

〈연구용역 최종보고서〉

기업 퇴직자
사회공헌 일자리
연계 지원 활성화 연구
최종보고서

2020. 12.

제 출 문

한국사회복지협의회장 귀하

본 보고서를 「기업 퇴직자 사회공헌 일자리 연계 지원 활성화 연구」의 최종보고서로 제출합니다.

2020. 12.

(주)더브릿지컨설팅

〈연구 요약〉

I. 연구개요

- 2019년 공공부문 및 대기업에서 퇴직한 기업 퇴직자는 약 35만여 명에 달함. 5060세대가 본격적으로 주된 일자리에서 퇴직하고 있는 상황에서, 정부는 신중년 일자리 및 재취업 지원 등 기업 퇴직자 일자리 관련 정책을 강화하고 있음.
- 한편, 사회서비스 및 사회적경제 분야는 지속적으로 성장하고 있으며, 향후에도 전문인력에 대한 수요가 늘어날 것으로 예상됨.
- 이러한 변화를 고려하여 한국사회복지협의회는 2020년 ‘기업퇴직자 사회공헌 일자리 연계 지원사업(기업 퇴직자 사회공헌 뉴스타트)’을 시범사업으로 추진, 기업 퇴직자들의 사회서비스 및 사회적경제 분야 일자리 진출을 지원하고 있음.
- 이번 연구는 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 연계 지원 활성화를 위해 진행되었으며, 시범사업으로 진행된 ‘기업퇴직자 사회공헌 일자리 연계 지원사업’에 대한 타당성 분석, 추진전략 구체화 및 중장기 발전방안 수립을 목적으로 함.

II. 국내외 일자리 지원정책 및 사업

- 국내에서는 정부부처 및 지자체, 민간기관이 5060세대 사회공헌 일자리와 관련된 사업을 진행하고 있음. 정부는 주로 고령자 중심의 봉사적 성격의 일자리를 제공하고 있으며, 지자체는 지역 특성을 반영하여 다양한 일자리 발굴을 시도하고 있음. 또한, 민간기관은 다양한 직종과 직무를 발굴하는 노력을 진행하고 있음.
- 다만, 국내에서 진행되는 사업들 중 기업 퇴직자의 전문성을 활용할 수 있는 특화 사업은 부족한 실정으로, 기업 퇴직자 특성과 역량을 반영한 다양한 직무 발굴 및 지원 프로그램 개발이 필요함.
- 해외 주요국에서는 민간단체를 중심으로 전문성을 갖춘 중고령층 및 기업 퇴직자를 비영리부문에 적극적으로 활용하는 사업들을 진행하고 있음.
- 예를 들어, 미국 고령자 사회참여 분야의 대표적 비영리 단체인 앙코르닷(Encore.org)은 숙련된 기술과 경험을 가진 중고령자를 사회적 목적을 지닌 단체에 배치하는 앙코르 펠로우십(Encore Fellowship) 프로그램을 진행함. 이 프로그램을 통해 중고령자들은 직접 사회공헌 일자리를 체험하고, 최종적으로 해당 분야

일자리에 연결될 수 있음. 또한, 인텔, IBM, HP 등 기업과의 연계를 통해 해당 기업 퇴직자가 양코르 펠로우십 프로그램에 참여할 수 있도록 지원함.

Ⅲ. 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 기초조사 및 환경분석

- 이번 연구에서 진행한 국내 기업 퇴직자 대상 조사에 따르면, 사회서비스 및 사회적경제 영역에 대한 관심도는 64.2%, 사회서비스 영역 전직지원서비스 제공 시 전직 의향도는 68.4%로 높게 나타남.
- 또한, 사회서비스 영역은 인구구조의 변화 등으로 지속 성장하고 있는 영역이며, 일자리 창출도 지속적으로 증가할 것으로 예상됨. 다만, 현재 사회서비스 기관에서는 기업 퇴직자를 단순업무에 활용하고 있는 상황으로, 기업 퇴직자의 사회서비스 분야 일자리 연계를 원활하게 진행하기 위해서는 사회서비스 영역 전반의 일자리 개선과 적합 직무 및 직종 발굴이 선행되어야 함.

Ⅳ. 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 직무 발굴

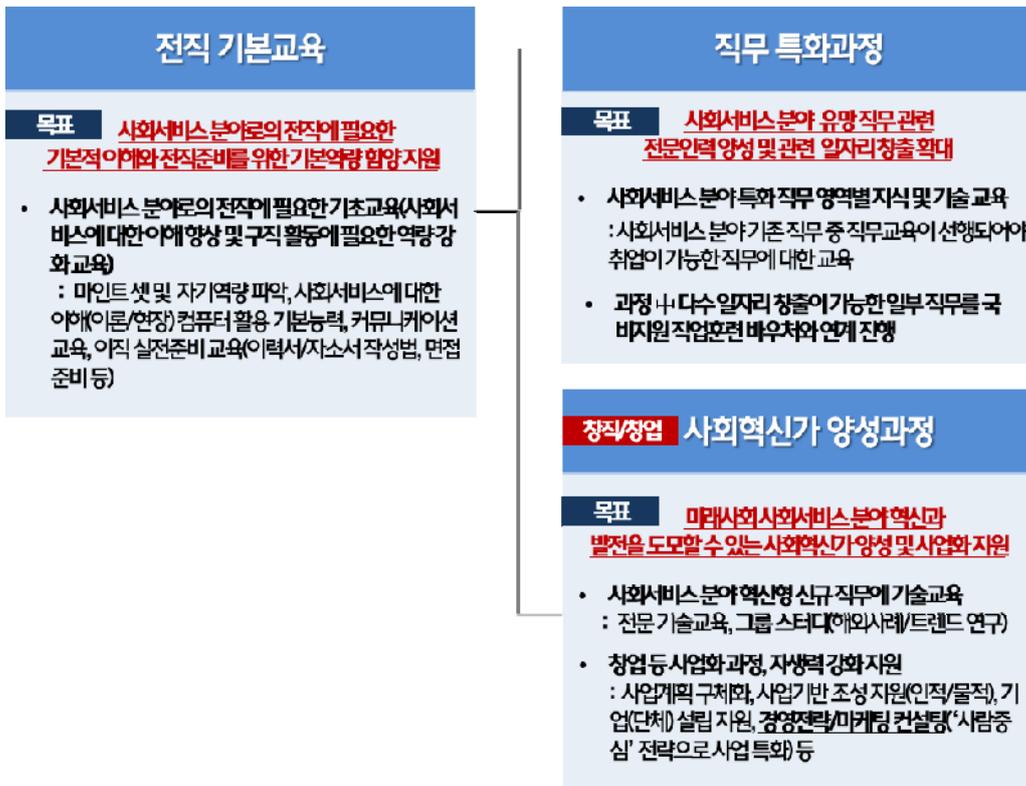
- 이번 연구에서는 사회서비스 영역 내 기존 일자리와 신규 일자리, 사회서비스가 발전된 북유럽의 일자리 분석을 통해 기업 퇴직자에게 적합한 사회공헌 일자리로 7개 분야, 19개 직무를 선정함.
- 또한, 해당 일자리를 기업 퇴직자에게 연계하기 위한 교육 체계를 전직 기본교육, 직무 특화과정, 사회혁신가 양성과정 등 단계별로 체계화 하여 제시함.

〈기업 퇴직자 사회공헌 일자리 최적합 직무〉

사회서비스 영역	사회공헌 일자리 최적합 직무 (19)	
	신규도입형 (5)	직무확대형 (14)
돌봄 (3)		<ul style="list-style-type: none"> · 원격진료 코디네이터 · 치매전문 관리자 · 케어매니저

건강 (4)	· 치유농업사	· 웰다잉 컨설턴트 · 상담전문가 · 식생활지도사
교육 (2)	· 조부모손자녀유대관계 전문가 · 놀이터매니저	
고용 ·취업 (2)		· 사회적기업 컨설턴트 · 공유경제 컨설턴트
사회참여 (3)	· 지역자산 코디네이터	· 지역사회 교육 코디네이터 · 공동주택 커뮤니티 플래너
문화여가 (2)		· 반려동물 복지관리사 · 움직이는 도서관 사서
주거환경 (3)	· 가정에코 컨설턴트	· 장애인 주거환경케어 전문가 · 주택 하자보수 점검자

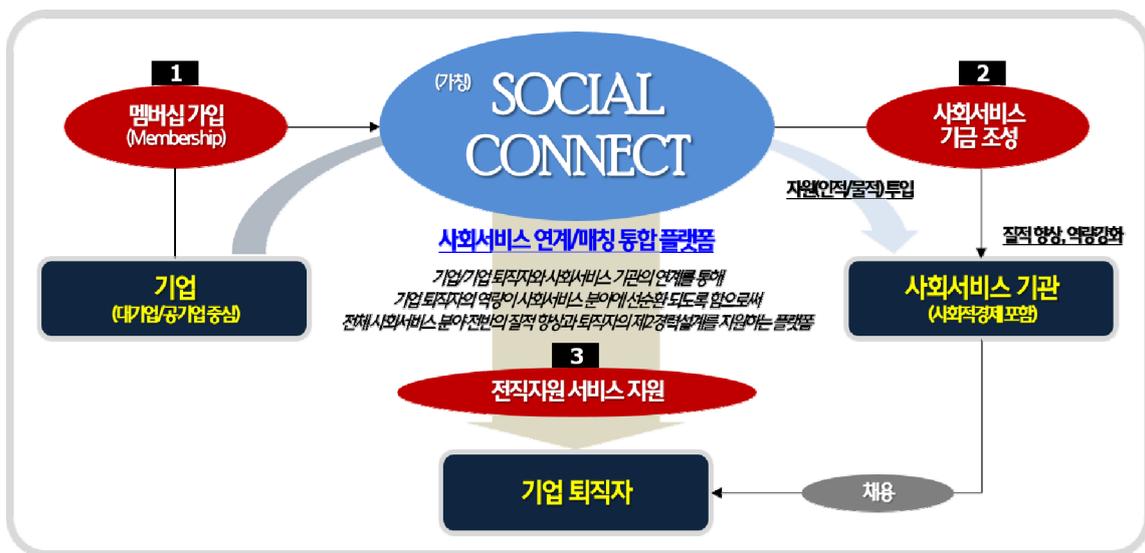
〈전직지원 교육 체계 및 주요 내용〉



V. 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 연계 지원전략 수립

○ 연구 결과를 바탕으로 도출한 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 연계 지원 활성화 전략은 다음과 같음. 첫째, ‘기업 퇴직자 사회공헌 일자리 연계 지원사업’은 보건복지부 추진 일자리 사업의 정체성을 가지고, 사회서비스 분야 성장과 퇴직자 전직 지원이라는 두 가지 목표를 달성할 수 있는 사업 체계를 구축해야 함. 둘째, 기업, 사회서비스 분야, 기업 퇴직자를 연계하고 상호작용을 통해 집합적 성과(Collective Impact)를 창출할 수 있는 통합 플랫폼을 구축해야 함. 셋째, 2020년 시범사업으로 진행한 ‘기업 퇴직자 사회공헌 뉴스타트’ 사업을 지속 발전시켜, 전직교육, 일자리 매칭 및 창업지원, 사후관리로 이어지는 전직지원서비스 체계를 구축해야 함.

〈기업 퇴직자 사회공헌 일자리 연계 지원사업 모델〉



○ 이러한 체계의 지속적인 발전을 위해서는 사업에 대한 평가, 신규 사회서비스 직무에 대한 연구 및 사회서비스 분야에 대한 사회적 인식 개선 활동이 병행되어야 함. 또한, 사업 기반 조성을 위한 제반사항으로 정부 및 기업 차원의 제도 개선, 사회서비스 분야 전반에 대한 인식 환기 및 일자리 질 개선이 필요함.

목차

제1장. 연구개요

1. 연구배경 및 목적	3
1) 5060세대 및 기업 퇴직자 현황	3
2) 5060세대 일자리 지원정책	4
3) 연구목적	7
2. 연구방법 및 내용	9

제2장. 5060세대 일자리 지원정책 및 사업

1. 5060세대 경제활동 현황	16
2. 공공부문 5060세대 일자리 지원정책 및 사업	42
1) 중앙정부	42
2) 지방자치단체	66
3) 유관기관	81
3. 기업 퇴직자 전직지원서비스 현황	88
4. 종합 시사점	96

제3장. 해외 선진국가 5060세대 일자리 지원정책 및 사례

1. 주요 국가별 5060세대 일자리 지원정책 및 민간단체 사업 ..	106
1) 미국	106
2) 영국	122
3) 일본	139
4) 기타 유럽국가	151
2. 글로벌 기업 퇴직자 지원 및 사회공헌 일자리 연계 사례 ..	160
3. 종합 시사점	171

제4장. 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 정의 및 기초조사

1. 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 개념 정의 184
2. 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 연계를 위한 기초조사 200
 - 1) 대상자 측면 : 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 욕구조사 201
 - 2) 수요처 측면 : 사회서비스 분야 기업 퇴직자 채용에 대한 인식조사 232
 - 3) 기업연계 측면 : 기업 차원 전직지원 현황 및 퇴직자 사회공헌 일자리 연계에 대한 인식조사 .. 256
3. 종합 시사점 280

제5장. 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 환경분석

1. 사회서비스 영역 일자리 현황 및 전망 290
2. 사회적경제 영역 일자리 현황 및 전망 302
3. 사회서비스 및 사회적경제 일자리 전망 311

제6장. 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 직무 발굴

1. 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 적합 직무 기존연구 322
 - 1) 사회서비스 영역 내 기존 일자리 322
 - 2) 사회서비스 영역 내 신규 일자리 337
2. 해외 사회서비스 일자리 현황 및 직무(북유럽 중심) 352
3. 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 적합영역 및 직무 발굴 361
 - 1) 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 적합 직무 361
 - 2) 기업 퇴직자 최적합 직무 세부 내용(직무 기술서) 379

제7장. 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 연계 지원전략 수립

1. 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 연계 지원 방향성 401
2. 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 연계 지원모델 416
3. 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 연계 지원사업 실행전략 444

[별책]

1. 시범사업 모니터링 보고서
2. 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 연계 지원사업 운영 매뉴얼

표 목차

〈표1-1〉 중앙정부 고령자 일자리 지원 정책 흐름	5
〈표1-2〉 부처별 신중년 지원사업	7
〈표1-3〉 연구 추진목적	8
〈표1-4〉 연구내용 및 방법	11
〈표2-1〉 사업장 규모별 5060세대 고용 비율	18
〈표2-2〉 산업별 5060세대 고용 비율	19
〈표2-3〉 지역별 5060세대 고용 비율	21
〈표2-4〉 채용기준 근속년수별 5060세대 고용 비율	22
〈표2-5〉 근로 경험 및 현재 근로 활동 비율	24
〈표2-6〉 생애 주된 일자리 및 현재 일자리 유형	25
〈표2-7〉 생애 주된 일자리 및 현재 일자리 종사상 지위	26
〈표2-8〉 생애 주된 일자리 종사기간	26
〈표2-9〉 생애 주된 일자리를 그만둔 이유	27
〈표2-10〉 생애 주된 일자리 퇴직 후 전반적인 생활만족	28
〈표2-11〉 현재 일자리 안정성 의식	30
〈표2-12〉 현재 일자리 퇴직 시 대비	30
〈표2-13〉 일자리 유형별 근로 참여 의향	31
〈표2-14〉 고령층 장래 근로에 대한 희망 사항	33
〈표2-15〉 신중년 세대 고용률 및 실업률 추세	35
〈표2-16〉 연령대별 재취업 현황	38
〈표2-17〉 생애 주된 일자리 퇴직 후 변화	38
〈표2-18〉 재취업 시 도움된 요소	39
〈표2-19〉 「일자리 100일 플랜」 13대 과제	42
〈표2-20〉 신중년 인생 3모작 기반구축 계획 10대 과제	44
〈표2-21〉 2018 신중년 일자리사업 추진계획	45
〈표2-22〉 정부부처 5060세대 대상 직접 일자리사업	46
〈표2-23〉 2020년 고용부 5060세대 대상 정책 현황	47
〈표2-24〉 신중년 사회공헌활동 지원사업 주요 내용	49
〈표2-25〉 ‘신중년 사회공헌활동 지원사업’ 분야 별 우수참여기관	52

〈표2-26〉	신중년 사회공헌활동 지원사업 참여 사례	53
〈표2-27〉	2020년 보건복지부 노인일자리 및 사회활동지원사업	55
〈표2-28〉	2020년 보건복지부 노인일자리 및 사회활동 세부 프로그램	56
〈표2-29〉	노인일자리 담당자 정의 및 업무	59
〈표2-30〉	2019년 노인일자리 및 사회활동지원사업 신규 아이템 공모전 수상작	60
〈표2-31〉	2020년 중기부 창업지원사업 주요 내역	62
〈표2-32〉	중장년기술창업센터 지원내용	63
〈표2-33〉	중장년기술창업센터 주관기관별 구분	64
〈표2-34〉	청주시 중장년기술창업센터 지원 서비스	65
〈표2-35〉	‘인생이모작 지원에 관한 조례’ 제정 광역자치단체	66
〈표2-36〉	지자체별 5060세대 일자리사업 담당부서	67
〈표2-37〉	지자체별 5060세대 대상 일자리사업 운영기관	68
〈표2-38〉	5060세대 대상 일자리사업 운영기관 사업내용	69
〈표2-39〉	광역자치단체 5060세대 지원사업 현황	70
〈표2-40〉	2020년 서울시50플러스재단 사업	72
〈표2-41〉	2020년 50+보람일자리 사업영역	74
〈표2-42〉	2020년 서울시 50+보람일자리사업 주요 실적	76
〈표2-43〉	경기도 5060세대 대상 주요 일자리지원 사업	77
〈표2-44〉	5060 퇴직자 일자리창출 지원사업 사업 내용	78
〈표2-45〉	희망제작소 5060세대 지원 프로그램	82
〈표2-46〉	시니어드림페스티벌 추진 계획	83
〈표2-47〉	함께일하는재단 5060세대 및 노인 일자리 지원 사업	83
〈표2-48〉	2018년 소기업 비즈니스 성장지원사업 참여기업	85
〈표2-49〉	함께 일하는 노인일자리사업 개요	85
〈표2-50〉	신나는조합 5060세대 지원사업	86
〈표2-51〉	시니어 사회적가치 지표(SVI) 전문가 양성과정 커리큘럼	87
〈표2-52〉	재취업 지원 서비스 의무화 주요내용	88
〈표2-53〉	삼성전자 경력컨설팅센터 주요 프로그램	89
〈표2-54〉	KT Life Plan 주요 프로그램	90
〈표2-55〉	포스코 ‘그린 라이프 디자인’ 주요 프로그램	92
〈표2-56〉	한국전력공사 전직지원프로그램	94
〈표2-57〉	한국도로공사 전직지원프로그램	95
〈표3-1〉	고령자 지역사회 고용 프로그램(SCSEP) 주요 내용	107
〈표3-2〉	노인봉사단(Senior Corps) 세부 프로그램	109

〈표3-3〉 양코르닷 사업 포트폴리오	111
〈표3-4〉 양코르 펠로우십 사업 내용	112
〈표3-5〉 양코르 펠로우십 운영 주체 및 역할	113
〈표3-6〉 양코르 펠로우십 참여 사례	115
〈표3-7〉 리저브 사업 개요	116
〈표3-8〉 리저브 사업 분야	118
〈표3-9〉 리저브 사업 참여 사례	120
〈표3-10〉 2000년대 고령 노동자를 위한 주요 정책	123
〈표3-11〉 2010년대 고령 노동자를 위한 주요 정책	125
〈표3-12〉 RSVP 프로그램 주요 내용	126
〈표3-13〉 레스트리스 주요 사업	128
〈표3-14〉 나우티치 교사 양성 프로그램	131
〈표3-15〉 리치 사업 개요	133
〈표3-16〉 리치 사업 수행 체계	135
〈표3-17〉 리치 제공 서비스 및 이용료	136
〈표3-18〉 자원봉사 및 이사진 활동 사례	138
〈표3-19〉 일본 고령자 고용정책 주요 내용	140
〈표3-20〉 실버인재센터에서 제공하는 업무	143
〈표3-21〉 취업 익스프레스 프로그램 주요 내용	145
〈표3-22〉 NPO 직원체험 프로그램 사례	146
〈표3-23〉 액티브시니어클럽 주요 사업	148
〈표3-24〉 DNO 주요 사업	149
〈표3-25〉 삶의 보람 취업사업 주요 내용	150
〈표3-26〉 트리피도 프로그램 이해관계자별 혜택	151
〈표3-27〉 그린더 50+ 제공 프로그램	154
〈표3-28〉 그린더 50+ 협력기관	155
〈표3-29〉 그린더 50+ KPI 목표치	155
〈표3-30〉 시니어 전문가 서비스 협회 자원봉사 프로젝트 사례	157
〈표3-31〉 EGEE 활동 내용	159
〈표3-32〉 인텔 퇴직자 제공 프로그램	161
〈표3-33〉 인텔 퇴직자 양코르 펠로우십 참여 사례	162
〈표3-34〉 엘핀 컴퓨터 재활 사업 진행 절차	166
〈표3-35〉 쉐브론 인류 프로그램	167
〈표3-36〉 주요국의 중고령층 사회공헌 일자리 지원 민간단체 정리	176

〈표3-37〉 글로벌 기업 사회공헌 일자리 지원 사례 정리	179
〈표4-1〉 사회공헌 일자리 유형	189
〈표4-2〉 기업 퇴직자 활동형태 및 보상에 따른 사회공헌 일·활동 유형 ...	190
〈표4-3〉 국내 재정지원 사업 유형과 예산 비중	193
〈표4-4〉 고용부 사회공헌활동 사업분야	195
〈표4-5〉 보건복지부 노인일자리 및 사회활동지원사업 유형	195
〈표4-6〉 서울시 50+보람일자리 유형	196
〈표4-7〉 앙코르커리어 유망 6대 분야	197
〈표4-8〉 기업 퇴직자 대상 조사 설계	201
〈표4-9〉 기업 퇴직자 대상 조사 주요 내용	203
〈표4-10〉 설문조사 참여 기업 퇴직자 특성	205
〈표4-11〉 현재/직전 소속 직장에서의 전직지원서비스 운영현황	207
〈표4-12〉 전직지원서비스 운영 현황	208
〈표4-13〉 전직지원서비스를 운영하지 않는 이유	210
〈표4-14〉 전직지원서비스 참여여부	211
〈표4-15〉 전직지원서비스 참여 세부현황	212
〈표4-16〉 전직지원서비스에 대한 참여자 만족도	213
〈표4-17〉 전직분야 선택 시 해당 사항들에 대한 고려 정도	214
〈표4-18〉 전직지원서비스 활성화에 대한 정부 지원 필요도	215
〈표4-19〉 사회서비스 및 사회적경제 영역에 대한 기업 퇴직자 관심 수준 ...	215
〈표4-20〉 임금피크제 대상 인원에게 사회서비스 및 사회적경제 영역으로 전직지원서비스를 제공하는 것에 대한 의견	217
〈표4-21〉 사회서비스 및 사회적경제 영역 전직지원서비스 제공 시 전직의향 ...	218
〈표4-22〉 사회서비스 및 사회적경제 전직 시 고려하는 사항	219
〈표4-23〉 사회서비스 및 사회적경제 영역 진출 시 세부분야 선호도	220
〈표4-24〉 사회서비스 및 사회적경제 영역으로 전직 후 창업 의향	221
〈표4-25〉 사회서비스 및 사회적경제 영역으로 전직 후 창업 시 고려사항 ...	222
〈표4-26〉 사회서비스 및 사회적경제 영역 전직 시 필요한 전직 활성화를 위해 해결해야 할 문제	224
〈표4-27〉 그룹 인터뷰 참여자 현황	225
〈표4-28〉 사회서비스 및 사회적경제 기관 대상 조사 설계	232
〈표4-29〉 사회서비스 및 사회적경제 기관 대상 조사 주요 내용	233
〈표4-30〉 설문조사 참여 사회서비스 및 사회적경제 기관 특성	235
〈표4-31〉 최근 5년 간 기업 퇴직자 채용 여부	236

〈표4-32〉	최근 5년 간 사회서비스 및 사회적경제 기관 기업 퇴직자 채용 현황	237
〈표4-33〉	기업 퇴직자 채용이 기관에 미치는 영향	239
〈표4-34〉	채용된 기업 퇴직자의 퇴사 여부 및 원인	240
〈표4-35〉	향후 기업 퇴직자 채용 의향	241
〈표4-36〉	사회서비스 및 사회적경제 기관 향후 기업 퇴직자 채용 시 고려 사항	242
〈표4-37〉	기업 퇴직자 채용을 고려하지 않는 이유	244
〈표4-38〉	기업 퇴직자 사회서비스 및 사회적경제 영역 진출 적합 직무	245
〈표4-39〉	사회서비스 및 사회적경제 영역으로 전직 활성화를 위한 과제	246
〈표4-40〉	사회적경제/사회서비스 인터뷰 참여 기관 현황	247
〈표4-41〉	기업 퇴직자 전직지원기관 사업 현황 주요 내용	248
〈표4-42〉	사회서비스/사회적경제 기관의 기존 기업 퇴직자 채용 현황 주요 내용	249
〈표4-43〉	기업 퇴직자 전직지원기관 일자리 창출 방향성 주요 내용	250
〈표4-44〉	사회서비스/사회적경제 기관 기업 퇴직자 채용 적합 분야 주요 내용	251
〈표4-45〉	기업 퇴직자 사회공헌일자리 매칭 가능성 주요 내용	253
〈표4-46〉	성공적인 일자리 매칭을 위한 전제 조건 주요 내용	254
〈표4-47〉	민간기업 및 공공기관 대상 조사 설계	256
〈표4-48〉	민간기업 및 공공기관 대상 조사 주요내용	257
〈표4-49〉	설문조사 참여 민간기업 및 공공기관의 일반적 특성	259
〈표4-50〉	전직지원서비스 운영 여부	260
〈표4-51〉	전직지원서비스 운영 현황	261
〈표4-52〉	전직지원서비스를 운영하지 않는 이유	262
〈표4-53〉	전직지원서비스 의무화 인지 여부	263
〈표4-54〉	전직지원서비스 의무화에 따른 조직의 대응	264
〈표4-55〉	전직지원서비스 필요성	264
〈표4-56〉	전직지원서비스 의무화 대응	265
〈표4-57〉	전직지원서비스 활성화를 위한 정부 지원 방안 필요도	266
〈표4-58〉	사회서비스 및 사회적경제 영역에 대한 임직원 관심 수준	267
〈표4-59〉	임금피크제 인원 사회서비스/사회적경제 영역 전직지원서비스 제공 의견	268
〈표4-60〉	전직분야 선택 시 해당 사항들에 대한 고려 정도	268
〈표4-61〉	사회서비스 및 사회적경제 영역 진출 시 세부분야 선호도	269
〈표4-62〉	사회서비스 및 사회적경제 영역으로 전직 시 필요한 프로그램	270
〈표4-63〉	사회서비스 및 사회적경제 영역 전직 활성화를 위해 해결해야 할 문제	270
〈표4-64〉	민간기업 및 공공기관 인터뷰 참여 조직 현황	271
〈표4-65〉	퇴직 지원 프로그램 운영 현황 주요 내용	272

〈표4-66〉 퇴직 지원 프로그램에 대한 임직원 니즈 주요 내용	274
〈표4-67〉 고령자고용법 적용 이후의 변화 주요 내용	275
〈표4-68〉 기업 퇴직자 사회공헌일자리 매칭 가능성 주요 내용	276
〈표5-1〉 사회서비스 세부 영역 및 내용	291
〈표5-2〉 사회서비스 향후 1년 이내 이용 희망률	294
〈표5-3〉 돌봄서비스 이용 만족도	295
〈표5-4〉 사회서비스 사업체 인력확보 현황	298
〈표5-5〉 사회서비스 영역 취업자 월 평균임금	299
〈표5-6〉 사회서비스 영역 학력별 취업자 수	300
〈표5-7〉 사회서비스 영역 종사자 이직/사직 고려이유	300
〈표5-8〉 사회적경제 활성화 방안 핵심 추진대책	303
〈표5-9〉 주요 사회적경제기업 개념 및 근거 법령	305
〈표5-10〉 주요 사회적경제기업 현황	306
〈표5-11〉 사회적기업 인증유형 현황	307
〈표5-12〉 협동조합 유형 현황	307
〈표5-13〉 사업 유형별 마을기업 현황	308
〈표5-14〉 지역자활기업 사업유형 현황	309
〈표5-15〉 사회서비스의 사회적경제 활성화 분야	310
〈표5-16〉 사회서비스 분야별 실질부가가치 성장률 전망	312
〈표5-17〉 종사자 유형별 취업자 수 전망	314
〈표5-18〉 주요 사회서비스 분야별 취업자 전망	315
〈표5-19〉 주요 사회서비스 직무(직업)별 신규 인력수요 전망	316
〈표5-20〉 연령대별 사회서비스 취업자 수와 증가율	318
〈표6-1〉 사회서비스 세부분야별 중고령층 유망직종	322
〈표6-2〉 장년근로자 업종별 적합 직무	323
〈표6-3〉 고령자 적합 진출분야 및 직종	324
〈표6-4〉 유형에 따른 기업 퇴직자 적합 직종	324
〈표6-5〉 기업 퇴직자 적합 직무에 따른 근로가능 일자리	325
〈표6-6〉 기업 퇴직자 적합 직무 고용지원 사업 대상 직무	328
〈표6-7〉 사회서비스 영역별 기업 퇴직자 적합 직무	329
〈표6-8〉 기업 퇴직자 재취업 현황 및 욕구조사 내용	330
〈표6-9〉 기업 퇴직자 적합 사회서비스 직무 선정 기준	332
〈표6-10〉 기업 퇴직자 적합 사회서비스 직무 분류	333
〈표6-11〉 기업 퇴직자 적합 사회서비스 영역 및 직무	337

〈표6-12〉	사회서비스 일자리 창출 신규 유망분야	341
〈표6-13〉	사회적 일자리 우선 도입 검토 직업명 및 직무 내용	342
〈표6-14〉	새로 생겨나거나 유망한 미국·영국의 의료서비스 관련 직업	343
〈표6-15〉	분야별 신직업 종류와 하는 일	345
〈표6-16〉	기업 퇴직자 적합 미래준비형 직종의 직업	347
〈표6-17〉	기업 퇴직자 적합직무 고용지원 사업 대상 신직업	347
〈표6-18〉	기업 퇴직자 적합 미래 사회서비스 직무 분류	348
〈표6-19〉	주요국 사회서비스 분야 일자리 동향	353
〈표6-20〉	스웨덴 사회서비스 제공의 제도적 배경	356
〈표6-21〉	스웨덴 사회서비스 취업자 규모	357
〈표6-22〉	스웨덴 사회서비스 분야별 종사자	357
〈표6-23〉	북유럽 사회서비스 직무 분석	358
〈표6-24〉	기업 퇴직자 적합 사회공헌 일자리 적합 직무 유형화	361
〈표6-25〉	기업 퇴직자 사회공헌 일자리 적합 직무_1) 경력활용형	364
〈표6-26〉	기업 퇴직자 사회공헌 일자리 적합 직무_2) 경력개발형	366
〈표6-27〉	기업 퇴직자 사회공헌 일자리 적합 직무_3) 미래도전(신규도입)형	370
〈표6-28〉	기업 퇴직자 사회공헌 일자리 적합 직무_3) 미래도전(직무확장)형	371
〈표6-29〉	기업 퇴직자 사회공헌 일자리 최적합 직무	376
〈표7-1〉	시범사업 추진내용 및 개선 방향성_사업목적 및 대상 측면	403
〈표7-2〉	시범사업 추진내용 및 개선 방향성_지원내용 및 프로그램 측면	405
〈표7-3〉	시범사업 추진내용 및 개선 방향성_사업 추진체계 측면	406
〈표7-4〉	시범사업 추진내용 및 개선 방향성_사업성과 측면	407
〈표7-5〉	기업 퇴직자 강점	409
〈표7-6〉	퇴직 전문인력의 사회적기업 지원 역할 예시	411
〈표7-7〉	기업 멤버십 주요 혜택	421
〈표7-8〉	사회서비스 기금 조성 및 운영에 필요한 제반사항	429
〈표7-9〉	사회서비스 기금 운영개요 종합	430
〈표7-10〉	전직 기본교육 프로그램 개선(안)	432
〈표7-11〉	직무특화과정 및 사회혁신가 양성과정 추천직무	436
〈표7-12〉	사회혁신가 양성과정 교육 및 지원	437
〈표7-13〉	사후관리 지원 종합	441
〈표7-14〉	평가 및 연구 지원 종합	443
〈표7-15〉	수행주체 별 R&R	446
〈표7-16〉	정부 정책 차원의 기반 조성	448

〈표7-17〉 기업 차원의 기반 조성	449
〈표7-18〉 유관기관 연계를 통한 기반 마련	451
〈표7-19〉 사회적 환경조성	452
〈표7-20〉 내부 성과관리를 위한 사업모듈 별 핵심성과지표(KPI)	455
〈표7-21〉 단계별 추진과제_1) 사업기반 구축 단계	457
〈표7-22〉 단계별 추진과제_2) 사업론칭 및 모델완성 단계	458
〈표7-23〉 단계별 추진과제_3) 사업 안착화 단계	459

그림 목차

〈그림1-1〉 5060세대 인구비중 추이	3
〈그림2-1〉 주요 연령별 인구와 베이비붐 세대	16
〈그림2-2〉 신중년 세대 경제활동참가율 추세	35
〈그림2-3〉 퇴직 전 재취업 준비 항목	37
〈그림2-4〉 고용노동부 ‘사회공헌활동 지원사업’ 운영 체계	50
〈그림2-5〉 보건복지부 ‘노인일자리 및 사회활동지원사업’ 추진 체계	58
〈그림2-6〉 서울시 50+보람일자리 사업 추진 체계	75
〈그림2-7〉 경기도 5060 퇴직자 일자리창출 지원사업 체계	79
〈그림4-1〉 ‘사회공헌 일자리’ 포지셔닝	187
〈그림4-2〉 ‘앙코르커리어’ 개념	187
〈그림4-3〉 5060세대 일과 활동 분류	188
〈그림4-4〉 기업 퇴직자 사회공헌 일자리의 내용적 측면 : 일자리 영역/분야	198
〈그림5-1〉 사회서비스 필요도 및 이용 경험	293
〈그림5-2〉 사회서비스 이용에 따른 욕구 충족도 및 삶의 질 개선도	296
〈그림5-3〉 미래 산업분야별 인력수요 전망	312
〈그림5-4〉 일자리 대체율 상·하위 10대 직업	313
〈그림6-1〉 생산연령인구 및 고령인구 추이	339
〈그림6-2〉 주요 가구유형별 구성비 추이	339
〈그림6-3〉 1인 가구 연령별 규모와 구성비	340
〈그림6-4〉 국가별 총고용 대비 공공부문 비중	352
〈그림6-5〉 유럽국가 공공사회서비스 고용 규모 및 비중	353
〈그림6-6〉 정부주도 사회서비스 제공 모델(주간보호·보육시설 사례)	355
〈그림6-7〉 스웨덴 사회보장 예산	355
〈그림7-1〉 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 연계 생태계	408
〈그림7-2〉 기업 퇴직자 특성에 따른 사회서비스 분야 기대역할 및 직무 매칭	412
〈그림7-3〉 유기적 통합 지원체계 구축	414
〈그림7-4〉 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 연계 지원사업 모델	417
〈그림7-5〉 통합 플랫폼 기능	419

〈그림7-6〉 기업 멤버십 운영	420
〈그림7-7〉 사회공헌 활동 참여와 사회공헌 일자리 선순환 구조	422
〈그림7-8〉 기업회원 유치를 위한 접근방식	425
〈그림7-9〉 전직지원 수준에 따른 기업회원 연계전략	425
〈그림7-10〉 사회서비스 기금 조성	427
〈그림7-11〉 사회서비스 기금 운영 및 활용	428
〈그림7-12〉 전직지원서비스 운영체계	431
〈그림7-13〉 전직지원 교육체계	432
〈그림7-14〉 전직지원교육 체계별 내용 및 주요 포인트	434
〈그림7-15〉 사업 수행체계 및 협력체계	445
〈그림7-16〉 단계별 추진 로드맵	456

제1장. 연구개요

1. 연구배경 및 목적
2. 연구방법 및 내용

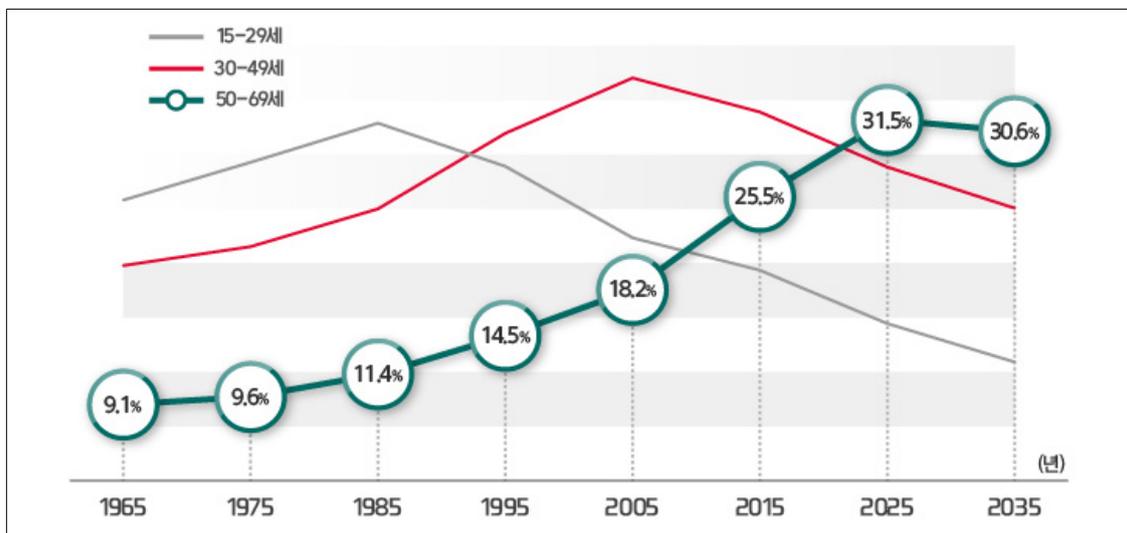
제1장. 연구개요

1. 연구배경 및 목적

1) 5060세대 및 기업 퇴직자 현황

저출산·고령화, 베이비부머 효과 등으로 5060세대 인구가 전체 인구 및 생산연령인구에서 차지하는 비중은 지속적으로 늘어나고 있다. 2020년 6월 기준 50-69세 인구는 약 1,518만 명으로 전체 인구(약 5,184만 명)의 29.3%를 차지하며, 이 비율은 2027년까지 지속적으로 증가할 것으로 예상된다.¹⁾ 또한, 15-64세까지의 생산연령인구에서 50-64세의 비중은 2020년 33.2%(1,240만 명)에서 2055년 43.2%(984만 명)까지 증가할 전망이다.²⁾

〈그림1-1. 5060세대 인구비중 추이〉



자료: 1) 대한민국정책브리핑(2020), 신(新)중년 지원 재인용

1) 행정안전부, '주민등록 인구통계', 2020. 6

2) 통계청, '장래인구특별추계: 2017~2067년', 2019. 3

한편, 5060세대의 고용률은 50-59세에서 74.5%(약 637만 명), 60-64세에서 61.4%(약 233만 명)로, 연령이 높아질수록 고용률이 낮아지고 비경제활동인구가 늘어나는 모습을 보인다. 평균 퇴직 연령도 49.3세로 다소 이르며, 퇴직 이후 일용직 및 자영업자 비중이 높아져 고용의 안정성이 낮다.

현재 5060세대는 1955-63년에 출생한 1차 베이비붐 세대가 60대, 1968-74년에 출생한 2차 베이비붐 세대가 50대로, 공공부문(정년 60대)과 민간부문(정년 40대 후반-50대 초반)의 주된 일자리에서의 퇴직이 본격화 되고 있는 상태이다. 실제로, 2019년 기준 공공부문 및 대기업의 퇴직자는 조기퇴직과 정년퇴직을 포함하여 약 35만 2,000명을 기록하였다.³⁾

5060세대가 전체 인구 및 경제활동에서 차지하는 중요도가 높아지고 있으나, 그동안 정부 정책의 대상에서는 청년, 여성, 노인에 비해 상대적으로 소홀히 다루어져 왔다. 이로 인해, 5060세대는 사회안전망과 재취업 지원이 부족한 상태에서 퇴직 후 준비 없는 창업, 질 낮은 일자리로 유입되는 상황이다. 또한, 노후준비 수준 조사에서 60대의 노후준비 수준이 58.5점(평균 62.8점)⁴⁾으로 다른 연령대에 비해 상대적으로 부족한 것으로 나타나, 5060세대의 이른 퇴직과 부족한 노후준비가 우리나라 노인빈곤율의 상승으로 연결될 우려가 나타나고 있다.

2) 5060세대 일자리 지원 정책

우리나라의 고령자 일자리 지원은 2000년대 초반부터 노인을 중심으로 이루어져 왔다. 2000년대 들어 저출산·고령화 현상이 심화되면서 정부는 노인문제에 대한 종합적 해결방안을 구축하기 시작, 2005년 「저출산·고령사회기본법」을 제정하고, 2006년 ‘제1차 저출산·고령사회 기본계획(2006~2011)’을 발표하며 노후 소득보장체계 구축의 기초를 만들었다. 이 시기에 노인 일자리사업 또한 추진되었다.

2010년 이후 1차 베이비붐 세대의 퇴직이 시작됨에 따라 노후불안 해소 및 퇴직 후 고용에 대한 논의가 활성화되었다. 2011년 ‘제2차 저출산·고령사회 기본계획’에서는 대량 퇴직 및 고령화에 대비한 다양한 고용기회 제공, 일자리 사업 내실화 등 5060세대 퇴직자 전직 및 취업지원 서비스를 강조하였다. 2012년 ‘베이비

3) 한국경제연구원, ‘정년연장의 쟁점과 과제’, 2019.12

4) 보건복지부, ‘노후준비 실태조사 및 노후준비 지원에 관한 5개년 기본계획 수립 연구’, 2016. 9

봄 세대를 위한 사회참여 확보 방안’, ‘고령사회 분야 보완계획’ 등에서 이들의 고용연장, 소득안정, 노후설계 지원에 대한 내용을 발표하였으며, 2013년 교육부 ‘4050 뉴스타트 통합지원사업’, 2014년 고용노동부 ‘장년고용 종합대책’ 등 5060 세대를 위한 지원사업이 시작되었다.

2015년 이후에는 고용 외에도 재무·건강·여가 등 다양한 분야에 대한 관심이 높아지기 시작하였다. 2015년 「노후준비지원법」 제정으로 2016년부터 ‘노후준비지원 6개년 기본계획’이 발표되었으며, 노후준비 서비스의 개념을 ‘재무·건강·여가·대인관계 등 적절한 노후준비를 위하여 제공하는 진단, 상담, 교육, 관계기관 연계 및 사후관리 등’으로 명시하였다. 이후 2016년 ‘제3차 저출산·고령사회 기본계획’, ‘장년 고용서비스 강화방안’이 수립되면서 5060세대의 근로기반 및 사회참여 기회 확대에 대한 관심이 증가하였다.

〈표1-1. 중앙정부 고령자 일자리 지원 정책 흐름〉

구분	주요 정책	부처
2000년대 초반	<ul style="list-style-type: none"> 「저출산·고령사회 기본법」(2005) 제1차 저출산·고령사회 기본계획(2005~2010) 제1차 고령자고용촉진 기본계획(2007~2011) 	보건복지부 보건복지부 고용노동부
2011년 ~ 2015년	<ul style="list-style-type: none"> 제2차 저출산·고령사회 기본계획(2012~2016) 제2차 고령자고용촉진 기본계획(2012~2016) 4050 뉴스타트 통합지원사업(2013) 장년고용종합대책(2014) 「노후준비지원법」 제정(2015) 	보건복지부 고용노동부 교육부 고용노동부 보건복지부
2016년 ~ 2020년	<ul style="list-style-type: none"> 제3차 저출산·고령사회 기본계획(2016~2020) 제1차 노후준비지원 5개년 기본계획(2016~2020) 중장년 기술창업활성화 계획(2017) 신중년 인생3모작 기반구축 계획(2017) 	보건복지부 보건복지부 중소기업청 합동

자료: 1) 서울시50+재단(2017), 국내외 정부 및 민간의 50+정책 사업 실태연구 참조

2017년 정부는 ‘일자리 100일 계획’에 따라 ‘신중년 인생 3모작 기반구축계획’을 발표, 5060세대에 신중년⁵⁾이라는 개념을 도입하였으며 국가차원의 신중년 일자리 지원전략을 수립하였다. 이에 따라, ‘주된 일자리-재취업 일자리-사회공헌 일자리’로 연계되는 지원계획을 구체화 하고, 예산을 확대하며 집중 지원하고 있다.

‘신중년 인생 3모작 기반구축 계획’은 고용노동부 등 6개 관계 부처가 개최한 대통령 직속 일자리 위원회에서 정부 최초로 발표한 신중년 종합계획이다. 5060세대 일자리에 초점을 맞추어 재취업(임금근로), 창업, 귀농·귀어·귀촌, 사회공헌 일자리 경로를 활성화하는 지원을 제공한다. 특히, 사회공헌 일자리는 고학력/전문성을 보유한 5060세대의 사회공헌 일자리 수요를 충족시키고, 사회문제 해결에 기여할 수 있도록 지원한다.

‘신중년 인생 3모작 기반구축 계획’을 기반으로 고용노동부, 보건복지부, 행정안전부 등 주요부처에서 5060세대 지원사업을 추진하고 있다. 고용노동부는 지자체와 연계한 지역사회 중심의 5060세대 일자리 창출을 위해 ‘중장년 일자리 희망센터’를 구축하고 5060세대 대상 지역산업 맞춤형 일자리를 창출하고 있다. ‘폴리텍 신중년 특화 캠퍼스’에서는 일자리 특화훈련을 진행하며, 민간기업이 5060세대를 채용할 경우 혜택을 제공하고 있다. 또한, ‘신중년 사회공헌활동 지원사업’을 추진하여 5060세대의 퇴직 후 사회공헌 활동을 지원한다.

보건복지부는 ‘1차 노후준비 지원 5개년 기본계획’을 수립하여 재무, 비재무 부문의 종합적 노후준비 서비스를 제공한다. 또한, 취약계층 돌봄시설 등에 노인인력을 활용한 일자리를 제공하는 ‘사회서비스형 노인일자리 및 사회활동 지원사업’을 추진하고 있다. 해당 사업은 일자리 유형을 공공형(공익활동, 재능나눔 봉사), 사회서비스형(근로), 민간형(시장형, 취업형, 인턴십, 고령자친화기업 근로)로 나누어 60세 이상을 대상으로 사업을 진행한다.

행정안전부는 지역사회 인프라와 연계한 5060세대 일자리 지원에 특화하여 사업을 진행한다. 마을기업, 지역주도형 청년일자리 사업과 연계하여 5060세대에게 일자리를 지원하는 ‘지역주도형 신중년일자리 사업’을 추진하고 있다. 이 사업은 직접 일자리 뿐 아니라 지역일자리, 인프라 강화 사업 일자리를 제공한다.

5) 주된 일자리에서 퇴직하고 재취업 일자리 등에 종사하며 노동시장 은퇴를 준비 중인 과도기 세대(50-69세) 지칭. 기존에 사용하던 ‘고령자’, ‘노인’에 비해, 활력 있는 생활인이라는 긍정적 의미를 담은 정책적 용어로 신중년을 사용하기 시작

〈표1-2. 부처별 신중년 지원사업〉

구분	세부 내용
고용노동부	<ul style="list-style-type: none"> • 신중년 경력활용 지역서비스 일자리사업 • 신중년 지역산업맞춤형 일자리 창출사업 • 신중년 직업훈련교사 양성과정 • 폴리텍 신중년 특화캠퍼스 사업 • 신중년 적합 직무 고용장려금 • 민관협업 사회적경제기업 재취업 프로그램
보건복지부	<ul style="list-style-type: none"> • 사회서비스형 노일일자리 및 사회활동 지원사업
행정안전부	<ul style="list-style-type: none"> • 지역주도형 신중년일자리사업
중소기업벤처부	<ul style="list-style-type: none"> • 신중년 유통·행정 분야 전문인력 지원사업 • 장년인재 창업기업 서포터즈
농림부, 해수부, 산림청	<ul style="list-style-type: none"> • 신중년 귀농·귀어·귀산 지원

자료: 1) 고용노동부(2018), 신중년일자리확충방안

한편, 고령자고용법 시행령 실시로 인해 2020년 5월부터 대기업의 ‘재취업 서비스’가 의무화 되었다. 상시 근로자 1천명 이상 대기업은 50세 이상 근로자(비자발적 이직예정자)에게 1-2개월의 재취업 서비스를 의무적으로 제공해야 한다. 이에 따라, 기업은 근로자의 이직 예정일 3년 내로 진로생애 설계, 취업 알선, 재취업 창업교육 등의 서비스를 제공해야 한다. 1천명 이상 사업장 945곳(전체 사업장 중 0.04%), 최대 5만 명의 근로자가 재취업 서비스의 대상이 된다.

3) 연구 목적

최근 들어 정부의 신중년 일자리 정책 수립, 기업 퇴직 예정자 재취업 지원 의무화 등 정부의 5060세대 및 기업 퇴직자 일자리 관련 정책이 강화되고 있고, 사회적부문에서는 사회서비스 및 사회적경제 분야의 전문인력에 대한 수요가 늘어나는 추세이다. 이러한 변화를 고려하여 한국사회복지협의회는 2020년 ‘기업퇴직자

사회공헌 일자리 연계 지원사업(기업퇴직자 사회공헌 뉴스타트)’을 시범사업으로 추진하고 있다. 해당 사업은 기업의 퇴직(예정)자들이 일정 교육을 통해 사회서비스 분야 일자리로 진출하거나 경험을 하도록 지원한다.

본 연구는 한국사회복지협의회의 ‘기업퇴직자 사회공헌 뉴스타트 사업’에 대한 타당성 분석을 기반으로, 추진전략 구체화 및 중장기 발전방안 수립에 목적을 두고 있다. 연구 추진 목적 및 세부 내용은 아래와 같다.

〈표1-3. 연구 추진목적〉

구분	세부 내용
기업 퇴직자 사회공헌 일자리 연계 지원사업 타당성 확보	<ul style="list-style-type: none"> • 기업 퇴직자 취업 현황 및 욕구 조사 • 매칭 가능한 사회공헌 일자리(사회서비스/사회적경제)에 대한 환경분석 • 국내외 벤치마킹 사례 분석 • 기초조사를 바탕으로 한 사업 타당성 검증 • 기업 참여 및 지원을 이끌어 낼 수 있는 사업 운영 체계 수립 및 인센티브 방안 수립
기업 퇴직자 사회공헌 일자리 연계 지원사업 추진전략 및 방향성 구체화	<ul style="list-style-type: none"> • 사회공헌 일자리 분야 중 기업 퇴직자와 연계될 수 있는 직군 선별 및 직무 분석 • 사회공헌 일자리 연계를 위한 기업 퇴직자 교육(프로그램) 추진 방향성 수립 및 세부 콘텐츠 조정, 지원사업 세부계획 수립
기업 퇴직자 사회공헌 일자리 연계 지원사업 중장기 발전전략 수립	<ul style="list-style-type: none"> • 사업 모니터링을 통한 개선 방향성 수립, 지원사업 체계화 • 중장기적 관점에서 취/창업 현실화를 위한 전략 및 툴 개발 • 사회공헌 연계 기업 퇴직자 일자리 지원사업 모델링, 주체간 R&R 정립 등

2. 연구방법 및 내용

본 연구는 정책 및 사례 연구, 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 기초조사, 사회공헌 일자리 환경분석 및 적합 직무 발굴, 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 연계전략 개발, 모니터링 및 발전방안 수립 등 총 5단계로 진행된다. 단계별 연구 방법 및 내용은 아래와 같다.

1) 정책 및 사례 연구

정책 및 사례 연구 단계에서는 국내 5060세대 일자리 지원정책 및 사례연구와 해외 선진사례 연구를 진행한다. 정책 및 사례연구는 문헌조사를 중심으로 진행한다. 각종 통계자료 및 기존연구 분석을 통해 전반적인 5060세대 일자리 정책 및 지원사업 현황을 파악하고, 해외 선진국가 우수사례 연구를 통해 5060세대 일자리 지원전략 및 사업모델 발굴에 적용할 수 있는 시사점을 발굴한다.

2) 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 기초조사

사회공헌 일자리 기초조사 단계에서는 사회공헌 일자리에 대한 개념을 정의하고 기업 퇴직자 대상 기초조사를 진행한다. 조사는 정성 및 정량적 조사 방법을 병행한다. 사회공헌 일자리 관련 전문기관과의 사전 인터뷰를 통해 조사 방향성을 수립하고, 대기업 퇴직자 등을 대상으로 심층 그룹 인터뷰를 진행해 기업 퇴직자의 사회공헌 일자리 관련 욕구 및 니즈를 세부적으로 파악한다. 더불어, 대상자(기업 퇴직자), 수요처(사회서비스 분야), 기업연계(기업 전직지원) 측면에서 정량조사를 진행하여 사회공헌 일자리 관련 욕구를 확인하고 검증한다.

3) 사회공헌 일자리 환경분석 및 적합 직무 발굴

사회공헌 일자리 환경분석 및 적합 직무 발굴 단계에서는 사회공헌 일자리 현황을 파악하고, 기업 퇴직자와 연계 가능한 사회공헌 적합 직무를 분석한다. 먼저 사회서비스/사회적경제 분야의 일자리 현황과 전망을 파악한다. 이와 기업 퇴직자의 특성을 상호 분석하여 기업 퇴직자에게 적합한 사회공헌 일자리 직무를 도출한다. 연구는 사회공헌 일자리 관련 자료 및 데이터 분석, 기업 퇴직자 및 전문가 대상 인터뷰를 통해 진행한다.

4) 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 연계전략 개발

기업 퇴직자 사회공헌 일자리 연계전략 개발 단계에서는 기업 퇴직자 연계 방향성을 수립하고 기업 연계 모델을 개발하며, 연계 지원사업을 설계한다. 연계 전략, 사업 모델링 방안을 도출하며, 사업 추진체계, 내용 및 프로그램을 설계한다. 그 외 기업과의 연계 방안, 참여자 확대방안 및 주체별 역할 계획을 수립한다. 기업과의 인터뷰 및 니즈 조사를 진행하며, 시범사업 운영기관과의 유기적 협력을 통해 최적의 프로그램 및 사업을 설계한다. 교육 프로그램 개발에는 교수설계 대표 모델인 ADDIE⁶⁾ 모델을 적용한다.

5) 모니터링 및 발전방안 수립

모니터링 및 발전방안 수립 단계에서는 실제 운영되는 시범사업을 모니터링하고 개선방안을 도출하며, 성과관리 등 중장기 발전방안을 제시한다. 교육 현장 모니터링을 실시하여 결과를 반영한 사업 개선안을 도출한다, 사업의 지속추진 기반 마련을 위한 성과관리체계를 제시하고, 선진형 기업 사회공헌 모델로 발전할 수 있는 중장기 발전방안을 수립한다.

6) 대표적인 교수설계 모델로, 분석(Analysis), 설계(Design), 개발(Development), 실행(Implementation), 평가(Evaluation)의 5단계로 구성된다. 교수설계 시 5개 단계가 선형적으로 이루어지기도 하고, 순환적으로 이루어지기도 한다.

〈표1-4. 연구내용 및 방법〉

과업	세부 내용	방법
1단계: 정책 및 사례 연구		
국내 정책 및 사례연구	<ul style="list-style-type: none"> 5060세대 및 기업 퇴직자 현황 분석 공공 및 민간부문 5060세대 일자리 지원 정책 및 사업 분석 	<ul style="list-style-type: none"> 연구 및 통계자료 분석 국내 정책 및 사례 조사
해외 선진사례 연구	<ul style="list-style-type: none"> 주요국가 5060세대 일자리 지원정책 및 민간단체 사업 분석 글로벌 기업 퇴직자 전직지원 및 사회공헌 일자리 연계사례 분석 	<ul style="list-style-type: none"> 연구자료 분석 해외 선진사례 조사
2단계: 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 기초조사		
사회공헌 일자리 연계를 위한 기초조사	<ul style="list-style-type: none"> 사회공헌 일자리 개념 정의 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 기초조사 기업 퇴직자 전직지원 서비스 참여현황 및 사회공헌 일자리 욕구조사 사회서비스(사회적경제 포함) 분야 기업 퇴직인력 채용에 대한 인식조사 기업 전직지원 현황 및 퇴직자 사회공헌 일자리 연계에 대한 인식조사 	<ul style="list-style-type: none"> 정성조사(FGI) 및 정량조사(온라인 설문조사) 사회공헌 일자리 현장 인터뷰 기업 인터뷰 및 니즈 조사
3단계: 사회공헌 일자리 환경분석 및 적합 직무 발굴		
사회공헌 일자리 환경분석	<ul style="list-style-type: none"> 사회서비스/사회적경제 분야 일자리 현황 및 전망 	<ul style="list-style-type: none"> 사회공헌 일자리 관련 자료 및 데이터 분석
기업 퇴직자 사회공헌 적합 직무 분석	<ul style="list-style-type: none"> 기업 퇴직자 특성 및 사회서비스 분야 기대사항 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 적합 직무 분석 	<ul style="list-style-type: none"> 기업 퇴직자 대상 정성조사 전문가 인터뷰

과업	세부 내용	방법
4단계: 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 연계전략 개발		
연계 방향성 수립 및 모델개발	<ul style="list-style-type: none"> 기업 연계 전략에 따른 지원사업 추진 방향성 수립 기업 사회공헌 연계 사회공헌 일자리 사업 모델링 	<ul style="list-style-type: none"> 기업 인터뷰 및 니즈 조사
연계 지원사업 설계	<ul style="list-style-type: none"> 사업 추진체계, 내용, 프로그램 설계 기업 연계방안, 참여자 확대방안, 주체별 역할 수립 	<ul style="list-style-type: none"> 시범사업 운영기관 협력 교수설계 모형 적용
5단계: 모니터링 및 발전방안 수립		
모니터링 실시	<ul style="list-style-type: none"> 교육 참가자 대상 만족도 조사 및 현장 모니터링 실시 모니터링 결과 반영 사업 개선안 도출 	<ul style="list-style-type: none"> 시범사업 운영 모니터링
중장기 발전방안 제시	<ul style="list-style-type: none"> 실적/결과 중심의 성과관리체계 수립 사업 정착화 및 확산을 위한 지원 방안 (설명회 및 박람회 개최, 매칭시스템 구축 등) 제언 단계별 발전 로드맵 수립 	<ul style="list-style-type: none"> 단계적 사업 추진 시스템 방안 제시

제2장.

5060세대 일자리 지원정책 및 사업

1. 5060세대 경제활동 현황
2. 공공부문 5060세대 일자리 지원정책 및 사업
3. 기업 퇴직자 전직지원서비스 현황
4. 종합 시사점

제2장. 5060세대 일자리 지원정책 및 사업

본 장에서는 국내 5060세대의 경제활동 현황과 재취업 실태를 분석하고, 사회공헌 일자리 관련 정책 및 사업에 대해 연구하였다. 5060세대가 중요한 경제활동 인구로 부각됨에 따라 2000년대 초반부터 중앙정부 및 지방자치단체의 주도 아래 5060세대에 대한 일자리 지원정책 및 사업이 발달하기 시작하였다. 기업 또한 퇴직자 및 퇴직 예정자를 대상으로 하는 재취업 지원 서비스를 통해 5060세대 지원에 기여하고 있다. 본 보고서에서는 5060세대의 경제활동 실태분석을 통해 이들 세대의 재취업에 대한 니즈를 도출하고, 현재 시행되고 있는 기업 퇴직자 및 5060세대 대상 사회공헌 일자리 지원정책 및 사업을 조사하여 국내 정책 및 사업의 현황 및 한계를 파악, 향후 정책 및 사업 개발에 필요한 시사점을 얻고자 한다.

연구는 크게 세 부분으로 구성하였다. 첫 번째 부분은 5060세대 경제활동 현황과 재취업 실태 분석이다. 5060세대의 경제활동과 재취업 활동에 대한 선행연구 및 통계자료를 바탕으로 이들 세대가 가진 재취업에 대한 욕구와 니즈를 파악하였다. 두 번째는 국내 공공부문 5060세대 사회공헌 일자리 지원 정책 및 사업이다. 분석 대상은 중앙정부, 지방자치단체, 유관기관이며, 사회공헌 일자리 관련 정책과 사업을 조사 및 분석하였다. 세 번째는 국내 기업의 재취업 지원 서비스이다. 기업에서 자사 퇴직자 및 퇴직 예정자를 대상으로 진행하는 재취업 지원 서비스에 대한 조사연구를 진행하였다.

국내 사례 조사에 있어 정책 및 정책 사업은 5060세대 대상 일자리 정책 및 정책사업을 위주로 조사하였으나, 일부 고령자 대상 일자리 정책 및 사업을 포함하는 경우도 있다. 또한, 필요한 경우 사회공헌 일자리 외 창업지원 등 5060세대 일자리 관련 사업도 포괄하여 조사하였다.

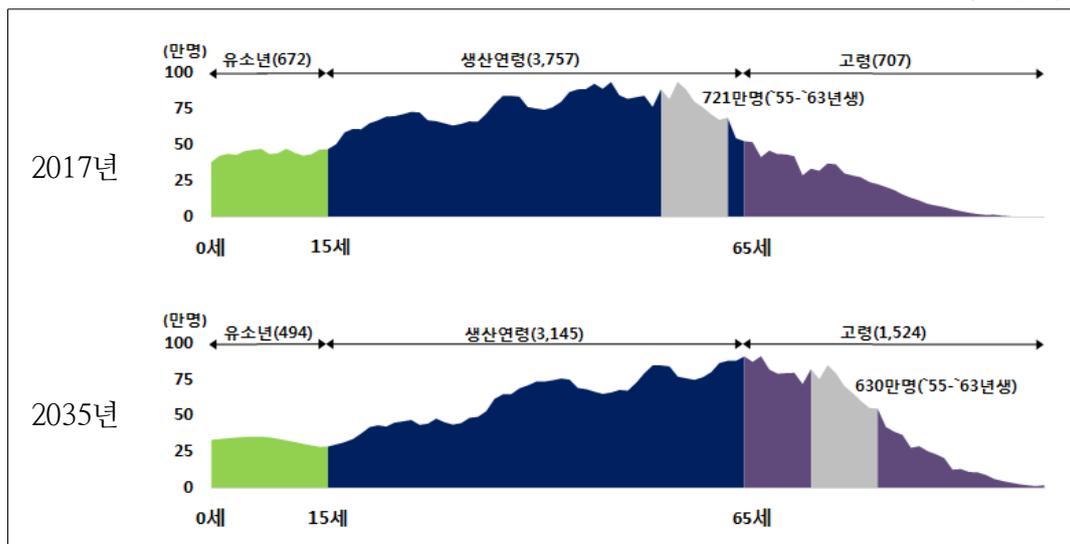
연구는 문헌 연구로 수행하였다. 5060세대 경제활동 현황은 유관기관 및 연구소, 인터넷 검색을 통한 통계데이터, 보고서 등을 참조하였으며, 정부 정책 및 사업은 각 정부부처, 지자체별 정책자료 및 홈페이지를 활용하여 조사하였고, 유관기관 및 기업의 경우에는 해당 기관·기업의 홈페이지, 발간 보고서, 인터뷰 자료 등을 참조하였다.

1. 5060세대 경제활동 현황

저출산 및 고령화, 베이비부머 효과 등에 따라 5060세대가 전체 인구에서 차지하는 비중이 증가하고 있다. 통계청 자료⁷⁾에 따르면 5060세대는 전체 인구의 1/4, 생산연령인구의 1/3을 차지하고 있다. 특히, 생산연령인구는 2017년 3,757만 명에서 2030년 3,395만 명으로 감소하고, 2067년에는 1,784만 명으로 2017년의 약 48%의 수준이 될 것으로 전망하고 있다. 이 중 신중년 세대에 해당하는 50~64세의 비중은 2017년 30.8%에서 2067년 39.4%로 증가할 것으로 예상되지만, 2020년부터 신중년 세대 중 가장 큰 인구집단이며 상대적으로 고학력인 베이비부머 세대(1955~1963년생)가 대량 퇴직에 직면하고 있는 상황이다.

〈그림2-1. 주요 연령별 인구와 베이비붐 세대〉

(단위 : 만 명)



자료: 통계청(2019), 장래인구특별추계: 2017~2067년 보도자료 참조

그러나 기대수명이 증가하면서 5060세대의 노동시장 참여 희망연령도 증가하고 있는데, 이들은 50세 전후로 생애 주된 일자리에서 퇴직한 이후에도 73세까지 소득 또는 보람 있는 노후를 위해 일자리나 일거리를 희망하고 있다.⁸⁾ 여기에는 5060세대가 건강 및 교육수준이 높아 경제활동을 지속적으로 영위할 수 있는 능

7) 통계청(2019), 장래인구특별추계: 2017~2067년 보도자료 참조

8) 통계청(2020), 2020년 5월 경제활동인구조사 고령층 부가조사 결과 보도자료 참조

력이 있다는 점과 기대수명이 점차 길어짐에 따라 부모세대와 취업 시기가 늦어지는 자녀세대에 대한 부양이 늘어나고 있다는 점이 주요한 원인으로 작용하고 있다. 이에 따라 현재 인구구조의 고령화로 생산인구가 감소하고 있는 상황에서 5060세대가 가지고 있는 인적 자원을 활용하여 경제 및 사회에 기여하도록 하는 것을 고려해야 할 것이다.⁹⁾

하지만 생애 주된 일자리에서 퇴직 후에 삶을 미리 계획하고 준비하는 5060세대는 소수에 불과하며, 노동시장 완전 은퇴를 위한 경제적 준비가 완료되었거나 준비 중인 인원은 전체의 절반에도 미치지 못하는 수준으로 나타났다.¹⁰⁾ 또한 이들 세대의 퇴직자 중 대부분이 폐업, 해고 등과 같은 회사 사정이나 건강 악화 등 개인 사정에 따라 비자발적으로 예상보다 빠르게 퇴직하여 퇴직 후 삶에 대한 준비 없이 퇴직하는 경우가 많았다.¹¹⁾

이러한 상황을 반영하여 2017년 정부는 ‘신중년 인생 3모작 기반 구축 계획’을 발표하였고, 이후 5060세대에 대한 일자리 중심의 지원이 증가하고 있다. 그러나 5060세대의 일자리와 경제활동이 사회적 측면에서 중요함에도 불구하고 아직 관심은 낮은 편이다. 보다 내실 있는 노동시장을 조성하기 위해 5060세대의 경제활동 현황과 재취업 실태를 확인하고 분석하여 이들 세대에게 적합한 정책과 지원을 도출하는 것이 필요하다.

본 절에서는 5060세대의 고용현황, 경제활동 실태 및 욕구, 재취업에 관한 다양한 선행연구 및 통계자료를 참조하여 이들 세대의 경제활동 현황과 재취업 실태를 살펴보고자 한다. 이를 통해 5060세대의 경제활동 특징을 도출하고, 주된 일자리 퇴직 후 재취업에 대한 니즈를 분석하여 이들 세대의 욕구와 특성을 고려한 맞춤형 사회공헌 일자리 연계 방안을 수립하는데 기초 자료로 활용하고자 한다.

9) 보건복지포럼(2020), 신중년의 경제활동 실태와 향후 과제 참조

10) 관계부처 합동(2017), 신중년 인생 3모작 기반구축 계획 참조

11) 미래에셋은퇴연구소(2019), 5060 일자리 노마드족이 온다-5060 퇴직자의 재취업 일자리 경로 분석 참조

1) 5060세대 고용 현황

5060세대의 정확한 고용 현황을 살펴보기 위하여 고용보험통계 중 피보험자현황 통계를 활용하여¹²⁾ 2020년 9월을 기준으로 사업장 규모별, 업종별, 지역별로 이들 세대의 고용 비율을 살펴보았다. 고용보험이 실업보험사업을 비롯하여 고용안정사업과 직업능력사업 등의 노동시장 정책과 연계되고 있으며, 고용을 전제로 가입되는 사회보장보험이기 때문에 본 연구에서는 고용보험통계를 활용하고자 한다.

우선 사업장 규모에 따른 5060세대 고용 비율을 살펴보기 전에 사업장 규모를 결정하는 기준을 수립하고자 한다. 현재 중소기업기본법 시행령¹³⁾에 따르면 업종별 평균매출액 400 ~ 1,500억 이하 또는 자산총액이 5천억 미만일 경우 중소기업으로 분류하지만, 사회적으로 통용되는 기준으로 직관적인 분석을 수행하기 위해 이전 시행령의 기업 규모별 통계분류 기준¹⁴⁾을 참고하여 사업장을 99명 이하, 100 ~ 299명 이하, 300 ~ 999명 이하, 1,000명 이상의 4가지 종류로 구분한다. 전체 고용보험 피보험자 수는 14,157천 명으로 이 중 50 ~ 64세 이하 연령대인 신중년의 비율은 28.1%로 모든 근로자의 연령대 비율 중 가장 높은 비율을 차지하는 것으로 나타났다. 사업장 규모별로 신중년 고용 비율이 비슷하게 나타났지만 이 중 99명 이하 사업장의 비율이 다른 사업장에 비해 약간 높은 것으로 조사되었다.

〈표2-1. 사업장 규모별 5060세대 고용 비율〉

(단위 : 천 명, %)

구분	전체	10대	20대	30대	40대	50~64세	65세이상
99명 이하	8,369	0.6	15.7	21.5	25.1	30.1	7.0
100~299명 이하	1,706	0.4	16.6	25.3	23.7	27.2	6.9
300~999명 이하	1,568	0.4	17.8	25.5	22.8	25.7	7.8
1,000명 이상	2,515	0.5	18.7	28.9	25.8	23.4	2.7
합계	14,158	0.5	16.6	23.7	24.8	28.1	6.3

다음으로 산업별 5060세대의 고용 비율을 분석한다. 이를 위해 2017년 개정된

12) 고용보험 통계 사이트(www.ei.go.kr/ei/eih/st/retrieveAdOfferList.do) 접속을 통한 자료 획득

13) 중소기업기본법 시행령 제3조 1항

14) 업종 마다 차이가 있지만, 대부분 종사자 수가 300명 이상인 경우 대기업으로 분류되었다.

제10차 한국표준산업분류를 기준으로 고용보험 피보험자들을 산업별로 분류하며, 이 중 사회공헌 일자리와 관련된 사회서비스 산업의 경우 별도로 살펴보기로 한다. 국내에 존재하는 모든 산업을 한국표준산업분류 중 대분류에 따라 총 21개 업종으로 구분할 수 있으며, 본 연구에서는 이 중 가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가 소비·생산 활동과 국제 및 외국기관을 기타로 묶어 총 20개 업종으로 구분하기로 한다. 이들 업종 중 ‘농업, 임업 및 어업’, ‘광업’, ‘부동산업’, ‘공공행정, 국방 및 사회보장 행정’의 경우 5060세대의 비율이 절반 이상 되는 것으로 나타났으며, ‘정보통신업’, ‘금융 및 보험업’의 경우 가장 낮은 비율을 차지하는 것으로 조사되었다. 첨단 산업일수록 5060세대의 종사 비율이 낮게 나타나고 있어 이들 세대가 재취업을 희망하는 경우 4차 산업혁명에 따라 지속적인 학습을 토대로 하는 새로운 직업생활을 준비하는 것이 필요하다.

〈표2-2. 산업별 5060세대 고용 비율〉

(단위 : 천 명, %)

구분	전체	10대	20대	30대	40대	50~64세	65세이상
농업, 임업 및 어업	41	0.3	8.2	13.1	18.2	44.0	16.1
광업	9	0.1	2.8	8.9	22.4	55.4	10.4
제조업	3,547	0.6	14.3	27.6	27.9	27.4	2.3
전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	80	0.3	18.9	26.7	28.2	25.2	0.7
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	89	0.1	8.4	16.9	25.2	40.5	8.9
건설업	725	0.2	8.4	19.3	32.3	34.5	5.3
도매 및 소매업	1,602	0.7	20.2	28.7	26.7	21.3	2.5
운수 및 창고업	639	0.2	10.2	17.6	23.7	40.6	7.7
숙박 및 음식점업	659	3.4	30.9	16.5	15.7	28.8	4.7
정보통신업	666	0.3	24.5	35.7	26.9	11.9	0.7

구분	전체	10대	20대	30대	40대	50~64세	65세이상
금융 및 보험업	490	0.3	14.9	33.3	32.0	19.1	0.4
부동산업	358	0.1	5.3	9.5	18.5	39.4	27.2
전문, 과학 및 기술 서비스업	848	0.4	22.3	30.0	23.7	19.0	4.6
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	1,126	0.3	15.1	17.7	17.4	31.8	17.8
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	541	0.5	11.5	13.8	20.7	38.4	15.1
교육 서비스업	485	0.3	16.1	24.1	26.3	28.0	5.3
보건업 및 사회복지 서비스업	1,766	0.1	18.0	18.7	22.5	32.1	8.6
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	152	1.0	25.2	24.5	21.5	22.7	5.2
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	322	0.9	15.3	20.7	24.8	30.6	7.7
기타	13	0.0	6.0	16.1	28.1	43.6	6.1
합계	14,158	0.5	16.6	23.7	24.8	28.1	6.3

고용노동부의 ‘2016~2030 4차 산업혁명에 따른 인력수요전망’은 4차 산업혁명 따른 국내·외 환경변화에 적극적으로 대응하여 경제와 산업구조를 혁신할 경우 경제성장은 물론 일자리도 더 증가할 것으로 전망하고 있으며, 특히 경제성장에 따른 소득향상과 인구고령화 등으로 사회복지, 의료보건 등 사회서비스는 상대적으로 높은 수준으로 성장할 것으로 예상하고 있다. 또한 한국고용정보원의 ‘2018~2028 중장기 인력수급전망’에서도 교육, 보건, 복지, 행정, 문화체육 등 주요 사회서비스 분야의 취업자가 증가할 것으로 전망하고 있으며, 이외에도 다양한 연구 및 통계에서 사회서비스는 지속적으로 성장할 것으로 나타나고 있다. 사회서비스에 해당하는 업종으로 ‘공공행정, 국방 및 사회보장 행정’, ‘교육 서비스업’, ‘보건업 및 사회복지 서비스업’이 주로 제시되고 있어 본 연구에서도 이들 업종을 사회서비스 산업으로 분류하기로 한다. <표2-2>에서 사회서비스 산업의 5060세대

고용 비율을 살펴보면 다른 연령대에 비해 높은 것으로 조사되었으며, 특히 사회보장 및 사회복지 분야의 경우 저출산, 고령화에 따른 인구구조 변화와 기술발전의 영향을 받아 5060세대의 진출이 더욱 활발해질 것으로 전망된다.

지역별 5060세대의 고용 비율을 살펴보면, 서울(22.1%)과 세종(25.4%)을 제외하면 거의 모든 시도에서 비슷한 비율을 보이는 것으로 나타났다. 이중 강원, 전북, 전남, 경북의 경우 5060세대의 비율이 40% 이상으로 분석되었는데, 이들 지역은 고령화 인구의 비율이 높은 지역으로 통계청 자료에 따르면 2019년 기준으로 65세 이상 고령인구 비율 순위가 1~4위로 나타난 지역들이다.¹⁵⁾ 특히, 전남, 경북, 전북, 강원 4개 지역은 앞으로도 고령인구 비율이 높은 수준을 유지하여 2045년에는 40% 이상이 될 것으로 전망된다. 우리 사회의 고령화가 급속도로 진행됨에 따라 사회서비스에 대한 수요가 증가하고 있으며, 위의 4개 지역의 경우 타 지역에 비해 고령인구에 대한 사회서비스 수요가 높을 것으로 예상된다. 따라서 이들 지역의 5060세대를 대상으로 사회서비스 일자리에 대한 관심도 제고와 실제 유입을 위한 방안을 모색해야 할 것이다.

〈표2-3. 지역별 5060세대 고용 비율〉

(단위 : 천 명, %)

구분	전체	10대	20대	30대	40대	50~64세	65세이상
서울	4,349	0.5%	20.4	28.0	23.7	22.1	5.3
부산	740	0.5	15.9	20.9	22.8	31.1	8.8
대구	483	0.6	16.1	20.0	23.8	32.3	7.2
인천	629	0.7	15.4	20.6	23.8	31.7	7.8
광주	305	0.6	16.6	20.4	25.3	29.4	7.7
대전	404	0.5	17.6	22.4	24.4	29.0	6.1
울산	319	0.3	13.7	22.3	25.4	33.3	5.1
세종	67	0.9	17.6	25.0	26.3	25.4	4.8
경기	3,237	0.6	15.6	23.4	25.6	28.7	6.2
강원	334	0.5	13.4	18.6	24.1	34.9	8.6
충북	403	0.7	16.1	21.2	24.7	30.7	6.5
충남	536	0.7	14.4	23.2	26.8	28.6	6.3
전북	383	0.5	13.2	19.2	26.1	33.1	7.9

15) 통계청(2019), 2019 고령자 통계 보도자료 참조

구분	전체	10대	20대	30대	40대	50~64세	65세이상
전남	404	0.5	12.5	19.6	26.8	33.0	7.6
경북	629	0.5	12.2	20.8	26.0	34.0	6.6
경남	789	0.4	12.3	21.7	26.9	32.8	5.9
제주	146	0.7	17.0	22.4	25.3	27.8	6.9
합계	14,158	0.5	16.6	23.7	24.8	28.1	6.3

채용기준 근속년수별 5060세대의 고용 비율을 살펴보면 다른 연령대에 비해 이들 세대의 근속년수가 높은 것을 확인할 수 있다. 5060세대의 경우 생애 주된 일자리에서 오랫동안 근무하였고, 퇴직 이후에도 재취업을 통해 지속적으로 근로를 하고 있기 때문에 근속년수가 높게 나타나는 것으로 판단된다. 여기서 주목해야 할 점은 1년 미만과 1~3년 이하의 근속년수에 대한 5060세대의 비율이 20대의 비율보다 높게 나타나고 있다는 것이다. 이는 5060세대가 생애 주된 일자리에서 퇴직 후에도 재취업을 하고 있음을 나타냄과 동시에 최근 경기불황으로 신입채용보다 경력직을 우선 채용하는 고용 시장의 분위기를 대변하는 것으로 풀이된다. 일자리가 세대 간 갈등의 원인이 되지 않도록 5060세대의 재취업 시 일자리 선택에 있어서 2030세대와의 충돌을 방지하기 위한 정부와 기업의 제도적 뒷받침과 사회적 관심이 필요하다.

〈표2-4. 채용기준 근속년수별 5060세대 고용 비율〉

(단위 : 천 명, %)

구분	전체	10대	20대	30대	40대	50~64세	65세이상
1년 미만	4,271	1.5%	25.9	18.9	18.8	26.3	8.5
1년 ~ 3년	3,898	0.3	22.3	24.0	21.5	25.6	6.3
3년 ~ 5년	1,742	0.0	14.6	28.4	24.3	26.5	6.3
5년 ~ 10년	2,164	0.0	5.2	35.6	27.3	26.5	5.3
10년 ~ 15년	903	0.0	0.4	31.7	36.8	27.0	4.1
15년 ~ 20년	529	0.0	0.0	10.3	56.7	30.6	2.4
20년 ~ 25년	300	0.0	0.0	2.1	54.0	42.0	2.0

구분	전체	10대	20대	30대	40대	50~64세	65세이상
25년 ~ 30년	208	0.0	0.0	0.0	26.7	72.2	1.1
30년 이상	144	0.0	0.0	0.0	4.8	92.9	2.2
합계	14,158	0.5	16.6	23.7	24.8	28.1	6.3

2) 5060세대 경제활동 실태

고용보험통계 중 피보험자현황 통계를 활용하여 5060세대의 고용 현황을 살펴본다. 이를 통하여 현재 노동시장에서 5060세대가 차지하는 비율과 각각의 데이터 분석을 통해 이들 세대의 재취업에 대한 시사점을 도출할 수 있었다. 첫째, 사업장 규모별로 5060세대의 비율은 거의 비슷하게 나타나지만, 1,000명 이상 사업장의 경우 2020년 5월부터 전직지원서비스 의무화가 시행되어 이들 사업장에 재직하는 5060세대의 경우 향후 재취업에 있어서 다양한 교육과 정보 등을 수월하게 획득할 수 있는 반면에 그 외 사업장에 재직하는 5060세대의 경우 재취업에 있어서 본인의 노력이 계속 중요한 요소로 작용된다는 것이다. 1,000명 미만 사업장에 재직하는 5060세대에게 퇴직 후 인생설계에 대한 지원 방안을 마련하여 이들에게도 노후를 계획할 수 있는 기회를 제공해야 한다. 둘째, 4차 산업혁명의 진행에 따라 생애 주된 일자리 퇴직 후 재취업을 위해 5060세대의 지속적인 학습이 필요하다는 점이다. 산업별 5060세대의 비율을 살펴보면, 1, 2차 산업에 종사하는 5060세대의 비율이 높게 나타났지만 IT, 금융 등 첨단 산업의 경우 이들 세대의 비율이 낮음을 확인할 수 있었다. 특히, IT 분야의 경우 4차 산업혁명의 핵심이 되는 산업이기 때문에 이 분야에 재직하거나 또는 재취업을 원하는 5060세대의 경우 지속적인 학습이 필요하다. 그리고 사회구조 변화와 소득 증가에 따라 사회서비스 산업의 성장이 예상됨에 따라 이 분야에서 5060세대에게 재취업의 기회가 많이 제공될 것으로 전망되고 있어 사회서비스 산업에 대한 5060세대의 관심을 제고하고, 경험을 제공할 수 있는 제도적 뒷받침이 필요하다. 셋째, 5060세대의 경우 생애 주된 일자리에서 오랫동안 근무하여 근속년수가 높게 나타나지만, 3년 미만의 근속년수에 해당하는 5060세대의 비율이 20대의 비율보다 높은 것은 현재 신입채용이 점차 줄어들고 있는 고용시장의 현실이 반영되었다고 할 수 있다. 5060세대의 재취업에 있어서 2030세대와의 갈등을 피할 수 있는 정부와 기업의 관심과 대책이 필요하다.

고용보험 통계를 활용하여 5060세대의 고용 현황을 살펴보았지만, 이를 통하여 이들 세대의 경제활동 실태와 욕구를 확인하는 것은 한계가 있다. 5060세대가 40대 미만의 젊은 세대와 60대 이상의 고령 세대의 중간 역할을 담당하고 있고, 활발한 사회참여를 통한 생산적 활동이 가능한 세대라는 관점에서 볼 때, 이들 세대에 게 적합한 맞춤형 정책 개발을 위해 경제활동 실태를 파악하는 것은 중요하다고 할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 2019년 한국보건사회연구원의 ‘신중년의 안정적인 노후 정착 지원을 위한 생활실태조사’ 연구(이하 연구) 결과를 활용하여 5060세대의 경제활동 특징을 살펴보고자 한다.¹⁶⁾

5060세대의 95.0%는 소득을 목적으로 일해 본 경험을 가지고 있으며, 대부분의 남성이 근로활동을 경험한 것으로 나타났다. 이들 세대의 현재 근로활동 여부를 살펴보면 10명 중 8명이 근로활동을 지속하고 있는 것으로 확인되었다. 이 중 약 66%는 생애 주된 일자리와 같은 또는 유사한 일을 하고 있으며, 15%는 다른 종류의 일을 하고 있는 것으로 조사되었다. 연령대가 낮을수록 현재 근로활동을 하고 있는 비율이 높지만, 65세 이상에서도 71%가 근로활동을 지속하고 있으며, 가구소득이 높을수록 현재 근로활동 비율이 높은 것으로 나타났다.

〈표2-5. 근로 경험 및 현재 근로 활동 비율〉

(단위 : %)

구분		생애 근로활동 경험 여부	현재 근로활동 비율	생애 주된 일자리와 동일/유사한 일	생애 주된 일자리와 다른 종류 일
전체		95.0	81.4	66.4	15.0
성별	남성	99.3	87.9	69.2	18.7
	여성	90.9	74.5	63.5	11.0
연령	50 ~ 54세	96.7	87.9	75.1	12.8
	55 ~ 59세	95.9	82.4	68.7	13.7
	60 ~ 64세	93.3	78.5	61.2	17.3
	65 ~ 69세	92.3	71.0	51.9	19.1
가구소득	300만원 미만	94.0	71.4	54.0	17.4
	300~500만원	95.1	84.7	69.6	15.1

16) 50 ~ 69세 4,006명을 대상으로 조사하였으며, 생애 근로 경험이 있는 3,807명과 이 중에서 현재 근로활동에 참여 중인 3,101명을 대상으로 조사한 내용을 본문의 통계 자료로 활용함.

구분	생애 근로활동 경험 여부	현재 근로활동 비율	생애 주된 일자리와 동일/유사한 일	생애 주된 일자리와 다른 종류 일
500만원 이상	96.1	88.6	76.2	12.4

자료: 한국보건사회연구원(2019), 신중년의 안정적 노후 정착 지원을 위한 생활실태조사 재구성

생애 근로 경험이 있는 5060세대들의 일자리 유형으로는 서비스 종사자, 판매 종사자, 기능원 및 관련 기능 종사자 등의 순으로 나타났으며, 이들의 현재 일자리 유형 역시 비슷한 순서로 조사되었다. 생애 주된 일자리 유형과 현재 일자리 유형을 비교해보면 전문가 및 관리자 등 고위 전문직 종사자의 비율은 낮은 반면 서비스, 판매직, 단순노무직 등 상대적으로 단순직 종사자의 비율은 높은 것으로 나타났다. 이러한 특징은 생애 주된 일자리에서 현재 일자리로 변화되는 과정에서 더욱 뚜렷해짐을 확인할 수 있다.

〈표2-6. 생애 주된 일자리 및 현재 일자리 유형〉

(단위 : %)

구분	생애 주된 일자리	현재 일자리	변화율
서비스 종사자	25.8	29.5	▲3.7
판매 종사자	22.2	24.4	▲2.2
기능원 및 관련 기능 종사자	15.2	13.2	▼2.0
사무 종사자	13.2	7.9	▼5.3
단순 노무 종사자	5.8	8.3	▲2.5
장치·기계조작 및 조립 종사자	4.7	4.2	▼0.5
농림 어업 숙련 종사자	4.5	5.5	▲1.0
전문가 및 관련 종사자	4.5	3.6	▼0.9
관리자	3.9	3.4	▼0.5
군인	0.1	0.0	▼0.1
합계	100.0	100.0	-

자료: 한국보건사회연구원(2019), 신중년의 안정적 노후 정착 지원을 위한 생활실태조사 재구성

생애 주된 일자리에서의 종사상 지위를 살펴보면 상용직 임금근로자와 단독자영업자의 비율이 높게 나타났다. 생애 주된 일자리와 현재 일자리의 종사상 지위 변화를 살펴보면, 단독자영업자 비율과 임시·일용 근로자 비율이 증가하였으며, 상용근로자 비율이 큰 폭으로 감소하였다. 현재 경제활동 중인 5060세대의 60.7%가 비임금 근로자로 이 중 고용원이 없는 단독자영업자가 높은 비율을 차지하고 있는데, 생애 주된 일자리 퇴직 후 재취업에 어려움을 겪는 5060세대가 대안으로 창업을 선택하고 있음을 추정할 수 있다.¹⁷⁾

〈표2-7. 생애 주된 일자리 및 현재 일자리 종사상 지위〉

(단위 : %)

구분	생애 주된 일자리	현재 일자리	변화율
상용직 임금 근로자	38.9	27.0	▼11.9
임시직 임금 근로자	6.4	8.1	▲1.7
일용직 임금 근로자	3.9	4.2	▲0.3
고용주	8.4	9.5	▲1.1
단독 자영업자	37.7	46.0	▲8.3
무급 가족 종사자	4.7	5.2	▲0.5
합계	100.0	100.0	-

자료: 한국보건사회연구원(2019), 신중년의 안정적 노후 정착 지원을 위한 생활실태조사 재구성

〈표2-8. 생애 주된 일자리 종사기간〉

(단위 : %)

구분		10년 미만	10~20년 미만	20~30년 미만	30년 이상	합계
전체		13.3	28.2	31.4	27.0	100.0
성별	남성	3.6	21.4	38.5	36.5	100.0
	여성	23.7	35.6	23.8	16.8	100.0
연령	50 ~ 54세	15.3	37.7	35.7	11.2	100.0
	55 ~ 59세	15.3	27.4	33.1	24.2	100.0
	60 ~ 64세	12.3	22.1	28.3	37.3	100.0

17) 보건복지포럼(2020), 신중년의 경제활동 실태와 향후 과제 참조

구분		10년 미만	10~20년 미만	20~30년 미만	30년 이상	합계
	65 ~ 69세	6.7	20.0	23.8	49.6	100.0
가구소득	300만원 미만	13.9	27.7	27.8	30.6	100.0
	300~500만원	14.0	30.3	29.7	26.0	100.0
	500만원 이상	12.2	26.4	37.2	24.2	100.0

자료: 한국보건사회연구원(2019), 신중년의 안정적 노후 정착 지원을 위한 생활실태조사 참조

5060세대의 27.0%는 생애 주된 일자리에서 30년 이상 장기간 종사한 것으로 나타난 반면, 10년 미만 단기 종사한 경우도 13.3%에 달하는 것으로 조사되었다. 남성에 비해 여성의 종사 기간이 상대적으로 짧으며, 연령대가 높을수록, 가구소득이 낮을수록 30년 이상 종사한 사람의 비율이 높게 나타났다.

가장 오랫동안 종사했던 일을 그만둘 당시 연령은 평균 50.5세이며, 생애 주된 일자리를 그만둔 이유는 일거리가 없어서(사업 부진, 조업중단 포함)가 가장 높으며, 건강이 좋지 않아서, 정년퇴직, 일을 그만둘 나이가 되었다고 생각해서, 권고사직·명예퇴직·정리해고 등의 순으로 나타났다.

〈표2-9. 생애 주된 일자리를 그만둔 이유〉

(단위 : %)

구분	전체	성별		연령				가구소득		
		남성	여성	50 ~ 54세	55 ~ 59세	60 ~ 64세	65 ~ 69세	300만원 미만	300 ~ 500만원	500만원 이상
일거리가 없어서 (사업 부진, 조업 중단)	21.9	24.5	19.5	27.0	25.9	17.6	15.6	21.2	23.8	20.9
건강이 좋지 않아서	17.7	14.3	20.9	16.1	18.5	15.0	20.8	26.0	11.8	9.5
정년퇴직	12.2	21.5	3.3	0.3	4.8	19.0	27.9	13.7	10.4	11.7

구분	전체	성별		연령				가구소득		
		남성	여성	50 ~ 54 세	55 ~ 59 세	60 ~ 64 세	65 ~ 69 세	300 만 원 미만	300 ~ 500 만 원	500 만 원 이상
일을 그만둘 나이가 되었다고 생각해서 권고사직, 명예퇴직, 정리해고	11.2	7.7	14.5	7.9	11.0	11.2	14.9	10.5	13.4	9.6
가족을 돌보기 위해	10.4	15.9	5.1	10.6	11.8	12.6	5.8	9.0	11.8	10.6
직장의 휴업, 폐업	10.2	1.5	18.5	19.2	8.5	8.3	5.4	6.0	13.4	14.3
직장의 휴업, 폐업	7.5	9.7	5.3	8.1	8.5	8.0	4.9	6.3	8.2	9.0
경제적으로 여유 있어서, 여가를 즐기기 위해	2.1	0.7	3.5	2.7	1.9	2.0	1.9	1.8	1.3	3.9
기타	6.8	4.1	9.4	8.0	9.1	6.4	2.9	5.6	6.0	10.6
합계	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000

자료: 한국보건사회연구원(2019), 신중년의 안정적 노후 정착 지원을 위한 생활실태조사 참조

가장 오랫동안 종사했던 일을 그만두기 전과 후 전반적인 생활만족도의 변화를 살펴보면 ‘변화 없다’의 응답률이 가장 높게 나타났다. 남성의 경우 ‘나빠졌다’라고 응답한 비율이 높게 나타난 반면 여성의 경우 ‘좋아졌다’라고 응답한 비율이 상대적으로 높으며, 가구소득 수준이 낮을수록 부정적으로 응답한 사람의 비율이 상대적으로 높게 조사되었다.

〈표2-10. 생애 주된 일자리 퇴직 후 전반적인 생활만족〉

(단위 : %)

구분	매우 나빠졌다	나빠졌다	변화없다	좋아졌다	매우 좋아졌다	합계	
전체	2.1	12.0	68.9	15.8	1.3	100.0	
성별	남성	3.3	16.7	67.6	11.6	0.9	100.0

구분		매우 나빠졌다	나빠졌다	변화없다	좋아졌다	매우 좋아졌다	합계
	여성	0.9	7.6	70.2	19.7	1.5	100.0
연령	50 ~ 54세	2.6	12.7	63.4	19.4	1.9	100.0
	55 ~ 59세	1.9	13.8	68.6	14.9	0.7	100.0
	60 ~ 64세	2.3	10.8	73.2	12.6	1.0	100.0
	65 ~ 69세	1.5	10.0	70.7	16.4	1.3	100.0
가구소득	300만원 미만	3.7	15.9	66.8	13.2	0.4	100.0
	300~500만원	0.9	11.3	69.6	16.3	1.9	100.0
	500만원 이상	0.4	5.3	72.2	20.3	1.8	100.0

자료: 한국보건사회연구원(2019), 신중년의 안정적 노후 정착 지원을 위한 생활실태조사 참조

〈표2-11〉은 5060세대의 현재 일자리 안정성 인식으로 현재 하고 있는 일에 대한 5060세대의 평소 생각을 ‘현재 하고 있는 일을 건강이 허락하는 한 계속하고 싶다’(현업 지속 의지), ‘현재 하고 있는 일을 언제까지 할 수 있을지 불안하다’(현업 불안감)의 두 가지 측면으로 나누었을 때, 대다수의 5060세대가 건강이 허락하는 한 현재 하고 있는 일을 계속하고 싶다고 응답함으로써 현업을 지속하고자 하는 의지가 매우 강한 것을 확인할 수 있다. 현업에 대한 불안감 정도를 살펴보면 남성의 경우, 연령대가 높을수록, 그리고 가구소득이 낮을수록 현업 유지에 대한 불안감이 더욱 큰 것으로 나타났다.

〈표2-12〉는 현재 하고 있는 일을 그만둘 경우에 대비해 어떤 준비를 하고 있는지를 보여 준다. 근로활동에 참여 중인 5060세대 중 대다수는 현재 하고 있는 일을 그만둘 경우를 대비하여 어떠한 준비도 하지 않고 있다. 반면, 현재 일자리 퇴직 시 준비하는 것이 있다고 응답한 경우를 살펴보면, 취미 및 여가 개발, 창업 준비, 직업교육 참여, 구직을 위한 네트워크 관리를 하고 있는 것으로 조사되었다. 남성인 경우, 연령대가 낮을수록 현재 일을 그만둘 경우에 대비한 준비가 필요하다고 생각하고 있으나 실질적인 준비를 못하고 있다는 응답 비율이 높게 나타났는데, 이러한 집단의 경우 소득활동에 대한 욕구가 상대적으로 더욱 높은 점을 고려하여 현재 일자리 퇴직 대비에 대한 관심을 끌어내고 구체적인 대비 방법의 안내와 홍보를 시행해야 할 것이다.

〈표2-11. 현재 일자리 안정성 의식〉

(단위 : %)

구분		건강이 허락하는 한 계속하고 싶다	언제까지 할 수 있을지 불안하다
전체		89.5	26.8
성별	남성	90.5	28.9
	여성	88.3	24.1
연령	50 ~ 54세	89.6	26.8
	55 ~ 59세	89.0	24.3
	60 ~ 64세	88.8	29.2
	65 ~ 69세	91.4	29.7
가구소득	300만원 미만	89.5	31.5
	300~500만원	88.3	28.7
	500만원 이상	89.2	21.0

자료: 한국보건사회연구원(2019), 신중년의 안정적 노후 정착 지원을 위한 생활실태조사 참조

〈표2-12. 현재 일자리 퇴직 시 대비〉

(단위 : %)

구분	전 체	성별		연령				가구소득		
		남 성	여 성	50 ~ 54 세	55 ~ 59 세	60 ~ 64 세	65 ~ 69 세	300 만 원 미 만	300 ~ 500 만 원	500 만 원 이 상
필요성 느끼나, 실질적 준비 못함	48.4	51.4	44.6	49.8	49.2	46.8	45.1	49.4	50.9	45.0
필요성 못 느끼며, 준비 안 함	37.6	35.6	40.2	36.4	35.0	39.8	44.1	37.6	35.2	40.1
취미·여가 개발	9.3	7.9	11.0	9.1	10.2	8.5	8.4	7.8	9.0	10.5
창업 준비	1.9	2.1	1.6	2.2	2.8	0.5	0.6	1.3	1.8	2.4
직업교육 참여	1.4	1.6	1.2	1.5	1.0	2.2	1.1	1.6	1.6	1.0
구직 위한 네트워크 관리	1.3	1.3	1.3	1.0	1.4	2.1	0.7	1.9	1.3	0.8

구분	전체	성별		연령				가구소득		
		남성	여성	50~54세	55~59세	60~64세	65~69세	300만 원 미만	300~500만 원	500만 원 이상
기타	0.2	0.2	0.1	0.0	0.4	0.0	0.0	0.2	0.1	0.2
합계	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000

자료: 한국보건사회연구원(2019), 신중년의 안정적 노후 정착 지원을 위한 생활실태조사 참조

노후 근로활동 희망 이유를 살펴보면, 응답자¹⁸⁾의 절반 이상(58.1%)이 ‘소득을 위해’라고 응답하고 있어 5060세대가 늦은 나이까지의 근로활동을 희망하는 이유는 경제적 요인이 크게 작용한다는 것을 알 수 있다. 한편, 연구에서는 조사에 참여한 5060세대 전체 인원을 대상으로 다음의 두 가지 일자리 유형에 참여할 의향을 살펴보았다. 첫 번째 유형은 1주일에 2~3회, 1일에 4시간 정도 일하면서 한 달에 약 50만 원의 소득을 받는 일자리로써 파트타임 유형으로 사회공헌활동 지원 사업 및 노인일자리 사업과 같은 정부지원 일자리, 지역사회 환경개선, 공공의료 및 복지시설 관리 지원, 취약계층의 일상생활활동과 같은 단순 지원 등의 업무를 담당하는 것이다. 두 번째 유형은 1주일에 4~5회, 1일에 8시간 가까이 일하면서 한 달에 약 150만 원 이상의 소득을 받는 일자리이며, 전일제 유형이다. 첫 번째 파트타임 유형의 경우 전체 응답자의 절반 가까이가 참여를 희망하는 것으로 나타났다. 한편, 여성인 경우, 연령대가 높을수록, 가구소득이 낮을수록 참여 의향이 높은 것으로 조사되었다. 두 번째 전일제 유형의 경우 약 60%의 응답자가 참여 의향을 밝혔으며, 남성인 경우, 연령대가 낮을수록 참여 의향이 높게 나타났다.

〈표2-13. 일자리 유형별 근로 참여 의향〉

(단위 : %)

구분		파트타임 유형	전일제 유형
전체		48.3	58.3
성별	남성	43.5	64.3

18) 현재 근로활동에 참여 중인 3,101명 대상

구분		파트타임 유형	전일제 유형
	여성	53.0	52.5
연령	50 ~ 54세	45.6	62.7
	55 ~ 59세	47.7	60.3
	60 ~ 64세	50.7	56.1
	65 ~ 69세	51.4	49.3
가구소득	300만원 미만	53.5	59.4
	300~500만원	49.6	62.4
	500만원 이상	41.3	52.9

자료: 한국보건사회연구원(2019), 신중년의 안정적 노후 정착 지원을 위한 생활실태조사 참조

연구와는 별도로 2020년 5월에 통계청에서 발표한 ‘경제활동인구조사 고령층 부가조사’(이하 조사)에서는 5060세대뿐만 아니라 고령층(55 ~ 79세) 전체를 대상으로 취업관련 특성에 대한 통계분석을 수행하였다. 고령층 경제활동 상태에 대한 여러 조사 내용 중에 향후 취업의사 및 동기에 대해서 고령층의 67.4%가 향후에도 근로하기를 희망하고 있으며, 근로 희망사유로는 ‘생활비에 보탬’이 주요하게 나와 경제적 이유가 지속적 근로에 큰 이유로 작용하고 있음을 확인하였다. 장래 근로 희망자의 일자리 선택 기준은 일의 양과 시간대, 임금수준 등이며, 희망 일자리 형태는 전일제가 절반 이상 차지하는 것으로 나타났다. 장래 희망하는 월평균 임금수준은 150 ~ 300만원 미만으로 구체적으로는 150 ~ 200만원을 희망하는 것으로 조사되었다. 성별로는 남성의 경우 전일제를, 여성의 경우 시간제를 희망하는 인원이 많았으며, 남성이 희망하는 월평균 임금(200 ~ 250만원 미만)이 여성이 희망하는 임금(100 ~ 150만원)보다 약 100만원 높은 것으로 나타나 고령층을 대상으로 일자리 제공 시 성별로 다르게 접근해야 함을 시사하고 있다.

〈표2-14. 고령층 장래 근로에 대한 희망 사항〉

(단위 : 천 명, %)

구분	55 ~ 79세 인구	성별		
		남성	여성	
전체	14,271	6,788	7,484	
장래근로 원하지 않음	32.6	22.5	41.8	
장래근로 원함	67.4	77.5	58.2	
취업 희망 동기	생활비에 보탬	58.8	56.1	62.1
	일하는 즐거움	33.8	36.3	30.8
	사회가 필요로 함	2.3	3.4	1.1
	건강유지	1.7	1.7	1.7
	무료해서	3.3	2.5	4.2
	기타	0.0	0.0	0.0
	일자리 선택 기준	임금수준	22.1	23.8
일의 양과 시간대		27.3	20.7	35.4
일의 내용		13.7	14.9	12.3
출퇴근거리 등 편리성		7.2	5.0	9.9
계속근로 가능성		17.6	20.6	13.9
과거 취업경험 연관성		10.4	12.8	7.6
그 외		1.6	2.2	0.9
희망 일자리 형태	전일제	56.7	69.8	41.0
	시간제	43.3	30.2	59.0
희망 월평균 임금	50만원 미만	5.3	2.3	9.0
	50 ~ 100만원 미만	13.1	6.6	21.0
	100 ~ 150만원 미만	19.5	13.9	26.3
	150 ~ 300만원 미만	49.9	58.4	39.7
	300만원 이상	12.1	18.7	4.0

자료: 통계청(2020), 2020년 5월 경제활동인구조사 고령층 부가조사 결과 보도자료 참조

3) 5060세대 재취업 현황

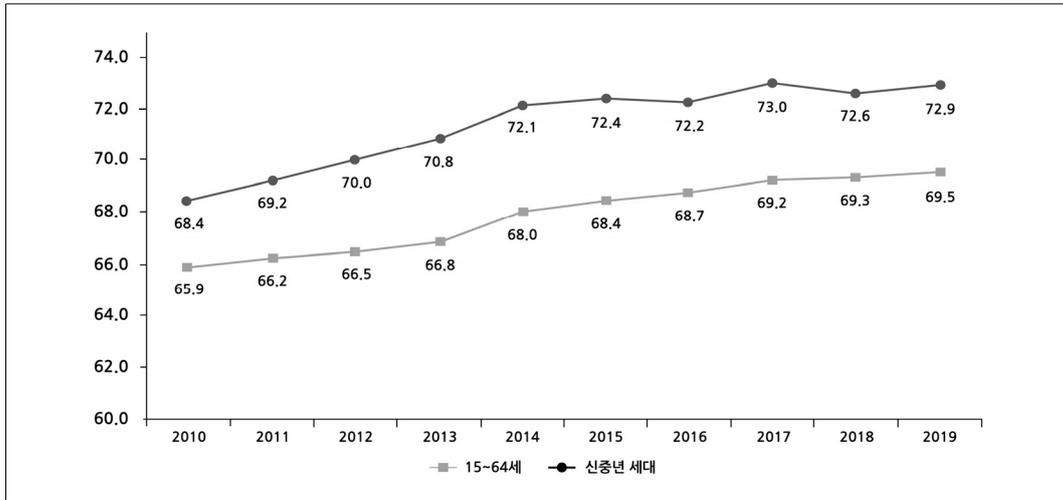
한국보건사회연구원의 '신중년의 안정적 노후 정착 지원을 위한 생활실태조사'를 통하여 5060세대의 경제활동 실태를 살펴보았다. 5060세대의 대부분은 생애 근로 활동 경험이 있지만, 이들 세대의 절반은 일거리가 없어서, 사업 부진 및 조업중단, 정년퇴직·권고사직·명예퇴직·정리해고, 직장의 휴업 및 폐업 등과 같은 사유로 생애 주된 일자리를 이른 나이에 그만두고 있다. 그럼에도 제2의 일을 위해 준비를 하는 경우는 15% 수준으로 높지 않았다. 5060세대의 대다수는 현재 일을 하고 있으며, 단순 서비스·판매 및 노무직과 단독자영업 및 임시·일용직이 경제활동에서 절대적 비중을 차지하고 있는 것으로 나타났다. 5060세대는 노후 경제활동이 중요하다고 인식하고 있으며, 대다수의 현재 근로중인 응답자들은 건강이 허락하는 한 일을 지속하고자 하는 의지가 강한 것으로 나타났다. 그러나 약 30%의 5060세대는 현업의 지속가능성에 대해 불안감을 느끼고 있는 것으로 나타났지만, 현재 하고 있는 일을 그만둘 경우를 대비해 준비를 하고 있지 않는 것으로 조사되어 이들이 일자리를 상실하거나 노동시장에서의 은퇴 후에 대한 준비가 부족함을 확인할 수 있었다.

5060세대의 경력 설계 및 지속적 경제활동 지원을 위해 이들 세대의 일자리 및 구직 활동 현황 등에 대해 이해하고, 이들 세대가 가지고 있는 문제와 상황에 맞는 맞춤형 서비스를 지원하는 것이 중요하다. 하지만 대다수의 5060세대는 주된 일자리에서 퇴직하여 재취업을 하는 데 어려움을 겪고 있으며, 재취업에 성공하더라도 기존 일자리에 비해 하향 이동하는 경향이 나타나고 있었다. 그러나 기대 수명이 증가하고 주된 일자리 퇴직 후 삶이 길어지면서 더 오래 현업에서 일하고 싶은 5060세대의 재취업, 창업 등 지속적인 경제활동에 대한 요구는 앞으로 더욱 증가할 것으로 전망된다. 본 절에서는 5060세대의 재취업 현황을 분석하여 이들 세대가 어떠한 경로를 통해 일자리를 얻고, 재취업을 위해 어떠한 노력을 기울이고 있으며, 재취업에 있어서 어떠한 어려움을 겪고 있는지 등을 살펴보고자 한다.

통계청의 경제활동인구조사에 따르면 최근 10년 간 신중년 세대인 50~64세 인구의 경제활동참가율을 살펴보면, 2010년 68.4%에서 2019년 72.9%로 4.5% 증가했음을 알 수 있다. 생산가능인구인 15~64세 인구의 경제활동참가율과 비교했을 때 높은 참가율을 보이고 있어 신중년 세대가 활발히 경제활동에 참여하고 있음을 알 수 있다.

〈그림2-2. 신중년 세대 경제활동참가율 추세〉

(단위 : %)



자료: 통계청 국가통계포털(www.kosis.kr), 국내통계-경제활동인구조사 항목 참조

같은 기간 내 신중년 세대의 고용률은 2010년 66.6%에서 전반적으로 증가하여 2019년 70.8%로 4.5%가 증가했다. 하지만 전년 대비 증가폭이 2014년까지 1%대를 유지하다가 2014년 이후에는 증가와 감소를 반복하는 등 전년 대비 증가폭이 둔화되는 추세이다. 연령대별로 살펴보면 50대의 고용률이 70.9%에서 75.4%로 4.5% 증가한 반면, 60~64세의 고용률은 53.7%에서 59.8%로 6.1% 증가함을 알 수 있다. 신중년의 고용률에는 50대의 활발한 경제활동 참여가 큰 영향을 미치고 있지만, 최근 10년간의 변화 추세를 보면 60~64세의 고용률도 다소 높은 증가폭을 보이고 있다. 한편, 실업률의 경우 큰 변동 없이 2%대를 유지하고 있지만, 60~64세의 실업률이 50대 보다 높은 것으로 나타나 정년퇴직 연령 후에 경제활동이 쉽지 않으며, 평균 수명의 증가로 은퇴 후의 삶이 길어짐에 따라 60대를 대상으로 경제활동 참여를 위한 지원이 필요함을 유추해볼 수 있다.

〈표2-15. 신중년 세대 고용률 및 실업률 추세〉

(단위 : %)

구분	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
고 용 률	15~64세	63.4	63.9	64.3	64.6	65.6	65.9	66.1	66.6	66.6
	신중년	66.6	67.6	68.4	69.4	70.4	70.6	70.4	71.3	70.6
	50~59세	70.9	71.6	72.3	73.2	74.2	74.4	74.3	75.3	75.2
	60~64세	53.7	55.3	56.3	57.4	58.5	59.6	59.7	60.6	59.4

구분	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
실업률	15~64세	3.8	3.5	3.3	3.2	3.6	3.7	3.8	3.8	3.9	3.8
	신증년	2.6	2.3	2.3	1.9	2.3	2.5	2.5	2.4	2.7	2.8
	50~59세	2.5	2.1	2.1	1.9	2.2	2.4	2.3	2.2	2.5	2.5
	60~64세	3.4	3.0	2.8	2.3	2.6	2.8	3.1	2.9	3.3	3.7

자료: 통계청 국가통계포털(www.kosis.kr), 국내통계-경제활동인구조사 항목 참조

통계자료를 통해 5060세대가 활발히 경제활동에 참여하고 있음을 확인할 수 있었지만, 이를 통해 이들 세대가 퇴직 후에 어떻게 경제활동에 참여하는지에 대해서는 알 수 없다. 5060세대에게 ‘일’은 단순히 금전적인 ‘수입원’이기만 한 것이 아니라 ‘사회적 현역’이라는 의미도 동시에 지니고 있기에 우리 사회에서 아직 ‘사회적 현역’이고 싶은 5060세대는 주된 일자리에서의 은퇴 이후에도 새로운 혹은 이전과 유사한 ‘일자리’로의 이동을 우선적으로 기대하게 된다.¹⁹⁾ 하지만, 앞서 살펴본 5060세대의 경제활동 실태에서 알 수 있듯이 많은 수의 5060세대가 현재 일자리에서 퇴직 후에 대한 충분한 준비 없이 퇴직하는 경우가 많아 개인의 역량을 충분히 활용하지 못하고 재취업을 하게 되어 어려움을 겪게 된다.

미래에셋은퇴연구소에서 발표한 ‘5060 일자리 노마드족이 온다-5060 퇴직자의 재취업 일자리 경로 분석’ 보고서²⁰⁾(이하 보고서)에 따르면, 5060세대 퇴직자의 2/3은 퇴직 시기를 예상하지 못했거나 예상했던 시기보다 빨리 퇴직한 것으로 나타났다. 그리고 퇴직 전 재취업 준비여부에 대하여 퇴직자들의 41.2%가 준비를 하지 못했으며, 준비를 한 58.8%의 퇴직 전 평균 재취업 준비기간은 6.4개월이며, 중앙값은 5개월이었다. 재취업을 준비한 이들 중 3명 중 1명은 3개월 미만으로 준비했고, 1개월 미만으로 준비한 이들도 약 1/5를 차지하였다. 보고서에서는 인터뷰를 통해 퇴직자들이 주변 친구들이나 먼저 퇴직한 선배를 보면서 재취업을 준비해야 한다는 마음을 가지고 있었지만, 실제로 구체적인 재취업 준비를 하지 못했고 개인적인 여력과 정보 부족이 재취업 준비를 어렵게 했음을 나타내고 있다.

동 보고서에서는 5060세대 퇴직자들의 구체적인 재취업 방법으로 ‘스스로 재취직 및 창업을 위한 정보 습득’과 ‘재취직을 위한 인맥관리’가 가장 많은 반면, 직장에서 제공하는 전직 훈련이나 상담 등을 통해 재취업을 준비하는 경우가 많지 않아 퇴직 전 재취업 준비가 제 2의 인생에 대한 본격적 준비과정이라기 보다 현

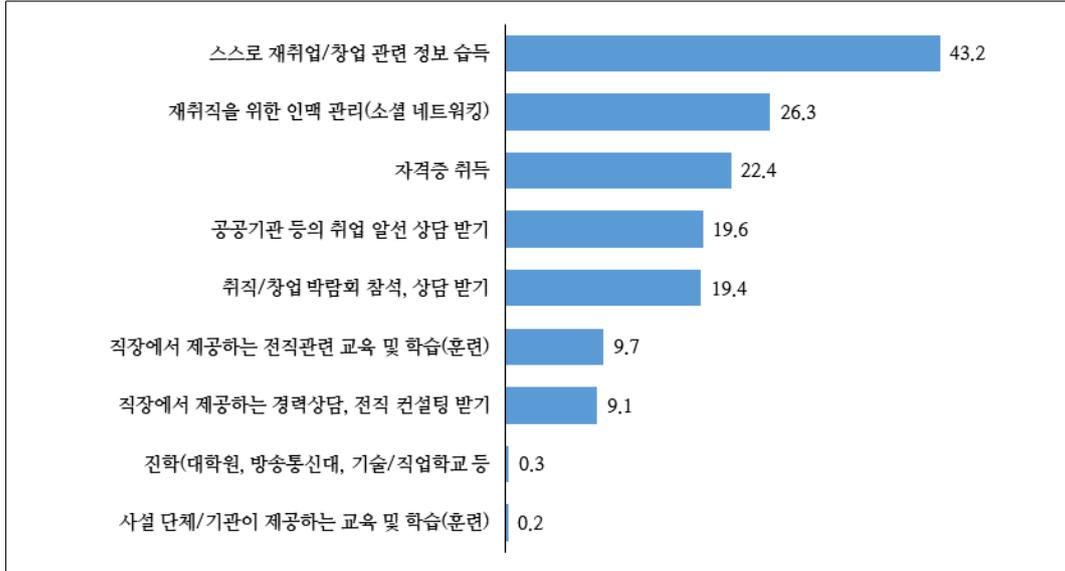
19) 한국고용정보원(2018), 신증년 경력개발 상담자를 위한 역량강화서-이제는 신증년으로 참조

20) 국내거주 5060세대 일반직장 퇴직자 1,808명 대상 설문조사, 20명 대상 심층 인터뷰 수행

직의 연장선상에서 정보를 습득하고 인맥 활용에 초점을 두는 비체계적인 경향을 보이고 있다고 분석하였다.

〈그림2-3. 퇴직 전 재취업 준비 항목²¹⁾〉

(단위 : %)



자료: 미래에셋은퇴연구소(2019), 5060 일자리 노마드족이 온다-5060 퇴직자의 재취업 일자리 경로 분석 참조

앞서 제시한 5060세대 경제활동 실태에서 확인할 수 있듯이 생애 주된 일자리에서 퇴직 후 근로활동을 지속하고 있는 이들이 10명 중 8명인 것으로 나타났다. 보고서에도 마찬가지로 조사대상 5060세대의 80%가 재취업하여 근로를 지속하고 있는 것으로 나타났으며, 여기서 더 나아가 이들 세대가 퇴직 후에 몇 개의 일 자리를 거치는 지에 대해 조사한 결과가 제시되었다. 퇴직 후 재취업한 5060세대들 중 퇴직 후 1개의 일 자리를 경험한 사람이 전체의 40.8%를 차지하였으며, 2개의 일 자리를 경험한 사람은 22.4%, 3개 이상 일 자리를 경험한 사람은 20.1%를 차지 하였다. 즉, 5060세대 퇴직자의 42.5%, 재취업자의 51.1%가 2개 이상의 일 자리를 거치고 있다는 것이다.

보고서에서 50대와 60대 퇴직자 재취업 현황을 살펴보면, 퇴직 후 재취업 비율에는 큰 차이가 없으나, 근로를 지속하는 비율에서는 50대가 60대보다 12.5% 높은 것으로 확인되었다. 또한 연령대에 따라 퇴직 후 몇 번째 일자리에서 종사하고

21) 퇴직하기 전 재취업을 준비한 1,266명 대상 (복수응답 허용)

있는지에 대해 50대는 퇴직 후 첫 번째 일자리에 종사하고 있는 비율이 높으며, 60대의 경우 상대적으로 세 번째 이후 일자리에 일하는 비율이 50대 보다 높게 나타났다. 이는 60대가 되면서 완전 은퇴하는 사람이 늘어나지만, 60대가 되어서도 지속적으로 근로를 하는 경우 한 자리에서 오래 일하기보다 여러 일자리를 옮겨가며 일하는 것으로 추론할 수 있다.

〈표2-16. 연령대별 재취업 현황〉

(단위 : %)

구분	50대	60대	전체
재취업 비율	84.2	82.2	83.2
근로 지속 비율	66.2	53.7	60.0
첫 번째 일자리 종사 비율	37.2	19.0	28.2
두 번째 일자리 종사 비율	17.5	17.0	17.3
세 번째 이후 일자리 종사 비율	11.5	17.7	14.6

자료: 미래에셋은퇴연구소(2019), 5060 일자리 노마드족이 온다-5060 퇴직자의 재취업 일자리 경로 분석 참조

퇴직자들은 일자리 이동을 통해 소득, 종사상 지위, 사업장 규모, 직무, 직종 등의 변화를 경험하는 것으로 나타났다. 첫 번째 재취업에서 큰 폭의 변화를 겪은 뒤, 두 번째와 세 번째 일자리에서는 점진적인 변화가 이어지는 것으로 조사되었다. 소득은 생애 주된 일자리에서 퇴직 후 첫 번째 일자리로 이동 시 36.9%가 감소하였지만, 두 번째와 세 번째 일자리로 이동 시 변화폭이 줄어들었다. 그리고 상용직에서 임시일용직으로, 대형사업장에서 소형사업장으로, 고위임원에서 단순노무직으로, 공공일자리 중심으로 근로 여건이 변화하였다.

〈표2-17. 생애 주된 일자리 퇴직 후 변화〉

구분	생애 주된 일자리	퇴직 후 첫 번째 일자리	퇴직 후 두 번째 일자리	퇴직 후 세 번째 일자리
세후 월평균 소득	426만원	269만원 (퇴직 전 63.1%)	244만원 (퇴직 전 57.3%)	230만원 (퇴직 전 54.0%)
상용직 비율(%)	89.2	46.5	47.7	43.1

구분	생애 주된 일자리	퇴직 후 첫 번째 일자리	퇴직 후 두 번째 일자리	퇴직 후 세 번째 일자리
사업장 규모(%)	300명 이상 : 39.1 29명 이하 : 36.4	300명 이상 : 9.9 29명 이하 : 54.1	300명 이상 : 9.3 29명 이하 : 55.6	300명 이상 : 8.5 29명 이하 : 60.1
직무(%)	고위임직원 및 관리자 : 40.0 단순노무 : 3.9 사무종사자 : 17.8	고위임직원 및 관리자 : 21.0 단순노무 : 19.5 사무종사자 : 14.9	고위임직원 및 관리자 : 17.8 단순노무 : 23.6 사무종사자 : 12.1	고위임직원 및 관리자 : 17.4 단순노무 : 33.2 사무종사자 : 9.2
공공사업비율(%)	-	6.6	8.5	9.7

자료: 미래에셋은퇴연구소(2019), 5060 일자리 노마드족이 온다-5060 퇴직자의 재취업 일자리 경로 분석 참조

취업자들에게 재취업 시 가장 도움이 되었던 요소에 대한 질문에 동종취직자²²⁾의 경우 ‘현직에 있을 때 경력을 잘 쌓아두었던 것’을, 단순노무 취직자²³⁾의 경우 ‘눈높이를 낮추고 구직 시도’를 한 것을 재취업의 성공요인으로 꼽았다. 이종취직자의 경우 동종취직자와 단순노무 취직자의 중간 성격을 가지는 것으로 조사되었다. 그리고 고위직까지 올라갔던 5060세대 퇴직자가 재취업 눈높이를 낮추는 것은 쉬운 일이 아니었으며, 단순노무나 이종취직과 같은 새로운 일자리로 옮기기 전 결림돌이 되는 것은 자존심이었다.

〈표2-18. 재취업 시 도움된 요소〉

(단위 : %)

구분	동종취직	이종취직	단순노무
현직에 있을 때 경력을 잘 쌓아두었던 것	40.6	25.4	7.2
눈높이를 낮추고 지속적으로 구직 시도	14.6	22.5	48.7
사적으로 알고 지낸 지인의 도움	15.8	18.6	23.0
업무적으로 도움이 되는 인맥관리	14.1	9.5	4.5
필요한 자격증을 미리 준비한 것	8.0	13.9	6.1
제도적 지원을 적절히 활용	2.5	4.1	5.6
기타	4.3	5.9	4.8

자료: 미래에셋은퇴연구소(2019), 5060 일자리 노마드족이 온다-5060 퇴직자의 재취업 일자리 경로 분석 참조

22) 기존 일자리와 유사한 직종에 임금근로자로 취직하는 경우

23) 특별한 기술이나 경력이 불필요한 일자리로 취직하는 경우

한국고용정보원의 ‘신중년 경력개발 상담자를 위한 역량강화서-이제는 신중년으로’ 정보서(이하 정보서)에서는 재취업 유형을 기존 주된 일자리의 일과 현재 종사한 일자리 간의 유사성을 고려하여 ‘경력 연계 재취업’, ‘경력 무관 재취업’, ‘새 경력 재취업’으로 유형화하였으며, 각 유형에 해당되는 5060세대 재취업자들을 대상으로 사례를 구성하여 특성을 제시하였다.

우선 ‘경력 연계 재취업’ 유형은 주된 일자리에서 수행했던 직무와 은퇴 이후 재취업 분야에서 수행하는 직무 간 관련성이나 유사성이 높은 경우의 유형이며, 이 유형의 특성은 첫째, 전문 분야의 풍부한 경력 경험이나 기술·기능직군의 자격증을 보유한 퇴직자의 경우 경력을 연계한 재취업이 상대적으로 유리한 경향을 보이며, 오랜 기간의 경력을 통해 일에 대한 자부심과 자신감을 갖고 자신의 풍부한 노하우를 통해 사회에 기여하고 싶은 의지가 있다는 것이다. 둘째, 재취업이 다른 유형에 비해 상대적으로 수월했기 때문에 재취업 일자리와 관련된 눈높이 조절의 필요성이나 재취업 시장의 어려움에 대한 체감도는 낮은 편이며, 주된 일자리에 비하여 대부분 연봉이 낮고 고용안정성이 떨어지는 편이긴 하나, 대체로 재취업 일자리에 대해 만족감을 보인다는 것이다. 셋째, 주된 일자리에 비하여 대부분 연봉이 낮고 고용안정성이 떨어지는 편이긴 하나, 대체로 재취업 일자리에 대해 만족감을 보이며, 재취업 시 인적 네트워크를 통해 도움을 받거나, 이를 활용하였다.

‘경력 무관 재취업’은 주된 일자리에서 수행했던 직무나 유사 직무로 취업하기를 원하지만 취업이 용이하지 않아 어쩔 수 없이 무관한 직무로 취업한 유형이며, 이 유형의 특성은 첫째, 풍부한 경험을 보유하고 있었으나 나이 및 보유한 역량이 시대와 맞지 않는 등의 이유로 번번이 재취업에 실패하여 심리적인 어려움(우울증, 공황장애 등)을 겪기도 하였다. 둘째, 재취업의 실패 과정에서 눈높이 조절의 필요성을 경험하고, 재취업 시장의 어려움을 체감하고 다양한 공공고용 서비스, 교육 등을 통해 돌파구를 찾기 위해 노력하였고, 원하는 직종이나 만족할 만한 보수의 일자리를 찾지는 못하더라도 ‘일을 쉬고 싶지 않은 욕구’나 당장 생계유지를 위해 일자리를 겸허히 받아들이고 재취업 성공하였다. 셋째, 삶에서 일자리의 의미를 조정하며 일을 영위한다는 자체에 긍정적 가치를 부여하고 만족하고자 노력하는 모습을 보이기도 하며, 경우에 따라서는 은퇴 이후 새로운 경력을 설계하고 나아가기 위한 준비 과정으로 비교적 단순한 직군의 일자리를 자발적으로 선택하고 만족하고 있다.

‘새 경력 재취업’ 유형은 주된 일자리에서 수행했던 직무와 유사하지 않은 분야로 교육, 훈련, 자격 취득 등을 통해 진입하여 새로운 경력을 시작한 유형이다. 스스로 새 경력 분야를 선택하고 이 분야로의 진출을 위해 교육이나 자격 취득 등의 노력을 수반했다는 점에서 차이가 있다. 이 유형의 특성은 첫째, 주된 일자리에서 풍부한 경력과 노하우를 보유하고 있음에도 나이, 직무 특성, 업종의 사양화 등으로 경력 연계 재취업에 실패하여 새로운 분야로 전환했거나, 스스로 주된 일자리와는 다른 경력을 모색하여 이동한 경우로 새 경력 분야로 기존 주된 일자리 분야와 전혀 상관없는 분야를 선택하기도 하지만 자신의 기본적 성향이나 기존 일자리에서 누적한 특성, 혹은 간접경험 등을 통해 선정한다. 둘째, 경력 연계 재취업 실패에 좌절하고 단순직, 생산직 등으로 하향을 선택하기보다는 새로운 경력 경로로의 진입 등 돌파구를 찾기 위해 노력하며, 새로운 경력으로의 진입을 위해 기존 주된 일자리 등에서 획득한 지위나 권위를 내려놓고 처음부터 시작하는 마음가짐으로 도전한다는 점이다. 셋째, 다른 유형에 비해 공공고용 서비스(취업성공패키지, 중장년일자리희망센터 서비스 등)를 통한 상담·컨설팅, 국비 지원을 통한 직업훈련 등의 활용과 이에 대한 만족도가 가장 높은 편이며, 주된 일자리에 비해 보수는 낮지만, 새로운 일에 도전했다는 자부심으로 재취업 일자리에 대해 높은 만족감을 보이고 새로운 일에 도전한 자신에 대해서도 자부심을 느끼고 있다.

5060세대에게 일이란 단순한 경제활동 그 이상의 의미를 지니고 있으며, 삶을 활기차고 능동적인 방향으로 이끌어 줌으로써 사람을 육체적·정신적으로 건강하게 해 주는 활력소이자 삶의 원동력으로 작용한다. 하지만, 5060세대에게 주된 일자리에서의 퇴직은 갑작스럽게 발생하며, 재취업에 대한 준비 없이 일을 그만두는 경우가 많다. 그러나 인구 고령화와 생산 가능 인구(15~64세)의 급격한 감소에 대응하기 위해 다양한 경험과 기술을 축적한 5060세대의 인적자원 활용이 국가 경쟁력 확보와 경제성장에 있어 매우 중요한 요소가 되었으며, 생애 주된 일자리에서 퇴직 후의 삶이 길어짐에 따라 경제적으로 안정되고 활력 있는 노후를 위하여 더 오래 현업에서 일하고 싶어 하는 5060세대들의 요구가 증가하고 있다. 이러한 상황에서 5060세대의 전직 및 생애 경력 설계를 지원하는 정책 및 서비스의 필요성이 대두됨에 따라 국내 공공부문은 이들 세대를 대상으로 일자리 지원 정책과 사업을 시행하고 있으며, 기업 또한 퇴직자 및 퇴직 예정자를 대상으로 재취업 지원 서비스를 제공하고 있다. 다음 절에서는 기업 퇴직자 및 5060세대 대상 일자리 지원정책 및 사업을 조사하여 국내 정책 및 사업의 현황 및 한계를 파악하고, 필요한 정책 또는 사업개발에 대한 시사점을 도출하고자 한다.

2. 공공부문 5060세대 일자리 지원정책 및 사업

1) 중앙정부

2017년 6월 대통령 직속 부서 일자리 위원회는 5060세대 신중년 인생 3모작에 관한 내용이 담긴 「일자리 100일 계획」을 발표하였다. 일자리 100일 계획은 문재인 대통령이 후보 시절 발표한 「일자리 100일 플랜」 공약을 바탕으로 한 계획안으로, 신중년 인생 3모작에 대한 개념이 이때 처음 등장하였다.

인생 3모작이란, 50세 전후에 주된 일자리에서 퇴직한 후 20여 년간 제2, 제3의 재취업 일자리나 사회공헌형 일자리에 종사하다가 72세에 노동시장에서 은퇴하는 모델로 최근 5060세대의 고용·노동 실태를 말한다. 정부는 퇴직 후 새로운 일자리를 찾아야 하는 5060세대를 지원하기 위하여 노인일자리사업 확대, 인생 3모작 기반구축 방안 마련 등을 제시하였다.

〈표2-19. 「일자리 100일 플랜」 13대 과제〉

NO.	과제	공약내용 및 추가·보완과제 요약
1	대통령 직속 일자리 위원회 가동	<ul style="list-style-type: none"> 일자리 위원회 및 수석실 설치 집무실에 일자리 상황판 설치
2	일자리 중심 행정체계 확립	<ul style="list-style-type: none"> 재정지원 일자리사업 혁신방안 마련 일자리 민원 신문고 설치 등
3	공공부문 일자리 충원계획 수립	<ul style="list-style-type: none"> 노인일자리 등 사회서비스 일자리 대폭 확충
4	최저임금 1만원 조기달성	<ul style="list-style-type: none"> 최저임금 위반 시 공공입찰 감점부여 영세자영업자 부담완화 지원 마련
5	근로시간 단축 특별조치	<ul style="list-style-type: none"> 근로기준법 개정안 국회통과 추진

NO.	과제	공약내용 및 추가·보완과제 요약
6	중소기업 구인난·청년구직난 해소	<ul style="list-style-type: none"> • 청년구직수당 신설 • 청년내일채움공제 지원확대
7	혁신창업 생태계조성	<ul style="list-style-type: none"> • 중소벤처기업부 신설
8	4차산업혁명 및 신성장산업 육성	<ul style="list-style-type: none"> • 4차산업혁명위원회 설치 • 4차산업혁명 대응 추진계획 마련
9	패자부활 오독이 프로젝트	<ul style="list-style-type: none"> • 법인대출 연대보증 폐지 등
10	지역특화일자리 창출지원	<ul style="list-style-type: none"> • 노사상생형 일자리 모델 확산 방안 • 지역산업 클러스터 활성화 방안 마련
11	차별없는 여성일자리환경 구축	<ul style="list-style-type: none"> • 육아휴직 급여 인상 • 배우자 출산휴가 기간 확대 방안 마련
12	新중년 인생 3모작 기반 구축	<ul style="list-style-type: none"> • 노인일자리사업 참여인원 확대 • 新중년 인생 3모작 기반구축 방안 마련
13	사회적경제 육성	<ul style="list-style-type: none"> • 사회적경제 활성화 방안 마련

자료: 1) 일자리위원회(2017), 일자리 100일 계획 추진 방향

정부는 5060세대의 성공적인 인생 3모작의 장애요인을 맞춤형 서비스 미흡, 서비스 이용률 저조 등으로 보고 관련 인프라를 보강하고자 하였다. 동시에 인생 3모작의 주요 경로를 재취업, 창업, 귀농·귀어·귀촌, 사회공헌 일자리로 구분, 각 경로를 활성화하는 데 필요한 10대 과제를 제시하였다. 10대 과제에는 인프라 강화를 위한 인생 3모작 패키지 신설, 신중년 인프라 통합연계 등이 포함되어 있으며, 재창업 패키지 확대, 체류형 귀농·귀어·귀촌 지원 확대 등 3모작의 주요 경로를 지원하기 위한 과제도 포함되어 있다.

〈표2-20. 신중년 인생 3모작 기반구축 계획 10대 과제〉

NO.	과제	내용
1	신중년 인생3모작 패키지 신설	<ul style="list-style-type: none"> 취업성공패키지형 서비스를 보편적으로 제공(중위소득 초과 신중년 포함)
2	전직지원서비스 의무화(대기업) 찾아가는 서비스 제공 (중소기업, 산단)	<ul style="list-style-type: none"> 맞춤형 지원으로 비자발적 퇴직자의 원활한 직장이동 지원
3	신중년 특화 훈련 확대	<ul style="list-style-type: none"> 직업능력진단 프로그램 개발, 폴리텍 신중년 특화 캠퍼스 운영
4	신중년 적합 직무 고용창출장려금 지급	<ul style="list-style-type: none"> 신중년 적합 직무 개발, 고용창출장려금 지급
5	세대융합형 기술창업 확대	<ul style="list-style-type: none"> 세대융합 창업기업 지원, 시니어 기술창업센터를 세대융합형으로 운영
6	재창업 패키지 확대	<ul style="list-style-type: none"> 특화비생계형 업종으로 전환을 희망하는 소상공인 대상 지원
7	체류형 귀농·귀어·귀촌 지원 확대	<ul style="list-style-type: none"> 체류형농업창업지원센터, 체류형귀어 학교 확충
8	귀농·귀어·귀촌인과 지역주민 상생 지원	<ul style="list-style-type: none"> 지역의 전문가와 귀농인 등을 매칭, 상생할 수 있는 마을 조성
9	자원봉사 저변 확대	<ul style="list-style-type: none"> 사회문제 해결형 활동 프로그램 개발, 맞춤형 일감 매칭서비스 구축
10	신중년 인프라 통합·연계	<ul style="list-style-type: none"> 빅데이터 활용한 자동 일자리 매칭시스템 구축, 전문 창구 개설

자료: 1) 고용노동부(2017), 관계부처 합동 신중년 인생3모작 기반구축 방안 발표문 참조

이후 2018년 8월에는 5060세대 일자리 확대의 구체적인 계획이 담긴 「신중년 일자리 확충 방안」이 발표되었다. 과거에는 단순 일자리 지원·발굴을 통해 일자리를 확충하고자 하였다면 2018년에는 ‘신중년 지역 일자리사업 확대’, ‘신중년 특화훈련 강화’, ‘민간일자리 지원’ 세 개의 추진분야를 제시하여 다양한 사업들을 개발, 운영하고자 하였으며, 각 정부부처는 위 추진분야에 따라 부처별 세부 실천사업을 설정하였다.

〈표2-21. 2018 신중년 일자리사업 추진계획〉

사업명	소관
1. 신중년 지역 일자리사업 확대	
① 신중년 경력활용 지역서비스 일자리사업 신설	고용부
② 신중년 지역산업맞춤형 일자리 창출사업 확대	고용부
③ 지역주도형 신중년일자리사업 추진	행안부
④ 사회서비스형 일자리사업 강화	복지부
⑤ 신중년 유통·행정분야 전문인력 지원사업 확대	중기부
⑥ 장년인재 창업기업 서포터즈 확대	중기부
⑦ 신중년 귀농·귀어·귀산 지원	
1)농업경영체 전문인력 채용	농림부
2)귀농인의 집	농림부
3)귀어학교	해수부
4)임업분야 공공일자리 제공	산림청
2. 신중년 특화훈련 강화	
① 신중년 직업훈련교사 양성과정 신설	고용부
② 폴리텍 신중년 특화캠퍼스 사업 확대	고용부
3. 민간일자리 지원	
① 신중년 적합 직무 고용장려금 확대	고용부
② 금융권 신중년 퇴직인력 채용 및 전직지원 강화	금융위
③ 민관협업 사회적경제기업 재취업 프로그램 운영	고용부
④ 청년 이후 계속고용 지원	고용부

자료: 1) 고용노동부(2018), 신중년일자리확충방안

고용노동부(이하 고용부)는 위 계획에 따라 지역서비스 일자리사업인 ‘사회공헌 활동 지원사업’의 규모를 크게 확대하였으며(‘18년 86억 원 → ’19년 138억 원), 신중년 특화과정(한국폴리텍대학)과 신중년 훈련교사 양성과정(한국기술교육대학교 능력개발교육원)을 신설하였다. 또한 고령자 계속고용장려금, 신중년 적합 직무장려금 확대(‘18년 86억 원 → ’19년 273억 원)로 5060세대에 대한 민간 일자리를 보급하고자 하였다.²⁴⁾

한편, 보건복지부(이하 복지부)는 사회서비스형 일자리사업 강화를 위해 ‘노인일자리 및 사회활동지원사업’을 확대하였으며(‘18년 6,349억 원 → ’19년 8,219억 원)²⁵⁾, 행정안전부(이하 행안부)는 지역주도형 5060세대 일자리 확대를 위하여 일자리 지원센터 구축 공모 등을 진행하였다. 고용부, 복지부 외에도 행안부, 경찰청 등 많은 정부부처가 5060세대 일자리사업에 참여하고 있으나, 사업 대부분은 취업 취약계층 전체를 대상으로 하는 경우가 많으며, 5060세대만을 대상으로 직접적인 일자리를 지원하는 사업은 많지 않은 실정이다.

〈표2-22. 정부부처 5060세대 대상 직접 일자리사업〉

부처	사업명	지원가능연령	채용예정인원
고용부	신중년 사회공헌활동 지원사업	만 50세 이상~만 70세 미만	18,000명
고용부	업종별 재해예방 (고위험업종 안전보건지킴이)	공고일 기준 만 55세 이상	200명
복지부	노인일자리 및 사회활동지원사업	만 60세 이상	약 170,000명
경찰청	아동안전지킴이	은퇴한 노인 전문인력	10,535명
한국국학진흥원	아름다운 이야기할머니 사업	1946년 1월 1일~1964년 12월 31일 사이 출생자	1,000명

자료: 1) 고용노동부(2020), ‘20년 상반기 정부지원 직접일자리사업 통합공고 참조

24) 고용노동부, 2019년도 예산 및 기금운용계획 개요, 2019. 3

25) 보건복지부, 사람중심의 포용적 복지국가 구현을 위한 ‘19년 복지부 예산 편성’ 2018.08

5060세대 일자리사업 중 가장 규모가 큰 사업은 고용부의 ‘신중년 사회공헌활동 지원사업’과 복지부의 ‘노인일자리 및 사회활동지원사업’으로, 각 18,000명, 170,000명을 대상으로 하고 있다. 고용부 사업은 5060세대 대상 대표적 사회공헌 일자리사업이며, 복지부 사업은 지원 가능연령이 60세 이상으로 노인일자리사업에 가까우나 가장 큰 규모로 이루어지고 있다.

이에 따라 본 보고서에서는 고용부의 ‘신중년 사회공헌활동 지원사업’, 복지부의 ‘노인일자리 및 사회활동지원사업’을 자세히 살펴보고, 그 외 5060세대 일자리 관련 사업 중 하나인 중기부의 ‘중장년기술창업센터’를 함께 보도록 한다.

① 고용노동부 ‘신중년 사회공헌활동 지원사업’

가. 사업 개요

고용부는 기업 퇴직자 및 5060세대 일자리사업에 가장 적극적인 정부부처로 5060세대의 재취업 및 고용안정을 지원하는 다양한 정책을 시행하고 있다. 고용부의 5060세대 대상 정책은 ‘고용안정 지원’ ‘재취업지원’ ‘퇴직 후 사회서비스 활동 지원’으로 구분된다. 고용안정을 위한 정책으로는 ‘고령자계속고용장려금’이 있으며, 재취업을 위한 정책으로는 ‘신중년 적합직무 고용장려금’, ‘중장년일자리희망센터(생애경력설계서비스)’, ‘고령자인재은행’이 있다. 퇴직 후 사회서비스활동을 지원하는 사업은 ‘신중년 사회공헌활동 지원사업’으로 신중년 사회공헌사업과 신중년 경력형 일자리로 구분할 수 있다.

〈표2-23. 2020년 고용부 5060세대 대상 정책 현황〉

구분	내용
고령자 계속고용장려금	<ul style="list-style-type: none"> 중소·중견기업의 근로자가 정년 이후에도 주된 일자리에서 계속 일할 수 있도록 계속고용제도를 도입한 사업주 지원

구분	내용
신중년 적합직무 고용장려금	<ul style="list-style-type: none"> 신중년의 전문성·경험·노하우를 활용할 수 있는 적합 직무에 만 50세 이상 구직자를 고용하는 기업에 인건비 지원
중장년일자리희망센터 (생애경력설계서비스)	<ul style="list-style-type: none"> 주된 일자리에서 퇴직(예정)하는 40세 이상 중장년층에게 생애설계, 재취업 및 창업, 사회참여 기회 등 고용지원서비스를 제공
고령자인재은행	<ul style="list-style-type: none"> 민간의 무료직업소개사업을 수행하는 비영리법인 또는 공익단체를 고령자인재은행으로 지정하여 만 50세 이상에 대한 구인·구직 등록, 상담, 취업알선 등

신중년 사회공헌활동 지원사업	신중년 사회공헌 사업	<ul style="list-style-type: none"> 퇴직 신중년에게 경력을 살릴 사회공헌활동 기회를 제공하고 식비, 교통비 등 실비 및 활동 수당 지급
	신중년 경력형 일자리	<ul style="list-style-type: none"> 신중년의 경력을 활용하여 지역서비스 일자리를 제공, 최저임금 이상의 수당 및 4대보험 등 지급

자료: 1) 고용노동부 홈페이지(www.moel.go.kr) 참조

‘신중년 사회공헌활동 지원사업’은 5060세대의 퇴직 후 사회공헌활동을 지원하는 사업으로 고용부의 대표적인 일자리사업이다. 고용부는 2018년 8월 신중년 일자리 확충 방안에서 ‘신중년 경력활용 지역서비스 일자리사업 신설’, ‘신중년 지역산업 맞춤형 일자리 창출사업 확대’ 등을 제시하면서 위 계획의 바탕이 되는 신중년 사회공헌활동 지원사업을 확대하기 시작하였으며, 이에 따라 사업 규모도 2018년 86억 원(6,470명)에서 2019년 138억 원(10,000명)으로 확대되었다.²⁶⁾

본 사업은 「고용정책기본법」 및 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」에 근거하여 시행되는 사업으로, 5060세대에 대한 사회공헌 기회 제공과 퇴직전문인력의 사회적 활용을 목적으로 하고 있다. 사업은 크게 ‘신중년 사회공헌사업’과 ‘신중년 경력형 일자리사업’으로 구분된다.

26) 고용노동부, 2019년도 예산 및 기금운용계획 개요, 2019. 3

〈표2-24. 신중년 사회공헌활동 지원사업 주요 내용〉

구분	신중년 사회공헌 사업	경력형 일자리사업
사회공헌 분야	<ul style="list-style-type: none"> 경영전략, 마케팅·홍보, 인사·노무, 재무회계금융, 외국어, 사회서비스, IT 정보화, 법률법무, 문화예술, 행정지원, 교육연구, 기타 등 13개 분야 	
참여대상	<ul style="list-style-type: none"> 만 50세 이상 만 70세 미만인 미취업자 실업급여 수급종료 후 1년이 경과한 자 	
참여요건 (1개 이상 충족 필요)	<ul style="list-style-type: none"> 수행 업무 관련 경력 3년 이상 국가전문자격, 국가공인민간자격 소지자 그 밖의 전문가가 정한 전문성 판단 기준 또는 교육훈련과정(30시간 이상)의 이수자 	<ul style="list-style-type: none"> 수행 업무 관련 경력 5년 이상 산업기사, 기능장 등 이와 동등한 수준의 자격 소지자 그 밖의 전문가가 정한 전문성 판단 기준 또는 교육훈련과정(30시간 이상)의 이수자
지원수준	<ul style="list-style-type: none"> 4시간 이상 활동 시 실비(1일 식비 6,000원, 교통비 3,000원) 지급 4시간 미만 참여자 교통비 지급 	<ul style="list-style-type: none"> 최저임금법을 준수하여 임금 산정, 근로계약서 작성 유급 휴일보장, 4대 보험 가입
활동내용	<ul style="list-style-type: none"> 월 120시간, 연 480시간 이내 (필요 시 초과 가능) 	<ul style="list-style-type: none"> 1일 8시간 이내 근무 당해 연도 한정 (다음 연도까지 연장 가능)

자료: 1) 고용노동부(2019), 2019년도 사회공헌활동 지원사업 운영지침

본 사업에서는 사회공헌활동을 경영전략, 마케팅·홍보, 인사·노무, 재무회계금융, 외국어, 사회서비스, IT 정보화, 법률 법무, 문화예술, 행정지원, 교육연구, 기타(요리, 체육, 미용, 기타) 등 13개의 분야로 넓게 정의하고 있으며, 만 50세 이상 만 70세 미만인 미취업자를 대상으로 한다.

‘사회공헌사업’의 일자리는 5060세대의 전문성과 경력을 활용하여 사회적기업, 협동조합, 공공기관, 비영리법인 등 비영리 영역에서의 사회 서비스를 제공하는 봉사적 성격의 일자리를 의미하며, 희망하는 업무와 관련된 3년 이상의 경력이 필요하다. 본 사업에 참여하여 4시간 이상 활동할 때는 1일 기준 식비 6,000원, 교통비 3,000원 내에서 실비 지급되며, 4시간 미만 참여할 경우 교통비만 지급된다. 생계를 유지할 만큼의 급여가 보장되지 않기 때문에 생계유지보다는 봉사활동에 관심이 있는 자를 대상으로 한다.

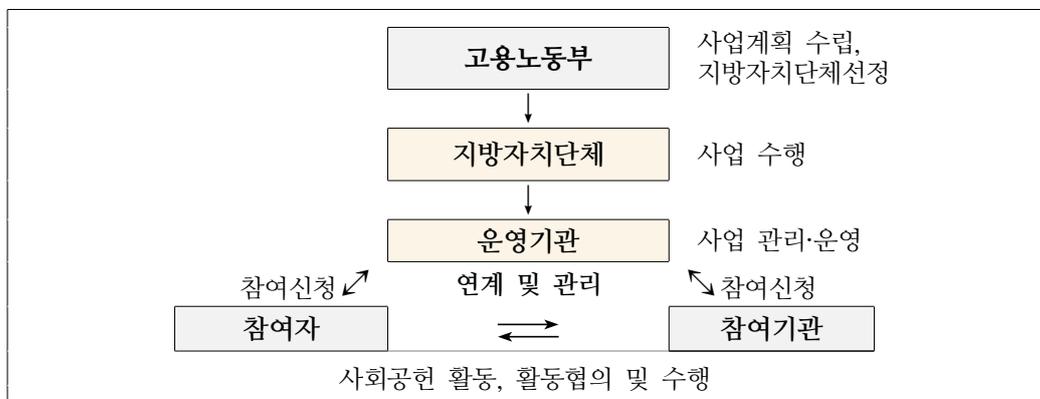
‘경력형 일자리사업’의 일자리는 사회공헌 분야 내에서 상당한 수준의 경력, 자격 등이 요구되는 일자리를 의미한다. 참여자는 수행 업무 관련 5년 이상의 경력을 소지하거나 산업기사, 기능장, 또는 이와 동등한 수준의 자격을 소지하는 등 관련 분야의 전문성을 가지고 있어야 한다. 경력형 일자리의 경우 일회성 및 단기 일자리는 제외되며, 참여 시 근로계약서를 작성하고 최저임금법을 준수한 임금을 받게 된다.

나. 운영 체계

본 사업의 운영주체는 고용노동부(고용노동지청), 지방자치단체, 운영기관으로 이루어져 있으며, 「지방자치법」에 따른 지방자치단체 보조사업으로 운영된다. 고용노동부는 본 사업의 운영지침을 제·개정하고 예산을 배정하며, 고용노동(지)청은 해당 지자체의 사업 현황을 관리하고 예산을 교부하는 역할을 한다. 지방자치단체는 본 사업 계획을 수립하여 직접 실시하거나 운영기관에 위탁한다.

본 사업의 운영주체는 고용노동부(고용노동지청), 지방자치단체, 운영기관으로 이루어져 있으며, 「지방자치법」에 따른 지방자치단체 보조사업으로 운영된다. 고용노동부는 본 사업의 운영지침을 제·개정하고 예산을 배정하며, 고용노동(지)청은 해당 지자체의 사업 현황을 관리하고 예산을 교부하는 역할을 한다. 지방자치단체는 본 사업 계획을 수립하여 직접 실시하거나 운영기관에 위탁한다.

〈그림2-4. 고용노동부 ‘사회공헌활동 지원사업’ 운영 체계〉



자료: 1) 고용노동부(2019), 2019년도 사회공헌활동 지원사업 운영지침

본 사업의 운영기관은 참여자와 참여기관의 모집·연계·관리 및 활동비 지급 등 전반적인 사업 수행을 담당하는 기관으로, 사회적기업, 사회적 협동조합, 공공기관, 행정기관 등의 사회공헌활동에 대한 전문성과 인력을 갖춘 비영리 기관을 뜻한다. 지자체가 운영기관을 선정할 때에는 반드시 공모 방식을 통해 선정하여야 하며, 임금 등의 체납 여부, 최근 1년간의 공익활동실적 등을 고려하여 운영기관을 선정, 위탁계약을 체결하고 주기적으로 계약 이행 여부를 확인한다. 지자체별 주요 운영기관 리스트는 다음과 같다.

- 서울특별시: 고령사회고용진흥원, 상상우리, (사)한국진로직업개발원 등
- 부산광역시: 다사랑복합문화예술회관, 사회공헌정보센터, 금곡종합사회복지관 등
- 대구광역시: 대구경영자총협회, (사)대구경북고용복지연구원, (사)벤처기업협회 등
- 인천광역시: 사회적 협동조합 일터와 사람들
- 광주광역시: (재)광주복지재단 효령노인복지타운, 사회적협동조합 살림 등
- 대전광역시: (사)국제문화교류단, 대전동구시니어클럽, (주)글로벌 리더십센터 등
- 울산광역시: 울산양산경영자총협회, 사회적협동조합 울산사회적경제지원센터 등
- 세종특별자치시: (주)휴먼에듀피아
- 경기도: 새롬워크개발원, 고양시자원봉사센터, 수원시실버인력뱅크 등
- 강원도: 사회적협동조합 희망리본
- 충청북도: 충청북도 사회복지협의회, 함께하는 사람들, 진천군 자원봉사센터 등
- 충청남도: 인생이모작지원센터, 백석대학교 산학협력단 등
- 전라북도: 일드림사회적협동조합, (주)액티브시니어 등
- 경상북도: (사)가정복지센터, (사)지역사회적경제허브센터 등²⁷⁾

다. 성과 및 사례

2019년 1분기를 기준으로 대상자 4,772명, 참여기관 924개, 광역지자체 14곳, 기초지자체 57곳이 참여하였다. 참여자 4,772명 중 5060세대에 해당하는 인원(50세~64세)은 2,297명으로 전체의 48.1%를 차지한다. 참여기관은 비영리법인·단체가 90.9% (840개소)로 높은 비중을 차지하였다. 사업 분야별 우수참여기관 및 참여자 활동내용은 다음과 같다.²⁸⁾

27) 고용노동부, 신중년 사회공헌활동 지원사업 수행 지자체 및 운영기관 현황, 2019. 3

28) 상기 출처 동일

〈표2-25. ‘신중년 사회공헌활동 지원사업’ 분야별 우수참여기관〉

분야	참여기관	활동내용
문화·사회서비스	(사)국제문화교류단	<ul style="list-style-type: none"> • 청소년 진로직업 멘토 • 문화예술 기부
	인천평화의료복지 사회적협동조합	<ul style="list-style-type: none"> • 어르신 재활 소모임 및 행정지원
	중구자원봉사센터	<ul style="list-style-type: none"> • 독거노인 케어
행정·IT·연구	퍼스트경영기술연구원	<ul style="list-style-type: none"> • 경영지도 • 행정지원
	덕진품애 작은도서관	<ul style="list-style-type: none"> • 도서관 운영 • 행정지원
	충남다문화가정협회 보령시지회	<ul style="list-style-type: none"> • 외국어 통번역 • 교육 지원
상담·재무	청주시일자리종합지원센터	<ul style="list-style-type: none"> • 취업상담 및 지원
	울산여성의전화 부설 울산노인상담소	<ul style="list-style-type: none"> • 어르신 심리상담
	시흥일꾼지역자활센터	<ul style="list-style-type: none"> • 자활센터 이용자 및 신규 이용자 상담
교육	충청북도노인종합복지관	<ul style="list-style-type: none"> • 소비자피해예방 교육
	무지개 작은도서관	<ul style="list-style-type: none"> • 독서프로그램 진행 • 방과후 아동지도
	충주열린학교	<ul style="list-style-type: none"> • 평생교육 서비스

자료: 1) 고용노동부(2018), 신중년 지역사회공헌활동 지원사업 우수사례 참조

고용부의 사회공헌활동 지원사업은 최소 3년, 최대 5년 이상의 경력을 요구하기 때문에 관련 분야의 경력 및 전문성을 가진 참여자가 많은 편이다. 아래는 2018년 사업 참여자의 활동 사례이다.

〈표2-26. 신중년 사회공헌활동 지원사업 참여 사례〉

퇴직 전 직업	참여 활동
(문화·사회서비스 분야)	
충남도청 공무원	<ul style="list-style-type: none"> • 도청에서 근무했던 경험을 살려 (구)충남도청 도지사실 전시실에서 관람객 안내 • 충남도정 역사관 소개, 유물 해설
경찰 공무원	<ul style="list-style-type: none"> • 소비자 분쟁상담소에서 소비자분쟁상담, 행정 절차 안내 등 피해자 지원 • 대전 충남 소비자연맹에서 소비자물가안정, 음식 문화개선 등의 캠페인 홍보활동
신문광고업 기자교육 이수자	<ul style="list-style-type: none"> • 종합사회복지관에서 마을 신문 제작 및 편집, 마을 기자로 활동
(행정·IT·연구)	
행정 공무원 행정사 자격증	<ul style="list-style-type: none"> • 해당 지역 행정사 합동사무실에서 시민 대상 무료 행정 및 생활법률 상담
용접·기계공	<ul style="list-style-type: none"> • 고용센터 직업능력개발 교육과정으로 컴퓨터 자격증 취득 후 성인 대상 컴퓨터 강좌 개설
대형병원 행정업무	<ul style="list-style-type: none"> • 사회적기업의 홍보 및 행정지원
KT통신시설 관리자	<ul style="list-style-type: none"> • 지역아동센터 내 컴퓨터 설치·관리 및 행정 업무 • 아동 대상 바둑, 한자 교육
학원 운영 직업상담사 자격증 소지	<ul style="list-style-type: none"> • 중장년일자리희망센터에서 재취업 및 창업에 대한 안내 지원 • 센터 행정 업무 지원
교육·행정 분야 공무원	<ul style="list-style-type: none"> • 경영기술연구원에서 사회적 기업 창업을 위한 경영 분석 지도 • 연구용역 문서관리, 자료분석, 행정서류 작성 등

퇴직 전 직업	참여 활동
(상담·재무)	
은행 지점장	<ul style="list-style-type: none"> • (사)신나는 조합에서 마이크로크레딧 사업에 참여, 자영업자 대상 대출 심사 지원 • 경영 분석, 멘토링, 재무상담 및 교육
종교 지도자	<ul style="list-style-type: none"> • 지역 생명의 전화에서 자살예방활동 • 상담사 자격증 취득, 상담학 공부 후 전화 상담, 갈등 상담
(교육)	
피아노 학원 운영 음악교육 석사	<ul style="list-style-type: none"> • 저소득층 청소년 대상 오케스트라 지도 • 공연 활동 지원
중등 국어교사	<ul style="list-style-type: none"> • 지역아동센터 아동 대상 글쓰기 지도 • 이주민센터에서 한글지도, 상담

자료: 1) 고용노동부(2018), 신중년 지역사회공헌활동 지원사업 우수사례 참조

② 보건복지부 ‘노인일자리 및 사회활동지원사업’

가. 사업 개요

복지부는 복지, 보험, 건강과 관련된 업무를 담당하는 정부부처로 65세 이상의 노인이 주요 정책대상이며, 직접 일자리사업 중 가장 규모가 큰 ‘노인일자리 및 사회공헌지원사업’(19년 기준 8,219억 원)을 시행하고 있다.

복지부는 2018년 신중년 일자리 확충방안에서 ‘사회서비스형 일자리사업’을 강화하겠다고 발표한 후 위 계획의 바탕이 되는 복지부의 ‘노인일자리 및 사회활동 지원사업’을 확대하기 시작하였다. 본 사업은 노년층의 다양한 사회활동을 지원하는 일자리사업으로 5060세대 대상 일자리사업은 아니지만 60세 이상의 노인을 대상으로 15년 넘게 시행되고 있는 대표적인 사회서비스형 일자리사업이다.

‘노인일자리 및 사회활동지원사업’은 노인이 활기차고 건강한 노후 생활을 영위할 수 있도록 다양한 사회활동을 지원하여 노인복지 향상에 기여함을 목적으로 한다. 본 사업은 일자리 유형을 ‘공익활동’, ‘재능나눔활동’, ‘시장형’으로 구분해왔으나, 최근 사회서비스형 일자리에 관한 관심이 높아지면서 2019년 사회서비스형 일자리 유형을 신설, ‘공공형’, ‘사회서비스형’, ‘민간형’으로 구분한다.

본 사업의 주 대상자는 노인·고령자이며 봉사의 의미가 강한 공익활동과 사회서비스형은 만 65세 이상, 그 외 유형은 만 60세 이상을 대상으로 한다.

〈표2-27. 2020년 보건복지부 노인일자리 및 사회활동지원사업〉

유형		내용	활동성격	활동비 금액
공공형	공익활동	<ul style="list-style-type: none"> 지역사회 공익 증진을 위한 사회참여활동 	봉사	월 최대 270,000원
	재능나눔	<ul style="list-style-type: none"> 노인의 재능(자격, 경력)을 활용한 활동기회 부여 		-
사회서비스형		<ul style="list-style-type: none"> 노인의 경력과 역량을 활용하여 사회적으로 필요한 영역에 서비스 제공 	근로	월 최대 712,800원
민간형	시장형 사업단	<ul style="list-style-type: none"> 수행기관이 매장·사업단을 운영하면서 노인 채용 	근로	-
	취업 알선형	<ul style="list-style-type: none"> 관련 직종 업무 능력 보유자를 수요처로 연계 		-
	시니어 인턴십	<ul style="list-style-type: none"> 기업 인턴 참여 기회를 제공하여 계속고용까지 유도 		-
	고령자 친화기업	<ul style="list-style-type: none"> 고령자 적합 직종의 노인다수 고용기업 설립지원, 연계 		-

자료 1) 보건복지부(2020), 2020년 노인일자리 및 사회활동지원사업 운영안내 참조

공공형의 공익활동 참여자는 지역사회의 공익을 위해 활동하는 봉사자로서 일 3시간 이내, 월 30시간 이상 활동(혹한기, 혹서기에는 협의를 통해 10시간 범위에서 활동)이 가능하다. 참여자의 활동비는 월 최대 27만 원이며, 본 사업에 참여하는 수행기관은 참여자 1인당 연간 18만 원의 기관지원금을 받는다. 기관지원금은 참여자의 활동과 관련된 부대 경비로 사용하여야 하지만 참여자의 인건비 외 추가적인 지원이라는 점에서 기관 참여를 독려하는 도구로 활용된다.

사회서비스형 참여자는 근로자로서 자신의 경력을 활용할 수 있는 사회공헌분야에서 활동하게 된다. 참여자는 주 15시간, 월 60시간 이상 활동이 가능하며 인건비는 월 최대 712,800원(주휴수당 포함), 기관지원금은 1인당 연간 48.9만 원이다.

민간형 참여자는 근로계약을 체결하고 임금을 받는 근로자로 근무하며, 참여 전 안전교육 및 직무교육 등을 받게 된다. 시장형사업단과 취업알선형 참여기업은 사업비 명목으로 부대 경비를 지원받으며, 시장형은 1인당 연 267만 원, 취업알선형은 1인당 연간 15만 원이 지원된다.

본 사업의 참여자는 유형별 기준에 따라 봉사 성격의 활동 또는 고령자에게 적합한 업종에서 활동하게 되며 세부 프로그램은 다음과 같다.

〈표2-28. 2020년 보건복지부 노인일자리 및 사회활동 세부 프로그램〉

유형	세부 프로그램	
공공형	노노케어	취약노인 가구 안부확인, 말벗활동 등
	취약계층지원	장애인 봉사, 다문화가족 봉사 등
	공공시설봉사	학교급식, 보육봉사, 환경개선, 주정차 관리 등
	경륜전수활동	취미생활지도, 문화공연, 경륜전수 등
사회 서비스형	아동·청소년 지원	지역아동센터, 청소년 시설 지원 등
	가정 서비스 지원	한부모시설, 다문화 시설, 건강가정지원센터 지원
	장애인 서비스 지원	장애인 관련 시설 지원, 장애인 활동 보조 등
	노인 서비스 지원	노인 안전사고 예방활동, 노인 시설 지원 등
	상담 및 컨설팅	시니어 컨설턴트, 취업상담 등

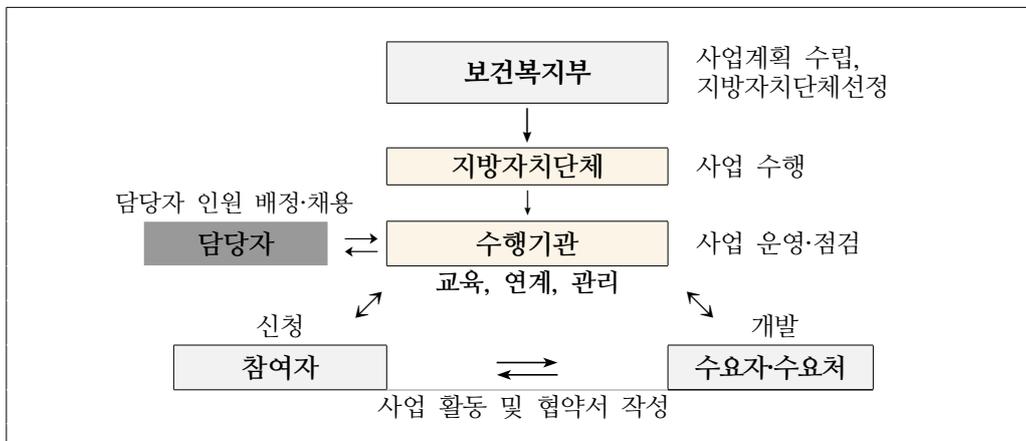
유형	세부 프로그램	
시장형 사업단	반제품 제조 및 납품	기업과 연계하여 제품, 반제품을 생산 조달
	식품제조 및 판매	식재료를 활용하여 식품 제조 및 판매
	공산품제작 및 판매	공산품 제작 및 판매
	매장운영	소규모 매장 및 점포 운영
	지역영농	유·휴경지 활용 농산물 공동 경작 및 판매
	아파트택배	아파트 단지 내 택배물품 배송·집하
	지하철택배	지하철 이용 각종 수하물 및 서류 배달
	세차 및 세탁	세차 혹은 세탁 서비스 제공
	기타 제조 및 판매	기타 제조판매
취업 알선형	관리사무 종사자	경영, 영업, 판매, 상담, 기타 사무직 등
	공공/전문직 종사자	교육강사, 보조교사, 리서치, 설문, 번역 등
	서비스 종사자	예식, 보건·의료, 운송, 여가, 조리, 배달 등
	판매 종사자	계산원, 대표원, 판매원, 판매 종사자
	농림어업숙련종사자	작물재배, 조경원, 별목원, 임산물 채취 등
	기능원/관련기능종사자	식품가공관련, 섬유·의복, 가죽, 배관공 등
	생산·제조 단순노무직	제조업 종사자, 청소원, 경비원, 도우미 등
	기타	육류, 수산물 가공 및 저장 등

자료: 1) 보건복지부(2020), 2020년 노인일자리 및 사회활동지원사업 운영안내

나. 운영 체계

사업 운영은 복지부의 지원을 통해 지자체, 수행기관을 중심으로 이루어진다. 복지부는 전체 사업을 기획하고 지원하며 지방자치단체가 지역 내 사업을 운영·관리한다. 수행기관은 공모를 통해 선정되며 참여자 관리 및 연계, 사업보고, 운영 등 사업 전반을 담당하는 역할을 한다.

〈그림2-5. 보건복지부 ‘노인일자리 및 사회활동지원사업’ 추진 체계〉



자료: 1) 보건복지부(2020), 2020년도 노인일자리 및 사회활동지원사업 운영안내

사업이 시작되면 참여를 희망하는 지자체는 복지부의 기본 운영지침에 근거하여 기본계획을 수립하고 참여 신청서를 제출해야 한다. 지자체 참여 신청서는 지역의 노인 인구 현황 및 사업 운영 계획에 대해 상세하게 기재하게 되어있으며 세부 내용은 다음과 같다.

- 주요 현황: 지역 내 노인인구 현황(노인인구수, 취약노인 현황 등), 노인관련 기관 현황, 기타 각종 통계자료 등
- 관련 활동 내용
- 수행기관 공모 및 선정계획(예상 배정량, 소요예산 등)
- 노인일자리 및 사회활동지원사업 관리·평가 방안
 - 사업 홍보 방안
 - 노인일자리 및 사회활동지원사업 참여자 교육 방안
 - 수행기관 관리 방안, 본사업 활동 평가 방안 등

수행기관은 참여자 활동 지원, 사업 운영 등 본 사업을 직접 수행하는 기관으로 지자체의 공모를 통해 선정되며 주로 시·군·구 노인복지 담당과, 노인복지관 및 노인복지센터, 시니어클럽, 대한노인회 취업지원센터, 종합사회복지관, 지역문화원, 지자체 전담기관(실버인력뱅크 등)이 해당한다. 수행기관 공모 시에는 기관의 사업 수행 능력(투입인력, 지역사회 내 인지도, 신뢰도, 유사사업 수행실적), 사업계획의 구체성, 지역 내 사업의 필요성 등을 평가하여 심사·선정한다.

본 사업의 운영 체계 중에서 가장 큰 특징 중 하나는 노인일자리 담당자의 운영이다. 노인일자리 담당자란 본 업무를 전담 지원하기 위해 배치되는 상근인력으로 사업의 원활한 운영을 위하여 시·도와 수행기관에 배치된다. 담당자 배정을 통해서 업무의 전문성을 높이고 업무를 분담해 질적 성과를 높일 수 있다.

시·도 노인일자리 담당자는 본 사업을 총괄하는 시·도의 업무를 지원하는 인력으로 17개 시도에 1명씩 배치되며 시·도별 사업량, 예산 배분 및 사업 계획 심사, 예산집행 보고현황 관리, 부진 사업 관리, 성과평가, 신규 프로그램 발굴 등 기타 사업 추진과 관련된 업무를 지원한다.

수행기관 노인일자리 담당자는 사업을 수행하는 민관기관 또는 사업을 직접 수행하는 시·군·구의 업무를 지원하는 인력으로, 수행기관(시·군·구)의 참여 노인 수, 사업량, 사업유형 등을 고려하여 지자체에서 배치하며, 참여자 모집, 활동비(또는 임금) 지급 등 사업 추진과 관련된 업무 등을 지원한다.

〈표2-29. 노인일자리 담당자 정의 및 업무〉

구분	시·도 노인일자리 담당자	수행기관 노인일자리 담당자
정의	<ul style="list-style-type: none"> 본 사업을 총괄하는 시·도의 업무를 전담 지원 	<ul style="list-style-type: none"> 사업을 수행하는 민간기관 또는 직접 수행하는 시·군·구 업무 지원
인원	<ul style="list-style-type: none"> 17개 시·도당 각 1명씩 배정 	<ul style="list-style-type: none"> 사업 유형에 따라 참여 노인 수에 비례하여 지자체에서 결정
급여 기준	<ul style="list-style-type: none"> 12개월, 월 1,893천원 이내에서 시·도별 탄력 운영 	<ul style="list-style-type: none"> 12개월, 월 1,850천원 이내에서 시·도별 탄력 운영

구분	시·도 노인일자리 담당자	수행기관 노인일자리 담당자
업무	<ul style="list-style-type: none"> 시·도별 사업량, 예산 배분 및 사업 계획 심사 지원 시·도별 사업추진 및 예산집행 보고현황 관리 지원 시·도별 사업 성과관리 지원 신규 노인일자리 프로그램 발굴 기타 사업 추진 업무 지원 	<ul style="list-style-type: none"> 참여자 모집, 선발, 교육, 활동관리 지원 매 월별 참여자 활동비 지급 및 시스템 관련 업무 <p>※ 업무 투입 전 사업 운영 교육 등을 반드시 이수해야 함.</p>

자료: 1) 보건복지부(2020), 2020년도 노인일자리 및 사회활동지원사업 운영안내

다. 성과 및 사례

노인일자리 및 사회활동지원사업은 2019년 기준 535,427명, 1,250개의 기관이 참여했으며, 참여 기관은 노인복지관(22.6%), 기타(17.7%), 대한노인회(16.9%), 종합사회복지관(16.7%), 시니어클럽(11.6%) 등의 순으로 많았다. 사업 참여자는 주당 평균 9.2시간 근무하였으며, 참여자의 94.9%가 정기적으로 근로하고 있는 것으로 나타났다.²⁹⁾

보건복지부는 참여자 개개인의 성과관리보다는 성공적인 일자리 사업 아이템 발굴 측면에 집중하고 있다. 보건복지부와 한국노인인력개발원은 노인일자리사업 아이템 발굴 및 사업의 내실화를 위해 2019년 신규 아이템 공모전을 실시하였으며 이를 통해 새로운 사업 아이디어를 발견하고 사업의 질을 높이고자 하였다.

〈표2-30. 2019년 노인일자리 및 사회활동지원사업 신규 아이템 공모전 수상작〉

사업유형	수행기관	사업명	사업내용
사회 서비스형	성북 시니어클럽	노인장기요양보험 인정조사 지원단	노인장기요양보험 자격 및 환경 실태 조사를 위한 인정조사 지원

29) 한국노인인력개발원, 노인일자리 및 사회활동지원사업 실태조사, 2019. 12

사업유형	수행기관	사업명	사업내용
시장형	시흥실버 인력뱅크	〈소담반찬〉 1인분 반찬 도시락가게	• 지역전통시장의 반찬, 식재료를 구입하여 1인가구에 맞춰 재배분 판매하는 가게 운영
공익형	대한노인회 아산시지회	키오스크 도우미	• 키오스크 도우미로 나서 노인과 장애인 등 원활한 접수 지원
공익형	북산동구 노인복지관	나도 친정엄마 있어요	• 결혼이주여성들에게 요리에 대한 도움 제공, 한국 생활방식 전파, 적응 지원
공익형	시흥실버 인력뱅크	우리집에 왜 왔니?	• 전래놀이를 통한 우리놀이 문화 보급
공익형	영천 시니어클럽	노·노 치매 서포터즈	• 재가경증치매노인을 정기적으로 방문하여지지, 안전확인 등 활동
사회 서비스형	구미 노인 일자리 창출 지원센터	스마트 노인일자리 지원센터	• 노인일자리 상담 업무를 수행, 노인일자리 수요처 및 구직자 발굴
사회 서비스형	중부지역 본부	고령소비자 피해예방상담원	• 한국소비자원과 협업으로 고령소비자 피해예방 상담원 양성, 상담 지원
시장형	제주지사	제주빌레나무 재배·보급 사업	• 지역사회 초등학교 교실에 빌레 나무를 보급하여 미세먼지 저감 등 가치 창출

자료: 1) 한국노인인력개발원(2019), 블로그(www.blog.naver.com/kordi_seniorjob) 참조

2019년 신규 아이템 공모전에서 대상을 받은 ‘노인장기요양보험 인정조사 지원단’은 국민건강보험공단 노인장기요양보험 인정을 위한 조사 시 5060세대 참여자가 신청자의 가정, 요양원에 함께 방문하여 조사를 지원하는 활동으로 기존의 업무에 5060세대를 활용하여 업무 효율성을 높인다는 점에서 주목할 필요가 있다.

또한, ‘키오스크 도우미’ 사업은 5060세대 참여자가 키오스크 도우미가 되어 키오스크 사용이 어려운 노인, 장애인, 일반 이용객의 접수를 지원하는 활동으로 최근 쟁점이 되었던 문제에 5060세대 일자리사업을 연계하여 사회문제를 해결하고자 했던 사례로 볼 수 있다.

③ 중소벤처기업부 ‘중장년기술창업센터’

가. 사업 개요

중기부는 5060세대 포함, 취업취약계층의 일자리 확대를 목적으로 창업지원 중심의 사업을 시행하고 있으며, 중기부의 주요 사업은 사업화 지원, 창업교육, 시설·공간·보육 지원, 행사·네트워크 지원으로 구분된다. 본 보고서에서는 시설·공간·보육 분야의 사업으로, 창업 공간 지원 및 엑셀러레이팅을 진행하는 ‘중장년기술창업센터’ 사업에 대해 다루고자 한다.

〈표2-31. 2020년 중기부 창업지원사업 주요 내역〉

분야	사업 개수	세부 내역
사업화 지원	12	예비창업패키지, 초기창업패키지, 창업도약패키지, 창업성공패키지 등
창업교육	3	실전창업교육, 메이커 문화 확산, 멘토링플랫폼 운영 지원
시설·공간·보육 지원	9	중장년기술창업센터, 1인 창조기업 활성화 지원, 창조경제혁신센터, 스타트업 파크 등
행사·네트워크 지원	2	도전! K-스타트업, 글로벌 스타트업 페스티벌

자료: 1) 중소벤처기업부(2019), 2020년 중기부 창업지원사업 통합 시행계획 공고 참조

중장년기술창업센터는 경력·네트워크·전문성을 보유한 중장년(만 40세 이상) 예비 창업자 또는 창업자에게 사무공간, 교육, 전문가 상담·자문 등 창업 거점을 제공하여 창업 실행 및 안정화를 도모한다. 모집분야에는 신기술, 기술집약형 IT, 문화콘텐츠 및 게임, 출판 및 디자인 등 지식서비스업 중심의 372개 업종이 있다. 사업 예산은 44.6억 원이며, 전국 27개 중장년기술창업센터가 운영되고 있다.

본 사업 참여자는 필요한 창업 교육을 받을 수 있으며 업무에 필요한 사무공간을 지원받을 수 있다. 또한, 창업 및 사업 발전에 필요한 멘토링, 컨설팅 등의 자문과 함께 타 지원사업과의 연계 및 투자 유치 기회가 제공되어 보다 안정적으로 창업에 도전할 기회를 얻는다.

〈표2-32. 중장년기술창업센터 지원내용〉

구분	지원내용
발굴	<ul style="list-style-type: none"> 기업 대상 찾아가는 중장년 맞춤형 교육, 홍보 진행 창업 상담 등
교육	<ul style="list-style-type: none"> 창업기초교육, 창업일반·심화교육 기술별 특화 교육 등
공간	<ul style="list-style-type: none"> 사무공간, 회의실, 강의실, 코워킹 스페이스 등 입주 지원
보육	<ul style="list-style-type: none"> 멘토링, 컨설팅 지원 네트워킹 지원 타 지원사업 연계, 투자유치 기타 맞춤형 프로그램

자료: 1) 중장년기술창업센터 홈페이지(www.mss.go.kr) 참조

중장년기술창업센터는 노하우와 경력을 보유한 중장년층을 대상으로 (예비)창업자 발굴에서 창업교육, 창업지원까지 이어지는 One-stop 형태의 창업지원 서비스를 제공하고자 노력한다. 센터는 창업희망자 발굴을 위하여 대기업·공공기관 등에 소속된 퇴직예정자를 대상으로 기술창업교육 및 방문 프로그램을 운영하기도 하며, 온·오프라인으로 창업 관련 상담을 지원한다.

나. 운영 체계

중장년기술창업센터는 주로 지자체와 대학의 산학협력단, 기타 재단법인의 협력을 통해 운영된다. 대부분 센터의 주관기관은 지자체, 협력기관은 대학교 산학협력단인 경우가 많으나, 일부 지자체의 경우 대학교 산학협력단 또는 유관 재단법인이 주관기관을 맡기도 한다.

〈표2-33. 중장년기술창업센터 주관기관별 구분〉

주관기관	지역(주관기관)명
지자체	마포구, 성북구, 달서구, 수성구, 칠곡군, 광주광역시, 의정부시, 인천광역시, 울산동구, 울주군, 청주시, 익산시, 전라북도, 당진시
재단법인	부산시(부산인재평생교육진흥원), 전라남도(전남정보문화산업진흥원), 경기도(경기도경제과학진흥원), 성남시(성남산업진흥원), 고양시(고양지식정보산업진흥원), 김해시(김해산업진흥의생명융합재단), 제주(재단법인 넥스트챌린지)
대학교 산학협력단	계명구(계명문화대학교), 춘천시(한림성심대학교), 충청북도(서원대학교), 경상남도(경남과학기술대학교), 영산대(영산대학교), 한밭대(한밭대학교)

자료: 1) 중소벤처기업부(2020), 2020년 중장년기술창업센터 주관(협력)기관 현황

중장년기술창업센터의 주 기능은 공간 지원으로 (예비)창업자들이 이용할 수 있는 업무 공간을 제공한다. 센터 내에는 1인실, 2인실로 구성된 입주공간이 마련되어 있어 창업을 준비하는 공간으로 이용할 수 있으며, 이 외 사업에 필요한 회의실, 컴퓨터실, 세미나실과 교육장, 행정지원실, 상담실 등이 있어 필요할 경우 자유롭게 이용할 수 있다. 센터 입주기업은 상시 모집하며, 입주를 희망하는 중장년이 입주신청서를 작성하면 서류심사와 면접심사를 걸쳐 입주기업을 선정한다.

입주 신청자는 입주 후 3개월 이내 사업자등록을 해야 하며 공고일 이내 창업한 지 3년이 지나지 않은 사람도 신청할 수 있다. 선정자는 최대 1년간 입주가 가능하며, 창업기업은 1년 입주 후 연장평가를 통해 최대 2년까지 입주가 가능하다. 센터 입주기업은 타 센터로 이동입주가 가능하나 전체기간이 최대 2년을 초과할 수는 없다.

다. 성과 및 사례

청주시 중장년기술창업센터는 2019년 전국 센터운영 성과평가에서 상위 10%에 해당하는 S등급을 4년 연속 받은 우수한 센터이다. 위 센터는 같은 해 27명의 신규 창업자를 배출하였으며, 전체 입주기업 및 회원 기업의 총매출 80억, 고용창출 95명이라는 성과를 나타냈다.

청주시 중장년기술창업센터는 청주시청이 주관하고 (사)퍼스트경영기술연구원이 협력하는 센터로, 지방자치단체와 교육훈련, 창업교육에 많은 경험이 있는 전문기관이 연계함으로써 전문적인 창업 프로그램 제공, 창업 촉진 및 일자리 창출에 기여하고 있다.

〈표2-34. 청주시 중장년기술창업센터 지원 서비스〉

구분	세부 내용
창업공간지원	<ul style="list-style-type: none"> • 1인실, 2인실 등 입주 공간 지원 • 회의실, 상담실 등 업무 공간 지원 • 복사, 스캔, 프린터 등 오피스 기기 무료 사용
창업전문교육지원	<ul style="list-style-type: none"> • 창업계획 수립 및 실행, 경영일반 교육 • 마케팅 교육, 사업계획서 수립방법 교육 등
창업상담 및 자문지원	<ul style="list-style-type: none"> • 멘토링 서비스 운영 • 전문인력 POOL (30명) 내외 운영
네트워킹 지원	<ul style="list-style-type: none"> • 입주기업 간담회, 현장체험·견학 • 타 기관 연계 권역별 워크숍 진행 등
선택형 프로그램비 지원	<ul style="list-style-type: none"> • 입주기업에 적합한 맞춤형 프로그램 소요경비 지원 - 온라인 디자인 제작 지원, 기타 마케팅 지원 등

자료: 1) 청주시 중장년기술창업센터 홈페이지(www.cjsenior.co.kr) 참조

본 센터는 1인실, 2인실 포함 28개의 입주 공간을 보유하고 있으며, 회의실(2개), 상담실(1개), 교육장(1개), 휴게실(1개), 컴퓨터실(PC 10대), 접견실(1개) 등의 업무 공간도 제공한다. 창업교육은 경영일반부터 분야별 비즈니스모델 교육까지 창업 초기단계에 필요한 맞춤교육이 진행된다. 세부 창업교육 내용은 다음과 같다.

- 창업계획 수립 및 실행: 시장조사 및 소비자 분석, 21C유망사업과 트렌드, 기업가 정신과 경영자 리더십, 여성기업가의 경영 실태와 과제 등
- 창업 일반: SNS마케팅, 사업계획서 수립방법, 사업계획서 활용법 등
- 경영 일반: 개인창업자 절세 방법, 근로기준법, 법무지식, 세무회계 등
- 분야별 기업이해 비즈니스 모델: 융복합 비즈니스를 통한 비즈니스, 중소기업 경영 재무 노하우, 기업원가설계 및 효율경영 등

2) 지방자치단체

지역사회 내 5060세대의 비율이 증가하고 5060세대의 경제활동 여부가 지역경제에 큰 영향을 미치면서 관련된 정책 및 사업을 추진하는 지방자치단체(이하 지자체)가 증가하고 있다. 2015년 서울시는 전국 최초로 ‘장년층 인생이모작 지원에 관한 조례’를 제정하며 5060세대 일자리사업을 추진하기 위한 근거를 만들기 시작하였다. 이후 대전광역시, 충청남도, 부산광역시 등의 광역자치단체들도 5060세대 지원 관련 조례를 제정하기 시작, 현재는 10개의 광역자치단체 외 여러 기초자치단체에서 관련 조례를 제정한 상태이다. 조례를 제정한 기초자치단체는 서울시와 경기도 내 시·군·구가 대부분을 차지한다.

〈표2-35. ‘인생이모작 지원에 관한 조례’ 제정 광역자치단체〉

구분	조례
서울특별시	장년층 인생이모작 지원에 관한 조례
부산광역시	장년층 생애재설계 지원 조례
대전광역시	인생이모작지원센터 설치 및 운영 조례
광주광역시	장년층 생애재설계 지원 조례
경기도	증장년 일자리 지원에 관한 조례
충청남도	인생이모작지원센터 설치·운영 조례
전라북도	장년층 생애재설계 지원에 관한 조례
제주도	장년층 생애재설계 지원 조례
강원도	강원도 장년층 생애재설계 지원 조례
대구광역시	장년층 인생이모작 지원에 관한 조례
경상북도	장년층 인생이모작 지원에 관한 조례

자료: 1) 보건복지부(2020), 2020년 노인일자리 및 사회활동지원사업 운영안내 참조
 자료: 2) 국가법령정보센터 홈페이지 참조 (www.law.go.kr)

광역자치단체 조례의 주요내용을 살펴보면 대부분의 지자체는 50세 이상, 60세 미만을 중장년으로 정의하고 있으며, 지원시설 설치에 관한 내용을 포함하고 있다.³⁰⁾ 주요내용은 다음과 같다.

- 연령기준: 50세 이상 60세 미만으로 정의(단, 광주는 45세~64세로 정의)
- 지원내용: 취업 및 창업교육, 사회공헌활동 지원사업, 노후준비, 재무설계, 신체적, 정신적 건강증진 지원사업, 취업훈련 및 일자리 지원사업 등
- 지원시설 설치·운영: 생애재설계 지원시설, 인생이모작지원시설 등
- 위원회 설치 및 기능: 각 호 사항의 심의·자문을 위한 위원회 설치

조례 제정 이후 5060세대 일자리사업이 시작되면서 해당 사업을 위한 별도의 조직이 신설하는 지자체도 있다. 기존 5060세대 일자리사업은 노인복지 관련 부서 또는 일자리 관련 부서에서 담당하는 경우가 많았으나 최근에는 전담 부서를 통해 사업을 운영·관리하려는 지자체가 많아지고 있다.

〈표2-36. 지자체별 5060세대 일자리사업 담당부서〉

구분	지역	담당부서
전담 부서	서울	서울특별시 인생이모작지원과 인생이모작사업팀
	경기	경기도 노인복지과 노인일자리팀/중장년지원팀
	경남	경상남도 일자리경제과 신중년일자리담당
	제주	제주특별자치도 일자리과 일자리정책(중장년)
노인복지 관련 부서	인천	인천광역시 복지국 노인정책과
	광주	광주광역시 복지건강국 고령사회정책과
	대전	대전광역시 보건복지국 노인복지과
	울산	울산광역시 복지여성건강국 어르신복지과
	세종	세종특별자치시 보건복지국 노인장애인과
	부산	부산광역시 노인복지과 장노년일자리팀
	충북	충청북도 노인장애인과 노인복지팀
	충남	충청남도 노인복지과 노인일자리팀
	경북	경상북도 복지건강국 어르신복지과

30) 국가법령정보센터(2020.04), www.law.go.kr

구분	지역	담당부서
일자리 관련 부서	대구	대구광역시 일자리투자국 일자리노동정책과
	강원	강원도 일자리국 청년어르신일자리과
	전북	전라북도 일자리정책관 일자리취업지원팀
	전남	전라남도 일자리정책본부 일자리정책과

자료: 1) 각 지자체 홈페이지 참조(2020.04)

5060세대를 대상으로 한 사업이 점차 활성화되면서 지원의 효율성과 전문성을 강화하기 위한 5060세대 전담기관도 증가하였다. 특히 5060세대 세대가 시 전체 인구의 23%를 차지하는 서울시는 2016년 4월 서울시50플러스재단을 설립하고 각 자치구에 50플러스캠퍼스, 50플러스센터, 50플러스상담센터 등을 세워 5060세대 지원을 강화하였다. 또한, 5060세대 인구 비율이 25.7%로 국내 광역시 중 가장 높은 부산시도 같은 해 2016년 장년층을 위한 조례를 제정한 뒤 장노년일자리지원센터를 설립, 5060세대 지원사업의 활성화를 꾀하였다.

이러한 전담기관은 하나의 창구로서 산발되어 있는 사업들을 연계하여 통합적 서비스를 제공하고, 서비스의 수준과 사업의 성과를 높이는데 기여하고 있다. 또한 5060세대 지원 외에도 노인 지원, 일반 교육, 일자리 교육 등의 타 사업을 병행하는 경우도 많다. 전담기관이 없는 지자체에서는 일자리재단, 일자리센터, 경제진흥원 등이 그 역할을 대신하고 있다.

〈표2-37. 지자체별 5060세대 대상 일자리사업 운영기관〉

지역	기관명	성격
서울	서울시50플러스재단	서울시 산하기관
부산	장노년일자리지원센터	부산시 지정 장노년지원 전문기관
대구	각 구별 시니어클럽	구청 위탁 노인일자리 전담기관
인천	고령사회대응센터	인천시여성가족재단(위탁운영)
광주	광주평생교육진흥원 (‘20년 빛고을50+센터 조성예정)	광주시 산하기관

지역	기관명	성격
대전	인생이모작지원센터 (새로시작재단 설립 검토 중)	대전복지재단(위탁운영)
울산	내일설계지원센터	한국폴리텍대학 울산캠퍼스(위탁운영)
경기	경기도일자리재단	경기도 산하기관
충남	인생이모작지원센터	충청남도 산하기관 (도단위 최초 개소)
전북	전라북도일자리종합센터	전라북도, 경제통상진흥원 컨소시엄 구성
경북	경상북도경제진흥원	경상북도 산하기관
경남	인생이모작지원센터	경상남도 산하기관
제주	제주평생교육장학진흥원	제주발전연구원(위탁운영)

자료:1) 노사발전재단(2019), 신중년 인생3모작 설계지원 안내서 참조

자료 2) 지역주도형 신중년 일자리모델 설계 및 추진방안 참조

해당 운영기관에서는 재취업·창업교육부터 생애재설계, 일자리매칭, 커뮤니티 지원 등 다양한 사업을 진행하고 있으며, 주요 내용은 다음과 같다.

〈표2-38. 5060세대 대상 일자리사업 운영기관 사업내용〉

구분	내용
교육	정보화교육, 직종교육, 평생교육, 재취업교육, 문화강좌 등
일자리	재취업·창업 상담, 자금경영지원, 재도약 취업지원, 경력개발 등
생애재설계	인생재설계상담, 생애재설계상담 등
커뮤니티	동아리지원, 커뮤니티지원 등

자료:1) 노사발전재단(2019), 신중년 인생3모작 설계지원 안내서 참조

지자체 5060세대 사업의 대부분은 고용노동부, 보건복지부 등 중앙정부의 예산을 지원 받아 운영된다. 일반적으로 중앙정부가 전체사업계획을 수립, 공모를 통해 지자체를 선정하면 지자체에서 세부 사업계획을 수립하고 위탁기관을 선정하여 수행하는 방식이다. 그러나 최근 각 지역의 특성을 반영하여 지자체가 개발, 운영하는 지원사업의 규모가 증가하고 있다.

〈표2-39. 광역자치단체 5060세대 지원사업 현황〉

지역	사업명	주요내용
서울	50+보람일자리,	• 50+세대 사회공헌형 일자리 발굴
	50+센터 및 캠퍼스 확충	• 신중년 지원 센터 및 캠퍼스 확충
부산	평생교육 활성화 및 인프라 확대	• 장년층 재취업, 창업 교육, 인문교양 강의 등
	신중년 취업-창업 기회 확대	• 장노년일자리확충, 시니어일자리창출 우수 기업 발굴
대구	5060세대를 위한 선배시민아카데미	• 선배시민 양성 교육 전반, 은퇴 후 재무설계, 귀농 교육 등
	5060 일자리 인턴제	• 대구시 거주 만40~64세 이하 미취업 중장년 대상 채용
	이모작 지원센터 설립	• 사회공헌활동 포함 사회참여 프로그램 개발 및 운영, 일자리 알선 등
인천	신낙원 등 신중년 일자리사업 확대	• 신낙원, 컨설턴트 일자리 창출, 사회공헌 활동 지원
광주	중장년 사회공헌 활동기양성	• 전문교육, 현장실습 등 사회공헌 분야별 전문교육 운영
	빛고을 50+ 일자리 지원사업	• 사회적 일자리, 시장형 일자리 등 일자리 발굴 및 제공
대전	새로시작재단 설립 예정	• 중장년 은퇴자를 위한 재단 설립

지역	사업명	주요내용
울산	중장년층 재취업 훈련사업	<ul style="list-style-type: none"> 한국폴리텍대학 울산캠퍼스 주관 재취업 훈련 진행
경기	5060 퇴직자 일자리 창출 지원사업	<ul style="list-style-type: none"> 퇴직 전문 일자리 창출
	세대융합형 신중년 창업 서포터즈	<ul style="list-style-type: none"> 신중년의 지식, 경험을 청년창업가의 아이템과 융합하여 사업화 지원
	4060 재취업 지원사업	<ul style="list-style-type: none"> 생계형 구직자를 대상으로 교육 훈련, 재취업 지원, 직무 체험 지원
충남	신중년 전문 강사 양성 및 일자리연계	<ul style="list-style-type: none"> 종합자격증 교육과정 운영 및 양성 파견처 구축, 파견
전북	노인은퇴자 작업공간 조성	<ul style="list-style-type: none"> 노인은퇴자 작업공간 운영, 노인공방, 교육 프로그램 운영
전남	4050 희망 일자리 프로젝트	<ul style="list-style-type: none"> 직업훈련 교육, 일자리 제공
	4050 희망 리턴 업 프로젝트	<ul style="list-style-type: none"> 신중년 채용 인식개선, 신중년 취업역량 진단
경북	장년층 인생이모작 지원체계 구축	<ul style="list-style-type: none"> 경북 이모작 지원센터 설립, 일자리 발굴, 사회공헌활동 지원
제주	탐나는 5060프로젝트	<ul style="list-style-type: none"> 5060세대 일자리 취업 지원, 취업 교육, 재능나눔 활동 등

가. 경기복지재단(2019), 경기도 중장년 지원 계획 수립 연구 참조

5060세대 지원사업이 활발한 대표적인 지자체로 서울시와 경기도를 들 수 있다. 서울시는 2016년 설립한 서울시50플러스재단을 중심으로 5060세대 일자리사업을 확대해나가고 있으며, 경기도는 5060 퇴직자 일자리사업, 세대융합형 창업 서포터즈 사업 등 5060세대의 경험과 노하우를 활용할 수 있는 사업을 확대하고 있다. 이에 본 보고서에서는 서울시와 경기도의 5060세대 일자리사업을 살펴본다.

① 서울시50플러스재단 ‘50+ 보람일자리사업’

서울시는 5060세대 문제에 적극적으로 대응하고 있는 지자체 중 하나로 2015년 전국 지자체 중 처음으로 ‘장년층 인생이모작 지원에 관한 조례’를 제정, 5060세대 지원을 위한 법적 기반을 마련하였다. 같은 해 10월에는 ‘서울시50플러스재단 설립 및 운영에 관한 조례’를 제정하여 2016년 장년층 관련 연구 및 사업을 총괄하는 ‘서울시50플러스재단’을 설립하였다.

서울시50플러스재단은 50+세대를 대상으로 취업, 복지, 교육, 상담 등의 맞춤형 서비스를 제공하는 서울시 산하기관으로 5060세대의 일자리와 관련된 다양한 사업을 운영하고 있다. 재단의 대표적인 사업은 ‘50+보람일자리사업’으로 2015년부터 5060세대에게 사회공헌일job 자리를 지원하고 있다.

〈표2-40. 2020년 서울시50플러스재단 사업〉

구분	사업명	주요내용
사회공헌 일자리	50+보람일자리	<ul style="list-style-type: none"> 50+세대의 경험과 역량을 활용하여 사회에 기여할 수 있는 일자리 연계
	사회공헌활동 지원사업	<ul style="list-style-type: none"> 만50세 이상 해당분야 경력3년 이상의 전문직인력을 비영리단체, 사회적기업 등과 매칭하는 사업(고용노동부)
	이야기할머니사업	<ul style="list-style-type: none"> 소정의 교육을 마친 여성 어르신들이 유아교육기관을 방문하여 유아들에게 옛이야기를 들려주는 사업
커리어 전환·취업	서울시50+인턴십	<ul style="list-style-type: none"> 사회적경제, 중소기업 및 소상공인지원영역에서 파트타임형으로 근무할 수 있는 인턴십 사업
	서울50+뉴딜인턴십	<ul style="list-style-type: none"> 50+세대 및 퇴직 전문인력에게 민간기업에서의 풀타임 인턴십 기회 제공

구분	사업명	주요내용
	굿잡5060	<ul style="list-style-type: none"> 워크숍, 핵심역량 강화교육 등을 통해 취업 지원, 현대자동차그룹-고용노동부-(주)상상우리와 함께 진행
	50+적합일자리사업	<ul style="list-style-type: none"> 50+세대의 양코르커리어를 효과적으로 지원하기 위해 공공-민간 파트너들과 협력하여 다양한 일자리 발굴
창업·창직	JUMP-UP 5060	<ul style="list-style-type: none"> 도시를 되살릴 창업 아이템을 가진 5060 창업가를 발굴, 교육 및 실습과정, 사업화 지원
	공유사무실지원	<ul style="list-style-type: none"> 50+세대 개인 및 단체의 창업·창직을 지원하는 공유 사무실 지원, 역량강화를 통한 멘토링 등 프로그램 지원
	50+단체지원	<ul style="list-style-type: none"> 50+세대가 모여 비영리법인, 비영리민간단체, 협동조합 등의 단체를 구성하면 설립금 및 컨설팅 지원
양코르 전직지원	퇴직(예정자) 인생설계 지원 프로그램	<ul style="list-style-type: none"> 제2의 양코르커리어로 수익뿐 아니라 사회적 가치도 실현할 수 있도록 맞춤형 커리어 전환 콘텐츠 구성·제공

자료 1) 서울시50플러스재단 홈페이지(www.50plus.or.kr/) 참조

가. 사업 개요

서울시의 대표적인 사업으로 일컬어지는 ‘50+보람일자리사업’(이하 보람일자리사업)은 사회적 경험과 전문성을 갖춘 50플러스 세대에게 사회에 기여할 수 있는 일자리를 제공하여 활력 있고 보람찬 인생 후반기를 지원하는 사업으로 2015년부터 시작되었다. 보람일자리사업은 퇴직한 5060세대가 다양한 유형의 활동을 통하여 인적 네트워크를 구성하고, 자발적으로 인생을 설계할 수 있도록 지원하여 원하는 분야의 사회활동으로 진출할 수 있도록 하는 디딤돌 역할을 한다.

여기서 말하는 보람일자리는 ‘사회에 기여할 수 있는 일자리’로 자기만족도와 성취감을 위해 참여하는 봉사적 성격의 활동을 뜻한다. 본 사업의 참여 대상자는 만 50세~67세 서울시 거주자로 별도로 요구하는 경력사항은 없다. 따라서 경력, 전문성 등의 자격 요건이 없어 이전 직무와 상관없이 참여할 수 있으나, 활동으로 얻을 수 있는 급여가 적어 경력 활용, 생계유지를 목적으로 하는 사람들 보다는 사회공헌에 관심이 많은 자에게 적합하다.

사업유형은 사회서비스, 마을, 세대통합, 당사자 영역으로 구분되어 있으며, 세부사업 별로 인원 및 활동 기간, 담당 기관, 활동조건 다르기 때문에 참여자 모집은 각 사업별로 따로 진행된다.

〈표2-41. 2020년 50+보람일자리 사업영역〉

영역	세부사업명
사회서비스	발달장애인 평생교육센터지원단, 장애인시설지원단, 성인발달장애낮 활동 도우미, 장애인직업재활지원단, 50+IT지원단, 시각장애인 생활 이동지원
마을	공공복지서포터즈, 행복도시락나눔지원단, 50+에너지컨설팅트사업단, 현충원보람이, 방문교사, 50+마을기록지원단
세대통합	청소년시설50+지원단, 학교안전관리지원단, 한지붕세대공감 코디네이터, 어린이집50+지원단, 도시농부텃밭교육단, 어르신일자리지원단, 경로당 복지파트너, 독거어르신후견지원단, 50+건강코디네이터사업단 등
당사자	50+학습지원단, 50+컨설팅트, 50+커뮤니티지원단

자료 1) 서울시(2019), 서울시일자리정책종합계획 참조

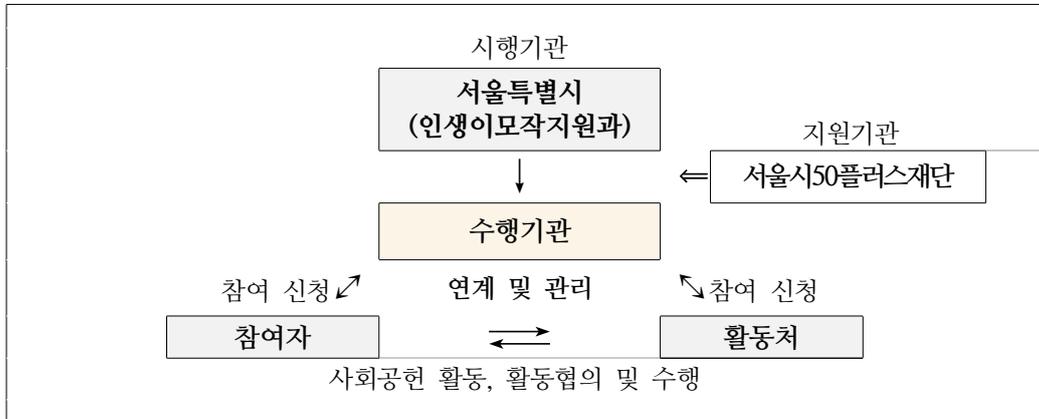
본 사업의 기본 활동비는 한 시간에 9,211원으로 최대 월 57시간, 525,020원을 받을 수 있다. 그러나 일부 사업의 경우 사업의 특성을 고려하여 더 높은 시급과 긴 활동시간을 제공하기도 한다. 예를 들어, 마을영역의 공공복지 서포터즈의 경우 시급은 9,211원으로 동일하나 1일 4시간, 주 5일 근무가 가능하여 월 최대 974,120원이 지급되며, 사회서비스 영역의 장애인시설사업의 경우에는 시급 10,870원에 월 57시간 활동이 가능하여 월 최대 749,590원을 받을 수 있다.³¹⁾

31) 서울특별시, 보람일자리사업 공통운영지침 개정안, 2019

나. 운영 체계

보람일자리사업은 서울시의 지원 아래 지자체와 수행기관의 협약을 통하여 운영된다. 서울시는 사업의 기본계획을 수립, 시·도별 예산을 배분하는 역할을 담당하며, 지자체는 세부 계획을 수립한 뒤 수행기관과의 위탁계약을 통해 사업을 운영한다. 협약을 체결한 수행기관은 제출한 사업계획을 바탕으로 참여자를 선정하고, 선정된 참여자의 활동관리, 사후관리, 만족도 평가 등을 사업 운영을 총괄한다.

〈그림2-6. 서울시 50+보람일자리 사업 추진 체계〉



자료: 1) 서울특별시(2019), 2019 서울시 50+ 보람일자리 사업 공동운영지침 개정안 참조

서울시50플러스재단은 사업의 지원기관으로써 참여자 교육을 담당하며, 사업 성과사례집 제작 및 홍보 등 사업 홍보 및 성과 확산의 역할을 한다. 서울50플러스재단의 교육 내용은 다음과 같다.

- 기본교육: 50+인식전환 및 변화관리, 관계형성, 갈등관리, 의사소통
- 업무교육: 직업윤리, 활동처 관련 교육, 직무 관련 교육
- 법정교육: 성희롱 예방교육, 개인정보 보호교육, 인권교육

보람일자리사업의 모든 참여자는 활동 개시 전후 위 교육에 참여하여야 하며, 사업별 특성에 따라 별도의 직무교육이 필요한 경우에는 수행기관이 자체적으로 운영하는 교육에 참여할 수 있다. 전체 교육 기간 동안에는 교육실비(1일 1만 5천 원)가 지원된다.

다. 사업 성과

서울시는 매해 보람일자리사업 성과사례집을 발간하여 사업에 대한 성과를 공유한다. 서울시 50+보람일자리 성과사례집에 따르면 본 사업 참여자는 2015년 442명, 2016년 719명에서 2017년 2,022명으로 크게 늘었으며, 2019년에는 31개 세부 사업에 2,402명이 참여하였다. 이 중 50~54세 405명, 55~59세 676명, 60~64세 959명, 65~67세 362명으로 5060세대에 해당하는 참여자는 2,040명으로 나타났다.

이들이 배치된 활동처는 총 1,623개소 중 사회복지시설 1,022개소, 교육시설 405개소, 사회적경제 69개소, 기타 127개소 순으로 지역복지관, 복지센터, 요양원, 주간보호센터 등의 사회복지시설이 62%(1,022개소)로 가장 높은 비중을 차지하였다. 서울시는 성과사례집 내 각 사업별 실적을 기재하여 사업별 활동결과 및 사업의 효과성 등을 관리하고 있다.

〈표2-42. 2020년 서울시 50+보람일자리사업 주요 실적〉

세부사업명	실적 내용	실적
장애인시설지원단	시설 프로그램 지원	61,578건
50+ IT지원단	연 IT 강의 횟수	5,076시간
시각장애인생활이동	생활 이동을 위한 차량운행	38,212건
행복도시락나눔지원	행복 도시락 포장	347,137식
학교안전관리지원단	교내외 안전지도	7,148건

자료: 1) 서울시(2019), 서울시 50+보람일자리 성과사례집 2019

② 경기도 ‘5060 퇴직자 일자리창출 지원사업’

경기도의 50세~64세의 규모는 2017년 기준 271만 2천명으로 전국 최고 수준이며 2000년대 초반부터 지속적으로 증가하고 있다. 2009년 경기도의 중장년 인구 비중은 경기도 전체 인구의 15.2%를 차지하였으나, 2018년에는 22.5%로 10년간 7% 넘게 증가하였다. 이는 50세 이상 인구가 경기도의 경제 및 사회에 미치는 영향이 지속적으로 증가하고 있음을 의미한다.

이에 경기도는 50세 이상 64세 이하를 중장년으로 정의하고 「경기도 중장년 지원에 관한 조례」를 제정하여 5060세대가 성공적인 노년기를 준비할 수 있도록 지원하고 있다. 경기도는 조례를 바탕으로 중장년 교육사업, 사회공헌활동 지원사업, 인력 개발 사업 등 노후 준비를 위한 다양한 방면의 사업을 시행한다. 대표적인 사업은 5060 퇴직자 일자리창출 지원사업으로 5060세대의 경험과 전문성을 활용하면서, 도내 중소기업의 역량을 강화하는 사업이다

〈표2-43. 경기도 5060세대 대상 주요 일자리지원 사업〉

사업명	주요 내용
5060 퇴직자 일자리창출 지원사업	<ul style="list-style-type: none"> 전문성을 갖춘 은퇴인력을 중소기업에 매칭하여 기업 맞춤형 컨설팅 제공, 컨설팅 비용 지급
세대융합형 신중년 창업 서포터즈	<ul style="list-style-type: none"> 신중년의 지식 경험과 청년창업자의 사업 아이템을 융합하여 사업화 전 단계를 지원하는 사업
중·장년 여성 취업지원	<ul style="list-style-type: none"> 중·장년 여성 대상 취업정보 제공, 단기역량강화 교육, 취업알선 등 맞춤형서비스 지원
4060 재취업 지원사업	<ul style="list-style-type: none"> 생계형 구직자 대상 교육훈련 프로그램 제공, 지속적인 상담·알선 지원, 직무체험 기회 제공
중장년 일자리 박람회	<ul style="list-style-type: none"> 중장년층 구인기업 및 구직자를 대상으로 박람회를 개최하여 구직정보 제공, 매칭, 컨설팅 등 지원
신중년 경력활용 소상공인 금융주치의 사업	<ul style="list-style-type: none"> 금융권 신중년 퇴직자 60명을 선발하여, 경기도 소상공인, 중소기업 등에 재무진단 컨설팅 제공

자료 1) 경기복지재단(2019), 경기도 중장년 지원 계획 수립 연구 참조

가. 사업 개요

경기도의 5060 퇴직자 일자리창출 지원사업은 특정 산업 분야에 풍부한 경험 및 노하우를 보유한 퇴직 전문인력과 전문 기술 인력이 부족한 중소기업을 매칭하는 사업으로 퇴직전문가의 일자리창출과 중소기업의 역량강화를 지원한다.

본 사업은 킨텍스와 경기도경제과학진흥원이 운영기관으로 참여한다. 킨텍스는 ‘5060 퇴직자 일자리창출 해외·수출마케팅 지원사업’을 통해 무역, 수출마케팅 분야를 지원하며, 경기도경제과학진흥원은 ‘베이비붐세대 퇴직자 일자리 창출 지원사업’이라는 이름으로 R&D, 창업, 기술, 경영 등의 분야를 지원한다. 위 기관들은 해당하는 분야에 따라 참여를 희망하는 중소기업과 퇴직전문가를 모집, 선발하여 기업의 수요에 따라 적절한 퇴직전문가를 배치한다. 선정된 기업은 경영, 인력, 기술 분야 등 전문가들의 1:1 맞춤형 컨설팅을 제공받게 되며, 월 10만원 × 희망 개월 수에 해당하는 금액을 인건비, 참가비 명목으로 부담하여야 한다. 기업의 부담금은 운영기관을 통해 퇴직전문가 활동비의 일부로 사용된다.

사업에 참여하는 퇴직전문가는 멘토로서 월 4회 이상 온·오프 컨설팅을 수행하게 된다. 업무는 재택근무를 원칙으로 하되, 최소 1회 이상, 가급적 주 1회 기업에 방문하는 방식으로 이루어진다. 퇴직전문가에게는 1개 기업 당 월 50만원의 활동비가 지원되며 최대 3개 기업에서 활동할 수 있다.

〈표2-44. 5060 퇴직자 일자리창출 지원사업 사업 내용〉

구분	킨텍스	경기도경제과학진흥원
사업명	<ul style="list-style-type: none"> 5060 퇴직자 일자리창출 해외 수출마케팅 지원사업 	<ul style="list-style-type: none"> 베이비붐세대 퇴직자 일자리 창출 지원사업
지원 분야	<ul style="list-style-type: none"> 외국어 제안서 작성, 수출 판로 개척, 마케팅 다각화 신규 바이어 발굴 등 	<ul style="list-style-type: none"> R&D, 사업화, 지식재산 창업, 기술 경영 자문, 인력(노무, 법무 등)
참여기업 자격 조건	<ul style="list-style-type: none"> 경기도 소재 중소기업 국가 R&D 사업에 참여가 제한되지 않는 기업 	

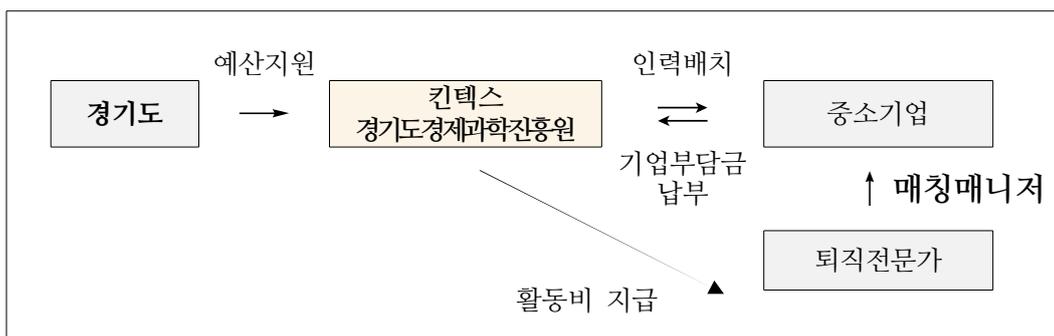
퇴직전문가 자격 조건	<ul style="list-style-type: none"> 경기도 내 거주자로 직업이 없는 퇴직자 해외마케팅 및 수출, 무역 등 관련 업무경력 10년 이상 인성, 직무경력 등 전문 역량, 외국어 사용능력, 근무경력 등을 통한 평가에 부합하는 자 	<ul style="list-style-type: none"> 경기도 내 거주자로 직업이 없는 퇴직자 R&D과제 기획과 기술개발과제 사업화 컨설팅이 가능한 전문가 맞춤형 컨설팅이 가능한 전문가 본인명의 통장으로 활동비 지급이 가능한 자
퇴직전문가 지원 사항	<ul style="list-style-type: none"> 1개 기업 당 월 50만원, 최대 3개 기업(150만원) 지급 가능 출장비 1회 32,000원 지급 	

자료 1) 킨텍스(2020), 5060퇴직자 일자리창출 해외 수출마케팅 지원사업 홈페이지 참조
 2) 경기도경제과학진흥원(2020), 5060 퇴직자 일자리창출 지원사업 퇴직전문가 모집공고 참조

나. 운영 체계

본 사업의 가장 큰 특징은 매칭매니저 제도이다. 매칭매니저는 기업에 맞는 퇴직 전문가를 배치하고, 기업 만족도 및 퇴직전문가의 활동을 관리·감독하는 인력으로 사업의 성과를 높이는 중요한 제도이다.

〈그림2-7. 경기도 5060 퇴직자 일자리창출 지원사업 체계〉



자료: 1) 킨텍스(2019), 5060퇴직자 일자리창출 해외 수출마케팅 지원사업 홈페이지 참조

기업과 참여자가 매칭되면 매칭매니저는 2주 1회 이상 참여기업과 통화하여 퇴직 전문가의 근무태도 및 애로사항을 청취한다. 퇴직전문가가 불성실하거나 문제가 발생했을 경우에는 시정 및 계약 해지 등을 요구하기도 한다.

이는 기업의 만족도는 증가시키고 위험부담을 낮춰 지속적인 참여를 독려하는 수단이 된다. 또한 매칭 매니저는 기업의 의견을 참고하여 퇴직 전문가의 고유역량 및 수행능력, 성실도를 평가한다. 우수 퇴직 전문가는 참여기간이 연장되어 차년도 전문인력 POOL에 자동 등록이 가능하기 때문에 퇴직 전문가의 적극적인 활동에 대한 동기 부여의 역할도 한다.³²⁾

다. 사업 성과

5060 퇴직자 일자리창출 지원사업은 5060세대의 역량 및 전문성을 활용할 수 있는 활동이면서 최대 월 150만원이 지급되기 때문에 참여자의 만족도가 매우 높은 편이다. 또한 낮은 금액으로 전문인력의 도움을 받을 수 있고, 매칭매니저 제도를 통해 지속적인 관리도 이루어지기 때문에 참여하는 중소기업의 만족도도 매우 높다. 이러한 만족도를 바탕으로 킨텍스는 2018년 111개사 신청에서 2019년 134개사 신청으로 20개사 가량이 늘었으며, 전문인력POOL도 2018년 121명에서 2019년 148명으로 증가하였다.

2019년 킨텍스는 148명의 전문인력 중 33명을 77개사에 매칭하였으며, 경기도 경제과학진흥원은 45명을 92개사에 매칭해 R&D 과제 23건, 사업화 관련 15건, 지식재산 관련 18건 등을 지원했다. 5060세대 전문인력은 중소기업에 매칭되어 기업의 인력난이나 정보 부족 극복에 기여하는 가시적인 성과를 도출하기도 하였다.

실례로, 지난 2017년 킨텍스는 코트라 출신의 무역 전문가와 중소기업을 매칭하였다. 매칭된 참여자는 코트라 재직 중 프랑스, 덴마크, 미국 등 총 20여년의 해외 경험이 있는 전문가로, 위 경험을 살려 해당 중소기업의 ‘해외 마케팅 본부장’을 맡아 20개국에 대리점을 설치하였다. 해당 참여자의 주요 업무는 바이어 발굴, 상담 지원, 수출계약서 영문 작성 및 FTA 활용방안 구상 등으로 무역에 필요한 실무부터 마케팅까지 기업업무 전 단계에 기여하였다.

32) 킨텍스(2019), 5060일자리지원사업_모집공고

3) 유관기관

정부와 지자체, 기업 외 다양한 민간단체에서도 5060세대 일자리를 지원하고 있다. 다수의 민간단체가 교육, 여가, 커뮤니티 지원을 중심으로 5060세대의 노후준비와 역량강화를 지원하고 있으며 일부 단체의 경우 단체의 성격에 따라 사회적경제 연계사업, 일자리 창출사업, 취업 및 창업 지원사업을 진행한다. 이를 통해 5060세대 적합 분야와 직무 발굴 및 개발이 이루어지고 있다.

① 희망제작소

희망제작소는 지역과 중앙의 균등 발전, 퇴직자들의 공공분야 능력 발휘, 사회적경제 생태계 지원, 등을 핵심가치로 하는 민간 연구소로 퇴직자들의 경험과 전문성을 사회에 환원할 수 있도록 다양한 사업들을 진행하고 있다.

희망제작소는 2008년, 퇴직 후 비영리 영역에서 활동하는 5060세대를 지지·격려하고자 기획된 ‘해피시니어 어워즈’ 사업을 시작하였으며, 2010년 전문직 퇴직자 21명이 참여하는 ‘시니어 사회공헌 사업단 LET’S(Life, Experience, Talent, Share)’를 발대하였다. 이 후 시니어소셜미디어스쿨, 착한경제아카데미 등 다양한 교육프로그램을 통해 5060세대의 사회공헌활동을 지원하였으며, 2013년부터는 ‘시니어 드림페스티벌’을 개최, 청년과 5060세대가 한 팀이 되어 직접 아이디어를 제안하고 실행해보며 세대가 함께 공감할 수 있는 기회를 제공하였다.

2008년 시작된 희망제작소의 ‘해피시니어 어워즈’ 프로그램은 퇴직 이후 자신의 전문성을 활용하여 공공의 이익을 실현하고자 하는 5060세대에게 희망씨앗상(NPO창업 부문), 새삶개척상(NPO활동 부문), 행복나눔상(공공봉사 부문) 등 3개 부문에서 시상하는 사업이다. 본 사업은 사회공헌분야에서 활발하게 활동하는 5060세대에게 시상함으로써 사회공헌활동 사례를 발굴하는 동시에 활동 문화를 확산하고 기존 활동자들을 지지·격려하고자 시행되었다. 평가는 외부 전문가에 의해 진행되며 활동의 지속성, 사회적 의미, 파급력 등을 심사한다.³³⁾

33) 희망제작소, 시니어 사회공헌 문화 확산을 위한 실험, 2013.12

〈표2-45. 희망제작소 5060세대 지원 프로그램〉

프로그램명	지원 내용
해피시니어 어워즈	<ul style="list-style-type: none"> • 퇴직 후 사회공헌활동을 해 온 5060세대를 대상으로 NPO창업, NPO활동, 공공봉사 부문의 시상 진행
사회공헌 사업단 LET'S	<ul style="list-style-type: none"> • 전문직 퇴직자를 대상으로 사회공헌 사업단을 구성하여 비영리단체의 홍보, 외국어 통번역 등 공익활동 지원
시니어소셜미디어스쿨	<ul style="list-style-type: none"> • 5060세대 대상 SNS, 프레지 제작 등 소셜 미디어 강의
시니어착한경제아카데미	<ul style="list-style-type: none"> • 사회적경제 분야에서 새로운 일자리를 창출하는 모델 제시, 협동조합, NPO창업 등의 교육 진행
시니어드림페스티벌	<ul style="list-style-type: none"> • 청년과 5060세대가 한 팀이되어 사회공헌 아이디어를 제시, 실행하는 프로젝트

자료: 1) 희망제작소, 에뉴얼리포트 2018. 2018

2013년부터 진행해오고 있는 ‘시니어드림페스티벌’은 희망제작소의 대표적인 5060세대 지원 프로그램으로, 청년과 5060세대 참여자가 함께 참여하는 프로젝트이다. 시니어드림페스티벌의 특징은 5060세대 참여자의 사회공헌 아이디어에 청년이 투입되어 함께 실행하는 것으로 5060세대+청년 세대공감 팀을 결성, 10주 동안 함께 프로젝트를 진행한다.

‘시니어가 만드는 착하고 좋은 세상’을 모토로 진행 된 본 프로그램은 5060세대가 사회공헌활동에 참여하는 것에서 더 나아가 직접 사회공헌활동을 기획하고, 청년 세대와 함께 실행 한다는 것에서 의의를 가진다. 5060세대와 청년의 매칭은 미리 접수를 받아 선정된 5060세대의 아이디어를 청년층에 공개하고, 청년 신청자들이 관심 있는 아이디어에 직접 지원하는 형식으로 이루어진다. 매칭이 된 이후에는 세대 간의 고정관념과 편견, 행동의 차이 등의 어려움을 극복하기 위한 오리엔테이션과 워크숍, 멘토링 등이 여러 차례 진행된다.

〈표2-46. 시니어드림페스티벌 추진 계획〉

순서	내용	세부내용
1	시니어 아이디어 접수	• 5060세대 아이디어 접수 및 심사
2	아이디어 숙성 워크숍 및 선정	• 아이디어 구체화를 위한 오프라인 워크숍 후 선정
3	청년DOER 모집	• 5060세대와 함께할 청년 모집
4	본선 OT, 본선워크숍 진행	• 아이디어 공유, 팀 지원금 지원, 팀 빌딩, 실행 등
5	점검 및 최종 페스티벌	• 세대통합과정 확인, 실행과정 확인, 발표 및 시상

자료: 1) 희망제작소, 애뉴얼리포트 2018. 2018

② 함께일하는재단

2003년 설립된 함께일하는재단은 양질의 일자리 창출을 통한 사회양극화 해소를 목적으로 청년, 여성, 중장년 등 다양한 계층의 일자리 및 사회적 일자리를 지원하는 민간 공익재단이다. 재단은 5060세대 재취업을 위하여 ‘함께 일하는 노인 일자리사업’, ‘시니어케어매니저 양성 및 활동지원사업’ 등을 통해 직접 일자리를 발굴하고 실질적인 재취업을 지원하고 있으며, 5060세대 채용이 가능한 소기업을 지원함으로써 5060세대 일자리의 직·간접적 확대에 기여하고 있다.

〈표2-47. 함께일하는재단 5060세대 및 노인 일자리 지원사업〉

프로그램명	지원 내용
시니어케어매니저 양성 및 활동지원	• 퇴직한 신중년을 대상으로 전문가 양성교육을 진행하여 요양시설 및 센터에 케어매니저로 파견
소기업 비즈니스 성장지원	• 시니어 고용창출이 가능한 소기업을 지원하여 시니어 사업 모델 창출 및 시니어 생태계 조성에 기여

프로그램명	지원 내용
함께 일하는 노인일자리 사업	<ul style="list-style-type: none"> 60세 이상의 퇴직자 대상 실버인지활동강사 및 소셜시니어파트너 활동 지원
공항 포티케어 서비스 확대 및 전문화 사회공헌사업	<ul style="list-style-type: none"> 고령자 모집을 통해 포티케어 전문인력을 양성, 배치하여 공항 내 교통약자 이동을 지원할 수 있도록 지원

자료: 1) 희망제작소, 애뉴얼리포트 2018. 2018

시니어케어매니저 양성 및 활동지원사업은 만 55세 이상을 대상으로 교육을 진행하여 노인돌봄센터 및 시설에 파견하는 사업이다. 본 사업은 5060세대의 경력과 전문성을 활용하기 위해 모집 시 간호(조무)사, 요양보호사, 물리치료사, 사회복지사 등의 자격을 우대하고 있으며, 교육 후에는 노인 장기요양시설, 주야간보호시설, 치매안심센터 등에서 인지활동 프로그램(인지강화교육, 위생교육, 낙상예방 등)의 강사로 활동할 수 있도록 지원한다.

2018년 본 사업에 참가한 5060세대를 대상으로 한 조사에 따르면, 참여자 중 이 일자리가 지속가능한 일자리라고 응답한 비율은 96.2%로 나타났으며, 지속가능하다고 응답한 이유는 노노케어 적합성이 46.2%, 자기 자신의 발전이 29.2%, 사회참여에 대한 보람이 18.5% 순으로 나타났다.

2016년 시작된 ‘소기업 비즈니스 성장지원 사업’은 시니어 일자리 창출이 가능한 플랫폼형 소기업을 발굴하여 운영자금, 시장조사, 서비스 테스트, 시니어 모집 등을 지원함으로써 시니어의 직·간접 고용 확대에 기여하는 사업이다. 함께일하는 재단은 2018년 기준 5개의 소기업을 지원하여 75명의 시니어의 직·간접 고용에 기여하였으며, 참여기업은 다음과 같다.

〈표2-48. 2018년 소기업 비즈니스 성장지원사업 참여기업〉

기업명	사업 아이템
주식회사 세이글로벌	• 한국어를 배우고 싶은 외국인 및 시니어튜터 매칭 플랫폼
이츠	• 시니어 아티스트 발굴을 통한 아트상품 브랜드 운영
(주)바나나코딩	• 시니어 코딩교육 강사 양성 및 코딩학교 운영
(주)아트임팩트	• 전문성을 가진 시니어와 청년 사회적기업가 매칭 플랫폼
(주)위키도기	• 시니어 도그워커 양성 및 도그워커 미칭 플랫폼 운영

자료: 1) 함께일하는재단, 연차보고서 2019, 2019

‘함께 일하는 노인일자리사업’은 ‘실버인지활동강사 사업’과 ‘소셜시니어파트너 사업’으로 구분된다. 재단은 참여자에게 일자리 매칭과 전문양성교육 등을 제공하며, 참여하는 기관을 위해서는 활동지원 및 활동 모니터링, 보수교육 등을 제공한다. 본 사업은 만 60세 이상을 대상으로 하며 주 15시간, 월 60시간 이내 활동이 가능하다. 활동비는 시간당 9,000원이 지원된다.

〈표2-49. 함께 일하는 노인일자리사업 개요〉

사업명	지원내용	인원
실버인지활동 강사	• 은퇴한 시니어가 돌봄이 필요한 어르신을 대상으로 인지 활동 등 치매예방과 건강증진을 돕는 전문강사로 활동	20명
소셜시니어파트너	• 사회적경제기업에 필요한 전문성을 보유한 시니어를 발굴하여 사회적경제기업에 일자리 연계	5명

자료: 1) 함께일하는재단 홈페이지(www.hamkke.org) 참조

③ 신나는조합

신나는조합은 2000년 설립된 한국 최초 마이크로크레딧 기관으로, 사회적경제 기반 조성 및 사회취약계층의 경제적 자립·자활이 주 목적이다. 본 기관은 2012년 고용부 사회적기업 전문지원기관 선정, 2013년 서울시 사회적기업통합지원센터 위탁운영 등을 시작하면서 사회적경제 지원사업에 적극적으로 참여하고 있으며, 주요 사업 분야는 사회적금융, 사회적기업, 협동조합으로 금융취약계층, 사회적기업, 협동조합 대상 자금지원이다.

신나는조합은 2014년부터 생명보험사회공헌위원회, 한화생명의 후원으로 ‘시니어-사회적경제 동반성장 지원 프로젝트, 위아시니어즈(We are SENiors)’를 추진하여 5060세대가 사회적경제 분야에서 취업이나 창업을 할 수 있도록 지원하고 있다. 그 일환으로 ‘시니어 사회적가치 지표 전문가 양성과정’ ‘시니어 사회적경제 인턴십’ ‘시니어 사회적경제기업 취·창업 지원사업’ 등 기관의 특성을 담은 사회적경제분야 사업들을 운영하고 있으며, 2018년부터 ‘시니어 사회적경제 인턴십 지원사업’을 위하여 서울시 50+재단과도 협력하고 있다.

〈표2-50. 신나는조합 5060세대 지원사업〉

프로그램명	지원 내용
시니어 사회적가치 지표 전문가 양성과정	<ul style="list-style-type: none"> • 사회적경제 전문인력 양성과정을 운영, 양성과정 이수자를 대상으로 사회적가치 지표 전문가 활동 연계
시니어 사회적경제 인턴십	<ul style="list-style-type: none"> • 시니어 잠재고용창출이 가능한 사업분야에 퇴직 시니어를 연계하여 인턴십 진행
시니어 사회적경제 창업 경진대회	<ul style="list-style-type: none"> • 시니어 예비창업자 및 창업자를 대상으로 창업 지원금 및 멘토링 지원, 선정팀 대상 후속 지원 등
시니어 사회적경제기업 취·창업 지원사업	<ul style="list-style-type: none"> • 시니어 사회적경제기업 전문가 아카데미로 전문 교육 제공, 사회적경제기업의 취업 및 창업 지원

자료: 1) 희망제작소, 에뉴얼리포트 2018. 2018

시니어 사회적가치 지표(SVI) 전문가 양성과정은 퇴직한 5060세대를 사회적가치 지표 측정 전문가로 양성하여 사회적경제 분야에서 활동할 수 있도록 지원하는 사업이다. 2019년 신나는조합은 다양한 분야의 전문성을 가진 퇴직자 20명을 선발하여 교육을 진행하였으며, 본 교육은 사회적가치 지표 이론교육과 현장실습으로 이루어져 있다. 사업 참여자는 사회적경제와 사회적가치 지표 매뉴얼에 대한 교육을 받은 후 3회의 사회적가치 지표 적용 워크숍을 통해 실제로 측정해보는 시간을 갖는다. 교육을 이수한 참가자는 신나는조합의 시니어 사회적가치 지표 전문가 POOL에 등록되어 다양한 사업의 측정 전문가로 투입된다.

〈표2-51. 시니어 사회적가치 지표(SVI) 전문가 양성과정 커리큘럼〉

회차	내용
1회차	시니어와 사회적경제: 사회적 경제의 이해 등
2회차	협동조합 이해: 제도, 설립절차, 사례
	사회적가치 지표 매뉴얼 이해: 매뉴얼 구성 및 활용방안 등
3회차	사회적가치 지표 의의: 지표 개발과정, 의미와 필요성 등
	사회적기업 이해: 제도, 설립절차, 사례
	사회적금융 이해
4~6회차	사회적가치 지표 적용 워크숍

자료: 1) 희망제작소, 2020 시니어 사회적가치 지표(SVI) 전문가 양성과정 참여자 모집 공고문. 2020

시니어 사회적경제 인턴십은 서울50+인턴십 ‘사회적경제펠로우십’과 한화생명 ‘시니어 인턴십’, ‘서울50+뉴딜인턴십’과 연계하여 운영되며, 사회적경제에서 활동하고자 하는 5060세대와 사회적경제기업을 매칭하여 5060세대를 인턴으로 채용하는 기업에게 인건비(활동비)를 지원한다. 서울50+인턴십 ‘사회적경제펠로우십’은 월 57시간 활동, 활동비 525,020원과 상해보험이 지원되며, 한화생명 ‘시니어인턴십’은 월 57시간, 활동비 600,000원이 지원된다. 서울50+뉴딜인턴십은 풀타임형 인턴십으로 근로계약을 한 3개월 동안 주 5일 전일 근무하며 월 약 215만원과 4대보험이 지원된다.³⁴⁾

34) 희망제작소, 2020 시니어 사회적경제 인턴십 수요기업 모집 공고문. 2020.02

3. 기업 퇴직자 전직지원서비스 현황

본 절에서는 퇴직자 및 퇴직예정자를 대상으로 사회공헌 일자리를 지원하는 국내 기업 사례를 조사하였다. 조사 결과 기업이 직접적으로 사회공헌 일자리를 지원하는 사례는 거의 없었으며, 퇴직 후 일자리를 지원하는 사례도 극히 드물었다. 국내 기업의 일자리 지원사업으로는 자사 퇴직자 또는 퇴직예정자를 대상으로 하는 재취업 지원 서비스(전직지원서비스)가 가장 보편적인 것으로 나타났다.

재취업(전직) 지원 서비스란, 사업주의 지원 하에 근로자들의 재취업이나 창업 등 새로운 일자리를 찾도록 지원해주는 일체의 활동을 의미한다. 재취업 지원 서비스는 도입 초기 단순히 구조조정을 합리화하기 위한 수단 또는 퇴직자들을 위로하는 도구로 활용되다가 점차 퇴직 이후의 삶을 위한 필수 과정으로 발전하였다.

그러나 우리나라는 아직 도입 초기의 소극적인 의미로 활용되는 경우가 많아 기업들의 참여율이 높지 않다. 2019년 재취업 지원 서비스를 제공하는 기업은 전체 기업 중 1%로, 2018 국회예산정책처의 발표에 따르면 재취업 지원 서비스를 제공하는 기업은 전체 기업 수 대비 공기업 10.7%, 대기업 0.7%, 중소기업은 0.001%로, 공기업 및 대기업을 중심으로 시행되고 있음을 보여준다.

이에 따라 국가는 기업의 재취업 지원 서비스를 강화하고자 ‘재취업 지원 서비스 의무화법’을 제정하였다. ‘재취업 지원 서비스 의무화법’의 대상 기업은 고용보험 피보험자 1,000명 이상 기업으로, 근로자 1,000명 이상의 대기업은 50세 이상, 1년 이상 재직한 근로자가 정년, 경영상 사유 등의 이유로 비자발적인 이직 시 재취업 지원 서비스를 의무적으로 제공하여야 한다는 내용을 담고 있다.

〈표2-52. 재취업 지원 서비스 의무화 주요내용〉

의무 대상 기업	서비스 제공 대상	서비스 내용
<ul style="list-style-type: none"> 고용보험 피보험자 1,000명 이상 기업 	<ul style="list-style-type: none"> 1년 이상 재직 50세 이상 근로자 정년, 경영상 사유 등 비자발적인 이직 	<ul style="list-style-type: none"> 이직예정일 직전 3년 이내 생애 설계 등 진로설계, 직업훈련, 취업알선 등

자료 1) 고용노동부(2020), 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행령 참조

일부 대기업, 공기업의 경우 ‘재취업 지원 서비스 의무화법’에 관한 논의가 시작되기 전부터 재취업 지원 서비스를 지원해 온 사례도 있다. 아래에서는 법 제정이전부터 재취업을 지원해 온 기업들의 우수 사례를 상세하게 살펴본다.

1) 삼성전자 ‘경력컨설팅센터’

삼성전자는 2011년 퇴직(예정자)의 전직을 위하여 경력개발센터(Career Development Center : CDC)를 설립, 2011년 경력컨설팅센터(Career Consulting Center : CCC)로 센터명을 변경하여 임직원의 재취업을 지원하고 있다. 삼성전자 경력컨설팅센터는 삼성전자 외에도 전기, 디스플레이, SDI, SDS 임직원 및 퇴직(예정)자를 대상으로 하며, 이 외에도 서비스계열 경력컨설팅센터(삼성물산, 에스원, 웰스토리, 제일기획, 호텔신라), 삼성 금융컨설팅센터 등 계열사별 경력컨설팅센터가 개설되어 있다.

삼성전자 임직원은 퇴직 후 중소기업에 재취업하는 경우가 많아 전직성공률이 높으나, 다른 조직에 적응하는 과정 중에 업무환경, 시스템, 문화, 복지 등 큰 차이를 경험하게 된다. 따라서 삼성전자의 경력컨설팅센터는 퇴직(예정자)의 역량강화보다는 퇴직 전 관점의 전환과 구직방법, 취업스킬 교육을 주목적으로 한다.

경력컨설팅센터의 프로그램은 크게 생애설계프로그램, 전직지원프로그램으로 구분된다. 생애설계교육 프로그램은 전 임직원을 대상으로 운영되며, 퇴직에 대한 불안감을 해소하고 미래 설계의 기회를 제공하는 것을 목적으로 한다. 본 교육은 45세, 55세의 임직원을 대상으로 2차례 진행된다.³⁵⁾

〈표2-53. 삼성전자 경력컨설팅센터 주요 프로그램〉

프로그램	대상	내용
생애설계 프로그램	45세 임직원	<ul style="list-style-type: none"> 자신의 인생에 대한 성찰과 미래의 경쟁력 확보를 중심으로 한 인생 설계 <ul style="list-style-type: none"> 인생에서의 45세의 의미, 인생 성찰 인생후반기의 생애설계서 작성

35) 삼성전자, 지속가능경영보고서, 2019

생애설계 프로그램	55세 임직원	<ul style="list-style-type: none"> • 시간, 돈, 건강 차원에서 60세 이후 삶에 대한 생애 설계 <ul style="list-style-type: none"> - 부족한 부분 및 문제 분석, 대안 모색 - 전직을 위한 준비, 제 2의 인생 계획
전직지원프로그램	퇴직(예정)자	<ul style="list-style-type: none"> • 상담, 교육, 생애설계, 컨설팅, 잡매칭, 재취업관련 정보 제공, 창업 지원 등
	퇴직임원	<ul style="list-style-type: none"> • 직무역량 향상, 중소기업 이해, 건강, 가족 등 노후 인생에 대한 설계 • 1:1컨설팅, 인생 2막 설계, 인생 3막에서의 성공 재정의

자료 1) 서울50+재단(2017), 국내·외 정부 및 민간의 50+정책·사업 실태연구 참조

전직지원프로그램은 일반 퇴직(예정)자 대상 프로그램과 퇴직임원 대상 프로그램으로 나뉜다. 일반 퇴직(예정)자를 위한 프로그램은 퇴직 후 재취업 혹은 창업을 위한 상담, 교육, 컨설팅, 잡매칭 등으로 구성되어 있으며, 퇴직 후에도 지속적인 모니터링과 경조사 지원 등 사후관리가 지원된다.

퇴직 임원을 대상으로 하는 전직지원프로그램(Executive Program)은 주 2회씩 총 8일, 35시간 과정으로 이루어진다. 프로그램은 취업-창업 준비, 중소기업의 이해, 네트워크(SNS), 인생설계, 재무·세무 법률, 건강·여가에 대한 강의로, 중소기업에서의 원활한 새 출발과 퇴직 이후의 평안한 삶을 목적으로 한다. 이 외에도 임원들은 1인당 2회, 총 2시간의 1:1 컨설팅을 받게 되며, 취(창)업 관련 정보와 잡매칭 기회도 지속적으로 제공 받는다.³⁶⁾

2019년 삼성전자 지속가능경영보고서에 따르면 경력컨설팅센터는 2018년까지 약 7,100명에게 컨설팅을 제공하였으며 이 중 6,187명이 재취업 및 창업에 성공한 것으로 나타났다.

36) 강창훈, HR Insight, 전직지원 프로그램 유형과 삼성·포스코·코레일 사례, 2015.07호

2) KT ‘라이프 플랜 Life Plan’

KT는 2005년부터 전직지원프로그램인 KT 라이프플랜(Life Plan)을 시작, 2006년에는 전직지원서비스를 담당하는 커리어디자인센터(Career Design Center : CDC)를 설립하여 퇴직(예정)자의 재취업을 위한 다양한 프로그램을 제공하고 있다. KT 라이프플랜은 경력 개발, 진로상담, 재취업 및 창업 교육, 생애설계 및 전직지원 컨설팅 프로그램 등으로 이루어져 있으며, 이 외 ‘창업지원 휴직제도’가 있어 창업을 희망하는 임직원의 경우 최소 1년 6개월에서 최대 3년 6개월 동안 휴직이 가능하며, 최초 휴직 후 1년간 기본급의 100%를 지원받는다.

KT는 Life Plan이라는 홈페이지를 운영, 금융강좌, 창업강좌, 여가/취미 등의 온라인강의를 제공하며, 퇴직자 동호회 홍보, 창업 홍보, 경조사 지원 등을 통해 퇴직자 간 소통과 모임을 지원한다. 교육 프로그램은 연령에 따라 구분되는데 만 45세 이상 재직자에게는 재무컨설팅, 커리어 코칭 등의 생애설계 프로그램이 지원되며 부장급 이상의 퇴직(예정)자에게는 진로상담, 경력진단 등 보다 직접적인 퇴직설계 프로그램이 제공된다.

〈표2-54. KT Life Plan 주요 프로그램〉

프로그램	대상	내용
온라인강좌	KT Life Plan 홈페이지 가입자	<ul style="list-style-type: none"> 부자학, 부동산, 절세, 금융, 증권, 창업, 건강, 여가/취미 등 온라인강좌 제공 전직지원 1:1 컨설팅 신청
생애설계 프로그램	만 45세 이상 재직자	<ul style="list-style-type: none"> 재무컨설팅, 재테크전략, 퇴직금 관리 방법, 소요자금 분석, 커리어 코칭 진행
전직지원 프로그램	15년 이상 부장급 대상자	<ul style="list-style-type: none"> 재취업 지원 : 경력분석, 자기소개서 작성, 면접 스킬 등 정보 제공 창업 지원: 창업에 대한 기본 이해, 창업 후 정착, 현장실습 기회 제공 귀농·귀촌 지원: 귀농 전문가 특강, 귀농·귀촌 체험 투어행사 진행

자료 1) 서울50+재단(2017), 국내·외 정부 및 민간의 50+정책·사업 실태연구 참조

퇴직예정자는 CDC를 통해 Life Plan 프로그램을 신청할 수 있으며, KT는 신청한 퇴직예정자의 업무 경력을 분석하여 개인별 분석보고서를 제공한다. 퇴직예비자들은 분석보고서를 참고하여 재취업지원, 창업지원, 귀농·귀촌지원 중 원하는 과정을 선택할 수 있다.

재취업 과정에서는 희망하는 재취업분야에 필요한 자격증취득이나 이력서 작성, 면접 등에 대한 교육이 제공된다. 창업 과정에서는 지금까지의 경력이나 업무 내용이 반영될 수 있는 업종을 추천, 지원하며, 현장 실습을 통해 창업 이해도를 높이고 실질적인 가능성을 판단해볼 수 있는 기회를 제공한다. 귀농·귀촌 과정은 관련 전문가 특강, 귀농 귀촌 체험 투어행사 등을 진행하여 KT 퇴직(예비)자들이 시행착오를 줄이고 성공적인 정착을 할 수 있도록 지원하고 있다,

3) 포스코 ‘그린 라이프 디자인(Green Life Design)’

포스코의 전직지원프로그램은 2001년 ‘그린 라이프 서비스(Green Life Service)’라는 이름으로 시작되었다. 초기에는 주임급을 대상으로 하였으나 2년 후 반장급을 추가, 2007년에는 전 계층을 대상으로 서비스를 확대하였다. 2009년에는 ‘그린 라이프 디자인(Green Life 'Design)’으로 이름이 변경되면서 e러닝, 컨설팅, 정보지원 등으로 구성된 3개월 과정과 8일의 집합교육을 실시하고 있다. 필수과정은 크게 생애설계, 재취업, 창업, 재테크로 구분되며 각 과정을 듣는 동안 관심 분야별 추가학습도 할 수 있도록 권장과정을 별도로 운영하기도 한다.

〈표2-55. 포스코 ‘그린 라이프 디자인’ 주요 프로그램〉

프로그램	내용
생애설계 프로그램	<ul style="list-style-type: none"> • DIS진단과 노후준비도 결과에 따라 니즈 분석 • 성공적인 삶을 위한 경력개발계획, 퇴직 전후 시간관리, 생애목표 및 활동계획, 스트레스 관리, 커뮤니케이션, 휴먼 네트워킹, 리스크관리 등

프로그램	내용
재취업 프로그램	<ul style="list-style-type: none"> 직업적성과 가치관 진단으로 구직 루트 발굴, 유망 교육 및 자격증 안내 이력서 및 자기소개 작성법, 면접스킬, 새 직장 적응법 실업급여 및 정부지원제도 소개 등
창업 프로그램	<ul style="list-style-type: none"> 창업적성검사 시행, 창업 아이템 선정 입지 선정 방법, 마케팅 전략 및 재무계획, 경영 전략 실전 사업계획서 작성 교육 등
재테크	<ul style="list-style-type: none"> 생애 재무 진단, 재무·부동산 관련 및 운용 전략 지원 경제 - 부동산 관련 교육 등

자료 1) 강창훈 HR Insight(2015), 전직지원 프로그램 유형과 삼성·포스코·코레일 사례, 2015.07호

그린 라이프 디자인 프로그램은 퇴직 전후의 시간관리, 스트레스관리에 대한 생애설계교육부터, 실업급여 및 정부지원제도 소개, 실전 사업계획서 작성 교육 등의 취·창업에 필요한 실질적인 교육을 통하여 퇴직 이후의 삶을 미리 준비할 수 있도록 지원한다.

또한, 2016년부터는 배우자와 함께 수강할 수 있는 '브라보 라이프 디자인 (Bravo Life Design)' 프로그램이 도입되었다. 위 프로그램은 퇴직 이후 가족과 함께하는 시간이 늘어나는 만큼 부부가 함께 하는 프로그램을 통해 보다 더 체계적으로 가족의 미래를 설계할 수 있도록 지원한다. 브라보 라이프 디자인 교육과정은 '직업형'과 '자산형' 2가지로 나뉘어져 개인의 희망에 따라 선택할 수 있다.

'직업형'은 퇴직 후에도 직업을 가지기 희망하는 임직원을 대상으로 건강관리와 재취업, 창업 등의 교육이 이루어지며, '자산형'은 퇴직 후 여유로운 삶을 준비하고자 하는 임직원을 대상으로 경제와 부동산 관련 교육이 이루어진다.

4) 기타 공기업

지난 2013년 정년을 60세 이상으로 의무화하는 법안이 통과되면서 대부분의 공기업은 정년 연장과 동시에 임금피크제를 도입하였다. 임금피크제란 근로자가 일정 연령에 도달한 시점부터 임금을 삭감하는 대신 근로자의 고용을 보장하는 제도로 공기업은 정년을 60세로 연장하는 대신 일정 연령이후부터는 임금을 감소하는 형태로 운영하고 있다. 임금피크제 시행 전부터 재취업지원서비스를 시행해온 공기업도 일부 있지만 대부분의 공기업 재취업지원서비스는 임금피크제 시행 이후 임금피크제 인력을 대상으로 활성화되었다.

한국전력공사는 2007년, 임금피크제 도입 이전부터 퇴직예정자의 재취업 및 창업 지원에 대한 대표적인 공기업이다. 한국전력공사의 프로그램은 14주 간 진행되며 ‘퇴직준비-생애설계-전문교육-현장실습’ 4단계로 구분된다.

〈표2-56. 한국전력공사 전직지원프로그램〉

구분	교육명	내용
1	퇴직준비	<ul style="list-style-type: none"> • 퇴직 전 심리적 안정 찾기 • 퇴직 후 환경 변화 적응 훈련
2	생애설계	<ul style="list-style-type: none"> • 퇴직 후 진로 탐색 - 재취업, 창업, 귀농, 은퇴이민 등
3	전문교육	<ul style="list-style-type: none"> • 창업 및 재취업 전문교육
4	현장실습	<ul style="list-style-type: none"> • 재취업 환경 조사 • 창업 상권 조사 등

자료 1) 동아일보(2013), ‘[이젠 新중년시대]한국전력, 예비퇴직자 재취업·창업지원’ 기사 참조

한국도로공사는 정년연장 및 임금피크제 도입 이후 재취업지원서비스를 시작한 공기업 중 하나이다. 과거 공사의 임직원은 퇴직 후 톨게이트 관리자로 이직하는 경우가 대부분이었기 때문에 공사차원의 교육은 톨게이트 관리자로 전직하는 직원을 위한 교육이 전부였다. 그러나 관리자로의 이직이 어려워지고 정년퇴직하는 사람들이 많아지면서 생애설계교육 및 재취업지원프로그램이 활성화되기 시작하였고, 현재는 인재개발원 내 전직교육센터에서 이를 담당하고 있다.

한국도로공사의 퇴직 예정자 대상 조사결과 전직 선호도는 1위 재취업, 2위 귀농·귀촌, 3위 창업, 4위 사회공헌 순이었으며, 어린자녀 및 다른 많은 이유로 금전적인 부분을 중요시하는 것으로 나타났다. 이에 따라 교육도 재무 분야나, 본인의 경력을 살려서 재취업할 수 있도록 지원하는 쪽에 집중하고 있으며, 퇴직 후 변화에 대한 교육이나 퇴직절차 안내 교육도 진행한다.

〈표2-57. 한국도로공사 전직지원프로그램〉

구분	교육명	내용
1단계	변화관리교육	<ul style="list-style-type: none"> • 퇴직 후 새로운 삶에 대한 교육 • 퇴직 선배들의 경험 공유
2단계	실습 - 체험교육	<ul style="list-style-type: none"> • 재취업, 창업, 귀농·귀촌 등 희망하는 분야의 실습 교육 참여 <ul style="list-style-type: none"> - 창업: 사업계획서 작성 - 귀농·귀촌: 특성화대학 실습
3단계	퇴직절차교육	<ul style="list-style-type: none"> • 퇴직금, 실업급여에 대한 교육 • 퇴직 절차 교육 등

자료 1) 노동법률 (2019), 2019년 10월호 vol.341 한국도로공사 인재개발원 인터뷰 참조

이외에도 온라인 홈페이지를 활용하여 임직원의 재취업을 지원하는 공기업도 늘어나고 있다. 대표적인 사례로는 한국관광공사와 코레일 등이 있다.

한국관광공사에서는 2009년 퇴직자를 위한 온라인 사이트를 구축하여 온라인 교육 및 퇴직자간의 정보교류를 독려하고 있다. 공사는 온라인 교육 외에도 서울, 부산, 제주 등에서 교육을 실시하고 있으며, 교육내용은 변화관리 및 창업, 생애설계, 핵심역량 발견, 인맥 및 갈등관리에 대한 주제로 구성되어 있다.³⁷⁾

코레일은 전직 관련 홈페이지 구축하고 교육-상담-컨설팅을 지원하는 등 전직에 필요한 토털서비스를 제공하고 있으며, 사외 전문교육 기관과 연계하여 전문성 있는 교육을 지원하기도 한다. 또한, 계열사-협회-협력업체 협력을 통해 구인구직 및 재취업에 관련된 정보를 공유하여 다양한 재취업의 기회를 발굴하고 있다.

37) (사)한국직업상담협회, 퇴직 후 30년을 위한 정부의 교육훈련지원방안, 2014.10

4. 종합 시사점

본 연구에서는 국내 5060세대의 경제활동 실태와 이들 세대 및 기업퇴직자 사회공헌 일자리 지원정책 및 사업 연구를 위해 정부, 지방자치단체의 일자리 지원정책과 사업, 유관기관의 지원사업, 기업의 재취업 지원 서비스 사례를 살펴보았다. 5060세대는 생산가능인구의 중심축으로 다양한 경험과 기술을 축적한 세대로 이들의 노동시장 이탈은 사회적으로 큰 손실이 될 것이다. 하지만, 이들 세대는 생애 주된 일자리에서 대부분 비자발적으로 준비없이 퇴직한 경우가 많으며, 퇴직 후 재취업을 준비하는 방법으로 스스로 정보를 획득하거나 인적 네트워크를 많이 활용하고 있다. 5060세대 재취업자들의 절반 이상은 퇴직 후 2개 이상의 일자리를 거쳤으며, 첫 재취업 일자리에서 근로여건이 가장 크게 변화하며, 재취업에서 가장 중요한 요소는 퇴직 전 경력과 눈높이 낮추기인 것으로 나타났다. 5060세대의 재취업 현황에서 알 수 있듯이 생애 주된 일자리 퇴직 후의 재취업, 창업 등을 미리 계획하거나 준비하는 5060세대는 소수에 불과해 이들의 노후 설계 및 지속적인 경제활동을 위한 경력 개발 및 관리에 대한 지원이 무엇보다 크게 요구되고 있다. 이에 따라 국내 공공부문 및 기업들은 이들 세대의 일자리 지원을 위한 다양한 정책과 사업을 시행하고 있으며, 실제로 5060세대에게 도움이 되고 있다. 여기에서는 앞서 기술한 내용을 정부 정책 및 사업, 유관기관 사업, 국내 기업 사업의 세 가지 부문으로 나누어 종합하고, 시사점을 도출하고자 한다.

1) 정부 및 지자체 정책 및 사업 부문

(1) 봉사형 일자리가 다수, 일자리의 질적 제고 필요

정부 주도의 일자리 지원사업에서 연계하는 대부분의 일자리는 비영리 영역에서 사회 서비스를 제공하는 봉사적 성격의 자리로, 참여자는 월별로 정해진 시간 동안 활동을 한 뒤 활동비를 받는 방식으로 근무한다. 봉사형 일자리는 5060세대의 사회참여를 독려하고 해당 활동을 통해 공익을 창출한다는 점에서 의의가 있으나, 봉사활동이 중심인 만큼 일자리의 연속성이 떨어지고 활동으로부터 오는 수입이 낮아 본 활동으로 생계를 유지하기에는 어려운 실정이다.

고용노동부의 ‘신중년 사회공헌활동 지원사업’의 사회공헌 사업을 살펴보면, 사업 참여 요건에서는 수행 업무 관련 3년 이상의 경력을 요구하고 있으나 활동 내용은 상담, 행정 지원, 취약계층 케어, 아동지도 등 단순 봉사활동형이 대부분이며, 활동비는 4시간 이상 활동 시 1일 9,000원 내에서 식비와 교통비를 실비 지급하는 수준으로 매우 적다. 보건복지부의 ‘노인일자리 및 사회활동지원사업’은 공공형, 사회서비스형, 민간형으로 구분되는데 취업 또는 인턴으로 고용되어 근무하는 민간형 일자리를 제외하고 공공형 일자리의 활동비 금액은 월 최대 270,000원, 사회서비스형 일자리는 712,800원으로 생계를 유지하기에는 부족하다. 일자리의 종류도 노노케어, 취약계층 지원, 장애인 서비스 지원 등으로 일자리 자체의 다양성 또한 매우 떨어진다.

이렇듯 대부분의 정부 주도 사회공헌 일자리는 돌봄·요양 또는 자원봉사형 일자리에 국한되어 있으며, 지원 기간도 6개월~1년 단위의 단기 일자리로 지속적인 근무가 어렵다. 기업퇴직자 및 5060세대 사회공헌 일자리의 양적 성장뿐만 아니라 질적 성장을 위해서는 활동 수입으로 생계유지가 가능한 질 높은 일자리의 발굴과 해당 세대의 특성을 반영한 다양한 직무에 대한 연구가 필요하다.

(2) 지자체 주도 5060세대 일자리 지원 우수사례 확대 필요

지역사회 내 5060세대 비율이 증가하면서 관련 정책 및 사업을 추진하는 지자체가 증가하고 있다. 지원 초기 5060세대에 대한 지원은 정부가 중심이 된 형태였다면, 현재는 지방자치단체의 역할이 꾸준히 커지고 있는 것으로 보인다.

서울시50플러스재단은 2016년 설립된 서울시의 5060세대 일자리 전담 지원 기관으로 다양한 지원사업을 수행하고 있다. 서울시50플러스재단의 사업을 살펴보면, 사회공헌 일자리를 지원하는 50+보람일자리, 이야기할머니 사업, 커리어 전환 및 취업을 지원하는 굿잡5060, 50+인턴십사업 등 다양한 사업이 운영되고 있다. 서울시50플러스재단의 사례는 일자리 제공뿐만 아니라 커리어 전환, 창직, 일자리 발굴 등 5060세대 재취업에 필요한 전 사업 분야를 펼쳤다는 점에서 의미를 가진다.

또한, 경기도는 ‘5060 퇴직자 일자리창출 지원사업’을 통해 일자리를 지원할 뿐만 아니라 활동 성과와 기업의 만족도를 모두 높일 수 있는 매칭매니저 제도를 운영하고 있다. 매칭매니저란 5060세대 전문가와 기업을 매칭 시킨 뒤 배치된 전문

가의 근무태도 및 활동에 대해 모니터링하는 인력을 의미한다. 매칭매니저는 2주에 1회 이상 참여기업과 통화하여 애로사항을 청취하고 활동을 점검함으로써 기업의 위험부담을 낮추고 지속적인 기업 참여를 이끌어낸다. 이외에도 청취한 기업의 의견을 참고하여 배치된 5060세대 전문가의 역량 및 성실도를 평가, 우수 퇴직 전문가를 선정함으로써 적극적인 활동에 대한 동기 부여의 역할도 한다.

지자체 주도 사업은 지역 내 5060세대의 규모와 특성을 반영할 수 있으며, 지자체 상황에 맞게 다양한 시도들을 할 수 있다는 강점을 가지고 있다. 따라서, 기업 퇴직자 일자리의 다양성 및 질적, 양적 성장을 위해 지자체 사업의 지속적 확대가 필요할 것으로 보인다.

(3) 5060세대 기업 퇴직자를 위한 특화 일자리 개발 필요

정부 및 지자체에서 진행하는 사회공헌 일자리 지원사업을 살펴본 결과 노인, 고령자를 대상으로 하는 사업이 대부분이었으며, 연령 범위를 50세 이상부터 70세 미만 또는 50세 이상의 세대를 대상으로 폭넓게 운영되고 있어 50대를 주 대상으로 하는 사업은 매우 부족한 것으로 나타났다.

정부의 일자리 사업 중 가장 규모가 큰 보건복지부의 ‘노인일자리 및 사회활동 지원사업’은 사업 대상이 만 60세 이상에서 만 65세 이상으로 명시되어 있으며, 고용노동부 ‘신중년 사회공헌활동 지원사업’의 사업 대상은 만 50세 이상 만 70세 미만으로, 2019년 기준, 50세~64세 연령대의 참여자가 전체의 48.1%, 65세 이상 참여자가 51.9%로 65세 이상 참여자가 더 많은 것으로 나타났다. 이 외 다른 사업에서도 5060세대를 대상으로 하는 사업은 드물었으며, 그중 서울시의 50+ 보람 일자리사업이 만50세~67세를 대상으로 하였다.

지원사업에 50대가 포함되더라도 고령자와 기업 퇴직자는 특성 및 역량에서 큰 차이를 보이는 만큼 중고령 세대를 모두 포괄하는 사업은 기업 퇴직자의 특성을 제대로 반영하기 어렵다. 또한 퇴직연령이 지속적으로 낮아지고 있는 상황에서 퇴직 초기 재취업을 지원하기 위해서는 50~64세 기업 퇴직자를 중심으로 해당 세대의 특성을 반영한 프로그램 개발이 필요할 것으로 보인다.

2) 유관(민간)기관 사업 부문

(1) 다양하고 창의적인 기업 퇴직자 일자리 발굴 시도 진행

민간기관의 5060세대 및 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 지원사업을 살펴본 결과, 정부나 지자체에 비해 비교적 다양한 직종·직무를 발굴하려는 시도가 있었음을 알 수 있었다. 일반적으로 정부 주도 사업의 일자리는 요양·돌봄 등의 봉사 및 사회서비스 분야의 일자리가 대다수였으나 민간기관은 사회적경제, 미디어, 창업 등 다양한 분야의 일자리 또는 교육을 지원하고 있었다.

희망제작소는 ‘시니어소셜미디어스쿨’ 프로그램을 통해 5060세대 대상 SNS, 프레지 제작 등을 교육하고 있으며, ‘시니어착한경제아카데미’를 통해 협동조합, NPO 창업 등 사회적경제분야의 창업을 지원하고 있다. 일자리를 지원하는 공익재단인 함께일하는재단은 ‘공항 포티케어 사회공헌사업’을 통해 공항 내 교통약자 이동을 지원하는 전문 인력을 양성, 5060세대 취업을 지원하고 있으며, ‘소기업 비즈니스 성장지원’ 사업으로 시니어 고용 창출이 가능한 소기업을 지원, 시니어 사업 모델 창출 및 시니어 생태계 조성을 지원하고 있다. 이 외에도 한국 최초 마이크로크레딧 기관인 신나는 조합의 경우 기관의 특성을 반영하여 ‘시니어 사회적가치 지표 전문가 양성과정’, ‘시니어 사회적경제 인턴십’ 등의 사업을 통해 사회적경제 전문 인력을 양성하고 있으며, 양성 이후 전문가 활동 및 인턴십 진행까지 연계하는 역할을 하고 있다.

이렇듯 민간기관에서는 정부가 이미 하고 있는 단순 돌봄·요양 분야의 일자리 외 사회적경제 분야를 포함한 다양한 분야의 직무를 발굴하고 있다. 5060세대 및 기업 퇴직자의 다양한 경력과 전문성을 활용하기 위해서는 여러 분야의 교육 및 일자리 개발이 선행되어야 하기 때문에 앞으로 민간기관의 역할은 더욱 커질 것으로 보인다. 민간의 주도로 사회공헌 일자리의 개념이 지속적으로 확대되고 있긴하나 이마저도 사회적경제분야에 집중되어 있기 때문에 추후 더욱 다양한 직무 및 활동에 대한 프로그램 개발은 필요할 것이다.

(2) 역량강화 지원을 통한 실질적인 재취업에 기여

정부 및 지자체 사업이 직접적인 사회공헌 일자리 지원 중심이었다면, 유관기관은 일자리 지원뿐만 아니라 교육, 여가, 커뮤니티 지원을 중심으로 5060세대의 노후준비 및 역량 강화를 지원하고 있었다. 특히 유관기관들은 단순 일자리 제공이 아닌 교육부터 취업까지 이어지는 다양한 프로그램을 통해 실질적인 재취업을 지원하고자 하였다.

신나는 조합의 '시니어 사회적경제기업 취·창업 지원사업'은 사회적경제기업 전문가 아카데미를 통해 전문 교육을 제공한 뒤 참여자가 그 전문성을 활용하여 취업 및 창업에 성공할 수 있도록 지원하는 사업으로, 교육뿐 아니라 교육 이후의 활동을 지원하는 서비스까지 제공한다. 함께일하는재단의 '시니어케어매니저 양성 및 활동지원'은 시니어케어매니저 활동에 필요한 교육을 제공한 뒤 관련 시설 및 센터에 직접 파견하는 사업으로, 위 사업 참여자들은 교육을 통해 전문역량을 강화한 후 최종적으로는 그 분야에서 활동할 수 있는 기회를 얻게 된다. 2018년 위 사업 참여자를 대상으로 한 조사에 따르면 이 일자리가 지속 가능한 일자리라고 응답한 비율이 96.2%로 매우 높게 나타나 실제 생계에 도움이 되는 일자리를 제공하고 있는 것으로 볼 수 있었다.

현재 일자리 지원사업의 많은 비중을 차지하고 있는 단순 일자리 지원은 일자리의 지속 가능성이 매우 낮다는 점에서 큰 한계를 가진다. 5060세대 및 기업퇴직자가 지속적으로 근무할 수 있는 환경을 제공하기 위해서는 일자리 연계 및 지원도 중요하지만 해당 세대의 역량 강화가 선행되어야 한다. 5060세대의 자립과 성공적인 재취업을 위해서는 일반 교육뿐만 아니라 실무 역량 교육, 전문 교육 이후 취업과 연계되는 프로그램 등을 통해 퇴직자와 기업 모두가 만족할 수 있는 교육 모델 구축이 필요하다.

3) 국내 기업 부문

(1) 재취업 지원서비스 초기단계로 기업 참여 미흡

재취업 지원서비스를 실시하고 있는 기업은 전체 기업 대비 1%로 기업의 참여율은 매우 낮은 편이며, 그중에서도 중소기업의 참여율은 사례는 극히 드물어 중소기업의 퇴직(예정)자에 대한 재취업 지원은 매우 부족한 것으로 나타났다. 2018년 국회예산정책처의 발표에 따르면 재취업 지원 서비스를 제공하는 기업은 전체 기업 수 대비 공기업 10.7%, 대기업 0.7%, 중소기업 0.001%로, 중소기업 종사자가 전체 종사자의 82%가량을 차지하는 것을 감안하면 중소기업의 재취업 지원 서비스 도입은 매우 시급한 문제임을 알 수 있다.

퇴직자의 재취업을 위해서는 우선 종사자의 절대다수를 차지하고 있는 중소기업 퇴직자에 대한 지원이 필요하다. 현재 중장년 희망일자리센터, 중소기업중앙회 등에서 중소기업 퇴직자에 대한 일자리 지원사업을 시행하고 있으나 퇴직자 규모에 비해 사업 규모가 매우 작아 사업 규모의 확대가 시급하며, 중소기업이 재취업 지원 서비스에 참여할 수 있도록 하는 국가적 제도 마련이 필요해 보인다.

또한, 국내 대기업 및 공기업이 재취업 지원 서비스를 제공하는 경우 또한 매우 드물었으며 그중 사회공헌 일자리를 지원하는 사례는 거의 나타나지 않았다. 사내 자원봉사 또한 임직원만을 대상으로 운영하는 경우가 많았다. 자원봉사활동은 사회공헌 일자리로 연계될 수 있는 좋은 발판으로, 기업 퇴직자에게 생소할 수 있는 비영리부문의 인식 제고를 위해서도 자원봉사 조직 내 퇴직자를 포함시키는 형태의 지원이 필요하다.

(2) 현재 재취업 지원 프로그램은 교육 중심으로 운영

국내 기업이 자사 퇴직(예정)자를 대상으로 지원하는 재취업 지원 서비스를 조사한 결과, 기업이 직접 퇴직자에게 일자리를 연계 또는 제공하는 사례는 극히 드물었으며, 퇴직예정자 대상 생애설계, 취업,창업교육 프로그램을 통하여 재취업을 지원하는 간접적 형태의 지원사업을 진행하고 있었다.

기업의 재취업(창업)지원 프로그램은 대부분 일반 교육 위주의 프로그램으로 상담, 컨설팅, 취업교육 등이 이루어진다. 삼성전자 경력컨설팅센터의 경우에는 상담, 교육, 컨설팅 등 재취업을 위한 정보제공 위주의 프로그램이 운영되고 있으며, 포스코는 자기소개 작성법, 새 직장 적응법, 면접 스킬 교육 등 비교적 실질적인 교육이 제공되나 이 또한 일반 교육 중심의 프로그램으로 볼 수 있다. 교육 또는 상담 외 실습과정을 지원하는 기업으로는 KT와 한국전력공사, 한국도로공사 등이 있으나 실습 기간이 길지 않아 재취업 분야를 체험해보는 정도의 활동에 그쳤다.

퇴직 후 재취업이 필수가 되어가는 가운데 퇴직예정자 대상 기업의 재취업 지원 서비스는 매우 중요한 역할을 한다. 퇴직 후 안정적인 커리어 전환을 위해서는 일자리 연계, 사회공헌활동 참여 프로그램 등 보다 적극적인 형태의 체험형, 연계형 프로그램 개발이 필요하다.

제3장.

해외 선진국가 5060세대 일자리 지원정책 및 사례

1. 주요 국가별 5060세대 일자리 지원정책 및 민간단체 사업
2. 글로벌 기업 퇴직자 지원 및 사회공헌 일자리 연계 사례
3. 종합 시사점

제3장. 해외 선진국가 5060세대 일자리 지원정책 및 사례

본 장에서는 해외 선진국가의 5060세대 사회공헌 일자리 관련 정책 및 사례에 대해 연구하였다. 해외 선진국가는 우리나라보다 고령화, 조기퇴직, 베이비부머의 사회참여 문제가 먼저 부각되어 정부지원과 민간단체 사업이 발달되어 있다. 이를 조사함으로써 5060세대 대상 사회공헌 일자리 연계 활성화를 위한 정책 및 사업 개발에 필요한 기초자료를 제공하고 유용한 시사점을 얻고자 한다.

연구는 크게 두 부분으로 구성하였다. 첫 번째 부분은 주요 국가별 5060세대 사회공헌 일자리 지원정책 및 민간단체 사업이다. 분석의 대상이 된 국가는 미국, 영국, 일본으로, 해당 국가의 5060세대 사회공헌 일자리 관련 정책, 정책 사업 및 민간단체 사업을 조사 및 분석하였다. 또한, 조사 과정에서 기타 유럽국가의 민간단체 사례가 다수 발견되어 해당 사례를 추가 연구하였다. 두 번째는 글로벌 기업의 5060세대 사회공헌 일자리 지원 사례이다. 글로벌 기업에서는 자사 퇴직자 및 퇴직 예정자를 대상으로 어떠한 지원을 하고 있는지 해당 프로그램에 대한 조사연구를 진행하였다.

해외 사례 조사에 있어 용어 사용 및 연구 범위는 다음과 같이 설정하였다. 해외 국가에서는 5060세대라는 용어를 따로 사용하지 않으며, 정부정책, 사업 등의 대상이 50세 이상 중년층과 고령자를 포괄하는 경우가 많아 중고령자, 중고령 세대, 중고령층 등의 용어로 대체하였다. 일부 민간단체 중 50+세대라는 용어를 사용하는 경우, 그대로 차용하였다. 정책 및 정책 사업은 중고령자 대상 일자리 정책 및 정책 사업을 포괄적으로 조사하였으며, 사회공헌 일자리의 범위는 자원봉사와 비영리부문 일자리를 포괄하여 분석하였다.

연구는 문헌 연구로 수행하였다. 정부 정책 및 사업은 각 국가별 통계자료, 정부부처 정책자료 및 정부부처 홈페이지를 활용하였고, 민간단체 사업은 해당 단체 홈페이지, 발간 보고서, 사업소개 자료 등을 참조하였다.

1. 주요 국가별 5060세대 일자리 지원정책 및 민간단체 사업

1) 미국

미국의 50세 이상 인구는 2018년 기준 1억 1,740만 명이며, 이 인구는 향후 10년 내 1,900만 명 이상 증가할 것으로 예상된다. 이는 18-49세 인구 증가 예상치의 3배가 넘는 수치로,³⁸⁾ 50세 이상 인구가 미국 경제 및 사회에 미치는 영향이 지속적으로 커질 것임을 의미한다.

실례로, 2018년 기준 미국의 50세 이상 인구는 전체 고용의 44%에 해당하는 8,660만 개의 일자리를 차지하고 있으며, 이들의 경제 기여액은 8조 3천억 달러에 이른다. 또한, 50세 이상 인구가 수행하는 자원봉사, 기부 등의 무보수 활동 가치를 환산하면 745억 달러 규모로, 경제 및 무보수 활동의 전체 기여액은 9조 달러 이상인 것으로 파악된다. 미국 최대 노인단체인 미국은퇴자협회(American Association of Retired Person, AARP)는 2050년까지 50세 이상 인구의 전체 기여액이 3배 이상 증가할 것으로 예측했다.³⁹⁾

미국은 주요 정책을 바탕으로 정부와 민간에서 50세 이상 인구가 퇴직 후에도 일자리 또는 봉사활동을 통한 사회참여 기회를 가질 수 있는 여건을 마련하고 있다. 정책 측면에서 보면, 5060세대를 대상으로 한 별도의 정책은 없으나, 고령자 내에 해당 세대를 포함하여 정책을 수립한다. 정부의 지원정책 및 사업은 저소득 고령인구를 주 대상으로 하고 있으며, 최근에는 고령자의 연령을 55세까지 낮추어 정책을 추진하는 추세이다. 퇴직한 중고령층과 사회적부문을 연계하는 사업은 민간단체가 주도하고 있는데, 중고령층의 경험과 능력을 비영리부문에 활용하는 여건을 조성하는 사업이 주를 이룬다. 이러한 민간단체의 우수 사업에 정부가 정책 자금을 지원함으로써 민간단체 사업을 적극적으로 지지한다.

본 보고서에서는 미국 정부의 지원정책과 사업을 간략하게 살펴보고, 미국 내 주요 민간단체가 진행하는 중고령층 대상 지원사업을 자세히 다루도록 한다.

38) AARP, 'The Economic Impact of Age Discrimination', 2020. 1

39) AARP, 'The Longevity Economy Outlook', 2020. 1

(1) 정부 지원정책 및 사업

미국의 노후 소득보장 및 복지 서비스는 1965년에 제정된 「미국노인복지법 (Older Americans Act)」을 근간으로 하고 있다. 이 법은 7개의 영역으로 구분되어 있으며, 다섯 번째 영역에서 “저소득층 노인들의 지역서비스고용(Community service employment) 및 자원봉사 기회에 관한 내용”을 다루고 있다.

노인복지법의 일부분인 「지역서비스기회지원법(The Community Service Senior Opportunities Act)」이 고령자들을 위한 고용기회 제공의 근거가 되어, 미국 노동부 고용훈련청은 각 지역의 일자리 센터(American Job Center)에서 고령자 지역 사회 고용 프로그램(Senior Community Service Employment Program; SCSEP)을 운영하고 있다. 이 프로그램은 55세 이상의 빈곤선 125% 이하의 저소득 고령실직자를 대상으로 한다.

〈표3-1. 고령자 지역사회 고용 프로그램(SCSEP) 주요 내용〉

구분	세부 내용
운영 방식	<ul style="list-style-type: none"> 주정부, 민간 비영리기관, 공공기관 등에 위탁 운영
대상	<ul style="list-style-type: none"> 실직 상태이거나 취업이 어려운 55세 이상의 저소득층 장년층(빈곤선 125% 이하) 우대 선발: 65세 이상, 장애인, 영어 능력 및 문자해독력이 낮은 자, 농촌 지역 거주자, 퇴역군인, 고용전망이 낮은 고령자 등 사회적 배려가 필요한 특정 인구 그룹
지원내용	<ul style="list-style-type: none"> 주 평균 20시간 이상의 노동을 보장하는 시간제 일자리를 창출하고, 연방/주/지역 기준 중 가장 높은 수준의 최저 임금 제공 고용가능성을 높일 수 있는 직업훈련 및 교육기회 제공 여가활동, 건강보조, 정기 신체검사, 개인상담 및 직업상담 등의 개별 서비스 병행 구직에 성공한 대상자에게 직업의 안정적 유지를 위해 프로젝트 담당자와의 정기적인 면담 및 사후평가 진행

구분	세부 내용
프로그램 참여자	<ul style="list-style-type: none"> • 직업 훈련을 통해 배운 기술을 활용하여 보육교사, 고객센터 담당자, 보조교사, 컴퓨터 기술자, 건물유지 보수공, 의료종사자 등으로 취업 • 개인 참여자 생애 최대 48개월까지, 1개 프로그램 평균 27개월로 기간 한정
재원	<ul style="list-style-type: none"> • 전액 연방정부 보조금에 의해 운영 • 매년 5억 달러 내외의 예산을 확보하여 주정부에 22%, 서비스 제공 국가 지원 단체에 78% 제공

자료: 1) 서울특별시(2017), 국내외 정부 및 민간의 50+정책사업 실태연구 참조
 2) 고용노동부(2014), 퇴직후 30년을 위한 정부의 교육훈련 지원방안 참조
 3) 한국보건사회연구원(2011), 베이비붐 세대의 사회참여를 위한 인적자원 수요조사 참조

1990년대에는 「전국 및 지역사회봉사신탁법(National and Community Service Trust Act)」이 제정되었다. 이 법으로 인해 기존에 독립적으로 운영되고 있던 노인봉사단 프로그램들이 Senior Corps(이하 노인봉사단)로 통합되어 전국단위의 노인 자원봉사단 시스템을 구축하였다.

한편, 2009년에는 「에드워드 M. 케네디 미국봉사법(Edward M. Kennedy Serve America Act)」이 제정되며 고령자의 봉사활동 지원이 강화되었다. 노인봉사단의 연령기준을 하향조정(60세 이상→55세 이상)하고, 수당을 받을 수 있는 소득기준을 넓혀서(빈곤선의 150%이하→200%이하) 더 많은 고령자들이 봉사활동에 참여 할 수 있도록 하였다. 또한, 빈곤노인에게 지급하는 수당도 시간당 \$2.65에서 \$3.0으로 인상하여 노인봉사단의 활성화를 꾀하였다.

노인봉사단은 55세 이상의 기술과 재능, 경험을 3가지 프로그램 FGP(Foster Grandparent Program), SCP(Senior Companion Program), RSVP(Retired and Senior Volunteer Program)을 통해 광범위한 지역사회의 문제와 욕구에 대처하는 프로그램이다. 50만 명의 55세 이상 봉사자들이 65,000여 개의 비영리단체 및 공공기관에서 활동 중이며, 전체 국가봉사단 운영 예산의 17%를 차지한다. 2009년 이후 강화된 노인봉사단의 활동 내용을 정리하면 다음과 같다.

〈표3-2. 노인봉사단(Senior Corps) 세부 프로그램〉

구분	FGP	SCP	RSVP
개요	취약계층 아동 대상 후견인(양조부모) 프로그램	취약 고령자 대상 동행 및 지지서비스 제공 프로그램	퇴직 봉사자의 재능을 활용한 지역사회 자원봉사 프로그램
지원수준	<ul style="list-style-type: none"> 저소득층 봉사자 수당 지급(시간당 3달러) 실비, 보험가입 		<ul style="list-style-type: none"> 수당 없음 실비, 보험가입
활동 시간	<ul style="list-style-type: none"> 주당 15~40시간 내 유연성 부여 연간 최대 2,088시간 활동 		<ul style="list-style-type: none"> 규정 없음 (평균 주당 4시간 활동)
교육훈련	아동 봉사 관련 훈련	환자 지원 훈련	<ul style="list-style-type: none"> 필수 오리엔테이션 해당 기관 교육 또는 지역대학 교육
수혜 대상	취약계층 아동	신체적, 감정적, 정신건강상 제약이 있는 노인	공공기관, 비영리기관, 건강관련 기관 등
주요 활동	<ul style="list-style-type: none"> 1:1 튜터, 멘토, 미숙아 돌봄, 육아지도 등 교육(84%), 건강/영양(11%) 	<ul style="list-style-type: none"> 집안일, 고지서 납입, 식료품 구매, 의료기관 예약 등 기본욕구 프로그램(77%), 건강/영양 프로그램(55%) 	<ul style="list-style-type: none"> 지역사회 욕구를 반영한 다양한 활동 건강/영양, 교육, 기본욕구, 환경 등 부문 다양
참여자	연 30,000명	연 15,200명	연 430,000명
재정	연방정부재원+비연방재원(사업비의 10% 이상)		
지원기간	최대 3년		1년차 사업비의 90%, 2년차 80%, 3년차 70%

자료: 1) 한국노인인력개발원(2013), 시니어 사회공헌활동 지원체계 구축방안 I 참조

2) 보건복지부(2015), 베이비붐세대 욕구 중심의 사회공헌활동 모델개발 및 사회적 확산 방안 참조

(2) 민간단체 사업

퇴직한 중고령층을 대상으로 일자리 및 사회참여 사업을 진행하고 있는 대표적인 민간단체로 앙코르닷(Encore.org)과 리저브(ReServe)를 들 수 있다. 아래에서는 해당 단체의 운영 전략과 주요 사업 내용을 살펴보고자 한다.

① Encore.org(앙코르닷)

가. 단체 개요

Encore.org(이하 앙코르닷)은 중고령층의 숙련된 기술과 재능을 활용하여 지역 사회와 세상을 개선하고자 하는 비영리단체이다. 1997년 사회적기업가 마크 프리드만(Marc Freedman)에 의해 설립된 시빅 벤처스(Civic Ventures)에서 자원봉사 부문을 경험 봉사단(Experience Corps)이라는 독립적인 비영리단체로 분리시키고, 2012년에 앙코르닷으로 명칭을 변경하였다.

앙코르닷은 고령화 사회에 접어들어 미국에서 변화하는 노년의 욕구에 맞추어 삶과 일의 단계를 재정의 하며, 정책을 변화시키고, 수백만 명의 일자리 전환을 위한 정보를 제공한다. 특히, 베이비부머 및 고령인구 중 개인적 자아실현과 지속적인 수입유지, 그리고 사회적 공헌에 관심이 있는 사람들을 주 참여대상으로 하고 있다. 이들이 퇴직 이후에 사회적 조직에 재진입할 수 있도록 지원함으로써 중고령 세대의 경험 및 지식을 사회적으로 활용하는 것을 목적으로 한다. 최근에는 세대 간 연결을 중요한 문제로 선정하고 격차 해소를 위한 솔루션을 제공하는 것에도 중점을 두고 있다.

나. 운영 전략

앙코르닷은 ‘퇴직’을 ‘새로운 방식으로, 새로운 일을 할 자유가 있는 삶’으로 재정의 한다. 이러한 퇴직후의 삶에서 개인적 의미, 지속적 수입, 사회적 영향력이

합쳐진 일자리를 ‘앙코르 커리어(encore career)⁴⁰⁾’라고 칭하며, 수백만 명의 중고령층이 자원봉사에서 사회적 일자리에 이르는 사회참여 인구로 편입될 수 있도록 지원하고 있다.

앙코르닷에서는 중고령층이 앙코르커리어를 가지도록 하여, 유급근무를 하면서 동시에 빈곤, 환경, 교육, 보건과 같은 사회문제 해결을 돕도록 지원한다. 본 단체는 퇴직자들이 비영리부문이나 공공부문으로 일자리를 전환하기 위해 필요한 종합적인 정보들을 무료로 제공해 주며, 다양한 프로그램을 통해 앙코르 커리어로 진입하는 경로를 제시해주고 있다.⁴¹⁾ 현재 앙코르닷은 크게 4가지 사업을 운영하고 있으며, 각각의 사업을 통해 사회적 참여를 원하는 중고령 그룹의 구심점 역할을 수행한다.

〈표3-3. 앙코르닷 사업 포트폴리오〉

구분	세부 내용
Encore Fellowship	<ul style="list-style-type: none"> • 경험 있는 숙련된 전문가를 사회적 목적의 단체와 연결 • 6개월-12개월 동안 유급으로 업무 수행
Generation to Generation	<ul style="list-style-type: none"> • 퇴직한 중고령 세대가 어린이와 청소년의 독서활동을 도와주는 자원봉사활동 • 5년 단위의 캠페인으로 수백만 명의 중고령자가 참여
Encore Network	<ul style="list-style-type: none"> • 서로 다른 분야의 단체 및 지도자들을 회원으로 하여 공동의 관심사를 연결하고 아이디어 활용
The Encore Prize	<ul style="list-style-type: none"> • 중고령층의 재능으로 사회문제를 해결하는 사업 또는 프로그램을 심사 • 100,000달러의 상금 및 지속적인 지원 제공

자료: 1) 앙코르닷 홈페이지(www.encore.org) 참조

2) 서울특별시(2017), 국내외 정부 및 민간의 50+정책사업 실태연구 참조

40) 성인이 된 후 처음 가진 커리어에 오랜 시간 종사한 후 인생의 후반기에 개인적으로 좀 더 의미 있고 사회에 공헌할 수 있는 새로운 인생을 준비하면서 선택하는 새로운 직업을 지칭. 앙코르닷의 설립자인 마크프리트만이 자신의 책(Encore: Finding Work That Matters in the Second Half Life, 2007)에서 베이비부머들의 고령화와 새로운 인생 설계 양상을 자세히 설명하며 최초로 사용하였고, 이후에 50대 이후의 삶의 단계를 표현하는 용어로 광범위하게 사용되기 시작(서울 50+재단, 국내외 정부 및 민간의 50+정책사업 실태연구, 2017)

41) 한국노인인력개발원, ‘시니어 사회공헌활동 지원체계 구축방안 I’, 2013. 12

다. 주요 사업: Encore Fellowship

양코르닷에서 진행하고 있는 사업 중 중고령자가 직접 사회공헌 일자리를 체험해 보고 최종적으로 일자리에 연결될 수 있는 Encore Fellowship(이하 양코르 펠로우십)에 대해 자세하게 다뤄보도록 한다.

양코르 펠로우십은 숙련된 기술과 경험을 가진 중고령자를 펠로우(Fellow)로 선정, 사회적 목적을 지닌 단체에 배치하고 수당을 주며 과업을 수행하도록 하는 사업이다. 양코르 펠로우십 참여를 통해 펠로우는 자신의 커리어를 재정비하고 사회공헌 분야의 일자리에 대한 정보와 지식을 쌓을 수 있다. 또한 비영리단체는 해당 역할이 지속적으로 필요한지의 여부를 시험해 보고, 적절한 사람을 낮은 노동비용으로 고용할 수 있는 기회를 갖는다.

〈표3-4. 양코르 펠로우십 사업 내용〉

구분	세부 내용
프로그램 목표	<ul style="list-style-type: none"> • 경험 많은 인재를 찾는 비영리단체와 중장년층을 연결 • 양코르 펠로우십에서 얻은 경험 및 지식을 통해 최종적으로 비영리부문에서 새로운 커리어를 시작 • 경력이 많은 중장년층을 사회적 목적의 단체에 통합시키고 잠재적인 비영리단체 지도자를 배출
참여대상	<ul style="list-style-type: none"> • 퇴직을 앞두고거나 퇴직한 중장년층
활동내용	<ul style="list-style-type: none"> • 1,000시간동안 파트타임 또는 풀타임으로 활동 • 6개월에서 1년간 참여하며 작업 시간은 유연
지원수준	<ul style="list-style-type: none"> • 해당 기간 내 15,000달러에서 25,000달러의 수당 수령
성과	<ul style="list-style-type: none"> • 2009년 이후 2,000여 명의 펠로우가 200만 시간 이상의 서비스 제공, 2억 달러 이상의 시장가치 창출 • 펠로우의 95%가 양코르 펠로우십에 대해 긍정적으로 응답하였으며, 65%가 사회적 분야의 일을 지속 • 비영리단체의 97%가 펠로우가 단체 운영에 중요한 영향을 미쳤다고 응답

자료: 1) 양코르닷 홈페이지(www.encore.org) 참조

2) 한국노인인력개발원(2013), 시니어 사회공헌활동 지원체계 구축방안 I 참조

양코르 펠로우십 사업의 운영 주체는 후원자(Sponsors), 프로그램 운영자(Program Operators), 비영리단체(Host Organizations)로 이루어져 있다. 다수의 재단 및 기업이 후원자로 참여하고 있는데, 재단 등은 사업의 전략적 확장을 위해, 기업은 퇴직을 앞둔 직원을 위해 후원자로 참여한다. 특히, 인텔, IBM, HP, 쉘컴 등은 양코르 펠로우십에 자사의 퇴직 예정 직원들을 참여시켜 사회적 책임을 위한 프로그램의 일부로 활용하고 있다. 프로그램 운영자는 각 지역 양코르 펠로우십을 관리하며, 펠로우와 비영리단체가 지속적으로 연계될 수 있도록 지원한다. 비영리단체는 펠로우를 잘 활용할 준비가 되어 있는지 면밀히 조사를 받아 선정되며, 단체의 발전에 큰 영향을 미치도록 펠로우의 역할과 과업을 명확히 제시해야 한다.

〈표3-5. 양코르 펠로우십 운영 주체 및 역할〉

구분	역할	구성
후원자 (Sponsors)	<ul style="list-style-type: none"> 재정지원을 통한 사회문제 해결 프로그램 운영자에게 수당과 운영 비용의 일부분 지원(1-4회/연) 펠로우 후보자 추천 가능 	<ul style="list-style-type: none"> 정부, 지역사회, 재단, 기업, 개인 등 펠로우의 이전 직장 고용주
프로그램 운영자 (Program Operator)	<ul style="list-style-type: none"> 펠로우와 비영리단체를 모집, 선정 및 매칭 후원자에게 받은 자금의 전부 또는 일부를 비영리단체에 지원(2-4회/연) 	<ul style="list-style-type: none"> 지역 및 국가 단위 비영리 단체, 공공기관, 재단 등
비영리단체 (Host Organization)	<ul style="list-style-type: none"> 피고용인 또는 계약인으로서 펠로우와 일에 대한 협의 진행 펠로우 수당의 일부 또는 전부 및 연간 5,000달러에서 10,000달러의 프로그램 비용 지불 	<ul style="list-style-type: none"> 사회적 목적을 가진 단체로 비영리단체, 교육단체, 공공기관 등

자료: 1) 양코르닷 홈페이지(www.encore.org) 참조

2) 한국노인인력개발원(2013), 시니어 사회공헌활동 지원체계 구축방안 I 참조

양코르 펠로우십 사업은 홈페이지를 통해 지역별로 펠로우와 비영리단체를 모집한다. 참여하고자 하는 중고령층은 양코르닷컴 홈페이지 내에서 해당 지역의 양코르 펠로우십 프로그램에 신청서를 제출한다. 기본적인 정보와 관심 분야를 선택하여 제출하면 펠로우 인력풀로 관리된다. 지역 내 비영리단체에 적합한 인력일 경우, 프로그램 운영자와 함께 세부적으로 수행 업무를 조정한다. 펠로우를 고용하고자 하는 비영리단체 역시 홈페이지 내 기관 등록 절차를 거친다. 비영리단체 신청서는 매우 상세하게 이루어져 있으며, 세부 내용은 다음과 같다.

- 기본정보: 조직명, 주소, 웹사이트, 직원 수(정규직, 파트타임), 설립연도, 연간 예산, 자금 출처, 조직의 사명, 사업 분야 등
- 양코르 펠로우십 활용 역량
 - 펠로우에게 제공할 수 있는 교육, 조직 문화, 활동 방법
 - 펠로우가 고려해야 하는 조직의 주요 특성 및 문화
 - 이사회 또는 감독 기관의 규모와 구성
 - 양코르 펠로우십에 자금을 제공할 수 있는 능력

양코르 펠로우십을 통해 펠로우가 수행할 수 있는 작업의 종류는 마케팅/커뮤니케이션, 정보 기술, 인적 자원 정책, 법률, 재무 관리, 영업/사업 개발 등 다양하며, 양코르닷컴은 펠로우를 활용하는 가장 좋은 방법을 다음과 같이 제시하고 있다.

- 사내에서 사용할 수 없는 기술 제공
- 새로운 시장 또는 서비스 조사
- 조직의 업무(마케팅, 데이터 분석, IT, HR 등)를 지원하는 새로운 역할에 대한 시험 운영
- 재무 전략 개발
- 현재 프로세스 및 조직 구조 개선
- 새로운 서비스와 프로그램 수립 및 전개

50% 이상의 펠로우들은 양코르 펠로우십 종료 후에도 해당 비영리단체 또는 기타 비영리부문에서 지속적으로 종사한다. 다음은 양코르 펠로우십 종료 후 지속적으로 사회적 참여를 하고 있는 펠로우들의 사례이다. 펠로우들은 퇴직 전 종사분야 및 개인적인 관심사를 반영하여 양코르 펠로우십에서의 역할을 찾으며, 해당 경험을 활용하여 최종적으로 양코르 커리어에 연결시킨다.

〈표3-6. 양코르 펠로우십 참여 사례〉

퇴직 전 수행 업무	양코르 펠로우십 및 최종 수행 업무	
IBM 소프트웨어 개발 관리자	단체	<ul style="list-style-type: none"> • 미션 트라이앵글 : 비영리조직을 위한 교육 및 코칭 수행 단체
	수행 역할	<ul style="list-style-type: none"> • 다양한 프로젝트에서 IT 및 비즈니스 통합 기술 사용 • 300명 이상이 참석하는 대규모 교육에서 IT 도구를 활용한 청중 참여 담당
	최종	<ul style="list-style-type: none"> • IBM 정보통신 계열사 프로그램 관리자
기업 커뮤니케이션 및 마케팅 (비영리 브랜드 분야 종사)	단체	<ul style="list-style-type: none"> • iFoster : 위탁관리 청소년과 가족을 지원하는 회원제 포털 사이트 운영 단체
	수행 역할	<ul style="list-style-type: none"> • 직원, 이사회, 주요 파트너를 위한 브랜딩 언어, 주요 대상, 디자인 등에 대한 지침을 제공하는 자료집 제공 • 해당 팀과 함께 블로그 제작 및 데이터 분석
	최종	<ul style="list-style-type: none"> • iFoster 시간제 컨설턴트(재택근무)
IBM 엔지니어	단체	<ul style="list-style-type: none"> • 코네티컷 구세군
	수행 역할	<ul style="list-style-type: none"> • 전략 계획, 지역사회 봉사활동 및 프로그램 개발 • 구세군을 위한 새로운 장학금 프로그램 개발
	최종	<ul style="list-style-type: none"> • 양코르 펠로우십 네트워크의 뉴욕 지역 프로그램 디렉터
기술 산업 분야 (학교 자원봉사 지속)	단체	<ul style="list-style-type: none"> • Partners in School Innovation : 저소득층 학생을 위한 학교 혁신 및 개선을 도모하는 단체
	수행 역할	<ul style="list-style-type: none"> • 학교 혁신 관련 워크숍을 통한 아이디어 도출 • 파일럿 프로그램을 운영하여 새로운 학교 혁신 프로그램 구축
	최종	<ul style="list-style-type: none"> • Silicon Valley Social Venture Fund의 CEO

퇴직 전 수행 업무	앙코르 펠로우십 및 최종 수행 업무	
대기업 대상 글로벌 재배치 프로그램 운영 (여성/어린이 분야 자원봉사 지속)	단체	• 걸스카우트 미국 본사
	수행 역할	• 걸스카우트와 변화 관리 관리자
	최종	• 미국 걸스카우트의 프로세스 개선 및 변화 관리 담당 선임 이사

자료: 1) 앙코르닷 홈페이지(www.encore.org) 참조

② ReServe(리저브)

가. 단체 개요

ReServe(이하 리저브)는 2005년 설립된 비영리단체로, 퇴직한 중고령층의 전문적 기술을 더 큰 공익을 위해 사용할 수 있도록 기회를 제공하는 것을 목적으로 한다. 리저브는 경력을 지속하고자 하는 50세 이상의 중고령층과 비영리단체 및 공공기관을 연결시켜 파트타임 업무를 수행하게 한다. 이를 통해, 중고령층의 삶의 질을 향상시키고, 그들이 속한 지역사회를 강화하는데 기여한다. 설립 이래 800여 개의 지역사회 파트너가 리저비스트(ReServists, 리저브 사업에 참여하는 중고령 인력)의 기술과 재능을 활용하였으며, 2030년까지 10,000명의 리저비스트를 배출하는 것을 목표로 하고 있다.

〈표3-7. 리저브 사업 개요〉

구분	세부 내용
사업목표	• 중고령층의 삶의 질 향상 및 지역사회 강화
참여대상	• 50세 이상 중고령층으로, 비영리 및 공공부문에 기여하고자 하는 인력

활동내용	<ul style="list-style-type: none"> • 비영리단체 및 공공기관에서 파트타임 업무 수행 • 일주일에 10-20시간, 최소 3개월 이상 근무
지원수준	<ul style="list-style-type: none"> • 시간당 10달러의 수당 지급
파트너 단체	<ul style="list-style-type: none"> • 비영리단체, 공공기관, 정부기관 등 • 파트너 기관은 리저비스트의 수당과 프로그램 운영비 등 일정 금액 지불
사업 분야	<ul style="list-style-type: none"> • 교육, 빈곤퇴치, 보건의료, 비영리단체 역량 구축
성과	<ul style="list-style-type: none"> • 설립 이후 10년 간 200만 시간의 서비스 제공 • 2,500명의 리저비스트 배출 • 지역사회에 2,000만 달러의 투자 가치 창출

자료: 1) 리저브 홈페이지(www.reserveinc.org) 참조

2) 한국노인인력개발원(2013), 시니어 사회공헌활동 지원체계 구축방안 I 참조

나. 운영 전략

리저브 사업의 주 참여대상은 전문가적 경험을 가진 퇴직한 중고령층으로, 리저브는 그들의 전문가적 능력을 비영리분야에 적극 활용하고자 한다. 리저비스트의 첫 번째 커리어는 교사, 변호사, 경영 간부, 사회복지사, 은행가, 비영리 지도자 등으로 다양하며, 참여자의 약 75%는 대학 학위를, 40%는 석사 또는 박사 학위를 소지하고 있다. 리저브는 리저비스트가 가져야 하는 최소한의 요건을 다음과 같이 정하고 있다.

- 50세 이상이며, 비영리분야에서 파트타임으로 일하며 공공 부문에 기여하고자 함.
- 이전 이력 또는 자원봉사 경험을 반영한 이력서를 보유함.
- 본인의 이메일 계정이 있고, 컴퓨터 사용 능력이 있음. 예를 들어, 이메일 작업이 가능하고, 문서를 만들며 인터넷에서 조사를 수행 할 수 있음.
- 전일제 고용을 적극적으로 구하고 있지 않음.
- 적당한 급여를 수령하며, 이는 과세대상 소득으로 간주되어 실업 수당 등에 영향을 미치는 것에 동의함.

리저비스트는 한 시간에 10달러의 수당을 지급받는데, 리저브는 이를 사업 성공의 주된 요소로 평가하고 있다. 파트너 단체는 리저브에 리저비스트가 일하는 시간 당 15달러를 지불하는데, 10달러는 리저비스트의 수당으로 지급되며, 2.40달러는 세금, 기타 급여 관련 비용으로, 2.60달러는 프로그램을 운영비로 쓰인다. 비록 적은 금액이지만, 파트너 단체가 리저비스트에게 지불하는 시간당 수당은 양쪽 다 일을 중요시 하게 한다. 즉, 수당은 리저비스트의 업무가 기관의 발전을 위해 매우 중요하며, 전문가적 태도를 가진 사람만이 할 수 있는 일이라는 확신을 준다. 하지만 ReServe 활동을 함으로써 정식 직원으로 고용될 가능성은 거의 없다.⁴²⁾

리저브 사업에 참여하고자 하는 중고령층 및 비영리단체는 리저브 홈페이지에서 정보를 등록할 수 있다. 리저비스트 및 파트너단체로 선정된 경우 리저브 사업 내에서 지속적으로 활동이 가능하다. 리저브는 미국 내 지역을 샌프란시스코, 뉴욕/뉴저지, 서부, 중서부, 남서부, 남부, 대서양, 뉴잉글랜드 등 8개로 나누어 사업을 관리하고 있다.

다. 참여 사례

리저브의 사업 분야는 크게 교육, 빈곤퇴치, 보건의료, 비영리단체 역량구축 등 4개 분야이며, 8개의 세부 사업으로 이루어져 있다.

〈표3-8. 리저브 사업 분야〉

구분	사업명	세부 내용
교육	READY	<ul style="list-style-type: none"> 저소득층 학생을 위한 대학 진학 지원 저소득 지역 고등학교에서 대학 진학 상담 지원 (대학 선정, 대학 정보 제공 워크숍, 장학금 및 재정지원 조사, 대학 진학을 위한 절차 코칭) 활동에 투입되기 전 교육 및 훈련 진행

42) 한국노인인력개발원, '시니어 사회공헌활동 지원체계 구축방안 I', 2013. 12

구분	사업명	세부 내용
	PREPNOW!	<ul style="list-style-type: none"> 위탁가정 양부모 대상 대학진학 문화 조성 지원 첫 2년간 400개 위탁가정 학생의 36%가 대학에 진학, 90%가 학업 유지(전국 평균 각각 10%, 30%)
	Sucess Mentor	<ul style="list-style-type: none"> 학생들의 무단결석 예방 및 출석률 제고를 위한 활동 진행(결석 학생에게 전화, 점심시간 스터디 세션 진행, 온라인 튜터링, 저소득층 학생 식사 지원, 기업 장학금 연계) 멘토로 훈련을 받은 후 중학교에 배정되어 활동
보건의료	WeCOACH	<ul style="list-style-type: none"> 비조절 당뇨병을 가진 저소득노인을 위한 동료 코치 활동(진료 후 건강관리 및 후속 지원)
	Dementia Care Coaches	<ul style="list-style-type: none"> 치매 치료 코치 프로그램, 치매 환자 돌봄 및 가족 대상 교육 활동 시작 전 훈련 진행
빈곤퇴치	노인 지원	<ul style="list-style-type: none"> 빈곤층 노인들이 영양지원 프로그램을 신청할 수 있도록 지원
	청년 지원	<ul style="list-style-type: none"> 청년들이 재정과 관련된 올바른 결정을 내릴 수 있도록 교육
비영리단체 역량구축		<ul style="list-style-type: none"> 정부 및 비영리 기관에 50명 이상의 전문가로 구성된 인재 풀 제공

자료: 1) 리저브 홈페이지(www.reserveinc.org) 참조

2) 한국노인인력개발원(2013), 시니어 사회공헌활동 지원체계 구축방안 I 참조

리저브 사업은 참여하는 중고령층과 파트너 기관에게 모두 긍정적인 영향을 주고 있다. 2015년 리저비스트를 대상으로 진행된 조사에 따르면, 리저비스트 업무가 사회적 상호작용을 제공한다는 응답이 91%, 리저브 사업이 새로운 능력을 습득할 수 있는 기회를 제공한다는 응답이 87%, 리저브가 그들의 전문 기술을 잘 활용한다는 응답이 86%로 나타났다. 또한, 파트너 기관을 대상으로 한 조사에서는

리저비스트가 기관의 업무를 수행하는데 중요하다는 응답이 94%, 리저비스트를 고용하는 것이 자원배분과 핵심 업무 집중에 긍정적이라는 응답이 60%, 리저브를 다른 동료에게 추천한다는 응답이 95%를 차지하였다.

다음은 리저브 사업에 참여하고 있는 리저비스트의 사례이다. 리저비스트는 퇴직 전 종사 분야 및 개인적인 관심사를 반영하여 리저브 사업 분야를 선택하고, 필요한 교육을 이수한 후 활동에 참여한다. 리저비스트는 하나의 활동을 마치고 다른 활동으로 이동하기도 하고, 동시에 두 개 이상의 활동을 하기도 한다.

〈표3-9. 리저브 사업 참여 사례〉

퇴직 전 수행 업무	리저브 참여 활동
(교육 분야)	
<p>뉴욕시 YMCA 인력 개발 센터 소장, 노숙자 파트너십 고용 담당 이사</p>	<ul style="list-style-type: none"> • PREPNOW!의 프로젝트 코디네이터로 위탁가정 양부모 대상 대학진학 문화 조성
<p>비영리 및 영리 부문 커뮤니케이션 및 마케팅 임원</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 고등학교에 배치되어 고등학생 대상 대학 입학 지원 • 첫 번째 활동 후, 대학교에 배치되어 대학생 대상 인턴십 및 경력 서비스 제공
(보건의료 분야)	
<p>생명공학 회사 영업 및 마케팅 임원 (간호사 자격증 소지)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 치매치료 코치 프로그램의 프로젝트 코디네이터로 10명의 코치로 구성된 치매 환자 및 가정 돌봄팀을 관리 • 프로그램 마케팅, 자료 수집 및 코치를 위한 훈련 진행
<p>IT 전문가, 중국어 능통, 뉴욕시 노인고령부(DFTA)의 노인을 위한 혜택 소책자 번역</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 노인센터 및 DFTA에서 노인들에게 건강 멘토 역할 수행 • 건강 프로그램을 사용하여 만성 질환을 관리할 수 있는 방법을 교육

퇴직 전 수행 업무	리저브 참여 활동
(비영리단체 역량구축 분야)	
<p>국립노동관계위원회 공무원 (34년 간 변호사로 재직)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 뉴저지 사회정의연구소에서 진행하는 새로운 금융도구 개발 프로젝트 참여 • 숙련된 변호사가 필요한 프로젝트로 협의에 의해 1년간 활동
<p>재무 담당 임원</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 지역 내 재무상 어려움을 겪고 있는 공립학교에 배치되어 학교의 새로운 재무보고 및 규정 프로세스 구축 • 비용 절감, 계약 협상, 분기 별 보고 간소화 및 회계 교육 진행을 통해 학교의 재무 건전성 개선

자료: 1) ReServe, PROFILES: ReServists Making an IMPACT 참조

2) 영국

영국은 출산율 및 사망률 감소의 영향으로 1929년 이미 고령화 사회로 진입하였고, 1976년에 고령사회가 되었다. 예측에 따르면 고령 인구층의 인구 점유율은 지속적으로 증가하여, 1998년 15.9%였던 65세 이상 인구는 2018년 18.3%, 2038년에는 24.2%에 이를 것으로 보인다. 또한, 2068년까지 65세 이상 인구는 820만 명 추가된 2,240만 명으로 예상되며, 이는 전체 예상 인구의 26.4%를 차지하는 수치이다.⁴³⁾

이와 같은 고령인구의 증가는 국가의 공공재정에 상당한 부담으로 다가온다. 영국 정부가 공적연금에 지출한 예산은 이미 2014년 이후 전체 복지 예산에서 가장 큰 비율을 차지하고 있으며, 2016년 공적연금 지출액은 영국 국내총생산의 4.6% 규모를 나타냈다.⁴⁴⁾

이러한 상황에서 영국 정부의 50세 이상 고령인구에 대한 고용정책 목표는 이들 인구층에서 일하는 인구의 비중을 높이는 동시에, 이들이 보다 길게 일할 수 있는 환경을 조성하는 것이다. 이를 위해 2000년대에는 ‘뉴딜정책(New Deal)’, 2010년대에는 ‘워크 프로그램(Work Programme)’을 중심으로 고령인구의 노동시장 참여 제고를 도모하였다. 이러한 정책의 연장선상에서 민간에서도 50세 이상 인구가 연령 다양성을 추구하는 기업에서 일할 수 있게 지원해주는 사례를 발견 할 수 있었으며, 퇴직자의 전문성을 활용한 자원봉사 활동 연계 사례도 찾아볼 수 있었다.

본 보고서에서는 영국 정부의 고용정책에서 50세 이상 인구를 대상으로 한 정책 및 사업을 검토하고, 해당 연령대를 대상으로 사업을 진행하는 일자리 및 자원봉사 관련 민간단체에 대해 살펴보려고 한다.

43) 영국 통계청, ‘Overview of the UK population’, 2019.8

44) 영국 통계청, ‘Living longer: how our population is changing and why it matters’, 2018.8

(1) 정부 지원정책 및 사업

2000년대 이후 영국 정부는 인구고령화 시대의 고용정책 기조를 ‘고용을 통한 복지(welfare to work)’로 정하고 모든 연령대의 근로자들이 더 오래 고용 상태를 유지할 수 있는 방향으로 정책을 발전시켰다. 이에 따라, 50세 이상 인구에서도 일하는 인구의 비중을 높이고 보다 오랜 기간 동안 일할 수 있도록 하는 것을 고용정책의 목표로 한다.

1990년대 말에서 2000년대까지의 대표적 노동시장 정책은 ‘뉴딜정책(New Deal)’이다. 뉴딜정책의 기본목표는 실업 상태에 있는 많은 사람들에게 적절한 직업교육과 훈련을 제공함으로써 이들이 복지수급 상태에서 벗어나 취업 상태에 이를 수 있도록 하고, 계속해서 이를 유지할 수 있도록 지원하는 것이다. 뉴딜정책의 최우선 과제는 당시 심각했던 청년층의 장기실업 문제를 해결하는 것으로, 1998년 ‘청년층을 위한 뉴딜(New Deal for Young People)’이 처음으로 도입되었으며, 이후 연령과 계층에 따른 하위 프로그램이 순차적으로 도입되었다.⁴⁵⁾

뉴딜 정책 하에서 고령 노동자를 위해 시행된 프로그램은 ‘뉴딜 50 플러스(New Deal 50 plus)’이다. 해당 프로그램은 복지급여를 6개월 이상 수급한 50세 이상을 대상으로 하며, 프로그램 신청자에게 노동시장 참여를 지원하기 위해 여러 가지 혜택을 제공하였다. 그 외에도, ‘에이지 포지티브 캠페인(Age Positive)’, ‘다양한 연령의 고용을 위한 시행지침(Code of Practice on Age Diversity in Employment)’ 등을 도입하여 고령인구의 노동시장 참여를 독려했다.

〈표3-10. 2000년대 고령 노동자를 위한 주요 정책〉

구분	세부 내용
뉴딜 50 플러스 (New Deal 50 plus)	<ul style="list-style-type: none"> • 지역 고용안정센터에서 개인별 상담사 배정 <ul style="list-style-type: none"> - 취업을 위한 개인별 실행계획 수립 - 이력서, 취업지원서 작성 지원 - 다양한 직업교육 훈련 과정 주선 • 취업에 성공하면 최대 52주 동안 고용크레딧 (Employment Credit) 제공

45) 서울특별시 50+재단, ‘50+ 해외동향 리포트’, 2017.9

구분	세부 내용
	<ul style="list-style-type: none"> - 상근직 주당 60파운드(한화 약 9만원), 비상근직 주당 40파운드(한화 약 6만원) 지급 - 2003년 이후 근로세액공제로 대체 • 최대 1,500파운드(한화 약 230만원)의 훈련수당 신청 가능
<p style="text-align: center;">에이지 포지티브 캠페인 (Age Positive)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 고령 노동자에 대한 고용주와 직원의 인식을 변화시키는 캠페인 • 언론매체를 활용하여 다양한 연령대의 고용이 제공하는 이점 홍보 • 정부의 시행지침에 부합하는 기업 사례를 에이지 포지티브 챔피언(Age Positive Champion)으로 선정
<p style="text-align: center;">다양한 연령의 고용을 위한 시행지침</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 채용, 교육훈련, 승진, 정리해고, 퇴직 등과 같은 과정에서 연령에 의한 차별을 방지하기 위한 실질적인 기준 제공

자료: 1) 서울특별시 50+ 재단(2017), 50+ 해외동향 리포트 참조

2010년대에 들어서는 뉴딜정책 등 기존의 노동시장 정책을 대체한 새로운 노동시장 정책을 도모하였으며, 이에 따라 2011년 6월 ‘워크 프로그램(Work Programme)’이 도입되었다. 기존에 분리되어 진행되었던 청년층, 고령층, 장기실업자, 한부모, 장애인 등 모든 복지급여 수급자들의 고용 지원을 포괄하며, 정부의 역할이 최소화되고 공적 또는 사적으로 운영되는 지역별 고용 서비스 제공기관의 역할과 재량권이 확대되었다.

고령 노동자에게 적용할 수 있는 가장 큰 정책 변화는 2010년 「평등법(Equality Act)」의 제정이다. 법안 내 연령에 관한 차별금지 조항은 모든 연령층의 사람들에게 적용되어, 2011년 4월 기존 65세로 정해져 있던 법정 퇴직연령이 폐지되었다. 또한, 2014년에는 50-60대 고령 노동자의 비자발적 퇴직을 방지하기 위한 시행계획으로 ‘풀러 워킹 라이프스(Fuller Working Lives)’를 도입하였으며, 그 외에도 고용주를 독려하는 다양한 정책 이니셔티브를 발표하여 고령노동자의 노동시장 지속 참여를 강조하고 있다.

〈표3-11. 2010년대 고령 노동자를 위한 주요 정책〉

구분	세부 내용
평등법 (Equality Act) 제정	<ul style="list-style-type: none"> • 연령, 장애, 성전환, 혼인관계, 임신, 인종, 종교와 신념, 성, 성적지향 등 9가지 특성에 대한 차별적 대우를 보호하고자 2010년 10월 제정 • 연령 관련 기존 65세로 정해져 있던 법정 퇴직 연령 폐지 • 연령으로 인한 퇴직 권고 및 강제 금지, 고령 구직자 입사지 원서 거부 금지
풀러 워킹 라이브스 (Fuller Working Lives)	<ul style="list-style-type: none"> • 2014년 고령 노동자의 지속적인 근로를 저해하는 문제를 해결하고자 ‘3Rs’를 중심으로 한 시행계획 수립 • Retain(보유 및 유지): 숙련된 고령노동자에게 유연한 근무환경 제공 • Retrain(재훈련): 고령 노동자들의 전문 직업기술 습득 지원 • Recruit(채용): 차별금지 법안을 준수하기 위한 채용규정 개선
익스텐딩 워킹 라이프 섹터 이니셔티브 (Extending Working Life Sector Initiative)	<ul style="list-style-type: none"> • 다양한 산업 부문에 있는 고용주들의 관심과 참여를 높이고자 2010년 6월부터 18개월 동안 운영 • 다양한 기업들에게 고령노동자 고용의 이점을 홍보하고 퇴직 연령 폐지와 관련한 실천적인 지침 제공 • 9개 산업부문에서 진행되었으며 사업 종료 후에도 기업들과 지속적인 협력관계 유지

자료: 1) 서울특별시 50+ 재단(2017), 50+ 해외동향 리포트 참조

이러한 정책의 효과로 영국의 50세 이상 근로자 수는 2019년 기준 1,240만 명으로 지난 10년 간 240만 명 증가한 수치를 나타냈다. 이는 영국 노동인구의 1/3에 해당한다. 또한, 2006년부터 2018년 사이 50-64세 근로자는 29% 증가했으며, 65세 이상 근로자는 108% 증가한 수치를 보였다. 최근 영국의 55-64세 인구의 고용률은 약 60%로 높은 수준을 유지하고 있으며, 영국 정부는 해당 인구에서 70% 이상의 고용률을 목표로 하고 있다.⁴⁶⁾

46) Center for Aging Better, ‘The State of Ageing in 2019’, 2019.3

한편, 영국 정부는 고령자 자원봉사 활동 촉진을 위한 다양한 행사, 계획 및 프로그램을 진행해 왔다. 관련 내용은 다음과 같다.

- 내무성 고령 자원봉사자 계획((Home Office Older Volunteer Initiative, HOOVI): 1999-2003년 진행, 50세 이상의 자원봉사 참여를 늘리고자 자원봉사 및 지역사회 부문의 26개 프로젝트에 150만 파운드 지원
- 경험봉사단(Experience Corps): 2002-03년 진행, 영국 내무성이 2천만 파운드를 지원하여 자원봉사 및 지역사회 부문에서 추가로 25만 명의 고령 자원봉사자를 모집할 수 있도록 지원
- 제3연령대 자원봉사(Volunteering in the Third Age, VITA): 2004-06년 진행, 당시 법정 퇴직연령인 65세 초과자의 자원봉사를 지원
- 60대 지역사회 에이전트 프로그램(Active at 60 Community Agent Programme): 2011년 3-11월 진행, 고령자들을 지역사회 리더로 양성하여, 이들로 하여금 다른 고령자들이 지역사회에서 자원봉사할 수 있도록 독려하고 지원하게 하는 프로그램⁴⁷⁾

위와 같이 다수의 프로그램이 진행되었으나, 기간이 짧고 소규모의 프로그램 형태로 이루어져 큰 성과를 얻지는 못하였다. 현재는 민간 자원봉사기관인 CSV(Community Service Volunteers)에서 진행하는 RSVP(Retired and Senior Volunteer Programme)가 영국 전역에서 진행되는 최대 규모의 고령층 대상 자원봉사 프로그램이며, 영국 정부가 예산지원을 하고 있다. 프로그램의 주요 내용은 다음과 같다.

〈표3-12. RSVP 프로그램 주요 내용〉

구분	세부 내용
참여 대상	• 영국 거주 50세 이상 고령층 중 자원봉사를 희망하는 누구나 참여 가능
지원 내용	• 초기 및 현업 훈련(initial & on-going training): 자원봉사 활동 시 훈련이 필요한 경우 적절한 훈련 제공 • 봉사활동으로 소요되는 합리적 수준의 현금 지불 경비 제공, 기관 별 소정의 실비(교통비, 식비)에 대한 경비 청구 가능

47) 한국노동연구원, '영국의 고령자 자원봉사', 2015.10

구분	세부 내용	
봉사 영역 및 내용	교육	<ul style="list-style-type: none"> 초·중등학교 봉사활동(예: 독서활동, 도서관 지도, 기본 수학교육, 그림그리기, 공예활동, 음악활동, 스포츠와 게임 활동, 스토리텔링, 컴퓨터 기술교육 등) 역할모델이 부재한 아동들 또는 가족 내 남성이 없는 아동들에게 역할모델 제공
	환경	<ul style="list-style-type: none"> 나무와 학교: 종자 선별, 식물기르기, 나무심기 등을 통해 아동들이 나무의 가치를 인식하도록 도움 공공장소 개선: 보호소, 병원, 공원 등에서 쓰레기 줍기, 화단 정리, 식물 심기 등 정원 가꾸기: 스스로 정원을 가꿀 수 없는 노인들이 계속 정원을 즐기도록 도움 에너지 절약방법 안내: 가정에서 활용할 수 있는 에너지 효율 증진 방법 제공 통행로 조사: 공공통행로 조사 및 장애물 제거 활동
	보건 및 사회 서비스	<ul style="list-style-type: none"> 전문가 및 자원봉사기관들과 협력하여 보충적 보호와 지원 서비스 제공 환자 수송: 병원 진찰과 수술이 필요함에도 불구하고 이동성이 제한되거나 장애가 있는 사람들을 위한 서비스 제공 실제적 지원: 처방전 수령, 서식 작성, 자조모임 운영
성과	<ul style="list-style-type: none"> 영국 내 9개의 지역지부, 스코틀랜드와 웨일스 지역 지부에서 17,000여 명의 자원봉사자가 활동 	

자료: 1) 한국노인인력개발원(2013), 시니어 사회공헌활동 지원체계 구축방안 I 참조

(2) 민간단체 사업

중고령층 대상 일자리 및 사회참여 사업을 진행하는 영국의 민간단체로 레스트리스(Rest Less)와 리치(Reach)를 조사하였다. 레스트리스는 고령인력의 고용을 유지 및 촉진하는 정부 정책과 방향을 같이 하는 민간 구직기업이며, 리치는 전문 자원봉사 활동 연계를 통해 중고령층의 사회참여에 기여하는 비영리단체이다.

① Rest Less(레스트리스)

가. 기업 개요

Rest Less(이하 레스트리스)는 50대 이상 중고령층을 위한 영국 최대의 회원제 구직 사이트로, 2018년 설립되었다. 영국 내에서 가장 빠르게 성장하는 시장으로 50대 이상 중고령층을 지목하였으며, 그들이 유연한 직업, 자원봉사 또는 새로운 커리어를 통해 더 나은 삶을 누리도록 하는 것을 목적으로 한다. 레스트리스는 영국 내 다연령 친화 고용주(age-diverse employers, 연령 다양성을 인정하는 기업 및 단체)가 제공하는 다양한 직업군을 소개하고, 회원들이 구직활동을 할 수 있도록 돕는다.

레스트리스는 50대 이상이 지원할 수 있는 기업 및 단체에 대한 채용정보 제공을 중심으로, 유용한 구직 정보 제공, 교육 연계, 조사 연구 등을 진행한다. 레스트리스가 진행하는 주요 사업은 다음과 같다.

〈표3-13. 레스트리스 주요 사업〉

구분	세부 내용
채용 연계	<ul style="list-style-type: none">• 다연령 친화 기업 및 단체 발굴 및 소개• 50대 이상이 지원 가능한 채용광고 게시판 운영

구분	세부 내용
경력 및 재무 관련 정보 제공	<ul style="list-style-type: none"> • 홈페이지 내 50대 이상을 위한 경력 및 재무 관련 정보 제공 • 경력 관련 정보: 구직 방법, 적합한 직업, 이력서 작성법, 인터뷰 진행법, 정리해고 대처법, 경력 전환 사례 등 • 재무 관련 정보: 소득, 부동산, 보험, 퇴직계획, 유언 등 • 경력 코칭 유료 서비스 제공
자원봉사 연계	<ul style="list-style-type: none"> • 다양한 자원봉사 유형을 제시하고 해당 기관을 소개 • 어린이, 노인, 동물 관련 봉사활동, 야외 또는 해외 봉사활동, 문화지원, 이벤트, 모금 봉사활동 등의 자원봉사 분야 제시
교육 연계	<ul style="list-style-type: none"> • 경력 변화를 위한 기술 향상 또는 생활 개선을 위한 온라인 교육 연계 • 회계, 부기, 비즈니스, 육아, 동물, 창작, 컴퓨터, 상담 등의 분야 내에서 교육과정 선택
조사연구	<ul style="list-style-type: none"> • 50대 이상 인구의 고용 및 사회참여 관련 조사 연구 진행 • 50대 이상을 대상으로 직업, 고용 관련 설문조사 진행
커뮤니티 운영	<ul style="list-style-type: none"> • 50대 이상 회원들이 관심 있는 분야에서 소통할 수 있는 온라인 커뮤니티 운영 • 경력 변화, 직업 탐색, 파트타임, 퇴직 준비, 창업 등 분야에서 소통

자료: 1) 레스트리스 홈페이지(www.restless.co.uk) 참조

나. 운영 전략

레스트리스는 영국 내 다수의 다연령 친화 고용주와 협력하고 있으며, 이를 통해 50대 이상 회원들이 접근할 수 있는 다수의 일자리를 제공하는 것을 목표로 한다. 현재 15개의 기업 및 단체가 레스트리스와 장기적인 협력관계를 맺고 있다. 해당 기업 및 단체의 업종은 소·도매, 금융, 교육, 요양 등으로 다양하며, 사업 형태는 협동조합, 기업, 비영리단체 등이다.

레스트리스는 다양한 연구 조사 활동을 수행하여 50대 이상의 취업 및 사회참여 관련 사회적 이슈를 창출하고 있다. 50대 이상 인구 대상 조사 활동을 통해 고용률 격차, 실업 실태, 급여 현황 등에 대한 보고서를 발표한다. 또한, 구직을 위한 정보 및 조언에 대한 기획 기사를 지속적으로 작성하고 홈페이지에 게재하여 구직자에게 도움을 주고 있다. 다음은 레스트리스가 추천하는 중고령층 대상 경력전환 적합 직종을 정리한 것이다.

- 교육: 교사 활동 또는 과외 활동을 통해 어린이나 청소년을 지도함. 지역사회 기여도 및 급여가 높음.
- 보육: 자택 또는 어린이집에서 아이 돌봄 활동을 진행함. 일반적으로 위생 인증서와 운전면허증이 필요함.
- 운전: 택시 운전, 음식 배달, 환자수송 작업 등 다양한 역할을 수행할 수 있음. 원하는 일정에 따른 업무 수행이 가능함.
- 간병인: 개인 간병인, 요양원 관리자, 사별상담자 등으로 일할 수 있으며 입주 또는 방문 간병인으로 활동 가능함.
- 애완동물 돌봄: 애완동물 먹이기, 산책시키기, 수의사 방문하기 등의 활동을 파트타임 또는 풀타임으로 진행함.
- 라이프코치, 멘토: 라이프 코치, 비즈니스 코치, 청소년 및 학생을 위한 멘토로 활동하며 풍부한 삶과 직장경력을 전달할 수 있음.
- 컨설팅: 광범위한 지식과 경험을 갖춘 퇴직 전문가에게 적합함.
- 헤어 및 뷰티: 메이크업 아티스트, 네일 아티스트, 미용사 등 해당 분야의 전문 과정을 밟고 자영업 또는 실습생으로 신청하여 진행함.
- 피트니스 강사: 노인을 위한 전문 강사로 교육을 받고 활동할 수 있음.
- 소매업: 음식, 의류, 가구 등 다양한 분야에서 지역 사회 사람들과 강한 유대 관계를 구축 할 수 있음.
- 영화 및 TV 엑스트라: 영화산업 현장에서 다양한 사람들을 만날 수 있음.

다. 참여 단체 및 기업 사례

아래에서는 레스트리스와 협력하고 있는 다연령 친화 고용주의 사례를 다룬다. 해당 단체 또는 기업에 대한 소개와 함께 50대 이상에게 원하는 직무, 실제 구직 또는 경력을 전환한 사례를 살펴본다.

[교육 분야: Now Teach(나우티치)]

Now Teach(이하 나우티치)는 교육 분야 비영리단체로, 숙련된 퇴직 전문가를 중학교 교사로 재교육하여 경력을 전환할 수 있도록 지원한다. 나우티치는 참여자에게 초기 교사 훈련, 채용 및 학교 연계를 돕고, 전문 네트워크를 제공하여 교사로서 직업 전환을 돕는 역할을 한다.

나우티치는 2016년부터 퇴직 전문인력을 재교육하여 200명 이상의 교사를 배출했으며, 현재 약 70개의 학교와 연계되어 있다. 교사 교육을 받기 전 경력은 미디어, 금융, 공공부문, IT 등 매우 다양하며, 연수생의 평균 연령은 51세, 최고령 연수생은 72세이다. 교사들은 주로 STEM(과학, 기술, 공학 및 수학) 과목과 외국어 과목의 교사로 활동하게 된다. 2019년 나우티치는 85명의 교사를 배출하였으며, 교사의 13%는 박사학위, 41%는 석사학위 소지자였다. 이들은 50개의 학교에 배치되어 64%는 STEM 과목, 16%는 외국어 과목을 가르쳤다.

〈표3-14. 나우티치 교사 양성 프로그램〉

구분	세부 내용
지원 자격	<ul style="list-style-type: none"> • 학사 학위 이상의 학력과 일정 수준의 수학 및 영어 능력
교육 과정	<ul style="list-style-type: none"> • 교육기관과 연계한 2년간의 프로그램을 통해 교육, 이벤트, 네트워크 지원 • (사전 교육) 과목 지식 향상 과정: 선택사항, 8-20주 온·오프라인 진행 가능, 과목 선택에 도움 • (1년차 교육) 공인 교사 자격 확보: 주립학교 및 특수교육학교 교사 최소 자격 획득 • (2년차 교육) 새로 자격을 갖춘 교사 자격 확보: 전문성을 갖춘 교사로 영국의 모든 학교에서 교사 활동 가능
교육비용	<ul style="list-style-type: none"> • 연 6,000파운드에서 9,250파운드(한화 900만원에서 1,400만원)
교사 급여	<ul style="list-style-type: none"> • 연간 최소 23,720파운드에서 30,000파운드(한화 3,700만원에서 4,600만원)의 급여 수령

자료: 1) 나우티치 홈페이지(www.nowteach.org.uk) 참조

[유통 분야: Co-op(쿵)]

Co-op(이하 쿵)은 2,500개 이상의 지역에 편의 및 중형 매장을 보유한 협동조합으로, 영국에서 6번째로 큰 식품 소매 업체이다. 쿵은 사회적 목표 달성과 지역 사회 발전을 위해 다양한 커뮤니티를 대표해야 한다는 것을 강조하고 있다. 이를 위해, 레스트리스와 협력하여 다양한 연령대의 직원을 모집한다.

쿵은 다양한 수습 과정을 제공하여 경력 전환을 지원한다. 소매, 물류, 장례, 경영, 법률 분야에서 수습 프로그램을 운영하고 있으며, 쿵에서 일하고자 하는 사람은 해당 수습 프로그램에 참여하여 필요한 교육을 받을 수 있다. 쿵에서 50대 이상 인력에게 추천하는 직무는 다음과 같다.

- 고객 응대: 고객 서비스 제공, 문의 해결/ 매장 관리 및 유지/ 협동조합 홍보 업무를 수행하며 근무시간을 유연하게 조정할 수 있음.
- 장례 감독 및 운전: 장례 감독관은 지역사회 단체와 긴밀한 관계를 구축하고 있어야 하며, 장례 절차를 진행하고 운전서비스를 제공함.
- 지역사회 개척자: 지역사회 내 개선이 필요한 주제와 영역을 식별하고 행동계획을 개발함. 지역사회 커뮤니티에서 활동하거나 직접 운영하고 주민의 참여를 지원함.

[보육 분야: Bright Horizons(브라이트 호라이즌)]

Bright Horizons(이하 브라이트 호라이즌)은 영국 최고의 보육 서비스 제공 업체로, 영국 전역에 300개가 넘는 보육원 시설을 갖추고 있다. 보육 분야의 경력을 원하는 사람은 수습 프로그램을 신청할 수 있으며, 브라이트 호라이즌은 해당 프로그램을 통해 나이 또는 시간에 관계없이 보육 3급 자격을 취득할 수 있도록 지원해 준다.

브라이트 호라이즌은 직원의 12%가 50세 이상으로 이루어져 있으며, 이들을 지원하기 위해 유연한 근무환경을 조성한다. 유연한 근무환경을 원하는 직원은 원하는 시간에, 원하는 장소를 선택하여 근무할 수 있다. 브라이트 호라이즌에서 50대 이상 인력에게 추천하는 직무는 다음과 같다.

- 보육교사: 어린이들에게 학습과 보육을 지속적으로 제공하고 계획함.
- 룸 리더: 보육원 내 모든 어린이들에게 높은 수준의 신체적, 정서적, 사회적 및 지적 관리를 제공함. 팀 선임으로서 초보 실무팀을 이끌고, 멘토링 및 코칭을 진행함.
- 보육 간호사: 보육원에서 발생하는 응급 상황에 대처함.

② Reach(리치)

가. 단체 개요

Reach(이하 리치)는 영국 전문 자원봉사 부문에서 가장 많은 인력 및 단체를 보유하고 있는 온라인 기반 비영리단체로, 1980년 설립되었다. 비영리기관에 전문 자원봉사자 및 이사진을 연계해 주는 일을 함으로써 ‘사람, 기술 및 선의를 연결한다’는 사명을 수행한다. 특히, 전문분야에서 3년 이상의 경험이 있는 사람을 자원봉사자로 모집하여 자원봉사자의 전문성을 유지한다. 자원봉사자의 나이는 관계없으나, 경력자를 대상으로 한다는 점에서 퇴직자 및 퇴직 예정자가 포함되며, 비영리단체 이사진을 찾아주는 유료 서비스를 별도로 운영하고 있다.

〈표3-15. 리치 사업 개요〉

구분	세부 내용
사업목표	<ul style="list-style-type: none"> • 전문 자원봉사자 연계를 통한 지역사회 비영리기관의 성과 개선 및 활성화
참여대상	<ul style="list-style-type: none"> • 높은 수준의 전문성을 보유한 퇴직자 및 현업 종사자(구직자는 활동 불가) • 금융, 관리, IT, 조직관리, 홍보/마케팅 등 전문 분야에서 최소 3년 이상의 경력 필요

구분	세부 내용
활동내용	<ul style="list-style-type: none"> • 원칙적으로 무급 자원봉사 활동 수행 • 전문성을 바탕으로 한 활동으로 교육 및 훈련 불필요 • 프로젝트에 따라 단기 또는 장기간 활동 수행(3-4년의 자원봉사 기간 다수)
지원 프로그램	<ul style="list-style-type: none"> • 전문 자원봉사자 및 이사진 풀 제공 및 매칭(비영리단체 유형 및 규모에 따라 부문적 유료) • 비영리단체 구직 홍보 및 외부 캠페인 진행(유료) • 맞춤형 이사진 채용(유료)
재원	<ul style="list-style-type: none"> • 정부 지원 없이 독립적 재정 운영 • 기업후원이 50% 이상이며, 자선신탁, 자선활동, 기타 수입으로 재정 운영
성과	<ul style="list-style-type: none"> • 영국 전역에서 10,000개 이상의 단체들과 협력, 10,000명 이상의 자원봉사자 보유 • 2019년 신규 자원봉사자 4,662명 등록 및 1,927건 매칭 • 2019년 자원봉사자들의 활동을 통해 2,700만 파운드(한화 412억원)의 경제적 가치 창출

자료: 1) 리치 홈페이지(reachvolunteering.org.uk) 참조

2) 한국노인인력개발원(2013), 시니어 사회공헌활동 지원체계 구축방안 I 참조

나. 운영 전략

리치는 인터넷을 기반으로 하며, 자원봉사자와 비영리단체 풀(pool)을 활용한 매칭에 초점을 두고 있다. 자원봉사자와 비영리단체가 정보를 등록하면 리치는 데이터베이스를 통해 개인과 단체를 실시간으로 신속하게 연결한다. 리치의 사업 수행 체계는 다음과 같다.

〈표3-16. 리치 사업 수행 체계〉

구분	세부 내용
1단계: 웹사이트 등록	<ul style="list-style-type: none"> • 자원봉사자: 기본 인적사항, 이력 및 경험, 기술 및 전문성, 선호하는 비영리단체 및 분야, 업무형태 등에 대한 정보 작성 • 비영리단체: 단체의 지향점, 활동분야 및 특성, 도움이 필요한 업무 내용 및 기술 등을 작성
2단계: 데이터베이스 관리	<ul style="list-style-type: none"> • 개인과 단체의 변화된 정보 업데이트 • 연계에 성공한 경우 결과 정보 업데이트
3단계: 연계 절차 진행	<ul style="list-style-type: none"> • 연계 담당자는 개인에게 적합하다고 생각되는 몇 개의 비영리단체를 자원봉사자에게 제안 • 제안을 받은 자원봉사자가 원하는 비영리단체가 있으면 해당 단체에 개인의 정보를 전달 • 단체는 개인에게 직접 연락하여 인터뷰 등 공식 절차 진행
4단계: 사후관리	<ul style="list-style-type: none"> • 연계가 성사된 경우, 해당 정보를 DB에 반영 • 성사되지 않은 경우, 개인에게 지속적으로 다른 단체에 대한 정보 제공

자료: 1) 리치 홈페이지(reachvolunteering.org.uk) 참조

2) 한국노인인력개발원(2013), 시니어 사회공헌활동 지원체계 구축방안 II 참조

연계 절차의 첫 번째 단계는 반드시 리치를 통해 이루어진다. 웹사이트를 통해 자원봉사자와 비영리단체는 상호간의 정보를 열람하고 교류할 수 있으나, 공식적 절차는 리치가 개인에게 관심분야의 비영리단체를 소개하는 것으로 시작된다. 인터넷을 기반으로 하여 양적 성과를 충족시키고, 자원봉사자의 관심을 반영하여 업무와 단체를 권유함으로써 연계의 질적 성과를 높이는 전략이다.

비영리단체가 리치를 통해 이용할 수 있는 서비스는 셀프서비스(Self Service), 셀프서비스 플러스(Self Service Plus), 맞춤형 이사진 모집(Bespoke Trustee Recruitment) 세 가지로 구분할 수 있다. 셀프서비스는 단체가 홈페이지 내에서

직접 자원봉사자와 이사진을 검색하는 서비스로, 대부분 무료로 이루어진다. 셀프 서비스 플러스는 해당 단체에 대한 외부 홍보, 네트워크를 통한 이사진 모집 공고 등을 제공하는 서비스로 단체 유형에 따라 유료로 진행된다. 맞춤형 이사진 모집은 단체에서 필요로 하는 이사진에 대한 맞춤형 모집 프로세스이며, 단체별로 이용료가 다르다. 리치는 단체 유형 및 규모에 따라 서비스 이용료를 차등하고 있으며, 해당 내용은 다음과 같다.

- A유형 단체: 등록된 자선 단체, 소규모 자원봉사 조직, 신용조합, 지역사회 집단 등
- B유형 단체: 지역사회 기업, 사회적기업, 협동조합, 등록된 조합, 정부기관/공공기관/학교 등

〈표3-17. 리치 제공 서비스 및 이용료〉

구분		A유형 단체		B유형 단체	
연간 매출 1백만 파운드 (한화 약 15억원) 기준		미만	이상	미만	이상
셀프서비스 (Self Service)	자원봉사자	무료	무료	100파운드 (한화 약 15만원)	100파운드
	이사진	무료	150파운드 (한화 약 23만원)	150파운드	225파운드 (한화 약 34만원)
셀프서비스 플러스 (Self Service Plus)		400파운드 (한화 약 60만원)		400파운드 (한화 약 90만원)	
맞춤형 이사진 모집 (Bespoke Trustee Recruitment)		단체별 책정			

자료: 1) 리치 홈페이지(reachvolunteering.org.uk) 참조

리치는 기업 대상 멤버십 제도를 운영하고 있으며, 이를 통해 임직원에게 관심사, 기술 및 위치에 맞는 자원봉사 기회를 제공하고 있다. 리치와 멤버십을 맺고 있는 기업은 글락소스미스클라인(GSK, 임직원 자원봉사 및 GSK Impact Award 수상자 선정), 리걸앤제너럴(Legal&General, 법률 전문 선임관리자의 이사진 배치), 프레이저존스(Frazer Jones, HR 전문 자원봉사자 및 이사진 배치), 카터머레이(Carter Murray, 마케팅 및 디지털 전문 자원봉사자 및 이사진 배치), 브루어모리스(Brewer Morris, 세무 및 재무 자원봉사자 및 이사진 배치) 등이다. 멤버십 가입 기업에게 리치가 제공하는 서비스는 다음과 같다.

- 입문 워크숍: 임직원에게 비영리단체 자원봉사자 또는 이사진에 대한 정보 및 영감 제공
- 개별 인터뷰: 임직원의 관심사 및 전문 지식을 탐색하고 행동 계획 수립
- 지원: 임직원이 자원봉사자 또는 이사진 역할을 지속적으로 수행 할 수 있도록 지원

다. 참여 사례

리치의 자원봉사자는 높은 수준의 전문성을 보유한 퇴직자 및 현업종사자로, 전문기술을 활용한 공익 목적의 봉사활동 또는 이사진 역할을 수행한다. 현직자의 경우 비영리부문에서의 활동을 통해 퇴직 이후의 삶에 대비하고 다양한 분야를 경험하는 기회를 얻는다.

특히, 이사진의 경우 비영리단체 내 이사, 임원의 역할을 수행하며 이들은 단체의 비전, 사명과 가치 설정 및 유지, 전략 수립, 정책 수립 및 모니터링, 고용절차 설정, 문서 관리, 법률 준수, 재정 감독, 최고경영자 지원·선택·관리, 효과적 이사회 운영, 조직홍보 등의 업무를 수행한다.⁴⁸⁾ 아래는 리치를 통해 비영리단체에서 전문 자원봉사 또는 이사진 활동을 수행한 사례이다.

48) 한국노인인력개발원, '시니어 사회공헌활동 지원체계 구축방안 I', 2013. 12

〈표3-18. 자원봉사 및 이사진 활동 사례〉

경력 및 배경	자원봉사 및 이사진 활동 내용	
<ul style="list-style-type: none"> • 글락소스미스클라인(GSK)에서 31년간 근무 • 부서 및 프로젝트 관리 • 사내 자원봉사 프로그램 지속 참여 	단체	<ul style="list-style-type: none"> • Home-Start Essex: 어린 자녀가 있는 빈곤 가정을 지원하는 자선단체
	수행 역할	<ul style="list-style-type: none"> • 여러 단체를 합병하는 과정에서 관리 위원장 역할 수행 • 단체의 전략과 거버넌스 관련 업무 진행
<ul style="list-style-type: none"> • 대규모 비즈니스 변경 프로그램 관련 임원 • 캠브리지 졸업 	단체	<ul style="list-style-type: none"> • Buckinghamshire Mind: 정신건강에 문제가 있는 사람들을 지원하는 자선단체
	수행 역할	<ul style="list-style-type: none"> • 이사로 임명되어 1년 동안 활동 • 비즈니스 개발 및 3년 전략 계획 수립 과정 검토
<ul style="list-style-type: none"> • 30년 경력의 이사급 임원 • 교육 부문에 관심 	단체	<ul style="list-style-type: none"> • People Matters: 장애인에게 고품질 미디어 제품 제공을 통한 학습 경험을 제공하는 단체
	수행 역할	<ul style="list-style-type: none"> • 관리위원회로 활동하며 컨설팅 업무 보완 • 교육전문가로서 단체의 교육 프로그램 개혁 및 규모 확장에 도움
<ul style="list-style-type: none"> • 공인회계사 • 학교 운영위원 경험 보유 • 사회적기업과 협력한 경험 보유 	단체	<ul style="list-style-type: none"> • Empower to Cook: 학교, 가족, 지역사회 단체의 소외계층 대상 음식 교육 및 요리 기술 수업 진행
	수행 역할	<ul style="list-style-type: none"> • 재무기록 능률화 및 간소화 지원 • 금융기술을 활용하여 재정 지원을 적시에 받을 수 있는 시스템 구축
<ul style="list-style-type: none"> • 마이크로소프트 근무 • 해당 단체에서 장기간 자원봉사자로 활동 	단체	<ul style="list-style-type: none"> • In-Deep Community Task Force: 지역사회를 지원하고 격리 문제를 해결하는 노인 대상 자선 단체
	수행 역할	<ul style="list-style-type: none"> • 이사진으로 선정되어 새로운 웹사이트 개발을 위한 제안서 작성 • 개발자와 협력하여 사이트 제작 및 사이트 관리를 위한 자원봉사자 그룹 훈련

자료: 1) 리치 홈페이지(reachvolunteering.org.uk) 참조

3) 일본

2019년 9월 기준 일본의 65세 이상 고령자는 3,588만 명으로, 총인구 대비 65세 이상 인구 비율 28.4%를 기록했다. 이는 세계에서 가장 높은 고령화율 수치이다.⁴⁹⁾ 일본 국립사회보장·인구문제연구소는 고령화 비율은 계속 증가해 2025년에는 총인구의 30%, 제2차 베이비부머 세대(1971~74년생)가 고령자에 진입하는 2040년에는 35.3%를 기록할 것으로 전망했다.⁵⁰⁾

이미 초고령 사회에 접어든 일본은 강력한 고령자 고용정책을 펼치고 있다. ‘고령자 등의 고용안정 등에 관한 법률’을 기본으로 ‘생애현역사회’를 고령자 고용의 정책비전으로 삼으며, 65세까지의 고용확보 및 65세 이상 고령자의 취업기회 확보에도 힘을 쏟는다. 이를 위해 정년연장을 비롯하여 고령자 고용에 기여하는 사업주에 대한 각종 보조금 제도를 운영하고 있다.

이러한 정책의 결과, 고령자들이 고용 시장에서 차지하는 존재감도 커지고 있다. 2019년 기준 일본의 65세 이상 취업자 수는 862만 명으로, 전체 고령자 중 12.9%가 취업 상태인 것으로 나타났다. 이 수치는 2004년 이후 계속 증가하고 있다.⁵¹⁾ 고령세대의 취업률을 자세히 살펴보면, 남성 고령자의 취업률은 55~59세가 89.7%, 60~64세가 72.7%, 65~69세가 49.0%이며, 여성은 55~59세 취업률이 65.0%, 60~64세가 47.3%, 65~69세가 29.8%이다.⁵²⁾

일본은 65세 이상 정년을 정책적으로 보장하고 있으므로, 정부의 취업지원 및 민간단체의 고령자 사회참여 사업의 초점도 5060세대보다는 65세 이상 고령자에게 맞춰져 있다. 본 보고서에서는 일본 정부의 고령화 관련 정책을 기본으로, 고령자 고용 및 취업 지원 부문에서 가장 중요한 역할을 하고 있는 실버인재센터, 도쿄 도민의 취업을 위한 도쿄일자리센터의 주요 사업을 살펴보도록 한다. 또한, NPO 등이 지역사회에서 중소규모로 진행하고 있는 고령자 대상 사업을 간략하게 정리해 본다.

49) 2017년 UN 통계 기준, 미국 15.4%, 중국 10.6%, 독일 21.5%, 프랑스 19.7%, 이탈리아 23.0%의 고령화율 기록

50) 중앙일보, '세계에서 가장 늙은 나라' 일본...인구 28.4%가 노인, 2019

51) 한겨레, 일본, 노인 비율 28.4% 세계 최고...2040년엔 3명중 1명, 2019

52) 서울 50+재단, 50+해외동향자료집, 2017

(1) 정부 지원정책 및 사업

일본의 고령화 관련 정책은 1995년에 성립된 「고령사회대책기본법」 및 이에 근거하여 작성된 ‘고령사회대책대강(高齡社会対策大綱)’의 중장기적 지침에 기반을 둔다. 2012년 일본정부는 고령사회대책대강을 대대적으로 개정하였는데, ‘인생 90년 시대’라는 표현을 처음으로 사용하였다. 또한, 의욕과 능력이 있는 65세 이상의 고령자는 ‘도움을 주는 사람’이라는 점을 강조하며 기존 고령자에 대한 고정관념의 변화를 꾀하였다.

고령자에게 안정된 일자리를 제공하기 위해 사업주 및 정부(지자체)가 실시해야 할 조치들을 규정해 놓은 법은 「고연령자 등의 고용안정 등에 관한 법률(高年齢者等の雇用の安定等に関する法律, 이하 고연령자고용안정법)」이다. 1970년대 이후부터 일본은 고령자의 계속고용을 정책 방향으로 삼았으며, 고령자고용안정법도 정년연장 및 같은 직장에서 계속고용을 확보하는 방향으로 지속적인 개정이 이루어졌다. 이에 따라, 2004년에는 60세 정년이 일반적으로 정착되었고, 2012년에는 정년 후에도 계속해서 일하기를 희망하는 모든 노동자를 위해 사업주가 65세까지의 고용을 확보하도록 하였다.

현재 아베정권은 ‘1억 총활약 사회⁵³⁾’를 목표로 고령화 및 저출산 정책을 추진하고 있으며, ‘생애현역사회’를 고령자 고용의 정책비전으로 내세우고 있다. 이에 따라, 65세까지의 고용확보를 중시하는 동시에 65세 이상의 고령자의 취업기회 확보에도 힘을 쏟고 있다. 고령자 고용대책에서 추진하고 있는 제도는 크게 세 종류로 구분할 수 있으며, 세부 내용은 다음과 같다.

〈표3-19. 일본 고령자 고용정책 주요 내용〉

구분	세부 내용
기업/계열 그룹 내에서의 안정된 고용확보	<ul style="list-style-type: none"> • 기업의 60세 미만 정년 금지, 65세까지 고용확보조치 필요 • 정년을 65세 미만으로 정하고 있는 사업주는 노동자가 65세가 될 때까지 고용을 확보하는 조치* 필요 <p>*①정년의 연장 ②계속고용제도의 도입 ③정년의 폐지</p>

53) 50년 뒤에도 인구 1억 명을 유지한다는 것을 골자로 하며, 젊은이도 고령자도, 여성도 남성도, 장애를 가진 이도 난치병을 가진 이도, 한 번 실패를 경험한 이도 모두 포용하여 활약할 수 있는 사회를 의미(서울 50+재단, 50+해외동향자료집, 2017)

구분	세부 내용
고령자의 재취업 지원	<ul style="list-style-type: none"> • 고령자의 재취직을 위해 사업주가 지원해야 할 사항 규정 <ul style="list-style-type: none"> - 해고 등의 이유로 이직을 예정하고 있는 45세에서 65세 미만의 중·고령자가 희망할 경우, 해당 중·고령자의 재취업에 필요한 지원조치를 실시하기 위해 노력 - 중·고령자의 직무경력이나 직업능력과 같이 재취업에 도움이 되는 사항과 재취업지원조치 등을 기재한 구직활동 지원서를 작성해 교부 - 모집·채용에서 사업주가 65세 미만으로 연령을 제한할 경우에는 그 이유를 제시
'생애현역사회'의 실현을 위한 다양한 사회참여와 취업기회 확보	<ul style="list-style-type: none"> • '생애현역촉진 지역연계사업' 추진 <ul style="list-style-type: none"> - 고령자의 다양한 취업기회 확보를 위해 각 지역의 실버인재센터, 공공직업안정소, 상공회의소, 민간 인재파견회사 등이 참여하는 협의회 구축 - 지역 내 관련 과제 및 정보를 공유하고, 상호간 협력 및 지역 내 고령자 취업기회 확보에 관한 계획 및 필요 사항 협의 • 실버인재센터 취업업무 요건 완화 <ul style="list-style-type: none"> - 임시적이고 단기적인 취업, 주당 20시간 정도로 한정되는 가벼운 업무로 국한되었던 취업 가능 업무를 주 40시간까지의 취업으로 확대

자료: 1) 서울특별시 50+ 재단(2017), 50+ 해외동향 리포트 참조

살펴본 바와 같이 일본에서는 60세 이상 정년이 정책적으로 이루어지고 있고, 재직 중 이직이 많지 않기 때문에 중고령층을 대상으로 한 특별한 고용정책은 이루어지지 않고 있으며, 정책사업의 주요 관심 대상도 65세 이상 고령자에 맞춰져 있다. 이에 따라, 아래에서 소개할 정책사업인 실버인재센터와 도쿄일자리센터에서 집중하고 있는 고령자의 연령도 65세 이상이라고 볼 수 있다. 실버인재센터는 지역 내 고령자의 다양한 취업 및 사회참여의 현장에서 실질적인 역할을 하는 가장 대표적인 기관이며, 도쿄일자리센터는 도쿄 도민의 고용과 취업을 지원하는 기관으로 다양한 연령을 대상으로 한다.

① 실버인재센터

가. 단체 개요

실버인재센터(全国シルバー人材センター)는 퇴직 후 취업을 유지하고자 하는 고령자가 많아짐에 따라 1975년 도쿄에서 창설되었고, 고령자의 지식, 경험, 능력을 사회적으로 활용하자는 발상이 많은 사람들의 공감을 얻으며 전국으로 확대되었다. 1986년 고령자고용안정법에서 실버인재센터의 설립을 법제화 한 후 전국적으로 센터 설립이 비약적으로 증가하였고, 도도부현마다 지정된 실버인재센터 연합이 지역 센터의 거점 역할을 수행한다.

실버인재센터는 정년퇴직자 등 고령자에게 그들의 라이프스타일에 맞춘 임시적·단기적 또는 기타 가벼운 취업(특별한 지식이나 기술을 요하지 않는 취업)을 제공함과 동시에, 자원봉사 활동 등 다양한 사회참가 기회를 제공한다. 이를 통해, 고령자가 건강하고 보람된 생활을 영위하고 나아가 지역사회의 복지향상 및 활성화에 공헌하는 것을 목적으로 한다. 센터는 자주적·주체적 조직이념과 공동·공조의 사업이념 하에, 회원의 주체적인 참가와 의견교환에 의해 운영된다.⁵⁴⁾

실버인재센터는 60세 이상의 건강하고 일 할 의욕을 가지고 있는 고령자면 누구나 가입할 수 있으며, 2019년 기준 약 71만 명이 가입되어 있다. 전국에 설립되어 있는 실버인재 센터는 1,331개로 이는 일본기초지자체의 약 80%에 이르는 수준이며, 사업계약금은 연간 3,185억 엔이다.

나. 운영 전략

실버인재센터는 지역사회 내 가정, 기업, 공공단체 등 발주자에게서 임시적이고 단기적인 또는 기타 가벼운 업무에 대한 의뢰를 받고, 회원 중에서 적임자를 선임하여 파견하는 방식으로 운영된다. 그러므로 회원과 발주자는 종속적인 고용관계를 맺지 않으며, 센터 자체 내의 계약관계를 통해 파견 업무가 이루어진다. 센터에서 명시하고 있는 업무 방식은 다음과 같다.

54) 한국노인인력개발원, '시니어 사회공헌활동 지원체계 구축방안 I', 2013. 12

- 회원 개개인이 자발적으로 참여하여 활동하는 것이 기본임.
- 센터는 지역사회에 밀착한 임시적이고 단기적인 가벼운 업무를 가정, 기업, 공공단체 등에서 받아 회원의 희망과 능력에 따라 제공함.
- 고령자의 취업이므로 위험·유해 작업 업무는 접수하지 않음.
- 회원은 센터에서 도급 또는 위임의 형식으로 업무를 맡음.
- 센터는 작업 완료 후 회원에게 발주자에게서 지불 된 계약대금에서 일의 내용과 실적에 따른 "배분금액"(보상)을 지불함.
- 센터에서 일하는 방식은 "보람을 얻기 위한 취업"을 목적으로 하며, 일정한 수입에 대한 보장은 없음.
- 센터의 취업은 고령자의 라이프사이클에 따르므로 각자의 희망과 능력에 따른 다양한 근무형태를 제공함.
- 센터는 회원의 기능·기술을 높이기 위해 각종 강습을 실시함.

실버인재센터에서 다루는 업무는 지자체 발주가 약 46%, 민간기업 및 가정 발주가 약 53%이며, 민간기업이 수익면에서 진출하기 곤란하지만 지역사회에서 필요한 가벼운 업무가 주를 이룬다. 고령자에게 지역사회에 밀착적인 업무를 제공하되, 공익성을 띄며 사회에 기여하는 자원봉사 형태 업무를 제공한다는 특징을 보인다. 실버인재센터에서 고령자에게 제공하는 업무는 다음과 같다.

〈표3-20. 실버인재센터에서 제공하는 업무〉

구분	세부 내용
기술분야	가정교사, 학습교실 강사, 컴퓨터 지도, 번역 및 통역(영어, 영어 외), 자동차 운전 등
기능분야	정원관리, 문·방충망 등의 교체, 목수일, 페인트칠 작업, 의류수선 등
사무분야	일반사무, 경리사무, 조사·집계사무, 우편물 작성, 컴퓨터 입력 등
관리분야	건물 관리(빌딩, 아파트·맨션 관리 등), 시설 관리(스포츠, 유희 시설 관리 등), 주차장 관리
판매분야	판매원, 배달·집배, 수금, 영업, 전기, 가스 등의 검침 등
일반작업분야	풀베기, 옥외청소, 옥내청소, 포장, 조리작업, 농업, 에어컨·환기구 청소, 유인물 배부, 운반 등
서비스분야	가사서비스(청소, 세탁, 집 지키기 등), 복지서비스(돌봄, 말벗 등), 육아서비스(아이돌보미, 마중 등)

자료: 1) 실버인재센터 홈페이지(www.zsjc.or.jp) 참조

② 도쿄일자리센터

가. 단체 개요

도쿄일자리센터(東京しごとセンター)는 공익재단법인 도쿄일자리재단(公益財団法人東京しごと財団)에서 도쿄 도민의 고용과 취업을 지원하기 위해 진행하는 기관으로, “일에 대한 원 스톱 서비스 센터”이다. 취업 코디네이터를 통한 취업 상담, 구직 및 취업에 도움이 되는 각종 세미나, 구인정보 제공 등 취업에 관한 일관된 서비스를 제공한다.

도쿄일자리센터는 ‘영(29세 이하)’, ‘미들(30~54세)’, ‘시니어(55세 이상)’로 대상을 분류하여 고용 관련 프로그램을 운영하고 있으며, 연령별 구분 외 여성재취업 프로그램, 비정규직에서 정규직을 목표로 하는 사람들을 대상으로 하는 프로그램이 있다. 또한, 모든 구직자를 대상으로 한 종합상담 창구에서는 창업, NPO, 자영형 텔레워크⁵⁵⁾ 등 다양한 근무 형태와 직업적성, 사회보험, 연금 등에 대한 전문상담도 실시한다.⁵⁶⁾

나. 주요 프로그램

기본적으로 전 연령을 대상으로 취업 코디네이터에 의한 상담 및 지원, 커리어 구축 세미나와 직종 이해 프로그램의 수강과 직장 체험 프로그램이 제공된다. 특히, ‘미들(30~54세)’ 연령층은 재취업의 핵심이 되는 연령대로, 빠르게 재취업에 성공할 수 있는 실질적인 프로그램인 ‘취업 익스프레스(就活エクスプレス)’ 프로그램을 제공하고 있다. 취업 준비 단계에 맞추어 5일 동안 진행되는 2개 과정 중 하나를 선택하여 수강한 후, 취업 코디네이터와 개별적 상담을 3개월간 진행한다.

55) 사무실 출근 없이 정보통신기술(ICT)을 활용하여 장소와 시간을 자유롭게 사용하는 유연한 근무방식

56) 도쿄 일자리센터 홈페이지(www.tokyoshigoto.jp) 참조

〈표3-21. 취업 익스프레스 프로그램 주요 내용〉

구분		세부 내용
집중과정 수강	적직 탐험 과정	• 자기분석 맵, 게임 등을 활용하여 직업흥미, 강점 등 자신이 가진 자원의 활용 방법 및 경력 방향에 대해 생각
집중과정 수강 (5일)	취업 실무 과정	• 자신의 경험과 강점을 정리하고 면접 시 첫인상, 면접에서 필요한 커뮤니케이션 능력 강화 등 교육을 통해 면접 대응력 강화
직업 코디네이터 상담 (3개월)		• 자기소개서 작성, 면접 준비, 맞춤형 기업 소개 등 개인 상황에 맞는 취업 지원 제공
합동 면접회 진행 (월 1회)		• 취업 익스프레스 수강자를 위해 서류 전형 없는 합동 면접회 진행
후속 강좌 제공		• 동기부여 및 취업능력의 유지 향상을 위한 강좌 진행

자료: 1) 도쿄 일자리센터 홈페이지(www.tokyoshigoto.jp) 참조

‘시니어(55세 이상)’ 코너에서는 55세 이상을 대상으로 지금까지의 직업경험이나 경력, 희망에 따라 구직 조언 및 취업 상담을 실시한다. 시니어 코너에서 진행되는 특징적인 프로그램은 ‘시니어 중소기업 인력 지원 프로그램(シニア中小企業サポート人材プログラム)’이다. 대기업·중견기업 등에서 관리직으로 5년 이상의 관리 경험이 있는 55세 이상을 대상으로 그동안 쌓아 온 경영능력을 살려 중소기업 재취업을 진행한다. 약 1개월 과정으로 중소기업에서 일을 할 때의 마음가짐과 경영전략 등 다양한 커리큘럼으로 중소기업에서 일하는 방법을 종합적으로 배울 수 있으며, 수료 후 1년 간 센터에 등록된 중소기업에서 면접을 진행할 수 있다.

다. NPO 직원 체험 프로그램

도쿄일자리센터에서 진행하는 사업 중 특징적인 것은 사회적부문 취업 연계 사업인 ‘NPO 직원 체험 프로그램(NPOスタッフ体験)’이다. NPO나 NGO 취업 및 설립에 관심을 가지고 있는 사람들을 대상으로 실제 NPO 활동에 참여하여 일해

볼 수 있다. 도쿄 내에 소재한 단체와 협의를 통해 대상자별 연 1회, 최대 3일간 체험을 진행한다. 프로그램을 통해 NPO 활동을 체험해 볼 수 있는 단체 및 체험 내용은 다음과 같다.

〈표3-22. NPO 직원체험 프로그램 사례〉

단체명	단체 활동 및 체험 내용	
NPO 법인 퓨전 나카이케	단체 활동	<ul style="list-style-type: none"> 지역협동형 공원 만들기를 중심으로 행복하게 사는 마을 만들기 사업 진행 요시키 지구 공원(81개소)의 관리 운영/ 환경 교육, 환경 보전 연수 사업 진행
	체험 업무	<ul style="list-style-type: none"> 공원 관리 업무 : 녹지 관리 작업, 청소 작업, 환경 보전 활동, 공원 순회 및 이벤트 보조 업무 등 지역 관련 업무 : 지역 단체 및 지역 교육 기관과의 협력·제휴 업무, 지역 활동 업무 전반
JUON NETWORK	단체 활동	<ul style="list-style-type: none"> 도시와 농산어촌 교류 및 산림 보전 활동 숲 자원봉사 관련 인재 육성
	체험 업무	<ul style="list-style-type: none"> 홍보 및 설문조사 집계 등 이벤트 관리 및 사무작업
세타가야 육아 넷	단체 활동	<ul style="list-style-type: none"> 지역기반 육아 지원 및 육아 네트워크 사업 진행
	체험 업무	<ul style="list-style-type: none"> 지역 내 육아 지원 단체 및 관계자 대상 사업 설명 부모와 자녀가 모이는 장소 관리 및 운영, 이벤트 진행
아마 웨쇼나루 TAMA	단체 활동	<ul style="list-style-type: none"> 지역사회 내 일할 의욕이 있는 여성, 중년, 장애인 대상 자기실현 성취 및 지역사회 과제 해결 여성 재택근무 지원 및 방과후 교실 수탁사업 진행
	체험 업무	<ul style="list-style-type: none"> 방과후 교실에서 직원으로 현장 연수
간병인 지원 네트워크센터 아라진	단체 활동	<ul style="list-style-type: none"> 지역에서 고립되기 쉬운 간병인과 노인이 건강하게 살아갈 수 있는 사회 실현 보호자 상담, 간병인 지원인력 양성, 간병인 네트워크 구축, 간병인 포럼 등 사업 진행
	체험 업무	<ul style="list-style-type: none"> 간병인 모임 카페 등 견학 및 현장 체험

자료: 1) 도쿄 일자리센터 홈페이지(www.tokyoshigoto.jp) 참조

(2) 민간단체 사업

일본은 1995년 한신·아와지 대지진 피해복구에 자원봉사형 시민단체가 큰 역할을 하면서 NPO 활동에 대한 관심이 높아지기 시작하였다. 이어, 「특정비영리활동법(NPO법)」이 제정되는 등 제도적 지원에 힘입어 자원봉사활동 및 지역밀착 활동을 진행하는 NPO들이 전국적으로 확대되었다. 일본 경제산업성에 따르면 일본 내 8,000여 개의 NPO가 활동하고 있으며, 특히 사회복지 분야에서 많은 역할을 수행하고 있다. 급속한 고령화로 인해 노인복지서비스를 제공할 인력이 부족한 상황에서 지역사회 내 고령자를 대상으로 한 NPO의 역할은 더욱 커지고 있다.

아래에서는 중고연령층을 대상으로 사업을 진행하는 NPO의 사례와 고령자 취업을 지역 내 커뮤니티 비즈니스에 연계한 사업 사례를 살펴본다.

① NPO 활동 사례

[액티브시니어클럽(ASC)]

액티브시니어클럽은 단카이세대⁵⁷⁾를 중심으로 하여 2007년 4월에 설립된 단체이다. 중고연령층 및 일반시민을 대상으로 한 시니어 강좌 개최를 주 활동으로 하며, 성숙하고 풍부한 고령화 사회 실현에 기여하는 것을 목적으로 한다. 퇴직한 노무사, 행정가, 변호사, 법무사, 세무사, 재무설계사 등 자격 또는 경험을 가진 중고령층 전문가가 전문분야의 지식과 경험을 살려 활동을 진행하며, 이를 통해 회원들의 사회참여 및 자아실현을 도모하고, 나아가 풍부한 제 2의 인생을 보낼 수 있도록 지원한다.

액티브시니어클럽은 퇴직, 재취업 및 창업 관련 지원사업, 평생생활 설계 지원사업, 취미 및 봉사활동 지원사업을 실시하며, 이를 수행하기 위한 사업으로 출판 및 세미나 개최, 강사파견, 홈페이지 개설 등을 실시한다. 클럽에서 진행하는 사업을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

57) 1947년에서 1949년 사이에 태어난 일본의 베이비 붐 세대. 1970년대와 1980년대 일본의 고도성장을 이끈 어년 세대로, 2007년부터 이들의 본격적인 퇴직이 시작되면서 일본 경제에 대한 우려 제기

〈표3-23. 액티브시니어클럽 주요 사업〉

구분	세부 내용
액티브 시니어 강좌	<ul style="list-style-type: none"> 인생 100년 시대를 대비한 의료보험, 연금 및 고용보험의 구조, 생명보험 및 세금우대 제도, 유언 및 상속, 인생설계 및 복지제도와 관련된 강좌 실시 전문직에 종사했던 회원이 자원봉사 형식으로 강사를 맡아 합리적인 비용으로 폭넓은 강좌 진행 봄학기에는 하루에 1개 분야를 수강하는 전문강좌 진행, 가을학기에는 이틀에 걸쳐 진행하는 종합강좌 개최 종합강좌 수료자에게 '수료증' 제공 및 인증 시험을 통과하면 '세컨드 라이프 어드바이저' 인증 수여
오픈 강좌	<ul style="list-style-type: none"> 회원의 요구 또는 사회 트렌드에 맞는 주제를 설정하여 연 4회 개최(일반인 참여 가능) 2019년 강좌 주제: 지역사회와 주거지 공유하기, 일하는 방식 개혁, 어깨결림 예방 건강법, 세컨드 라이프 찾기 등
회원 동아리	<ul style="list-style-type: none"> 연금/의료보험, 유언/상속, 간호/복지, 보람, 라이프플랜 등 5가지 주제로 동아리를 구성하여 회원들이 자유롭게 활동

자료: 1) 액티브시니어클럽 홈페이지(www.asc.vc) 참조

[단카이노블레스오블리주(DNO)]

단카이노블레스오블리주(이하 DNO)는 단카이세대의 자립과 지역사회 정착을 지원하기 위해 설립된 비영리단체이다. 일반시민 중 사회참여의욕을 가진 단카이세대를 회원으로 하여 운영되며, 특히 재직경력을 가지고 있는 퇴직자 또는 퇴직예정자가 주로 가입하고 있다. DNO는 단카이세대 회원의 퇴직 이후 활동기반이 되는 새로운 거점 역할을 수행한다.

사업 분야는 교육세미나사업, 네트워크사업, 교류지원사업 등이 있으며 세부 내용은 다음과 같다.

〈표3-24. DNO 주요 사업〉

구분	세부 내용
교육세미나 사업	<ul style="list-style-type: none"> • 상점가를 활용한 단카이세대 플랫폼 사업 <ul style="list-style-type: none"> - 네트워크 형성, 사회공헌 및 자원봉사에 필요한 기술습득을 위한 각종 세미나 실시 • 단카이 NPO 양성 강좌 <ul style="list-style-type: none"> - NPO 단체와 제휴하여 체험연수, 설립·운영세미나 등을 실시 • 단카이 창업가, 지역리더 양성 강좌 진행
네트워크 사업	<ul style="list-style-type: none"> • 단카이세대를 위한 포털사이트 홈페이지 운영 • 인터넷, TV회의 등을 활용한 문제제기형 세미나 운영지원
교류지원 사업	<ul style="list-style-type: none"> • 전국 단카이세대 교류거점 만들기 사업 • 서클활동 지원을 통한 교류지원사업 • 자원봉사뱅크 사업 • 전국단카이세대 교류대회 사업

자료: 1) 한국노인인력개발원(2013), 시니어 사회공헌활동 지원체계 구축방안 I 참조

② 커뮤니티 비즈니스 활동 사례

[삶의 보람 취업사업]

‘삶의 보람 취업사업’은 지역 내 퇴직 고령자의 삶의 보람에 기여하고, 지역사회 문제 해결에 도움이 되는 취업의 장소를 제공하는 사업으로, 일본 지바현 가시와시 도요시키다이(千葉県 柏市 豊四季台) 지역⁵⁸⁾에서 실시되었다. 해당 지역은 지역 내 고령자들의 사회활동 참여 수요를 인식하고 가시와 시청과 도요시키다이 지역 일본주택공단, 도쿄대학교 고령사회종합연구기구가 연합하여 2009년부터 ‘장수사회 만들기’ 사업을 실시하였으며, 그 사업의 일환으로 삶의 보람 취업사업을 추진하게 되었다.

58) 가시와시는 인구 40만 명의 도쿄 인근 베드타운 지역으로, 주거기능 위주로 형성된 도시 특성 상 지역 내 서로 알고 지내는 이웃이 적고, 지역 커뮤니티가 매우 적어 고령자들의 사회활동 참여가 어려운 상황이었음.(서울 50+재단, 50+해외동향자료집, 2017)

해당 사업은 농업, 먹거리, 육아, 생활지원, 복지의 5개 분야에서 지역 내 퇴직 고령자가 취업할 수 있도록 사업을 개척하였다. 분야별 세부 내용은 다음과 같다.

〈표3-25. 삶의 보람 취업사업 주요 내용〉

구분	세부 내용
농업	<ul style="list-style-type: none"> • 휴경지를 이용한 도시형 농업사업 실시 • 고령자에게 농업기술을 가르치고 지역공동 경작지에서 농사를 짓도록 지도 • 농업학교 진행: 농업 경험 및 기술이 없는 고령자에게 1년간 연수 • 미니아채공장사업, 옥상농원사업: 주거지역 내 텃밭 이용
먹거리	<ul style="list-style-type: none"> • 지역주민들이 고령자들의 식생활을 지원하면서 세대간 교류를 촉진하고자 하는 목적 • ‘커뮤니티 식당’과 ‘이동판매·배식 서비스’ 준비
육아	<ul style="list-style-type: none"> • 어린이의 방과후 수업 장소를 확보하고, 보육사 부족 문제를 보완하여 보육 서비스 확충 목적 • 육아지원사업: 등·하원 및 등·하교 시키기, 낮잠재우기 보조 등 보육사들이 담당해왔던 주변 업무 담당 • 아동보육사업: 초등학교 1학년에서 중학교 3학년을 대상으로 방과후 수업 진행(현직 강사와 같은 시간급으로 고용)
생활 지원	<ul style="list-style-type: none"> • 고령자 생활지원 요구 증가 및 자원봉사자 부족 문제에 대응 • 생활지원·충실 사업: 집안 청소, 세탁, 조리에서부터 통원, 외출 보조, 장보기 대행 등의 업무
복지 서비스	<ul style="list-style-type: none"> • 간병인 부족 문제에 대응, 식사보조, 세탁·청소 등의 간호시설 주변 업무 등을 담당하고 간병인들은 복지업무에 집중

자료: 1) 서울특별시 50+ 재단(2017), 50+ 해외동향 리포트 참조

‘삶의 보람 취업사업’은 커뮤니티 비즈니스를 활용한 취업을 통해 고령자의 지역 사회참여를 유도하였다. 사전에 지역주민을 위한 취업세미나를 진행하여 퇴직 후 일자리에 대한 마음가짐을 가지는 기회를 제공하고, 취업하게 될 사업장에 대한 정보를 충분히 제공하였다. 또한, 고령자가 즐길 수 있는 범위 내의 일자리를 제공하기 위해 짧은 기간 및 단시간 근무 등 유연한 형태의 일자리를 제공하고 있다.

4) 기타 유럽 국가

인구고령화는 세계 모든 지역에서 일어나고 있는 현상으로, 고령화가 가속화됨에 따라 중고령자 및 퇴직자 관련 단체 및 일자리 사업도 늘어나고 있다. 특히, 유럽은 세계에서 가장 고령화가 많이 진행 된 대륙이며 20세기 초중반부터 고령화 사회에 진입한 나라가 다수로, 일자리 지원사업 조사 과정에서 가장 많은 유관 사례를 발견할 수 있었다.

본 연구에서는 네덜란드, 독일, 벨기에 및 프랑스 등 유럽 국가에서 중고령자 및 퇴직자를 대상으로 일자리, 자원봉사 사업을 진행하는 민간단체 및 기관에 대해 살펴보기로 한다.

(1) 네덜란드, Tripido⁵⁹⁾

Tripido(이하 트리피도)는 네덜란드의 사회적기업인 Sparkling@Work(스파클링 앳워크)에서 운영하는 일자리 프로그램이다. 트리피도 프로그램의 기본 원리는 직원들이 회사 근무 시간을 줄이고 그 시간을 활용하여 사회적기업 또는 비영리부문에서 파트타임으로 봉사활동을 진행하는 것이다. 트리피도는 이러한 구조를 통해 직원, 기업, 사회적기관 등 참가하는 모두에게 혜택을 주고자 한다.

〈표3-26. 트리피도 프로그램 이해관계자별 혜택〉

구분	세부 내용
(직원)	
타인의 인정	<ul style="list-style-type: none"> • 지식과 경험, 열정을 활용함으로써 받게 되는 인정 • 높은 수준의 행복감과 건강으로 연결
의미 있는 일 수행	<ul style="list-style-type: none"> • 일과 봉사활동의 의미와 중요성을 깨달으면서 개인의 안녕과 행복이 증진 • 삶의 활력과 균형 회복
다양성 및 자기개발	<ul style="list-style-type: none"> • 새로운 경험, 지식 및 역량 개발의 기회 획득

59) 서울 50+ 국제포럼, 지속가능한 일자리 환경에 대한 네덜란드 기업의 실험: 트리피도 프로그램, 2018 참조

구분	세부 내용
(기업)	
사회공헌	<ul style="list-style-type: none"> 프로그램 참여를 통해 직원들의 사회적 목적 실현 욕구를 가능하게 하는 ‘가치경제(purpose economy)’ 구축 가능
사내 역동성	<ul style="list-style-type: none"> 기존 업무 환경과 완전히 다른 곳에서 봉사활동을 하며, 해당 경험을 다시 회사로 가져감으로써 기업 문화 및 협력에 긍정적 영향
높은 생산성	<ul style="list-style-type: none"> 봉사활동을 통해 생성된 에너지는 직원 만족도 및 생산성 증진
노동력 유입	<ul style="list-style-type: none"> 퇴직예정 직원에 대한 지원이 신규 노동력의 유입 가능성을 높여 지속가능한 고용 확보
(사회)	
지식인 및 경험자 유입	<ul style="list-style-type: none"> 지식과 경험을 가진 인력의 참여 제한된 예산으로 숙련된 노동자를 비용 없이 활용

자료: 1) 서울 50+ 국제포럼(2018), 지속가능한 일자리 환경에 대한 네덜란드 기업의 실험: 트리피도 프로그램 참조

트리피도 프로그램은 두 가지 모델을 제공한다. 첫째는 기업이 프로그램 참여 직원에게 월급의 80%를 제공하고 직원은 전체 노동시간의 60%는 기업에서, 20%는 사회적기관에서, 나머지 20% 여가시간으로 보내는 것이다. 두 번째 모델은 기업이 프로그램 참여 직원에게 월급의 90%를 제공하고 직원은 전체 노동시간의 80%는 기업에서, 20%는 사회적기관에서 봉사활동을 하는 형태이다.

이러한 트리피도 프로그램 모델은 직원, 기업, 사회적기관이 서로 연계되어 ‘윈-윈(win)’ 할 수 있는 구조를 만들고 있다. 특히, 직장 내 숙련된 노동자층이 사회적기관에서 자원봉사자로 의미 있는 일을 할 수 있도록 구조적, 운영적 지원을 한다. 프로그램에 참여하는 기업은 참여 직원 한 명당 책정된 일정 금액의 수수료를 트리피도 측에 제공한다. 트리피도가 제공하는 지원은 다음과 같다.

- 사회적기관의 수요를 지속적으로 탐색
- 프로그램 참여 직원 대상 구체적인 희망사항 탐색, 비영리부문 관련 지식 및 경험 확보의 전반적인 과정 지원
- 사회적기관 사업 홍보 및 언론 보도

프로그램을 도입하고자 하는 기업은 약 1년간 파일럿 프로그램을 운영해 볼 수 있으며, 성공적일 경우 전사로 확대 적용이 가능하다. 프로그램 참가자는 트리피도의 지원 하에 적합한 비영리기관으로 연결되어 3개월 간 시범근무 기간을 가진다. 시범기간 종료 후에는 6개월 단위로 프로그램을 연장 또는 중단 할 수 있다. 중단 될 경우 상담을 거쳐 기존 고용계약 형태(100% 급여)로 돌아가거나, 조정된 고용 계약 형태(80~90% 급여)를 유지한다. 실례로 네덜란드 기반의 정유 업체 셸(Shell)은 2018년부터 네덜란드 지사의 전체 직원을 대상으로 트리피도 프로그램을 도입하여 운영하고 있다.⁶⁰⁾

(2) 독일, Gründer 50+⁶¹⁾

Gründer 50+(이하 그윈더 50+)는 50+세대의 창업을 돕는 사회적기업으로, 창업에 대한 가이드 및 50+ 창업가들의 네트워크를 지원한다. 독일 내 5개(북부/동부/서부/중부/남부) 지역에 센터를 설립해 운영하고 있으며, 베를린과 함부르크 등 독일 내 9개 지자체와 파트너십을 체결하고 있다. 그윈더 50+는 50-64세를 대상으로 사업을 진행하며, 주 대상은 다음과 같다.

- 현역에서 활동하고 싶은 50+
- 자녀 양육 및 가사에서 벗어나 다시 업무로 복귀하고 싶은 50+
- 기존 커리어에서 벗어나 새로운 것을 자유롭게 시도해보고 싶은 50+
- 전문지식, 숙련 기술, 특히 등을 보유하고 있거나, 새로운 직업을 위한 지식 및 기술을 습득하고 싶은 50+
- 스타트업에 관심 있는 50+

60) 본 보고서 제3장.2.1)(2)Shell 기술 내용 참조

61) 서울 50+ 재단, 50+ 해외동향리포트, 2018 참조

그린더 50+는 해당 세대를 대상으로 전문적이고 적극적인 창업 코칭 및 컨설팅을 진행한다. 진행 프로그램은 타 창업 컨설팅사와 크게 다르지 않지만, 50+ 세대에 맞춘 내용으로 프로그램이 구성되어 있다. 워크숍 비용의 70~80%는 각 주 정부에서 보조하며, 실제 참가자들이 부담하는 비용은 20~130유로(한화 약 3만~18만원) 정도이다. 그린더 50+가 제공하는 프로그램은 다음과 같다.

〈표3-27. 그린더 50+ 제공 프로그램〉

구분	세부 내용
1단계 인포 세션 (Info-Termine)	<ul style="list-style-type: none"> • 개별 상담 예약 혹은 공개 인포 세션을 통해 자신의 니즈와 그린더 50+가 제공하는 서비스 사이에서 의견 조율 • 비즈니스를 시작하려는 당사자에게 적합한 서비스를 결정
2단계 오리엔테이션 워크숍 (Orientierungs-workshop)	<ul style="list-style-type: none"> • 창업에 필요한 기본적인 내용들을 학습하는 오리엔테이션 워크숍 진행 • 일종의 이론 수업으로, 기업 및 스타트업의 언어를 배운 후, 아이디어를 바탕으로 사업의 틀 구성
3단계 집중 워크숍 (Intensivworkshop) 및 창업 코칭	<ul style="list-style-type: none"> • 집중 워크숍: 3일 과정, 3회 진행 • 창업 코칭: 온라인 강좌, 케이스 스터디 등으로 생각의 폭을 확장한 후, 아이디어들이 실제적인 사업 계획으로 이어지도록 지원
4단계 빌딩(Aufbau) 및 심화 세미나 Vertiefungsseminare)	<ul style="list-style-type: none"> • 빌딩 세미나: 경영, 인력자원 관리 등 구체적인 운영에 대한 실질적 고민 진행 • 심화 세미나: 스타트업 비즈니스 모델을 구체적으로 구상

자료: 1) 서울 50+ 재단(2018), 50+ 해외동향리포트 참조

그린더 50+는 자금 조달, 투자자 연결 등 다양한 부분에서 사회적 창업을 육성하는 협력기관들과 파트너십을 맺고 있다. 아래는 그린더 50+와 협력관계에 있는 주요 기관이다.

〈표3-28. 그뤼nder 50+ 협력 기관〉

구분	세부 내용
FASE	<ul style="list-style-type: none"> • 사회적기업가 정신을 위한 금융 기관 • 50세 이상 창업자를 위한 창업자금 지원
Mutter	<ul style="list-style-type: none"> • 브랜드 및 제품 디자인 개발 부문 지원
KOMBÜSE	<ul style="list-style-type: none"> • 창업자 및 사회적기업의 커뮤니케이션 지원 • 캠페인 진행 및 캠페인 성과 측정
Qubidu	<ul style="list-style-type: none"> • 창업자 대상 웹사이트 개발 지원

자료: 1) 그뤼nder 50+ 홈페이지(www.gruender50plus.de) 참조

현재까지 1,000개 이상의 신생 기업이 그뤼nder 50+의 지원을 받았으며, 집중 세미나 참가자의 창업률은 약 60%로 높은 수준이다. 또한, 그뤼nder 50+는 KPI(핵심 성과지표)를 설정하고, 이를 달성하고자 노력하고 있다. 주요 KPI는 지역 센터 개수, 프로그램별 참가자 수, 참가자 중 창업에 성공한 수 등으로 사회적기업으로서의 실적과 성과를 측정한다. 2014-21년까지의 KPI 목표치는 다음과 같다.

〈표3-29. 그뤼nder 50+ KPI 목표치〉

KPI 목표치	'14	'15	'16	'17	'18	'19	'20	'21	계
지역 수	2	4	10	20	30	32	32	32	32
오리엔테이션 워크숍 참석자 수	84	336	924	2,033	3,354	3,936	4,410	4,725	19,801
집중워크숍 참석자 수	120	480	1,320	2,904	4,792	5,622	6,300	6,750	28,288
창업 회사 수	72	288	792	1,742	2,875	3,373	3,780	4,050	16,973

자료: 1) 서울 50+ 재단(2018), 50+ 해외동향리포트 재인용

(3) 독일, 시니어 전문가 서비스 협회(SES)⁶²⁾

시니어 전문가 서비스 협회(Senior Experten Service, SES)는 퇴직 또는 퇴직 예정 전문가 및 임원을 위한 독일의 자원봉사 단체이다. 1983년 설립되었으며, 전문 지식을 갖추고 퇴직한 인력을 국내외 자원봉사 프로젝트에 연계해 주는 역할을 한다. 전 세계 93개국에 200여 개의 지사를 갖추고 있으며, 2018년 기준 등록된 전문가 수는 12,956명, 평균연령은 71.1세이다. 농업, 자동차공학, 은행 및 보험 등 다양한 산업분야의 퇴직 전문가들이 참여하고 있고, 현재까지 160개국 이상에서 약 6만 명의 전문가가 자원봉사 프로젝트를 완수하였다.

협회는 주로 중소기업, 공공기관, 협회, 사회 및 의료시설, 교육기관 등에 서비스를 제공한다. 구체적으로는 아프리카, 아시아, 남미 지역에서 원조를 필요로 하는 국가들에 교육, 경제개발, 공공건강 관련 분야 활동을 다수 진행하였다. 협회에 전문가를 요청하고자 하는 기관 및 단체는 과제요청 양식에 기관정보, 전문가가 수행해야 할 업무, 기대효과 등을 작성하여 제출한다. 프로젝트는 보통 4-6주 간 지속되며, 최대 기간은 6개월이다. 해당 기간 후에는 후속 프로젝트를 신청할 수 있다. 협회의 프로젝트 수행비용은 아래와 같다.

- 초기과제 최대 3,400유로(한화 약 460만원), 후속과제 최대 2,200유로(한화 약 300만원)
- 보험, 의료 등 추가비용 최대 670유로(한화 약 90만원)
- 기타 여행비용, 현지경비, 교통, 통역 등의 비용

해당 비용 중 일부 또는 전부에 대해 독일 경제협력개발부 및 독일 연방 교육연구부의 자금을 활용할 수 있으며, 프로젝트 별 검토를 통해 자금 지원 여부를 결정한다. 독일경제협력개발부는 주로 해외 프로젝트 비용을 후원하고, 교육연구부는 훈련비용에 대한 후원을 진행한다. 아래는 협회에서 시니어 전문가와 함께 진행한 자원봉사 프로젝트 사례이다.

62) SES 홈페이지(www.ses-bonn.de) 참조

〈표3-30. 시니어 전문가 서비스 협회 자원봉사 프로젝트 사례〉

전문가	수행 지역	프로젝트 내용
(비즈니스 및 교육)		
대학 책임자	인도네시아	<ul style="list-style-type: none"> 인도네시아 내 대학교 및 동남아시아 사회과학센터 (CESASS)에서 직무교육 및 연구 워크숍 진행
감사, 품질관리 컨설턴트	알바니아	<ul style="list-style-type: none"> 우수품질 연구소 AIEEx에서 개인 인증 프로그램 확장 및 인증기관으로 발전하기 위한 교육 진행
온라인 미디어 컨설턴트	멕시코	<ul style="list-style-type: none"> 건강센터의 치료서비스 마케팅 개선을 위해 마케팅의 개념에 대한 교육 진행 회사 디자인, 문구 등을 개선하여 웹사이트 및 자료에 적용
비즈니스 관리 전문가	독일, 베를린	<ul style="list-style-type: none"> 호텔 예약, 전화서비스, 회계 및 이벤트를 관리하는 업체에게 마케팅 방법 및 관리 상 나타나는 문제에 대해 컨설팅
(환경, 지역개발 및 기술전수)		
환경과학 및 기술 전문가	네팔	<ul style="list-style-type: none"> 기후변화 및 물 부족으로 인한 마을 이주 지원 새로운 지역의 우물 설치 지원 및 풍량 측정 테스트
기계 엔지니어	우크라이나	<ul style="list-style-type: none"> 강철 냉온수용기 제조업체에서 품질관리, 용접 테스트 평가 등 다양한 측정 및 테스트 절차를 기반으로 품질 개선
박사, 화학자	브라질	<ul style="list-style-type: none"> 재활용협회에 폐기물 분리 및 처리 관련 독일의 노하우 전수
건설 및 기계 엔지니어	독일, 바덴	<ul style="list-style-type: none"> 일반인 및 미래 기술자를 위한 새로운 교육센터 건립 프로젝트에서 관리 및 지원 역할 수행

자료: 1) SES(2018), Senior Experen Service Annual Report 참조

(4) 벨기에, 인력공유 플랫폼 Experience@Work⁶³⁾⁶⁴⁾

Experience@Work는 벨기에의 고령인력 활용 컨설팅 회사가 진행하는 사회혁신 프로젝트로, 인력 공유를 목적으로 하는 플랫폼이다. 경력 근로자라는 공동의 자원을 여러 회사가 함께 공유하며 한시적으로 교환하는 등 기업의 인력을 보다 효율적이고 활발하게 활용하고자 하는 회사들을 위한 플랫폼을 제공한다. 참여하는 기업의 근로자는 원래 자신이 소속되어 있던 회사와 계약을 계속 유지하는 동시에 다른 회사에서도 일할 수 있는 기회를 갖는다.

이 프로그램은 회사와 근로자가 가지는 서로 다른 입장과 어려움을 조화시켜 숙련된 노동자의 경험을 유지할 수 있게 해준다. 모두가 더 오래 일할 수 있는 환경을 조성함으로써 기업의 사회적 책임을 실현할 수 있는 방안을 제공한다.

- 규모가 큰 회사: 숙련된 근로자를 다수 보유하고 있으나, 무거운 임금 및 신규 고용이 필요
- 근로자: 지속적인 근로 및 경험 공유에 대한 욕구를 가지고 있으며, 제 3의 경력을 위한 새로운 경험 추구
- 다수의 조직: 노동시장에서 찾기 어려운 숙련된 직원 필요

추가 인력이 필요한 조직은 고용 장소, 근무 형태, 업무 설명, 필요 인력에 대한 설명, 시간, 예산 등을 작성하여 플랫폼에 제출한다. Experience@Work는 참여회사 중에서 해당 내용에 적합한 인력을 보유하고 있는 곳을 확인하고 통지한다. 참여회사의 인력은 자발적으로 해당 업무에 신청할 수 있고, 우선 자신의 고용주에게 심사를 받은 후 인터뷰를 진행한다. 고용에 필요한 예산은 최소 10년 경력 직원의 임금이나, 30년 이상의 경험을 가진 직원이 파견될 수 있다.

Experience@Work의 창립 파트너는 AXA(악사보험금융그룹), KBC(벨기에 은행), Proximus(벨기에 최대 이동통신사) 등이 있으며, 플랫폼에 가입한 기업은 IBM, Arcadis(글로벌 디자인, 엔지니어링 컨설팅), bpost(벨기에 우편회사) 등으로 벨기에 내 다양한 기업들이 참여하고 있다.

63) Experience@Work 홈페이지(www.experienceatwork.be) 참조

64) 서울시복지재단, 서울시 고령친화도시 제2기 실행계획 추진방안 연구, 2014 참조

(5) 프랑스, 고용과 기업을 위한 세대 협회

(Entente des Générations pour l' Emploi et l' Entreprise, EGEE)

EGEE는 기업 대표 출신의 퇴직자 중심으로 구성된 전문 자원봉사 단체로, 기업 설립을 위한 국립사무소(ANCE)의 적극적인 지지를 받아 1979년 설립되었다. 고용 및 일자리 관련 업무를 주로 하며, 경영에 어려움이 있는 50인 이하 중소기업, 창업이나 구직을 준비하는 이들을 위한 컨설팅을 진행한다. 최근에는 대학교 등 교육기관에서 학생들을 위한 취업상담 및 구직 교육을 강화하고 있다.

EGEE는 회원들을 "고문"이라고 칭하며, 고문 자원봉사자들은 교육, 고용, 회사의 3가지 분야(3E)에서 활동한다. 연간 250,000시간의 자원봉사 활동이 이루어지며, 이는 약 천만 유로의 가치를 가진다. 2013년에는 35년간 수행한 활동의 성과로 프랑스 내무부에서 정하는 공공시설(Reconnaissance d'Utilité Publique, RUP)로 지정되어, 지속가능성을 보장 받았다.

〈표3-31. EGEE 활동 내용〉

구분	활동 사례	성과
교육 (Éducation)	<ul style="list-style-type: none"> 전체 활동의 41% 차지 중퇴 방지, 인턴십, 직업 찾기, 비즈니스 창업 등의 활동 진행 활동사례: 고등학생 창업 교육 프로젝트 	연간 55,000명 참가
고용 (Emploi)	<ul style="list-style-type: none"> 전체 활동의 19% 차지 지원자의 고용 상황 및 과정 분석, 창업을 포함한 전문가 지원, 구직 준비 지원 활동사례: 고령자-후원자-직장을 연계한 고령자 고용 센터 프로젝트 진행 	연간 12,000명의 구직자 지원
기업 (Entreprise)	<ul style="list-style-type: none"> 사업체 설립 또는 인수 지원 중소기업 비즈니스 및 고용 지원 중소기업의 요청을 받아 48시간 내 관리자가 진단 및 조언 진행 	연간 24,000명의 기업가에게 조언 제공

자료: 1) EGEE 홈페이지(www.egee.asso.fr) 참조

2. 글로벌 기업 퇴직자 지원 및 사회공헌 일자리 연계 사례

본 절에서는 퇴직자 또는 퇴직예정자를 대상으로 사회공헌 일자리를 지원하는 글로벌 기업의 사례를 조사하였다. 조사 결과 기업이 직접적으로 비영리부문의 일자리를 지원하는 사례는 드물었으며, 이에 따라 조사의 범위를 퇴직자 자원봉사 활동 및 재고용까지로 확대하였다. 조사 진행 유형은 다음과 같다.

- 비영리부문 일자리 및 활동을 지원하는 기업
: 퇴직예정자 및 퇴직자를 민간단체에서 제공하는 프로그램에 참여시켜 비영리부문의 일자리 또는 활동에 연계
- 퇴직자 자원봉사 활동을 지원하는 기업
: 퇴직자의 자원봉사 및 기부 활동을 기업 차원에서 지원
- 퇴직자 및 고령자를 고용하는 기업
: 자사 퇴직자를 재고용하거나 고령자를 고용하는 방식으로 지원

첫 번째 유형은 자사 퇴직예정자 및 퇴직자에게 민간단체 프로그램을 연계하여 비영리부문의 일자리 또는 자원봉사 활동을 할 수 있도록 지원하는 기업이다. 글로벌 기업인 인텔과 셸이 각각 미국과 네덜란드 본사 직원에게 이러한 활동을 지원하고 있다. 두 번째는 퇴직자의 자원봉사 및 기부 활동을 적극적으로 지원하는 기업이다. 대표적인 기업은 GE와 쉘브론으로, 기업 차원에서 퇴직자 자원봉사 조직 및 활동에 기부, 현금매칭 등을 진행한다. 세 번째는 자사 퇴직자 또는 고령자를 직접 재고용하는 기업이다. 미국 항공우주기업 에어로스페이스와 영국 유통업체 B&Q는 이를 통해 자사 퇴직자의 전문성 및 고령자의 장점을 활용하고 있다. 아래에서는 각 유형에 해당하는 기업의 사례를 상세하게 살펴본다.

1) 비영리부문 일자리 및 활동 지원: Intel, Shell

(1) Intel

Intel(이하 인텔)은 미국의 반도체 제조 기업으로, 1968년 설립되었다. CPU 개발을 통해 개인용 컴퓨터 시장의 발전을 주도해 온 기업으로, 2019년 포춘 글로벌

500대 기업 순위에서 135위를 기록하였다. 전체 임직원 수는 107,400명, 연간 수익은 700억 달러이다.

[퇴직자 지원 개요]

인텔에서는 공식적으로 퇴직할 자격이 있는 사람을 아래와 같이 세 가지로 규정하고 있으며, 이 중 하나를 충족하면 공식적으로 인텔에서 퇴직한 것으로 인정되어 인텔에서 제공하는 퇴직급여 프로그램의 혜택을 받을 수 있다.⁶⁵⁾

- 만 65세 이상(정상 퇴직 연령)인 자
- 만 55세 이상이며, 적격 업무를 15년 이상 수행한 자
- 연령과 업무 기간의 합계가 75 이상인 자

인텔에서 퇴직자에게 공식적으로 제공하는 혜택 및 프로그램은 다음과 같다.

〈표3-32. 인텔 퇴직자 제공 프로그램〉

구분	세부 내용
자원봉사 프로그램	<ul style="list-style-type: none"> • 퇴직예정자 양코르 펠로우십 지원 • 인텔 재단을 통해 퇴직자 자원봉사 매칭그랜트 및 기부 매칭기프트 지원
퇴직자 건강 프로그램	<ul style="list-style-type: none"> • 퇴직자 및 부양가족에게 의료 및 보험 혜택 제공 • 건강보험료 일부 또는 전부 지불 가능
주식 혜택 프로그램	<ul style="list-style-type: none"> • 주식 옵션투자 제공 • 퇴직 후 옵션이 만료되기 전에 행사
구매 및 할인 프로그램	<ul style="list-style-type: none"> • 인텔 상품 및 서비스에 대한 할인 혜택 제공
인텔 퇴직상	<ul style="list-style-type: none"> • 300달러의 현금을 상으로 제공 • 퇴직일로부터 4주 후 직불카드로 제공

자료: 1) 인텔 홈페이지(www.intel.com) 참조

2) 인텔 퇴직자 홈페이지(www.intelretiree.com) 참조

65) Intel, Pay, Stock and Benefits Handbook, 2017

2008년에는 모든 인텔 퇴직자를 위한 공식 인텔 퇴직자 조직(Inter Retiree Organization, IRO)이 조직되었다. 인텔 퇴직자 조직은 인텔 퇴직자가 중심이 되어 진행되는 지역사회 자원봉사 활동을 지원하며, 퇴직자 정보 제공 및 문제해결 역할을 수행한다. 미국 인텔 퇴직자는 11,000명 이상이며, 이 중 46% 이상이 인텔 퇴직자 조직에 가입되어 있다.

[Encore Fellowship 연계]

인텔은 직원에게 퇴직 6개월 전부터 앙코르닷(Encore.org)이 제공하는 앙코르 펠로우십(Encore Fellowship) 프로그램⁶⁶⁾에 참여할 수 있도록 지원하고 있다. 퇴직 예정자가 해당 프로그램에 참여하면 프로그램 운영에 필요한 비용의 100%를 인텔에서 제공한다.

앙코르 펠로우십에 지원하는 퇴직 예정자는 퇴직 날짜 이전에 프로그램 신청, 승인 및 비영리 단체 매칭 단계를 거쳐야 한다. 프로그램 시작은 퇴직 이후에 이루어지고, 실제 시작 날짜는 비영리단체 및 지역 프로그램 관리자와의 협상에 의해 결정된다. 참여자는 비영리단체와 협상하여 6-12개월 동안 1,000시간을 근무하며, 해당 기간 동안 2만5천 달러 가량의 급여를 수령한다. 또한, 비영리단체 네트워킹 등을 진행하여 퇴직 이후의 삶을 설계해 갈 수 있다.

현재까지 200여 명의 인텔 퇴직자가 앙코르 펠로우십에 참여하였으며, 인텔은 이러한 연계가 퇴직자에게 혜택을 줄 뿐 아니라 지역사회에 큰 영향력을 미친다고 평가하고 있다. 아래는 인텔 퇴직자가 앙코르 펠로우십에 참여한 사례이다.

〈표3-33. 인텔 퇴직자 앙코르 펠로우십 참여 사례〉

퇴직 전 역할	앙코르 펠로우십 참여 내용
58세, 인텔 엔지니어, 근속기간 26년	<ul style="list-style-type: none"> • 앙코르 펠로우십을 통해 소규모 교육 기술 조직인 Team4Tech에서 근무하며, 케냐, 탄자니아 등 개발도상국의 교육 품질 개선에 기여 • 6개월간의 앙코르 펠로우십 이후, 정규직으로 고용되어 기술을 활용한 교수법 개발 업무 수행

66) 본 보고서 3장.1.1) 미국 ① Encore.org(앙코르닷) 기술 참조

퇴직 전 역할	양코르 펠로우십 참여 내용
65세, 장기 전략기획 부문 근무, 근속기간 12년	<ul style="list-style-type: none"> • 환경문제 등 전지구적 문제에 대한 해결책을 제시하고 공동체를 지원하는 단체인 Northwest Earth Institute (NWEI)에서 1년간 근무 • 인텔 퇴직자로서 리더십, 기술력, 광범위한 국제경험을 활용하여 단체의 활동을 지원 • 프로그램 종료 후 자원봉사자로 1년간 더 활동
56세, 장비기술자, 근속기간 15년	<ul style="list-style-type: none"> • 발달 또는 신체장애가 있는 성인을 위한 센터인 The Centers for Habilitation(TCH)에서 근무 • 기술을 활용하여 기관 내부 업무 효율화에 기여(이메일, 통합 스프레드시트 및 캘린더 등) 및 내부 프로세스 개선
세일즈/마케팅 부문 근무, 근속기간 14년	<ul style="list-style-type: none"> • 16-24세의 젊은 빈곤세대를 위한 교육을 진행하는 Heart of Oregon Corps(HOC)에서 1년간 근무 • 인텔에서 조직 리더로서 팀을 구성하고 관리한 경력을 활용하여 비영리단체 역량 구축, 소통 강화에 기여 • 기부 캠페인 위원장, 청소년 멘토링 및 봉사활동 감독

자료: 1) 인텔 퇴직자 홈페이지(www.intelretiree.com) 참조

(2) Shell

Shell(로열더치셸그룹, 이하 셸)은 네덜란드에 본사를 두고 있는 정유업체이다. 전 세계 100개국 이상의 지역에서 석유·화학 산업 분야의 500개 이상의 회사를 전부 또는 일부 소유하고 있는 국제적 트러스트로, 2019년 포춘 글로벌 500대 기업 순위에서 3위를 기록하였다. 전체 임직원 수는 81,000명, 연간 수익은 4,000억 달러이다.

[Tripido 프로그램 연계]

2018년 셸은 전체 직원을 대상으로 네덜란드의 앙코르 프로그램인 트리피도(Tripido)를 파일럿으로 도입하였다. 트리피도는 직원들의 회사 근무 시간을 줄이고 그 시간을 활용하여 사회적기업 또는 비영리기관에서 파트타임 봉사활동을 진행하는 프로그램이다.⁶⁷⁾

셸은 네덜란드 지사에서 참가자의 월급을 기존 대비 90% 수준으로 낮추고, 일주일에 하루 자원봉사를 진행할 수 있는 기회를 제공하였다. 2018년 파일럿 프로그램에 14명의 직원이 참여하였으며, 셸은 트리피도 프로그램을 활용하여 50세 이상 노동자 뿐 아니라 전체 노동력에 대한 지속가능성을 확보하고자 하였다.

프로그램을 도입하자 전 연령의 직원이 관심을 보였고, 프로그램 신청 직원들은 자원봉사 활동에 매우 만족한 것으로 나타났다. 특히, 50세 이상 직원 층에서 동기부여에 기여, 퇴직 준비를 위한 첫 시작, 일과 삶의 균형, 사회활동 기여, 다양한 경험, 지식 공유 등의 긍정적 반응을 이끌어 냈다. 또한, 사회적기관에게 셸 직원들의 열정을 전파하고 적합한 교육을 제공했으며, 소외계층을 위한 각종 계획을 수립할 수 있었다.⁶⁸⁾ 다음은 셸 CEO의 트리피도 프로그램에 대한 의견과 참가자들의 소감이다.

- “사람들은 자신의 지식과 기술을 일상적인 업무 외에 활용하고 싶어 한다. 셸의 활동은 직원들의 이러한 욕구를 지지한다. 봉사활동은 업무적인 균형 수립에 유익하다. 직원들의 사회적 참여를 중요시하는 이유가 바로 여기에 있다. 요컨대, 기업과 직원, 사회적기관이 모두 윈-윈-윈 하는 셈이다!” (마르얀 반 룬, 셸 네덜란드 CEO)
- “일과 삶의 균형이 완전히 회복되었다. 일주일 내내 같은 주제로 같은 동료와 머리를 맞대고 있을 때보다 훨씬 많은 것을 얻을 수 있었다. 창의력이 한층 증진됨을 느끼고 사람들의 인정도 받는다. 그리고 그 결과물을 다시 사회에 돌려주고 있다.”
- “삶의 균형이 다시금 회복되었다. 봉사활동은 사회적 구성원으로 꼭 필요한 부분이지만, 굳이 개인 여가시간을 할애할 필요가 없다. 트리피도 활동이 지속 가능한 이유가 바로 여기에 있다.”

67) 본 보고서 3장.1.4) 기타 유럽 국가의 일자리 지원사업 ① Tripido(트리피도) 기술 참조

68) 서울 50+ 국제포럼, 지속가능한 일자리 환경에 대한 네덜란드 기업의 실험: 트리피도 프로그램, 2018

- “이 프로그램은 매우 잘 설계되었으며, 직원으로서 완전히 다른 환경에서 다른 습관과 사람들로 부터 새로운 경험을 얻는 방법을 제공한다.”
- “퇴직이 가까운 동료에게 이 프로그램을 추천한다. 퇴직후에도 지속할 예정이다.”⁶⁹⁾⁷⁰⁾

2) 퇴직자 자원봉사 지원: GE, Chevron

(1) GE

GE(제너럴일렉트릭)는 세계적인 미국의 종합가전 기업으로, 1892년 설립되었다. 전구, 모터, 발전기, 각종 가전기기, 터빈, 항공기엔진 등 산업사회에서 핵심적인 제품들과 우주탐사 위성 등 첨단제품의 상당 부분이 GE 엔지니어들에 의해 제작되고 있다. 2019년 포춘 글로벌 500대 기업 순위에서 48위를 기록하였으며, 전체 임직원 수는 283,000명, 연간 수익은 1,200억 달러이다.

[자원봉사자 조직 GE Volunteers]

GE는 직원, 퇴직자, 직원 가족 등을 포함하는 글로벌 자원봉사자 네트워크인 GE Volunteers를 구축하고 있다. GE Volunteers는 지역공동체, 회사 그리고 삶을 향상시킨다는 목표 아래 GE 직원과 퇴직자들이 자발적으로 구성한 자원봉사활동단체이다. 1928년 GE Elfun(엘펀)이라는 이름으로 시작되었으며, 2005년 각국의 조직을 하나로 통합하고 명칭을 GE Volunteers로 바꾸었다.

전 세계적 100여개 지역에 50,000여 명의 회원이 있으며, 이중 절반은 퇴직자이다. GE Volunteers를 통해 매년 100만 시간 이상의 봉사활동이 이루어지고 있고, GE는 재단 및 주요 임원의 참여를 통해 해당 활동을 지원한다. 주요 활동 영역은 재난 및 인도주의적 구호, 건강개발, 교육 및 기술이며, 미국의 경우 30여 개 지역 지부에서 다수의 지역밀착형 자원봉사 프로젝트를 진행한다.

69) 서울 50+ 국제포럼, 지속가능한 일자리 환경에 대한 네덜란드 기업의 실험: 트리피도 프로그램, 2018

70) www.encorenetwork.org 참조

[퇴직자 설립 비영리단체 GE Elfun Computer Rehab]

GE Elfun Computer Rehab(이하 엘펀 컴퓨터 재활)은 1993년 GE 퇴직자로 이루어진 자원봉사자들이 설립한 비영리법인이다. 새로운 장비를 구입할 여유가 없는 학교 및 비영리단체에 무료로 컴퓨터 시스템을 제공하여 디지털 격차를 해소하는 것을 목적으로 한다.

엘펀 컴퓨터 재활은 다수의 컴퓨터를 스킵넥터디 지역 내에 위치한 GE 글로벌 리서치 센터에서 기부 받고 있다. 또한, GE는 법인 업무를 위한 사무실 공간 및 컴퓨터 복구를 위한 유틸리티를 무료로 제공한다. 현재 32명의 퇴직자가 사무실에 정기적으로 출근하며, 매년 8,000시간의 자원봉사를 통해 기업, 가정에서 더 이상 사용하지 않는 컴퓨터를 재처리하여 수명을 연장시키는 활동을 한다. 사업의 진행 절차는 다음과 같다.

〈표3-34. 엘펀 컴퓨터 재활 사업 진행 절차〉

구분	세부 내용
1단계 기부 수령	<ul style="list-style-type: none"> • GE, 지역기업 및 개인의 컴퓨터 장비 수령
2단계 컴퓨터 진단	<ul style="list-style-type: none"> • 국방부 준수 소프트웨어를 사용하여 모든 정보와 프로그램 삭제 • 특수 진단 장비 및 소프트웨어를 사용하여 작동하지 않는 부분 평가
3단계 컴퓨터 복구	<ul style="list-style-type: none"> • 컴퓨터 작동상태 복원 • 정식 허가가 있는 운영체제 설치 • 수요처 요청에 따라 프린터, 스캐너 및 기타 주변장치 재구축
4단계 재기부	<ul style="list-style-type: none"> • 해당 컴퓨터 시스템을 학교 및 비영리단체에 기부

자료: 1) 엘펀 컴퓨터 재활 홈페이지(computerrehab.org) 참조

엘편 컴퓨터 재활은 약 25년 간 1,500개 이상의 조직에 13,000개 이상의 컴퓨터 시스템을 기부했다. 지역 내 단체 뿐 아니라 파키스탄, 인도 및 아프리카의 학교 및 조직에도 장비를 기증하고 있다.

(2) Chevron

Chevron(이하 쉘브론)은 미국에 본사를 둔 글로벌 석유 및 천연가스 관련 기업으로, 1879년 설립되었다. 석유, 천연가스, 석유화학제품, 연료, 고무제품 등을 생산한다. 2019년 포춘 글로벌 500대 기업 순위에서 28위를 기록하였으며, 전체 임직원 수는 48,600명, 연간 수익은 1,663억 달러이다.

[퇴직자를 위한 쉘브론 인류 프로그램]

쉘브론은 Chevron Humankind Program(이하 쉘브론 인류 프로그램)을 통해 직원, 퇴직자 및 회사의 지역사회 참여를 권장하고 있다. 특히, 직원 및 퇴직자의 자발적인 기부 및 자원봉사에 대한 현금 매칭을 통해 해당 활동을 지원한다. 기부 및 자원봉사 시간을 추적할 수 있도록 쉘브론 인류 웹사이트를 구축하고 있으며, 지침을 통해 대상자, 비영리단체, 기부 한도 등을 정하고 있다.

〈표3-35. 쉘브론 인류 프로그램〉

구분	세부 내용
대상자	<ul style="list-style-type: none"> • 미국에 본사를 둔 모든 Chevron 직원 • 퇴직자 의료보험 자격 요건을 충족한 퇴직 직원 • 현직 및 퇴직 이사회 구성원
기부 한도	<ul style="list-style-type: none"> • 퇴직자 당 연간 최대 3,000달러 매칭(직원 또는 이사는 연간 10,000달러) • 해당 연도 기금이 소진되면 매칭 종료

구분	세부 내용
기부 및 자원봉사 규정	<ul style="list-style-type: none"> • 1회 당 최소 20달러 이상의 기부액에만 보조금 책정 • 1인당 1개 비영리단체에서 최소 20시간의 자원봉사 진행 시 500달러의 보조금 책정 • 1인당 연간 최대 2개 단체, 2건의 보조금 허용
대상 비영리 단체	<ul style="list-style-type: none"> • 미국 국세청에서 인정하는 비영리단체 • 지역사회 모두에게 개방되어 있거나, 공공목적을 위해 봉사하는 신앙 기반 단체 • 공공 도서관, 공공 기관 등 정부 기관
지원 배제 단체	<ul style="list-style-type: none"> • 인종, 종교, 피부색, 출신국, 연령, 성별 등을 기준으로 개인 또는 그룹을 차별하는 조직 • 교회, 회당, 사원 및 기타 예배당, 개인재단 • 쉘브론의 비즈니스 이익과 상충되거나 해당 직원의 평판 또는 관계에 영향을 주는 조직

자료: 1) chevron humankind program guidelines 참조

쉐브론은 쉘브론 인류 프로그램 웹사이트를 통해 기부 및 자원봉사 기록을 관리하고 자금을 매칭하고 있다. 직원 및 퇴직자는 웹사이트에 접속하여 온라인 또는 오프라인 기부, 자원봉사 시간을 등록할 수 있고, 8-10주 후 해당 비영리기관에 매칭 자금이 지급된다.

3) 퇴직자 및 고령자 고용 지원: Aerospace, B&Q

(1) Aerospace

Aerospace(이하 에어로스페이스)는 미국의 국가 안보 및 우주관련 프로그램을 제공하는 비영리법인으로 약 3,700명을 고용하고 있다. 근로자의 대부분은 로켓, 위성 시스템 등의 설계, 개발, 배치 및 작동에 대한 과학적·기술적 지원을 제공하는 전문 기술자들로 이루어져 있으며, 근로자의 평균 연령은 49세이다.

[퇴직자 고용 프로그램 Retiree Casual Program]

에어로스페이스는 고도의 숙련 기술자를 회사의 자원으로 활용하기 위해 Retiree Casual Program(이하 퇴직자 고용 프로그램)을 개발하였으며, 이는 미국에서 가장 성공적인 퇴직자 재고용 프로그램으로 평가 받고 있다.⁷¹⁾

퇴직자 고용 프로그램은 퇴직한 장기 근로자를 회사의 파트타임 자문위원으로 재고용하는 프로그램이다. 장기 근로자 특유의 기술과 지식을 활용하되 비용의 제약을 반영하여 파트타임 형태로 근무한다. 근로 시간은 연간 1,000시간 이하로 정해져 있으나, 임금은 퇴직 시기와 동일하다. 이에 따라 에어로스페이스에는 약 600명의 퇴직자가 파트타임 근로자로서 프로그램에 참가하고 있으며, 언제든지 돌아올 수 있는 약 300명의 퇴직자 풀을 갖추고 있다.⁷²⁾

다음은 프로그램에 참가한 퇴직자의 사례이다.

- 프로그램 관리, 시스템 엔지니어링, 테스트 운영 및 지원 분야에서 38년간 근무 후 64세 나이로 퇴직
- 퇴직자 고용 프로그램을 통해 퇴직 후 1,000시간 한도까지 근무
- 70대 중반인 현재는 젊은 직원들을 멘토링하며 주당 10시간 근무

(2) B&Q

B&Q(이하 비앤큐)는 유럽에서 가장 큰 DIY(Do It Yourself) 유통업체로 영국과 아일랜드에 330개 이상의 상점들을 소유하고 있다. 비앤큐는 고객들이 고령 고객을 위한 서비스와 DIY 지식을 겸비한 고령 종업원을 선호한다는 사실을 발견하고 고령자 고용을 시도하였다. 이에 따라, 16세부터 90세까지 다양한 연령의 사원 38,000명을 고용하고 있으며, 50세 이상 근로자가 24%를 차지한다.

71) 한국노인인력개발원, 민간 기업의 노인일자리 확대를 위한 「노인친화기업(가칭)」 인증제도 도입 및 운영 방안에 관한 연구, 2016 참조

72) www.nextavenue.org/new-boomerang-workers-rehired-retirees 참조

[고령자 고용 방안]

비앤큐가 고령자 고용을 결정함에 있어 고려한 문제점들은 다음과 같다.

- 고령자들이 육체적으로 교대근무와 시간에 대처할 수 있는가?
- 젊은 근로자만큼 생산적인가?
- 질병으로 인한 결근이 증가하지 않을 것인가?
- 관리자들이 고령 근로자들을 관리하는데 어려움을 겪지 않을 것인가?⁷³⁾

B&Q는 2009년 영국 내 지점에 50대 이상으로만 구성된 상점 두 개를 열어 다른 매장과의 비교분석을 실시하였다. 그 결과는 다음과 같다.

- 수익 18% 증가
- 직원 이직률 6배 저조
- 결근율 39 % 감소, 반품비용 58% 감소
- 고객 서비스에 대한 인식 및 전반적인 기술 지식 향상

이러한 결과를 바탕으로 비앤큐의 고령자 채용은 회사 고유의 문화가 되었으며, 고령 근로자를 관리 및 유지하는 방법을 지속적으로 개발하고 있다. 이에 따라, 연령이 아닌 능력에 따른 모집, 다양한 계약유형과 적합 근무 시간 제공, 고객 대응 관련 유연한 교육방법 제공 등의 방안을 구축하고 있다.⁷⁴⁾

73) 한국노인인력개발원, 민간 기업의 노인일자리 확대를 위한 「노인친화기업(가칭)」 인증제도 도입 및 운영 방안에 관한 연구, 2016 참조

74) www.som.org.uk/bq-and-ageing-workers 참조

3. 종합 시사점

본 연구에서는 해외 선진국가의 5060세대 일자리 지원정책 및 사례연구를 위해 미국, 영국, 일본 등 주요 국가의 5060세대 일자리 지원정책과 민간단체 사업, 기타 유럽국가의 민간단체 사업, 글로벌 기업의 사회공헌 일자리 지원 사례를 살펴 보았다. 앞서 기술한 내용을 정부 정책 및 사업, 민간단체 사업, 글로벌기업 사업의 세 가지 부문으로 나누어 종합하고, 시사점을 도출하고자 한다.

1) 정부 정책 및 사업 부문

(1) 중고령 세대의 고용 유지 및 창출을 위한 정책 추진

주요 국가의 고용시장에서 50세 이상 인구가 차지하는 비중은 매우 높은 수준이다. 미국은 해당 인구가 전체 고용의 44%를 차지하고 있으며, 영국도 노동인구의 1/3을 차지한다. 일본의 경우 55-59세 남성의 취업률이 89.7%에 달한다.

이에 따라, 주요 국가들은 중고령 세대에서 일하는 인구의 비중을 높이고자 다양한 정책을 수립하고 있다. 영국은 ‘고용을 통한 복지’를 정책 기조로 삼고, 2010년 「평등법」을 제정하여 법정 퇴직 연령을 폐지하였다. 또한, ‘뉴딜 50+’, ‘워크 프로그램’으로 이어지는 고용 정책의 대상자를 50세 이상으로 하여 중고령 세대의 고용 창출 및 유지를 지원한다. 일본 또한 ‘생애현역사회’를 정책 목표로 하고 있으며, 「고령자고용안정법」을 기반으로 65세까지 고용을 보장한다. 미국은 고령자 일자리 및 봉사활동 사업의 연령 기준을 55세로 낮추어 고령자 정책 내에 중고령 세대를 포함시키는 방식으로 정책 범위를 확장하였다.

각국 정부가 이렇게 중고령 세대의 일자리 제공 및 유지에 힘쓰는 이유는 늘어나는 사회보장 지출이 국가재정에 큰 부담이 되기 때문이다. 중고령 세대의 노동시장 지속 참여를 정책적으로 지원하고, 기업과 민간단체가 이러한 흐름에 동참하는 환경을 조성함으로써 궁극적으로 재정수입을 늘리고 사회보장 지출을 조절하고자 하고 있다. 이러한 추세는 고령화가 진행되고 있는 전 세계의 상황에서 가장 기본적으로 이루어지고 있는 정책적 흐름이라 볼 수 있다.

(2) 정책 사업을 통해 저소득 중고령자를 위한 일자리 제공

중고령 세대를 대상으로 진행하는 정책적 일자리 사업은 주로 지역사회 내 단순 업무 수행의 형태로 이루어지고 있었다. 미국의 지역사회 고용 프로그램(SCSEP)은 각 지역 일자리센터를 통해 55세 이상, 빈곤선 125% 이하의 저소득 고령실직자가 보육교사, 컴퓨터 기술자, 건물 보수공 등으로 취업할 수 있게 지원한다. 일본의 실버인재센터도 지역사회 내 60세 이상 고령자에게 특별한 기술을 필요로 하지 않는 임시적, 단기적 업무를 제공한다. 이러한 정책 사업은 지역사회 내 저소득 고령층의 생계유지와 사회참여를 위한 기본 사업이다. 중장기적 소득 보장이나 재능 활용은 어려우나, 지역사회에서 기본적으로 갖추어야 할 사업이라 볼 수 있다.

정책 사업 중 특징적인 사업으로 일본 도쿄일자리센터의 ‘NPO 직원 체험 프로그램’을 들 수 있다. 이 사업은 NPO나 NGO 취업 및 설립에 관심을 가지고 있는 사람들에게 실제 지역사회 NPO 활동에 참여해보는 기회를 제공한다. 체험 기간이 3일로 짧으나, 비영리부문의 업무를 접해볼 수 있는 기회를 제공한다는 점에서 관심 있는 중고령 세대에게 의미를 가진다.

(3) 중고령 세대 자원봉사 활성화를 위한 정부 지원 진행

주요 국가들은 중고령 세대의 사회참여 방안으로 자원봉사 활동을 적극 활용하고 있다. 미국의 노인봉사단은 미국 최대 중고령자 봉사단으로, 50만 명의 55세 이상 봉사자가 활동한다. 취약계층 아동, 취약 고령자, 기타 지역사회 등 3개 분야의 프로그램을 갖추고 있으며, 저소득층 봉사자에게는 수당이 지급된다. 영국은 국가 봉사단을 직접 운영하지는 않으나, 전국에 지부를 가진 퇴직자와 고령자를 위한 RSVP 봉사단에 정부 예산을 지원한다. 전국에서 17,000여 명의 50세 이상 자원봉사자가 교육, 환경, 보건 및 사회서비스 분야에서 활동한다.

자원봉사 활동 분야는 교육, 환경, 지역사회 서비스 등이 공통적으로 나타났다. 미국의 노인봉사단과 영국 RSVP 모두 자원봉사자에게 필요한 교육을 진행하고 있으며, 교통비 등 경비를 실비 지급한다. 미국 노인봉사단은 저소득 자원봉사자에게 시간당 3달러의 수당도 제공한다.

자원봉사 활동은 일자리는 아니지만 중고령 세대의 사회참여를 위한 좋은 방안이다. 우리나라는 중고령 세대의 자원봉사가 저조한 실정으로, 자원봉사 문화 조성을 위해서는 초기단계의 정부 지원이 선행되어야 한다. 초기단계 정착 후 민관협력을 유지하는 방식 등 중고령 세대의 자원봉사 참여 활성화 방안이 필요할 것으로 보인다.

2) 민간단체 사업 부문

(1) 자원봉사에서 비영리단체 취업까지 다양한 지원 방법 제공

주요 국가의 5060세대 사회공헌 일자리 연예 사례 조사 결과, 중고령 세대의 재능과 지식, 경험을 살릴 수 있는 프로그램은 주로 민간단체에서 운영되고 있었다. 민간단체들은 자원봉사 뿐 아니라 비영리부문 취업까지 이어지는 다양한 프로그램을 진행하여 실질적인 성과를 창출하고 있다.

미국의 앙코르닷은 중고령 퇴직자를 비영리부문 일자리에 연계해 주는 가장 대표적인 민간단체이다. 앙코르 펠로우십 사업 참여자는 6개월-1년 동안 비영리부문을 체험한 후, 최종적으로 해당 분야에서 취업까지 할 수 있다. 참여자의 50% 이상이 비영리부문에서 지속적으로 종사하는 등 좋은 성과를 보이고 있다. 영국의 리치는 비영리기관에 전문 자원봉사자를 연결해주는 단체로, 자원봉사 뿐 아니라 비영리기관 이사진 채용을 지원하는 서비스까지 제공한다. 미국의 리저브는 일자리를 제공하지는 않으나, 비영리단체 및 공공기관에서 시간당 10달러의 수당을 받으며 자원봉사 프로그램에 참여하여 활동을 진행할 수 있다.

이러한 대표적 민간단체들은 그 역사가 오래되었고, 전국적으로 지부를 갖추고 있는 대규모 조직들이다. 중고령 세대의 사회공헌 일자리에 대한 수요가 높아지고 있는 만큼 국내에서도 전문 서비스 제공을 위한 민간단체의 발전이 필수적이다. 5060세대 사회공헌 일자리 부문의 새로운 문화 창출을 위해서는 전문 민간단체 설립 및 발전을 위한 지원이 필요하다.

(2) 중고령층의 전문성을 비영리부문에 적극 활용

중고령층의 숙련된 기술과 전문성을 비영리부문에 연계하여 자원봉사, 컨설팅 등을 진행하는 사업도 다수 발견되었다. 영국의 리치는 전문분야에서 3년 이상의 경험이 있는 사람만 자원봉사자로 지원할 수 있다. 금융, 관리, IT, 홍보 등의 분야에서 높은 수준의 전문성을 보유한 퇴직자 및 현업 종사자가 그 전문성을 비영리부문에 자원봉사 활동을 통해 활용할 수 있도록 연계한다. 일본의 NPO 액티브 시니어 클럽은 퇴직한 노무사, 행정가, 변호사, 세무사 등이 해당 분야의 전문 지식을 활용하여 중고령 세대를 대상으로 액티브 시니어 강좌를 진행한다. 독일의 시니어 전문가 서비스 협회(SES)는 퇴직 전문가를 아프리카, 아시아, 남미 등 해외 자원봉사 프로젝트에 연계시키고 있고, 프랑스의 고용과 기업을 위한 세대 협회(EGEE)에서는 기업 대표 출신의 퇴직자가 경영에 어려움을 겪고 있는 중소기업에 컨설팅을 진행한다.

중고령 세대가 자신의 전문성을 활용하여 사회에 기여하는 활동은 수혜자에게 혜택을 줄 뿐 아니라 활동을 진행하는 중고령 세대의 자아실현 및 발전에도 기여한다. 재능을 활용한 활동들은 단순 노력봉사보다 만족도가 높고, 지속적인 활동이 가능하다. 5060세대를 위한 사회공헌 일자리의 질적 성장을 위해서는 재능과 전문성을 적극적으로 활용할 수 있는 프로그램 개발이 필요할 것으로 보인다.

(3) 기업 퇴직자와 비영리부문 연계 강화

우수 민간단체들은 기업과의 연계를 통해 기업 퇴직자의 비영리부문 연계를 추진하고 있다. 미국의 양코르닷컴은 미국 인텔, IBM, HP 등과 연계하여 해당 기업 퇴직자가 양코르 펠로우십 프로그램을 통해 양코르 커리어를 찾을 수 있도록 지원한다. 네덜란드의 트리피도 프로그램도 글로벌 정유기업 셸과 연계하여 네덜란드 지사 직원들이 비영리부문의 자원봉사 활동을 진행할 수 있도록 지원한다. 벨기에의 인력공유 플랫폼 Experience@Work는 벨기에 내 금융, 통신 분야 대기업과 연계하여 해당 기업의 경력 근로자를 비영리부문과 공유하는 프로젝트를 진행한다. 영국의 리치는 기업 멤버십 제도 운영을 통해 임직원의 관심사와 위치에 맞는 자원봉사 기회를 제공한다. 기업 연계는 아니나, 일본의 삶의 보람 취업사업은 시청, 주택공단, 도쿄대학교가 연합하여 지역사회 필요 분야에 대해 취업 사업을 실시하기도 하였다.

민간단체가 기업과 연계하여 기업 퇴직자 대상 프로그램을 제공하는 것은 기업과 민간단체, 비영리부문에 모두 긍정적인 영향을 준다. 기업 입장에서는 퇴직 예정자를 위한 프로그램을 전문 단체를 통해 제공할 수 있고, 민간단체는 프로그램 참여자를 안정적으로 유지할 수 있다. 기업 퇴직자는 기본적인 전문성과 재능을 갖추고 있으므로 비영리부문의 활용도도 높다. 기업 퇴직자의 수요를 파악하고, 비영리 부문과 연계하여 퇴직자, 기업, 사회가 모두 발전할 수 있는 모델 구축이 필요하다.

(4) 온·오프라인 활동 거점 역할 수행

민간단체들은 온라인 플랫폼 형태로 사업을 진행하여 일자리 및 자원봉사 연계의 효율성을 높이고 있었다. 영국의 레스트리스는 온라인 기반 구직 사이트로, 중고령 회원에게 연령 다양성을 존중하는 기업, 협동조합, 비영리단체의 일자리 정보를 제공한다. 또한, 회원들이 서로 정보를 공유할 수 있는 온라인 커뮤니티를 운영하고 있다. 영국의 리치도 온라인을 기반으로 자원봉사를 연계하는데, 영국 자원봉사 부문에서 가장 많은 자원봉사 인력과 비영리단체 풀을 보유하고 있다. 온라인 풀을 기반으로 양적 성과를 충족시키고, 자원봉사자와 수요처의 관심을 반영한 연계 업무를 통해 질적 성과를 높인다.

또한, 민간단체들은 제 2의 커리어를 준비하는 중고령층의 오프라인 거점 역할을 한다. 일본의 NPO 단체들은 지역사회에 오프라인 거점을 마련하고 중고령 회원들이 활동할 수 있는 기반의 역할을 수행한다. 독일의 그윈더 50+는 중고령 세대의 창업을 돕는 사회적기업으로 창업 관련 교육 및 세미나를 통해 참여자의 활동 네트워크를 구축해 준다. 미국의 양코르닷 또한 양코르 펠로우십 참여자들 간 지역사회 네트워크를 구축하고 정기적인 교류를 진행한다.

중고령층이 제 2의 커리어를 준비하고 지속하기 위해서는 새로운 활동 거점이 필요하다. 민간단체들은 온라인 플랫폼과 지역사회 오프라인 활동을 병행하여 중고령 세대의 네트워크 거점으로서의 역할을 수행하고 있다.

본 연구에서 조사한 민간단체는 미국, 영국, 일본 및 기타 유럽국가의 총 12개 민간단체이다. 아래는 해당 단체 및 사업의 주요 특징을 표로 정리한 것이다.

〈표3-36. 주요국의 중고령층 사회공헌 일자리 지원 민간단체 정리〉

국가	단체명	주요 특징
미국	양코르닷	<ul style="list-style-type: none"> 중고령 세대 비영리부문 일자리 연계의 대표적 단체 양코르 펠로우십 프로그램을 통해 6개월에서 1년간 1,000시간 동안 사회적부문에서 일하고 수당 수령, 참여자의 50% 이상이 프로그램 종료 후 취업 유지 인텔, IBM, HP 등 기업 퇴직 예정자 연계
	리저브	<ul style="list-style-type: none"> 퇴직 중고령층이 교육, 보건의료, 빈곤퇴치, 비영리단체 역량구축 분야의 자원봉사 프로그램에 참여 시간당 10달러의 수당 지급(일자리 연계는 불가) 800여 개의 지역사회 파트너 기관 보유
영국	레스트리스	<ul style="list-style-type: none"> 50대 이상 중고령층 대상 영국 최대 회원제 구직 사이트 다연령 친화 고용주가 운영하는 교육, 유통, 보육 분야(기업, 협동조합, 비영리단체 등)의 구직정보 제공 중고령층 취업 관련 조사연구 진행, 정보 제공 및 온라인 커뮤니티 운영
	리치	<ul style="list-style-type: none"> 비영리기관에 3년 이상의 경험을 가진 전문 자원봉사자 및 이사진을 연계해주는 온라인 기반 단체 자원봉사자를 원하는 비영리단체 규모 및 성격에 따라 유료 서비스 제공 기업 멤버십 제도를 통해 임직원의 관심사 및 기술능력에 맞는 자원봉사 기회 제공
일본	액티브시니어 클럽	<ul style="list-style-type: none"> 퇴직한 노무사, 행정가, 변호사 등 중고령층 전문가가 중고령 회원을 대상으로 강좌 진행
	단카이 노블레스오블라주	<ul style="list-style-type: none"> 교육, 네트워크 사업 등으로 회원들의 활동 거점 역할
	삶의 보람 취업사업	<ul style="list-style-type: none"> 지역사회에 농업, 먹거리, 육아, 생활지원, 복지 분야의 일자리를 만들어 고령자 취업 시청, 주택공단, 대학교가 연합하여 사업 진행

국가	단체명	주요 특징
기타 유럽 국가	트리피도 (네덜란드)	<ul style="list-style-type: none"> • 직원들이 회사 근무시간을 줄이고 그 시간에 봉사활동을 할 수 있도록 비영리부문에 연계
	그윈더 50+ (독일)	<ul style="list-style-type: none"> • 교육을 통해 50대 이상의 창업을 돕고 네트워크 지원 • 참석자 수, 창업 회사 수 등 KPI 성과 측정
	시니어전문가 서비스협회 (SES, 독일)	<ul style="list-style-type: none"> • 퇴직 전문가 및 임원을 국내외 자원봉사 프로젝트에 연계 하여 전문성 발휘 • 아프리카, 아시아, 남미 등 원조 필요 국가에서 4-6주 단위의 프로젝트형 자원봉사 진행
	Experience@ Work (벨기에)	<ul style="list-style-type: none"> • 경력 근로자라는 공동의 자원을 비영리 부문과 공유하여 사용하고자 하는 인력공유 플랫폼 • 벨기에 내 은행, 이동통신사 등 대규모 회사와 파트너십을 맺고 인력 공유
	고용과 기업을 위한 세대 협회 (EGEE, 프랑스)	<ul style="list-style-type: none"> • 기업 대표 출신 은퇴자로 이루어진 전문 자원봉사 단체 • 교육, 고용, 기업 분야에서 경영 컨설팅 및 구직 교육 자원봉사 진행

3) 글로벌 기업 부문

(1) 퇴직자 자원봉사 적극 지원, 비영리부문 일자리 간접 지원

글로벌 기업이 자사 퇴직자 및 퇴직예정자를 대상으로 지원하는 사회적 일자리 프로그램을 조사한 결과, 퇴직자 대상 자원봉사 지원이 매우 활발한 것으로 나타났다. 보통 자원봉사 조직 내에 퇴직자를 포함시키는 형태로 지원이 이루어지며, 퇴직자 지원 기준을 따로 세우고 있다. GE는 글로벌 자원봉사 네트워크인 GE

Volunteer 내에서 퇴직자를 관리하고 있으며, 쉘브론은 쉘브론 인류 프로그램을 통해 퇴직자 자원봉사 및 기부활동에 현금 매칭을 진행한다. GE 엘편 컴퓨터 재화는 퇴직자 자원봉사 활동이 비영리법인으로 발전한 사례로, 퇴직 이후에도 GE와 연계한 사회공헌 활동을 전개함으로써 지역사회에 긍정적인 영향을 줄 수 있음을 보여준다.

퇴직자를 비영리부문의 일자리에 연계시키는 사례는 드물었으나, 일부 기업이 민간단체 프로그램에 자사 퇴직자를 참여시키는 형태로 간접적인 지원을 진행하고 있었다. 미국 Intel은 퇴직예정자가 퇴직 6개월 전부터 앙코르 펠로우십 프로그램에 참여할 수 있도록 지원하며, 셸은 네덜란드 지사 직원들에게 트리피도 프로그램에 참여할 수 있는 기회를 제공한다. 이러한 사회적 일자리 연계 지원은 글로벌 기업에서도 최근 들어 도입된 프로그램이나, 프로그램에 참여한 퇴직 예정 임직원의 반응은 매우 긍정적으로 나타나고 있다.

(2) 적합 방식 및 분야를 발굴하여 중고령 퇴직자 고용

미국의 에어로스페이스는 퇴직한 숙련 기술자를 회사의 자원으로 활용하기 위해 퇴직자 고용 프로그램을 개발하였다. 퇴직 근로자를 회사의 파트타임 자문위원으로 재고용 하는 방식으로 비용적 문제를 해결하고 있다. 영국 유통업체 B&Q는 소형 유통매장에 고령자를 채용한다. 고령자 고용에 제약이 되는 문제점들을 분석하고 일부 매장에서 고령자를 고용하여 매출, 결근율, 반품비용 등을 분석하여 방법론을 개발함으로써 현재는 영국 내 대표적인 고령자 채용 기업으로 자리매김 하고 있다.

에어로스페이스와 B&Q 사례에서 볼 수 있듯 중고령층 고용에 적합한 방식과 분야를 발굴함으로써 사회적으로 긍정적 영향을 미치는 기업 활동을 수행할 수 있다. 사회적부문에서 5060세대를 고용함에 있어서도 해당 세대의 활용을 극대화 할 수 있는 방식과 분야 발굴 및 방법론 개발이 필요할 것이다.

본 연구에서는 3가지 유형으로 나누어 6개 글로벌 기업 사례를 조사하였다. 아래는 해당 기업 및 사업의 주요 특징을 표로 정리한 것이다.

〈표3-37. 글로벌 기업 사회공헌 일자리 지원 사례 정리〉

기업명	주요 특징
(유형1. 비영리부문 일자리 및 활동 지원)	
인텔	<ul style="list-style-type: none"> • 퇴직 6개월 전부터 양코르닷이 제공하는 양코르 펠로우십 프로그램 참여 지원 • 프로그램 운영에 필요한 비용의 100%를 인텔에서 지원
셀	<ul style="list-style-type: none"> • 네덜란드 지사 전직원을 대상으로 트리피도 프로그램을 파일럿으로 도입 • 참여자 월급을 기존 대비 90%로 낮추고, 일주일에 하루 자원봉사 기회 제공
(유형2. 퇴직자 자원봉사 지원)	
GE	<ul style="list-style-type: none"> • 임직원, 퇴직자, 직원 가족 등을 포함하는 글로벌 자원봉사자 네트워크 GE Volunteer 구축 • 1928년 GE Elfun 자원봉사 활동으로 시작되어, 엘펀 컴퓨터 재활 등 비영리법인 설립까지 발전하는 사례 보유
쉐브론	<ul style="list-style-type: none"> • 쉘브론 인류 프로그램에 퇴직자를 포함하여 퇴직자의 기부 및 자원봉사에 현금 매칭 지원 • 웹사이트를 통해 기부 및 자원봉사 기록 관리
(유형3. 퇴직자 및 고령자 고용 지원)	
에어로 스페이스	<ul style="list-style-type: none"> • 퇴직자 고용 프로그램을 개발하여, 퇴직 장기 근로자를 회사의 파트타임 자문위원으로 재고용 • 근로시간은 연간 1,000시간 이하로 규정하나, 임금은 퇴직 시기와 동일
B&Q	<ul style="list-style-type: none"> • 소규모 유통매장 내 고령자 고용을 적극 추진하여 50세 이상 근로자가 24% 차지 • 고령 근로자 관리 및 유지 방법 지속적 개발

제4장.

기업 퇴직자 사회공헌 일자리 정의 및 기초조사

1. 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 개념 정의
2. 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 연계를 위한 기초조사
 - 1) 대상자 측면 : 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 욕구조사
 - 2) 수요처 측면 : 사회서비스 분야 기업 퇴직인력 채용에 대한 인식조사
 - 3) 기업연계 측면 : 기업 전직지원서비스 운영현황 및 퇴직자 사회공헌 일자리 연계에 대한 인식조사
3. 종합 시사점

제4장. 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 정의 및 기초조사

지금까지 기업 퇴직자를 포함한 5060세대 전직지원 현황을 살펴보고, 해외 선진 국가에서 노인 또는 중장년 일자리 지원이라는 체계 하에 시행되고 있는 5060세대 전직지원 정책과 사업들도 살펴보았다. 이후 연구에서는 본격적으로 기업 퇴직자 사회공헌 일자리는 구체적으로 무엇이며, 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 연계 활성화를 위해서는 어떠한 전략이 필요한지 살펴보기로 한다. 이를 위해 본 장에서는 먼저 기업 퇴직자 사회공헌 일자리를 개념화하고, 정의된 개념에 따라 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 연계와 관련된 각 이해관계자의 니즈와 의견을 들어보는 기초조사를 실시하고자 한다.

선행연구에서 볼 수 있듯이 여러 정부 정책과 사업에서 ‘사회공헌 일자리’의 의미를 공급자 측면의 일자리 제공에서부터 5060세대가 실제 활동하게 될 영역을 지칭하는 의미로까지 혼재하여 사용하고 있다. 이에, 기업 퇴직자 사회공헌 일자리가 어떠한 영역, 형태, 직무를 의미하는지 명백하게 개념 정의해야 한다.

또한, 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 연계를 위한 전략 수립에 선행하여 핵심 이해관계자인 기업 퇴직자 당사자들의 니즈 파악할 필요성이 있다. 이에 따라, 전략 수립 전 기초조사로 기업 퇴직자 또는 퇴직예정자, 사회서비스 및 사회적경제 기관 담당자, 민간기업 및 공공기관 인사 또는 사회공헌 담당자들을 대상으로 기업 퇴직자를 위한 전직지원서비스 운영현황 및 퇴직자사회공헌 일자리 전직지원에 대한 인식 및 욕구 등을 파악하는 조사를 진행하였다.

기업 퇴직자 대상 조사는 퇴직자 당사자들이 사회공헌 일자리에 관심이 있으며, 진출할 의사가 있는지 파악하고자 함이며, 사회서비스/사회적경제 대상 조사는 사회공헌 일자리의 내용적 성격에 따라 수요처가 될 수 있는 해당 영역이 기업 퇴직자를 채용할 의사가 있음을 확인하기 위함이다. 기업 대상 조사는 퇴직자와 사회공헌 일자리 연계에 있어 중간 지원 역할을 할 수 있는지를 살펴보고 기업 퇴직자 사회공헌 연계 지원사업의 타당성을 타진해보기 위함이다. 전반적으로 본 조사의 목적은 기업 퇴직자들의 사회공헌 일자리로의 전직 활성화를 위한 정책 수립 및 사업 설계에 있어 근거가 되는 기초자료와 시사점을 제시하는 것이다.

1. 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 개념 정의

본 연구의 핵심과제는 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 연계 지원사업 전략 수립으로, 이를 진행하기 위해서는 우선 ‘사회공헌 일자리’를 명확하게 정의할 필요가 있다. 이 과정을 통해, 기존 고용노동부, 서울시 등에서 진행하는 5060 일자리 지원사업에서 사용하는 ‘사회공헌 일자리’ 용어와의 차별화를 두고자 한다.

먼저, ‘일자리’ 및 ‘사회공헌’의 개념을 살펴보고, 본 연구 및 지원사업에서 ‘기업 퇴직자 사회공헌 일자리’를 어떻게 개념화할 수 있는지 정의해보도록 한다. ‘일자리’에 대한 개념 정의를 통해 기업 퇴직자 사회공헌 일자리가 갖춰야 할 형태적 측면의 요소가 도출될 수 있을 것이며, ‘사회공헌’에 대한 개념 정의를 통해 내용적 측면의 요소가 도출될 수 있을 것이다.

1) ‘일자리’의 개념

‘일자리’의 개념은 일자리의 목적과 특성에 따라 협의의 일자리와 광의의 일자리로 구분될 수 있다. ‘협의의 일자리’란 주로 생계를 꾸려나가는 수단으로, 계약을 통해 노동력을 제공하고 경제적 소득을 얻는 행위를 가리킨다.⁷⁵⁾ ‘광의의 일자리’는 협의의 일자리 의미에 더해, 개인적 만족과 사회적 정체성을 주는 더 광범위한 ‘일’을 의미한다.⁷⁶⁾

기업 퇴직자 사회공헌 일자리 연계에 있어 ‘일자리’는 생계를 위한 협의의 일자리보다는 광의의 일자리로 보는 것이 타당하며, 이는 생애주기별로 일자리의 의미가 조금씩 다른 것과도 관련된다. 청년 시기에 처음 맞이하게 되는 일자리가 주로 생계형이라면, 주된 일자리에서 물러난 5060세대 기업 퇴직자에게는 생애전환 시점과 맞물려, 생계만을 위한 일자리보다는 개인의 보람과 사회적 가치를 동시에 추구하는 ‘일’로 재정의할 수 있다. 실제 인생 후반을 맞는 기업 퇴직자에게 ‘일’이란, 생계를 위한 수단뿐 아니라, 자기 정체성, 건강을 지키는 방식, 가족과 사회와의 관계 재설정에서 핵심적인 역할을 한다고 볼 수 있다.

75) 영문 ‘job’에 해당되며, 생계를 위한 금전적 이익을 획득하기 위한 일상적인 일과 활동으로 정의함.

76) 영문 ‘work’에 해당되며, 목적을 달성하기 위한 일반적인 노력과 활동을 총칭함. 공식적인 일자리 안팎에서 이루어지는 활동으로, 무엇인가를 이루기 위해 하는 육체적·정신적 노력과 활동이 포함됨.

추가적으로, ‘일자리’와 함께 개인적·사회적으로 보다 광범위한 범위인 ‘일과 활동’의 개념도 함께 염두에 두는 것이 필요하다. 기업 퇴직자에게는 자원봉사 등 보상이 주어지지 않는 ‘일과 활동’도 생활의 중심을 차지할 수 있으며, 이러한 일과 활동은 언제든지 광의의 일자리 또는 협의의 일자리로 전환될 수 있기 때문이다.

정리하면, ‘일과 활동’이라는 큰 범주 안에 ‘광의의 일자리(협의의 일자리 포함)’가 존재하며, ‘일과 활동’과 ‘일자리’는 일에 대한 금전적 보상이 주어지는가에 따라 구분될 수 있다. 또한, ‘광의의 일자리’와 ‘협의의 일자리’는 금전적 보상만을 목적으로 한 일인가, 금전적 보상 외 개인의 보람과 사회적 가치를 동시에 추구하는 일인가에 따라 구분된다. 본 연구의 주제인 기업 퇴직자 사회공헌 일자리는 ‘광의의 일자리’로서 어느 정도의 금전적 보상이 주어지며, 사회적 가치와 개인의 보람을 모두 추구하는 일자리라고 볼 수 있다.

2) ‘사회공헌’의 개념

사회공헌은 자원봉사, 자선 등의 개념과 혼용되어 사용되거나, 기업의 사회적책임(Corporate Social Responsibility)과 같은 의미로 사용되기도 한다. 실례로, 사회공헌을 “기업이 사회에 갖는 책임 활동의 한 형태로서 재정적 지원(현금기부)과 비재정적 지원(현물기부, 자원봉사활동, 시설지원 등) 등 다양한 기업의 자산과 핵심역량을 사회에 투자하여 사회적 가치를 창출하고, 지역사회의 역량을 강화하며 지속가능한 발전을 도모하는 사회참여 및 투자 활동”이라고 정의하기도 한다.⁷⁷⁾

본 연구에서는 사회공헌의 주체가 기업이나 기관뿐 아니라 개인도 가능하다는 관점에서 사회공헌을 “사회문제 해결이나 가치 제고를 위해 개인이나 조직 등이 노동, 시간, 재능, 금전 등을 활용하여 한시적 또는 지속적으로 진행하는 일련의 자발적 활동과 노력”으로 정의하고자 한다. 이에 따라, 기업 퇴직자 사회공헌 일자리가 가지는 내용적 측면의 요소들도 사회공헌의 목적성에 주목하여 일의 내용이 직·간접적으로 사회문제 해결과 사회적 가치 제고와 연계되어야 할 것이다.

77) 강원도 사회공헌 정보센터 홈페이지(www.gwrc.or.kr/bbs/page.php?hid=socia) 참조

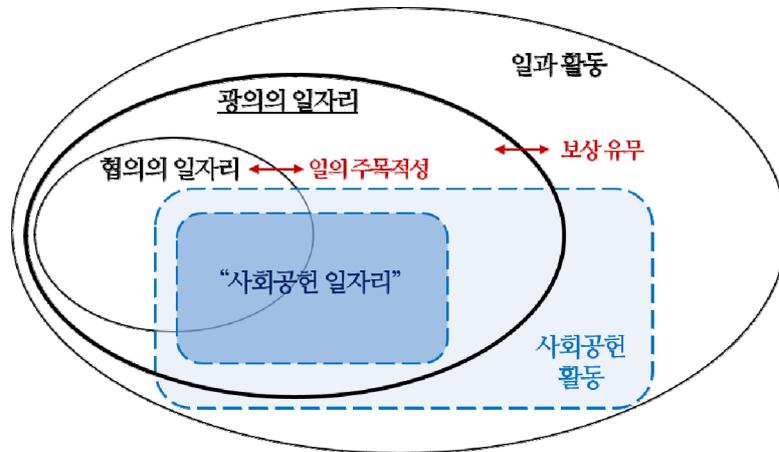
대표적인 사회공헌 형태인 기업 사회공헌을 통해 사회공헌의 세부 내용을 파악해 볼 수 있다. 기업 사회공헌은 많은 부분 소외계층을 위한 교육지원, 문화예술 지원, 환경개선 및 주거복지 지원 등을 내용으로 하고 있으며, 최근에는 지역사회 개발, 지역경제 및 공동체 활성화 등 지역사회 전체를 대상으로 하는 활동도 다수 추진하고 있다. 사회공헌의 내용을 산업별로 구분해 보면 대부분 사회서비스 영역에 해당된다. 기업 퇴직자 사회공헌 일자리의 내용적 측면인 사회문제 해결과 사회적 가치 제고와 연계된 일은 결국 사회서비스 영역 내의 일일 것이며, 구체적인 영역에 대하여는 5장에서 서술하도록 하겠다.

사회공헌은 기관, 기업, 개인에게 자율적으로 주어지는 책임의 영역이라고 볼 수도 있지만, 향후 지속가능한 사회발전을 위해 모두가 함께 참여해야 할 일·활동의 형태로 강조되어야 한다. 그러므로 기업 퇴직자의 사회공헌 일자리는 제한된 몇 개의 일자리로 정의하기보다는 다양하고 폭넓은 본질적인 일·활동 모델의 형태로 제시될 필요가 있다.

3) ‘기업 퇴직자 사회공헌 일자리’ 개념

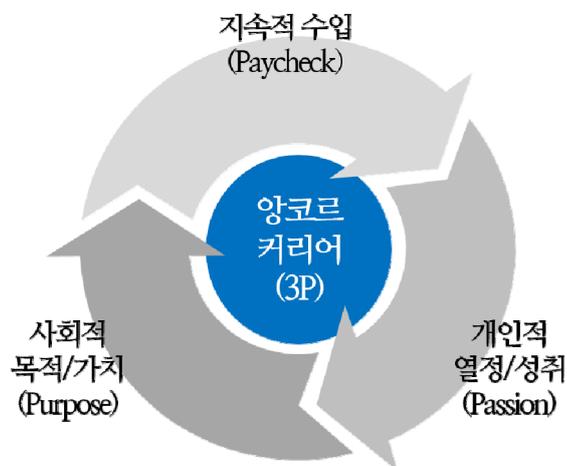
앞서 살펴본 ‘일자리’와 ‘사회공헌’ 각각의 용어가 지니는 의미를 고려하여 ‘사회공헌 일자리’를 정의해 보면, 아래 <그림4-1>과 같이 광의의 일자리(협의의 일자리 개념을 포함한) 안에 사회공헌 일자리를 포지셔닝 시킬 수 있다. 여기에 사회공헌의 내용적 측면을 더해 기업 퇴직자 사회공헌 일자리를 정의해 보면, “50·60세대인 기업 퇴직자가 개인이나 조직을 이뤄 진행하는 사회문제 해결이나 가치 제고를 위한 일과 활동 중 ‘일자리’의 영역에서 금전적 보상이 이뤄지는 ‘광의의 일자리’”로 정의할 수 있다.

〈그림4-1. ‘사회공헌 일자리’ 포지셔닝〉



기업 퇴직자 사회공헌 일자리에 대한 보다 구체적인 개념 정의를 위해 해외에서 어떻게 이를 정의하고 있는지 대표적인 사례를 살펴보았다. 앞서 해외 선진사례에서도 소개된 미국 앙코르닷(encore.org)의 ‘앙코르커리어(encore career)’는 본 연구에서 정의하는 사회공헌 일자리와 가장 유사한 개념이다. 앙코르닷은 ‘앙코르커리어’를 3P(지속적인 수입(Paycheck), 개인적 열정(Passion), 사회적 목적(Purpose))을 만족하는 일·활동으로 정의한다. 즉, 기존의 일자리가 갖는 수입의 의미뿐 아니라 개인의 열정과 사회적 목적을 불러일으키는 일을 가리킨다.

〈그림4-2. ‘앙코르커리어’ 개념〉



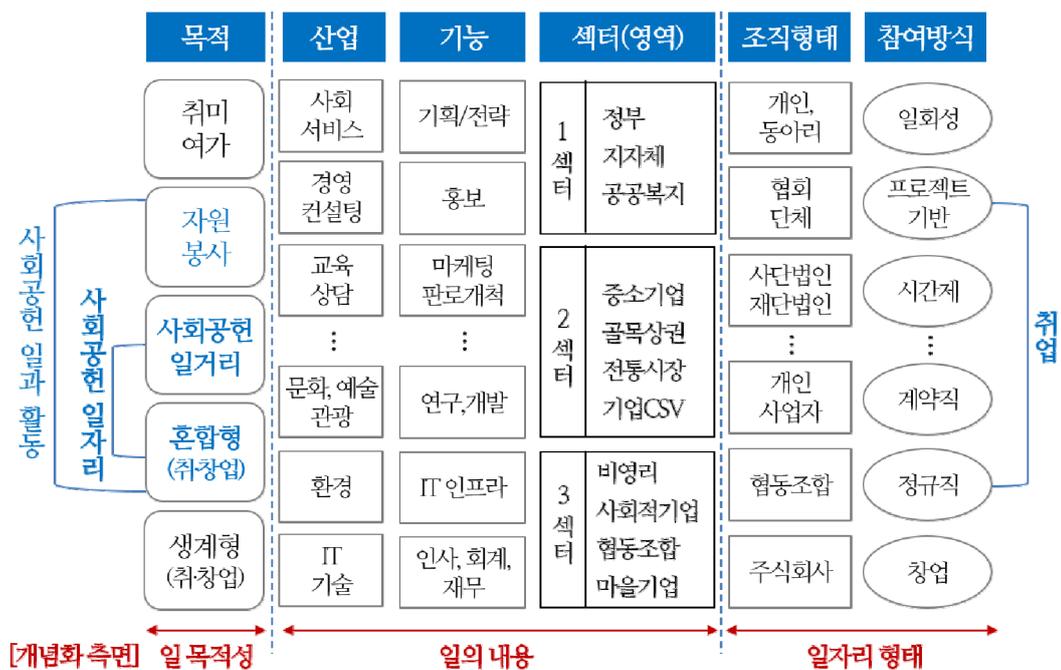
자료: 1) Marc Freedman의 도서 Enocre(2007)를 참조하여 변형

본 연구에서는 앙코르커리어가 가지는 특성인 ‘3P’와 같이 ‘기업 퇴직자 사회공헌 일자리’의 정의를 일자리가 갖춰야 할 구체적 요소를 도출해 냄으로써 개념화해 보고자 한다. 기업 퇴직자를 포함한 5060세대의 일·활동을 분류할 수 있는 기준은 다양하다. 아래 <그림4-3>에서 보듯이 일·활동의 목적, 해당 산업과 섹터, 그리고 조직형태와 참여방식 등에 따라 분류될 수 있으며, 그 중에서 어느 것을 강조하느냐에 따라 일·활동 명칭이나 일자리 사업명이 달라질 수 있다. 예를 들어, ‘디지털 교육 분야’라 할지라도, 사회적경제 방식과 영리 방식이 가능하고, 공공 섹터에서뿐 아니라 제2섹터(영리), 제3섹터 방식으로 할 수도 있고 협동조합으로 하거나 주식회사로 할 수도 있다.

기업 퇴직자 사회공헌 일자리 개념 정의를 위한 방법은 다음과 같다.

- 일의 목적성 측면: 구체적인 분류를 통해 일의 목적에 따른 사회공헌 일자리 개념화
- 일자리 형태적 측면: 조직형태, 참여방식 구분에 따라 정의
- 일의 내용적 측면: 산업, 기능, 섹터 구분에 따라 정의

<그림4-3. 5060세대 일과 활동 분류>



① ‘일 목적성’ 측면의 개념화

기업 퇴직자의 일과 활동은 다양한 기준으로 분류할 수 있겠지만, 사회공헌 일자리 개념과도 직접적인 관련성을 갖는 일·활동 목적, 즉 왜 일하고 활동하는지에 따라 크게 5가지 유형으로 분류할 수 있다.

첫째, 수익과 상관없이 개인의 관심과 만족을 위한 취미·여가활동을 들 수 있다. 둘째, 생계를 위한 수익이 주된 목적인 생계형 일자리로 일반적으로 일자리로 일컬어지는 영역이다. 셋째, 지속적인 사회문제 해결과 수익 모두를 추구하는 생계와 사회공헌 혼합형 일자리를 들 수 있다. 넷째, 지속적이지는 않고 생계를 위한 수익까지는 아니어도 사회문제 해결을 위한 사회공헌 일거리를 생각할 수 있다. 마지막으로, 수익에 대한 고려 없이 사회 문제 해결에 우선순위를 둔 자원봉사 형태를 생각해 볼 수 있다.

여기에서 ‘사회공헌 일과 활동’은 사회공헌을 목적으로 하는 자원봉사, 혼합형 일자리, 사회공헌 일거리의 3가지 일·활동을 생각할 수 있으며, 그 중에서 ‘사회공헌 일자리’라고 한다면 소정으로라도 금전적 보상을 제공받는 혼합형 일자리와 사회공헌 일거리로 좁혀서 생각할 수 있겠다. 비록 사회공헌 일자리에서 자원봉사를 제외하였지만, 자원봉사는 다른 사회공헌 일자리의 기본 역량을 제공하며, 이 후 사회공헌 일자리로 연계될 수도 있다는 측면에서 간과하지 말아야 할 활동이다.

〈표4-1. 사회공헌 일자리 유형〉

유형		활동 형태 및 성격	예시
여가	취미활동	개인의 관심과 만족을 위한 활동	취미 동호회 활동
사회 공헌	자원봉사	수익에 대한 고려 없이 사회문제 해결이나 사회적 가치 제고를 위한 활동	사회복지시설/기업 자원봉사
	사회공헌 일거리	사회의 문제 해결이나 가치 제고에 우선순위를 두는 활동이며, 대가로 약간의 수익 발생	재정지원 사회공헌 일자리 사업
	혼합형 일자리	지속적인 사회문제 해결이나 가치 제고와 함께 개인 생계 목적의 일	사회적경제 기관에 취업 또는 창업

생계	생계형 일자리	개인의 생계유지를 위한 소득이 우선적인 일 (취창업 일자리 형태)	생계형 취업/창업 (벤처/자영업)
----	------------	---	-----------------------

따라서, 사회공헌 일자리란 완전한 수입활동인 생계형 일자리와 완전한 무보수인 취미활동 및 자원봉사를 제외하고, 최소한의 경제적 보상이 주어지는 사회공헌 일거리, 혼합형 일자리를 주로 의미하는 것으로 개념화할 수 있다.

② ‘일자리 형태’ 측면의 개념화

일자리 형태 측면의 개념화는 <그림4-3>의 분류체계에서 조직형태와 참여방식에 따른 개념화를 의미한다. 조직형태는 기업 퇴직자 사회공헌 일자리가 어떠한 조직형태에 담길 것인가를 의미하는데, 동아리 등을 제외한 일정한 수입을 발생시킬 수 있는 다양한 형태의 모든 조직을 포함할 수 있기 때문에 주로 참여방식을 기준으로 개념화해보도록 한다.

참여방식은 궁극적으로는 보상체계와 연계된다고 볼 수 있다. 앞서 제시한대로 사회공헌 일자리가 무보수의 자원봉사를 제외한 사회공헌 일자리와 혼합형 일자리 유형을 의미한다는 점에서 퇴직자가 참여하는 일자리 방식은 적어도 프로젝트 기반의 일자리 이상을 의미할 것이다. 즉, 기업 퇴직자에게 기존 주된 일자리처럼 많은 급여를 보장하지는 않지만, 일정 기간 지속적으로 일정 수준 이상의 수입을 발생시킬 수 일자리로, 프로젝트 기반의 일자리, 시간제 일자리, 계약직, 정규직 형태의 일자리라고 할 수 있다.

<표4-2. 기업 퇴직자 활동형태 및 보상에 따른 사회공헌 일·활동 유형>

유형	활동형태 및 보상체계	예시
자원봉사	<ul style="list-style-type: none"> • 개인, 단체로 참여하여, 특정 업무, 활동 수행 • 일회성 또는 일정 기간 시간제 형태의 활동 • 무급, 또는 실비 정도의 활동비 제공 	<ul style="list-style-type: none"> • 서울시50+자원봉사단

사회 공헌 일거리		<ul style="list-style-type: none"> • 개인/조직 단위로 참여, 보통 특정 기업/기관을 활동처로 하여 지정된 문제 해결에 기여 • 일정 기간 <u>시간제</u> 형태로 활동 • 직무체험, 인턴십의 형태로 진행 • <u>보통 참여 시간 단위, 또는 프로젝트 단위 활동비, 보통 상해보험 제공</u> 	<ul style="list-style-type: none"> • 고용부 신중년 사회공헌활용 사업 • 복지부 노인일자리 및 사회활동 지원사업 • 서울시 50+보람 일자리
혼합형 일자리	취업	<ul style="list-style-type: none"> • 보통 개인이 특정 기업에 소속되어 기업에서 지정하는 직무 수행 • 일정 기간, 또는 기간에 제한 없이 <u>전일제 또는 시간제 근로계약 체결</u> • <u>월 급여 형태, 4대 보험 제공</u> 	<ul style="list-style-type: none"> • 신중년 경력형 일자리 • 서울시50+뉴딜인턴십 • 사회적경제 취업
	창업	<ul style="list-style-type: none"> • 개인/조직 단위로 영리기업/비영리 기관을 만들어 특정 사회문제 해결에 기여 • <u>보통 기간에 제한 없이 전일제 형태로 근로</u> • <u>월 급여, 이익 또는 기업 가치의 형태</u> • <u>보통 4대 보험 제공</u> 	<ul style="list-style-type: none"> • 사회서비스 분야 창업 • 도시재생 분야 창업 • 사회적경제, 소셜벤처 등 형식으로 창업

물론, 자원봉사의 경우에도 (기본적으로 무급으로 진행되지만) 일부 활동 실비 정도의 보상을 지원하는 프로그램도 존재한다. 특히, 공공에서 지원하는 자원봉사의 경우 명칭은 자원봉사이나 사회공헌 일거리의 특성을 띄기도 한다. 상기의 경우처럼 실비 정도의 보상제공은 활동성 경비 외 생활에 도움은 되지 않기 때문에 자원봉사로 보고 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 영역에 포함시키지 않을 것이며, 자원봉사라는 명칭 하에 진행되나 사회공헌 일거리의 형태를 띤 활동실비 이상의 보수를 제공하는 일자리는 사회공헌 일거리로 보고 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 영역에 포함시키기로 한다.

사회공헌 일거리 형태의 ‘사회공헌 일거리’라 함은 정부나 지자체 예산으로 일정 기간(보통 1년 단위) 동안 특정 업무를 수행하고 활동비 또는 급여 형태의 보상을 받는 것을 가리키며, 자원봉사에 경험이 부족한 5060세대를 사회공헌 영역으로 이끄는 역할을 하고 있다. 상기 언급한 사회공헌 활동 유형, 즉 자원봉사, 사회공헌 일거리, 혼합형 일자리(사회공헌 취창업)의 경우 서로 독립된 활동이라기보다는 연계성을 갖게 되는데, 자원봉사를 하다 일거리를 맡고, 그러다 취업과 창업에까지

이르게 되기가 쉽다. 또한, 이러한 일련의 과정이 마치 디딤돌 역할을 하여 한 개인의 인식 전환과 실무역량 축적이 실제로 이뤄지게 되는 경우가 많다.

한편, 본 연구에서는 취업뿐만 아니라 창업 형태의 일자리도 기업 퇴직자 사회공헌 일자리로 포함시키도록 하겠다. 이는 최근 재정지원 사회공헌 사업에서 1~2년 단위로 한시적이기는 하지만 취업 형태의 활동지원 뿐만 아니라 창업을 위한 교육, 인큐베이팅, 펀딩까지 지원하는 사회공헌성 창업지원 역시 늘어나고 있기 때문이다. 또한, 기존 주된 일자리에서 퇴직한 퇴직자들이 그들의 비즈니스적 노하우와 역량을 살려 창업을 하게 되는 경우도 간과할 수 없기 때문이다.

[참고 : 재정지원 일자리 사업유형]

앞서 2장에서 5060세대 사회공헌 일자리 지원정책 및 사업을 분석하였지만, 사회공헌 일자리의 경우에는 공공의 재정지원 사업이 중요한 역할을 하고 있어 재정지원 일자리 사업의 유형을 살펴보는 것도 의미가 있다. 국내 재정지원 일자리 사업은 OECD의 노동시장 정책 프로그램 분류에 따라, ①공공고용 서비스 및 행정(PES and administration), ②훈련(Training), ③고용 인센티브(Employment incentives), ④보호고용과 재활(Sheltered and supported employment and rehabilitation), ⑤직접 일자리 창출 (Direct job creation), ⑥창업 인센티브(Start-up incentives), ⑦실직자 소득보장 및 지원(Out-of-work income maintenance and support), ⑧조기은퇴(Early Retirement) 등 여덟 가지 프로그램 유형으로 분류하는데, 우리나라는 이를 바탕으로 하여 <표4-3>에서 보는 바와 같이, 직접 일자리 사업 등 6개 분야로 구분하여 적용하고 있다.⁷⁸⁾

재정지원 사업 중에서는 실업 소득, 고용장려금의 비중이 높기는 하나, 대부분 규칙과 시스템에 의해 자동적으로 운영되고 있으며, 기업 퇴직자 사회공헌 일자리와 직접적으로 관련이 높은 것은 직접일자리와 창업지원 부분이라 할 수 있겠다. 또한, 평생직장의 개념이 사라지면서 직업훈련, 고용서비스 등 간접 일자리 사업 지원 중요성이 지속적으로 커질 것으로 예측된다.

78) 월간노동리뷰, '2020년 일자리 예산 현황 분석', 2020.3

〈표4-3. 국내 재정지원 사업 유형과 예산 비중〉

유형	내용	예산비중 (20년)
고용 서비스	사업주(구인처)와 구직자 상호 구인/구직 정보를 제공하고, 취업을 알선하는 취업지원 알선 서비스	4.7%
직업 훈련	실업자, 구직자, 재직근로자 등을 대상으로 직업 훈련 및 인력 양성을 지원하는 사업	8.8%
고용 장려금	실업자나 구직자 채용 유지 및 촉진을 위해 지원금 등 보조금을 지원하는 사업	25.5%
직접 일자리	공공, 민간에 실업자나 구직자의 취업을 위해 임금의 대부분을 지원하는 사업	11.2%
창업 지원	자금지원 또는 창업에 필요한 교육, 조언, 시설제공 등 창업을 지원하는 사업	2.4%
실업 소득	실업급여, 취업촉진수당 등 실직자 대상 경제적 지원 사업	40.6%

자료: 1) 월간노동리뷰(2020), 2020년 일자리 예산현황 분석 참조

③ ‘일의 내용’ 측면의 개념화

일의 내용적 측면의 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 개념화는 운영주체(섹터/영역), 산업과 기능적인 측면에서 정의해 볼 수 있는데, 운영주체(섹터/영역)와 산업, 기능 측면이 혼재되거나 상하위 계열관계로 서로 밀접하게 연관되어 있다. 먼저, 기업 퇴직자 사회공헌 일자리는 운영 주체에 따라 다양한 유형으로 분류된다. 국내의 경우, 대부분 정부 및 지자체의 직접 일자리 사업 유형으로 운영되고 있으며, 일부 민간기업의 사회공헌 활동의 하나로도 운영되고 있다. 해외의 경우, 비영리(우리의 기준으로 보면 사회적경제 기관 포함) 섹터에 의해 유망한 사회공헌 분야가 제시되기도 한다. 본 연구에서는 수행 주체에 따라 분류되는 유형을 살펴보고 기업 퇴직자 사회공헌 일자리의 중점 추진 영역 및 분야를 도출해보고자 한다.

먼저, 5060세대 사회공헌 일자리의 대표적 사업으로 2장에서 소개한 고용노동부 사회공헌활동 사업을 살펴보면, 크게 13개의 사업 분야로 분류되며 각 분야별 다시 세부 유형을 제시하고 있다. 각 사업 분야의 분류는 산업영역과 산업 내 기능이 혼재되어 있는데, 예를 들어 사회서비스 분야도 내부적으로 들어가면 경영전략, 인사 노무, IT정보화, 행정지원 등이 필요할 수 있기에 어떻게 분류하는가 하는 것은 절대적인 기준이 있는 것은 아니라고 볼 수 있다.

〈표4-4. 고용부 사회공헌활동 사업분야〉

분야	세부 유형 예시	분야	세부 유형 예시
경영전략	<ul style="list-style-type: none"> • 중장기전략 • 사업계획 • 경영컨설팅 	IT 정보화	<ul style="list-style-type: none"> • 워드, 엑셀, 파워포인트 • 포토샵, 동영상 • 홈페이지 제작
마케팅홍보	<ul style="list-style-type: none"> • 유통전략 • 디자인 상표 • 가격전략 	법률/법무	<ul style="list-style-type: none"> • 생활법률 관련 • 분쟁조정 • 기업법률
인사/노무	<ul style="list-style-type: none"> • 기업문화 • 조직, 인력 관리 	문화예술	<ul style="list-style-type: none"> • 공연 및 전시활동 • 행사 기획 및 보조
재무/회계 금융	<ul style="list-style-type: none"> • 재무 관리/분석 • 세무관리 • 자금조달 	행정 지원	<ul style="list-style-type: none"> • 일반사무지원 • 문서관리 • 자료정리
외국어	<ul style="list-style-type: none"> • 통번역 • 회화 	교육 연구	<ul style="list-style-type: none"> • 초중고 학습지도 • 예체능지도
사회서비스	<ul style="list-style-type: none"> • 환경기술지원, 생태복원 • 의료 보건 • 응급 재난 구호 • 사회복지 • 기타 사회서비스 	상담 멘토링	<ul style="list-style-type: none"> • 청소년 상담 • 노인 상담 • 취업 상담
		기타	<ul style="list-style-type: none"> • 요리 • 체육 • 미용

자료: 1) 고용노동부(2020), 2020 신중년 사회공헌 활동 지원사업 운영지침 참조

다음으로 살펴볼 사회공헌 일자리 사업 유형은, 역시 2장에서 소개된 보건복지부의 노인일자리 및 사회활동 지원사업으로, 그 중에서 민간형 일자리를 제외한 사회공헌 성격의 공공형과 사회서비스형을 중심으로 살펴보겠다.

〈표4-5. 보건복지부 노인일자리 및 사회활동지원사업 유형〉

유형	내용	세부 유형	활동성격	
공공형	노인이 자기만족과 성취감 향상 및 지역사회 공익증진을 위해 참여하는 활동	노노케어	봉사	
		취약계층 지원		
		공공시설 봉사		
		경륜전수 활동		
	재능 나눔	재능을 보유한 노인이 자기만족과 성취감 향상, 지역사회 공익증진을 위해 자발적으로 참여하는 봉사성격의 각종 활동		노인 안전예방
				상담 안내
				학습 지도
				문화 예술
				기타
	사회 서비스형	노인의 경력과 활동역량을 활용하여 사회적 도움이 필요한 영역(지역사회 돌봄, 안전 관련 등)에 서비스를 제공하는 일자리		아동청소년 서비스 지원
가정 서비스 지원				
장애인 서비스 지원				
노인 서비스 지원				
상담 및 컨설팅 지원				
기타				

자료: 1) 보건복지부 (2019), 2020년 노인일자리 및 사회활동 지원사업 운영안내 참조 및 변형

다음으로, 서울시의 대표적 5060세대 사회공헌 일자리인 50+보람일자리를 살펴 보면, 보람일자리의 경우 일자리 유형은 크게 5가지로 분류하고 있다. 일자리의 성격에 따라 유형을 분류하였으나, 크게 사회서비스에 속하는 사업들이 많다.

〈표4-6. 서울시 50+보람일자리 유형〉

유형	내용	예시
사회서비스	장애인 및 장애인 시설 지원	<ul style="list-style-type: none"> • 장애인시설지원단 • 장애인직업재활지원 • 시각장애인 생활이동지원
마을일자리	마을 내 돌봄, 일상생활, 복지 지원	<ul style="list-style-type: none"> • 공공복지서포터즈 • 50+에너지컨설팅트사업단 • 50+마을기록지원단
세대통합 일자리	청(소)년, 노인 등 지원	<ul style="list-style-type: none"> • 청소년시설50+지원단, • 학교안전관리지원단, • 한지붕세대공감 코디네이터 • 어린이집50+지원단 • 어르신일자리지원단 • 경로당복지파트너 • 독거어르신후견지원단,
당사지 지원 일자리	50+세대 당사자 간 교육, 상담, 조직화 지원	<ul style="list-style-type: none"> • 50+컨설턴트 • 50+커뮤니티지원단
사회적경제 지원	비영리 및 사회적경제 지원 (‘19년부터 50+인턴십으로 분류)	<ul style="list-style-type: none"> • 자활기업 지원단 • 사회적기업 인턴십

자료: 1) 서울시50+재단(2019), 서울시50+보람일자리 성과사례집 2019 참조

마지막으로, 해외 선진사례에서 제시된 미국의 앙코르커리어(Encore Career)에
서의 유망분야를 살펴보겠다. 국내와 해외는 상황적인 측면에서 다소 차이가 있
기도 하지만, 최근 고령화/환경/코로나19 등 글로벌한 이슈가 동기화되는 추세로 우
리에게도 시사하는 바가 있겠다. 앙코르커리어에서는 유망분야로서 수요가 지속되
거나 늘어가고 있는 6개 영역을 제시하고 있는데, 상당 부분 우리의 상황과도 일
치한다. 정규 교육 분야는 미국보다 우리의 상황이 더 양호한 편이지만, 그 외 대
부분의 경우 우리도 새롭게 성장하는 영역이며, 또한 기업 퇴직자의 전문성과 인
적 네트워크가 있어야 하는 영역이기 때문이다.

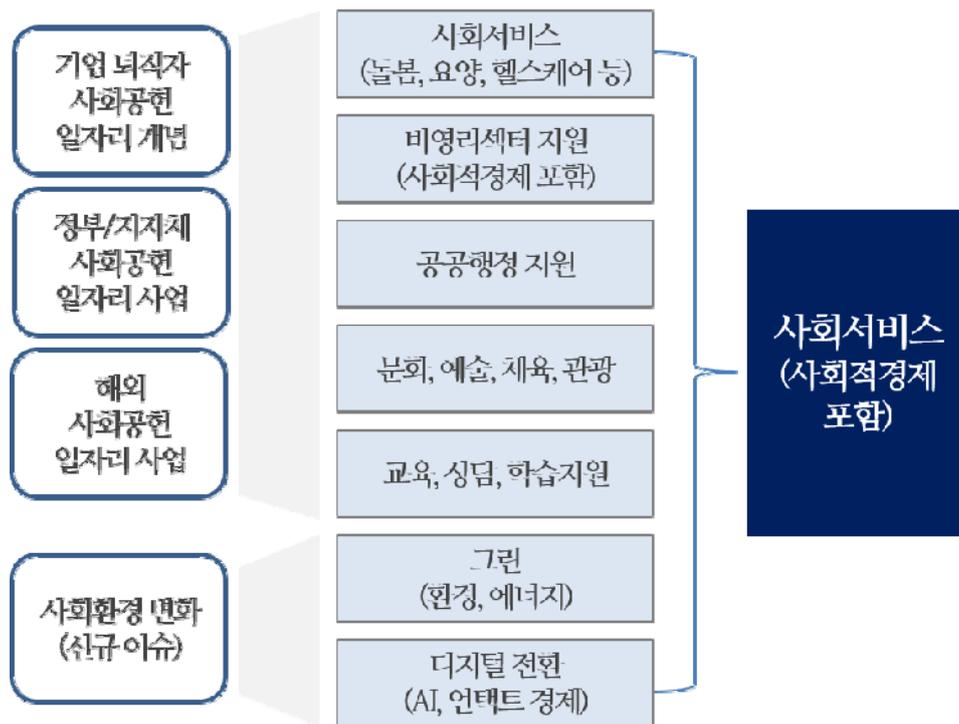
〈표4-7. 앙코르커리어 유망 6대 분야〉

분야	추천 배경	예시
교육	(특히 미국의 경우)무너진 공교육 시스템에 따라 청소년들의 학습과 성공을 돕는 영역에 높은 수요 존재	<ul style="list-style-type: none"> • 교사 및 보조/대체 교사 • 방과 후 프로그램 보조 스태프 • 읽기 강사
사회서비스, 카운슬링과 코치	공적 영역이 미처 단지 않는 개인을 대상으로 돌봄, 상담 서비스 제공	<ul style="list-style-type: none"> • 아동 돌봄 • 사회복지사 • 사별/슬픔/중독 상담사 • 커리어, 일자리 상담 및 코치 • 고령자 변호사
비영리 섹터	(우리의 기준으로 보면 사회적경제를 포함하는)비영리 영역에서 활동하는 인재에 대한 수요가 높은 상황으로 고용규모에 있어 미국 내 3번째로 큰 산업영역	<ul style="list-style-type: none"> • 자금모집 • 제안서 기획자 • SNS 홍보 • 비상임 이사
헬스케어	소득 증가, 고령화에 따라 그 수요가 빠르게 증가하는 영역으로, 의사/간호사 등 전문 자격증 없이 참여할 수 있는 일자리 다수 존재	<ul style="list-style-type: none"> • 간호분야 • 가정의료도우미 • 커뮤니티 보건인력
그린 일자리	대기, 토양, 해양, 수질 등 환경 및 청정/재생 에너지 영역에서의 수요	<ul style="list-style-type: none"> • 에너지 시설설치 및 기술자 • 에너지 감시단/컨설턴트 • 태양광 설치 훈련교사
공공 영역	정부 역할을 축소하고 있는 미국에 서조차 연방정부는 가장 큰 고용주 (약 2백만 명)로서 역할 담당	<ul style="list-style-type: none"> • 지역/주/연방정부 단위 행정, 기술, 공공의료, 사이버 안전, 재정 등 일자리 • 국립공원

자료: 1) Marci Alboher(2013), The Encore Career Handbook

상기 살펴본 정부, 지자체, 해외 선진사례에서의 대표적 5060세대 사회공헌 일자리 영역을 분석하여 이들 일자리 사업이 포괄하고 있는 영역을 분류해보면, 돌봄/요양 등 사회서비스 분야, 비영리섹터의 운영지원, 공공행정 지원, 문화/예술/체육/관광, 교육/상담/학습지원 등의 총 5개 영역으로 분류될 수 있다. 여기에 최근 사회환경 변화와 함께 새롭게 대두되고 있는 산업영역으로 그린 인더스트리, 언택트 기반의 디지털 전환 등을 추가하여 총 7개 영역을 도출하였다. 이는 광의의 의미에서 ‘사회서비스’로 묶을 수 있으며, 사회서비스를 수행하는 수행주체의 한 형태로서 사회적경제가 괄목할만한 성장을 하고 있으므로 기업 사회공헌 일자리의 내용적 측면의 영역은 사회적경제를 포함한 사회서비스 분야라고 할 수 있겠다.

〈그림4-4. 기업 퇴직자 사회공헌 일자리의 내용적 측면 : 일자리 영역/분야〉



‘사회서비스’의 경우 정부, 지자체, 해외의 5060세대, 혹은 중장년 세대 사회공헌 일자리 사업이면 반드시 포함된 영역이면서, 그 수요가 급속히 늘고 있는 영역이다. 사회서비스 부문이 무엇인가에 대해서는 여러 가지 정의가 있지만, 국내의 경우 사회보장기본법⁷⁹⁾에 의해 ‘국가·지방자치단체 및 민간부문의 도움이 필요한

모든 국민에게 복지, 보건의료, 교육, 고용, 주거, 문화, 환경 등의 분야에서 인간다운 생활을 보장하고 상담, 재활, 돌봄, 정보의 제공, 관련 시설의 이용, 역량 개발, 사회참여 지원 등을 통하여 국민의 삶의 질이 향상되도록 지원하는 제도'로 정의되어 있다. 정의에서 볼 수 있듯이 사회서비스 안에는 다시 다양한 산업 분야들이 포함되어 있어 한 개인의 일상생활을 위한 대부분의 분야가 망라되어 있다.

유사하지만 OECD에서는 사회서비스를 '개인에게 제공되는 공공행정, 교육, 복지, 의료 등 사회적 서비스'로 정의하며, 비시장성, 집단적 소비 결정, 재정에 의한 재원 조달이라는 특성이 있다고 규정하고 있다. 80) 따라서, 사회서비스 부문은 개인이나 기업에 의해서 수요와 공급이 원활하게 이루어지는 사업·유통·개인 서비스 부문과는 달리 시장실패의 가능성이 큰 영역이므로 정부의 정책적 결단과 적극 개입, 제도개선 및 재원투자가 필요한 부문이다. 공공과 시장 실패의 대안 성격이라는 점에서는 사회적경제와 비슷하다고 하겠다.

한편, '사회적경제'에 대한 정의는 국가나 문화권에 따라 조금 더 다양하게 내려지는데, 먼저 OECD에서는 '국가와 시장 사이에 존재하는 조직에 내재한 것으로 사회적 요소와 경제적 요소를 동시에 추구하는 것'으로 보고 있다. 우리나라의 경우 사회적경제를 '사회 구성원 간의 협력을 바탕으로 재화와 용역의 생산과 판매를 통해 사회적 가치를 창출하는 민간분야의 모든 경제적 활동'으로 정의하면서 추구하는 사회적가치로 기존 사회서비스 개선, 취약계층 일자리 창출, 지역공동체 상생 등을 언급하고 있다.⁸¹⁾ 즉, 사회적경제의 주된 제공 서비스 중 하나가 사회서비스인 것이다. 본 연구에서 사회서비스와 사회적경제를 중점 사회공헌 분야로 선정한 것은 이러한 두 분야 간 연관성을 고려한 결과이며, 이와 함께 기업 퇴직자들의 전문성과 인적 네트워크를 활용하기에 좋은 추진 조직 형태가 사회적경제인 측면도 있다.

종합하면, 기업 퇴직자 사회공헌 일자리는 1) 목적성 측면에서 사회적 가치와 생계유지를 동시에 추구하는 일자리(사회공헌형 일거리와 혼합형 일자리)이며, 2) 형태적 측면에서 일정기간 이상 활동비 이상의 지속적인 수입이 보장되는 시간제, 계약직, 정규직 일자리이며, 3) 내용적 측면에서 사회적경제를 포함한 사회서비스 분야 일자리라고 정의할 수 있다.

79) 사회보장법 제1장 총칙, 제3조. 정의

80) 박찬임, '사회·공공서비스영역 활성화를 통한 일자리 창출', 2008

81) 대한민국 정책브리핑, 사회적경제 참조(www.korea.kr/special/policyCurationView.do?newsId=148867775)

2. 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 연계를 위한 기초조사

본 연구용역의 목적인 기업 퇴직자들의 사회공헌 일자리 연계 활성화를 위해서는 5060세대인 기업 퇴직자들의 전직준비 현황이 어떠한지 사회공헌 일자리에 대한 인식이 어떠한지 먼저 살펴볼 필요성이 있다. 또한, 앞서 정의한 사회공헌 일자리 개념 정의에 따라 기업 퇴직자들의 일자리 수요처가 될 수 있는 사회서비스 및 사회적경제 분야에서 실질적으로 기업 퇴직자들의 해당 분야 진출 및 채용에 대하여 어떠한 생각을 가지고 있는지 살펴보아야 한다. 수요와 공급 측면에서 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 연계사업의 직접 대상자인 기업 퇴직자들과 이들의 일자리 수요처인 사회서비스 및 사회적경제 분야의 니즈가 맞아야 본 사업이 성립될 수 있기 때문이다.

한편, 본 사업은 기업 퇴직자를 사회공헌 일자리에 연계하는데 있어 기업 측면의 지원이 중간역할을 할 수 있는 추진체계를 염두에 두고 있으므로 기업 차원의 퇴직자 사회공헌 일자리 연계에 대한 의견을 들어볼 필요성이 있다. 따라서, 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 연계를 위한 기초조사를 대상자 측면에서 기업 퇴직자 욕구조사, 수요처 측면에서 사회서비스 및 사회적경제 분야 인식조사, 기업연계 측면에서 기업 인식조사 등 총 3개의 조사를 진행하였다.

조사설계에 있어 기본적으로 3개의 조사에서 공통문항을 구성하여 3개 이해관계자들 각각의 의견을 비교할 수 있도록 하였으며, 조사 대상자별 특성에 따른 특화 문항도 구성하였다. 3개 조사 모두 온라인 조사 방식의 정량조사를 기본으로 하였으며, 대상 구분에 따라 개별/그룹 인터뷰 방식의 정성조사를 추가적으로 실시하였다. 조사를 실시한 결과, 기업 퇴직(예정)자 500명, 민간기업 및 공공기관 인사/사회공헌 담당자 100명, 사회서비스 및 사회적경제 기관 담당자 100명 등 총 700명이 조사에 참여하였으며, 이중 678명의 유의미한 데이터를 추출하였다.

1) 대상자 측면 : 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 인식 및 욕구조사

본 조사는 기업 퇴직자 및 퇴직 예정자들의 사회공헌 일자리 연계사업 설계에 앞서 기업 퇴직(예정)자들의 전직서비스 참여현황과 사회공헌 일자리로의 전직에 대한 인식 및 욕구를 파악하기 위하여 시행되었다. 조사는 기업 퇴직자 및 퇴직 예정자를 대상으로 구조화된 설문지에 의한 정량조사 파트와 보다 심도 깊은 의견을 청취하기 위한 포커스 그룹 인터뷰(FGI) 형태의 정성조사 파트로 구분하여 실시하였다.

(1) 조사개요

기업 퇴직(예정)자들의 사회공헌 일자리로의 전직에 대한 인식 및 욕구를 파악하기 위한 정량조사는 전국 50세 이상 퇴직자 40%, 퇴직예정자(재직자) 60%의 비율로 총 500명을 대상으로 진행하였으며, 마크로밀엠브레인에 의뢰하여 온라인 조사 형식으로 진행하였다. 정성조사는 사회서비스 및 사회적경제 영역에 대한 기업 퇴직자들의 인식과 전직(준비) 현황 파악을 통하여 기업 퇴직자를 위한 사회공헌일자리 창출 방향성과 연계 가능성을 확인하고, 사회공헌일자리로 전직을 위한 정책적 지원 방안에 대한 의견을 청취하고자 기업 퇴직자들의 그룹 인터뷰를 시행하였다. 그룹 인터뷰는 총 3개 그룹 10명의 기업 퇴직자를 대상으로 시행하였으며, 구조화된 인터뷰지를 바탕으로 인터뷰 참가자가 자유롭게 의견을 개진하는 형태로 진행하였다.

〈표4-8. 기업 퇴직자 대상 조사 설계〉

구분	내용	
조사대상	정량조사(설문조사)	정성조사(FGI)
	기업 퇴직(예정)자 개인 500명 - 퇴직자 200명(40%) - 퇴직예정자(재직자) 300명(60%)	기업 퇴직자 10명 - 3개 그룹으로 나누어 진행 (퇴직 후 전직 성공자) ※전직준비 중인 퇴직자/퇴직 예정자 대상 인터뷰 실시도 계획하였으나, 코로나19로 인해 실시하지 못함.

구분	내용
조사일정	<ul style="list-style-type: none"> • 설문지 및 인터뷰지 개발 등 조사 설계 : 4/9 ~ 5/22 • 조사 설계 내부점검 및 내용 협의 : 5/22 ~ 5/27 • 설문 수행기관 사전협의 및 계약 : 5/27 ~ 6/1 • 인터뷰 대상자 섭외 및 일정 조율 : 5/22 ~ 7/1 • 온라인 설문(정량조사) 시행 : 6/8 ~ 6/22 • FGI 그룹 인터뷰(정성조사) 시행 : 7/13 ~ 7/14
조사수행	<ul style="list-style-type: none"> • 온라인 설문(정량조사) : 마크로밀엠브레인에 의뢰 온라인 조사 시행, Raw-Data 취합 후 용역사에서 분석 진행 • 그룹 인터뷰 : 용역사에서 전 과정 수행 <ul style="list-style-type: none"> - 참가자 모집 : 서울시 50+재단, 신나는조합 등에서 추천
기타	<ul style="list-style-type: none"> • 온라인 설문 시 조사 참가자들이 설문에 충실히 응답할 수 있도록 설문문항을 건너뛰 수 없게 프로그래밍 • 기본적으로 단일 응답 문항으로 구성(일부 복수 응답 허용) • 7점 척도 응답형으로 구성 • 문항별 합계를 100으로 산정하여 결과 제시

조사내용은 기업 퇴직자 또는 퇴직예정자의 퇴직 전 직장에서의 전직지원서비스 운영현황 및 참여현황과 사회공헌 일자리(사회서비스 분야 및 사회적경제 분야)로의 전직에 대한 인식 및 욕구(일자리 형태 및 조건)를 중심으로 세부 문항을 개발하였다. 개발된 조사지는 연구진 회의와 서울시 50+재단 등 5060세대 일자리 창출 관련 전문가 자문 및 검증을 거쳐 최종 조사지를 확정하였다. 정량조사와 정성조사 모두 동일한 내용체계로 조사를 진행하였으며, 정성조사에서는 정량조사의 내용을 기본으로 답변의 이유를 구체적으로 프로빙(Probing)하는 과정과 함께 퇴직 후 삶에 대한 전반적인 청사진, 전직지원기관 활용에 대한 개인경험 등에 대한 질문을 추가적으로 실시하였다.

〈표4-9. 기업 퇴직자 대상 조사 주요 내용〉

구분	세부내용
(기존 직장) 전직지원서비스 운영현황	<ul style="list-style-type: none"> • 기존 직장에서의 전직지원서비스 운영여부 • 전직지원서비스 운영시기 및 세부 프로그램 • 전직지원서비스의 활성화를 위해 필요한 점 • (전직지원서비스 미실시 기업) 미실시 사유
전직지원서비스 참여현황	<ul style="list-style-type: none"> • 전직지원서비스 참여여부 및 참여 계기/이유 • 참여한 시기 및 세부 프로그램 • 전직지원서비스의 도움여부 • 전직 분야 선택 시 고려사항 • 전직지원 활성화를 위해 필요한 지원
사회서비스 및 사회적경제 분야에 대한 인식 및 전직의향	<ul style="list-style-type: none"> • 사회서비스/사회적경제 영역에 대한 인지 및 관심 수준 • 해당 영역으로 전직 의사 여부와 이유 • 전직 시 선호하는 일자리 형태 및 수입 기준 • 전직 시 세부 분야에 대한 선호도 • 사회서비스/사회적경제 영역으로의 창업에 대한 인식 • 해당 영역으로의 전직을 위해 필요한 교육 및 지원
기타 (정성조사)	<ul style="list-style-type: none"> • 퇴직 후 삶에 대한 청사진 및 기대사항 • 퇴직 준비정도 및 어려운 점 • 전직의 목적과 전직지원기관 활용여부

(2) 조사결과

① 정량조사

기업 퇴직(예정)자 대상 설문조사는 대상자 특성에 따른 개별 문항으로 전직지원서비스 참여 여부와 전직 시 고려하는 사항 등이 포함되었으며, 이는 기존 연구에서 5060세대가 소득과 건강 등을 위해 지속적인 근로의지를 가지고 있는 것으로 나타남⁸²⁾에 따른 것이다. 공통 문항으로 사회서비스 및 사회적경제 인식 여부 및 전직의향에 대한 조사가 진행되었다.

가. 응답자 일반 특성

본 설문조사에 참여한 기업 퇴직(예정)들의 일반적인 특성을 살펴보면, 퇴직예정자를 포함한 재직자 60.0%, 퇴직자 40.0%이며, 연령별로는 만 50세 ~ 54세 29.8%, 만 55세 ~ 59세 25.0%, 만 60세 ~ 64세 26.4%, 만 65세 이상 18.8%로 분포되었고, 최종 학력으로는 고졸 이하 20.4%, 전문대졸 13.0%, 4년제 대졸 51.4%, 대학원졸 15.2%로 나타났다. 현재 또는 퇴직 전 근속연수로는 20년 미만 52.8%, 20년 이상 ~ 25년 미만 12.2%, 25년 이상 ~ 30년 미만 10.6%, 30년 이상 24.4%로 조사되었으며, 현재 또는 퇴직 전 직급은 사원, 대리급 29.6%, 과장급 15.6%, 차장급 10.6%, 부장급 23.2%, 임원급 12.8%, 기타 8.2%로 나타났으며, 주요 업무로는 영업/마케팅 16.6%, 인사/급여/총무 15.6%, 생산/품질 12.4%, 기획/전략 9.6%, 연구/개발 8.2%, 재무/회계 7.6%, 보건/안전 7.0%, 설비/환경 6.4%, 구매/재고관리 4.2% 등의 순이다.

응답자가 현재 또는 직전 소속된 조직의 종류는 민간기업 83.6%, 공공기관(공기업) 및 정부 기관 16.4%로 나타났으며, 민간기업은 전체 종사자 수를 기준으로 99명 이하 49.0%, 100명 ~ 299명 10.8%, 300명 ~ 999명 18.2%, 1,000명 이상 22.0%로 나타났다.

조직이 영위한 산업으로는 제조업 18.0%, 교육서비스업 15.0%, 공공 및 사회복지 행정 10.0%, 보건 및 사회복지 서비스업 9.0%, 정보통신업 8.6%, 도·소매업 7.8%, 건설업 7.0%, 전문·과학 및 기술 서비스업 3.8% 등의 순으로 조사되었으며, 위치 지역으로는 수도권 60.6%, 영남권 18.6%, 호남권 8.8%, 충청권 8.4%, 기타 3.6%로 나타났다. 그리고 현재 또는 직전 소속된 조직에서 임금피크제를 시행하는지에 대한 질문에 응답자의 28.2%가 '그렇다', 71.8%가 '아니다'라고 답을 하였고, 임금피크제를 시행하는 경우 적용 나이는 평균 55세인 것으로 조사되었다.

설문 응답자들의 개인적인 특성과 현재 또는 직전 소속된 조직의 특성을 종합하여 보면, 응답자들의 평균은 약 57세의 4년제 대학을 졸업하고, 수도권에 위치한 제조업 또는 서비스업 기반의 중견 기업에서 23년 이상 관리직으로 근무한 부장급으로 현재 퇴직을 앞둔 시점에 있는 것으로 나타나며, 이는 본 연구의 대상인 퇴직 또는 퇴직예정인 기업 퇴직자의 표준 모델에 부합하는 것으로 분석된다.

82) 한국보건사회연구원, 기업 퇴직자의 안정적 노후 정착 지원을 위한 생활실태조사 참조, 2019

〈표4-10. 설문조사 참여 기업 퇴직자 특성〉

특성	구분	비율(%)	인원(명)
	전체	100.0	500
연령대	만 50세 ~ 54세	29.8	149
	만 55세 ~ 59세	25.0	125
	만 60세 ~ 64세	26.4	132
	만 65세 이상	18.8	94
최종 학력	고졸 이하	20.4	102
	전문대졸	13.0	65
	4년제 대졸	51.4	257
	대학원졸	15.2	76
현재 고용상태	재직자 (퇴직예정자 포함)	60.0	300
	퇴직자	40.0	200
현재(퇴직 전) 직급	사원, 대리급	29.6	148
	과장급	15.6	78
	차장급	10.6	53
	부장급	23.2	116
	임원급	12.8	64
	기타 (프리랜서, 개인사업자 등)	8.2	41
현재(퇴직 전) 근속년수	10년 미만	28.4	142
	10년 이상 ~ 15년 미만	12.8	64
	15년 이상 ~ 20년 미만	11.6	58
	20년 이상 ~ 25년 미만	12.2	61
	25년 이상 ~ 30년 미만	10.6	53
	30년 이상	24.4	122
현재(퇴직 전) 주요업무	기획, 전략	9.6	48
	재무, 회계	7.6	38
	구매, 재고관리	4.2	21
	영업, 마케팅	16.6	83
	생산, 품질	12.4	62
	연구, 개발	8.2	41
	인사, 급여, 총무	15.6	78
	설비, 환경	6.4	32
	보건, 안전	7.0	35
	교육	4.0	20
	기타	8.4	42

특성	구분		비율(%)	인원(명)
현재(퇴직 전) 조직위치	서울		41.0	205
	인천/경기		19.6	98
	강원		2.2	11
	대전/세종/충청		8.4	42
	광주/전라		8.8	44
	대구/경북		6.8	34
	부산/울산/경남		11.8	59
	제주		0.4	2
	해외		1.0	5
현재(퇴직 전) 조직산업	농림어업, 광업		1.0	5
	제조업		18.0	90
	건설업		7.0	35
	도·소매업		7.8	39
	운수·창고업		3.4	17
	숙박·음식점업		3.0	15
	정보통신업		8.6	43
	금융·보험업		4.8	24
	부동산업		3.2	16
	전문, 과학 및 기술 서비스업		3.8	19
	공공 및 사회보장 행정		10.0	50
	교육서비스업		15.0	75
	보건 및 사회복지 서비스업		9.0	45
	협회 및 단체		1.4	7
기타		4.0	20	
현재(퇴직 전) 조직종류	민간기업	99명 이하	41.0	205
		100명 ~ 299명	9.0	45
		300명 ~ 999명	15.2	76
		1,000명 이상	18.4	92
	민간기업 소계		83.6	418
공공기관(공기업) 및 정부기관		16.4	82	
현재(퇴직 전) 조직 임금피크제 적용 여부	그렇다		28.2	141
	아니다		71.8	359
임금피크제 적용 시 해당 연령	응답 평균 연령		55세	

나. (퇴직 전) 직장 전직지원서비스 운영 현황

전직지원서비스는 퇴직한 혹은 퇴직이 예정된 근로자를 대상으로 조직 차원에서 취업 및 창업을 원하는 사람에게 필요한 정보를 제공하고, 지식/기술/기능습득 및 자격획득에 필요한 교육 훈련을 실시하며, 희망자에게 적합한 직업을 추천 및 알선하는 등 취업 및 창업지원과 관련하여 전반적으로 지원하는 서비스로 주로 기업 퇴직자를 대상으로 시행된다. 특히, 2020년 5월부터 고용보험 피보험자 수 1,000명 이상 사업장을 대상으로 전직지원서비스 의무화가 시행됨에 따라 점차 전직지원서비스를 도입하는 기업이 증가할 것으로 예상된다.

전직지원서비스 의무화 시행에 따라 현재 설문에 참여한 기업 퇴직자의 현재 또는 직전 소속된 기업 및 기관에서 전직지원서비스를 시행하고 있는지 여부를 조사하였다. 참여자의 14.2%만이 소속 기업 및 기관에서 전직지원서비스를 운영하고 있다고 응답하였으며, 주로 종업원 수 1,000명 이상의 대기업과 정부 및 공공기관의 운영 비중이 다른 집단에 비해 높은 것으로 나타났다.

〈표4-11. 현재/직전 소속 직장에서의 전직지원서비스 운영현황〉

특성	구분	운영여부(%)			합계	
		그렇다	아니다	모름	%	명
	전체	14.2	52.2	33.6	100.0	500
연령대	만 50세 ~ 54세	16.8	53.7	29.5	100.0	149
	만 55세 ~ 59세	13.6	49.6	36.8	100.0	125
	만 60세 ~ 64세	13.6	53.8	32.6	100.0	132
	만 65세 이상	11.7	51.1	37.2	100.0	94
현재 (퇴직 전) 조직위치	서울	18.0	50.3	31.7	100.0	205
	인천/경기	10.2	54.1	35.7	100.0	98
	강원		36.4	63.6	100.0	11
	대전/세종/충청	19.1	47.6	33.3	100.0	42
	광주/전라	15.9	54.6	29.5	100.0	44
	대구/경북	11.8	58.8	29.4	100.0	34
	부산/울산/경남	8.5	57.6	33.9	100.0	59
	제주		50.0	50.0	100.0	2
	해외		40.0	60.0	100.0	5

특성	구분		운영여부(%)			합계	
			그렇다	아니다	모름	%	명
현재 (퇴직 전) 조직종류	민간기업	99명 이하	5.9	53.7	40.4	100.0	205
		100명 ~ 299명	8.9	55.6	35.5	100.0	45
		300명 ~ 999명	14.5	57.9	27.6	100.0	76
		1,000명 이상	26.1	45.7	28.3	100.0	92
	민간기업 소계		12.2	52.9	34.9	100.0	418
	공공기관(공기업) 및 정부기관		24.4	48.8	26.8	100.0	82

(퇴직 전) 직장에서 전직지원서비스를 운영하고 있다고 응답한 참여자들을 대상으로 전직지원서비스 운영현황에 대한 설문을 시행하였다. 우선 서비스 운영의 이유를 묻는 질문에 과반수가 장기 근속자 및 퇴직 예정자에 대한 조직의 보상 차원에서 시행한다고 응답하였으며, 조직 내 재배치를 통한 인력 조정과 노동조합(노사협의회) 요청 등이 일부 있었다.

전직지원서비스는 조직 자체적으로 운영하거나 정부(공공기관) 지원 사업 또는 재취업/교육 전문기관과 연계하여 운영되고 있으며, 대상자의 퇴직 1년 전부터 제공되는 것으로 나타났다. 전직지원서비스를 통해 교육 및 훈련, 정보제공, 재취업 및 일자리 알선 등의 프로그램이 주로 제공되고 있으며, 대상자에 적합한 프로그램을 제공하는 것이 전직지원서비스 운영에 있어 중요하다고 조사되었다.

〈표4-12. 전직지원서비스 운영 현황〉

문항	구분	합계	
		%	명
	전체	100.0	71
운영 이유	조직 사정 상 상시적인 전직이 필요해서	7.0	5
	장기 근속자 및 퇴직예정자에 대한 조직의 보상 차원에서	54.9	39
	외부 전직지원서비스 기관이 적극 권유해서	5.6	4
	조직 내 재배치를 통해 인력을 조정하기 위해	14.1	10
	조직 내 저성과자 경력개발을 위해	7.0	5
	노동조합 또는 노사협의회에 의해	11.3	8

문항	구분	합계	
		%	명
운영 형태	조직 자체적으로 운영	35.2	25
	정부 또는 공공기관 지원 사업 연계 운영	29.6	21
	재취업/교육 전문기관 연계 운영	29.6	21
	금융기관 연계 운영	2.8	2
	기타	2.8	2
제공 시기	퇴직 2년 전	18.3	13
	퇴직 1년 전	53.5	38
	퇴직 6개월 전	12.7	9
	퇴직 3개월 전	4.2	3
	퇴직 1개월 전	2.8	2
	기타	8.5	6
제공 프로그램 (복수응답)	생애설계	38.0	27
	개인상담 및 컨설팅	43.7	31
	정보제공	56.3	40
	교육 및 훈련	57.7	41
	재취업 및 일자리 알선	56.3	40
	창업지원	28.2	20
	공간제공	4.2	3
	인적 네트워크 형성	19.7	14
운영에 있어 필요한 점	적합한 프로그램 수립	7.0	32
	충분한 자원 확보	45.1	10
	경영진의 공감대 형성	18.3	5
	조직 구성원들의 관심	8.5	6
	현업부서 또는 노사 간 협조	14.1	5
	정부 및 공공기관의 지원	7.0	13

조직에서 전직지원서비스를 운영하지 않는다고 응답한 참여자들은 경영진의 전직지원서비스에 대한 투자인식 및 의지 부족(18.8%), 전직지원서비스 시행에 대한 비용 부담(15.3%), 정부 또는 공공기관의 전직지원서비스에 대한 지원 미비(14.9%), 조직 구성원들의 전직지원서비스에 대한 관심 부족(12.6%) 등의 순으로 운영하지 않는 이유를 제시하였다.

〈표4-13. 전직지원서비스를 운영하지 않는 이유〉

문항	구분	합계	
		%	명
	전체	100.0	261
운영하지 않는 이유	전직지원서비스 운영비용에 대한 부담	15.3	40
	전직지원 프로그램 개발 및 운영에 대한 전문가 또는 전문지식 부족	12.3	32
	경영진의 전직지원서비스에 대한 투자인식 및 의지 부족	18.8	49
	조직 구성원들의 전직지원서비스에 대한 관심 부족	12.6	33
	조직 내 전직지원서비스 대상자 부재	11.1	29
	정부 또는 공공기관의 전직지원서비스에 대한 지원 미비	14.9	39
	조직 요구에 부합하는 외부 전직지원 프로그램 부재	8.4	22
	전직지원서비스 운영 시간과 기간 확보 미흡	5.0	13
기타	1.5	4	

다. 전직지원서비스 참여여부 조사

현재 또는 직전 소속 조직에서 전직지원서비스를 받았는지 여부에 대해 응답자의 소수만이 받은 적이 있다고 응답하였다. 이는 아직까지 전직지원서비스가 활성화되지 않았고 여기에 관심이 있는 조직 임직원들의 수가 적음에 따른 결과로 전직지원서비스 의무화에 따라 서비스를 제공하는 조직의 수가 증가하면 서비스를 받는 인원이 증가할 것으로 예상된다.

연령대별로 전직지원서비스를 받은 인원의 비율을 보면 연령대가 높아질수록 비율이 높아지고 있으며, 민간기업보다 공공기관 소속의 비율이 높은 것으로 나타났다. 이는 장기 근속자 및 퇴직예정자에 대한 조직의 보상 차원에서 전직지원서비스를 시행한다는 앞의 설문내용과 상통하는 결과로 분석된다.

〈표4-14. 전직지원서비스 참여여부〉

특성	구분		참여여부(%)			합계	
			그렇다	아니다	무응답	%	명
전체			8.6	57.8	33.6	100.0	500
연령대	만 50세 ~ 54세		4.7	65.8	29.5	100.0	149
	만 55세 ~ 59세		7.2	56.0	36.8	100.0	125
	만 60세 ~ 64세		11.4	56.1	32.5	100.0	132
	만 65세 이상		12.8	50.0	37.2	100.0	94
현재 (퇴직 전) 조직위치	서울		9.3	59.0	31.7	100.0	205
	인천/경기		7.1	57.2	35.7	100.0	98
	강원			36.4	63.6	100.0	11
	대전/세종/충청		7.2	59.5	33.3	100.0	42
	광주/전라		13.6	56.8	29.5	100.0	44
	대구/경북		11.8	58.8	29.4	100.0	34
	부산/울산/경남		6.8	59.3	33.9	100.0	59
	제주			50.0	50.0	100.0	2
해외			40.0	60.0	100.0	5	
현재 (퇴직 전) 조직종류	민간기업	99명 이하	7.8	51.7	40.5	100.0	205
		100명 ~ 299명	6.7	57.8	35.5	100.0	45
		300명 ~ 999명	5.3	67.1	27.6	100.0	76
		1,000명 이상	9.8	62.0	28.3	100.0	92
	민간기업 소계		7.7	51.8	40.5	100.0	418
	공공기관(공기업) 및 정부기관		13.4	59.8	26.8	100.0	82

전직지원서비스에 참여한 응답자들은 서비스를 받게 된 계기에 대해 절반 가까이 퇴직 연령이 다가왔기 때문이라고 응답하였으며, 서비스 참여 후에 퇴직 후 재취업 또는 창업, 퇴직 후 삶에 대한 정보 획득 등을 달성하고자 하였다. 그리고 과반수가 퇴직 1년 전 서비스에 참여하였고, 주로 재취업 및 일자리 알선, 교육 및 훈련 등의 프로그램을 받은 것으로 조사되었다. 그리고 대다수가 참여한 서비스를 끝까지 완료한 것으로 나타났다.

〈표4-15. 전직지원서비스 참여 세부현황〉

문항	구분	합계	
		%	명
	전체	100.0	43
서비스 참여 계기	퇴직 연령이 다가와서	48.8	21
	조직에서 대상자로 선발되어서	14.0	6
	참여 지원 조건이 좋아서	4.7	2
	주변의 추천을 받아서	2.3	1
	서비스 시행에 대한 홍보를 접해서	20.9	9
	서비스 프로그램이 좋아서	7.0	3
	기타	2.3	1
참여 목적 (기대사항)	퇴직 후 재취업 또는 창업	41.9	18
	현재 수행하는 직무의 역량 향상	9.3	4
	퇴직 후 삶에 대한 정보 획득	30.2	13
	기존 근무한 분야와 다른 새로운 분야로 진출	11.6	5
	일과 삶의 균형(워크라이프 밸런스)	7.0	3
참여 프로그램 (복수응답)	생애설계	27.9	12
	개인상담 및 컨설팅	16.3	7
	정보제공	27.9	12
	교육 및 훈련	44.2	19
	재취업 및 일자리 알선	48.8	21
	창업지원	16.3	7
	공간제공	2.3	1
	인적 네트워킹 형성	9.3	4

문항	구분	합계	
		%	명
서비스 참여 시기	퇴직 2년 전	11.6	5
	퇴직 1년 전	51.2	22
	퇴직 6개월 전	23.3	10
	퇴직 3개월 전	2.3	1
	기타	11.6	5
서비스 완료 여부	그렇다	93.0	40
	아니다	7.0	3
		개인적 사유로 더 이상 참여하기 어려워서 업무와 병행이 쉽지 않아서	66.7 33.3

또한, 전직지원서비스에 대해 참여자들은 전직과 관련한 정보를 취득할 수 있어서 서비스가 도움이 되었다고 응답하였으며, 주변에 권유 및 재참여 의사가 있는 것으로 나타나 대체적으로 전직지원서비스에 대해 만족하는 것으로 분석된다.

〈표4-16. 전직지원서비스에 대한 참여자 만족도〉

문항	구분	만족도
		100점 만점
전체 만족도 평균		68.6
만족도 항목	전직과 관련한 정보를 취득할 수 있었다.	71.4
	전직에 대한 불안감을 해소할 수 있었다.	65.7
	퇴직 후 체계적인 경력설계를 할 수 있었다.	65.7
	새로운 일자리 또는 업무를 찾는 데 실질적인 도움이 되었다.	67.1
	선후배 등 동료에게 서비스에 참여할 것을 권유하겠다.	70.0
	전직지원서비스에 다시 참여할 수 있다면 또 참여하고 싶다.	72.9

전직분야 선택 시 고려하는 사항으로 전직지원서비스 참여자와 미참여자 간 고려하는 요소들에 대한 가중치가 약간 다르게 나타났지만, 대체적으로 본인의 관심도, 근로가능 연령, 근무환경 및 출퇴근 거리 등 전직 후 본인이 실제로 근무하게 되었을 때 닥면할 수 있는 현실적인 문제들을 다른 요소에 비해 우선적으로 고려하는 것으로 나타났다.

〈표4-17. 전직분야 선택 시 해당 사항들에 대한 고려 정도⁸³⁾〉

문항	구분	고려 정도		
		100점 만점		
		전체	참여자	미참여자
전체 평균		71.4	71.4	72.9
전직분야 선택 시 고려사항	현재 수행하고 있는 직무와의 유사성	71.4	68.6	71.4
	새로운 업무 숙달을 위해 필요한 교육 및 기간	71.4	71.4	71.4
	전직하는 분야 또는 기관에 대한 본인의 관심도	74.3	72.9	75.7
	전직하는 분야 또는 기관의 임금 수준 및 복리후생	72.9	70.0	72.9
	전직하는 분야 또는 기관의 근로 가능 연령	74.3	74.3	74.3
	전직하는 분야 또는 기관의 근무환경 및 출퇴근 거리	74.3	71.4	74.3
	전직하는 분야 또는 기관의 동료 또는 상사관계	67.1	68.6	67.1

전직지원서비스 활성화에 대한 정부 지원 방안에 대해 응답자들은 모든 지원이 필요하다고 응답하였으나, 상대적으로 재취업 알선지원 서비스 확대와 전직지원서비스에 소요되는 교육비용 지원에 대한 필요성을 높게 평가하였다. 그리고 참여자의 경우 미참여자 비해 모든 정부 지원의 필요성이 높다고 응답하였는데, 앞선 전직지원서비스 도움 여부 설문 항목 결과를 참고해보면 서비스 참여자들이 참여 전보다 참여 후에 서비스가 전직에 도움이 되었다고 생각했기 때문에 전직지원서비스 활성화가 필요하다고 인식하여 응답에 차이가 발생한 것으로 분석된다.

83) 전직지원서비스를 받은 적이 있는가라는 문항에 무응답인 경우는 제외함.

〈표4-18. 전직지원서비스 활성화에 대한 정부 지원 필요도84)〉

문항	구분	필요도		
		100점 만점		
		전체	참여자	미참여자
전체 평균		75.7	78.6	75.7
정부 지원 방안	생애경력설계 서비스 확대	75.7	78.6	71.4
	취업능력 향상을 위한 서비스 확대	77.1	78.6	77.1
	재취업 알선지원 서비스 확대	78.6	81.4	78.6
	전직지원서비스에 소요되는 교육비용 지원	78.6	80.0	78.6
	전직지원서비스 프로그램 홍보	75.7	80.0	74.3
	전직지원서비스 의무화 대상 확대	75.7	78.6	74.3
	전직지원서비스 전문 기관 및 전문가 육성	75.7	75.7	75.7
	온라인 전직지원서비스 플랫폼 개발	74.3	77.1	74.3

라. 사회서비스 및 사회적경제 영역으로의 전직지원 인식조사

전직지원서비스에 대해 대부분의 기업 퇴직자는 필요성을 느끼고 있으며, 실제로 서비스에 참여한 기업 퇴직자의 경우 이에 대한 만족도가 높음을 확인하였다. 이러한 결과를 바탕으로 사회공헌 일자리의 주요 영역인 사회서비스 및 사회적경제에 대한 기업 퇴직자의 인식과 이들 영역으로 전직에 대해 어떻게 생각하는지 설문을 실시하여 사회공헌일자리로 전직에 필요한 사항과 어떠한 점을 지원해야 하는 지 등의 시사점을 도출하고자 한다.

〈표4-19. 사회서비스 및 사회적경제 영역에 대한 기업 퇴직자 관심 수준〉

특성	구분	관심 수준(%)						합계 명
		전혀 관심 없다	관심 없다	보통 이다	관심 있다	매우 관심 있다	Top1 + Top2	
	전체	1.2	5.4	29.2	55.6	8.6	64.2	500

84) 전직지원서비스를 받은 적이 있는가라는 문항에 무응답인 경우는 제외함.

특성	구분	관심 수준(%)						합계
		전혀 관심 없다	관심 없다	보통 이다	관심 있다	매우 관심 있다	Top1 + Top2	명
연령대	만 50세 ~ 54세	1.3	6.1	36.9	49.7	6.0	55.7	149
	만 55세 ~ 59세	1.6	4.0	35.2	52.8	6.4	59.2	125
	만 60세 ~ 64세	1.5	6.8	18.2	58.3	15.2	73.5	132
	만 65세 이상	0	4.2	24.5	64.9	6.4	71.3	94
현재 (퇴직 전) 조직위치	서울	1.5	7.3	29.3	54.1	7.8	61.9	205
	인천/경기	2.0	6.1	30.6	51.1	10.2	61.3	98
	강원	0	0	45.4	27.3	27.3	54.6	11
	대전/세종/충청	2.4	2.4	23.8	61.9	9.5	71.4	42
	광주/전라	0	4.5	36.5	54.5	4.5	59	44
	대구/경북	0	2.9	20.6	64.7	11.8	76.5	34
	부산/울산/경남	0	3.4	22.0	37.8	6.8	44.6	59
	제주	0	0	50.0	50.0	0	50	2
해외	0	0	80.0	20.0	0	20	5	
현재 (퇴직 전) 조직종류	99명 이하	2.0	6.3	31.2	51.2	9.3	60.5	205
	100명 ~ 299명	0	6.7	28.8	57.8	6.7	64.5	45
	300명 ~ 999명	1.3	3.9	35.6	59.2	0	59.2	76
	1,000명 이상	0	5.4	22.8	63.1	8.7	71.8	92
	민간기업 소계	1.2	5.7	29.9	56.0	7.2	63.2	418
	공공기관(공기업) 및 정부기관	1.2	3.7	25.6	53.6	15.9	69.5	82

우선 사회서비스 및 사회적경제 영역에 대해 응답자들의 64.2%가 관심을 갖고 있다고 응답하였으며, 만 60세 이상 다소 높은 연령대에서와 1,000명 이상의 민간 기업 및 공공기관 출신 응답자에서 다른 응답자들에 비해 관심도가 높은 것으로 나타났다. 한편, 임금피크제를 시행하고 있는 조직의 전·현직 임직원인 경우 약 70%가 임금피크제 대상 인원에게 사회서비스 및 사회적경제 영역으로 전직지원서비스를 제공하는 것에 대해 적절하다는 의견을 제시하였다.

〈표4-20. 임금피크제 대상 인원에게 사회서비스 및 사회적경제 영역으로 전직지원서비스를 제공하는 것에 대한 의견⁸⁵⁾〉

문항	구분	응답자	
		%	명
	전체	100.0	141
응답자 의견	매우 부적절하다.	0	0
	부적절하다.	2.1	3
	보통이다.	26.9	38
	적절하다.	58.2	82
	매우 적절하다.	12.7	18

사회서비스 및 사회적경제 영역으로 전직지원서비스를 제공할 때 서비스 참여 후 이들 영역으로 전직할 의향에 대해 전체 설문 참여자의 68.4%가 그러할 의향이 있다고 응답하였으며, 만 50세 ~ 64세 연령대와 종사자 수가 많은 조직 출신일수록 이들 영역으로 전직 의향이 높은 것으로 나타났다. 다만, 사회서비스나 사회적경제 영역에 대한 관심 부분에서는 민간기업 평균보다 높았던 공공기관 출신자들이 해당 분야로의 전직의향에 있어서는 민간기업 평균보다 낮게 나타난 점이 주목할 만하다. 이는 공공기관 출신들의 경우 정부 정책사업이나 제도의 영향으로 사회서비스나 사회적경제 영역에 대한 인지가 민간기업 출신에 비해 높은 수준임에 따라 관심도는 높게 나타나나, 실제 해당 분야로의 진출을 어려워하거나 꺼려할 수 있음으로 분석된다.

85) 설문 중 '귀하가 현재 소속된 (또는 직전 소속된) 조직은 기업 퇴직자를 대상으로 전직지원서비스를 운영하고 있습니까?'라는 문항에 '현재 운영하고 있다.'라고 응답한 141명을 대상으로 함.

〈표4-21. 사회서비스 및 사회적경제 영역 전직지원서비스 제공 시 전직의향〉

특성	구분		전직 의향(%)		합계	
			있다	없다	%	명
전체			68.4	31.6	100.0	500
연령대	만 50세 ~ 54세		68.5	31.5	100.0	149
	만 55세 ~ 59세		71.2	28.8	100.0	125
	만 60세 ~ 64세		73.5	26.5	100.0	132
	만 65세 이상		57.4	42.6	100.0	94
현재 (퇴직 전) 조직위치	서울		66.8	33.2	100.0	205
	인천/경기		69.4	30.6	100.0	98
	강원		63.6	36.4	100.0	11
	대전/세종/충청		69.0	31.0	100.0	42
	광주/전라		59.1	40.9	100.0	44
	대구/경북		67.6	32.4	100.0	34
	부산/울산/경남		79.7	20.3	100.0	59
	제주		0	100.0	100.0	2
해외		100.0	0	100.0	5	
현재 (퇴직 전) 조직종류	민간기업	99명 이하	62.9	37.1	100.0	205
		100명 ~ 299명	77.8	22.2	100.0	45
		300명 ~ 999명	76.3	23.7	100.0	76
		1,000명 이상	73.9	26.1	100.0	92
	민간기업 소계		69.4	30.6	100.0	418
	공공기관(공기업 및 정부기관)		63.4	36.6	100.0	82

사회서비스 및 사회적경제 영역으로 전직의향이 있는 기업 퇴직자를 대상으로 이들 영역으로 전직 시 고려하는 사항에 대한 설문을 시행하였다. 우선 현재 경력과 무관하게 관심 있는 영역에 대해 사회서비스의 응답이 사회적경제에 비해 약간 높게 나타났으며, 전직하고자 하는 이유로 이들 영역에서 새로운 기회 발견과 재

취업, 창업기회 획득이 주로 선택되었다. 또한, 희망 근로형태로는 정규직과 시간제 근로(실제 퇴직자 인터뷰에서는 시간제 근로형태의 선호도가 더 높았음.) 순으로 비중이 높았으며, 다수의 응답자가 월 150만 원 이상 월수입을 희망하는 것으로 조사되었다. 전반적으로 살펴보면, 사회서비스 및 사회적경제 영역 등 사회공헌 일자리로 전직하려는 의사가 있는 기업 퇴직자들도 사회공헌의 일반적인 자선적 의미의 동기보다는 새로운 일자리를 통한 취창업과 이를 통한 일정 수준 이상의 수입 확보 등 일반 일자리의 차원에서 전직의사가 있음으로 해석될 수 있다.

전직 시 고려사항들을 종합해보면 기업 퇴직자가 사회서비스 및 사회적경제로 전직하고자 하는 이유로 자선활동 또는 성취감에 대한 욕구보다는 경제적 안정이 가장 중요하게 작용하고 있음을 확인할 수 있다. 이러한 점을 반영하여 향후 기업 퇴직자를 위한 사회공헌일자리는 기본적인 소득 이상을 보장할 수 있는 일자리가 발굴, 제시되어야 할 것이다.

〈표4-22. 사회서비스 및 사회적경제 전직 시 고려하는 사항〉

문항	구분	합계	
		%	명
	전체	100.0	342
전직 시 관심영역	사회서비스	52.0	178
	사회적경제	48.0	164
전직 이유	자선활동 욕구 성취	5.0	17
	새로운 기회 발견	32.7	112
	새로운 기술 습득	6.4	22
	성취감, 자부심	10.5	36
	대인관계 폭 확대	2.6	9
	재취업, 창업기회 획득	32.5	111
	여가시간 활용	9.9	34
	기타	0.3	1
전직 시 희망근로형태	정규직	51.2	175
	시간제 근로	36.5	125
	일용직	2.6	9
	자원봉사	4.4	15
	고용주, 자영업자	5.0	17
	기타	0.3	1

문항	구분	합계	
		%	명
전직 시 희망 월수입	50만 원 미만	1.5	5
	50만 원~100만 원 미만	4.7	16
	100만 원~150만 원 미만	15.8	54
	150만 원~200만 원 미만	28.1	96
	200만 원~250만 원 미만	25.4	87
	250만 원 이상	24.6	84

사회서비스 및 사회적경제 영역으로 진출 시 이들 영역 내 세부분야에 대한 선호도를 살펴보면 지역 공동체 지원, 기업 퇴직자 당사자 지원, 지역 정책조력 분야가 다른 분야에 비해 높은 것으로 나타났다. 즉, 응답자들은 지역 기반의 장애인 등 취약계층을 대상으로 하는 복지, 주거 등 전통적인 사회서비스 분야와 기업 퇴직자에 대한 이해를 바탕으로 하는 맞춤형 서비스를 제공하는 분야가 다른 분야들에 비해 상대적으로 본인들에게 적합하다 생각하는 것으로 분석된다.

〈표4-23. 사회서비스 및 사회적경제 영역 진출 시 세부분야 선호도〉

문항	구분	선호도
		100점 만점
전체 평균		70.0
영역 내 세부분야	지역 정책 조력 (취약계층 대상 복지, 주거 등 지원 활동)	71.4
	지역 공동체 지원 (지역 자원조사 및 환경 돌봄)	72.9
	세대통합 지원 (아동, 청소년, 어르신과의 소통 및 돌봄)	70.0
	기업 퇴직자 당사자 지원 (기업 퇴직자 상담, 교육, 일자리, 조직화 등 지원)	72.9
	전문 사회서비스 활동 (요양보호사, 방문돌봄 전문가 등)	62.9
	전문성 활용 서비스 (소상공인 및 중소기업 컨설팅 등)	70.0
	전사회적 기업, 협동조합, 마을기업 등 창업 또는 취업	71.4

사회서비스 및 사회적경제 영역으로 전직 후 창업할 의향에 대한 문항에 응답자의 43.6%가 의향이 있다고 응답하였다. 전직 시 사회적경제 영역에 관심이 있는 응답자의 창업 의향이 높았으며, 창업에 대한 부담감 때문에 사회서비스 영역에 관심이 높았던 60대 이상의 높은 연령대보다는 만 55세 ~ 59세 연령대 응답자의 창업 의향이 높게 나타났다. 또한, 소규모 민간기업 출신 응답자간의 창업 의향이 높은 비율로 조사되었는데, 이는 사회서비스나 사회적경제 영역에 대한 관심도 조사결과와는 다소 상반되는 결과로, 기업의 부침에 따른 소규모 창업사례들을 자주 경험하게 되는 소규모 민간기업 출신 퇴직자에 비해 공공기관 출신 퇴직자들의 경우 창업에 대해 보다 보수적인 입장을 가지고 있는 것으로 해석된다.

〈표4-24. 사회서비스 및 사회적경제 영역으로 전직 후 창업 의향⁸⁶⁾〉

특성	구분		창업 의향(%)		합계	
			있다	없다	%	명
	전체		43.6	56.4	100.0	342
전직 시 관심영역	사회서비스		38.2	61.8	100.0	178
	사회적경제		49.4	50.6	100.0	164
연령대	만 50세 ~ 54세		45.1	54.9	100.0	102
	만 55세 ~ 59세		52.8	47.2	100.0	89
	만 60세 ~ 64세		42.3	57.7	100.0	97
	만 65세 이상		27.8	72.2	100.0	54
현재 (퇴직 전) 조직위치	서울		42.3	57.7	100.0	137
	인천/경기		45.6	54.4	100.0	68
	강원		42.9	57.1	100.0	7
	대전/세종/충청		44.8	55.2	100.0	29
	광주/전라		50.0	50.0	100.0	26
	대구/경북		34.8	65.2	100.0	23
	부산/울산/경남		48.9	51.1	100.0	47
	해외		0	100.0	100.0	5
현재 (퇴직 전) 조직종류	민간기업	99명 이하	48.8	51.2	100.0	129
		100명 ~ 299명	34.3	65.7	100.0	35

86) 전직지원서비스를 받은 적이 있는가라는 문항에 무응답인 경우는 제외함.

특성	구분		창업 의향(%)		합계	
			있다	없다	%	명
		300명 ~ 999명	41.4	58.6	100.0	58
		1,000명 이상	47.1	52.9	100.0	68
	민간기업 소계		45.2	54.8	100.0	216
	공공기관(공기업) 및 정부기관		34.6	56.4	100.0	52

사회서비스 및 사회적경제 영역으로 전직 후 창업할 의향이 있는 응답자들을 대상으로 창업 시 조직형태와 준비상황, 그리고 창업을 위해 가장 지원이 필요한 항목에 대해 조사하였다. 모든 사항에 대해 사회서비스와 사회적경제 영역에 관심 있는 각각의 응답자들의 비율이 비슷하게 나타났다. 구체적으로 창업 시 조직형태로 사회적기업, 현재 준비상황으로는 창업에 대한 생각 중이라는 응답 비율이 가장 높게 나타났으며, 창업지원 필요항목으로는 창업 및 운영자금의 비율이 다른 항목에 비해 필요한 것으로 조사되었다.

〈표4-25. 사회서비스 및 사회적경제 영역으로 전직 후 창업 시 고려사항〉

특성	구분	고려 사항(% , 명)			
		사회서비스		사회적경제	
	전체	100.0	68	100.0	81
창업 조직형태	사회적기업	47.1	32	51.9	42
	예비사회적기업	19.1	13	16.1	13
	비영리법인	10.3	7	8.6	7
	비영리단체	7.4	5	6.2	5
	협동조합	14.7	10	17.2	14
	기타	1.4	1		
창업 준비상황	창업에 대한 생각 중이다.	79.4	54	75.3	61
	창업을 결정하고 분야를 선정중이다.	7.4	5		
	창업 아이템 선정 및 타당성 분석 중이다.	11.8	8	18.5	15
	자금마련 및 구체적인 사업계획 중이다.	1.4	1	6.2	5

특성	구분	고려 사항(% , 명)			
		사회서비스		사회적경제	
창업지원 필요항목	창업교육	10.3	7	17.3	14
	시설 및 공간제공	17.6	12	13.6	11
	멘토링, 컨설팅	17.6	12	18.5	15
	네트워크 형성	14.7	10	8.6	7
	창업 및 운영자금	40.0	27	42.0	34

이번에는 전체 응답자들을 대상으로 사회서비스 및 사회적경제 영역으로 기업 퇴직자 전직을 위해 전직지원 프로그램 중 가장 필요한 프로그램과 이들 영역으로 기업 퇴직자의 전직을 활성화하기 위해 반드시 해결해야 할 문제에 대해 조사하였다. 우선 가장 필요한 프로그램으로 실무 역량 교육과 실습 및 인턴십 등 현장경험의 비율이 높게 나타났다. 이는 조직에서 기업 퇴직자의 위치가 관리자 또는 경영자 계층에 속함에 따라 새로운 분야로 전직 시 실무를 처리할 능력을 배양하는 것과 본격적으로 전직하기 전에 해당 분야에 대해 경험하고 적응하는 기간이 필요하다는 의견이 반영된 결과로 해석된다.

또한, 기업 퇴직자 전직 활성화를 위한 해결 문제로 적합한 직종 및 직업이 부족하다는 것과 정부의 체계적 지원이 미비하다는 것 등이 주요한 문제로 지적되었다. 아직까지 기업 퇴직자가 이들 영역 내에서 본인들에게 적합한 일자리가 없다고 생각하는 것은 일자리의 품질과 연관되어 있으며, 실제적으로 저임금 일자리와 열악한 근무환경이 해결해야 할 문제로 나타나 일자리 개선이 시급한 것으로 분석된다. 그리고 사회서비스 및 사회적경제 영역이 정부의 지원 비중이 높은 영역이지만, 단기적으로 실적 위주의 지원이 이루어지다 보니 체계적인 지원이 이루어지지 못하다는 생각이 본 설문에서 반영되었다고 해석된다.

〈표4-26. 사회서비스 및 사회적경제 영역 전직 시 필요한 전직 활성화를 위해 해결해야 할 문제〉

문항	구분	합계	
		%	명
	전체	100.0	500
필요한 전직지원 프로그램	영역에 대한 교육	13.4	67
	실무 역량 교육	36.8	184
	영역에 대한 인식전환	12.0	60
	현장 경험(실습 및 인턴십)	29.8	149
	소통의 기술	7.8	39
	기타	0.2	1
전직 활성화 위한 해결 문제 (복수응답)	정부의 체계적 지원 미비	42.2	211
	저임금 일자리	36.4	182
	열악한 근무환경	34.6	173
	적합한 직종/직업 부족	56.6	283
	사회적 편견	19.0	95
	기업 퇴직자 재교육 부족	37.6	188
	기업 퇴직자의 이해 부족	28.4	142
	우수사례 홍보 부족	8.6	43
전문 지원 서비스 부족	40.0	200	

② 정성조사

가. 조사 참가자 현황

본 인터뷰 참가자 현황은 다음과 같다. 개인정보보호법에 의거하여 참가자의 구체적인 정보를 기재하지 않는 대신, 참가자들의 이력을 기재하여 본 인터뷰에 대한 참가자 적합성을 제고하고자 한다.

〈표4-27. 그룹 인터뷰 참가자 현황〉

그룹	성명	연령	성별	이력
1그룹	허○○	57	남	<ul style="list-style-type: none"> • 국내 대기업 30여년 근무 • 고용노동부 산하 사회적기업 지원 기관 인턴 활동 • 현재 기관의 전문위원 활동
	이○○	57	남	<ul style="list-style-type: none"> • 대기업 광고계열사 근무 후 중소기업 광고회사에서 두 차례 임원 근무 • 서울시 산하 기업 퇴직자 전직지원기관 프로그램 참여 • 현재 시니어비즈니스 사회적기업 등기이사 활동
	김○○	59	남	<ul style="list-style-type: none"> • 외국계 제약 대기업 임원 근무 • 서울시 산하 기업 퇴직자 전직지원기관 프로그램에 두 차례 참여
2그룹	박○○	66	남	<ul style="list-style-type: none"> • 국내 대기업 27년 간 전산업무 담당 근무 • 퇴직 후 전산개발 관련 아웃소싱 업체에서 활동 • 현재 SNS 강사 활동
	노○○	69	남	<ul style="list-style-type: none"> • 산업통상자원부 산하 특별법인 컨설턴트 근무 • 퇴직 후 컨설팅 회사 창업 • 시니어 일자리 연계 지원 사회적기업 프로보노 활동 • 현재 해당 사회적기업에서 전문위원 활동

그룹	성명	연령	성별	이력
	임○○	62	남	<ul style="list-style-type: none"> • 국내 대기업 30년 근무 • 퇴직 후 법정관리인, 외식기업 근무 등 활동 • 현재 시니어 일자리 연계 지원 사회적기업에서 창업기업 멘토링, 컨설팅 업무 담당 전문위원 활동
	조○○	59	남	<ul style="list-style-type: none"> • 국내 대기업 31년 근무 • 퇴직 후 자격증 공부, 아파트 관리인 활동 • 현재 시니어 일자리 연계 지원 사회적기업으로 파견, 사회적기업 육성사업 전문위원 활동
3그룹	진○○	56	여	<ul style="list-style-type: none"> • 국내 반도체 제조 대기업 엔지니어 15년 근무 • 퇴직 후 해외업체로 두 차례 이직 • HR 분야에 관심을 갖고 헤드헌터로 직무 전환 • 현재 서울시 산하 기업 퇴직자 전직지원기관에서 만난 사람들과 사회적기업 설립
	김○○	52	여	<ul style="list-style-type: none"> • 국내 방송국 라디오 분야 근무 • 퇴직 후 창직에 관심, 협회에서 공부 후 자격증 취득 • 현재 서울시 산하 기업 퇴직자 전직지원기관에서 만난 사람들과 영상분야를 접목한 소통 연구소 설립
	손○○	55	남	<ul style="list-style-type: none"> • 국내 은행 20년 근무 • 퇴직 후 가정사로 인하여 사회서비스에 대해 관심 • 서울시 산하 기업 퇴직자 전직지원기관을 통해 사회서비스 기관에서 7개월 간 인턴 근무 • 현재 해당 기관에서 전문인력 활동

가. 퇴직 후 삶에 대한 준비와 기대하는 점

인터뷰에 참여한 기업 퇴직자들은 퇴직 전 퇴직에 대한 생각을 하고 있었지만, 가정보다 회사를 우선 시 하는 사회분위기 상 퇴직 후 삶을 준비하기가 어려웠다고 대부분 답변했다. 대부분의 참여자들은 퇴직 후에도 재직 시 활동한 분야에서 계속 근무했던 경우가 많았으며, 평균 2 ~ 3회의 이직 경험을 가지고 있었다.

한편, 대부분의 인터뷰 참가자가 퇴직 후에는 예전과 같은 경쟁적이고 근무시간에 얽매인 환경에서 일하기가 어렵다고 답변하였으며, 자유롭게 일하고 본인의 역량을 발휘할 수 있는 파트타임(시간제) 형태의 일자리를 선호하는 것으로 나타났다. 그리고 일정 수준 이상(200만 원 수준)의 고정수입을 받고 싶어 하며, 다양한 업무 수행을 통해 여러 곳에서 급여를 받는 것을 희망하고 있다. 또한, 근무 환경에서 존중받고 싶어 하는 욕구를 가지고 있는 것으로 확인되었다.

“퇴직 후 삶에 대해 생각할 겨를이 없었고, 사회 분위기도 가정보다 직장이 우선이었기 때문에 퇴직 후 삶에 대해 생각하는 분위기가 아니었습니다.”

“대기업 광고회사에서 근무하다 중소기업으로 두 번 정도 임원으로 취업했는데 중소기업이 대기업과 경쟁하는데 많은 어려움이 있었습니다. 퇴직 후 보람 있는 일을 찾아야겠다는 생각이 들어 찾게 되었습니다.”

“기업 퇴직자의 특징이 자유롭게 일하고 역량을 발휘할 수 있는 곳을 선호합니다. 풀타임보다는 파트타임 형태로 책임감을 갖고 일할 수 있는 곳을 찾아보게 된다는 것입니다. 내가 일을 하면서 회사에 기여하고 보람을 느끼는 것이 우선 중요하다고 생각합니다.”

“퇴직 후 1년 정도 휴식을 갖다가 다시 9 to 6 근무를 한다는 것이 어렵다고 생각합니다. 하지만 계약직으로 들어가서 휴가가 주어지지 않아 쉽게 지친다는 문제는 있습니다. 급여에 대해서는 일주일에 4일 근무 기준으로 200 ~ 250만원을 받았으면 하는 생각이 있습니다.”

나. 전직준비현황 및 전직 시 고려사항

인터뷰 참여자들은 대부분 개인의 경력개발 또는 관심 있는 분야로의 진출 등 자발적인 이유보다는 명예퇴직 또는 조직 내 성장 한계 등 타의적인 이유로 인하여 오랫동안 근무한 조직에서 퇴직하였다. 퇴직 후 여러 가지 경험과 삶에 대한 고민 후에 기업 퇴직자 전직 기관에 대해 알게 되어 여기서 제공하는 전직 프로그램에 참여 후 사회서비스 및 사회적경제 영역으로 진출하였으며, 일부 참여자의 경우 기관에서 같은 프로그램에 참여한 사람들 중 뜻이 맞는 사람들과 함께 사회적기업을 설립하여 운영하는 것으로 확인되었다.

한편, 참여자들은 퇴직 후에 급여보다는 본인의 경력과 경험을 살려 역할을 수행할 수 있는 곳에서 할 수 있는 일을 찾는 것을 중요하게 생각하며, 특히 사회적으로 도움이 되는 일을 하는 것을 선호하는 것으로 나타났다. 참여자들이 일정 규모 이상의 기업에서 최소 20년 이상 근무한 여력이 있어 경제적 측면보다 중장기적으로 본인이 자신 있는 분야에 흥미와 재미를 느낄 수 있는 것을 고려하는 것으로 판단된다.

“중간에 명예퇴직을 해서 퇴직 후 삶에 대해 생각해보지는 않았습니다. 일했을 때 과도한 스트레스로 인해 1년 간 휴식을 취했습니다.”

“20년 이상 근무할 것으로 생각했지만, 엔지니어로서의 한계가 보이고 신체적 건강상의 사정으로 해외업체로 이직하였습니다.”

“아버지의 병환으로 요양보호사를 알게 되었고, 서울시 산하 기업 퇴직자 전직지원기관에서 요양보호 분야로 일을 소개받아 지금까지 소개받은 기관에서 근무하고 있습니다.”

“퇴직 후 무엇을 할까 고민하다가 우연히 전경련에서 하는 전직 교육 프로그램을 알게 되어 참여하였습니다. 전직하면 중견기업이나 중소기업에서 2 ~ 3년 정도 활동할 수 있지만, 그 이후의 삶이 명확하지 않아 중장기적으로 할 수 있는 것을 찾게 되었습니다.”

“시니어 비즈니스 관련해서 수강생들끼리 커뮤니티를 형성해서 여러 복지관에서 활동하면서 사회적기업을 설립하여 예비사회적기업 인증을 받았습니다.”

“회사에 내가 기여할 수 있는 부분이 있는지, 회사가 나로 인해 도움을 받을 수 있는냐가 우선 고려사항이고, 근무조건에 대해서는 정해진 대로 받아들여야 한다고 생각합니다.”

“현직에 있을 때는 언젠가 끝나고 무엇을 해야 한다는 생각을 하지만, 여건이 무엇을 준비하는 것이 어려웠습니다. 막연히 급여보다는 내가 할 수 있는 것이 무엇인가, 내 역할을 할 수 있는 곳이었으면 좋겠다는 생각만 하게 되었습니다.”

다. 사회서비스 및 사회적경제에 대한 인식 및 전직의향

인터뷰 참여자들은 기존 직장 재직 시 사회서비스 및 사회적경제에 대해 인지하지 못하였거나 인지하더라도 피상적인 내용만 알고 있었다. 퇴직 후 기업 퇴직자 전직 기관을 통해 이들 영역에 대해 알게 되었으며, 기관에서 제공하는 프로그램을 통해 영역에 대한 교육을 받고 현장 체험을 하면서 사회서비스 및 사회적경제에 대해 이해하고 흥미를 갖게 되어 진출하였다.

하지만, 이들은 퇴직 후 곧바로 사회서비스 및 사회적경제 영역으로 진출하는 것에 대해서는 부정적인 입장을 가지고 있다. 현직에 있는 중장년 세대의 경우 받고 있는 처우가 높아 퇴직 후에도 현직과 비슷한 처우를 기대하기 때문에 퇴직자들을 바로 이들 영역의 일자리로 매칭하는 것은 현실적으로 어렵다는 의견을 가지고 있었다. 기업 퇴직자가 사회서비스 및 사회적경제 영역으로 전직하기 위해서는 충분한 시간을 갖고 영역에 대한 교육과 다양한 경험을 통해 이들 영역에 대한 이해도를 높이고 당사자의 기대 수준을 낮추는 것이 중요하다는 것에 의견을 같이 하였으며, 스스로 관심 분야를 찾고 실무 역량을 증진해야 한다는 생각을 가지고 있다.

또한, 사회서비스 및 사회적경제 영역의 기관에서 직원으로 근무하는 것에 대해 본인의 경력과 경험을 기존 직원들의 열정과 결합하면 시너지 효과를 창출할 수 있다는 측면에서 가능하다고 생각하지만, 이들 기관에 대한 지원의 제약과 기관 운영에 내포되어 있는 한계로 인하여 조심스러운 입장을 나타내고 있다.

“사회공헌일자리에 대해서는 봉사하는 마음으로 사회에 좋은 일을 하는 일자리의 느낌을 가지고 있습니다.”

“사회공헌, 사회서비스에 대해 평소 접할 기회가 별로 없었고, 보이는 이미지가 그렇다 보니 사회적 일자리 사업 또는 돌봄서비스의 이미지가 먼저 떠오릅니다.”

“여러 기업에서 활동 했지만 길게 근무하지 못해 장기적으로 내 경력과 경험을 살려 사회적으로 도움이 되는 일을 하면 좋겠다고 생각했습니다. 매칭이 쉽지 않았으나 우연히 사회적기업진흥원 전문위원으로 활동하면서 사회적경제 분야에 진출하게 되었습니다.”

“그 동안 열심히 경쟁사회에서 근무하다 갑자기 사회적 영역으로 가는 것보다 중간에 버퍼역할을 하는 기관을 통해 가는 것이 좋다고 생각합니다.”

“사회적경제를 알 수 있는 교육이 많은데 이 분야에 진입하고 싶으면 충분한 시간을 가지고 교육에 참여하고, 다양한 활동을 통해 기대 수준을 낮추고 마인드셋을 하는 것이 필요하다고 봅니다. 사회적경제에 대해 이해하는 시간이 필요합니다.”

“퇴직 후 실업급여를 8개월 간 받으면서 자격요건 등 여러 가지 사항들을 알아보았습니다. 컴퓨터 활용능력을 많이 요구하는 것 같아서 관련 자격증도 취득하였습니다.”

“저는 입사할 수 있다고 봅니다. 경력과 경험이 있기 때문에 젊은 직원들의 열정과 결합하면 시너지 효과가 창출될 수 있을 것으로 보입니다.”

라. 사회서비스 및 사회적경제로의 전직 활성화에 대한 의견

사회서비스 및 사회적경제 영역에 대해 참여자들은 이들 영역이 정부의 재정지원을 받아 운영하고 있기 때문에 기관을 성장시키는데 한계가 있음을 지적하였다. 재정지원이 대부분 1년 단위로 시행되기 때문에 중장기적으로 사업을 운영하는데 어려움이 있으며, 기관 운영에 대한 평가가 많다보니 처리해야 할 서류 작업이 많고 현실적이지 않은 지원 기준으로 인하여 괴리감을 느끼는 경우가 많다는 의견을 나타내었다. 또한 제도의 규제로 인하여 채용한 기업 퇴직자를 채용분야 외에 다른 분야에서 활용하지 못하는 문제를 제기하였다. 이들 영역의 경우 한 명이 여러 업무를 담당하는 특성을 가지고 있는데 채용분야에서만 기업 퇴직자를 활용할 수 있게 하는 제도는 기업 퇴직자 채용의 한계점으로 작용하고 있음을 지적하였다.

기업 퇴직자의 전직 활성화를 위해 참여자들은 수요 기관과 기업 퇴직자를 정교하게 매칭하는 시스템이 필요하다고 언급하였다. 사회서비스 및 사회적경제 영역으로 진출하고자 하는 기업 퇴직자와 수요 기관들을 매칭하는 것에 대해 양적인 성과만 강조하는 것이 아니라 얼마나 오래 근무하는지에 대한 질적인 성과를 중요하게 생각해야 하며, 정교한 매칭을 위해 중간지원 기관들이 기업 퇴직자와 수요 기관에 대한 충분한 조사와 모니터링을 시행해야 한다는 의견을 제시하였다.

“사회적기업 실사 업무를 하다 보면 대표자의 마인드가 일반 영리기업과 다른 경우가 많습니다. 영리기업의 경우 이윤추구, 자본분배가 목적이지만, 사회적기업의 경우 사회공헌도 생각해야 하기 때문에 힘들어하는 경우가 많고 정부 지원에 기대려고 하는 사회적기업 대표들도 많이 있습니다.”

“사회적기업은 인증을 받고 등록하는 순간 정부에 1년에 두 번씩 사업보고를 하게 되어 있습니다. 1년 단위로 사업을 계획하고 진행하기 때문에 일반 기업에서 온 사람들은 괴리감을 느낄 수 밖에 없습니다.”

“사회적기업 인증을 받으면 전문인력을 채용할 수 있지만 오래 활동하지 못합니다. 사회적기업 대표와 전문인력이 서로 업무에 대해 탐탁치않게 생각하기 때문입니다. 사회적기업의 대표는 의욕이 넘치지만 대표로서의 소양이 부족하고, 기업 퇴직자는 눈높이가 높기 때문에 사회적기업 업무 환경에 적응하지 못합니다.”

“사회적경제 분야로 진출하고자 하는 기업 퇴직자와 사회적기업을 매칭하는 것에 대해 서류상 검토만 하는게 아니라 질적인 부분까지 고려해야 합니다. 그리고 매칭에 대해 양적인 성과를 중요하게 보는 것이 아니라 얼마나 길게 근무하는가를 중요하게 생각해야 합니다.”

“일단 매칭 건수에 대한 실적이 중요하다보니 서로 맞지 않는 기업 퇴직자와 기관이 매칭되는 경우가 많습니다. 중간지원 기관들이 기업 퇴직자와 기관에 대해 충분한 조사와 모니터링을 해야 한다고 생각합니다.”

2) 수요처 측면 : 사회서비스 분야 기업 퇴직자 채용에 대한 인식조사

수요처 측면의 조사는 기업 퇴직자를 사회서비스나 사회적경제 분야에서 일정 수준의 교육 후 채용할 의향이 있는지와 이를 위해 필요한 지원, 기업 퇴직자에게 요구되는 사항 등을 파악하기 위하여 실시하였다. 조사는 전직지원기관과 사회서비스 및 사회적경제 기관을 대상으로 한 구조화된 설문지에 의한 정량조사 파트와 대면 인터뷰 형태의 정성조사 파트로 구분하여 실시하였다.

(1) 조사개요

기업 퇴직자의 사회공헌 일자리 창출 및 전직 활성화에 대한 정책적 시사점을 도출하기 위한 정량조사는 사회서비스 및 사회적경제 기관 담당자를 대상으로 구글폼(Google Form)을 활용하여 진행하였다. 정성조사는 기업 퇴직자를 위한 사회공헌일자리 창출 방향성과 연계 가능성을 확인하고, 사회공헌일자리로 전직을 위한 정책적 지원 방안에 대한 의견을 청취하고자 사회서비스 및 사회적경제 기관 담당자를 대상으로 대면 인터뷰를 통해 진행하였다. 인터뷰는 사회서비스 기관 3개소, 기업 퇴직자 지원기관 4개소 담당자를 대상으로 구조화된 항목을 바탕으로 자유롭게 의견을 개진하는 형태로 진행하였다.

〈표4-28. 사회서비스 및 사회적경제 기관 대상 조사 설계〉

구분	내용	
	정량조사(설문조사)	정성조사(인터뷰)
조사대상	사회서비스 및 사회적경제 기관 담당자 100명	사회서비스/사회적경제 7개 기관 (지원기관 4개 기관 포함)
조사일정	<ul style="list-style-type: none"> • 설문지 및 인터뷰지 개발 등 조사 설계 : 4/9 ~ 5/22 • 조사 설계 내부점검 및 내용 협의 : 5/22 ~ 5/27 • 인터뷰 대상자 섭외 및 일정 조율 : 5/22 ~ 7/1 • 온라인 설문(정량조사) 시행 : 6/8 ~ 6/22 • 대상별 인터뷰(정성조사) 시행 : 7/1 ~ 7/30 	
조사수행	<ul style="list-style-type: none"> • 온라인 설문(정량조사) : 구글폼을 통한 온라인 조사 시행, 	

구분	내용
	Raw-Data 취합 분석 진행(용역사에서 전 과정 수행) • 인터뷰 : 용역사에서 전 과정 수행 - 참가자 모집 : 사회복지협의회 및 용역사 보유 네트워크 활용
기타	• 온라인 설문 시 조사 참가자들이 설문에 충실히 응답할 수 있도록 설문문항을 건너뛰 수 없게 프로그래밍 • 기본적으로 단일 응답 문항으로 구성(일부 복수 응답 허용) • 7점 척도 응답형으로 구성 • 문항별 합계를 100으로 산정하여 결과 제시

조사내용은 기존 기업 퇴직자 채용 현황 및 의향(일자리 형태 및 조건) 및 사회 공헌일자리(사회서비스 분야 및 사회적경제 분야) 타당성 검토를 중심으로 세부 문항을 개발하였다. 개발된 조사지는 연구진 회의와 서울시 50+재단 등 5060세대 일자리 창출 관련 전문가 자문 및 검증을 거쳐 최종 조사지를 확정하였다. 정량조사와 정성조사 모두 동일한 내용체계로 조사를 진행하였으며, 정성조사에서는 정량조사의 내용을 기본으로 답변의 이유를 구체적으로 프로빙(Probing)하는 과정과 함께 기업 퇴직자 채용 현황과 적합 분야, 성공적 일자리 매칭을 위한 전제 조건 등에 대한 질문을 추가적으로 실시하였다.

〈표4-29. 사회서비스 및 사회적경제 기관 대상 조사 주요 내용〉

구분	세부내용
기업 퇴직자 채용 경험	• 기업 퇴직자 채용 경험 유무 • 기업 퇴직자 채용 경로 및 고용 형태 • 기업 퇴직자 업무 기여 여부와 이유 • (기업 퇴직자 퇴사시) 퇴사 원인
기업 퇴직자 채용 의향	• 기업 퇴직자 향후 채용 의향 여부 • 기업 퇴직자 채용시 기대/우려 사항 • 기업 퇴직자 적합 고용 형태 및 임금 수준 • 기업 퇴직자 채용 반대 부정적 의향 이유

구분	세부내용
기업 퇴직자 전직 활성화를 위한 지원 및 해결과제	<ul style="list-style-type: none"> 기업 퇴직자 사회적경제/사회서비스 영역 적합 직무 기업 퇴직자 전직 활성화 위한 과제/프로그램/해결 문제
기타 (정성평가 限)	<ul style="list-style-type: none"> 기업 퇴직자 채용 창출 및 채용 방향성 기업 퇴직자 사회공헌일자리 매칭을 위한 전제 조건과 가능성

(2) 조사결과

① 정량조사

사회서비스 및 사회적경제 기관 대상 설문조사는 기관 특성에 따른 개별 문항으로 기업 퇴직자 채용 경험과 의향, 전직 활성화를 위한 인식 및 해결과제 등이 포함되었다.

가. 응답기관 일반 특성

본 설문조사에 참여한 사회서비스 및 사회적경제 기관의 일반적인 특성을 살펴보면, 사회적경제 기관 51.1%, 사회서비스 기관 48.9%의 분포를 보이며, 사회적경제 기관의 경우 사회적기업 18.8%, 협동조합 29.2%, 마을기업 10.4%, 자활기업 39.6%, 소셜벤처 2.1%로 구성되어 있고, 사회서비스 기관의 경우 주거서비스 기관 17.4%, 고용서비스 기관 52.2%, 교육서비스 기관 13.0%, 돌봄 및 기타서비스 기관 17.4%로 구성되어 있다. 조직이 위치한 지역으로 서울 27.7%, 인천/경기 12.8%, 영남권 22.3%, 호남권 27.7%, 충청권 9.6%인 것으로 나타났으며, 조직의 규모는 전체 종사자 수를 기준으로 10명 이하 10.6%, 10명 이상 ~ 20명 미만 11.7%, 20명 이상 ~ 30명 미만 34.0%, 30명 이상 43.6%로 조사되었다.

〈표4-30. 설문조사 참여 사회서비스 및 사회적경제 기관 특성〉

특성	구분	비율(%)	개소
	전체	100.0	94
조직 구분	사회적경제	51.1	48
	사회적기업	18.8	9
	협동조합	29.2	14
	마을기업	10.4	5
	자활기업	39.6	19
	소셜벤처	2.1	1
	사회서비스	48.9	46
	주거서비스 기관(요양, 재활, 보호 등)	17.4	8
	고용서비스 기관(직업훈련, 취업지원 등)	52.2	24
	교육서비스 기관(방과후 교실 등)	13.0	6
돌봄서비스 기관(양육, 일상생활 지원 등)	10.	5	
기타서비스 기관(법률, 금융, 행정지원 등)	6.5	3	
위치 지역	서울	27.7	26
	인천/경기	12.8	12
	대전/세종/충청	9.6	9
	광주/전라	27.7	26
	대구/경북	13.8	13
	부산/울산/경남	8.5	8
조직 규모	10명 미만	10.6	10
	10명 이상 ~ 20명 미만	11.7	11
	20명 이상 ~ 30명 미만	34.0	32
	30명 이상	43.6	41

나. 기업 퇴직자(5060세대) 채용 경험

최근 5년 이내에 기업 퇴직자를 채용한 적이 있는지 여부에 대해 전체 기관 중 81.9%가 채용한 적이 있다고 응답하였으며, 기관별로는 사회적경제 기관 중 83.3%, 사회서비스 기관 중 80.4%가 채용한 경험이 있었으며, 조직 규모가 클 수록 기업 퇴직자를 채용한 경험이 있는 기관의 비율이 증가하는 경향을 보였다.

〈표4-31. 최근 5년 간 기업 퇴직자 채용 여부〉

특성	구분	채용 여부(%)		합계	
		있다	없다	%	개소
전체		81.9	18.1	100.0	94
조직 구분	사회적경제	83.3	16.7	100.0	48
	사회서비스	80.4	19.6	100.0	46
위치 지역	서울	73.1	26.9	100.0	26
	인천/경기	83.3	16.7	100.0	12
	대전/세종/충청	77.8	22.2	100.0	9
	광주/전라	92.3	7.7	100.0	26
	대구/경북	69.2	30.8	100.0	13
	부산/울산/경남	100.0		100.0	8
조직 규모	10명 미만	60.0	40.0	100.0	10
	10명 이상 ~ 20명 미만	81.8	18.2	100.0	11
	20명 이상 ~ 30명 미만	87.5	12.5	100.0	32
	30명 이상	82.9	17.1	100.0	41

기업 퇴직자를 채용한 경험이 있는 경우 인터넷 등 매체 구인 광고(37.7%), 워크넷, 중장년 일자리 센터(24.7%), 지인의 소개(13.0%) 등의 경로로 기업 퇴직자를 채용하였다. 고용형태는 시간제 근로(41.6%), 업무위탁(20.8%)이 과반수를 차지하였는데, 사회서비스 기관에서는 시간제 근로가 최다수를 차지한 반면, 사회적

경제 기업에서는 업무위탁 형태가 가장 많은 비중을 차지하였다. 기업 퇴직자 채용 시 담당업무는 주로 단순업무(42.9%)를 부여하였으며, 직급은 사회서비스 기관의 경우 직급이 없는 형태의 고용이 가장 많았으나, 사회적경제 기업의 경우 과장이나 부장급이 주로 많았다. 50세 이상 ~ 55세 미만의 연령대 채용이 다른 연령대 보다 상대적으로 많이 이루어졌으며, 과반수 이상 월 200만 원 이상의 급여를 지급하였고, 채용된 기업 퇴직자는 대부분 1~3년 간 해당기관에서 근무한 것으로 조사되었다. 고용형태나 직급, 급여 등에 있어 사회서비스 기관과 사회적경제 기업이 상이한 결과를 보여 주었는데, 이는 사회서비스의 경우 정부 지원사업 내에서 시간제 인력을 고용하는 경우가 많고 사회적경제의 경우 업무 활용성을 고려하여 보다 전문적인 인력을 고용하거나 해당 업무를 위탁하는 경우가 많기 때문인 것으로 판단된다.

〈표4-32. 최근 5년 간 사회서비스 및 사회적경제 기관 기업 퇴직자 채용 현황〉

특성	구분	조직 구분(개소, %)		합계	
		사회적 경제	사회 서비스	%	개소
	전체	40	37	100.0	77
채용경로	기업 퇴직자 일자리, 인턴십 프로그램 워크넷, 중장년 일자리 센터	2.5		1.3	1
	인터넷 등 매체 구인 광고		78.4	37.7	29
	전직지원서비스 기관	12.5		6.5	5
	지인의 소개	15.0	10.8	13.0	10
	직업소개소	12.5		6.5	5
	헤드헌터	17.5	2.7	10.4	8
	시간제 근로	17.5	67.6	41.6	32
고용형태	업무위탁	40.0		20.8	16
	일용직	5.0	16.2	10.4	8
	자원봉사	17.5	2.7	10.4	8
	정규직	20.0	13.5	16.9	13

특성	구분	조직 구분(개소, %)		합계	
		사회적 경제	사회 서비스	%	개소
담당업무	기관홍보	17.5	2.7	10.4	8
	단순업무	17.5	70.3	42.9	33
	사무관리	25.0	2.7	14.3	11
	연구·기술	25.0		13.0	10
	현장활동	15.0	24.3	19.5	15
채용직급	직급없음	12.5	81.1	45.5	35
	사원·대리급	2.5	16.2	9.1	7
	과장급	47.5		24.7	19
	부장급	30.0	2.7	16.9	13
	임원급	7.5		3.9	3
채용연령대	50세 미만	10.0	21.6	15.6	12
	50세 이상 ~ 55세 미만	62.5	29.7	46.8	36
	55세 이상 ~ 60세 미만	27.5	48.6	37.7	29
월 평균 급여수준	50만원 미만	2.5	2.7	2.6	2
	50만원 ~ 100만원 미만	15.0	10.8	13.0	10
	100만원 ~ 150만원 미만	12.5	2.7	7.8	6
	150만원 ~ 200만원 미만	30.0	5.4	18.2	14
	200만원 ~ 250만원 미만	32.5	29.7	31.2	24
	250만원 이상	7.5	48.6	27.3	21
평균 근속년수	6개월 이하		8.1	3.9	3
	6개월 ~ 1년 미만	25.0	10.8	18.2	14
	1년 ~ 2년 미만	50.0	18.9	35.1	27
	2년 ~ 3년 미만	25.0	29.7	27.3	21
	3년 ~ 5년 미만		32.4	15.6	12

과반수의 기관이 채용한 기업 퇴직자가 업무수행에 도움이 되었다고 응답하였으며, 정부 지원을 통한 인건비 절감, 수혜자 및 관계기관 응대, 전문역량 활용 등에서 도움이 되었다고 응답했다. 도움이 되지 않았다고 응답한 경우 개인사정(건강 등)에 따른 업무수행력 저하, 새로운 업무에 대한 적응력 부족 등에서 도움이 되지 않았다고 판단한 것으로 확인되었다.

〈표4-33. 기업 퇴직자 채용이 기관에 미치는 영향〉

특성	구분	조직 구분(% , 개소)			
		사회적경제		사회서비스	
	전체	100.0	40	100.0	37
기관에 도움이 되었는지 여부 (복수응답)	기업 퇴직자가 도움이 되었다.	42.5	17	70.3	26
	수혜자 및 관계기관 응대	<u>70.6</u>	12	26.9	7
	자원 네트워크 연계	35.3	6	34.6	9
	전문역량 활용	11.8	2	<u>57.7</u>	15
	정부 지원을 통한 인건비 절감	<u>88.2</u>	15	30.8	8
	조직문화 및 분위기 쇄신	23.5	4	11.5	3
	보통이다.	45.0	18	27.0	10
	기업 퇴직자가 도움이 되지 않았다.	12.5	5	2.7	1
	개인사정(건강 등)에 따른 업무수행력 저하	80.0	4		
	기존직원 및 조직문화 융화 어려움			100.0	1
새로운 업무에 대한 적응력 부족	20.0	1	100.0	1	
임금수준이 높아 기관 인건비에 부담	20.0	1			

채용된 기업 퇴직자 중 퇴사한 인원이 있는지에 대한 질문에 절반의 기관에서 있다고 응답하였으며, 퇴사한 이유로는 건강상 이유, 처우 불만족이 가장 높은 비중을 차지하였다.

〈표4-34. 채용된 기업 퇴직자의 퇴사 여부 및 원인〉

특성	구분	조직 구분(% , 개소)			
		사회적경제		사회서비스	
전체		100.0	40	100.0	37
기업 퇴직자 퇴사여부	퇴사한 인원이 있다.	67.5	27	35.1	13
	건강상 이유	40.7	11	38.5	5
	계약기간 종료			15.4	2
	명예/희망퇴직	3.7	1	7.7	1
	조직문화 적응 어려움	18.5	5	7.7	1
	처우 불만족	37.0	10	30.8	4
퇴사한 인원이 없다.		32.5	13	64.9	24

다. 기업 퇴직자 채용의향

향후에 기업 퇴직자를 채용할 의향이 있는지 여부에 대해 전체 기관 중 대부분의 기관이 채용 의향을 가지고 있는 것으로 나타났으며, 기관별로는 사회적경제 기관 중 70.8%, 사회서비스 기관 중 93.5%가 채용할 의향이 있는 것으로 나타났다. 기업 퇴직자를 채용한 경험 유무 결과 값과 비교해 보면 기업 퇴직자를 채용한 경험이 있는 기관들이 향후에도 기업 퇴직자를 신규 채용할 의사가 있음을 확인할 수 있다.

〈표4-35. 향후 기업 퇴직자 채용의향〉

특성	구분	채용의향(%)		합계	
		있다	없다	%	개소
전체		81.9	18.1	100.0	94
채용 경험	있다.	83.1	16.9	100.0	77
	없다.	76.5	23.5	100.0	17
조직 구분	사회적경제	70.8	29.2	100.0	48
	사회서비스	93.5	6.5	100.0	46
위치 지역	서울	73.1	26.9	100.0	26
	인천/경기	91.7	8.3	100.0	12
	대전/세종/충청	88.9	11.1	100.0	9
	광주/전라	80.8	19.2	100.0	26
	대구/경북	84.6	15.4	100.0	13
	부산/울산/경남	87.5	12.5	100.0	8
조직 규모	10명 미만	90.0	10.0	100.0	10
	10명 이상 ~ 20명 미만	72.7	27.3	100.0	11
	20명 이상 ~ 30명 미만	65.6	34.4	100.0	32
	30명 이상	95.1	4.9	100.0	41

기업 퇴직자 채용 의향이 있는 기관들은 기업 퇴직자 채용 시 전문성과 건강여부, 조직문화 및 기존 직원과의 융화력 등을 중요한 고려사항으로 보고 있으며, 기업 퇴직자 채용으로 정부 지원을 통한 인건비 절감이 주요 가장 높은 기대사항으로 나타났다. 주요 채용 경로로 워크넷, 중장년 일자리 센터를 생각하고 있으며, 채용 예상 인원은 2 ~ 3명으로 조사되었다. 기업 퇴직자와 적합한 근로형태로 시간제 근로, 일용직 등 비정규직의 비중이 높으며, 채용 시 직급이 없는 형태로 단순업무를 부여할 가능성이 높은 것으로 나타났다. 채용 의향이 있는 기관들은 50세 이상 ~ 60세 미만의 기업 퇴직자를 채용할 생각이며, 적합한 월 급여로 200만원 이상을 제시하고 있다.

〈표4-36. 사회서비스 및 사회적경제 기관 향후 기업 퇴직자 채용 시 고려사항〉

특성	구분	조직 구분(개소, %)		합계	
		사회적 경제	사회 서비스	%	개소
	전체	34	43	100.0	77
채용 시 고려사항 (복수응답)	업무에 적응할 수 있는 건강여부	35.3	41.9	39.0	30
	전문성(직무역량 및 업무지식)	47.1	46.5	46.8	36
	조직문화 및 기존 직원과의 융화력	35.3	39.5	37.7	29
	지원자의 인성과 품성	5.9	18.6	13.0	10
	학력, 자격증, 나이	5.9	7.0	6.5	5
채용 시 기대사항	수혜자 및 관계기관 응대	32.4	11.6	20.8	16
	기관 네트워크 확장	5.9	14.0	10.4	8
	전문역량 활용	11.8	14.0	13.0	10
	정부 지원을 통한 인건비 절감	41.2	51.2	46.8	36
	조직문화 및 분위기 개선	8.8	9.3	9.1	7
채용 예상경로	워크넷, 중장년 일자리 센터	47.1	39.5	42.9	33
	인터넷 등 매체 구인 광고	11.8	41.9	28.6	22
	전직지원서비스 기관	2.9	2.3	2.6	2
	지인의 소개	17.6	4.7	10.4	8
	직업소개소	14.7	7.0	10.4	8
	헤드헌터	5.9	4.7	5.2	4
채용 예상인원	1명	8.8	20.9	15.6	12
	2 ~ 3명	55.9	58.1	57.1	44
	3 ~ 5명	26.5	11.6	18.2	14
	5 ~ 10명	8.8	9.3	9.1	7
적합한 고용형태	시간제 근로	17.6	41.9	31.2	24
	업무위탁	29.4	11.6	19.5	15
	일용직	20.6	25.6	23.4	18
	자원봉사	8.8		3.9	3
	정규직	23.5	20.9	22.1	17

특성	구분	조직 구분(개소, %)		합계	
		사회적 경제	사회 서비스	%	개소
적합한 담당업무	기관홍보	32.4	4.7	16.9	13
	단순업무	8.8	74.4	45.5	35
	사무관리	23.5	9.3	15.6	12
	연구·기술	23.5	2.3	11.7	9
	현장활동	11.8	9.3	10.4	8
적합한 직급부여	직급없음	20.6	79.1	53.2	41
	사원·대리급	8.8	14.0	11.7	9
	과장급	29.4	4.7	15.6	12
	부장급	32.4	2.3	15.6	12
	임원급	8.8		3.9	3
채용가능 연령대	50세 미만	8.8	11.6	10.4	8
	50세 이상 ~ 55세 미만	35.3	37.2	36.4	28
	55세 이상 ~ 60세 미만	38.2	44.2	41.6	32
	60세 이상	17.6	2.3	9.1	7
	조건 맞으면 연령무관		4.7	2.6	2
적합한 급여수준	50만원 미만	8.8		3.9	3
	50만원 ~ 100만원 미만		7.0	3.9	3
	100만원 ~ 150만원 미만	26.5	7.0	15.6	12
	150만원 ~ 200만원 미만	14.7	14.0	14.3	11
	200만원 ~ 250만원 미만	44.1	25.6	33.8	26
	250만원 이상	5.9	46.5	28.6	22

기업 퇴직자를 채용할 의향이 없는 기관들은 기존직원 및 조직문화 적응에 어려움과 업무열정 및 조직 충성도를 판단하기 어려움, 그리고 직무에 적합한 지원자가 없음을 이유로 응답했다. 사회서비스 및 사회적경제 영역으로 기업 퇴직자의 전직이 활성화되기 위해서 기관뿐만 아니라 기업 퇴직자 개인의 노력이 필요함을 나타내는 사례로 적용할 수 있다.

〈표4-37. 기업 퇴직자 채용을 고려하지 않는 이유〉

특성	구분	조직 구분(개소, %)		합계	
		사회적 경제	사회 서비스	%	개소
	전체	14	3	100.0	17
채용하지 않는 이유 (복수응답)	경력 검증이 어려움	14.3		11.8	2
	기존직원 및 조직문화 적응 어려움	28.6	66.7	35.3	6
	직무에 적합한 지원자가 없음	64.3		52.9	9
	희망임금이 높아 협상이 어려움	14.3	33.3	17.6	3
	나이가 있어 장기근속이 불투명함	7.1		5.9	1
	업무열정 및 조직 충성도 판단 어려움	28.6		23.5	4

라. 사회서비스 영역으로의 기업 퇴직자 전직지원에 대한 인식

기업 퇴직자 사회공헌일자리 연계 지원 사업의 주요 수요기관인 사회서비스 및 사회적경제 기관들은 컨설팅, 민원, 대관업무 등 전문성을 활용한 활동과 요양보호, 방문돌봄 등 전문 사회서비스 활동을 비교적 기업 퇴직자에게 적합한 직무로 보고 있는 것으로 나타났다. 사회적경제 기관이 사회서비스 기관보다 제시된 직무들에 대한 기업 퇴직자의 적합도를 높게 평가하고 있다.

〈표4-38. 기업 퇴직자 사회서비스 및 사회적경제 영역 진출 적합 직무〉

문항	구분	적합도		
		100점 만점		
		전체	사회 서비스 기관	사회적 경제 기관
전체 평균		61.4	50.0	72.9
기업 퇴직자 적합 직무	기관의 조직 및 인력관리 등 경영관리 업무	60.0	38.6	80.0
	기관 직원대상 업무 수행 노하우 전수 교육	61.4	54.3	68.6
	단순 반복 업무 수행 또는 기존 업무 보조	60.0	50.0	70.0
	컨설팅, 민원, 대관업무 등 전문성을 활용한 활동	65.7	55.7	75.7
	요양보호사, 방문돌봄 전문가 등 전문 사회서비스 활동	64.3	54.3	72.9
	기관 서비스 개선 및 확대를 위한 조사, 연구 활동	60.0	47.1	71.4

기관들은 사회서비스 및 사회적경제 영역으로 기업 퇴직자의 전직을 활성화하기 위해 기업 퇴직자에게 적합한 일자리 조성과 더불어 영역과 관련된 다양한 교육 과정 운영을 필요한 과제로 보고 있다. 해당 영역으로 기업 퇴직자의 전직을 위하여 실무 역량 교육과 영역에 대한 인식전환 프로그램이 전직지원서비스에 필요하다고 응답하였다. 또한, 전직지원서비스 활성화를 위해 반드시 해결해야 할 문제로 적합한 직종 및 직업 부족과 기업 퇴직자의 이해부족, 재교육 부족 등이 꼽히고 있어 사회서비스 및 사회적경제 영역으로 기업 퇴직자의 전직 활성화를 위해 이들에게 적합한 직무 개발과 영역 이해 교육이 우선적으로 시행되어야 할 것이다.

〈표4-39. 사회서비스 및 사회적경제 영역으로 전직 활성화를 위한 과제〉

특성	구분	조직 구분(개소, %)		합계	
		사회적 경제	사회 서비스	%	개소
	전체	48	46	100.0	94
기업 퇴직자 전직 활성화 과제	관련 분야 일자리 정보망 확대	10.4	19.6	14.9	14
	사회서비스/사회적경제 영역 인식개선	4.2	17.4	10.6	10
	기업 퇴직자 적합 일자리 조성	37.5	45.7	41.5	39
	기업 퇴직자 채용에 대한 재정적 혜택	6.3	8.7	7.4	7
	영역과 관련된 다양한 교육 과정 운영	41.7	8.7	25.5	24
필요한 전직지원 프로그램	소통의 기술	2.1	6.5	4.3	4
	실무 역량 교육	25.0	45.7	35.1	33
	영역에 대한 교육	8.3	8.7	8.5	8
	영역에 대한 인식전환	47.9	21.7	35.1	33
	현장경험(실습 및 인턴십)	16.7	17.4	17.0	16
전직 활성화 해결 문제 (복수응답)	사회적 편견	14.6	10.9	12.8	12
	기업 퇴직자 재교육 부족	33.3	32.6	33.0	31
	기업 퇴직자의 이해 부족	22.9	21.7	22.3	21
	열악한 근무환경	35.4	19.6	27.7	26
	우수사례 홍보 부족	10.4	2.2	6.4	6
	저임금 일자리	18.8	19.6	19.1	18
	적합한 직종 및 직업 부족	33.3	34.8	34.0	32
	전문 지원 서비스 부족	2.1	23.9	12.8	12
	정부의 체계적 지원 미비	4.2	19.6	11.7	11

② 정성조사

본 인터뷰에 참여한 기관의 현황은 다음과 같다. 개인정보보호법에 의거하여 기관과 담당자의 구체적인 정보를 기재하지 않는 대신, 기관의 특성을 기재하여 본 인터뷰에 대한 참여기관의 적합성을 제고하려 한다.

〈표4-40. 사회적경제/사회서비스 인터뷰 참여기관 현황〉

구분	대상 기관	직위	성명
기업 퇴직자 지원 기관	서울시 산하 기업 퇴직자 전직지원기관 (50+재단)	팀장	박○○
	고용노동부 산하 사회적기업 지원기관 (사회적기업진흥원)	팀장	박○○
	중장년 커리어 전환 지원 사회적기업 (양코르브라보노)	이사장	박○○
	시니어 일자리 연계 지원 사회적기업 (신나는조합)	팀장	천○○
사회서비스 및 사회적경제 기관	서울시 중구 소재 종합사회복지관	팀장	박○○
	경기도 안산시 소재 장애인복지관	관장	박○○
	경기도 안산시 소재 요양병원	이사장	이○○

가. 기존 기업 퇴직자 채용 현황

기업 퇴직자 전직지원기관들은 각 특성에 맞게 기업 퇴직자를 대상으로 사회서비스 및 사회적경제 영역으로 일자리 매칭 사업을 진행하고 있다. 이 기관들은 기업 퇴직자의 사회공헌일자리 영역에 대한 수요와 인지도가 높은 것으로 보고 있다. 기관들은 기업 퇴직자와 사회공헌일자리 영역 매칭에 있어서 기업 퇴직자와 유대감을 가지고 커리어 상담 단계부터 교육, 일자리 연계까지 모든 과정을 아울러 기업 퇴직자 입장에서 도움을 주는 코디네이터 역할이 중요하다고 생각하고 있는 것으로 나타났다.

〈표4-41. 기업 퇴직자 전직지원기관 사업현황 주요 내용〉

대상 기관	주요 인터뷰 내용
서울시 산하 기업 퇴직자 전직지원기관	<ul style="list-style-type: none"> • 기업 퇴직자 대상 다양한 일자리 사업 운영 중 <ul style="list-style-type: none"> - 월 57시간의 활동비를 보조해주는 사회공헌형 일자리 사업을 진행하고 있으며, 이를 통해 약 2천개 정도의 일자리 창출 - 전문 인력들의 재취업 전단계인 인턴십 제도 운영 중 • 기관의 여러 홍보채널을 통해 기업 퇴직자가 찾아오고 있으며, 현업에 재직자들도 상당수 방문 <ul style="list-style-type: none"> - 기관을 방문하는 기업 퇴직자는 증가 추세에 있으며, 기업 퇴직자에 대한 사회적 관심도 높아지고 있음을 체감
고용노동부 산하 사회적기업 지원 기관	<ul style="list-style-type: none"> • 2019년부터 퇴직 시니어와 사회적기업을 매칭하는 지원 사업 추진 <ul style="list-style-type: none"> - 지난해 약 120여개 사회적기업이 해당 사업에 참여를 신청했으며, 올해도 신청 기업 증가할 것으로 예상 - 지원한 기업 퇴직자는 주로 전문, 사무인력이며, 동종업계 보다는 이종업계를 선호하고, 생계형이 아닌 사회적 책임을 가지고 일하고자 하는 인원 다수 - 기업 퇴직자로 구성된 코디네이터가 상담부터 교육, 인턴십 연계까지 지원
중장년 커리어 전환 지원 사회적기업	<ul style="list-style-type: none"> • 2015년부터 다양한 기관 연계 통해 기업 퇴직자 지원 사업 진행 <ul style="list-style-type: none"> - 초기부터 시니어 인턴십을 강조했으며, 조직의 규모가 작아 단독으로 인턴십을 운영하기 어려워 중앙정부, 지자체, 기업 등 다양한 기관과의 연계를 통하여 진행하고 있는 중 - 시니어 인턴십을 확대하기 위해 헤드헌팅 업체들과 MOU를 맺고 사업을 진행하고 있지만, 헤드헌팅 업체의 사회적경제에 대한 이해도가 낮은 것이 어려움으로 작용 - 기업 퇴직자에게 사회적경제 영역이 생소하기 때문에 기업과 직접적으로 접촉하여 시니어 인턴십을 진행하는데 한계 존재
시니어 일자리 연계 지원 사회적기업	<ul style="list-style-type: none"> • 기업 지원을 통한 시니어 취/창업 사업 진행 중 <ul style="list-style-type: none"> - 기업 사회공헌 재단과 협력하여 시니어 대상 사회적기업 취/창업 지원사업 등을 운영 - 2019년부터 전문지원단 교육 사업을 통해 사회적 가치 측정인력 양성, 이들에게 사회적 가치 측정에 대한 안내 역할과 측정자 역할을 부여 - 기관 자체적으로 전문위원 제도를 도입하여 현재 5명의 전문위원이 근무

사회서비스 및 사회적경제 기관들은 기업 퇴직자를 채용하여 주로 기관이 제공하고 있는 서비스 인력으로 활용한 경험이 있는 것으로 나타났다. 기관의 행정이나 관리영역에 있어서 기업 퇴직자보다 청년층을 선호하며, 현재 또는 향후에 인력수요가 발생할 수 있는 곳은 현장 서비스 영역이며 여기에 기업 퇴직자가 필요하다는 의견을 제시하였으며, 특히 노인 복지 분야에서 대상자와의 신뢰관계 형성이 잘 되어 있어 활용도가 높은 것으로 보고 있다.

〈표4-42. 사회서비스/사회적경제 기관의 기존 기업 퇴직자 채용현황 주요 내용〉

대상 기관	주요 인터뷰 내용
서울시 중구 소재 종합사회복지관	<ul style="list-style-type: none"> • 지역사회 내 돌봄 복지 사업에 기업 퇴직자 인력 활용 <ul style="list-style-type: none"> - 지역사회노인에게 돌봄서비스를 제공하는 ‘생활지원사’ 직무에 기업 퇴직자를 투입하여 활용하고 있으며, 복지관의 부족한 인력을 대신해 지역사회 취약계층의 상담, 봉사 등의 업무에 자원봉사자로 활용
경기도 안산시 소재 장애인복지관	<ul style="list-style-type: none"> • 장애인 활동 보조인 등 현장 서비스 제공에 있어 기업 퇴직자 활용 <ul style="list-style-type: none"> - 정부에서 지원되는 장애인 활동보조사업이 있어 이 파트에 기업 퇴직자를 채용 - 행정파트는 대부분 젊은 사람들을 채용하고 있고, 이들이 더 효율적
경기도 안산시 소재 요양병원	<ul style="list-style-type: none"> • 기업 퇴직자의 채용 수요가 있는 곳은 현장 서비스 제공 인력 <ul style="list-style-type: none"> - 우리나라 요양/돌봄시장은 요양보호사의 경우 중국/조선족 인력이 대부분을 차지하고 있어, 의사소통의 문제, 정서적/문화적 차이점으로 인해 어르신들에게 질 높은 서비스를 제공하고 있지 못한 상황 - 유럽의 경우, 퇴직자들이(기업 퇴직자) 보다 연로하신 어르신을 돌보는 봉사활동/파트타임 잡을 하는 경우 존재 • 기타 단순노동 또는 관리가 필요한 부분에 대한 채용 수요 발생 <ul style="list-style-type: none"> - 시설관리, 운전(요양원 데이케어프로그램 참여를 위한 이동 서비스 제공) 등에서 기업 퇴직자의 채용이 발생할 가능성 존재

나. 기업 퇴직자 창출 및 채용 방향성

기업 퇴직자 전직지원기관들은 공통적으로 기업 퇴직자와 수요기관의 상호 존중이 필요함을 강조하고 있다. 기업 퇴직자는 기존의 업무 습관에서 벗어나 본인의 경험과 역량을 공유한다는 생각으로 사회공헌일자리 영역으로 진출해야 하며, 기관은 기업 퇴직자를 동료로써 받아들일 준비가 필요하다는 것이 이들 기관의 의견이다. 상호 존중과 이해를 통해 서로 기대하는 바를 맞춰나가는 것이 필요하며, 이에 따라 기업 퇴직자를 대상으로 마인드셋 교육에 집중해야 한다고 의견을 모았다. 기존 청년, 취약계층에게 제공하던 일자리 개념이 아닌 개인적 성취와 의미를 가지고 일정 수입을 가져갈 수 있는 형태의 새로운 일거리 또는 활동이 필요하다는 의견도 제시하였다.

〈표4-43. 기업 퇴직자 전직지원기관 일자리 창출 방향성 주요 내용〉

대상 기관	주요 인터뷰 내용
서울시 산하 기업 퇴직자 전직지원기관	<ul style="list-style-type: none"> 기업 퇴직자의 일자리 정의에 대한 개념 확장에 노력 <ul style="list-style-type: none"> 기업 퇴직자의 일자리는 주된 일자리와는 차이가 있으며, 기존 청년 취업 지원 제도와도 차별점 존재 기업 퇴직자의 니즈와 사회 현황을 고려한 새로운 일자리의 개념 ‘사회공헌 일자리’ 용어를 사용
고용노동부 산하 사회적기업 지원 기관	<ul style="list-style-type: none"> 기존 일자리에서의 일해오던 관습과 기대를 리셋하는 것이 중요 <ul style="list-style-type: none"> 기업 퇴직자와 고용기업 간의 갈등은 주로 기업 퇴직자의 기존 기업에서 해오던 관습을 유지하려고 하는 데서 발생 기관에서는 재취업 매칭 이전에 기업 퇴직자의 마인드셋 교육에 집중
중장년 커리어 전환 지원 사회적기업	<ul style="list-style-type: none"> 기업 퇴직자와 사회공헌일자리 영역이 상호 이해를 통해 기대하는 바를 맞춰나가는 것이 필요 <ul style="list-style-type: none"> 사회적기업에서는 구체적인 직무를 규정하지 못하는 경우가 많고, 기업 퇴직자들은 본인역량을 과대평가하려는 경향 존재 기업 퇴직자에게 원하는 직무와 기업 퇴직자의 역량을 구체화하기 위해서 중간의 코디네이팅 역할 중요

대상 기관	주요 인터뷰 내용
시니어 일자리 연계 지원 사회적기업	<ul style="list-style-type: none"> • 사회서비스 또는 사회적경제 분야에 대한 기업 퇴직자 이해도 제고 필요 <ul style="list-style-type: none"> - 새로운 분야로 진출하기 위해서 그 분야에 대한 경험과 학습, 참여가 필요하며, 이를 위해서는 내려놓는다는 마음이 짐과 본인의 것을 공유한다는 생각이 필요 - 기존의 실무자들도 기업 퇴직자를 동료로써 받아들일 준비가 필요하며, 이를 위한 코디네이팅이 필요

사회서비스 및 사회적경제 기관들은 기업 퇴직자에게 가장 적합한 채용 분야는 기관에서 제공하는 서비스 현장 인력이라고 의견을 제시하였다. 현장 업무가 인력 수요는 많지만, 청년층이 어려워하는 업무이고 특히, 노인 복지 서비스의 경우 기업 퇴직자가 대상자와 인간적 유대관계를 수월하게 형성하기 때문에 신뢰와 안정을 바탕으로 서비스를 제공하는 것이 가능하다고 보고 있다. 청년층이 잘하는 업무와 기업 퇴직자가 잘하는 업무를 구분하는 것이 필요하다는 의견 제시하였다.

〈표4-44. 사회서비스/사회적경제 기관 기업 퇴직자 채용 적합 분야 주요 내용〉

대상 기관	주요 인터뷰 내용
서울시 중구 소재 종합사회복지관	<ul style="list-style-type: none"> • 기업 퇴직자 채용 시 인사, 노무 업무 증가로 다수 채용에 한계 존재 <ul style="list-style-type: none"> - 국가지원금으로 인건비 부담은 없지만, 채용 후 지속적인 관리가 필요하여 내부 인력 및 시간이 많이 투입됨 • 사회서비스의 특성 상 단순노동이 가능한 인력 선호하는 편 <ul style="list-style-type: none"> - 사회서비스 기관의 경우 전문성이 요구되는 업무보다는 단순노동이 필요한 경우가 많아 활용도가 높지 않음 • 취약계층, 노인 등 수혜자와의 관계 형성에 강점 <ul style="list-style-type: none"> - 요양, 돌봄대상자와 비슷한 연령대로 공감대 형성, 유대관계 형성에 유리함. 대상자에게 편안함과 신뢰 전달
경기도 안산시 소재 장애인복지관	<ul style="list-style-type: none"> • 기업 퇴직자 인력 활용이 필요한 파트는 현장 서비스 <ul style="list-style-type: none"> - 우리나라는 장애인 등 활동보조가 필요한 대상에 제공되는 보조인력이 1:1이지만, 유럽의 경우 더 많은 인력이 지원

대상 기관	주요 인터뷰 내용
	<ul style="list-style-type: none"> - 실제로 장애인 프로그램을 진행하려고 해도 장애인 1인당 3명의 활동보조인이 필요 - 청년층이 어려워하는 직무이기도 인력수요가 높은 파트이므로 기업 퇴직자 채용 수요가 많이 발생할 것으로 예상 • 청년층이 잘 할 수 있는 것과 기업 퇴직자가 잘 할 수 있는 것을 구분하여 포커싱 필요 <ul style="list-style-type: none"> - 행정파트는 아무리 대기업 퇴직자라 하더라도 청년층이 훨씬 더 빠르고 효율적으로 진행 가능 - 기업 퇴직자가 인간에 대한 이해나 커뮤니케이션 기술이 뛰어나므로 직접 필드에서 대면하여 이루어지는 서비스 영역의 직무를 담당하는 것이 바람직
경기도 안산시 소재 요양병원	<ul style="list-style-type: none"> • 인간적 유대관계 형성으로 어르신들에게 정서적 안정감 제공 <ul style="list-style-type: none"> - 정서적 유대감 형성 등으로 신뢰와 안정을 바탕으로 한 서비스 제공 가능

다. 기업 퇴직자 사회공헌일자리 매칭을 위한 전제조건과 가능성

기업 퇴직자 전직지원기관들은 공통적으로 기업 퇴직자가 사회서비스 및 사회적경제 영역으로 전직하기 위해서는 이들 영역에 대한 이해와 경험할 수 있는 기회를 마련하고, 적합한 업무를 발굴하고 제시하는 것이 중요하다는 의견을 주었다.

동시에, 기업 퇴직자의 고용 창출을 위해 사회서비스 및 사회적경제 영역의 생태계 성장이 필요하며, 이들 영역의 확장을 위해 공공영역에서 민간영역으로 지원이 확대되어야 한다는 의견도 제시되었다. 이는 기업 퇴직자의 사회서비스 및 사회적경제 영역 전직 활성화 과제에 관한 정성조사 결과와 일치하는 내용으로 기업 퇴직자의 사회공헌일자리 연계를 위해서 우선적으로 기업 퇴직자가 해당 영역을 이해할 수 있도록 경험 기회 제공과 적합한 일자리 발굴이 필요하다는 결론을 내릴 수 있다.

〈표4-45. 기업 퇴직자 사회공헌일자리 매칭 가능성 주요 내용〉

대상 기관	주요 인터뷰 내용
서울시 산하 기업 퇴직자 전직지원기관	<ul style="list-style-type: none"> • 기업 퇴직자의 사회서비스/사회적경제 영역에 대한 관심과 의지가 커지도록 단계별 지원 <ul style="list-style-type: none"> - 기업 퇴직자에게 사회서비스/사회적경제는 낯선 영역으로 처음부터 관심을 가지기는 어려움 - 기관에서는 기본 소양교육과 인턴십을 거쳐 해당 영역과 본인의 재취업 니즈가 맞는지 단계별로 접근 • ‘사회적기업 전문인력 제도’를 활용, 기업 퇴직자를 사회적기업에 매칭시키는 모델은 가능성이 있는 것으로 판단 • 사회서비스 영역에서는 서비스 제공 주체의 역할보다 기관의 구조 관리에 대한 역할이 적합
고용노동부 산하 사회적기업 지원 기관	<ul style="list-style-type: none"> • 사회적기업에서 기업 퇴직자 고용은 고려해보지 않은 이슈 <ul style="list-style-type: none"> - 대다수의 사회적기업에서는 채용 시 기업 퇴직자를 염두하지 않으며, 기업 퇴직자 고용 지원사업을 통해 기업 퇴직자 고용을 고려해 보는 정도의 수준 - 기업 퇴직자라고 특별한 직무를 기대하기 보다는 기존에 필요했던 일반 직무에서 기업 퇴직자 채용 진행
중장년 커리어 전환 지원 사회적기업	<ul style="list-style-type: none"> • 기업 퇴직자 고용 확대를 위한 사회적기업의 성장 필요 <ul style="list-style-type: none"> - 대부분의 사회적기업이 영세한 수준이기 때문에 기업 퇴직자를 고용하는데 부담이 있으며, 정부지원을 받아 고용을 하게 되면 지원 종료 시 인원을 감소해야 하는 문제 존재 - 소셜벤처에서 사회적기업으로 진입을 확대, 사회적경제 생태계를 성장시켜야 새로운 고용이 창출될 수 있으며, 기업 퇴직자에게도 진출할 수 있는 기회 제공 가능
시니어 일자리 연계 지원 사회적기업	<ul style="list-style-type: none"> • 기업 퇴직자에게 적합한 직무가 무엇인지 명확히 제시하는 것이 필요 <ul style="list-style-type: none"> - 기업 퇴직자의 특성과 업무수요를 분석하여 이들에게 적합한 직무를 정립하는 것이 우선 시행되어야 하며, 이를 제시할 수 있어야 사회적경제에 대한 기업 퇴직자의 관심 유도 가능 - 사회적경제에 대한 기업 퇴직자의 이해도를 높이는 것이 필요하며, 이들에 대한 직무교육 제공 중요

사회서비스 및 사회적경제 기관은 기업 퇴직자의 성공적인 일자리 매칭을 위하여 다양한 일자리 개발이 필요할 것으로 보고 있다. 사회공헌일자리 분야로 기업 퇴직자의 전직이 활성화되기 위해서는 해당 일자리에 대한 사회적 편견을 해소해야 하며 해당 일자리는 미래세대의 부담을 경감하는 사회적 기여도가 높은 일자리라는 사회적 인식의 전환이 필요하다고 주장하였다.

또한, 해당 영역으로 진출하고자 하는 기업 퇴직자의 생각의 변화와 교육이 필요함을 강조하기도 하였다. 앞선 기업 퇴직자의 사회서비스 및 사회적경제 영역으로 전직 활성화 과제에 관한 정성조사에서 기업 퇴직자에게 실무 역량 교육과 실습 및 인턴십 등 현장 경험 프로그램 제공이 필요하고, 해당 영역의 일자리 개선 및 적합한 직종/직업 부족을 해결하는 것이 중요 과제라는 결과에서 볼 수 있듯이 기업 퇴직자와 사회공헌일자리 매칭에 있어서 기업 퇴직자 인식개선 및 교육과 적합 일자리 발굴은 필수적인 전제조건으로 작용함을 확인하였다.

〈표4-46. 성공적인 일자리 매칭을 위한 전제 조건 주요 내용〉

대상 기관	주요 인터뷰 내용
서울시 중구 소재 종합사회복지관	<ul style="list-style-type: none"> • 사회서비스 분야의 다양한 일자리 개발 필요 <ul style="list-style-type: none"> - 기업 퇴직자의 다양한 경력 및 경험에 비해 사회서비스 일자리는 한정되어 있어 다양한 직무의 개발 필요 • 기관에게는 인건비 외 다양한 지원이 필요하며, 기업 퇴직자에게는 취업 전 사회서비스 일자리 및 마인드에 대한 교육 필수 <ul style="list-style-type: none"> - 기관의 경우 기업 퇴직자 채용 시 발생하는 기관의 인사·노무 관리 등에 대한 지원이 있어야 참여가 증가할 것 - 기존의 지위에 대한 자부심으로 사회서비스 일자리에 편견을 가지고 있거나, 적응하기 힘들어하는 기업 퇴직자가 많아 사회서비스 일자리에 대한 이해도를 높이고, 기존의 마인드를 변화시킬 수 있는 교육 필요
경기도 안산시 소재 장애인복지관	<ul style="list-style-type: none"> • 기존 사회서비스 시스템에서 벗어난 다양한 일자리 개발 필요 <ul style="list-style-type: none"> - 기존복지관 등 중대형 사회복지시설의 경우 최근에는 사회복지사 등 전문 인력의 인건비가 많이 올라 정부 차원에서 확대 및 규모 확장이 어려울 수 있음 - 사회서비스를 제공하는 사회적기업, 지역공동체 조직 등을 통해 기업 퇴직자 채용을 도모할 수 있음

대상 기관	주요 인터뷰 내용
	<ul style="list-style-type: none"> - 향후 지역공동체 중심의 돌봄체계를 복지부에서 목표로 하고 있기 때문에 이러한 측면에 대한 고려 필요
<p>경기도 안산시 소재 요양병원</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 사회서비스 분야에 대한 사회적 인식 전환 필요 <ul style="list-style-type: none"> - 요양/돌봄분야는 낮은 일자리, 취약계층이 주로 하는 일자리, 3D 업종이라는 사회적 편견 해소 필요 - 기업 퇴직자의 마인드 셋팅과 사회서비스 분야에 대한 교육 필요 • 다양한 근로형태와 지원체계 필요 <ul style="list-style-type: none"> - 기업 퇴직자는 풀타임 보다 다양한 형태의 파트타임 업무가 적합 - 파트타임 형태의 기업 퇴직자 채용이 활성화되려면 4대 보험 등에 있어 국가의 지원이 뒷받침 필요 - 기관 입장에서는 언제 그만둘지 모르는 파트타임 기업 퇴직자를 위해 4대 보험을 가입해줘야 한다는 것이 부담

3) 기업연계 측면 : 기업 차원 전직지원 현황 및 퇴직자 사회공헌 일자리 연계에 대한 인식조사

기업연계 측면에서 기업 차원의 조사는 민간기업 및 공공기관 인사 또는 사회공헌 담당자를 대상으로 앞의 2가지 조사와 동일하게 구조화된 설문지에 의한 정량 조사 파트와 의견을 청취하기 위한 대면 인터뷰 형태의 정성조사 파트로 구분하여 실시하였다.

(1) 조사개요

기업 퇴직자의 전직 현황 파악과 사회공헌일자리 일자리 창출 및 전직 활성화에 대한 정책적 시사점을 도출하기 위한 정량조사는 민간기업 및 공공기관 인사 또는 사회공헌 담당자를 대상으로 구글폼(Google Form)을 활용하여 진행하였다. 정성 조사는 기업 퇴직자의 전직지원서비스 운영 현황과 인식 조사를 바탕으로 사회서비스 및 사회적경제 영역으로의 전직 연계 가능성을 파악하기 위해 민간기업 및 공공기관 인사 또는 사회공헌 담당자들을 대상으로 대면 인터뷰를 통해 진행하였다. 인터뷰는 민간기업 및 공공기관 9개소 담당자를 대상으로 구조화된 항목을 바탕으로 자유롭게 의견을 개진하는 형태로 진행하였다.

〈표4-47. 민간기업 및 공공기관 대상 조사 설계〉

구분	내용	
조사대상	정량조사(설문조사)	정성조사(인터뷰)
	민간기업 및 공공기관 인사/사회공헌 담당자 100명	민간기업 및 공공기관 9개 기관
조사일정	<ul style="list-style-type: none"> • 설문지 및 인터뷰지 개발 등 조사 설계 : 4/9 ~ 5/22 • 조사 설계 내부점검 및 내용 협의 : 5/22 ~ 5/27 • 설문 수행기관 사전협의 및 계약 : 5/27 ~ 6/1 • 온라인 설문(정량조사) 시행 : 6/8 ~ 6/22 • 대상별 인터뷰 (정성조사) 시행 : 5/23 ~ 6/30 	

구분	내용
조사수행	<ul style="list-style-type: none"> • 온라인 설문(정량조사) : 구글폼을 통한 온라인 조사 시행, Raw-Data 취합 분석 진행 (용역사에서 전 과정 수행) • 인터뷰 : 용역사에서 전 과정 수행 <ul style="list-style-type: none"> - 참가자 모집 : 용역사 보유 네트워크 활용
기타	<ul style="list-style-type: none"> • 온라인 설문 시 조사 참가자들이 설문에 충실히 응답할 수 있도록 설문문항을 건너뛸 수 없게 프로그래밍 • 기본적으로 단일 응답 문항으로 구성(일부 복수 응답 허용) • 7점 척도 응답형으로 구성 • 문항별 합계를 100으로 산정하여 결과 제시

조사내용은 민간기업 및 공공기관의 전직지원서비스 제공 현황과 사회공헌일자리(사회서비스 분야 및 사회적경제 분야) 연계 가능성을 중심으로 세부 문항을 개발하였다. 개발된 조사지는 연구진 회의와 서울시 50+재단 등 5060세대 일자리 창출 관련 전문가 자문 및 검증을 거쳐 최종 조사지를 확정하였다. 정량조사와 정성조사 모두 동일한 내용체계로 조사를 진행하였으며, 정성조사에서는 정량조사의 내용을 기본으로 답변의 이유를 구체적으로 프로빙(Probing)하는 과정과 함께 고령자고용법 적용 이후의 변화와 사회공헌 일자리 매칭 가능성에 등에 대한 질문을 추가적으로 실시하였다.

〈표4-48. 민간기업 및 공공기관 대상 조사 주요내용〉

구분	세부내용
전직지원서비스 운영현황	<ul style="list-style-type: none"> • 기업 퇴직(예정)자를 위한 전직지원서비스 운영 여부 • 전직지원서비스 운영 활성화를 위한 전제조건 • 운영하는 세부 프로그램 • 전직지원서비스 미운영 이유
전직지원서비스 인식	<ul style="list-style-type: none"> • 전직지원서비스 제공 필요성에 대한 인식 • 전직지원 필요 프로그램 • 전직지원 의무화에 대한 의견

구분	세부내용
사회서비스 및 사회적경제 분야 전직 연계 가능성	<ul style="list-style-type: none"> 기업 퇴직자 사회적경제/사회서비스 영역 적합 직무 기업 퇴직자 전직 활성화 위한 과제/프로그램/해결 문제
기타 (정성평가 限)	<ul style="list-style-type: none"> 전직지원 프로그램 운영 현황 전직지원 프로그램에 대한 임직원의 니즈 고령자고용법 적용 이후의 변화 기업 퇴직자의 사회공헌일자리 매칭 가능성

(2) 조사결과

① 정량조사

민간기업 및 공공기관 인사 또는 사회공헌 담당자들을 대상으로 기업 퇴직자 전직지원서비스 운영 여부, 전직지원서비스 의무화에 따른 조직 내부의 움직임과 전직지원서비스 활성화를 위해 필요한 사항 등에 대한 내용 등이 포함되었다.

가. 응답기관 일반 특성

본 설문조사에 참여한 민간기업 및 공공기관의 일반적인 특성을 살펴보면, 민간기업 89.3%, 공공기관 10.7%의 분포를 보이며, 조직이 위치한 지역으로 서울 67.9%, 인천/경기 10.7%, 영남권 17.9%, 호남권 3.6%인 것으로 나타났다. 조직이 영위하고 있는 산업으로 제조업 39.3%, 금융·보험업 21.4%, 도·소매업과 전문, 과학 및 기술서비스업, 보건 및 사회복지 서비스업 각각 7.1% 등으로 조사되었으며, 조직의 규모는 전체 종사자 수를 기준으로 99명 이하 39.3%, 100명 ~ 299명 21.4%, 300명 ~ 999명 7.1%, 1,000명 이상 32.1%로 나타났다.

현재 임금피크제를 시행하는지에 대한 질문에 응답기관의 32.1%가 ‘그렇다’, 67.9%가 ‘아니다’라고 답을 하였고, 임금피크제를 시행하는 경우 적용 나이에 대해 평균 56세인 것으로 조사되었다.

〈표4-49. 설문조사 참여 민간기업 및 공공기관의 일반적 특성〉

특성	구분	비율(%)	개소
	전체	100.0	84
조직 구분	민간기업 및 단체	89.3	75
	공기업 및 공공기관	10.7	9
위치 지역	서울	67.9	57
	인천/경기	10.7	9
	광주/전라	3.6	3
	부산/울산/경남	17.9	15
소속 산업	농림어업, 광업	3.6	3
	제조업	39.3	33
	도·소매업	7.1	6
	운수·창고업	3.6	3
	정보통신업	3.6	3
	금융·보험업	21.4	18
	전문, 과학 및 기술 서비스업	7.1	6
	교육서비스업	3.6	3
	보건 및 사회복지 서비스업	7.1	6
	기타(무역업)	3.6	6
조직 규모	99명 이하	39.3	33
	100명 ~ 299명	21.4	18
	300명 ~ 999명	7.1	6
	1,000명 이상	32.1	27
임금피크제 적용 여부	그렇다	32.1	27
	아니다	67.9	57
임금피크제 적용 연령	응답 평균 연령	56세	

나. 전직지원서비스 운영현황

기업 퇴직자를 대상으로 전직지원서비스를 제공하는가에 대한 질문에 현재 운영하고 있다 21.4%, 현재 운영하고 있지 않다 50.0%, 전직지원서비스에 대해 알고 있지 않다 28.6%로 나타났다. 조직별로 민간기업의 경우 20.0%, 공공기관의 경우 33.3%, 지역별로 서울 26.3%, 영남권 20.0%, 조직 규모별로 100명 ~ 200명 16.7%, 300명 ~ 999명 50.0%, 1,000명 이상 44.4%가 전직지원서비스를 운영하고 있는 것으로 나타나 조직의 규모가 전직지원서비스 운영에 중요한 요소로 작용하고 있는 것으로 확인되었다. 이는 전직지원서비스 의무화 이전부터 일부 대기업들이 임직원들을 대상으로 전직지원서비스를 시행한 것에 따른 결과로 풀이된다.

〈표4-50. 전직지원서비스 운영 여부〉

특성	구분	운영 여부(%)			합계	
		운영	미운영	모름	%	개소
	전체	21.4	50.0	28.6	100.0	84
조직 구분	민간기업 및 단체	20.0	52.0	28.0	100.0	75
	공기업 및 공공기관	33.3	33.3	33.3	100.0	9
위치 지역	서울	26.3	47.4	26.3	100.0	57
	인천/경기		66.7	33.3	100.0	9
	광주/전라		100.0		100.0	3
	부산/울산/경남	20.0	40.0	40.0	100.0	15
조직 규모	99명 이하		81.8	18.2	100.0	33
	100명 ~ 299명	16.7	33.3	50.0	100.0	18
	300명 ~ 999명	50.0	50.0		100.0	6
	1,000명 이상	44.4	22.2	33.4	100.0	27

현재 전직지원서비스를 운영하고 있다고 응답한 민간기업 및 공공기관을 대상으로 전직지원서비스 운영 현황과 프로그램에 대해 설문을 실시하였다. 전직지원서비스를 운영하게 된 주요 이유에 대해 66.7%가 장기 근속자 및 퇴직예정자에 대한 조직의 보상차원에서 운영한다고 응답하였으며, 전직지원서비스 운영 형태에 대해 66.7%의 조직에서 자체적으로 운영하는 것으로 나타났다.

과반수의 조직이 당사자에게 퇴직 전 6개월 이상부터 전직지원서비스를 제공하고 있으며, 제공하는 프로그램으로는 주로 생애설계, 재취업 및 일자리 알선, 개인상담 및 컨설팅, 정보제공으로 확인되었다. 전직지원서비스 운영에 있어 적합한 프로그램 수립이 필요하다는 의견이 응답의 절반을 차지하였다.

〈표4-51. 전직지원서비스 운영 현황〉

문항	구분	합계	
		%	개소
	전체	100.0	18
운영 이유	조직 사정 상 상시적인 전직이 필요해서	33.3	6
	장기 근속자 및 퇴직예정자에 대한 조직의 보상 차원에서	66.7	12
운영 형태	조직 자체적으로 운영	66.6	12
	재취업/교육 전문기관 연계 운영	16.7	3
	금융기관 연계 운영	16.7	3
제공 시기	퇴직 1년 전	33.3	6
	퇴직 6개월 전	33.3	6
	퇴직 3개월 전	16.7	3
	상시	16.7	3
제공 프로그램 (복수응답)	생애설계	66.7	12
	개인상담 및 컨설팅	50.0	9
	정보제공	50.0	9
	교육 및 훈련	33.3	6
	재취업 및 일자리 알선	66.7	12

문항	구분	합계	
		%	개소
	창업지원	16.7	3
	인적 네트워크 형성	16.7	3
운영에 있어 필요한 점	적합한 프로그램 수립	50.0	9
	충분한 자원 확보	16.7	3
	경영진의 공감대 형성	16.7	3
	현업부서 또는 노사 간 협조	16.7	3

전직지원서비스를 운영하지 않는 조직은 전직지원서비스 시행에 대한 비용 부담(28.6%), 조직 내 전직지원서비스 대상자 부재(21.4%), 경영진의 전직지원서비스에 대한 투자인식 및 의지 부족(14.3%), 조직 구성원들의 전직지원서비스에 대한 관심 부족(14.3%) 등의 순으로 운영하지 않는 이유를 제시하였다.

〈표4-52. 전직지원서비스를 운영하지 않는 이유〉

문항	구분	합계	
		%	개소
	전체	100.0	42
운영하지 않는 이유	전직지원서비스 운영비용에 대한 부담	28.6	12
	전직지원 프로그램 개발 및 운영에 대한 전문가 또는 전문지식 부족	7.1	3
	경영진의 전직지원서비스에 대한 투자인식 및 의지 부족	14.3	6
	조직 구성원들의 전직지원서비스에 대한 관심 부족	14.3	6
	조직 내 전직지원서비스 대상자 부재	21.4	9
	정부 또는 공공기관의 전직지원서비스에 대한 지원 미비	7.1	3
	전직지원서비스 시행을 위한 조직 내 업무 여력 부재	7.1	3

다. 전직지원서비스에 대한 인식

2019년 4월 고령자고용법 개정에 따라 2020년 5월부터 고용보험 피보험자 수 1,000명 이상 사업장을 대상으로 1년 이상 재직한 50세 이상의 근로자가 비자발적인 이유로 이직할 시 진로설계, 취업알선, 재취업 또는 창업교육 등을 의무적으로 제공하도록 하는 전직(재취업)지원서비스 의무화 시행이 확정되었다. 이에 따라 설문에 참여한 민간기업 및 공공기관을 대상으로 전직지원서비스 의무화에 대한 인식과 조직 내부의 준비 상황 등에 대한 내용으로 설문을 시행하였다.

〈표4-53. 전직지원서비스 의무화 인지 여부〉

특성	구분	인지 여부(%)		합계	
		모름	알고있지만 세부내용은 모름	%	개소
	전체	42.9	57.1	100.0	84
조직 구분	민간기업 및 단체	44.0	56.0	100.0	75
	공기업 및 공공기관	33.3	66.7	100.0	9
위치 지역	서울	31.6	68.4	100.0	57
	인천/경기	66.7	33.3	100.0	9
	광주/전라		100.0	100.0	3
	부산/울산/경남	80.0	20.0	100.0	15
조직 규모	99명 이하	45.5	54.5	100.0	33
	100명 ~ 299명	50.0	50.0	100.0	18
	300명 ~ 999명		100.0	100.0	6
	1,000명 이상	44.4	55.6	100.0	27

설문참여 조직의 과반수 이상은 전직지원서비스 의무화에 대해 알고 있지만 세부적인 내용은 모른다고 응답하였으며, 민간기업 보다 공기업 및 공공기관의 전직 지원 의무화에 대한 인지율이 높았고 조직 규모가 300명~999명 사이인 기업에서 인지율이 제일 높았다. 알고 있다고 응답한 조직 내부의 대응 차원은 ‘전혀 이슈화

되지 않고 있다.’(43.8%), ‘퇴직예정자만 필요성을 인식하고 있다.’(31.3%) 등의 순으로 높게 제시되었다. 이는 아직까지 전직지원서비스 의무화가 실행된 기간이 짧기 때문에 풀이되지만, 향후 의무화가 확대되는 것에 대비하여 정부와 각 조직에서 이에 대한 홍보와 정책적인 지원을 시행하는 것이 필요하다.

〈표4-54. 전직지원서비스 의무화에 따른 조직의 대응〉

문항	구분	합계	
		%	개소
	전체	100.0	48
조직 내부의 움직임	전혀 이슈화 되지 않고 있다.	43.8	21
	퇴직예정자만 필요성을 인식하고 있다.	31.3	15
	모든 임직원이 필요성을 인식하고 있다.	18.8	9
	외부 기관에 상담 또는 문의를 하고 있다.	6.3	3

전직지원서비스 필요 여부에 대해 응답 조직의 절반 가까이 ‘그렇다’(46.4%)라는 의견을 나타내었으며, 민간기업 및 단체(40%) 보다 공기업 및 공공기관(100%)에서 필요성을 더 중요하게 인식하고 있는 것으로 나타났다.

〈표4-55. 전직지원서비스 필요성〉

특성	구분	필요 여부(%)					합계	
		아니다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	Top1 + Top2	%	개소
	전체	17.9	35.7	32.1	14.3	46.4	100.0	84
조직 구분	민간기업 및 단체	20.0	40.0	32.0	8.0	40.0	100.0	75
	공기업 및 공공기관			33.3	66.7	100	100.0	9
위치 지역	서울	15.8	36.8	31.6	15.8	47.4	100.0	57
	인천/경기	66.7	33.3			-	100.0	9
	광주/전라				100	100	100.0	3
	부산/울산/경남		40.0	60.0		60.0	100.0	15

특성	구분	필요 여부(%)					합계	
		아니다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	Top1 + Top2	%	개소
조직 규모	99명 이하	27.3	45.5	18.2	9.1	27.3	100.0	33
	100명 ~ 299명		50.0	16.7	33.3	50.0	100.0	18
	300명 ~ 999명		100			-	100.0	6
	1,000명 이상	22.2		66.7	11.1	77.8	100.0	27

전직지원서비스 의무화에 대비하여 조직에서 필요한 프로그램으로 재취업 및 일자리 알선(39.3%)이 우선적으로 선택되었다. 전직지원서비스 의무화 대비에 있어서 어려운 점으로 전직지원 프로그램 개발 및 운영에 대한 전문가 또는 전문지식 부족(32.1%), 전직지원서비스 운영비용 부담(28.6%) 등이 선택되었다.

〈표4-56. 전직지원서비스 의무화 대응〉

문항	구분	합계	
		%	개소
	전체	100.0	84
조직 내 필요 프로그램	생애설계	10.7	9
	개인상담 및 컨설팅	17.9	15
	정보제공	17.9	15
	교육 및 훈련	10.7	9
	재취업 및 일자리 알선	39.3	33
	창업지원	3.6	3
의무화 대비 어려운 점	전직지원서비스 운영비용에 대한 부담	28.6	24
	전직지원 프로그램 개발 및 운영에 대한 전문가 또는 전문지식 부족	32.1	27
	조직 요구에 부합하는 외부 전직지원 프로그램 부재	10.7	9
	경영진의 전직지원서비스에 대한 투자인식 및 의지 부족	10.7	9
	조직 내 전직지원서비스 대상자 부재	10.7	9
	정부 또는 공공기관의 전직지원서비스에 대한 지원 미비	7.1	6
	경영진의 전직지원서비스에 대한 투자인식 및 의지 부족	10.7	9

전직지원서비스 활성화를 위한 정부의 지원 방안에 대하여 취업능력 향상을 위한 서비스 확대와 온라인 전직지원서비스 플랫폼 개발, 생애경력설계 서비스 확대 등의 순으로 필요한 것으로 나타났으며, 앞에서 제시된 전직지원서비스 의무화 대비에 있어 어려운 점과 상호 일치하는 정도가 높은 것으로 확인된다. 내실 있는 전직지원서비스의 확대를 위하여 정부 차원에서 전문가 양성, 비용 보조, 전국민 대상 홍보 등에 관한 구체적인 지원책 마련이 필요하다.

〈표4-57. 전직지원서비스 활성화를 위한 정부 지원 필요도〉

문항	구분	필요도		
		100점 만점		
		전체	민간기업 및 단체	공기업 및 공공기관
전체 평균		74.3	75.7	65.7
정부 지원 방안	생애경력설계 서비스 확대	75.7	80.0	47.1
	취업능력 향상을 위한 서비스 확대	78.6	80.0	67.1
	재취업 알선지원 서비스 확대	75.7	77.1	67.1
	전직지원서비스에 소요되는 교육비용 지원	74.3	74.3	67.1
	전직지원서비스 프로그램 홍보	70.0	70.0	67.1
	전직지원서비스 의무화 대상 확대	74.3	74.3	71.4
	전직지원서비스 전문 기관 및 전문가 육성	74.3	74.3	67.1
	온라인 전직지원서비스 플랫폼 개발	77.1	78.6	71.4

라. 사회서비스 및 사회적경제로의 전직지원에 대한 인식

본 연구 주제인 기업 퇴직자 사회공헌일자리 연계에 관한 설문내용으로 민간기업 및 공공기관의 사회서비스 및 사회적경제에 대한 인식 여부와 기업 퇴직자들이 이들 영역으로 전직하는 것에 대해 타당한 지원 여부를 확인하기 위해 시행하였다. 사회서비스 및 사회적경제 영역에 대해 응답 조직들의 28.6%가 임직원들이 관심을 갖고 있다고 응답 하였다.

〈표4-58. 사회서비스 및 사회적경제 영역에 대한 임직원 관심 수준〉

특성	구분	관심 수준(%)						합계 개소
		전혀 관심 없다	관심 없다	보통 이다	관심 있다	매우 관심 있다	Top1 + Top2	
전체		10.7	21.4	39.3	21.4	7.2	28.6	84
조직 구분	민간기업 및 단체	8.0	24.0	40.0	24.0	4.0	28	75
	공기업 및 공공기관	33.3		33.3		33.3	33.3	9
위치 지역	서울	10.5	26.3	36.8	21.1	5.3	26.4	57
	인천/경기		33.3	66.7				9
	광주/전라				100.0		100	3
	부산/울산/경남	20.0		40.0	20.0	20.0	40	15
조직 규모	99명 이하	18.2	27.3	18.2	36.4		36.4	33
	100명 ~ 299명	16.7	16.7	33.3		33.3	33.3	18
	300명 ~ 999명		50.0	50.0				6
	1,000명 이상		11.1	66.7	22.2		22.2	27

임금피크제를 시행하고 있는 조직의 경우 70% 이상이 임금피크제 대상 인원에
 게 사회서비스 및 사회적경제 영역으로 전직지원서비스를 제공하는 것에 대해 적
 절하다는 의견을 제시하였다.

〈표4-59. 임금피크제 인원 사회서비스/사회적경제로의 전직지원에 대한 의견〉

문항	구분	응답자	
		%	개소
	전체	100.0	27
응답자 의견	매우 부적절하다.		
	부적절하다.		
	보통이다.	22.2	6
	적절하다.	66.7	18
	매우 적절하다.	11.1	3

사회서비스 및 사회적경제 영역으로 전직지원서비스를 제공할 때 퇴직 또는 퇴직예정자들이 전직분야 선택 시 고려할 사항으로 전직하는 분야 또는 기관의 임금 수준 및 복리후생과 근로 가능 연령을 우선적으로 고려할 것이라는 응답이 나타났으며, 이는 앞서 제시한 기존 연구의 내용인 기업 퇴직자가 소득과 건강 등을 위해 지속적인 근로의지를 가지고 있는 것을 나타내는 사례로 적용할 수 있다.

〈표4-60. 전직분야 선택 시 해당 사항들에 대한 고려 정도〉

문항	구분	고려 정도		
		100점 만점		
		전체	민간기업 및단체	공기업 및공공기관
	전체 평균	71.4	78.6	71.4
전직분야 선택 시 고려사항	현재 수행하고 있는 직무와의 유사성	78.6	80.0	71.4
	새로운 업무 숙달을 위해 필요한 교육 및 기간	77.1	77.1	71.4
	전직하는 분야 또는 기관에 대한 본인의 관심도	78.6	80.0	71.4
	전직하는 분야 또는 기관의 임금 수준 및 복리후생	80.0	81.4	67.1
	전직하는 분야 또는 기관의 근로 가능 연령	80.0	80.0	71.4
	전직하는 분야 또는 기관의 근무환경 및 출퇴근 거리	77.1	77.1	71.4
	전직하는 분야 또는 기관의 동료 또는 상사관계	71.4	71.4	71.4

퇴직 또는 퇴직예정자들이 사회서비스 및 사회적경제 영역으로 전직할 때 세부 진출 분야에 대한 선호도에 대해서 기업 퇴직자 당사자 지원과 전문성 활용 서비스 분야가 다른 분야에 비해 높게 나타났다. 이는 민간기업 및 공공기관 담당자가 기업 퇴직자가 해당 영역으로 진출할 때 그들의 경력과 전문지식, 역량, 노하우 등을 활용할 수 있고, 당사자 세대의 눈높이에 맞는 서비스를 제공할 수 있는 분야를 선호한다고 생각하는 것이라 판단된다.

〈표4-61. 사회서비스 및 사회적경제 영역 진출 시 세부분야 선호도〉

문항	구분	선호도		
		100점 만점		
		전체	민간기업 및단체	공기업 및공공기관
전체 평균		68.6	70.0	55.7
영역 내 세부 분야	지역 정책 조력(취약계층 대상 복지, 주거 등 지원 활동)	64.3	64.3	61.4
	지역 공동체 지원(지역 자원조사 및 환경 돌봄)	65.7	67.1	61.4
	세대통합 지원(아동, 청소년, 어르신과의 소통 및 돌봄)	65.7	67.1	57.1
	기업 퇴직자당사자 지원 (기업 퇴직자상담 교육 일자리 조직화 등 지원)	77.1	80.0	57.1
	전문 사회서비스 활동(요양보호사, 방문돌봄 전문가 등)	61.4	64.3	38.6
	전문성 활용 서비스(소상공인 및 중소기업 컨설팅 등)	72.9	74.3	57.1
	전사회적 기업, 협동조합, 마을기업 등 창업 또는 취업	67.1	68.6	52.9

사회서비스 및 사회적경제 영역으로 기업 퇴직자의 전직을 위해서 필요한 프로그램으로 실무 역량 교육의 비중이 높게 나타났으며, 현장경험(실습 및 인턴십)이 다음으로 나타났다. 이는 앞선 기업 퇴직자 대상 설문조사 결과와 유사하며, 민간기업 및 공공단체의 담당자들 역시 기업 퇴직자가 새로운 분야로 진출할 때 실무 처리 능력을 증진하는 것과 전직 전 진출 분야에 대한 경험 및 적응 기간이 필요하다는 의견을 제시한 것으로 분석된다.

〈표4-62. 사회서비스 및 사회적경제 영역으로 전직 시 필요한 프로그램〉

특성	구분	필요한 프로그램(%)					합계	
		진출 영역 교육	실무 역량 교육	인식 전환	현장 경험	소통 기술	%	개소
전체		14.3	46.4	10.7	21.4	7.1	100.0	84
조직 구분	민간기업 및 단체	12.0	48.0	8.0	24.0	8.0	100.0	75
	공기업 및 공공기관	33.3	33.3	33.3			100.0	9
위치 지역	서울	15.8	47.4	10.5	21.1	5.3	100.0	57
	인천/경기		33.3		66.7		100.0	9
	광주/전라		100.0				100.0	3
	부산/울산/경남	20.0	40.0	20.0		20.0	100.0	15
조직 규모	99명 이하		54.5	18.2	27.3		100.0	33
	100명 ~ 299명	33.3	16.7	16.7	16.7	16.7	100.0	18
	300명 ~ 999명		100.0				100.0	6
	1,000명 이상	22.2	44.4		22.2	11.1	100.0	27

사회서비스 및 사회적경제 영역으로 기업 퇴직자의 전직지원서비스를 활성화하기 위해 반드시 해결해야 할 문제로서 적합한 직종과 직업이 부족하다는 의견이 과반수로 나타났으며, 그리고 정부의 체계적 지원 미비와 영역 내 일자리 환경 개선이 그 다음으로 지목되었다.

〈표4-63. 사회서비스 및 사회적경제 영역 전직 활성화를 위한 해결과제〉

문항	구분	합계	
		%	개소
전체		100.0	84
전직 활성화 위한	정부의 체계적 지원 미비	46.4	39
	저임금 일자리	39.3	33
	열악한 근무환경	39.3	33

해결 문제 (복수응답)	적합한 직종/직업 부족	50.0	42
	사회적 편견	17.9	15
	기업 퇴직자 재교육 부족	28.6	24
	기업 퇴직자의 이해 부족	28.6	24
	전문 지원 서비스 부족	10.7	9

② 정성조사

본 인터뷰에 참여한 조직의 현황은 다음과 같다. 개인정보보호법에 의거하여 조직과 담당자의 구체적인 정보를 기재하지 않는 대신, 조직의 특성을 기재하여 본 인터뷰에 대한 참여 조직의 적합성을 제고하려 한다.

〈표4-64. 민간기업 및 공공기관 인터뷰 참여 조직 현황〉

구분	대상 기관	직위	성명
민간기업 및 공공기관	대기업 금융계열사 경력컨설팅 센터	센터장	이○○
	보건복지부 산하 공공기관	팀장	최○○
	대기업 그룹 사회공헌센터	상무	이○○
	대기업 통신 계열사	매니저	최○○
	대기업 통신 계열사	매니저	정○○
	금융위원회 산하 공공기관	실장	윤○○
	행정안전부 산하 공공기관	대리	이○○
	문화체육관광부 산하 공공기관	부장	안○○
	인천국제공항공사	팀장	이○○
	대기업 금융계열사	실명 비공개 요청	
	대기업 건설계열사	실명 비공개 요청	

가. 퇴직 지원 프로그램 운영 현황

인터뷰에 참여한 대다수의 기관에서 퇴직예정자들을 대상으로 퇴직 지원 프로그램을 운영하고 있으며, 참여 시기는 기관마다 상이하지만 대개 퇴직 1 ~ 2년 전부터 프로그램 참여 희망자를 중심으로 시행하고 있다. 프로그램 참여자들이 재취업 또는 창업 등 퇴직 후 안정적인 삶을 영위할 수 있도록 별도의 기간과 비용을 지원하고 있다. 이들 기관의 퇴직 지원 프로그램의 특징은 기관 내 자체적으로 프로그램을 운영하기보다 대상자들이 외부 기관의 프로그램에 참여하면, 일정 기간 동안 비용을 지원하는 형태로 운영하고 있다는 것이다.

아직 국내에 전직지원서비스가 활성화되지 않아 조직 내 이를 운영할 수 있는 전문 인력의 부족으로 퇴직 대상자들이 외부 기관 프로그램에 참여하는 것을 지원하는 형태로 운영하지만, 향후 전직지원서비스가 활성화되면 기관 내에서 자체적으로 프로그램을 운영할 것으로 예상된다.

〈표4-65. 퇴직 지원 프로그램 운영 현황 주요 내용〉

대상 기관	주요 인터뷰 내용
대기업 금융계열사 경력컨설팅 센터	<ul style="list-style-type: none"> 재직 중인 중장년 임직원 대상 생애 커리어 컨설팅 사업 추진 <ul style="list-style-type: none"> - 퇴직자 또는 퇴직예정자 대상 지원 프로그램 별도 운영 - 연간 평균 75건의 일자리 매칭 'Half and Half' 제도 도입 예정 <ul style="list-style-type: none"> - 임금피크 잔여기간의 50%는 자유출근 및 연봉 50% 적용 - 이 기간 내 타사 임직원 겸직 가능
보건복지부 산하 공공기관	<ul style="list-style-type: none"> 임금피크제 인력 대상 '퇴직인력지원센터' 프로젝트 진행 <ul style="list-style-type: none"> - 임금피크제 대상 임직원을 인력풀(Pool)로 등록 - 전직관련 정보 제공 수준 퇴직 1년 전 임직원 대상 '공로연수제' 시행 <ul style="list-style-type: none"> - 1년 간 출근 없이 제 2의 인생 설계할 수 있도록 지원
대기업 통신 계열사	<ul style="list-style-type: none"> 정년 퇴직 예정 임직원 대상 '넥스트커리어' 운영 <ul style="list-style-type: none"> - 만 50세~55세 지원 가능 - 유급 휴직 최대 2년 제공(통상임금 50%, 교육비 300만원 한도 지원) - 1년 경과 시 복직 또는 1년 추가 선택 가능 - 2년 만기 시점에 창업/전직 선택 시 퇴직금 외 5,000만원 추가 지급
금융위원회 산하	<ul style="list-style-type: none"> 퇴직 3년 전부터 전직지원 프로그램 지원

대상 기관	주요 인터뷰 내용
공공기관	<ul style="list-style-type: none"> - 전직지원 위한 교육비 개인별 지원 - 프로그램에 관심 있는 임직원 대상 개별적 진행 • 금융교육센터에서 일부 퇴직자 수용 - 사회공헌 프로그램으로 진행 중인 금융교육센터의 강사로 퇴직자 및 퇴직예정자 일부 채용
행정안전부 산하 공공기관	<ul style="list-style-type: none"> • 퇴직 직전 년도부터 전직지원 교육비 지원 - 전직지원 위한 교육비 개인별 지원 - 공식적은 아니지만 외부 인턴십도 가능
문화체육관광부 산하 공공기관	<ul style="list-style-type: none"> • 정년 퇴직 1년 앞둔 퇴직예정자 대상 교육 실시 - 퇴직 전 1년 간 본인이 희망하는 교육 수강(미출근) - 인당 교육비 한도 600만원으로 참여율 100%
대기업 금융계열사	<ul style="list-style-type: none"> • 만 55세 시점 퇴직 예정인원 대상 3개월 교육비 지원 - 신청자 대상 월 30만원 한도 내에서 총 3개월 지원 - 별도의 협력기관 없이 근로자 재취업 인증기관으로 확인된 곳이면 모두 승인 가능

나. 퇴직 지원 프로그램에 대한 임직원의 니즈

퇴직 지원 프로그램에 대한 기관 임직원들의 니즈는 존재하는 것으로 확인되었다. 기관 마다 약간의 차이는 있지만, 대부분의 인터뷰 대상 기관 임직원들은 퇴직 후 재취업을 원하고 있는데 이는 기업 퇴직자가 전직에 있어서 경제적인 요소를 중요하게 고려하는 것에 기인한다고 볼 수 있다.

하지만 퇴직 대상자 중에 사회적으로 의미 있는 일을 하고 싶어 하는 인원도 있음에 따라 이러한 인원들을 중심으로 사회공헌일자리에 대한 수요가 있을 것으로 예상된다. 앞선 설문조사에서 임금피크제 대상 인원에게 사회서비스 및 사회적경제 영역으로 전직지원서비스를 제공하는 것에 대한 적합성을 묻는 항목에 기업 퇴직자와 민간기업 및 공공기관 담당자 모두 적절하다는 의견이 있어 사회공헌일자리 전직지원서비스 도입에 대한 현실적인 검토가 필요하다.

〈표4-66. 퇴직 지원 프로그램에 대한 임직원 니즈 주요 내용〉

대상 기관	주요 인터뷰 내용
대기업 금융계열사 경력컨설팅 센터	<ul style="list-style-type: none"> • 생계를 위한 일자리 보다는 사회참여에 대한 의지가 높은 편 <ul style="list-style-type: none"> - 자사 기업 퇴직자의 경우 생계형 일자리에 대한 니즈는 거의 없는 편이며, 사회참여에 대한 의지가 높은 경향
보건복지부 산하 공공기관	<ul style="list-style-type: none"> • 비슷한 업무로 이직 및 재취업이 높은 편 <ul style="list-style-type: none"> - 대부분 유사 공공기관의 민원상담사, 기간제 보조인력 등 유사 직무로 이직을 희망하는 경향 • 교육 프로그램에 대한 높은 참여 의지 <ul style="list-style-type: none"> - 임금피크제 대상이 되면 근로시간이 단축되기 때문에 교육을 받거나 생산적인 활동을 하고자 하는 경향
대기업 사회공헌센터	<ul style="list-style-type: none"> • 희망자에 한해 전직지원교육 참가 가능하지만 많지 않은 상황 <ul style="list-style-type: none"> - 퇴직 2년전부터 희망자 대상으로 교육을 시행하지만, 조직 내 전반적으로 임직원 관심도 낮은 수준
대기업 통신 계열사	<ul style="list-style-type: none"> • 시행 초기 단계여서 아직 임직원 니즈 파악 어려움 <ul style="list-style-type: none"> - 퇴직 지원 프로그램이 시행 초기여서 효과성 및 예비자 파악이 어려운 상황 - 젊은 임직원들은 무관심하고, 해당 연령대의 임직원들은 다양한 입장을 보유
금융위원회 산하 공공기관	<ul style="list-style-type: none"> • 전직지원 교육 프로그램과 사회공헌형 일자리에 대한 니즈 존재 <ul style="list-style-type: none"> - 전직지원금만 있는 상황이라 교육 프로그램에 대한 니즈가 있을 것으로 판단 - 대상자 대부분이 고연봉자로 일부는 사회적으로 의미 있는 일을 하고 싶어 하는 인원도 있을 것으로 예상
행정안전부 산하 공공기관	<ul style="list-style-type: none"> • 퇴직 후 사회적 기여를 하는 활동을 원하는 인원 존재 예상 <ul style="list-style-type: none"> - 대부분의 퇴직자가 생계형보다 사회활동 수단으로 일자리를 원할 것으로 판단 - 지금의 사회서비스 분야(돌봄, 요양 등)의 업무를 원하지 않을 것이기 때문에 적합한 직무개발 및 교육진행 필요

대상 기관	주요 인터뷰 내용
문화체육관광부 산하 공공기관	<ul style="list-style-type: none"> • 은퇴 후 제 2의 일자리 선호 형태는 재취업, 귀농귀촌 <ul style="list-style-type: none"> - 실제 50세 이상 퇴직자들의 퇴직 이후 커리어는 재취업이 가장 많으며, 완전은퇴 및 창업도 일부 존재 • 창업 교육 프로그램 및 유관 기관 재취업 매칭 프로그램 필요 <ul style="list-style-type: none"> - 유사 기관으로의 매칭 지원 필요
대기업 금융계열사	<ul style="list-style-type: none"> • 재취업 교육에 대한 니즈가 있으나, 정확한 파악 어려움 <ul style="list-style-type: none"> - 퇴직 예정자 교육 프로그램 참여율을 보면 재취업 교육에 대한 니즈는 있지만 구체적인 조사를 시행한 적이 없어 정확한 파악 불가

다. 고령자고용법 적용 이후의 변화

2020년 5월부터 고용보험 피보험자 수 1,000명 이상 사업장을 대상으로 전직지원서비스 의무화를 골자로 하는 고령자고용법 적용 이후에 각 기관의 변화에 대해 이미 퇴직 지원 서비스를 시행하고 있는 기관은 큰 변화가 없는 것으로 나타났다. 법령 시행 전 선제적으로 대응하여 서비스를 시행하고 있기 때문에 일부에서는 다른 기관에서 벤치마킹 문의가 들어오고 있음을 확인하였다. 하지만 정부의 서비스 운영 매뉴얼이 구체적이지 않다는 지적이 있어 서비스 활성화를 위해 구체적인 매뉴얼 마련이 필요하다.

〈표4-67. 고령자고용법 적용 이후의 변화 주요 내용〉

대상 기관	주요 인터뷰 내용
대기업 금융계열사 경력컨설팅 센터	<ul style="list-style-type: none"> • 대기업의 경우 커리어컨설팅 센터와 같은 지원기관 설립 문의 증대 <ul style="list-style-type: none"> - 자사의 경우 이미 법 기준을 넘어 진행하고 있기 때문에 큰 변화는 없음 - 미시행에 따른 패널티가 없지만, 대기업의 경우 평판을 고려해 자사의 센터와 같은 기관을 설립하고자 벤치마킹 문의증가 중

대상 기관	주요 인터뷰 내용
대기업 통신 계열사	<ul style="list-style-type: none"> • 선제적 대응으로 법 적용 이후 변화 없음 <ul style="list-style-type: none"> - 작년부터 선제적으로 제도를 운영해 큰 변화 없음 - 정부에서 제공한 ‘사업주의 재취업서비스 운영 매뉴얼’이 구체적이지 않은 측면 있음

라. 기업 퇴직자의 사회공헌일자리 매칭 가능성

인터뷰 참여 기관들은 임직원들이 사회공헌일자리에 진출하는 것에 대해 상반된 의견을 가지고 있는 것으로 확인되었다. 사회공헌일자리에 대한 잠재적인 수요가 있어 일자리 직무에 대한 구체화 및 다양화가 필요하며, 사회공헌일자리 활성화를 위한 정부 주도의 효율적 시행이 중요하다는 의견이 있는 반면, 기관 내부 사정이나 사회공헌일자리에 대한 관심과 인지도가 낮아 이 분야로 임직원들의 커리어 전환의 가능성이 낮다고 보는 의견도 존재했다.

이는 아직까지 사회서비스 및 사회적경제 영역에 대한 인지도가 낮고 이들 영역 일자리에 대한 편견이 존재하고 있어 기관 임직원들이 전직하는 것에 대해 부정적인 시각이 있는 것으로 판단된다. 향후 사회공헌일자리의 활성화를 위해 기업 퇴직자를 비롯한 기관 퇴직자들에게 적합한 일자리 발굴과 일자리 품질 개선이 필요하다. 그리고 사회공헌 예산으로 퇴직자 전직지원을 하는 것에 부담을 가지는 측면이 있기 때문에 기관에 부담을 주지 않는 차원에서 사회공헌일자리 전직지원서비스 전달 체계를 동시에 수립해야한다.

〈표4-68. 기업 퇴직자 사회공헌일자리 매칭 가능성 주요 내용〉

대상 기관	주요 인터뷰 내용
대기업 금융계열사 경력컨설팅 센터	<ul style="list-style-type: none"> • 사회공헌일자리의 직무를 구체화, 다양화시키는 것이 중요 <ul style="list-style-type: none"> - 사회공헌일자리에 대한 수요가 높지는 않으나 분명히 존재 - 교육과 정보제공, 구체적인 직무제시를 통해 커리어 전환 가능 분야 중 고려될 수 있는 하나의 영역으로 안착시키는 것이 중요

대상 기관	주요 인터뷰 내용
보건복지부 산하 공공기관	<ul style="list-style-type: none"> • 사회공헌일자리에 대한 잠재적 수요는 많으며, 정부 주도의 효율적 시행 중요 <ul style="list-style-type: none"> - 퇴직임직원은 오랜 시간 유지해 온 규칙적인 생활을 지속하려는 의지가 매우 강하며, 일자리의 임금, 전문성과 관련 없이 기본적으로 사회참여에 대한 니즈 존재 - 정부의 적극적인 주도 아래 일괄적으로 시행한다면 더욱 활성화 될 것으로 예상
대기업 사회공헌센터	<ul style="list-style-type: none"> • HR 측면에서 전직지원 확대 등을 통한 매칭 부정적 <ul style="list-style-type: none"> - 코로나 등으로 회사 경영환경이 좋지 않으므로 회사 차원에서도 기존 전직교육 이외의 지원이 어려운 상황 - 기존 교육지원으로도 고령자고용법에 저촉되지 않으므로 확대할 필요 없음 • 사회공헌 측면에서도 자사 퇴직자를 지원하는 사업 불가능 <ul style="list-style-type: none"> - 내부직원들의 퇴직 이후를 고려한 사업 추진은 사회적인 지탄을 받을 가능성 존재 - 내부적으로도 많은 연봉을 받는 대기업 직원들의 퇴사 이후까지 생각한다는 것에 내부적 합의를 끌어내기 어려움 - 사회적경제나 사회서비스 분야를 지원함으로써 기업 퇴직자의 일자리를 매칭할 수 있겠으나, 지원을 통한 사업성과 관리 등 한계가 있고 사업 목적성이 불명확
대기업 통신 계열사	<ul style="list-style-type: none"> • 사회공헌 영역에 대한 경험을 제공하기 위한 토대 마련 필요 <ul style="list-style-type: none"> - 그룹 전반적으로 타 그룹에 비해 사회공헌 영역에 관심이 많은 편이라고 생각 - 실질적으로 내부 임직원들이 사회공헌 관련 활동에 참여하는 기회는 적으며, 은퇴 이후 사회봉사/사회서비스 분야에 대한 경험을 할 수 있는 기회를 제공한다면 가능성 존재
금융위원회 산하 공공기관	<ul style="list-style-type: none"> • 전직지원 교육 프로그램에 대한 수요 존재 <ul style="list-style-type: none"> - 금융업계는 퇴직 후 정말 갈 곳이 없어 전직교육을 통한 미래설계가 필요 - 금융업과 연계된 사회공헌형 직무를 개발하여 이와 관련된 교육 진행 희망

대상 기관	주요 인터뷰 내용
	<ul style="list-style-type: none"> • 사회공헌과의 연계보다는 HR 분야를 통한 교육비 지원이 현실적으로 타당한 방법 <ul style="list-style-type: none"> - 교육비 지원이 있으므로 교육연계를 통한 교육비를 지원하고, 이를 기금화하여 사회적경제나 사회서비스 분야 일자리 창출로 귀결되는 방향이 내부적 행정처리 수월 - 교육지원과 재취업의 성공사례가 도출된다면 내부적으로 보다 탄력을 받을 수 있는 기회 존재
행정안전부 산하 공공기관	<ul style="list-style-type: none"> • 전직지원 교육의 일환으로 추진 가능하며 매력적 프로그램 필요 <ul style="list-style-type: none"> - 인당 300~500만원 지원되는 전직지원 교육비를 내부 논의를 거쳐 외부기관 연계교육으로 변경 가능 - 교육희망자가 매력적으로 보일 수 직무, 교육 및 훈련 프로그램, 특히 인턴십 등이 필요 • 교육비 지원이 사회공헌형 일자리 생태계에 들어가는 형태로 모델링 필요 <ul style="list-style-type: none"> - 사회공헌예산으로 퇴직자 전직지원을 한다는 것은 무리가 있으며, 외부적으로도 지탄을 받을 가능성 존재 - 교육연계 후 교육비를 협의회에 지출하고, 협의회에서 기금을 조성, 사회공헌형 일자리 파트에 채용과 관계없이 역량강화를 지원해주는 목적으로 지원되어야 하며, 후원의 결과를 성과보고서 등의 형태로 피드백 희망
문화체육관광부 산하 공공기관	<ul style="list-style-type: none"> • 관심 또는 인지도가 낮은 편이나, 사회서비스/사회적경제 분야에 대한 커리어 전환 가능성 존재 <ul style="list-style-type: none"> - 기관의 특수성, 전문성을 고려하면 충분히 가능성이 높다고 생각하지만, 아직 해당 분야에서 사회서비스/사회적경제에 대한 인식과 관련 기관이 부족하다고 생각
대기업 금융계열사	<ul style="list-style-type: none"> • 사회서비스/사회적경제 영역으로 낮은 커리어 전환 가능성 <ul style="list-style-type: none"> - 기업 퇴직자의 사회서비스/사회적경제 영역에 대한 관심과 인지도 수준은 확인하기 어려우며, 생계형 재취업이나 창업을 하는 기업 퇴직자이 다수를 차지하여 사회서비스/사회적경제 영역으로의 커리어 전환 가능성은 낮다고 판단

대상 기관	주요 인터뷰 내용
<p style="text-align: center;">대기업 건설계열사</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 동종업계 재취업 또는 기존 거래처를 활용한 창업이 많아 사회서비스 분야로 낮은 진출 가능성 <ul style="list-style-type: none"> - 당사의 업종 특성 상 퇴직 후 동종업계 재취업, 기존 거래처를 통한 창업을 하는 경우가 있으며, 계약직 전환을 통해 일정 기간 동안 고용을 보장해주면서 지원을 해주는 것으로 같음 - 사회서비스/사회적경제 영역에 대한 관심/인지도 조사가 어려우며, 회사와 연계된 사회서비스 기관도 없어 사회적경제 영역으로의 커리어 전환 가능성 낮음

3. 종합 시사점

기업 퇴직자, 민간기업 및 공공기관 인사 또는 사회공헌 담당자, 사회서비스 및 사회적경제 담당자들을 대상으로 전직지원서비스 운영 현황과 기업 퇴직자의 사회공헌일자리로의 전직 적합성과 지원 사항 등에 대한 내용을 중심으로 설문조사를 시행하였다. 대상자별로 일부 문항의 경우 차이점이 나타났지만, 대부분의 문항에서 비슷한 결과가 도출되었다.

전체적인 설문결과 내용을 종합하면 첫째, 전직지원서비스의 활성화를 위해 조직 임직원들의 관심과 조직 차원의 전략적 접근, 정부 차원의 지원 방안 수립이 필요하며 둘째, 사회서비스 및 사회적경제 영역으로 기업 퇴직자의 전직 활성화가 필요하지만, 활성화를 위해 기업 퇴직자에게 적합한 직업과 직무의 개발과 기업 퇴직자의 해당 영역에 대한 이해 및 기존의 업무습관을 개선하는 자세가 선행되어야 한다는 것으로 요약할 수 있다. 설문결과 전체 종합 내용과 응답자별 설문결과 내용은 기업 퇴직자에게 적합한 사회공헌일자리 발굴에 반영될 것이다.

1) 대상자 측면 : 기업 퇴직(예정)자

설문에 참여한 기업 퇴직자의 대부분은 퇴직자 또는 퇴직예정자로 구성되어 있으며, 이들의 대부분은 전직지원서비스에 참여하지 않은 것으로 조사되었다. 그 이유는 조직의 서비스에 대한 관심 및 투자여지 부족과 서비스 운영에 대한 비용적 부담인 것으로 나타났으며, 일부 전직지원서비스에 참여한 인원들은 대부분 장기 근속자 및 퇴직예정자에 대한 예우 차원에서 조직이 서비스를 운영하고 있다고 응답하였다. 이는 아직까지 우리 사회에 전직지원서비스에 대한 인식수준이 낮고, 일부 대기업을 중심으로 서비스를 도입하여 시행하고 있는 상황이 반영된 것이라 할 수 있다. 2020년 5월부터 근로자 수 1,000명 이상 기업을 대상으로 전직지원서비스 의무화가 시행된 이상, 점차적으로 전직지원서비스에 참여하는 기업 퇴직자가 증가할 것으로 예상된다.

전직지원서비스에 참여한 인원들을 대상으로 설문을 시행한 결과, 이들은 퇴직 후 재취업 또는 창업, 퇴직 후 삶에 대한 정보 획득 등을 목적으로 서비스에 참여하였다. 그리고 대부분 퇴직 1년 전에 재취업 및 일자리 알선, 교육 및 훈련 등의 프로그램에 참여한 것으로 나타났다. 전직지원서비스 참여 후 이에 대한 만족도는

높은 것으로 나타났으며, 이를 통하여 전직에 대한 불안감도 해소한 것으로 보여진다. 또한 전직분야 선택 시 대체적으로 본인의 관심도, 근로가능 연령 등을 고려하고 있으며, 전직지원서비스 활성화를 위해 정부의 교육비용 지원이 가장 필요하다 생각하고 있다.

사회서비스 및 사회적경제 영역에 대하여 과반수의 응답자들이 관심을 가지고 있는 것으로 나타났으며, 임금피크제 대상 인원에게 이들 영역으로 전직지원서비스를 제공하는 것이 적절하다는 의견을 제시하였다. 또한, 많은 수의 응답자가 사회서비스 및 사회적경제 영역으로 전직지원서비스를 제공 시 이들 영역으로 전직할 의향을 보였으며, 그 이유로 재취업, 창업기회 획득과 새로운 기회 발견 등을 내세웠다. 즉, 개인의 만족 보다 경제적 안정을 위해 전직을 하려는 것으로 분석된다. 전직 시 필요한 프로그램으로 실무 역량 교육과 실습 및 인턴십 등 실무 역량 교육을 선택하였는데, 성공적 전직을 위해 실무를 담당하는 경우를 대비하고 진출 영역에 대해 이해도를 높이려고 하는 의지가 반영된 것으로 판단된다.

응답자들은 사회서비스 및 사회적경제 영역으로 전직 활성화를 위해 적합한 직무 및 직종부족과 영역 일자리 개선 등을 해결 과제로 내세웠다. 이들 영역에 대한 기업 퇴직자의 관심도는 높지만, 현실적으로 전직하는데 있어 이러한 문제들이 높은 장벽으로 작용되고 있다. 사회공헌일자리를 통해 기업 퇴직자의 지속적인 근로를 유도하기 위해서 기업 퇴직자에게 적합한 일자리 발굴과 사회서비스 및 사회적경제 영역의 일자리 개선이 정책적으로 시행되어야 한다.

기업 퇴직자를 대상으로 퇴직 후 삶에 대한 준비 여부와 전직 시 고려하는 사항, 사회서비스 및 사회적경제 영역에 대한 인식과 이들 영역으로 기업 퇴직자의 전직 활성화에 관한 내용을 중심으로 그룹 인터뷰를 수행하였으며, 이를 통하여 사회공헌일자리로 연계 지원에 대한 기업 퇴직자의 의견을 수렴하였다.

전체적인 인터뷰 내용을 종합하면 첫째, 기업 퇴직자들은 퇴직에 대한 생각은 하고 있지만 본격적인 준비를 하지 못하였으며, 퇴직 후에 경력과 관련된 직무로 몇 차례 이직 후에 사회서비스 및 사회적경제 영역에 관심을 갖게 되었다는 것 둘째, 전직 시 본인의 경력과 경험을 바탕으로 지속적으로 근무할 수 있는 지의 여부를 고려한다는 것 셋째, 사회서비스 및 사회적경제 영역에 대한 교육과 경험을 통해 이들 영역으로 진출해야 한다는 것과 넷째, 전직 활성화를 위해 수요 기관과 기업 퇴직자 간 정교한 매칭 시스템이 필요하다는 것으로 요약할 수 있다.

기업 퇴직자들은 생애 주된 일자리에서 오랫동안 근무한 세대로서 노동시장에서 벗어나 노년기에 안정적으로 정착하는 과정에 있다. 하지만 평균 수명의 증가로 인하여 퇴직 후에도 완전한 은퇴 전까지 안정적인 노후를 위하여 지속적인 근로의지를 가지고 있다. 대부분 경제적인 소득의 지속을 위해 주된 일자리와 유사한 분야로 전직을 하지만, 기존의 일자리보다 낮은 일자리로 옮기게 되고 신체적, 정신적 노화로 인하여 장기간 근로하지 못하고 은퇴 전에 다시 퇴직을 경험하게 된다. 이러한 과정을 통해 기존의 일자리에서 받을 수 있었던 처우가 지속되기 힘들고 예전과 같이 일하는 것이 어렵다고 판단하여 완전한 은퇴 전까지 새로운 영역으로 진출하여 지속적으로 여유를 가지고 근무하고 싶은 욕구가 생기게 된다.

다양한 기업 퇴직자 전직지원기관을 통해 사회서비스 및 사회적경제 영역에 대해 인식하게 되고, 다양한 프로그램에 참여하여 영역에 대한 교육과 현장 경험에 참여하여 이들 영역의 기관으로 전직하게 되지만, 기존 직원들과의 융화, 희망업무와 실제업무 간의 괴리, 기업 퇴직자 채용에 대한 정부의 단기적 지원 등의 문제로 인하여 현실적으로 계속 근무하는 것에 대한 고민을 하게 된다.

기업 퇴직자의 사회공헌일자리 연계를 위하여 수요 기관과 기업 퇴직자의 생각의 접점을 찾는 것이 시급하다. 수요 기관은 기업 퇴직자가 경력과 경험이 풍부하기 때문에 다양한 역할을 수행하는 것을 희망하고 있으며, 기업 퇴직자는 수요 기관에서 본인들에게 적합한 업무를 제시하는 것을 원하고 있다. 양측의 접점을 찾기 위해서는 첫째, 정부 지원방안의 현실화가 필요하다. 현재 기업 퇴직자를 채용하는 기관에 대하여 인건비를 보조하고 있지만, 대부분 1년 단위로 보조하고 있어 기업 퇴직자가 장기간 근무하는 것에 한계로 작용하고 있다.

또한, 대부분 사회서비스 및 사회적경제 기관 종사자들이 다양한 업무를 수행하고 있음에 따라 채용분야에만 기업 퇴직자를 활용하는 제도는 기관들이 기업 퇴직자 채용을 망설이게 하는 원인이 된다. 따라서 이러한 현실을 반영하여 기관들이 기업 퇴직자 채용을 활발히 할 수 있도록 정부 지원의 개선이 필요하다. 둘째, 사회공헌일자리와 관련된 모든 이해관계자들을 대상으로 의견을 청취하여 기업 퇴직자가 사회공헌일자리로 전직하기 위해 필요한 프로그램이 무엇이고 이를 어떻게 전달하는 지 등에 대한 구체적인 방안 수립이 필요하다. 셋째, 수요 기관에서는 수행하는 직무에 대한 명확한 정리와 기업 퇴직자에게 어떠한 업무를 할당할 것인지에 대한 구체적인 가이드라인을 마련해야 할 것이다.

2) 수요처 측면 : 사회서비스(사회적경제 포함) 분야

본 조사에 응답한 사회서비스 및 사회적경제 기관의 대다수는 최근 5년 이내에 기업 퇴직자를 채용한 경험이 있으며, 정부의 지원을 통한 인건비 절감 측면에서 기업 퇴직자가 도움이 되었다고 한다. 이들 기관에 채용된 기업 퇴직자들의 절반 정도는 비정규직 형태로 직급 없이 단순 업무를 수행한 것으로 나타났으며, 대부분 3년 이내의 근무 기간을 갖는 것으로 파악되었다. 그리고 기업 퇴직자가 도움이 되지 않았다는 기관들은 기업 퇴직자의 건강과 기존 직원들과의 융화 문제를 이유로 들었다.

향후 기업 퇴직자를 채용할 의향을 묻는 설문에는 기존 채용 경험이 있는 기관들이 대부분 채용 의사를 밝히고 있으며, 그 이유 역시 정부 지원을 통한 인건비 절감이 가장 큰 요인으로 작용하고 있다. 또한 기업 퇴직자를 채용할 의향이 없는 기관의 경우 직무에 적합한 지원자 없음과 기존 직원들과의 융화를 그 이유로 제시하고 있다.

기업 퇴직자가 전직지원 중간조직을 통해 사회서비스 및 사회적경제 기관에 채용될 경우 정부의 인건비 보조금이 지급되는데, 이들 영역의 기관들이 대다수 열악한 경영환경에 놓여 있음을 감안할 때 기업 퇴직자 채용에 따른 인건비 보조금은 기관의 자금 활용에 중요한 부분을 차지하게 된다. 하지만 기업 퇴직자 채용 지원이 대부분 1년 이내 단기간으로 이루어지기 때문에 기업 퇴직자에게 적합한 업무를 제시하기보다 대부분 단순 업무에 활용하고 있는 상황이며, 퇴직한 지 얼마 되지 않은 기업 퇴직자의 경우 예전에 활동했던 습관들이 남아있어 새로운 분야의 조직에 적응하는데 어려움이 있다. 이러한 기관과 기업 퇴직자의 사정이 본 설문 결과에 반영되었다고 볼 수 있다.

사회서비스 및 사회적경제 영역으로 기업 퇴직자 전직 활성화를 위해 이들에게 적합한 일자리 조성이 우선 해결되어야 할 과제로 제시되었으며, 기업 퇴직자를 대상으로 영역에 대한 인식전환과 실무 역량 교육이 중요한 전직지원 프로그램으로 나타났다. 이는 기업 퇴직자가 사회서비스 및 사회적경제 영역에 본격적으로 진출하기 전에 다양한 교육과 경험이 필요하다는 것과 해당 영역으로 기업 퇴직자의 지속적인 유입을 위해 일자리 개선과 적합한 직무 및 직업 발굴이 뒷받침 되어야 함을 나타내고 있다.

사회서비스 및 사회적경제 기관들은 기관의 서비스 제공인력으로 기업 퇴직자를 채용하였으며, 기관 행정업무 분야 보다 현장 서비스 제공 분야에 기업 퇴직자가 적합하다는 시각을 가지고 있다. 앞선 인터뷰 내용과 마찬가지로 이들 기관 역시 기업 퇴직자의 사회공헌일자리 매칭에 있어 일자리 개선을 통한 인식 변화와 적합한 일자리 발굴이 중요하다고 강조하였다.

기업 퇴직자를 위한 사회공헌일자리 연계에 있어 우선적으로 기업 퇴직자를 대상으로 사회서비스 및 사회적경제 영역에 대한 인식변화를 위해 기업 퇴직자 지원 기관과 민간기업 및 공공기관을 중심으로 영역에 대한 교육과 현장 경험 기회를 제공해야 하며, 여러 이해관계자들의 의견을 수렴하여 기업 퇴직자의 특성이 반영된 다양한 일자리가 발굴되어야 할 것이다. 그리고 기존 일자리의 개선을 통해 기업 퇴직자가 사회공헌일자리에 관심을 가지고 실제로 진출할 수 있도록 고용, 처우, 근로환경의 개선을 위한 정책적 지원 방안이 마련되어야 할 것이다.

기업 퇴직자 지원 기관들은 현재 기업 퇴직자를 대상으로 다양한 사업을 진행하고 있으며, 어느 정도 성과를 창출하고 있는 상황이다. 이들 기관은 공통적으로 기업 퇴직자와 수요 기관의 자세 및 마인드의 변화를 통해 서로 존중하는 자세가 필요하다고 생각하며, 사회서비스 및 사회적경제 영역으로 기업 퇴직자들이 진출하기 위해서는 먼저 해당 영역에 대한 이해와 경험, 그리고 기업 퇴직자에게 맞는 일자리 발굴이 중요하다는 의견을 나타냈다.

3) 기업연계 측면 : 민간기업(대기업) 및 공공기관

본 조사에 참여한 민간기업 및 공공기관의 대다수는 전직지원서비스를 시행하지 않고 있거나 전직지원서비스에 대해 알고 있지 않은 상태이며, 그 이유로 비용적인 문제와 조직 내부의 무관심 등을 들 수 있다. 전직지원서비스를 운영하는 조직의 경우 장기 근속자에 대한 보상 차원에서 대부분 조직 자체적으로 운영하는 것으로 나타났다. 전직지원서비스 해당자에게는 퇴직 6개월 또는 그 이상부터 서비스를 제공하고 있으며, 주로 개인상담 및 컨설팅, 정보제공, 재취업 및 일자리 알선 등의 프로그램을 시행하고 있다. 그리고 전직지원서비스 운영에 있어 대상자 특성을 고려한 프로그램 수립이 우선적으로 필요한 것으로 조사되었다.

2020년 5월부터 전직지원서비스 의무화가 실행됨에 따라 종업원 수 1,000명 이상 기업부터 순차적으로 전직지원서비스가 도입될 것으로 예상되지만, 서비스 시행에 대한 비용부담, 전문지식 부족, 조직 내 무관심 등의 문제가 있어 이를 해결하는 것이 우선 과제로 나타났다.

이러한 과제들을 해결하기 위해 전직지원서비스 활성화에 대한 전략적 차원의 접근이 필요하다. 조직에서는 장기적인 시각의 인력 관리 계획을 통해 전직지원서비스 대상자 수의 증감 추세를 파악하고, 조직 구성원들을 대상으로 전직지원 프로그램에 대한 수요조사와 외부 전문기관과의 협력을 통해 보다 적합한 프로그램을 마련해야 할 것이다. 또한 정부 차원에서도 전문가 육성, 플랫폼 개발, 비용 지원 등의 방안을 검토하여 실행해야 할 것이다.

사회서비스 및 사회적경제 영역으로 기업 퇴직자의 전직에 대해서는 민간기업과 공공기관 모두 긍정적인 시각을 가지고 있다. 하지만 기업 퇴직자의 전직을 활성화하기 위해서 이들 영역에 대한 적합한 일자리 발굴과 근무환경 개선 등 제도적 개선이 필요하며, 기업 퇴직자도 진출하고자 하는 분야에 대해 이해하고 단계적으로 접근하는 태도를 가져야 한다.

전체적인 인터뷰 내용을 종합하면 첫째, 퇴직 지원 프로그램에 대한 기관 임직원들의 수요는 존재하며, 일부 퇴직 또는 퇴직예정 임직원들이 사회서비스 및 사회적경제 영역에 대한 관심을 가지고 있음에 따라 사회공헌일자리 전직지원서비스 도입에 대한 검토가 필요하다는 것 둘째, 사회서비스 및 사회적경제 영역에 기업 퇴직자의 성공적인 안착을 위해 상담부터 일자리 매칭까지 단계적인 지원이 필요하다는 것 셋째, 사회서비스 및 사회적경제 영역 일자리에 대한 개선과 기업 퇴직자에게 적합한 일자리 발굴이 수행되어야 한다는 것과 넷째, 기업 퇴직자와 수요 기관 간에 상호 존중의 자세가 필요하다는 것으로 요약할 수 있다.

기관별로 민간기업 및 공공기관은 전직지원서비스 의무화 이전에 선제적으로 임직원들을 대상으로 서비스를 제공하는 기관이 있으며, 자체적으로 운영하기보다 대상자들에게 기간과 비용을 지원하여 개별적으로 진행하는 형식으로 운영하고 있다. 임직원들의 사회공헌일자리 진출에 대하여 기관들은 상반된 의견을 가지고 있으며, 사회공헌일자리 활성화를 위해 임직원들에게 적합한 일자리 창출을 우선 과제로 보고 있다.

제5장.

기업 퇴직자 사회공헌 일자리 환경분석

1. 사회서비스 영역 일자리 현황 및 전망
2. 사회적경제 영역 일자리 현황 및 전망
3. 사회서비스 및 사회적경제 일자리 전망

제5장. 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 환경분석

지금까지 살펴본 바와 같이 정부, 지자체 등에서 5060세대 및 기업 퇴직자의 경력, 사회참여 관심여부 등을 고려하여 적합한 일자리를 연계하고, 이들 세대의 지속적인 사회참여를 유도하는 다양한 사업을 시행하고 있다. 실제로 이러한 사업들을 통해 기업 퇴직자의 재취업, 자원봉사 활동 참여 등 사회진출이 증가하는 효과가 나타나고 있기도 하다.

본 연구에서 다루고 있는 ‘기업 퇴직자 사회공헌 일자리’는 일자리 형식 측면에서 일정수준 이상의 생활보장이 가능한 물질적 보상을 받는 시간제 이상의 일자리로 기존 정부에서 제공하는 일자리보다는 좁은 의미의 일자리로 해석될 수 있다. 또한, 일의 내용적인 측면에서는 사회적경제를 포함한 넓은 의미의 사회서비스로 확장될 수 있으므로 기존 사업보다는 넓은 영역의 일자리라고 말할 수 있다.

본 장에서는 이러한 기업 퇴직자 사회공헌 일자리에 대한 개념정의를 고려한 기업 퇴직자 적합 영역을 도출하기 위한 사전 준비 단계로, 사회서비스 및 사회적경제 영역의 국내 일자리현황과 전망을 분석한다. 또한, 사회서비스 및 사회적경제 포함 영역의 니즈 및 기대사항을 분석해보도록 한다.

1. 사회서비스 영역 일자리 현황 및 전망

사회서비스는 일반적으로 개인 또는 사회전체의 복지 증진 및 삶의 질 제고를 위해 사회적으로 제공되는 서비스를 지칭하며, 사회보장기본법⁸⁷⁾에 따르면 국가·지방자치단체 및 민간부문의 도움이 필요한 모든 국민에게 복지, 보건의료, 교육, 고용, 주거, 문화, 환경 등의 분야에서 인간다운 생활을 보장하고 상담, 재활, 돌봄, 정보의 제공, 관련 시설의 이용, 역량 개발, 사회참여 지원 등을 통하여 국민의 삶의 질이 향상되도록 지원하는 제도라고 정의하고 있다. 사회보장기본법에서 정의하는 사회서비스는 국민의 인간다운 삶을 보장하기 위한 거의 모든 사회적 자원을 포괄하는 영역으로 보통 돌봄, 요양 등 적극적인 서비스 행위를 지칭하는 사회통념상의 사회서비스보다는 훨씬 넓은 영역이다. 본 연구에서는 기업 퇴직자의 특성과 일자리의 확장 측면을 고려하여 넓은 의미의 사회서비스를 염두에 두고 보다 포괄적인 영역에서 기업 퇴직자의 사회공헌 일자리로서 매칭 가능한 일자리를 도출해보고자 한다.

1) 사회서비스 세부 영역별 이용현황

(1) 사회서비스 세부 영역

사회서비스의 세부 영역은 사회보장기본법과 보건복지부에서 발표한 자료를 토대로 크게 성인돌봄, 아동돌봄, 건강, 교육, 고용 및 취업, 사회참여, 문화여가, 주거환경 등 8개 영역으로 분류할 수 있다. 더 세부적으로는 서비스 제공 대상자와 서비스 제공영역 및 내용 등에 따라 성인돌봄의 경우 노인 및 장애인 돌봄서비스, 일상생활지원 서비스 등의 3개 분야로, 아동돌봄의 경우 출산지원서비스, 보육서비스, 방과후돌봄서비스, 장애아동 등 기타 아동 돌봄서비스 등 4개 분야로 세분화될 수 있으며, 건강 영역의 경우에도 신체건강과 정신건강, 재활서비스 등 3개 세부 영역으로 세분화될 수 있다.

보건복지부에서 중점적으로 다루고 있는 영역이 돌봄과 건강이다 보니 해당 영역 외 사회참여, 문화여가, 주거환경 등의 영역은 다소 포괄적으로 다루지고 있

87) 사회보장기본법 제3조(정의) 참조

나, 앞으로의 사회변화에 따라 해당 영역에서도 상당한 변화와 일자리 창출이 일어날 수 있을 것으로 예상되므로 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 발굴에 있어 이 영역에서의 직무확장, 창직 등도 염두에 둘 필요성이 있다.

〈표5-1. 사회서비스 세부 영역 및 내용〉

세부 영역		주요 서비스 내용
성인 돌봄	노인 돌봄서비스	양로 및 요양시설 이용, 재가서비스 이용, 주간보호·야간 보호·단기보호 서비스 이용, 복지용품보장구 지급, 장기요양보험 서비스 이용, 노인돌봄서비스 이용 등
	장애인 돌봄서비스	활동지원서비스, 주간보호·야간보호·단기보호 서비스 이용, 복지용품보장구 지급 등
	일상생활지원 서비스	간호 및 간병 서비스 이용, 식사제공 서비스(경로식당, 도시락 및 밑반찬 배달), 가사지원 서비스 이용, 차량 지원(이동지원) 등
아동 돌봄	출산지원 서비스	임산·출산지원 서비스(임산·출산 바우처, 임신부 철분제 지원 등), 임신부·신생아 영양관리 서비스, 산후조리서비스(산후조리원 혹은 산후조리사 이용), 산모신생아 바우처, 모유수유 지원 서비스 등
	보육 서비스	어린이집 이용, 유치원 이용, 아이돌봄서비스 이용 ※놀이학교 이용 등 사설 보육서비스는 제외
	방과후 돌봄서비스	방과후 돌봄(초등학교) 이용, 방과후 아카데미 이용, 다함께 돌봄서비스, 지역아동센터 이용, 청소년 수련관 이용 등 ※학원, 공부방 등 사교육 서비스는 제외
	기타 아동 돌봄서비스	장애아동 돌봄서비스, 입양서비스, 가정위탁서비스, 아동·청소년 쉼터 및 그룹홈 이용 등
건강	신체 건강 서비스	건강관리서비스(당뇨 및 고혈압 관리 서비스), 건강검진 이용, 예방접종 이용, 금연·금주 프로그램 이용, 건강증진서비스, 생활체육 서비스, 스포츠 바우처 등 ※질병 등의 치료 목적 의료서비스는 제외

세부 영역		주요 서비스 내용
	정신건강 서비스	각종 상담서비스(부부상담, 사례관리, 가족상담 등), 알콜 및 약물중독 관리, 인터넷·게임 중독 관리, 우울 및 자살 등 예방을 위한 교육 및 상담서비스, 아동·노인 학대, 성·가족학 교 폭력 피해자 지원 서비스 등
	재활 서비스	작업치료, 수중치료, 운동치료, 물리치료 등 각종 재활 서비스
교육	교육지원/평생교육 서비스	취약계층 자유수강권, 공공 공부방, 평생교육원·주민센터 등의 평생교육 프로그램 수강, 부모교육 서비스, 사회교육 서비스 등 ※학원, 공부방 등 사교육 서비스는 제외
	정보제공 서비스	재무설계·노후설계 지원 서비스, 세무·법률서비스 등
고용 및 취업	취·창업 지원 서비스	직업소개소 이용, 고용센터 취업지원 프로그램 이용, 자영자 창업지원, 직업상담 및 직업 교육 등
	일자리 지원 서비스	노인 일자리 사업, 장애인 일자리 지원 서비스, 취약계층(자활) 일자리 사업 등
사회 참여	사회참여 지원 서비스	자원봉사, 지역위원회 등 주민참여, 마을사업 참여 등
문화 여가	문화 및 여가 서비스	문화바우처, 여행바우처, 이동 영화관, 취약계층 예술 지원 프로그램, 아동·청소년 악기 지원 서비스 등 ※영화, 공연관람 등 취미 목적의 서비스는 제외
주거 환경	주거 및 환경 서비스	<ul style="list-style-type: none"> - 주거지원 서비스, 임대료 지원, 임대주택 제공 서비스, 취약계층 하절기·동절기 쉼터 제공, 주거환경개선 서비스, 에너지 효율 개선 서비스, 다자녀 및 취약계층 전기세 감면, 에너지 바우처 등 - 노후 경우 차량 저감장치 지원 서비스, 라돈 측정기 대여, 미세먼지 대비 서비스 등

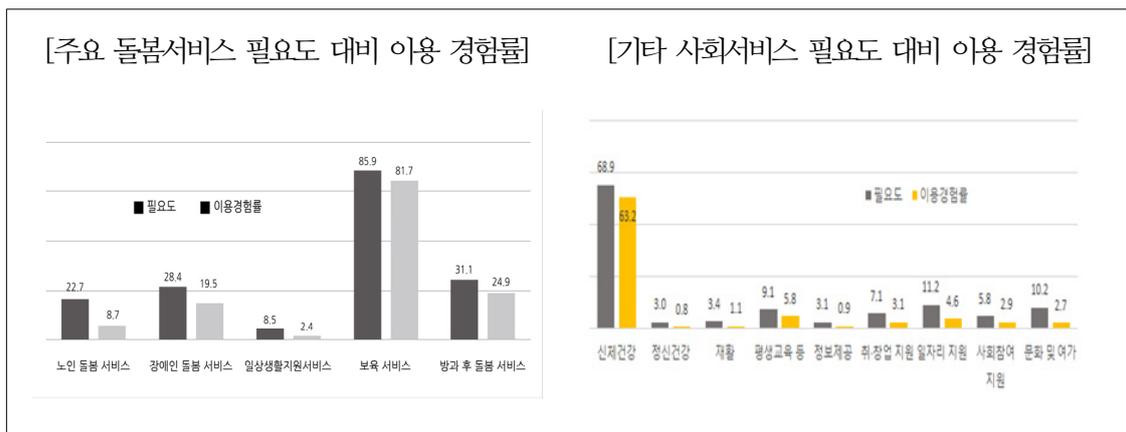
자료 : 보건복지부(2020. 6. 4) 2019년 사회서비스 수요·공급 실태조사 결과 발표 보도자료 참조

(2) 사회서비스 이용경험 및 이용의향

사회서비스의 세부영역과 함께 우리나라 국민들의 사회서비스 이용현황을 살펴보는 것도 향후 사회서비스 영역의 성장과 그에 따른 일자리 창출을 전망하는데 도움이 될 수 있겠다. 2019년 사회서비스 수요·공급 실태조사⁸⁸⁾에 따르면, 사회서비스를 이용한 가구 중 81.7%는 영유아 보육서비스를 가장 많이 이용하였고, 이어서 방과 후 아동 돌봄, 장애인 활동지원, 노인 돌봄서비스를 이용한 것으로 나타났다. 기타 사회서비스로는 신체건강서비스가 필요하다는 응답이 68.9%, 실제 이용 경험은 63.2%로 나타나 영유아 보육서비스와 신체건강서비스에 대한 수요가 높은 것으로 확인되었다.

〈그림5-1. 사회서비스 필요도 및 이용 경험⁸⁹⁾〉

(단위 : %)



자료: 보건복지부(2020. 6. 4), 2019년 사회서비스 수요·공급 실태조사 결과 발표 보도자료 참조

한편, 사회서비스 이용 희망률의 경우 사회서비스 모든 분야에서 이용 경험률에 비해 향후 1년 이내 이용할 의향이 매우 높게 나타났다. 특히, 문화·여가, 정신건강, 노인돌봄서비스는 현재 이용 경험률 대비 향후 이용 의향이 있다고 응답한 비율이 각각 6.5배, 5.4배, 4.3배에 달하여 이들 서비스의 공급 확대를 고려할 필요가 있다. 또한, 신체건강서비스의 경우 모든 유형의 가구에서 현재 이용 경험률도 높고 향후 1년 내 이용의향도 높아 지속적인 수요가 있는 분야로 관련 서비스를

88) 전국 거주 일반가구 4,000가구와 사회서비스 전자바우처 사업 수행기관(서비스 제공기관) 1,104개소를 대상으로 각각 면접조사 방식으로 진행

89) 지난 최근 1년간('18.11.1~'19.10.31) 조사 가구의 이용경험 및 필요한 서비스를 조사

지속적으로 확대할 필요가 있다. 한편, 가구 구성원의 특징에 따라 향후 사회서비스 이용 의향은 다르게 나타났는데, 등록 장애인 또는 노인 가구원이 있는 가구에서는 돌봄서비스를, 기초생활보장 수급가구에서는 주요 돌봄서비스를 비롯한 정신 건강 및 주거·환경 서비스에 대한 이용의향이 높게 나타났다.

〈표5-2. 사회서비스 향후 1년 이내 이용 희망률90〉

(단위 : %)

구분	전체		영유아 양육가구		등록장애 가구		노인가구		기초생활보장 수급가구	
	이용 경험률	이용 의향	이용 경험률	이용 의향	이용 경험률	이용 의향	이용 경험률	이용 의향	이용 경험률	이용 의향
노인돌봄	2.8	12.1	-	1.6	13.2	31.3	8.7	32.4	0.6	30.1
장애인돌봄	0.7	2.0	-	0.6	19.5	30.8	1.7	4.5	0.1	14.3
일상지원	2.4	7.6	-	2.1	12.7	25.1	7.4	21.5	0.5	36.8
출산지원	3.0	3.8	16.9	11.8	0.8	0.3	0.2	0.4	3.6	-
보육	8.9	10.6	81.7	86.5	0.2	0.4	0.9	1.2	10.9	2.5
방과후돌봄	4.9	7.6	11.1	28.1	3.6	4.1	1.2	1.6	11.8	1.4
신체건강	63.2	73.1	60.0	69.6	72.9	80.5	79.8	86.8	62.4	83.7
정신건강	0.8	4.3	0.4	1.3	5.8	9.3	1.3	6.9	0.4	12.2
재활	1.1	4.2	1.0	2.9	5.0	12.7	2.6	7.7	1.1	6.0
평생교육	5.8	17.4	5.8	23.1	8.2	12.2	7.6	13.7	4.6	10.0
정보제공	0.9	4.9	1.0	6.4	1.7	4.1	0.6	3.6	1.3	-
취창업 지원	3.1	7.6	0.6	5.9	2.9	3.7	0.7	3.9	2.5	10.1
일자리 지원	4.6	14.2	1.2	10.7	12.3	19.4	12.6	23.8	1.9	15.5
사회참여	2.9	9.2	2.4	5.2	2.3	2.9	2.4	9.1	3.0	4.7
문화여가	2.7	17.5	2.0	18.6	7.7	13.0	3.2	20.8	2.2	25.3
주거·환경	4.8	14.3	4.9	12.3	17.9	33.5	10.3	23.5	2.4	66.3

자료: 보건복지부(2020. 6. 4.), 2019년 사회서비스 수요·공급 실태조사 결과 발표 보도자료 참조

90) 가구원 중 만 5세 이하 영유아 가구원이 있는 경우, 가구원 중 등록 장애인이 있는 가구, 가구원 중 65세 이상 노인가구원이 있거나 노인 단독 및 노인부부 가구 포함

(3) 사회서비스 이용 만족도 및 필요도

사회서비스에 대한 만족도는 돌봄서비스를 기준으로 조사했을 때, 성인돌봄과 아동돌봄의 세부 영역 중 성인돌봄의 일상생활지원이 타 영역보다 5점 만점에 평균 4점으로 만족도가 높은 것으로 나타났으며, 노인돌봄 영역에 대한 만족도가 평균 3.78점으로 가장 낮은 것으로 나타났다. 이는 고령사회 진입에 따라 노인돌봄에 대한 수요는 증가하고 있으나 양질의 서비스를 제공하는 서비스 전달체계가 부족함에 따른 결과로 해석된다.

한편, 이들 돌봄 영역에서 서비스의 양적 충분성, 비용 적절성, 기관접근 용이성, 제공기관 충분성, 정보획득 용이성 등의 만족도 세부 요소 가운데에서는 기관접근 용이성에 있어서 가장 만족하는 것으로 나타났으며, 비용 적절성에 있어 가장 만족도가 떨어지는 것으로 나타났다. 이는 일상생활지원이나 방과후 돌봄 영역이 최근 10~20년 동안 공공, 또는 민간 영역에서 서비스 전달체계가 확충되면서 서비스 접근성은 과거에 비해 개선된 반면, 노인돌봄이나 출산, 보육 등에 있어 다소 많은 비용이 소요됨에 따라 비용 측면의 만족도는 상대적으로 낮게 나타난 것으로 판단된다.

〈표5-3. 돌봄서비스 이용 만족도⁹¹⁾〉

(단위: 점/5점 만점)

구분		양적 충분성	비용 적절성	기관접근 용이성	제공기관 충분성	정보획득 용이성	영역 평균
성인돌봄	노인 돌봄	3.93	3.35	3.89	3.79	3.93	3.78
	장애인 돌봄	4.00	<u>3.47</u>	4.00	3.98	3.94	3.88
	일상생활지원	<u>4.28</u>	3.14	<u>4.28</u>	4.12	4.17	<u>4.00</u>
아동돌봄	출산지원	3.73	2.99	4.09	4.10	4.04	3.79
	보육	3.99	3.28	4.17	4.06	4.21	3.94
	방과후 돌봄	3.86	2.68	4.25	<u>4.22</u>	<u>4.26</u>	3.85
요소 평균		3.87	3.15	<u>4.11</u>	4.05	4.09	3.87

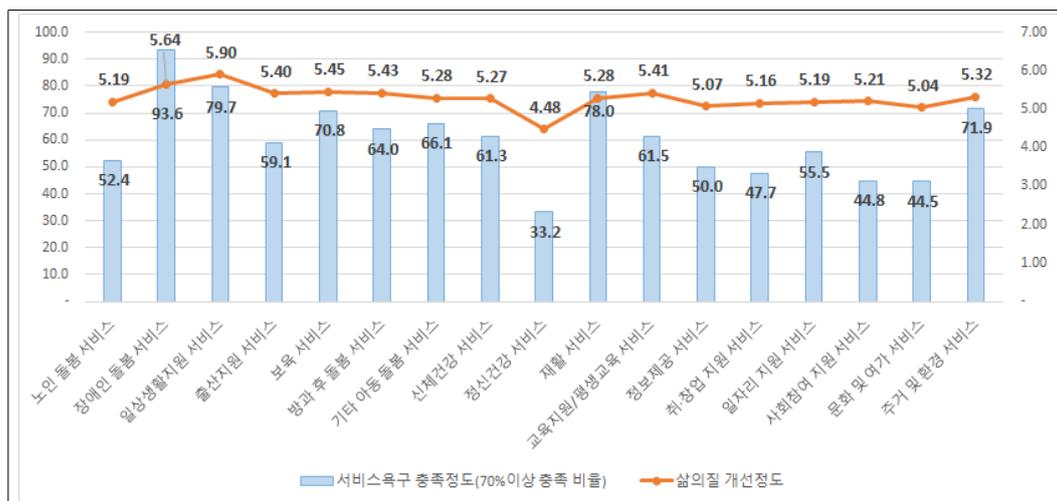
자료: 보건복지부(2020. 6. 4.), 2019년 사회서비스 수요·공급 실태조사 결과 발표 보도자료 참조

91) 이용한 사회서비스의 양은 충분했는가, 비용은 적절했는가, 서비스 제공기관은 접근이 편리했는가, 지역 내 서비스 기관은 충분한가, 사회서비스 관련 정보는 쉽게 얻을 수 있는가의 질문에 대해 1점='전혀 그렇지 않다'에서 5점='매우 그렇다'로 응답하여 평균 점수를 제시함.

사회서비스 이용을 통한 욕구 충족도에 대하여 사회서비스 이용으로 서비스 욕구가 5점 이상(6점 만점) 충족되었다는 의견이 평균 61.4%로 나타났으며, 그 중 장애인 돌봄서비스(93.6%)가 가장 높은 충족률을 보인데 반해, 정신건강서비스(33.2%)가 가장 낮은 충족률을 보인 것으로 나타났다. 장애인 돌봄서비스의 경우 장애인과 그 가족의 생활과 직접적으로 밀접하게 연계되는 서비스인 만큼 서비스 이용에 따른 욕구 충족이 피부로 느껴지는 서비스임에 따라 충족도가 높게 나타났으며, 정신건강 서비스의 경우 서비스 이용에 따른 효과가 장시간에 걸쳐 나타나게 됨에 따라 욕구충족이 다소 낮게 나타나게 된 것으로 판단된다.

또한, 사회서비스 이용으로 삶의 질이 개선되었는지를 묻는 조사에서는 사회서비스 전체 평균 5.3점(7점 만점)로 사회서비스 이용 후 삶의 질이 개선되었다는 의견이 대체적으로 높게 조사되었다. 세부적으로는 일상생활지원서비스와 장애인 돌봄이 각각 5.9점, 5.64점으로 가장 높게 나타났고, 반면에 정신건강서비스는 4.48점으로 가장 낮게 나타났다. 이는 서비스 이용을 통한 욕구 충족도와 일맥상통한 결과라고 볼 수 있다. 현대 사회변화에 따라 각종 약물로 인한 문제, 우울증 등 정신적 문제가 늘어나고 있는 만큼 정신건강 서비스 영역의 확장과 체계적인 지원체계 구축이 필요할 것으로 보인다.

〈그림5-2. 사회서비스 이용에 따른 욕구 충족도 및 삶의 질 개선도⁹²⁾〉



자료: 보건복지부(2020. 6. 4.), 2019년 사회서비스 수요·공급 실태조사 결과 발표 보도자료 참조

92) ① 사회서비스를 이용하여 해결하고자 하는 문제나 서비스 욕구는 어느 정도 해결되었는지에 대한 주관적 판단을 1점=10% 미만, 5점=70~90%, 6점=90% 이상으로 응답
 ② 사회서비스를 이용하여 전반적 삶의 질이 얼마나 개선되었는지에 대해 1점='전혀 개선되지 않았다'에서 7점='매우 많이 개선되었다'로 응답하여 평균점수 제시

한편, 정부 차원의 사회서비스 지원이 필요한 대상에 대한 조사에서 전체 응답자의 53.6%는 소득이 낮은 취약계층이라고 응답한 반면, 소득과 무관하게 서비스 욕구가 있거나 필요로 하는 사람이라는 응답 비율도 43.0%를 차지하는 것으로 나타나 국민 전체에 있어 사회서비스에 대한 필요도는 현재도 높고 향후에도 지속적으로 높아질 것으로 보인다. 또한, 사회서비스 제공에 따른 비용부담에 대해 전체 응답자의 59.5%는 국가와 이용자가 함께 부담하되 국가가 더 많이 부담해야 한다고 응답하였는데, 전액 국가가 부담해야 한다고 답한 비율이 18.4%에 불과하여 사회서비스 이용자 부담의식과 함께 비용을 지불하고자라도 사회서비스를 이용하겠다는 의향을 나타낸 것으로 판단된다. 이러한 국민적 인식이라면 앞으로 증가하는 사회서비스에 대한 수요에 발맞춰 유료 서비스에 대한 국민적 합의도 도출할 수 있을 것으로 기대된다. 이에 따라 사회서비스 영역에서는 국민 눈높이에 맞는 양질의 서비스 전달체계를 마련해야 할 것이며, 이에 따른 인력확보도 염두에 두어야 하므로 사회서비스 영역으로의 기업 퇴직자 진출이 적합한 환경이 조성되고 있다고 볼 수 있다.

2) 사회서비스 영역 일자리 현황

사회서비스 이용과 수요에 관한 조사결과를 분석해보면 보육서비스와 신체건강 서비스에 대한 수요는 향후에도 지속적인 수요가 나타날 것으로 보인다. 이는 맞벌이 가정의 증가에 따라 부모의 근로시간 동안 자녀를 맡길 수 있는 어린이집, 유치원 등 영유아 돌봄 기관 및 돌봄서비스를 제공하는 개인에 대한 수요 증가와 1인 가구 및 성인병 인구 증가에 따른 건강에 대한 관심 증가에 따른 것으로 이들 서비스는 다른 서비스 분야에 비해 확대되는 폭이 넓을 것으로 예상된다.

또한, 문화·여가, 정신건강, 노인돌봄 서비스 공급 확대를 고려해야 함에 따라 서비스 수행 인력으로 기업 퇴직자를 활용할 것을 적극적으로 검토할 필요가 있다. 정신건강, 노인돌봄 서비스의 경우 기업 퇴직자가 다른 세대에 비해 인간에 대한 이해나 커뮤니케이션 기술에 강점을 가지고 있으므로 상담 또는 노인을 대상으로 하는 서비스에 적합하며, 문화·여가 서비스의 경우 기업 퇴직자가 희망하는 노후 활동으로 젊어서 하지 못한 취미 생활이 1순위로 선정된 만큼⁹³⁾ 문화·여가 분야에 대한 기업 퇴직자의 관심도가 높기 때문에 이들 서비스 분야에 기업 퇴직자에게 적합한 일자리를 창출한다면 기업 퇴직자의 진출이 활발해 질 것으로 예상된다.

93) 한국보건사회연구원(2019), 기업 퇴직자의 안정적 노후 정착 지원을 위한 생활실태조사 참조

이처럼 사회서비스에 대한 수요와 관심이 증가함에 따라 기업 퇴직자의 진출이 활발해 질 것으로 예측되지만, 사회서비스 일자리에 대한 개선점이 존재하고 있다. 사회서비스 확대에 의한 노동시장의 구조와 형성은 중앙정부와 지자체의 계획, 예산과 수혜자의 확대가 중심이 되어 왔으며, 사회서비스업의 괄목할 만한 성장은 보육과 요양, 저소득층 대상 전자바우처 사업⁹⁴⁾과 같이 특정 인구집단을 대상으로 한 돌봄서비스를 제공하는 재정지원 사업의 제도적 정착이 큰 원동력이 되었다. 하지만, 낮은 서비스 단가에 따른 불안정한 고용과 임금체계, 기관의 영세성, 장시간 근로와 높은 노동강도, 낮은 사회적 인식 등은 사회서비스 종사자들에게 과도한 스트레스를 유발하고 있으며, 이는 대면 전달의 성격을 지닌 사회서비스 품질 하락의 원인으로 작용하고 있다.

〈표5-4. 사회서비스 사업체 인력확보 현황⁹⁵⁾〉

(단위 : %)

구분	전체	보건의업 및 사회복지서비스업			일반 사업체
		평균	생활시설	이용시설	
인력확보 쉬움	35.0	37.5	15.2	41.9	32.0
인력확보 어려움	65.0	62.5	<u>84.8</u>	58.1	68.0
열악한 근무여건	50.3	53.6	<u>66.3</u>	49.9	46.7
취업지원자 없음	18.1	9.8	22.4	6.2	27.1
지원자 중 직무능력 갖춘 자 없음	17.8	18.5	3.7	22.8	17.1
구직자에 대한 정보제공이 부족	5.2	8.4	0.4	10.8	1.7
출퇴근 불편	3.4	2.3	3.0	2.1	4.5
해당 직종, 업체의 장기 발전가능성 한계	2.5	3.0	1.8	3.4	2.0
타사업체의 인력유치 경쟁	2.2	3.5	2.1	3.9	0.9
회사 주변의 문화복지시설 부족	0.4	0.8	0.4	1.0	

자료: 한국보건사회연구원(2017), 사회서비스 수요·공급 실태조사 참조

94) 정부가 다양한 취약 계층 이용자에게 현금이 아닌 사회서비스 이용권을 지급하고, 이용자가 서비스 제공기관으로부터 서비스를 제공받은 후 이용권으로 결제하면 정부가 그 대금을 정산·지급하는 제도로, 노인돌봄 종합서비스, 장애인활동지원, 지역사회서비스투자, 산모신생아건강관리지원사업, 가사간병방문지원사업, 발달 재활서비스, 언어발달지원서비스, 발달장애인부모상담지원 등 총 8개 분야가 해당됨.

95) 전문직/준전문직(직접서비스 제공인력) 종사자가 있는 3,000개 사회서비스 제공 업체 대상 조사

한국보건사회연구원의 2017년도 사회서비스 수요·공급 실태조사에 의하면, 대부분의 사회서비스 제공업체가 인력확보가 어렵다고 응답하였는데, 그 이유로 임금, 작업환경, 복지환경 등 근무여건이 열악하다는 응답이 가장 많았다. 열악한 근무여건으로 인한 인력확보의 어려움은 일반 사업체에 있어서도 가장 높은 비율로 나타났으나, 사회서비스 영역에 있어 더 높게 나타났으며, 특히 생활시설로서 사회서비스를 제공하는 업종의 경우 열악한 근무여건으로 인한 인력확보의 어려움이 보다 심각한 것으로 나타났다. 우리사회에서 사회서비스 영역의 일자리는 저임금, 미흡한 복리후생, 높은 일의 강도 등으로 인해 어렵고 꺼려하는 일자리로 인식되고 있으며, 해당 영역에서의 일자리를 일부 관리자와 전문가를 제외하고는 정부 지원을 받는 취약계층이 맡게 되는 일자리로 인식하고 있는 경우가 많다.

근무여건이 열악하다는 점을 가장 여실히 보여주는 지표가 평균임금일 것이다. 실제로 사회서비스 분야 취업자의 월 평균임금은 2017년 207.3만원으로 전체 임금근로자의 월 평균임금 242.3만원에 비해 약 35만 원 정도 낮은 것으로 확인되었다. 물론, 사회서비스 영역에서의 평균임금도 개선되어가고 있는 상황으로 월 평균임금이 200만 원 이상인 사람들의 비율이 계속 증가하고 있으며, 월 평균임금이 100만 원 이하대인 사람의 비율은 갈수록 줄어들고 있는 점은 긍정적이다. 그러나 이는 사회서비스 영역의 확장에 따라 일부 고학력 전문인력이 증가한 측면에 따른 결과로 유추해볼 수 있으며, 실제로 <표5-6>에서 보면, 사회서비스 영역에서 4년 대 졸업 이상의 학력을 가진 종사자들이 매년 증가하고 있다. 전반적으로는, 고학력의 인력들이 사회서비스 영역에 진출하고 있음에도 불구하고 아직도 사회서비스 인력 전반에 있어서는 물가상승률이나 타업종의 인건비 상승을 따라가지 못하고 있다는 것이 사회 전반의 인식이다.

<표5-5. 사회서비스 영역 취업자 월 평균임금>

(단위 : 천 명, %)

구분	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	증가율
50만 원 이하	20.1	21.4	20.2	9.9	10.1	9.8	8.6	-8.3
51~80 만원	8.4	8.6	7.6	8.2	8.2	7.3	6.6	-4.0
81~100 만원	12.8	11.9	10.0	10.0	8.5	7.2	6.9	-4.7
101~150만원	21.8	21.9	22.5	25.9	24.6	23.0	21.4	4.8
151~200만원	13.7	13.8	15.1	18.2	20.2	21.3	22.7	9.6
201만 원 이상	23.2	22.4	24.6	27.9	28.4	31.4	33.9	6.6
전체	4,368	4,571	4,833	4,992	5,123	5,275	5,277	3.5

자료: 한국고용정보원(2017), 중장기 인력수급 전망 2016-2026 참조

〈표5-6. 사회서비스 영역 학력별 취업자 수〉

(단위 : 천 명, %)

구분	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	증가율
중졸이하	682	761	772	808	818	856	825	2.1
고졸이하	1,240	1,299	1,312	1,374	1,397	1,440	1,412	3.3
전문대졸	692	675	694	723	738	734	740	3.8
4년제대졸	1,256	1,329	1,503	1,512	1,596	1,619	1,662	4.2
대학원	499	507	552	574	574	625	638	4.1
전체	4,368	4,571	4,833	4,992	5,123	5,275	5,277	3.5

자료: 한국고용정보원(2017), 중장기 인력수급 전망 2016-2026 참조

사회서비스 영역의 근무여건이 열악하다는 사실은 사회서비스 종사자의 이직 및 사직 고려이유에 대한 조사결과에서도 나타난다. 충남 여성정책개발원에서 실시한 조사에 의하면, 사회서비스 영역 종사자의 주된 이직 사유가 과도한 업무와 보수에 대한 불만족인 것으로 나타났다. 강도 높은 업무에 비해 보수가 낮은 현실이 반영된 결과로, 양질의 인력을 사회서비스 영역으로 끌어들이고, 이를 통해 사회서비스 영역의 질적 성장과 발전을 도모하기 위해서는 근무여건 개선이 반드시 해결되어야 할 문제이다.

〈표5-7. 사회서비스 영역 종사자 이직/사직 고려이유〉

구분	비율(%)		
	1순위	2순위	1순위+2순위
적성, 소질, 능력의 한계 때문에	13.4	9.9	11.7
과도한 업무 때문에	24.7	16.8	20.9
승진, 발전기회의 제한 때문에	13.8	13.3	13.5
보수에 대한 불만족 때문에	18.9	21.8	20.3
종교, 이념이 맞지 않아서	0.6	2.3	1.4
과도한 근로시간 때문에	2.8	7.1	4.9
직장 내 인간관계가 힘들어서	14.7	13.6	14.2

구분	비율(%)		
	1순위	2순위	1순위+2순위
기관의 윤리적 문제 때문에	3.9	4.9	4.3
출산, 결혼, 육아 등의 어려움 때문에	4.5	4.7	4.6
기타	2.8	5.7	4.2
합계(647명)	100	100	100

자료: 충청남도 여성정책개발원(2020. 9), 사회복지종사자 인권실태조사 분석 결과 참조

사회서비스 영역은 복지수요의 급속한 증가에 의해 발전되는 부문으로 고용과 복지라는 두 마리 토끼를 동시에 잡을 수 있는 기회를 제공하며, 공공부문이 주도하는 분야로 정부의 공적지출 수준에 큰 영향을 받음에 따라 향후 정부의 정책적 노력 여부에 따라 많은 일자리가 창출될 가능성이 높다. 따라서 사회서비스 분야의 지속적인 성장을 위해 일자리 품질 개선이 요구되며, 이를 통해 사회서비스의 고부가가치화를 추진한다면 사회구성원들의 사회서비스에 대한 인식개선과 더불어 양질의 인력이 지속적으로 유입되는 효과를 창출할 것으로 예상된다.

2. 사회적경제 영역 일자리 환경분석

사회적경제는 사회 구성원 간의 협력을 바탕으로 재화와 용역의 생산과 판매를 통해 사회적 가치를 창출하는 민간분야의 모든 경제적 활동을 말하며, 기존 사회 서비스 개선, 취약계층 일자리 창출, 지역공동체 상생 등 다양한 사회적 가치 실현을 추구한다. 경쟁 중심에서 벗어나 협력과 연대를 지향해 우리 사회가 마주한 불평등 문제를 풀어가는데 중요한 역할을 하고 있다. 본 연구에서는 사회적경제가 사회서비스를 내용으로 하는 하나의 조직형태인 점과 기업 퇴직자들의 백그라운드와 연계될 수 있는 측면이 많다는 점을 고려하여 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 연계에 있어 사회적경제 영역을 포함하고자 한다.

1) 사회적경제 발전배경 및 정부 정책

전 세계적으로 빈부격차, 고용불안, 고령화 등이 진행되면서 저성장·저고용으로 경제구조가 변화하고 있다. 사회적경제는 시장경제의 효율성을 살리면서 양질의 일자리를 창출하고, 실업 및 빈곤 등 경제, 사회 문제를 극복하고 양극화를 완화할 수 있는 새로운 해결책으로 주목받고 있다. 유럽 등 선진국은 오랜 시민사회의 전통을 기반으로 적극적인 사회적경제 정책을 추진해 고용·복지 등 경제의 중요한 축으로 만들어 공공부문과 시장경제 부문을 보완하고 있다. 2009년 EU는 사회적경제 개념인식, 법적조치 권고 등 48개 항목의 ‘사회적 경제에 관한 결의문’을 채택했으며, 영국, 프랑스, 이탈리아, 캐나다의 퀘벡주 등에서는 사회적경제 관련 법률을 제정하고, 직·간접적인 지원제도를 통해 다양한 형태의 사회적 경제기업의 활동을 보장하고 있다. 영국, 이탈리아, 미국 등에서는 민간투자로 공공사업을 시행한 후 사회적 성과를 달성했을 때 약정에 따른 투자금 회수와 수익 상환을 보장하는 사회성과 채권을 비롯한 사회투자기금, 사회적금융기관 등 사회적 금융 육성을 통해 금융접근성을 높여 자생력을 높이고 있다.

정부는 2017년 10월, 제3차 일자리위원회를 개최해 ‘사회적경제 활성화 방안’을 확정·발표했다. 이 방안은 사회적경제 부문에서 정부차원에서 수립한 최초의 대책이며, 소셜 벤처 등 사회적경제를 새로운 일자리 창출뿐 아니라 사회문제 해결과 사회적 가치 확산의 장으로 인식하고, 적극적으로 활성화하기 위해 마련됐다.⁹⁶⁾

이 방안에서 사회적경제가 ‘새로운 일자리의 보고’로서 일자리 창출, 양극화 완화와 사회통합에 기여할 수 있도록 적극 활성화하여 지속가능한 생태계 구축과 신속한 확산을 위해 인프라 확충과 진출분야 확대 등 두 갈래 전략(Two-Track)을 추진하며, 이를 위해 10개 분야의 88개 정책과제를 선정했다. 금융접근성을 높이고, 판로확대를 지원하고, 인력을 양성하는 통합지원체계 구축을 정책기조로 삼았다. 그리고 소셜 벤처, 주거환경, 사회서비스, 문화예술, 가맹사업(프랜차이즈), 지역기반 연계 분야 등 사회적경제 파급효과가 큰 분야를 집중 육성해 사회적 경제 저변 확대를 방향으로 설정했다.

〈표5-8. 사회적경제 활성화 방안 핵심 추진대책〉

추진대책	세부내용
사회적경제 기업 창업·성장을 위한 금융인프라 강화	<ul style="list-style-type: none"> • 1,000억원 규모의 소셜 벤처 전용 투자펀드 조성 • 신용보증기금 내 사회적경제 기업 전용계정 신설 • 사회적기업 모태펀드 100억원 추가 출자, 300억원 규모 사회적경제 기업 대상 사회투자펀드 조성 • 중소기업·소상공인 정책자금 총액 대출목표 신설
성장단계별 맞춤형 지원강화 및 저변확산	<ul style="list-style-type: none"> • 팀스(TIPS)를 통한 우수 소셜벤처 육성, ‘소셜캠퍼스 온(溫)’ 확대 (3→9개), 청년 사회적 기업가 공모사업 확대 (500→800팀) 등 • 금융·연구개발(R&D)·마케팅 지원 강화로 사회적경제 기업의 성장을 돕고, 전문 상담·지도 등으로 창업실패 기업의 재도전 기회 지원 • 초·중·고 학생 대상 사회적경제 교육 강화, 공무원 대상 교육 시행, 대학 관련 과정 확대 등 전문인력 양성 시스템 구축
공공기관의 사회적경제 기업 판로지원 선도	<ul style="list-style-type: none"> • 국가계약법 개정, 공공조달시 낙찰기준에 사회적 가치 반영원칙을 신설하는 등 사회적책임조달 강화 • 국가지자체 등 사회적 경제기업 공급 물품·서비스 구매 의무화 (종전 권고), 수의계약 제도 신설 (5,000만 원 이하)
신재생 에너지· 도시재생 등	<ul style="list-style-type: none"> • 주민 참여형 신재생 에너지 보급모델 확산, 농업용 저수지 등 활용한 태양광 발전사업에 협동조합 등 참여 지원

96) 일자리위원회 관계부처 합동(2017), 사회적경제 활성화 방안 참조

추진대책	세부내용
주요 분야 진출 지원	<ul style="list-style-type: none"> • 국토교통형 예비 사회적기업 제도 도입, 공간조성 등 비용에 대한 주택도시기금 용자지원 실시 • 진입장벽 해소, 문제법인의 수탁 금지, 서비스 제공기관의 사회적 가치 지향성 강화 • 협동조합에 적합한 업종별 사업모델 개발, 협력 시스템 마련·브랜드 개발·정보통신 환경 구축 등 지원 • 사회적경제 기업 진출확대로 소외층 문화 향유권 증진 • 주민중심 마을기업의 집중 육성과 농어촌 사회적경제 기업 진입촉진 법·제도 개선

자료: 정책위키 사회적경제 항목(www.korea.kr/special/policyCurationList.do) 참조

사회적경제에 대한 사회적 관심 증가 및 정책적 지원에 따라 사회적경제 기업과 종사자의 수가 증가하는 등 성장의 시대를 맞고 있으며, 21세기 들어 글로벌 금융 위기로 대표되는 자본주의 시장실패의 대안이자 시민사회의 발전방향으로 주목받고 있다. 이는 사회적경제가 사람의 가치를 우위에 두고 시민들의 필요에 기반하여 시민들의 연대적인 공동생산과 소비, 재투자의 순환구조를 구성하며, 이 과정에서 커뮤니티가 요구하는 재화의 혁신적 공급 및 노동시장에서 배제되기 쉬운 취약 계층의 일자리 질 제고, 커뮤니티 내 재분배성을 높여 양극화 해소에 기여하고 경제민주화를 확장시킬 수 있는 가능성을 가지고 있기 때문이다.⁹⁷⁾

2) 사회적경제 기업(조직) 형태별 현황

사회적경제 조직형태는 사회적기업뿐만 아니라 다양하게 존재하지만, 본 연구에서는 사회적경제 주요 4대 기업 형태인 (예비)사회적기업, 협동조합, 마을기업, 자활기업을 중심으로 기업 현황에 대한 분석을 진행해보고자 한다. 기업 퇴직자의 사회공헌 일자리 연계 지원이라는 본 연구의 목적과 사회서비스 영역과의 결합을 고려할 때 자립 지향적이고 상대적으로 비영리성이 강한 주요 사회적경제 기업이 본 연구에 부합하다고 판단된다.

97) 참여연대(2018), 한국 사회적경제 생태계 조성 현황 및 전망 참조

사회적경제 주요 4대 기업으로는 사회적기업, 협동조합, 마을기업, 자활기업이 있으며, 이들 각각이 존재에 대한 근거법령에 따라 관계부처의 지원, 승인/허가, 관리체계 하에 놓여있다. 시간적으로는 자활기업이 국민기초생활보장법에 의해 가장 먼저 탄생하게 되었지만, 최근 사회적경제 활성화 정책 등에 의해 사회적기업, 협동조합(특히, 사회적 협동조합)이 급성장하고 있는 추세이다.

〈표5-9. 주요 사회적경제 기업 개념 및 근거 법령〉

기업유형	내용	근거	관계부처
사회적기업	취약계층에게 사회서비스 또는 일자리를 제공하거나 지역사회에 공헌하여 지역주민의 삶의 질을 높이는 등 사회적 목적을 추구하면서 재화 및 서비스의 생산, 판매와 같은 영업활동을 하는 기업으로서 사회적기업육성법 제7조에 따라 고용노동부 장관이 인증한 기업	사회적기업육성법	고용노동부
협동조합	조합원의 필요에 의해 자발적으로 결성되어 공동으로 소유되고 민주적으로 운영되는 사업체로 그 중 사회적 협동조합은 조합의 목적 자체가 지역주민들의 권익·복지 증진과 관련된 사업을 수행하거나 취약계층에게 사회서비스 또는 일자리를 제공하기 위한 것으로, 영리활동을 목적으로 하지 않는 것이 특징	협동조합기본법	기획재정부
마을기업	지역주민이 각종 지역자원을 활용한 수익사업을 통해 공동의 지역 문제를 해결하고, 소득 및 일자리를 창출하여 지역공동체 이익을효과적으로 실현하기 위해 설립·운영하는 마을단위의 기업	마을기업육성사업시행지침	행정안전부
자활기업	지역자활센터의 자활근로사업을 통해 습득된 기술을 바탕으로 1인 혹은 2인 이상의 수급자 또는 저소득층 주민들이 생산자협동조합이나 공동사업자 형태로 운영되는 기업	국민기초생활보장법	보건복지부

자료: 한국사회적기업진흥원(2019), 한국의 사회적경제 참조

한국의 사회적경제 기업은 앞서 논의한 바와 같이 정부 정책 주도로 최근 급격한 양적 성장을 이루었으며, 부처별 지원정책에 따라 발전해 온 4대 주요 사회적경제 기업의 경우 2018년 기준⁹⁸⁾ 약 2만 개, 취업자 수는 11만 명을 넘어섰으며, 정책금융 규모도 약 2천 억 원에 육박했다. 사회적경제 기업의 전체 공공시장 진출 현황을 파악하기는 어렵지만, 사회적기업과 사회적협동조합을 합산한 공공구매액이 1조 1천억 원을 상회하며 전체 공공 구매액의 2.5%로 그 규모를 급속히 키워나가고 있다.⁹⁹⁾

〈표5-10. 주요 사회적경제기업 현황〉

(단위 : 개소, 명, 억 원)

구분	사회적기업	협동조합	마을기업	자활기업	합계
사업체	2,062	14,526	1,497	1,092	19,177
취업자	42,742 ¹⁰⁰⁾	42,712 ¹⁰¹⁾	17,438	14,154	117,046
매출액	41,175	25,919 ¹⁰²⁾	1,645	3,217	71,956

자료: 1) 한국사회적기업진흥원(2019), 2018 사회적기업 성과분석 참조

2) 기획재정부(2020), 제4차 협동조합 실태조사 결과 참조

3) 명지대학교 산학협력단(2019), 마을기업 육성사업 발전방안 마련 최종보고서 참조

4) 보건복지부(2018), '자활기업으로 2만여 개 일자리 만든다' 보도자료 참조

사회적경제 기업별 형태를 살펴보면 사회적기업의 경우 일자리제공형이 1,390개소(67.4%)로 가장 많은 비중을 차지하고 있는데, 실제로 사회서비스제공형과 일자리제공형이 혼합된 혼합형(184개소, 8.9%)을 포함할 경우 그 비율은 76.3%까지 증가한다. 이는 전체 사회적기업에서 취약계층에 일자리를 제공하는 목적의 사업을 수행하는 사회적기업이 가장 많은 비중을 차지하고 있다는 것을 나타낸다.

98) 자활기업의 경우 2017년 1,092개소, 2018년 1,211개소이며, 본 보고서에는 2017년 말 기준 자료 반영

99) 한국사회적기업진흥원(2019), 한국의 사회적경제 참조

100) 총취약계층근로자 26,086명, 총일반인근로자 16,656명 포함

101) 취업자 = 피고용자 + 무급형 상임임원 + 유급형(실비보상) 자원봉사자

102) 2018년말 기준 운영 조합수 7,050개소의 평균 매출액 36,764만원을 적용한 금액

〈표5-11. 사회적기업 인증유형 현황〉

(단위 : 개소)

인증유형	2016	2017	2018
일자리제공형	1,151	1,255	1,390
사회서비스제공형	103	113	125
혼합형	164	170	184
창의·혁신형(기타)	170	200	243
지역사회공헌형	65	87	120
합계	1,653	1,825	2,062

자료: 1) 한국사회적기업진흥원(2019), 2018 사회적기업 성과분석 참조

협동조합의 경우, 일반 협동조합이 13,267개소(91.3%)로 거의 모든 협동조합이 일반 협동조합 형태이며, 이 중 사업자 협동조합이 9,767개소(73.6%)로 다른 유형의 협동조합에 비해 압도적인 비중을 차지하고 있다. 사업자 협동조합의 경우, 작은 사업체를 경영하는 조합원들이 개별적으로는 운영하기 어려운 사업부문을 공동으로 위임하여 사업성과를 높임으로써 조합의 경영 개선 혹은 안정을 이루기 위해 결성된 것으로 사업자 수익창출을 위한 공동시설 이용, 공동 유통판매, 공동 브랜드 판매를 위해 설립한 것으로 볼 수 있다. 한편, 최근 사회적 가치 창출과 함께 강조되고 있는 사회적 협동조합은 1,185개소(8.2%), 연합회는 74개소(0.5%)의 비중을 차지하고 있다.

〈표5-12. 협동조합 유형 현황〉

(단위 : 개소, %)

구분	계	일반협동조합					사회적협동조합	일반협동조합연합회	사회적협동조합연합회
		소계	사업자	다중이해관계자	직원	소비자			
조합수	14,526	13,267	9,767	2,532	536	432	1,185	63	11
비중	100.0	91.3 (100.0)	67.2 (73.6)	17.4 (19.1)	3.7 (4.0)	3.0 (3.3)	8.2	0.4	0.1

자료: 기획재정부(2020), 제4차 협동조합 실태조사 결과 참조

마을기업은 지역주민이 각종 지역자원을 활용한 수익사업을 통해 공동의 지역 문제를 해결하고 소득 및 일자리를 창출하여 지역공동체 이익을 실현한다는 목적을 가지고 설립되었다. 마을기업의 경우, 사업유형 별로 일반식품, 전통식품, 관광체험, 공예품 등의 순으로 많은 비중을 차지하고 있으며, 특히 다수의 마을기업이 지역 특산 농수산물의 판매 및 가공식품의 판매를 위해 조직되다보니 일반식품 형태의 마을기업이 전체 마을기업의 44.5%로 가장 높은 비중을 차지하고 있다.

〈표5-13. 사업 유형별 마을기업 현황〉

(단위 : 개소, %)

구분	일반 식품	전통 식품	관광 체험	공예품	문화 예술	교육	재활용	유통	기타	합계
기업수	672	223	197	87	67	61	43	22	125	1,497
비중	44.5	14.9	13.2	5.8	4.5	4.1	2.9	1.6	8.5	100.0

자료: 명지대학교 산학협력단(2019), 마을기업 육성사업 발전방안 마련 최종보고서 참조

자활기업은 자활사업단¹⁰³⁾ 과정을 거쳐 기초생활수급자, 차상위계층 등의 참여자들이 스스로 설립하여 만든 기업으로, 지역자활기업, 광역자활기업, 전국자활기업이 있으며,¹⁰⁴⁾ 주로 청소, 집수리, 폐자원 활용과 돌봄서비스 등을 사업내용으로 하고 있다. 기존의 공공근로사업처럼 한시적인 일자리 제공이 아닌, 저소득층의 자활촉진을 목적으로 하고 있으며, 지역자활센터에서 자활근로사업에 참여한 2인 이상의 수급자 또는 저소득층이 상호 협력하여 조합 또는 공동사업자의 형태로 창업하여 운영하고 있다. 특히, 자활기업의 경우 좁은 의미의 사회서비스 전달체계로서 수혜자들과 직면하여 한 역할을 담당하고 있기도 해 향후 자활기업 형태에서 일자리 창출 및 확대를 기대해 볼 수 있다.

103) 국민기초생활법 상 수급자 및 차상위자 등 근로빈곤층의 자립의지 및 역량 고양을 위해 직접 일자리 제공, 취·창업 지원 등을 실시하고 있으며, 연간 약 4만 명의 참여자가 2,400여개 자활근로사업단에 참여하고 있음. (보건복지부(2018), 자활기업으로 2만여 개 일자리 만든다 보도자료 참조)

104) 2017년 말 기준으로 지역자활기업 1,055개소, 광역자활기업 34개소, 전국자활기업 3개소가 있음

〈표5-14. 지역자활기업 사업유형 현황〉

(단위 : 개소, %)

구분	청소/ 소독	집수리	돌봄 (간병)	음식/ 도시락	폐자원 재활용	서비스/ 세차	기타	합계
기업수	258	184	144	98	42	30	299	1,055
비중	24.5	17.4	13.6	9.3	4.0	2.8	28.3	100.0

자료: 보건복지부(2018), 자활기업으로 2만여 개 일자리 만든다 보도자료 참조

3) 사회적경제 기업과 사회서비스

이처럼 사회적경제 기업들은 취약계층에게 사회서비스나 일자리를 제공하고 지역공동체 이익 실현 등 사회적 목적을 추구하면서 운영되고 있으며, 이를 통해 소득 양극화 해소, 사회 안전망 강화, 공동체 복원 등에 기여하고 있다. 사회적경제가 경제, 사회 문제를 극복하고 양극화를 완화할 수 있는 새로운 해결책으로 주목받고 있음에 따라 사회적경제기업의 사회서비스 진출에 대한 사회적 관심이 대두되고 있다.

사회서비스가 소득보장과 함께 사회보장제도의 양대 축으로 다양한 사회위험으로부터 국민의 삶의 질을 보장하는 기능을 수행하고 있으나, 청년 중장년 등 생애주기별 보장 사각지대 존재, 지역 간 격차, 공급·이용체계의 공공성 및 통합성 부족 등의 문제제기가 지속됨에 따라 이를 해결하기 위한 방안으로 사회서비스에 대한 사회적경제 조직의 진출 확대가 논의되고 있다.

정부는 사회적경제 조직이 민간부문의 공익적·사회적 가치 지향을 선도할 가능성이 높기 때문에 돌봄, 보건, 문화, 주거 등 국민 체감도가 높은 사회서비스 분야에 사회적경제 조직의 진출 활성화를 위한 전략을 수립하였다. 이 전략을 통해 사회적경제 조직 컨소시엄을 통한 이용자 욕구 기반 통합형 서비스 제공, 지역재생 과정에 사회적경제 조직의 참여기반 마련 등 융합형 서비스를 제공하고자 한다.¹⁰⁵⁾

105) 사회보장위원회(2018), 범부처 사회서비스 발전 방향 보고안건 참조

〈표5-15. 사회서비스의 사회적경제 활성화 분야〉

구분	내용
돌봄서비스	보육 요양 등 국공립 시설 위탁기준에 사회적 가치 반영, 돌봄 사각지대 발굴하여 사회적 경제조직이 틈새 돌봄 제공 등
보건서비스	고령자친화주택 왕진서비스, 예방적 건강관리서비스, 호스피스 등의 영역에 의료복지 사회적협동조합 진출 등
문화·여가서비스	사회적 경제조직 중심으로 문화공간 및 문화예술 프로그램 확대 운영, 스포츠클럽 확대 등
주거환경서비스	주거개선 사업에 마을주민 참여 확대, 취약계층 위한 주거복지 실현 및 사회주택 공유주택 등 활성화
사회적 농업	농업자원을 활용한 돌봄서비스, 직업훈련 등을 제공하여 노인 장애인 등 취약계층의 사회적응 유도

자료: 사회보장위원회(2018), 법무처 사회서비스 발전 방향 보고안건 참조

사회서비스 공급 측면에서 생애주기별 사회서비스 확충, 지역 사회서비스 균형 발전, 사회서비스 공공성 강화와 사회서비스 일자리 창출 등을 감안할 때, 향후 사회적경제를 통한 사회서비스 공급은 필수적인 요소로 작용할 것이다. 이는 사회서비스가 사람 중심의 서비스라는 특성을 가지고 있으면서 바우처 방식으로 제공되어 시장의 원리가 적용되고 있음에 따라 사회적 목적과 경제적 목적을 동시에 추구하는 사회적경제가 적합하기 때문이다. 특히, 사회적기업과 협동조합은 취약계층의 고용과 취약계층을 위한 사회서비스 제공을 목적으로 운영 중에 있으며, 보조금에 주로 의존하는 전통적인 사회서비스 기관과 영리를 추구하는 영리법인의 한계를 극복하여 새로운 사회서비스 제공 주체로서 대안이 될 것이다.

3. 사회서비스 및 사회적경제 일자리 전망

앞 절에서 사회서비스 및 사회적경제 영역의 현황을 살펴보았다. 사회서비스에 대한 수요가 지속적으로 증가하고 있고, 새로운 성장 동력의 하나로서 사회서비스의 중요성이 대두됨에 따라 사회서비스 일자리의 종류와 수도 확장될 것으로 예상된다. 그러나 사회서비스 일자리 품질과 공급 체계의 개선이 필요함에 따라 사회적경제의 사회서비스 유입의 논의가 대두되고 있으며, 사회적경제 기업 중 사회적기업과 협동조합이 새로운 사회서비스 전달 체계의 중심이 될 것으로 예상된다. 따라서, 본 연구에서는 정부의 국민 체감도가 높은 사회서비스 분야에 대한 사회적경제조직의 진출 활성화 전략에 따라 첫째, 사회서비스 영역에서 기업 퇴직자에게 적합한 일자리를 제시하고, 둘째, 사회적경제 영역을 일자리 전달체계로 하여 기존 사회서비스 기관의 일자리가 가진 한계를 극복하고 기업 퇴직자의 사회공헌 일자리 유입을 활성화하는 기초를 수립하고자 한다.

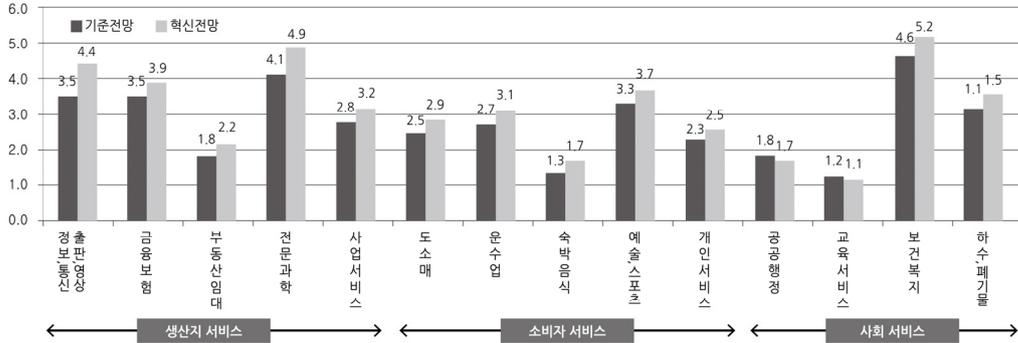
1) 사회적서비스(사회적경제 포함) 성장 전망

사회서비스는 사회복지 안전망의 구축과 관련하여 사회보험, 공공부조, 긴급구호의 1~3차 안전망의 복지 사각지대를 메워주는 4차 안전망의 역할을 하는 등 현 복지체계에서 중요한 역할을 하고 있다¹⁰⁶⁾. 최근 빠른 속도로 진전되고 있는 저출산, 고령화와 핵가족화 등 사회적 여건의 변화를 감안하더라도 그 중요성은 더욱 커질 것으로 예상되며, 변화에 따른 저성장 시대에 사회서비스 분야의 성장은 주요한 미래 성장 동력이 될 것으로 전망된다.

106) 한국개발연구원(2011), 사회서비스 정책의 현황과 과제: 사회복지서비스를 중심으로 참조

〈그림5-3. 미래 산업분야별 인력수요 전망〉

(단위 : %)



자료: 고용노동부(2018), 2016~2030 4차 산업혁명에 따른 인력수요 전망 참조

사회서비스는 인구구조 변화뿐만 아니라 정부의 공공정책의 방향성에도 밀접한 관계가 있으며, 향후에도 이러한 영향은 지속 강화될 것으로 전망된다. 고용노동부에서 발표한 4차 산업혁명에 따른 인력수요 전망을 살펴보면, 사회서비스의 인력수요가 높게 나타날 것이며, 특히 보건복지, 환경 측면에서의 인력수요가 높게 나타남을 확인할 수 있다. 지금까지는 공공행정·국방이 사회서비스 내 가장 큰 규모를 차지하였지만, 고령화의 가속과 건강에 대한 관심 증대로 의료·보건서비스의 성장이 강해질 것이며, 지구 온난화로 인해 나타나는 다양한 문제가 우리 삶의 위협하고 있음에 따라 생활환경 측면의 관리사업과 이에 따른 인력 확충이 이루어질 것으로 전망된다.

〈표5-16. 사회서비스 분야별 실질부가가치 성장률 전망〉

(단위 : %)

업종	2009~2013년	2014~2018년	2019~2023년	2023~2028년
공공행정·국방	2.8	2.5	2.1	1.2
교육서비스업	0.6	0.6	0.4	0.1
의료·보건업	5.9	7.4	6.8	6.6
사회복지서비스업	5.8	6.5	5.4	4.2

자료: 한국고용정보원(2019), 2018~2028 중장기 인력수급전망 참조

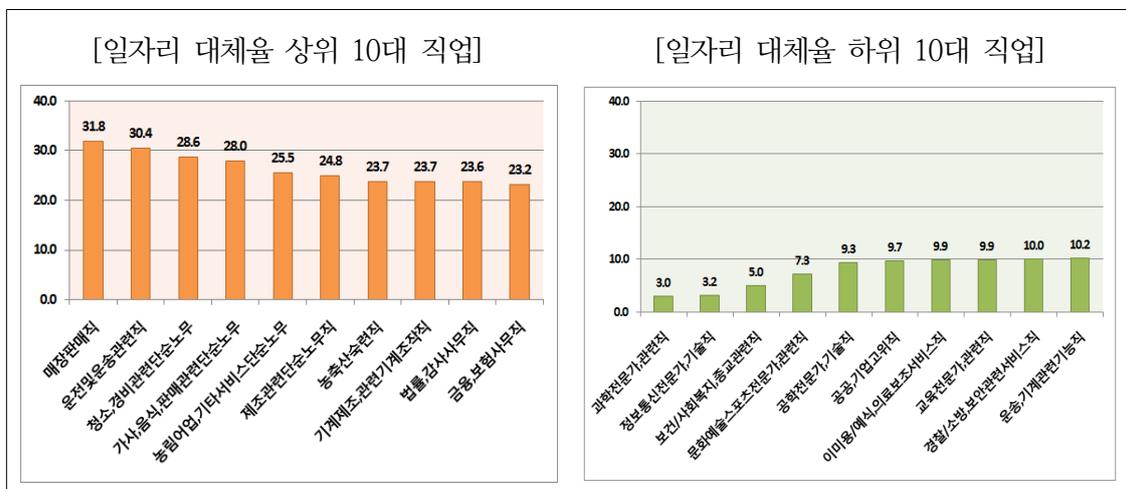
한편, 사회서비스 분야별 실질부가가치 성장률 전망에서 의료/보건업과 사회복지 서비스업의 부가가치 성장이 높을 것으로 전망되었는데, 의료/보건업의 성장 측면은 고령화의 가속으로 인하여 만성·노인성 질환이 증가되어 기존 치료 중심의 의료서비스가 예방·관리 중심으로 전환됨에 따라 새로운 형태와 범위의 수요를 창출할 것으로 전망된다. 사회복지서비스의 경우 인구구조의 변화에 따른 공공서비스 확대와 정부의 지속적인 복지지출 확대가 성장을 견인할 것으로 예상된다.

2) 사회적서비스(사회적경제 포함) 영역 일자리 전망

고용노동부의 4차 산업혁명위원회 보고 안건에 따르면, 기술 간 융·복합화로 모든 산업에서 성장이 증가할 것으로 보고 있으며, 특히 사회서비스는 사회복지, 의료보건 등의 분야에서 4차 산업혁명에 따른 경제성장과 소득수준 향상으로 성장이 증가할 것으로 예상되고 있다. 이에 따라, 사회서비스의 일자리도 확충될 것으로 예상되는데, 이는 서비스 수요의 증가뿐만 아니라 사회서비스가 대인대면서비스의 성격을 갖고 있어 인간의 사회적 영역에서 이루어지는 서비스로 기술발전이 지속되어도 대체 가능성이 낮기 때문이다. 실제로 일자리 대체율 상·하위 직업에 관한 조사에서 사회서비스와 연계된 일자리인 보건/사회복지 관련직, 문화/예술 관련직, 의료보조서비스직, 교육전문가 등의 일자리가 대체율이 낮은 일자리로 조사되었다.

〈그림5-4. 일자리 대체율 상·하위 10대 직업〉

(단위 : %)



자료: 고용노동부(2018), 2016~2030 4차 산업혁명에 따른 인력수요 전망 참조

또한, 한국고용정보원의 중장기 인력수급전망에 따르면, 전문과학기술, 정보통신업 등 기술진보 영향을 크게 받는 고속련 직업군의 전문직 중심으로 고용이 증가하지만, 판매종사자, 장치·기계조작·조립종사자, 단순노무 종사자 등 저속련 직업군은 일자리 대체 가능성이 높아 감소할 것으로 예상된다. 소득증가와 의료기술의 발달로 보건·사회복지 서비스직과 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스직, 문화·예술·스포츠 서비스직의 수요가 확대될 것으로 전망되고 있다.

〈표5-17. 종사자 유형별 취업자 수 전망〉

(단위 : 천 명)

직업명	취업자			취업자 증감		
	2018년	기준전망	혁신전망	기준전망	혁신전망	혁신-기준
전 체	26,822	27,749	28,226	927	1,404	477
관리자	371	389	438	19	68	49
전문가 및 관련 종사자	5,491	6,176	7,100	685	1,610	925
사무종사자	4,762	5,009	5,295	247	533	286
서비스종사자	2,969	3,297	3,423	329	454	126
판매종사자	3,037	3,010	2,847	-27	-189	-163
농림·어업 속련종사자	1,266	970	787	-296	-479	-183
가능원 및 관련 기능종사자	2,347	2,287	2,544	-59	197	256
장치, 기계조작 및 조립종사자	3,098	2,985	2,783	-114	-316	-202
단순노무종사자	3,483	3,627	3,009	144	-474	-618

자료: 한국고용정보원(2019), 2018~2028 중장기 인력수급전망 참조

중장기적으로도 사회서비스 분야의 취업자 수는 증가할 것으로 전망된다. 급속한 고령화로 사회복지서비스의 잠재수요가 더욱 커짐에 따라 보건업 및 사회복지서비스업 분야의 인력수요가 지속적으로 증가하다가 기간이 경과하면서 증가세가 둔화될 것으로 예상된다. 실제로 사회서비스 산업을 구성하는 교육, 보건, 복지, 행정, 문화체육서비스 관련 직업의 전망 결과 전망 기간 내 취업자 수가 연평균 증가할 것으로 나타났다. 교육을 제외한 전 분야의 취업자 수가 증가할 것으로 예상되며, 보건(2.5%), 복지(2.2%), 문화체육(1.2%), 행정(0.8%) 순으로 전망된다. 반면에 교육 분야의 경우 저출산에 기인한 학령인구 감소로 2023~2028년의 취업자 수 감소가 전망되며, 전체 전망 기간 내 취업자 수가 연평균 0.1% 감소하여 2028년에는 1,308천 명의 취업자 수가 예상된다.

〈표5-18. 주요 사회서비스 분야별 취업자 전망〉

(단위 : 천 명)

구분	취업자				취업자 증감				취업자 증가율(연평균)			
	2013	2018	2023	2028	2013 ~2018	2018 ~2023	2023 ~2028	2018 ~2028	2013 ~2018	2018 ~2023	2023 ~2028	2018 ~2028
교육	1,188	1,322	1,327	1,308	134	4	-18	120	2.2	0.1	-0.3	-0.1
보건	656	822	961	1,051	166	139	90	229	4.6	3.2	1.8	2.5
복지	978	1,033	1,200	1,285	54	168	85	253	1.1	3.1	1.4	2.2
행정	487	584	623	631	97	39	8	47	3.7	1.3	0.2	0.8
문화 체육	320	383	415	430	63	32	15	47	3.7	1.6	0.7	1.2

자료: 한국고용정보원(2019), 2018~2028 중장기 인력수급전망 참조

2018~2028년 동안 사회서비스 영역 내 인력 신규수요를 살펴보면, 돌봄서비스 종사원, 간호사 외 모든 직업에서 대체수요가 성장수요보다 많은 것으로 나타났다. 이는 사회서비스 각 분야 또는 직업의 발전에 따른 수요증대 보다 타 직업으로의 이직, 노동시장을 떠나는 감소분을 대체하는 수요가 더 많다는 것으로 교육과 복지 분야에서 대체수요의 비중이 크게 나타나고 있다. 교육 분야의 경우, 주로 사무 직종으로 구성되어 있어 과거 고졸자 일자리가 대졸자 일자리로 전환되면서, 복지 분야의 경우 처우문제로 인하여 일자리를 떠나는 인력에 대한 대체수요가 많은 것으로 분석된다. 이는 앞서 제시한 사회서비스 현황 내용 중 종사자 처우문제와 관련이 있는 것으로, 주로 대면 서비스로 진행되는 사회서비스 특성 상 종사자의 서비스 제공에 대한 숙련도가 필요하지만, 낮은 임금과 빈약한 복지체계, 고강도 근무 등으로 인하여 일자리를 떠나는 종사자가 증가함에 따른 결과이다. 지속적으로 증가하는 복지서비스 수요에 대처하기 위해 신규 인력의 유입뿐만 아니라 일자리 환경개선으로 기존 인력의 지속적인 근로를 유도하는 것이 필요하다.

〈표5-19. 주요 사회서비스 직무(직업)별 신규 인력수요 전망〉

(단위 : 천 명)

분야	직업명	인력신규수요	성장수요	대체수요
교육	교육 관리자	35	1	34
	대학교수	20	-11	32
	대학 시간강사	21	-7	28
	중고등학교 교사	57	-8	65
	초등학교 교사	50	-3	53
	특수교육 교사	12	1	11
	유치원 교사	39	2	38
	문리 및 어학 강사	108	-19	126
	컴퓨터 강사	25	2	24
	기술 및 기능계 강사	25	1	25
	예능 강사	106	20	86
	학습지 및 교육 교구 방문강사	13	0	13
	장학관 연구관 및 교육 관련 전문가	12	-1	13
	대학 교육 조교	17	-2	18
	보육 및 교사 보조 서비스 종사원	56	7	48
보건	의사(전문의+일반의)	48	23	25
	한의사	14	4	10
	치과의사	15	5	11
	약사 및 한약사	37	12	25
	간호사	131	72	59
	임상병리사	29	7	22
	방사선사	18	4	14
	치과기공사	12	2	10
	치과위생사	44	12	32
	물리 및 작업치료사	45	15	31
	응급구조사	11	3	7
	안경사	17	5	13
	간호조무사	131	61	65
	복지	사회복지 관련 관리자	5	1
사회복지사		93	29	65
보육교사		117	29	87
직업상담사		16	3	13

분야	직업명	인력신규수요	성장수요	대체수요
	상담전문가	38	12	26
	돌봄서비스 종사원	183	<u>133</u>	50
	가사도우미	7	4	4
	보육 및 교사 보조서비스 종사원	56	7	48
	육아도우미	28	9	18
행정	정부 및 공공행정 전문가	19	2	18
	국가 및 지방행정 사무원	193	36	157
	공공행정 사무원	29	4	25
	법률 관련 사무원	36	5	31
문화 체육	행사 기획자	17	2	14
	광고 및 홍보 전문가	22	2	20
	작가	30	7	24
	기자 및 언론 관련 전문가	30	5	25
	사서 및 기록물 관리사	13	1	12
	스포츠 및 레크리에이션 관련 전문가	132	25	107
	여가 및 관광 서비스 종사원	29	2	27
	오락시설 종사원	72	6	66

자료: 한국고용정보원(2019), 2018~2028 중장기 인력수급전망 참조

사회적 변화에 따른 사회서비스 영역의 성장으로 인하여 취업자는 매년 증가 추세에 있으며, 특히 취업자 중 5060세대의 비중이 점차 증가하고 있다. 2017년 기준 사회서비스 분야 취업자 수가 가장 많은 연령대는 50~59세이며, 연평균 증가율을 보면 65세 이상은 10.8%, 60~64세 연령대는 8.0%, 50~59세 연령대는 4.7%로 다른 연령대에 비해 높은 것으로 나타났다. 이는 사회서비스 분야로 기업 퇴직자의 신규 진입이 증가했음을 시사하고 있으며, 인구구조의 변화와 사회적 변화에 따라 향후에도 기업 퇴직자의 사회서비스 분야 진출이 더욱 활발해 질 것으로 예상된다. 또한, 정부 재정지원사업의 확충에 따라 사회서비스 분야의 주요 이용자인 65세 이상 고령자 세대의 취업이 증가하고 있음에 따라 이 분야의 고령화가 가속될 것으로 전망된다.

〈표5-20. 연령대별 사회서비스 취업자 수와 증가율〉

(단위 : 천 명, %)

구분	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	증가율
15~29세	911	878	891	933	929	937	915	2.2
30~39세	997	1,033	1,067	1,060	1,049	1,051	1,057	1.4
40~49세	1,084	1,073	1,119	1,128	1,161	1,150	1,152	1.9
50~59세	872	974	1,059	1,091	1,132	1,156	1,173	4.7
60~64세	260	290	322	346	375	426	430	8.0
65세 이상	243	322	375	434	477	555	551	10.8
합계	4,368	4,571	4,833	4,992	5,123	5,275	5,277	3.5

자료: 한국고용정보원(2017), 중장기 인력수급 전망 2016-2026 자료 참조

사회서비스 분야는 다른 산업 분야에 비해 성장이 빠르게 나타나는 산업으로서 인력수요 전망에서 취업자 수 증가를 주도할 분야로 예상된다. 또한, 사회서비스에 취업하는 기업 퇴직자의 증가율이 다른 세대에 비해 높게 나타나고 있는데 이는 사회서비스 일자리에 대한 기업 퇴직자의 수요가 많음을 입증하고 있다. 하지만, 사회서비스 성장에 따른 일자리 수요보다 기존 인력을 대체하기 위한 일자리 수요가 많다는 것은 종사자 처우개선이 필요함을 반증하고 있다. 따라서 지속적으로 증가하는 사회서비스 수요에 대처하기 위하여 일자리 확충뿐만 아니라 기존 인력에 대한 처우개선이 필요하다.

제6장.

기업 퇴직자 사회공헌 일자리 직무 발굴

1. 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 적합 직무 기존연구 분석
2. 해외 사회서비스 일자리 현황 및 직무 분석(북유럽 중심)
3. 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 적합영역 및 직무 발굴

제6장. 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 직무 발굴

제5장에서 사회서비스 및 사회적경제 영역의 현황과 사회적경제를 포함한 사회서비스 분야 인력수요에 대한 전망을 살펴보았다. 지속적으로 증가하는 사회서비스 수요에 대처하기 위하여 보다 많은 인력의 유입이 이루어질 것으로 예상되며, 특히 기업 퇴직자를 포함한 5060세대의 유입이 다른 세대에 비해 증가할 것으로 전망된다.

본 장에서는 어떠한 일자리 영역이 기업 퇴직자에게 적합하며, 그 영역 안에서 기업 퇴직자에게 적합한 직무는 구체적으로 무엇인지 도출하도록 한다. 먼저, 선행연구 분석을 통해 사회서비스 영역에서 기업 퇴직자에게 적합하다고 제시된 일자리들을 종합한다. 이 때, 기존 사회서비스 영역에서의 일자리뿐만 아니라, 사회적변화에 따라 새롭게 나타날 수 있는 일자리도 제시한다. 더불어, 사회서비스가 발달한 북유럽을 중심으로 해외 사회서비스 일자리 현황과 특이직무를 분석한다.

기업 퇴직자에게 적합한 사회서비스 분야 세부 영역 및 직무는 선행연구, 4장에서 실시한 기초조사, 국내 및 해외 현황을 기반으로 도출한다. 사회서비스 내 기존 직무뿐 아니라 사회적변화에 따라 새롭게 나타날 수 있는 직무까지 제시하며, 현재 뉴스타트 시범사업을 통해 실습을 진행하고 있는 사회적기업의 직무도 포함한다. 또한, 기업 퇴직자 최적합 직무에 대해서는 세부 직무 기술서를 제시하고자 한다.

1. 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 적합 직무 기존연구

1) 사회서비스 영역 내 기존 일자리

다양한 연구에서 어떠한 영역에서 어떠한 직무가 기업 퇴직자를 포함한 5060세대, 나아가 고령층에 적합한 일자리인가를 분석하고 있으며, 이는 사회서비스 영역 내 기존 일자리 중에서 기업 퇴직자에게 적합한 일자리를 구체적으로 살펴보는 데 단초를 제시하고 있다. 본 연구에서는 기업 퇴직자에게 적합한 사회서비스 일자리를 도출하기 위하여 한국직업능력개발원, 서울시복지재단, 고용노동부, 노사발전재단, 한국산업인력공단 등의 국내 중장년 적합 직종 관련 선행연구 및 보도자료를 살펴보았다.

(1) 선행연구에서 제시한 퇴직자 적합 일자리

한국직업능력개발원의 ‘중고령층 고용특성과 유망직종’에서는 45세 이상 전문직, 사무직 출신의 중고령자들에게 초점을 맞추어 중고령층의 전직 및 재취업, 자영업 등의 고용특성을 분석하고 미래 유망직종을 개발하였으며, 10개 분야 39개 직종을 도출하였다. 연구의 전제조건은 신체적 능력의 고려, 면허증 및 고도의 자격증을 필요로 하는 직종은 제외, 대규모 자본이 드는 자영업 제외, 향후 10년 이후 이들에게 유망할 직종 선정, 정부나 지역사회의 인프라 구축이 현재보다는 나아진다는 조건에서 연구가 진행되었으며, 사회서비스와 관련된 직종은 다음과 같다.

〈표6-1. 사회서비스 세부분야별 중고령층 유망 직종〉

분야	적합 직종
사회참여	향토보안관, 지역사회복지매니저, 지역사회상담활동가, 환경보안관
교육서비스	준사서원, 유치원보조교사, 평생학습 강사, 노인건강트레이너, 문화재 해설가
여행 및 안내	통역가 또는 번역가, 여행안내원, 숲해설가, 호텔콘도안내원, 데스크안내원
보건	베이비시터, 실버시터, 지역내응급치료사, 의료장비준비자

자료: 한국직업능력개발원(2005), 중고령층 고용특성과 유망직종 참조

또한, 고용노동부의 ‘장년근로자 업종별 적합 직무 개발을 위한 조사연구’에서는 장년(50~64세)근로자에게 적합한 직무를 선정하기 위해 장년의 강점(사회성 등)과 약점(육체적 부담)을 고려하였다. 선정기준으로는 신체적 능력(정교한 동작, 반응시간과 속도, 신체적 강인성, 유연성 및 균형, 시력, 청력) 하위 30% 직업, 정신적 능력(모니터링, 가르치기, 판단과 의사결정, 문제해결) 상위 30% 직업이며, 두 직업 간의 교집합으로 신체적 능력이 덜 소요되면서도 장년의 경험을 살릴 수 있는 정신적 능력이 높은 직업으로 선정하였다. 이 중 사회서비스 분야에 관련된 내용은 다음과 같다.

〈표6-2. 장년근로자 업종별 적합 직무〉

직업코드	장년 적합 직업 세분류
02. 경영, 회계, 사무관련직	정부 및 공공 행정 전문가
06. 보건, 의료 관련직	위생사, 영양사
07. 사회복지 및 종교관련직	직업상담사 및 취업알선원

자료: 고용노동부(2013), 장년근로자 업종별 적합 직무 개발을 위한 조사연구 참조

한편, 서울시복지재단의 ‘고령자 고용 확산을 위한 서울시 어르신 적합직종 연구’에서는 고령자고용확산을 위한 서울시 어르신 적합직종 연구를 진행하였는데, 55세 이상 고령자로서 이전 경력과 상관없이 새로운 직종에 진입하고자 하는 경우를 주요 대상으로 하여 이들에게 적합한 분야 및 직종을 도출하였다. 어르신 적합직종 선정기준으로는 수행적합성, 진입가능성, 공급안정성, 기타 등으로 선정하였으며, 이에 따라 어르신 적합 직종 선정분야로 음식서비스, 판매서비스, 운수교통, 경조서비스, 돌봄제공, 교육강사, 복지상담, 예술문화, 여행관련, 주거환경, 마을환경, 녹색환경, 기타 등의 13개 분야와 식음료전문가, 패스트푸드원, 주유원, 주례사, 돌봄도우미 등 76개 직종이 도출되었다. 이 중 사회서비스와 관련된 사항은 다음과 같다.

〈표6-3. 고령자 적합 진출분야 및 직종〉

분야	적합직종
돌봄제공	돌봄도우미, 생활지도원, 영양보호사, 급식도우미, 학교보안관, 등하교안심도우미
교육강사	놀이강사, 공예강사, 독서지도사, 동화구연사, 보조교사, 다문화가정방문교사, 웃음치료사
복지상담	노인운동치료전문가, 요양서비스코디네이터, 직업상담사, 고령자상담가, 개인여가컨설턴트, 웰다잉관리사
주거환경	주택관리사, 공인중개사, 시설관리경비직, 층간소음관리사, 복지주거환경코디네이터, 환경미화원, 방역원
마을환경	마을활동가, 경로당코디네이터, 향토보안관, 보도파수꾼, 지역내응급치료사
녹색환경	도시농업전문가, 농촌서포터즈, 유기농기능사, 식물관리사, 생태해설가, 환경감시원, 에너지지킴이, 재활용분류원
기타	준사서, 시험감독관, 설문조사원, 복지모니터원, 통번역가, 경영지도사, 목공보조원, 반려동물 학대감시원, 반려동물장 의사

자료: 서울시복지재단(2013), 고령자 고용 확산을 위한 서울시 어르신 적합직종 연구 참조

다른 한편으로, 한국고용정보원의 ‘인생 2막, 새로운 도전: 베이비부머 직업 탐색 가이드’에서는 베이비부머가 도전하기에 적합한 직종을 선정하고, 관련 직무와 준비방법을 제공함으로써 이들의 성공적인 재취업과 창업 등을 안내하고 있다. 베이비부머 세대에 적합한 직종을 틈새도전형, 사회공헌·취미형, 미래준비형으로 구분하였으며, 각 직종에 대한 세부 정보를 수록하였다.

〈표6-4. 유형에 따른 기업 퇴직자 적합 직종〉

유형	직업
틈새도전형 (전문성과 경력을 살려 틈새시장으로 재취업하거나	협동조합운영자, 오픈마켓판매자, 기술경영컨설턴트, 투자심사역, 창업보육매니저, 귀농귀촌플래너, 스마트팜운영자(스마트파머), 흙집건축가, 도시민박운영자, 공

유형	직업
창업할 수 있는 직종)	정무역기업가, 1인 출판기획자, 유품정리인
사회공헌·취미형 (사회에 공헌할 수 있는 일 또는 취미를 살릴 수 있는 직종)	청소년 유해환경감시원, 청년 창업지원가, 인성교육강사, 마을재생활동가, 도시농업활동가, 목공기술자, 손글씨작가(캘리그래퍼), 숲해설가, 문화재해설사, 웃음치료사
미래준비형 (정부 육성 신직업을 중심으로 교육과 훈련을 통해 미래를 준비할 수 있는 직종)	생활코치(라이프코치), 노년플래너, 전직지원전문가, 이혼상담사, 산림치유지도사, 기업재난관리자, 주택임대관리사, 3D프린팅운영전문가

자료: 한국고용정보원(2015), 2019 인생 2막, 새로운 도전: 베이비부머 직업 탐색 가이드 참조

한편, 노사발전재단의 ‘신중년 친화 고용 환경 조성 및 일자리 발굴 제안’에서는 국내외 기업별 기업 퇴직자 고용 우수사례 검토, 기업 퇴직자 고용실태 분석, 기업 퇴직자 근로자 및 HR 담당자 대상 설문조사 등을 통해 전 업종에 공통적으로 적용 가능한 기업 퇴직자 적합 직무를 제시하고, 업종별 여건에 부합하는 기업 퇴직자 적합 직무 개발에 관한 제도발전 방안을 수립하였다. 해당 연구에서는 조사·검사하기, 경영·기획하기, 관리·자문하기, 교육하기, 상담하기 등 총 17개의 기업 퇴직자 적합 직무를 도출하였고, 각 직무의 난이도와 적합한 기업 퇴직자 근로가능 일자리를 나타내었다. 이 중 사회서비스 분야에 해당되는 내용은 다음과 같다.

〈표6-5. 기업 퇴직자 적합 직무에 따른 근로가능 일자리〉

적합직무	직무내용	난이도	근로가능 일자리
조사, 검사하기	각종조사, 검사 등을 실시하고 결과를 분석하여 현상파악과 장래추세와 전략마련 등 업무수행	상	보건위생 및 환경검사원, 조사전문가, 통계사무원
경영, 기획하기	기업의 운영방법이나 조직의 기능을 분석하는 것과 같은 서비스와 자문, 기획 업무 수행	상	경영컨설턴트, 창업컨설턴트, 경영진단전문가, 영양사, 시민단체활동가, 지속가능경영전문가

<p>관리, 자문하기</p>	<p>기업의 운영활동을 위해 운영계획을 수립하고, 전반적인 활동을 관리하거나 산출된 결과물의 품질을 관리하는 업무수행</p>	<p>중상</p>	<p>영양사, 전산자료입력원 및 사무보조원, 기타사무원, 큐레이터 및 문화재보존원, 사서 및 기록물관리사, 고객상담 및 모니터요원, 보건위생 및 환경검사원, 청소원, 환경미화원 및 재활용품수거원, HRD-교육훈련전문가, 경영컨설턴트, 창업컨설턴트, 조경식재원(원예사포함), 식물관리원, 조림, 영림 및 벌목원, 산림관리 및 보호관련종사원, 경영 및 진단전문가, 인사 및 노사관련 전문가</p>
<p>교육하기</p>	<p>직원의 직무능력 향상을 위한 교육, 훈련전반에 관한 업무수행, 또한 인적자원 및 노사관계정책, 프로그램 및 절차를 개발·실행·평가 등 수행</p>	<p>상</p>	<p>보조교사 및 기타교사, 강사, 보육교사, 인사전문가, HRD-교육훈련전문가, 산학협력교수, 보조교사 및 기타교사, 방과후교사, 자연생태교육강사, 한국어강사(다문화언어지도사 포함), 산림교육전문가</p>
<p>사무보조, 업무보조, 기록하기</p>	<p>기업의 운영에 있어 필요한 모든 사무적인 부분에 각각 분야에 맞는 보조적인 역할 제공으로 효율성을 증대</p>	<p>하</p>	<p>전산자료입력원 및 사무보조원, 기타사무원, 보조교사, 기타교사, 기타 의료복지 관련 서비스 종사원, 도서정리원, 사회복지관련종사원, 큐레이터 및 문화재보존원, 사서 및 기록물관리사, 통계관련사무원, 회계사무원, 경리사무원</p>

상담하기	상담을 통해 내담자의 심층적인 내면을 탐색 및 문제 진단, 상담프로그램 등 도구, 상담기법을 활용하여 예방교육, 발달지도 및 치유활동수행	상	청소년지도사 및 기타 상담전문가, 직업 및 경력상담원, 취업알선원, 사회복지사, 상담전문가, 청소년지도사, 진로체험코디네이터, 전직지원전문가, 노년플래너, 사회복지관련종사원
안내, 민원상담하기	기업의 운영을 위한 행정접수, 고객상담 및 모니터링을 통해 소통을 해주는 역할을 수행	하	안내접수 사무원 및 전화교환원, 고객상담 및 모니터요원, 여행 및 관광통역안내원, 직업상담사 및 취업알선원, 혼례종사원, 장례(상조)지도사, 관광안내원, 숙박시설서비스원, 산업카운슬러(감정노동상담)
연구하기	기업의 다양한 문제 해결을 위해 전문지식을 활용하여 각종조사, 연구 등을 실시하고 그에 대한 결과를 분석하여 현상을 파악하여 목표를 달성	상	연구원 및 시험원, 인사 및 노사관련전문가, 산학협력교수
보육, 돌봄하기	다양한 형태의 돌봄과 보육 업무하기	하	의료복지관련서비스 종사원, 육아도우미, 사회복지관련종사원, 보육교사, 육아도우미, 기타의료복지관련 서비스 종사원, 간병인, 요양보호사, 간병인
조리, 청소하기	조리 및 청소 업무하기	하	영양사, 방역원, 청소원, 환경미화원 및 재활용품수거원

자료: 노사발전재단(2018), 신중년 친화 고용 환경 조성 및 일자리 발굴 제안 참조

마지막으로, 고용노동부의 ‘기업 퇴직자 적합직무 고용지원’ 사업 관련 보도자료에 따르면, 기업 퇴직자 적합 직무를 지금까지는 한국고용직업분류의 74개 직무로 정하였으나, 2020년부터 기업체 인사담당자 등의 의견과 전문가의 노동시장 분석 결과 등을 바탕으로 213개 직무로 늘린 것으로 나타났다. 이에 따라, 기업 퇴직자의 고용 확대가 기대되는 인사·노무전문가, 총무사무원, 인문·사회·자연과학 연구원, 간호사, 영양사, 조리사, 여행 안내원, 문리·기술·예능 강사, 금속 공작기계 조작원, 운송장비 조립원 및 정비원 등이 기업 퇴직자 적합 직무로 추가되었고, 일부 신직업(연구실안전전문가, 빌딩정보모델링(BIM)전문가 등)도 포함되었다. 기업 퇴직자 적합 직무 중 사회서비스와 관련된 사항은 다음과 같다.

〈표6-6. 기업 퇴직자 적합 직무 고용지원 사업 대상 직무〉

직무분야	기업 퇴직자 적합 직무	세부직업
의료/보건/사회복지 관련 종사자 (단순직 제외)	간호사	간호사
	영양사	영양사
	의료기사·치료사·재활사	임상병리사, 방사선사, 치과기공사, 치과위생사, 물리 및 작업 치료사, 임상심리사, 재활공학 기사, 기타 치료·재활사 및 의료기사
	보건·의료 종사자	위생사, 의무기록사, 간호조무사
사회복지/교육 관련 종사자	사회복지사 및 상담사	사회복지사, 상담전문가, 청소년 지도사, 직업상담사
	문리·기술·예능 강사	문리·어학 강사, 컴퓨터 강사, 기술기능계 강사, 예능 강사, 기타 문리·기술 및 예능 강사
신직업	경영/마케팅 관련 신직업	지속가능경영 전문가
	사회복지/교육 관련 신직업	진로체험코디네이터, 전직지원전문가, 노년플래너(시니어플래너, 웰다잉강사), 산림치유지도사, 산업카운슬러(감정노동상담사)

자료: 고용노동부(2019), 기업 퇴직자 적합직무 고용지원 크게 확대 보도자료 참조

기존 기업 퇴직자 적합 일자리 관련 선행연구들을 살펴보면, 다양한 분야에 걸쳐 대체적으로 기업 퇴직자가 일하기 수월한 직무가 제시되었다. 기업 퇴직자를 포함한 5060세대에게 적합한 직무는 기업 퇴직자의 기존 경력과 전문성을 활용할 수 있는 직무, 직업훈련 및 재교육을 받아 기업 퇴직자가 진입할 수 있는 직무, 향후 새로운 일자리 수요가 예상되어 기업 퇴직자가 도전할 수 있는 직무로 정리될 수 있을 것이다.

(2) 사회서비스 기존 직무 중 기업 퇴직자 적합 직무

국내 선행연구에서 제시된 기업 퇴직자 적합 일자리 중 기존 사회서비스 관련 직무들을 돌봄, 건강, 교육, 고용 및 취업 등 총 8개 사회서비스 영역과 매칭해 보면 <표6-7>와 같으며, 기존 사회서비스 직무를 각 영역별로 분류한 결과 총 65개의 직무로 정리되었다. 각 선행연구별 기준에 따라 기업 퇴직자에게 적합하다고 제시된 직무이므로 기업 퇴직자가 어려움 없이 수행할 것으로 예상된다.

<표6-7. 사회서비스 영역별 기업 퇴직자 적합 직무107)>

영역	내용
돌봄 (13)	베이비시터, 실버시터, 생활지도원, 영양보호사, 급식도우미, 학교보안관, 등하교안심도우미, 영양서비스코디네이터, 간병인, 사회복지사, 보육교사, 가사도우미, 지역사회복지매니저
건강 (16)	노인건강트레이너, 위생사, 고령자상담가, 물리 및 작업치료사, 간호사, 영양사, 간호조무사, 임상심리사, 상담전문가, 청소년지도사, 임상병리사, 방사선사, 치과기공사, 치과위생사, 재활공학 기사, 의무기록사
교육 (15)	평생학습 강사, 놀이강사, 공예강사, 독서지도사, 동화구연사, 보조교사, 다문화가정방문교사, 인성교육 강사, 숲해설가, 생태해설사, 산학협력교수, 문리·여학 강사, 컴퓨터 강사, 기술기능계 강사, 예능 강사
고용 및 취업 (3)	직업상담사 및 취업알선원, 창업보육매니저, 청년창업지원가

107) 성인돌봄과 아동돌봄은 돌봄으로 묶였으며, 북유럽 사회서비스 직무들은 국내 직무와 비교하여 비슷한 성격을 가지고 있는 경우 국내 사회서비스 영역을 기준으로 포함시키고 ‘(북유럽)’이라는 표시를 함.

영역	내용
사회참여 (11)	향토보안관, 환경보안관, 경로당코디네이터, 보도파수꾼, 농촌서포터즈, 복지모니터원, 청소년유해환경감시원, 마을재생활동가, 도시농업활동가, 시민단체활동가, 산림관리원
문화여가 (4)	문화재해설사, 스포츠 및 레크리에이션 강사, 학예사 및 문화재보존원, 사서 및 기록물관리사
주거환경 (3)	환경미화원, 방역원, 재활용품수거원

본 연구에서는 이들 일자리 중 기업 퇴직자에게 적합한 사회공헌 일자리를 선별하기 위하여 제4장 기업 퇴직자 재취업 현황 및 욕구조사 내용을 바탕으로 선정 기준을 수립하였다. 기준 수립에 반영된 내용은 정량조사에서 전직분야 선택 시 고려하는 사항, 사회서비스 및 사회적경제 기관 기업 퇴직자 채용 시 기대하는 사항, 기업 퇴직자 적합한 직무 등이며, 정성조사에서는 전직 시 고려하는 사항, 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 매칭 가능성, 기존 채용 현황 및 채용 적합 분야 등이다.

〈표6-8. 기업 퇴직자 재취업 현황 및 욕구조사 내용¹⁰⁸⁾〉

구분	조사대상	조사항목	조사내용
정량 조사	기업 퇴직자 세대	전직분야 선택 시 고려 사항	전직하는 분야 또는 기관에 대한 본인의 관심도
			전직하는 분야 또는 기관의 근로 가능 연령
			전직하는 분야 또는 기관의 근무환경 및 출퇴근 거리
	민간기업 및 공공기관	전직분야 선택 시 고려 사항	전직하는 분야 또는 기관의 임금 수준 및 복리후생
			전직하는 분야 또는 기관의 근로 가능 연령
			전직하는 분야 또는 기관에 대한 본인의 관심도
	사회서비스 및 사회적경제 기관	채용 시 기대사항	정부 지원을 통한 인건비 절감
			수혜자 및 관계기관 응대
			전문역량 활용

108) 설문조사 및 인터뷰 내용 중 중요도와 언급된 빈도 수를 고려하여 내용을 선정함.

구분	조사대상	조사항목	조사내용
		기업 퇴직자 적합 직무	컨설팅, 민원, 대관업무 등 전문성을 활용한 활동 요양보호사, 방문돌봄 전문가 등 전문 사회서비스 활동
정성 조사	기업 퇴직자 세대	전직 시 고려사항	기관 직원대상 업무 수행 노하우 전수 교육
			본인의 경력과 경험을 살린 역할 수행 선호
			사회적으로 도움이 되는 일 선호
		전직 시 필요사항	퇴직자들을 바로 매칭하는 것은 현실적으로 어려움
			영역에 대한 교육과 다양한 경험 필요
			스스로 관심 분야를 찾고 실무 역량 증진 필요
	기업 퇴직자 전직지원 기관	매칭 가능성	해당 영역과 본인의 재취업 니즈가 맞는지 단계별 접근
			사회서비스 기관의 구조 관리에 대한 역할이 적합
			기존 필요했던 일반 직무에서 기업 퇴직자 채용 진행
	사회서비스 및 사회적경제 기관	기존 채용현황	지역사회 내 돌봄복지사업에 기업 퇴직자 인력 활용
현장 서비스 제공에 있어 기업 퇴직자 활용			
채용 수요가 있는 곳은 현장 서비스 제공 인력			
채용적합 분야		취약계층, 노인 등 수혜자와의 관계 형성에 강점	
		기업 퇴직자 인력 활용이 필요한 파트는 현장 서비스	
		사회서비스의 특성 상 단순노동이 가능한 인력 선호	

기준 수립에 반영된 내용을 정리하면, 기업 퇴직자들이 전직 시 가장 고려하는 사항으로는 본인의 관심도, 안정적인 직무 수행 여부, 임금 및 복리후생, 전직 시 교육 필요여부이다. 한편, 수요기관인 사회서비스 및 사회적경제 기관에서 기업 퇴직자 채용 시 고려하는 사항으로는 기업 퇴직자 채용 시 정부 지원여부, 기존 업무에 대한 기업 퇴직자의 적합성과 안정적으로 업무를 수행할 수 있는 지 여부이다. 이 내용들을 종합하여 ‘대상 적합성’, ‘진입 가능성’, ‘처우 적합성’, ‘지원 가능성’으로 선정 기준을 도출하였으며, 이 중 ‘대상 적합성’의 경우 제시된 일자리 모두가 기업 퇴직자에게 적합하다고 판단되었기 때문에 이를 제외한 ‘진입 가능성’, ‘처우 적합성’, ‘지원 가능성’의 기준을 기업 퇴직자를 위한 사회서비스 직무 기준으로 하였다.

〈표6-9. 기업 퇴직자 적합 사회서비스 직무 선정 기준〉

구분	세부내용	기준사항
진입 가능성	<ul style="list-style-type: none"> • 비교적 단기간의 교육, 훈련과정을 통해 진입이 가능한 직무 • 전문적인 자격증이나 교육을 요구하는지 여부 	전문교육여부 전문자격여부
처우 적합성	<ul style="list-style-type: none"> • 기업 퇴직자가 원하는 최소한의 월 급여 수준 충족 여부 	경제적보상여부
지원 가능성	<ul style="list-style-type: none"> • 기업 퇴직자 채용 시 사업주에게 인건비를 지원하는 여부 	정부지원여부

본 연구에서는 사회서비스 영역에 매칭된 기업 퇴직자 적합 사회서비스 직무를 선정 기준에 따라 평가하였으며, 각각의 기준에 대한 평가는 선행연구와 2020 한국직업사전, 2019 한국직업전망 등의 자료를 참고하여 ‘○/△/×’로 평가하였다. 평가기준은 전문교육·전문자격 기준은 해당 직업에 입직하기 위하여 대학교 이상의 전문 교육과정과 국가공인자격이 필요한 경우 ‘○’를, 공공기관 또는 민간기관의 교육이 필요하거나 선택인 경우와 공인자격 또는 민간자격 취득이 선택인 경우 ‘△’를, 입직하기 위한 교육과 자격이 필요 없는 경우 ‘×’를 부여하였다. 경제적 보상 기준은 제4장의 기업 퇴직자 대상 설문조사¹⁰⁹⁾를 참고하여 월수입 150만 원 이상인 경우 ‘○’를, 일자리별 활동비 이상 150만 원 이하인 경우 ‘△’, 활동비 이하 또는 자원봉사인 경우 ‘×’를 부여하였다. 또한, 정부지원 기준은 고용노동부의 기업 퇴직자 적합직무 고용지원 사업 내용¹¹⁰⁾을 참고하여 기업 퇴직자 채용 시 인건비를 정부로부터 지원받는 일자리의 경우 ‘○’를 부여하였다.

109) 전직 시 희망 월수입 항목 참고

110) 고용노동부(2019), 기업 퇴직자 적합직무 고용지원 크게 확대 보도자료 참조

〈표6-10. 기업 퇴직자 적합 사회서비스 직무 분류111〉

유형별 일자리		기업 퇴직자 적합 사회서비스 직무 선정 기준			
		진입 가능성		처우 적합성	지원 가능성
		전문교육	전문자격	경제적보상	정부지원
돌봄	베이비시터	×	×	○	×
	실버시터	×	×	△	×
	생활지도원	△	△	○	×
	요양보호사	○	○	○	×
	급식도우미	×	×	△	×
	학교보안관	×	×	△	×
	등하교안심도우미	×	×	△	×
	요양서비스코디네이터	△	×	△	×
	간병인	△	×	○	×
	사회복지사	○	○	○	○
	보육교사	○	○	○	×
	가사도우미	×	×	△	×
	지역사회복지매니저	△	×	△	×
건강	노인건강트레이너	△	△	△	×
	위생사	○	○	○	○
	간호사	○	○	○	○
	영양사	○	○	○	○
	고령자상담가	△	△	△	×
	물리 및 작업치료사	○	○	○	○
	간호조무사	○	○	○	○
	임상심리사	○	○	○	○
	상담전문가	○	○	○	○
	청소년지도사	○	○	○	○
	임상병리사	○	○	○	○
	방사선사	○	○	○	○

111) 각각의 기준에 대한 평가는 참고한 선행연구와 2020 한국직업사전(한국고용정보원(2019)), 2019 한국직업전망(한국고용정보원(2018))을 참고하여 '그렇다/아니다'로 진행함.

유형별 일자리		기업 퇴직자 적합 사회서비스 직무 선정 기준			
		진입 가능성		처우 적합성	지원 가능성
		전문교육	전문자격	경제적보상	정부지원
	치과기공사	○	○	○	○
	치과위생사	○	○	○	○
	재활공학 기사	○	○	○	○
	의무기록사	○	○	○	○
교육	평생학습 강사	△	△	△	×
	놀이강사	△	△	△	×
	공예강사	△	△	△	×
	독서지도사	△	△	△	×
	동화구연사	△	△	△	×
	보조교사	×	×	△	×
	다문화가정방문교사	△	△	△	×
	인성교육 강사	△	△	△	×
	숲해설가	△	△	△	×
	생태해설사	△	△	△	×
	산학협력교수	○	△	○	×
	문리·어학 강사	○	△	○	○
	컴퓨터 강사	○	△	○	○
	기술기능계 강사	○	△	○	○
고용· 취업	직업상담사 및 취업알선원	×	△	○	○
	창업보육매니저	△	×	○	×
	청년창업지원가	△	×	△	×
사회 참여	향토보안관	×	×	△	×
	환경보안관	×	×	△	×
	경로당코디네이터	×	×	△	×
	보도파수꾼	×	×	△	×
	농촌서포터즈	×	×	×	×
	복지모니터원	×	×	×	×
	청소년유해환경감시원	×	×	△	×
마을재생활동가	△	×	○	×	

유형별 일자리		기업 퇴직자 적합 사회서비스 직무 선정 기준			
		진입 가능성		처우 적합성	지원 가능성
		전문교육	전문자격	경제적보상	정부지원
	도시농업활동가	△	×	○	×
	시민단체활동가	×	×	○	×
	산림감시원	×	×	○	×
문화 여가	문화재해설사	△	△	△	×
	스포츠 및 레크리에이션 강사	○	○	○	×
	학예사 및 문화재보존원	○	○	○	○
	사서 및 기록물관리사	○	○	○	○
주거 환경	환경미화원	×	×	△	×
	방역원	×	×	△	×
	재활용품수거원	×	×	△	×

사회서비스 영역별로 분류 결과를 살펴보면, 우선 돌봄 영역의 경우 모든 직무가 기업 퇴직자에게 적합한 것으로 나타났다. 이 중 급식도우미, 학교보안관, 등하교안심도우미 직무는 은퇴한 장년층이 학교·복지시설·지역 등과 연계해 사회공헌활동을 하고 소정의 활동비를 지원받는 기존 사회공헌 일자리 성격이 있고, 가사도우미 직무는 여성(98.1%)과 60대 이상(51.9%)의 비율이 현저하게 높아¹¹²⁾ 종사자 편중 현상이 있으므로 기업 퇴직자 적합 사회공헌 일자리에서 제외한다. 건강 영역의 경우 신체·정신건강 관리와 재활서비스를 제공하는 영역이며 대부분의 직무가 전문성을 요구하고 있다. 특히, 의료분야 사회서비스 직무는 전문적인 교육과 자격이 요구될 뿐만 아니라 중장기적인 실무 경험도 필요한 직무들의 경우 기업 퇴직자가 진입하기 어렵기 때문에 여기에 해당하는 위생사, 간호사, 물리 및 작업치료사, 임상심리사, 임상병리사, 방사선사, 치과기공사, 치과위생사, 재활공학 기사, 의무기록사 직무는 기업 퇴직자 적합 사회공헌 일자리에서 제외하고, 다른 건강 영역의 직무들은 기존 기업 퇴직자의 경력을 활용할 수 있을 것으로 예상된다.

교육 영역의 경우 전문적인 지식을 전달하는 산학협력교수, 문리·어학 강사, 컴퓨터 강사, 기술·기능계 강사의 경우 대졸 이상의 학력과 오랜 기간에 걸친 경력 및 경험, 일부의 경우 전문자격을 요구하는 경우도 있어 전문직종 또는 해당직종

112) 한국고용정보원(2018), 2019 한국직업전망 참조

에 오랫동안 근무한 일부 기업 퇴직자에게 적합하며, 그 외 직무의 경우 단기간의 교육을 통해 진입하거나 공공기관 또는 민간기관의 자격 취득이 선택인 경우가 많아 분야에 관심 있는 기업 퇴직자라면 어렵지 않게 입직할 수 있을 것으로 판단된다. 고용 및 취업 영역의 경우 기업 퇴직자의 경력과 경험을 활용할 수 있는 영역으로 창업 또는 취업을 원하는 사람에게 기존에 기업 퇴직자가 보유한 지식이나 네트워크를 활용하여 관련 정보를 제공해 줄 수 있을 뿐만 아니라 멘토의 역할을 수행하는 등의 다양한 활동을 영위할 수 있다.

사회참여 영역 직무들의 경우 기존 사회공헌 일자리 성격을 가지고 있어 본 연구에 부합하지 않는 직무들이 대부분이지만, 마을재생활동가, 도시농업활동가, 시민단체활동가의 경우 교육 영역과 같이 해당 분야에 관심 있는 기업 퇴직자라면 소정의 교육이나 기존 경력을 활용하여 어렵지 않게 입직할 것으로 전망된다. 문화여가 영역 직무들은 모두 새로운 교육과 자격취득이 요구되는 직무로 이 중 학예사 및 문화재보존원과 사서 및 기록물관리사는 대학 이상의 전문교육뿐만 아니라 공인자격 취득이 요구되는 직무여서 기업 퇴직자 적합 사회공헌 일자리에서 제외하며, 스포츠 및 레크리에이션 강사의 경우 레크리에이션 분야에 관심을 가지고 있는 기업 퇴직자라면 소정의 교육을 통해 입직이 가능한 것으로 나타났다.

주거환경 영역 직무들은 육체적 노동이 수반되는 직무이고 특히 환경미화원 및 재활용품수거원의 경우 대부분 60대 이상(77.0%)이 종사하고 있어¹¹³⁾ 기업 퇴직자에게 적합하지 않지만, 방역원의 경우 해당 서비스를 사회적경제 영역을 통해 제공할 수 있기 때문에 기업 퇴직자 적합 사회공헌 일자리에 포함한다.

기업 퇴직자에게 적합한 사회서비스 직무 분류 결과를 종합하면, 총 37개의 직무들이 적합한 것으로 나타났으며, 선정된 직무들은 보유 경력과 전문성의 활용 및 증진을 통해 취업 및 창업을 할 수 있는 경력활용형과 새로운 직무분야의 교육 및 자격증 취득을 통해 신규일자리 취업 및 창업을 할 수 있는 경력개발형으로 구분할 수 있다.¹¹⁴⁾ 전문지식과 경력 및 경험을 요구하는 건강 및 교육 영역의 경우 진출하기 위해 새로운 교육 또는 자격취득이 요구되지만, 그 외의 영역은 기존 기업 퇴직자가 보유한 경력과 경험을 통해 진출하는 것이 수월할 것으로 예상되며, 돌봄, 건강 영역을 중심으로 일부 직무의 경우 사회적경제 영역을 통해 서비스를 제공할 수 있을 것으로 전망된다.

113) 한국고용정보원(2018), 2019 한국직업전망 참조

114) 기업 퇴직자 적합 사회공헌 일자리 선정 기준에서 전문교육, 전문자격 둘 다 ‘○’ 또는 ‘△’인 경우, 그리고 둘 중 하나에서 ‘○’인 경우 경력개발형으로, 그 외에는 경력활용형으로 구분함

〈표6-11. 기업 퇴직자 적합 사회서비스 영역 및 직무〉

사회서비스 영역	기업 퇴직자 적합 사회서비스 직무 유형	
	경력활용형 (16)	경력개발형 (21)
돌봄 (8)	베이비시터, 실버시터, 요양서비스 코디네이터, 간병인	생활지도원, 요양보호사, 사회복지사, 보육교사
건강 (6)		노인건강트레이너, 영양사, 고령자상담가, 간호조무사, 상담전문가, 청소년지도사
교육 (14)	보조교사, 산학협력교수, 문과·어학 강사, 컴퓨터 강사, 기술기능계 강사	평생학습 강사, 놀이강사, 공예강사, 독서지도사, 동화구연사, 다문화가정방문교사, 인성교육 강사, 숲해설가, 생태해설사
고용·취업 (3)	직업상담사 및 취업알선원, 창업보육매니저, 청년창업지원가	
사회참여 (3)	마을재생활동가, 도시농업활동가, 시민단체활동가	
문화여가 (2)		문화재해설사, 스포츠 및 레크리에이션 강사
주거환경 (1)	방역원	

2) 사회서비스 영역 내 신규 일자리

앞 절에서 현재 존재하는 사회서비스 직무 중 기업 퇴직자에게 적합한 직무들을 선정하였다. 수많은 사회서비스 일자리 중에 사회공헌 일자리의 성격을 충족하는 직무들로서 향후 이들 직무를 통해 보다 많은 기업 퇴직자들이 사회서비스 분야로 진출할 것으로 기대된다. 또한, 현재 진행 중인 코로나 19, 4차 산업혁명 등의 사회적 변화는 새로운 형태의 사회서비스를 등장시킬 것으로 예상되고 있다. 이에 따라 사회서비스 일자리에도 변화가 발생할 것으로 전망되며, 기존 사회서비스 일자리 외에 새로운 일자리 발굴에 대한 필요성이 대두되고 있다.

(1) 사회서비스 내 신규 직무 고려 배경

국내뿐만 아니라 전세계적으로 유례없이 코로나 19가 확산되고 있으며, 이는 우리 사회에 급속한 변화를 가져왔다. ‘언택트(Untact)’로 대변되는 사회적 거리두기가 확산 되면서 그동안 대면으로 진행했던 많은 일들이 온라인 혹은 비대면으로 바뀌었다. 사회적 거리두기는 대면으로 진행되는 사회서비스에도 많은 영향을 미치고 있으며, 소외계층에 반드시 필요한 서비스가 제대로 제공되지 못하고 있는 상황이다. 특히, 돌봄, 보건의 등 기관을 통해 제공되는 서비스의 경우 집단감염에 대한 우려가 커지고 있으며, 종사자 감염으로 인한 서비스 제공 공백과 시설 내 응급 상황 발생에 유연하게 대응할 만큼 충분한 인력 지원책이 마련되지 않은 상황이다. 이에 따라 코로나 19로 인하여 사회서비스 분야에도 비대면으로 서비스를 제공하는 이슈가 제기되고 있으며, 몇몇 지자체에서는 전화를 통한 안부 확인, 책자, 식재료 지원 등의 방식과 2019년 이후 정부가 커뮤니티 케어(지역사회 통합 돌봄)와 노인 맞춤형 돌봄서비스를 추진하면서 기존의 방식에 새롭게 추가한 정보통신기술(ICT) 등을 접목한 방식을 통해 비대면 서비스를 제공하고 있다.¹¹⁵⁾

코로나 19가 진정되고 난 후에도 온라인 또는 비대면 중심의 사회활동은 트렌드를 넘어 고착화 될 것으로 전망되고 있어 사회서비스 전달 체계를 비대면화 하는 것에 대한 대책을 마련해야 한다. 치매노인, 장애인 등을 대상으로 하는 시설거주 돌봄서비스의 경우 대면서비스가 반드시 필요한 영역이지만, 재가돌봄서비스, 건강, 교육 등 가정과 지역사회에서 제공되는 서비스의 경우 정보통신기술을 이용한 서비스 제공 체계 수립이 필요하다. 특히, 4차 산업혁명으로 인하여 사람, 사물, 공간 등 모든 것들(Things)이 인터넷(Internet)으로 서로 연결되어, 모든 것에 대한 정보가 생성·수집되고 공유·활용되는 사회인 ‘초연결사회(Hyper-connectivity Society)’ 도래에 따라 사회서비스 영역인 교육, 의료, 공공서비스에서 변화가 발생할 것으로 전망되고 있다. 교육서비스의 경우 ‘Connected Learning’으로의 진화 및 실감형 교육의 확대가, 의료서비스의 경우 원격 의료서비스 제공 및 의료 AI를 통한 정밀의료의 실현이 등장할 것으로 예상되고 있으며, 공공서비스의 경우 공공 정보공개 및 시민의 능동적 활용과 지능형 재난안전망 구축이 전망되고 있다.¹¹⁶⁾

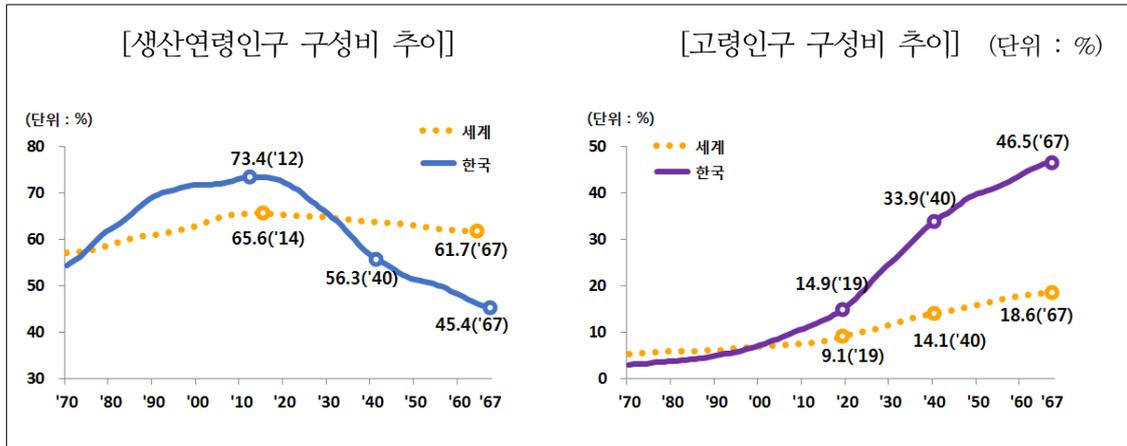
코로나 19 사태뿐만 아니라 기대수명 증가와 저출산에 따른 급속한 고령화와 1인 가구 증대 역시 사회서비스 변화의 주요 요인이 될 것이다. 통계청 발표자료에 의하면 우리나라 인구의 기대수명은 1970~1975년 63.1세에서 2015~2020년 82.5

115) 프레시안(2020.6.1.), ‘포스트 코로나 시대의 사회보장과 복지?’ 기사 참조

116) 삼정KPMG 경제연구원(2017), 이슈모니터-4차 산업혁명과 초연결사회, 변화할 미래 산업 참조

세로 19.4세 증가하였지만, 출산율은 같은 기간 4.21명에서 1.11명으로 3.1명이 감소하여 생산연령인구의 감소와 고령인구의 증가가 전망되고 있다.

〈그림6-1. 생산연령인구 및 고령인구 추이〉

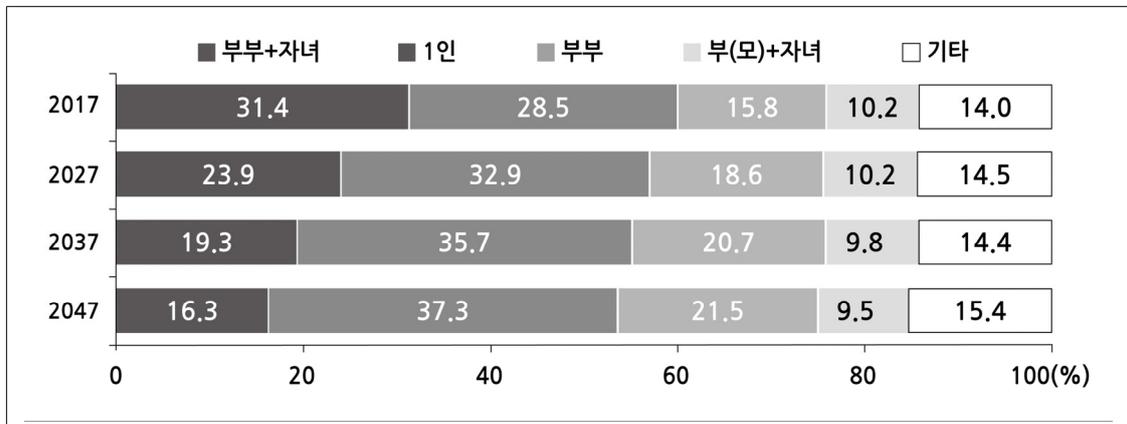


자료: 통계청(2019), 2019년 장래인구특별추계를 반영한 세계와 한국의 인구현황 및 전망 보도자료 참조

또한, 가족으로 이루어진 친족가구 비중은 2017년 69.9%에서 2047년 61.0%로 감소할 것으로 전망되고 있으며, 2017년에는 가구유형 중 부부+자녀가구가 31.4%(615만 가구)로 가장 많고, 1인 가구 28.5%(558만 3천 가구), 부부가구 15.8%(309만 3천 가구) 등의 순으로 많았으나, 2047년에는 1인 가구 37.3%(832만 가구), 부부가구 21.5%(479만 4천 가구), 부부+자녀가구 16.3%(363만 8천 가구) 순으로 변화할 것으로 예상되고 있다.

〈그림6-2. 주요 가구유형별 구성비 추이〉

(단위 : %)

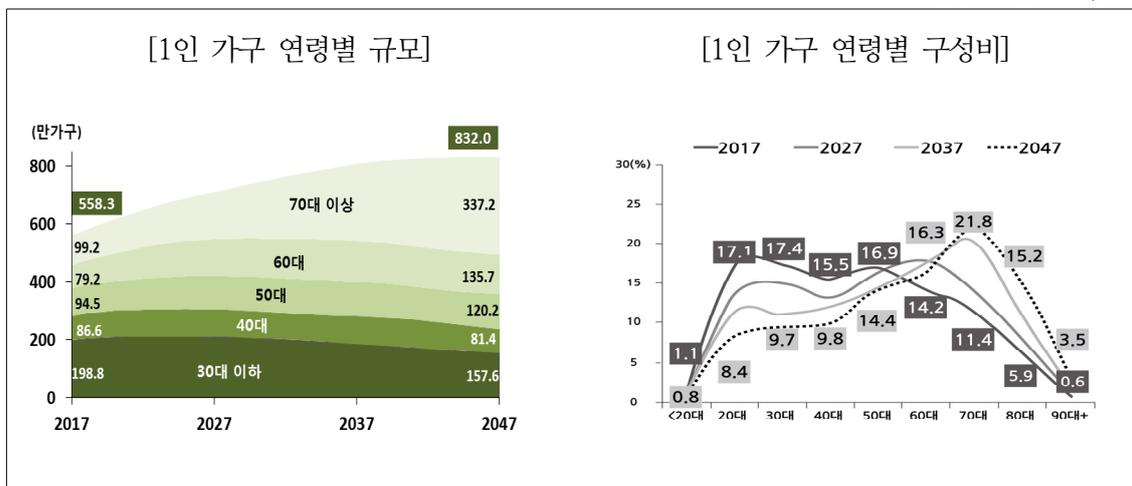


자료: 통계청(2019), 장래가구특별추계: 2017~2047년 보도자료 참조

특히, 2017년 1인 가구 중 30대의 비중이 17.4%(97만 4천 가구)로 가장 높고, 20대 17.1%(95만 2천 가구), 50대 16.9%(94만 5천 가구) 순으로 높았으나, 2047년에는 1인 가구 중 70대가 21.8%로 가장 많은 비중을 차지할 전망이며, 2017년 1인 가구 중 65세 이상 가구주 비중은 24.1%(134만 7천 가구)에서 2047년 48.7%(405만 1천 가구)로 늘어날 전망으로 중장기적으로 1인 고령가구에 적합한 사회서비스 제공을 고려해야 한다.

〈그림6-3. 1인 가구 연령별 규모와 구성비〉

(단위 : 만 가구, %)



자료: 통계청(2019), 장래가구특별추계: 2017~2047년 보도자료 참조

한편, 향후 우리사회 돌봄체계가 시설 중심에서 커뮤니티 케어 중심으로 개편될 것임을 고려할 필요성도 있다. 커뮤니티 케어란 지역사회의 힘과 자원으로 돌봄이 필요한 사람이 자신이 살던 곳에서 어울려 살아갈 수 있도록 하는 돌봄 시스템이다. 시설 중심의 돌봄에 따른 사회적 비용의 증가 측면과 노인 및 아동의 바람직한 돌봄 형태가 가정 중심, 지역사회 중심이라는 측면을 고려할 때 향후 돌봄체계가 커뮤니티 케어로 개편될 수밖에 없다. 커뮤니티 케어 시스템 하에서 가정과 지역사회 내에서 아동 및 노인에 대한 돌봄서비스를 제공해야 할 새로운 직무들이 창출될 것이다. 최근에는 인공지능의 발달과 함께 인공지능을 중심으로 하는 돌봄 생태계 내 관리 인력으로 새로운 직업 창출이 논의되고 있기도 하다.

(2) 사회서비스 내 신규 직무에 대한 기존연구

코로나 19, 4차 산업혁명, 고령화 및 1인 가구 증가 등으로 인한 사회적 변화는 사회서비스 전달체계에 영향을 미치고 있으며, 새로운 사회서비스 직무를 창출할 것으로 전망된다. 이에 따라 사회서비스 미래 직무에 관한 일자리기획단, 경기복지재단, 한국보건산업진흥원, 한국고용정보원의 선행연구와 고용노동부의 보도자료, 그리고 앞서 제시한 북유럽의 사회서비스 직무 등을 참고하여 새롭게 창출될 것으로 예상되는 사회서비스 직무를 알아보고, 이 중에서 기업 퇴직자에게 적합한 사회공헌 일자리 직무를 선정하고자 한다.

먼저, 일자리기획단의 연구 보고서는 사회서비스 일자리 창출분야에 스마트 홈을 통해 제공되는 내부서비스와 지역사회에서 제공되는 외부서비스에서 발생하는 토탈케어사회서비스(Total care Social Service) 5대 분야가 있으며, 내부서비스로 헬스케어서비스, 영양서비스, 주거서비스를, 외부서비스로 정보통신기술을 기반으로 스마트 홈과 지역사회를 연결해주는 이동서비스와 병원 및 요양 관련 시설에서 제공되는 케어서비스를, 그리고 내·외부 서비스를 종합적으로 관리·연결해주는 토탈케어코디네이터를 제시하였다. 또한 고령자 및 운전능력 취약자를 대상으로 하여 이동성을 증진시키기 위한 모빌리티 에듀케이터의 수요 증가도 전망하였다.

〈표6-12. 사회서비스 일자리 창출 신규 유망분야〉

분야	내용
헬스케어서비스	소비자의 신체건강관리 시스템 등 테크놀로지와 결합된 헬스케어서비스 분야 신규 일자리 창출
영양서비스	영양 개선을 위한 홈밀서비스, 식료품 구매를 위한 동행서비스, 원격 교육 실시 등 영양과 테크놀로지와 결합된 영양서비스 분야 일자리 창출
주거서비스	기존의 사회서비스 일자리 주거 코디네이터에 스마트홈 등 테크놀로지와 결합된 신규 일자리 창출
이동서비스	고령자 및 운전 능력 취약자를 대상으로 이동성을 증진하기 위한 모빌리티서비스 분야 신규 일자리 창출
케어서비스	치매 예방 및 인지능력 개선을 위한 케어 로봇 등 테크놀로지와 결합된 케어서비스 분야 일자리 창출

자료: 일자리기획단(2017), 미래 환경변화에 따른 사회서비스 일자리 창출방안 참조

또한, 경기복지재단의 연구에서는 노인, 장애인, 경력단절여성 등 사회취약계층에게 일자리 진입의 기회를 제공할 수 있는 사회적 일자리를 발굴하는 것을 주요 목적으로 국내·외 직업색인, 직업정보 등을 비교 분석하여, 사회서비스 영역에서 국내에 존재하지 않는 외국직업을 도출한 후, 국내에 직업명은 존재하지 않지만 유사직업 및 유사 직무형태로 존재하는 직업을 분류하였다. 이러한 과정을 통해 사회취약계층의 진입이 상대적으로 용이한 사회적 일자리로 기능을 수행할 수 있는 직업을 도출한 후 실제 우선적으로 도입가능한 직업과 경기도 차원에서 우선 도입할 수 있는 직업에 대해 살펴보았으며, 분석결과 국내에 직업명으로 존재하지 않는 사회서비스 영역의 외국직업은 약 110여개로 도출되었으며, 이 중 약 20여개 정도만 국내에 유사한 직무수행 직업이 존재하지 않는 직업으로 분류되었다.

〈표6-13. 사회적 일자리 우선 도입 검토 직업명 및 직무 내용〉

직업명	직무내용
애견산책도우미 (시장 확대를 통한 일자리 확대)	시간부족과 몸이 불편하여 애견을 산책시킬 수 없는 사람들을 대상으로 동물과 산책하는 서비스대행
지역자산 코디네이터 (신규 도입을 통한 일자리 창출)	지역 내 존재하는 유형, 무형 등 다양한 형태의 자산을 조사·수집하는 업무 수행
치유농업 활동가 (시장 확대를 통한 일자리 확대)	농업 활동과 농촌경관을 활용하여 신체, 정서적 치유 활동을 지원하는 업무 수행
디지털 장의사 (시장 확대를 통한 일자리 확대)	세상을 떠난 사람들이 생전에 인터넷에 남긴 흔적을 지워주는 업무 수행
하우스 크리닝사 (시장 확대를 통한 일자리 확대)	일반주택이나 아파트, 공공임대주택, 공공시설물, 기타 각종 시설의 청소 대행
동물학대 방지 감시자 (신규 도입을 통한 일자리 창출)	지역 내 동물의 방치나 학대를 감시하고, 버려진 동물의 입양, 캠페인 등의 업무 수행
귀농귀촌 플래너 (시장 확대를 통한 일자리 확대)	귀농귀촌을 준비하는 사람들을 대상으로 관련 정보 및 체험 등을 지원

자료: 경기복지재단(2016), 경기도 사회서비스 일자리 영역 및 모델 발굴: 사회적 일자리를 중심으로 참조

한편, 한국보건산업진흥원 보고서에서는 국민소득증가, 저출산·고령화, 첨단기술 발전 등 다양한 메가트렌드로 인해 보건의료에 대한 수요의 지속적 확대가 예상되고 있으며, 의료서비스산업이 미래 국가경제를 견인할 신성장 동력으로 많은 수의 일자리 창출뿐만 아니라 양질의 일자리 창출이 가능한 산업으로 전망되고 있음을 제시하였다. 국내외 의료서비스산업의 일자리 동향 및 주요 메가트렌드에 따른 유망 일자리 창출 가능성을 분석하기 위하여 미국과 영국 정부에서 운영하는 직업 분류 및 정보시스템인 O*Net(미국)과 National Careers Service(영국)를 통해 보건의료 분야 관련 일자리를 정리하고, 현재 우리나라에 없거나 활성화되지 않은 일자리들을 대상으로 미래 의료서비스산업에서 유망할 것이라 여겨지는 일자리들을 분류하였다.

〈표6-14. 새로 생겨나거나 유망한 미국·영국의 의료서비스 관련 직업〉

구분	직업
보건의료 전문가, 기술자 또는 보조자	의사보조자(Physician assistant), 정맥채혈사(Phlebotomist), 검안사(Optometrlist), 청각능력치료사(Audiologist), 체외순환사(Perfusionist), 발치료전문가(Podiatrist), 보청기 전문가(Hearing Aid Specialist), 치과보조자(Dental Assistant), 의료장비준비자(Medical Equipment Preparer), 수술기사(Surgical Technologist), 약국도우미(Pharmacy Aid), 자연치료의사(Naturopathic Physician), 내시경기사(Endoscopy Technician), 신체적응교육전문가(Adaptive Physical Education Specialist), 관장치료사(Colon Hydrotherapist), 보건조연자(Health and Safety Adviser), 가정방문 건강관리사(Health Visitor)
치료사, 관련 기술공	호흡치료사(Respiratory Therapist), 내시경기사(Endoscopy Technician), 호흡치료 기술공(Respiratory Therapy Technician), 정신과 기술공(Psychiatric Technician), 안과의료 기술공(Ophthalmic Medical Technician), 예술치료사(Art Therapist), 음악치료사(Music Therapist), 컬러치료사(Colour Therapist), 드라마 치료사(Dramatherapist), 동종요법사(Homeopath), 자연요법사(Naturopath), 원예치료사(Horticultural Therapist), 측정 및 통제 기술공(Measurement and Control Technician), 수의테크니션(Veterinary Technician, Veterinary Nurse), 보조약사(Pharmacy Technician), 저시력치료사, 시력복구치료사(Low

구분	직업
	Vision Therapist, Orientation and Mobility Specialist, Vision Rehabilitation Therapist)
웰빙, 건강관리	메디컬 에스테티션(Medical Aesthetician), 피트니스 및 웰니스 코디네이터(Fitness and Wellness Coordinator), 알렉산더 테크닉 교사(Alexander Technique teacher), 건강증진전문가(Health Promotion Specialist)
의료-IT 융합 관련	정보학전문간호사(Informatics Nurse Specialist), 임상데이터매니저(Clinical Data Manager)
기타	병원 내 놀이전문가(Hospital Play Specialist), 유전자 상담사(Genetic Counselor), 의료 일러스트레이터(Medical Illustrator), 환자안내도우미(New Patient Escort), 환자대변인(Patient Representative), 병원운송전문가(Hospital Porter), 환자 조언 및 연락 서비스 담당자(Patient advice and liaison service officer), 환자이송서비스전문가(Patient Transport Service controller), 의료서비스매니저(Medical Health Services Manager)

자료: 한국보건산업진흥원(2013), 보건산업브리브 Vol. 64: 의료서비스산업의 미래 일자리 트렌드와 전망 참조

다른 한편, 한국고용정보원의 보고서는 정부가 최근 육성·지원하고자 발표한 신 직업의 상세한 정보를 제공하고, 향후 미래를 견인할 각 분야의 직업을 소개하고 있다. 정부육성·지원 신직업 부분에서는 2018년 12월에 정부가 발표한 ‘신서비스 분야 중심의 신직업 활성화 방안’에 포함되는 9개 직업의 필요성과 등장 배경, 하는 일, 국내외 현황, 그리고 활성화 방안 같은 주요 정보와 현장 전문가 인터뷰를 담았으며, 미래형 신직업 부분에서는 2013년부터 한국고용정보원이 발굴하고 소개한 국내에 도입이 가능한 해외 직업, 세분화와 전문화를 통해 관련 분야의 발전과 삶의 질을 높일 수 있는 직업, 그리고 현재보다 미래에 더 활성화되고 성장 가능성이 많은 직업 중 10개 분야, 200여 개 미래형 신직업을 제시하고 있다. 본 연구에서는 이 중 사회서비스와 관련된 분야의 일자리를 정리하여 소개하고자 한다.

〈표6-15. 분야별 신직업 종류와 하는 일〉

구분	분야	직업
정부육성·지원 신직업	헬스케어	유전체분석가, 의료기기규제과학전문가, 치매전문인력, 치유농업사
	환경·여가	냉매회수사, 실내공기질관리사, 동물보건사
미래형 신직업	건축/도시재생/주택관리	스마트시티전문가, 매매주택연출가, 도시재생전문가, 복지주거환경코디네이터, BIM디자이너, 그린빌딩인증평가전문가, 주택진단사, 빈집코디네이터, 건설원가관리사
	보육/교육	홈스쿨코디네이터, 창의트레이너, 임신출산육아전문가, 아동보호조사관, 난독증학습장애지도사, 아동진술분석관, 병원아동생활전문가, 진로체험코디네이터
	의료/보건	보조 의사, 보조약사, 원격진료 코디네이터, 유전학상담전문가, 메디컬어드바이저, 웰니스디자이너, 복지용구전문상담원, 제약의사, 법의간호사/성폭력간호사, 환자비서, 의료피부미용사, 치과간호조무사, 질병역학조사원, 보건의료정보분석사, 뇌기능분석/뇌질환전문가, 줄기세포연구원, 의료기기규제과학전문가, 메디컬라이터, 약물·알코올중독전문가, 의료관광경영상담사, 치매전문 관리사, 치매프로그램 매니저, 케어매니저
	동물	반려동물장 의사, 반려동물행동상담원, 반려동물사별애도상담원, 동물매개치유사, 동물물리치료전문가, 재활승마지도사, 동물변호사, 애견산책도우미, 동물초음파진단사
	안전/환경	탄소배출권중개인, 가정에코 컨설턴트, 기상감정사, 에너지절감시설원, 그린장례지도사, 온실가스관리컨설턴트, 기후변화전문가, 리사이클링코디네이터, 오염지재개발전문가, 기업재난관리자, 방재전문가, 원전시설해체전문가, 공간정보분석가, 범죄예방환경전문가, 안전작업승인전문가, 국제환경규제대응코디네이터, 에너지효율측정과 검증전문가, 층간소음관리자, 이산화탄소포집저장기술자, IoT물관리시스템전문가
	사업서비스	협동조합코디네이터, 원산지관리사, 분쟁조정사, 기업컨시어지, 신사업아이디어컨설턴트, 산업카운슬러, 지속가능경영전문가, 직무능력평가사, 의약품물류전문가, 클라우드펀딩매니저, 친환경놀이터설계기술자, 상품/공간스토리텔러,

구분	분야	직업
		사회적기업 컨설턴트, 공유경제 컨설턴트, 생산성카운슬러, 기업비밀보호전문가, 칩리사이클링전문가, 중고자동차 사정사, 자동차튜닝엔지니어, 테크니컬커뮤니케이터, 위기 관리전문가, 할랄인증컨설턴트, 사업거래중개인, 공공조달 지도사, 메이커스랩코디네이터, 폐업전문컨설턴트, 공공정책감리사, 스마트오피스컨설턴트, 성평등전문가, 수학코디네이터, 소규모전력거래사업자, 채소소물리에
	개인서비스	문신아티스트, 주변환경정리전문가, 이혼플래너, 영유아안 전장치설치원, 재능기부코디네이터, 지역사회교육 코디네이터, 댄스매개치유사, 조부모-손자녀유대관계전문가, 입양사후관리원, 노년플래너, 방문미용사, 라이프코치, 정신 대화사, 사별애도상담원, 웰다잉전문가, 자살예방상담가, 전직지원전문가, 음악치료사, 산림치유지도사, 야외활동안 전지도사, 식생활지도사, 유품정리사, 트래블헬퍼, 화장품 전문상담사, 스포츠심리상담사, 범죄피해자심리전문요원, 양육비이행관리전문가, 수면컨설턴트
	인터넷/미디어/ 문화예술	소셜미디어전문가, 평판관리전문가, 디지털장의사, 붐오퍼레이터, 스토리에이전트, 비디오아트테크니션, 미술아키비스트, 개인디지털정리가, 개인브랜드개발자, 디지털헤리티지전문가, 게이미피케이션전문가, 모바일광고기획자, 그로스해커, 게임레벨디자이너, 게임테크니컬아티스트, SNS불공정거래감시자, 게임번역사, 웹툰에세이스트, 사이버큐레이터, 전통문화스토리텔러, 창작자애에전트, 디자인에디터, 미술품감정사, 산림레포츠지도사, 문화재연출가

자료: 한국고용정보원(2019), 2019 미래를 함께 할 새로운 직업 참조

상기 연구들에 더해 앞서 제시한 한국고용정보원의 ‘인생 2막, 새로운 도전: 베이비부머 직업 탐색 가이드’에서 제시한 베이비부머 세대에 적합한 직종 중 정부 육성 신직업을 중심으로 교육과 훈련을 통해 미래를 준비할 수 있는 직종인 미래 준비형 직종으로서의 세부 직업은 다음과 같다.

〈표6-16. 기업 퇴직자 적합 미래준비형 직종의 직업〉

유형	직업
미래준비형	생활코치(라이프코치), 노년플래너, 전직지원전문가, 이혼상담사, 산림치유지도사, 기업재난관리자, 주택임대관리사, 3D프린팅운영전문가

자료: 한국고용정보원(2015), 2019 인생 2막, 새로운 도전: 베이비부머 직업 탐색 가이드 참조

또한, 고용노동부의 ‘기업 퇴직자 적합직무 고용지원’ 사업 관련 보도자료에서는 정보통신발달·고령화 등으로 인해 향후 새로운 일자리 수요가 예상되는 분야에서 도전할 수 있는 직무를 신직업으로 분류하였으며, 여기에 해당되는 사회서비스 직업은 다음과 같다.

〈표6-17. 기업 퇴직자 적합직무 고용지원사업에서의 신직업〉

직무분야	기업 퇴직자 적합직무	세부직업
신직업	경영/마케팅 관련 신직업	지속가능경영 전문가
	사회복지/교육 관련 신직업	진로체험코디네이터, 전직지원전문가, 노년플래너(시니어플래너, 웰다잉강사), 산림치유지도사, 산업카운슬러(감정노동상담사)

자료: 고용노동부(2019), 기업 퇴직자 적합직무 고용지원 크게 확대 보도자료 참조

정보통신기술 발전, 저출산·고령화 등 사회적 변화에 따라 다양한 사회서비스 관련 직업들이 등장할 것으로 전망되고 있다. 특히, 정보통신기술을 활용하여 기존에 영역별로 제공되고 있는 사회서비스가 통합체제로 제공되는 서비스 통합화와 사회가 고령화, 다변화 되면서 개인의 라이프스타인의 변화와 사회 각계각층의 사회서비스에 대한 요구가 다양해지면서 서비스 세분화가 동시에 발생함에 따라 사회서비스 관련 직업의 수도 급격히 증가할 것으로 전망되고 있으며, 정부의 사회서비스 일자리 확충에 대한 지원 정책 역시 사회서비스 일자리 증가에 중요한 요소로 작용될 것으로 예상된다.

(3) 기업 퇴직자에게 적합한 사회서비스 내 미래 신규 직무

각 기관에서 제시한 미래형 사회서비스 직업들은 사회적 변화에 따라 유망한 직업들로 구성되어 있어 향후 전망이 밝은 것으로 예상됨에 따라 기업 퇴직자의 진출이 가능할 것으로 전망된다. 기업 퇴직자들은 준비되지 않은 노후문제로 다시 한 번 불안을 경험하고 있는 세대이며, 자식들의 교육문제와 내 집 마련으로 소득의 대부분을 사용하면서 정작 자신들의 노후 대비가 부족해 은퇴 후에도 여전히 재취업의 욕구가 강하게 남아 있다. 또한 이들에게 일이란 단순히 생계의 수단이 아닌, 인생 후반기 삶의 완성과 의미 있고 보람된 삶을 유지하기 위한 다양한 방식의 활동으로서 의미가 있다. 하지만 재취업을 고려하는 기업 퇴직자의 경우 이들의 연령이 재취업에 장애물로 작용하고 있어 재취업에 따른 정책적 지원이 필요하다. 따라서 기업 퇴직자에게 적합한 미래 사회서비스 일자리는 이들의 경력과 경험을 활용함과 동시에 노후 대비가 가능하면서 보람 있고 삶의 의미를 찾을 수 있는 일자리여야 하며, 기업 퇴직자 채용 시 정부의 지원이 수반되어야 할 것이다. 이러한 점을 참고하여 본 연구에서는 기업 퇴직자 채용 시 고용지원이 이루어지는 직무를 중심으로 적합한 미래 사회서비스 직무를 제시하고자 한다.

기업 퇴직자 적합 미래 사회서비스 직무는 선행연구에서 제시된 미래 사회서비스 직무 중 앞서 제시한 기존 사회서비스 직무 중 기업 퇴직자에게 적합한 사회서비스 직무와 유사성을 파악하여 정도가 높은 직무와 유사성이 없더라도 기업 퇴직자가 수행 가능한 직무들을 추가하여 선정하였으며, 기존 국내에 없는 직업은 신규도입형으로, 국내에 존재하지 않더라도 상당 부분 유사한 직무인 경우는 직무확대형으로 구분하였다.¹¹⁷⁾

〈표6-18. 기업 퇴직자 적합 미래 사회서비스 직무 분류〉

사회서비스 영역	기업 퇴직자 적합 사회서비스 직무	유사 미래 사회서비스 직무	유형	
			신규 도입형	직무 확대형
돌봄	베이비시터	-	-	-
	실버시터	-	-	-

117) 경기복지재단(2016), 경기도 사회서비스 일자리 영역 및 모델 발굴: 사회적 일자리를 중심으로 참조

사회서비스 영역	기업 퇴직자 적합 사회서비스 직무	유사 미래 사회서비스 직무	유형	
			신규 도입형	직무 확대형
	요양서비스코디네이터	원격진료 코디네이터	-	○
	간병인	환자비서	-	○
	생활지도원	병원아동생활전문가	-	○
	요양보호사	치매전문 관리자	-	○
		케어매니저	-	○
	사회복지사	-	-	-
보육교사	-	-	-	
건강	노인건강트레이너	-	-	-
	영양사	웰니스디자이너	-	○
		식생활지도사	-	○
	고령자상담가	시니어플래너	-	○
		웰다잉강사	-	○
	간호조무사	치과간호조무사	-	○
	상담전문가	산업카운슬러(감정노동상담가)	-	○
		반려동물사별애도상담원	-	○
		사별애도상담원	-	○
		이혼상담사	-	○
자살예방상담가		-	○	
청소년지도사	-	-	-	
-	치유농업사	○	-	
	디지털장의사	-	○	
교육	보조교사	홈스쿨코디네이터	-	○
	산학협력교수	-	-	-
	문리·어학 강사	난독증학습장애지도사	-	○
	컴퓨터 강사	-	-	-
	기술기능계 강사	-	-	-

사회서비스 영역	기업 퇴직자 적합 사회서비스 직무	유사 미래 사회서비스 직무	유형	
			신규 도입형	직무 확대형
	평생학습 강사	-	-	-
	놀이강사	-	-	-
	공예강사	-	-	-
	독서지도사	-	-	-
	동화구연사	-	-	-
	다문화가정방문교사	-	-	-
	인성교육 강사	-	-	-
	숲해설가	산림치유지도사	-	○
	생태해설사	-	-	-
	-	생활코치(라이프코치)	○	-
		귀농·귀촌플래너	-	○
		조부모·손자녀세대관계전문가	○	-
고용·취업	직업상담사 및 취업알선원	진로체험코디네이터	-	○
		전직지원전문가	-	○
	창업보육매니저	크라우드펀딩매니저	-	○
		협동조합코디네이터	-	○
		사회적기업 컨설턴트	-	○
		공유경제 컨설턴트	-	○
	청년창업지원가	-	-	-
사회참여	마을재생활동가	도시재생전문가	-	○
	도시농업활동가	-	-	-
	시민단체활동가	-	-	-
	-	재능기부코디네이터	-	○
		SNS불공정거래감시자	○	-
		지역사회교육 코디네이터	-	○

사회서비스 영역	기업 퇴직자 적합 사회서비스 직무	유사 미래 사회서비스 직무	유형	
			신규 도입형	직무 확대형
		동물학대 방지 감시자	○	-
		지역자산코디네이터	○	-
문화여가	문화재해설사	-	-	-
	스포츠 및 레크리에이션 강사	-	-	-
	-	동물보건사	○	-
		애견산책도우미	-	○
		트래블헬퍼	○	-
주거환경	방역원	-	-	-
	-	빈집코디네이터	○	-
		가정एको 컨설턴트	○	-
		리사이클링코디네이터	-	○
		층간소음관리자	-	○
		유품정리사	-	○
		하우스 크리닝사	-	○

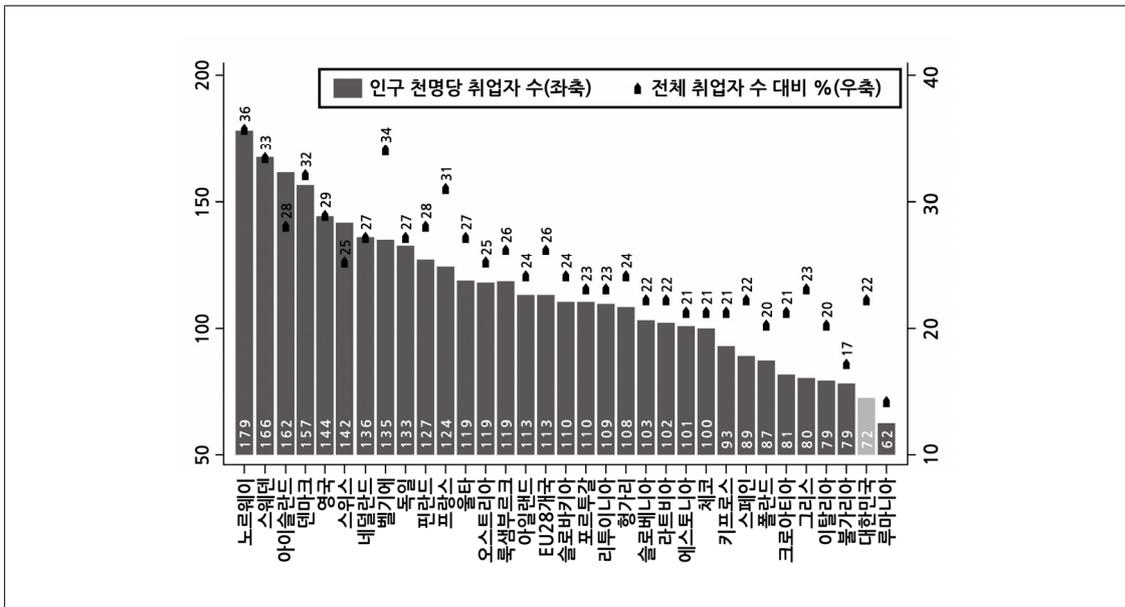
기업 퇴직자 적합 미래 사회서비스 직무는 신규도입형이 10건, 직무확대형이 34건으로 총 44건의 직무가 선정되었다. 영역별로 돌봄, 건강영역의 직무가 대부분 기존 직무의 확장 형태로 나타나고, 사회참여, 문화여가, 주거환경 영역에서 새로운 직무가 나타날 것으로 전망된다. 특히, 진로체험코디네이터, 전직지원전문가, 노년플래너(시니어플래너, 웰다잉강사), 산림치유지도사, 산업카운슬러(감정노동상담사) 직무는 기업 퇴직자 채용 시 사업주에게 인건비 일부를 지원하기 때문에 단기간에 기업 퇴직자 채용이 증가할 것으로 예상되며, 향후 이들 직무를 중심으로 기업 퇴직자의 진출이 확산될 것으로 전망된다.

2. 해외 사회서비스 일자리 현황 및 직무(북유럽 중심)

1) 해외 사회서비스 일자리 현황

사회서비스 분야 일자리는 주로 공공부문에 포함되며, 해외 주요 국가들의 총고용 대비 공공부문 비중은 평균 15~20%로 나타났다. 특히, 북유럽 4개국은 총고용 대비 공공부문 비중이 30% 내외로 가장 높았으며, 주요국 중 영국과 미국은 15~20%, 한국과 일본은 10% 미만으로 나타났다.

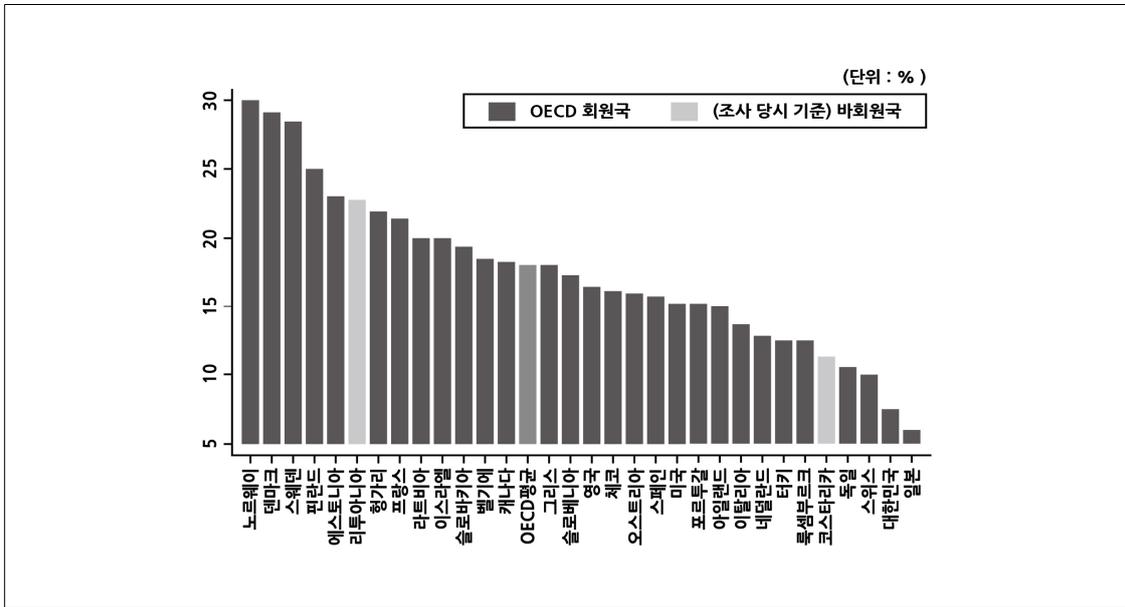
〈그림6-4. 국가별 총고용 대비 공공부문 비중〉



자료: 1) KIEP(2018), 유럽의 공공·사회서비스 고용 현황 및 시사점 재인용

또한, 유럽 국가의 공공·사회서비스 고용 규모 및 비중을 살펴보면, 노르웨이, 덴마크, 스웨덴 등 북유럽 국가들은 인구 천명당 공공·사회서비스 취업자가 150명을 상회하고, 전체 취업자 대비 공공·사회서비스 취업자 규모가 30%를 초과하고 있다. 북유럽 국가 외 주요국 중에서는 영국의 공공·사회서비스 고용규모가 가장 높은 것으로 나타났다.

〈그림6-5. 유럽국가 공공사회서비스 고용 규모 및 비중〉



자료: 1) KIEP(2018), 유럽의 공공사회서비스 고용 현황 및 시사점 재인용

주요국의 사회서비스 분야 고용은 지속적으로 증가하고 있으며 특히, 고령화 관련 분야의 고용이 다수 나타나고 있다. 또한, 여성 종사자의 비중이 높은 것으로 파악되었다. 주요국 사회서비스 분야 일자리 동향의 세부 내용은 다음과 같다.

〈표6-19. 주요국 사회서비스 분야 일자리 동향〉

구분	주요 내용
사회서비스 분야 고용 지속적 증가	<ul style="list-style-type: none"> 스웨덴 보건 및 사회복지 분야 종사자 : 69만 6,500명(2010년) → 76만 200명(2018년) 미국 사회서비스 산업 고용자 : 1억 786만명(2000년) → 1억 1,273만명(2010년) 영국 사회서비스직 종사자 : 333만명(2001년) → 440만명(2012년)
고령화 관련 사회서비스 분야 고용 증가	<ul style="list-style-type: none"> 고령화와 관련된 보건 및 사회부조 분야 내 홈 헬스케어, 대인돌봄 서비스직 등 사회복지 하위 분야의 고용 확대 작업치료사, 언어치료사, 요양보호사, 물리치료사 등 저비용의 홈 헬스케어, 돌봄 서비스 내 새로운 직종, 고용 증가

구분	주요 내용
여성 일자리 창출 효과	<ul style="list-style-type: none"> • 사회서비스 고용 증가가 전일제 여성 고용 증가를 견인 • 스웨덴: 보건 및 사회복지 분야 취업자 76만명 중 약 60만명이 여성 • 영국: 10년 간 사회서비스 직종에서 남성 종사자 30만명 증가, 여성종사자 73만명 증가

자료: 1) 일자리기획단(2017), 미래 환경변화에 따른 사회서비스 일자리 창출방안 참조

2) 한국보건사회연구원(2019), 사회서비스분야 양질의 일자리 창출 방안 참조

이하의 연구에서는 공공·사회서비스 규모가 전 세계에서 가장 높고, 사회서비스 분야가 발전되어 있는 북유럽 국가를 중심으로 사회서비스 일자리와 직무 분석을 진행하고자 한다.

2) 스웨덴 사회서비스 일자리 추진 체계

스웨덴은 인구 1천만 명(한국대비 20%), 경제규모 5,390달러(35%)로, 인구 및 경제규모를 고려했을 때, 북유럽 국가 중 우리나라에 시사점을 줄 수 있는 가장 적합한 나라이다. 특히, 사회서비스를 정부주도 모델로 제공하는 가장 대표적인 북유럽 국가로, 정부 예산 중 사회보장 제도 운영 예산이 30% 이상을 차지한다.

(1) 사회서비스 개요

스웨덴 보건복지청은 사회서비스의 대상자를 노인, 장애인, 취약한 상태에 놓인 아동, 폭력에 노출된 여성, 약물 중독자 등으로 규정하고, 이들에게 돌봄서비스, 보건의료, 경제적 지원, 정보 등을 제공하는 것을 사회서비스로 정의하고 있다. 스웨덴의 사회서비스는 정부의 재정지출 중심으로 이루어지며, 민간 영리 및 비영리, 제3섹터 부문도 정부의 재정지출 하에서 운영되는 정부주도 모델을 취하고 있다.

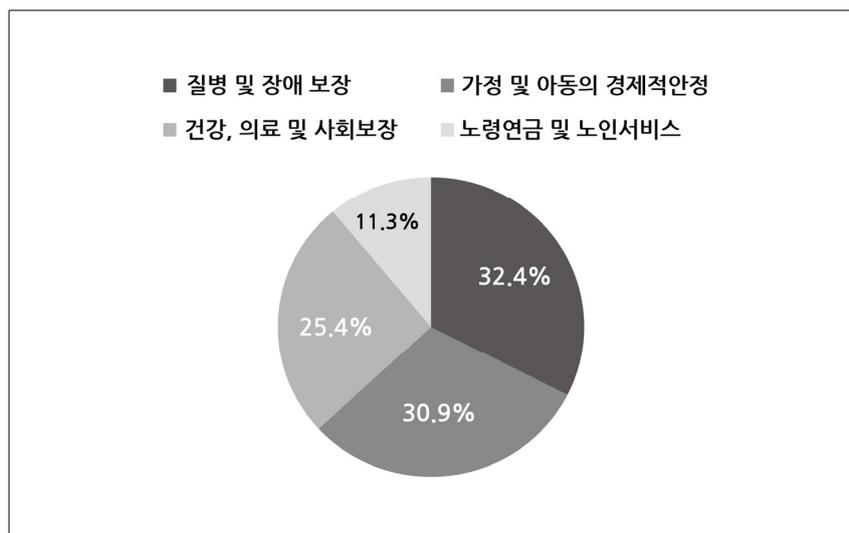
〈그림6-6. 정부주도 사회서비스 제공 모델(주간보호·보육시설 사례)〉



자료: 1) 한국보건사회연구원(2013), 사회서비스 발전전략 재인용

스웨덴 정부의 예산 항목 중 사회보장 관련 항목은 총 4개로, 건강, 의료 및 사회서비스질병(항목9), 장애 등의 사회보장(항목10), 노령연금 및 노인 삶의 질 보장(항목11), 가정 및 아동의 경제적 보장(항목12)이 해당된다. 2018년 기준, 사회보장제도 운영을 위해 배정된 예산은 전체 예산의 31.2%이며, 질병 및 장애보장 항목이 가장 높은 비중을 차지하는 것으로 나타났다.

〈그림6-7. 스웨덴 사회보장 예산〉



자료: 1) 한국보건사회연구원(2019), 사회서비스분야 양질의 일자리 창출 방안 참조

(2) 사회서비스 공급 체계

스웨덴은 정부의 정책적 주도 하에서 1930년대부터 사회서비스 관련 제도를 지속적으로 발전시켜 왔다. 특히, 1990년대 에텔개혁을 통해 노인 및 장애인에 대한 사회서비스 제공 주체가 기초지방자치단체로 이전되며, 커뮤니티 케어가 적극 도입되었다. 이후 기초자치단체가 민간 공급자와 계약을 맺을 수 있게 되어 민간 영역도 점점 확장되고 있는 추세이다.

〈표6-20. 스웨덴 사회서비스 제공의 제도적 배경〉

시기	주요 내용
1930년대 사민당 집권	<ul style="list-style-type: none"> • 사민당 집권 이후 사회보험과 수당, 사회부조, 사회복지서비스 관련 제도 지속적으로 발전
1982년 사회서비스법 시행	<ul style="list-style-type: none"> • 사회부조와 사회복지서비스 운영체계 통합 • 광역 및 기초지방자치단체가 책임
1990년대 에텔개혁, 장애인지원법 시행	<ul style="list-style-type: none"> • 노인 및 장애인의 사회서비스 관련 기초지방자치단체의 책임 강화 • 노령인구의 증가로 의료를 전담하는 광역자치단체의 재정적 부담이 악화되자, 노인돌봄시설 및 특수노인시설을 확충해 기초자치단체가 노인 의료 및 돌봄을 책임지는 커뮤니티 케어 도입
1992년 신지방정부법	<ul style="list-style-type: none"> • 기초자치단체가 민간 공급자와 계약을 체결 • 서비스 공급 주체를 다양화하여 서비스의 질 제고

자료: 1) 한국보건사회연구원(2019). 사회서비스분야 양질의 일자리 창출 방안 참조

스웨덴 사회서비스 제공 주체는 크게 기초 및 광역 지방자치단체, 중앙정부, 민간으로 나눌 수 있으며, 각각의 역할은 다음과 같다.

- 기초 및 광역 지방자치단체: 290개 기초지방자치단체가 스웨덴 사회서비스의 주된 제공 주체이며, 21개 광역자치단체는 보건의로 서비스 담당, 지자

체가 민간 공급업체 선정 및 서비스 제공

- 중앙정부: 사회서비스의 질 저하를 방지하기 위한 지방자치단체의 품질관리 및 감독 기능, 서비스 제공에 대한 가이드라인 개발 및 전국적인 비교 데이터 수집
- 민간: 지자체가 위탁한 사회서비스 업무를 맡아 공공의 역할을 일부 대행

(3) 사회서비스 일자리

스웨덴의 사회서비스 분야 종사자 수는 지속적으로 증가하고 있으며, 가장 많은 사람이 종사하고 있는 직업으로 보조 간호사, 홈케어 간호사 등이 선정될 정도로 사회서비스 업무는 일반적인 직업이다.

〈표6-21. 스웨덴 사회서비스 취업자 규모〉

(단위: 천명)

구분	2010년	2014년	2018년
전체 산업	4,471.0	4,719.1	5,073.3
보건 및 사회복지	696.5	732.8	760.2

자료: 1) 한국보건사회연구원(2019). 사회서비스분야 양질의 일자리 창출 방안 참조

스웨덴은 사회복지 종사자에 대한 특별한 자격제도를 두고 있지 않으며, 돌봄서비스, 간호조무사 등이 되기 위해서는 대학교육이 아닌 평생교육원(직업학교) 또는 고등학교 교육을 이수해도 가능하다. 분야별 종사자를 살펴보면 요양원 보조 간호사가 가장 많은 수를 차지하고 있다.

〈표6-22. 스웨덴 사회서비스 분야별 종사자〉

(단위: 명)

구분	성별	인원수	구분	성별	인원수
유치원 교사	여성	54,600	사회복지사	여성	16,6600
	남성	2,300		남성	2,700

구분	성별	인원수	구분	성별	인원수
보육 담당	여성	63,200	요양원 보조간호사	여성	108,000
	남성	6,900		남성	9,600
특수학교 교사	여성	9,400	재가서비스	여성	43,900
	남성	900		남성	14,400

자료: 1) 한국보건사회연구원(2019). 사회서비스분야 양질의 일자리 창출 방안 참조

3) 북유럽 사회서비스 직무 분석

사회서비스가 발달한 북유럽 국가의 사회서비스 직무를 분석한 결과, 사회서비스 분야 직무가 대상별, 업무별로 세분화 되어 있는 것을 발견할 수 있다. 예를 들어, 환자관리 직무의 대상을 노인, 청소년으로 세분화 하고, 역할을 치료 관리자, 치료 교육자 등으로 세분화 하고 있다. 또한, 노인 및 가족 대상 직무가 다양하게 나타났으며, 유튜브 등 미디어 관리도 신규 직무로 나타났다. 아래는 스웨덴과 핀란드의 사회서비스 직무 중 특이직무를 정리한 것이다.

〈표6-23. 북유럽 사회서비스 직무 분석〉

시기	직무명	내용
(스웨덴 사회서비스 특이직무)		
사회 사업	취업 코치	• 취업 지원, 동기부여 인터뷰, 취업 관련 개인지도
	치료 관리자	• 고객 및 친척 인터뷰를 통한 치료 작업 주도
	치료 교육자	• 사회적 문제, 약물 범죄가 있는 청소년, 장애 청소년 치료 및 동기부여
	주택 교육자, 서포터	• 장애 거주자 대상 정서교육, 간병, 식사, 약물관리, 청소, 지역사회 연락 등 생활 지원

시기	직무명	내용
	가족 치료사, 패밀리 홈 컨설턴트, 가족 상담사	<ul style="list-style-type: none"> • 가정의 어려움, 위기 및 갈등에 대한 관리, 상담, 지원 • 부모와 자녀간 소통을 제공하여 자녀 상태 개선
	보험 조사관	<ul style="list-style-type: none"> • 질병수당 신청 처리
	보호 관찰관	<ul style="list-style-type: none"> • 조건부 석방된 전자발찌 대상자 모니터링
	레저 리더	<ul style="list-style-type: none"> • 여가 환경 조성, 여가 지도자
	대화치료사	<ul style="list-style-type: none"> • 정신질환 성인 인지치료 회화 교육
문화, 미디어	골동품 수집가	<ul style="list-style-type: none"> • 문화유물 유지 및 관리 계획 수립
	예술 보조	<ul style="list-style-type: none"> • 드로잉 참가자에게 편안한 분위기 조성
	미디어 세일즈맨, 감시자, 컨설턴트	<ul style="list-style-type: none"> • 유튜브 등 다중채널 모니터링, 판매 작업
	배우 관리자	<ul style="list-style-type: none"> • 아역배우 관리, 배우와 일자리 매칭 및 편안한 환경 조성
환경 및 건강 보호	동물복지 감독관	<ul style="list-style-type: none"> • 동물 소유자가 동물 보호에 관한 법률과 규정을 준수하도록 지원
	환경 컨설턴트, 코디네이터, 플래너	<ul style="list-style-type: none"> • 유치원 등 아동 및 청소년 대상 시설 안전한 환경 조성
건강	건강 교육자	<ul style="list-style-type: none"> • 웰니스(건강) 관련 그룹 교육 강사
	스포츠 컨설턴트	<ul style="list-style-type: none"> • 노인을 위한 스포츠 상담
(핀란드 사회서비스 특이직무)		
교육 및 훈련	유아교육 교사, 부모, 도우미, 특별조수	<ul style="list-style-type: none"> • 1-6세 어린이 교육 및 보육 지원
	중고등학교 심리상담사	<ul style="list-style-type: none"> • 학생들의 학업능력 및 웰빙 증진 지원
	청소년 상담사	<ul style="list-style-type: none"> • 청소년의 사회 참여, 시민활동을 장려
	(특수)학교 출석보조	<ul style="list-style-type: none"> • 학생 지원 및 감독(학교 시간, 오후 활동 및 휴일 돌봄 포함), 학생들의 의료 및 교통편 지원
	청년 고용 트레이너	<ul style="list-style-type: none"> • 29세 미만 실업자 청년 대상 훈련 및 고용기술 촉진
	놀이터 감독자	<ul style="list-style-type: none"> • 놀이터 내 아이 관리 및 놀이 활동 클럽 감독

시기	직무명	내용
의료 및 사회	재택 간호사, 홈 어시스턴트	• 노인과 만성 질환자가 집에서 안전하게 활동할 수 있도록 지원
	코로나 감염 추적자	• 감염 접촉자 추적
	발 관리 전문가	• 포괄적인 발 관리와 발 관련 다양한 문제 상황에서 고객에게 조언 및 서비스
	언어 치료사	• 0-16세 어린이 대상 언어치료사
	기억 코디네이터	• 기억 장애가 있는 노인 외래환자 관리, 전반적인 상황, 네트워크, 고객의 치료, 재할 및 서비스를 계획, 조정 및 모니터링
	실버타운 활동 감독	• 노인들의 활발한 활동 지원
	장애인 주택지원	• 고객이 필요로 하는 운영 환경에서 다양한 주거 관련 문제를 지원
자원봉사자 멘토	• 자원 봉사자를 모집, 소개, 코치 및 훈련하고 지원	
뷰티 케어 및 웰빙	개인생활 비서	• 집안일, 직장 및 학교생활 등 지원
	화장품 컨설턴트	• 브랜드 화장품 판매
문화 레저	스포츠 상담사, 시설 관리자	• 개인 및 그룹 스포츠 상담, 경기장 유지보수 및 관리
	전문사서	• 도서관 사서

자료: 1) 스웨덴 직업 사이트(jobbland.se)에서 사회서비스 직업 분야 리서치 후 특이 직무 정리
2) 핀란드 직업 검색 사이트(tyopaikat.oikotie.fi) 및 헬싱키시(www.hel.fi/helsinki/fi)에서 사회서비스 직업 분야 리서치 후 특이 직무 정리

3. 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 적합영역 및 직무 발굴

1) 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 적합 직무

앞서 기존 사회서비스 일자리에 관한 선행연구를 통하여 현재와 미래 사회서비스 영역에서 지속적인 수요가 있을 직무에 대해 살펴보았으며, 설문조사 및 인터뷰 내용 분석을 통해 도출된 선정 기준에 의해 기업 퇴직자에 적합한 사회서비스 직무를 도출하였다. 본 절에서는 복유립 사회서비스 특이직무 및 현재 시범사업으로 진행 중인 기업퇴직자 사회공헌 뉴스타트 사업에서 다루고 있는 직무에서도 기업퇴직자 적합 직무를 선정하여, 최종적으로 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 적합 직무를 도출한다.

기업 퇴직자 적합 사회서비스 직무는 내용에 따라 경력활용형, 경력개발형, 미래도전형으로 유형화 할 수 있으며, 미래도전형 직무는 다시 신규도입형과 직무확대형으로 분류할 수 있다. 경력활용형과 경력개발형 직무는 현재 사회서비스 직무 중 기업 퇴직자에게 적합한 것으로 평가된 직무이며, 미래도전형 직무는 기존 사회서비스 직무를 바탕으로 새로운 형태로 나타나는 직무 및 사회변화에 따라 새롭게 등장할 것으로 예상되는 직무 중 기업 퇴직자에게 적합하다고 판단된 직무들이다. 본 연구에서는 상기와 같은 유형화를 통해 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 적합 직무로 제시하고자 한다.

〈표6-24. 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 적합 직무 유형화〉

사회서비스 영역	기업 퇴직자 사회공헌 일자리 적합 직무 유형 (85)			
	경력활용형 (16)	경력개발형 (21)	미래도전형	
			신규도입형 (11)	직무확대형 (37)
돌봄 (13)	- 베이비시터 - 실버시터 - 요양서비스 코디네이터 - 간병인	- 생활지도원 - 요양보호사 - 사회복지사 - 보육교사		- 원격진료 코디네이터 - 환자비서 - 병원아동생활 전문가 - 차매전문 관리자 - 케어매니저

사회서비스 영역	기업 퇴직자 사회공헌 일자리 적합 직무 유형 (85)			
	경력활용형 (16)	경력개발형 (21)	미래도전형	
			신규도입형 (11)	직무확대형 (37)
건강 (18)		<ul style="list-style-type: none"> - 노인강트레이너 - 영양사 - 고령자상담가 - 간호조무사 - 상담전문가 - 청소년지도사 	<ul style="list-style-type: none"> - 치유농업사 	<ul style="list-style-type: none"> - 웰니스디자이너 - 식생활지도사 - 시니어플래너 - 웰다잉강사 - 치과간호조무사 - 산업카운슬러 (감정노동상담가) - 반려동물사별 애도상담원 - 사별애도상담원 - 이혼상담사 - 자살예방상담가 - 디지털장의사
교육 (21)	<ul style="list-style-type: none"> - 보조교사 - 산학협력교수 - 문과·어학 강사 - 컴퓨터 강사 - 기술가능계 강사 	<ul style="list-style-type: none"> - 평생학습 강사 - 놀이강사 - 공예강사 - 독서지도사 - 동화구연사 - 다문화가정 방문교사 - 인성교육 강사 - 숲해설가 - 생태해설사 	<ul style="list-style-type: none"> - 생활코치 (라이프코치) - 조부모-손자녀 유대관계전문가 - 놀이터매니저 	<ul style="list-style-type: none"> - 홈스쿨코디네이터 - 난독증학습 장애지도사 - 산림치유지도사 - 귀농 귀촌플래너
고용·취업 (9)	<ul style="list-style-type: none"> - 직업상담사 및 취업알선원 - 창업보육매니저 - 청년창업지원가 			<ul style="list-style-type: none"> - 진로체험 코디 - 전직지원전문가 - 크라우드 펀딩매니저 - 협동조합 코디네이터 - 사회적기업 컨설턴트 - 공유경제 컨설턴트

사회서비스 영역	기업 퇴직자 사회공헌 일자리 적합 직무 유형 (85)			
	경력활용형 (16)	경력개발형 (21)	미래도전형	
			신규도입형 (11)	직무확대형 (37)
사회참여 (10)	- 마을재생활동가 - 도시농업활동가 - 시민단체활동가		- SNS불공정 거래감시자 - 동물학대 방지 감시자 - 지역자산 코디네이터	- 도시재생전문가 - 재능기부 코디네이터 - 지역사회교육 코디네이터 - 공동주택 커뮤니티 플래너
문화여가 (6)		- 문화재해설사 - 스포츠/레크레 이션 강사	- 동물보건사 - 트래블헬퍼	- 애견산책도우미 - 움직이는 도서관 사서
주거환경 (8)	- 방역원		- 빈집코디네이터 - 가정에코 컨설턴트	- 리사이클링 코디네이터 - 층간소음관리자 - 유품정리사 - 하우스 크라닝사 - 장애인주거관리사

(1) 직무 유형별 세부 내용

상기 표에서 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 적합 직무로 총 85개 직무를 제시하였으며, 경력활용형, 경력개발형, 미래도전형 등 각 유형별 직무에 대한 내용은 다음과 같다.

① 경력활용형 직무

경력활용형 직무는 기업 퇴직자가 기존 경력과 경험, 노하우를 가지고 별다른 교육이나 훈련 없이 참여할 수 있거나 간단한 재교육을 통해 참여할 수 직무로 대체로 기존 경력 및 직무와 연계된 직무라고 할 수 있다. 아래에 기업 퇴직자의 사

회공헌 일자리로 적합한 사회서비스 내 경력활용형 직무의 내용(하는 일)을 정리하였다.

〈표6-25. 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 적합 직무_1) 경력활용형〉

사회서비스 영역	직무	하는 일
돌봄	육아도우미	가정에서 아이를 돌보는 업무를 수행하며, 육아도우미가 되기 위해 특별한 학력이나 요구자격은 없지만, 영아나 유아의 발달 특징이나 특성에 대해서 알고 있는 것이 유리함에 따라 영아나 유아를 키워본 경험이 있는 주부가 선호되는 편
	경로도우미	노년의 생활을 편안하게 유지하고 증진시키기 위해 심리상담, 건강관리, 여가활동, 간병, 사회활동 대행 등 각종 필요한 일을 제공하며, 노인들에게 심리적·사회적·정서적 안정을 위해 상담과 정보를 제공해주는 역할 수행
	요양서비스 코디네이터	장기요양 시설과 복지용구에 대한 전문적인 정보를 가지고 개인별로 적절한 시설과 용구 및 서비스를 효율적, 효과적으로 제공해줄 수 있는 역할 수행
	간병인	환자의 보호자가 직장생활이나 사회생활 때문에 환자를 돌보기 어려운 가족을 대신해 환자를 돌보는 서비스를 제공하며, 주로 병원, 요양소, 산후조리원 및 각종 사회복지 시설에서 일하며 장기입원치료나 요양이 필요한 환자, 거동이 불편한 환자를 돌보는 역할 수행
교육	보조교사	공공, 사설의 어린이집 등 탁아기관에서 유아를 대상으로 양육의 보충적 역할을 하고 유아의 발달과정에 맞는 교육을 지도
	산학협력 교수	산업체 경력자로서 산학협력을 통한 교육, 연구, 창업·취업 지원활동 중점 추진, 산학협력 실적으로 평가받으며, 10년 이상(박사학위소지자는 7년)의 산업체 경력 필수
	문리·어학 강사	학교 교과목, 외국어, 각종 고시과목에 대한 이론과 기술을 강의하고 자격·면허 취득을 위한 전문과목 등을 지도

사회서비스 영역	직무	하는 일
	컴퓨터 강사	컴퓨터 관련 전문인력을 양성하기 위해 수강생들에게 컴퓨터 관련 하드웨어, 소프트웨어, 언어, 운영체제, 네트워크, 데이터베이스, 인터넷, 홈페이지 제작 등과 같은 과목 및 기술을 교육
	기술기능계 강사	산업기반기술 분야, 산업응용기술 분야, 정보처리기술 분야, 간호보조기술 분야, 문화관광 분야 등에 관한 이론과 기술 교육
고용·취업	직업상담사 및 취업알선원	직업상담사: 구직자나 미취업자에게 적절한 직업정보를 제공하고, 경력 설계/직업 선택/구직활동 등에 대한 전문적인 도움 제공, 직업 전환/직업 적응/실업 및 은퇴 등의 과정에서 발생하는 다양한 문제에 대해 적절히 대처할 수 있도록 정보 제공 및 전문상담 수행, 취업알선원: 구직자에게 알맞은 일자리 정보를 제공하고, 구인을 희망하는 업체에는 적절한 인력을 공급해 주는 역할 수행
	창업보육 매니저	예비창업자를 대상으로 창업 전 단계부터 창업단계, 이후 연구개발 및 상품화 단계 등 안정적으로 창업이 이뤄지도록 전 과정에 관여해 지원하는 역할 수행
	청년창업 지원가	청년 창업가(기업가)가 창업을 하는 과정에서 필요한 경영 자문이나 조언을 하는 일종의 멘토 역할 수행
사회참여	마을재생 활동가	지역의 정체성, 문화성, 기존 거주자들의 특성을 이해하고 삶의 질을 높이도록 공간을 창조하고 기획하는 활동 수행
	도시농업 활동가	도시농업에 적합한 농법을 개발하고 보급함으로써 도시민들이 어려움 없이 텃밭이나 주말농장을 할 수 있도록 유도하며, 도시농부를 희망하는 사람들에게 농사요령과 관련 정보를 제공하고, 도시농업 관련한 자재 개발 및 지자체와 협력하여 도시농업과 관련한 정책 마련이나 관련 법규를 정비하는데 의견을 전달하는 역할 수행

사회서비스 영역	직무	하는 일
	시민단체 활동가	시민단체에 근무하며, 사회공익 실현을 위해 특정 사업을 기획·집행·확산하여 제도적, 정책적, 문화적으로 사회를 발전·변화시키는 데 필요한 전반적인 업무를 수행
주거환경	방역원	주택가, 사업체 등의 오염, 질병, 전염병 등을 예방·살균·소독하기 위하여 약품을 배합·분무하며, 주택가나 사업체의 배수시설, 쓰레기통, 급수시설 등 오염가능성이 높은 부위를 중심으로 살균 또는 소독약품을 분무하거나 살포하는 역할 수행

- 자료:1) 서울시복지재단(2013), 고령자 고용확산을 위한 서울시 어르신 적합직종 연구 참조
 2) 한국고용정보원(2015), 인생 2막, 새로운 도전: 베이비부머 직업 탐색 가이드 참조
 3) 경기복지재단(2016), 경기도 사회서비스 일자리 영역 및 모델 발굴: 사회적 일자리를 중심으로 참조
 4) 한국고용정보원(2018), 2019 한국직업전망 참조
 5) 한국고용정보원(2019), 2019 미래를 함께 할 새로운 직업 참조
 6) 사람인(www.saramin.co.kr) 사이트 직업사전 참조

② 경력개발형 직무

경력개발형 직무는 기업 퇴직자가 일정수준 이상의 교육 및 훈련을 이수함으로써 전직할 수 있는 직무로 기존 경력과도 연계될 수 있지만 전혀 새로운 분야로의 진출도 고려할 수 있는 직무이다. 아래에 기업 퇴직자 사회공헌 일자리로 적합한 사회서비스 내 경력개발형 직무의 내용을 정리하였다.

〈표6-26. 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 적합 직무_2) 경력개발형〉

사회서비스 영역	직무	하는 일
돌봄	생활지도원	사회복지시설에서 시설 생활자들의 생활전반을 지원·관리하는 업무를 수행하며, 아동, 노인, 장애인 등의 다양한 시설에서 활동

사회서비스 영역	직무	하는 일
	요양보호사	요양보호사를 양성하는 교육기관에서 소정의 교육과정을 이수하고 국가시험에 합격한 후 국가가 부여한 요양보호사 자격을 취득한 자로서 노인의료복지시설이나 재가노인복지시설 등에서 의사 또는 간호사의 지시에 따라 장기요양급여수급자에게 신체적, 정신적, 심리적, 서적 및 사회적 보살핌을 제공하는 하는 역할 수행
	사회복지사	심리적, 정서적, 경제적 문제 등 다양한 어려움에 직면한 사람들을 만나 상담을 통해 어떤 도움이 필요한지 파악하고, 필요에 따라 보유 자원, 재정적 문제, 지역사회 자원 등을 지원하는 역할 수행
	보육교사	보육시설에서 보호자의 위탁을 받은 만 5세 미만의 취학 전 아동을 건강하고 안전하게 보호하고 양육하며, 적합한 교육을 제공
건강	노인건강 트레이너	노인들을 위한 건강 프로그램을 개발하고 실시하는 역할을 함과 동시에 노인들의 건강 상담 등을 들어주는 일을 수행
	영양사	균형 잡힌 음식물을 공급하기 위하여 식단을 계획하고 급식을 관리하며, 국민의 생명과 건강, 보건위생을 위해 영양소 섭취 조사, 영양 판정, 영양 교육 및 상담, 영양 지원 등 급식관리 업무와 영양관리 업무를 수행
	고령자 상담가	노인이 노인을 돌보는 노노케어의 한 분야로 전문상담 교육을 받은 노인들이 다른 노인들을 상담해주는 역할 수행
	간호조무사	의료기관에서 각종 의료검사 및 투약 업무를 보조하며, 환자를 대상으로 주사를 놔주고, 내원환자를 안내하고, 의사의 지시에 따라 수술 준비 및 환자의 상태를 꼼꼼히 확인하여 기록하는 것과 환자의 운동이나 활동을 보조하는 역할 수행
	상담전문가	정상 범주에 속하는 사람에게 심리적 지원을 제공하여 병리적 행동을 예방하도록 돕거나 부적응 행동을 변화시킬 수 있도록 지원

사회서비스 영역	직무	하는 일
	청소년 지도사	청소년의 발달단계와 진로·적성·흥미·인성 등 심리적 상태를 고려하여 개인상담 및 집단상담 프로그램을 수행
교육	평생학습 강사	평생학습에 대한 이해와 다양한 분야의 전문성을 갖추고 지역 내 평생교육기관에 종사
	놀이강사	연극놀이를 통한 교육프로그램을 개발·제공하며, 단순히 재미만 주는 놀이를 진행하는 것이 아니라 연극적 방법론을 활용하여 전문적인 연극놀이를 진행하거나 유치원, 어린이집 등 아동교육기관에 파견을 나가서 어린이들에게 널뛰기, 팽이돌리기, 윷놀이, 비석치기, 구슬치기, 풀잎배 만들기, 종이배 만들기, 강강술래 등의 전통놀이를 보여 주고 체험활동을 진행
	공예강사	목재, 석재, 비즈, 클레이, 종이 등을 재료와 공구를 사용하여 공예품(실용적이면서 예술적 가치가 있게 만든 물품)을 제작하고 공예품과 관련된 강의나 프로그램을 진행
	독서지도사	아동과 청소년 노인에 대한 독서지도를 하며 독서교육에 대한 프로그램을 개발, 적용, 평가를 하고 학습상담 및 교육적 자문 수행
	동화구연사	어린이집이나 유치원, 지역 어린이도서관, 사설 학원 등에 파견을 나가 어린이들에게 전래동화나 재미있는 이야기를 등장인물의 성격과 상황에 맞게 음성에 변화를 주어 연기하듯 재미있게 들려주는 역할 수행
	다문화가정 방문교사	외국인 부모의 영향으로 언어 발달에 장애를 겪는 다문화가정 자녀에게 언어발달 및 학교생활 적응을 위한 서비스를 제공
	인성교육 강사	자신의 내면을 바르고 건전하게 가꾸고 타인·공동체·자연과 더불어 살아가는 데 필요한 인간다운 성품과 역량을 기르는 것을 목적으로 하는 인성교육을 학생, 성인, 교육자 등에게 강의하고 지도하는 역할 수행

사회서비스 영역	직무	하는 일
	숲해설가	숲 속에 사는 동식물과 곤충들이 사람들과 어떻게 영향을 주고받으며 관련을 맺는지를 설명해주고, 자연에서 느낄 수 있는 상황들에 대해 알려주어 자연의 소중함을 깨달을 수 있도록 지도
	생태해설사	생태 우수지역을 찾는 탐방객을 대상으로 생태해설 및 교육, 생태탐방 안내 등의 역할 수행
문화여가	문화재 해설사	문화관광해설사라고도 하며, 고궁이나 능, 유서 깊은 절, 지역 유적지 등을 방문한 관람객을 대상으로 문화재나 지역의 역사 및 전통문화 등을 알기 쉽고 재미있게 설명해 주는 역할 수행
	스포츠 및 레크리에이션 강사	사람들이 건강한 신체와 마음을 유지하도록 수영이나 에어로빅, 헬스 등의 스포츠를 가르치거나 캠프, 사고모임 등의 행사에서 오락프로그램을 계획하고 진행하는 역할 수행

- 자료: 1) 서울시복지재단(2013), 고령자 고용확산을 위한 서울시 어르신 적합직종 연구 참조
 2) 한국고용정보원(2015), 인생 2막, 새로운 도전: 베이비부머 직업 탐색 가이드 참조
 3) 경기복지재단(2016), 경기도 사회서비스 일자리 영역 및 모델 발굴: 사회적 일자리를 중심으로 참조
 4) 한국고용정보원(2018), 2019 한국직업전망 참조
 5) 한국고용정보원(2019), 2019 미래를 함께 할 새로운 직업 참조
 6) 사람인(www.saramin.co.kr) 사이트 직업사전 참조

③ 미래도전형_신규도입형 직무

미래도전형 신규도입 직무는 기존 사회서비스 내 아직 없거나 미미하게 존재하는 직무와 관련된 직무이다. 기업 퇴직자의 입장에서 미래도전형 신규도입 직무는 아직 활성화되지 않은 직무인 만큼 관심을 가지고 도전적으로 준비하면 진출이 용이할 것으로 전망된다. 아래에 기업 퇴직자의 사회공헌 일자리로 적합한 사회서비스 내 미래도전형 신규도입 직무의 내용을 정리하였다.

〈표6-27. 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 적합 직무_3) 미래도전(신규도입)형〉

사회서비스 영역	직무	하는 일
건강	치유농업사	농업 활동(식물 재배, 원예, 동물 매개 등)을 통한 정서적·기능적 치유, 재활 등의 서비스 제공
교육	생활코치 (라이프코치)	대인관계, 경력, 건강, 일과 삶의 균형, 자신감 같은 분야에서 자신의 상황을 스스로 제어할 수 있도록 지원
	조부모-손자 유대관계 전문가	손자녀와 함께하는 공예, 하이킹, 유적 탐사 같은 프로그램을 진행하며, 조부모가 손자녀 양육법이나 대화법, 놀이법 등을 배워 손자녀와 긴밀한 유대 관계를 형성할 수 있도록 교육
	놀이터매니저	놀이터와 도서관을 통합하여 운영하는 덴마크의 코펜하겐의 '부모놀이터(Legestue)' 사례를 참고한 작은도서관(어린이도서관)과 공동육아나눔터의 물리적 통합 기관에서 공적 돌봄 서비스 제공 및 기관 운영 역할 수행
사회참여	SNS불공정 거래감시자	SNS상의 불공정거래의 직간접적 피해를 줄이기 위해 SNS를 통해 이루어지는 거래를 모니터링하고 이상 징후를 탐지
	동물 학대방지 감시자	지역 내 동물의 방치나 학대를 감시하고, 버려진 동물의 입양, 캠페인 등의 업무를 수행
	지역자산 코디네이터	지역 내 존재하는 유형, 무형 등 다양한 형태의 자산을 조사·수집하는 업무 수행
문화여가	동물보건사	동물병원 내에서 수의사 지도 아래 동물 간호 또는 진료 보조 업무 수행
	트래블헬퍼	장애인이나 고령자의 신체적 불편함을 덜어주며 여행 내내 동행
주거환경	빈집 코디네이터	빈집 대책 조언, 빈집 정보, 소유자 의향 파악 지원, 빈집 소유자에게 제안할 구체적인 활용 방법 작성 같은 빈집 문제해결을 위해 활동

사회서비스 영역	직무	하는 일
	가정에너지 컨설턴트	환경을 보존하고 에너지를 줄이고자 하는 가정을 대상으로 에너지 낭비 요소를 파악해 절감 방법을 조언

- 자료: 1) 서울시복지재단(2013), 고령자 고용확산을 위한 서울시 어르신 적합직종 연구 참조
 2) 한국고용정보원(2015), 인생 2막, 새로운 도전: 베이비부머 직업 탐색 가이드 참조
 3) 경기복지재단(2016), 경기도 사회서비스 일자리 영역 및 모델 발굴: 사회적 일자리를 중심으로 참조
 4) 한국고용정보원(2018), 2019 한국직업전망 참조
 5) 한국고용정보원(2019), 2019 미래를 함께 할 새로운 직업 참조
 6) 사람인(www.saramin.co.kr) 사이트 직업사전 참조

④ 미래도전형_직무확대형 직무

미래도전형 직무확대형 직무는 미래수요가 증가할 것으로 예상되는 기존 사회서비스 내 발전, 확장된 형태의 직무로 기존 사회서비스 내 유사한 형태가 존재하는 직무이다. 따라서, 기업 퇴직자의 입장에서 기존 유사한 일자리에 대한 관심이 있다면 해당 일자리에 경험과 훈련을 쌓은 후 도전해볼 수 있는 직무이며, 이를 위한 교육 및 훈련 프로그램도 찾아볼 수 있다. 아래에 기업 퇴직자의 사회공헌 일자리로 적합한 사회서비스 내 미래도전형 직무확장 직무의 내용을 정리하였다.

〈표6-28. 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 적합 직무_3) 미래도전(직무확장)형〉

사회서비스 영역	직무	하는 일
돌봄	원격진료 코디네이터	원격의료서비스를 효율적으로 전달하기 위해 진료, 교육, 연구와 기타 행정 분야에서 기획, 조정, 지원 업무 수행
	환자비서	환자에게 질병의 원인과 치료 방법에 따른 정보를 제공하며, 건강보험 혜택을 받을 수 있는 방법을 찾아 알려주고 각종 행정 업무를 대행
	병원아동 생활전문가	장기간 병원 치료를 받고 있는 아동의 공포와 불안감을 완화하는 정서적 지원을 한다. 아동 환자의 특성을 파악하고, 아동의 수술과 의료 절차에 따른 준비와 지원을 제공

사회서비스 영역	직무	하는 일
	치매전문 관리사	요양병원 등 치매관리 기관에서 치매환자와 치매 가족을 대상으로 요양을 위한 사정·평가와 프로그램을 기획하며 관련 기관에 연계
	케어매니저	환자나 노인의 요양을 전문적으로 수행하는 전문가. 수요자의 욕구를 통합적으로 판단, 제공하는 서비스를 총괄 조정
건강	웰니스 디자이너	고객에게 건강 증진의 3요소인 영양, 운동, 휴양을 기반으로 건강, 영양, 체중 외에도 생활 방식, 건강 위험 같은 균형 잡힌 라이프스타일을 지원·조언
	식생활 지도사	건강한 식생활을 위해 좋은 식재료와 올바른 식생활 습관, 식품 안전에 대해 교육
	시니어 플래너	중고령자를 대상으로 노후를 건강하고 행복하게 보낼 수 있는 방법을 전문적으로 조언
	웰다잉강사	삶과 죽음의 의미를 되새기고, 여생을 관리하는 법을 컨설팅
	치과간호 조무사	치과의사의 지시에 따라 진료 시 보조, 주사 행위, 생체 활력 징후 측정 등을 실시
	산업카운슬러 (감정노동 상담가)	심리학적 기법을 이용해 기업 내에서 일하는 사람이 안고 있는 문제를 해결할 수 있도록 상담하고 지원
	반려동물 사별 애도상담원	반려동물이 세상을 떠난 뒤 심리적 고통을 느끼는 이들의 마음속 이야기를 끌어내어 상처를 치유하도록 돕는 역할 수행
	사별애도 상담원	죽음으로 사랑하는 사람과 이별해야 하는 이들의 정신적·육체적 고통을 덜어주고 하루빨리 아픔을 딛고 정상 생활로 돌아갈 수 있도록 심리적으로 컨설팅
	이혼상담사	이혼을 앞둔 부부에게 이혼에 필요한 절차를 대행해주며 이혼으로 발생할 수 있는 경제·정서적 문제를 조언

사회서비스 영역	직무	하는 일
	자살예방 상담가	자살을 예방하기 위한 각종 상담을 실시하며 의학적 치료가 필요한 경우 병원과 연계해 적절한 치료를 받을 수 있도록 지원
	디지털 장의사	고인이 홈페이지에 올린 사진이나 글을 삭제하거나 생전에 가입해둔 사이트를 통해 연락이 올 경우 자동응답 메시지를 전달하는 식으로 사이버공간에 남긴 흔적을 정리
교육	홈스쿨 코디네이터	홈스쿨을 원하는 가정의 학생을 관리하고, 학생의 역량, 흥미, 발달 단계 등을 고려해 적절한 홈스쿨링 프로그램이나 커리큘럼을 제공
	난독증 학습장애 지도사	유아, 청소년, 성인 가운데 난독증을 앓고 있는 사람을 대상으로 학습장애를 진단·검사하고 교육·훈련하며 부모, 관계자 등에게 조언
	산림치유 지도사	심신의 건강 유지, 증진, 질병 예방을 위해 숲에서 산림의 지형을 이용한 보행과 운동, 레크리에이션, 영양, 라이프스타일을 지도
	귀농·귀촌 플래너	농촌에 정착해 농업에 종사하려는 귀농 귀촌 희망자를 대상으로 안정적인 정착에 필요한 상담 및 지원 서비스 제공
고용·취업	진로체험 코디네이터	기업, 관공서 등에서 학생의 직업 체험 활동을 기획·조정·관리하는 역할 수행
	전직지원 전문가	전직을 희망하는 사람에게 자신이 가지고 있는 능력과 상황에 적합한 제 2의 직업을 추천하고 취업 가능성을 높이기 위한 전략 상담
	크라우드 펀딩 매니저	크라우드펀딩 전반에 대한 지식과 성공에 필요한 전략을 이해해 크라우드펀딩이 필요한 스타트업(신생 벤처기업)을 컨설팅
	협동조합 코디네이터	협동조합을 결성하고자 하는 이들에게 조합 결성 후 생길 수 있는 혜택과 지원 내용을 상담하고, 경영노하우, 협동조합 형성과 운영을 지원

사회서비스 영역	직무	하는 일
	사회적기업 컨설턴트	사회적기업이 사회문제를 해결하면서 지속 성장이 가능하도록 지도하고 진단·분석·처방·조언
	공유경제 컨설턴트	공유경제를 실현할 아이템을 발굴하고 이를 토대로 공유경제 비즈니스 모델을 개발해 실행하거나, 공유경제 비즈니스 모델에 관한 컨설팅과 강의 수행
사회참여	도시재생전 문가	도시의 정체성(역사성, 문화성, 기존 거주자의 특성 등)을 보존하면서 거주민의 거주환경과 공동체로서의 삶의 질을 높일 수 있는 공간을 창조하고 기획
	재능기부 코디네이터	재능 기부자와 재능 수혜자를 연결하는 세부 활동을 기획·운영
	지역사회교육 코디네이터	교육 연구와 레크리에이션 과정이 지역사회의 요구를 충족할 수 있도록 도움을 주며, 사람들이 이런 활동에 참여하도록 독려
	공동주택 커뮤니티 플래너	공동주택 입주민 간 관계를 형성하고 소통할 수 있도록 맞춤형 공동체 활성화 사업 종합 계획 수립, 컨설팅, 모니터링, 네트워크 구축 등 각종 제반 활동 수행
문화여가	애견산책 도우미	고객이 의뢰한 반려동물을 산책시켜 신체적·정서적으로 건강하게 하는 역할 수행
	움직이는 도서관 사서	이용이 불편한 원거리 지역주민을 직접 방문하는 움직이는 도서관에서 도서 대여와 반납, 이용자등록 및 대출증 발급, 도서정리, 파손된 도서처리 등의 업무 수행
주거환경	리사이클링 코디네이터	지방정부나 민간기업을 위해 재활용품 수집 방법과 재활용 집하 방식의 재활용 프로그램을 감독하며, 리사이클링센터에서 리사이클링기술공이나 트럭 운전원에게 업무를 할당
	층간소음 관리자	각 가정을 방문해 층간소음을 측정하고 층간소음과 관련한 민원 상담과 해결, 갈등 중재 등을 담당
	유품정리사	가족의 돌봄 없이 사망한 사람의 유품, 재산이 제대로 정리·처리되도록 보조

사회서비스 영역	직무	하는 일
	하우스 크리닝사	일반주택이나 아파트, 공공임대주택, 공공시설물, 기타 각종 시설의 청소 대행
	장애인 주거관리사	단독주택 또는 공공주택에 거주하는 장애인이 자립하여 살 아갈 수 있도록 주택의 보수, 교체, 점검 및 가구이동, 위 생관리 등 필요한 주거관리 사항 파악 및 지원 활동 수행

- 자료: 1) 서울시복지재단(2013), 고령자 고용확산을 위한 서울시 어르신 적합직종 연구 참조
 2) 한국고용정보원(2015), 인생 2막, 새로운 도전: 베이비부머 직업 탐색 가이드 참조
 3) 경기복지재단(2016), 경기도 사회서비스 일자리 영역 및 모델 발굴: 사회적 일자리를 중심으로 참조
 4) 한국고용정보원(2018), 2019 한국직업전망 참조
 5) 한국고용정보원(2019), 2019 미래를 함께 할 새로운 직업 참조
 6) 사람인(www.saramin.co.kr) 사이트 직업사전 참조

(2) 기업 퇴직자 최적합 직무 추천

위에서 제시한 85개 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 적합 직무는 기업 퇴직자가 기존 경력을 활용하거나 재교육을 통해서, 또는 전혀 새로운 분야로의 도전을 통해 진출할 수 있는 직무이다. 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 연계를 위해서는 이들 직무를 퇴직자, 또는 퇴직 예정자들에게 소개하는 것과 함께 몇 개 직무를 선별하여 퇴직자들의 진출이 용이하도록 집중 육성할 필요가 있다. 이를 통해, 기업 퇴직자들이 해당 직무에 대한 커리어를 예상하여 도전할 수 있게 함으로써 보다 많은 기업 퇴직자를 사회공헌 일자리로 유입시킬 수 있을 것이다.

사회 변화와 기술 발전의 주기가 짧아지고 다양한 서비스를 기대하는 수요가 늘어나면서 기존과는 다른 새로운 직무의 발굴과 확산의 필요성이 커지고 있다. 이는 기존의 직무만을 통해 진로를 찾고 경력을 쌓는 데 한계가 있다는 의미로, 정부 또한 이러한 변화에 따라 2013년부터 정부 차원에서 신직업을 발굴해 정책적으로 육성하고 있는 상황이다. 특히, 제 2의 인생 설계를 하고 있는 기업 퇴직자에게는 새롭게 등장하거나 각광받을 직무, 기존 직업의 세분화를 통해 생성되는 새로운 직무 등을 제시하여 앞으로 다가올 사회 변화에 대비하게 하는 것이 중요하다고 판단된다. 이에 따라, 본 연구에서도 미래도전형 직무를 중심으로 기업 퇴직자에게 가장 적합한 사회공헌 일자리 직무를 선정하고자 한다.

〈표6-29. 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 최적합 직무118〉

사회서비스 영역	사회공헌 일자리 최적합 직무 (19)	
	신규도입형 (5)	직무확대형 (14)
돌봄 (3)		<ul style="list-style-type: none"> · 원격진료 코디네이터 · 치매전문 관리자 · 케어매니저
건강 (4)	<ul style="list-style-type: none"> · 치유농업사 	<ul style="list-style-type: none"> · 웰다잉 컨설턴트 · 상담전문가 · 식생활지도사
교육 (2)	<ul style="list-style-type: none"> · 조부모손자녀유대관계 전문가 · 놀이터매니저 	
고용·취업 (2)		<ul style="list-style-type: none"> · 사회적기업 컨설턴트 · 공유경제 컨설턴트
사회참여 (3)	<ul style="list-style-type: none"> · 지역자산 코디네이터 	<ul style="list-style-type: none"> · 지역사회 교육 코디네이터 · 공동주택 커뮤니티 플래너
문화여가 (2)		<ul style="list-style-type: none"> · 반려동물 복지관리사 · 움직이는 도서관 사서
주거환경 (3)	<ul style="list-style-type: none"> · 가정에코 컨설턴트 	<ul style="list-style-type: none"> · 장애인 주거환경케어 전문가 · 주택 하자보수 점검자

① 돌봄 영역

돌봄 영역에서는 원격진료 코디네이터, 치매전문 관리자, AI를 연계한 케어매니저 직무에 기업 퇴직자를 연계하는 것을 추천한다. 돌봄은 사회서비스에서 가장 핵심적인 영역이며 향후에도 지속적인 수요가 발생할 영역이나, 간병인, 요양보호사 등의 기존 직무가 취약계층의 일자리라는 고정관념이 깊은 영역이기도 하다. 그러나 향후 우리사회 돌봄체계가 정보통신기술(ICT)이 접목된 커뮤니티 케어(Community Care)로 발전될 것을 고려할 때 기업 퇴직자에게 적합한 직무들이 다수 생겨날 가능성이 있다.

118) 최적합 직무에서는 직무명을 사회공헌 일자리에 적합하게 일부 수정함.(예: 반려동물 관리자→반려동물 복지 관리자, 장애인 주택관리사→장애인 주거환경케어 전문가)

실제로, 최근 코로나19로 인해 원격진료 분야 필요성에 대한 인식이 높아지고 있으며, 기술 또는 건강 분야 경력을 가진 기업 퇴직자들은 원격진료 코디네이터 직무 적합성이 높다. 또한, 치매전문 관리사는 고령화에 따른 치매인구의 증가, 경증치매환자에 대한 사각지대 발생 등의 사회이슈를 반영한 유망 직무이다. AI를 연계한 케어매니저는 최근에 국내에 도입된 직무이다. 대기업 통신사를 중심으로 AI 스피커 기반 커뮤니티 돌봄체계 구축사업을 추진하고 있으며, 해당 사업에서 AI 스피커 관리 매니저, 건강 상담사 등의 새로운 일자리가 창출되었다.

② 건강 영역

건강 영역에서는 치유농업사, 웰다잉 컨설턴트, 상담전문가, 식생활지도사를 기업 퇴직자 최적합 직무로 추천한다. 치유농업사는 반려식물 가꾸기 등이 심리정서적 순화에 효과가 있다는 점에서 직업 유망성이 높을 것으로 보인다. 또한, 웰다잉에 대한 수요 및 웰다잉 문화를 지지하는 문화가 형성되고 있는 상황에서 웰다잉 컨설턴트는 고령층에 가까운 기업 퇴직자에게 적합한 직무로 판단된다. 상담전문가 업무도 다양한 경험을 가지고 있는 기업 퇴직자들에게 적합한 직무로, 교육을 통해 전문적인 상담이 가능할 것으로 판단된다. 식생활지도사도 유망 직업으로 식생활 개선의 사회적 필요성이 증대됨에 따라 국내 뿐 아니라 해외에서도 식생활 전문지도에 대한 수요가 늘어나고 있다.

③ 교육 영역

교육 영역에서는 조부모손자녀유대관계전문가와 놀이터매니저를 기업 퇴직자 최적합 직무로 추천한다. 조부모손자녀유대관계전문가는 조부모와 손자녀의 상호간 이해와 교감을 조언하는 전문가이며, 가족관계뿐만 아니라 세대간의 갈등을 완화하도록 조정하는 역할을 한다. 점차 세대간의 갈등이 커져가는 우리 사회에서 필요한 직무이며, 고령층과 청소년 및 젊은층의 중간 세대인 5060세대 적합하다고 판단된다. 놀이터매니저는 북유럽 공동육아 사업 및 가족 서비스, 지역사회 돌봄에서 도출된 직무로, 북유럽 공동육아 통합 운영시설을 벤치마킹한 시설이 국내에 확대될 것으로 전망된다. 놀이터매니저는 시설의 관리뿐만 아니라 돌봄서비스 제공, 시설 내 문화예술 프로그램 운영 등 다양한 활동을 하게 될 것이며, 아동 돌봄에 관심이 많은 기업 퇴직 신중년에게 적합한 직무로 추천한다.

④ 고용·취업 영역

고용·취업 영역에서는 사회적기업 컨설턴트와 공유경제 컨설턴트를 기업 퇴직자 최적합 직무로 추천한다. 이들 직무는 기업퇴직자의 역량 및 네트워크를 활용할 수 있는 직무이다. 사회적경제 영역에 대한 컨설팅은 현재에도 기업 퇴직자를 위한 사회공헌 일자리로 다수 추진되고 있으며, 향후 사회적경제의 확대발전과 발맞추어 보다 체계적인 교육과 함께 기업 퇴직자 중심으로 집중 육성될 필요가 있다. 또한, 공유경제 컨설팅은 공유 아이템을 발굴하고 구조화하며, 이용자들과 원활한 의사소통을 할 수 있는 능력이 필요하기 때문에 컨설팅 업계 경력을 가진 퇴직자 또는 공유경제에 관심을 가진 퇴직자에게 적합한 직무로 판단된다.

⑤ 사회참여 영역

사회참여 영역에서는 지역자산 코디네이터, 지역사회 교육 코디네이터, 공동주택 커뮤니티 플래너를 기업 퇴직자 최적합 직무로 추천한다. 지역자산 코디네이터는 차별화 된 도시재생을 위해 지역이 가지고 있는 자산을 발굴, 평가, 활용하는 역할을 하므로 본인의 거주지역 재생에 대한 관심이 많은 기업 퇴직자에게 추천한다. 지역사회 교육 코디네이터는 커뮤니티 케어 및 온라인 교육 확대에 따라 지역사회 내 교육체계의 하나를 담당한다는 측면에서 기업 퇴직자들을 재교육하여 집중 육성할 필요성이 있다. 또한, 공동체 회복과 커뮤니티 활성화가 강조됨에 따라 수요자 중심의 주거복지 서비스의 중심적 역할을 할 공동주택 커뮤니티 플래너의 필요성이 증가하고 있다. 거주하고 있는 공동주택에 대한 관심과 사회성이 높은 기업 퇴직자가 공동주택 커뮤니티 플래너에 적합하다고 볼 수 있으며, 기업 퇴직자를 대상으로 하는 전문인력 양성 프로그램 도입에 대한 적극적 검토가 필요하다.

⑥ 문화여가 영역

문화여가 영역에서는 반려동물 복지관리사, 움직이는 도서관 사서를 기업 퇴직자 최적합 직무로 추천한다. 반려동물 관리사는 해외에서 이미 중장년 일자리로 자리 잡은 직무로, 반려동물의 생애 전반에 걸친 관리를 수행하여 업무의 단순성을 해소함으로써 기업 퇴직자와의 연계를 고려해볼 수 있다. 움직이는 도서관 사서는 단순히 이동식 도서관을 운영하는 것이 아니라, 이를 기반으로 도서관 접근

성이 떨어지는 지역주민 대상 문화 프로그램을 제공하는 역할을 수행하는 지역 문화 활동가의 성격을 갖는다. 꼼꼼하고 성실하며, 문해력과 사회성이 높은 기업 퇴직자가 수행하기에 적합한 직무로 판단된다.

⑦ 주거환경 영역

주거환경 영역에서는 가정एको 컨설턴트, 장애인 주거환경케어 전문가, 주택 하자보수 점검자를 기업 퇴직자 최적합 직무로 추천한다. 미세먼지 증가, 가정 내 유해환경에 대한 관심 증가 등으로 가정환경 전문가에 대한 필요성이 증가되고 있는 만큼 가정एको 컨설턴트로의 기업 퇴직자 집중 육성을 추천한다. 또한, 일반주택에 거주하는 장애인의 자립을 위한 주거관리 서비스의 필요성이 대두됨에 따라 장애인 주거관리를 전문으로 하는 주거관리사 육성이 필요하다. 주택 하자보수 점검자의 경우 이를 전문적으로 수행하는 업체 또는 인력이 부족한 상황으로, 기업 퇴직자 교육을 통해 서비스를 전문화 할 경우 경쟁력이 있는 직무라고 판단된다.

2) 기업 퇴직자 최적합 직무 세부 내용(직무 기술서)

아래에서는 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 최적합 직무로 선정된 총 19개 직무에 대한 세부 내용을 다음과 같은 항목의 기술서 형식으로 제시한다.

- 적합체계: 민간/공공 구분, 진행형태: 파트타임/상시 구분
- 직무특성 평가
 - 수행 적합성: 기업 퇴직자의 연령 및 신체능력에 적합한 직무인가?
 - 경력 활용성: 기업 퇴직자의 경력을 활용할 수 있는 직무인가?
 - 진입 가능성: 기업 퇴직자의 진입이 용이한 직무인가?
 - 직업 유망성: 향후 직업으로서 수요가 높은 직무인가?
- 필요성 및 배경: 해당 직무 도입 배경 설명
- 수행직무 정의: 해당 직무를 수행할 경우 주로 진행되는 업무 활동
- 국내외 현황: 해당 직무 관련 국내외 최근 동향
- 필요자격 및 능력: 해당 직무 관련 지식 및 자격·훈련과 필요한 기본 능력
- 관련직업: 해당 직무와 관련된 기존 직업 및 연계된 미래 직무

(1) 원격진료 코디네이터(돌봄 영역)

적합체계		민간		진행형태		파트타임/상시	
직무개요		직접 병원에 가기 어려운 환자들을 정보통신기술(ICT)을 이용하여 의사와 연결 , 원격진료 서비스가 가능하도록 지원					
직무특성 평가	수행적합성	■	■	■	■	실내비대면 업무로, 기업 퇴직자의 연령 및 신체 능력에 적합	
	경력활용성	■	■	■	■	의료, 의약분야 기업 퇴직자 최적합, 일반 퇴직자 교육훈련 필요	
	진입가능성	■	■	■	■	고도의 전문지식은 아니나, 의학 전반의 기본 지식 필요	
	직업유망성	■	■	■	■	국내 미도입 직무이나, 원격진료 활성화 후에는 수요 증가 예정	
필요성 및 배경		<ul style="list-style-type: none"> · 환자의 공간적·시간적 제약조건을 해소시켜 주는 새로운 형태의 진료 방법인 원격진료 도입 · 거동이 불편한 노인과 장애인, 고혈압 및 당뇨 등 만성질환자, 도서 및 산간지역 주민, 해상에 나가 있는 선원 등에게 유용 · 병원에 직접 가지 않고 진단 및 처방을 받을 수 있어야 하므로 환자와 의사를 연결해 줄 중간자 역할 필요 					
수행직무 정의		주요 업무 활동					
		원격의료 서비스 고객요청 대응 및 상담			환자의 건강 상태에 대한 의료 정보 수집 및 분석		
		적합한 의료진 선별 및 매칭, 환자정보 전달			진료 결과 설명 및 이에 대한 상담 서비스 제공		
국내외 현황	미국	1933년 미국원격의료협회 설립 후 본격적으로 원격진료 시행, 관련 산업이 폭발적으로 성장하여 2014년 기준 진료 6건 중 1건 원격으로 진행, 미국최대 원격진료회사 '텔라닥(teladoc)'의 2016년 원격진료 횟수는 95만 건					
	중국	2009년 도입 이후 원격진료 및 자문, 전자처방전 발급, 의약품 구매 등 다양한 서비스 운영, 변두리 지역 의료기관 과 대도시 3급 병원간 B2B 원격진료 정착					
	국내	현재는 의료진 사이에서만 원격진료 가능, 2014년 시범사업으로 재진환자, 경증질환자 대상 건강 또는 진단에 대한 지속적 관찰, 상담, 교육, 진단 및 처방에 대해 원격진료 제공					
필요자격 및 능력	자격	관련지식			관련자격 및 훈련		
		<ul style="list-style-type: none"> · 간호학, 약학, 의학, 보건학 등 · 정보 통신 기술과 미디어커뮤니케이션에 대한 지식 			<ul style="list-style-type: none"> · 의료코디네이터 양성과정 (한국폴리텍대학) · 병원코디네이터 관련 교육 훈련 (대한병원코디네이터협회, 사설학원, 교육원 등) 		
	능력	대인관계 능력		체계적/분석적 사고능력		상담능력	
관련직업		의료 분야 간호사, 간호조무사, 임상병리사, 재활 치료사 등					

(2) 치매전문 관리자(돌봄 영역)

적합체계		민간		진행형태		파트타임/상시	
직무개요		노화과정에서 오는 기억력이나 지적 능력의 감퇴를 치매 관리와 교육으로 예방하는 등 치매환자나 고위험군 관리					
직무특성 평가	수행적합성	■	■	■	실내대면 업무이며, 치매환자를 대상으로 하기 때문에 인내심 필요		
	경력활용성	■	■	■	건강, 의료 분야 기업 퇴직자 최적합, 일반 퇴직자 교육훈련 필요		
	진입가능성	■	■	■	치매 관련 지식 습득과 일정 교육 진행 후 진입 가능		
	직업유망성	■	■	■	국내 치매인구 및 관련시설 증가에 따른 인력 수요 증가		
필요성 및 배경		<ul style="list-style-type: none"> · 평균수명 증가에 따라 노인인구가 급증하면서 고령화에 의한 치매노인이 커다란 사회적 문제로 대두 · 치매는 조기에 발견하면 적절한 치료를 해주는 것이 중요하기 때문에 실버 산업에 있어 치매예방 및 관리가 반드시 필요 · 정부의 '치매국가책임제' 발표에 따라 치매에 대한 통합관리를 할 수 있는 전문가의 필요성 급증 					
수행직무 정의		주요 업무 활동					
		치매환자와 가족을 대상으로 진료, 요양을 위한 평가			치매환자와 지역사회와의 연계 등 사례 관리		
		치매요양보호사 등 관련 인력 훈련 및 교육			수급자 여부 파악, 요양보험 등의 행정업무		
국내외 현황	독일	전문인력 (40시간의 이론 교육과 24시간의 실습 필수) 과 요양인력 (3개월의 교육기간 중 이론 200시간 이상, 2주간의 실습 필수 이수) 으로 구분하여 교육을 제공하고 있으며, 공적 치매인력 양성을 위한 치매특화과정을 개발하여 추진					
	영국	양질의 공적 돌봄서비스 제공을 위해 공적 조호인력의 역량 강화를 위한 단계별 교육과정을 운영하고, 인증기관을 통해 치매관련 종사자의 자격 개발 및 인증 관리 실시					
	국내	2017년 보건복지부에서 치매 전문 교육 사업수행기관을 선정하여 전문 인력을 양성하고 있지만, 치매안심센터 등 관련 시설에서 근무하거나 재택 서비스를 제공할 전문 인력이 부족한 상황					
필요자격 및 능력	자격	관련지식		관련자격 및 훈련			
		<ul style="list-style-type: none"> · 간호학, 의학, 심리학, 사회복지학 등 · 치매예방에 필요한 뇌 기능과 뇌 훈련 관련 지식 		<ul style="list-style-type: none"> · 노인장기요양보험 치매전문교육 (국민건강보험공단) · 국제치매케어전문사 교육 (치매케어학회) · 치매예방 관련 교육 훈련 (한국치매예방협회, 보건소, 교육원 등) 			
	능력	상담능력	체계적 사고 능력	인내력			
관련직업		치매예방관리사, 노인전문 간호사 등					

(3) 케어매니저(돌봄 영역)

적합체계		민간	진행형태	파트타임/상시	
직무개요		환자나 노인의 요양을 전문적으로 담당하는 전문가로 <u>요양 이용자에게 제공하는 서비스를 총괄하고 조정</u>			
직무특성 평가	수행적합성	■	■	■	실내외에서 대면으로 진행되기 때문에 약간의 신체적 활동 필요
	경력활용성	■	■	■	정보, 통신 분야 기업 퇴직자 최적합, 일반 퇴직자 교육훈련 필요
	진입가능성	■	■	■	고령자 케어에 대한 기초과정의 교육 수료를 통해서 활동가능
	직업유망성	■	■	■	AI활용 케어는 보급 초기 단계로, 향후 서비스 수요 증가 예정
필요성 및 배경		<ul style="list-style-type: none"> · 노인장기요양보험 시행과 동시에 요양보호사의 업무를 체계적으로 관리하고 지원해야 할 필요성 제기에 의해 출현 · 정보통신기술의 발전으로 웨어러블 로봇, 모빌리티, 인공지능 등 최첨단 복지용구를 활용한 어르신 케어 가능 · 2026년 초고령 사회 진입에 따라 베이비부머 고령화에 맞춰 수요 급증이 예상되며, 중장년층 일자리 창출 기대 			
수행직무 정의		주요 업무 활동			
		케어테크기술 기반 어르신 건강상태 관리	우울증, 치매 예방을 위한 치매/정서케어		
		어르신 식단 및 거주 환경관리	복지용구 신청을 위한 등급판정 서비스 제공		
국내외 현황	스웨덴	사회서비스의 신청은 지방정부의 재가돌봄서비스 담당자(케어매니저)에게 하며, 케어매니저는 욕구사정에 의해 서비스를 제공받을 자격이 있는지를 결정하고 이들의 활동과 결정은 공권력 행사로 간주			
	덴마크	1995년부터 'Attendo'라는 민간 서비스 제공기관에서 7개 지자체를 대상으로 노인 뿐만 아니라 장애인 돌봄, 보육센터 운영 등을 통한 아동 돌봄 등 다양한 수요자 대상 서비스 제공			
	국내	기존 어르신을 돌보는 요양보호사 직군을 스마트 헬스케어 기술을 활용한 '케어테크매니저'로 양성하기 위한 교육을 2020년에 개설하였으며, 1기 과정에서 20명의 케어테크매니저가 양성			
필요자격 및 능력	자격	관련지식		관련자격 및 훈련	
		<ul style="list-style-type: none"> · <u>의학, 간호학, 심리학, 사회복지학 등</u> · 보호 대상자에 대한 이해와 소통/상담관련 지식 		<ul style="list-style-type: none"> · 케어테크매니저 양성과정 (한국케어테크협회) · 요양보호사 자격과정 (시도 인정 교육원) · 케어복지사 과정 (한국케어복지사협회) 	
	능력	융통성	갈등/분쟁 조절 능력	소통 및 협력	
관련직업		요양지도사, 요양보호사, 사회복지사 등			

(4) 치유농업사(건강 영역)

적합체계		민간		진행형태		파트타임/상시	
직무개요		농업·농촌 자원이나 관련 활동 및 산출물을 활용해 정신적·육체적 건강을 회복하는 데 필요한 서비스를 제공					
직무특성 평가	수행적합성	■	■	■	실외에서 농업활동과 함께 대면업무로 진행되어 신체적 능력 필요		
	경력활용성	■	■	■	농업 관련 퇴직자가 아닌 경우 기존의 경력을 활용하기 어려움		
	진입가능성	■	■	■	입직을 위한 교육과정이 전반적으로 긴 편이며, 준전문적 지식 요구		
	직업유망성	■	■	■	치유농업에 대한 관심 증가와 법률제정으로 전문가 수요 증가 예상		
필요성 및 배경		<ul style="list-style-type: none"> · 도시화와 개인화로 겪는 심리적·정서적 문제 해결을 위해 자연 친화적인 활동을 도입한 치료에 대한 관심 증대 · 일상생활을 무리 없이 영위할 수 있는 사람에게도 건강한 삶을 살 수 있도록 돕는 농업 활동에 대한 필요성 대두 · 단순한 농업 방식에서 벗어나 복지시설, 교육시설, 병의원 등 다양한 분야와 협업으로 새로운 시장 창출이 가능 					
수행직무 정의		주요 업무 활동					
		치유농업환경, 경관 및 시설조성			치유농업 홍보 및 마케팅		
		치유프로그램 고객 모집 및 관리			치유농업 운영상의 수용자 안전과 보호 대비		
국내외 현황	네덜란드	농업과 간호를 연계하는 방안의 개발, 농업과 간호를 위한 지원 센터 설립, 케어 네트워크 개혁, 퍼스널 케어 버지트(Personal Care Budget) 도입 등에 힘입어 지난 10년 사이 치유농업이 급속하게 성장					
	이탈리아	사회적협동조합을 중심으로 치유농업이 발전했으며, 지방 정부나 지역의 공공기관과 손잡고 취약계층을 고용하거나 농업 자원을 활용해 돌봄 서비스 제공					
	국내	과로나 스트레스를 겪는 도시민들에게 정서적 안정과 심리적 만족을 주는 효능감으로 수요가 증가하고 있으며, 특히 2020년 3월 '치유농업 연구개발 및 육성에 관한 법률'이 공포되어 치유농업이 확대될 것으로 예상					
필요자격 및 능력	자격	관련지식			관련자격 및 훈련		
		<ul style="list-style-type: none"> · <u>원예치료학, 사회복지학, 상담학, 심리학 등</u> · 사회적 재화에 대한 지식 필요 			<ul style="list-style-type: none"> · 치유농업사 자격 (2022년 하반기 국가자격 시험 예정) · 치유농업지도사과정 (농업기술원) · 치유농업 전문가 교육과정 (농어촌산업유통진흥원) 		
	능력	섬세한 관찰력	자연교감 능력		인내력		
관련직업		원예치료전문가, 동물매개심리상담사, 농촌교육농장플래너 등					

(5) 웰다잉 컨설턴트(건강 영역)

적합체계		민간	진행형태	파트타임/상시	
직무개요		인간으로서 존엄성과 삶의 질을 유지하면서 죽음을 평안하게 맞도록 신체적, 정신적 사회적, 영적 준비 지원			
직무특성 평가	수행적합성	■	■	■	실내대면 업무이며, 죽음과 관련된 정신적 스트레스 발생 가능성 보유
	경력활용성	■	■	■	의료, 법률분야 기업 퇴직자 최적합, 일반 퇴직자 교육훈련 필요
	진입가능성	■	■	■	죽음에 대해 관심을 가진 퇴직자라면 누구나 교육을 통해 활동 가능
	직업유망성	■	■	■	국내에 죽음을 금기하는 문화가 완화될 경우 수요가 증가할 예정
필요성 및 배경		<ul style="list-style-type: none"> · 100세 시대의 고령사회를 맞이하여 죽음은 더 이상 감추어질 수 없다는 인식이 사회적으로 확대 · 2018년 2월부터 임종을 앞둔 환자에 한해서 자신의 생의 마지막을 결정할 수 있는 연명의료결정법 시행 · 우리사회가 죽음에 대해 언급하는 것을 금기시하고 있어 자연스럽게 죽음에 대한 준비가 미흡한 상황 			
수행직무 정의		주요 업무 활동			
		웰다잉에 관한 강의 (단기, 장기)	어르신 시설 교육 및 봉사활동		
		청소년, 성인, 어르신 대상 상담	죽음에 대한 준비과정 컨설팅		
국내외 현황	일본	2010년대 이후 인생의 마지막을 정리하기 위한 활동이라는 뜻의 '총활(終活)'이 유행하기 시작했으며, 주로 소지품 등 주변을 미리 정리하고 상속 관련 자료를 준비			
	영국 프랑스	생애말기와 관련한 체계적 접근을 통한 전략 마련으로 어느 장소에서든지 웰다잉이 가능하도록 웰다잉 관련 연속적 서비스가 제공되고 있으며, 자기결정권을 갖고 자신의 죽음을 준비할 수 있는 제도적·문화적 기반 조성			
	국내	영국 이코노미스트의 '국가별 죽음의 질에 대한 조사'에 따르면 우리나라는 조사 대상인 40개 국가 중 하위권인 32위이며, 아직 죽음을 잘 준비할 수 있도록 지원하는 시스템이나 사회적 분위기가 갖춰지지 않은 상황			
필요자격 및 능력	자격	관련지식		관련자격 및 훈련	
		<ul style="list-style-type: none"> · 법학, 의학, 종교학, 사회학, 심리학 등 · 인간의 존재와 죽음에 관한 근원적인 통찰력 		<ul style="list-style-type: none"> · 웰다잉강사지도사 과정 (보건소, 평생교육원) · 웰다잉 기본 및 심화교육 (대한웰다잉협회) · 웰다잉심리상담사 (한국산업자격협회) 	
	능력	상담능력	대인관계 능력	의사소통 능력	
관련직업		웰다잉심리상담사, 웰다잉강사지도사 등			

(6) 상담전문가(건강 영역)

적합체계		민간	진행형태	파트타임/상시
직무개요		상담을 통해 내담자의 심층적인 내면을 탐색하고, <u>문제 진단을 통해 예방교육, 발달지도 및 치유 활동 수행</u>		
직무특성 평가	수행적합성	■ ■ ■ ■ ■	실내대면 업무로, 기업 퇴직자의 연령 및 신체 능력에 적합	
	경력활용성	■ ■ ■ ■ ■	상담 세부 분야 관련 퇴직자 최적합, 일반퇴직자는 특수 교육훈련 필요	
	진입가능성	■ ■ ■ ■ ■	자격취득 및 실습에 시간이 필요하기 때문에 당장 활동하는 것은 어려움	
	직업유망성	■ ■ ■ ■ ■	개인의 정신적 건강에 대한 사회적 관심도 제고에 따른 상담 수요 증가	
필요성 및 배경		<ul style="list-style-type: none"> · 스트레스나 우울증, 대인기피증, 정신분열증, 중독 등 현대인의 정신건강이 사회적 문제로 대두 · <u>현대사회에서 국민의 정신보건에 대한 중요성이 강조되고 있고, 적극적인 예방과 치료에 대한 필요인식 증가</u> · 정신건강에 대한 사회적 관심 증가로 향후 10년간 고용은 연평균 1.9% 증가할 것으로 전망 		
수행직무 정의		주요 업무 활동		
		내담자와 대화를 통해 문제를 파악하고 진단	표준화된 다양한 심리검사 실시	
		상담 및 검사를 통해 바람직한 방향 제시	상담 프로그램 개발 및 계획	
국내외 현황	중국	우울증과 같은 정신질환을 앓는 국민들이 증가하면서 심리 안정을 위한 서비스 수요가 증가하고 있으며, 심리 상담 서비스 기업이 2000년대 이후 등장하여 기업, 기관과 개인을 대상으로 심리상담 서비스 제공		
	미국	결혼 및 가족 내 정서장애를 진단하고 상담을 통해 마음의 상처를 치유하는 ‘ <u>결혼·가족상담치료사</u> ’가 있으며, 2013년 기준 2만9,060여 명이 활동중이고, 2022년까지 1만9,600여 개의 일자리가 늘어날 것으로 전망		
	국내	정신건강에 대한 사회적 관심이 높아졌지만, 해당 분야에 종사하는 인원, 부족인원, 채용계획 인원을 살펴보았을 때 <u>부족률이 2.2%로 나타나(2016년 기준) 상담전문인력에 대한 양성 필요</u>		
필요자격 및 능력	자격	관련지식 <ul style="list-style-type: none"> · <u>법학, 심리학, 교육학, 사회복지학 등</u> · 상담심리에 대한 전문적 지식 	관련자격 및 훈련 <ul style="list-style-type: none"> · 상담심리사 (한국상담심리학회) · 정신보건임상심리사 (보건복지부) · 이혼플래너 자격증 (이혼플래너협회) 등 	
	능력	자기감정조절	분석적/종합적 사고력	포용력 및 집중력
관련직업		상담심리사, 청소년상담사, 직업상담사 등		

(7) 식생활 지도사(건강 영역)

적합체계		공공/민간		진행형태		파트타임/상시	
직무개요		가정과 학교에서 바람직한 식생활 지식을 습득하고 올바른 식생활 습관을 형성 할 수 있도록 지도					
직무특성 평가	수행적합성	■	■	■	실내외에서 대면으로 진행되기 때문에 약간의 신체적 활동 필요		
	경력활용성	■	■	■	식품, 교육 분야 퇴직자 최적합, 일반 퇴직자 교육훈련 필요		
	진입가능성	■	■	■	식생활에 관심이 있는 퇴직자라면 누구나 교육을 통해 활동 가능		
	직업유망성	■	■	■	지역별, 연령별 맞춤형 식생활 지도 및 컨설팅에 대한 수요 증가		
필요성 및 배경		<ul style="list-style-type: none"> · 최근 인스턴트나 가공식품의 섭취가 생활화되고 환경오염이 심해지는 등 환경의 변화가 건강을 직·간접적으로 위협 · 식생활 문제는 사회적 문제로 인식되고 있으며, 국가가 나서서 전문적으로 지도해 줄 필요성 대두 · 식생활 전반에 대한 개선안을 내놓는 일을 하기 때문에 가정에서 식생활 문제를 고민해본 기업 퇴직자에게 적합 					
수행직무 정의		주요 업무 활동					
		개인적인 특성에 맞는 식습관 제공			학교, 기업 등 단체급식 제공처 지도		
		바른 먹거리 정보 제공 및 컨설팅			민·관 거버넌스 프로그램 개발 및 시민교육		
국내외 현황	일본	식생활을 둘러싼 상황변화에 따른 각종 문제에 대처하기 위해 2005년부터 식육기본법이 시행되고 있으며, 지역에서의 식생활개선을 추진하기 위해 <u>관리영양사, 영양사, 전문 요리사, 요리사 등 인재 양성 및 활용</u>					
	영국	1998년 더 나은 식생활과 식품교육을 실시하는 'Focus on Food' 캠페인이 시작되어 현재는 최신 설비를 갖춘 '쿠킹 버스(Cooking Bus)'가 학교를 방문해서 교사, 학생, 지역 주민들에게 요리교육 제공					
	국내	올바른 식생활 확립을 위한 식생활교육지원법이 2009년 5월 제정 및 공포됨에 따라 각 지자체마다 <u>식생활 교육 기본계획을 수립 및 시행</u> 하고 있으며, 공공 및 민간에서 식생활 교육 시행 중					
필요자격 및 능력	자격	관련지식		관련자격 및 훈련			
		<ul style="list-style-type: none"> · 식품영양학, 교육학, 법학, 생물학 등 · <u>음식 관련 지식과 교육 경험 모두 필요</u> 		<ul style="list-style-type: none"> · 식생활교육지도사 (한국자격개발원) · 바른식생활지도사 양성과정 (지자체) · 전국 식생활교육기관에서 주기적 교육 실시 			
	능력	분석적 사고	타인에 대한 배려	적응성 및 융통성			
관련직업		영양사, 영양교사, 아동요리지도사 등					

(8) 조부모손자녀 유대관계 전문가(교육 영역)

직합체계		민간		진행형태		파트타임	
직무개요		손자녀와 함께하는 프로그램을 통해 조부모가 양육법, 대화법, 놀이법 등을 배워 손자녀와 유대관계 형성하도록 교육					
직무특성 평가	수행적합성	■	■	■	실내대면업무로, 기업 퇴직자의 연령 및 신체 능력에 적합		
	경력활용성	■	■	■	유아, 교육 분야 퇴직자 최적합, 일반 퇴직자 교육훈련 필요		
	진입가능성	■	■	■	세대 간 소통에 관심있는 기업 퇴직자라면 교육을 통해 활동 가능		
	직업유망성	■	■	■	손자녀를 돌보는 조부모가 증가함에 따라 사회적 필요성 증가		
필요성 및 배경		<ul style="list-style-type: none"> · 핵가족이 심화되고 고령화가 빠르게 진행되면서 조부모와 손자녀가 따로 떨어져 사는 가구 증가 · 조부모가 손자녀와 함께 지낼 기회가 생겼을 때 마음을 터놓고 대화하거나 즐거운 시간을 보내고 싶어하는 욕구 존재 · 조부모와 손자녀 간의 연령적인 차이를 메우고 친밀한 관계를 유지할 수 있도록 하는 방법에 대한 수요 증가 					
수행직무 정의		주요 업무 활동					
		손자녀와 함께하는 프로그램			손자녀 양육법, 대화법, 놀이법 등 지도		
		손자녀 세대가 선호하는 것에 대한 탐구			손자녀와의 관계개선 상담 및 컨설팅		
국내외 현황	독일	'Kita Am Zeisigberg'라는 공동 양육 및 보육 시설에서 유아, 노인, 스태프들이 함께 생활하면서 세대 간의 교류를 위한 다양한 프로그램들을 운영하여 단절된 세대 간의 교류를 활성화시켜 유아의 올바른 사회 가치관 형성에 도움					
	미국	'Stewardship legacy coaching 센터'에서는 조부모를 위한 3T's(text, time, transfer)코칭 프로그램을 운영하여 SNS를 활용한 조부모 공동체를 활성화하는 법과 손자녀 세대와 소통하는 법에 대해 지도					
	국내	직업적으로 수행하는 사람은 없는 것으로 보이지만 노인복지관에서 비슷한 프로그램이나 상담 등이 이루어지는 정도이며, 노인복지관의 사회복지사 업무와 중복되는 부분이 있어서 독립 시 구분하는 기준 수립 필요					
필요자격 및 능력	자격		관련지식		관련자격 및 훈련		
			<ul style="list-style-type: none"> · 아동청소년학, 아동심리학, 아동발달학 등 · 레크리에이션 관련 지식 		· 별도의 교육과정과 자격은 없는 상태		
	능력		의사소통 능력	타인에 대한 이해	상담능력		
관련직업		놀이강사, 인성교육 강사, 동화구연사 등					

(9) 놀이터 매니저(교육 영역)

적합체계		민간	진행형태	파트타임/상시	
직무개요		공동육아 공간과 문화예술 향유 공간인 도서관 기능이 결합한 놀이터 운영 및 관리와 프로그램 기획 역할 수행			
직무특성 평가	수행적합성	■	■	■	실내외대면 업무이며, 아동 대상 업무로 부드러운 태도 필요
	경력활용성	■	■	■	유아, 교육 분야 퇴직자 최적합, 일반 퇴직자 교육훈련 필요
	진입가능성	■	■	■	일정시간의 교육 또는 자격, 관련 시설에서의 경험이 필요
	직업유망성	■	■	■	국내 미도입 직무이나, 공동육아에 대한 관심 증가로 수요 증가 예상
필요성 및 배경		<ul style="list-style-type: none"> · 핵가족에 기반한 개별 가족의 고립된 육아에 따른 문제가 대두되어 이에 대한 사회적 대응의 필요성 제기 · 급증하는 사교육 환경 하에서 아동의 개별성과 주체성을 고려한 아동중심적 육아관이 강조 · <u>고립된 육아의 대안으로 공동육아가 등장하였으며, 정부에서도 주민 자치적인 돌봄 나눔 공동체 발전 지원에 관심</u> 			
수행직무 정의		주요 업무 활동			
		놀이터 방문 아동 안전관리	아동 및 가족참여 프로그램 기획		
		놀이터 시설 운영 관리	아동 부모 관련 업무 (상담, 교류지원, 정보제공 등)		
국내외 현황	덴마크	작은 단위의 행정구역인 코문(Kommune)마다 아버지 양육 참여 프로그램 ‘아빠놀이방(Fars Legestue)’을 운영하고 있으며, 운영시간 동안에는 보육교사가 상주해 있으며, 보육교사는 아빠들을 상담해주기도 하고, 놀이방법을 설명			
	핀란드	공동 돌봄공간인 ‘공공놀이공간(Playground)’을 통해 아동 누구나 놀이 및 체험 프로그램 등에 무료로 참여 가능하며, 점심도 제공하여 하교 후 아동 돌봄 기능을 수행하고 부모와 아동이 함께 참여할 수 있는 프로그램 제공			
	국내	핵가족화로 약화된 가족 돌봄 기능을 보완하여 부모의 육아부담을 경감하고, 지역사회가 참여하는 돌봄공동체 조성을 통해 양육 친화적 사회환경을 구축하고자 ‘공동육아나눔터’ 시행			
필요자격 및 능력	자격	관련지식		관련자격 및 훈련	
		<ul style="list-style-type: none"> · 아동학, 심리학, 사회학, 사회복지학 등 · 문화예술 프로그램 기획 관련 지식 		<ul style="list-style-type: none"> · 보육교사 양성과정 (평생교육원, 보육교사교육원) · 건강가정사 (학점은행제, 방통대) · 유치원, 어린이집 등 보조교사 근무 	
	능력	관찰력 및 분석력	대인관계 능력	타인에 대한 존중	
관련직업		사회복지사, 유치원교사, 어린이집교사, 공동육아나눔터 매니저 등			

(10) 사회적기업 컨설턴트(고용·취업 영역)

적합체계		민간	진행형태	파트타임/상시
직무개요		사회적기업의 생산, 판매, 마케팅, 관리 등 사업 전반에 걸친 운영능력 향상과 기업의 사회적가치 제고를 위한 지원 활동		
직무특성 평가	수행적합성	■ ■ ■ ■	주로 실내에서 업무가 진행되지만, 정신적 스트레스 받을 가능성 존재	
	경력활용성	■ ■ ■ ■	관리자 이상 기업 퇴직자들이 보유한 교육수준과 경력을 충분히 활용 가능	
	진입가능성	■ ■ ■ ■	사회적기업과 컨설팅 대해 관심을 가진 퇴직자라면 누구나 활동 가능	
	직업유망성	■ ■ ■ ■	사회적기업의 성장에 따라 전문분야의 컨설팅 수요가 증가할 것으로 전망	
필요성 및 배경		<ul style="list-style-type: none"> · ‘사회적기업 육성법’에 따라 정부주도의 사회적기업 육성정책이 실시되어 2019년 말 기준 2,400여개 사회적기업 활동 · 사회적기업 육성사업 창업기업의 5년 생존율은 52.2%로 이들 기업들이 자생력과 경쟁력을 갖추고 있는 것으로 확인 · 사업 지속 및 확장을 위한 자금 조달, 유통 판로(채널) 확보 및 관리, 필요 인력 채용 등에서 어려움을 겪는 창업기업 다수 		
수행직무 정의		주요 업무 활동		
		기업 인사, 조직, 노무, 사무관리 진단 및 지도	효율적 경영을 위한 재무관리와 회계 진단 및 지도	
		생산, 유통관리, 판매관리 등 상담 및 자문	기업 사회적가치 향상 자문 및 지도	
국내외 현황	이탈리아	2001년, 2006년, 2016년 세 번에 걸쳐 노동 및 사회정책부와 Sviluppo Italia(현 Invitalia)에서 시행한 ‘Fertilità Project’를 통해 사회적 협동조합을 설립하기 위하여 필요한 훈련, 상담 서비스 및 컨설팅 제공		
	스페인	2018년 노동이민사회보장부에서 ‘2019~2021 청년고용 행동계획’을 채택, 청년들에게 진로 상담과 지도를 해줄 수 있는 3,000명의 전문 인력 네트워크를 구축하여 자영업과 사회적 경제 관련 컨설팅 및 제도적 지원도 제공		
	국내	한국사회적기업진흥원에서 예비 및 인증사회적기업을 대상으로 매년 경영컨설팅 지원사업을 수행하고 있으며, 유형별로 맞춤형 컨설팅을 지원하고 있지만, 참여기업의 수가 제한되어 있어 컨설팅 수요 충족 불충분		
필요자격 및 능력	자격	관련지식		관련자격 및 훈련
		<ul style="list-style-type: none"> · 경영학, 경제학, 법학, 공학, 교육학 등 · 사회적기업 및 사회적경제 전반에 대한 지식 	<ul style="list-style-type: none"> · 경영지도사 및 기술지도사 자격(한국산업인력공단) · 컨설턴트 역량강화 과정(한국경영기술지도사회) · 소공인 기술경영컨설턴트 양성과정(한국소공인진흥협회) 	
	능력	문제해결 능력	대인관계 능력	의사소통 능력
관련직업		경영지도사, 기업분석가, 기술지도사 등		

(11) 공유경제 컨설턴트(고용·취업 영역)

적합체계		민간	진행형태	파트타임/상시
직무개요		공유경제를 실현할 수 있는 아이디어와 아이템을 바탕으로 공유경제 시스템을 적용, 비즈니스 모델을 개발하고 실행		
직무특성 평가	수행적합성	■ ■ ■ ■	주로 실내에서 업무가 진행되지만, 정신적 스트레스 받을 가능성 존재	
	경력활용성	■ ■ ■ ■	관리자 이상 기업 퇴직자들이 보유한 교육수준과 경력을 충분히 활용 가능	
	진입가능성	■ ■ ■ ■	트렌드와 공유경제에 대한 관심이 있는 퇴직자라면 활동 가능	
	직업유망성	■ ■ ■ ■	국내에서 생소한 분야이나, 공유경제 성장에 따라 수요 증가 전망	
필요성 및 배경		<ul style="list-style-type: none"> · 인터넷, 모바일의 발달로 실시간으로 연결되어 다양한 상품을 여러 사람과 함께 공유하여 사용하는 추세 등장 · 적은 비용으로 다양한 물품을 이용할 수 있고, 자원의 낭비를 줄여 효율적으로 자원을 분배한다는 측면에서 각광 · 공공기관과 민간기업에서 주도하는 공유 서비스가 증가하고 있으며, 개인 간 물품을 공유하는 플랫폼 등장 		
수행직무 정의		주요 업무 활동		
		공유할 수 있는 아이템 발굴	공유경제 실현 비즈니스 모델 설계	
		서비스 제공 시스템 및 인터페이스 제작	공유경제 창업 희망자 교육 및 컨설팅	
국내외 현황	미국	금융위기 이후 노동시장 불안과 경기 악화가 지속되면서, 공유경제는 합리적인 소비문화로 정착하며 점차 확산되고 있으며, 모든 도시에서 급격하게 성장하여 세계 공유경제 규모의 60%를 차지하는 것으로 조사		
	영국	브렉시트로 인한 불확실성에도 공유경제의 성장은 지속돼 2025년까지 총 거래규모가 1,400억 파운드에 달할 전망이다. 특히 비용절감 부담이 큰 유통 및 의료분야에서의 성장이 향후 두드러질 것으로 예측		
	국내	세계 대비 우리나라의 공유경제 시장은 작으나, 20~30대의 참여도가 높고, 40대 이상의 관심도도 높아서 수요 확대가 예상되며, 다양한 공유경제 서비스가 늘어나고 있는 추세		
필요자격 및 능력	자격	관련지식		관련자격 및 훈련
		<ul style="list-style-type: none"> · 경영학, 경제학, 법학, 공학, 교육학 등 · 공유경제 전반에 대한 전문적 지식 		<ul style="list-style-type: none"> · 경영지도사 및 기술지도사 자격(한국산업인력공단) · 중장년 취업아카데미 기술경영컨설턴트 양성과정(경기중소기업연합회) · 소공인 기술경영컨설턴트 양성과정(한국소공인진흥협회)
	능력	창의적/체계적 사고력	대인관계 능력	의사소통 능력
관련직업		경영지도사, 기술지도사, 기술경영컨설턴트 등		

(12) 지역자산 코디네이터(사회참여 영역)

직합체계		공공		진행형태		파트타임/상시	
직무개요		도시재생에 있어서 지역 경쟁력을 높이고, 이미지 향상과 정체성 강화를 위한 지역자산을 발굴, 평가, 활용하도록 지원					
직무특성 평가	수행적합성	■	■	■	주로 실내대면업무로, 기업 퇴직자의 연령 및 신체 능력에 적합		
	경력활용성	■	■	■	도시공학이나 지역개발 관련 기업 퇴직자가 종사하기 적합		
	진입가능성	■	■	■	도시재생에 관한 교육 이수가 필요하며, 지역에 대한 관심이 필수		
	직업유망성	■	■	■	현재까지 공공 중심의 도시재생 사업 현장으로 파견되는 경우가 대다수		
필요성 및 배경		<ul style="list-style-type: none"> · 도시 패러다임이 개발에서 관리로 변화함과 동시에 저출산 및 고령화에 따른 경제성장 동력 저하 · 지역의 발전을 위해 필요한 것을 찾아 도시별로 다품종 소량생산 방식의 특화된 도시정책 필요성 대두 · 상향식 도시재생사업에 대한 관심도가 높아지면서 지역자산을 활용하고자 하는 움직임과 가이드에 대한 수요 증가 					
수행직무 정의		주요 업무 활동					
		지역자산에 대한 조사와 정보 수집			지역 문제를 파악하고, 도시재생 전략 수립		
		도시재생에 필요한 시설물 설치 디자인			도시재생 프로젝트 및 컨설팅 수행		
국내외 현황	홍콩	과거 무리한 전면재개발에 대해 여론의 반발이 심했던 것을 거울삼아 도시의 역사성을 미래지향적으로 보존하고자 하는 사업이 점점 더 강조되고 있으며, 공공의 의견 수렴을 위한 다양한 제도(워크샵, 공청회, 아이디어 공모전)를 마련					
	호주	도시 정체성 복원을 위한 문화 보전과 역사적 자원을 활용하고 있으며, 1975년 '호주 문화유산 위원회법 (Australian Heritage Commission act)'을 제정하여 문화유산에 대한 체계적 관리 실시					
	국내	도시재생에 있어 기존의 재건축이나 재개발에 국한하지 않고, 문화콘텐츠 위주로 새롭게 재생하는 방식으로 전환되고 있지만, 아직까지 지역자산 활용이 물리적인 역사문화 자원의 보존 및 복원에 집중					
필요자격 및 능력	자격	관련지식			관련자격 및 훈련		
		<ul style="list-style-type: none"> · 도시공학, 지역개발, 사회문화, 마케팅 등 · 통계조사에 관한 지식 필요 			<ul style="list-style-type: none"> · 도시재생뉴딜 총괄코디네이터급 교육과정(LH도시재생 지원기구) · 도시재생 학습과정(도시재생 종합정보체계 사이트) · 도시재생 코디네이터 양성과정(도시재생지원센터) 		
	능력	분석적 사고 능력	관찰력 및 범주화 능력		대인관계 능력		
관련직업		마을재생활동가, 도시재생 코디네이터, 도시재생연구원 등					

(13) 지역사회교육 코디네이터(사회참여 영역)

직합체계		민간		진행형태		파트타임/상시	
직무개요		지역사회교육에 대한 비전을 이해하고, 지역사회 네트워크의 활용과 다양한 전략을 바탕으로 프로그램을 기획 및 운영					
직무특성 평가	수행적합성	■	■	■	주로 실내대면 업무로, 기업 퇴직자의 연령 및 신체 능력에 적합		
	경력활용성	■	■	■	교육, 공공 분야 기업퇴직자 최적합, 일반 퇴직자 교육훈련 필요		
	진입가능성	■	■	■	지역사회 교육에 대해 관심을 가진 자라면 누구나 교육을 통해 활동 가능		
	직업유망성	■	■	■	지역사회 내 교육이 증가하면서 이를 주도하고 조율하는 인력 필요		
필요성 및 배경		<ul style="list-style-type: none"> · 대부분의 평생교육이 지역주민들이 자발적으로 주도하여 지역에 기반한 시설, 기관을 중심으로 운영 · 단순한 평생교육 실천의 지역성을 부각하는 것이 아닌 개인의 성장과 사회의 변화를 함께 도모하는 움직임 대두 · 교육부에서는 국민 개인과 지역사회 삶의 질 향상을 목표로 <u>지역사회 평생학습 활성화를 위해 매년 평생학습도시 선정</u> 					
수행직무 정의		주요 업무 활동					
		지역사회 교육자원 현황 및 특성 분석			지역사회 요구 파악		
		지역사회 교육 추진체제 구성			사업 설명 및 홍보		
국내외 현황	미국	학교의 교육활동과 지역사회의 생활이 함께 어우러져서 운영되는 공립학교인 '커뮤니티 스쿨(Community School)'을 통해 지역사회 발전을 목표로 하는 교육활동, 지역사회 개발 등 다양한 활동 수행					
	일본	지방분권 및 사회참여를 지향하는 분위기 속에 '공민관'이라는 사회교육 시설을 지역사회에서 부흥하고 있는 마을 만들기와 학습 문화활동의 거점으로 활용					
	국내	지역사회를 중심으로 각종 교육 프로젝트나 프로그램 공모 사업이 증가하고 있으며, 주민들이 학습의 생산자, 주인공이 되어 재능을 기부하고 <u>지역사회의 자원과 공간을 발굴하고 교육공간으로 연계</u>					
필요자격 및 능력	자격	관련지식		관련자격 및 훈련			
		<ul style="list-style-type: none"> · 교육학, 사회복지학, 사회학, 심리학 등 · <u>네트워킹 기반(Networking-based) 사업에 대한 이해</u> 		<ul style="list-style-type: none"> · 지역사회교육코디네이터 과정 (한국지역사회교육협의회) · 평생교육사 자격과정 (학점은행 기관) · 평생학습코디네이터 과정 (각 지자체) 			
	능력	리더십	대인관계 능력		의사소통 능력		
관련직업		사회복지사, 평생교육사, 청소년지도사 등					

(14) 공동주택 커뮤니티 플래너(사회참여 영역)

직합체계		민간		진행형태		파트타임/상시	
직무개요		아파트나 다가구주택의 주민들이 프로그램을 가동하고 모임을 만들어 공동체를 구성함에 있어 안내 및 조력 수행					
직무특성 평가	수행적합성	■	■	■	■	실내외에서 대면으로 진행되기 때문에 약간의 신체적 부담이 있음	
	경력활용성	■	■	■	■	고객 서비스 분야 기업퇴직자 최적합, 일반 퇴직자 교육훈련 필요	
	진입가능성	■	■	■	■	지역사회에 대해 관심을 가진 기업 퇴직자라면 누구나 활동 가능	
	직업유망성	■	■	■	■	공동주택의 수가 한정적이기 때문에 일정 수준 까지 수요 증가 예상	
필요성 및 배경		<ul style="list-style-type: none"> · 최근 10년 간 아파트와 같은 공동주택의 보급이 증가하고 도시 주거가 포화상태에 이르면서 공동체 회복이 대두 · 주민 간의 교류를 활성화시키고, 공동체 의식을 형성하는 것이 공동 주거 삶의 질을 높일 수 있는 선결과제로 제시 · 주거복지 서비스를 전달함에 있어 거주자의 참여가 중요 해지면서 공동주택 관리의 주요 분야로 커뮤니티 활성화 강조 					
수행직무 정의		주요 업무 활동					
		커뮤니티 사업 컨설팅 및 발굴			지역사회 네트워크 지원		
		사업홍보 및 참여문화 유도			주민플래너 (행정업무 지원)		
국내외 현황	싱가포르	커뮤니티 플래너(Community Planner)라고 하는 커뮤니티 전문인력 양성 프로그램이 있으며, 전문가를 위한 과정과 일반인을 대상으로 지역사회를 위해 봉사할 수 있도록 유도하는 일반인 과정 시행					
	영국	주민을 참여시키는 방법의 개발에 주목하고 있으며, 중앙 정부에서는 주거정책부문의 '주민참여를 통한 서비스 개선' 등 지침서를 발간해 이를 독려하는 등 적극적인 정부의 지원 모색					
	국내	2011년 서울시에서 '살기 좋은 아파트 만들기 종합추진계획'을 수립하여 전문 교육을 통해 커뮤니티 전문가를 배출, 각 아파트에 배치한 것을 시작으로 각 지자체별로 커뮤니티 플래너 양성 및 배치 지원					
필요자격 및 능력	자격	관련지식			관련자격 및 훈련		
		<ul style="list-style-type: none"> · 사회학, 심리학, 사회복지학, 행정학 등 · 네트워킹 기반 (Networking-based) 사업에 대한 이해 			<ul style="list-style-type: none"> · 커뮤니티 플래너 양성과정 (지자체, 서울시 50+캠퍼스) · 도시마을 기업가 코디네이터 양성과정 (은평여성인력개발센터) 		
	능력	리더십		대인관계 능력		의사소통 능력	
관련직업		공동주택관리인, 마을플래너 등					

(15) 반려동물 복지관리사(문화여가 영역)

직합체계		민간		진행형태		파트타임/상시	
직무개요		반려동물에 관련된 다양한 분야의 전문 지식을 습득하여 전문사육, 위탁관리, 보험 및 장례산업 등 여러 분야에서 활동					
직무특성 평가	수행적합성	■	■	■	실내외에서 대면으로 진행되기 때문에 약간의 신체적 활동 필요		
	경력활용성	■	■	■	고객 서비스 분야 기업퇴직자 최적합, 일반 퇴직자 교육훈련 필요		
	진입가능성	■	■	■	반려동물에 관심을 가진 퇴직자라면 일정 교육을 통해 진입 가능		
	직업유망성	■	■	■	반려동물 시장 성장에 따라 전문적인 반려동물 관리자 수요 증가 전망		
필요성 및 배경		<ul style="list-style-type: none"> 반려동물 양육가구의 대다수는 반려동물을 가족처럼 생각, 평균 9년 정도 반려동물을 기르고 있는 것으로 조사 저출산, 고령화, 1인 가구 확대로 아이 대신 반려동물을 키우며 시간을 들이고 비용을 투자하는 인구 증가 전망 반려동물의 태생부터 관리, 사후 과정까지 한 생명체의 라이프사이클 전체에 관여하는 '펫 비즈니스'가 등장 					
수행직무 정의		주요 업무 활동					
		반려동물 위탁관리 사업 및 시터			반려동물 교육훈련 및 위생관리		
		입양희망자에 대한 상담 및 용품개발			동물학대 방지 및 사후관리		
국내외 현황	미국	미국반려동물산업협회(APPA, American Pet Products Association)에 따르면 전체 가구의 67%에서 반려동물을 양육하고 있으며, 시장 규모는 8년 연속 증가해 2019년 기준 약 753억 달러(약 91조 6천억원) 기록					
	프랑스	프리미엄화를 배경으로 반려동물 주인들이 반려동물을 가족 구성원의 일원으로서 생각하는 '펫 휴머니제이션(Pet Humanisation) 현상'이 생겨났으며, IoT(Internet of Things, 사물인터넷)가 접목된 반려동물 용품 등장					
	국내	국내 반려동물 관련 시장 규모는 2015년 1조8000억원을 기록했으며, 특히 코로나19 사태로 집에서 반려동물과 시간을 보내는 인구가 증가하면서 2020년 반려동물 관련 시장은 5조8000억원 규모가 될 것이라는 전망					
필요자격 및 능력	자격	관련지식		관련자격 및 훈련			
		<ul style="list-style-type: none"> 반려동물간호학/행동학/심리학, 동물복지 및 법규 등 동물에 대한 거부감이 없는 자세 필요 		<ul style="list-style-type: none"> 반려동물관리사 자격 (한국반려동물관리협회) 애완동물관리사 자격 (한국자격교육협회) 반려동물행동교정사 자격 (한국반려동물산업진흥원) 			
	능력	의사소통 능력		이해력 및 분석력		리더십	
관련직업		동물사육사, 반려동물행동교정사, 반려동물산업기술사 등					

(16) 움직이는 도서관 사서(문화여가 영역)

직합체계		공공	진행형태	파트타임/상시	
직무개요		주로 공공도서관에서 차량을 개조하여 운영하는 움직이는 도서관을 관리하며, 지역주민들에게 독서 지도 수행			
직무특성 평가	수행적합성	■	■	■	차량이동을 통한 대면업무이기 때문에 신체적, 정신적 스트레스 예상
	경력활용성	■	■	■	교육, 공공기관 퇴직자 최적합, 일반 퇴직자 교육훈련 필요
	진입가능성	■	■	■	평소 독서와 사람 만나는 것을 좋아하는 퇴직자에게 적극 추천
	직업유망성	■	■	■	작은 도서관, 움직이는 도서관이 지역 내 일반화 되어 있어 익숙한 직무
필요성 및 배경		<ul style="list-style-type: none"> · 소득증가에 따라 여가를 향유하려는 인구가 증가하고 있으며, 이에 따라 도서관 이용자 수도 지속적으로 증가 · 도서관이 주로 도시 중심지역에 위치하고 있어 도시 주변이나 농어촌 지역의 경우 도서관 접근성이 현저히 저하 · 국가적 차원의 복지 확대 정책이 시행되면서 교육 복지에 대한 공급 증가에 따라 움직이는 도서관에 대한 관심도 향상 			
수행직무 정의		주요 업무 활동			
		지역 내 도서관 순회 일정 계획	도서 구입 및 등록 등 관리		
		도서 대출 및 반납 관리	독서 지도 및 관련 프로그램 기획		
국내외 현황	러시아	모스크바에서 2017년부터 스마트 기기를 활용한 독서 프로젝트를 시행하고 있으며, 지하철 역 벽면에 부착된 QR코드 촬영을 통해 스마트폰으로 러시아 대문호 소설 무료 배포			
	미국	전체 약 9천개의 공공도서관 중 80%가 '작은 도서관'이며, 대부분 소도시나 시골 지역에 위치하여 봉사대상인구가 1만 명 이하이지만, 일반적인 도서관 역할뿐만 아니라 지역 사회 교육과 문화의 중심 역할 수행			
	국내	2004년부터 시작한 '작은도서관 조성사업'을 통해 문화소외지역을 중심으로 생활밀착형 소규모도서관이 조성되고 있으며, 지자체 도서관을 중심으로 지역 내 문화소의 지역을 찾아가는 움직이는 도서관 운영			
필요자격 및 능력	자격	관련지식		관련자격 및 훈련	
		<ul style="list-style-type: none"> · <u>문헌정보학, 도서관학, 교육학 등</u> · 운전면허증 소지 필요 		<ul style="list-style-type: none"> · 직무교육(소속 도서관) · 문헌정보학 교육 (평생교육원, 학점은행 기관) · 준사서 자격 (한국도서관협회) 	
	능력	의사소통 능력	대인관계 능력	타인 배려 능력	
관련직업		독서지도사, 독서치료사, 기록물관리사 등			

(17) 가정에코 컨설턴트(주거환경 영역)

직합체계		민간		진행형태		파트타임/상시					
직무개요		에너지를 절약하고 건강한 삶을 살 수 있도록 조언하는 맞춤형 가정 에너지 진단처방사의 역할									
직무특성 평가	수행적합성	■	■	■	살내대면업무로, 기업 퇴직자의 연령 및 신체 능력에 적합						
	경력활용성	■	■	■	가전, 제조 분야 퇴직자 최적합, 일반 퇴직자 교육훈련 필요						
	진입가능성	■	■	■	환경문제에 관심있는 기업 퇴직자라면 누구든지 활동 가능						
	직업유망성	■	■	■	환경문제 인식에 따라, 현재는 공공부문에서 인력을 주로 양성						
필요성 및 배경		<ul style="list-style-type: none"> · 지구온난화는 예상보다 빠르게 진행되고 있고, 인간의 각종 활동으로 인해 발생하는 온실가스는 기후변화를 재촉 · 기후변화로 인하여 인류의 생명과 지구의 안위가 위협받을 수 있다는 위기감 증대 · 생활 속에서 에너지 절약을 쉽게 할 수 있는 방법들이 많지만, 구체적인 방법을 몰라 실천하지 못하는 사람들이 다수 									
수행직무 정의		<p style="text-align: center;">주요 업무 활동</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%;">가정에 방문하여 에너지 사용실태 점검</td> <td style="width: 50%;">가정생활에서 효율적 에너지 사용 제안</td> </tr> <tr> <td>환경과 안전에 관한 사항 안내</td> <td>에너지 절감 방법 컨설팅</td> </tr> </table>						가정에 방문하여 에너지 사용실태 점검	가정생활에서 효율적 에너지 사용 제안	환경과 안전에 관한 사항 안내	에너지 절감 방법 컨설팅
가정에 방문하여 에너지 사용실태 점검	가정생활에서 효율적 에너지 사용 제안										
환경과 안전에 관한 사항 안내	에너지 절감 방법 컨설팅										
국내외 현황	미국	‘Light the Moment’ 캠페인을 통해 2017년도 미국 전역 소비자들의 약 3억 개의 전구를 ENERGY STAR가 인증한 LED 전구로 교체하여 약 15억 달러의 에너지 비용과 70억 파운드의 온실가스 배출량 절감									
	스페인	2011년 11월에 가정, 사무실, 자동차 등 분야에서 에너지 절약을 목표로 모든 사람이 무료로 참여 가능하고 각 과정별 2시간으로 구성된 온라인 교육을 시행, 이를 통해 많은 사람들이 에너지 절약 실천									
	국내	정부, 지자체 등 공공기관과 시민사회를 중심으로 에너지 사용 절감 캠페인과 사업을 진행하고 있으며, 이를 통해 전력 사용량과 탄소배출이 절감되는 효과가 발생									
필요자격 및 능력	자격	관련지식		관련자격 및 훈련							
	능력	문제해결 능력		대인관계 능력		의사소통 능력					
관련직업		에너지컨설턴트, 탄소(기후) 코디, 기후해설사 등									

(18) 장애인 주거환경케어 전문가(주거환경 영역)

적합체계		민간		진행형태		파트타임/상시	
직무개요		주택에서 거주하는 장애인을 대상으로 <u>자립생활을 위한 필요 사항들을 조사하고, 적합한 주거생활지원 서비스 제공</u>					
직무특성 평가	수행적합성	■	■	■	주로 실내대면 업무로, 기업 퇴직자의 연령 및 신체 능력에 적합		
	경력활용성	■	■	■	건설, 건축 분야 기업퇴직자 최적합, 일반 퇴직자 교육훈련 필요		
	진입가능성	■	■	■	고도의 전문지식은 아니나, 장애인 복지와 주택관리 지식 필요		
	직업유망성	■	■	■	국내 미도입 직무이나, 장애인 주거생활서비스 수요 증가 전망		
필요성 및 배경		<ul style="list-style-type: none"> · 비장애인이거나 장애인 모두 세대 내 주거관리에 문제가 발생할 경우 스스로 문제 해결을 위한 서비스 체계 미구축 · 장애인의 경우 주거서비스 및 주택관리서비스를 받고자 할 때 정보 탐색, 신청, 해결에 보다 많은 시간 소요 · 장애인 가구의 주거관리 상황 파악을 통한 <u>지역사회의 주거관리 관련 자원 탐색 및 연계 필요</u> 					
수행직무 정의		주요 업무 활동					
		세대 내 주거관리 (시설유지관리, 안전관리, 위생관리)			주거생활관리 (정리정돈, 공사개조)		
		주거공용공간 관리 (공용공간 시설 수리 및 교체)			주거관리정보 제공 (자가보수 방법, 관리업체 연계)		
국내외 현황	영국	일상 생활에 필요한 편의 서비스와 주택관리 서비스를 결합한 시각 장애인 주거 커뮤니티를 제공하고, 단지 내 시각 장애인 커뮤니티 활동 및 서비스의 지원이 가능한 통합 프로그램을 가지고 주거지원 서비스를 제도적으로 보장					
	미국	연방정부와 지방정부 차원에서 저소득층과 차상위계층을 대상으로 주택개량 지원프로그램을 운영하고 있으며, 민간 단체를 통해 주거복지 서비스를 전달하여 공공복지 정책의 사각지대 감소					
	국내	주택관리공단에서 2004년부터 독거노인 고독사 예방 등을 위해 '관리홈닥터' 사업을 운영하고 있으며, <u>밀착보호가 절실한 독거노인, 장애인, 소년소녀가장 등 불우세대</u> 에 주1회 이상 생활지원 서비스를 제공					
필요자격 및 능력	자격	관련지식			관련자격 및 훈련		
		<ul style="list-style-type: none"> · 사회복지학, 법학, 회계학, 보건학 등 · <u>장애인 복지와 시설관리에 대한 전반적 지식</u> 			<ul style="list-style-type: none"> · 주택관리사 자격 (대한주택관리사협회) · 주택관리사보 자격 (한국산업인력공단) · 공동주택관리 실무 강좌 (주택도시보증공사) 		
	능력	책임감 및 사명감		의사소통 능력		문제해결 능력	
관련직업		사회복지사, 공동주택관리인, 하우스 크리닝사 등					

(19) 주택하자보수 점검자(주거환경 영역)

직합체계		민간		진행형태		파트타임/상시	
직무개요		공동주택이나 단독주택 입주 전 계약자의 입주 만족과 편의를 도모하고자 시설물의 시공 상태 확인 및 점검 수행					
직무특성 평가	수행적합성	■	■	■	■	실내에서 진행되며,장비를 활용하므로 큰 신체 활동은 불필요	
	경력활용성	■	■	■	■	건설, 건축 분야 기업퇴직자 최적합, 일반 퇴직자 교육훈련 필요	
	진입가능성	■	■	■	■	일정 교육을 통해 진입이 가능하며, 주로 파트타임으로 활동	
	직업유망성	■	■	■	■	주택 하자에 대한 분쟁이 증가함에 따라 하자보수 점검 수요 증가	
필요성 및 배경		<ul style="list-style-type: none"> · 최근 신축 아파트를 중심으로 공동주택의 심각한 하자가 발생하는 사례가 급증 · 하자보수는 주택법으로 규정되어 있는 입주민의 권리이지만, 하자의 범위나 대처방법을 몰라 재산상 피해 가중 · 개인적으로 하자품목을 구분하기 어렵기 때문에 전문업체를 선정하여 하자보수 품목 분류 및 보증금 청구 					
수행직무 정의		주요 업무 활동					
		설계도서 등의 적용순위 선정			체크리스트에 따른 점검		
		하자보수 요청서 작성 및 접수			하자보수 분쟁 시 의견진술		
국내외 현황	영국	비영리 민간기구인 'NHBC(National House Building Council)'에서 주택 결함에 대한 하자판정 및 분쟁처리 등을 수행함과 동시에 보증계약을 기초로 사업자를 대신해 직접 품질상의 결함에 대해 물리적인 보상 진행					
	미국	주택 거래 시 전문 장비를 동원한 주택 검사(Home Inspection)를 통해 구매할 집의 컨디션을 사전 검사하는 관행이 있으며, 주택 점검을 받아야만 은행에서 주택구입 자금 대출 가능					
	국내	신축 주택 하자보수 분쟁이 급증함에 따라 신축 아파트를 중심으로 입주 전 사전점검을 대행하는 업체들이 증가하고 있으며, 정부 차원에서 공동주택 품질 확보와 입주자 권리 강화 등의 내용이 담긴 제도개선 방안 마련					
필요자격 및 능력	자격	관련지식			관련자격 및 훈련		
		<ul style="list-style-type: none"> · 구조물 및 시설물 관련 기초 지식 · 하자보수 점검 절차 등 행정처리 관련 지식 			<ul style="list-style-type: none"> · 직무교육(사전점검 업체) · 공동주택 관계자 하자보수관리 교육 (국토교통부) 		
	능력	세심한 관찰력		의사소통 능력		책임감 및 인내력	
관련직업		주택관리사, 공동주택관리인 등					

제7장. 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 연계 지원전략 수립

1. 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 연계 지원 방향성
2. 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 연계 지원사업 모델
3. 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 연계 지원사업 실행전략

제7장.

기업 퇴직자 사회공헌 일자리 연계 지원전략 수립

본 장에서는 앞서 발굴된 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 적합 영역 및 직무를 바탕으로 본격적으로 기업 퇴직자들을 적합 사회공헌 일자리에 연계할 수 있는 방안과 이를 효과적으로 지원할 수 있는 사업모델에 대해 고민해 보겠다. 이를 위해 먼저 올해(2020년) 시행된 시범사업에 대한 간략 리뷰를 통해 지원사업 추진 방향성에 대한 시사점을 도출하고, 이를 기반으로 다각적인 측면에서 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 연계 지원 방향성을 수립해 보도록 한다. 최종적으로는, 앞서 수립된 지원 방향성을 토대로 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 연계를 위한 최적의 지원사업 모델을 설계함으로써 2021년부터 본격적으로 시행될 지원사업의 청사진을 제시하고자 한다.

1. 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 연계 지원 방향성

기업 퇴직자 사회공헌 일자리 연계 지원사업 모델 개발에 앞서 대략적인 지원 방향성을 설정해봄으로써 사업모델 개발을 위한 가이드라인을 도출해보고자 한다. 올해(20년) 추진된 시범사업에 대한 리뷰를 통해 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 연계 지원을 위한 보다 현실적인 접근전략을 도출할 수 있다. 시범사업 리뷰는 기본적으로 프로그램 참여자들을 대상으로 진행한 FGI(Focus Group Interview) 결과 분석, 연구용역사에서 진행한 사업 모니터링 보고서를 기반으로 진행하였다.¹¹⁹⁾

1) 시범사업 리뷰

기업 퇴직자 사회공헌 연계 지원 시범사업은 한국사회복지협의회의 관리 하에 (주)상상우리에서 시행하였으며, 사업의 필요성과 타당성을 검증하고 적합한 사업모델 개발을 위한 시사점을 도출하기 위하여 추진되었다. 시범사업이지만 기업 퇴직

119) FGI 및 모니터링 관련 세부내용은 모니터링 보고서로 별첨함

자에 대한 전직지원교육에서부터 직접적으로 성과와 연계될 수 있는 실제 일자리 매칭까지 진행됨에 따라 사업모델 개발에 유의미한 시사점을 제시할 수 있었다. 사업목적과 대상, 지원내용 및 프로그램, 사업 추진체계, 사업성과 측면에서 시범 사업의 세부 추진내용과 개선 방향성을 분석해 보고자 한다.

(1) 사업목적 및 대상 측면

2020년 시범사업은 대기업 퇴직자들을 대상으로 전직지원 교육과 매칭을 통해 100명의 퇴직자들이 사회서비스 분야에 재취업되는 것을 목표로 설정하였다. 우선, 사업목적은 시범사업 초기부터 이해관계자 논의 거쳐, ‘기업 퇴직자를 사회공헌형 일자리에 연계하고, 해당 일자리로의 전직을 활성화하는 지원’으로 설정하였다. 다만, 재취업자 100명이라는 양적 성과에 치중하다보니 사업목적에 대한 내재화 및 구체화가 미흡했으며, 사업목적 측면에서 타 일자리 지원사업과의 차별화도 미흡할 수밖에 없었다. 향후 사업모델 개발에 있어서는 사업 목적을 명확하게 하되, 타 일자리 창출 지원사업과 차별되는 보건복지부 일자리 사업만의 특색이 드러나는 사업목적 설정이 필요하다. 보건복지부가 사회복지, 사회서비스 주무부처이므로 단순 일자리 창출만이 아닌 사회서비스 분야의 성장에도 연계될 수 있는 사업목적 설정을 염두에 두어야 한다.

또한, 사업대상 측면에서는 기업 스폰서십 연계와 시범사업의 성공적 성과목표 달성을 위해 대기업 퇴직자를 우선 대상으로 전직지원교육을 실시하였다. 그러나, 사회 전반적으로 전직지원이 필요한 대상은 대기업 퇴직자 보다는 중소기업 및 일반 퇴직자라는 점을 고려할 때, 사업대상을 기업 퇴직자 일반으로 확대할 필요성이 있다. 또한, 재취업에 대한 의지나 동기부여가 약한 참여자의 경우(대부분 퇴직 전이거나 퇴직 후 1년 미만인 참여자) 교육이나 실습 참여에 대한 열의가 부족하다는 점을 고려하여 전직지원서비스 설계 시 심화/고급 서비스의 경우 참여자격을 제한할 필요가 있다. 예를 들어, 전직지원 기본교육은 모두에게 제공하되, 이후 심화교육은 기본교육 이수자로 제한하거나 사회서비스 일자리 인턴십이나 실습기회를 제한하는 형식이다.

〈표7-1. 시범사업 추진내용 및 개선 방향성_사업목적 및 대상 측면〉

(1) 사업목적 및 대상	
추진내용 및 한계	<p>(사업목적)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 사업목적에 대한 정의 및 구체화는 다소 미흡 • 시범사업의 성공적 수행을 위해 우선적으로 대기업 퇴직자들의 사회서비스 분야로의 재취업을 목표로 진행(취업자 수 100명 목표) <p>(사업대상)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 기업 단위 퇴직 예정자 및 개인 퇴직자 대상 진행 • 개인적으로 재취업에 대한 뚜렷한 목표가 설정되지 않은 참여자, 퇴직 전/직 후 참여자 및 퇴직 후 1년 미만 참여자의 경우 교육참여에 대한 열의 미흡
개선 방향성	<p>(사업목적)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 대의적 측면의 사업목적 구체화 필요 • 보건복지부에서 추진하는 일자리 사업인 만큼 타부처와 차별화된 사업 목적 설정 필요 : 단순 일자리 창출을 뛰어넘어 사회서비스 분야의 성장에도 연계 될 수 있는 사업목적 설정 필요 <p>(사업대상)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 대기업 퇴직자 보다는 중소기업/일반 퇴직자들에게 전직을 위한 지원이 필요 함에 따라 대기업 퇴직자에서 기업 퇴직자 일반으로 대상 확대 필요 • 심화지원의 경우 참여자격 제한 필요

(2) 지원내용 및 프로그램 측면

시범사업에서는 4주간의 전직지원교육을 2주 이론 강의와 2주 현장실습으로 제공하였다. 일부 프로그램을 제외하고 대부분의 전직지원교육 프로그램이 이론 강의만 제공하는데 비해 2주간의 현장실습을 제공한 것은 타사업 대비 강점으로 나타났다. 기수별로 20여 명의 참여자들이 실습할 수 있는 사회서비스 기관을 섭외하는 것에 현실적인 애로사항도 발생하였으나, 10여개 사회서비스 기관에서 현장실습이 이루어 졌으며, 실제로 프로그램 참여자들의 만족도를 높이는 요소로 작용하였다. 다만, 2주간의 현장실습이 개인당 한 곳으로 지정되어 진행됨에 따라 다양한 사회서비스 분야를 경험해보기에는 부족함이 있었다.

대부분의 기업 퇴직자들이 사회서비스 분야에 대한 이해가 부족하고, 특히 현장에 대한 이해와 경험은 더욱 부족한 실정이다. 이러한 상황에서 사회서비스 분야 전직 기본교육에서는 참여자들이 보다 다양한 사회서비스 현장을 경험해볼 수 있는 기회를 제공하는 것이 무엇보다 중요하다. 따라서, 새로운 사업모델에서는 시범 사업에서와 같이 1인 1기관 실습 매칭이 아닌 사회서비스 분야 별로 3~4곳의 기관을 방문하는 형식의 현장학습이 전직 기본교육 프로그램에 포함되어야 한다. 전직 기본교육에서의 다양한 현장경험을 바탕으로 심화교육을 진행한다면 참여자의 성향과 특성에 적합한 매칭이 이루어질 수 있을 것이다. 이를 위해서는 지금의 일원화된 교육체계가 아닌 기본-심화 등 단계별 교육체계 구축이 필요하며, 교육과정에 본 사업만의 차별화된 프로그램을 반영해야 한다. 또한, 교육-매칭-사후관리가 유기적으로 연계되는 서비스 설계를 통해 양질의 전직지원이 되도록 해야 한다. 이를 위해서는 한 번 강조하지만 양적 성과보다는 질적 측면에서 우수한 사업으로의 사업목적 및 성과목표 설정이 필요하다.

한편, 시범사업에서 제공한 교육 프로그램 대부분이 전직을 지원하는 타사업과 유사하고 사업 차별화에 한계가 있었으며, 참여자의 니즈를 반영하여 일부 프로그램이 보충되어야 한다는 지적이 있었다. 전직을 위한 개인역량 파악, 이력서/자소서 첨삭, 모의면접 등은 참여자들에게 실제적인 도움을 제공한 프로그램으로 평가되었다. 다만, 기업 퇴직자 대부분이 여러 해 실무에서 벗어난 관리자로 재직 후 퇴직함에 따라 실무 감각이나 컴퓨터 활용능력 등이 미흡하기 때문에 이에 대한 교육이 추가되어야 한다. 실제 대부분의 기업 퇴직자들이 재취업이 되더라도 OS 활용능력이나 보고서 작성법, 어플리케이션 활용능력 등이 미흡하여 어려움을 겪는 것으로 파악되었다. 또한, 커뮤니케이션/스피치 역량에 대한 교육도 추가되어야 한다. 기업 퇴직자들이 우선 재취업에 성공하기 위해서는 면접에서부터 기본적인 스피치 역량이 갖추어져 있어야 하며, 이는 단기간에 이루어지지는 않겠지만 기본적인 스피치 방법(예: 두팔식으로 짧게 요약해서 말하기 등)에 대한 교육과 실전연습은 필수적으로 필요할 것으로 생각된다. 또한, 전반적으로 기업체보다는 수평적 분위기의 젊은 조직인 사회서비스 기관/기업에 재취업되어 기존직원들과 잘 융화되기 위해서는 커뮤니케이션 능력이 중요하다. 관리자로서의 기존 커뮤니케이션 방식에서 변화가 필요할 것이며, 주의해야 할 점도 있을 것이다. 컴퓨터 활용능력 등 실무 역량, 커뮤니케이션/스피치 역량 등에 대한 교육이 전직 기본교육에서 추가된다면 실제적인 도움을 제공하는 보다 성공적인 전직지원이 될 것이다.

〈표7-2. 시범사업 추진내용 및 개선 방향성_지원내용 및 프로그램 측면〉

(2) 지원내용 및 프로그램	
추진내용 및 한계	<ul style="list-style-type: none"> • 4주간의 전직지원교육으로 진행(2주 이론강의, 2주 현장실습) • 2주간의 현장실습 과정이 프로그램에 포함된 부분은 타사업 대비 강점 • 다만, 현장실습이 개인당 한 곳으로 배정됨에 따라 사회서비스 분야 다양한 현장경험 제공 미흡 • 기본역량 측면에서 보다 다양한 교육 프로그램 필요
개선 방향성	<ul style="list-style-type: none"> • 지원자 대부분이 사회서비스 경험이 생소한 만큼 보다 다양한 기관/기업에서의 양질의 체험기회 제공 필요 • 실무역량(컴퓨터 활용능력 등), 커뮤니케이션 역량 교육 추가 필요 • 단순 매칭을 넘어 매칭 이후 체계적 사후관리 필요 • 교육-매칭-사후관리로 이어지는 지원 프로그램 체계화를 통해 전직을 위한 실제적인 지원 제공 필요 • 프로그램 다양화, 특성화, 단계별 교육체계 구축을 통해 기본 전직교육 수준을 뛰어넘는 차별화된 교육 프로그램 제공 필요

(3) 사업 추진체계 측면

시범사업에서는 전직지원교육 운영기관에서 수혜자 발굴에서부터 교육, 실습처 및 채용처 매칭까지 일괄 진행하는 체계로 사업을 진행하였다. 2020년 시범사업은 사업의 타당성을 검증해보는 실험 차원으로, 운영기관에 사업수행을 위임하는 단순한 형태로 진행이 가능하였다. 하지만, 본 사업이 본격화됨에 따라 사업에서 제공되는 프로그램 및 서비스가 다양화 되고, 여러 가지 제반여건들을 해결해야 하는 과업도 있기 때문에 사업 추진단계별로 전문기관 연계를 통해 수행체계를 체계화해야 한다. 물론, 이 과정에서 유관기관과의 연계를 통해 효율적 사업 수행과 집합적 성과(Collective Impact) 창출을 도모할 수도 있을 것이다.

한편, 시범사업 초기에는 기업 퇴직자를 사회서비스 일자리로 매칭하여 해당 분야로의 전직을 활성화하고, 이 과정에 기업이 스폰서십으로 참여하도록 함으로써 퇴직자의 일자리 창출과 기업 사회공헌을 연계하는 모델을 목표로 하였다. 그러나,

기업 측면에서는 퇴직자를 적극적으로 지원해야 할 의무나 사회적 명분이 부족함에 따라 기업 사회공헌 재원이 본 사업에 투입되는 것은 무리가 있다는 결론에 다르게 되었다. 그럼에도 불구하고, 기업 퇴직자를 사회서비스 분야에 매칭하고 일자리를 창출하기 위해서는 재정적 지원이 필요하기 때문에 기업 참여와 연계를 위한 전략들이 면밀하게 고민되어야 한다. 즉, 기업과 기업 퇴직자, 사회서비스 분야 각각의 이해관계자가 윈윈(Win-Win)할 수 있으며, 본 사업의 지속가능성을 담보할 수 있는 모델이 고안되어야 한다.

〈표7-3. 시범사업 추진내용 및 개선 방향성_사업 추진체계 측면〉

(3) 사업 추진체계	
추진내용 및 한계	<ul style="list-style-type: none"> • 전직지원 교육과 현장 실습처 및 채용 수요처 발굴을 운영기관에 일임하는 체계로 진행함에 따라 다양한 수요처 발굴에 있어 한계 존재 • 기업 사회공헌 연계를 통한 지원체계(스폰서십) 구축을 목표로 하였으나, 기업 CSR이나 HR 측면에서 지원 부적합(지원사업 체계 내 기업 후원 연계를 위해서는 기업 지원의 대의적 명분 및 적합 지원체계 설계 필요)
개선 방향성	<ul style="list-style-type: none"> • 지원사업의 체계적 추진을 위해 사업 실행주체 간 R&R 명확화, 세부 사업 단위별 실행기관 연계 및 유관기관 협력 추진 필요 • 기업-기업 퇴직자-사회서비스 분야의 연계가 지속적으로 이루어지고 자원이 선순환 될 수 있는 시스템적 지원체계 구축 필요

(4) 사업성과 측면

본 사업은 시범사업 초기에 기업 퇴직자 일자리 연계 100명을 목표로 하고 이를 달성하기 위해 노력하였다. 코로나19로 인해 대상자 모집과 교육 프로그램 운영, 일자리 매칭에 있어 많은 어려움이 있었으나, 단기간에 목표를 달성한 점은 매우 긍정적이다. 다만, 재취업자들의 상황을 살펴보면, 6기 이수자까지를 기준으로 취업자 82명 중 대부분이 비정규직이었으며, 비정규직에 있어서도 절반은 정식 채용이 아니라 일자리 풀(Pool)에 포함되어 일거리 발생에 따라 일당제로 채용되는 형식이었다. 사회서비스 분야 직무 특성을 고려하면 이러한 상황도 이해 가능하지

만, 일자리 연계 100명이라는 양적 성과목표에 집중하다 보니 일자리의 질적인 측면에 대한 고려가 미흡한 측면이 있었다. 실제 참여자 FGI의 결과를 살펴보면, 낮은 일자리로의 매칭에 대한 불만이 발생한 것을 알 수 있다.

본 사업은 재정지원 일자리 사업에서처럼 단기간에 많은 수의 일자리 창출이 일어날 수 있는 사업이 아니다. 재정지원 일자리 사업이 다양한 비판에 처해있는 상황과 보건복지부 일자리 사업으로 신규 론칭되는 사업인 점을 고려하여 양질의 일자리를 제공하는 사업으로 포지셔닝하고, 사업목표 설정 및 성과관리도 이러한 측면에서 진행되어야 한다. 기업 퇴직자 역량에 적합한 양질의 사회서비스 일자리 창출과 이를 통한 사회서비스 분야 역량강화를 목표로, 기업 퇴직자와 사회서비스 분야 양측을 모두 고려한 질적 성과목표 설정이 필요하다.

〈표7-4. 시범사업 추진내용 및 개선 방향성_사업성과 측면〉

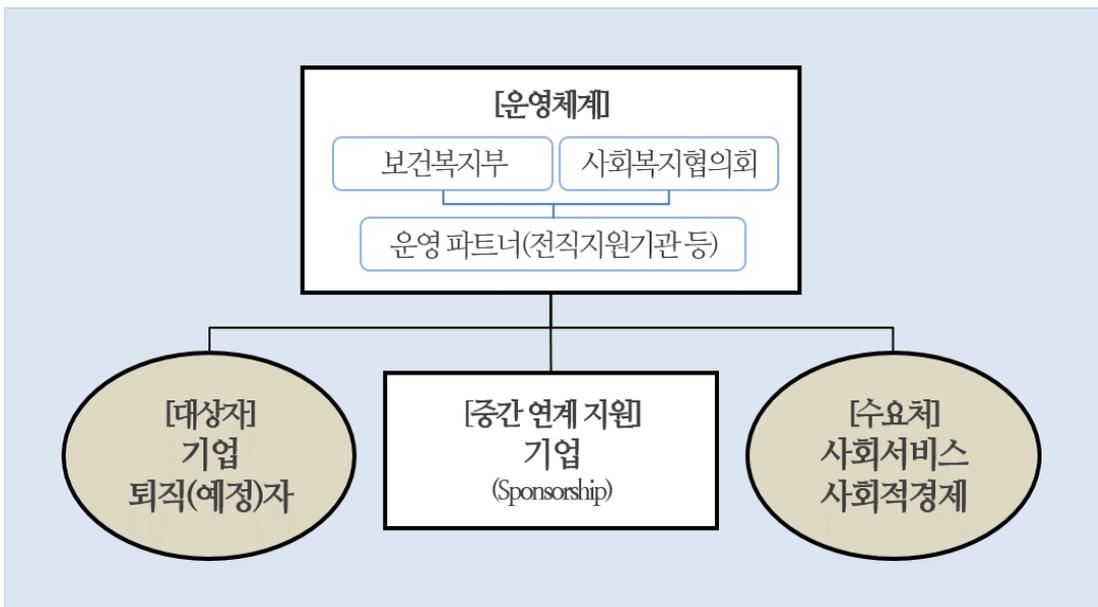
(4) 사업성과	
추진내용 및 한계	<ul style="list-style-type: none"> • 일자리 연계 100명을 목표로 양적 성과관리 진행 • 코로나19의 상황에도 불구하고 단기간에 총 82명(~6기 기준)의 일자리 연계가 진행된 점은 긍정적 • 다만, 시범사업 단계로 일자리 질에 대한 고려는 다소 미흡 <ul style="list-style-type: none"> - 취업자 82명 중 정규직 6명, 비정규직 76명 - 비정규직에서도 3~6개월의 단기간 보람일자리/뉴딜 일자리에 채용된 인원이 42명으로 대다수 - 기타, 일자리 풀(Pool)에 포함되어 일거리 발생에 따라 일당제로 채용되는 직무에 채용된 인원이 31명
개선 방향성	<ul style="list-style-type: none"> • 일자리 창출 수에 대한 단순 양적성과 보다 일자리 질에 대한 고려, 양질의 일자리 창출을 목표로 한 성과관리 필요 • 보건복지부 일자리 사업으로 특화된 목표 설정에 따라 사회서비스 분야 성장에 대한 성과관리도 필요

2) 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 연계 지원 방향성 도출

앞서 시범사업 리뷰를 통해 도출된 개선 시사점을 중심으로 기업 퇴직자들의 사회서비스 일자리로 연계를 위한 지원 방향성을 도출해보고자 한다. 지원 방향성은 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 연계 생태계 내에 존재하는 각각의 이해관계자 및 운영체계 측면에서 도출해 보았다.

첫째, 기업 퇴직자들의 특징과 강약점을 고려하였을 때 퇴직자 측면에서 필요한 지원 방향성을 살펴보는 한편, 사회서비스 분야 측면에서 시장 환경과 필요를 고려했을 때 기업 퇴직자에게 기대하는 직무와 역할은 무엇인지 살펴보도록 한다. 둘째, 운영체계 측면에서 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 연계 지원사업의 운영주체 및 지원체계로서 보건복지부와 한국사회복지협의회, 운영기관 및 협력기관이 존재한다. 이들이 어떠한 역할을 수행하면서 협력을 통해 시너지를 창출할 수 있는가에 대하여도 지원 방향성 수립 시 고려할 것이다. 셋째, 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 연계 지원 생태계 내에는 기업 내 전직지원 제도 운영과 스폰서십을 통해 지원사업에 활력을 불어넣어줄 수 있는 주체로서 기업이 존재한다. 기업은 퇴직자의 공급처이면서 전직서비스 의무화 정책에 따라 본 사업의 협력 대상이자 수혜자가 될 수도 있으므로 기업 연계 측면에서의 방향성 수립도 필요하다.

〈그림7-1. 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 연계 생태계〉



(1) 기업 퇴직자 특징과 니즈를 고려한 교육 프로그램 제공

본 사업의 주 수혜자인 공공이나 민간기업에서 오랜 기간 종사한 후 퇴직하는 기업 퇴직자들을 일반 중장년층이나 노년층이 갖는 특성으로 이해해서는 지원사업의 성공을 담보할 수 없다. 이들의 강·약점 분석을 통해 강점은 살려 적합한 영역으로 연계하고, 약점은 전직지원교육을 통해 보완함으로써 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 연계가 성공적으로 이루어질 수 있을 것이다.

먼저, 기업 퇴직자가 갖는 상대적인 강점을 기존연구 중심으로 살펴보았다. 역량 측면에서는 특정 분야의 기술적인 전문성과 인적 네트워크, 소통능력과 문해력을 강점으로 들 수 있고, 태도적인 측면에서는 성실함과 꾸준함을 들 수 있다. 또한, 일자리를 대할 때 좀 더 유연한 시간 활용과 그에 따라 상대적으로 낮은 급여 수준도 가능하다는 점, 정부 보조를 활용할 수 있다는 점도 강점으로 볼 수 있다.

<표7-5. 기업 퇴직자 강점>

강점	내용
전문성	축적된 경험과 노하우로 암묵지 공유 및 경륜전수 등
유연성	시간제와 주말 근무 가능
비용성	상대적으로 낮은 임금수준, 정부의 일자리 지원금 가능성
사회성	(기업 퇴직자 및 노년층 대상의 경우) 소통 및 공감구축 용이
문해력	한자, 일어, 글쓰기 등에서 청년 세대보다 상대적인 강점
근무태도	상대적으로 높은 끈기, 꼼꼼함, 성실한 태도

자료: 서울시50+재단, 공공민간영역 50+일자리분석 및 신규일자리 개발 연구 중 일부 참조 및 변환

반면, 사회서비스나 사회적경제 현장 인터뷰를 통해 파악된 기업 퇴직자의 약점으로 지적되는 것은 크게 세 가지이다. 첫 번째는 사회적경제를 포함한 사회서비스 분야 및 관련 산업에 대한 인식과 이해가 부족하다는 것이다. 두 번째는 소통의 어려움이다. 이는 기존 사회적경제나 사회서비스 분야의 대표 및 직원들이 기업 퇴직자보다 젊은 세대가 많기도 하고, 기존 기업 퇴직자가 익숙하지 않은 영역이다 보니 소통에 있어 어려움이 존재한다고 이해할 수 있다. 또한, 대부분의 기업

퇴직자들이 수직적 조직에 익숙하여 수평적 조직에 필요한 소통과 협업이 미숙한 점도 있다. 세 번째는 일 처리 역량이다. 앞에서 기업 퇴직자의 강점으로 전문성과 인적 네트워크가 언급되었지만, 이러한 업무적인 강점이 새롭게 연계된 사회서비스 기관/기업에 바로 적용되지 않는 경우도 많다. 특히, 퇴직 직전 큰 조직이나 고위 직급에 있을수록 실무 처리와 문서작성, IT 활용 역량 등이 부족하다는 점이 대표적 약점으로 지적된다.

상기 언급한 강약점이나 경력에 따른 특성은 기업 퇴직자들의 일반적인 상황으로 개인에 따라 상이하겠지만, 지원사업 내에서는 기업 퇴직자들의 일반적인 약점을 보완할 수 있는 교육 프로그램을 제공해야 한다. 시범사업에 참여한 참가자들에게서도 나타났지만, 다수의 기업 퇴직자가 컴퓨터 OS 활용능력이나 문서작성능력, 어플리케이션 활용능력 등 실무에 필요한 기본적인 IT 활용능력에 있어 미흡한 특성이 있으므로, 이에 대한 교육이 반드시 기본교육으로 제공되어야 한다. 또한, 사회서비스 분야 일자리 매칭을 위한 면접과정, 조직에서 기존직원들과의 융화를 위해 스피치 및 커뮤니케이션 스킬에 대한 교육도 반드시 필요하다. 이 외에도 기업 퇴직자들의 역량과 니즈에 대한 지속적인 관찰과 연구를 통해 니즈와 필요에 부합한 교육 프로그램이 제공되어야 할 것이다.

(2) 사회서비스 분야 필요에 적합한 직무 매칭 및 지원체계 구축

사회서비스 분야에서는 기관/기업에 도움이 되는 인력 매칭이 이루어질 수 있는가와 일자리 창출에 따른 비용을 어떻게 감당할 것인가에 대한 고민이 선행되어야 한다. 이에 따라, 사업 모델 개발 시 사회서비스 분야 필요 직무 매칭을 통해 사업의 효용성을 제고해야 하며, 사회서비스 분야에 대한 적합 지원체계도 고려해야 할 것이다. 먼저, 사회서비스 분야의 필요와 기대역할을 고려하여 기업 퇴직자들과 매칭 가능한 대표적인 직무를 살펴보고, 지원체계 구축에 대해 살펴본다.

첫째, 경영관리, 조직관리 등 백오피스(Back office) 직무이다. 사회서비스 기관 중 특히 사회적경제 기업들은 특정한 사회적 문제해결을 위한 미션과 그를 위한 솔루션(상품, 서비스) 등 프런트 오피스(Front office) 위주로 소규모 사업을 시작한 곳이 많다. 이들 기업의 경우, 인사, 총무, 재무, 회계 등의 기본적인 업무에서도 취약한 경우가 많으며, 기업의 규모가 커지면서 그 심각성이 드러나게 된다. 이러한 상황은 사회서비스 분야에서도 마찬가지이다. 사회서비스를 주 내용으로 하

는 시설, 기관 등도 서비스 행위를 목적으로 설립·운영되다보니 체계적 운영을 위한 기본적인 요건들이 소외되기 마련이었다. 이러한 부분이 재무적 측면과 인력관리 측면에서 장기적인 문제가 되고 있기도 하다. 따라서, 최근 들어 사회서비스 및 사회적경제 부분에서 경영관리 측면에서의 개선이 요구되고 있으며, 상대적으로 경영관리가 체계화된 조직에서 다양한 경험을 쌓은 기업 퇴직자들은 이 분야에서 기여할 수 있을 것이다.

둘째, 특정 분야 전문성에 기반한 직무이다. 가장 대표적인 예가 판로개척 및 마케팅 분야로, 해당 분야에서의 경험이 있는 기업 퇴직자라면 더욱더 적합하며, 보통 기업 퇴직자들이 넓고 다양한 인적 네트워크를 보유하고 있다는 전제로 갖게 되는 기대역할이다. 또한, 경영전략 수립, 사업기획, 사업 제안서 작성 등은 사회서비스 영역이 정부 지원사업 및 기업 등 새로운 자원을 연계할 수 있는 주요 수단 이기에 기업 퇴직자가 기여할 수 있는 영역으로 볼 수 있다. 실제 퇴직 전문인력을 활용하여 사회적기업을 지원하고 있는 사업을 살펴보면 사회적경제 영역에서 기업 퇴직자에게 어떠한 역할을 기대하고 있으며, 기업 퇴직자가 어떠한 역할을 수행할 수 있는지 가늠해볼 수 있다.

〈표7-6. 퇴직 전문인력의 사회적기업 지원 역할 예시〉

마케팅/영업	지식재산권	투자유치
시장조사, 판로개척, 국내/외 마케팅전략, 영업망 구축 등	IP 진단, IP 전략 수립, 기술개발전략 수립 등	재무계획 검토, 투자유치 전략, IR 사업계획서 지도 등
정책자금 연계	사업모델	일반 경영
정책자금 전략 수립, 맞춤형 정부 지원시책 제시 등	사업모델 진단, 개발, 사업계획 수립/피드백 등	사회적경제기업의 경영 애로사항, 인사, 조직 등

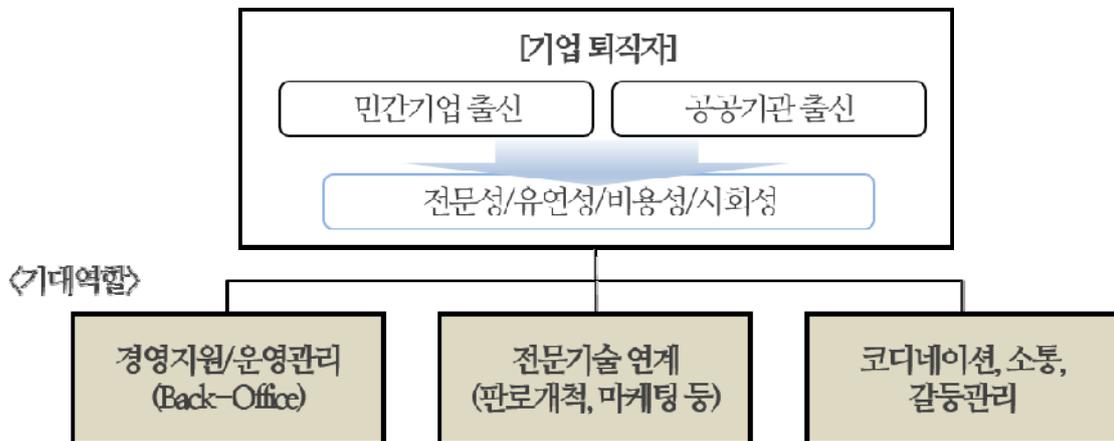
자료: 한국사회적기업진흥원, 2020년도 SE 프로 사업 자료 참고 및 변환

셋째, 코디네이션 및 매칭, 갈등관리 직무이다. 이 영역은 기본적으로 상호 간의 현황과 욕구를 파악하고 조정하는 역할이다. 이해관계자가 상호 윈윈(Win-Win)할 수 있는 공동의 가치를 찾고, 이를 효율적으로 소통하여 연계하며, 그 과정에서 발생할 갈등을 최소화하는 것이다. 이러한 수요 역시 갈수록 늘어가고 있다. 예를 들면, 기업 퇴직자를 사회서비스나 사회적경제 기관으로 매칭하는 직무, 조부모와 손

자녀의 관계형성에 대한 코칭, 공동주택 내에서 주민 간 갈등을 조정하는 코디네이터 등이 있다. 사회가 다변화되고 고도화됨에 따라 갈등관리에 대한 수요가 증가하고 있으며, 특히 포스트코로나 시대 지역 커뮤니티의 중요성이 강조됨에 따라 지역사회 내 다양한 분야에서의 코디네이션 관련 직무들이 사회서비스 분야 내에서 신규 창출될 것으로 예견된다. 이에 따라, 코디네이션, 갈등관리 분야에서는 기존 직무뿐만 아니라 신규로 창출될 직무에 대한 지속적인 연구를 통해 기업 퇴직자에 관련 교육을 제공하고 사회서비스 기관에 매칭하는 작업이 필요하다.

추가적으로, 지역자원 조사 직무이다. 지역자원 조사는 해당 지역과 자원에 대한 지식뿐 아니라, 지역에 대한 애정, 인적 네트워크, 시간 등을 필요로 한다. 복지, 문화, 여행, 경제 등 지역을 기반으로 하는 많은 사업이 지역자원 조사를 해야 하고, 또한 조사되어야 할 자원, 조사된 자료의 형태도 다양해지면서 인적 자원이 수요가 늘어나고 있다. 이러한 측면에서 지역자원 조사 역시 사회서비스 영역에서 기업 퇴직자와 매칭 가능한 직무 중 하나이다. 지역자산 코디네이터 등의 직무가 이에 해당된다.

〈그림7-2. 기업 퇴직자 특성에 따른 사회서비스 분야 기대역할 및 직무 매칭〉



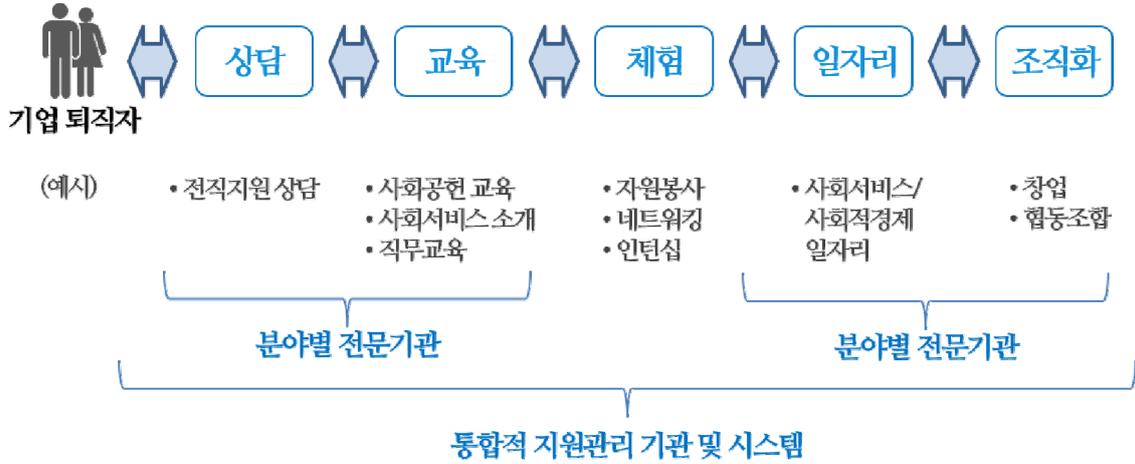
한편, 기업 퇴직자를 사회서비스 기관에 재취업시키는 본 지원사업이 제대로 운영되기 위해서는 무엇보다 사회서비스 기관의 적극적인 참여가 뒷받침되어야 한다. 사회서비스 기관 측면에서는 일부 임원급, 특수 기술직 등 특수한 경우를 제외하고는 기업 퇴직자 보다는 청장년층의 채용을 선호하는 현실이다. 실제 시범사업

운영 시에도 교육 참여자들의 현장 실습기관 및 채용처를 섭외하는 과업이 가장 어려운 것이었다. 또한, 기업 퇴직자 일자리 연계에 대한 사회서비스 분야 인터뷰 및 인식조사 결과에 따르면 퇴직인력 활용경험이 있는 사회서비스 기관 대부분이 재정적 지원을 필요로 하였으며, 실제 기관업무에 도움이 되는 정도가 재정지원을 제외하고는 크지 않았다. 따라서, 사회서비스 분야 기업 퇴직자 매칭에 따른 지원 체계 마련이 필수적이다. 사회서비스 기관 대부분은 재정적 지원을 필요로 할 것이며, 이를 위한 재원마련 방안이 사업모델에서 고민되어야 한다.

(3) ‘상담/교육/체험-일자리 매칭-조직화/사후관리’의 통합 지원체계 구축

기업 퇴직자 사회공헌 일자리 연계 지원을 체계적이고 지속적으로 활성화하기 위해서는 단편적인 교육, 일자리 매칭 위주의 사업이 아니라 기업 퇴직자가 사회공헌 일자리에 관심을 가지고 재사회화되며, 전직으로 연계되는 일련의 과정이 연속성 있게 통합 지원되는 사업체계가 구축되어야 한다. 직접 일자리 사업으로 운영되는 기업 퇴직자 일자리 창출사업의 문제점 중 하나는 많은 사업이 교육에서부터 매칭까지 자연스럽게 연계되는 것이 아니라 별도의 일회성 사업으로 운영된다는 데 있다. 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 연계 지원사업이 진정성 있는 사회공헌 일자리 사업으로 자리 잡고, 사업 참여 후에도 개인과 사회의 자원으로 축적되려면 상담/교육/현장 체험-일자리 매칭-사후관리/조직화 등 일련의 과정이 연계성 있게 상호간 디딤돌 역할을 할 수 있도록 설계되어야 한다. 이를 위해서는 아래 예시처럼 교육, 체험, 일자리 매칭 등을 전문적이고 통합적으로 관리, 지원해주는 중간지원 기관들이 있어야 하며, 기업 퇴직자 개인의 활동을 지속적으로 기록하고 인정해 주는 인프라 구축도 필요하다.

〈그림7-3. 유기적 통합 지원체계 구축〉



한편, 상기와 같은 사업체계 내에서 교육-체험-일자리 간 매칭 코디네이션 역할이 강조될 필요성이 있다. 직접 일자리 사업으로서 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 연계의 효과성을 높이기 위해서는 앞서 살펴본 기업 퇴직자 특성에 맞는 수요 발굴과 함께 수요 공급 간 미스매치 최소화를 위한 노력이 필요하다. 그러한 측면에서 수요, 공급 간 매칭 및 코디네이션 기능이 매우 중요하다. 단순히 수요와 공급만을 연계(매칭)하는 것만으로 기업 퇴직자들의 사회공헌 일자리로의 전직이 성공적으로 이루어지지 않는다. 매칭 전, 먼저 섬세하게 수요 직무를 분석하고 수요처의 특성을 살펴볼 필요가 있다. 정교한 직무분석과 매칭을 위해서 온라인 매칭 시스템의 개발이나 동년배 매칭 코디네이터 활용 등 온·오프 방식의 다각적인 노력이 필요하다. 또한, 매칭 후에도 모니터링과 사후 교육 등 사후관리를 꾸준히 할 필요가 있는데, 실제로 프로보노 사업이나 사회적경제 취업 지원사업에서 코디네이터의 역할이 커지고 있다.

(4) 유관기관 협업 추진 및 사업 기반환경 조성

현재까지의 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 사업이 주로 공공 주도로 진행했다면, 향후 더 다양하고 정교한 사업을 위해서는 더 많은 민간 자원이 참여하여 지속가능성을 높이는 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 생태계가 조성되어야 한다. 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 추진 시 앞서 언급한 상담-교육-체험-일자리-조직화까지의 유기적 연계를 위해서는 각 분야를 전문적으로 운영하고 기업 퇴직자와의 소통

을 담당할 파트너가 핵심이다. 지금까지 전직지원을 수행했던 다양한 유관기관들을 참여시켜 상담, 교육, 체험, 일자리 매칭 등이 전문적으로 이루어지게 하고, 운영주체인 보건복지부와 사회복지협의회는 사업전략과 성과관리를 하는 형식의 역할분담이 이루어져야 할 것이다. 교육만을 위한 교육을 넘어 일자리를 염두에 둔 교육 프로그램 설계, 상시적인 수요 발굴, 매칭 코디네이터의 역할 등 역량 있는 파트너와의 협업도 사업모델 개발 시 고려되어야 할 것이다.

운영체계 내에서 이루어져야 할 역할 중 하나는 기업 퇴직자들을 위한 사회공헌 일자리 직무를 발굴하고 이를 기업 등 사회 전반에 공유하는 일이다. 사회공헌 일자리로 기업 퇴직자들을 유입시키기 위해서는 사회변화에 따라 많은 수요가 창출될 수 있는 일자리들을 발굴하고, 이러한 일자리가 퇴직자들에게 매력적으로 보이도록 소개할 수 있어야 한다. 이러한 역할을 지원사업의 운영체계 내에서 담당해야 할 것이다.

또한, 기업 퇴직자 사회공헌 일자리에 대한 재정의와 사회적 인식제고 역시 운영체계 내에서 담당해야 할 중요한 역할이다. 기업 퇴직자 일자리 중에서도 사회공헌 일자리가 갖는 의미는 다른 일자리와는 다소 다르다. 50대 전후 벌써 주된 일자리에서 물러나는 현 상황에서 기업 퇴직자 사회공헌 일자리는 아무리 사회공헌형 일자리라고 하더라도 기존 사업에서처럼 자원봉사의 형태일 수 없고, 생계형과 혼합된 형태, 또는 적극적으로 생계형 일자리이면서 사회적 가치가 창출될 수 있는 일자리를 의미한다. 이는 연금 수령 이전 퇴직하는 경우 제2의 일자리가 없다면 노년의 생활을 담보할 수 없기 때문인데, 실제로 이러한 경우 빈곤층으로 전락할 가능성이 두 배 이상 증가한다.¹²⁰⁾

사회적 공감대를 확보하는 사업 기반환경 조성도 사업모델 개발 시 고려해야 한다. 기업 퇴직자 사회공헌 일자리에 대한 정의에서부터 사회서비스 분야의 새로운 직무, 기업 퇴직자의 사회공헌 일자리 전직의 성공사례 등을 기업과 사회에 공유함으로써 사회적 공감대 확보에 기여할 수 있을 것이다.

120) 조달호, 최봉. (2014) 서울시 베이비붐세대 일자리특성과 정책동향

2. 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 연계 지원모델

본 연구의 궁극적인 목적은 크게 두 가지로 축약될 수 있다. 첫 번째 목적은 기업 퇴직자들을 사회공헌 일자리(사회적경제 영역을 포함한 사회서비스 분야)에 연계하고 이를 지원할 수 있는 체계를 구축하는 것이다. 다른 하나는 이러한 지원체계 내에 기업들이 참여(스폰서십)할 수 있게 함으로써 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 연계 지원을 민관협력 사업으로서 지속가능한 구조를 구축하는 것이다. 역량 있는 기업 퇴직자가 사회서비스 분야에 재취업 되고, 이러한 과정을 기업이 지원함으로써 자연스럽게 사회서비스 분야의 질적 향상이라는 기대효과를 창출 할 수 있을 것이다. 본 장에서는 이러한 목적과 기대효과를 모두 고려하여 앞서 도출된 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 연계 지원 방향성에 따라 지원사업의 모델을 설계해 보고자 한다.

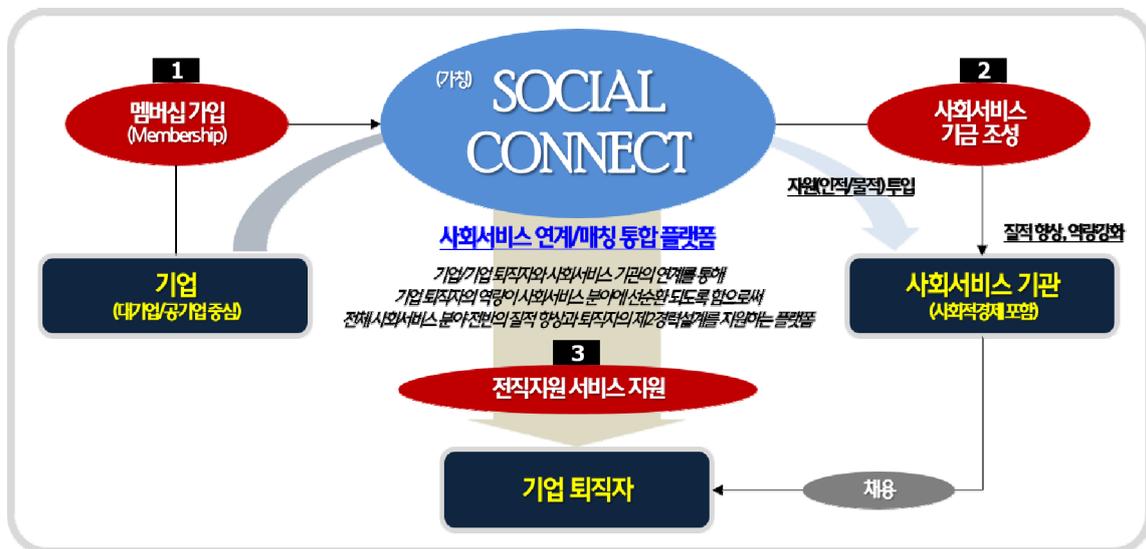
앞서 분석한 바와 같이 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 연계 생태계 내의 주요 이해관계자는 당사자인 기업 퇴직자를 중심으로 재취업처이자 채용 수요처인 사회서비스 기관, 지원사업 후원 및 퇴직자 연계에 있어 주요 당사자인 기업이다. 이들이 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 연계 지원사업 체계 내에 고정적으로 위치하도록 하고 지속적인 자원연계가 이루어 질 수 있는 선순환 체계가 구축될 수 있도록 하여야 한다. 이를 위해서는 각각의 이해관계와 니즈를 고려하여 지원사업 모델이 설계되어야 하며, 효율적 연계를 위한 거점이 마련되어야 한다.

1) 통합 플랫폼 중심의 지원사업 모델 구축

기업 퇴직자와 사회서비스 분야, 기업의 유기적인 연계를 위해서는 이들을 한 곳에 불러 모을 수 있는 시스템적 거점 구축이 필요하다. 거점은 오프라인 상에서 지원과 사업협력이 이루어질 수 있는 오프라인 플랫폼 형태의 센터 및 온라인상으로 정보를 주고받을 수 있는 온라인 플랫폼 형태가 동시에 존재하여야 한다. 본 연구에서는 기업과 사회서비스 기관, 기업 퇴직자를 가칭 'Social Connect'라는 명칭의 통합 플랫폼 하에서 기업과 사회서비스 분야를 연계하고, 이러한 연계 속에서 기업 퇴직자들의 사회서비스 분야 전직이 이루어질 수 있는 모델을 제안한다.

본 모델 내에서 기업은 통합 플랫폼의 기업 회원(유료)으로서 멤버십 가입을 하고, 이를 통해 사회서비스 기금이 조성되며, 해당 기금은 사회서비스 분야로 지원된다. 기금 지원을 받은 사회서비스 기관/기업은 지원금 일부를 기업 퇴직자 대상 신규 인력 채용 및 해당 인력의 유지비용으로 사용하도록 설계함으로써 기업 퇴직자의 사회서비스 분야로의 전직 및 재취업이 이루어지도록 한다. 한편, 통합 플랫폼 내(온/오프라인 동시) 자체사업으로 기업 퇴직자 대상 전직지원교육 등의 서비스를 제공함으로써 기업 퇴직자들의 사회서비스 분야 전직이 성공적으로 이루어질 수 있도록 지원한다.

〈그림7-4. 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 연계 지원사업 모델〉



본 모델은 기업과 사회서비스 기관 각각이 지원사업에 대해 가지고 있는 이해관계 및 니즈, 현실적 상황 등을 고려하여 설계되었다. 먼저, 기업은(대부분의 경우 1천 명 이상을 고용하고 있는 전직지원의무화 대상 기업인 대기업을 지칭) 퇴직 예정자에 대한 전직지원 의무가 있다 하더라도 강제/제재사항이 없는 한 전직 지원을 위한 HR 차원의 예산을 늘릴 동력이 없다. 경기침체에 따른 비용감소를 추진하고 있는 상황에서 더더욱 그러하다. 또한, 기업 사회공헌 예산을 지원사업으로 끌어들이기에도 대의적 명분이 취약하다. 기업이 사회적 책임과 지역사회 기여를 위해 책정해 놓은 예산을 취약계층도 아닌 자사 퇴직자의 전직 지원을 위해 사용한다면 사회적 지탄을 받을 것이며, 엄밀한 의미에서 사회공헌이라고 정의할 수 없다. 이러한 상황은 결국 기업이 퇴직자 사회공헌 일자리 연계를 직접 지원하는

체계는 무리가 있다는 결론을 이끌어 낸다. 기업이 지원사업 내에서 스폰서십의 역할을 담당하기 위해서는 사회적 명분과 이에 따르는 혜택이 있어야 할 것이다. 따라서, 지원사업 내 기업 연계를 위해 기업 퇴직자 직접 지원이 아닌 ‘사회서비스 분야 역량강화 지원’이라는 대의적 명분을 설계하고, 기업 회원 가입에 따르는 현실적 혜택을 고안하였다.

다음으로, 사회서비스 분야의 상황을 고려하였다. 대부분의 사회서비스 기관/기업은 운영자금이 여유롭지 않은 경제적 여건 속에 처해있다. 이러한 상황에서 기업 퇴직자를 신규 채용하기에는 경제적 효율성이 떨어진다. 다만, 청장년층에 비해 낮은 임금으로 채용이 가능하다는 점, 사회 네트워크를 활용해 영업 등에 활용도가 높다는 점, 임금의 일부를 정부 지원금으로 보전 받을 수 있다는 점 등은 기업 퇴직자 채용에 긍정적인 요소로 꼽힌다. 특히, 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 연계에 대한 사회서비스 분야 인식조사 결과에서도 알 수 있듯이 지원금 부분이 기업 퇴직자 채용에 있어 가장 중요한 요소이자 동력으로 인식되고 있는 만큼 본 지원사업 내에서도 기업 퇴직자 채용에 따른 인건비 지원체계가 구축되어야 사회서비스 분야에서 지속적인 고용이 창출될 수 있을 것이다. 따라서, 지원사업 내 사회서비스 기금을 구축하고 기금지원을 통해 기업 퇴직자 채용에 따른 인건비 지원이 이루어질 수 있도록 사업모델을 고안하였다.

마지막으로, 당사자인 기업 퇴직자들의 니즈는 지원사업 체계 내 전직지원서비스 다양화 및 체계화를 통해 반영할 수 있도록 하였다. 결론적으로, 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 연계 지원사업 모델은 기업과 사회서비스 분야, 기업 퇴직자를 한 곳에서 연계할 수 있는 온·오프라인 통합 플랫폼을 구축하고, 플랫폼의 기능을 각 이해관계자의 상황적 니즈를 반영하여 1) 기업 멤버십 운영, 2) 사회서비스 기금 운영, 3) 전직지원서비스 제공으로 구체화하였다. 마지막으로, 사업의 체계적 운영과 지속가능한 발전을 위해 4) 평가·연구 기능을 추가하였다.

2) 통합 플랫폼 기능 및 프로그램 구체화

앞서 제시된 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 연계 지원 온·오프라인 통합 플랫폼의 기능은 1) 기업 연계를 위한 멤버십 운영, 2) 사회서비스 분야 연계를 위한 사회서비스 기금 운영, 3) 기업 퇴직자 니즈를 반영한 전직지원서비스 제공, 4) 사업의 발전기반 마련 및 체계화를 위한 평가 및 연구로 정리될 수 있다. 이에 대해 아래에서 구체적으로 설명하도록 한다.

〈그림7-5. 통합 플랫폼 기능〉

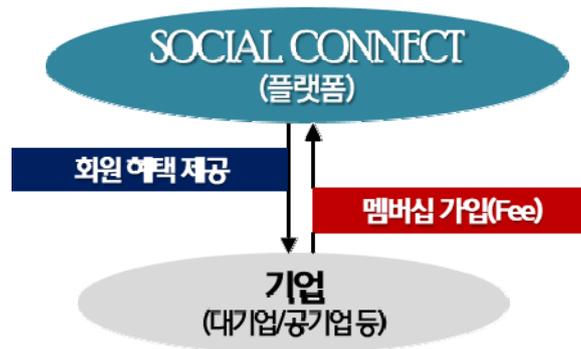


(1) 기업 멤버십 운영

기업이 자사 퇴직(예정)자들의 사회공헌 일자리 연계를 위해 기본적인 전직교육 외 HR 또는 사회공헌 예산을 투입하기 어려운 상황을 반영하여 지원사업 내 스폰서십이 이루어질 수 있는 시스템으로 기업 멤버십을 고안하였다. 기업 멤버십은 ‘사회서비스 분야의 역량강화 지원’이라는 대의적 명분과 목적을 가지고 통합 플랫폼에 가입하는 것이며, 가입에 따라 기업에 현실적인 혜택이 주어지도록 설계하였다. 사회서비스 분야는 본 연구의 앞단에서 살펴보았듯이 미래사회 발전이 유망한 분야로, 고령사회의 다양한 사회문제 해결과 인간다운 삶을 위해 해당 분야 역량강화가 필요한 분야인 만큼 정부뿐만 아니라 민간 차원의 지원도 필요하다.

기업 멤버십 운영의 일차적 대상은 전직지원의무화 제도의 대상이 되는 대기업과 임금피크제 실시 및 인력정체 문제를 겪고 있는 공기업(공공기관)이라 할 수 있겠다. 1천 명 이상 대기업은 당장 퇴직자 전직지원 서비스를 마련해야 하는 상황에서 사업참여에 대한 니즈를 가지고 있으며, 지금 당장 제재조치가 없다 하더라도 제도 확대에 따른 추가조치와 위반 시 사회적 시선에 대한 부담을 갖고 있으므로 사업참여에 대한 니즈가 확대되리라 생각된다. 공기업의 경우, 인력정체로 기관 내 임금피크제 대상 인력을 포함한 유희인력의 문제를 가지고 있으며, 사업분야가 특수해 일부를 제외하고는 퇴직 후 전직으로 연계될 수 있는 기재가 많지 않은 상황이다. 따라서, 대기업과 공기업이 본 지원사업에 기업 멤버십 회원으로 참여할 가능성이 가장 높다. 기업 멤버십은 유료 연 회원제로 운영한다.

〈그림7-6. 기업 멤버십 운영〉



기업 측면에서는 사회적 기여에 대한 대의적 명분이 있다 하더라도 연회원으로 서 채용투입이 발생하는 만큼 멤버십 회원가입에 따른 매력적인 혜택이 주어져야 지속적인 지원이 가능할 것이다. 따라서, 본 사업 모델에서는 기업 멤버십에 따른 혜택을 크게 기업 자원봉사 프로그램 연계 지원, 기업 전직지원서비스 제공, 퇴직 임직원 사회서비스 분야 우선 채용 풀 등록의 세 가지 측면에서 혜택을 고안하였다. 기업 멤버십 혜택 측면은 추후 기업 연계과정, 또는 사업 확장 단계에서 추가 적으로 발견되는 기업의 니즈가 있을 경우 추가 혜택을 고안할 수 있을 것이다.

〈표7-7. 기업 멤버십 주요 혜택〉

혜택	세부내용
(1) 기업 자원봉사 프로그램 연계 지원	<ul style="list-style-type: none"> 기업-사회서비스 연계 통합 플랫폼을 통해 대부분의 (대)기업에서 운영하고 있는 임직원 재능기부 및 자원봉사 프로그램의 봉사처 연계 재직시절부터 사회서비스 분야에 대한 경험과 이해를 탑재함으로써 사회서비스 분야로의 전직 활성화 효과 기대
(2) 퇴직(예정)자 전직지원서비스 제공 (기업 단위)	<ul style="list-style-type: none"> 기업 단위 퇴직 예정자 대상 기본 전직지원교육 및 정보제공 등 전직지원서비스 제공(전직지원의무화 대상 기업의 경우 기업 실적으로 연계) 기업 퇴직자 대상 다양한 심화 프로그램 제공(퇴직 후 통합 플랫폼 내 개인 평생회원으로 전환, 기업 외부에서 진행)
(3) 기업 퇴직 임직원 사회서비스 분야 채용 연계	<ul style="list-style-type: none"> 기업 퇴직 임원 중 역량을 고려하여 사회서비스 분야 임원으로 추천/연계¹²¹⁾ 퇴직 임직원 중 전직지원교육 이수자를 사회서비스 분야 우선 채용 풀에 등록하고 채용과 매칭

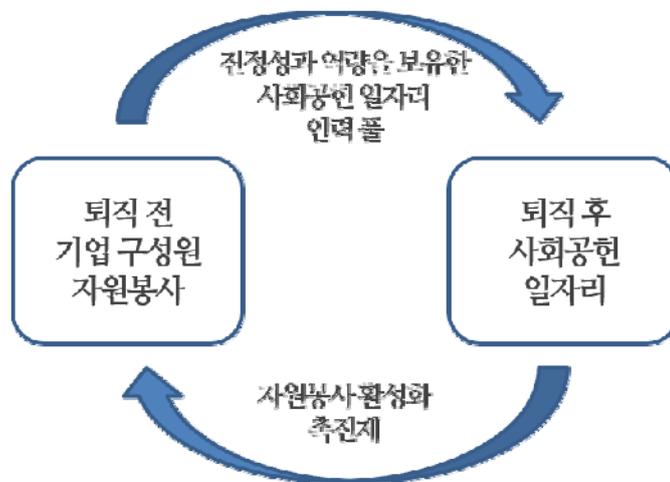
① 기업 자원봉사 프로그램 연계 지원

기업 멤버십 주요 혜택 중 기업 내부 자원봉사 프로그램 연계 지원을 먼저 살펴 보겠다. 대부분의 기업들이 임직원 자원봉사, 또는 재능기부를 사회공헌 프로그램 중 하나로 기본적으로 진행하고 있다. 이에 따라, 봉사처 연계와 봉사활동 관리가 사회공헌 부서의 과업 중 하나로 이를 플랫폼 내에서 이루어질 수 있게 한다면 기업 사회공헌 부서의 업무 부담을 경감시킬 수 있으며, 보다 체계적인 자원봉사 프로그램을 진행할 수 있을 것이다. 실제로 통합 플랫폼 운영주체가 될 사회복지협의회는 사회복지 단체들의 협의체로 대부분의 사회서비스 단체/시설을 회원으로 보유하고 있으므로 보다 사회서비스 내에서 다양한 분야로의 봉사처 연계가 가능하므로 개별 기업 단위로 봉사처를 매칭할 때 보다 효과적일 것이다. 또한, 플랫폼 내 기업 단위, 소속 재직자 별로 자원봉사 실적관리 시스템을 구축함으로써 자원봉사 실적관리도 체계적으로 진행할 수 있을 것이다.

121) 본 보고서 제3장.1.2)(2)② Reach 기술 내용 참조

또한, 기업 멤버십은 기업 퇴직자가 재직시절부터 사회서비스 분야를 경험하게 하고, 이를 통해 자연스럽게 사회서비스 분야로의 전직 활성화가 이루어질 수 있다는 측면에서 의미가 있다. 대부분의 기업 퇴직자는 사회공헌 활동에 대해 거의 알지 못하고 퇴직을 맞이한다. 재직 중 자원봉사는 사회공헌을 체험할 수 있는 좋은 기회이지만, 사내 자원봉사의 기회가 그리 많지도 않고 있다 하더라도 신입사원이나 임원급 위주로 참여하는 것이 현실이다. 재직 중 사회공헌 활동 참여(자원봉사 등)를 통해 다소 생소한 분야인 사회서비스 분야에 대한 이해를 향상시킬 수 있고, 무엇보다 사회서비스 분야에 대한 인식을 고취함으로써 퇴직 후 사회서비스 분야로의 전직설계로 이어질 수 있다. 결국, 자원봉사자는 퇴직 후 사회공헌 일자리 참여자로서 좋은 인력풀(pool)이 되고, 퇴직 후 사회공헌 일자리로의 연계는 기업 구성원들의 자원봉사 참여를 촉진하는 또 다른 인센티브로 작용함으로써, 자원봉사와 사회공헌 일자리는 서로를 활성화하는 촉매 역할을 하게 될 것이다.

〈그림7-7. 사회공헌 활동 참여와 사회공헌 일자리 선순환 구조〉



② 전직지원서비스 제공 지원

기업 멤버십의 두 번째 혜택인 퇴직자 전직지원서비스 제공은 전직지원의무화 제도에 따른 기업 니즈를 반영한 것이다. 대부분의 대기업이 아직 전직지원서비스를 기업 내 임직원 복지제도로 고안하고 있지 않으며, 전직지원서비스를 제공하는 기업들 대부분도 교육비를 지원하거나 교육 프로그램 일부를 지원하는데 그치고

있다. 정부의 전직지원의무화 정책이 지속 강화될 것으로 예견되는 바, 전직지원서비스 설계에 대한 기업의 고민과 니즈가 심화될 것이다. 이에 따라, 기업 내 전직지원 기본교육과 사회서비스 분야로의 전직에 대한 정보 제공, 향후 심화교육 및 매칭 연계까지 기업 전직지원서비스 제공 실적으로 연계될 수 있는 프로그램을 기업회원 혜택으로 고안한다면 이에 대한 니즈가 있는 기업들의 참여를 독려할 수 있을 것이다.

기업 멤버십에 따라 퇴직 예정자는 기업 차원에서 멤버십과 연계하여 제공되는 전직 기본교육 및 관련 정보를 제공받게 되며, 퇴직 후에는 개인 평생회원으로 전환되어 통합 플랫폼 내에서 제공하는 다양한 전직지원 교육과 서비스를 제공받게 된다. 결과적으로, 기업은 기업회원 멤버십에 참여함에 따라 퇴직 예정자들을 지원함과 동시에 자사 퇴직자들의 퇴직 이후의 삶도 지원하게 되는 것이다.

③ 퇴직 임직원 사회서비스 분야 채용 지원

기업 멤버십의 또 다른 혜택은 퇴직 임직원을 사회서비스 분야 우선 채용 풀(Pool)에 등록하고, 사회서비스 분야 채용에 매칭해 주는 것이다. 본 연구의 해외 사례에서 소개한 영국의 ‘리치(Reach)’¹²²⁾에서와 같이 기업 퇴직 임원을 사회서비스 분야 임원으로 매칭해 주는 서비스를 우선적으로 고려해볼 필요가 있다. 최근에는 사회서비스 분야 기관/기업에서 외부 자원연계, 사업발굴 등 다양한 이유로 사회서비스 분야 외부에서 전문가를 영입하고자 하는 니즈가 증가하고 있는 데 반해, 헤드헌팅 등에서 사회서비스 분야 임원 매칭은 전문적으로 다뤄지고 있는 않은 상황이다. 기업 임원을 대상으로 사회서비스 분야에 대한 전직지원교육을 진행한 후, 역량을 심사하여 적합한 사회서비스 임원 및 관리자로 추천해주는 혜택을 고안한다면 기업과 사회서비스 분야 상호간에 시너지를 창출할 수 있을 것이다. 기업은 임기가 짧은 임원을 배려할 수 있는 기재를 마련하게 되며, 사회서비스 분야는 전문가적 역량이 있는 임원을 적소에 배치함으로써 내부 역량강화를 도모할 수 있다. 임원뿐만 아니라 일반 퇴직자에 대해서도 마찬가지로 전직지원교육 이수자를 우선 채용 풀에 등록하고 채용과정에 매칭할 수 있다.

122) 본 보고서 제3장.1.2)(2)② Reach 기술 내용 참조

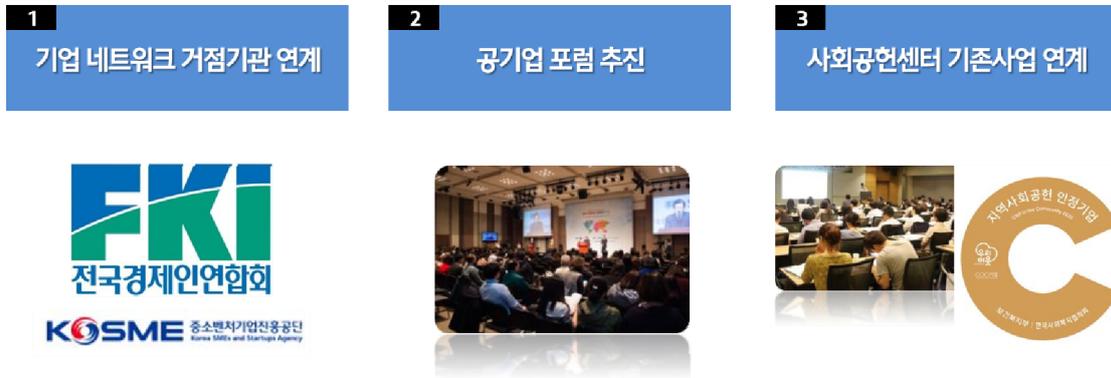
④ 기업 회원유치를 위한 접근전략

사업 세팅 단계에서 기업 회원 유치는 가장 어려운 과업 중의 하나일 것이다. 시행 초기 2020년부터 의무화된 전직지원 차원에서 본 지원사업의 통합 플랫폼 내 기업 멤버십 제도를 보다 중기적인 관점에서 적극 활용할 수 있도록 기업 사회공헌과의 협력사례를 만들어내고, 이를 사회와 적극적으로 공유하는 작업이 중요하다. 실제 미국의 경우에도 퇴직자들을 대상으로 비영리 기관으로의 커리어 전환을 위한 인턴십 프로그램을 CSR방식, HR방식 등 다양한 내부자원을 활용하여 진행하고 있다. 중장기적으로는 기업 비즈니스를 통한 사회적 가치(Social Value)와 공유가치 (Shared Value) 창출과 연계하여 지속가능성을 높이는 것도 고려해야 할 것이다.

그럼에도 불구하고 어떻게 기업회원을 효율적으로 유치할 수 있을 것인가에 대한 고민이 있을 수밖에 없다. 해답은 다양한 기업 네트워킹을 통해 기업과의 접촉 기회를 늘리고 사업홍보를 진행하는 방법이 최선일 것이다. 먼저, 기업 연합체나 거점기관과의 연계·협력을 생각해 볼 수 있다. 전국경제인연합회나 중소벤처기업진흥공단 등을 통해 사업홍보를 진행할 수 있다. 특히, 전경련의 경우 다양한 연구, 홍보사업, 경제인 간담회 등의 네트워킹 활동 등을 진행하고 있으므로 이와 연계해 지원사업 홍보를 진행할 수 있을 것이다.

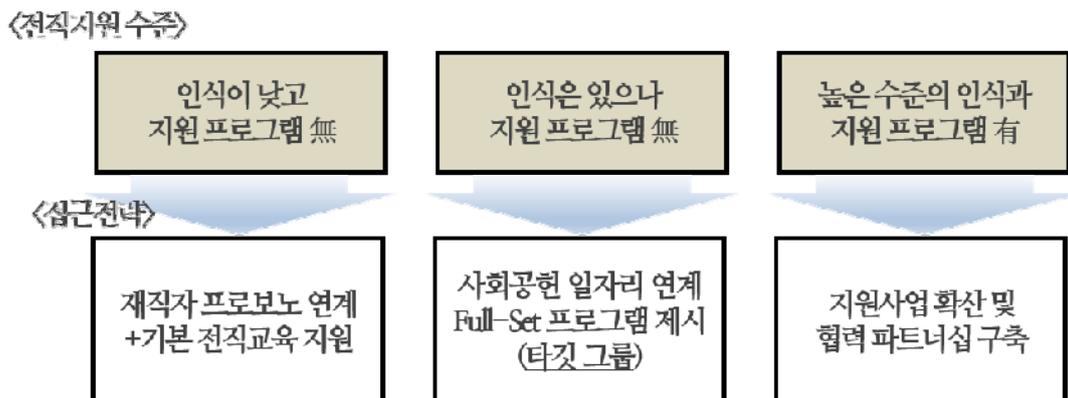
한편, 보다 적극적으로 수행기관 자체적으로 포럼이나 컨퍼런스 행사 등을 통해 사업홍보를 진행하는 방법을 생각해볼 수 있다. 지원사업에 가장 관심이 있는 기업군은 공기업일 것이며, 이에 따라 공기업 사회공헌 포럼 등의 진행을 통해 핵심 타깃군의 기업에 적극적인 홍보를 진행하는 것을 추천한다. 또한, 지원사업 수행주체인 사회복지협의회 내 사회공헌센터의 기존사업과 연계하여 사업 홍보를 진행해 볼 수 있다. 사회공헌센터는 기업 대상 사회공헌 교육 및 컨설팅을 진행하고 있으며, 이러한 교육/컨설팅 기회를 통해 본 지원사업에 대한 홍보를 진행하고 기업유치를 시도할 수 있겠다. 뿐만 아니라 사회공헌센터에서 추진하고 있는 ‘지역사회공헌인정제’를 지원사업과 연계할 수 있는 방안도 추천한다. 인증기관 시상식을 활용한 사업홍보 및 인증기관 평가체계와의 연계도 고민해볼 수 있다.

〈그림7-8. 기업회원 유치를 위한 접근방식〉



다양한 혜택이 주어지는 기업 멤버십도 기업의 상황에 따라 단계를 달리할 수 있다. 기업 중에는 민간기업/공기업, 대기업/중소기업 등 다양한 특성을 지닌 기업이 존재하고, 기업의 퇴직(예정)자 지원에 있어서도 각기 다른 상황이 존재하기 때문에 기업 특성에 따른 다양한 접근전략과 모델이 필요하다. 예를 들면 아직 퇴직자 전직지원에 대한 인식이 미미하고 전직지원 프로그램도 전무한 기업, 인식은 있지만 프로그램이 없거나 미흡한 기업, 일정 수준 이상의 인식과 프로그램을 운영하고 있는 기업으로 분류할 수 있을 것이다.

〈그림7-9. 전직지원 수준에 따른 기업회원 연계전략〉



인식과 프로그램이 전무한 기업에게는 앞서 논의한 기업 사회공헌(자원봉사/재능기부) 참여 등 환경조성 부분에 대한 지원을 통해 인식화 작업부터 시작하면서 전직지원을 위한 기본 교육 프로그램을 지원하는 접근전략으로 지원혜택이나 연회비 측면에서 라이트 형태의 기업회원 연계를 고려해볼 수 있다. 또한, 인식은 있지만 프로그램이 미흡한 기업에게는 퇴직자 사회공헌 일자리 연계를 위한 전체 프로그램(Full-Set)을 연계하는 등 기업 정회원으로서 가장 집중적으로 연계를 고려해야 한다. 마지막으로, 인식과 프로그램을 모두 갖춘 기업은 파트너 기업으로 사업확장과 협력을 도모하는 방식으로 접근할 필요성이 있다.

(2) 사회서비스 기금 조성 및 운영

다음으로 본 사업모델로서 고안된 통합 플랫폼의 두 번째 기능은 사회서비스 기금 조성 및 운영이다. 사회서비스 기금 운영은 기업 퇴직자들의 재취업처로서 사회서비스 분야의 지속적이고 적극적인 사업 참여를 이끌어내기 위해 고안된 장치이다. 사회서비스 분야는 기업 퇴직자의 사회공헌 일자리로서 가장 적합한 분야이지만, 비즈니스 속성 자체가 경제적 효용이 높은 분야는 아니므로 자체예산을 투입하여 기업 퇴직자를 위한 일자리 창출을 진행하기에는 무리가 있다. 실제 중장년 일자리 지원사업과 연계하여 중장년층을 고용하고 있거나 고용한 경험이 있는 사회서비스 기관/기업에서 중장년 채용에 있어 가장 만족도가 높은 부분은 채용에 따른 인건비 지원을 받을 수 있었던 부분이었다. 이러한 사실에서 알 수 있듯이 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 연계를 장기 지속사업으로 추진하기 위해서는 퇴직자를 고용하는 사회서비스 분야에 대한 재정적 지원이 필요하다.

① 사회서비스 기금 조성

사회서비스 분야에 대한 재정적 지원으로 다양한 방식을 고려해 볼 수 있다. 다양한 방식 중 가장 우선적으로 고려되었던 방식은 기업이 전직지원 프로그램의 연장선상에서 자사 퇴직자를 채용하는 사회서비스 기관에 직접적으로 일정 기간 동안의 인건비를 지원해주거나 인건비의 일부를 보전해 주는 방식이다. 이러한 방식은 지원방식 및 사회공유 메시지를 정교하게 설계함으로써 기업이 사회서비스 분야의 역량강화를 지원하면서 고령사회 이른 퇴직에 따른 사회문제 해결에 기여한

다는 사회적 의의를 부여할 수 있다. 그러나, 이러한 지원이 가능한 기업이 대부분 대기업이라는 측면을 고려하면 기업이 이미 사회 기득계층인 대기업 퇴직자의 퇴직 이후의 삶까지 지원한다는 부정적 시각과 비판에 직면할 수 있다. 더구나 이를 취약계층 지원에 투입되어야 할 기업 사회공헌 예산을 투입하여 지원하게 된다면 사회로부터 더욱 심각한 지탄을 받게 될 것이다.

이러한 기업의 상황과 사회서비스 분야 참여를 위한 재정지원 필요성을 고려하여 보건복지부 차원에서 사회서비스 기금을 조성하고, 기업들이 이 기금에 재원지원을 하며, 이를 통해 사회서비스 기관으로 재원이 투입되는 방식을 제안한다. 기금에 대한 기업 차원의 재원지원은 앞에서 설명한 기업 멤버십 회원과 연계하여 기업 회원 가입비용이 사회서비스 기금으로 조성되는 방식이다. 물론, 사업초기 기업 회원 유치가 어려울 것으로 예상되므로 사회서비스 기금에는 기업 멤버십 연계를 통한 기업재원 투입뿐만 아니라 일정 부분 국가재원 투입도 필요할 것이다. 또한, 사업 안정화 이후 사회적 금융과의 연계를 통한 임팩트 투자 및 사회적경제 분야 지원사업과 연계한 기금조성도 고려할 수 있다. 이에 대하여는 다음 기능인 전직지원서비스 지원 분야에서 자세히 설명하도록 하겠다.

〈그림7-10. 사회서비스 기금 조성〉



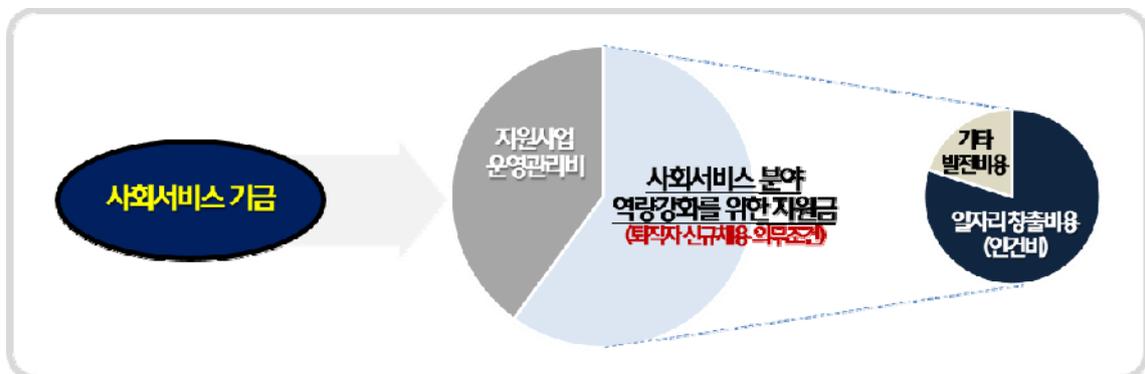
② 사회서비스 기금 운영

이렇게 조성된 사회서비스 기금은 사회서비스 분야에 투입되어 기업 퇴직자 신규채용 및 채용 유지비용(본 사업을 통한 채용 지속 시)으로 재투자되도록 한다. 물론, 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 연계 지원사업에서 전직지원서비스 운영에 따른 예산이 필요하므로 사회서비스 기금의 일부는 지원사업 운영과 관리를 위한 비용으로 사용되도록 한다. 지원사업 운영관리비를 제외한 재원은 사회서비스 분야

에 지원되도록 하며, 사회서비스 기관/기업에 기금 지원 시 지원 금액 중 일정 부분은 일자리 창출과 관련된 비용으로 사용하도록 하는 의무조건 설정이 필요하다.

사회서비스 기금은 사회서비스 분야의 역량강화를 목적으로 하는 재정지원이며, 이는 일정 부분 기업 퇴직자 일자리 연계를 위한 비용지원으로, 역량 있는 기업 퇴직자를 사회서비스 분야에 연계·지원함으로써 사회서비스 분야의 질적 향상과 발전을 도모한다는 차원이다. 다만, 중장년 일자리 지원사업과의 차별성을 확보하고 사회서비스 분야의 역량강화 지원이라는 목적에 보다 충실하게 접근하기 위해 사회서비스 기관/기업에 지원되는 금액 대부분은 기업 퇴직자 일자리 연계 인건비로 활용하도록 하되, 지원 금액 중 일부는 자체 프로그램 개발이나 물품 구입 등 기관/기업의 발전과 질적 향상을 위해 필요한 재원으로 활용될 수 있도록 한다. 다만, 주목적인 일자리 창출비용과 기타 발전비용 부분은 사회서비스 기관/기업에 배정된 기금의 규모, 일자리 창출 수, 최저임금 이상의 인건비 책정, 사업기간 및 채용기간 등을 고려하여 시뮬레이션을 통해 일괄적으로 설정하도록 한다.

〈그림7-11. 사회서비스 기금 운영 및 활용〉



③ 사회서비스 기금 조성 및 운영을 위한 제반사항

사회서비스 기금 운영은 다음의 제반사항 마련이 선행되어야 한다. 먼저, 사회서비스 기금 조성 및 운영에 대한 법적 근거가 마련되어야 한다. 국가 보조금이 일부 투입되고 기업의 재원이 투입되는 민관협력사업인 만큼 투명한 집행과 관리가 뒷받침되어야 하므로 법적·제도적 여건이 마련되어야 한다. 대부분의 보조금 지원 사업이 그렇듯이 보건복지부의 사회서비스 분야 지원사업으로서 지원사업 내 사회

서비스 기금 조성 및 운영에 대한 법률이 제정되어야 한다. 기금운영의 목적과 지원분야, 지원기금을 활용한 사업 계획 제출 및 기금 교부 조건, 사업평가와 지원기금의 환수 등의 법률적 근거가 마련되어야 하는 것이다.

다음으로, 기금 운영에 대한 법적 근거(실행령)에 기반한 사회서비스 기금 운영 지침이 마련되어야 한다. 운영지침에는 지원사업과 사회서비스 기금 운영의 목적, 추진일정, 추진 단계별 내용 및 관리지침 등이 포함되어야 하며, 특히 앞서 설명한 기금 지원의 의무조항(지원금액 중 퇴직자 일자리 창출 관련 비용사용 포션)에 대한 면밀한 설계를 바탕으로 세부지침이 제시되어야 한다. 인건비 책정 기준(임금 하한선 및 상한선), 지원기간, 고용형태 등도 명시되어야 한다. 또한, 기금으로 활용될 수 없는 부분에 대한 세부지침도 제시되어야 한다.

〈표7-8. 사회서비스 기금 조성 및 운영에 필요한 제반사항〉

필요사항	세부내용
(1) 법적 근거 마련	기금 조성 목적, 지원분야, 교부 조건, 사업평가 및 지원기금 환수 등 기금 운영 프로세스 상의 주요 내용 법적 근거 마련
(2) 운영지침 설계	추진일정, 단계별 추진내용 및 관리지침, 기금 지원 의무조항 및 지원불가 사항 등 기금 지원에 따른 세부지침 설계
(3) 운영관리 시스템 구축	온라인 운영관리 시스템 구축 기금 신청-집행관리-사업평가, 공지사항 등 기금 운영의 단계별 추진내용에 따른 온라인 관리 시스템 구축
	평가 및 환류 시스템 구축 체계적 운영관리 및 지원사업 성과관리를 위한 사업평가 시스템 (평가지표 개발 등) 및 환류 시스템 구축

마지막으로, 사회서비스 기금의 체계적 운영관리를 위한 시스템이 구축되어야 한다. 사회서비스 기금의 지원신청, 집행관리, 사업평가를 위한 온라인 관리 시스템과 더불어 지원기관/기업에 대한 체계적 평가 및 환류 시스템이 구축되어야 한다. 특히, 사업평가 시스템 구축은 지원사업의 성과관리와 연계될 수 있도록 하여, 기금재원의 일부를 담당하는 기업에 가시적인 사업성과를 보여줄 수 있어야 하며, 기금의 체계적인 관리현황을 보여줌으로써 사업에 대한 신뢰도로 향상시키며 지속

참여를 이끌어낼 수 있어야 한다. 앞서 제시한 법적 근거 마련과 지침 설계, 운영 관리를 위한 시스템 구축에 대하여는 추후 세부적인 연구가 더 필요할 것이다.

〈표7-9. 사회서비스 기금 운영개요 종합〉

구분	세부내용
목적	<ul style="list-style-type: none"> 역량 있는 기업 퇴직자 연계 지원을 통한 사회서비스 분야 역량강화 및 발전 도모 사회서비스 기관 연계지원을 통한 사회서비스 분야로의 기업 퇴직자 전직 활성화
지원 대상	<ul style="list-style-type: none"> 사회서비스 분야 기관/시설/사회적경제 기업 등 신규 인력채용 필요기관
지원 조건	<ul style="list-style-type: none"> 지원사업 플랫폼 내 기업 퇴직자 연계 고용 창출 지원금액 대부분 신규 고용 창출에 따른 인건비로 활용(약 70~80%)
운영 체계	<p>사회서비스 기관/기업 기금 지원 신청 → 운영 및 집행관리 → 사업평가 → 환류 (1년 단위 지원사업으로 추진, 매년 지원기관 선정)</p>
제반 사항	<ul style="list-style-type: none"> 법적 근거 마련 필요 기금 운영을 위한 세부 지침 마련 필요 기금의 체계적 운영관리를 위한 온라인 관리 시스템 및 사업평가/환류 시스템 구축 필요

(3) 전직지원서비스 운영

다음으로 본 지원사업의 핵심이자 통합 플랫폼의 메인 기능인 전직지원서비스 운영에 대하여 살펴보겠다. 전직지원서비스는 기업 퇴직(예정)자를 대상으로 사회 공헌 일자리 연계를 위한 교육부터 매칭, 사후관리까지 통합 서비스를 제공하는 것을 목표로 한다. 전직지원서비스에서 무엇보다 중요한 것은 수혜 대상자인 기업 퇴직자의 니즈와 필요에 부합하는 서비스 제공이며, 본 사업의 궁극적 목표인 기업 퇴직자의 사회서비스 분야 재취업에 실질적인 도움을 제공하는 것이다. 앞서

기업 퇴직자 사회공헌 일자리 연계 방향성 수립에서도 살펴보았듯이 기업 퇴직자가 다소 생소한 분야인 사회서비스 분야로 재취업 할 수 있도록 독려하기 위해서는 전직교육에서부터 일자리 발굴 및 매칭, 사후관리까지 통합적인 지원체계가 구축되어야 한다.

〈그림7-12. 전직지원서비스 운영체계〉



시범사업(20년도) 추진결과, 해당 사업에 참여한 대부분의 기업 퇴직자들이 전직 기본교육 외 사회서비스 분야 현장실습과 일자리 매칭이 통합적으로 진행된 부분에 대해 높은 만족도를 나타내었다. 최근 중장년층을 위한 다양한 일자리 지원 사업이 진행되고 있지만, 전직교육만 일부 진행되거나 일자리 매칭에 따른 인건비 지원만 지원되는 등 단절된 형태의 지원이 대부분인데 반해, 본 사업은 교육에서부터 일자리 매칭까지 통합적인 지원을 시도한다는 측면에서 의미 있다는 평가를 받았다. 이러한 사업 추진 방향성은 수혜자인 기업 퇴직자 니즈 반영 측면과 사업 목표 달성 및 사회성과 창출 측면에서도 바람직한 방향이라 할 수 있겠다. 다만, 양질의 서비스 제공, 프로그램 체계화 및 다양화, 사업 차별화 측면에서 전직지원 서비스의 단계별 내용을 체계화 해보도록 하겠다.

① 전직지원 교육

전직지원서비스 중 핵심이라 할 수 있는 전직교육에 대해 살펴보겠다. 시범사업에서 지원된 교육 프로그램을 살펴보면, 지원자의 핵심역량을 파악하고 커리어 플랜을 세우는 과정, 구직을 위한 서류준비 및 면접 준비요령, 사회서비스에 대한 이해 및 해당 분야 세부 일자리에 대한 교육을 진행하였다. 사회서비스 분야에 대한 이해와 관련 분야 실습 과정을 제외하고 시범사업에 진행한 교육은 타사업에서와 마찬가지로 전직 관련 기본교육이라 할 수 있다. 사회서비스 분야 채용에 실제적인 도움을 제공하는 교육으로 지원사업 차별화를 위해 아래 그림과 같이 전직 기

본교육에서 직무 특화과정과 사회 혁신가 양성과정으로 연계 진행되는 교육체계 구축을 제안한다.

〈그림7-13. 전직지원 교육체계〉



먼저, 전직 기본교육을 살펴보면, 교육 프로그램을 사업 대상자의 니즈를 반영하여 업그레이드 하여야 한다. 시범사업 참여자들을 대상으로 진행한 FGI(Focus Group Interview)결과와 실습 모니터링 결과를 살펴보면, 기업 전직 기본교육에서 커뮤니케이션 역량 및 스피치, 컴퓨터 활용능력에 대한 교육이 추가적으로 필요한 것으로 나타났다. 커뮤니케이션 역량은 기업 퇴직자들의 재취업을 위한 면접 준비를 위해서도 필요하며, 재취업처에서의 기존 직원들과의 바람직한 관계 형성을 위해서도 반드시 필요한 부분이다. 컴퓨터 활용능력은 OS 활용, 데이터 서치, 보고서 작성 등 재취업처에서의 원활한 실무 수행을 위해 반드시 필요한 부분으로, 대부분의 퇴직자들이 실무에서 벗어난 관리자로서 오랜 기간 재직 후 퇴직한다는 점을 고려하여 재교육이 반드시 필요하다 할 수 있겠다.

〈표7-10. 전직 기본교육 프로그램 개선(안)〉

회차	프로그램	비고
1	오리엔테이션 / 사회서비스 비전 및 발전방향	기존
2	사회서비스 일자리 이해	기존
3	사회서비스 현장방문(1)	기존/개선
4	자기역량 파악하기 : 핵심역량 & 알파역량	기존
5	커리어 플랜/목표 설정	기존
6	구직 클리닉_1) 이력서/자소서 작성	기존

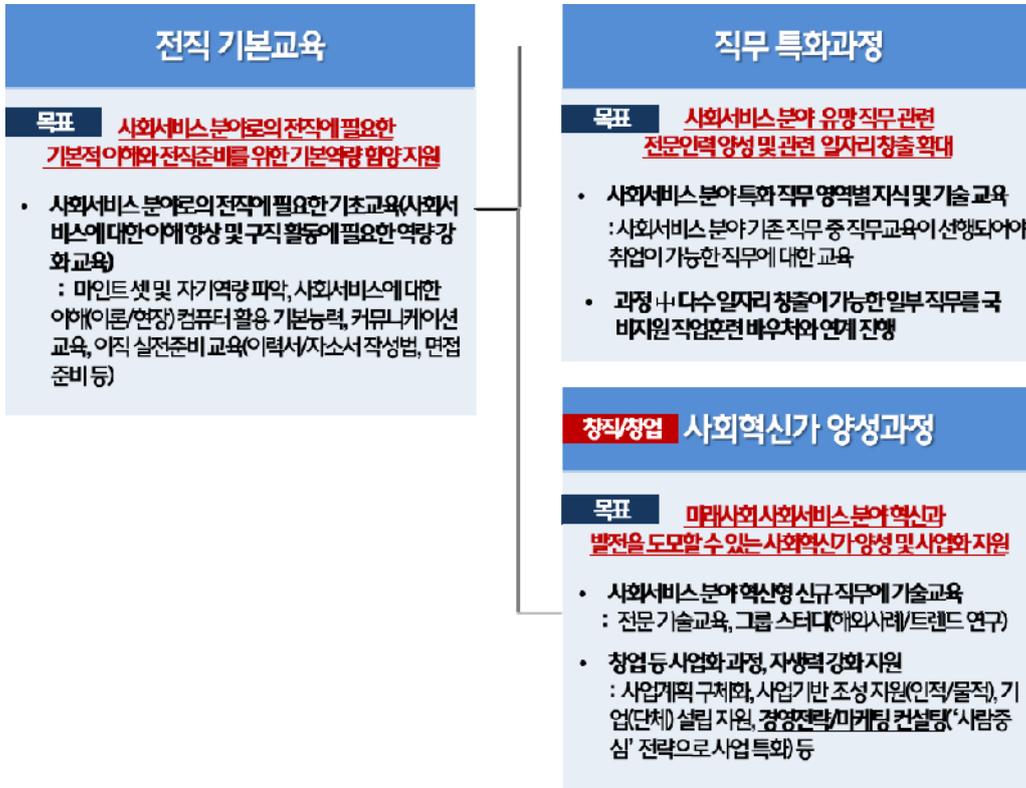
7	사회서비스 현장방문(2)	기존/개선
8	커뮤니케이션/스피치 역량	신규
9	컴퓨터 활용능력_OS 활용(1)	신규
10	컴퓨터 활용능력_OS 활용(2), 보고서 작성법	신규
11	구직 클리닉_2) 모의면접	기존
12	사회서비스 실무자(관리자) 특강 / 수료식	기존

또한, 기존 교육에서 진행되는 현장실습을 참여자 1인이 1개 기업을 정해 실습을 진행하는 형식에서 1인이 사회서비스 분야 별로 최소 4개 기업을 경험해보는 현장방문 형식으로 개선할 것을 제안한다. 이는 프로그램에 참여하는 기업 퇴직자들에게 보다 기본교육의 취지를 고려하여 다양한 사회서비스 분야를 경험해보게 함으로써 사회서비스 분야에 흥미를 가지고 향후 전직을 위한 다양한 직무를 고려해 볼 수 있도록 독려하기 위함이다.

상기와 같은 전직 기본교육은 기업 멤버십을 가입한 대기업 소속 퇴직 예정자에게는 기업 단위 별로 강사를 파견하여 프로그램을 제공함으로써 기업의 전직지원 의무화 제도 이행실적과 연계할 수 있다. 또한, 개인회원(중소기업 퇴직자 및 퇴직자 일반) 대상으로는 사업 운영기관에서의 집합교육(온/오프라인)을 통해 기본교육 프로그램을 제공한다. 기본적으로 기본교육은 강의와 실습을 혼용하여 교육 참여자들이 해당 교육이 목표로 하는 역량을 실제적으로 함양될 수 있도록 지원한다.

다음으로, 심화과정으로 ‘직무특화과정’과 ‘사회혁신가 양성과정’을 살펴보도록 하겠다. 먼저, 직무특화과정은 기본교육에서 발전하여 실제 사회서비스 분야 특정 직무에 대한 전문적이고 기술적인 교육을 지원하는 과정이다. 사회서비스 분야 행정업무 및 단순 업무를 제외하고는 해당 직무에 대한 전문적 교육이 필요하며, 전문적 직무의 경우 적합역량을 보유하여야만 해당 직무로의 재취업 매칭 가능성이 높아진다. 직무특화과정 또는 사회혁신가 양성과정 이수자들이 사회서비스 분야에 재취업되거나 해당 직무로 창업을 진행하게 될 때 실질적인 의미에서 역량 있는 기업 퇴직자들의 투입을 통해 사회서비스 분야의 질적 향상을 도모한다는 사업목적 달성이 이루어진다고 할 수 있겠다.

〈그림7-14. 전직지원교육 체계별 내용 및 주요 포인트〉



‘직무특화과정’은 앞서 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 연계 적합 직무에서 제시된 직무 중 사회서비스 기존 전달체계 내에서 일자리 창출이 일어날 수 있는 특정 직무들을 중심으로 직무별 교육과정을 제공한다. 앞서 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 연계 적합 직무 발굴 연구에서 제시한 적합 직무 중 직무특화과정과 연계할 수 있는 주요 직무는 치매전문 관리자, 주택하자보수 점검사, 반려동물 복지관리사, 식생활 지도사 등이다. 이러한 직무들은 기존 사회서비스 전달체계 내에 존재하거나 관련 자격증 등이 존재하는 직무들이다. 다만, 관련 직무를 수행하는 전달체계가 극히 일부분이거나 유사 직업이 존재하는 직무들로 창직을 통해 해당 직무의 확산이 필요한 직무들인 것이다. 직무특화과정은 이러한 직무 중 참여자 니즈와 유망성을 고려하여 개별 직무에 대한 전문 기술교육을 제공하는 과정이다.

직무특화과정은 국비지원교육훈련과정으로 국민내일배움카드 및 평생교육바우처 사업과의 연계를 통한 사업설계를 고려할 수 있다. 보건복지부 산하에 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 연계 지원사업을 수행하는 거점센터를 구축하고, 이를 중심으

로 사회서비스 분야 유망직무에 대한 직무특화과정을 국비지원 교육과정으로 설계하는 것이다. 물론, 교육 참여자들은 해당 교육을 무료로 지원받게 된다. 현재, 다양한 기관에서 다양한 분야의 국비지원교육을 진행하고 있으며, 사회서비스 분야에서는 사회복지 서비스인력 양성과정 등이 여성인력개발센터를 중심으로 진행되고 있다.

한편, ‘사회혁신가 양성과정’은 현재 우리나라 사회서비스 체계 내에는 존재하지 않지만 사회서비스 분야의 발전과 더불어 생겨나게 될 신규 직무를 중심으로 직무교육과 더불어 사회적기업 창업 등 사업화 과정을 지원하는 과정으로 창직/창업 지원과정이다. 고령사회 트렌드와 기술 지배 산업구조 등 사회변화를 고려할 때 미래사회 사회서비스 분야의 괄목할만한 성장이 예상되는 만큼 사회서비스 분야에 발전 로드맵을 제시하고 새로운 바람을 일으킬 수 있는 직무를 중심으로 사회혁신가를 양성한다는 취지이다. 이는 본 사업이 보건복지부가 주관하는 일자리 창출사업임을 고려할 때 타부처 및 기타 일자리 사업 대비 보건복지부 사업의 차별성을 부각시킬 수 있는 부분이다. 보건복지부 차원에서는 본 사업의 사회혁신가 양성과정에서 사회서비스 분야 신규 직무에 대한 사회혁신가를 양성하고 사업화 과정을 지원함으로써 해당 직무에 대한 국가 정책적 차원의 확대 필요성과 가능성을 검증해볼 수도 있을 것이다.

사회혁신가 양성과정은 전직 기본교육을 이수한 기업 퇴직자 중 사회서비스에 대한 이해와 기본 직무역량이 우수하고 사회혁신가적 마인드를 보유한 참여자를 선발하여 사회혁신형 직무에 대한 기술교육과 사업화 교육을 제공한다. 사회혁신형 직무는 지원사업 내에서 사회서비스 선진국가인 북유럽 사례연구 등 지속적인 연구를 통해 사회서비스 분야에 혁신을 도모할 수 있는 신규 직무들을 발굴하고, 이를 교육 프로그램으로 제공한다. 신규 직무들 중에서는 현재 우리사회에는 존재하지 않는 형태도 있을 수 있지만, 대부분은 사회 트렌드와 더불어 창출되고 있는 직무들이므로 예상이 가능하거나 유사 직무들이 존재하는 경우가 많을 것이다. 앞서 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 연계 적합 직무 발굴 연구에서 제시한 적합 직무 중 사회혁신가 양성과정과 연계할 수 있는 신규 직무는 지역사회 교육 코디네이터, 원격진료 코디네이터, 놀이터 매니저, 웰다잉 컨설턴트, 장애인 주거환경 케어 전문가 등이다. 사회서비스 분야 신규 직무들에 대하여는 지속적인 연구 및 발굴이 이루어져야 한다.

〈표7-11. 직무특화과정 및 사회혁신가 양성과정 추천직무〉

과정	직무특화과정	사회혁신가 양성과정
직무 개요	기존 사회서비스 전달체계 내에서 일자리 창출이 일어날 수 있는 직무	사회서비스 분야 혁신과 발전을 도모할 수 있는 신규 직무
우선 추천	<ul style="list-style-type: none"> • 차매전문 관리자 • 주택하자보수 점검자 • 식생활 지도사 • 반려동물 복지관리사 	<ul style="list-style-type: none"> • 원격진료 코디네이터 • 케어 매니저 • 놀이터 매니저 • 지역사회 교육 코디네이터 • 장애인 주거환경 케어 전문가
2순위 추천	<ul style="list-style-type: none"> • 치유농업사 • 상담전문가 • 조부모손자녀 • 유대관계 전문가 • 사회적기업 컨설턴트 • 움직이는 도서관 사서 	<ul style="list-style-type: none"> • 웰다잉 컨설턴트 • 공유경제 컨설턴트 • 지역자산 코디네이터 • 공동주택 커뮤니티 컨설턴트 • 가정예코 컨설턴트

사회혁신가 양성과정의 교육은 미래 유망 사회서비스 직무를 소개하고, 희망하는 직무별로 팀을 구성하여 교육과정 동안 함께 팀 활동을 함으로써 해당 직무가 내재화되고 직무 관련 사업 아이디어를 발굴 할 수 있도록 지원한다. 팀활동에서 해당 신규 직무에 대한 자료조사, 사업화를 브레인스토밍 및 아이디어 발굴 등을 진행할 수 있도록 한다. 사회혁신가 양성과정 내 교육에서 가장 핵심을 두어야 하는 부분이 바로 팀 활동(그룹 스터디)이다. 해당 직무가 신규 직무인 만큼 해외사례 연구, 관련 트렌드 연구 등 깊이 있는 스터디가 필요하며, 향후 사업화 과정을 고려한다면 창업에 관심 있고 주도할 수 있는 참여자를 발굴하고 참여자 간 소통을 강화할 수 있는 장치이기 때문이다. 또한, 신규 직무의 경우에도 전문적인 기술교육이 필요한 직무가 있을 것이다. 이러한 경우 외부기관과 연계하여 전문기술 관련 교육 프로그램을 제공한다. 사회혁신가 양성과정에서 다루는 사회서비스 분야 신규 직무 대부분은 예상 가능한 직무들로 세부적인 직무 설계를 통해 기존 교육 프로그램을 믹스하여 커리큘럼을 구성할 수 있을 것이다.

사회혁신가 양성과정의 또 다른 교육방향은 발굴된 직무의 사업화 과정 및 창업을 지원하는 것이다. 대부분이 해당 직무를 비즈니스 영역으로 하는 사회적기업의

창업과정을 지원하게 될 것이며, 사업 아이템에 따라 사회적 협동조합이나 일반 주식회사의 창업도 가능할 것이다. 사업화 과정의 교육 프로그램은 일반 창업지원 과정의 프로그램과 유사하게 사업계획 구체화, 기업(단체) 설립지원, 경영전략 및 마케팅 전략 수립 컨설팅 등으로 구성한다. 다만, 사람과의 관계 속에서 이루어지는 사회서비스 비즈니스의 특수성을 고려하여 경영전략 및 마케팅 전략 수립 시 사람이 중심이 되는 전략수립이 되도록 가이드라인을 제시하며, 이러한 측면이 본 지원사업 내에서 창업된 기업(기관)의 공통적 특징으로 사회에 메시지를 발신할 수 있도록 한다.

〈표7-12. 사회혁신가 양성과정 교육 및 지원〉

1 st Phase	창업 기본교육	<ul style="list-style-type: none"> • 사회서비스 분야 신규 직무에 대한 소개 • 직무별 팀 구성 및 팀별 스타디/활동 진행 • 직무 관련 전문기술 교육
2 nd Phase	창업 집중교육	<ul style="list-style-type: none"> • 팀 활동 기반 해당 직무 사업 아이디어 구체화 • 사업 타당성 분석 및 비즈니스 모델 구상
3 rd Phase	창업 심화교육	<ul style="list-style-type: none"> • 사업계획서 작성(실전) • 사업전략 수립 및 운영계획 구체화 • 수익창출 구조 설계 및 외부기관 연계전략 수립
4 th Phase	사업화 지원	<ul style="list-style-type: none"> • 기업/기관 설립(창업) 컨설팅 • 외부 지원기관 연계 • 네트워크 지원 • 창업자금 및 초기 운영자금 지원

사회혁신가 양성과정의 사업화 지원은 외부 유사사업과의 연계를 통한 진행을 고려할 수 있다. 사회혁신가 양성과정을 통해 사회서비스 분야의 혁신적 발전을 도모한다는 해당 과정 목표를 고려한다면 단순히 창업과정만을 지원해서는 안되며, 일정기간 동안 창업된 기업(기관)의 자생력 강화를 위한 지원을 제공해야 한다. 창업 단계에서부터 자생력 강화 단계까지 체계적으로 외부자원을 연계할 수 있다면 보다 효율적인 사업진행이 가능할 것이며, 집합적 성과(Collective Impact)를 창출하는 우수사례로 사회에 공유될 수 있을 것이다. 예를 들어, 사회서비스 분야 신규

직무에 대한 기술교육은 지원사업 내에서 진행하고, 창업 등 사업화과정에 대한 교육은 사회적기업진흥원과 연계하여 제공하는 등 교육운영 측면에서 협업할 수 있다. 또한, 사업화과정의 재원마련에 있어서도 사회적금융의 임팩트 투자를 받을 수 있도록 지원하거나, 사회적기업진흥원이 진행하는 ‘소셜브릿지 사업’(사회적경제 분야의 제안서를 평가하여 우수한 제안사업에 기업 CSR이 지원하는 사업으로 사회적경제와 기업 CSR을 잇는 사업, '20년 기준 SK가스/삼성카드/하나금융그룹 등 참여)과 연계하여 기업의 투자를 받을 수 있도록 지원하는 등 협업을 진행할 수 있을 것이다.

② 일자리 발굴·매칭 및 창업지원

본 과정은 전직교육 프로그램 이수자들이 사회서비스 기관/기업에 인턴십, 계약직(프로젝트 계약직), 정규직 등으로 채용될 수 있도록 사회서비스 분야 일자리를 발굴하고, 일자리에 적합한 기업 퇴직자들에 대한 매칭을 제공하는 과정이다. 물론, 일자리 매칭 외 사회혁신가 양성과정을 이수한 역량 있는 사회혁신가 그룹에 대한 창업 지원도 진행한다.

사회서비스 일자리 발굴 및 매칭은 지원사업의 통합 플랫폼과 사회서비스 기금의 성공 여부에 성패가 달렸다. 시범사업에서도 확인되었지만, 교육 이수자들이 교육의 일환으로 실습할 수 있는 현장이나 실제 취업 매칭이 이루어질 수 있는 사회서비스 기관/기업을 발굴에는 많은 어려움이 있다. 사회서비스 기관들의 내부 상황이 녹록치 않은 측면도 있고, 흩어져 있는 다양한 분야의 기관들을 개별 단위로 연계하고 네트워크를 구축하기에 어려운 측면도 있다. 일자리 매칭은 본 지원사업의 성과를 가시적으로 보여주는 지표와 연계될 수밖에 없으므로 전직지원교육과 함께 역량을 집중 투입해야 하는 서비스라고 할 수 있다.

기본적으로 사회서비스 일자리 매칭은 통합 플랫폼 내 다양한 사회서비스 기관/기업이 들어오게 하고, 매년 사업 공모를 통해 사회서비스 기금을 지원함으로써 기금을 통해 기업 퇴직자들을 위한 일자리 창출이 이루어질 수 있도록 하는 구조이다. 직무기본교육과 특화과정을 수료한 기업 퇴직자들이 관련 사회서비스 기관/기업에 특정 직무로 재취업하거나 인력 풀에 포함되어 전문 프리랜서로서 시간제나 프로젝트 계약직 형태로 일 할 수 있도록 하는 것이다. 이를 위해서는 먼저 매년 가용할 수 있는 사회서비스 기금의 규모에 따라 지원단체의 수가 결정되겠지만

만, 사업 세팅 단계에서 어느 정도 사회서비스 기금의 규모를 정하고 시작함으로써 사업의 체계성과 지속가능성을 확보하기를 추천한다. 앞서 사회서비스 기금 조성 및 운영 파트에서도 설명했듯이, 본 사업 내 사회서비스 기금을 지원받는 기관/기업은 의무적으로 대부분의 지원금액을 기관 내 기업 퇴직자 고용을 위해 사용하게 된다. 사회서비스 기관/기업 측면에서는 본 사업에서 사회서비스 분야 전직지원교육을 이수한 역량 있는 기업 퇴직자를 지원받게 됨으로써 기관의 역량강화와 인력문제를 해결할 수 있게 된다.

사회서비스 기금과 연계한 기업 퇴직자 일자리 창출은 질적으로는 우수하나 양적인 측면에서 한계가 있을 수 있다. 따라서 통합 온라인 플랫폼 내에서 지원사업 외에도 개별 단위로 사회서비스 분야 기업 퇴직자 일자리 매칭이 이루어질 수 있도록 해야 한다. 온라인 플랫폼 내에 교육 수료자와 사회서비스 기관이 구인구직 정보를 등록할 수 있도록 직무별 메뉴를 구성하고, 이들 상호간의 정보 확인 및 연계가 가능하도록 한다. 온라인 플랫폼을 통한 사회서비스 분야 기업 퇴직자 일자리 연계 활성화를 위해서는 대부분의 사회서비스 기관/기업과 기업 퇴직자 개인들이 본 통합 플랫폼 회원으로 가입할 수 있도록 사업홍보에 충분한 노력을 기울여야 한다. 보건복지부 차원에서는 다양한 사회서비스 기관/기업과의 연계가 가능할 것이므로 한국사회복지협의회 회원으로 가입되어 있는 기관/시설뿐만 아니라 다양한 형태의 사회서비스 기관/기업이 본 사업의 통합 플랫폼에 들어올 수 있도록 독려해야 할 것이다.

본 사업의 정체성을 고려하여 본 사업에서의 일자리 매칭은 양적인 측면보다는 질적인 측면에서 사업 대상자들의 높은 만족도를 형성할 수 있는 사회서비스 분야에서의 양질의 일자리 매칭을 목표로 해야 한다. 이를 위해서는 적어도 사회서비스 기금이 지원되는 일자리 매칭에 있어서는 기업 퇴직자의 특성과 니즈를 고려하여 너무 낮은 일자리로 미스매칭(Mismatching)이 되지 않도록 해야 한다. 낮은 일자리라 함은 단순 노동 위주 직무 일자리나 기업 퇴직자의 경제적·사회적 욕구에 미치지 못하는 일자리를 의미한다.

양질의 일자리 창출을 위한 장치로 ‘매칭 매니저’ 운영을 제안한다. 매칭 매니저는 온라인 플랫폼을 관리하면서 앞에서 논의한 일자리 미스매칭이 되지 않도록 교육을 수료한 기업 퇴직자와 사회서비스 기관/기업 간의 최적합 조합을 찾고, 해당 일자리에 매칭하는 역할을 담당한다. 전직지원교육 이수자에게 개별 상담을 통해 직무능력, 경력 등 개인 특성을 파악하고, 구인을 하고 있는 사회서비스 기관의 필

요직무, 기관 속성, 근로 형태 등을 파악하여 기업 퇴직자를 적합한 사회서비스 기관에 매칭한다. 실제로 사회적기업진흥원에서 진행하고 있는 중장년 일자리 지원 사업에서는 이러한 매칭 매니저 운영을 통해 상호간 사업 만족도를 높이고 사업성공의 하나의 요소로 손꼽히고 있다. 매칭 매니저를 50+재단의 ‘양코르 전직지원 전문강사’나 ‘50+ 컨설턴트’, 신나는조합의 ‘전문위원’ 등을 연계·활용함으로써 관련 기관 간 협력을 통한 집합적 성과도 창출할 수 있다.

③ 사후관리

사후관리는 크게 세 가지 측면에서 제공한다. 첫 번째는 ‘활동 모니터링’이다. 활동 모니터링은 일자리 매칭 이후 기업 퇴직자와 사회서비스 기관이 상호 만족할 수 있도록 상담 및 컨설팅을 제공하는 서비스로 매칭 매니저가 진행한다. 우선적으로 3개월 간 후속 활동에 대한 모니터링을 진행하는 것으로 설계하고, 추후 지속적인 사후관리가 더 필요한 케이스에 한해 +3개월을 연장하여 모니터링을 진행한다. 사회혁신가 양성과정의 경우, 사회혁신가 그룹의 창업활동 결과를 월별로 모니터링하고 보고를 진행한다. 사회혁신가의 창업활동에 대한 모니터링은 성과관리 측면에서 매우 중요하므로 활동 모니터링을 창업 후 최소 3년 동안 진행한다.

두 번째는 ‘커뮤니티 활동 지원’이다. 이는 전직지원교육 이수자를 기수별로 관리하고, 기수별 네트워킹이 지속 진행될 수 있도록 지원하는 서비스이다. 기수별 네트워킹 지원을 위해서는 SNS 등 온라인 커뮤니티 구축이 수반되어야 하며, 사회서비스 일자리 정보 및 관련 트렌드를 공유함으로써 커뮤니티 유입 확대와 참여 활성화가 이루어질 수 있도록 해야 한다.

세 번째는 ‘안정화 자금 지원’으로, 이는 사회혁신가 양성과정의 사후지원에 해당된다. 사회혁신가 양성과정 이수 후 창업까지 진행한 경우, 창업 이후 3년간 해당 사회서비스 직무의 사회 도입을 지원하기 위해 창업자금 및 안정화 자금을 지원한다. 이는 앞서 사회서비스 기금 파트에서 논의한대로 사업 자체 기금으로 지원하거나 사회적금융의 임팩트 투자를 연계할 수도 있고, 타사업과 연계하여 공적 자금이나 기업 CSR 지원을 받을 수 있도록 지원하는 것이다. 재원에 따라 지원기간이나 체계가 상이할 수 있지만, 본 사업 내에서는 연간 5천만 원 한도 내에서 연차별로 지원되는 운영자금 비율을 달리하는 형식으로 지원한다(예: 1년차 80%, 2년차 50%, 3년차 30%).

〈표7-13. 사후관리 지원 종합〉

<p>(1) 활동 모니터링</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 매칭 매니저 진행 • 사회서비스 취업자/해당 사회서비스 기관 상호 간의 애로사항 파악, 문제해결 지원 • 상호간 만족도 제고를 위한 지원
<p>(2) 커뮤니티 활동 지원</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 교육 이수자 기수별 관리 • 기수별 커뮤니티 구축 및 관리 • 사회서비스 분야 채용 정보 등 공유
<p>(3) 안정화 자금 지원</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 사회혁신가 양성과정 후 창업자 지원 • 최대 3년간의 운영 안정화 자금 지원 • 사회서비스 기금 활용, 또는 임팩트 투자/외부 지원사업 연계 지원

(4) 평가 및 연구

평가 및 연구는 본 사업의 지속적 발전을 위해 필요한 부분으로 다음의 네 가지 측면에서 필요하다. 첫 번째는, 사회서비스 기금 지원단체에 대한 평가이다. 이는 매년 사회서비스 기금을 지원받는 단체에 대한 연말 성과평가로, 지원단체가 해당 기금을 지원목적에 적합하게 사용하였는가와 기금으로 인건비가 지원된 기업 퇴직자에 대한 인력관리를 체계적으로 진행함으로써 본 사업의 성과창출에 기여하였는가를 평가하는 것이다. 사회서비스 기금 중 일부 재원이 사회서비스 분야 역량강화 지원을 목적으로 하는 기업 멤버십 가입비용과 연계되는 만큼 기금을 수혜 받는 사회서비스 기관/기업들에 대한 체계적인 성과관리를 바탕으로 사업에 대한 기업의 신뢰도 확보가 필요하다. 이와 같은 필요성에 따라 지원단체를 평가할 수 있는 평가체계를 개발하고, 매년 성과평가 진행 후 그 결과를 차년도 지원단체 선정에 반영하는 환류체계를 구축해야 한다.

두 번째는, 신규 사회서비스 직무에 대한 연구이다. 사회서비스 분야의 질적인 발전을 위해서는 본 지원사업 내 전직교육 중에서도 사회혁신가 양성과정이 활발

하게 운영되어야 하는데, 이를 위해서는 사회서비스 분야에서의 지속적인 신규 직무 발굴이 필요하다. 해외 사회서비스 분야 리서치를 통해 지원사업 내 사회혁신가 양성과정으로 연계할 수 있는 직무를 발굴하고, 해당 직무 교육과정 개발뿐만 아니라 최적합 사업 모델 연구, 사회 확산을 위한 정책개발 등의 연구를 진행하는 것이다. 사회서비스 분야 혁신과 발전을 도모하기 위한 과정 설계 목표를 고려하여 지원사업 내 지속적인 연구기능을 담당하는 체계가 구축되어야 할 것이다.

세 번째는, 사회서비스 분야에 대한 사회 인식개선을 위한 연구 및 활동이다. 보다 많은 역량 있는 기업 퇴직자들이 사회서비스 분야로의 전직을 도전할 수 있도록 독려하기 위해서는 편협한 시선으로 고정되어 있는 사회서비스에 대한 기존 사회인식에 변화가 필요하다. 사회서비스 분야에 대한 사회인식 개선을 위해서는 대국민을 대상으로 하는 효과적인 캠페인 활동 및 타깃 대상 홍보활동이 필요할 것이다. 또한, 힘든 일자리, 낮은 일자리, 근무환경이 좋지 못한 일자리라는 편견에서 벗어나 제2의 커리어로 도전해보고 싶은 일자리로서 인식할 수 있도록 사회서비스 분야 일자리 환경 개선을 위한 연구도 필요할 것이다. 이를 종합적으로 지원함으로써 기업 퇴직자의 사회공헌 일자리 연계 활성화를 위한 기반을 마련한다.

네 번째는, 본 사업에 대한 종합평가 및 성과관리이다. 체계적 평가지표에 따라 매년 사업평가를 진행하고, 전직지원서비스의 성과와 개선사항을 도출함으로써 사업발전을 도모해야 한다. 사업평가는 사업 개선을 위한 기초자료로 평가를 통해 참여 기업, 사회서비스 기관, 교육 참여자에게 긍정적 피드백을 제공할 수 있다. 사업 종합평가는 평가의 정확성과 신뢰도 제고를 위해 외부 전문기관에 의뢰하여 평가지표 개발부터 사업평가까지 진행하고, 내부적으로는 KPI(핵심 성과지표) 중심의 성과관리를 진행할 것을 제안한다. 성과관리를 위한 KPI는 본 사업의 목적과 연계하여 사업의 목적달성을 측정할 수 있는 지표여야 하며, 본 사업의 목적이 기업 퇴직자를 양질의 사회서비스 일자리에 연계한다는 측면을 고려할 때 양적/질적 측면을 모두 고려한 지표여야 할 것이다. 세부적인 지표에 관하여는 다음 장의 성과관리 측면에서 자세히 기술하도록 하겠다.

〈표7-14. 평가 및 연구 지원 종합〉

(1) 사회서비스 기금 지원단체 평가	<ul style="list-style-type: none"> • 지원단체 기금 집행 적합성 및 성과 측면 평가 • 차년도 사업에 환류
(2) 신규 사회서비스 직무 연구	<ul style="list-style-type: none"> • 사회혁신가 양성과정 운영을 위한 사회서비스 분야 신규 직무 연구 및 발굴 • 직무 관련 교육과정 개발 및 최적화 비즈니스 모델 연구
(3) 사회서비스 분야 사회인식 개선을 위한 활동 및 연구	<ul style="list-style-type: none"> • 인식개선을 위한 대국민 캠페인 및 타깃 대상 홍보활동 진행 • 사회서비스 분야 일자리 환경 개선을 위한 정책제안 및 연구 진행
(4) 사업평가 및 성과관리	<ul style="list-style-type: none"> • 사업 종합평가(외부 연구기관 연계) • 사업 목적에 기반한 KPI 중심의 성과관리(양적/질적)

3. 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 연계 지원사업 실행전략

본 장에서는 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 연계 지원을 위해 설계된 사업모델에 따라 본 사업을 수행하기 위해서 실제로 필요한 과업들을 정리해 보고 각 과업에 따른 실행전략을 제시해 보고자 한다. 먼저, 사업수행을 위한 실행체계를 구축하고 주체별 역할을 명확하게 하는 작업이 필요할 것이다. 또한, 앞서 구축된 사업모델에서 통합 플랫폼 구축을 중심으로 다양한 기능을 제안함에 따라 법적/제도적 기반 마련 등 사업추진을 위한 제반사항들을 선제적으로 마련해야 할 것이다. 다음으로, 사업의 체계적 수행을 통해 달성해야 할 목표를 제시하고, 목표 달성률을 관리함으로써 사업의 지속적 발전을 도모할 수 있도록 체계적인 성과관리 방안도 마련되어야 할 것이다. 마지막으로, 이 모든 과업들을 체계적으로 수행할 단계별 실행 로드맵을 제시해 보고자 한다.

1) 수행체계 구축 및 주체별 R&R

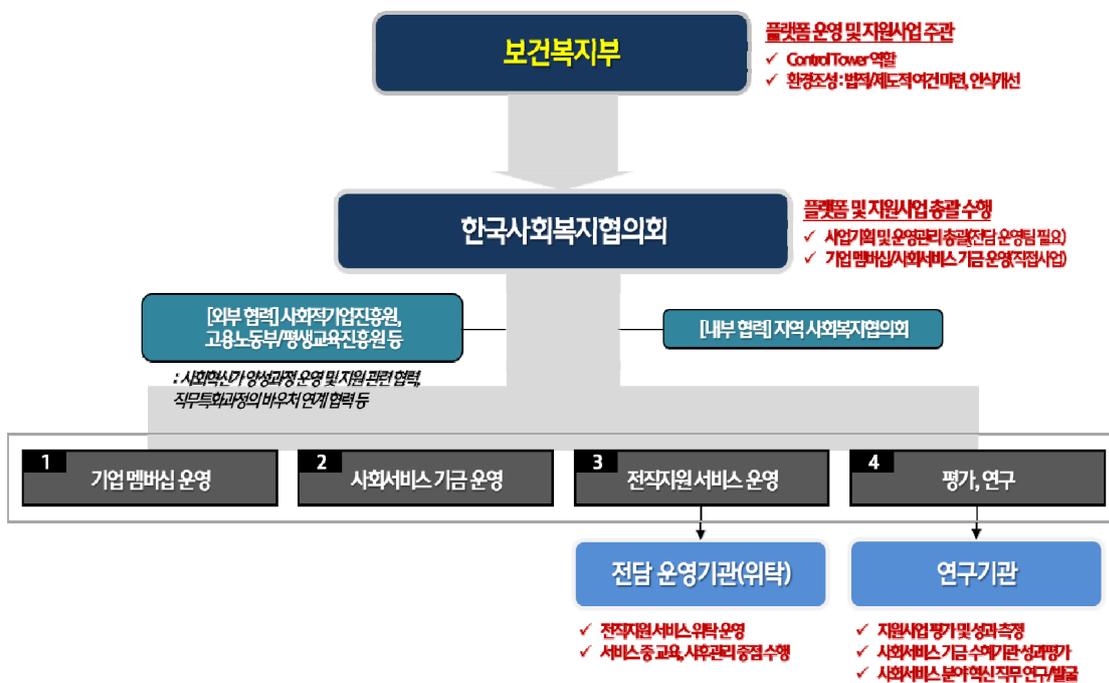
앞서 제시된 기업 퇴직자 사회공헌 일자리 연계 지원모델에서 온·오프라인 통합 플랫폼 내의 프로그램을 체계적으로 운영하기 위해서는 보건복지부와 한국사회복지협의회가 주관/주최가 되는 수행체계 외에도 실행 단위에 있어서 다양한 기관과의 협력이 필요하다. 따라서, 사업 수행체계와 협력체계를 <그림7-15>와 같이 구축하고, 각 주체별 역할에 대해 구체화해 보겠다.

먼저, 사업 수행체계는 보건복지부가 전체 지원사업 및 통합 플랫폼 운영의 주관이자 Control Tower 역할을 수행하고, 한국사회복지협의회가 본 사업을 총괄 수행 및 운영·관리하는 형태의 사업 수행체계를 구축하여야 한다. 보건복지부는 사업에 대한 공신력을 부여할 수 있는 주체이므로 사업 세팅 단계에 있어 사회인식 개선을 위한 홍보활동 및 사업 홍보를 위한 활동의 주체로서 역할을 수행해야 한다. 또한, 사회서비스 기금 운영 등 정부 차원의 법적/지도적 여건 마련이 필요한 부분에 있어 그 역할을 담당해 주어야 한다.

또한, 한국사회복지협의회는 전체 사업의 총괄 수행주체로서 사업운영을 총괄 관리해야 한다. 이를 위해 협의회 내 오프라인 센터 구축이 필요하며, 센터를 거점으로 온라인 통합 플랫폼이 운영되는 체계를 구축하여야 한다. 물리적 센터 구축

뿐만 아니라 인력 구성을 통해 실제 사업진행을 위한 팀이 운영되어야 하며, 이를 통해 전체 사업기획과 운영관리가 진행되어야 한다. 협의회가 실무적인 측면에서 가장 역량을 집중해야 하는 부분은 기업 멤버십 회원 유치와 사회서비스 기금 운영이다. 상기 부분은 협의회가 사회서비스 분야 및 기업 사회공헌과 풍부한 네트워크 구축하고 있으므로 외부 실행기관에 위탁을 주는 형태보다 직접사업으로 추진하는 것이 보다 효과적이다. 사회서비스 기금의 경우도 운영에 있어서 투명성과 신뢰성이 무엇보다 중요하므로 협의회가 직접 운영을 담당해야 한다.

〈그림7-15. 사업 수행체계 및 협력체계〉



전직지원서비스 운영과 평가/연구에 있어서는 외부 실행기관 위탁 및 협력기관 연계를 추진할 수 있다. (주)상상우리를 포함해 다양한 전직지원 운영기관이 있으며, 이들을 통한 실행이 노하우 축적 등의 측면에서 보다 효율적이다. 특히, 전직지원서비스 중 교육지원, 사후관리 지원은 위탁업체에서 충분히 효율적으로 진행 가능하다. 평가/연구의 경우에도 사회복지협의회 내부적으로 진행할 수도 있지만, 전체사업 평가, 사회서비스 지원단체 성과평가 등은 외부 전문 연구기관과의 연계를 통해 평가의 신뢰성을 제고할 수 있다.

한편, 전직지원프로그램 운영에 있어 유관기관과의 협력이 필요한 프로그램이 있는데, 직무특화과정과 사회혁신가과정이 그러하다. 직무특화과정의 경우 바우처 연계 국비지원과정으로 설계함에 따라 고용부, 평생교육진흥원 등과의 협력이 필요할 것이다. 또한, 해당 직무 세부 기술교육을 위한 전문 교육업체와의 연계도 필요하다. 또한, 창업과정인 사회혁신가 양성과정 운영에 있어서도 사회적기업진흥원 등과의 연계를 통해 창업교육, 창업재원 지원 등을 보다 효율적으로 추진할 수 있으므로 협력체계 구축이 필요하다. 다른 한 편으로, 본 사업이 지역적 한계를 벗어나 전국적인 사업으로 발전하기 위해서는 지역 사회복지협의회와의 협력도 필요하다. 지역 사회복지협의회와는 지역사회 내 본 사업에 대한 홍보 진행과 지역 소재 기업 및 사회서비스 기관 발굴에 있어 협력을 진행해야 한다.

〈표7-15. 수행주체 별 R&R〉

수행주체	R&R(역할 및 책임)
보건복지부	<ul style="list-style-type: none"> • 지원사업 주관, 통합 플랫폼 운영 주관 • Control Tower 역할 수행 • 사업 수행을 위한 법적/제도적 여건 마련 • 사회인식 개선 활동 주관
한국사회복지협의회	<ul style="list-style-type: none"> • 지원사업(통합 플랫폼) 총괄 수행 • 온/오프라인 거점(온라인 플랫폼/센터) • 사업기획 및 운영관리 총괄 • 기업 멤버십/사회서비스 기금 운영(직접사업)
운영기관(위탁)	<ul style="list-style-type: none"> • 전직지원서비스 운영 및 사후관리 위탁 수행
연구기관(협력)	<ul style="list-style-type: none"> • 지원사업 평가 및 성과 측정 • 사회서비스 기금 수혜기관 성과평가 • 사회서비스 분야 신규 직무 발굴
지역사회복지협의회(협력)	<ul style="list-style-type: none"> • 사업홍보 협력 • 지역 내 기업/사회서비스 기관 발굴, 연계
외부 유관기관(협력)	<ul style="list-style-type: none"> • 고용부/평생교육진흥원 등 : 바우처 연계 협력 • 사회적기업진흥원 등 : 사회혁신가 과정 운영 및 지원 협력

2) 제도적 기반 마련 및 환경조성

다음으로 본 지원사업 모델을 체계적으로 실현하기 위해 선행되어야 하는 제도적 기반마련 및 환경조성에 대해 살펴보겠다. 본 사업은 보건복지부와 한국사회복지협의회가 거점의 역할을 담당하고 사업 실행을 위한 전문기관과 기업이 사업체계 내 주요 플레이어로 자리하는 민관협력 사업임에 따라 정부 차원의 정책적 기반 마련에서부터 기업 차원의 제도 마련, 사회 환경 조성까지 뒷받침되어야 한다. 사업모델 완성 단계까지 상기 제도적 기반 마련 및 환경조성이 마무리되어야 사업모델 내 다양한 장치들이 제 역할을 하면서 체계적으로 운영될 수 있다.

(1) 정부 차원 기반조성

먼저, 정부 정책 차원의 기반조성이 필요하다. 통합 플랫폼 사업모델에서 사회서비스 분야의 참여를 이끌어내기 위해 고안한 장치인 사회서비스 기금은 본 사업에 있어서 핵심 장치라고 할 수 있다. 사회서비스 기금은 사회서비스 분야에 일자리 창출에 따른 재정지원을 함으로써 지속적 참여를 이끌어 낼 수 있는 장치이며, 기업 스폰서십 연계에 있어 사회서비스 분야의 역량강화 지원이라는 대의적 명분과 체계적 지원창구로서의 역할을 하기 때문이다. 사회서비스 기금의 구성에 있어 기업 멤버십 유치를 통한 회원 가입비만으로 기금의 규모나 지속성 측면에서 한계가 있으므로 정부 재원이 투입되어야 하며, 이를 위해서는 법적 근거가 마련되어야 한다. 따라서, 보건복지부 차원의 기금 구성에 대한 법적 근거와 기금 운영의 세부 지침이 포함된 운영규정 등이 마련되어야 한다.

한편, 본 사업의 통합 플랫폼에 기업이 참여하기 위해서는 참여에 대한 동기부여가 필요하며, 기업 내부적으로 퇴직 예정자를 위한 전직지원이 꼭 필요하다는 인식이 공유되어야 한다. '20년 5월부터 시행된 1천 명 이상 대기업 비자발적 퇴직자 전직지원의무화 제도가 기업 참여를 독려하기 위한 주요 장치가 될 수 있다. 다만, 현재의 전직지원의무화 제도는 지원실적에 대한 보고서 작성만을 의무화 하고, 실적 미흡에 대한 기준이나 미흡 시 제재조치 등 세부 시행규칙이 없어 기업 차원의 인식을 제고하고 대처행동을 독려하기에는 한계가 있다. 향후 본 제도는 대기업에서부터 중소기업까지 확산될 것으로 예상된다. 따라서, 실효성 있는 제도의 운영을 위해서는 세부 시행규칙에 대한 보완이 필요하며, 기업문화로 정착될 수 있도록 정부 차원의 지원이 필요하다.

〈표7-16. 정부 정책 차원의 기반 조성〉

(1) 정부 차원의 법적/제도적 기반 마련	
사회서비스 기금 조성 및 운영을 위한 법적 기반 마련	<ul style="list-style-type: none"> • 사회서비스 기금 조성에 있어 기업 회원 유치만으로는 규모나 지속성 측면의 한계 존재 • 보건복지부 차원의 국가 보조금 투입을 통한 기금 조성 필요 : 기금 조성 및 운영을 위한 법적 근거 마련 필요
대기업 전직지원 의무화 관련 정책 보완	<ul style="list-style-type: none"> • '20년 5월부터 1천 명 이상 대기업에 한해 비자발적 퇴사자에 대한 전직지원서비스 의무화가 시행되고 있으나, 제재사항 등이 마련되지 않아 실효성 미흡 • 위반 시 제재사항, 세부 시행지침 마련 등 제도 보완으로 기업 참여 독려 필요

(2) 기업 차원 기반조성

다음으로, 기업 차원의 제도적 기반 조성이 필요하다. 대부분의 기업 퇴직자들은 사회서비스 분야에 대한 이해가 부족하며, 무엇보다 경험의 부족으로 정서적 이질감, 거리감이 있는 상황이다. 이러한 상황에서 퇴직 후 바로 사회서비스 분야로의 전직을 추진하는 것은 생소하고 쉽지 않을 것이다. 따라서, 기업 퇴직자들이 퇴직 전부터 사회서비스 분야를 경험하고 이해를 향상시킬 수 있는 기회가 필요하다. 대부분의 대기업, 중견기업들이 기업 CSR의 일환으로 사회공헌을 추진하고 있고, 임직원 자원봉사가 기업 사회공헌의 기본이 되고 있다. 따라서, 기업은 임직원 자원봉사나 재능기부 프로그램 확대와 강조를 통해 보다 대다수의 임직원들이 퇴직 전 사회서비스 분야에 대해 경험해 볼 수 있는 다양한 기회를 제공함으로써 사회서비스 분야에 대한 정서적 이질감을 극복하고 바른 이해를 가질 수 있도록 해야 한다. 현재 대부분의 기업에서 진행하는 자원봉사/재능기부 프로그램처럼 일회성이 아닌 일정한 목표와 체계, 이해를 가지고 진행되는 프로그램이 되도록 해당 프로그램에 대한 체계화가 필요하다 할 수 있겠다.

한편, 퇴직(예정)자들의 전직 활성화를 위해서는 퇴직 전부터 전직 분야를 탐색하고 경험해 볼 수 있는 시간적 여유와 지원이 필요하다. 다수 기업에서 퇴직 예정자들은 퇴직 전 6개월~1년은 실무에서 배제되는 상황이고, 임금피크제를 도입하고 있는 공기업의 경우 유휴인력에 대한 문제가 심각한 상황이다. 어차피 실무에 투입되지 못하는 유휴인력이라면 기업 차원의 대승적 결단을 통해 이들에게 전직 활동을 할 수 있는 여유를 주는 것이 바람직하다 할 수 있겠다. 예를 들어, 삼성생명 등의 기업에서 추진하고자 하는 ‘Half and Half’와 같은 제도가 그러한 지원이다. Half and Half 제도는 퇴직 예정자들이 퇴직 시까지 절반은 회사에서, 절반은 전직하고자 하는 외부기관에서 인턴십으로 일할 수 있는 기회를 제공하는 제도이다. 물론, 해당 기간의 설정, 해당 기간 동안의 임금, 해당 기간에 대한 관리 등 제도 운영을 위한 세부사항들을 노사 간 협의를 통해 결정해 나가야 할 것이다.

〈표7-17. 기업 차원의 기반 조성〉

(2) 기업 차원의 제도 마련을 통한 기반 조성	
재직 시 자원봉사 등 사회서비스 경험기회 제공	<ul style="list-style-type: none"> • 기업 퇴직자들의 사회서비스 분야 전직 활성화를 위해서는 재직 시부터 사회서비스 분야에 대한 접촉 기회를 통해 이질감 해소 및 이해증진 필요 • 자원봉사, 재능기부 형태의 경험 제공 및 이를 통한 사회서비스 분야 교육 필요
퇴직 전 전직활동 지원을 위한 제도적 장치 마련	<ul style="list-style-type: none"> • 전직지원의무화 제도 시행 초기로 대부분의 대기업이 프로그램이 없거나 교육비 제공으로 해결 • 퇴직 전 전직준비를 위한 상황적 여건 마련 필요 • Half&Half 등 실효성 있는 제도적 지원 필요

(3) 유관기관 연계를 통한 기반조성

한편, 유관기관과의 연계와 협력을 통한 기반조성도 필요하다. 본 지원사업의 완성된 모델은 다양한 프로그램과 시스템이 포함되어 있어 하나의 수행체계만으로 운영하기 어려운 측면이 있다. 또한, 현재 우리사회 내 다양한 전직지원 프로그램과 기관들이 존재하기 때문에 사회자원의 효율적 활용 측면에서 유관기관 협력이 필요하고 가능한 부분에 있어 협력체계 구축을 통해 사업을 추진해 나가야 한다.

먼저, 본 지원사업 내에 전직지원교육 중 직무특화과정은 특정 직무에 대한 기술교육으로 교육 프로그램을 사업 내에서 새로 개발하는 것보다 관련 기관과의 연계를 통해 교육을 진행하는 것이 훨씬 효율적이다. 또한, 직무특화과정으로 개설될 대부분의 과정은 국민평생학습과 연계할 수 있는 과정들로 내일배움카드 등 국비지원 교육과정으로 설계 가능하다. 직무특화과정의 확대와 해당 직무의 확산 측면에서 국비지원교육과정과의 연계를 고려해 볼 필요가 있다. 바우처 과정 설계를 위해 고용노동부, 평생교육진흥원 등과의 사전논의와 협력이 필요하다.

또한, 전직지원교육 중 사회혁신가 양성과정의 효과적 운영과 사회성과 창출을 위해서도 외부 유관기관과의 협력이 필요하다. 사회혁신가 양성과정에서는 사회서비스 분야 신규 직무에서 사회혁신형 인재를 양성하고, 해당 직무의 사업화 과정을 지원한다. 사회혁신가 양성과정은 창업지원 과정과 일맥상통하며, 해당 과정에서 사업화되는 기업은 대부분 사회적기업일 것이다. 따라서, 우선적으로 교육과정 운영과 사업화 지원 측면에서 사회적기업진흥원 등과의 협력을 통해 효과적인 지원이 될 수 있도록 하여야 한다.

유관기관과의 협력을 통해 사회혁신형 직무의 사업화 과정에서 다양한 재원을 지원받을 수 있는 길도 열릴 수 있다. 예를 들어, 사회적기업진흥원에서는 사회적기업의 제안서를 평가하여 기업 CSR과 연계하는 ‘소셜브릿지(Social Bridge)’ 사업을 추진하고 있다. 본 사업에서 사회서비스 분야에 혁신을 가져올 수 있는 직무가 발굴되고, 해당 직무가 사업성 있는 비즈니스로 발전되며, 이를 운영할 수 있는 역량 있는 사회혁신가가 양성된다면 소셜브릿지 사업과의 연계를 통해 집합적 성과(Collective Impact)와 사회적 가치를 창출하는 성공적인 사례를 만들어 갈 수 있을 것이다.

〈표7-18. 유관기관 연계를 통한 기반 마련〉

(3) 유관기관과의 연계를 통한 효율적 사업수행 기반 마련	
직무특화과정 바우처 과정으로 개설 협력 (내일배움카드)	<ul style="list-style-type: none"> • 취업과 연계된 실효성 있는 전직교육을 위해 특정 기술을 요하는 직무에 대한 특화과정 필요 • 관련 기술 교육 기관과 연계 진행 고려 • 기존 바우처 과정과 연계(내일배움카드), 사회서비스 특화 국비교육과정으로 신설 고려
사회혁신가 양성과정 사업화 협력 (사회적기업진흥원 등)	<ul style="list-style-type: none"> • 사회서비스 분야 신규 직무에서 사회혁신형 인재를 양성하고, 이를 사업화 하는 과정에서 유관기관 협력 진행 • 사회적기업진흥원과 협력 하에 기존 지원체계 내에서 특화할 수 있는 부분 고려

(4) 사회환경 조성을 통한 기반조성

마지막으로, 본 사업의 안착화와 지속적 발전을 위해서는 사회인식 개선과 사회서비스 분야 일자리 환경개선이 기본적으로 뒷받침되어야 한다. 먼저, 사회인식 개선 측면을 살펴보면, 우리사회는 아직도 사회서비스 분야에 대해 돌봄과 요양으로만 한정하여 인식하는 경향이 강하며, 이에 따라 사회서비스 일자리는 어렵고 힘든 3D 일자리도 인식되고 있다. 이에 대한 인식이 개선되지 않는다면 기업 퇴직자의 사회서비스 분야로의 전직 활성화가 사업계획만으로 끝날 수도 있다. 사회인식 전환을 위해서는 사회서비스 분야에 다양한 세부 영역이 있고, 미래사회 우리의 필요를 채우는 가장 유망한 산업이 될 것이며, 기본적인 복지와 처우가 보장되는 좋은 환경의 일자리를 창출하고 있다는 홍보활동과 함께 대국민 인식개선 캠페인이 필요할 것이다. 특히, 주 이해관계자 될 기업을 대상으로 적극적이고 지속적인 정책공유와 홍보활동이 이루어져야 한다.

이러한 홍보활동과 동시에 실제 사회서비스 분야 일자리의 환경개선이 이루어질 수 있는 정책제안과 연구도 진행되어야 한다. 아직 우리나라 사회서비스 분야에서는 일부 기관을 제외하고 대부분의 기관에서 직원 이직률이 높은 상황이고, 이직의 가장 큰 원인으로 열악한 처우와 복지가 손꼽히고 있어 일자리 환경개선이 필요한 상황임에는 틀림이 없다. 본 사업의 운영주체가 보건복지부와 한국사회복지협의회인 만큼 해당 부분에 대한 연구는 지속적으로 진행하고 있으리라 생각된다. 다만, 본 사업의 지속발전을 위해서도 이러한 연구적 뒷받침이 반드시 필요하다는 것을 강조하고자 한다.

〈표7-19. 사회적 환경조성〉

(4) 사회적 환경조성을 통한 기반 마련	
사회서비스 분야에 대한 사회인식 환기 (Awareness Building)	<ul style="list-style-type: none"> • 기업 퇴직자의 사회서비스 분야 전직 활성화를 위해 사회서비스 분야에 대한 사회 일반의 인식 전환 필요 • 미래 사회서비스의 중요성, 다양한 사회서비스 분야 등 홍보/대국민 인식전환 캠페인 진행
사회서비스 분야 일자리 환경개선 (연구, 정책제안)	<ul style="list-style-type: none"> • 역량 있는 기업 퇴직자들의 사회서비스 분야로의 전직 유입 활성화를 위해 해당 분야 일자리 환경개선 필요 • 사회서비스 분야 일자리의 처우/복지 개선을 위한 연구 및 정책제안 진행

3) 성과관리방안

기업 퇴직자 사회공헌 일자리 연계 지원사업의 체계적 운영을 위해서는 사업목적과 목표에 충실한 사업이 진행되었는지 자체적으로 평가할 수 있는 성과관리체계가 필요하며, 사업기획-운영-성과 등 사업 전반에 대한 3~5년 단위 외부 전문기관의 평가도 필요하다. 본 장에서는 외부 전문기관의 중장기 성과평가는 제외하고, 내부 성과관리를 위한 체계를 제안해보고자 한다. 내부 성과관리는 Full-Set의 평가보다는 핵심 성과지표를 관리하는 형식으로 진행하는 것이 효율적이며, 내부 관리자에 의해 자체적으로 진행하기에 유용하다. 내부 성과관리를 위한 핵심성과지표를 사업모듈(통합 플랫폼 기능) 별로 제시하도록 하겠다.

먼저, 기업 멤버십 운영에서는 당해년도 기업회원 유치건수, 멤버십 유치 총금액을 기본적인 성과관리 지표로 할 수 있겠다. 이는 단순 건수로 관리해도 무방하나, 사업이 지속됨에 따라 건수가 아닌 증가율로 관리하는 것이 사업성장을 관리한다는 측면에서 보다 유의미한 지표가 될 수 있다. 사업 론칭 이후 3~4년 후에는 기업회원 증가율, 멤버십 유치금액 증가율로 관리할 것을 추천한다. 한편, 한 번 멤버십으로 가입한 기업이 지속적으로 재가입 하는가를 살펴보는 재가입률도 사업의 질적 향상 측면에서 유의미한 지표가 될 수 있다. 기업 멤버십 가입 이후 서비스의 질이 미흡하거나 기대사항에 미치지 못할 경우 차년도 가입을 하지 않게 될 것이며, 기업의 신규 유치만큼 기존 회원의 관리가 중요하다는 측면에서 반드시 관리해야 할 지표이다. 따라서, 기업 멤버십 재가입률을 중요 지표로 하고 내부 성과관리를 진행할 것을 추천한다.

다음으로, 사회서비스 기금 운영에서는 기금 조성 규모와 이를 통한 사회서비스 분야 지원기관 수를 기본지표로 할 수 있다. 기금 조성 규모는 기업 멤버십 유치와도 연계되지만, 정부 보조금 및 기타 유관기관 투자 유치 등이 합해진 것이므로 기금 조성 실적을 살펴볼 수 있다. 또한, 지원기관 수는 기금 규모에 따라 당연 결정되는 지표일 수도 있지만, 사업 시행 초기 사회서비스 분야의 사업 참여 정도를 확인해볼 수 있는 지표이기도 하므로 단기적으로 유의미한 지표라 할 수 있겠다. 사업의 지속발전에 따라 해당 지표를 지원 경쟁률로 변경하여 관리하는 것도 추천한다. 한편, 사회서비스 기금의 운영목적이 사회서비스 분야의 역량강화에 있는 만큼 기금 지원을 통해 사회서비스 분야의 역량강화가 얼마만큼 이루어졌는지를 살펴보는 것도 중요하다. 다만, 역량강화를 무엇으로 보느냐에 대한 세부 설계가 필요하며, 정성적인 평가인 만큼 최대한 객관화하여 볼 수 있는 세부 지침 마련이

필요한 지표이다. 따라서, 본 지표는 매년 진행할 지원단체 평가와 연동하여 그 결과 중 일부를 반영하는 방식으로 관리하는 것을 추천한다.

본 사업의 주된 내용이 되는 전직지원서비스 운영의 성과관리지표는 전직지원 기본교육, 직무특화과정, 사회혁신가 양성과정의 3개 프로그램 별 교육 이수율과 해당 과정 후 연계된 일자리 매칭 및 취업 성공률을 기본 성과관리 지표로 구성할 수 있다. 단순 교육 참여자 수, 프로그램 진행건수 등은 단순 산출지표로 내부적으로는 관리하되, 핵심 성과지표화 하지 않을 것을 추천한다. 본 사업의 목적 중 하나가 사회서비스 분야 양질의 일자리 창출과 기업 퇴직자의 연계이므로 양질의 일자리 매칭에 대한 지표도 있어야 할 것이다. 해당 지표의 관리를 위해서는 양질의 일자리를 무엇으로 볼 것인가와 어떻게 평가할 것인가에 대한 세부 연구가 필요하다. 다만, 앞서 연구에서 정의한 것처럼 지원자의 경력과 역량에 적합한 사회서비스 직무에서 시간제 이상의 정규 일자리이며, 150~200만 원 정도의 급여와 복지가 제공되며, 6개월 이상 취업상태가 지속되는 일자리를 양질의 일자리로 볼 수 있겠다. 한편, 사회혁신가 과정의 경우 취업 보다는 창업을 목표로 하기 때문에 창업률, 창업 후 사업 지속률을 관리함으로써 후속 지원과 사회성과 창출에 연계할 것을 추천한다. 창업 후 사업 지속률의 경우 최근 사회적기업 등 다양한 창업 사례가 자립하지 못하고 단기간에 사업을 종료하게 됨에 따라 지속성이 더욱 중요한 이슈로 떠오르고 있는 만큼 창업기업 사업 지속률 관리를 주요 지표로 관리함으로써 사회적으로 보다 유의미한 성과를 창출할 수 있어야 한다.

마지막으로, 평가 및 연구에 대한 성과지표는 사업기반 조성 측면에서 자체적인 노력을 기울여 하지 말아야 한다는 측면에서 제시한다. 사회인식 개선을 위한 홍보/캠페인 건수와 정책제안 건수 등 단순 산출지표로 제시하였으나, 지표 자체의 내용적 측면에서 달성하였을 경우 사회적 파급력이 높은 지표이므로 지표는 내부적으로 관리하고 내용적 성과를 사회에 공유할 것을 추천한다. 또한, 매년 평가 및 연구에 있어서 정량적 목표를 설정하고 목표 대비 달성률로 관리하는 방안도 추천한다. 평가 및 연구는 사업 실행체계 내 내부의지에 따라 진행여부가 결정되며, 추진률 관리가 수반되어야 하기 때문이다.

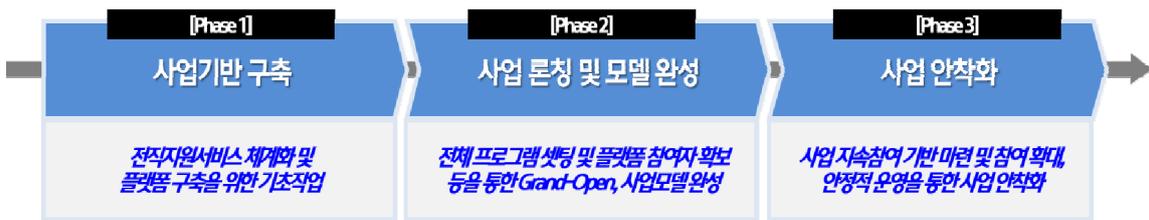
〈표7-20. 내부 성과관리를 위한 사업모듈 별 핵심성과지표(KPI)〉

사업모듈	KPI(핵심성과지표)
기업 멤버십 운영	당해년도 기업회원 유치 수/기업회원 증가율
	당해년도 멤버십 가입 총액/멤버십 총액 증가율
	기업 멤버십 재가입률
사회서비스 기금 운영	기금 조성 규모
	사회서비스 분야 지원기관 수
	사회서비스 분야 역량강화율(기관 성과평가 연동)
전직지원서비스 운영	프로그램 별 교육 이수율
	일자리 매칭 및 취업 성공률
	양질의 일자리 매칭률
	사회혁신가 창업률
	창업기업 사업 지속률
평가 및 연구	사회인식 개선 캠페인/홍보 건수(목표 대비 달성률)
	제도개선/정책제안 건수(목표 대비 달성률)

4) 단계별 추진 로드맵

본 연구에서 제시한 사업모델을 체계적으로 실행하기 위해서는 3~5년의 중단기 실행 로드맵을 가지고 단계별로 세부과업들을 추진해 나가야 한다. 따라서, 사업추진 단계를 <그림7-16>과 같이 사업기반 구축, 사업 론칭 및 모델 완성, 사업 안착화의 3단계로 구축하고, 단계별 세부 추진과업을 제시하고자 한다. 다만, 사업 추진과정에서 다양한 상황이 발생할 수 있고, 사업에 대한 정책적 결정이 이루어질 수 있으므로 주요 사업 모듈을 동시에 세팅하고, 향후 부가적인 작업들을 진행해 가는 형식도 생각해볼 수 있다.

<그림7-16. 단계별 추진 로드맵>



(1) 사업기반 구축 단계 과업

먼저, 사업기반 구축 단계에서는 사업 세팅을 위한 기본 과업들을 진행해야 한다. 사업 모듈별로 살펴보면, 기업 멤버십 운영에서는 기업 회원 유치를 위한 홍보에서부터 맞보기 서비스로 자원봉사 연계처 발굴 지원, 기업 단위 전직기본교육 제공까지 수행되어야 한다. 또한, 사회서비스 기금 운영 모듈에서는 기금 조성 및 운영을 위한 법적/제도적 기반을 마련해야 하며, 초기 기업 회원 유치가 미흡할 경우를 대비하여 기금의 안정적 운영을 위한 정부재원 확보를 추진해야 한다. 무엇보다, 사회서비스 기금 운영을 위한 세부 운영규칙 및 체계에 대한 연구를 통해 정부 차원의 제도적 기반 마련이 빠른 시일 내에 이루어질 수 있도록 해야 한다.

본 사업의 핵심내용이라 할 수 있는 전직지원서비스 제공 모듈에서는 서비스 제공을 위한 체계구축과 프로그램 개발을 동시에 진행함으로써 사업 론칭 시 일부 프로그램을 제외한 대다수의 프로그램이 제공될 수 있도록 해야 한다. 전직지원서

비스는 기본적으로 교육-매칭-사후관리가 유기적으로 연계될 수 있는 체계를 구축하고, 자체 개발, 또는 외부 전문기관 연계를 통해 교육과정 및 세부 커리큘럼 개발이 진행되어야 한다. 한편, 직무특화과정의 경우 바우처 연계를 고려하였으므로 세부 추진방안에 대한 연구와 실제 연계 작업이 기반구축 단계에서 진행되어야 한다. 평가 및 연구 모듈에서는 사회혁신가 양성과정 운영을 위한 신규 직무에 대한 연구와 교육 프로그램 개발이 지속적으로 진행되어야 하며, 사회인식 개선을 위한 홍보방안 연구가 필요하다. 뿐만 아니라, 본 사업의 최적합 수행체계에 대한 연구와 함께 실제 체계 구축이 본 단계에서 진행되어야 하며, 사업의 온/오프라인 거점이 될 통합 온라인 플랫폼과 센터 구축방식에 대한 연구와 실제 구축이 진행되어야 한다.

〈표7-21. 단계별 추진과제_1) 사업기반 구축 단계〉

사업모듈	“사업기반 구축 단계”
기업 멤버십 운영	<ul style="list-style-type: none"> • 기업 대상 홍보/회원 모집 • 기업 자원봉사 연계 사회서비스 기관 Pool 구축 • 사전 연계를 위한 기업 단위 전직교육 추진
사회서비스 기금 운영	<ul style="list-style-type: none"> • 기금 조성/운영을 위한 법적/제도적 기반 마련 • 초기 기금의 안정적 운영을 위한 정부재원 마련 • 사회서비스 기금 운영을 위한 세부 시행규칙 연구
전직지원서비스 운영	<ul style="list-style-type: none"> • 교육-매칭-사후관리의 지원 서비스 체계화 • 교육 프로그램 개발 및 외부기관 연계를 통한 커리큘럼 설계 • 직무특화과정 바우처 연계, 세부 추진방안 연구
평가 및 연구	<ul style="list-style-type: none"> • 직무특화과정 및 사회혁신가 양성과정 진행을 위한 직무 발굴 및 교육 프로그램 연구 • 사회인식 개선을 위한 홍보방안 연구/실시 • 최적합 사업 수행체계 구축방안 연구 • 통합 플랫폼 시스템 연구 및 구축 • 오프라인 거점 구축방식 연구 및 구축

(2) 사업론칭 및 모델완성 단계 과업

다음으로, 사업론칭 및 모델완성 단계에서는 통합 플랫폼의 정식 오픈을 중심으로 플랫폼의 모든 기능들이 정상적인 운영을 시작하는 것을 목표로 과업을 추진한다. 통합 플랫폼 오픈과 동시에 기업 멤버십 운영을 본격화 하고, 사회서비스 기금 지원단체 모집부터 지원, 평가관리까지 전체 프로세스를 진행한다. 기금 운영과 동시에 향후 기금의 안정적 운영을 위한 재원확보 방안 및 시스템을 설계함으로써 향후 사업의 지속발전 기반을 구축한다.

전직지원서비스 운영에 있어서는 모든 프로그램이 유기적으로 세팅되고 운영되는 것을 목표로 전체 프로그램을 파일럿 형태로 진행해본다. 특히, 직무특화과정과 사회혁신가 양성과정은 본 사업 모델의 정규사업에서 신규로 시행하게 되므로 해당과정의 정상 운영과 관리에 역량을 집중 투입한다. 평가 및 연구에 있어서는 해당 영역에서 기본적으로 담당해야 할 신규 직무, 사회인식 개선방안, 사회서비스 일자리 환경개선과 관련된 연구와 활동을 진행한다.

〈표7-22. 단계별 추진과제_2) 사업론칭 및 모델완성 단계〉

사업모듈	“사업론칭 및 모델완성 단계”
기업 멤버십 운영	<ul style="list-style-type: none"> • 통합 플랫폼(Social Connect) 오픈 • 기업 멤버십 운영 본격 시작
사회서비스 기금 운영	<ul style="list-style-type: none"> • 사회서비스 기금 홍보 및 참여 기관 모집 • 기금 운영 지침에 따른 기금 운영 착수 • 안정적 운영을 위한 재원확보/시스템 설계
전직지원서비스 운영	<ul style="list-style-type: none"> • 전체 프로그램 진행 • 특히, 직무특화과정/사회혁신가 양성과정 집중 관리
평가 및 연구	<ul style="list-style-type: none"> • 사회서비스 분야 신규 직무 연구 • 사회인식 개선 홍보활동 진행 • 사회서비스 분야 일자리 환경개선 연구 진행

(3) 사업 안착화 단계 과업

다음으로, 사업 안착화 단계에서는 사업의 정상적 운영을 통한 안정화와 확대, 발전을 목표로 과업을 추진한다. 먼저, 기업 멤버십 운영 모듈에서는 홍보 활성화를 통해 지속적으로 기업 멤버십 회원을 유치하고, 성공사례를 만들어가는 과업에 집중한다. 또한, 기존 회원들의 결속력을 다지고 사회적 자긍심을 부여하는 측면에서 ‘멤버십 데이’ 등의 네트워킹 프로그램 진행을 추진할 것을 제안한다. 사회서비스 기금 운영 측면에서는 기금의 안정적 운영과 규모 확대를 위한 노력을 지속적으로 기울이면서, 해당 기금이 사회서비스 분야 역량강화에 얼마나 도움이 되고 있는 현장조사를 통해 파악해본다. 이러한 조사는 연구 파트에서 진행할 수 있을 것이며, 향후 기금 운영의 개선 방향성 도출과 성과관리에 유의미한 자료를 제시할 수 있을 것이다.

전직지원서비스 운영에 있어서는 서비스의 정상운영에 대한 관리와 함께 성과관리에 집중한다. 일자리 매칭 및 창업 관련 성과관리를 진행하며, 특히, 사회혁신가 양성과정을 통해 1호 사회적기업 창업을 목표로 해당 과정을 운영한다. 평가 및 연구에 있어서는 해당 영역에서 기본적으로 담당해야 할 연구 활동과 더불어 외부 기관과 연계한 전체 사업에 대한 중간평가를 진행해봄으로써 향후 사업의 발전 방향성을 도출해본다.

〈표7-23. 단계별 추진과제_3) 사업 안착화 단계〉

사업모듈	“사업 안착화 단계”
기업 멤버십 운영	<ul style="list-style-type: none"> • 홍보 활성화를 통한 기업 회원 확대 유지 • 기업 멤버십 데이 등 네트워킹 행사 진행
사회서비스 기금 운영	<ul style="list-style-type: none"> • 사회서비스 기금의 안정적 운영 및 운영 규모 확대 • 기금을 통한 사회서비스 분야 역량강화 현황 파악
전직지원서비스 운영	<ul style="list-style-type: none"> • 일자리 매칭률, 창업률 등 체계적 성과관리 진행 • 사회혁신가 양성과정을 통한 사회적기업 설립(1호)
평가 및 연구	<ul style="list-style-type: none"> • 사회서비스 분야 신규 직무 연구 • 사회인식 개선 홍보활동 진행 • 사회서비스 분야 일자리 환경개선 연구 진행 • 전체 사업평가

