

# 정부재정지원 노인일자리의 지속성

## 결정요인: 비연속시간 사건사 적용\*

박 경 하\*\* · 이 현 미\*\*\*

### 요약

본 연구는 2008~2012년 사이 5년간 운영된 사업단 정보가 담긴 노인일자리사업 DB를 이용하여 생명표 분석(life table analysis)과 사업단 중단요인을 분석하기 위한 이산시간 위험률(discrete-time hazard model)을 추정하였다. 분석결과를 보면, 5년차에 이르면 60%의 노인일자리가 소멸되어 일자리의 생존율이 낮은 것을 확인하였다. 일자리의 중단에 미치는 원인을 분석한 결과, 인적요인으로 여성인원이 많은 일자리일수록, 조직요인으로서 복지관이 운영할수록 사업중단 가능성이 낮았다. 사업요인으로는 총사업운영개월수가 길수록, 참여인원이 많을수록 중단 가능성이 낮고, 민간분야 일자리일수록 중단 가능성이 높게 나타났다. 따라서 이러한 요인들을 고려하여 장기적인 관점에서 좋은 일자리를 창출하기 위한 정책적 접근이 필요하다.

주제어: 노인일자리, 노인일자리사업, 직접일자리, 사건사분석, 이산시간 위험률 모형

\* 본 연구는 '2014 사회정책연합 공동학술대회'에서 발표한 논문이며, 이를 보완한 내용이다.

\*\* 부산복지개발원 부연구위원(keh222@hanmail.net)

\*\*\* 한국노인인력개발원 연구원(jwlomi@kordi.go.kr)

## 1. 서론

우리나라 고령자의 경제활동 참가율과 취업률은 다른 국가들과 비교할 때 높은 수준에 있다. 고령화 사회가 진전되면 생산가능 노동인구가 감소할 것이라는 예측 때문에 고령자의 실업문제나 이들이 안정적으로 노동시장에 진입하도록 지원하는 노동시장 정책에 대한 관심이 더욱 커질 것이다. 55세~64세 연령대에 있는 고령자의 경제활동참가율은 2005년도에 60%를 상회한 이후에도 계속해서 증가하여 2013년도에는 65.7%로 매우 높은 수준을 보이고 있다. 같은 해 65세 이상 고령자의 경제활동 참가율은 25.4%로 나타나, 고연령층의 경제활동 참가율 역시 지속적으로 증가하고 있다.

OECD는 실업자와 구직자를 지원하기 위해 적극적 노동시장정책으로서 직접일자리를 분류하고 있다.<sup>1)</sup> 우리나라에서 노인일자리사업은 고령자들에게 가장 많은 지원이 이루어지는 노동시장정책이 되었다. 정부재정 일자리사업 중에서 50세 이상의 연령대 참여자 구성이 50%가 넘는 사업은 무려 45개이며 2014년도 기준으로 무려 1조 5,822억 원이 사업예산으로 편성될 만큼 고령자 고용정책에서 직접일자리는 중요한 기능을 하고 있다(이지은, 2013). 직접일자리(direct job creation)는 저소득층의 소득보장뿐만 아니라 노동시장의 통합을 촉진하는 적극적 역할까지도 목적으로 취하고 있기 때문에 정부가 일자리를 만들어 인건비를 제공하는 단순한 기능을 넘어 참여자의 직업능력을 제고하는 고용서비스 지원 기능도 포함하고 있다. 노인일자리사업은 노인빈곤율이 OECD 국가에서 가장 높은 우리나라 복지현실을 배경으로 일자리와 소득보전의 욕구가 큰 60세 이상의 고령자들에게 상당한 의미를 지닌 고용복지 프로그램으로서 발전하였다. 그러나 각종 정부재정 일자리와 마찬가지로 노인일자리사업으로 추진하고 있는 일자리 역시 ‘괜찮은 일자리’(decent job) 이슈가 제기되었다. 2009년도에 추가경정 예산의 투입이 이러한 사업량

1) OECD의 노동시장정책 분류는 노동시장 정책을 적극적 노동시장정책과 소극적 노동시장정책으로 구분하고 다시 전자를 ①공공고용서비스(PES)와 행정(public employment and admin)고용 인센티브(employment incstration) ②훈련(training) ③일자리 나누기(job sharing) ④고용인센티브(employment incentives) ⑤장애인통합(integration of the disabled) ⑥직접적 일자리창출(direct job creation) ⑦창업 인센티브(start-up incentives) ⑧실직자 소득보장 및 지원(out-of-work income maintenance and support) ⑨ 조기은퇴(early retirement)로 분류하였다. 2011년도에 추진된 우리나라 ‘2011~2015년 국가재정운용계획(고용분야)’에서는, 위의 OECD의 노동시장 프로그램 구분 기준을 재분류하여 재정지원 일자리를 직접 일자리창출, 직업능력개발훈련, 고용서비스, 고용장려금, 창업지원, 실업급여 등 크게 6가지로 구분하였다.

증가의 중요한 기폭제로 작용하여 2008년도에서 2012년도까지 5개년 사이에 노인일자리 사업의 총 사업량은 84.4% 수준이나 증가하였다. 정부가 이 시기에 주안점을 둔 것은 노인일자리사업의 질적 제고 문제로 시장영역에서 일자리를 활성화 할 수 있는 여러 가지 정책수단들을 강구하였다. 영세한 시장형 사업을 규모화 하고 정부재정에 의존하지 않고 사업운영이 가능한 자립모델을 창출하고자 초기투자비 지원사업을 시도하고 사업단의 경영쇄신과 전문성을 강화하기 위한 조치로서 경영지원체계를 구축하였다.<sup>2)</sup>

노인일자리사업은 일자리 자체의 속성에 따라 크게 공공분야와 민간분야로 구분 짓는다. 공공분야 일자리의 주된 영역은 공공성이나 사회서비스 제공과 같은 목적을 가진 사업으로 구성되어 있으며, 학교급식 도우미, 1~3세대 강사파견, 노노케어 등의 사업들이 이러한 영역에서 비중이 높은 대표적 일자리이다. 한편 민간분야 일자리 영역은 안정된 소득확보가 목적이며, 정책적으로 시장수익을 창출하는 일자리를 강조하고 있다. 노인일자리사업의 정책효과를 밝히고 있는 많은 선행 연구들(이석원 외, 2009; 이소정 외, 2011; 배지영, 2012; 최혜지, 2013; 임재영 · 이석원, 2008)은 소득, 건강, 사회적 관계, 심리 등 개인에게 나타나는 다양한 측면의 긍정적 효과들을 밝히고 있지만 일자리의 안정성과 일자리의 질적 문제를 검토하는 노력을 상대적으로 소홀히 하였다. 민간영역의 일자리와 마찬가지로 정부재정 일자리 분야 역시 ‘괜찮은 일자리’ 이슈를 제기하면서 일반 노동시장에서 만들어진 일자리 못지않게 일자리의 안정성에 대한 관심이 높아졌다. 재정지원 일자리의 안정성에 대한 주된 관심은 근로조건이 어느 정도 좋은지에 관한 것이었다. 정부에서 추진하는 일자리 프로그램들이 소득이 낮거나 참여자들이 참여할 수 있는 기회가 매우 제한적이라는 관점에서 일자리의 안정성을 평가해 왔다(이지은, 2013). 그러나 재정지원 일자리의 안정성은 근로조건만의 문제일 수 없다. 재정지원 일자리는 시장에서 자발적으로 만들어지지 않지만 사회적으로 반드시 필요한 일자리 영역을 정부재원을 통해서 인위적으로 창출하기 때문에 정부는 좋은 일자리를 개발하고 지속가능한 발전을 위해 개발된 일자리를 체계적으로 관리하는 것이 무엇보다 중요하다. 이러한 관점에서 보면 사회적으로 유용한 일자리일수록 장기적으로 지속성을 유지할 가능성이 높다. 본 연구는 일자리의 안정성을 일자리 자체의 안정성으로 이해한다. 정부재정 일자리 영역에서 창출된 일자리가 지속적으로 유지되는 것을 바람직한 것으로 전제하여 노인일자리 사업단의

2) 그러나 초기투자비사업은 2012년도에 사업중단을 결정하였다.

지속성을 평가하고 그러한 지속성이 유지되는 요인이 무엇인지를 살펴보는데 목적을 두었다. 이러한 목적으로 2008~2012년도 노인일자리사업 DB자료를 이용하여 일자리의 지속기간과 일자리의 중단 요인을 분석하였다. 구체적으로 일자리의 지속기간(job spell), 일자리의 지속요인을 분석함으로써 노인일자리의 바람직한 정책방향을 제안해 보고자 한다.

## 2. 이론적 논의

### 1) 노인일자리사업과 일자리의 지속성

일자리의 지속성은 개인적 차원의 직업유지와 사업체의 지속성을 모두 포함한다. 우선 근로자 개인의 관점에서 보면 직업유지 기간이 길다는 것은 이중적 의미를 지닌다. 직업유지 기간이 긴 일자리가 반드시 좋은 일자리가 아닐 수 있기 때문이다(Wille et al, 2010). 재직기간이 장기적이면 인적자본 축적 효과가 높기 때문에 개인에게 생산성 향상을 가져오는 긍정적인 효과가 있다. 그러나 어떤 근로자의 경우 다른 일자리로 직업을 이동함으로써 더 큰 이익이 생긴다. 훈련과 고용가능성이 낮은 근로자는 하나의 직업에 고착되어 있기보다 임금, 근로조건, 고용가능성 등의 모든 근로조건이 유리한 직업으로 이동하는 것이 개인에게 더 바람직한 결과를 가져온다. 일반적으로 장기근속의 일자리가 단기근속의 일자리보다 더 직업만족도가 높지만 저임금과 사회적 지위가 낮은 직업은 장기적으로 일할 수 있을지라도 불만족이 커질 수밖에 없다. 일반 노동시장에서도 직업불안정에 미치는 개인적 요인은 다양하게 나타난다.

사업체 수준에서 일자리의 지속성은 근로자 개인이 아닌 일자리 변화가 안정적인지를 가늠하는 개념으로 사용한다. 이러한 접근은 일자리의 창출과 소멸로 나타나는 일자리의 변화에 초점을 두고 있다. 윤윤규·고영우(2009)는 노동부 「고용보험DB」자료를 이용해 7년간(2001~2007년) 일자리 변동 구조를 분석하였는데, 그 결과 평균적으로 매년 100개의 일자리 중에서 15개는 새롭게 창출되는 대신 11개의 일자리는 소멸되는 것으로 나타났다. 또한 이 연구에서는 일자리의 지속률을 분석하였는데 창출된 일자리의 1년 지

속률은 74.5%, 2년 지속률은 62.5%로 나타나 짧은 기간 내에 일자리가 소멸될 가능성이 높은 것을 확인하였다.

일반 노동시장과 마찬가지로 노인일자리아업에서도 일자리의 지속성이 개인적 차원과 사업체(사업단) 수준에서 중요한 이슈가 된다. 개인적 차원에서 참여노인이 연속적인 참여를 원할 경우 엄격하게 참여를 제한하지 않고 있다. 기존 참여노인의 반복참여 횟수를 규제하지 않는다. 특히 민간분야의 사업유형인 시장형에 참여하는 노인에게 더욱 유리한 선발기준을 적용하고 있는데, 그 이유는 사업참여의 지속성을 보장하여 개인이 보유한 지식 및 기술을 축적하는 효과를 기대하기 때문이다. 매년 사업시작 단계가 되면 전년도 참여자도 신규참여자와 마찬가지로 참여자 선발기준표 기준에 적용받아 점수를 매기는데 이때 시장형 일자리의 참여자가 사회공헌형 참여노인보다 더 유리한 점수를 적용받는다. 사회공헌형 사업 참여자들은 2년 이상 참여시 감점을 적용받지만 시장형 사업 참여자들은 오히려 가점을 주어 사업의 연속성을 보장받는다(표 1] 참조). 또한 시장형 사업은 연중 내내 사업단 운영을 조건으로 함으로써 일자리의 안정성 측면에서 다른 유형들에 비해 유리할 수 있을 것으로 기대된다. 자체 수익창출을 통해서 연중 사업으로 운영하는 시장형 사업은 비록 1년 회계연도 단위로 매년 사업계획서를 승인받고 참여자 모집을 통해 사업단을 구성하는 방식을 취하더라도 기존 참여자들이 우선적으로 사업에 참여할 수 있다.

[표 1] 과거 참여자 선발 시 배점 적용

고려요소	배점항목	배점
사회공헌형(공익형, 복지형, 교육형)	전년도 1년차 신규참여	0
	과거 참여경력 2년 이상	-5
시장진입형(시장형, 인력파견형)	전년도 1년차 신규참여	0
	금년도 신규신청(경력 없음)	-5
	과거 참여경력 2년 이상	10

자료: 보건복지부(2012)

사업단은 일반 기업체와 마찬가지로 설립과 성장과정을 경험하기 때문에 일자리의 변동과정을 평가하는 단위로서 중요한 의미를 지닌다. 결국 일자리의 창출량과 소멸량은

사업단에서 나타나는 일자리수 규모의 변화인 것이다. 사업단 규모의 변화는 근로자의 이동을 뜻하는데, 즉 새로운 사업단이 만들어지면 기존 근로자들의 이동이 생기며, 실업 상태에 있는 근로자들이 취업상태로 이동하는 노동이동이 이루어질 수 있다. 일자리의 창출량은 특정한 기간 동안에 고용이 늘어난 사업단에서 증가한 일자리수의 합으로 이해 되는 반면에 일자리의 소멸량은 특정한 기간에서 일자리 규모가 감소한 사업단에서 줄어 든 일자리수의 합을 뜻한다. 따라서 순수한 일자리 증가는 사업단에서 발생한 일자리 창출과 일자리 소멸의 차이에 따른 결과인 것이다. 예컨대 한 해 동안 순수한 100개의 일자리 증가가 있었다면 이는 150개의 일자리 창출과 50개의 일자리 소멸의 결과일 수 있다. 노인일자리사업에서 일자리의 지속성은 사업단이 어느 정도 유지되는지를 설명한 개념으로 해마다 사업단이 중단되지 않고 생존하여 운영되는 것을 말한다. 즉 어떤 특정한 시점에서 창출된 일자리가 일정 기간이 지난 이후에 어느 정도 생존하였는지 혹은 소멸되었는지를 측정함으로써 일자리의 지속성을 평가할 수 있다.

## 2) 일자리의 지속성에 미치는 요인

지금까지 노인일자리사업의 성과를 분석한 연구들은 사업의 참여로 나타난 효과로서 개인의 주관적 만족도와 생활만족도, 자아존중감 등 사회심리적인 효과(김준환, 2010; 최혜지, 2013), 소득향상, 빈곤감소와 같은 경제적 효과(이석원 외, 2009; 이소정 외, 2011), 사회적 관계 개선(함철호 · 오혜연, 2010; 이소정 외, 2011), 건강개선(임재영 · 이석원, 2008; 이석원 외, 2009), 배지영, 2012) 등 개인단위에서 일어나는 다양한 변화에 주목하였다. 그러나 이러한 연구들은 사업의 참여자들 간에 혹은 사업의 참여자와 비참여자를 비교하여 개인에게서 나타나는 긍정적 변화가 어떠한지를 평가하는 접근이므로 사업의 수행체계를 구성하는 요소가 성과에 어떠한 영향을 미치는지에 대한 분석은 구체적으로 이루어지지 못하였다. 특히 그동안 노인일자리사업의 생존에 관한 연구는 조사자료의 한계 상 진행되지 못하였다. 일반적으로 기업의 생존에 관한 연구하는 연구들은 기업의 생존이 얼마나 이루어지고(Mata and Portugal, 1994), 어떤 요인에 의해서 그러한 생존이 결정되는지를 실증적으로 밝히는 것에 관심을 두었다. 생존분석으로 민간기업의 생존율을 살펴본 연구들은 기업의 생존주기가 길지 않음을 보여준다. Mata and Portugal(1994)은 신생기

업을 살펴 본 결과 4년 동안에 50%만 살아남은 것을 확인하였다. 국내의 신생기업을 대상으로 생존율을 분석한 이병기·신광철(2005)의 연구에서는 5년 동안 기업의 생존율은 72.5%로 나타났다.<sup>3)</sup> 관측시점에서 계속해서 유지된 사업체의 일자리 변동을 분석한 윤윤규·고영우(2009)는 2년 동안 일자리의 지속률이 61%로 많은 일자리가 짧은 기간에 소멸되는 것을 확인하였다.

기업의 생존율은 인적속성, 조직관련 속성과 사업관련 속성에 따라 결정된다. 먼저 인적속성은 기업에서 요구하는 기술특성에 부합하는 근로자의 인적구성이 중요한데, 일반기업을 대상으로 한 연구들은 경영자의 인적자본 특성을 중심으로 분석하는 경향이 있다. 특히 경영자의 교육수준은 생존 가능성에 중요한 영향을 미친다(Lee and Lee, 2009). 사업체 창업의 생존가능성 연구에서는 창업자의 성별이 남성인 경우 생존가능성이 높고(Farlie and Robb, 2009), 반대로 연령이 높을수록 낮았다(금재호 외, 2009). 노인일자리는 90%에 이르는 규모가 사회공헌형 일자리이며 지역사회나 개인의 욕구에 대응하는 사회서비스 영역의 일자리 비중이 크게 늘어나고 있다. 참여자의 인적자본이 서비스의 질에 직접적인 영향을 미칠 수 있기에 참여자의 인적속성이 사업단의 지속성에 상당한 영향력을 미칠 것으로 예상된다.

둘째, 조직관련 속성에서 기존 연구들은 기업의 형태와 기업의 규모를 중요하게 인식하였다. 기업의 규모는 기업의 생존에 영향을 미치는데, 조직규모가 클수록 규모의 경제가 작용하여 생존유지에 긍정적이다. 즉 규모가 큰 기업이 영세한 규모의 기업보다 높은 생존율을 유지한다(Troske, 1989; Mata et al, 1994; Agarwal and Gort, 1999; 이병기·신광철, 2005). 소규모 기업은 기존 기업들에 비해 비용측면에서 효율성이 낮아 평균적으로 생존기간이 짧다(이병기·신광철, 2005; 장수덕, 2006). 신생기업은 예상치 못한 불확실성이 환경적으로 불리하게 작용하기 때문에 경제위기와 같은 외부충격에 취약하다. 민간기업처럼 노인일자리 사업단의 규모도 생존에 영향을 미칠 가능성이 높다. 노인일자리 사업단의 규모는 개별 수행기관의 일자리수와 상호 관련성이 있을 것으로 보여진다. 대부분의 수행기관에서는 여러 개의 사업단을 운영하기 때문에 수행기관을 중심으로 관리하고 있는 전반적인 일자리수가 조직요인으로서 사업단의 생존에 중요한 변수이다. 사업단의 일자리수 역시 중단위험에 긍정적 혹은 부정적 영향을 미칠 것으로 예상된다. 특히 민간

3) 이 연구에서는 계열기업은 이러한 독립기업에 비해 5년 동안 생존율이 86.8%로 약간 높게 나타났다.

분야 일자리는 사업단 자체에서 구성원들의 인원이 많고 수익을 나눌 몫이 적으면 그만큼 경제적 이익이 줄어들게 되어 적절한 인원을 유지하는 것이 중요한 문제이다. 또한 조직과 관련해서 수행기관 유형에 따라 생존율이 달라질 수 있다. 노인일자리사업 수행기관은 지자체, 복지관, 시니어클럽, 대한노인회 등 다양한 기관들로 구성되어 있으며 이들 기관들이 보유한 인적, 물적 자원들은 상당한 양적 혹은 질적 차이를 보이고 있기 때문이다.

셋째, 사업특성과 관련된 요인들도 생존에 영향을 미친다. 기업을 대상으로 한 연구들은 업종(Farlie and Robb, 2009 ; Gu, 2009), 사업기간(Lin et al, 2000), 자산(Bates, 1995) 등을 사업체 관련 변수로 포함하였다. 이러한 연구들에서 도소매업이나 운수업 업종인 경우 생존율이 낮고, 사업기간이 길수록, 자산규모가 클수록 생존율이 높은 것으로 나타났다. 업종은 기업이 진출한 시장의 성격이 반영되어 있는데, 노인일자리사업에서는 사업유형이 공공영역의 사회공헌형과 민간영역의 시장진입형, 시장자립형 일자리로 분류된다. 사회공헌형은 대부분 공익적 성격이 강한 서비스 관련 일자리로 구성되어 있으며 민간영역 일자리는 시장수익 창출과 고용에 기반해 있기 때문에 사업유형이 어느 영역에 속하는지에 따라 속성이 다르다. 사업기간은 어떤 사업의 기술이 안정적으로 정착하는데 소요된 시간을 의미하기 때문에 그 기간이 길면 그만큼 사업체의 경험이 많다는 의미이다. 노인일자리 사업단의 운영기간과 참여자의 참여경력 등은 사업의 안정성을 설명하는 요소가 된다. 정부재정은 노인일자리사업 운영을 위해서 가장 중요한 자원이다. 사업 운영에 투입되는 자원은 대부분 급여성 지출에 집중되는데 사회공헌형은 월 20만 원의 고정된 급여를 제공하는 것에 비해 시장형 사업은 수익창출에 따라 필요한 경비 확충이나 급여 수준이 달라질 수 있다. 또한 적절한 인력투입이 생존 가능성과 밀접한 사업적 요소이다. 노인일자리사업은 수행기관에 속한 담당자나 정부가 사업을 근거로 지원하는 전담인력이 관리자로서 주된 역할을 한다. 사업에 전담할 수 있는 전담인력이 안정적으로 확보되지 않은 수행기관인 경우 기관의 고유업무로 인해 일자리사업에 대한 몰입도가 낮아질 수 있다.



### 3. 연구방법

#### 1) 자료수집방법

사건사 분석은 지속기간에 대한 정보와 관측절단된 주기정보(spell)를 같이 고려할 수 있어 일반적인 회귀분석이나 로짓분석보다 훨씬 뛰어난 예측을 할 수 있는 분석방법이다(구인회, 2005). 생명표 분석(life table analysis)으로 사업단 중단확률과 이를 이용한 사업단 지속기간을 구하였다. 그다음으로 사업단 중단에 대한 이산시간 위험률 모형(discrete-time hazard model)을 추정하였다. 본 연구는 노인일자리 사업단의 지속기간과 그것에 미치는 요인을 실증적으로 분석한다. 현재 노인일자리사업에 대한 패널화 된 조사자료가 없기 때문에 그 대안으로서 노인일자리사업 DB(새누리시스템)에 등록된 사업단 정보를 연결하여 시간변동(time-varying covariates) 변수를 포함한 데이터셋을 구성하였다. 노인일자리사업은 2004년도에 공식화되었고, 2007년에 도달해서야 정보체계를 안정적으로 갖추게 되었다.

분석자료는 2008~2012년도까지 5년 간 사업단 관련 정보를 포함하고 있다. 분석자료는 관측기간 동안 사업단이 중단되었다가 다시 운영되는 복수의 사업단 주기가 없기 때문에 좌측절단과 우측절단으로만 구분하여 코딩하였다. 그래서 시작점과 끝나는 시점을 파악할 수 없는 좌측절단 정보와 우측절단 정보가 모두 담겨져 있다. 좌측절단 자료를 분석에 포함하게 되면 정확한 지속기간을 산출할 수 없는 문제가 발생한다. 특정시점에 관측한 사례들 중에는 이미 과거부터 사업을 지속했던 사례와 신규로 생성된 사례가 혼재해 있기 때문이다. 예컨대 관측주기 안에 포함된 사업단 사례들 중에서 오래전부터 사업을 지속한 사업단인데도 불구하고 관측주기 내에서 지속기간이 1년밖에 되지 않은 사례들이 많이 포함되었다면 사업단의 지속성에 대해 과소평가될 가능성이 높은 문제점이 있다. 따라서 본 연구에서는 사업단의 지속주기가 사업단이 생성된 이후로 특정 관측시점까지 유지된 비율을 나타낼 수 있는 불완전 주기(uncompleted spell)를 최적화 한 자료를 이용하여 분석한다. 사업 정보체계(새누리시스템)에서 확인된 5년 사이에 운영된 사업단은 전체 5,969개였다. 여기서 좌측절단이 있는 자료를 모두 제외할 경우 5년간 총 3,770개의 사업단이 관측되었다. 본 연구에서는 좌측절단 사례를 포함한 자료와 제외시킨

자료를 비교하면서 분석할 것이다. 시작시점을 알 수 없는 좌측절단을 제외시킬 경우 사건사 분석의 정확성을 높일 수 있는 장점은 있으나 장기적인 주기를 가진 사례들이 제외되어 표본선택의 편의(selection bias)의 문제가 생겨날 수 있기 때문에(Cellini, McKerman and Ratcliffe, 2008; 김교성·노혜진, 2009에서 재인용) 두 모형을 함께 분석하고자 한다. 사업유형은 공익형과 복지형 사업단이 전체 유형 중에서 가장 큰 비중을 차지하며 민간 분야의 세 유형 가운데 시장형 사업단이 상대적으로 높은 비중을 차지한다.

[표 2] 관측연도에 따른 기술통계

구분			좌측절단 제외		좌측절단 포함		
			빈도	백분율	빈도	백분율	
관측 시점	1차	신규사업	925	24.5	925	15.5	
		계속사업	-	-	2174	36.4	
	2차	신규사업	536	14.2	536	9.0	
		계속사업	650	17.2	2506	42.0	
	3차	신규사업	283	7.5	283	4.7	
		계속사업	559	14.8	2205	36.9	
	4차	신규사업	521	13.8	521	8.7	
		계속사업	469	12.4	1959	32.8	
	5차	신규사업	1494	39.6	1494	25.0	
		계속사업	396	10.5	1709	28.6	
	사업유형		공익형	1475	39.1	2076	32.5
			교육형	435	11.5	871	16.6
		복지형	874	23.2	1601	28.8	
		인력파견형	269	7.14	370	5.6	
		시장형	856	17.4	960	15.0	
		창업모델형	61	1.6	91	1.5	
전체			3770	100.0	5969	100.0	

아래 [표 3]은 분석대상의 특성을 보여준다. 분석대상은 사업단에 관한 정보를 담고 있으며, 자료는 참여인원에 대한 정보, 사업단이 속한 수행기관에 대한 정보, 사업단 일자리수 정보가 포함되어 있다. 사업단의 참여자는 여성이 남성보다 많으며 최근에 남성인

원은 다소 줄어드는 경향을 보이고 있다. 연령은 2012년도(5차년도) 기준으로 평균 72세이며, 미미하게 증가하고 있다. 참여자 선발기준에서 공익형과 복지형 사업은 기초연금 수급자를 자격기준으로 삼고 있기 때문에 참여자의 기초연금 수급율이 매우 높게 나타난다. 5차년도에 이룰수록 기초연금 참여자 비율이 급격하게 증가하고 있음을 알 수 있다. 이는 최근에 노인빈곤 문제의 심각성을 견지해서 의도적으로 2개 사업유형에서 기초연금 수급자 참여자를 의무적인 선발조건으로 한 결과로 보인다. 월보수는 민간분야 일자리에서 금액의 차이가 날 수 있지만 월 20만 원을 조금 넘는 수준에 머물러 있다. 사업단이 속한 수행기관에서 관리하는 사업단은 2012년도 기준으로 8개 정도로 미미하게 늘어났고 일자리수는 평균 97개 정도로 2010년, 2011년 사이에 큰 폭으로 늘었다가 다시 줄어들었다. 또한 사업을 전담하는 전담인력은 평균 2.97명으로 증가하고 있다. 사업단의 일자리수는 평균 57명으로 최근 들어 미미하게 감소하고 있다.

[표 3] 분석대상의 특성

구분		1차	2차	3차	4차	5차
남성인원	평균(명)	24.85	31.15	27.86	25.52	22.38
여성인원	평균(명)	33.38	46.76	48.36	47.87	43.20
연령	평균(세)	70.04	70.29	70.84	71.69	72.40
기초연금수급율	평균(%)	53.29	57.46	60.70	71.06	73.72
월보수	평균(원)	205673.7	213641.3	218530.6	219484.3	219242.1
수행기관사업단수	평균(개)	5.28	6.97	7.75	7.74	8.37
수행기관일자리수	평균(개)	86.77	115.35	106.08	95.76	97.52
수행기관전담인력수	평균(명)	0.00	0.01	2.43	2.84	2.97
사업단 일자리수	평균(개)	49.75	68.67	64.58	64.30	57.70

## 2) 주요 변수

본 연구의 핵심적인 관심은 노인일자리사업의 체계에 들어와 있는 일자리의 중단 가능성에 영향을 미치는 요인이다. 그래서 일자리의 지속여부와 일자리 지속기간을 측정하였다. 2008~2012년도 사이에 운영되었던 노인일자리 사업단을 연(year) 단위로 관찰하였다.

일자리의 생존에 영향을 미치는 독립변수를 인적요인, 조직요인, 사업요인으로 구성하였다. 첫째, 인적요인은 참여자의 인적속성과 관련된 변수로서 평균 남성인원, 평균 여성인원, 평균 연령, 기초연금수급자 비율을 고려하였다. 둘째, 조직요인은 노인일자리사업을 수행하는 수행기관에 관한 정보를 의미하는데, 수행기관 유형변수는 지자체, 시니어클럽, 대한노인회, 복지관, 기타 범주로 구분하고 기타변수를 기준변수로 사용하였다. 또한 수행기관의 사업단수, 수행기관의 일자리수를 분석에 포함하였다. 셋째, 사업요인은 사업유형, 총사업운영개월수, 최저임금대비 급여수준, 전담인력수준, 수행일자리수, 평균참여개월수, 평균급여수준, 국비예산액, 사업단 인원수를 구성하였다. 사업유형은 사회공헌형 세 개 유형, 즉 공익형, 교육형, 복지형을 기준변수로 삼고 시장형과 인력파견형을 하나로 합쳐 민간분야1로, 창업모델형은 민간분야2로 재구성하였다. 그 외 변수들은 연속변수로 모델에 포함하였다.

[표 4] 주요 변수 정의

	변수명		조작적 정의
종속 변수	일자리 지속기간		지속연수
인적 요인	인적 요인	남성 평균인원	평균 인원
		여성 평균인원	평균 인원
		기초연금수급자 비율	전체인원 중 수급자 비율
	조직 요인	수행기관 유형	지자체, 시니어클럽, 대한노인회, 복지관, 기타
		수행기관 사업단수	3개 미만=1, 4~6개 미만=2, 7~9개 미만=3, 10~15=4 미만, 16이상=5
		수행기관 일자리수	(명)
독립 변수	사업 요인	사업유형	공공분야(공익, 교육, 복지), 민간분야(시장형, 인력파견형, 창업모델형)
		총사업운영개월수	(개월)
		최저임금대비급여액	비율(%)
	사업 요인	전담인력수	(명)
		수행일자리수	참여인원수(명)
		평균참여개월수	(개월)
		평균급여수준	월평균
		국비예산액	국비집행예산
		사업단인원수	(명)

이 세 가지 차원의 변수에는 개인(i)에 따라 종속변수의 값이 달라지는 독립변수는 물론 시간(j)에 따라 달라지는 시간변동(time-varying covariates) 변수들도 포함되어 있다. 인과모형에서 고려한 시간변동 변수에는 남성 평균인원, 여성 평균인원, 기초연금 수급자 비율, 수행기관 사업단수, 수행기관 일자리수, 총사업운영개월수, 최저임금대비 급여액, 전담인력수, 수행일자리수, 평균참여개월수, 평균급여수준, 국비예산액, 사업단 인원수이다. 본 연구에서는 생명표 분석(life table analysis) 및 이산시간 위험률 모형(discrete-time hazard model)을 분석하기 위해서 STATA 10을 활용하였다.

## 4. 분석결과

### 1) 생존표 분석결과

[표 5]에서 생명표 분석을 이용하여 사업단의 생존확률을 살펴보았다. 생명표 분석은 관측된 시점마다 시간이 지나면서 개별사례의 생존확률이 어떻게 변화되는지 확인할 수 있는 장점이 있다. 좌측절단의 문제를 제거한 결과와 포함시킨 결과를 모두 제시하였다. 우선 좌측절단의 문제를 제거한 결과를 보면, 구간 시작시점인 2008년도에 좌측절단의 문제가 없던 신규사업단은 927개인데, 2차년도 시점의 생존율은 0.69였다. 이 결과는 31%는 당해 연도 사업을 시행해 보고 중단하는 경우임을 보여준다. 4차년도 까지 생존율이 지속적으로 떨어지는 것을 볼 수 있으며 5년차에 이르면 생존율은 약 40% 수준에 머물고 있다. 즉 사업단이 만들어지고 5년 동안에 60%는 소멸되는 일자리인 것을 알 수 있다. 좌측절단 사례를 포함해서 보면 사업의 지속성, 즉 생존율이 좀 더 양호하게 나타난다. 2차년도에 접어들면 79.5%는 그대로 유지되고 있어 좌측절단 정보를 제외한 결과에 비해 상대적으로 생존율이 높은 것을 확인할 수 있다. 5년차에 사업단 생존율은 54% 정도를 보여 좌측절단 정보를 고려하지 않으면 사업단 생존율이 상당히 높게 나타난다. 그러나 누적생존율의 변화 추이는 좌측절단을 제외한 결과와 그렇지 않은 결과가 거의 비슷하다. 누적생존율이 4차년도까지 탄력적으로 내려가다가 4차년도 이후부터 점차 증가추이로 바뀌어 가는 것을 볼 수 있다. 이는 4차년도를 넘게 되면 누적생존율이 상대적으로 증가

하기 때문에 장기적 관점에서 일자리를 창출하는 노력이 요구됨을 시사한다.

[표 5] 관측기간별 일자리 생존율

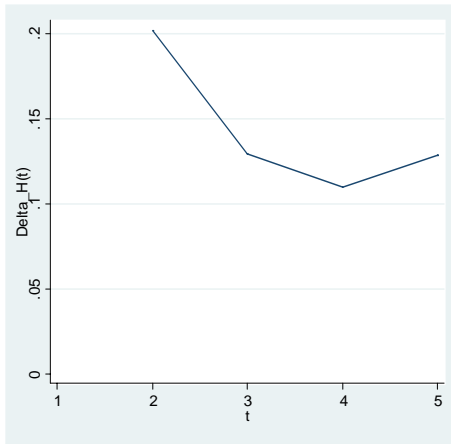
기간 구분 (연)	좌측절단 제외			좌측절단 포함		
	구간시작점의 사업단수	사업단 소멸수	생존률 (표준오차)	구간시작점의 사업단수	사업단 소멸수	생존률 (표준오차)
2년차	927	286	0.6915 (0.0152)	3126	633	0.7975 (0.0072)
3년차	641	117	0.5653 (0.0163)	2493	324	0.6939 (0.0082)
4년차	524	83	0.4757 (0.0164)	2169	238	0.6177 (0.0087)
5년차	441	72	0.3981 (0.0161)	1931	249	0.5381 (0.0089)

## 2) 인과관계 분석

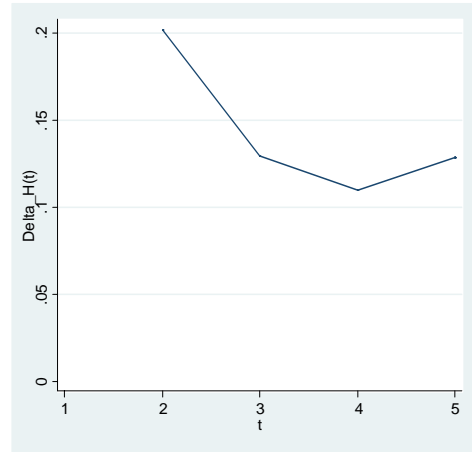
일자리 사업단은 어떤 요인에 의해서 소멸이 되는지를 살펴보기 위해서 인적요인, 조직요인, 사업요인과 관련된 변수들을 투입한 비연속시간(discrete-time) 생존분석 모델을 추정하였다. 또한 모형에는 시간을 표시하는 더미변수를 추가하여 통제변수로 사용하였다. 비연속 시간 위험함수에 추정되는 시간더미의 계수는 매 관측시점에서 전체 집단에 대한 위험확률을 나타낸다(홍세희·김동기, 2007). [표 6]은 좌측절단 사례를 포함한 분석모형을 추정한 결과이다. 앞서 설명하였듯이 좌측절단의 사례가 포함되면 사업단의 지속성이 과소평가될 가능성이 높기 때문에 제시된 모형은 후술하게 될 좌측절단 사례를 제외한 [표 7]의 모형과 비교하고자 하는 목적을 두고 있다.

모형1에서 인적요인만을 투입한 상태에서 여성 참여자의 평균인원은 일자리소멸에 부적으로 유의미한 영향력을 보였다. 모형2에서는 추가적으로 조직요인을 투입한 결과인데, 여성 평균인원은 여전히 부적인 영향을 미치며, 조직요인의 수행기관 유형 중에서 지자체, 시니어클럽, 복지관이 매우 유의미한 영향을 보였다. 모형3은 사업요인을 투입한 완전모형으로 지자체, 복지관, 민간분야1(시장형, 인력파견형), 민간분야2(창업모델형), 총사업운영개월, 수행일자리수가 일자리 소멸에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났

[그림 1] 좌측절단 제외



[그림 2] 좌측절단 포함



다. 완전모형(모형3)을 기준으로 파악된 내용을 보면 첫째, 인적요인이 일자리의 지속성에 영향력이 없음을 알 수 있다. 둘째, 어떠한 수행기관이 사업을 관리하는지에 따라 일자리의 지속성이 달라지는 것으로 나타났다. 지자체와 복지관에서 사업을 주관하는 경우 기타 기관들과 비교해 일자리가 소멸될 가능성이 낮은 것을 확인하였다. 셋째, 공공분야 일자리(공익, 교육, 복지) 유형에 비해 민간분야 일자리가 일자리 소멸 가능성이 유의미하게 높다. 이는 시장형과 인력파견형을 나타내는 민간분야 1형태, 창업모델형을 나타내는 민간분야 2형태 모두 공공분야 일자리에 비해 일자리의 소멸 가능성이 높은 것으로 나타났다. 이러한 민간분야 일자리는 수익을 전제로 한 일자리이기 때문에 시장성을 확보하지 못하면 장기적인 생존이 어렵다는 것을 확인시켜 준 결과이다. 넷째, 총사업 운영개월수가 많을수록, 수행일자리 수(한 사업단 인원)가 많을수록 일자리의 소멸가능성이 낮게 나타났다. 이는 사업단의 사업운영 경험이 축적되고 규모화 될 때 일자리의 지속성 확보가 더 유리한 것을 의미한다.

[표 6] 비연속시간 생존분석 결과(좌측절단 포함): 일자리 소멸에 영향을 미치는 결정요인

변수		모형1	모형2	모형3
상수		-3.272323***(.6063)	-3.783087***(.7544)	-.2229163***(.8881)
인적 요인	남성 평균인원	-.0009811(.0007)	-.000656(.0008)	.0012362(.00094)
	여성 평균인원	-.0015188***(.0005)	-.0013044***(.0005)	-.0001693(.0006)
	평균연령	.0081297(.0087)	.0170268(.0107)	.0003053(.01221)
	기초연금수급자비율	-.0005555(.0009)	-.000762(.0011)	.0002179(.012)
조직 요인	지자체		-.2488079*(.1103)	-.2156165, #(.1180)
	시니어 클럽		-.2531338*(.1178)	-.1601865(.1324)
	대한노인회	기타	-.1053687(.0996)	-.097252(.1068)
	복지관		-.6064699***(.0951)	-.3195964***(.1010)
	수행기관 사업단수		.0206744***(.0070)	.0128018(.0079)
	수행기관 일자리수		.0002136(.0003)	.0003196(.0003)
사업 요인	민간분야1	(공공분 야)		.6030391***(.0835)
	민간분야2			2.411913***(.2567)
	총사업 운영개월수			-.06281***(.0023)
	최저임금대비 급여			-.016867(.0476)
	전담 인력수			-.0139196(.0179)
	수행 일자리수			-.0015262#(.0009)
	평균참여 개월수			.0181141(.01130)
	평균 급여수준			1.98e-06(5.64e-06)
	국비 예산액			5.43e-10(9.53e-10)
	사업단 인원수			.0221959(.0238)
시간 더미	1년	2.650069***(.1251)	2.70379***(.1329)	1.953955***(.2583)
	2년	3.030297***(.1235)	2.474518***(.1324)	2.051753***(.2046)
	3년	1.802425***(.1296)	1.824865***(.1356)	1.612813***(.1816)
	4년	1.218964***(.1359)	1.249002***(.1417)	1.158324***(.1559)
-2LL		14322.075	10952.235	9814.6426
N		12240	9789	9688

주1) \*\*\* p<.001, \*\* p<.01, \* p<.05, # p<.1

주2) 수행기관 유형은 기타기관을 기준변수로 하여 분석하였음.

주3) 사업유형은 공공분야 일자리(공익, 교육, 복지)를 기준변수로 분석하였음.

주4) 기간더미는 5년을 기준변수로 분석하였음.



[표 7]은 좌측절단을 제외한 모형이다. 좌측절단을 포함한 인과모형의 분석결과와 비교해 볼 때 변수 간의 영향이 약간의 차이를 보였다. 모형1은 독립변수의 영향력이 유의미하지 않았고 모형2는 남성 평균인원, 시니어클럽, 복지관, 수행기관 사업단수 변수가 사업단의 중단확률에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 모형3은 본 연구에서 가장 핵심적 결과내용으로 좌측절단 문제를 해결하고 인적요인, 조직요인, 사업요인이 모두 고려된 실증모형이다.

모형3에서 통계적으로 유의미한 인과관계를 보인 결과를 중심으로 해석하면 다음과 같다. 첫째, 인적요인에서 여성인력의 수는 사업단 중단가능성에 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 여성 인원이 많은 사업단일수록 중단 가능성이 낮아진다. 노인일자리사업 참여자들 중 67%가 여성노인이며(한국노인인력개발원, 2013), 사업단이 여성 친화적일수록 사업단이 더욱 안정적일 수 있다.

둘째, 조직요인에서 기타 수행기관에 비해 복지관인 경우에만 사업단이 중단될 가능성이 낮은 것으로 확인이 되었다.<sup>4)</sup> 이러한 결과는 노인복지관, 종합사회복지관 등 복지관들은 기타 수행기관들에 비해 인적, 물적, 조직적 자원들이 많은 장점들 때문에 나타난 것으로 보인다.

셋째, 사업요인은 민간분야 일자리1, 민간분야 일자리2, 총사업운영개월수, 수행일자리수가 사업단의 중단 가능성에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 사업요인에서 사업유형은 2가지 형태로 기준을 달리해서 분석을 시도하였다. 하나의 형태는 공공분야를 기준으로 하였고, 다른 하나는 공공분야 일자리 유형 중에서 공익형·복지형을 기준으로 민간분야 일자리 유형이 종속변수에 어떠한 영향을 미치는가를 살펴보았다. 이렇게 기준변수를 구분해서 분석한 것은 공공분야 중에서 교육형은 참여자의 인적자본, 소득수준, 선발기준이 달라서 다른 사업유형들과 비교해 매우 이질적이기 때문이다. [표 7]에 제시된 결과에서 보듯이 공공분야를 기준으로 할 경우 공공에 비해 민간분야 일자리 유형은 사업단이 소멸될 가능성이 높다. 민간분야 일자리 사업단들은 취업과 창업방식으로 수요처의 욕구에 인력과 생산된 재화와 서비스가 어느 정도 부합될 수 있는지에 따라서 경쟁력이 달라질 수 있다. 시장 경쟁력이 중요한 민간분야 사업단의 속성상 공공분야 일자리에 비해 사업단의 지속성이 떨어지는 것으로 해석된다. 반면에 공익형·복지형을 기

4) 기타에는 실버인력뱅크, 지역사회활센터, 교회 등 다양한 기관이 포함

준으로 해서 교육형과 민간분야 일자리 유형들이 사업단의 지속성에 미치는 영향은 다른 양상을 보였는데(부록 참고), 2가지 형태의 민간분야 일자리 유형이 유의미한 영향력이 나타나지 않았다. 공익형·복지형을 기준으로 할 경우 [표 7]의 모형에서 확인된 민간분야 일자리 유형이 사업단의 지속성에 미친 영향력이 사라진 것은 공익형·복지형은 물론 다른 민간영역의 일자리 유형보다 교육형 사업이 지속성이 높은 사업유형이기 때문에 나타난 결과로 보인다. 공익형·복지형에 비해 교육형은 사업단의 지속성에 부적(-)인 방향으로 영향을 주는 것으로 나타나 동일한 다른 공공분야의 일자리 유형에 비해 더욱 지속 가능성이 높다. 교육형은 지역 내 인적자원과 지역의 수요가 적절한 조건을 이루어야만 활성화 될 수 있는 사업유형이기 때문에 다른 사업유형에 비해 장기적으로 운영되는 것으로 보인다.

총사업운영개월수가 높을수록, 일자리 참여자 인원이 많을수록 사업단 중단 가능성이 낮아지는 결과 역시 앞서 추정된 모델과 동일하였다. 이러한 결과를 종합해 보면 노인 일자리는 여성들이 참여하기에 적합한 일자리이면서 어느 정도 사업의 규모화가 이루어지고 사업운영 경험이 많은 사업단일수록 일자리의 지속가능성이 높아진다. 다양한 자원을 풍부하게 보유하고 있는 복지관일수록 상대적으로 일자리의 지속성을 확보하기에 유리하다. 그러나 사업영역이 공공분야가 아닌 민간분야인 경우 일자리의 지속성을 유지하기가 어렵다.

[표 7] 비연속시간 생존분석 결과(좌측절단 제외): 일자리 소멸에 영향을 미치는 결정요인

변수		모형1	모형2	모형3
상수		-2.439224(.945587)	-1.447849(1.357559)	2.101299(1.557193)
인 적 요 인	남성 평균인원	-.0000498(.0011757)	.0041656*(.0018088)	.0026078(.0020537)
	여성 평균인원	.0000889(.0008101)	-.001753(.0011881)	-.0040717**(.0015343)
	평균연령	-.0004935(.0134593)	-.0143707(.0194072)	-.0273217(.0215664)
	기초연금수급자비율	-.0001174(.0015058)	.0005536(.0020443)	.0009382(.0022397)
조 직 요 인	지자체		-.0590169(.2125665)	-.1849694(.2243465)
	시니어클럽		-.4293303*(.2166992)	-.260684(.2433854)
	대한노인회		-.073819(.1780121)	-.039719(.1883278)
	복지관		-.5058802***(.1751262)	-.33982#(.1839418)
	수행기관 사업단수		.0266101*(.0130515)	.0214723(.0147322)
	수행기관 일자리수		.0004092(.0005235)	.0002488(.0005853)

변수		모형1	모형2	모형3
사업요인	민간분야1 (공공분야)			.4671572***(.1489507)
	민간분야2			1.896007***(.4738565)
	총사업 운영개월수			-.0513399***(.0041029)
	최저임금대비급여			.1051815(.1164399)
	전담 인력수			-.0275503(.034458)
	수행 일자리수			.0053628#(.0028393)
	평균참여 개월수			.0186912(.0194364)
	평균급여수준			-.0000141(.000014)
	국비 예산액			-1.80e-09(2.72e-09)
	사업단 인원수			-.0016426(.0457874)
기간더미	1년	2.892238***(.2343394)	2.894925***(.2511749)	1.712517***(.5751146)
	2년	3.330981***(.2284856)	2.6286***(.2503582)	1.869915***(.4356592)
	3년	1.875254***(.2422234)	1.907***(.2560574)	1.450067***(.3748954)
	4년	1.268269***(.254852)	1.333973***(.2675173)	1.132647***(.3056069)
-2LL		5394.9294	3079.6248	2832.3647
N		4497	2517	2484

주1) \*\*\* p<.001, \*\* p<.01, \* p<.05, # p<.1

주2) 수행기관 유형은 기타기관을 기준변수로 하여 분석하였음.

주3) 사업유형은 공공분야 일자리(공익, 교육, 복지)를 기준변수로 분석하였음.

주4) 기간더미는 5년을 기준변수로 분석하였음.

## 5. 결론

노인일자리사업은 짧은 역사에도 불구하고 수적으로 크게 성장한 재정지원 일자리로 대표된다. 정부는 2008년도 이후 5년 동안을 노인일자리사업 제2기로 정의하고 일자리의 질적 제고를 가장 선두에 있는 목표로 내세웠다. 본 연구는 노인일자리의 안정성을 평가하는 접근으로 일자리의 지속성에 주목하여 그 정도를 파악하고 중단 위험에 영향을 미치는 요인들이 무엇인지를 살펴보았다. 본 연구에서는 생명표 분석을 이용하여 일자리의 생존확률의 변화를 살펴보고 인적요인, 조직요인, 사업요인으로 구성된 요인들에 의해서 일자리의 중단 위험확률이 어떻게 영향을 받는지 분석하였다.

분석결과를 정리하면, 우선 노인일자리의 생존율은 1년이 지나면 31%, 5년차에 이르면 60%는 소멸되는 것으로 나타나 단기적 일자리로서 성격이 강하다는 사실을 확인하였다. 누적생존율의 변화추이를 살펴 본 결과 4차년도까지는 계속해서 감소하다가 5차년도부터는 다시 증가하는 것으로 나타났다. 또한 일자리의 중단 위험확률에 영향을 미치는 요인을 살펴 본 결과, 인적요인으로서 여성인원이 많은 일자리일수록, 조직요인으로서 기타 유형에 비해 복지관에서 운영하는 일자리일수록 사업중단 가능성이 낮은 것으로 나타났다. 사업요인들 중에서 총사업운영개월수가 높을수록, 참여인원이 많은 일자리일수록 일자리가 중단될 가능성이 낮았다. 그러나 공공분야에 비해 민간분야 일자리 영역에 있는 노인일자리의 경우 일자리의 지속성을 유지하기가 더 힘든 것으로 나타났다.

이러한 연구결과를 토대로 다음과 같은 노인일자리 정책의 함의를 찾아볼 수 있다. 첫째, 노인일자리 창출이 단기적인 일자리를 만드는 수준에서 운영되고 있음을 확인하였다. 이는 일자리를 매년 수적으로 확대하고 있으나 껌찮은 일자리 창출은 제한적인 성과였다는 것을 의미한다. 노인일자리사업이 일반 노동시장 진입이 어려운 취약한 노인들에게 급여를 제공하는 차원에 머물지 않고 좋은 일자리로서 사회적 의의를 갖는 일자리로 자리매김이 필요하다. 이러한 방향전환을 위해서는 장기적인 관점에서 좋은 일자리를 만들 수 있는 지원체계를 강화하여야 할 것이다. 둘째, 정부의 정책방향이 일자리의 중단 가능성을 낮출 수 있는 제도적 조치에 적극적인 관심을 가져야 한다. 이산시간 모형을 추정 한 결과 일자리소멸에 미치는 중요한 결정요인은 여성인원, 총사업운영개월수, 사업단의 인원수였다. 이러한 결과를 토대로 다음과 제도적 지원체계를 강화할 필요가 있다. 첫 번째, 여성 친화적인 직종과 사업아이템을 개발해 여성노인을 위한 일자리를 체계적으로 확대하여야 한다. 많은 여성노인이 노인일자리사업에 진출해 있는데, 2013년 실태조사에 따르면 참여노인의 63.6%는 여성으로 구성되었다. 여성노인은 남성에 비해 인적자원 수준이 낮고 생애주기에 걸쳐 노동시장 참여경험이 짧다. 전통적인 가치관을 가지고 있는 성향이 강한 현재 노인의 특성으로 볼 때 가정 밖에서의 활동보다 가정 내의 가사와 돌봄 일에 대한 부담이 크기 때문에 남성에 비해 파트타임 근로를 더욱 선호한다. 노인빈곤 문제를 완화하기 위해서 제도적으로 저소득층의 참여기회를 우선적으로 제공하고 있는 노인일자리사업은 자연스럽게 여성노인이 주된 구성원으로 참여하고 있다. 이러한 점을 고려해 볼 때 노인일자리사업은 여성노인에게 적합한 직종을 고려하고 일가족 양립이 가능

한 파트타임 일자리를 개발하는데 정책적 노력을 기울일 필요가 있을 것이다.

두 번째, 장기적으로 운영된 사업단들은 별도의 지원체계를 강화하여야 한다. 사업단이 보유한 기술자원을 쇄신하고 인적 구성원의 노하우를 축적하는 효과를 가져올 수 있다. 지역사회에서 필요한 수요에 대응하며 안정적으로 운영된 사업단에 대한 인센티브를 강화함으로써 장기적인 관점에서 일자리가 창출되는 환경을 만들어가야 한다. 유인체계로서 사업단에 생산하는 재화나 서비스를 질적으로 개선할 수 있는 투자비용을 지원하는 방법이나, 공적인 영역을 통한 재화나 서비스 구매, 일자리의 지속성 관련 평가항목 적용 등 다양한 인센티브를 고려해 볼 수 있다. 유인체계는 관성적으로 사업단이 운영될 우려가 생길 수 있기 때문에 반드시 평가체계와 결합해서 운영될 필요가 있다. 지역사회의 수요를 반영하면서 사회적, 경제적 가치를 재평가 할 수 있는 평가지표를 개발하고, 그러한 효과를 객관적으로 평가할 수 있도록 적절한 평가방법을 적용하여야 한다. 양적인 지표개발이 선행되어야 하지만 사업단 중심의 질적 평가를 동시에 적용할 필요가 있다.

세 번째, 한 개의 사업단에 적절한 인원을 구성하는 검토가 이루어져야 한다. 본 연구에서는 인원이 적은 사업단 보다 많은 인원을 보유한 사업단이 생존유지에 유리하다는 결과를 보여주었다. 이는 일반 기업을 대상으로 연구들과 마찬가지로(이병기·신광철, 2005) 노인일자리 사업단 역시 영세성을 지닌 기업들이 생존 가능성이 낮은 것으로 확인되었다. 그러나 많은 인원이 사업단의 수익성과 근로의 질을 악화시키는 결과를 초래할 우려가 있기 때문에 여기에 대해서는 향후 더욱 세밀한 분석이 이루어질 필요가 있다. 시장형과 같은 시장 수익성에 기반한 사업단의 경우 흑자 경영을 할 수 있는 적정수준의 인원이 존재하기 때문이다.

네 번째, 민간분야 일자리 영역의 사업들이 시장경쟁력을 확보할 수 있는 지원이 체계화 되어야 한다. 일자리 중단 위험확률을 추정된 분석결과에서 보았듯이, 공공분야 일자리에 비해 민간분야 일자리는 확연하게 일자리의 지속성이 낮은 것으로 나타났다. 시장경쟁력을 통한 수익이 확보되지 않으면 민간분야 일자리는 단기적 일자리로 가치가 하락될 가능성이 높다. 2008년도는 민간분야 일자리사업이 확대된 분기점이었는데 제 1기(2004~2007년) 사업기간 동안에 노인의 소득보장 수단으로서 노인일자리사업의 역할이 한계가 많다는 평가에서 비롯되었다(한국노인인력개발원, 2008). 그러나 생산품 및 서비스 판매로 시장수익을 창출하거나 일반기업의 취업방식으로 운영되고 있는 민간분야 일

자리사업은 정부가 노인에게 직접 인건비를 지원하는 공공분야 일자리 보다 일자리의 지속가능성을 유지하기가 더욱 어려운 구조적 한계를 가지고 있다. 시장형의 경우 시장에서 경쟁력을 확보할 수 있는 직종을 선정하는 것에서부터 생산관리, 경영 및 노무관리, 판로개척 등 체계적인 지원이 이루어지지 못한다면 시장에서 경쟁력을 갖기가 어렵기 때문이다. 지역 중심으로 이러한 다각적인 지원들을 통합적으로 제공하는 역할을 수행하는 중간지원 조직을 활성화 시킬 필요가 있다.

노인일자리사업 체계 내에서 취업형 일자리들을 체계적으로 활성화 시키는 지원들이 이루어져야 한다. 기업 등의 수요처가 있는 취업형 일자리로서 대표되는 인력파견형의 경우 2013년 참여노인 실태조사에 따르면 참여자들이 12개월이 넘게 고용된 경우가 13.7%에 지나지 않아 일반적인 취업으로서 기준에 미치지 못한 일자리라고 볼 수 있다. 이러한 취업형 일자리의 질적 제고를 위해 상시적으로 운영될 수 있는 취업정보체계를 구축하고 직업훈련 및 직업경험, 참여기간 종료 후 일반 노동시장 진입을 촉진하기 위한 서비스 수단들이 맞춤형 지원방식으로 구축되어야 할 것이다. 따라서 민간분야 일자리는 생산과 판매 방식의 시장형과 취업방식의 인력파견형이 서로 다른 접근을 취하고 있는 점을 고려해 장기적인 생존을 위해 반드시 선행되어야 할 지원체계를 갖추는 것이 급선무라고 하겠다.

다섯째, 노인들의 퇴직 전 인적자본을 충분히 활용할 수 있는 사업영역이 활성화되어야 한다. 노년기에 가까운 고령자에 대한 기업의 조기퇴직 압박이 커지면서 재취업 및 사회참여의 기회를 찾고 있는 고학력 전문직업 경력을 보유한 고령자들도 늘어나고 있다(허아랑·김근세, 2013). 이러한 퇴직 고령자들의 지식과 경험을 활용한 사업 아이템을 개발하는데 적극적인 투자가 이루어져야 할 것이다. 또한 전문직종 퇴직고령자에 대한 정보인프라 및 DB구축이 사업운영을 위해 필수적으로 구축되어야 한다.

본 연구는 지금까지 시도된 적이 없는 노인일자리사업 DB자료를 패널화 하여 사업단의 지속성과 그것의 결정요인을 실증적으로 분석하였다는 점에서 의의를 찾을 수 있다. 그러나 사업DB 자료의 한계상 인적정보, 조직관련 정보, 사업관련 정보를 고려하지 못하였고 분석주기를 5년차로 한정해서 장기적인 패널분석은 진행하지 못한 한계를 가지고 있다.

## ■ 참고문헌 □

- 구인회(2005). 빈곤의 동태적 분석: 빈곤지속기간과 그 결정요인. *한국사회복지학*, 57(2), 351-374.
- 금재호 · 김기승 · 조동훈 · 조준모(2009). *자영업 노동시장 연구(1)-노동시장정책과 사회보장*. 한국노동연구원.
- 김교성 · 노혜진(2009). 지역 빈곤의 격차와 요인에 관한 연구. *한국사회복지학*, 58, 119-141.
- 김준환(2010). 노인일자리 사업의 만족도와 효과성에 관한 연구. *노동연구*, 20, 147-194.
- 배지영(2012). 노인일자리사업 참여노인의 의료이용 및 의료비 지출 특성. *한국사회복지정책학회 학술 발표 논문집*.
- 보건복지부(2012). *노인일자리사업 종합안내*.
- 윤윤규 · 고영우(2009). 일자리 창출 및 소멸의 구조와 특징. *월간노동리뷰*, 9월, 15-29.
- 장수덕(2006). 기업생존에 있어서 인적자본과 사회적 자본의 역할: IMF 전후의 생존 벤처기업을 대상으로. *경영학연구*, 35(4), 1131-1155.
- 최혜지(2013). 쉐의 인간실현력(human capability) 관점에 근거한 노인일자리사업의 효과성 분석. *사회보장연구*, 29(1), 135-166.
- 이병기 · 신광철(2005). 헤르프모형에 의한 신생기업의 생존요인 분석. *국제경제연구*, 11(1), 131-154.
- 이소정 · 정홍원 · 최혜지 · 배지영 · 박경하 · 윤남희 · 안세아 · 정은지(2011). 노인일자리사업 정책효과 평가. 한국노인인력개발원 · 한국보건사회연구원.
- 이석원 · 김미곤 · 모선희 · 윤홍식 · 임재영 · 이현미 · 정연백(2009). 노인일자리사업에 대한 사회경제적 효과분석. 보건복지가족부 · 서울대학교 산학협력단.
- 이지은(2013). 중고령자 일자리사업 평가. *국회예산정책처*.
- 임재영·이석원(2008). 노인일자리사업의 의료비 절감 효과에 관한 연구. *보건경제와 정책연구*, 14(1), 75-102.
- 한국노인인력개발원(2008). 제1기(2004~2007) 노인일자리사업 백서.
- 함철호 · 오혜연(2010). 노인일자리사업 참여가 참여자의 사회적 관계에 미치는 영향. *노인복지연구*, 48, 229-250.
- 허아랑 · 김근세(2013). 고령화시대의 고경력 과학기술인 활용 연구 : ReSEAT 프로그램의 사업평가와 만족도를 중심으로. *한국행정논집*, 25(3), pp.667 ~ 691
- 홍세희 · 김동기(2007). 비연속시간 생존분석을 적용한 청소년의 최초 가출 발생시점에 대한 영향요인 연구. *한국아동학회지*, 28(2), 217-233.
- Agarwal and Gort, (1999). *The determinants and firm survival*, Mimeo.

- Bates, T.(1995). Entrepreneur human capital inputs and small business longevity. *The Review of Economics and Statistics*, *72(4)*, 551-559.
- Farilie, R.W. and Robb, A. M.(2009). Gender difference in business performance :evidence from the characteristics of business owners survey. *Small Business Economy*. *33*, 375-395.
- Gu, Qian,(2009). Self-employment among older workers: assistance program, liquidity constraints and employment patterns. Santa Monica, CA: Pardee Rand Graduate School.
- Lee, j and S. Lee(2009). Reasons of failure according to stages of new venture growth. *Korean Small Business Review*, *31(3)*, 1-17.
- Lin, Z. Picot, G and Compton, J.(2000). Entry and exit dynamics of self-employemnt in Canada. *Small Business Economics*, *15*, 105-125.
- MATA, J., and P. PORTUGAL(1994). Life duration of new firms. *Journal of Industrial Economics*, *42*, 227-246.
- TROSKE, K.(1989). *The life-cycle behaviour of establishments*, mimeo, University of Chicago.
- Wille, B., De Fruyt, F., Feys, M(2010). Vocational interests and big five traits as peredictors of job instability. *Journal of Vocational Behavior*, *76*, 547-558.



# The Determinants of Public Funded Elderly Works Duration: Discrete Time Hazard Model

Kyungha Park\* · Hyunmi Lee\*\*

This study tried life table analysis and estimated discrete-time hazard model in order to find out determinants of the length of work spells using the 5 waves of the Elderly Job Supporting Program database from 2008 to 2012. The survival analysis shows that the survival rate is very low because 60 percent of the work is extinct in the 5th year. In human factors number of females is significant to explain work extinction. In organization factors welfare center has also effect on lowering possibility of work extinction. In business factors, the total length of business performance, number of participants has influences on lowering possibility of work extinction, while work of private area makes possibility higher significantly. Therefore job creating policy for the elderly should be long-term perspective, and consider main factors of work sustainability which is focused on making descent job.

**Key Words:** elderly job, Elderly Job Supporting Program, direct job creation, event history analysis, discrete time hazard model

◆ 2014.10.24. 접수 / 2015.02.18. 1차 수정 / 2015.03.19. 게재 확정

---

\* 영문 프로필(keh222@hanmail.net)

\*\* 영문 프로필(jwlomi@kordi.go.kr)

[부록] 비연속시간 생존분석 결과(좌측절단 제외) : 일자리 소멸에 영향을 미치는 결정요인

변수		모형1	모형2	모형3
상수		-2.439224***(.945587)	.0461574**(1.463292)	3.114309*(1.626865)
인적요인	남성 평균인원	-.0000498(.0011757)	.0047482**(,0018632)	.0024608(.0020984)
	여성 평균인원	.0000889(.0008101)	-.0022637*(,0012211)	-.004528***(.0015842)
	평균연령	-.0004935(.0134593)	-.0265178(.0206895)	-.030892(.0223777)
	기초연금수급자비율	-.0001174(.0015058)	-.0048204**(,0022926)	-.0053736**(,0024632)
조직요인	지자체	기타	-.2001098(.2167558)	-.2795336(.2275699)
	시니어클럽		-.5905156**(,2297536)	-.2165745(.2444703)
	대한노인회		-.134252(.1837274)	-.0675167(.1902989)
	복지관		-.5386958***(.1780573)	-.3208959*(.1851827)
	수행기관 사업단수		.0326966**(,0131578)	.0227945(.014764)
	수행기관 일자리수		.0005591(.0005306)	.0003689(.0005902)
사업요인	교육형	공익·복지형	-.7510581***(.1351371)	-.7678917***(.1413633)
	민간분야1		-.7407688***(.2495366)	-.1399778(.339369)
	민간분야2		-.1561978(.1437082)	.0969931(.1614527)
	총사업 운영개월수			-.0495583***(.0040802)
	최저임금대비급여			.1415572(.1169698)
	전담 인력수			-.0226948(.0343897)
	수행 일자리수			.0066676**(,0029406)
	평균참여 개월수			.031694(.0196218)
	평균급여수준			-.0000182(.0000141)
	국비 예산액			-2.84e-09(2.82e-09)
사업단 인원수			-.0539511(.0462218)	
기간더미	1년	2.892238***(.2343394)	2.758514***(.2530549)	1.425082**(,5810925)
	2년	3.330981***(.2284856)	2.515328***(.2519652)	1.669379***(.4403078)
	3년	1.875254***(.2422234)	1.824758***(.2572451)	1.295573***(.3782657)
	4년	1.268269***(.254852)	1.312974***(.2682228)	1.075543***(.3067961)
-2LL		5394.9294	3045.4538	2819.991
N		4497	2517	2484

주1) \*\*\* p<.001, \*\* p<.01, \* p<.05, # p<.1

주2) 수행기관 유형은 기타기관을 기준변수로 하여 분석하였음.

주3) 사업유형은 공공분야 일자리(공익, 교육, 복지)를 기준변수로 분석하였음.

주4) 기간더미는 5년을 기준변수로 분석하였음.