

장년층 고용안정과 노동수요 확대를 위한 과제

장 인 성*

I. 머리말

우리나라는 고령화의 속도가 세계에서 유례를 찾기 힘들 정도로 빠르게 진행되고 있다. 평균 기대수명은 과거 45년간 무려 20세가량 증가하였고, 2015년 기준 기대수명은 82.1세로서 OECD 평균을 넘어 이제 최장수국가의 대열에 들어서고 있다. 또한 한 세대 가까이 진행되어 온 초저출산 현상의 결과 올해부터 생산가능인구가 감소하기 시작하고, 내년부터는 고령사회에 진입하며, 2026년에 초고령사회로의 진입을 앞두고 있다. 생산가능인구의 평균연령이 계속 증가함에 따라 취업자 평균연령도 2004년 41.1세에서 2015년 44.4세로 증가하는 등 노동력의 고령화가 진행되고 있다. 고령화로 인한 재정의 지속가능성과 연기금의 고갈 등은 아직까지는 미래에 대한 대비의 문제이지만, 고용에 관한 한 고령화는 이미 미래의 문제가 아닌 현재의 문제로 닥친 것이다.

길어진 노후를 대비할 만큼 충분한 자산을 마련하지 못한 장년층은 50대 초반에 이미 주 직장에서 은퇴하고 비정규직으로 재취업하거나 생계형 자영업에 나서고 있다. 그러나 부모에 대한 부양의무를 바탕으로 한 전통적 가족 제도가 해체됨에 따라 자녀로부터의 사적 이전이 줄어든 노인들의 절반가량은 빈곤한 노후를 보내고 있다. 국가적으로도 노동력의 고령화는 향후 성장잠재력의 하락을 초래하는 주된 요인이 될 것으로 예상된다. 일본은 물론 미국과 유럽 등에서도 고령화에 따른 생산성 둔화가 글로벌 금융위기 이후 장기 침체를 초래한 근본 원인 가운데 하나라는 분석이 나오고 있다. 따라서 향후 장년층의 노동력을 적절히 활용하고, 안정적인 고용기회를 확대하며, 장기적으로 생산성을 제고하는 데 정책 역량을 집중하는 것이 분배와 성장을 동시에 달성하는 지름길일 것이다. 이하에서는 장년층이 직면한 노동시장의 실태를 먼저 살펴본 후, 장년 고용 여건의 개선을 위한 주요 정책 과제를 검토한다.

* 한국노동연구원 연구위원(ijang@kli.re.kr).

II. 장년고용의 현황과 문제점

장년층이 직면한 노동시장 환경은 그동안 급속한 인구구조 및 산업 환경 변화의 결과 다양한 난제들이 중첩되어 있다.

첫째, 우리나라 노동자는 선진국에 비해 근속이 짧고, 주된 직장으로부터의 은퇴가 빨리 이루어지고 있다. 취업 유경험자가 가장 오래 근무한 일자리를 그만둘 당시 평균연령은 2005년 50세에서 2016년 49.1세로 감소하였다. 반면 연금 등 노후소득의 부족으로 인해 65세 이상 노인빈곤율이 46.9%에 달해 OECD 평균 12.6%에 비해 매우 높다. 이로 인해 선진국에 비해 장년층의 근로의욕이 높으며 장년고용률은 계속 증가하는 추세이다. 또한 노동시장 은퇴연령 역시 2000년 남성 67.1세, 여성 65.9세에서 2014년 남성 72.9세, 여성 70.6세로 크게 증가하고 있다.

둘째, 긴 노동시간 및 부족한 경력설계 기회로 인해 평소 재취업에 대한 대비를 제대로 하지 못한 장년층은 주된 직장 은퇴 이후 단순 노동 위주의 저임금 일자리에 취업하거나 생계형 자영업 창업 등에 뛰어들고 있다. 직종에 따른 장년층 취업 비중은 경비 및 청소 관련직이 가장 높으며, 그다음으로 보건의료 관련직, 음식서비스 관련직 순으로 단순기능직의 비중이 높다. 또한 연령이 높을수록 이직 전 준비가 없이 바로 이직하는 노동자가 많으며, 50대 이상은 69%가 준비 없이 이직하는 것으로 나타났다. 그러나 충분한 준비 없이 자영업 창업에 뛰어난 생계형 창업 장년노동자는 은퇴자금을 소진하고 빚을 지는 등 빈곤층으로 추락하는 경우가 많다. 한은과 통계청 자료에 의하면 2006~13년 기준 도·소매업의 평균 생존기간은 5.2년, 수리·기타 개인 서비스업은 5.1년이다. 생계형 자영업자의 주요 창업부문인 음식·숙박업은 3.1년에 불과하다.¹⁾

셋째, 장년노동자는 재취업 시 고용불안정에 노출될 가능성이 더 크다. 건강상의 이유로 일을 지속하지 못할 확률이 중년층에 비해 더 많으며, 고용주의 입장에서는 장기근속을 통한 숙련형성이 필요한 업무에 장년노동자를 투입할 유인이 적다. 따라서 단기적, 임시적 일자리에 근무하게 되는 경향이 크다. 실제로 60대 이상 노동자는 비정규직이 임금근로자의 68%를 차지하고 있으며, 전체 비정규직에서 차지하는 비중도 늘어나는 추세다. <표 1>에서 2009~16년 전체 비정규직의 연령별 구성의 변화 추이를 보면, 30~50세의 비정규직 비중은 5%p 감소한 반면 50대의 비정규직 비중은 3.4%p 늘어났고, 60대 이상이 비정규직에서 차지하는 비중은 7.6%p나 늘어났다. 이와 같은 현상은 한편으로는 자발적 사유로 시간제를 선택하는 경우가 상대적으로

1) 남윤미(2017), 「국내 자영업의 폐업을 결정요인 분석」, 『BOK 경제연구』, 제2017-5호.

〈표 1〉 연령별 비정규직 비중 추이

(단위 : 천명, %)

		2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
비정규직 규모		5,754	5,685	5,995	5,911	5,946	6,077	6,271	6,444
비중	15 ~ 19세	2.5	2.6	2.7	3.3	2.9	3.0	3.0	3.0
	20 ~ 29세	19.1	18.8	18.1	17.2	17.3	17.9	17.8	17.5
	30 ~ 39세	20.5	19.5	19.4	18.7	17.9	17.2	16.2	15.4
	40 ~ 49세	24.5	23.8	23.6	23.0	22.2	21.3	20.4	19.8
	50 ~ 59세	18.1	19.7	20.2	20.6	21.7	21.1	21.5	21.5
	60세 이상	15.2	15.6	16.0	17.2	17.9	19.5	21.0	22.8

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」, 각 연도.

많은 장년층의 특성에서 비롯되는 측면도 있으나, 노동시장 은퇴시기가 점차 늦어지고 근로소득이 주 수입원인 장년노동자가 적지 않음을 고려하면 고용 불안정성은 장년층 삶의 질을 떨어뜨리는 주된 요인의 하나이다.

넷째, 급속히 비중이 커지고 있는 장년노동자층의 생산성이 향후 우리나라의 성장잠재력에 부정적 영향을 미칠 가능성이 크다. 노동자의 연령별 생산성 변화는 직업에 따라 다를 수 있으나 대체로 청년기에 상승하고 노년기에는 하락하게 된다. 따라서 장년층 노동생산성의 변화가 없다면 고령화에 따라 성장잠재력의 하락은 가속화될 것이다. 또한 저임금 장년층 노동자의 비중 증가는 소득분배 악화와 근로빈곤층의 증가로 이어지게 된다. 물론 현재 장년노동자가 단순노동 위주의 저임금 직종에 주로 취업하고 있는 것은 이들이 생애 주 노동시장에 진입하였던 70~80년대의 교육 여건 및 노동집약적 산업 수준으로 인해 학력이나 직업 전문성 등이 낮은 점에도 그 원인이 있다. 향후 장년층에 진입하게 될 노동자는 학력 수준 및 전문성 측면에서 지금보다 더 향상된 집단일 것이라는 점에서 적절한 교육훈련이 이루어지면 생산성 제고 가능성을 긍정적으로 기대할 수 있는 여지가 있다. 그러나 현재 55~64세의 정규교육 이외 직업 관련 교육훈련 참여율은 10.4%로 25~34세의 23.6%에 비해 절반에도 미치지 못하고 있다.

다섯째, 고령화로 인해 장년층 노동자의 노동 공급은 급속히 늘어나는 데 비해 장년노동에 대한 수요는 충분치 않다. 장년노동자는 신체적 역량보다 숙련 및 경험을 활용한 직무에 종사할 때 보다 효율적으로 일할 수 있다. 그러나 숙련이 필요한 직업의 경우에도 고령친화적인 작업환경이 갖추어지지 않아 장년층의 잠재력을 충분히 활용하지 못하고 있다. 또한 장년층은 정보통신기술의 이용 등에서 상대적으로 뒤처지고, 평생교육 및 직업훈련 등의 부족으로 새로운 직업 수요가 발생하더라도 그에 신속하게 부응하기 어렵다. 사무직이나 관리직에 종사하는 장년노동자의 경우 서열을 중시하는 권위주의적 기업문화 등으로 인해 정년이 연장되더라도 직책을 내려놓을 경우 고령자에게 적합한 업무를 찾기가 쉽지 않다는 문제가 있다.

III. 장년 고용환경 개선을 위한 과제

장년 고용의 문제점들을 해결하기 위해 최근 다양한 정책들이 입안되었다. 그 가운데 주요 이슈 및 정책 과제를 정리해 보면 다음과 같다.

1. 주 직장에서의 근무 연장

건강수명과 노동시장 활동 기간이 늘어나고 있음에도 불구하고 그동안 주 직장에서 은퇴하는 연령은 오히려 빨라져 고령노동자의 고용이 불안정해지고 사회적으로는 생산성의 손실이 초래되었다. 이에 대처하기 위해 2013년 「고용상 연령차별 금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률」의 개정을 통해 정년이 60세로 연장되었고, 올해부터 전체 사업장을 대상으로 확대 적용되고 있다. 그러나 국민연금 수급개시 연령 역시 65세로 단계적 상향됨으로 인해 여전히 은퇴 시기와 격차가 존재한다. 따라서 고령화의 속도를 감안하여 정년의 추가적 상향 역시 지속적으로 추진될 필요가 있다. 그리고 정년 연장의 실효성을 뒷받침할 수 있는 보완책을 마련하는 한편, 그동안 논의되어 온 후속 조치들에 대해서도 해결 방안을 모색할 시점이다.

먼저 임금피크제 도입을 비롯한 임금체계의 개편을 주요 과제로 꼽을 수 있다. 2016년 현재 임금피크제를 도입한 300인 이상 사업장은 46.8%로 2015년의 27.2%에 비해 크게 늘었다. 그러나 전체 사업장을 기준으로서는 17.5%에 머문다. 임금피크제는 임금이 상대적으로 높은 장년노동자의 정년 연장으로 인해 발생하는 임금부담을 완화하는 것을 주요 목적으로 하고 있다. 절감된 임금으로 청년층 채용을 늘리고자 하는 목적도 있으나, 임금피크제로 인해 장년고용 자체가 늘어나게 되는 만큼 기업의 신규채용 확대로 이어질 수 있을지 여부는 불투명하다. 그보다 임금피크제는 고용안정성을 유지하면서 장년노동자의 노동 강도와 시간을 서서히 줄여나가는 가운데 재취업을 준비하는 과정으로 활용되는 것이 바람직하다. 특히 전직지원서비스 등이 부족한 중소기업의 경우 임금피크제를 도입할 경우 임금 감소분의 일부를 노동자의 재취업 지원에 사용하도록 하는 것도 하나의 방안이다. 중소기업 및 영세사업체의 경우 열악한 근로여건으로 인해 이직이 잦고 근속 기간이 짧아 정년 법제화의 실효성이 떨어지기 때문이다.

한편 대기업의 경우 정년 연장으로 인해 늘어난 장년노동자들이 수직적인 기업문화 속에서 적합한 직무를 찾지 못할 경우 법제화와 무관하게 신분이 불안정해질 수 있다. 또한 성과를 바탕으로 한 일반해고 등의 도입이 만약 이루어진다면 정년 보장의 효과가 약화될 우려도 존재한다. 따라서 정년 연장을 통한 장년노동자의 고용안정과 재취업 준비 활성화라는 취지를

살리기 위해 향후 서열 중심의 직무를 개선함과 더불어 정년의 실질적 보장에 영향을 줄 수 있는 제도의 도입 시 타당성에 대한 충분한 검토와 노사합의가 바탕이 되어야 할 것이다.

2. 준비된 재취업

장년노동자가 주 직장에서 은퇴한 이후 겪는 임금과 근로조건의 급격한 하락을 방지하는 것이 중요한 과제다. 준비가 부족한 상태에서 재취업하게 될 때 주 직장에서의 경력과 무관한, 단순 노동 위주의 직종에 취업하게 될 가능성이 더욱 커진다. 재취업 시의 이러한 일자리 미스 매치는 고령인력 생산성 저하 및 저임금의 주요 원인이 된다. 준비된 재취업을 위한 정책적 지원은 크게 경력설계 및 취업지원서비스로 나눌 수 있다. 현재 생애경력설계서비스의 제공, 취업성공패키지에 대한 장년층 참여의 확대 등 관련 정책이 추진되고 있다. 그러나 재취업 준비의 중요성에 비해 현재 추진되고 있는 경력설계서비스는 생애 전반에 걸쳐 3회 제공되는 수준에 그친다. 생애경력 설계는 그러한 간헐적 상담보다는 장년노동자가 장기간 일해 온 주 직장에서 경력 초기부터 체계적, 지속적으로 실시되는 것이 보다 효과적일 것이나 생애경력설계 서비스를 제공하는 기업은 아직 드물다. 일본 및 독일 등에서 기업이 생애경력설계서비스를 제공해 온 사례에 대한 분석을 통해 우리 현실에 맞는 효율적 생애경력설계서비스 제공 방안을 모색해 나갈 필요가 있다.

우리나라에서는 2016년부터 「고령자고용촉진법」에 의해 300인 이상 기업을 대상으로 전직 지원서비스 의무화가 이루어졌다. 명예퇴직이나 해고에 앞서 퇴직을 대비한 사전훈련 및 전직 지원서비스 등을 선행하는 것은 갈등을 줄이고 이직의 성공률을 높여 노사 양측에 모두 도움을 주는 제도로서 이직이 잦은 중소기업에 더욱 적극적으로 도입할 필요가 있을 것이다.

직업상담, 취업알선, 노동시장 정보 제공 등을 통합적으로 제공하는 취업성공패키지에 대한 장년층 지원 대상의 확대도 올해부터 시작된다. 장년 개인별 특성에 맞춘 서비스 개선의 제공을 통해 내실화가 도모되고 있다. 다만 이러한 제도가 성공적으로 정착하기 위해 중요한 것은 실효성의 확보이다. 전직과 관련한 경력설계 컨설팅이나 고용서비스를 공급할 인력의 전문성이 아직 부족하며, 취업성공패키지 역시 전달체계의 역량부족이 문제로 지적되고 있다. 제도의 단계적 확대와 더불어 유능한 전문인력 배출을 위한 훈련과 자질 검증 장치의 마련에 힘을 쏟아야 할 것이다. 또한 기본적으로 노동시간 단축을 통해 노동자들이 참여할 수 있는 시간적 여력을 확보하는 것이 무엇보다 중요하다. 장년층 노동자들이 여러 직장을 이동하며 장시간의 저임금 노동에 종사하는 상황에서 지속적인 상담이나 훈련을 받는 것은 쉽지 않다.

한편 자영업이 포화상태이며 장년층은 창업 실패 시 노동소득을 통해 이를 만회할 여력이 부족하다는 점을 고려하면 생계형 자영업 창업은 억제할 필요가 있다. 창업을 원할 경우 시니

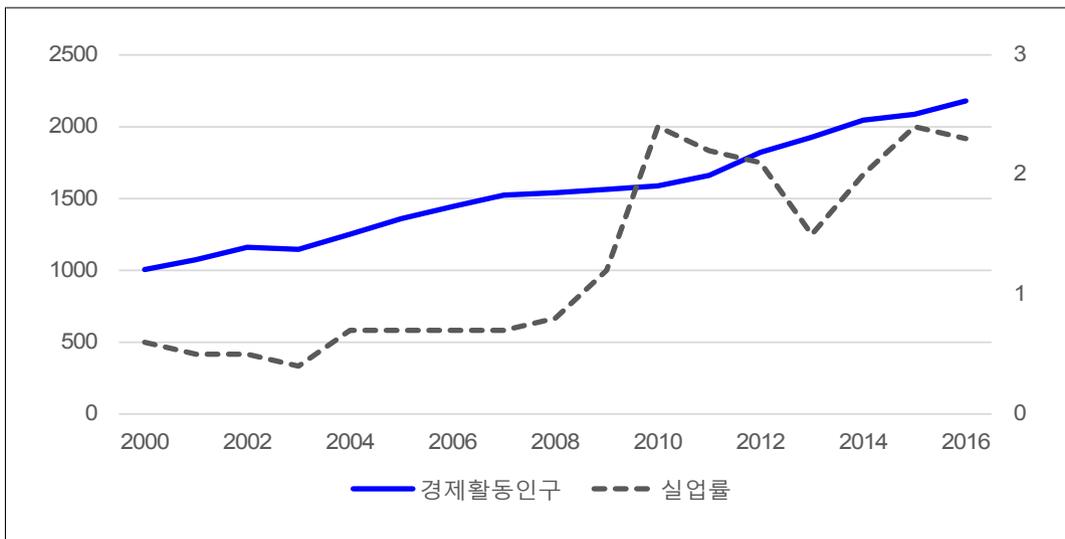
어 기술창업 지원을 통해 음식점 창업 등에 편중된 자영업 창업을 다양화하는 한편 은퇴자의 직무경험을 살릴 수 있는 사회적기업 창업, 사회적 프랜차이즈 등에 장년 참여를 확대하여 실패의 위험성을 줄이고 사회적 가치를 창출하는 데 기여할 수 있도록 하는 것이 바람직하다.

3. 고용불안정성 개선

장년노동자들이 주로 비정규직 부문에 재취업하여 불안정한 직장을 전전하는 상황은 개선해나갈 필요가 있다. 상시적 업무에는 정규직을 고용해야 한다는 원칙에 장년노동자라고 해서 예외가 되어야 할 이유는 없을 것이다. 그러나 현재 장년노동자를 상대로 정규직 고용을 장려하는 정책은 찾기 힘들다. 오히려 장년층 파견근로 직종의 확대가 추진되고 있다. 그러한 파견 확대는 장년층 일자리의 확대로 이어지기보다 기존의 일자리를 열악한 일자리로 대체하는 결과를 빚을 우려가 있다. 물론 법의 사각지대에 방치된 용역이나 도급보다는 파견법의 보호를 받는 파견으로 대체하는 것이 낫다는 주장도 있다. 그러나 장년층에 파견이 일반화될 경우 현재의 불안정 노동 확대 추세를 고착화시킬 가능성이 있다. 여러 사업장을 떠돌아다니는 파견노동자들 입장에서 임금이나 노동환경의 개선을 요구하기 어려워 결과적으로 전반적인 노동조건 악화를 초래할 가능성도 크다. 따라서 현재의 불안정한 저임금 일자리를 장년노동자를 위한 틈새시장으로 인식하기보다는 정규직과 비정규직의 격차를 줄이고 가급적 직접고용을

[그림 1] 65세 이상 경제활동인구 및 실업률 추이

(단위: 천 명, %)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, 각 연도.

장려하되 장년노동자의 특성에 맞는 단축 근로를 활성화하는 것이 바람직할 것이다.

이미 장년노동자의 파견이 허용된 부문에서는 비영리단체 등의 역할을 확대하고 지역공동체와의 협력을 강화하는 방안도 모색해 볼 필요가 있다. 일본의 경우 실버인재센터는 공익단체로서 지역공동체와 고령자들이 협력해 지역 발전에 기여하는 것을 목표로 하고 있으며, 고령자에게 적합한 직종을 개발하고 구인, 구직을 연결하는 사업을 펼치고 있다. 사업을 수주할 경우 수익금을 참여 노인에게 배분하는 형태로 운영하고 있어, 노인들이 적극적으로 수주와 홍보에 참여하고 있다.

한편 [그림 1]에서 보듯이 65세 이상 경제활동인구는 2000년 100만 명 수준에서 2016년 218만 명으로 늘어났으며, 실업률 역시 동 기간 0.6%에서 2.3%로 증가하였다. 이에 따라 장년층 경제활동 규모가 크지 않았던 시기에 만들어진 규정인 실업급여의 연령상한 65세를 확대하여 장년층의 생계안정과 재취업을 촉진할 필요성이 제기된다.

4. 장년노동자의 생산성 제고

장년노동자는 생애의 주된 직장에서 근무하며 축적해 온 숙련기술이 젊은 세대보다 많으나 은퇴 후 재취업 시 기업특수적인 숙련은 상당부분 유효성을 잃을 수 있다. 따라서 생산성 제고를 위해 재취업을 앞두고, 혹은 재취업한 직장에서 추가적인 직업훈련이 이루어져야 한다. 그러나 훈련으로 인한 수익이 훈련에 소요되는 노력 및 비용보다 커야 한다는 수익성 측면에서 볼 때 장년노동자의 직업훈련은 기업이나 노동자 양측으로부터 동기유발이 쉽지 않은 측면이 있다. 따라서 장년층에 대해서는 직업훈련 및 평생교육 참여를 위한 인센티브 제공과 아울러 적극적인 공적 교육훈련 체계의 마련 필요성이 크다. 특히 장년노동자의 직업훈련은 단순히 직업능력 향상이나 구직을 위한 목적만이 아닌 장년기의 자기계발을 통한 삶의 질 향상이라는 보다 포괄적인 관점에서 볼 때 그 중요성이 더욱 크다. 이를 위해 공적인 평생교육체계 구축과 연계하여 유기적으로 운영할 수 있는 프로그램이 개발되어야 할 것이다.

현재 근로자 주도형 능력개발의 활성화를 위해 시행 중인 근로자 내일배움카드제에 대한 장년층 참여 확대를 비롯하여 근로시간 단축과 훈련을 연계하는 패키지 지원 제도 등이 추진되고 있다. 그러한 제도는 장년노동자의 주도적 참여를 전제로 하나, 정보통신기술의 활용이 상대적으로 뒤쳐진 장년층 노동자들의 경우 적절한 정보를 주도적으로 찾아 자신에게 맞게 활용하기 어렵다. 따라서 더욱 적극적 제도 홍보 및 훈련 정보 안내, 접근성 강화 등을 통해 제도의 활용도를 높여야 할 것이다.

한편 주된 직장 은퇴 후 노동시장에 머무는 기간이 20년 이상으로 늘어난 가운데 은퇴자의 교육수준도 점차 높아짐에 따라 과거와 같이 단기간의 직업훈련이나 재교육을 통한 불안정한

일자리로의 전직보다, 두 번째의 주된 직장이라 할 수 있는 일자리로의 이행을 위한 자격증이나 학위 등에 대한 수요가 늘어나고 있다. 그러나 실제 민간에서 제공하는 교육이나 자격증의 경우 부실한 교육 내용과 과도한 발급으로 인해 취업에 별다른 도움이 되지 못하는 경우가 많다. 한국직업능력개발원에 등록된 민간자격증은 2013년 5,898개에서 2016년 무려 2만 3,572개로 급증하였고, 민간자격증을 발급하는 민간자격등록기관 역시 2010년 441개에서 2016년 3월 4,359개로 10배 가까이 증가하였다. 향후 자격증을 발급하는 자격검정사업자들에 대한 검증을 강화하는 한편, 취업 효과 등에 대한 분석을 통해 훈련 수요자들이 올바른 선택을 할 수 있도록 도울 필요가 있다.

5. 장년노동에 대한 수요 확대

앞서 언급한 직업훈련 및 평생교육 강화를 통한 장년층 노동생산성의 제고, 장년노동자에게 적합한 직무 개발 등이 이루어지면 장년노동에 대한 수요 확대에도 큰 도움을 줄 수 있을 것이다. 특히 이를 일터혁신사업의 개선과 연계하여 장년노동자 고용에 적합한 근무제도 개선, 인적자원관리, 작업조직 구축 등을 포괄적으로 추진하는 것도 바람직한 방향이다.

한편 장년층 일자리 창출과 관련하여 그동안 정부가 추진해 온 노인일자리사업은 직접 일자리 창출과 시장화 사업 등으로 나눌 수 있다. 노인일자리사업의 2/3가량은 공익활동형으로, 보수가 20만 원으로 제한되고 일자리의 질도 높지 못한 한계가 지적되어 왔다. 시장형 사업단과 같은 민간일자리사업의 경우 보수는 더 높으나, 참여자의 근로자성 인정과 관련한 논란 해소를 위한 법적 근거를 마련하고 고용보험료 부담 등을 경감해야 할 필요가 있다. 그러나 중장기적으로 볼 때 가장 중요한 과제는 일자리 공급 자체의 확대이다.

일자리 부족의 문제를 해결하는 방안의 하나로서 공공서비스부문에 대한 투자 및 일자리 창출을 고려해 볼 수 있다. 그동안 우리나라는 대기업 중심의 수출제조업과 중소기업 및 자영업 중심의 내수서비스업 간의 양극화로 인해 서비스부문의 발전이 상대적으로 느렸으며, 서비스 산업 가운데서도 도소매업, 음식숙박업이 차지하는 비중이 높았다. 그에 반해 공공서비스의 공급은 선진국에 비해 여전히 부족하다. 공공부문의 고용이 전체 고용에서 차지하는 비중은 OECD 평균이 21.3%인 데 비해 우리나라는 2013년 기준으로 7.6%에 머물고 있다. 공공부문이 주로 복지, 보건 의료, 교육 등 삶의 질에 직접적 영향을 주는 부문이라는 점에서 우리나라가 소득수준에 비해 삶의 만족도가 떨어지는 중요한 이유가 된다고 할 수 있다. 향후 삶의 질을 제고하는 공공분야 서비스의 확대와 이를 담당할 인력의 공급을 장년노동 수요 창출의 기회로 삼을 수 있을 것이다.

고령화가 본격화되고 있는 농촌 지역의 복지 분야와 돌봄 분야 수요를 사회서비스 분야의

일자리를 통해 흡수하는 것도 장년노동 수요 창출의 한 방안이 될 수 있다. 장년층 가운데 관련 경험을 가진 사람들이 사회적기업이나 사회서비스 협동조합을 구성하여 농촌지역의 노인 돌봄과 아동 교육 분야의 사회서비스를 제공할 수 있을 것이다. 특히 은퇴 후 농어촌 주거를 원하는 장년층 가운데 그러한 사회서비스 제공에 필요한 경력과 전문성을 가진 장년층의 정착을 적극적으로 지원하는 것도 바람직할 것이다. **KLI**