「지방정부연구」 제17권 제1호(2013 봄): 265-295
The Korean Journal of Local Government Studies, Vol.17 No.1 (2013 Spring)

지방정부 노인일자리사업의 사회적 자본 효과 탐색: 근거이론*

기영화

국문요약

본 연구는 지방자치단체의 노인일자리사업의 사회적 자본 효과를 탐색하는데 목적이 있다. 연구는 서울, 인천, 경기지역의 노인일자리사업을 실시하고 있는 17개 노인복지관의 노인일자리사업 담당자를 심층면담 하였다. 수집된 자료는 Strauss와 Corbin의 근거이론방법을 사용하여 지속적 비교분석으로 개방코딩에 의해 노인일자리와 관련된 개념은 179개로 축약되었으며, 일자리사업 결과는 19개의 범주로 탐색되었다. 노인일자리사업 참여자들은 일의 중단과 소속에 대한 박탈감을 경험하며, 개인의 경제적 여건이나 활동에 대한 갈망과 심리적 위축상황이 맥락적 조건으로 개인의 특성이나 일자리 혹은 노동의 강도 및 참여동기가 중재적 조건이었으며, 일자리사업 담당자의 일자리 중개 및 발굴, 교육과 모니터링이 상호작용전략으로 작용하였다. 노인일자리사업 참여는 노인들의 심리적 안정과 생활의 만족뿐만 아니라 삶의 활력소로 건강증진 효과를 가져오고, 지역사회에 대한 관심과 자원봉사에의 참여 및 다른 세대와의 교류와 관계 만들기를 통한 사회적 자본 증진 효과가 있음이 발견되었다. 연구결과 노인일자리사업은 노인들의 사회적 참여와 지역사회와의 관계 형성 및 통합에 기여함으로써 사회적 자본 생성에 기여하고 있었다.

주제어: 노인일자리사업, 사회적 자본, 지방정부

Ⅰ. 연구의 필요성

노인의 일에 대한 국가적 관심은 단순히 사회가 늙어가고 있다는 현상이 아니라, 고령화에 대한 지방정부의 정책적 이슈로 제기되고 있다. 한국사회의 고령화는 위기와 책임이라는 두 가지 측면에서 개인적 차원을 넘어선 정부차원의 책임으로 부각되고 있다. 더욱이 고령자들의 교육수준은 점차 높아지고, 교육받은 고령인구의 증가는 일상적인 삶의 방식이나 일에 대한 의미에도 변화를 가져올 것이며 이들에게 적합한 새로운 일자리의 필요성으로 드러나고 있다. 노인 일자리 찾기와 일자리 창출이라는 노인인적자원에 대한 정부의 관심이 그 예이다.

노인에게 일은 생물학적 혹은 법적 차원으로 접근되었으며, 일정한 연령에 도달하면 일의 세계로부터 떠나는 것이 제도화되어 있다. 그러나 직업세계로부터의 은퇴라는 것이 노인을 인력으로서의 가치나 요구가 낮기 때문이라 할 수는 없다. 인적자본으로서 노인은 개인에 따라 그 가치가 다르며, 장기간 숙련된 노인인력은 시간을 요하는 노하우와 암묵지를 갖고 있는 중요한 사회적 자원

* 이 논문은 2009년도 한국연구재단 과제번호 KRF-2009-327-B00610 연구비지원에 의해 이루어졌음.

이며 인적자원이기 때문이다(기영화, 2010). 노인과 일에 대한 논의는 노인인력의 활용을 위한 인적자본으로서의 접근과 노인들의 소일거리로서의 일자리라는 다른 접근들이 있으나, 어느 경우이든 고령자들이 사회의 중요한 인적자본으로 활용되어야할 필요성이 부각되고 있다. 그 가운데 지방자치단체의 노인일자리사업은 고령화로 인한 노인들의 소득창출이라는 인간자본론적 접근으로 2004년 시작되어 1기(2004-2008)와 2기(2008-2012) 사업과정의 변동을 거치고 있다. 노인복지법에 근거한 노인일자리사업은 노인들의 소득창출과 사회참여라는 두 가지 목적을 갖고, 보건복지부와 지방자치단체의 추진체제로 실시되어 왔으나, 노인일자리사업이 현실적으로 노인세대들의 욕구를 실현하기에 충분한가에 대한 문제가 제기되고 있다.

우리나라의 노인일자리에 대한 요구는 OECD 국가 중 가장 높고, 베이붐 세대의 64%가 은퇴 이후에도 여전히 일을 하고자 하는 것은 노년기의 일자리 필요성을 보여준다(OECD, 2005; 한국보건사회연구원, 2010). 그러나 노인들의 취업요구를 충족시킬만한 고령자 노동 수요처를 창출하기보다 노동시장의 형태를 바꾸어 이들의 요구를 충족시키려는 정책이 시행되고 있다. 일부 직종에 고령자 파트타임제도가 도입되고 있으며, 기업의 임금피크제나 60세 이상의 고용연장제도로서 하프타임(half time)이나 플렉스 타임(flex time) 등의 제도 도입이 대표적 형태이다. 이렇게 노인들의 일자리 지속과 마련을 위한 정부와 민간의 다양한 정책들이 제시되고 있으며 그 대안으로 고용의 형태는 아니지만, 지역사회의 각종 수요를 발굴하여 임시로 취업을 제공하는 실버고용센터나 고령자직업알선 등이 있고 노인일자리사업도 그 일환이다. 일자리의 부족과 일하고자 하는 노인의 증가와 함께 복지비 부담의 증가라는 사회적 화두는 재정 차원을 넘어서 세대 간 갈등의 양상으로 까지 비춰지고 있는 상황에서, 이를 풀어내기 위한 정책들이 제시되고 있지만, 독립적인 노후 생활을 할 수 있는 일자리 시스템을 구비하지 못한다면 효과를 보기 어려울 것이다.

따라서 노인들에게 일자리는 단순히 개인적 차원의 생계수단으로만 볼 것이 아니라, 이에 대한 지방정부의 역할이 중요하다. 노인들은 일을 통해 자기계발 욕구를 충족하고, 사회적, 경제적 변화에 대한 적응을 도우며, 노인들의 자립적 삶을 보장할 뿐 아니라, 노인들 스스로의 사회적 영향력도 증대시킬 수 있기 때문이다(Schaie & Schooler, 1998). 이렇게 볼 때, 한 사람의 노인을 인적자원으로, 지역사회의 사회적 자본으로 연결하는 작업은 새로운 인적자원의 개발과 활용의 측면에서 요구되고 있다. 노인의 일은 노동시장의 인력으로서 혹은 노인일자리라는 노동과 복지의 다양한 전공에서 연구되고 있으나(남기철, 2011; 이석원, 2009; 김미곤, 2007; 조준행, 2008; 기영화, 2010; 서종식, 2012), 노인들에게 노동에의 참여가 갖는 효과를 사회적 자본으로 연결시키는 연구는 발견하기 어려운 실정이다. 홍영란(2008)은 시민교육 참여가 노인들의 사회적 자본형성에 영향을 주고, 정순돌(2012)은 중년기 남녀가 노인복지관에의 참여가 사회적 자본에 대한 긍정적인 효과가 있음을 밝히고, 인터넷 네트워크가 사회적 자본에 미치는 효과(서문기, 오주현, 2010)와 노인자원봉사활동의 사회적 자본 효과(이현기, 2010) 등의 연구가 있으나 노인기의 일과 사회적 자본에 대한 연구는 발견하기 어려웠다.

이러한 맥락에서 본 연구는 노인을 노동시장의 은퇴자가 아닌 사회적인 자원으로 활용할 수 있는 가능성을 탐색하고자 지방자치단체의 노인일자리사업을 연구하였다. 연구과정은 지방자체단체의 노인일자리사업의 담당자를 통해 노인들이 노인일자리사업에 참여하는 과정을 근거이론의 패러다

임모형으로 지방자치단체에서 시행하고 있는 일자리사업 참여 노인들의 변화를 살펴봄으로써 사회적 자본으로의 효과를 탐색하였다.

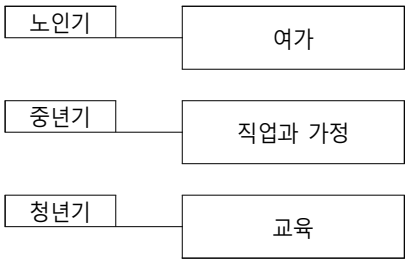
II. 선행연구 및 현황

1. 노년기 일에 대한 접근

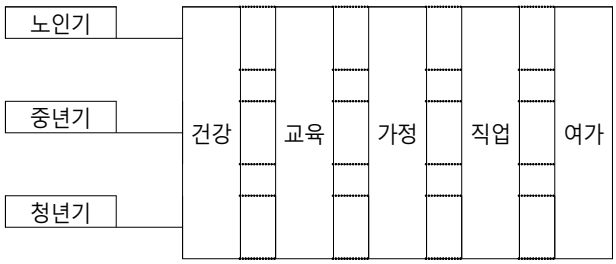
노년기 일에 대한 연구는 노년기를 접근하는 방법에 따라 다르다. 노년기의 일에 대한 논의는 생애과정에서 일을 바라볼 때 연령구분적 접근방법과 연령통합적 접근방법으로 구분되고 있다(Wilmoth, 2010). 연령구분적(age differentiated) 접근방법은 인간의 생애과정을 유년기의 의존적 단계로부터 학령기와 중등기의 교육이라는 단계, 그리고 학교를 졸업하고 직업을 갖게 되는 직업기와 일로 부터의 은퇴라는 연령에 따른 단계적 사건 시리즈로 보고 있다. 연령에 의한 세대 간 차별 현상이나 노년이 되면 새로운 것을 배우기도 어렵고 그들에게 새로운 것을 가르치는 것도 불가능하다는 사회적 편견들은 연령구분적 접근방법에서 비롯된 예이다. 그러나 인간의 삶에서 일어나는 각종 이벤트들은 연령에 따라 정해진 것이 아니라, 교육과 직업, 은퇴라고 하는 것들이, 삶의 한 국면으로서 각 개인의 생애 맥락 속에서 따로 혹은 동시에 일어나고 있음을 가정하는 것이 연령통합적(age integrated) 접근방법이다. 즉 노인에 대한 정의는 단순한 연령상의 정의보다는 사회적 역할의 싸이클로 보아야 한다는 것이다.

따라서 노인을 정의하는 것이 법적, 생물학적 기준보다는 사회적인 기준에 의해 발달단계를 구분하고 일(혹은 직업)을 동태적 개념으로서 하나의 기준으로 선택하고 있는 것이다. 아동기, 청년기, 중년기, 장년기, 노년기라는 구분보다는 성인들의 삶은 일(혹은 직업)을 기준으로 직업기와 직업 후 시기로 구분한다. Wilmoth(2010)는 연령구분적 접근을 비판하고, 노인의 일에 대한 연구는 연령통합적 시각에서 접근되어야 할 것을 주장하고 있다. 예컨대 한 개인이 직업에 종사하는 동안 일정기간 교육을 위해 잠시 퇴직을 하거나 혹은 직장의 유급학습휴가제 도입으로 일로부터의 물러남 또는 재교육을 받는 것이 연령단계에 제한되는 것이 아니라 개인의 필요에 의해 발생하는 과정이라는 것이다(<그림 1, 2> 참조).

〈그림 1〉 연령구분적 접근



〈그림 2〉 연령통합적 접근



자료: Hudson(2010:45)

연령통합적 접근에 대해 Neugarten & Neugarten(2002)은 활동에 대한 인식이 연령에 제한하지 않는 사회 혹은 나이로 부터 자유로운 사회에서 출현된 것으로 간주했다. 그들은 노년기를 대상으로 하는 연령 기준 개념을 부인하면서 그러한 기준들은 사회적, 경제적, 문화적으로 구성되었으므로 재구성되어야 한다고 주장하였다. 연령을 기준으로 하는 구분의 폐지를 주장하는 것은 사회보장이나 의료서비스가 특정 출생일에 의해 제공되어야 하는 것이 아니라, 개인의 필요와 경제적 상황에 따라 제공되어야 한다는 주장으로, 노년기 삶의 질을 향상하기 위한 정책개발에 영향을 주고 있다. 이런 연령통합적 관점은 노년기의 일도 일정 연령에 달했을 때 천편일률적으로 은퇴나 퇴직이라는 형식을 빌어 일로부터 소외당하지 않도록 사회적인 장치 마련을 요구한다. 특히 노년기에 직업적 활동이 감소하고 가정에 머무는 시간이 증가하는 것은 지역사회에서의 소요시간이 길어짐을 의미하고, 이런 점을 고려할 때 노인들을 위한 지방자치단체의 역할이 커지게 된다. 지방자치단체는 노인이 인력으로 의미 있게 활용될 수 있도록 노인들을 위한 일자리를 창출하고 일을 통한 자아실현의 기회뿐만 아니라 노인들의 인력활용을 통해 지역사회와의 관계맺음과 사회적 자본을 형성하게 하는 역할도 맡게 되었다. 지방자치단체의 노인일자리사업은 바로 이러한 취지로 시작되어 전개되어 왔고, 그에 대한 연구는 미비한 실정이다.

2. 사회적 자본과 노인인력

사회적 자본은 다양한 학자들에 의해 다른 방식으로 접근되고 있다. Bourdieu(1997: 51)는 사회적 자본을 "서로 인지하고 있거나 알고 지내는 다소 제도화된 관계, 그 관계의 지속적인 망의 소유와 연결된 실제적이고 잠재적인 자원의 총합"으로 정의하고 지역사회에서 사회적 자본이 활성화되어야 함을 언급하고 있다. Woolcock(2000)의 연구 등은 사회적 자본이 개인과 그 집단의 지리적 영역을 넘어 공식적인 기관으로부터 효험이 있는 자원으로 사용될 수 있음을 보여주었다. 사회적 자본이 문헌에 처음 등장한 1916년의 연구가 지역사회의 공립학교문제를 해결하기 위한 과정에서 등장한 것을 보면 인적자본과 사회적 자본이 관련이 깊음을 알 수 있다(http://en.wikipedia.org/wiki/Social_capital). Putnam(2001)에 따르면 사회적 자본은 시민사회의 형성과 관련된 시민적 참여

의 수평적 네트워크를 의미하는 것으로 정치체제와 경제의 성과를 규정하는 것이다. 따라서 사회적 자본은 인간 활동을 통해 축적되며 개인과 사회의 모든 활동 및 가치관에 영향을 미치는 것이다. 사회적 자본의 관계에 주목한 Field(2005)의 연구는 사회적 자본의 종류를 결속, 연대, 연계로[1] 구분함으로써 지역사회의 사회적 자본의 역할에 대한 연구를 진전시켰고, Gibbons(2004)는 사회적 자본이 지역사회의 인적자원개발과 밀접한 관계를 갖고 있음을 모델화하였다. 그의 모델에 따르면 인적자본은 지역주민 개개인이 소유하고 있는 지식, 기술 및 능력이나 특성이며, 사회적 자본은 사회적 네트워크 속의 일상적인 상호작용으로 구성원들이 공유하고 있는 규범, 가치 및 신념체계이며, 바람직한 목표를 달성하기 위하여 구성원들의 협력을 가능하게 하는 것이다. Woolcock(1998)은 사회적 자본이 지역 특유의 제도나 문화처럼 지역의 독특한 형태의 지식 창출 및 발전에 기여하고 있음을 보여준 연구는 Gibboson의 모델을 지원하고 있다. Coleman(1988)은 사회적 자본과 인적자본과의 관계에 관심을 두고 사회적 자본의 특성을 논의하고 있다. 그에 따르면 인적자본은 소유자에게만 이득이 되는 사유재와 같으나, 사회적 자본은 개인을 넘어 집단에게 미치는 공공재적 특성을 갖고 있으므로, 개인의 경제적 속성을 가진 인적자본의 증진은 결국 그 효과를 지역사회에 까지 파급하는 사회적 자본으로 확장되어야 함을 강조하고 있다.

따라서 공동체 내에서 사회적 자본은 사회 전체의 구조적 분석을 가능하게 하며, 지역 간의 차이, 그리고 더 하위수준의 지역사회의 경제, 사회 및 문화적 발전의 차이를 유발하는 요인으로 지방자치단체의 역할과 밀접한 관련을 갖고 있다(Osborne, 2007). 즉 지방자치단체에 의한 인력개발 및 활용은 지식창출 과정에서 지역의 사회적 자본을 기반으로 하고 있다. 사회적 자본이 해당 공동체 내에서 상호호혜 신뢰 규범의 사회적 네트워크라는 속성을 통해 정보의 원활한 흐름, 개인이나 조직의 효율성 도모, 사회적인 정과 공동체감 형성 등의 긍정적인 효과에 초점을 두고 연구가 진행되고 있으며 국제기구들에 의해 주도되고 있다. World Bank(1998)에 따르면 사회적 자본은 커뮤니티에서 존재하는 사회적 결속을 나타내며 사람들 간의 상호 혜택을 위한 협력적 배치와 협력적 운영을 촉진하는 효과가 있다. OECD(2001)는 사회적 자본을 네트워크, 공유된 규범, 집단 간 혹은 집단 내에 협력을 용이하게 하는 가치와 이해로 정의하고, 인적자본의 개발과정과 사회적 자본 간의 관계에 초점을 두고, 지역사회 사례를 통해 사회적 자본과 지역주민들의 개인학습과 조직학습 과정들의 관계를 분석하였다.

이상의 선행연구(Gibbson, 2004; Woolcock, 1998, World Bank, 1998; OECD, 2001)에서 사회적 자본은 사회적 관계를 가치 있는 것으로 만들고자 하는 점과 개인과 집단의 다양한 생산성에 영향을 미칠 수 있음에 합의를 구하고 있다. 이는 인적자본이 개인의 지식과 기술을 향상시켜 생산성을 올릴 수 있지만, 소득증진으로 환원되는 것에 한계가 있음을 지적하면서 사회적 자본의 필요성을 제기한다(Bäcker, 2006). 다시 말하자면 인적자본의 증진과정은 의사소통과 관계를 희생하면서 증가하는 면이 있어, 인적자본의 축적이 사회적 맥락과 독립적으로 일어나 제한된 사회적 가치를 가지게 될 것이고 오히려 인적자본은 저하될 수도 있음을 지적하기도 한다(Schuller & Field, 1998).

1) 결속(Bonding)은 타인에 대해서는 배타적이지만 동질적인 사람들의 연대와 신뢰 및 상호의존성을 말하며, 연대(Bridging)는 느슨하고, 개방된 네트워크, 이질적 집단의 멤버십으로서의 규범, 공통된 목표를 공유하고 있으나 신뢰와 상호성수준이 제한적이다. 연계(Linking)는 느슨하고, 개방된 네트워크, 다양한 멤버십, 공유된 규범과 공동의 목적, 신뢰수준 및 상호성은 경쟁하는 요구에 의해 한정되는 것이다.

이런 지적은 노년기의 일을 인적자본론의 관점이 아닌 사회적 자본의 관점으로 접근하게 하였다. 이러한 맥락에서 사회적 자본은 사회의 규범, 신뢰, 네트워크를 통해 형성되며 사회변화에 따라 영향을 받는 자본으로 노인인력을 사회적 자본으로 접근하는 것은 네트워크와 관계에 주목함으로써 인적자본의 개인주의적 한계를 극복하고 사회적 관계형성을 강조함으로 경제주의적 한계를 보완하려는 시도이기도 하다(기영화, 2011).

Woolcock & Narayan(2000)은 사회적 자본을 커뮤니티관점, 네트워크관점, 제도적관점, 시너지관점의 네가지로 요약하고, 특히 시너지관점은 여타의 관점들이 갖고 있는 장점을 중복적으로 드러낼 수 있는 강점이 있다고 보았다. 이런 차원에서 노인들의 일에 대한 사회적자본으로서의 효과는 시너지관점으로 결과적으로 드러나고 있다. 지방정부의 노인일자리사업은 개인의 경제적 문제나 개인의 요구로 시작하였으나 참여과정에서 노인들은 지역사회의 기관과 접촉할 뿐 만 아니라 참여자들 간의 네트워크가 형성되면서 다양한 결과를 가져오게 된다. 자신과 가족에 대한 및 지역사회에 대해 나타나는 효과는 시너지관점에서 사회적 자본을 생성하고 있는 것이다. 사회적 자본의 효과에 대한 연구는 시너지관점으로 연구에서, 가족과 청소년, 학교와 교육, 지역사회, 근로, 거버넌스, 집단행동, 범죄, 경제발전의 이슈와 관련하여 효과가 연구되고 있다(Woolcock & Narayan, 2000). 특히 사회적자본의 효과는 경제발전과 연계하여 국제기구를 중심으로 빈곤퇴치등을 포함한 정책제안에 제시되고 있는 실정이다(World Bank, 2011). 지역사회차원에서 사회적자본에 대한 연구는 지역사회의 사회적 자본 구성요인에 대한 호주의 Bullen & Onyx(2000)의 연구로 이들은 지역사회 참여, 안전감, 신뢰, 이웃과의 연계, 가족과 친구관계, 다양성에 대한 수용, 삶의 가치, 일의 연계로 제시하고 있다. 이들은 지역사회의 사회적 자본요인을 구성하고 측정을 통해 지역사회에서 개인의 사회적 자본점수는 지역사회발전과 계획의 지표로 사용될 수 있음을 보여주었다. 또한 사회적 자본의 효과에 대한 연구들은 발전에 대한 사회적관점과 경제적 관점을 연결시키는 고리가 되었으며 본 연구에서 노인의 일자리사업의 참여는 개인적 차원의 경제적 이유가 크지만 일자리 참여는 바로 사회적 참여의 사회적 자본효과를 생성할 수 있음을 보여주고 있다. 노인일자리사업이 지역사회에서 실행되고 있지만, 그 사회적 자본의 효과는 국가의 중요한 정책으로 제도화의 가능성을 보여주고 있다.

본 연구에서 다루는 사회적 자본은 노인인력이 노동의 세계로부터 소외된 혹은 생산성이 떨어진 인적자본이 아니라, 개인과 사회가 가지고 있는 네트워크와 연결망 안에서 가치 있는 통찰력으로 그들의 네트워크 및 연결망이 개인과 지역사회에 어떤 효과를 가져오는지 지방자치단체의 일자리사업으로 접근한 것이다. 선행연구에서 드러난 바와 같이 높은 사회적 자본의 축적은 개인의 협조와 사회적 관여를 꺼릴 수도 있는 공동체적 상황에서 규범과 네트워크의 사용을 포함하여 문제를 해결하고 협조를 끌어내어 일상적인 상호작용의 가치를 인지함으로써 사회의 통찰을 갖게 하여 지역사회를 건강하게 만드는 역할을 하기 때문이기도 하다(Osborne, 2007). 노인들에게 있어서 일은 경제적 생산 활동을 넘어 일종의 사회활동으로 개인들이 의미 있는 사회적 관계망을 형성하고 그 관계 속에서 사회적 자본으로서 작용할 수 있다는 관점에서 노인일자리사업은 고령자에게 직업 활동으로 생계를 지원하고 소득을 창출할 뿐만 아니라 사회적 활동에의 참여로 인한 관계의 폭을 넓히고, 그로 인한 사회적 자본의 형성으로까지 확대될 수 있다. 따라서 지방자치단체는 노인인력을 사회적 자본으로 활용할 필요가 있다.

3. 노인 일자리사업

우리나라 노인들의 일에 대한 요구는 OECD 국가 가운데 1위를 차지하고 있다. OECD의 효과적인 퇴직연령(effective retirement age)과 법적 퇴직연령(official age)에 대한 조사에 따르면, 우리나라 노인들은 퇴직 이후에도 여전히 일을 원하고 있다(<표 1> 참조). 우리나라 노인들의 일자리에 대한 요구는 OECD 국가들과의 비교에서 가장 높지만, 은퇴 연령이 낮아지고 있는 것은 노인들의 일자리에 대한 정부차원의 대응이 시급함을 보여주는 것이다. OECD(2013)는 효율적인 퇴직연령과 제도적 연령의 조사에서 한국을 특이한 사례로 지목하고 있다. 우리나라의 경우 2006년-2011년 조사에서 60세의 공식적 퇴직연령과 71.4세의 효율적 퇴직연령은 퇴직하고도 11년 이상 일을 더할 수 있어야 하는 상황이며, 이는 정부의 역할이 중대함을 시사하고 있는 것으로 OECD는 노인들의 일에 대한 한국의 사례에 주목하고 있다(http://www.oecd.org/insurance/public ¬pensions/2013.02.01).

노인들의 일에 대한 관심은 1991년 고령자 고용촉진법 제정으로 부터, 고령자 취업률을 제고하기 위한 고령자 고용촉진장려금, 신규고용촉진장려금, 임금피크제 보전수당, 고령자 고용촉진컨설팅, 고령자 고용환경개선자금융자 등의 제도를 통해 고령자 고용촉진을 지원하였고 고령자 뉴스타트 프로그램, 고령자 단기적응훈련프로그램, 100세 프로젝트 등으로 개발되었다(노동부, 2009). 노인일자리사업도 이런 맥락에서 2004년에 시작되어 노인들에게 일을 통한 소득 보충, 적극적 사회참여 및 노인문제 예방, 사회적 비용절감을 목적으로 하고 있다.

〈표 1〉 효율적인 퇴직연령(제도적 퇴직연령)[2)]

국가	1970-1975	1980-1985	1990-1995	1994-1999	1999-2004	2006-2011
한국	-	-	70.4	67.1	70.0(60)	71.4(60)
일본	70.1	68.4	70.2	69.1	69.2(60)	69.3(64)
핀란드	62.0	60.4	58.9	59.8	59.8(65)	61.8(65)
노르웨이	61.5	58.7	59.6	61.6	63.5(67)	64.2(67)
스웨덴	64.7	63.6	62.5	63.3	64.0(65)	66.3(65)
프랑스	63.5	59.7	59.1	59.3	59.2(60)	59.1(60)
미국	64.2	63.7	63.6	65.1	64.7(65)	65.2(66)
호주	63.8	61.1	61.8	62.3	62.9(65)	65.2(65)
캐나다	-	62.6	61.4	62.2	63.1(65)	63.8(65)
독일	62.8	62.2	60.1	60.5	61.0(65)	61.9(65)
영국	-	62.3	61.2	62.0	63.0(65)	63.6(65)
아이스랜드	-	-	-	-	67.8(67)	68.2(67)
OECD-34개국 평균	-	-	-	-	-	63.9(64.4)

자료: http://www.oecd.org/insurance/public-pensions/ageingandemploymentpolicies-statisticsonaveragee effectiveageofretirement. htm; Scherer, "Age of Withdrawal from the Labor Force in OECD countries", Labor Market and Social Policy Occasional Papers, No. 49; OECD(2002), Statistics on Average Effective Age and Official Age of Retirement in OECD Countries SummeryM2011+values3dec2012

2) 표에 나타난 데이터는 OECD의 연구보고서로부터 사용가능한 데이터를 수합하여 재구성함으로써 일부 중복년도(1990-1995, 1994-1999, 1999-2004)와 일부 제외된 년도(2005년 missing, 2006-2011)가 있으며 공식적 퇴직연령은 OECD데이타에 제시된 년도의 것을 포함한 것임.

노인일자리사업의 평가는 노인인력 교육연계를 통한 일자리 창출과 참여자의 심리적 만족과 의료비 절감 등 사회관계적 측면에서 긍정적인 성과를 제시하고 있다(김미곤, 2006; 임재영, 2006; 조준행, 2008; 이석원, 2009; 기영화·김남숙, 2011). 그러나 노인일자리사업은 긍정적인 효과에도 불구하고 일자리 형태, 재정투입의 출처 및 지속성 등에서 문제가 제기되고 있다. 첫째, 노인일자리사업 영역이 편중되어 있다는 점이다(<표 2> 참조). 노인일자리사업의 참여자는 전체 노인인구의 4%이며 (2012년 기준 연간 22만명 이상), 전체 경제활동참여 노인의 13.2%에 달한다. 노인일자리사업의 일자리 형태는 60%가 공익형 사업 일자리에 편중되어 있다(남기철, 2012; 이석원, 2009; 박경하, 2012). 이는 노인일자리사업에서 지방정부와 공공부분의 역할이 크다는 것을 시사하고 있으며 반면에 민간부분으로의 확대 참여가 부진함을 보여주는 것이기도 하다.

〈표 2〉 연도별 노인일자리사업 실적추이

		2008년	2009년(추경포함)	2010년	2011년	2012년(10월기준)
창출목표		117,000	196,000	189,183	196,999	215,824
실적	전체	126,370(100%)	222,616(100%)	216,441(100%)	220,346(100%)	227,595(100%)
	공익형	61,732(48.9%)	134,975(60.6%)	126,894(58.6%)	129,066(58.6%)	134,448(59.07%)
	교육형	14,493(11.5%)	16,523(7.4%)	17,480(8.1%)	20,317(9.2%)	25,798(11.3%)
	복지형	34,164(27.0%)	44,299(19.9%)	47,302(21.9%)	45,097(20.5%)	44,409(19.5%)
	시장형	11,530(9.1%)	17,141(7.7%)	15,373(7.1%)	10,380(4.7%)	15,113(6.7%)
	인력파견형	4,451(3.5%)	9,061(4.1%)	8,781(4.1%)	14,967(6.8%)	7,755(3.4%)
	창업모델형	-	616(0.3%)	611(0.3%)	519(0.2%)	72(0.03%)

자료: 박경하(2012). 노인일자리사업 전환기(2009-2012)의 전개에 대한 평가, 노인인력개발포럼 9호 p. 11. 한국노인인력개발원. 연구자 재구성.

둘째, 노인일자리사업은 정부재정 일자리사업으로 편중되고 있다는 점이다(<표 3> 참조). 노인일자리사업은 노인들의 경제적 소득 보존에 기여하려는 노인복지 차원에서 시작되어 정부와 지방자치단체의 재정투입량은 2012년 10월 기준 3,348억원으로 99.998%를 차지하고 있다. 이는 노인들의 자활과 자력으로 새로운 일자리를 지속적으로 참여할 수 있는 시스템이 만들어지지 못했다는 것을 말한다. 일자리 형태의 한계점과 궤를 같이하는 한계로 지방정부의 재정지원이 중단되면 개인의 일자리도 사라질 위험이 크기에 독립적인 노후생활을 위한 안정적인 일자리로의 전환이 요구된다.

〈표 3〉 노인일자리사업의 투입비용: 정부-지방정부-자체

(단위: 백만원)

		2008년	2009년(추경포함)	2010년	2011년	2012년(10월기준)
지출총액		211,302(100%)	358,950(100%)	355,644(100%)	351,574(100%)	334,966(100%)
국비		91,718(43.4%)	147,928(41.2%)	143,620(40.4%)	144,883(41.2%)	135,495(40.5%)
지자체	시도	60,113(28.4%)	105,476(29.3%)	92,278(25.9%)	94,191(26.8%)	90,600(27.0%)
	시군구	54,226(25.7%)	97,045(27.0%)	106,157(29.8%)	96,123(27.3%)	93,486(27.9%)
	계	114,339(54.1%)	202,521(56.3%)	198,435(55.7%)	190,314(54.1%)	184,086(54.9%)
자체		291(0.14%)	64(0.02%)	114(0.03%)	109(0.03%)	81(0.02%)
기타: {지출총액-(국비+지자체+자체)}		4,954(2.3%)	8,437(2.4%)	13,475(3.8%)	16,268(4.6%)	15,304(4.6%)

자료: 박경하(2012). 노인일자리사업 전환기(2009-2012)의 전개에 대한 평가, 노인인력개발포럼 9호 p. 15. 한국노인인력개발원. 연구자 재구성.

셋째, 일자리 수준과 속성의 문제이다. 새로운 일자리가 노인참여자들의 요구와 경력을 반영하여 창출되기 보다는 기존의 업무를 대신할 인력으로서 노인들에게 일자리를 제공하는 형식을 취하고 있어 참여 사업들의 형태가 유사하고 각 기관들마다 중복된 사업을 실시하고 있는 실정이다. 일자리사업의 수요처는 기관의 특성에 적합한 새로운 일자리나 수요처를 발굴하기보다는 지방자치단체의 지원금과 예산에 따라 구청에서 지정해주는 사업을 시행하는 경우가 많아 유사한 형태, 중복된 일자리 사업을 시행하는 문제가 있다.

노인일자리사업에 대한 연구는 노인일자리의 경제적 가치와 노인일자리에 대한 참여요인과 만족도를 중심으로 한 것으로 노인일자리를 통한 사회적 효과를 들여다보는 연구는 발견하기 어려웠다. 노인일자리사업은 주로 정책연구와 사업의 평가 및 사업방향에 대한 논의로 정책집행에 초점을 두고 문제점과 개선방안에 관심을 두고 있었으며, 개인 차원에서 사업참여를 통한 변화에 대한 연구가 대부분이었다. 그러나 노인일자리사업이 사회적 측면에서 드러낼 수 있는 효과는 경제적 소득이나 개인적 차원의 효과 못지않게 지역사회의 신뢰자본을 형성하고 건강한 공동체를 만드는데 중요한 역할을 할 수 있다는 점에 주목할 필요가 있다.

Ⅲ. 연구방법

본 연구는 Strauss와 Corbin의 근거이론을 사용하였다. 근거이론은 질적연구방법 중의 하나로, 연구자가 어떤 현상 속에 속한 자료를 체계적으로 수집하고 분석하면서 발견되고 발전되어 잠정적으로 증명될 수 있는 체계적 과정을 귀납적으로 이끌어내는 연구방법이다(Creswell, 1998). 노인일자리사업을 지역사회의 자본으로 탐색하려는 본 연구의 시도는 아직 체계적이고 종합적인 연구가 이루어지지 않은 분야로 이론을 수립하고 있는 연역적 연구방법보다는 근거이론적 연구방법을 통한 귀납적 연구가 적합하다고 판단되었다. 따라서 연구자는 귀납적 분석을 통해 노인일자리사업의 참여로 인한 노인들의 변화를 Strauss와 Corbin(2008)이 제시한 자료 수집과 분석 절차에 따라 진행하였다.

1. 자료수집과 분석

자료 수집은 2010년 4월부터 2010년 8월까지 진행되었다. 서울특별시와 경기도, 인천광역시의 노인일자리사업을 시행하는 노인복지관 가운데 17개 노인복지관을 연구대상으로 선정하여, 노인일자리사업 담당자를 심층면담 하였다. 심층면담에 앞서 연구대상기관의 주요사업, 특성, 일자리 유형 등을 자료를 통해 사전 분석하였으며, 방문에 앞서 전화면담을 통해 사업에 대한 이해도, 사업수행 경력기간 등을 중심으로 최종 면담기관과 대상자를 선정하였다. 심층면담은 담당자의 의견을 자유롭게 말할 수 있는 개방형 질문(open-ended question)을 사용하였고 연구가 진행되는 동안 질문은 자연스럽게 반구조화된 형태로 전환되었다. 노인일자리사업의 과정과 진행 및 성과에 대한 개방형 질문은 사업의 효과성, 참가자 만족도, 사업의 문제점과 대안, 사회적 성과 등을 중심으로 발전되었다. 반구조화된 질문은 고령자직업능력개발 전문가, 일자리사업담당자, 지자체사업담당자 등을 대상으로 전문가 간담회를 통해 수정작업을 거쳐서 완성되었다.

심층면담은 연구 참여기관 당 1-2회의 방문을 통해 이루어졌으며, 면담시간은 1-2시간 정도가 소요되었다. 정확한 자료수집과 분석을 위해 연구참여자의 사전동의 하에 면접 내용을 녹음하였으며, 현장 메모노트 등을 분석자료로 함께 사용하였다. 또한 기관 사업소개 자료, 일자리사업관련 자체 평가자료 등의 내용을 분석에 참고하였다. 이외에도 가치 지향적인 판단이 필요한 사안에 대한 정보 수집을 위하여 연구진 및 전문가의 의견 및 평가를 활용하여 연구를 수행하였다. 연구자는 연구의 신빙성(credibility)을 높이기 위해 심층면담과 함께, 문서와 인터넷 자료 등을 통해 필요한 정보를 수집하였고, 연구의 문서자료 수집은 포털사이트의 게시판과 자료실에 탑재되어있는 노인일자리사업의 각종 정보들과 신문기사 및 실태조사를 중심으로 이루어졌다. 연구자의 이론적 민감성은 전문적 경험과 개인적 경험을 들 수 있다. 연구자 A는 노인인력개발 및 노인교육의 정책연구 등에 15년 이상의 전문경험을 갖고 있으며 자료수집에 참여한 연구자 B는 5년 이상 경력을 가진 공공분야의 인력개발전문가이다. 연구자들은 자료를 수집하고, 질문을 던지고, 비교하고, 생각하고, 가설을 세우고, 개별적 생각이나 편견의 개입가능성을 줄이기 위해 면담내용을 개별적으로 분석한 후 서로의 분석을 검토하는 과정을 거쳤다.

자료분석은 Rodon & Pastor(2007)의 연구에서 사용된 Strauss와 Corbin(1998)의 패러다임모델의 간략버전(simplified version of the paradigm model)을 바탕으로 하고 있다. Strauss와 Corbin(1990)이 제안한 고전적 근거이론은 개방코딩, 축코딩, 선택코딩의 근거이론분석방법(Grounded Theory Methodology: GTM)을 제시하고 있으나 LaRossa(2005)는 정형화된 GTM 모델을 고전적 방법으로 명시하고 연구의 성격과 코딩절차의 역동성에 따라 분석과정은 때로 생략될 수 있음을 제시하고 있다. 이에 본 연구는 노인일자리사업을 참여관찰하는 것이 허용되지 않아 참여자들의 과정을 역동적으로 분석하기 어려워 선택코딩을 제외한 개방코딩과 축코딩의 분석과정을 거쳐 진행하였다. 수집한 자료는 내용에 따라 수차례 정독을 통해 1차 분류를 하였으며, 녹취한 인터뷰는 당일에 내용을 빠짐없이 전사하였다. 면접에 대한 전사내용은 말한 그대로 기록하고 모두 사실적 언어로 기록하였다. 대부분 구어체로 맞춤법에 어긋나는 경우도 있었지만 사실 전달을 위해 그대로 기록하였고 메모한 인터뷰 일지와 함께 분석하였다. 전사된 내용은 반복하여 읽어가며 각 단위 문장으로

분리하고 개념화하였으며 다시 하위범주와 범주의 추상화 과정을 거치고 당초 진술된 문장에서 전후관계를 검토함으로써, 명명된 개념의 본래 의미를 찾아 범주화하였다.

2. 연구참여자

연구참여자는 근거이론에서 사용하는 비확률적 표집의 하나인 이론적 표본추출(theoretical sampling)을 사용하였다(Berg, 2009). 연구참여자 선정은 2007-2009년 노인일자리사업 평가결과 우수상 이상을 수상한 5개의 노인복지관과 지역을 중심으로 서울북부, 남부, 강서, 강동과 인천, 경기 남·북부를 포함하여 선정하였다. 수행기관에 대한 사전조사는 홈페이지, 노인일자리사업 관련 실적 및 기타자료 등을 중심으로 1차 선정하였으며, 선정된 기관에 전화로 연구 참여의사를 확인하고 연구참여자로 포함하였다. 연구참여자는 우수사례로 선정된 기관의 일자리사업담당자로부터 시작하여, 눈덩이 표본추출(snowball sampling)로 참여자를 확대해갔다. 그 결과 노인일자리사업 담당 사회복지사와 고령인력개발센터 및 평생교육을 담당하고 있는 총 17개 기관, 17명의 노인일자리사업 담당자가 포함되었으며, 이들 각각에 대해서는 인터뷰 대상자로 선정되는 즉시 전화로 연구내용을 설명하고 연구에 참여한다는 동의를 구하고 인터뷰를 진행하였다. 인터뷰는 조용한 공간을 찾아 진행하였으며, 인터뷰를 시작하기 전에 연구주제에 대한 설명, 녹음한다는 사실, 연구참여자는 연구에서 익명으로 처리된다는 사실, 인터뷰 결과는 연구목적 이외에는 사용하지 않는다는 사실, 그리고 인터뷰 도중 질문을 거절할 수도 있으며 언제라도 인터뷰를 취소할 수 있음을 알리고 시작하였다.

연구참여자는 다음의 <표 4>에 드러난 것처럼, 5명의 남성과 12명의 여성이 포함되었으며 모두 20대와 30대 초반이었다. 젊은 연령층이 연구참여자로 포함된 것은 노인일자리사업 담당자가 사회복지사로 입직하여 담당업무 가운데 하나로 노인일자리사업을 수행하고 있기 때문이다.

〈표 4〉 연구참여자의 특성

참여자	성	연령	지역	직무	근속연수	주요업무	사업지원처
A	여	20대후반	서울-강서	사회복지사	3년	노인일자리사업전담	보건복지부, 지자체특화사업
B	여	20대중반	서울-중랑	사회복지사	2년	노인일자리사업 및 홍보업무	보건복지부, 지자체특화사업
C	남	30대초반	서울-서초	사회복지사	-	노인일자리사업전담	보건복지부, 지자체특화사업, 민간업체(사회복지공동기금)
D	여	30대초반	서울-서대문	사회복지사	-	노인일자리사업팀	보건복지부, 지자체특화사업
E	남	30대초반	서울-관악	사회복지사	8년	노인일자리사업	보건복지부 지자체특화사업 민간업체 (사회복지공동기금)
F	여	20대후반	경기-김포	사회복지사	2년	노인일자리사업전담	보건복지부, 지자체특화사업
G	남	30대초반	경기-과천	사회복지사	6년	노인일자리사업 취업연계·홍보	보건복지부, 지자체특화사업
H	여	20대후반	경기-남양주	사회복지사	3년	노인일자리사업전담	보건복지부, 지자체특화사업
I	여	30대초반	경기-부천	사회복지사	-	노인일자리사업전담	보건복지부, 지자체특화사업
J	여	20대중반	경기-안성	사회복지사	2년	노인일자리사업 및 경로당활성화	보건복지부, 지자체특화사업

K	여	20대후반	경기-의왕	사회복지사	2년	노인일자리사업전담	보건복지부, 지자체특화사업
L	남	20대후반	경기-안양	사회복지사	3년	일자리팀 노인일자리사업	보건복지부, 지자체특화사업
M	여	20대후반	경기-고양	사회복지사	3년	평생교육팀 노인일자리사업	보건복지부, 지자체특화사업
N	남	20대후반	경기-화성	사회복지사	5년	노인일자리사업 및 실버인력뱅크	보건복지부, 지자체특화사업 기관자체 일자리특화사업
O	여	20대중반	인천-서구	사회복지사	4년	노인일자리사업	보건복지부, 지자체특화사업
P	여	20대후반	인천-중구	사회복지사	4년	노인일자리사업	보건복지부, 지자체특화사업
Q	여	20대중반	서울-용산	사회복지사	-	노인일자리사업 및 경로당활성화	보건복지부, 지자체특화사업 기관자체 일자리특화사업

Ⅳ. 연구결과 및 논의

1. 개방코딩: 면담 결과의 범주화

수집된 자료는 Strauss와 Corbin(2008)의 분석절차를 따라 개방코딩을 통해 범주로 엮는 작업을 하였다. 전사된 면담내용은 문장마다 임의대로 번호를 부여하였고, 줄단위로 읽어 내려가며 인터뷰 내용을 해석하고 지속적인 비교 방법으로 정독하면서 의미 있는 문장들을 선별하며 개념을 추출해 나가는 과정을 반복하였다. 이 과정을 통해 전사된 내용의 유사한 개념들을 정련하고 통합하면서 하위범주와 범주를 도출하고, 자료 간 비교를 통해 개념들을 명명하고, 유사개념을 범주화하였다. 그리고 범주의 속성에 따라 지속적으로 개념을 발전시켜가는 과정을 통해 유사개념끼리 비교하여 추상화 단계를 거쳐 하위 범주를 도출하고, 하위범주를 재분석하여 범주화 단계로 끌어올릴 개념들을 구성해나갔다. 이 과정을 통해 노인일자리사업 참여자들이 일자리사업을 어떻게 참여하게 되었으며 왜 참여하고 있으며 일자리사업에 참여함으로써 일을 통한 결과를 들여다보기 위한 분석과정의 결과는 179개의 개념, 44개의 하위범주와 19개의 범주로 축약되었다(<표 5>).

〈표 5〉 개념의 범주화

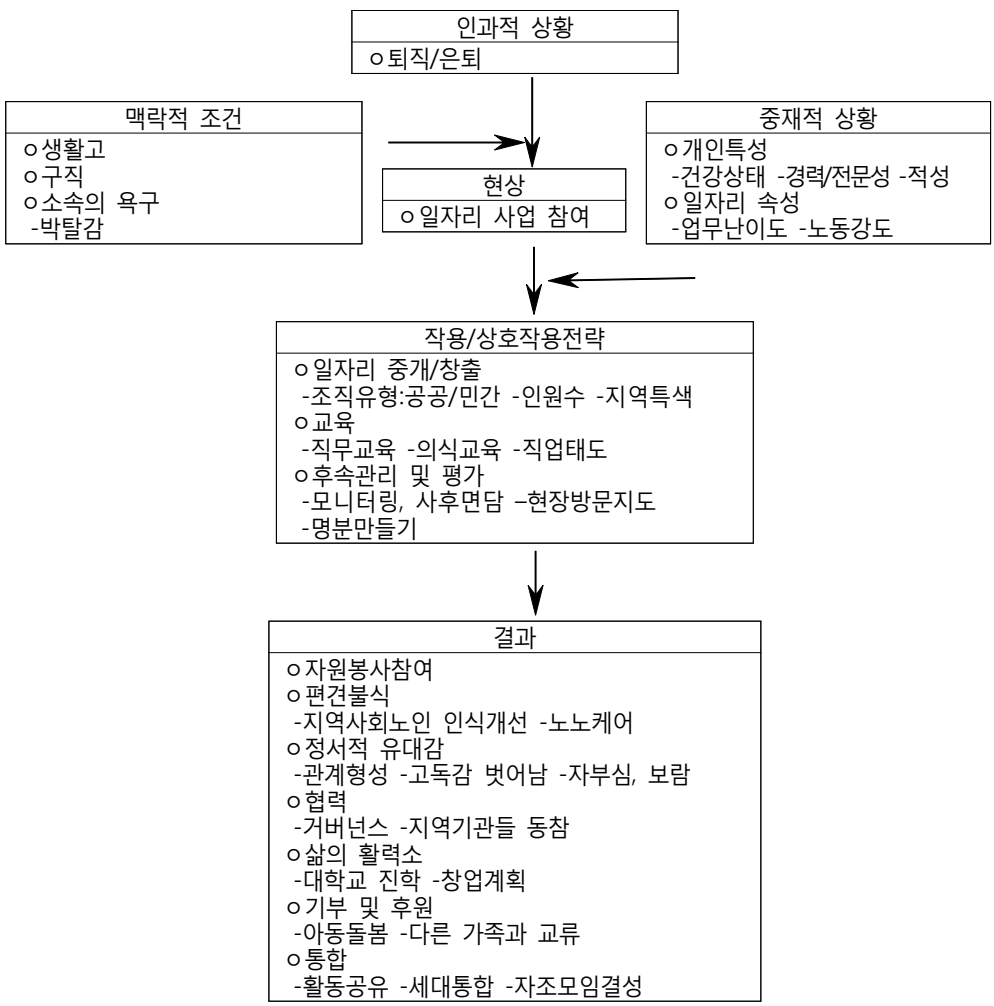
개념	하위범주	범주	개념	하위범주	범주
퇴직, 은퇴	일의 중단	일의 중단	7개월만 일하고 5개월은 봉사개념으로	가산점	평가와 후속 관리
안좋아 하여도 일단 참여, 다른 사람과 친해지고 싶음, 활동에 대한 갈망, 상실감	박탈감	소속의 욕구	생계포카스는 안모여 여가활용으로 포장함, 남에게 보이기 좋은 이유로 일을 택함,	명분 만들기	
생활비 벌어야함, 생활이 어려움	생활고	경제적 요인	어르신들 근무평점매김, 소감문 평가	모니터링	
내가 봉사할 수 있다는 개념, 봉사하면서 돈을 더 받는 개념	용돈마련		간담회, 설문조사, 현장방문, 사업별 의견교환	간담회 개최	
취업 어려운 조건, 고령, 건강부실	취업요구	구직	고정관념해소, 자원봉사교육, 가산점, 다음번 유리함, 5개월 봉사, 하던 일의 무급 참여	일의 지속성	자원 봉사
구직등록, 구직의 어려움	공공기관 방문		채용후 고용주의 선입견해소, 노인은 건강치 못할거란 인식바뀜, 노인이 나간 사업장은 편	노인인식 개선	편견 해소

			견깨짐		
굳이 일을 해야 하나하는 생각, 외로움	외로움	심리적 위축	노인지도사, 노인생명돌봄이, 노인자살과 우울증상담, 독거노인돌봄이	노노케어	
아직 일할 수 있는 나이라 찾음, 삶의 의미를 찾고 싶음, 좀이 쑤실 만큼 무료함	무료함		커뮤니케이션형성, 활기찬 생활, 친절해짐, 가족에게 친절해짐	관계형성	정서적 유대
퇴직전 직업과 연계활동, 전직 지식과 기술활용, 목수나 보일러일	경력	개인 조건 적성	건강좋아짐, 산책겸 운동. 밝아짐, 친구의 죽음 상실감 해소	고독감 해소	
저학력 노동직, 어머니 부엌, 주방보조, 아버님 주차요원, 건강하신 분 먼저 제공	건강		집이 아닌 곳에서 일할 곳 있음, 무료감해소, 가족에게 즐거운 영향	소속감	
부담이 적은 것에 몰림, 적성에 맞는 것 원함	적성		타인을 도우며 일하는 보람, 성취감, 용돈을 나타도 되는 자부심, 가족관계 떳떳함, 인정받음, 손자손녀에게 당당한 모습	자부심	
쉽고 편안한일 선호, 저학력 자 단순업무 선호	업무 난이도	일의 속성	우울증해소, 정신적 안정, 사회적 안정효과, 긍정적 마인드 형성, 우울증 감소, 정서적으로 건강, 목소리에 생기가 생김, 병원에 덜감	정신적 안정	
노동강도 약하고 덜 힘든 것,	노동강도				
재산세 조회, 어려운 사람에게 먼저 제공, 집에서 가까운 곳, 점심제공유무, 중간에 휴식시간여부	실속목적	참여 목적	고령자취업알선센터, 병설기관, 지자체 내의 기관간 협약, 지자체 네트워크결성, 군부대, 인천세관, 노인자살예방센터, 고령자취업알선센터,	지역기관 동참 거버넌스	협력 구축
			일자리 정보교류, 참여기관에 대한 평가를 서로 이야기하고 지원에 대한 정보 갖게함, 힘든일 정보 나눔	노인간 정보교환 및 망구축	
높은 소득보다 활동거리를 원함, 자원봉사하고 교통비보조라는 소개	명분확보		지역에 도서관 직접 개설운영, 본인이 가르쳤던 것을 가르쳐주고 싶어함, 지역사회연계, 새롭게 지역에 대해 알게됨, 안양천 지킴이,	지역사회 건설	
기관에 공문발송, 수요조사, 파견협약체결, 채용조건중재, 지자체 정책합치, 구청이 지정, 지역기관의 보조인력으로 일함, 거주자 대상 특화사업, 담당구청에서 돈이 지급,	공공기관	일자리 중개	대학진학, 사이버대학등록, 일을가기 위해 깔끔하게 꾸밈, 규칙적 생활, 심신의 건강유지, 친절해짐, 밝아짐, 창업을 위한 전통 찻집 일, 바리스타로 창업 준비희망	자기개발	삶의 활력소
고객과 어른신을 중개, 업체와 어르신을 중개, 저렴한 인건비비교	민간업체		창업, 노인들이 일할 수 있다는 것을 보여주는 기회, 사회대처능력, 택베일자리, 지역녹지조성, 은빛 지킴이	사회참여	
체력, 학력, 경력	인원수	일자리 창출	어린이집, 학교, 나이테선생님, 특수학급지도, 스쿨존사업, 교통안전봉사단, 학교숲관리, 실버아동지킴이, 실버수호천사	아동 돌봄	기부와 후원
노인에게 적합직종, 다른 복지관과 겹치지 않는 직종으로, 공부방, 어린이집, 학교주변 선도, 전통시장도우미,	지역특성		본인의 사비가 더 들어감, 할머니 할아버지에 대한 공경, 예절지킴, 번돈으로 주변에 선물, 정이들면 가족처럼 관계형성	다른가족 교류	
정기교육, 2년동안 구연동화교육 후 파견, 자격증 없어 취득교육 시킴, 보수교육	직무교육	교육	가족관계활력, 유대관계강화, 아이들에게 노인에 대한 친근감 심어줌, 손자보고 싶은 것을 대리만족, 지속적 친분으로 한 가족처럼	세대통합	통합
소양교육, 관계형성교육, 갈등해소교육, 직업의식교육, 의욕증진프로그램, 자기관리법,	의식교육		사업종료후에도 유치원행사에 참여, 만나는 사람이 있음, 목욕을 같이감	활동공유	
직업에 대한 인식없음, 책임감 부족, 변덕이 심함, 위생교육	직업태도		제 2의 사회관계망 형성, 동료들과의 만남	자조모임 결성	

2. 축코딩: Strauss & Corbin의 패러다임 모형 분석

Strauss와 Corbin(2008)은 개방코딩을 통해 추출된 개념이나 하위범주로 해체된 자료나 현상들을 조직적으로 생각하고 범주의 상호관계를 연관 짓기 위해 인과적 상황, 현상, 전후관계, 중재적 상황, 작용 및 상호작용 전략, 결과라는 일련의 패러다임 모형을 제시하였다. 축코딩은 개방코딩에서 개념, 하위범주, 범주로 해체된 사건이나 현상을 새로운 방식으로 자료를 조합하는 과정으로 Glasser의 근거이론방법과 구별되는 방법이고(Larossa, 2005; Tolhurst, 2012) 축코딩은 하위범주들과 그 속성을 상호연결시키는 것이다(Hallberg, 2006). 지방자치단체의 노인일자리사업은 개방코딩에서 발견한 범주들의 코딩패러다임(Corbin & Strauss, 2008)을 통해 인과적 상황, 현상, 전후관계, 중재적 상황, 상호작용 전략, 결과의 상호관계를 <그림 3>과 같은 패러다임 모형으로 제시되었다(Pandit, 1996).

〈그림 3〉 노인일자리사업참여 패러다임 모형



1) 인과적 상황: 퇴직과 은퇴로 인한 일의 중단

인과적 상황은 '왜 발생했나?', '어디서 발생했나?'에 대한 관심을 갖고, 이 질문에 대해 답이 될 수 있는 상황이 인과조건이 된다(Bryant & Charmaz, 2007). 노인일자리사업에 참여하는 노인들은 은퇴라는 일로부터의 떠남 혹은 일의 중단뿐만 아니라, 퇴직으로 인한 소속감의 상실 및 정체성에 대한 박탈감으로 인해 어디엔가 소속되어 자신의 존재감을 찾고자하는 상황에 놓이게 되고 이는 노인일자리사업에 참여하게 되는 요인으로 작용하기도 했다.

> "...겉으로 보기에 경제적으로 문제가 없고 화려해 보여도 노인 혼자 사는 경우도 있고 담당자에게 의지하는 경우도 있다. 외롭지 않기 위해 일자리에 참여하는 경우가 있다"(연구참여자 H)

2) 중심현상: 일자리사업 참여

중심현상은 자료로부터 떠올려지는 중요한 분석적 개념으로 어떤 상호작용에 의해 조절되는 중심생각이나 사건들이다(Hallberg, 2006: 141). 본 연구의 일자리사업 참여라는 중심현상은 연구참여자들의 심층면접을 통해 나타난 것으로 은퇴나 퇴직으로 인한 활동에 대한 갈망과 구직에 대한 욕구를 해결하기 위해 자연스럽게 노인일자리에 접근하는 것이었다. 이는 구직과 생활고에 대한 개인의 요구나 문제점을 스스로 해결하려는 과정에서 기관에 도움을 요청하기 위해 방문하여 노인일자리사업를 권유받거나 노인일자리에 대한 정보를 외부로부터 접하고 방문하여 참여를 신청함으로써 일자리에 참여하게 되는 계기를 나타내고 있다. 뿐만 아니라, 생활고와 경제적 어려움은 없으나, 소일거리나 활동을 원하는 노인들의 경우도 노인일자리사업에 참여하도록 권유받거나 노인복지관의 방문을 통해 자발적으로 참여를 원하게 되었다. 노인일자리사업의 참여자들은 처음에는 일자리사업을 통해 뭔가를 이루어보겠다는 계획이 없는 경우, 자신의 문제가 개인적인 차원에서 해결이 어려워 지역사회의 노인복지관을 방문하여 상담하는 과정에서 정보를 얻고 권유를 받기도 했다.

> "아무래도 은퇴자들이 많으시구여, 정년퇴임자, 고위직에 계셨던 연금퇴직자들이 많이 있으니까 굳이 이렇게 일까지 해야 하나 하는 생각을 하시는 거 같아요. 그래서 저희는 포커스를 생계라던가로 모집하면 절대 안 됐고 노년에 집에 계시지 말고 여가를 활용하는 차원으로 하세요 하니까 어르신들이 모이셨고, 그게 별로 안 좋아하셨다가 하시다보니 나름 괜찮으신 거예요. 본인들 스스로가. 그러면서 작년에 300명을 다 채우지 못했어요. 그때 280명 정도 하셨는데, 올해는 300명을 쉽게 채웠어요. 그리고 지금 대기자까지 하면 450명 정도가 접수를 하셨었고"(연구참여자 G)

3) 맥락적 상황(전후관계)

맥락적 조건은 어떤 현상이 속하는 특정한 속성, 즉 차원의 범위에 따라 현상에 속하는 사건들의 위치로, 상호 행동적 전략이 취해지는 특별한 일련의 조건들을 나타낸다(Strauss & Corbin,

2008). 본 연구에서는 노인들의 일자리사업참여라는 현상을 일으키는 상황으로 참여자의 생활고와 활동에 대한 갈망, 심리적 위축이 일자리참여를 강화하는 맥락적 조건이 되었다.

(1) 생활고: 경제적 조건

일의 중단은 무엇보다 경제적 소득의 중단과 연결되면서 생계비의 어려움을 겪게 된다. 생계비는 일의 참여로 벌어들이는 소득이지만, 연금과 같이 일을 중단한 후에도 소득이 안정적으로 제공되는 집단과 그렇지 않은 집단의 차이로 드러나고 있다. 연구대상이 되었던 16개 지역의 노인일자리사업 참여자의 맥락적 상황은 경제적인 상황과 비경제적 상황으로 구분될 수 있었으며, 특히 지역사회의 경제적 여건에 따른 차이도 동시에 드러났다. 연구참여가 포함된 지역 가운데 비교적 전문직이고 경제적 여건이 양호한 지역에서는 생활고보다는 여가활용적 측면이나 자원봉사와의 연계성이 드러나는 반면 경제적으로 열악한 지역의 경우는 생활고를 해결하기 위해 소득을 창출하려는 경제적 이유가 부각되었다.

> "...가장 큰 건 경제적인 면이 크구요. 그러니까 좀 경제적인 욕구하고 사회참여 욕구, 크게 두 가지로 말씀드릴 수 있을 것 같은데, 주로 그래도 이제 경제적으로 좀 힘들다고 생활고를 겪으시는 분들이 많이 또 참여를 하시게 되거든요. 그런데 이제 생활고는 있으신데 연세가 있으시니까 취업 알선 센터에서 구직 등록을 하시지는 못하고...그래서 그런 경제적인 부분이 많이 좌우를 하는 것 같고.."(연구참여자 E)

(2) 소속의 욕구: 사회적 조건

노인들은 일의 중단으로 인해 생계비를 벌어야 하는 상황과 함께 연금생활자의 경우에도 단순히 경제적인 이유가 아니라 하더라도 자신이 눈을 떠서 갈 곳이 없다는 것, 남과의 관계에서 뒤처지고 있다는 느낌과 함께 점차 직업생활과 분리되면서 일의 세계로부터 소외감을 느끼고 있었다. 이런 상황들은 노인들로 하여금 활동꺼리를 찾아 나서게 하고 그러한 시도로서 노인복지관을 방문하거나 구직센터를 찾아가 일거리를 찾게 되고 결국 일에 대한 시도로서 노인일자리사업을 참여하게 되는 것이다.

> "꼭 그런 경제적인 것이 아니더라도 어르신들이 그렇게 하시면서 뭔가 내가 할 수 있는 내가 나이가 들었지만 내가 쓸모없는 게 아니라 내가 뭔가 할 수 있는 또 하나는 누군가가 나를 필요로 하는..."(연구참여자 Q)

> "경제적 이유 다음으로는, 돈 걱정은 없는데 가만히 있으면 좀이 쑤실 만큼 무료함이 가장 큰 문제다."(연구참여자 L)

(3) 박탈감: 심리적 조건

노인일자리사업의 참여는 앞서 언급된바 생활고 혹은 소득 창출이라는 측면이 중요하게 드러나

고 있다. 일의 세계로 부터의 떠남은 노인들을 심리적으로 위축되고 상실감을 만드는 요인으로 작용하고 있었다. 물론 지역에 따라 경제적 상황이 다르고 개인의 일자리 참여 동기에 따라 경제적 이유보다는 일의 세계에 참여하면서 사회적 관계 형성이라는 측면이 두드러지게 나타나고 있음이 발견되었다. 다시 말해 집에 남겨져 있는 고독감을 탈피하고자 하는 시도가 노인일자리사업의 참여로 이어지고 있기도 하다.

> "저소득층이라기 다 좀 사는 어르신들이 경제적인 활동보다도 여가 활동을 원하시는 경우가 있어요. 학력이나 사는 경제정도를 봐도. 본인이 어느 정도에 경제적인 것보다도 자기가 뭐 할 수 있다는 것, 집에서 노느니 밖에서 활동할 수 있는데...."(연구참여자 Q)

4) 중재적 조건

중재적 조건은 어떤 현상에 속하는 상호작용 전략에 필요한 구조상의 조건으로 특정한 전후관계 안에서 취해지는 전략을 촉진시키거나 매개하는 조건이 되기도 한다(Rodon & Pastor, 2007). 노인일자리사업 참여는 일자리사업에 참여하는 노인들의 개인적인 특성과 주어진 일자리 자체의 성격, 그리고 노인의 참여동기가 중재적 조건으로 드러났다.

(1) 개인의 특성: 건강상태, 체력, 경력, 전문성, 적성

노인일자리사업 참여는 참여자의 개인적인 건강의 상태나 퇴직 전 어떤 경력을 갖고 있었던가 그리고 이전의 경력 상에 드러난 일들의 전문성에 따라 다르게 나타났다. 예컨대 공무원이나 교직으로부터 퇴직한 노인들의 경우에는 노인일자리사업 참여에서도 과거의 전문성을 살릴 수 있는 일자리를 선호하고 있었으며 반면에 단순직에 종사하던 노인들의 경우는 교육이 불필요한 가능한 단순노무의 일자리를 선호하는 것으로 드러났다. 또한 노인일자리 참여자들의 건강상태나 체력조건들이 영향을 미치고 있었으며, 체력의 소모를 요하는 일자리는 기피하고 있었다.

> "기업(사업처)에서는 55~65세 사이의 건강한 어르신을 원하지만, 노인복지관 측에서는 주로 노인의 연령이 65~80세가 대다수여서 연령에 맞춰 파견하기가 힘들다. 기관측에서는 젊으신 분들이 같은 직종에서 더 오래할 수 있으므로 1년이라도 젊은 분을 선호한다. 그리고 직종의 한계로 기존의 하고 있는 업체에서 계속하므로 한계가 있다. 기업체와의 연계관계는 전화와 직접방문을 하고 있다. 어르신들과의 견해(인식)의 차이로 취업이 힘들다고 본다."(연구참여자 M)
> "저소득층 어르신이 많다, 학력이 낮은 분들이 많다 그런 경우에는 단순노무의 일을 하는 추세인데, 저희 여기 서구지역은 열악한 편이예요. 그래서 학력이나 아니면 전직이 고위직이 아니신 분들이 많아요. 하지만 또 욕구를 무시할 수 없기 때문에 저희는 골고루 섞여져 있어요. 특수학급이나 나이테 이런 것은 조금 고학력을 요구하는 그런 업무고요. 업무의 특성상 예를 들어서 편안한 집 같은 경우에 과거에 목수라던가 보일러 이런 집고치는 일들을 하셨던 분들이 많이 하시고요. 나이테 선생님은 어린이집이나 학교 이런 아이들 가리키러 가시는 일이거든요. 그래서 교직에 계셨던 분들이 많이 하세요."(연구참여자 O)

⑵ 일자리속성: 업무난이도와 노동 강도

노인일자리사업의 참여는 일이 갖고 있는 속성에 따라 다르게 나타나 일자리 속성은 중재조건으로 작용하였다. 노인이 참여하는 일자리는 일에 대한 노동 강도와 업무의 난이도에 따라 참여자가 달리 나타났을 뿐만 아니라, 실제 일자리사업담당자가 일자리를 중개하는 과정에서도 참여노인의 개인적 특성과 업무난이도 및 업무강도를 고려하고 있음이 발견되었다. 노인일자리 참여자는 노동의 강도가 약하고 편한 일을 선호하고 있었으며 전일제가 아닌 시간제근무 일자리를 선호하였다.

> "쉬운 것을 선호하세요. 어떻게 보면 노동 강도라던가 어르신들이 편하다고 생각되는거...그리고 하는 것도 좀 강도도 세지 않고 그러다보니 어르신들이 굉장히 호응도가 높았었던 거 같아요. 근데 올해 5일로 딱 바뀌니까 처음에는 호응도가 높다가 나중에는 일주일에 한 2~3일 가는 걸로 하고 싶다. 이런 걸로 봐서는 어르신들이 본인 적성에 맡는 일을 선택하는 경우도 있지만, 아직은 조금 하기 쉬운 일을 선호하는 거 같아요."(연구참여자 D)

5) 상호작용

상호작용은 특정하게 인지된 상황들 아래서 현상을 다루고 조절하고 실행하고 거기에 대처하도록 고안된 전략들로, 이를 통해 현상을 어떤 방식으로 다듬어 가게 된다(Allen, 2010). 본 연구에서 상호작용전략은 노인일자리사업 담당자에 의한 일자리 중개와 일자리 창출 및 일자리를 위한 교육, 그리고 일자리 참여자에 대한 후속관리 및 평가로 나타났다. 노인들이 지방자치단체에서 제공하는 일자리에 참여하는 과정에서 노인복지관의 일자리사업 담당자가 어느 정도의 일자리를 만들어내고 또한 어떻게 일자리를 중개하는가에 따라 일자리참여자의 만족과 일의 성과가 다르게 나타나 일자리의 매칭이 중요한 전략으로 보여진다. 일자리 참여자에 대한 일과 관련된 교육은 일의 성과와 후속 일자리 창출의 중요한 전략이 되었고 현장방문지도 등의 후속관리와 평가는 일자리를 유지하는 전략으로 자리매김하고 있었다.

⑴ 일자리 중개/창출: 조직유형(공공/민간), 지역특성과 인원

노인일자리사업 담당자들은 지역사회의 일자리사업의 실적을 올리고 업무를 수행하는 과정에서 다양한 전략을 모색하고 있었다. 사업차원에서 제시된 일자리에 적절하게 노인들을 배치하고 참여자들의 특성과 개별적인 선호를 고려하여 일자리를 중개함으로써 일자리사업에의 참여를 독려하고 있음이 발견되었다. 특히 일자리는 공공기관과 민간업체로 구분하고 있으며, 주로 지방자치단체와 학교 등의 지역사회 기관의 수요에 의한 일자리가 제공되고 있어, 초기 노인참여자들에게는 공공기관의 일자리 참여를 중개하는 것으로 드러났다. 이는 민간업체들이 젊은 노년층을 선호하며, 특히 55~65세 노인을 구인하는 경향으로 인해 민간업체의 중개가 어려운 실정이다.

> "어르신들한테 사회에 참여한다는 기회를 준다는 것은 그런 면에서는 효과가 있는 거 같아요. 그런데 지속적이지 않다는 부분에서 일자리가 지금 보면은 일자리가 개발하는 게 필요한 거 같

아요. 어떻게 보면 일자리를 갑자기 늘리다보니까 어떤 거는 어르신들이 적합하지 않은 일도 많고, 또 어르신 일자리를 만들기 위한 일자리가 많은 거 같아요."(연구참여자 D)

"이용자 요구로 만들어진 일자리 사업으로는 '생명 돌보미'가 있는데, 이는 통계자료에 의하면 OO시의 노인 자살률이 높듯이 우울증이 있는 노인과 그 우울증이 심해져 자살까지 이르는 것을 방지하기 위해 생명 돌보미 일자리사업이 만들어지게 되었다. 그리고 일산의 지역적 특성으로 '전통 찻집' 일자리사업이 만들어졌는데 이는, 서울 근교로 교통이 편리하고 호수공원 등 주변 경관도 좋아 공기도 맑아 노인의 유입이동이 많아 더불어 분위기 있는 찻집 사업을 운영해 쉼터로 이용하고 있다. 또한 노인일자리 사업도 많고, 지역의 경제수준 교육수준도 높아 노인일자리사업의 질적 향상 교육 욕구도 높다. 그래서 교육강사 파견사업도 어르신들이 어르신들을 가르치는 경우도 있다."(연구참여자 M)

또한 노인일자리사업은 지방자치단체가 지원하고 있는 만큼 일자리의 제공기관이나 재정적 지원 및 여건형성에 지방정부 관할지역 내에서 이루어지고 있는 바, 인근 다른 조직의 노인일자리사업과 업종이 겹치거나 동일 업종에 경쟁적으로 지원하는 경우가 발생하여 노인일자리사업 담당자들은 일자리 중개와 창출과정에서 인근의 다른 기관의 여건을 고려하게 된다. 그리고 새로운 노인일자리사업의 창출은 지역사회의 특성을 가장 많이 고려하고 있는 것으로 발견되었다. 참여 노인들은 쉽게 출퇴근할 수 있도록 집과 근거리에 있는 일자리를 원하기에 일자리는 지역사회에 위치할 수밖에 없고 그렇다보니 일자리가 지역사회에 만들어져야 하는 이유가 되기도 한다.

"주위에 어떤 사업을 하려면 지역적으로 부합을 해야 하는데, 그런 쪽에서는 저희가 조금 많이 불리하고 또 여건상 어르신들이 일하고자 하는 욕구보다도 어떤 사업을 하려면 지역적 부합을 해야 하는데, 많이 불리하고 지역적으로도 지리적으로 아님 여건상 어르신이 일하고자 하는 의욕부담도 보다도 하루에 여가활동이라던지 자원봉사를 한다던지, 그런 것들을 더 많이 추구를 하시더라구여. 차라리 내가 도움이 되는 것을 하겠다. 이런 부분이 있다보니까 사업이 사양사업이 있으시더라구여. 그래서 처음에 해서 접고 중간에 해서 접고 잘 되지 않았어요....저희는 어느 정도 일자리 사업이 궤도에 오르다보니까 여러 사업을 해보고 저희가 안 되다 보니까 접고 저희에 맞게 저희 기관 저희 지역적으로 맞는 사업을 하자 그래서 현재 그렇게 하고 있고..."(연구참여자 Q)

또한 지역사회의 특성을 고려하여 노인일자리사업을 창출하고 있는데, 다른 지역에서 전입하는 경우 자신에게 익숙한 업종의 일자리 창출을 요구하는 경우도 있어 사업의 어려움이 되기도 한다. 그럼에도 불구하고 노인일자리사업은 지역사회의 특성을 고려하여 중개되며 일자리가 만들어지고 있다는 점에서 지방정부의 역할은 커져야 할 것이다.

(2) 교육: 직무교육, 태도교육, 안전교육

노인일자리사업은 교육과 훈련의 정도에 따라 성공가능성이 예측되기도 한다. 일자리사업을 지원하는 노인들의 개인적 특성에서의 차이는 매우 크며 이전에 직장 경험이 없거나 일에 대한 경력

이 없는 지원자의 경우 일에 대한 태도 및 직업에 대한 개념 부족으로 수요처와 마찰을 빚는 사례도 발생하여 일자리에 대한 교육은 매우 중요한 것으로 나타났다.

> "처음에 상담을 하거나 교육을 하실 때는 잘할 수 있다고 이야기를 하시지만 그 다음날 못하겠다고 말씀하시는 어르신이 많이 계시다. 해도 그만 안 해도 그만이라는 생각을 많이 하고 계신다. 특히 09년 사업 초기에는 (노인일자리사업을 하시는 어르신들이) 책임감이 부족하고 직업에 대한 인식이 없고, 변덕이 심하셨다. 이런 분들에게는 연속적으로 계속 물어봐야 한다. 본인의 입장에서 받아들이시기 때문에 돌아가셔서 생각을 하거나, 일을 하루 하고서는 자신이 생각한 것과 다르다고 느껴서 그만두시는 경우가 많다. 하지만 요새는 계속 교육을 하기 때문에 조금은 자리를 잡았다."(연구참여자 H)

일자리지원자들의 교육은 직무교육과 태도교육 안전교육 및 일자리현장에서의 방문지도 등이 이루어지고 있었다. 특히 노인참여자들이 늙음에 대한 사회적 이해를 전제하고 있는 반면에 구인업체의 입장은 노인을 사고유발 혹은 업무능률의 저하라는 선입견을 갖고 있어 이를 불식시키기 위한 다양한 형태의 교육과 인식개선에 대한 교육이 이루어지고 있었다.

> "사실 저희는 공공분야이기 때문에 회사나 어려운 이러한 일을 하지 않는데 대부분의 추세는 노인이기 때문인 거 같아요. 저임금이지만 노인에 대한 부담감? 노인을 고용했을 때 2차적으로 발생할 수 있는 사고라던지, 인식이...본인들의 부담이 커질까봐 꺼리는 거 같아요."(연구참여자 O)

일자리 참여자가 특히 자신의 과거에 집착하거나 대접을 받고자 하는 마인드가 남아있는 경우 어려움을 지적하고 있다.

> "노인들이 과거의 높은 지위에 집착하고 과거의 관습에 젖어 현실을 직시하지 못하고 현실을 부정하는 태도를 보인다. 수요처에 고용된 사람으로 직업의식, 예절 부족과 사회적 인식의 부족"(연구참여자 C)
> "활동할 때 가장 필요한 업무능력으로 직무능력 중심으로 한다. 안전교육, 교통지도, 아이들 지도법, 친절교육(이미지교육)으로 구분하지 않고 직무소양교육으로 2달에 1번 3시간씩 교육한다."(연구참여자 A)

그러나 교육에 있어 몇 가지 한계점도 보이고 있다. 노인들이 선호하는 일자리이기도 하고 구인이 요구되는 것이기도 하나 실제 노인들을 교육하여야 하는 경우, 교육기간과 시기 및 여건이 부합되지 않는 경우가 있고, 노인들의 의식변화에 어려움을 겪기도 한다.

> "구연동화는 아이들을 좋아하는 어르신들이 많고, 또한 구연동화를 원하는 수요자들이 많다. 그런데 구연동화는 2년간 교육을 받고 구연동화에 투입하기 때문에 하려는 사람은 많지만 매년 받지 않는다. 이유는 2년 동안 구연동화의 훈련을 받고 일자리에 투입을 하므로 정기 교육기간

이외에 새로운 분들이 들어오면 일일이 교육을 할 수 없어 수요는 많지만 거기에 맞게 공급을 맞추지 못한다."(연구참여자 M)

(3) 후속관리 및 평가: 사후면담과 현장방문지도

노인일자리사업이 실시되는 동안 담당자들은 현장을 방문하여 추수지도를 하고 있었다. 이는 일자리를 중개하는 것을 넘어 새로운 일자리의 창출과 일자리참여 후 취업으로의 연계전략으로 민간업체와 관계를 형성하기 위한 의도가 있었다. 일부 노인참여자들의 경우 직업에 대한 의식이 부족하거나 사업장 안전 및 업무에 대한 교육이 보수교육으로 이루어지고 있기도 하다. 또한 일부 담당자의 경우는 노인들에 의한 업무를 자체적으로 평가하고 노인들의 직무태도를 개선하기 위해 자체 모니터링을 하기도 하고 자조모임을 형성해 간담회형식의 평가를 거치는 전략을 구사함으로써 일자리 참여에 대한 마인드를 강화하기도 하였다.

"공익형을 선호한다. 어르신은 전문적인 것이 아니라 재능, 경험 없이도 할 수 있는 것을 원한다. 실버수호천사(등하교실 지도, 순찰)가 제일 인기 있다. 사업별 조장이 있고 매월 간담회를 실시하여 직무관련 의견을 교환한다."(연구참여자 A)
"일자리사업 전에 교육을 하고 각 수요처에 배치하여 보수교육, 간담회 등을 실시한다. 매월 간담회를 통해 일자리 활동을 확인, 격려하고 지원한다. 수요처의 전달사항을 전달하고 일자리사업 참여 노인들과 피드백 시간을 갖는다. 노인적 특성에서 오는 '다리가 아프다' 등의 이야기들을 많이 한다. 또한 각 사업이 끝나는 시점에서 수요처 설문조사 및 소감문 등을 공유하는 평가를 한다.(연구참여자 B)"

6) 결과

결과는 작용/상호작용의 결과물이다. 어떤 쟁점이나 문제에 대응하기 위해 혹은 어떠한 상황을 관리하거나 유지하기 위해서 취해진 작용/상호작용이 있을 경우나 이러한 행동이 부족할 경우 일정 범위의 결과가 존재하게 된다(Scott, 2004: 117). 노인일자리사업 참여 결과 노인참여자들은 다양한 결과를 개인적인 차원에서 얻고 있음을 발견할 수 있었고, 개인적 만족의 공통점은 결국 사회적 효과를 가져오는 것으로 발견되었다. 연구분석 결과 노인일자리사업 참여자들은 노인에 대한 편견을 불식시키는데 기여하였고, 정서적 유대감이 형성되었으며, 지역사회와 다른 조직과의 협력을 구축하는 결과를 가져왔다. 또한 일자리 참여로 인해 개인의 삶에 활력을 갖게 되었고 기부와 후원활동에 참여하고 지역사회 및 다른 사람들과의 통합에 기여했다는 점을 도출해 낼 수 있었다.

(1) 편견불식: 노인에 대한 선입견 개선

노인일자리사업은 노인에 대한 편견이나 선입견을 불식시키는 결과를 가져왔다. 특히 공공형 사업 참여의 경우 노인들이 일할 수 있고 잘하고 있음을 지역사회에 보여주는 기회가 되고 노인에 대한 다른 세대들의 생각을 바꾸는 계기가 되기도 하였다.

"네. 왜냐하면 지역사회에 다 필요한 부분들을 어르신들이 나가서서 건드리고 있는 것이기 때문에, 수요처에서는 어떻게 보면 어르신들은 급여를 받지만 인력을 무료로 어르신들의 인력을 받는 거잖아요. 안 오면 불러달라고 요청을 하고. 그래서 지역사회에 많은 도움을 주고 있어서 인식도 많이 바뀐 거 같아요. 어르신들을 받지 않거나 어르신들이 경험하지 않은 곳은 편견이 분명히 있는데요. 나갔던 곳은 편견이 조금씩 깨지는 것도 있어요..학교에서는 다 기사님이라고 불리는 수위아저씨들이 하시던 일들을 어르신들이 와서 해주시니까 처음에는 도리어 노인들을 받아서 사고라도 나면 자기들이 힘들어지는 게 아닌가 꺼려했었는데 몇몇 학교에서 받아보니까 좋더라 학교 내에서 소문이 나서 계속 의뢰가 들어오는 편이예요."(연구참여자 O)

노인은 힘이 없고 일하기 어려우며 대접을 받으려 한다는 선입견은 노인일자리 창출에 걸림돌로 작용하고 있었으나, 실제 수요처에서 노인일자리사업을 통해 노인참여자들의 업무수행을 접하면서 이런 인식들이 바뀌고 있음이 발견되었다.

⑵ 정서적 유대감: 관계 형성, 고독감 탈피, 자존감 증진

노인참여자들은 다른 동기를 갖고 일자리사업에 참여하고 있으나, 참여과정과 참여 후에 공통적으로 자신감을 가지며 인정받고 있음을 느끼게 되는 것으로 나타났다. 출근으로 인한 규칙적인 생활은 건강을 증진시키고 자존감을 갖게 하는 계기가 되어 가깝게는 자신과 손자녀 혹은 가족관계로부터 타인과 지역사회에 대한 관심으로 까지 확장되는 효과를 가져오고 있었다.

"제가 아까 처음 말씀드렸던 거처럼 경제력도 경제적이지만 굉장히 밝아지셨고 내가 할 수 있는 일이 있다는 것에 굉장히 자부심을 느끼시고요, 그걸로 손자들 과자라도 사주실 수 있고 그런 것들이 보람된다고 말씀을 하세요. 나를 불러주는 데도 있고. 예를 들어서 어린이집에 갔을 때 반겨주는 사람이 있다는 것에 대해서 굉장히 만족해하시는 거 같아요. 항상 그런 말들을 하세요."(연구참여자 O)

"일을 하기 위해 깔끔하게 꾸미려고 노력하시는 모습 등으로 자존감을 회복하게 한다."(연구참여자 N)

"아까 말씀드렸듯이 사회참여 효과도 있고요, 경제적인 소득이 생기게 되시고 친구 분들과 유대관계가 강화된다는 것, 지역을 알게 되시는 거 알게 되신다는 게 오래 사셨다고 하더라도 어르신들이 주변밖에 모르시더라고요. 그런 게 이런 일을 하시면 여기 갔다 저기 갔다 하시면서 여기에는 모가 있었구나, 모가 있었구나, 새롭게 지역에 대해서 알 수 있는 거." (연구참여자 P)

노년기의 고독감과 소외감으로 인한 우울증 등의 정서적 문제로 치료를 요하거나 자살로 이어지는 등의 사회적 문제를 해결하기 위한 노력들이 노인일자리사업을 통해 일정 부분 효과를 드러냈다. 당초 의도한 목적은 아니었으나 일을 통해 다른 사람이나 조직과의 관계가 형성되고 집단에 소속이 됨으로써 결국 관계 형성이라는 결과를 가져오게 된 것이 그러한 결과를 가져왔다.

"대부분 긍정적으로 변화하며, 일을 하던 사람이 일을 안 하면 몸도 아픈 것 같지만 일을 계속

하면, 건강하고, 친구들과의 친분관계로 밝아지고, 용돈이 생겨 손자들에게 용돈도 줄 수 있어 활력이 있고 가족관계도 좋아진다. 자식들에게 용돈을 안 타도 된다는 자부심도 생기고, 우울증으로 인한 자살 예방하고 정서적으로도 건강하다."(연구참여자 L)

"많이 밝아지셨어요. 친절해지신 것도 있고요. 저희를 보면 한번이라도 더 웃어주시고"(연구참여자 P)

"사회의 한 구성원으로서 소속감이 생기고 인정받는다는 것에 보람을 느낀다. 건강해지고 병원을 덜 가게 되고, 같이 일하는 동료가 생기고 매일 갈 수 있는 곳이 있다는 것에 좋아한다..." (연구참여자 B)

(3) 협력구축: 거버넌스, 지역기관들 동참

노인일자리사업은 노인복지관이 단독으로 하는 것이 아니고 지방자치단체와의 공조로 가능한 것이기에 지역사회의 사용가능한 자원들을 파악하고 이를 연계한 거버넌스 체제를 형성하고 있는 것으로 드러났다. 공익형은 일자리 가운데 참여노인들에 의해 선호도가 높은 것으로, 지역사회의 공공기관이 협력하지 않으면 일자리가 생성될 수 없는 것이기에 노인일자리사업 추진을 위해 지방자치단체의 관심과 협조가 관건이 되고 있다.

"저희가 노인복지관이지만 다양한 연계 연관이 되어 있는 저희도 노인을 위주로 한 프로그램을 하지만 아동을 위한 프로그램을 다양하게 하기는 쉽지는 않잖아요. 그런데 어찌 보면 교육형 어르신들을 파견하게 됨으로써 그 기관과 저희 기관이 자연스럽게 연계가 되잖아요. 지역적으로 그럼으로써 필요할 때 도움을 줄 수도 있고, 도움을 받을 수도 있고, 복지관에 행사를 한다 라고 하면 어린이집 공연을 의뢰를 해서 또 오게 되고 또 그냥 해줄 수도 있지만, 연계가 되어 있는 기관은 아무래도 더 적극적이고 이러다보니까 다양한 프로그램이라던가 개관 때 많은 도움이 되는 거 같아요. 일자리 사업이 꼭 어르신들에게 일자리만 창출하는 것이 아니고, 그 기관이던 아니면 지역사회에 있어서도 다양하게 서로 주고받을 수 있는 또 그것에 대한 효과도 또 지역적으로 네트워크가 구성이 될 수도 있잖아요. 또 연계 지역연계가 되니까 여러 가지 효과성이라고 하면 고런 것들이 있지 않나...지금은 지자체 협조가 있어야지 사업운영이 원활하고 저희 OO구와 같은 경우는 특히 협조를 많이 해주시고 네트워크가 어느 정도 잘 되어 있어요." (연구참여자 Q)

(4) 삶의 활력소: 대학교 진학, 창업계획

노인들의 일자리사업 참여는 단순히 일을 하는 것을 넘어서 자신의 능력개발에 대한 욕구를 불러일으키고 자기개발에 대한 니즈를 갖게 하는 계기가 되고 있었다. 일자리사업에 참여함으로써 활동거리가 되고 생활의 활력소가 되고 있었다.

"노후 삶의 활력소가 된다고 하는데 실제로 보면 그런 거 같아요. 어르신들이 집에만 있다가 여러 사람들을 만나게 되니까 여러 사람과 관계를 맺을 수 있는 거 같아요. 이게 사회 대처 능력이 생기시는 거 같구여, 경제적 소득이 생기니까 가족 내에서 역할을 하게 된다는 자존감이 높아지는 거 같아요."(연구참여자 D)

노인들은 자신이 참여하는 업무를 통해 기술을 습득하기도 하고 자신의 과거 경력과 다른 부분에 대한 새로운 흥미를 발견하기도 하여 이는 창업의 욕구로 이어지기도 한다.

> "바리스타사 일을 배우다 재미있고 관심이 있어 자금과 기술의 여건만 된다면 창업을 하고 싶다. 교육형 같은 경우는 전직이 교사가 많은데 이 쪽 방면으로 창업을 하고 싶어 한다."(연구참여자 L)

또한 창업에 앞서 자신이 하고 있는 일에서 자기개발을 위한 대학 진학이나 지속적인 교육으로 이어지는 경우도 있어 노인들을 사회적으로 유용한 인력으로 재개발하는 효과를 가져오고 있음을 알 수 있다.

> "동화구연은 아직 창업은 아니지만 일자리사업 경진대회 지역별로 한 번을 통해 보다 더 깊게 공부 하기 위해 자격증 과정반이나 학교에 진학하기도 한다. 스스로의 발전을 위해 노력하고 대학교, 사이버 대학 등에 진학을 하여 관심을 갖고 계속 공부한다."(연구참여자 I)

⑸ 기부 및 자원봉사: 아동 돌봄, 다른 가족과 교류

노인들은 일자리사업에 참여하는 것이 단순한 노동에의 참여라는 측면을 넘어 자신도 타인을 위해 뭔가를 해줄 수 있는 존재가 된다는 것에 대한 자부심을 느끼고 있었고, 이런 자부심은 지역사회로 확장되어 자원봉사와 기부 및 후원활동으로 까지 이어지고 있는 것으로 드러났다. 경제적 동기로 일자리사업에 참여한 노인의 경우, 자신의 어려움에도 불구하고 지속적으로 기부하는 것은 지역사회의 상부상조 및 상호보살핌의 파급효과를 가져오는 동인이 될 것이다.

> "어르신들이 저학력 무학력자가 많고 고령자가 많으시다고 그랬잖아요. 그러다보니까 경제적으로 어려우신 분들이 많으세요. 교육형이나 이런 사업에 임하시는 분들에 비해서, 그러다보니까 어르신들이 저학력의 더 경제적으로 어렵기도 하고 그렇기는 하지만, 그분들이 그럼에도 불구하고 후원을 하세요. 소정의 금액을 많지는 않지만, 그것을 지금까지도 그것을 한 3년 4년 많게는 꾸준히 금액이 중요하지 안잖아요. 그런 결연 후원을 계속하고 계세요. 3천원. 많이 하시는 분들은 만원도 하시는데, 대부분 소액을 하세요. 금액이 중요한 게 아니라 어른들이 받아서 또 그것을 남을 도울 수 있다는...특히 노노케어같은 경우는 본인이 어르신이 일대일로 케어를 하시거든요. 그럼 어르신들이 정이 들면 인간관계가 형성이 되면은 어르신들이 뭔가 내가 정말 일을 하겠다는 것보다도 내가 봉사하는 마음으로 저 어르신을 돌봐드리고 가족이라고 생각하시면 본인들이 그 20만원을 받는다고가 아니라, 본인의 사비를 털어서라도 필요한 것을 사다 놓을 수 있고, 어떤 분 들은 목욕도 같이 가시고 그러거든요. 이럴 때 본인들이 꼭 경제적인 것뿐만이 아니라..."(연구참여자 Q)

⑹ 통합: 활동공유, 세대통합, 자조모임결성

노인일자리사업은 1년에 7개월간 진행되고 있어(연구진행시점 기준) 노인들은 지속적인 활동을

위한 일을 요구하게 되고 이는 자연스럽게 자원봉사활동으로 발전하게 되었다. 담당자에 따라 자원봉사를 전략으로 사용하는 경우도 있고, 노인들 스스로에 의해 자조모임이 형성되면서 일자리의 연장을 위한 그리고 관계가 형성된 기관에서의 업무요청에 의한 일의 연속을 볼 수 있었다. 비록 급여가 지불되지 않지만 급여활동과 동일한 활동을 함으로써 일의 연속과 함께 지역사회에 대한 돌봄으로 이어지고 특히 노노케어 참여자의 경우, 자신들의 사비를 들여 목욕을 함께 하거나 반찬을 준비해주는 등의 사회적 돌봄을 하고 있었다. 또한 학교 급식활동 등의 참여를 통해 아동들과 지속적인 관계를 유지하고 상호작용을 함으로써 다른 세대와의 통합이라는 세대 간 교육의 효과까지 보이고 있다. 결국 이런 노인참여자들의 지역사회에 대한 기부와 봉사는 지역사회의 사회적 자본을 확장하는 결과를 가져오는 것이다.

> "어르신들이 정말 전문적인 강사여서라기 보다 물론 제일 첫 번째가 아이들이 할머니 할아버지들을 알게 해드리고 또 우리나라가 예절이라던지 또한 동방예의지국이잖아요. 주관적인 원장님들 생각이기 때문에 저희가 다하는 것은 아니지만 관심이 있는 어린이집은 원장님들은 저희에게 활용을 해서 나가고 있어요...그런 자부심을 가지고 일을 많이 하시죠. 그렇기 때문에 어르신들이 20만원 7개월 받지 않는 때에도 대부분 100% 다하시진 않으세요. 그 중에서 본인들이 참여할 의사가 있는지 확인한 다음에 그 다음에 하는데 대부분 80%정도는 참여를 하시거든요." (연구참여자 Q)
>
> "어르신들의 사회참여 기회가 확충되고 있고, 경제적 독립이 개선되고 있다. 또한 교육형은 자조모임이 이루어지는 등 스스로 자기 개발을 하게 된다."(연구참여자 J)

V. 함의 및 제언

본 연구는 지방자치단체의 노인일자리사업을 탐색하고자 노인복지관 담당자의 심층면접으로 얻어진 개념들을 수차례 비교분석하여 패러다임 모형을 발견하였다. 분석된 범주는 노인들이 지방자치단체의 노인일자리사업을 대면하게 되는 계기로부터 노인일자리에 참여하게 되는 맥락과 이를 결정하게 되는 상황 등 노인일자리사업에의 참여과정 및 참여로 인한 변화로 드러나게 되었다. 노인들이 지역사회에서 노인일자리사업 참여를 통해 얻은 변화들은 노인일자리사업이 단순히 개인적 차원에서 경제적 보탬이나 여가활용을 넘어서 지역사회가 하나의 공동체로 엮어지는 매개체로 작용하고 있었다. 노인일자리사업 참여노인들은 개인적인 차원에서 자신에 대한 자존감 증진, 자부심 및 일거리가 있다는 혹은 아직 일할 수 있다는 자신감 뿐 만 아니라. 가족들과의 관계가 원만해지고 손자녀들과의 관계맺음이 증진되는 효과가 있었으며, 지역사회 조직에서 일을 하면서 자연스럽게 지역에 대한 관심과 정보가 증진되고 지역민으로서의 자부심과 함께 거주자들과의 관계맺음이 이루어지고 있었다. 또한 이로 인해 지역사회의 다른 구성원들에게 관심을 갖게 되고 정보를 교류하거나 자생조직을 형성하기도 하고 자활그룹을 만들어 지역에 봉사하는 모임으로 까지 발전하는 형태를 보임으로써 사회적 자본의 생성효과를 가져왔다. 즉 지역사회 구성원으로서 개인의 일자리

참여는 하나의 단순한 투입과 산출에 의해 형성되는 자원으로만 존재하는 것이 아니라 네트워크와 연계를 통하여 관계를 사회적 관계를 형성하게 되고 이를 통하여 삶의 질이 향상되며 또한 상호신뢰와 참여가 이루어지게 된다. 그로인해 노인들은 지역사회에 관심을 갖게 되고 지역사회 다른 세대들과의 접촉 및 교류, 다른 가족과의 관계 형성을 비롯한 자원봉사활동으로 지속, 기부 및 후원활동에의 참여, 다른 노인세대 돌보기 등의 사회적 자본을 생성하고 있었다.

따라서 노인들에게 일자리를 제공하고 일을 지속적으로 할 수 있는 시스템을 개발함으로써 퇴직이라는 생애 사건이 노인을 일로 부터의 단절 혹은 노동력으로서의 가치 저하라는 부정적인 시각을 벗어나게 할뿐 만 아니라, 지역사회의 활력을 만드는 역할을 하는 것이다. 즉 노인일자리 참여를 통해 노인들은 지역사회의 구성원들과 상호 접촉하고 그로 인해 다른 세대와 혹은 다른 가족과 관계를 만들며 그 과정에서 자원봉사나 지속적인 교류로 돌보는 현상은 지역사회 내에서 사회적 돌봄을 자생적으로 할 수 있는 토양을 제공할 수 있게 된다는 것이다. 따라서 노인일자리사업은 사회적 자본을 형성하는 사회적 기제가 되며, 지방정부는 노인들의 일자리사업을 지역공동체 형성이나 사회통합이라는 차원에서 중요하게 고려해야 할 가치이자 방향이 되어야 할 것으로 다음과 같은 함의를 갖는다.

첫째, 노인일자리사업의 참여는 세대 간 공감과 상호이해를 통한 공동체 형성에 기여하고 있다. 노인들이 근로자로서 일자리사업을 통해 일할 수 있고 소통할 수 있는 우리 사회의 구성원으로서의 역할을 수행함으로써 노인에 대한 편견을 불식시키는 데 기여할 뿐만 아니라 세대 간 공감과 통합의 기회가 되었다. 한국전쟁 이후 경제성장에 초점을 둔 우리 사회에서는 사회발전이 간과되고 사회 구성원들의 상호 이해와 소통을 위한 교류 및 공감의 장을 마련하지 못 하였으며, 이로 인해 공동체 의식이 와해되고 있다는 점이 지적되고 있다. 특히 노인세대와 노인들의 생활방식에 대한 편협한 견해로 노인세대를 수동적이고 의존적인 존재로 간주하여 경제적인 부담이자 사회적인 부담으로 여기는 것은 결국 세대 간의 갈등으로 까지 전개되고 있다. 이로 인해 노인들이 가족과 지역사회에 기여한 것이 과소평가되고, 이러한 잘못된 견해들이 대중의견이나 공공정책을 형성하는데 지배적으로 인식되고 있다(기영화, 2007; 전계향·기영화, 2006). 또한 노인에 대한 편협한 견해로 인해 가족 및 자녀의 부양을 거부하는 실정이며, 손자녀의 경우는 노인에 대한 이해를 하지 않는 실정에서 학교급식과 유아돌보미 등의 노인일자리사업 참여 노인들과 수요처의 상호작용은 노인세대에 대한 이해와 소통의 기회를 제공하고 세대 간의 화합과 이해 및 노인세대에 대한 세대 간 교류와 사회적 통합을 증진시키고 있다.

둘째, 노인일자리사업 참여는 자원봉사와 기부를 증진시키고 있다는 점에 주목할 필요가 있다. 우리나라 노인 자원봉사 비율은 미국의 1/10 수준으로 매우 낮은 상황임에도 불구하고 일부 노인일자리사업의 경우 사업종료 후 80%가 자원봉사에 지속적으로 참여하고 있는 점을 감안하면 자원봉사를 독려하는데 커다란 기여를 하고 있는 것이다. 더욱이 우리나라 노인자원봉사 참여자가 2005년 이후 감소하고 있다는 통계에 대해 노인인력의 사회적 활용에 의한 사회적 자본화에 대한 문제는 더욱 시급하다고 하겠다. 자원봉사는 단순히 노인이 봉사활동을 하는 것을 넘어, 자원봉사일이 매개가 되어 노인들이 집 밖으로 나와 관계를 형성하고 소외감이나 고독감으로 부터 벗어나는 사회참여 기회를 제공한다는 측면에서 결국 사회적 정신건강 비용을 절감하는 부가적 효과를

가져오게 된다. 따라서 노인자원봉사를 늘리는 것은 노인일자리를 통한 참여와 이의 경험을 통한 인식개선으로 자원봉사참여 활성화 전략으로 강구되어야 할 것이다.

셋째, 노인들이 일자리를 통해 가족에게 하듯이 자기 돈을 들여가며 사회적 관계를 형성하고 있다. 결국 한국인의 정이라는 정서가 일자리라는 매개를 통해 노인들의 일상생활화 되고 있는 것이다. 일자리 참여는 노동에의 종사가 아니라, 개인의 정서적 유대감과 함께 누군가를 위해 자신이 함께 생활하며 삶을 공유하는 것으로까지 발전하는 것을 보여주고 있다. 자녀나 손자녀와 떨어져 사는 경우, 외로움은 지역사회의 다른 아동이나 가족들과의 교류를 통해 사회적 돌봄이 필요한 가정이나 아동의 요구를 충족시키는 역할을 할 뿐만 아니라, 자신의 정서적 만족감까지 충족시킴으로써 사회적 돌봄의 기능을 하게 된다. 이런 관점에서 최근 복지 논의에서 화두가 되는 사회적 돌봄을 수행함에 있어 노인일자리를 통한 전략을 구사하는 것도 대안이 될 수 있을 것이다.

노인일자리사업이 지역사회에 갖는 이점이 위에서 논의된 바, 이를 효과적으로 수행하고 지역공동체를 형성하여 사회적 통합을 위한 사회적 자본으로 확대되기 위해서는 다음과 같은 점을 제언하고자 한다.

첫째, 노인일자리 사업의 정체성, 다시 말해 목적을 명료히 할 필요가 있다. 노인일자리사업이 고령화에 대한 국가적 이슈이자 정부정책의 일환으로서 지방정부의 실행 주제가 되는 것을 넘어서 지역사회에서 노인들에게 어떤 목적을 갖고 일자리 사업을 추진할 것인가 하는 것은 사업의 효과에 큰 영향을 미친다. 다시 말해 노인들에게 일자리사업을 통해 일을 제공하는 것이 고용의 의미인지 혹은 소일꺼리로 여가활동을 위한 노동인지를 명확히 하지 않는다면 일자리를 중재하고 창출하는 데 있어 다른 중앙부처의 사업이나 지역사회 내의 다른 조직과 중복적인 기능을 하고 있다는 지적은 피하기 어려울 것이다. 예컨대 소득의 출처로서 일자리라고 한다면 지불하는 보수가 적어 최저 빈곤선에도 미치지 못하는 액수가 제공되어 문제가 될 수 있다. 노인일자리사업은 노인의 빈곤 문제와 연결하기보다는 노인의 사회참여나 자원봉사를 통한 노인인력의 사회적 활용이라는 측면에서 사회 자본화 하는 관점으로 다루어지는 것이 지방정부의 지역공동체 형성 정책을 수립하는 데 활용될 수 있을 것이다.

둘째, 일자리사업 담당자의 전문성과 직업적 안정성이 확보되어야 한다. 일자리 담당자는 대부분 사회복지사로 직업교육이나 직업상담에 대한 전문성이 결여된 실정이었다. 노인일자리 정책을 수립하고 집행하는 전문인력이 양성되지 않고 있으며 지방자치단체에서 근무하는 업무담당자마저 일자리 제공을 위한 한시적 채용으로 이루어지고 있었다. 따라서 노인일자리사업의 효과적인 수행을 위해, 노인일자리 담당자는 노인에 대한 이해와 노인 적합업종 및 노인 직업탐색과 알선업체와의 관계 및 노인관리에 대한 전문성이 요구된다. 또한 일자리를 중개하고 창출하는데 있어서도 단순히 노인지원자가 원하는 기대소득과 이전 학력중심의 일자리 배정을 넘어서, 일자리의 속성과 참여노인에 대한 분석을 바탕으로 매칭시킬 수 있는 전문성이 갖추어져야 할 것이다. 이를 위해 일자리 배정 전에 진로 적합성을 진단할 수 있는 능력과 업무적합도 진단 그리고 요구일자리 알선 시 정확한 일자리 분석과 경로 파악으로 노인과 일의 적합성을 연계하는 도구 개발도 필요하다.

마지막으로 노인일자리 사업의 중복성에 대한 조정과 상호협의체 구성이 필요하다. 노인일자리사업은 다른 부처와 지역의 다른 기관과의 협력체제구축이 미흡하여 동일 업무가 고용노동부, 행

정안전부, 보건복지부에서 시행되는 사업과 중복되기도 한다. 보건복지부의 노인일자리사업, 고용노동부의 사회적 일자리, 그리고 기타 민간단체의 자활사업 등과의 연계성이 부족하다. 지역사회에서 실시되는 노인일자리사업 조직은 노인복지관, 노인복지센터, 대한노인회, 시니어클럽, 종합사회복지관 등이 참여하고 있으나, 노인일자리사업 수행기관은 기관의 특성을 반영하는 고유사업이 부재한 경우가 대부분이다. 이러한 상태에서 기관의 독자성, 수요자의 다양성, 지역의 특수성을 고려한 사업을 발굴하고 운영하기에는 현실적인 어려움이 존재하는 것으로 보인다. 예컨대 동화구연 강사로 파견하는 일자리의 경우, 관할 조직은 교육부와 해당 교육청 및 지방자치단체와 실제 유치원이나 초등학교이다. 그런데 동화구연 강사 양성은 지방자치단체에서도 이루어지고 교육청과 시민단체에서도 양성하고 있어, 동일 혹은 유사 업종이 다른 부처에서의 중복 시행됨으로 인한 예산 낭비를 줄이기 위해서는 지방자치단체가 구심점이 되어 일자리를 중재·조정하는 역할을 수행할 수 있는 협의체 구성이 필요하다.

참고문헌

기영화. (2007).「노인교육의 실제」. 서울: 학지사.

전계향·기영화. (2006). 고령자 취업교육 참여 동기와 효과에 관한 연구.「직업능력개발연구」, 9(1), pp.129-154.

기영화. (2010).「Linking Generations: Family, Work, Community」. International Consortium for intergenerational programmes, Singapore, 2010. April.

기영화·김남숙·임경미. (2010), 고령자 직업능력개발을 위한 평생교육의 사회적 자본화 이론모델 정립 기초연구.「한국평생교육 · HRD 연구」, 6(3): 29-44.

기영화·김남숙. (2011). 고령자 직업능력개발을 위한 사회적 자본화 이론모델 정립 현장사례연구: 노인일자리사업을 중심으로.「직업교육연구」, 30(3), 25-48.

김미곤. (2006).「노인일자리사업의 사회경제적 효과」. 제6차 노인일자리 전문가포럼 자료집, pp. 1-42. 한국노인인력개발원.

_____. (2007).「기초노령연금과 노인일자리사업의 경제적 효과비교: 빈곤율 감소효과를 중심으로」. 제7차 노인일자리 전문가포럼 자료집 pp. 3-19. 한국노인인력개발원.

남기철. (2012).「시장형 노인일자리사업의 발전방향과 쟁점」. 제20차 노인일자리 전문가 포럼 자료집, pp. 3-28. 한국노인인력개발원.

노동부. (2009).「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 개정법령」시행지침:「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행규칙」일부개정령(안).

박경하. (2012).「노인일자리사업 전환기(2009-2012)의 전개에 대한 평가」. 노인인력개발포럼, 9: 5-30. 한국노인인력개발원.

서종식. (2012).「노인일자리사업의 인사관리이슈와 쟁점」. 제19차 노인일자리 전문가포럼 자료집, pp. 37-64. 한국노인인력개발원.

서문기·오주현. (2010). 사회 네트워크 서비스가 사회 자본의 형성과 유지에 미친 효과에 관한 연구.「사회

과학논총」, 13: 11-138.
이석원. (2009).「노인일자리사업의 사회경제적 효과 및 정책방향」. 한국노인인력개발원.
이현기. (2010). 노인자원봉사활동과 사회자본: 사회자본 효과를 중심으로.「노인복지연구」, 50: 263-290.
정순돌 외. (2012). 한국중산층 남성노인과 여성논인의 사회적 자본경험과 의미: 노인복지관을 이용하는 노인을 중심으로.「노인복지연구」, 57: 221-260.
조준행. (2008).「노인일자리사업 참여노인의 빈곤수준 및 소득구성에 대한 연구」. 노인인력개발포럼. 창간호, pp. 28-47.
선우덕. (2010).「신노년층(베이비붐세대)의 건강실태 및 장기요양 이용욕구 분석과 정책과제」. 한국보건사회연구원.
홍영란. (2008).「사회적 자본 형성을 위한 교육투자방안」. 한국교육개발원 보고서.
Allen, L. (2010). *A Critique of Four Grounded Theory Texts.* The Qualitative Report, 15(6): 1606-1620.
Australian Bureau of Statistics. (2002). *Social capital and social wellbeing. Discussion paper*. Commonwealth of Australia.
Bäcker, G. (2006). *Was heisst hier geringfügig?* Minijobs Als wachsendes Segment prekärer Beschäftigung". WSI-Mitteilungen Ausgabe, 05.
Berg, B. (2009). *Qualitative Research Methods for the Social Science.* (7th Ed), Boston: Allyn & Bacon.
Bourdieu, P. (1997). *The forms of capita*l. In A. Halsey, H. Lauder, P.Brown, & A. Wells(eds), Education, culture, economy, society. Oxford: Oxford University Press.
Bullen, P. & Onyx, J. (2000) Measuring Social Capital in Five Communities in NSW. Coogee: Management Alternatives Pty Ltd.
Bryant, A. & Charmaz, K. (2007). *The Sage Handbook of Grounded Theory*, SAGE Publications Inc.
Coleman, J. (1988). *Social capital in the creation of human capital.* American Journal of Sociology, 94.
Creswell, J. (1998). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing among Five Tradition*. London: SAGE.
Field, J. (2005). *Social Capital and Lifelong Learning*, Bristol: Policy Press.
Gibbons, M. (2004). Innovation in a new context. A paper presented to a programme on Institutional Management in Higher Education General Conference. Paris: OECD.
Hallberg, L. (2006). *The "Core Category" of Grounded Theory: Making Constant Comparisions*. International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being, 12(5): 141-148.
Hudson, R. (2010). *The New Politics of Old Age Policy*, Baltimore: Jonhs Hopkins University Press. 2nd.
LaRossa, R. (2005). *Grounded Theory Methods and Qualitative Family Research.* Journal of Marriage and family, 64(4): 37-857.
Murrugarra, E. (2011). *Employability and productivity among older workers: A policy framework and evidence from Latin America.* The World Bank Social Protection & Labor.
Neugarten, B. & Neugarten, D. (2002). *The Meanings of Age*: Selected Papers by Bernice L. Neugarten and Dail A. Neugarten (Dec 15, 1996).
OECD. (2001). *The well-being of nations The role of human capital and social capital* Pans Center for

Educational Research and Innovation, OECD.

_____. (2005). *Ageing and employment policies*, the Netherlands. Paris: OECD.

Osborne, M. (2007). *Social Capital, Lifelong Learning and the management of Place*, NY: Routledge.

Pandit, N. (1996). *The Creation of Theory: A recent Application of the Grounded Theory Method*, The Qualitative report, 2(4), pp1-15, http://www.nova.edu/ssss/QR/QR2-4/pandi.html.

Putnam, R. (2001). *Bowing Alone: The Collapse and Revival of American Community.* Simon & Schuster New York.

Rodon, J., & Pastor, J. (2007). *Applying Grounded Theory to the Study Implementation of an Inter-organizational Information System*, The Electronic Journal of Business Research Methods, 5(2): 71-82.

Schaie, W. & Schooler, C. (1998). *Impact of Work on Older Adults*, NY: Springer Publishing Company.

Schuller, T, & Field, J. (1998). *Social capital, human capital and the learning society.* International Journal of Lifelong Education, 17(4), 226-235.

Strauss, A., & Corbin, J. (1998). Basics of Qualitative Research: Techniques & Procedures for Developing Grounded Theory Thousand Oaks, CA: Sage.

_____. (2008). *Basics of qualitative research: Techniques and procedure for developing ground theory* (3rd ed). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Toihurst, E. (2012). *Grounded Theory method: Sociology's Quest for Exclusive Items of Inquiry*, Forum: Qualitative Social research, 13(3), Art 26. http://www.qualitative-research.net, 2013. 1.9.

Wilmoth. (2010). *Aging policy and Structural Lag.* fromon, R.(2010) The New Politics of Old Age Policy, Baltimore: Jonhs Hopkins University Press. 2nd.

Woolcock, M. & Narayan, D. (2000). *Social Capital: Implications for Development Theory, Research, and Policy, World Bank Research Observer* Vol. 15(2)

Woolcock, M. (1998). *Social capital and economic development: Toward a theoretical synthesis and policy framework*. Theory and Society. 27(2).

Woolcock. (2000). *The Place of Social Capital in Understanding Social and Economic Outcomes*. http://www.oecd.org/innovation/research/1824913.pdf.

World Bank (1998). *Assessing Aid: What works, What Doesn't, and Why*, NY: Oxford University Press.

http://www.oecd.org/insurance/public-pensions

http://hccedl.cc.gatech.edu/documents/165_Grinter_9.pdfGrounded Theory: One Approach to Data Analysys 2013.5.10.

기영화(奇永花): 이화여자대학교 행정학 석사취득, 미국 University of Texas at Austin 박사학위를 취득하고 숭실대학교 평생교육학과 교수로 재직 중이다. 전공분야는 평생교육이며 주요 연구는 노인인력개발, 공무원 HRD, 커뮤니티웰빙이다(key@ssu.ac.kr).

Abstract

Exploring the Social Capital Effect of Senior Job Placement Programs by Local Governments: Grounded Theory

Kee, Youngwha

The purpose of this study is to explore the social capital effect of senior job placement programs of local governments. The study collected in-depth interview data from program managers at 17 community senior centers in the Seoul, Incheon, and Gyeonggi area. The data were analyzed by the grounded theory method of Strauss and Corbin, using open coding and constant comparison. The researchers extracted 179 concepts related to senior job placement programs and the effects were summarized into 19 categories. The results indicate that participating in senior job placement programs can have positive effects on overall health by offering emotional support for seniors, enhancing life satisfaction, and encouraging an active life. Moreover, the program can create social capital in several ways by encouraging interest in the local community, boosting volunteer activities, and fostering interaction across generations. The article concludes by arguing that senior job placement programs are indeed worth it as they can be a significant catalyst for social capital creation by encouraging social participation of seniors.

Key Words: Senior job placement program, social capital, local government