

한국 사회의 고령자 고용활성화 방안 연구: 시니어클럽의 기능보완을 중심으로*

정석규** · 임유진*** · 황소영****

본 연구는 급속히 진행중인 한국사회의 고령화 현상에 초점을 맞추어 사회의 '젊은이 중심의 문화(youth-driven culture)'에서 벗어나, 노인을 부양과 보호의 대상으로만 보는 과거의 사회적 인식을 전환할 것을 전제하고 있다. 이를 기반으로 근로능력이 없는 저소득 고령자들은 사회보장제도를 강화하여 보호하고, 근로능력이 있는 건강한 고령자들은 생산 활동에 지속적으로 참여시켜 국가의 복지재정 부담을 줄이고 국민생산성을 증대시켜 경제·사회발전을 모색하려는 것이 본 연구의 목적이다. 이러한 연구 목적을 효과적으로 달성하기 위해, 현재 정부와 민간에서 시행하고 있는 고령자 고용활성화 방안들 중에서 가장 실효성이 높은 시니어클럽 사례를 중심으로 선진국의 유사 성공 사례를 비교·검토하였다.

한국사회의 고령자고용을 활성화하기 위해, 노동부와 보건복지부로 이원화된 행정·재정체계의 일원화, 시니어클럽 프로그램의 다양화·집중화·고부가가치화, 전문인력 육성과 체계적인 고령자 직업훈련 투자, 지역사회와의 인적·물적 네트워크 형성 등을 통해 시니어클럽의 기능을 보완해야 한다.

주제어: 고령화, 고령자 고용활성화, 시니어클럽, 일원화, 고부가가치화, 네트워크

* 본 논문은 연세대학교 정치외교학과 BK 21 아시아적 정치학 교육·연구 사업단의 지원을 받아 완성되었다.

** 연세대학교 대학원 정치학과 박사과정, 비교정치·정치경제 전공. E-mail: chskyu@hanmail.net

*** 연세대학교 정치학과 석사, 연세대 송도추진단연구원, 비교정치·정치경제 전공. E-mail: yoojinl@hanmail.net

**** 연세대학교 정치학 석사, 프라임방송 부동산 TV 앵커, 비교정치·정치경제 전공 E-mail: syhwang99@yonsei.ac.kr

1. 문제제기

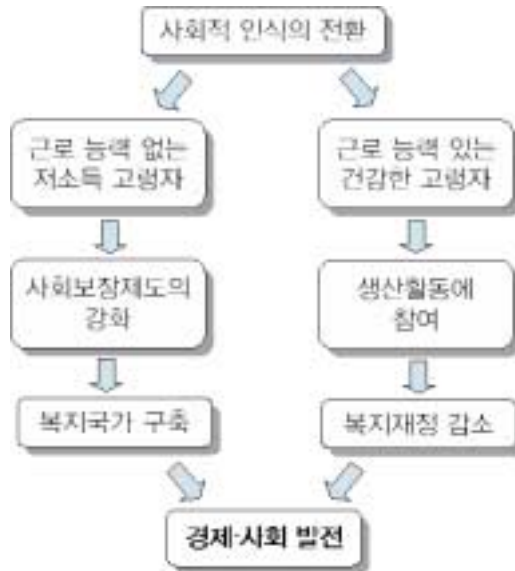
고령화는 단순히 과학 의료기술의 발달과 경제성장으로 인해 고령자가 산술적으로 증가하는 것이 아니라 사회의 제수준에서의 전반적 변화를 야기하는 중요한 현상이다.¹⁾ 한국은 지난 2000년에 65세 이상 고령인구가 총인구에서 차지하는 비중이 7.2%에 이르러 고령화 사회로 진입하였고, 2006년 현재 총인구 중 65세 이상 고령인구의 비율은 9.5%를 차지하고 있다. 앞으로 2019년에는 14.4%로 고령사회에 진입하며, 2026년에는 20.0%로 초(超)고령사회에 도달할 것으로 보인다(통계청, 2006). 이는 다른 유럽 국가들의 인구변화와 비교해 볼 때 매우 급격한 변화이다. 65세 이상의 인구비율이 7%에서 14%로 증가하는데, 프랑스는 115년, 스웨덴은 85년, 영국 47년, 일본은 24년이 소요(저출산고령사회위원회, 2006)된 반면, 한국은 불과 19년 밖에 걸리지 않을 정도로 인구의 고령화 현상이 급속하게 진행중에 있다. 따라서 우리나라는 고령화 사회를 대비한 고령자들의 건강·소득·고용문제를 보장하기 위한 다양한 정책이 절실한 상황이다. 특히 우리의 경우 사회복지체계가 제대로 정립되어 있지 않기 때문에, 고령화 사회가 초래할 연금, 생산활동참가율, 실업과 같은 경제적 문제에 대한 정책적 대응이 시급하다.

일반적으로 고령화는 노동가능인구를 감소시켜 생산성을 떨어뜨리고 경제성장을 둔화시킨다. 나아가 국가의 사회복지 부담을 증가시켜 정부재정을 압박한다. 다른 한편 고령화 사회는 고령인구의 증가에 따라 일하고자 하는 고령자들의 욕구를 충족시키면서 젊은이들에게도 노동의 기회를 제공해야 하는 딜레마를 겪게 된다(조성남, 2004).

기본적으로 본 연구는 고령화 사회를 대비하여 사회의 '젊은이 중심의 문화(youth-driven culture)'를 탈피하고(NEWSWEEK, 2004), 노인을 부양과 보호의 대상으로만 보는 과거의 사회적 인식을 전환할 것을 전제한다. 이를 기반으로 근로능력이 없는 저소득 고령자들은 사회보장제도를 강화하여 보호하고, 근로능력이

1) UN에서는 65세 이상 노인이 전체인구의 7% 이상인 사회를 '고령화 사회(aging society)', 14% 이상인 사회를 '고령 사회(aged society)', 20% 이상인 사회를 '초고령사회(post-aged society)'라고 규정하고 있다(재정경제부, 2001).

있는 건강한 고령자들은 생산활동에 지속적으로 참여시켜 국가의 복지재정 부담을 줄이고 국민생산성을 증대시켜 경제·사회발전을 모색하려는 것이 본 연구의 목적이다. 이러한 연구 목적을 효과적으로 달성하기 위해, 현재 정부와 민간에서 시행하고 있는 고령자 고용활성화 방안들 중에서 정부에 의해 자립지원형 전담기관으로 지정되어 가장 실효성이 높고 지방화·분권화의 추세에도 부합하는 시니어클럽(구 노인인력지원기관) 사례를 중심으로 연구를 진행하려고 한다. 또한 시니어클럽과 유사한 선진국의 성공 사례를 검토하여 근로 능력이 있는 고령자의 사회참여를 장려하는 정책을 조사할 것이다. 이를 통해 한국사회에 적용 가능한 경제·사회발전을 위한 실질적인 고령자 고용활성화 방안을 모색해 보고자 한다 (<그림 1> 참조).



<그림 1> 연구의 구성

2. 한국의 고령자 고용방안

1) 공공부문

고령자고용에 있어 가장 문제가 되는 것은 취업을 희망하는 고령자들은 많은데 비해,²⁾ 고령자에게 적합한 일자리가 없거나 연계되지 않고 있다는 점이다. 현재 고령자의 고용정책을 담당하는 정부기관은 크게 노동부와 보건복지부로 이원화되어 있다. 보건복지부는 「노인복지법」(65세 이상을 노인으로 규정)에 기초해 있고, 노동부는 「고령자고용촉진법」(55세 이상을 고령자로 규정)에 근거하고 있다. 현재 고령자 고용증진 프로그램은 고령자고용촉진법과 노인복지법 중심으로 운영되고 있고, 그 외에 고용보험법 및 기타 정부 자체의 규정에 의한 고령자 고용증진 프로그램도 있다. 한편 노동부는 55세 이상 고령자들의 취업증진을 위한 프로그램을 운영하고 있으나, 65세 이상의 일반 고령자들을 위한 별도의 프로그램은 미비한 실정이다.

2004년 1월 보건복지부 등 복지관련 6개 중앙행정기관이 공동 발표한 「참여복지 5개년 계획」에 따르면, 저출산·고령화사회에 대응하기 위한 노인복지 정책은 '건강하고 활력있는 노후생활'이라는 정책비전에 기반한다(참여복지기획단, 2004). 이를 달성하기 위해 참여정부에서는 첫째, 사회적 연대를 통한 자립지원을 확대·강화하며, 둘째, 보람있는 여생을 보낼 수 있는 정책환경을 구축한다는 정책방향을 제시하고 이를 위해 관련법과 행정조직을 정비하여 추진체계를 구축해 오고 있다. 특히 2005년 5월 「저출산·고령사회기본법」을 제정하여, 저출산, 평균수명의 연장 등 인구고령화 현상에 효과적으로 대처함으로써 국가의 경쟁력을 높이고 국민의 삶의 질 향상과 국가의 지속적인 발전을 담보하려는 제도적 장치를

2) 2006년 5월 통계청 「경제활동인구조사 부가조사」(통계청, 2006)에 따르면, 고령층(55~79세) 인구 중 향후 취업 희망자의 비율이 절반 이상(57.9%)이었으며, 그들의 주된 취업희망 이유는 생활비를 고려한 경제적 측면(34.3%)이 주를 이루었다. 또한 연세대학교 사회복지연구소 조사에 의하면, 60세 이상 노인 취업희망 비율이 78.8%(연세대학교 사회복지연구소, 2003)에 이를 정도로 취업을 희망하는 고령자들이 많음을 알 수 있다.

〈표 1〉 고령자 고용방안 현황

주관		프로그램명	사업내용
공공 부문	노동부	고령자 인재은행	• 위탁운영
			• 구인·구직등록, 취업알선, 정년퇴직자의 재취업상담 (50~60세 대상, 월 60만원 운영비 지원)
		고령자 고용정보센터	• 한국산업인력관리공단 운영 • 직업지도와 취업알선(55세 이상)
		고용안정센터	• 취업알선, 실업급여 등
		Work-net	• 전산망을 이용한 취업 및 교육 ('고령자워크넷' - 중·고령자 전용사이트 운영)
	고령자 고용촉진장려금	• 고용주에게 보조금을 지급하여 고령자를 고용하는 업체지원(55세 이상 고령자, 그 이하의 준고령자)	
	노동부·지방자치단체	인력은행	• 전문취업알선 및 상담
	보건 복지부	시니어클럽 (구 노인인력 지원 기관)	• 65세 이상 고령자 우선, 2005년 12월 현재 7,800여명의 고령자 참여, 연간 62억여원 소득 창출
			• 택배사업, 간병인·베이비시터 사업, 숲행태·문화재 해설사, 인력풀 시장 등 공익형·교육복지형·자립지원형 사업
		노인 취업지원센터	• 대한노인회 운영 • 65세 이상, 2004년 23,085명의 일자리 알선·개발 • 고령자의 취업알선, 일자리 개발
노인공동작업장	• 생산업체의 제품생산 및 작업의 일부 업무 담당		
보건복지부·국민연금 관리공단	노인인력운영 센터	• 취로사업, 공공근로	
서울시	고령자 취업알선센터	• 55세 이상 구인·구직상담, 알선, 사후관리, 홍보, 취업적응 교육 등	

〈기타〉

- 시·군·구청 취업정보센터
- 과학기술부·한국산업기술진흥협회: 고급두뇌알선센터
- 중소기업청: 중소기업 전문인력 취업알선센터·창업지원 정보센터
- 노인복지회관: 고령자 취업관련 자체사업

민간 부문	한국 경영자총협회	고급인력정보센터 인재은행	• 고급인력 • 일반인력
----------	--------------	------------------	------------------

자료: 변재관·김종민(2000); 노대명·변재관·김종민(2001)에서 재구성.

마련했다(원영희·김옥, 2006).

2) 민간부문

민간부문에서의 대표적인 고령자 고용 프로그램은 한국경영자총협회(경총)가 담당하고 있는 고급인력정보센터이다. 이것은 고용정책기본법에 의해 설치된 고용알선 프로그램으로서, 사회 각 분야에서 전문지식을 축적하고 퇴직하는 고급인력과 중견인력 및 분야별 고급인력풀을 형성해 취업을 알선하는 프로그램이다. 이밖에 일반인력의 취업을 관리하는 인재은행도 경총이 맡고 있다.

3. 한국 고령자 고용방안 사례: 시니어클럽(구 노인인력지원기관) 분석

1) 시니어클럽(Seniors Club)의 개요

시니어클럽은 지역사회의 고령자들에게 맞는 일자리의 개발·보급과 관리의 체계적 수행을 통하여 고령자의 경제·사회활동 기회를 확대시키기 위해서 설립되었다. 이는 고령인력을 창조적으로 활용하여 국가의 생산성을 제고하고 '연령'이 아닌 '능력' 중심의 고령자 사회기반을 구축하려는 정부의 의지가 반영된 것으로 볼 수 있다. 시니어클럽은 「노인복지법」 제23조('노인의 사회참여')에 법적인 근거를 두고 있으며, 사회복지 및 고령자 일자리사업 수행능력과 경험이 있는 비영리법인, 단체 또는 개인을 대상으로 2001년 6월 8일 고령자 일자리 전담기관인 지역사회시니어클럽(Community Seniors Club) 시범사업기관 5개소를 지정하면서 공식적으로 사업을 시작했다. 2002년 상·하반기에 걸쳐 15개소, 2004년에는 10개소를 추가 지정하였고, 2006년 12월 현재 전국적으로 37개소의 시니어클럽들이 한국시니어클럽협회에 소속되어 사업을 운영하고 있다(보건복지부, 2004b; 보건복지부 노인지원과, 2004; 한국시니어클럽협회, 2006).³⁾

보건복지부는 몇 가지 원칙하에 시니어클럽 사업을 운영한다. 첫째, 고령자를

더 이상 수혜의 대상이 아니라 지역사회의 경제·사회활동의 주체로 인식하는 '참여의 원칙', 둘째, 시니어클럽 사업단이 참여하는 고령자들에 의해 자율적으로 운영되도록 권한과 책임을 부여하고 스스로 문제를 해결할 수 있도록 유도하는 '자율의 원칙', 셋째, 사업단 운영에 있어서 내부 및 외부구성원과 긴밀히 협조함으로써 경제·문화적 욕구를 공동으로 해결하는 '협동의 원칙', 넷째, 고령자 일자리 기관간의 정보교류 및 유대관계를 형성하고 지역사회내 복지자원과의 유기적인 연계체계를 구축하는 '연대의 원칙' 등이 그것이다. 시니어클럽의 대상은 원칙적으로 65세 이상의 고령자를 우선순위로 하고 사업 필요성에 따라 55~64세의 고령자도 참여할 수 있다. 하지만 사업단별로 55~64세의 고령자 비율은 50%를 넘지 못한다.

2006년 현재 전국적으로 37개 시니어클럽이 설치되어 운영중에 있다. 시니어클럽의 운영경비는 국가 및 지방자치단체의 보조금, 법인 전입금, 당해 사업단이 운영하는 사업으로부터의 수익금, 기타 수입으로 충당된다. 한편, 정부는 시니어클럽의 설립·운영비용 또는 그 해당 사업수행비용의 전부 또는 일부를 지원한다. 보건복지부는 시범사업 당시부터 개소 당 1억 5천만원을 지원해왔고 2004년에는 시니어클럽 운영비로 30억 6천만원의 예산을 배정했다(보건복지부, 2004c; 한국시니어클럽협회, 2004). 또한 정부는 사업단의 사업수행을 위해 국·공유재산을 무상으로 임대하고 이들에게 정부 및 공공기관에서 실시하는 사업을 우선적으로 위탁하는 지원조치를 취하고 있다. 한편 정부는 행정 및 재정지원에만 머물지 않고 시니어클럽의 사업실적 및 운영실태를 정기적으로 점검·평가하는데, 고령자 일자리사업 전문가 등이 참여하는 평가위원회를 구성하여 사후관리를 하는 것이 대표적인 예이다.

이처럼 시니어클럽은 고령화 사회를 대비하여 50여 개의 고령자 적합 직종을 개발·보급하면서 안정적인 노인일자리 모델을 제시하고 있으며, 2005년 12월 현재 시니어클럽 사업에 7,800여 명의 고령자들이 참여하고 있고 30개소의 시니어

3) 시니어클럽의 명칭은 2001년 6월 고령자 일자리사업 전담기관으로 출범할 당시에는 '지역사회시니어클럽(Community Seniors Club)' 이었는데, 2004년 1월 '노인인력지원기관'으로 변경되었다가 2005년 2월 유사기관간 명칭 혼란예방을 목적으로 다시 '시니어클럽'으로 환원되었다.

〈표 2〉 노인일자리사업 유형 구분

구분	정의	활동내용
공익형	<ul style="list-style-type: none"> 지방자치단체의 고유사업(환경, 행정, 교통) 영역 중 노인에게 적합한 일자리를 창출, 제공하여 공공의 이익 도모 	<ul style="list-style-type: none"> 거리환경 개선, 교통질서 계도, 기타 행정기관 보조 등
교육복지원	<ul style="list-style-type: none"> 특정분야 전문지식·경험 소유자가 복지시설 및 교육기관 등에서 강의활동 	<ul style="list-style-type: none"> 숲생태 및 문화해설사 사업, 교육강사 파견사업 등
	<ul style="list-style-type: none"> 사회활동이 어려운 소외계층의 생활안정과 행복추구 	<ul style="list-style-type: none"> 독거노인, 고령 및 중증노인, 장애인 등을 보호하는 활동
자립지원형	<ul style="list-style-type: none"> 지역사회내 수요처를 발굴하고 맞춤형 교육을 실시, 인력풀(pool)을 구성·파견하는 일자리로 수요처 수익을 창출 	<ul style="list-style-type: none"> 주유원, 판매원, 가사도우미, 주차관리요원 등
	<ul style="list-style-type: none"> 소규모 사업을 공동으로 운영하거나 기업을 공동으로 창업하여 자체수익을 창출 	<ul style="list-style-type: none"> 지하철 택배, 세탁방, 실버용품점, 떡방, 도시락사업, 유기농사업, 밀반찬 제조사업 등

자료: 한국시니어클럽협회 홈페이지 <http://www.silverpower.or.kr/>(검색일: 2006. 12. 1).

클럽들이 약 62억원의 소득창출을 기록하고 있다(한국시니어클럽협회, 2006).

2) 시니어클럽 운영상의 문제점

먼저 정부의 지원이 시니어클럽의 세 가지 사업유형 중 하나인 자립지원형(특히 시장형)에 집중(전체 사업의 50% 이상)되어 있음에도 불구하고, 사업프로그램이 단기적이고 생산성이 낮은 업종 위주로 구성되어 있다는 것이 문제이다. 전국 37개의 시니어클럽의 프로그램을 분석해보면, 거의 대부분의 사업단이 택배 등 소규모점포, 간병인 및 베이비시터 등의 단순복지, 청소용역, 숲행태·문화재해설사 사업에 편중되어 있다. 이처럼, 현재 시니어클럽의 사업들은 저소득 빈곤층 고령자들을 위한 소일거리 수준의 프로그램들 중심이다. 이는 시니어클럽 설립 당시 고령인력을 창조적으로 활용하여 국가의 생산성을 제고하고, '연령'이 아닌 '능력' 중심의 고령자 사회기반을 구축하려는 정부의 의도와는 잘 부합하지 않는 것이다. 이것은 해당 분야에 전문성을 지니고 그 경험을 충분히 활용할 수

있는 고령인력을 적극적으로 활용하지 못하고 있다는 사실을 보여준다. 정부가 여전히 고령자 고용창출정책을 장기적이고 거시적인 관점에서 국가 경제·사회발전과 연결시키는 것이 아니라, 단순히 저소득 고령자들의 빈곤탈출이라는 사회복지 차원에서 다루고 있다는 것이 가장 큰 문제로 지적된다.

둘째, 37개 시니어클럽의 사업프로그램이 지나치게 중복되어 있고 천편일률적이다. 각 지역사회의 특성을 반영하기보다는 다른 지역에서 잘 되는 사업을 무조건 모방하는 방식으로 사업이 선정되고 있다는데 문제가 있다. 이는 다양한 사업을 구상하기에는 전문인력도 부족하고 행정적·재정적인 면에서 정부와 해당 지방자치단체의 지원이 부족하다는 것을 반증한다. 현재는 정부의 기능이 특정 기관(단체)과 사업만 지정하고 사업의 사후관리에만 그치고 있는데, 정부가 보다 포괄적인 관점에서 사업구상단계부터 운영·관리단계에 이르기까지 관심을 가지는 실질적이고 상시적인 관리를 하는 것이 필요하다.

셋째, 보건복지부가 고령자 고용창출을 위한 시니어클럽 설립과 운영 방안을 세우고 65세 이상 고령자가 주요 참여대상이라는데 문제가 있다. 외환위기 이후의 상시적 구조조정에 따른 55세 이전에 퇴직하는 중고령자가 급격하게 늘어나고 있는 추세이다. 따라서 55~64세 고령자들의 일자리는 노동부가, 65세 이상 고령자들의 일자리는 보건복지부가 책임지는 현재의 이원적 행정체계로는 고령화 사회를 대비한 효율적인 고령자 고용 활성화방안을 이끌어낼 수가 없다. 이러한 이원적 구조는 단순히 행정지원의 문제뿐만 아니라, 재정지원의 책임성과 비효율성의 문제도 야기할 수 있기 때문이다.

넷째, 한국시니어클럽협회라는 각 시니어클럽의 상급단체가 조직되어 있기는 하지만, 사업단간 그리고 지역사회와 지방자치단체·시민단체·종교단체·기업간의 네트워크가 부족하다. 시니어클럽 사업단 운영주체들도 정부지원에만 의존할 것이 아니라 지역사회와의 네트워크를 통한 사업활성화에 대한 준비가 필요하다.

시니어클럽의 운영에서 드러난 문제점들을 보완하기 위해서, 아래에서는 외국의 사례를 검토하여 해당 사업들이 성공할 수 있었던 요인들에 초점을 맞추어 살펴보고 한다.

4. 외국의 고령자 고용방안 사례

1) 미국

미국은 고령자들의 고용을 창출하기 위해 전국노인협회(National Council on the Aging)와 전국고령자봉사단(National Senior Service Corps) 등 민간단체가 적극적으로 나서고 있다.

(1) 전국노인협회(National Council on the Aging)

전국노인협회는 고령자의 보건과 자립을 증진시키려는 목적을 가진 각종 단체와 개인들이 자발적으로 모여 만든 기관이다. 이들은 고령자들이 은퇴 이후 지역사회와 미래사회에 공헌할 수 있도록 돕는 것을 목적으로 한다. 이 기관에 있는 직업개발부(Workforce Development Division)는 미국 전역에 걸쳐 고령인력을 양성하는 프로그램을 만드는데 매우 큰 주안점을 둔다. 여기에는 크게 두 가지 형태의 '고령자 지역사회 서비스 분야 고용 프로그램(Senior Community Service Employment Program)'과 '고령자 환경 분야 고용 프로그램(Senior Environmental Employment Program)'이라는 전국적 단위의 프로그램이 있다. 전자의 고령자 지역사회서비스 분야 고용 프로그램의 경우 55세 이상의 저소득 고령자를 대상으로 직업교육 훈련을 실시해서 폭넓은 직업활동 기회를 주는 것을 목적으로 한다. 고령자들은 이 프로그램에 참가하여 직업생활을 영위하는데 있어 필요한 각종 기술을 교육받게 되고, 교육이 끝나면 적절한 수준의 보상을 받으면서 다양한 방법으로 지역사회 활동에 참가하게 된다. 한편 앞서 소개한 프로그램과는 다소 상반되게, 고령자 환경 분야 고용 프로그램은 저소득 고령자를 대상으로 활동을 전개하는 것이 아니라, 실제로 다양한 경력을 가진 고령자들과 이들의 전문성을 필요로 하는 단체를 연결시키는 역할을 담당하고 있다(<http://www.ncoa.org/>).

(2) 전국고령자봉사단(National Senior Service Corps)

전국고령자봉사단의 대표적인 고령자 고용프로그램은 '고령자 말벗 프로그램

(SCP: Senior Companion Program)과 ‘양조부모 프로그램(Foster Grandparent Program)’이다. SCP는 55세 이상의 저소득층 고령자들에게 시간제 유급 자원봉사의 기회를 제공하는 동시에, 자력으로 일상생활을 영위하기 어려운 고령자들을 비싼 사회복지 시설에 수용하기보다는 다른 고령자들이 방문하여 도움을 주게 하여 고령자의 존엄성과 독립성을 유지하도록 하기 위한 것이다. 그리고 양조부모 프로그램은 사회복지시설에서 생활하는 아이들, 교도소에 수감된 아이들과 같이 도움이 필요한 아동 및 청소년을 대상으로 조부모와 같은 관계형성을 도와줌으로써, 대상 아동 및 청소년의 삶의 질을 향상시키고 더불어 저소득 고령자들의 소득을 보장한다(이가옥·최유진, 2000; 김대빈·이금룡, 2005).

2) 영국

영국은 지방자치단체 또는 민간기업에서 설치, 운영하고 있는 ‘노인 복지공장(Old Worker’s Sheltered Workshop)’ 제도가 있다(한국노인문제연구소, 2000). 이는 고령자들이 할 수 있는 작업을 통해 퇴직 고령자들에게 소득과 생의 보람을 안겨주기 위한 방안이다. 따라서 노동의 생산성, 고령자의 근무능력보다는 고령자의 필요(need)에 중점을 두기 때문에 노인복지의 측면에서 가치가 인정된다. 또한 영국정부는 ‘50세 이상을 위한 뉴딜 정책(New Deal 50 Plus)’ 프로그램을 운영하고 있다(DWP, 2003). 50세 이상 고령실업자로 26주 이상 공적 급여수당으로 생활하는 사람은 누구나 참여할 수 있다. 이는 생산적 복지를 실현하기 위한 정책 중의 하나로 참여자들에게는 일을 하기 위한 기술이 지원되고 일자리도 찾아준다. 한편 우리나라의 노인인력지원기관과 유사한 사례들로는 녹색모험(Green Adventure)과 월살 홈케어 협동조합(Walsall Home Care Cooperative)을 들 수 있다.

(1) 녹색모험(Green Adventure)

녹색모험은 1995년에 사우스워크(Southwark)시가 소유하고 있는 지역사회 부지들을 재개발하는데 있어서 일종의 대안적 해결방식으로서 시작되었다. 이 기관은 주민들이 지역사회 환경보호와 개선에 직접 참여하여 지역사회의 능력고취

(empowerment)와 재개발(regeneration)을 통해 미래 세대들에게 보다 나은 생활 환경을 물려주는 것을 목표로 지역사회 주민들에 의해 설립되었다. 기관에서 직접 3명의 파트타임 스태프, 20명의 자원봉사자, 10명의 훈련자를 고용하고 지역사회 주민들의 직접 참여를 유도해서 제도적·기술적으로 지원하는 방식으로 운영된다. 녹색모험에서는 캄버웰 녹색 과수원(Camberwell Green Orchard)으로 대표되는 도심부의 생산적 녹색지대 조성사업, 유기농산물의 생산·판매·배달·처리(음식물쓰레기 재활용)사업, 브록웰 공원 온실(Brockwell Park Greenhouse)로 대표되는 탁아소 및 지역사회센터 등의 설립사업 등을 해오고 있다. 그 성과로는 지역사회 환경보호·경제발전·주민참여 유도·자원동원의 효율화 등을 언급할 수 있다.

(2) 월살 홈케어 협동조합(Walsall Home Care Cooperative)

1989년 2월에 설립된 이 협동조합은 월살(Walsall) 지방정부 사회보장국(Social Service Department)이 재정부족으로 인해 원활한 복지서비스를 제공할 수 없게 되자 지역사회로부터 간병인을 모집해 고객들에게 필요한 서비스를 제공하기 위한 목적으로 만들어졌다. 협동조합의 운영은 이용자들이 간병인들에게 서비스료를 지불하고 간병인들은 협동조합에 수수료를 지불하는 방식으로 이루어진다. 서비스 제공에 대한 수입이 주요 재원이고 지출능력이 없는 이용자는 그 특성에 따라 수급가능한 공급급여 프로그램에 연결시켜준다. 또한 협동조합이 속해 있는 가택 서비스 제공협회의 지원, 간병인들의 훈련에 있어 부분적으로 지방정부의 지원을 받는다. 협동조합에서는 장애인·노인에 대한 간병, 일상생활에서의 보호 서비스, 일반 가사노동에 대한 서비스를 제공하는 사업을 실시하고 있다(노대명·변재관·김종민, 2001).

3) 일본

일본은 고령사회로 진입한 다른 유럽의 국가들과는 달리 사회보장제도가 미성숙한 상태이어서 고령자 고용정책을 활발히 추진하고 있다. 1994년 「개정 고령자 고용안정법」에서 60세 정년제 확립, 65세까지 계속 고용제도의 도입 촉진, 고령자

직업 생활 설계 지원 등을 명시했으며, 고령자들의 노동참여를 조직적 적극적으로 추진하였다. 특히 퇴직 후 사회활동에서 배제되는 중·고령자들의 재활을 돕는 고령자 생활협동조합과 고령자들에게 재취업기회를 제공하는 실버인재센터(Silver Center)를 운영하고 있다.

(1) 고령자 생활협동조합(高齡者 生活協同組合)

일본의 고령자 생활협동조합은 제2차 세계대전 직후 군수산업의 몰락과 그로 인한 대량실업문제를 배경으로 탄생한 ‘중·고년 복지사업단(中·高年 福祉事業團)’에 기원을 두고 있다. 이 기관은 실업과 빈곤문제뿐만 아니라 은퇴 이후 사회생활에서 고립되는 중·고령자들의 자활을 위해 설립되었다. 고령자 협동조합은 지방정부가 실업노동자들이 관리하는 사업단에 일감을 주고 사업단이 이를 스스로 운영하는 방식을 택하고 있다. 고령자 협동조합은 저소득층 밀집지역의 주택 건설 및 보수사업, 유기농 농산품과 전통적 제조법을 응용한 식품업 등에서 성공을 거두었고, 지역사회에서 부족한 보건 및 복지서비스를 제공하는 사업을 시행하고 있다(노대명·변재관·김종민, 2001).

(2) 실버인재센터(人材銀行; Silver Center)

실버인재센터는 60세 이상의 노인들로 구성되어 있는 민간단체이다. 이 단체의 전신은 고령자취업단인데 1979년 그 명칭을 개정하였다. 이 센터는 건강하고 일할 의욕이 있는 60세 이상의 노인들을 회원으로 하여, 그들이 보유한 경험과 지식을 살려 지역사회와 협력하여 일할 기회를 확보하고 동시에 지역사회발전에 기여하는 것을 돕는다. 실버인재센터를 통해 취업이 되는 직종은 서기, 회계직, 정원사, 방문판매원, 어린이 돌보기, 병약노인 돌보기 등이 있다(박재간·홍미령, 2001).

4) 외국 고령자 고용방안의 성공요인

각국의 고령자 고용방안들의 성공요인을 살펴보면, 무엇보다도 정부가 직접 고령자 고용 프로그램들을 고안하는 것이 아니라, 지역사회의 주민들이 자발적으로

〈표 3〉 각국의 고령자 일자리 창출 방안 운영현황 비교

구분	미국		영국		일본		한국
	전국노인협회 직업개발부	전국고령자봉사단	누색모험	월살홈케어 협동조합	고령자 생활협동조합	실버인재센터	
운영 주체	<ul style="list-style-type: none"> • 각종 단체, 개인 	<ul style="list-style-type: none"> • 고령자봉사에 관심이 있는 개인과 단체 	<ul style="list-style-type: none"> • Southwark시 지역사회 주민 	<ul style="list-style-type: none"> • Walsall 지방정부 사회보장국 	<ul style="list-style-type: none"> • 각종 사회복지법인, 민간 비영리단체 	<ul style="list-style-type: none"> • 시청촌 구역별 1개소, 각 도 도부 현지사의 지정을 받은 단체 	<ul style="list-style-type: none"> • 보건복지부 지정 사회 복지법인, 종교단체
예산 지원 /지원금	<ul style="list-style-type: none"> • 회비 • 기부금 모금 	<ul style="list-style-type: none"> • 기부금 모금 	<ul style="list-style-type: none"> • 공무원(전국자선부권위원회, National Lottery Charities Board) 지원(90%) • 자체 수익 및 기금 모금(각각 5%) 	<ul style="list-style-type: none"> • Walsall 지방정부가 사업 자금 100파운드 보조 	<ul style="list-style-type: none"> • 조합원 출자금 → 1인당 5,000엔 • 정부지원금 없음 	<ul style="list-style-type: none"> • 중앙정부 및 지방자치단체 • 단계별 차등지원 (1,290만엔 ~ 1,840만엔) 	<ul style="list-style-type: none"> • 국고보조금 → 1억 5천만원(개소당)
주요 사업	<ul style="list-style-type: none"> • 아동보호 • 고객서비스 담당 • 보조교사 • 직업개발 • 경력을 가진 고령자와 전문성을 필요로 하는 단체연결 	<ul style="list-style-type: none"> • 일상생활이 어려운 고령자의 말벗되어주기 • 불우한 아들과 청소년을 돌보는 1·3세대 연결 	<ul style="list-style-type: none"> • 생산적 녹색 지대 조성 • 유기농산물의 생산·판매·배달·처리 (음식물 쓰레기 재활용) • 탁아소 및 지역사회센터 설립 	<ul style="list-style-type: none"> • 장애인, 노인 등에 대한 간병 • 일상생활 보호 서비스 제공 (옷입기, 식사, 용변, 기상·취침, 안전점검 등) • 일반 가사노동 서비스 제공(청소, 설거지, 창문닫기, 세탁 등) 	<ul style="list-style-type: none"> • 생활, 문화, 취미, 여가활동 지원 • 협동노동조합, 전문직 케어 • 복지서비스 관련 일자리(교육, 파견, 운영) • 건강에방활동, 자원봉사활동, 지역케어, 지역공동체 만들기 	<ul style="list-style-type: none"> • 전문, 기술직 • 기능직 • 사무직 • 관리직 • 경작업 • 복지서비스 일자리 	<ul style="list-style-type: none"> • 공익형 사업 • 교육복지형 (교육형·복지형) 사업 • 자립지원형 (인력파견형·시장형) 사업

자료: 양철호(2003)를 참고로 본문의 내용에서 재구성.

참여하여 협동조합을 조직하거나 단체를 만들어서 고령자 고용 활성화에 기여한다는 점을 지적할 수 있다. 미국의 전국노인협회나 전국고령자봉사단은 고령자의 보건과 복지에 관심이 있는 각종 단체와 개인들이 자발적으로 조직한 단체이고, 영국의 녹색모험은 사우스워크(Southwark)시의 주민들이 직접 참여하여 설립한 기관이다. 녹색모험의 경우 지역사회 주민들이 자신들의 지역사회 환경을 보호하고 개선시키는 일에 직접 참여하여 자발적으로 운영하고 있다. 그리고 일본의 고령자 생활협동조합은 고령자 자신들이 사회적 무관심과 빈곤·실업상태에서 벗어나기 위해 만들어낸 조직으로서, 사업의 추진주체와 사업의 대상집단이 동일하거나 유사한 사례이다. 정부의 선정과 지원방식에 의해 운영되는 한국 시니어클럽과 달리, 지역사회의 고령자들이 자발적으로 참여하여 고용 프로그램들을 만드는 경우에는 기관이나 단체의 독립성이 보장되고 참여자들의 책임성, 적극성이 높아지게 된다. 또한 새로운 프로그램을 스스로 개발해서 실행하려는 구성원들의 단결의식이 고양되어서 사업성과도 두드러지게 나타난다.

둘째, 여러 고용방안들이 고령자의 자발적인 참여를 이끌어냈을 뿐만 아니라, 지역사회의 노동자, 청년, 일반시민의 참여를 적극적으로 유도한 것도 중요한 성공요인으로 꼽을 수 있다. 일본 고령자 생활협동조합의 경우 조합원들이 주인이 되는 민주적 운영원칙에 기초해서 사업의 도덕적 정당성과 경제적 효율성의 측면에서 지방정부의 지원과 지역주민의 지지를 확보함으로써 전국적 네트워크를 형성했다. 협동조합이 지역사회에서 일자리를 창출하고 나아가 지역사회 발전에 기여한다는 점을 홍보함으로써 광범위한 노동자와 일반시민의 참가를 유도하고 지방정부의 승인을 이끌어냈다. 이러한 노동자와 일반 소비자들의 공감을 바탕으로 일본 고령자 협동조합은 이미 기반을 구축한 다른 협동조합들과의 제휴, 지방정부로부터의 일거리와 판로 확보 등 네트워크를 통해 비약적인 성장을 달성할 수 있었다. 이를테면 일본 미츠에 고령자 생활협동조합은 가사노동 및 간호도우미로 활동한 사람이 일한 시간을 저축해 놓았다가 본인이나 가족이 필요한 경우 이것을 사용할 수 있도록 하는 ‘지역화폐’ 제도를 도입했다. 이 제도는 젊은이들이 이 일에 참여함으로써 가족이나 미래의 자신에게 유용한 저축을 한다는 긍정적인 영향을 끼쳐 그들의 참여를 적극적으로 이끌어내게 만들었다.

셋째, 정부의 고용정책이나 사회복지정책에서 빠져있거나 재정적인 문제 등으로

로 인해 정부나 지방자치단체가 제공하지 못하는 복지서비스를 보완한 여러 가지 사회·교육·환경문제를 포괄하는 프로그램을 운영한 것도 성공요인 중의 하나로 들 수 있다. 일상생활이 어려운 고령자들의 말벗이 되어주는 고령자 말벗 프로그램(SCP: Senior Companion Program)과 불우아동·청소년들을 돌보면서 인성교육을 보조하는 1·3세대 연계프로그램인 양조부모 프로그램(Foster Grandparent Program)을 시행하는 미국 전국고령자봉사단은 정부 사회복지정책의 사각지대를 보완하는 역할을 담당하고 있다. 그리고 영국의 월살 홈케어 협동조합은 일반 가정업무를 제외한 개인보호 서비스(personal care service)만을 제공하는 지방정부 기능을 보충해서 노인·장애인 등 지방정부의 보호가 미치지 못했던 계층에게 실질적인 보호서비스를 제공해왔다. 또한 녹색모험은 유기농산물을 생산·판매·배달하고 음식물 쓰레기를 수거하여 비료로 재활용하는 유기농산물 생산 프로그램(Organic Produce Box Scheme)을 운영하여 수익성을 보장하면서 동시에 지역사회의 환경을 고려하는 유기적인 연계사업을 수행해 오고 있다.

마지막으로 저소득 빈곤층의 고령자뿐만 아니라 전문성과 경험을 가진 고령자들을 활용하는 고용 프로그램들을 고안해냈고 인적자원을 육성하기 위해 직업훈련 등에 많은 투자를 한 것도 또 하나의 성공요인으로 꼽을 수 있다. 직업훈련에 대한 투자를 통해 고령자들에게 적합한 직종들을 발굴해내서 고용 프로그램을 다양화하는데 이바지했다. 일본 고령자 생활협동조합의 운영에서 알 수 있듯이 조합원들의 인적자원을 육성하지 않고서는 효율적으로 사업을 수행할 수도 없고 수익을 창출해낼 수도 없다.

5. 시니어클럽의 기능보완 방안

외국 고령자 고용방안들의 성공요인에 비추어 한국 사회의 고령자 고용을 활성화하기 위해서는 다음과 같은 방식으로 시니어클럽의 운영방식과 기능을 보완하여야 한다.

첫째, 현재 55~64세 고령자들의 일자리는 노동부가, 65세 이상 고령자들의 일자리는 보건복지부가 책임지는 정부의 이원적인 고령자 고용 활성화 방안을 일원

적 체계로 바꾸어야 한다. 현재의 이원적 방안은 고령자들을 ‘능력’이 아니라 ‘연령’ 중심으로 나누어 이들을 위한 정책을 마련하기 때문에, 고용정책의 실효성이 떨어지고 재정만 낭비되는 우를 범하게 된다.

따라서 현재처럼 연령에 따라 주무 부서를 나눌 것이 아니라, 근로능력을 보유한 고학력 고령자의 경우 노동부가 노동시장 활성화 차원에서 고용 활성화 방안을 마련하고, 근로능력이 없는 저학력·저소득·빈곤층 고령자의 경우 보건복지부에서 사회복지의 시각에서 접근하는 방안으로 전체적인 틀을 마련해야 한다고 본다. 이처럼 고령자들의 구분 기준은 ‘근로능력’이 되어야 하고, 근로능력이 있는 고령자들은 국가의 생산성을 제고하는 것을 목적으로 하여 노동부가 적극적 노동시장정책을 통해서 관리해야 보다 효율적이다. 이러한 방향에 기초하여 정년 문제의 연장이나 임금피크제의 확산⁴⁾ 등의 제도를 강구해야만 보다 효율적인 고령자 고용 활성화 방안을 도출할 수 있다. 특히 시니어클럽의 고령자 일자리 창출과 관련해서 사업구상·선정과 재정지원은 시급히 일원화해야 한다.

둘째, 시니어클럽의 사업프로그램들을 집중화하여 생산성을 높이고 고부가가치화하는 것이 필요하다. 특히 해당 분야에 전문성을 지니고 근로능력이 있는 고학력·전문 고령인력을 적극적으로 활용하는 시장참여형·사회참여형 업종으로 창업을 활성화시켜야 할 것이다. 공동창업의 경우 핵가족화로 인한 육아 및 보육 문제, 사교육문제, 환경문제 등에 대처하기 위해 탁아소나 보육센터, 보충학습시설, 문화홍보기관, 환경친화적 생산·판매·처리시설과 같은 사회·교육·환경문제를 해결할 수 있는 사업체를 창업하여 업종을 다양화하고 고부가가치화를 모색해

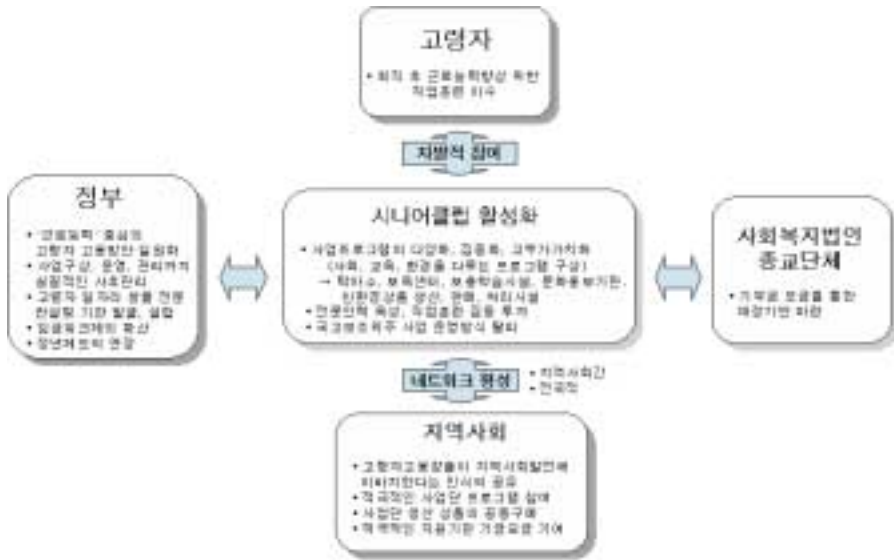
4) 임금피크제는 근무기간에 따라 임금이 상승하는 ‘연공서열급 임금체계’에서 ‘직무성과급 임금체계’로 가기 위한 한시적인 제도이다. 이 제도는 고용보장(연장)을 전제로 임금을 삭감하는 제도로서, 근속연수에 따라 일정한 시기에 이르면 그때의 연봉을 기준으로 임금을 줄여나가되 정년을 보장하거나 연장하여 근무를 계속할 수 있다. 이를테면 정년이 되면 최종급여의 약 50%선에서 3~5년의 기간으로 신규제고용 계약을 하며, 이 기간이 지나 재고용을 원할 때는 별도의 신규계약을 하는데, 이때는 대체로 최종 급여의 약 25~30% 선에서 약 3년간 주3일 정도의 파트타임으로 계약이 이루어지는 경우가 일반적이다(김대빈·이금룡, 2005: 46). 한편 정부는 임금피크제를 활성화하여 고령자 고용을 보장하기 위해 임금피크제 보전수당을 지원하는 제도를 2006년 1월부터 2008년까지 한시적으로 운영할 예정이다(국정홍보처, 2006).

야 한다. 현재의 사업유형과 같이 소자본으로 손쉽게 할 수 있는 사업을 통해서도 실질적인 소득창출을 기대할 수 없을 뿐만 아니라 단기간에 그칠 가능성이 많다. 고령인력을 소비성 창업에 집중시킬 것이 아니라 육아문제, 교육문제, 환경문제 등 오늘날의 한국사회가 안고 있는 문제들을 해결하는데 그들의 경험과 전문지식을 적극적으로 활용하자는 것이다.

셋째, 지역사회의 특성에 맞는 시니어클럽의 다양한 사업프로그램들이 개발되어야 하고, 또한 이를 위한 정부기관의 상시적인 관리가 필요하다. 친편일률적인 사업 프로그램은 사업단의 예산낭비를 초래하고 고령자들의 안정적인 소득을 보장할 수 없을 뿐만 아니라, 지방화·분권화를 구현하기 위한 시니어클럽의 사업 목적과도 맞지 않는다. 종합적인 지원체계 등 인프라를 갖추어 놓지 않고 사업부터 실행해 옮기게 되면, 이와 같은 사업편중과 중복으로 인한 사업의 비효율성은 불가피하다.

이를 위해 먼저, 다양한 사업을 구상하고 사업단을 운영할 수 있는 전문인력을 확충하고 지원이 가능한 고령자 일자리 창출 전문 컨설팅 기관을 발굴·설립해야 한다. 또한 사업단에 참여하는 고령자들의 업무 수행능력을 향상시키기 위해서 인력육성방안을 마련하여 직업훈련에 집중적으로 투자하여야 한다. 한편 정부와 해당 지방자치단체들은 행정적·재정적인 면에서 사업을 허가한 후에 사후관리만 할 것이 아니라, 사업구상단계부터 운영, 관리단계에까지 지속적인 관심을 가지는 실질적이고 상시적인 관리를 해야 한다.

넷째, 시니어클럽의 사업단간, 그리고 지역사회의 지방자치단체·시민단체·종교단체·기업간의 네트워크를 만들어 이를 활성화해야 한다. 정부의 지원만으로는 사업단의 설립과 운영에 어려움이 많은 만큼 해당 지역사회의 인적·물적 네트워크를 활성화시켜 자생적인 운영이 가능하게 만들어야 할 것이다. 아울러 고령자들과 지역사회 주민들의 자발적인 참여를 유도하는 지역사회·전국 네트워크를 구축해야만 시니어클럽의 자율성도 확보된다. 네트워크의 활성화는 고령자의 고용창출이 지역사회발전에도 크나큰 도움이 된다는 인식을 확산시켜서 안정적인 재정기반을 확보할 수 있고, 또한 자체적으로 생산한 상품의 판로개척에도 많은 영향을 끼친다. 궁극적으로 시니어클럽들이 정부의 국고보조에서 벗어나 자립적인 운영기반을 확보하려면 지역사회의 지원은 불가피하다. 이를 위해 지역사회



〈그림 2〉 시니어클럽의 고령자 고용활성화 방안

네트워크를 활성화시켜 기부금을 조성하고 조성된 기금을 시니어클럽의 재정에 적립하여 고령자 공동창업에 활용한다면, 시니어클럽이 해당 지역사회에 확고하게 뿌리내릴 수 있을 것이다(〈그림 2〉 참조).

- 국정홍보처(2006), “「비전 2030」 정년조정 및 임금피크제 확대”, 국정홍보처 홈페이지 <http://www.korea.kr/>(검색일: 2006. 11. 7).
- 김대빈·이금룡(2005), 《고령자 고용활성화 전략》, 파주: 한국학술정보(주).
- 노대명·변재관·김종민(2001), “지역사회시니어클럽 활성화 방안 연구”, 보건복지부·한국보건사회연구원. 용역보고서 2001-23.
- 변재관·김종민(2000), “고령자 취업알선센터의 현황과 과제”, 《노인취업의 현황과 과제》, 서울: 한국노인문제연구소.
- 박재간·홍미령(2001), “노인취업관련 사업의 활성화 방안”, 《노인복지연구》 11권.
- 보건복지부(2004a), “노인일자리 사업 추진실적 분석”, 보건복지부 홈페이지 <http://www.mohw.go.kr/>(검색일: 2006. 12. 1).
- _____(2004b), “2004년도 노인인력지원기관(CSC) 사업안내”, 보건복지부 홈페이지 <http://www.mohw.go.kr/>(검색일: 2006. 12. 1).
- _____(2004c), “2004년도 노인인력지원기관(CSC) 운영비 예산배정계획”, 보건복지부 홈페이지 <http://www.mohw.go.kr/>(검색일: 2006. 12. 1).
- 보건복지부 노인지원과(2004), “2004년도 노인일자리사업 기본계획”, 보건복지부.
- 아산사회복지재단(2003), 《고령화 사회 어떻게 할 것인가?: 제25회 재단 창립기념심포지엄》, 서울: (재)아산사회복지재단.
- 양철호(2003), “「노인복지법」 개정을 위한 제안 — 노인의 사회참여를 위한 법적 근거 마련을 중심으로”, 국회사회보건의연구회 주최, 〈노인 사회참여의 법적 근거 마련을 위한 토론회〉(10월 16일).
- 연세대학교 사회복지연구소(2003), “저소득층 노인의 소득창출과 연계한 능력개발방안 연구”, 연세대학교 사회복지연구소.
- 원영희·김욱(2006), 《노인일자리사업의 이해》, 파주: 한국학술정보(주).
- 이가옥·최유진(2000), “선진 각국의 고령자 고용정책”, 한국노인문제연구소, 《노인취업의 현황과 과제》, 서울: 한국노인문제연구소.
- 재정경제부(2001), 《OECD 한국경제보고서》, 재정경제부.
- 저출산고령사회위원회 역(2006), 《2005 일본 고령사회백서》, 대통령직속 저출산고령사회위원회·보건복지부 저출산고령사회정책본부.
- 조성남(2004), 《에이지봄 시대 고령화사회의 미래와 도전》, 서울: 이화여자대학교 출판부.
- 참여복지기획단(2004), 《참여복지 5개년 계획: 2004~2008년》, 참여복지기획단.

통계청(2006), 《2006 고령자 통계》, 통계청.

한국노인문제연구소(2000), 《노인 취업의 현황과 과제》, 서울: 한국노인문제연구소.

한국시니어클럽협회(2004), “한국노인인력지원기관협회 요구사항”, 한국시니어클럽 협회 홈페이지 <http://www.silverpower.or.kr/>(검색일: 2006. 11. 1).

한국시니어클럽협회(2006), “협회소개, 소속기관 및 노인일자리사업 안내”, 한국시니어클럽협회 홈페이지 <http://www.silverpower.or.kr/>(검색일: 2006. 12. 1).

DWP(2003), *Work and Pension Statistics 2002*, London: Department for Work and Pensions.

NEWSWEEK(2004), “The Golden Age”, December 6, 2004, pp. 42-9.

National Council on the Aging, <http://www.ncoa.org/>(검색일: 2006. 11. 1).

A Study on Activation Plan for the Employment of the Aged-Focusing on the Complement to the Function of Senior Club

Chung Sukkyu · Lim, Yoojin · Hwang So Young*

Trend of fast aging in Korea has speeded up as population growth rapidly slows and average life span increases. To tackle many problems generated from fast aging, this study is based on the premises that both youth-driven culture and social awareness considering elderly people as objects of support and protection should be transformed. From this premise, we draw an argument that seniors with the capacity of work should be given jobs to lessen national burden on social welfare service and to increment GDP, while elderly people of low income without capacity to work need protecting and supporting under social security system. As case study, we analyze “the Senior Club,” which has been proved as the most effective among many public or private instruments operated to increase employment of retirees and elderly people. We also compare and contrast similar cases of other countries to increase the validity of senior club.

To reinvigorate senior club, we suggest unifying administrative and financial support system, which have been divided into the Ministry of Labor and Ministry of Health and

* Current in Ph. D. Course of Political Science at Yonsei University. Master of Political Science at Yonsei University. Major in Comparative Politics and Political Economy. E-mail: chskyu@hanmail.net

** Master of Political Science at Yonsei University. Major in Comparative Politics and Political Economy. Current Researcher of Songdo Global Academic Complex Project Group. E-mail: yoojin@hanmail.net

*** Master of Political Science at Yonsei University. Major in Comparative Politics and Political Economy. Current News Anchor of RTN (Real estate Television Network). E-mail: syhwang99@yonsei.ac.kr

Welfare. And the program of senior club should be much more diverse, focused, and value-added oriented than now. Additionally through nourishment of specialists, systemic investment into vocational training and formation of human and material network, the function of senior club needs to be complemented.

Key words: aging, promoting program of employment of the aged, senior club, higher value-added, network

