

자치구별 고용 특성·환경·수요 기반으로 서울시, 시니어 일자리 창출전략 세워야

초고령화 사회 대비 지역 기반 시니어 일자리 지원사업 현주소 파악할 시점

서울시는 2026년 초고령사회로 진입할 것으로 전망된다. 평균수명이 늘어나고 건강한 노인도 증가하고 있지만, 제4차 산업혁명 등에 따른 일자리 변화와 함께 주된 일자리에서의 은퇴 시기는 빨라지고 그 규모도 커지고 있다. 우리나라 고령자들은 노후소득 보장, 사회참여 등 다양한 이유로 일하기를 원하고 경제활동참가율도 OECD 국가 평균에 비해 높은 편이다. 저출생·고령화 시대에 고령인구를 노동시장에 활용하는 것은 생산가능인구를 확보하면서 사회적 재정 부담을 줄인다는 측면에서 국가적으로도 중요한 과업이다. 그러나 경제위기 속에서 전통적으로 생산가능인구로 여겨지지 않았던 노인 대상 일자리를 발굴하고 활성화하는 것은 쉽지 않은 일이다. 또한 변화하는 노동시장 구조 속에 지역별 고용·실업 패턴이 다양해져 중앙정부의 일률적인 고용정책으로 지역의 노동시장 문제를 해결하기 어려운 상황이다.

정부와 서울시는 지역일자리 창출과 지역형 일자리 생태계 조성에 재정투자를 확대하고 있으며, 서울시는 55세 이상 은퇴자를 위한 보람일자리도 운영하고 있다. 하지만 이 역시 표준화된 일자리 정책이어서 양질의 일자리를 늘리기에 어려움이 있다. 특히 자치구별 특성과 시니어 일자리에 대한 세부적인 현황자료를 파악하고 기관 간 협력을 위한 공유체계가 부족한 실정이다.

시니어 일자리 지원기관 간의 연계를 강화하려면 자치구별 특성을 확인하고 지역 여건에 맞는 일자리 해법이 필요하다. 시니어 일자리와 관련된 자치구별 지역조사를 실시해 자치구별 시니어 일자리의 현주소를 확인하고 지역 기반 시니어 일자리 지원사업의 개선점을 발굴하고자 한다.

이 연구의 시니어, 55세 이상 고용 희망자... 서울엔 다양한 일자리 지원기관

이 연구는 시니어 일자리를 55세 이상의 고령자가 고용된 일자리로 정의한다. 시니어 일자리는 학계나 현장에서 정립된 개념은 아니지만, 기존 노인일자리와 구분하여 사용하고자 한다. 고용 관련 법상 고령자는 55세 이상인 사람으로 보며, 노인연령 기준에 대한 사회적 인식도 변화하여 노인연령도 상향되는 추세이다. 또한 중·장년과 전 기노인, 후기노인까지 지속적으로 연계될 수 있는 일자리 지원이 필요하다는 입장에서 시니어라는 용어를 활용하고자 한다.

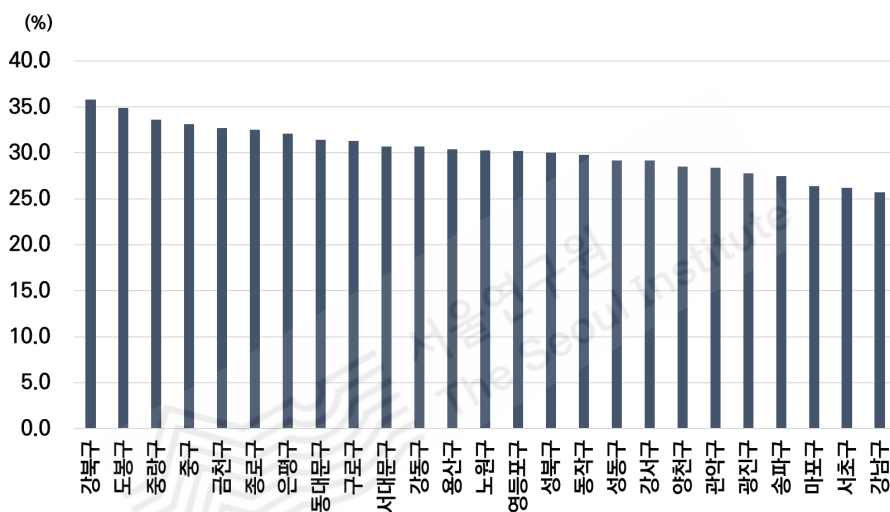
중앙정부와 서울시의 시니어 일자리 정책과 사업을 살펴보면 장년과 초기 노인(50~70세 미만)을 대상으로 한 ‘사회공헌 및 경력연계형 일자리 사업’과 65세 이상을 주요 대상(일부 사업은 60세 대상)으로 한 ‘노인일자리 및 사회활동 사업’이 주축을 이루고 있다. 대부분 65세 전·후 연령을 기준으로 하여 사업이 이분된 양상을 보이는데, 주된 일자리에서의 퇴직을 전제로 정책적 개입을 하므로 직접일 자리를 제공하는 형태가 많다. 서울에는 고용센터, 중장년일자리희망센터, 고령자인재은행, 대한노인회 취업지원센터, 시니어클럽, 50+캠퍼스·센터, 서울시어르신취업지원센터 등이 다양한 일자리 지원기관이 있다.

‘공항포티케어서비스’, 공공·민간·비영리단체 협력해 시니어 일자리 창출사례

시니어 관련 국내·외 사례를 살펴본 결과, 공공 부문 이외에도 민간 부문과 제3섹터에서 협력하여 시니어 일자리를 창출한 사례가 포착되었다. 이색 사례로 공공과 민간, 비영리단체가 함께 운영되는 ‘공항 포티케어 서비스’를 살펴보았다. 공항 포티케어 서비스는 ‘한국공항공사’와 ‘함께일하는재단’, ‘리베라빛’이라는 사회적기업이 협력하여 운영하는 사회공헌 사업으로 2018년부터 시범 운영하여 현재 3년째 운영 중이다. 공항 포티케어 서비스는 고령자를 포함한 교통약자의 이동권을 보장하기 위해 국내선과 국제선을 이용하는 교통약자의 이동을 돕는 서비스를 제공하면서 시니어 일자리를 창출한 사례이다. 한국공항공사가 재정과 공간을 지원하고, 함께일하는재단이 재정 운영과 수행업체를 관리하는 등 포티케어서비스를 총괄한다. 리베라빛은 수행업체로, 근로자 및 장비, 서비스 품질을 관리한다. 2019년 기준 고용된 시니어 근로자는 총 22명이었으며, 서비스 이용자 누적 인원은 22만 명이었다.

도봉·노원구 등 일부 자치구, 지역 여건에 맞는 시니어 일자리정책 시도 중

서울시 자치구별 시니어 일자리 환경과 특성을 살펴볼 목적으로 자치구별 기초 현황 조사를 실시하였다. 인구 규모, 지역산업, 고용 특성은 고용행정통계 등 2차 자료를 활용하였고, 구정연구지원단에서 자체 수집·정리한 자료를 바탕으로 기초자치단체의 관련 사업과 추진체계를 살펴보았다. 서울시 주민등록인구 통계에 따르면, 서울시 3명 중 1명이 시니어로 확인됐고 강북구, 도봉구, 중랑구 순으로 자치구별 인구 대비 시니어 비중이 높은 것으로 밝혀졌다.

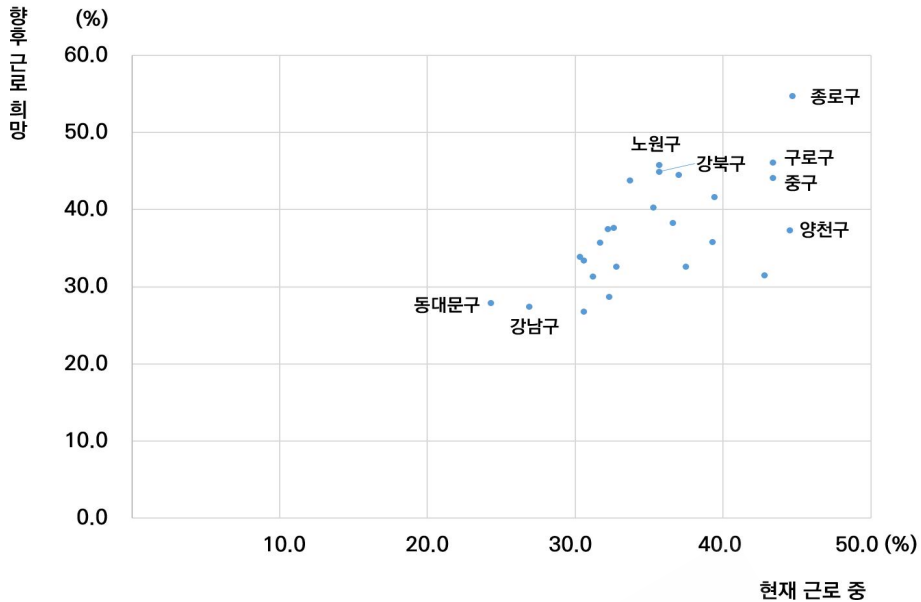


주: 2019년 4/4분기 기준

자료: 서울시 주민등록인구 통계, 서울열린데이터광장

[그림 1] 서울시 자치구별 시니어 비중

서울시 전체 일하는 시니어는 35.1%이고, 근로를 희망하는 비율은 37.1%로 나타났다. 현재 근로하는 시니어가 많은 자치구는 종로구, 양천구, 중구, 구로구 순이었으며, 앞으로 일하기를 희망하는 시니어가 많은 자치구는 종로구, 구로구, 노원구, 강북구 순으로 분석됐다.

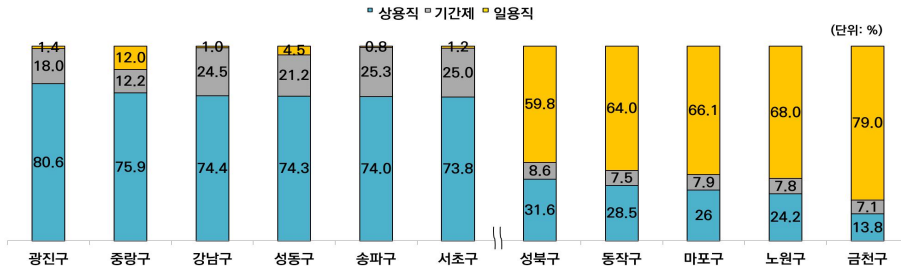


자료: 2018 서울시 노인실태조사

[그림 2] 자치구별 시니어 근로 비율과 향후 근로 희망

반면, 자치구별 사업체 및 종사자 수는 강남구, 중구, 송파구 순으로 많았고, 자치구별 산업 분포는 다소 차이가 있지만 대체로 ‘도매 및 소매업’, ‘숙박 및 음식업’, ‘운수 및 창고업’ 순으로 많이 분포하는 것으로 확인됐다. 종사자의 산업 분포 역시 자치구마다 다소 차이가 있지만 대체로 ‘도매 및 소매업’, ‘숙박 및 음식업’, ‘사업시설 관리, 사업지원 및 임대서비스업’ 순으로 많이 분포하였다. 시니어의 고용보험 피보험자 산업 분포를 살펴보면, ‘사업시설 관리 및 사업 지원 및 임대서비스업’, ‘보건업 및 사회복지서비스업’, ‘도매 및 소매업’ 순으로 많이 분포하는 것으로 밝혀졌다. 시니어들은 지리적 접근성이 높은 일자리에 대한 욕구가 있는 데 반해, 자치구별 사업체의 산업 분포와 시니어 종사자의 산업 분포가 많이 다름을 알 수 있다.

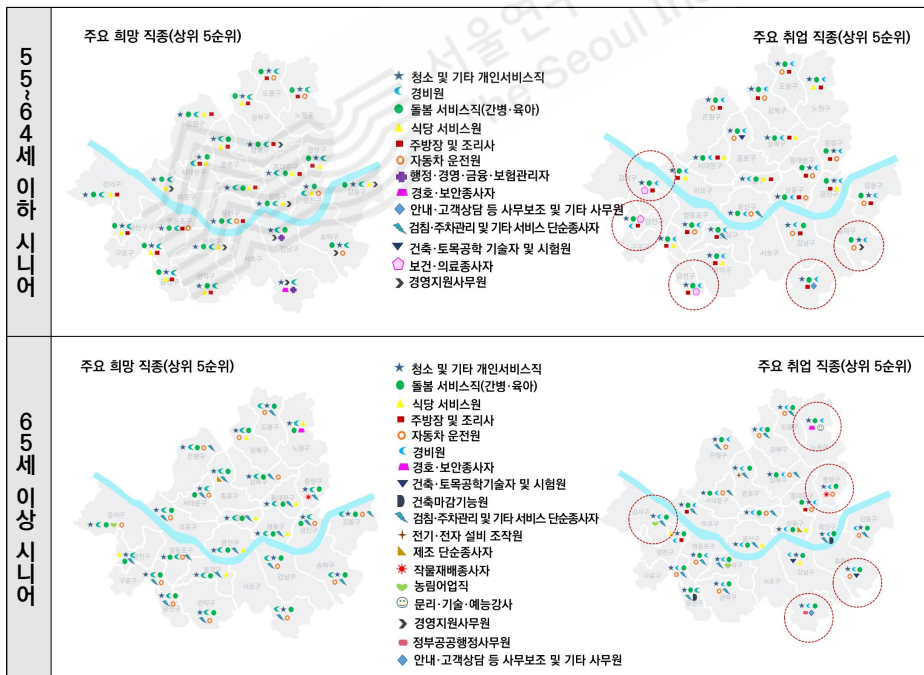
또한 시니어들은 시간 운용이 유연한 근로를 선호하지만, 자치구별 시니어 취업자의 고용형태 차이도 큰 것으로 분석됐다. 대표적으로 광진구와 중랑구는 상용직 근로 비율이 높은 반면, 금천구와 노원구는 일용직 비율이 높았다.



주: 지면상 양극단에 있는 자치구 5개씩 10개 자치구만 제시. 전체 내용은 [표 3-9] 참조(본문 p. 64)
 자료: 고용행정통계 워크넷

[그림 3] 자치구별 시니어 고용형태

55~64세 이하 시니어와 65세 이상 시니어로 구분하여 취업 직종과 희망 직종을 살펴 본 결과, 청소·방역·가사서비스원, 돌봄종사자, 경비원이 가장 많았고 두 집단 간 별 다른 차이가 없었다. 송파구, 서초구, 강서구 등 일부 자치구는 취업 직종이 다소 달랐지만 주요 흐름은 유사했고, 이러한 결과는 시니어 일자리가 다양하지 못한 현실을 반영한 결과로 보인다.



자료: 고용행정통계 워크넷

[그림 4] 자치구별 주요 희망직종과 취업직종

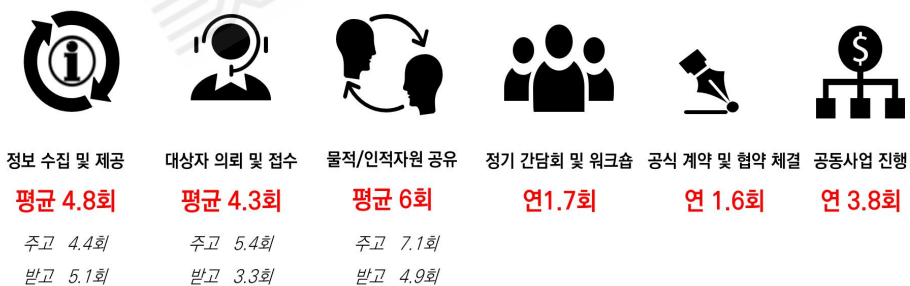
기초자치단체별 일자리 계획과 정책을 살펴본 결과, 대부분의 자치구가 취약계층 대상의 공공근로사업이나 노인일자리 및 사회활동사업만을 운영하는 것으로 확인됐다. 성동구, 관악구, 금천구는 재원을 출자하여 일자리 기관을 설립하고, 그 기관에서 취약계층에게 지속가능한 양질의 일자리를 제공하는 모델을 추진하고 있다. 시니어 일자리 정책과 사업 추진조직은 주로 어르신장애인복지과나 일자리정책과에서 개별 운영 중인 것으로 파악되었다. 시니어 일자리 전담지원센터를 설치한 자치구는 도봉구, 노원구, 은평구, 영등포구, 서초구 등 7개 지역이었고, 대부분은 노인복지 관련 기관 또는 사회복지시설을 중심으로 지원되고 있다.

일자리 지원기관 79% ‘재정일자리 지원사업 운영’ … 일자리부족, 어려움 1위

시니어 일자리 지원기관 실태를 살펴보기 위해 시니어클럽, 종합사회복지관, 대한노인회, 취업지원센터 등 관계자를 대상으로 설문조사와 초점집단면접(FGI)을 실시하였다. 설문조사 결과, 응답기관의 78.8%가 재정일자리 지원사업을 운영 중인 것으로 확인됐다. 시니어 일자리 지원기관 취업연계 실적을 살펴보면, 취업자 중 상대적으로 일용직이 많았고, 공공부문에 취업한 경우가 많았다. 시니어 일자리 지원기관의 가장 큰 어려움(1순위)은 일자리(구인 수요)의 부족(39.5%)인 반면, 이러한 어려움을 해결하기 위한 방법으로는 시니어 일자리 관련 인력 확보(23.8%), 구인처 개발 지원(22.5%) 순으로 응답이 높게 나타났다. 이러한 결과는 일자리가 단순노무 등 한정적이고 열악한 한편, 구직자의 수요는 다양한데 구인수요는 부족한 것과 맞물려 미스매칭이 필연적으로 발생한다는 현장 의견과도 일치하였다. 구인처 발굴과 관련하여 주로 공문, 팩스, 유선 등의 홍보가 가장 많이 활용되었고, 나이 선입견에 따른 고용 기피 등 시니어 일자리 활용에 대한 사회적 인식이 부족하다는 점이 구인처 발굴 시 어려운 점으로 지적되었다. 이를 위해서 적극적인 시니어 일자리 홍보가 필요하고 전반적인 사회적 인식을 개선해 구인처 발굴의 어려움을 해소해나가야 한다고 인식하고 있었다.

시니어 일자리 지원기관간 네트워크 활성화 위해 정기협의체·거점기관 필요

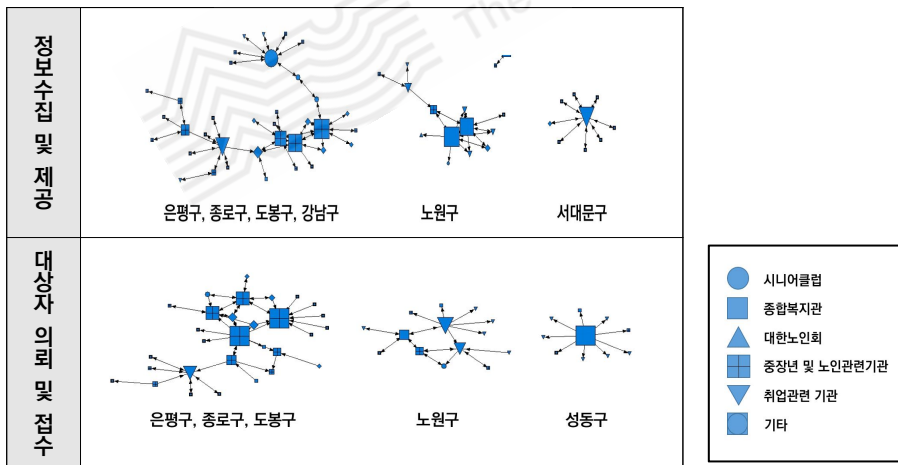
시니어 일자리 지원기관의 네트워크 현황을 살펴본 결과, ‘정보 수집 및 제공’의 중요도(4.2점)와 실행수준(3.1점)이 모두 높게 나타났다. 그다음은 대상자 의뢰 접수 교류 중요도(4.1점)와 실행수준(3.1점)이 높았다. 반면, 공동사업 추진은 유관기관 네트워크의 중요도(3.6점)와 실행수준(2.4점)으로 상대적으로 낮게 평가되었다. 실제로도 물적/인적자원 공유가 월평균 6회, 정보 수집 및 제공 횟수가 4.8회, 대상자 의뢰 및 접수가 4.3회 순으로 확인됐다. 그러나 물적·인적자원 공유는 개인정보보호 문제와 고유 사업, 평가 실적 등으로 실효성이 낮다는 부정적인 의견도 다수 있었다. 네트워크가 잘 되는 이유로는 사업 내용의 유사성, 이해도로 업무 공유가 쉽다는 점(29.4%)이 제시되었는데, 이는 역으로 네트워크에 소극적인 대응으로 나타나 협력의 필요성을 낮추기(41.8%)도 하였다. 네트워크 활성화 방안으로 거점기관 또는 정기협의체가 마련되어야 한다는 의견이 31.0%로 분석됐다. FGI에서도 시니어 일자리 관련 네트워크가 없거나 있더라도 형식적으로 운영되는 것에 대한 문제 제기가 있었다. 따라서 협력네트워크가 구축되려면 관계 거점기관이 필요하고, 정기 간담회 조직 이후 관계 거점기관의 주요 역할 논의와 기업수요처를 포함하여 다양한 구성원의 참여가 동반되어야 한다고 인식하였다. 시니어 일자리 사업과 관련해서는 전담인력의 일자리를 개선헤 인력을 확보하고, 시니어 일자리 성공사례를 발굴·홍보하여 사회적 인식을 개선하는 것이 시급하다고 강조하였다.



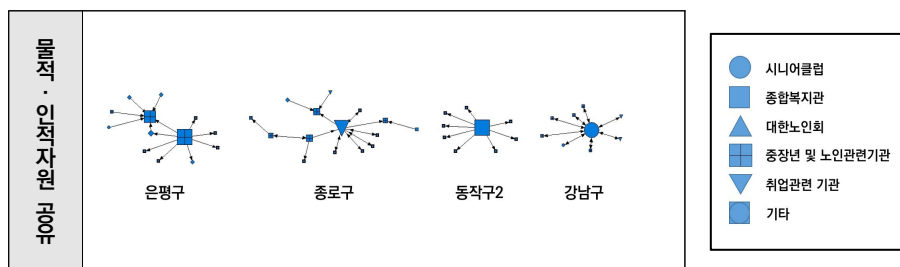
[그림 5] 항목별 시니어 일자리 기관 간 네트워크 빈도

사회연결망 분석으로 시니어 일자리 지원기관간 우수한 네트워킹 사례 확인

시니어 일자리 지역네트워크 연계 현황을 살펴보기 위해, 2019년 1년 동안 기관별로 정보수집 및 제공 연계, 대상자 의뢰 및 접수 연계, 물적·인적자원 연계 현황을 묻는 문항을 바탕으로 사회연결망 분석을 실시하였다. 먼저 ‘정보수집 및 제공’과 관련하여 강북구, 성동구, 마포구, 은평구의 기관이 각 9개의 기관과 정보를 주고받는 것으로 확인됐다. 은평구, 종로구, 도봉구는 중장년 및 노인관련 기관 중심으로 정보수집 및 제공이 활발하게 이뤄지는 반면, 노원구는 종합복지관, 서대문구는 대한노인회를 중심으로 연계가 이뤄져 자치구별 거점기관이 다소 달랐다. ‘대상자 의뢰 및 접수’와 관련해서 은평구, 노원구, 성동구 순으로 연계가 활발했다. 은평구는 중장년 및 노인관련 기관을 중심으로 이루어지는 것으로 나타났으며, 한 종합사회복지관을 중심으로 다른 지역의 기관과도 연계가 이루어지고 있었다. 노원구는 취업 관련 기관을 중심으로 다른 취업 기관과 복지관 간 대상자 취업 연계가 이뤄졌고, 성동구는 종합복지관을 중심으로 연계되었다. 마지막으로 ‘물적·인적자원 공유’와 관련하여 동작구의 기관 중 한 곳이 가장 많은 10개의 기관과 물적·인적자원을 공유하였고, 은평구, 종로구 등의 일부 기관이 8개의 기관과 물적·인적자원을 공유한 것으로 밝혀졌다.



[그림 6] 연계 부문별 시니어 일자리 지원기관 간 네트워크 현황



[그림 6 계속] 연계 부문별 시니어 일자리 지원기관 간 네트워크 현황

시니어 일자리 환경, 지역별로 차이 존재 … 통합적·개별적 접근법 병행 바람직

시니어 일자리 지원기관 실태조사와 담당자 FGI로 밝혀진 시니어 일자리의 주요 문제점은 다음과 같다. 첫째, 전반적인 고용시장의 악화와 더불어 베이비부머의 진입 등으로 기존 시니어 일자리 내 경쟁도 치열해지고 있다. 자치구별 산업구조, 시니어구직자 특성 등 지역 상황은 다소 달랐지만, 특정 기술이 요구되거나 시니어 구직수요가 아예 없거나 청소나 경비업무 등 특정 직종 이외 다른 일자리 공급이 없는 경우가 흔했다. 이에 시니어 일자리 지원기관 실무자는 지역별 특성과 수요자의 욕구를 고려한 다양한 시니어 일자리를 개발하고, 발굴한 수요처와 희망 구직자를 적절히 매칭하기가 어려운 것으로 확인됐다. 둘째, 중앙정부와 서울시 차원의 시니어 일자리와 관련된 예산과 사업량은 증가하고 있지만, 전담인력 및 지원기관의 확대로 이어지지 않아 기존 기관의 업무 과중이 큰 것으로 나타났다. 기관별로 직원 1인당 담당해야 하는 업무량이 증가하는 반면, 이들의 고용안정성이 낮아 매년 사업이 수행되는데도 사업 연계가 원활하지 못했다. 셋째, 시니어 일자리 수요처에서 대체로 시니어에 부정적인 선입견을 가진 경우가 많았다. 이에 시니어 고용에 대한 사회적 인식을 개선해갈 필요가 있으며, 시니어 구직자 및 재직자 대상으로도 건강관리, 서비스교육, 디지털 역량 등 (재)교육을 강화하여 꾸준히 관리해나갈 필요가 있음을 알 수 있었다. 그러나 이러한 문제점은 기관 차원에서 개별 사례로 대응하기 한계가 있다. 시니어 일자리 정책 차원에서의 통합적인 지원과 지역 상황에 대응하여 개별적인 접근이 가능하도록 지역 내 유관기관 간 네트워크를 활성화할 수 있는 실무적 차원의 지원체계 마련이 시급하다. 이와 더불어 네트워크를 저해하는 실적 위주 평가방식 등의 제도 개선도 맞물려야 할 것이다.

시니어 일자리 위한 부처간 업무 분담, 지속가능한 일자리 확대도 중요 과제

자치구별 시니어 일자리 기초 현황과 시니어 일자리 지원기관 실태 분석 결과를 토대로 서울시 차원의 시니어 일자리를 활성화하기 위한 정책 제언은 크게 시니어 일자리 사업, 시니어 일자리 지원기관 발전방향, 시니어 일자리 관련 사회적 제언 등 3가지 차원에서 고려하였다. 우선 공공부문 시니어 일자리 사업과 관련하여 법, 전달체계, 일자리 창출 및 교육프로그램 개발 관련 방안을 제안하였다.

첫째, 구체적인 시니어 일자리 계획 수립을 위한 지침 개정이 필요하다. 고용노동부에서는 매년 지역일자리계획을 수립하는데, 노인이나 시니어 일자리와 관련된 정책을 확인할 수 있는 자치구의 수는 매우 제한적이다. 시니어 일자리에 대한 체계적인 정책적 접근을 위하여 현재 중앙정부에서 시행하고 있는 지역일자리 계획에 시니어나 노인 부문을 반드시 수립하도록 고용노동부의 지침을 개정할 필요가 있다.

둘째, 시니어 일자리 관련 종합 수행을 위한 부처 간 업무 분담 조정 방안이 필요하다. 현재 시니어 일자리 정책은 중장년과 고령자를 대상으로 하는 고용노동부와 노인을 대상으로 하는 보건복지부에서 담당하고 있다. 서울시 담당부서는 일자리정책과와 인생이모작지원과로, 자치구는 일자리과와 노인복지과로 이원화되어 있다. 시니어 일자리 정책과 관련된 부서 간 협조체계가 없을 경우, 2개 부서가 유사 업무를 따로 운영하는 실정이다. 이에 서울시나 자치구에서는 해당 부서 간 협의로 정기적인 업무협조를 위한 방안을 마련할 필요가 있다.

셋째, 고용지원금 형식의 지원체계를 마련하여 장기근속 가능한 일자리를 확대해야 한다. 시니어 일자리 중 재정일자리는 예산집행상 문제로 10개월 정도만 단기 진행되는 형태가 대부분이다. 시니어 근로자는 근로계약기간이 종료되면 불가피하게 소득이 중단되는 상황이 반복되고 있어 서울시에서 재정일자리가 시작되기 전 2~3개월에 대한 인건비를 고용지원금 형태로 지원할 것을 고려할 필요가 있다.

넷째, 다양한 형태의 일자리 유형 개발이 필요하다. 시니어 일자리는 일용직 비율이 높으며, 청소, 돌봄, 경비 등 단순 노무 위주의 일자리가 다수였다. 특히 노인일자리 중 공공형은 자격요건의 제한이 있어 적합한 대상자를 발굴하는 데 어려움이 있다. 이러한 연유로 중앙정부에서 매년 공공일자리를 확대하는데도 불구하고 현장에서 체감하는 일자리 수요를 충족하지 못하는 것으로 밝혀졌다. 근린 지역 내 일자리 욕구를 정기적으로 조사하고, 일자리를 원하는 시니어의 건강상태, 활동 능력, 근로 동기, 일자리 선택 기준을 고려하여 지역 특성에 맞는 일자리를 개발하고, 장기적으로는 근로

시간도 유연하게 정할 수 있게 지원기관과 구인처 간 소통도 확대할 필요가 있다. 다섯째, 시니어 대상 창업·창직 지원체계를 마련할 필요가 있다. 고용보험자료에서 시니어 산업과 직종 분포를 살펴본 결과, 시니어들이 참여하고 있는 일자리는 유사한 경향이 나타났다. 이는 시니어 일자리 유형 및 직종이 한정적이고 일자리 수와 질이 열악한 구조적인 문제로 보인다. 새로운 일을 하고 싶다는 적극적인 의지가 있는 시니어의 다양한 경험을 활용하고 다양한 분야의 전문가를 연계해 창업·창직을 지원할 수 있는 전달체계를 구축할 필요가 있다.

마지막으로 시니어 구직자를 위한 교육프로그램을 개발·실시할 필요가 있다. 시니어는 오랜 기간 다양한 경험으로 축적된 자신만의 기술 등을 보유하고 있지만, 신규 일자리를 찾는 과정에서 기존 경험과 다른 환경 때문에 당사자와 일자리 지원기관 담당자 모두 어려움을 겪기도 한다. 특히 일자리 지원기관 담당자 대부분이 구직을 원하는 시니어 대상 생애 설계 차원의 직업 상담과 직장 내 의사소통 방식에 대한 교육 강화, 직무 훈련 같은 기본소양교육 프로그램 강화가 필요하다는 의견을 제시하였다. 은퇴한 시니어를 위한 새로운 직무를 발굴하면서 변화된 근로환경에 적응하려면 디지털 역량 강화도 필요하다. 이를 위해 체계적인 직무 교육과 수요처에서 필요한 기본적인 업무역량을 확인하는 연계 작업이 필수적이며, 이러한 시니어 구직자의 욕구와 수준에 맞는 교육을 제공할 필요가 있다. 일자리 지원기관에서 은퇴한 시니어를 대상으로 교육과정을 자체적으로 개발·운영하기가 어렵다면, 서울시 산하 기관인 50+센터, 서울시직업교육원 등과 협업해 교육과정을 개발하고 협력체계를 구축하면 시니어 일자리 발전에 도움이 될 것이다.

광역 차원의 시니어 일자리 지원기관 재조직화, 거점지원기관 선정 등도 제안

일자리 수행 기관의 발전방향에 관한 제언은 크게 4가지로 구성하였다. 첫째는 광역 차원의 시니어 일자리 정책 담당기관을 설치하거나 기존 기관을 확대 개편하는 것이다. 자치구별 시니어 일자리 수행 기관이 다소 다르다 보니 서울시 차원에서 종합적인 계획 수립이나 정책 집행과정에서 연계하는 데 어려움이 존재하였다. 서울시는 광역 단위의 어르신취업지원센터를 운영하지만, 서울노인복지센터 부설기관으로 운영되고 있어 광역단위의 정보를 통합하거나 정책을 수립·집행하는 데 한계가 있다. 이에 서울시가 시니어 일자리 정책을 수립하면 자치구별 집행과 실적을 관리할 수 있는 별도

조직을 설치하여 지속적인 운영기반을 구축할 필요가 있다.

둘째는 거점지원기관을 선정하여 협의체 운영 인력과 예산을 지원하는 것이다. 자치구 내 시니어 일자리기관 간 정기 운영협의체가 없거나 형식적으로 운영되어 실무적인 협조가 어려운 것으로 확인됐다. 이러한 문제를 해결하기 위해 서울시가 시니어 일자리와 관련된 컨트롤타워 역할을 맡고 서울시어르신취업센터는 사업수행의 연속성을 위해 광역단위 협의를 수행하며, 자치구는 상황에 따라 종합사회복지관, 노인복지관, 시니어클럽 등의 기관 중 거점기관을 선정하여 협의체를 운영할 필요가 있다. 특히 협의체의 원활한 운영을 위하여 전담인력 배치 및 관련 예산을 서울시 예산으로 지원하여 안정적인 운영을 할 수 있는 기반을 마련해야 한다.

셋째는 일자리 관련 통합시스템을 활용하여 동일한 수준의 정보 접근권을 보장해야 한다. 시니어 일자리 구인구직 정보를 확인하려면 고용노동부의 운영시스템과 보건복지부 운영 노인일자리 사이트, 서울시 차원의 구인구직사이트 등을 이용할 수 있다. 하지만 구직자와 지원기관 담당자 모두 민간일자리 발굴에 어려움을 느끼는 것을 확인하였다. 특히 시니어 일자리 지원기관 간 협력을 조사한 결과 ‘정보제공 수립’과 ‘대상자 의뢰 및 접수 교류’ 차원에서 중요도가 높고 실행수준도 높게 나타났다. 일자리 지원기관에서 구직·구인정보를 체계적으로 한 번에 파악하면 업무수행이 원활해질 것으로 예상되지만, 현실적으로는 개인정보처리 우려와 부처 간 비협조로 시스템 간 정보를 한 번에 검색하거나 입력할 수 없는 실정이다. 시니어 일자리를 원하는 대상자의 검색편의와 지원기관 및 업체의 업무 부담을 경감하기 위하여 구직자 정보와 구인구직 서비스를 포괄하는 노인일자리 통합 DB를 구축하고 부처별로 분리된 구인구직시스템을 공유할 수 있는 체계를 만들 필요가 있다.

넷째는 전담직원 처우를 개선하고 업무량을 조정해 장기근속을 유도할 필요가 있다. 업무량 가중과 인건비 부족 등 전담인력의 일자리 여건이 열악하다 보니 전담인력이 부족하고 잦은 교체로 업무의 연속성 확보가 어려운 것으로 나타났다. 전담인력의 인건비를 사업비의 일부로 책정하는 구조적인 문제로 악순환이 반복되므로 전담직원의 고용안정성을 높일 수 있는 예산을 확보하기 위해 서울시나 중앙정부가 노력해야 할 것이다.