

SEOUL ECONOMIC BULLETIN

# 생생리포트

■ 서울시어르신취업훈련센터의 실천경험을  
통해 본 고령자취업활성화 방안

박주임 과장(서울노인복지센터 고령사회대비활기찬미래연구소)

# 서울시어르신취업훈련센터의 실천경험을 통해 본 고령자취업활성화 방안

박주임 과장  
서울노인복지센터 부설  
고령사회대비활기찬미래연구소/서울시어르신취업훈련센터  
jooim99@hanmail.net

## I. 들어가며

1. 고령자취업환경의 변화
2. 고령자취업교육의 필요성

## II. 서울시어르신취업훈련센터의 실천경험

1. 서울시 고령자취업현황
2. 서울시어르신취업훈련센터 운영현황
3. 취업훈련 성과

## III. 고령자취업활성화 방안

## I. 들어가며

### 1. 고령자 취업환경의 변화

2010년부터 본격화된 베이비부머의 은퇴는 한국사회 전반에 걸쳐 영향을 주고 있다. 특히, 712만 명(전체인구의 14%)에 달하는 거대한 인구집단이 노년층으로 진입하면서, 노인복지분야는 가장 직접적이고 큰 영향을 받고 있다. 베이비부머 이전 세대와 확연히 다른 생활양식과 문화를 가진 세대이기 때문에 그간의 노인복지제도 및 서비스 전반에 걸쳐 질적 변화를 요구한다.

베이비부머는 한국전쟁 이후부터 인구 억제 정책이 도입된 1963년 이전에 태어난 세대로, 비교적 경제적으로 안정화되는 시기에 성장하였으며, 이전세대에 비하여 높은 학력수준을 갖고 있고, 경제사회적으로는 민주화, 서구화로 개인의 권리를 요구하는데 익숙한 세대이다(활기찬미래연구소, 2011). 은퇴 이후에도 소득이 있는 일을 하길 원하며, 직무에 있어서도 단순노무직 보다는 전문기술직을 원하고, 산업현장을 떠나 취미여가활동으로 즐기던 인문학, 사진, 커피 등을 소득활동과 연결하여 활동하길 원하고 있다. 이에 정부는 중장년 일자리지원센터, 인생이모작지원센터 등을 신설하고, 새로운 노년세대를 맞이할 준비를 하고 있다.

서울시어르신취업훈련센터(이하 취업훈련센터)는 이러한 변화에 대비하고자, 2012년 취업교육방향에 대하여 세미나를 개최한 바 있다. 그 결과, 새로운 세대를 위한 신규교육과정의 개발과 새로운 운영방식의 도입을 제안 받아, 2013년 내일행복학교와 시니어직업능력학교로 운영체계를 개편하였다. 본고는 새롭게 개편된 취업훈련센터의 운영체계와 신규교육과정의 실천경험을 평가하고, 향후 고령자 취업 활성화 방안 모색을 목적으로 한다. 이에 교육과정의 효과성을 검증하기 위해, 취업알선사업과 취업교육사업의 취업률을 비교하였으며, 내용평가를 위해 자기효능감을 척도로 취업교육 사전-사후검사를 실시하였다.

## 2. 고령자취업교육의 필요성

### 1) 인적자본론

고령자의 취업지원을 위해 교육훈련을 실시하는 이론적 근거는 인적자본론에서 찾을 수 있다(정은하, 2005). 인적자본론은 직업훈련 또는 직업교육을 통한 노동자의 인적자원의 증가가 소득과 고용확률 증가로 연계될 것이라고 가정한다. 인적자본이론에서는 교육과 직업훈련을 통해 근로자의 인적자본을 축적하여 노동생산성을 높이는 것이 실업자의 재취업 확률을 높이고, 재취업 임금수준을 상승시킬 수 있는 대안으로 제시된다(Adamchik 외, 1999 ; 정소영, 2007:8).

### 2) 구직활동과 자기효능감

Bandura(1986)는 어떤 일에 자신을 기꺼이 몰입하도록 하는 주요 요인을 자기효능감(self-efficacy)이라 하였는데, 이는 성공에 필요한 신체적, 지적, 정서적 자원을 동원할 수 있는 자신의 능력에 대한 신념이다.

구직활동에서의 자기효능감은 다양한 구직활동을 성공적으로 수행하리라는 자기능력에 대한 확신을 말한다. 실업자의 구직활동과 재취업에 영향을 미치는 개인적 요인으로 실업자 스스로가 재취업에 성공할 수 있다는 자기 확신과 같은 심리적 요인을 들 수 있다. 실업자 스스로 구직활동을 성공적으로 수행할 수 있다는 자기 확신에 따라 구직 성공률이 달라진다. 많은 연구들에서 높은 자기 확신을 갖고 있는 실업자의 경우 구직강도가 높을 뿐만 아니라 구직 성공률도 높다고 주장한다(Kanfer & Hulin, 1985 ; 노연희, 1998).

재취업성공에 영향을 주는 자기효능감은 수행성취의 경과로 얻어지지만, 교육을 통한 충분한 정보제공과 성공사례를 통해서도 획득할 수 있다.

## II. 서울시어르신취업훈련센터의 실천적 경험

### 1. 서울시고령자취업현황

2013년 9월 말 현재, 9,785명의 구직자가 구직등록을 하였으며, 4,564개의 업체가 구인등록을 하였다. 구인처에 비하여 2배수 정도 구직자의 수가 많다. 이들을 대상으로 상담알선을 실시한 건수는 29,531건이며, 취업자는 4,065명이다. 구직자 대비 취업률은 41.6%로 나타나 비교적 높은 취업률을 보이고 있으나, 알선 대비 취업률은 13.8%에 불과하다. 또한 상담원이 구인처와 구직자간 상담알선을 통해 취업한 구직자는 2,693명이다. 이는 100명을 알선하여 그 중 1명을 취업시키는 결과로 노력에 비하여 효율성이 낮다고 할 수 있다.

<표 1> 고령자취업현황

(2013.09.30.현재)

구분	구직	구인	알선	취업			상담	사후 관리
				총계	상담알선	그 외		
계	9,785	4,564	29,531	4,065	2,693	1,372	125,139	9,687

취업자의 직종현황을 보면, 청소직(29.6%), 시설경비직(22.6%), 배달직(13.2%) 등의 순으로 단순노무직종이 가장 많았다. 이는 젊은 세대가 기피하고, 고령자가 특별한 기술 없이 쉽고 빠르게 취업할 수 있는 직종이 단순노무직이기 때문에 나타난 결과라 할 수 있다. 최근 들어 서비스직, 교육직, 사무직 등이 증가하고 있는 추세이나, 구직자의 높아진 학력수준과 욕구에 응하기에는 미미한 수준이다. 이에 취업직종 확대와 근로환경개선을 위한 노력이 요구되고 있다.

<표 2> 고령자취업자 직종

(2013.09.30.현재)

구분	기술직	전문직	생산직	사무직	노무직	서비스	운전/주차
인원	128	39	27	86	185	160	224
%	3.1	1.0	0.7	2.1	4.6	3.9	5.5
구분	배달직	청소직	시설경비	도우미직	교육직	기타직	계
인원	537	1,203	920	341	71	183	4,065
%	13.2	29.6	22.6	8.4	1.7	3.5	100

## 2. 서울시어르신취업훈련센터 운영현황

### 1) 개요

- 설립목적: 노동능력을 가지고 있으나, 노동시장에서 상대적으로 경쟁력이 떨어지는 고령구직자의 재취업 지원을 목적으로 설립
- 취업훈련센터 인력 및 시설 현황
  - 위치: 서울노인복지센터(종로구 경운동)
  - 인력: 과장 1명, 사회복지사 1명, 훈련전담 1명(계약직 사회복지사)
  - 시설: 서울노인복지센터 1층 사무실, 별관 교육실 3개
- 이용대상
  - 구직자: 서울시 거주 55세 이상 취업희망자 중 구직등록자
  - 구인처: 55세 이상인자 고용희망 사업주(개인 및 법인)
- 사업내용
  - 직무분석을 통한 훈련과정개발 및 교재발간사업
  - 취업훈련진행: 직종별로 소양교육, 직무교육, 현장실습

### 2) 2013년 취업훈련센터 운영현황

취업훈련센터는 변화하고 있는 취업환경과 베이비부머의 진입에 대비하고자 2013년 취업훈련 운영체계와 교육과정을 개편하였다. 고령자구인업체의 욕구에 기반 하여 소양교육과 직무교육을 실시하던 기존의 방식에서 나아가, 구직자의 특성을 반영하여 새로운 교육과정을 개설하였다. 변화된 운영체계는 다음과 같다.

<표 3> 취업훈련 운영체계

구분	시니어직업능력학교	베이비부머 내일행복학교
목적	<ul style="list-style-type: none"> <li>구인처의 욕구를 중심으로, 고령 자재취업시장에서 구직자의 경쟁력 확보를 목적으로 함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>구직자의 변화된 특성과 욕구를 중심으로, 미래의 새로운 일자리 개발 및 인력풀 구축을 목적으로 함</li> </ul>
특징	<ul style="list-style-type: none"> <li>경제적 이유 등으로 즉각적으로 취업을 원하는 구직자를 위한 교육과정</li> <li>고령자다수채용직종을 중심으로 5일 이내</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>고령자의 경력과 장점을 활용할 수 있는 직종 발굴을 위한 신규교육과정</li> <li>전문인력풀을 구축하기 위한 중장기 직무교육</li> </ul>
내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>step1. 취업준비교육</li> <li>step2. 직종교육(경비원, 주차관리원, 배달원, 환경관리원, 주유원, 아동·노인·가사도우미, 계산판매원 등)</li> <li>step3. 맞춤형교육</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>창의직업아카데미(도슨트, 상담가, VJ 등)</li> <li>직업전문아카데미(바리스타, 조사원 등)</li> <li>사회공헌아카데미 (문화해설사, 사서도우미 등)</li> <li>노년설계아카데미</li> <li>창업아카데미(소자본창업, 협동조합)</li> </ul>

시니어직업능력학교와 내일행복학교를 통해 취업교육을 실시한 결과, 2013년 9월 말 현재, 868명이 교육을 수료했으며, 이중 292명이 취업하여 34.3%의 취업률을 보였다.

<표 4> 서울시어르신취업훈련센터 운영현황

(2013.9.30.기준)

훈련과정		교육(H)	수료(명)	취업(명)	취업률	
시니어 직업 능력 학교	step1.기초교육	취업준비	6	388	122	31.5
	step2.직종교육	경비·주차원	32	93	38	40.9
		배달환경원	17	50	12	24.0
		도우미	18	22	8	36.4
		캐셔	13	23	7	30.4
		디쉬업	8	19	8	42.1
	step3.맞춤형 교육	주유원	15	52	21	40.4
		산모도우미	20	31	13	41.9
	계		-	678	229	35.95
베이비 부머 내일 행복 학교	노년설계		22	14	3	21.5
	창의직업아카데미	도슨트	130	34	7	20.6
		민생상담가	33	31	5	16.2
		영상제작	45	9	5	55.6
	창업아카데미		33	34	12	35.3
	사회공헌아카데미	문화해설사	30	17	1	5.9
	직업전문아카데미	설문조사원	24	30	26	86.7
		바리스타	44	21	4	19.1
	계		-	190	63	32.61

### 3. 서울시어르신취업훈련센터 교육성과

취업훈련센터는 변화하고 있는 취업환경과 베이비부머의 진입에 대비하고자 2013년 취업훈련 운영체계와 교육과정을 개편하였다. 본고는 새롭게 신설된 교육과정과 운영체계에 대하여 평가하기 위해 훈련생의 취업률을 비교하였으며, 교육 내용의 효



과성을 알아보기 위해 자아효능감을 척도로 사용하여, 그 의미를 알아보았다.

취업훈련센터의 수료자의 취업률은 34.3%로 구직자등록자 취업률보다는 낮게 나타났지만, 알선 대비 취업률은 13.8%에 불과하여, 행위에 비하여 취업률이 3배 정도 높은 것으로 나타났다. 고령자 취업에 있어 교육을 실시하는 것이 보다 효율성이 높음을 알 수 있다.

취업훈련센터 운영체계의 변화에 대한 평가는 구인처에 기반한 시니어직업능력학교 취업률(33.8%)과 구직자의 욕구에 기반한 내일행복학교의 취업률(30.6%)을 비교하였는데, 시니어직업능력학교 수료생의 취업률이 조금 더 높은 것으로 나타났다. 하지만 그 차이가 3.8%에 불과하여, 구인처를 확보하지 않은 상태에서 인력풀을 구축하는 것에 대한 우려가 기우였음을 확인할 수 있었다.

내일행복학교의 기획취지에 부합하는지 알아보기 위하여, 교육참여자를 대상으로 구직활동과 성공적 재취업에 영향을 미치는 요인인 자기효능감의 변화를 측정하였다. 그 결과, 교육참여 전보다 교육참여 후 효능감이 높아진 결과를 확인할 수 있었다. 하지만, 통계적으로 유의미한 결과는 아니었다. 이에 자기효능감을 요인분석하여, 하위요인으로 구분하여 측정한 결과, 자기조절요인에서 통계적으로 유의미한 차이가 있음을 검증하였다.

<표 5> 훈련참여자 자기효능감 사전사후검사

항목	평균		사례수	t	sig. (2-tailed)
	사전	사후			
자기효능감	3.86	3.91	67	-.950	.345
효능감1 (자기조절)	3.68	3.83	66	-2.183	.033*
효능감2 (난이도선호)	3.97	3.94	66	.403	.688
효능감3 (자신감)	4.16	4.21	66	-.695	.489
효능감4 (사회적 효능감)	3.12	3.22	66	-1.066	.290

### Ⅲ. 고령자취업활성화 방안

#### 1. 베이비부머 특성과 욕구를 반영한 취업교육 확대

이전세대보다 젊고, 경제적으로 여유로운 베이비붐세대의 노년기 진입으로 인해 고령자고용시장 환경에 변화가 예상된다. 이들은 생계형보다는 자기발전과 여가활용이 가능한 일을 선호할 것이며, 향후 고령자취업시장은 물론, 경제활동을 주도할 가능성이 크다. 이에 고령자취업현황에 대한 지속적 모니터링과 새로운 구직자의 특성과 욕구를 반영한 교육과정을 개발해 나가야 할 것이다. 올해 취업훈련센터는 내일행복학교의 도슨트, 실버VJ, 민생상담가 과정을 통해, 이러한 교육으로 구축된 인력풀로 새로운 일자리가 창출되는 과정을 경험한 바 있다.

#### 2. 구인업체 채용요건의 맞춤형 교육 실시

취업훈련센터의 각 과정별 취업률을 보면, 고령자채용기업을 연계하였거나, 기업맞춤형 교육의 수료자 취업률이 월등히 높게 나타난 것을 볼 수 있다. 따라서 구인처 각각의 근무환경과 직무내용을 분석하여, 실제적으로 구인처에서 요구하는 직무내용을 반영하여 교육과정을 편성하고, 또한 인사담당자를 초빙하여 직접 교육을 할 수 있도록 할 필요가 있다. 이러한 맞춤형 교육을 통해, 구직자는 구인처의 직무환경을 알고, 이에 부합하는 요건을 준비할 수 있어 취업률을 제고할 수 있을 것이다. 또한 구인처에는 고령구직자의 특성을 이해하고, 이들의 직무능력을 직접 평가할 수 있어, 구인처에 적합한 인재를 채용할 수 있을 것이다.

#### 3. 고령자의 특성을 고려한 업무환경 개선으로 고령자일자리 확대

기존의 고령자다수채용직종은 특별한 기술 없이 경제적 어려움을 해소할 수 있는 일자리이지만, 근로시간이 길고 육체적으로 힘든 일이 대부분이다. 이전세대보다 경제적으로 여유 있는 새로운 노년세대들은 이러한 일자리에 참여하지 않을 것으로 예상된다. 이에 고령자의 신체적 특성과 시간적 여유로움을 고려하여 work-share형태로 업무환경을 개선한다면, 고령자 일자리 확대에 도움이 될 것이다.

#### 4. 사회서비스 강화를 통한 고령자 일자리 창출

고령자의 취업률을 높이기 위해 민간부문의 일자리를 확대해 가는 것도 중요하지만, 상대적으로 업무경쟁력이 취약한 고령자는 공공부문에서 상당부분 수용해야 할 것이다. 국공립도서관의 사서도우미, 문화해설사와 같은 마을활동가, 민생경제 사업 등에 고령자를 활용할 수 있는 정책 및 제도가 마련되어야 할 것이다. 또한 더불어 고령자 일자리의 안정적 유지와 고용확대를 위한 제도적 지원도 필요하다.

#### 5. 취업교육확대를 위한 정책 및 제도적 지원

앞서 살펴보았듯이, 고령자취업활성화를 위해서는 신규 직종 개발 및 인력풀 구축이 우선되어야 하며, 이를 위해서는 무엇보다 재취업교육이 필요하다. 이에 고령자취업훈련사업에 대한 정책 및 제도적 지원이 필요하다. 취업훈련센터는 개소 이래 지금까지 2명의 인력으로 운영되고 있다. 2009년 창업과정 신설로 1명이 충원되었지만, 한시적 전담인력으로 연속성을 담보할 수 없다. 새로운 직종개발과 보다 내실 있는 교육훈련 운영을 위해서는 인력 확충이 절실하다.