

2003 연구보고서 230-22

고령사회 대비 여성노인 고용활성화 방안

연구책임자 : 장 혜 경 (연구위원)

공동연구자 : 김 영 란 (연구원)

 한국여성개발원

발 간 사

최근 인구고령화는 전세계적으로 주요한 사회문제가 되고 있습니다. 인구고령화에 대비하여 UN은 소득과 자원봉사를 통해 경제적, 정치적, 사회적 삶 전반에서 노인이 임파워먼트하는 것을 기본원칙으로 정하였습니다. OECD도 고령사회의 노동력부족 및 노인에 대한 공적부양부담의 증가를 해결하기 위한 방안으로 연금제도 개혁, 정년 연장제, 노인고용촉진 등을 제안하고 있습니다.

한국도 고령자고용촉진법(1991)을 제정하고 2003년 6월에는 노인인력운영사업단을 구성하는 등 노인소득보장을 위한 정책을 추진해오고 있습니다. 이처럼 지금은 인구고령화에 대비하여 고령화에 따른 노동력부족문제, 공적부양부담의 증가 문제를 해결하는 동시에 노인 개인의 노후생계비 보장을 위한 노인소득 및 취업 확대를 위해 각종 사회정책이 강구되어야 할 시점인 것입니다. 또 노년기의 취업은 활기찬 노후(Active Aging)를 위한 노년기 건강과 여가활동의 의미도 있어 고령화 시대에 있어 중요한 노인정책 가운데 하나입니다.

이러한 시점에서 본 연구는 그동안 간과되어온 여성노인의 고용문제에 대해 주목하고 있다는 점에서 의미가 있습니다. 여성노인의 취업욕구는 낮으며 여성노인이 생계비를 벌기위해 일을 한다는 데 대한 인식이 부족하였던 것은 사실입니다. 이에 본 연구에서 여성노인의 일에 대한 욕구와 일이 가지는 의미, 일에 있어서 어려움에 대해 파악하였으며 여성노인의 생애경험과 여성노인의 개인적 특성을 고려한 고용정책 및 취업알선 프로그램이 마련되어야 함을 제기하고 있습니다. 이는 여성노인의 취업과 고용을 활성화하고, 노후소득보장을 통해 사회적 부양부담을 완화하며, 활기찬 노년을 보장하여 고령사회에 대비한 새로운 노년문화를 정착시키는데 기여할 것입니다.

끝으로 본 연구를 위해 조언과 협력을 아끼지 않으신 원내외 자문자 여러분과 노인취업알선기관의 실무자 여러분께 감사드립니다.

2003 년 12 월

한 국 여 성 개 발 원

원 장 장 하 진

1. 연구의 필요성 및 목적

2003년 현재 65세 이상 노인인구는 전체 인구의 8.3%로 고령화사회로 진입하였다. 한국은 1991년 고령자고용촉진법을 제정하고 2003년 6월에는 노인인력운영사업단을 구성하는 등 노인소득보장을 위한 정책을 점차적으로 확대, 추진해왔다. 고령화에 따른 노동력부족문제, 공적부양부담의 증가 문제도 주요한 정책 과제이지만, 노인개인의 노후생계비 보장을 위한 노인소득보장방안도 강구되어야 할 것이다. 이와 함께 노년기 소득을 위한 취업은 활기찬 노년(Active Aging)을 위한 건강과 여가활동의 의미도 있어 더욱 중요하다.

그러나 지금까지 고령자 고용정책에서 여성노인의 특성을 고려하지 않은 측면이 많다. 성역할고정관념으로 여성노인은 경제활동을 하지 않을 것이라는 전제하에 노인고용문제는 남성노인을 중심으로 논의되어 왔다. 또한 고령자 고용정책의 문제점 및 개선점에 대해 논의하면서도 여성노인의 고용현황을 고려하지 못하고 여성노인 고용촉진에 대한 효과성 분석은 간과해왔다. 이는 여성노인의 취업욕구에 대해 낮게 평가하고, 여성노인이 생계비를 벌기위해 일을 하고자 한다는 데 대한 인식이 부족하였기 때문이다. 고령자 고용정책에서 여성노인의 고용현황과 취업욕구에 기초한 여성노인고용정책이 필요하다. 즉 노동시장측면에서 임금근로자 중심의 재고용, 정년연장 등이 중심이 되는 고령자고용정책은 임금근로자 비율이 적고, 임금근로자라 하더라도 일용직에 많이 종사하는 여성노인에게는 거의 효과가 없는 정책이다. 또한 여성노인의 생애경험을 보면 취업경력이 없거나 불연속적이며 공적인 조직생활 경험이 없는 경우가 많다. 이는 여성노인의 취업에 있어 직업능력이나 공적인 조직생활적응력이 미약한 특성을 가지게 한다. 따라서 여성노인의 생애경험에서 비롯된 여성노인의 개인적 특성을 고려한 고용정책 및 취업알선 프로그램이 마련되어야한다.

따라서 본 연구에서는 여성노인 고용 현황을 파악하고 노인취업관련 정책

및 프로그램에 대해 알아보려고 한다. 여성노인에 대한 면접조사를 통하여 여성노인의 일에 대한 욕구와 일이 가지는 의미, 일에 있어서 어려움에 대해 파악하였다. 이를 토대로 여성노인의 소득보장을 위한 고용정책과 취업관련 서비스에 대해 문제점을 제기하고 개선할 점을 알아보고자 하였다.

2. 연구 내용 및 방법

□ 연구내용

- ▶ 여성노인의 경제활동참가율, 종사상지위와 직종, 직업별 고용실태, 생활비조달방법, 연금수혜정도를 파악함
- ▶ 한국의 고령자 고용정책의 현황과 고령자 취업지원 프로그램 및 사례
- ▶ 미국과 일본의 고령자 고용정책 및 고령자 취업서비스 프로그램(미국의 SCSEP, 일본의 실버인재센터)
- ▶ 여성노인의 일과 취업(여성노인에게 일이 가지는 의미, 여성노인이 일을 중단할 시기에 대한 내용, 희망직종 및 근무조건, 현재 하고 있는 일에 있어서의 불만)
- ▶ 여성노인의 취업과 일에 있어서의 어려움 (여성노인의 개인적 특성 및 직업관련문제와 사회적 편견 등)
- ▶ 여성노인의 취업관련 정책 및 서비스에 대한 기대
- ▶ 여성노인 고용정책 및 서비스의 문제점
- ▶ 여성노인 고용활성화를 위한 정책방향 제언

□ 연구방법

- ▶ 문헌연구: 고령사회에 대비한 UN과 OECD의 연구 및 정책 자료 참고함, 국내외 노인 고용 정책현황 파악을 위해 법령 및 정책 자료를 검색함. 고령자 취업 알선 기관의 프로그램 및 서비스에 대해 선행연구 문헌을 참고하고 인터넷사이트 검색을 통해 구체적 정보를 확보함,
- ▶ 면접조사 : 노인취업알선기관에 구직등록하거나 기관을 통해 취업한 55세 이상의 여성노인 13명을 면접조사 함. 면접 내용은 여성노인의 취업 상황, 구직희망여부, 취업력 및 가족의 지지정도, 일에 대한 의미, 일을 언제까지 할 것인가와 일하면서 겪는 어려움 등 일에 대한 내용과 일반적인 사항으로 가족관계, 학력, 건강상태, 소득 등임. 실버취업박람회에 참여한 여성노인 16명을 미니 인터뷰하여 구직이유, 구직조건, 희망급여, 취업경력에 대해 조사함.
- ▶ 실무자 면담 : 서울시고령자취업알선센터, 지역사회시니어클럽, 노인종합복지관 취업담당 실무자, 종합사회복지관 취업담당실무자 등 총 8명과 면담함. 면담 내용은 기관의 프로그램 및 서비스와 여성노인 대상의 특화된 서비스 및 여성노인의 취업 상 장애요인에 대해 물어봄. 실무자 면담 내용은 별도로 분석하지 않고 정책의 문제점이나 정책방향에 대한 논의에서 언급함.

3. 연구결과

□ 여성노인 고용현황 및 국내외고령자 고용정책

- ▶ 여성노인 고용 현황을 보면 종사상 지위에 있어 임금근로자보다 비임금근로자의 비율이 높다. 비임금근로자로서는 무급가족종사자가 다수이며 임금근로자라 하더라도 상용고보다는 임시직, 일용직에 주로 종사한다.

직종이나 직업은 농어업이 많고 단순노무직, 서비스직에서 주로 일하고 있다. 한국의 여성노인은 생계비를 주로 자녀에 의존하는 비율이 높고 공적 연금은 거의 혜택을 받지 못하고 있다.

- ▶ 한국의 고령자고용정책은 여성노인의 특성을 고려한 정책은 거의 없다고 할 수 있다. 노동시장 중심의 고령자 고용촉진법은 임금근로자 비율이 낮은 여성노인에게 효과성이 낮다. 또 여성노인은 생애경험상 취업경력이 거의 없어 재취업에 어려움이 많다. 따라서 이러한 여성노인의 특성을 감안하여 직업능력 제고를 위한 훈련프로그램이 마련되어야하나 단기적응 훈련이외에 없다. 노인을 위한 취업알선기관은 노동부 주관의 고령자인력은행, 고용안정센타의 노인취업알선팀 등이 있으며 보건복지부 주관의 노인취업알선센터, 노인공동작업장, 지역사회시니어클럽 및 서울시고령자취업알선센터 등이 있다. 이들 기관 역시 여성노인만을 대상으로 하는 취업상담이나 취업프로그램을 운영하는 곳은 없었다. 또 상담과정에서 기관실무자들은 구직여성노인의 특성에 개별적으로 대처하고 있어 여성노인의 특성에 기초한 여성노인고용정책 및 프로그램이 제도적으로 마련되어야 할 필요가 있다.
- ▶ 미국의 고령자 지역사회 서비스 프로그램은 주당 20시간 정도의 시간제 고용으로 건강상태에 따라 유동적으로 일할 수 있다. 직무재교육 등 적절한 직업훈련 프로그램서비스도 제공되며 그외 필요한 사회적 서비스를 함께 제공받는다. 또 SCSEP에 참여한 노인 가운데 1/3이 여성이며 가사경험만이 있는 여성노인에 대한 숙련 프로그램이 잘 구성되어 있어 취업 가능한 인력으로 훈련시킨다고 한다. 이는 취업경력과 노동능력에 있어 경쟁력이 떨어지는 여성노인의 취업지원에 직업훈련이 먼저 이루어져야 한다는 점을 시사해준다.
- ▶ 일본의 고령자 고용정책은 노인집단의 다양성을 인정하고 고용정책을 펴고 있다는 점이 중요하다. 실버인재센터는 회원제로 운영되어 회원가입과 회비 납부를 성실하게 하면 지속적으로 일자리를 제공받을 수 있

다는 점과 취업교육프로그램으로 시니어워크프로그램을 실시하여 고령자의 직업능력을 키우고 있다는 점이 장점이다. 실버인재센터 사례를 통해 고용이나 취업이 어려운 여성노인을 회원제로 조직하여 지속적으로 일거리를 제공하여 소득을 보장해주는 여성노인공동인력사업 등의 운영 방식을 생각해 볼 수 있어 한국의 여성노인 취업에 시사점을 제공한다.

□ 여성노인의 일과 취업상 어려움

- ▶ 여성노인은 일의 의미를 생계비를 버는데 두고 있었으며 적은 액수라도 소득이 있는 일을 선호하였다. 이러한 생계비를 벌기위한 목적이외에 여성노인에게 일은 건강이나 사회적 기여, 자존심을 지켜주는 것 등의 의미가 있었다. 여성노인이 일하는 목적을 경제적 이유에 국한하여 본다면 소득이 필요한 목적에 따라 생계형, 생계 보조형, 아르바이트형으로 나누어볼 수 있다. 생계형은 본인의 근로소득에 전적으로 의존하여 생활해야 하는 것을 말한다. 생계보조형은 자녀나 기타 가족의 소득과 본인의 근로소득이 함께 있어야만 생계비를 충당할 수 있는 경우로 대체로 여성노인 본인의 소득이 가족의 수입원에서 1/2 정도의 기여를 하는 것을 말한다. 반면에 아르바이트 형은 생계비는 충당가능하나 용돈정도의 별이를 원하는 경우를 말한다, 아르바이트형은 생계비를 벌기 위한 목적은 아니라 하더라도 지금보다 수입이 더 있어서 넉넉하게 생활하기를 원하는 경우인데 대체로 노인들이 소비를 적게 하는 생활이라는 것을 감안하면 이 경우도 더 많은 수입을 원한다는 점에서 생계비가 넉넉하다고 볼 수는 없을 것이다. 결국 여성노인은 돈을 벌기 위해 일하고자 하는 것이며 사회 참여나 건강, 사회적 기여에 대한 자부심, 자존감 등은 소득이 있는 일을 하는 것에 부수적으로 따라오는 것이라는 의미가 강하다고 할 수 있다.
- ▶ 여성노인들은 희망직종으로 간병, 베이비시터, 가사도우미 등 단순직이외에 전문직, 사무직 등 다양한 일거리가 마련되기를 희망하고 있었다.

특히 숲생태해설이나 어르신 강사, 문화해설 등은 소득보장과 사회적 기여, 자존감 충족이라는 여러 가지 목적에 부합되어 만족도가 높은 일자리였다고 생각된다. 근무시간은 주로 융통성 있게 일할 수 있는 시간을 원하였다. 노인으로서 기대소득이 낮아서이기도 하겠지만 가사와 여가시간 때문에 그러하였다. 희망하는 보수는 노인임금으로 저임을 감수하겠다는 경우와 생계비로 필요한 액수를 벌기위해 육체적으로 힘든 24시간이 일이라도 하려는 경우가 있었다. 일을 그만두는 시기는 대부분이 건강이 허락할 때까지 라고 하여 여성노인의 일에 대한 의지를 엿볼 수 있었다. 또 여성노인은 자원봉사보다는 소득이 있는 일을 선호하였다.

- ▶ 여성노인들의 취업이나 일에 있어 어려움은 여성노인의 특성, 직업관련 문제가 있었다. 여성노인은 취업경험이 없어 단순노무직이외에 다양한 직종에 취업하는 것이 어렵다. 또 공적조직생활 경험의 부족으로 취업하더라도 직장적응력이 낮다. 그밖에 또 다른 문제로 연령차별과 여성노인의 일에 대한 고정관념을 들 수 있다. 취업 시 연령에 의한 차별이 있어 노인의 노동능력보다는 연령에 의해 취업이 결정되는 경우가 많았다. 노인의 일에 대해서도 소일거리 정도로 보는 고정관념이 강한데 가정에서 주로 가사와 육아를 해왔던 여성노인이 일하는 것에 대해 생계수단으로서 보지 않고 자원봉사로 보는 것이 여성노인의 취업에 걸림돌이 된다.

□ 여성노인 고용활성화를 위한 정책 방향 제언

- ▶ 여성노인 고용에 직접적인 장애요인은 여성의 생애경험에서 오는 직업능력부족, 공적조직생활 경험부족, 직업의식의 미약함, 여성노인 개인보다 가족을 중시하는 가족관계 등 여성노인의 개인적 특성이다. 그리고 여성노인의 취업욕구를 낮게 평가하는 여성노인의 일에 대한 사회적 편견과 노인에 대한 연령차별이 여성노인의 고용에 장애요인이 된다. 또 이러한 사회적 인식을 바탕으로 하여 여성노인 고용정책이 마련되지 않고 있으며 취업관련서비스기관의 여성노인의 특성에 기초한 서비스가

부재하다는 점이 여성노인의 고용에 어려움으로 작용한다.

▶ 여성노인 고용 활성화 정책방향에 주요한 3가지는 다음과 같다.

1) 여성노인의 취업목적과 노동력 특성을 반영한 고용정책 필요

여성노인의 취업목적은 생계형과 생계보조형 아르바이트형의 세가지로 나누어진다. 물론 여성노인은 일을 통해서 건강도 유지하고 소일거리도 하며 사회적 기여를 통한 자존감도 얻지만 자원봉사보다는 돈을 벌수 있는 일을 하기를 원한다. 이처럼 여성노인의 생계비를 벌기위한 취업 욕구가 있다는 것을 인정하고 여성노인의 특성에 기초한 고용정책이 마련되어야한다. 여성노인은 생애경험상 취업경력이 없는 경우가 많으며, 있다하여도 일용직, 단순노무직에 주로 종사하였다. 또 가족관계에서 가족내의 역할을 중시하여 가사와 육아를 전담해왔기 때문에 사회생활 경험이나 공식적 조직생활 경험에 있어 남성노인보다 부족하다. 학력에 무관하게 취업경력의 부족으로 직업적인 능력도 상당히 부족하다. 이에 현재의 여성노인은 취업하고자 하여도 노동시장에서 경쟁력이 없는 노동력일 가능성이 높다. 따라서 현재와 같이 임금근로자 중심의 고용정책은 여성노인에게 효과성이 떨어진다. 이를 종합하면 여성노인은 취업 목적과 노동시장적응도에 따라 그 특성에 맞게 고용정책이 마련되어야 한다.

2) 여성노인의 개인적 특성에 기초한 직업상담과 직업훈련 필요

취업상담에서 여성노인의 가족관계, 자녀의 경제적 부양정도, 그에 따른 취업목적, 노동능력, 희망직종, 취업경력, 학력 등을 자세하게 파악하여 적절한 취업배치가 이루어져야 한다. 또 여성노인은 재취업을 원하고 있으나 직업능력이 부족하여 어려움을 겪는다. 이에 여성노인은 취업알선보다 적절한 재취업훈련을 실시하여 고용되도록 하여야 한다. 재취업훈련 직종 선정에도 여성노인의 개별적 특성을 모두 고려하여 적재적소에 배치하여야 하며, 고용주의 수요라는 취업가능성을 염두에 두

고 여성노인에 대한 직업훈련을 해야 한다.

3) 여성노인의 일에 대한 사회적 인식 전환

여성노인에게 일의 의미는 젊음과 동일하게 생계수단이며 일하는 목적은 돈을 벌기 위한 것이다. 여성노인은 본인의 근로소득에 전적으로 의존하여 생계비를 충당하기도 하고, 부족한 생계비 보조를 위해서 일한다. 여성노인이 일하는 목적이 사회참여나 소일거리뿐이 아니라 돈을 벌기 위한 의미가 강하다는 것이다. 그런데 사회적으로 여성노인=자원봉사자라는 인식이 뿌리 깊어 여성노인은 돈벌기 위한 일이 필요 없다고 보는 사고가 널리 퍼져 있다. 이는 여성은 가사담당자, 남성은 생계부양자역할이라는 성역할 의식 때문이다. 그동안 경제적 부양은 남성이 주로 해 왔고 여성은 경제활동을 비롯한 사회활동을 하지 않았기 때문이다. 그러나 여성노인은 본인의 근로소득으로 생계를 충당하고자 돈을 벌기 위해 취업하려고 하며 이에 대해 사회적 생활비를 벌고자 일한다는 것을 사회적으로 인정해주어야 한다.

- ▶ 여성노인 고용의 활성화를 위한 정책 방향을 크게 나누어 1)여성노인의 취업목적과 노동력 특성을 반영한 고용정책이 필요하며 2)여성노인의 생애경험이 반영된 개인적 특성에 기초한 직업상담과 직업훈련, 직업적응교육프로그램이 마련되어야 하며, 3)여성노인의 일에 대한 사회적 인식이 전환되어야 한다는 3가지 측면을 중점적으로 제시하였다. 여성노인의 취업은 고령화 사회에 있어 사회적 부양부담의 완화와 노동시장 측면에서 부족한 인적자원 활용 및 노년기 활기찬 노후를 보장하는 여러 가지 효과가 있다. 또 현재 여성노인의 취업욕구 및 의지가 분명하고 취업목적 또한 생계비를 벌고자 하는 경우가 다수이다. 이에 지금까지 고령자 고용정책에서 주 대상으로 삼지 않고 간과해왔던 여성노인에 대한 고용정책 및 취업관련 프로그램이 필요하다.

목 차

I. 서 론	1
1절. 연구의 필요성 및 목적	3
2절. 연구 내용 및 방법	6
1. 연구내용	6
2. 연구방법	7
가. 문헌연구	7
나. 면접조사	7
다. 실무자 면담	9
3절. 연구의 의의와 한계점	10
 II. 여성노인 고용현황과 국내외 고령자 고용정책 및 프로그램	13
1절. 여성노인 고용 현황과 경제생활	15
1. 여성노인 고용현황	15
가. 여성노인의 경제활동참가율	15
나. 여성노인 취업자의 분포	17
2. 여성노인의 생활비 조달방법	20
2절. 한국 고령자 고용 정책 현황	26
1. 고령자고용촉진법과 노인복지법	26
가. 고령자고용촉진법	26
나. 노인복지법	30
2. 노인 취업 관련 기관	31
가. 노동부 주관 기관	31
나. 보건복지부 주관기관	32
다. 서울시고령자취업알선센터	35
라. 기타 취업 관련 기관	36
3. 노인 취업 프로그램 사례	37
3절. 미국과 일본의 고령자 고용정책 및 프로그램	43

1. 미국	43
가. 노인인력 활용 및 소득보장 관련 법	43
나. 고령자 지역사회서비스 고용프로그램	47
다. 한국의 여성노인고용 및 소득보장에 대한 시사점	53
2. 일본	55
가. 고령사회대책기본법과 고령자고용안정법	55
나. 실버인재센터	55
다. 한국의 여성노인 고용정책 및 프로그램에 대한 시사점	61
4절. 요약 및 소결	62

III. 여성 노인의 일과 취업에 있어 어려움 65

1절. 면접대상자의 특성	67
2절. 여성노인과 일	71
1. 여성노인의 일의 의미	71
가. 생계수단으로서 일	72
나. 여가활동과 건강 유지	78
다. 사회적 기여와 자존감	81
2. 일을 중단할 시기에 대한 생각	84
3. 일과 자원봉사의 차이	85
3절 여성노인의 희망 직종 및 근무 조건	89
1. 희망직종	89
2. 희망근무시간	92
3. 희망급여와 기타 사항	94
4절. 여성노인의 취업과 일에 있어서 어려움	98
1. 여성노인의 개인적 특성 문제	98
가. 직무능력과 직업능력의 부족	99
나. 공적인 조직생활경험의 부족	103
다. 직업의식 문제	104
2. 직업 관련 문제	106
가. 여성노인 취업 직종의 제한	106
나. 저임금문제	108
다. 희망근무조건과의 불일치	112

라. 사용자와 또는 구인업체와의 관계 문제	113
3. 사회적 편견	118
가. 연령차별	118
나. 여성 노인의 일에 대한 사회적 선입견	122
5절. 여성노인의 취업관련 정책 및 서비스에 대한 기대	124
1. 취업알선기관의 문제	124
2. 정책적 차원의 문제	125
6절. 요약 및 소결	130

IV. 여성노인 고용 활성화를 위한 정책 방향 133

1절. 여성노인 고용에 있어서의 문제점	135
1. 여성노인 고용 정책의 부재	135
2. 취업관련기관의 문제	136
가. 여성노인의 취업목적과 개인 특성에 기초한 취업상담 부족	136
나. 취업기관 정보 네트워크 부재 및 여성인력개발센터의 활용 부족	137
다. 여성노인 대상 취업훈련프로그램 부족	138
라. 기관실무자의 여성노인문제 인식부족	138
3. 여성노인의 개인적 특성문제	139
4. 사회적 편견 문제	140
2절. 여성노인 고용 활성화를 위한 정책 방향	142
1. 여성노인의 취업목적과 노동력 특성을 반영한 고용정책	142
2. 여성노인의 개인적 특성에 기초한 취업상담과 직업훈련	145
3. 여성노인의 일에 대한 사회적 인식 전환	146

참고문헌 149

부록 1 면접조사 설문지	155
2 미국 SCSEP 우수사례평가보고서	158

표 목 차

<표Ⅱ-1> 55세이상 성별 농가비농가별 경제활동 참가율:2002	16
<표Ⅱ-2> 종사상지위별 성별 노인취업자:2002	18
<표Ⅱ-3> 직종별 성별 노인 취업자:2002	19
<표Ⅱ-4> 산업별 성별 노인 취업자:2002	20
<표Ⅱ-5> 60세이상 노인의 생활비 마련방법:2002	21
<표Ⅱ-6> 공적연금의 성별 수급자(2001.12)	22
<표Ⅱ-7> 국민연금의 급여종류별 성별수급자 현황:60세이상	23
<표Ⅱ-8> 노인(60세 이상)의 성별 주소득원 국제비교	24
<표Ⅱ-9> 고령자신규고용촉진장려금 수급자의 성별학력별 분포	28
<표Ⅱ-10> 일본실버인재센터사업 연령별 참여구성비율:1999, 동경에도가와구	57
<표Ⅱ-11> 일본실버인재센터사업 직군별 참여구성비율:1999, 동경에도가와구	59
<표Ⅲ-1> 미니인터뷰 대상자	70

그 림 목 차

<그림Ⅱ-1> 65세 이상 노인인구의 경제활동 참가율 추이	16
<그림Ⅱ-2> 일본실버인재센터협회조직	56
<그림Ⅳ-1> 여성노인 고용에 있어 문제점	141



서론

1절. 연구의 필요성 및 목적	3
2절. 연구내용 및 방법	6
3절. 연구의 의의와 한계점	10

1절. 연구의 필요성 및 목적

2003년 현재 65세 이상 노인인구는 전체 인구의 8.3%로 고령화사회¹⁾(Aging Society)로 진입하였다. 노년부양비는 1980년 6.2%에서 2003년 11.6%로 생산가능세대의 경제적 부양부담이 늘어나고 있다(통계청 DB). 한국은 세계에서 유례없이 고령화가 급속도로 진전되고 있는 나라이다. 고령화 사회에서 고령사회로 나아가 초고령사회로 진입하는데 소요되는 시간을 나라 별로 살펴보면 프랑스는 115년, 스웨덴은 85년으로 장기간에 걸쳐 고령화가 진전되었으며 일본의 경우도 24년이 걸렸다. 그러나 한국은 2000년에 노인 인구의 비율이 7%가 넘어 고령화 사회가 되었고 2019년이면 고령사회로 진입할 것으로 예상되어 겨우 19년이 걸릴 것으로 추계되고 있다(통계청, 2001; UN, 2002).

이렇게 급속한 노령화는 노인인구에 대한 사회정책에 있어 새로운 방향정립이 필요함을 의미한다. 우선 노동 시장적 관점에서 생산연령인구의 노령인구에 대한 사회적 부양부담의 증가에 대한 완화정책이 마련되어야 한다. 또 양적으로 팽창한 노인인구와 평균수명의 증가로 길어진 노년기 생활에 대비한 새로운 관점의 노인정책이 필요하다. 인구고령화에 대비하여 UN은 소득과 자원봉사를 통해 경제적, 정치적, 사회적 삶 전반에서 노인이 임파워먼트하는 것을 기본원칙으로 정하고 있다²⁾. OECD도 공공연금, 조기퇴직, 인구고령화에 대처하기 위해 제도 개혁 작업을 지속적으로 하고 있으며 고령사회의 노동력부족 및 노인에 대한 공적부양부담의 증가 문제를 노동시장 측면에서 해결하기 위한 정책으로 연금제도 개혁, 정년 연장제, 노인고용촉진 등을 제시하고 있다. 이와 관련하여 Mark Keese(2003)는 노동력부족 문제가 공공연금, 조기퇴직제도 개혁으로 불충분하며 향후 1) 노년층 노동력을 위한 보상체계 개편 2) 연령에 따른 차별 및 노년층이 일하는 것에 대한 부정적 태도 버

1) 고령화사회(Aging Society)는 전체 인구중 65세이상인구가 7%를 넘는 것을 말하며 고령사회(Aged Society)는 14%를 넘는 사회임.

2) www.un.org/aging/coverage/action.pdf

리기, 3)노년층의 업무 기량 및 근무조건 개선 4) 일자리를 찾는 노년층을 보다 더 적극적으로 “활성화” 하는데 도움이 되는 방침을 세워야 한다고 말한다³⁾. 일본의 경우 1995년 고령자대책기본법의 기본관점⁴⁾ 가운데 하나로 고령=노인=비활동적=쇠퇴적=약자 라는 고령자상을 탈피하고 활동적이고 건강한 고령자 상을 부각시켜(板東慧, 2003:24) 정년연장, 고령자 고용촉진 등 고령자의 취업과 소득을 위한 정책을 추진해왔다. 이처럼 노인취업과 소득보장은 UN, OECD 등 국제기구에서 고령화 사회를 대비한 주요 정책방향으로 추진되고 있다.

한국은 1991년 고령자고용촉진법을 제정하고 2003년 6월에는 노인인력운영사업단을 구성하는 등 노인소득보장을 위한 정책을 점차적으로 확대, 추진해왔다. 2003년 현재 한국의 60세 이상 노인이 겪는 가장 어려운 점은 건강과 경제적 어려움이다(통계청, 2003a). 또 60세 이상 노인 가운데 노후준비가 없다고 응답한 비율은 49.0%로 절반에 가깝다(통계청, 2003b). 따라서 고령화에 따른 노동력부족문제, 공적부양부담의 증가 문제도 주요한 정책 과제이지만, 노인개인의 노후생계비 보장을 위한 노인소득보장방안도 강구되어야 할 것이다. 이와 함께 노년기 소득을 위한 취업은 활기찬 노년(Active Aging)을 위한 건강과 여가활동의 의미도 있어 더욱 중요하다.

그러나 지금까지 고령자 고용정책에서 여성노인의 특성을 고려하지 않은 측면이 많다. 성역할고정관념으로 여성노인은 경제활동을 하지 않을 것이라는 전제하에 노인고용문제는 남성노인을 중심으로 논의되어 왔다. 또한 고령자 고용정책의 문제점 및 개선점에 대해 논의하면서도 여성노인의 고용현황을 고려하지 못하고 여성노인 고용촉진에 대한 효과성 분석은 간과해왔다. 이는 여성노인의 취업욕구에 대해 낮게 평가하고, 여성노인이 생계비를 벌기 위해 일을 하고자 한다는 데 대한 인식이 부족하였기 때문이다. 그러나 박영란외(2002)의 연구에서도 밝혀졌듯이 취업의사를 가진 여성노인이 많으며 이들

3) Mark Keese, 2003, “OECD 고령노동자연구결과분석,” 한국노동연구원 주최, 「고령화사회대의 노동시장정책(II): 각국사례」 세미나자료집

4) 5개의 기본관점은 1) 획일적인 고령자상 탈피 2) 고령자문제에 대한 예방과 준비를 중시함 3) 고령자의 지역사회참여촉진 및 지역사회 기능의 활성화 4) 남녀공동참가의 시각 5) 의료복지, 정보통신 등에 관한 과학기술의 활용이다.(板東慧, 2003)

이 취업하는 목적은 생계비를 벌고자 하는 것이라는 사실이 확인되고 있다. 따라서 고령자 고용정책에서 여성노인의 고용현황과 취업욕구에 기초한 여성노인고용정책이 필요하다. 즉 노동시장측면에서 재고용, 정년연장 등 임금 근로자 중심의 고령자고용정책은 임금근로자 비율이 적고, 임금근로자라 하더라도 일용직에 많이 종사하는 여성노인에게는 거의 효과가 없는 정책이다. 또한 여성노인의 생애경험을 보면 취업경력이 없거나 불연속적이며 공적인 조직생활 경험이 없는 경우가 많다. 이는 여성노인의 취업에 있어 직업능력이나 공적인 조직생활적응력이 미약한 특성을 가지게 한다. 따라서 여성노인의 생애경험에서 비롯된 여성노인의 개인적 특성을 고려한 고용정책 및 취업알선 프로그램이 마련되어야한다.

따라서 본 연구에서는 여성노인 고용 현황을 파악하고 노인취업관련 정책 및 프로그램에 대해 알아보았다. 여성노인에 대한 면접조사를 통하여 여성노인의 일에 대한 욕구와 일이 가지는 의미, 일에 있어서 어려움에 대해 파악하였다. 이를 토대로 여성노인의 소득보장을 위한 고용정책과 취업관련 서비스에 대해 문제점을 제기하고 개선할 점을 알아보고자 하였다. 이러한 작업은 여성노인의 취업과 고용을 활성화하는데 기여하여 고령사회의 부족한 노동공급을 지원하기 위한 정책의 일환이 될 뿐만 아니라, 노동수요의 측면에서 역시 일자리를 원하는 건강한 고령자의 취업수요를 만족시킨다. 또 노후소득보장을 통해 사회적 부양부담을 완화하며, 활기찬 노년을 보장하여 고령사회에 대비한 새로운 노년문화를 정착시키는데 기여할 것으로 생각된다.

2절. 연구 내용 및 방법

1. 연구내용

이러한 연구목적을 위해 본 연구는 여성노인고용현황을 파악하고, 고령자 고용관련 정책과 프로그램 현황 및 문제점을 분석하고자 하였다. 그리고 미국과 일본의 고령자고용정책 및 서비스에 대해 알아보고 한국에의 시사점을 생각해보았다. 여성노인에 대한 면접조사를 통해 여성노인이 일에 대해 가지는 의미를 파악하고 원하는 일에 대해 알아보았다. 이를 바탕으로 여성노인 고용활성화를 위한 정책 방향을 제시하였다. 구체적인 연구내용은 다음과 같다.

첫째, 여성노인 고용현황을 파악하기 위해 여성노인의 경제활동참가율, 종사상지위와 직종, 직업별 고용실태를 알아보았다. 또 여성노인의 경제상황을 알기 위해 생활비조달방법, 연금수혜정도를 파악하였다.

둘째, 국내외 고령자 고용정책의 현황과 고령자 취업지원 프로그램에 대해 알아보았다. 고령자고용촉진법의 주요 내용에 대해 알아보았으며 노인복지법의 여성노인 취업관련 조항을 살펴보았다. 다음으로 노인취업알선기관의 서비스 및 프로그램 현황을 파악하고 대표적인 취업 지원 프로그램의 내용에 대해 알아보았다. 특히 여성노인 취업 지원프로그램 사례를 제시하여 여성노인 취업지원을 위한 프로그램 개발에 도움이 되도록 하였다.

외국사례로 미국과 일본의 고령자 고용정책 및 고령자 취업을 위한 서비스 및 프로그램에 대해 알아보았다. 미국노인법(The Older American Act)을 중심으로 고령자 소득보장과 취업지원 정책의 흐름을 파악하였다. 또 노인소득보장을 위한 지역사회고용서비스프로그램(SCSEP)의 사례를 조사하여 모범적인 내용을 제시하고 시사점을 얻고자 하였다.

일본은 고령사회대책기본법을 중심으로 고령자 고용정책의 기본 방향을 알아보았다. 또 고령자 일자리 창출사업의 사례로서 실버인재센터의 사업 및 대표적 프로그램을 조사하였다.

셋째, 여성노인의 일과 취업에 대해 알아보았다.

우선 여성노인에게 일이 가지는 의미가 무엇인지를 조사하여 노년기 일의 의미에 대해 재정립하고자 하였다. 다음으로 여성노인들이 하고자 하는 일의 종류, 근무조건 등에 대해 알아보았다. 여성노인의 일과 취업에 있어 어려움을 알아봄으로써 취업지원 정책 및 프로그램의 개선점을 파악하고자 하였다.

넷째, 여성고용실태와 여성노인의 일과 취업에 대한 생각들이 국내 고령자 고용정책 및 프로그램과 불일치한 점에 대해 알아보았다. 국내 고령자 고용정책 및 취업알선서비스의 문제점을 지적하고 여성노인 고용 활성화를 위한 정책 방향을 제시하였다.

2. 연구방법

가. 문헌연구

여성노인 고용 활성화 방안 연구의 필요성에 대해 알아보기 위해 선행연구를 검토하였다. 고령사회에 대비한 UN과 OECD의 연구 및 정책 자료를 통해 고령사회에 대비한 주요한 사회정책 방향에 대해 알아보았다. 국내외 노인 고용 정책현황 파악을 위해 법령 및 정책 자료를 정리하였다. 고령자 취업알선 기관의 프로그램 및 서비스에 대해 선행연구 문헌을 참고하였으며 인터넷 사이트 검색을 통해 구체적 정보를 확보하였다. 미국과 일본의 고령자 고용정책은 관련 선행연구 및 인터넷 검색에서 찾은 자료를 활용하였다.

나. 면접조사

여성노인에 대해 면접조사와 미니인터뷰를 실시하였다.

면접조사는 주로 시니어클럽, 취업알선센터에서 구직자로 등록하여 취업을 알선 받았거나 취업 교육 중에 있는 55세 이상 여성노인⁵⁾을 대상으로 하였

5) 노인의 연령에 대한 규정은 다양하다. 노동부는 고령자고용촉진법에서 고령자를 55세 이

다. 면접조사 계획 시 65세 이상 여성노인은 취업 욕구가 낮을 것이라는 가정 하에 55세 이상에서 64세의 초기여성노인을 면접대상자로 정하였다. 그러나 실제로 취업알선기관의 실무자를 만나 노인의 연령에 관계없이 취업욕구가 있음을 확인하였다. 또 서울시 고령자취업알선센터의 내부통계자료에 의하면 구직등록자 가운데 65세-69세가 가장 많고 다음이 60세-64세, 65세 이상의 순서였다⁶⁾. 이에 면접 상한연령을 정하지 않고 조사를 진행하였으며 면접자의 연령은 52세부터 72세까지 이다⁷⁾. 면접에 소요된 시간은 사례 당 2시간에서 3시간 정도이며 면접내용을 녹취하여 한글화일로 풀어서 분석에 사용하였다. 면접조사는 사례번호 1번에서 13번까지에 해당된다.

면접 내용은 여성노인의 취업상황, 구직희망여부, 취업력 및 가족의 지지정도, 일에 대한 의미, 일을 언제까지 할 것인가와 일하면서 겪는 어려움 등 일에 대한 내용을 알아보았다. 또 일반적 사항으로 가족관계, 학력, 건강상태, 소득 등을 물어보았다. 총 면접 사례는 13명이다. 면접대상자인 여성노인의 개별적 사례에 대한 구체적인 설명은 본문의 3장 1절에 있다.

미니인터뷰(사례14에서 사례29까지)는 2003년 10월 28일에서 29일까지 코엑스에서 개최된 서울시주최 실버취업박람회장에서 이루어졌다. 실버취업박람회장에서 인터뷰에 응해준 여성노인 16명에 대해 구직이유, 희망직종 및 근무조건, 일을 하고자 하는 이유, 취업경력 등에 대해 물어보았다. 미니인터뷰에는 1사례당 대략 8분에서 10분정도 소요되었다. 미니인터뷰대상자는 나이를 밝히지 않은 4명을 제외하고 연령이 55세에서 65세까지 이다. 이들은 취업하고자 하는 목적이 뚜렷한 여성노인이 많지만, 구직에 대한 분명한 목적이 없는 여성노인도 있었는데 이는 실버취업박람회라는 행사장에서 인터뷰대상자를 선정하였기 때문이다. 그리고 학력이나 가족관계에 대한 조사는 이

상으로 하고 있다. 보건복지부의 노인복지법은 65세이상을 대상으로 한다. 지역사회시니어클럽은 50세이상을 회원가입자격으로 한다. 서울시 고령자 취업알선센터는 55세 이상을 구직자로 등록받으며 서울시에서 개최한 실버취업박람회는 실버를 55세이상으로 하였다.

- 6) 서울시 고령자취업알선센터의 실무자에 의하면 초기여성노인은 민간업체를 통한 구직이 가능하여 센터보다는 민간업체를 이용하는 비율이 많기 때문이기도 하다. 취업의사가 있어도 민간업체를 통한 취업이 어려운 65세 이상의 여성노인에 대한 서비스가 필요함을 의미한다.
- 7) 52세의 여성노인은 시니어클럽회원으로 시니어클럽은 50세 이상을 대상으로 하고 있다.

루어지지 않아 여성노인의 구직이유와 구직조건에 대한 대략적인 확인을 한 인터뷰였다.

다. 실무자 면담

서울시고령자취업알선센터의 실무자 3명, 지역사회시니어클럽 2명, 노인종합복지관 취업담당 실무자 2명, 종합사회복지관 취업담당실무자 1명 등 관련 실무자와 면담하였다. 면담에서 노인취업을 위한 기관의 프로그램 및 서비스에 대해 알아보고 여성노인을 대상으로한 특화된 서비스가 있는지 물어보았다. 그러나 여성노인을 위한 할머니홈시터 사업을 하고 있는 종합복지관이외에 여성노인만을 대상으로 하는 사업을 하는 곳은 없었다. 여성노인의 취업에 있어 어려움과 그 이유에 대해 물어 노동시장에서의 수요측면, 여성노인의 특성문제, 여성노인의 일에 대한 사회적 편견 등이 주요한 문제임을 알 수 있었다. 특히 이들은 여성구직자의 개인적 특성을 많이 들고 있는데 공적인 인간관계훈련과 정보력이 부족하고 의사표현을 잘하지 못하며 개인보다 가족과 가사를 우선시하여 취업에 걸림돌이 된다고 하였다. 실무자 면담 내용은 별도의 장으로 분석하지 않았으며 정책의 문제점이나 과제에 대한 논의에서 언급하였다.

3절 연구의 의의와 한계점

본 연구는 노인 인구의 증대에 따라 노인의 사회적 기여와 취업을 증대시킴으로써 활기찬 노후를 달성하고 사회적으로 고령사회에 대비하고자 하는 추세에서 노인의 2/3를 차지하는 여성노인에 초점을 맞추어 노인고용활성화 방안에 대해 접근하였다는 점에서 의의를 가진다. 특히 여성노인에 대한 면접조사를 통해 그동안의 사회적 인식과 달리 여성노인도 소득을 위한 일을 하고 싶어 한다는 점을 밝힌 점에서 의미 있는 연구라고 할 수 있다. 즉 여성노인의 생애경험은 남성노인과 다르며, 여성노인은 가족의 생계부양자가 아닌 가사담당자로서 살아왔기 때문에 일이 필요치 않다는 사회적 고정관념을 수정해야 할 필요가 있다는 문제제기를 하고 있어 그동안의 노인고용에 대한 연구와는 차별성을 가진다.

따라서 본 연구는 노인고용정책에 여성노인의 욕구와 특성이 반영되어야 함을 부각시켰다. 즉 여성노인은 취업경력이 없는 경우가 많으며 취업자도 주로 단순직종에 몰려있다. 또 단순육체노동이외에 여성노인이 취업 가능한 직종은 그리 많지 않다. 취업경험이나 사회생활 경험이 없어서 직업능력이나 공적인 조직생활에서의 대처능력이 떨어져 취업하여도 적응이 힘들다. 이러한 시각 하에 기존의 임금근로자 중심의 고령자 고용정책은 여성노인에게 효과성이 떨어지며 여성노인 재취업을 지원하기 위한 적응훈련프로그램도 여성노인의 특성에 기초하여 개발되어야 함을 말하여 여성노인고용정책의 새로운 방향을 제시하였다는 점에서 의미가 있다.

그러나 본 연구는 면접조사 사례수의 제한과 임의표집의 문제 등 기본적으로 질적 연구가 갖는 한계를 지닌다. 면접조사 대상자를 주로 시니어클럽, 서울시고령자취업알선센터 등 기관이나 센터에 구직 등록한 여성노인으로 했기 때문에 대표성이 부족하다. 면접대상자의 학력도 일반 여성노인보다 더 높게 나타나 대졸도 13명중 4명이나 된다. 그러나 이러한 면접사례의 대표성에 있어서의 한계에도 불구하고 양적조사에서 나타난 여성노인의 취업욕구를 여성노인의 목소리로 다시 한번 확인하였다는 점에 의의를 두고자 한다.

연구에 있어 또 다른 한계점은 여성고용 실태와 정책간의 불일치를 파악하기 위해선 정책의 효과성을 성별로 분석해야 함에도 그러하지 못하였다. 다만 정책에서 여성노인을 대상으로 한 것이 빠져있다거나 여성노인만을 대상으로 한 프로그램이 없다는 것을 지적하는데 그쳤을 뿐이어서 향후 노인고용정책의 성별 효과성 분석이 필요하다고 하겠다.

또 다른 한계점은 외국의 정책 및 프로그램을 정리하면서 여성노인만을 대상으로 하는 정책을 찾아내지 못하였다는 점이다. 외국의 정책이나 기관의 서비스는 전체노인을 대상으로 하고 있으며 여성노인도 이에 포함된다. 이에 외국 사례 가운데 여성노인만을 대상으로 하는 서비스가 별도로 있지 않아서 노인 전체를 대상으로 하는 정책을 정리하고 한국 여성노인고용정책에의 정책적 시사점을 논의하였다.

마지막으로 연구진행내내 직면하였던 어려움으로 노인 문제와 여성문제의 균형을 잡는 문제였다. 여성노인의 고용문제는 노인고용정책의 일부로 포함되는 정책이다. 즉 노인문제의 틀 안에서 여성노인의 고용문제를 바라볼 수밖에 없어서 노인고용정책의 문제점을 지적하다보면 본 연구에서 하고자 하는 여성 노인 고용정책관련이기보다는 포괄적인 노인고용문제로 귀결되어 버리게 된다. 즉 여성노인문제는 노인 안에서 여성의 문제를 논하여야 하는데 사실 노인이라는 연령에서 오는 문제도 함께 얹혀있어 여성 문제에 국한하여 논하면 노인문제라는 주요한 부분이 제외되어 버리게 되는 것이다. 본 연구에서는 노인고용정책과 취업알선기관의 프로그램 및 서비스의 문제점을 논하거나 정책 방향 제시에 있어 여성노인에게 해당되는 것에 초점을 두어 서술하고자 노력하였다.

Ⅱ

여성노인 고용현황과 국내외 고령자 고용정책 및 프로그램

1절. 여성노인 고용 현황과 경제생활	15
2절. 한국 고령자 고용정책 현황	26
3절. 미국과 일본의 고령자 고용정책 및 프로그램	43
4절. 요약 및 소결	62

1절. 여성노인 고용 현황과 경제생활

1. 여성노인 고용현황

여성노인고용현황은 55세 이상 여성노인의 경제활동 참가율과 종사상 지위별, 직종별, 산업별 취업자 분포를 살펴보고자 한다. 특히 연령별로 55세-64세와 65세 이상을 나누어 보았는데 취업에 있어 65세를 기준으로 하는 예가 많기 때문에 65세 이상은 따로 살펴보았다. 여성노인의 종사상 지위별, 직종별, 산업별 고용현황은 여성노인의 취업현실을 보여줌으로써 취업알선서비스 또는 고용정책을 마련함에 있어 여성노인의 현실을 고려하여야 함을 말해준다.

가. 여성노인의 경제활동참가율

남녀를 불문하고 연령별 경제활동참가율은 50대 이후부터 감소하기 시작하여 60대 후반에는 급격히 낮아진다. <표II-1>에서 성별로 나누어 보면 15세 이상 여성전체의 경제활동 참가율은 49.7%이며 30대에 60%를 넘지 못하다가 40대에 60%를 상회하고 다시 50대 이후에 감소한다. 하지만 55-59세 여성이 49.6%, 60-64세에 46.4%로 전체 여성의 경제활동 참가율과 비교하여 크게 낮은 것은 아니다. 전체적으로 남성과 여성의 경제활동 참가율을 비교하면 20대 초반을 제외한 모든 연령에서 여성이 더 낮았다.

하지만 55세 이상 인구의 경제활동 참가율은 아직은 높은 수준이라고 할 수 있다. 이는 주로 농가부문의 경제활동 참가율이 높는데 기인한다. 농가와 비농가로 나누어 살펴보면 50대에 경제활동을 하는 비율이 80%가 넘고 65세 이상도 67%에 달한다. 반면, 비농가는 55세-59세에 60.7%, 65세가 넘

으면 19%만이 경제활동에 참여하고 있다. 참가 비율이 크게 감소한다. 농가와 달리 비농가의 경우 대부분 50대 후반이후 노동시장에서 은퇴하게 되어 경제활동참가율이 낮게 되는 것이다. 하지만 농가의 높은 경제활동참가율로 인해 55세 이상 인구의 경제활동 참가율이 높게 나타난다.

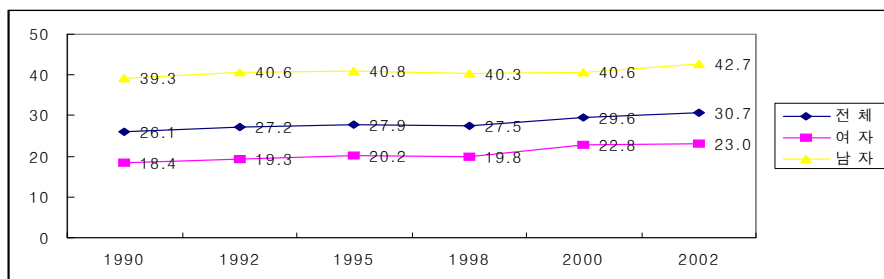
<표Ⅱ-1> 55세이상 성별 농가·비농가별 경제활동 참가율:2002

단위: %

	남자	여자	농가	비농가
15세이상인구전체	75.0	49.7	79.6	60.5
55세-59세	80.1	49.0	86.2	60.7
60세-64세	66.5	46.4	85.3	47.4
65세 이상	42.7	23.0	67.2	19.0

자료: 통계청, 경제활동인구연보, 2002a.

65세이상 인구의 경제활동 참가율 추이를 살펴보면<그림Ⅱ-1> 2002년 65세이상 노인의 경제활동참가율은 30.7%로 92년 대비 3.5%p 상승하였다. 여성도 92년 18.4%에서 2002년 23.0%로 5.6%p 증가하였다. 1992년 이후 2002년 까지 남성과 여성을 막론하고 경제활동참가율이 상승하였다. 65세이상 노인의 경제활동참가율은 꾸준히 상승하여 왔는데 비록 농가의 경제활동 참가율이 높은 점을 감안하더라도 노인들이 취업을 하고자 노력하고 실제 일을 많이 하고 있음을 알 수 있다.



자료: 통계청, 경제활동인구연보, 각년도.

<그림Ⅱ-1> 65세 이상 노인인구의 경제활동 참가율 추이

나. 여성노인 취업자의 분포

(1) 종사상 지위별 여성노인취업자

노인들의 경제활동 참가율이 상대적으로 높은 것은 주로 농업종사자가 많다는 점, 자영업자가 많다는 점 때문이다. 종사상 지위별 노인 취업자를 살펴보면 55세-64세 남성의 52.0%, 여성의 58.3%가 비임금근로자이고, 65세이상은 남성의 76.4%, 여성의 74.8%가 비임금근로자이다<표II-2>. 비임금근로자 가운데서도 남성노인은 자영업주의 비율이 높은 반면 여성은 무급가족종사자의 비율이 더 높은 편이다. 특히 55세-64세 여성노인의 경우 무급가족종사자가 29.1%로 26.0%인 자영업주와 거의 비슷한 비율을 보이고 있다. 그러나 55세-64세 남성노인은 자영업주가 41.5%이며 무급가족종사자는 1.4%로 대부분이 자영업주로 나타났다. 65세이상 여성노인은 자영업주가 42.4%로 무급가족종사자의 31.6%를 상회한다. 하지만 65세이상 남성노인의 자영업주 비율은 66.5%에 달하여 여성노인에 비해 나이에 관계없이 자영업주의 비율이 높다. 이를 통해 여성노인은 자영업주의 비율이 낮고 무급가족종사자가 많아 자영업주인 남성노인의 무급가족종사자로 취업해 있다는 것을 알 수 있다.

임금근로자인 경우를 보면 남성노인에 비해 여성노인은 상용고가 적으며 임시직, 일용직 비율이 높다. 55세-64세의 경우 남성노인은 상용고가 가장 많은데 비해 여성노인은 임시고 20.7%, 일용직 16.4%로 임시, 일용직에 종사하고 있다. 65세 이상인 여성노인은 16.5%가 일용직, 8.1%가 임시직으로 일용직 종사자 비율이 높은 반면 남성노인은 임시직 비율이 더 높다. 65세 이상 노인은 상용고 취업자 비율이 낮은 것은 남성이나 여성모두 마찬가지로 우리 사회에서 대부분 65세를 기준으로 취업에 제한을 두는 현실을 반영한다. 하지만 65세 이상 여성노인은 남성에 비해 취업의 지속성이 현저하게 낮은 일용직에 주로 종사하고 있어 안정적인 소득을 기대하기 어렵다는 것을 말해준다. 55세-64세의 경우에는 남성은 상용고에 취업하는 비율이 높으나 여성은 주로 임시직이나 일용직에 종사하여 고용상 불안정한 지위에 있음을 알 수 있다.

<표 II-2> 종사상지위별 성별 노인취업자:2002

단위: 천명, %

		55 ~ 65세		65세 이상	
		남	여	남	여
비임금근로자		52.0	58.3	76.4	74.8
	고용주	9.1	3.1	6.1	0.9
	자영업주	41.5	26.0	66.5	42.4
	무급가족종사자	1.4	29.1	3.8	31.6
임금근로자		48.0	41.8	23.6	25.1
	상용	22.5	4.7	4.8	0.6
	임시	14.1	20.7	11.8	8.1
	일용	11.4	16.4	7.0	16.5
전체		1,380	971	627	528

자료: 통계청, 경제활동인구연보, 2002a.

(2) 직종별 여성노인취업자

<표 II-3>에서 노인 취업자가 주로 종사하는 직종을 보면 65세 이상은 남성과 여성노인 모두 농어업숙련근로자의 비율이 가장 높아 여성노인의 54%, 남성노인의 53.1%였다. 앞에서 65세 이상 노인취업자의 종사상 지위에서 비임금근로자 비율이 높은 것은 직종 상 농어업 숙련근로자가 많고 이들이 주로 농어업을 자영하기 때문인 것으로 생각된다. 65세 이상 여성노인이 농어업 숙련근로자 다음으로 많이 종사하는 직종이 서비스판매직으로 20.6%를 차지한다. 즉 농림어업이외에 여성노인들이 주로 일하는 직종이 가사도우미, 용역서비스 제공, 소규모판매 등임을 알 수 있다.

55세-64세의 경우 여성은 서비스판매직이 36.5%로 가장 많고 다음으로 농림어업숙련근로자이고 남성은 농어업숙련근로자, 단순노무직의 순서이다. 이 연령대의 여성노인은 아마도 65세 이상보다 서비스업종에 취업이 더 용이하기 때문에 농어업근로자의 비율보다 높은 것으로 생각된다. 간병인이나 가사도우미 등은 대부분 60세를 기준으로 하고 있는데 이러한 연령기준이 작용하여 65세 이상의 여성노인에 비해 농어업근로자보다 서비스판매직 종사 여성노인이 약간 더 많은 것으로 보인다.

<표 II-3> 직종별 성별 노인 취업자:2002

단위: 천명, %

	55 ~ 64세		65세 이상	
	남	여	남	여
입법공무원·고위임직원 및 관리자	7.2	0.8	3.7	0.2
전문가	4.3	1.1	3.3	0.6
기술공 및 준 전문가	5.1	0.6	3.3	0.2
사무직원	3.6	1.4	1.4	0.8
서비스 판매	13.1	36.9	10.5	20.6
농업·어업 숙련근로자	22.8	30.4	53.1	54.0
기능원 및 관리기능근로자	11.4	5.5	3.7	3.4
장치기계조작원 및 조립원	12.3	1.4	4.3	0.4
단순노무직 근로자	20.2	21.7	16.7	19.9
전체	1,380	971	627	528

자료: 통계청, 경제활동인구연보, 2002a.

(3) 산업별 여성노인취업자

산업별 노인 취업자 분포를 보면 65세 이상에서 남성과 여성 모두 농림어업종사자가 가장 많아서 남성은 53.6%, 여성은 58.7%를 차지하고 있다<표 II-4>. 농어업의 경우 나이와 무관하게 건강상태만 허락된다면 일을 할 수 있기 때문이 아닌가 한다. 65세 이상 여성노인이 두 번째로 많이 종사하는 업종은 도소매음식숙박으로 21.0%이다. 이는 65세 이상 여성노인이 주로 음식점이나 숙박업소에서 일하거나 판매관련 일을 하는 것을 알 수 있다. 65세 이상 남성노인은 여성노인과 달리 사업개인공공서비스업이 19.6%로 두 번째로 많다.

55세에서 64세까지의 노인은 여성인 경우 65세 이상 여성노인과 마찬가지로 농림어업이 가장 많고, 도소매음식숙박, 사업개인공공서비스업의 순이다. 반면 남성은 사업개인공공서비스가 가장 많고, 농림어업, 도소매음식숙박업 순으로 나타난다. 전체적으로 보면 여성노인은 농림어업종사자가 가장 많으며 다음이 도소매음식숙박업, 사업개인공공서비스의 순으로 농림어업등의 육체노동이나 도소매관련 판매관련일, 숙박업이나 공공서비스 등의 일용노동을 많이 하는 것을 알 수 있으며 이는 직종상 단순노무직 또는 서비스 판매직에 여성노인이 많이 일하는 것과 상통한다고 볼 수 있다.

<표 II-4> 산업별 성별 노인 취업자:2002

단위: 천명, %

	55~64세		65세 이상	
	남	여	남	여
농림어업	23.1	32.7	53.6	58.7
광공업	11.6	11.5	4.8	7.6
건설업	12.1	1.4	4.0	0.4
도소매·음식숙박	15.5	28.5	14.5	21.0
사업개인공공서비스	27.2	23.9	19.6	11.7
전기·운수·창고·금융	10.5	1.9	3.3	0.6
전체	1,380	971	627	528

자료: 통계청, 경제활동인구연보, 2002a.

이상에서 여성노인 취업자는 종사상 지위에서 비임금 근로자로 일하는 비율이 높으며 비임금 근로자 가운데서도 주로 무급가족종사자로 일한다. 또 임금근로자라 하더라도 임시직이나 일용직에 종사하여 고용상 불안정한 지위에 있고 따라서 소득 또한 저임금에 안정적이지 못하다. 산업별로 여성노인은 주로 농림어업에 종사하고 있으며 직종별로는 농어업숙련근로자, 또는 서비스 판매, 단순노무직에 일하고 있다. 전반적으로 여성노인은 고용상 불안정하고 저임금, 단순 업무를 주로 하는 분야에 취업되어 있다고 볼 수 있다.

2. 여성노인의 생활비 조달방법

60세 이상 인구의 생활비조달방법에 대한 조사결과를 보면 전체적으로 근로소득이나 연금, 재산소득 의존도가 55.9%로 자녀, 친척의 40.1%에 비해 더 높게 나타난다<표 II-5>. 여성과 남성을 비교해보면 여성은 본인 및 배우자의 소득이 44.2%로 남성의 72.1%에 비해 현저하게 낮고, 자녀로부터의 사적이전소득이 51.0%로 자녀에 대한 의존도가 높았다. 또 본인 및 배우자의 소득 가운데서도 여성과 남성노인 모두 근로소득 의존도가 각각 30.2%,

50.4%로 높았다. 반면 연금소득은 남성과 여성노인 모두 낮은 수준이지만 12.4%인 남성에 비해 여성노인이 9.5%로 더욱 낮았다. 공공부조의 성격을 지니는 정부 및 사회단체로부터의 지원도 전체적으로 비중이 낮은 편이었으며 여성노인이 남성에 비해 더 높았다. 연령별로 살펴보면 60세-64세의 경우 본인의 근로소득이 59.2%로 일을 해서 생활비를 조달하는 비율이 높고 자녀로부터의 이전 소득은 19.0%에 불과하다. 65세-69세도 근로소득비중이 43.0%, 자녀이전소득이 34.4%로 70세 이전의 노인들은 생활비를 근로소득에 의존하는 비중이 높은 것을 알 수 있다.

이로써 현재 한국의 노인세대는 주소득원에서 연금이나 공적부조 같은 공적 이전소득의 비중이 현저하게 낮아 노후 생활비를 60대는 근로소득에, 70대 이후는 자녀로부터의 지원에 의존 하고 있다는 것을 알 수 있다. 그러나 여성노인은 남성노인과 달리 노후 생활비를 자녀의 지원에 의존하는 비율이 높았다.

<표 II-5> 60세이상 노인의 생활비 마련방법:2002

단위:%

	전체	남성	여성	60-64세	65-69세	70-79세	80세이상
본인 및 배우자	55.9	72.1	44.2	79.1	62.1	35.4	14.7
근로소득	38.6	50.4	30.2	59.2	43.0	20.6	6.2
재산소득	10.7	12.4	9.5	11.6	11.5	10.0	7.4
연금	6.5	9.3	4.5	8.3	7.7	4.8	1.1
자녀, 친척	40.1	25.0	51.0	19.0	34.4	58.7	77.8
정부 및 사회단체	3.8	2.6	4.7	1.8	3.2	5.7	7.6
기타	0.2	0.2	0.1	0.2	0.2	0.2	

자료 : 통계청, 사회통계조사, 2002b.

연금수급자에 대해 알아보면<표 II-6> 60세 이상 공적 연금 수급자 가운데 여성은 23.3%에 불과하다. 이는 남성의 76.7%에 비해 아주 적은 비율이다. 특히 직업과 밀접한 관련이 있는 공무원연금, 사학연금, 군인연금 등은 남성노인의 비율이 절대적이며 여성노인은 거의 없는 실정이다. 이는 여성노인의

생애경험상 연금가입이 되는 정규직 취업자가 거의 없기 때문이다.

<표Ⅱ-6> 공적연금의 성별 수급자(2001.12)

단위: 명, %

	60세 이상 공적연금 노령(퇴직)연금 수급자				
	소계(a)	국민연금	공무원연금	사학연금	군인연금
여성	168,567 (23.3)	161,631 (28.5)	5,527 (5.9)	856 (7.8)	508 (1.0)
남성	555,071 (76.7)	405,268 (71.5)	89,337 (94.1)	10,135 (92.2)	50,301 (99.0)
소계	723,638 (100.0)	566,929 (100.0)	94,909 (100.0)	10,991 (100.0)	50,809 (100.0)

주 : 2001년 현재 60세 이상 남성 노령인구는 2,259천명, 여성 노령인구는 3,180천명임.
 자료: 국민연금관리공단, 국민연금통계연보, 2001; 공무원연금관리공단, 공무원연금통계연보, 2001; 사학연금관리공단, 사학연금통계연보, 2001; 통계청 홈페이지, 인구 및 경제활동인구조사 통계자료. 보건복지부 한국보건사회연구원, 2003: 150에서 재인용.

또 <표Ⅱ-7>에서 연금급여 종류별 수급자를 보아도 개별연금수급권에 기초한 노령연금, 장애연금 등은 남성이 압도적으로 많으며 여성은 배우자의 연금권에서 파생된 유족연금 수급자가 많아 독립적으로 연금 수급 자격을 가진 여성노인은 아주 적다고 할 수 있다(보건복지부한국보건사회연구원, 2003:150-1). 그 이유는 과거 취업경력이 있는 여성노인이라 하더라도 대부분 연금과는 무관한 직종에 종사한 경우가 많다. 본 연구의 면접대상자들의 과거 취업경력을 보면 파출부, 식당주방장, 식당 운영 등 일용직이거나 자영업으로 연금혜택이 없는 직업들이다. 정규직 경험자가 거의 없으며 있다 하더라도 결혼 전 경력 이어서 20년 이상을 가입해야 자격이 생기는 연금의 혜택은 거의 없는 실정이다.

노인의 성별 주소득원을 국제 비교한 조사에 의하면 한국과 대만은 자녀 등에 의한 사적이전소득이 주소득원인 경우가 많다<표Ⅱ-8>. 반면 일본, 미국, 독일 등은 공적 이전소득의 비중이 높다. 근로소득은 각국에서 공통적으로 남성이 여성에 비해 높지만 주소득원 중 근로소득이 차지하는 비중은 한국이 가장 높다. 한국의 경우 주소득원 가운데 사적이전소득이 가장 비중이 높는데 주로 자녀의 지원에 의한 것이다. 다음으로 근로소득이며 공적이전소

특이 차지하는 비중은 남성과 여성 모두 낮다.

<표 II-7>국민연금의 급여종류별 성별수급자 현황:60세이상

단위: 명, %

	전체	소계	노령연금			장애연금	유족연금
			특례노령 연금	감액노령 연금	조기노령 연금		
여성	247,537 (32.0)	199,176 (27.9)	192,999 (28.2)	1,110 (14.7)	5,067 (23.4)	1,009 (16.8)	47,352 (86.5)
남성	526,054 (68.0)	513,653 (72.1)	490,658 (71.8)	6,423 (85.3)	16,572 (76.6)	5,005 (83.2)	7,396 (13.5)
전체	773,591 (100.0)	712,829 (100.0)	683,657 (100.0)	7,533 (100.0)	21,639 (100.0)	6,014 (100.0)	54,740 (100.0)

주 : 국민연금의 60세 이상 연금수급자 중 급여종류별, 성별수급자 통계임

자료: 국민연금관리공단, <http://www.npc.or.kr>, 2003.

보건복지부·한국보건사회연구원, 2003: 152에서 재인용.

사적이전소득에서 여성이 68.6%로 40.1%인 남성에 비해 높은 편이어서 여성노인은 자녀의 지원에 의존하는 비율이 높다는 것을 알 수 있다<표 II-8>. 공적이전소득 가운데 공적연금과 생활보호가 비슷한 비율인 남성과 달리 여성은 생활보호에 의한 비율이 공적연금보다 더 높다. 자산소득 역시 여성이 남성에 비해 낮은 편이었다. 즉 여성노인은 주소득원에서 자녀이전소득이 가장 높고, 공적이전소득에 의존하는 경우에는 생활보호에 의한 것이 더 많았다. 본인의 근로소득이 없는 한국의 여성노인은 자녀에게 의존하거나 공적부조에 의존하여 생활한다는 것을 말해준다. 이는 일본, 미국, 독일에서 여성노인이 남성보다 공적연금 의존율이 더 높은 것과 다른 현실이다.

노인의 생활비 조달 방법에서 여성노인은 연금의존율이 낮고 자녀이전소득의 비중이 남성에 비해 높아 여성노인은 배우자가 없거나 자녀로부터의 지원이 충분치 않으면 빈곤에 빠지게 될 가능성이 높다. 경제적 자원을 중심으로 노후생활에서의 성별차이에 대해 연구한 김정석(2003)에 따르면 노년기 수입액에 대해 차별적인 효과를 보이는 변수는 유배우 여부, 자녀수, 자녀동거 여부와 가구주여부라고 한다. 그러나 이 변수의 효과가 남성과 여성노인에게

달리 나타나는데 유배우 여부는 여성노인에게 효과가 크고, 자녀수 효과는 오로지 여성노인에게만 나타난다. 남성노인은 자녀수와 수입액이 무관한데 비해 여성노인은 자녀수와 수입액이 상관관계가 있다는 것은 여성노인의 자녀의존성을 말해준다(김정석, 2003:6). 즉 여성노인은 배우자가 있을 때, 자녀로부터의 경제적 지원이 있을 때 수입액이 커진다고 볼 수 있다. 남성에 비해 여성노인은 가족특성과 경제적 자원 간에 상관관계가 높게 나타나는데, 배우자가 없거나 자녀의 경제적 지원이 불충분한 여성노인은 자신의 근로소득을 가지지 않으면 생활하기 어렵다는 것을 추론할 수 있다.

<표Ⅱ-8> 노인(60세 이상)의 성별 주소득원 국제비교

단위:%

소득원		한국		일본		대만		미국		독일	
		남	여	남	여	남	여	남	여	남	여
근로소득		38.5	17.5	28.2	16.1	31.6	22.5	17.7	13.9	6.3	3.5
자산소득	소계	16.1	5.2	6.0	7.1	7.8	9.8	28.6	19.5	15.0	12.9
	재산소득	7.1	2.5	2.6	2.5	3.4	6.0	9.6	7.7	2.1	1.9
	예금인출	8.3	2.3	1.5	3.1	2.4	1.5	2.2	1.0	1.3	1.8
	사적연금	0.7	0.4	1.9	1.5	2.0	2.3	16.8	10.8	11.6	9.2
사적이전		40.1	68.6	1.9	6.1	45.0	60.4	0.0	0.0	0.0	0.3
공적이전	소계	4.6	8.1	54.5	59.8	12.8	2.7	50.1	59.9	74.7	79.4
	공적연금	2.5	3.2	54.3	59.3	12.6	2.3	50.1	59.4	73.9	78.9
	생활보호	2.1	4.9	0.2	0.5	0.2	0.4	0.0	0.5	0.8	0.5

자료: 일본 총무청장관관방고령사회대책실, [고령자의 생활과 의식] 제 4회 국제비교조사결과 보고서, 1997 중앙법규제구성, 석재은·김태완, 2000: 45에서 재인용

이상에서 여성노인의 경제활동 참가율과 고용현황, 생활비 조달 방법에 대해 알아보았다. 여성노인은 경제활동 참가율이 여전히 높은 편이며 종사상 지위상으로 비임금근로자가 많았으며 임금근로자 가운데는 일용직에 종사하는 비율이 높았다. 또 직종별로는 단순노무직이나 서비스 판매직에 주로 종사하

고 산업별로는 농림어업, 도소매 숙박음식업에서 일하고 있었다. 그리고 여성노인은 노후 생활비를 주로 자녀이전소득에 의존하는 비율이 높았으며 다음이 본인 및 배우자의 근로소득이었다. 한국의 노인은 생활비의 대부분을 근로소득이나 자녀로부터의 지원에 의존하고 있어 연금등 공적이전소득의존율이 낮게 나타난다. 즉 근로소득이 없는 여성노인은 배우자나 자녀에 의존하게 되는데 배우자가 없거나 자녀의 지원이 불충분할 경우 생활이 곤란해지고 근로소득을 원하게 된다. 국민기초생활보호법상 수급권자 선정기준에도 자녀가 부양의무자로 정해져 있어 자녀로부터의 지원이 없더라도 자녀가 있는 노인은 수급권을 가지지 못한다. 여성노인은 연금 수혜율도 낮아 자녀의 지원이 불충분하면 생활비에 부족함을 느끼게 되고 근로소득이 필요하게 되는 것이다. 즉 여성노인의 경제적 상황은 가족특성과 밀접한 관련이 있다고 할 수 있다. 이렇게 본인의 근로소득이 필요한 여성노인이 일자리를 원할 때 가능한 직종은 현재 여성노인이 많이 취업해 있는 분야로 가게 되며 대부분 육체노동이나 단순 일용직에 종사하게 된다. 그러나 단순육체노동 중심의 일자리는 노인의 건강상 일을 하기 어려운 경우가 많아 일을 해서 생활비를 벌어야 하는 여성노인에게 부적합한 경우도 있다. 따라서 취업의사가 있고 일을 해서 생활비를 조달하고자 하는 여성노인에게 적합한 일자리가 개발되어야 할 필요가 있으며 노인고용 정책 및 취업알선서비스에 있어 여성노인의 특성이 고려되어야 한다.

2절. 한국 고령자 고용 정책 현황

현재 우리나라에서 실시되고 있는 고령자취업 및 재취업프로그램은 노동부가 주관하는 고령자고용촉진법과 보건복지부가 주관하는 노인복지법 등 두개의 법적 근거에 의해서 수행되고 있다. 고령자고용촉진법은 고령자의 연령하한선을 55세로 규정하고 있으며, 노인복지법에서는 노인의 연령을 65세 이상자로 규정하고 있다. 이 두 가지 법에 근거하여 취업알선관련 기관들이 노인들에게 취업알선 및 교육훈련, 취업상담 등의 서비스를 제공하고 있다. 또 노인취업알선관련 기관자체에서 일자리 창출 프로그램을 운영하는 곳도 있다. 노동부가 주관하는 고령자고용관련 업무는 주로 노동시장중심으로 고령자의 재취업과 계속고용 등에 초점이 두어져 있다. 또 보건복지부는 노인취업알선관련 정책도 하고 있으나 노인 소득보장을 위한 사회참여와 일자리 창출 등에도 관심을 두고 있다.

1. 고령자고용촉진법과 노인복지법

가. 고령자고용촉진법

노인들에게 능력에 적합한 직업에 취업하는 것을 지원함으로써 노동시장의 인력수급을 원활히 함과 동시에 고령자의 고용안정과 국민경제발전에 기여할 목적으로 1991년에 고령자고용촉진법이 제정되었다. 이 법에 의해 시행되는 주요 제도는 다음과 같다.

(1) 고령자 고용 임금 보조제도

고령자 고용에 대한 임금보조는 고용보험의 고용안정사업의 범위 안에서 시행되고 있으며 고령자고용촉진장려금 제도가 있다. 고용촉진장려금제도는 고령자고용촉진법과 고용보험법에 의거하여 고용주에게 보조금을 지급하는

프로그램이다. 이 프로그램에는 다음 3가지 종류의 장려금 제도가 있다.

	지원요건	지원내용
1. 고령자 다수 고용 장려금	고용보험이 적용되는 전체 근로자의 6%이상을 55세이상자로 고용하는 사업장	6%를 초과하여 고용한 고령자 수만큼 분기당 15만원을 지급
2. 고령자 신규고용 장려금	구직등록후 3개월을 경과하여 실업한 고령자를 월 1인이상 신규고용한 사업장	고용보험피보험자로 신고한 신규고령근로자에게 매년노동부장관이 고시한 금액(현 1인당 26만원)을 6개월간 지급
3. 재고용 장려금	경영상 이유, 정년퇴직, 질병, 부상, 통근 곤란등으로 퇴직한 45세 이상 60세 미만인 자를 퇴직 3개월후 2년 이내에 재고용(최근 2년 이내에 재고용되었던 자, 비상근촉탁근로자, 근로계약기간1년미만자 제외)	재고용자에게 매년노동부장관이 고시한 금액(현 1인당 33만원)을 6개월간 지급

이러한 고령자 고용촉진장려금제도의 의의와 성과에 대하여 청년층의 고용을 고령층으로 대체할 가능성이 있다는 점과 이들 중 상당수는 이 제도가 없었더라도 취업할 수 있었던 사람들이라는 점에 대하여 문제제기가 흔히 있어 왔다. 그러나 이 제도의 효과성을 분석한 장지연(2003a; 2003b)의 연구에 의하면 임금보조제도가 고령자에 대한 고용지원제도로써 효과가 있다고 한다. 즉 고용보험의 고령자고용촉진장려금의 수혜자는 평균적인 고령근로자에 비해 나이가 많고 학력이 낮으며 단순직에 종사하는 경향이 있으며 고령실업자의 특성과 유사하다고 한다. 따라서 고령자고용촉진장려금제도가 고령자에게 실질적인 도움이 되고 있다고 할 수 있다. 또 고령자고용임금보조 수급자와 비수급자의 재취업소요기간, 임금조건, 고용유지기간에 대한 분석결과 고용촉진장려금 수급자가 재취업소요기간이 단축되고 고용유지기간도 더 길어 임금보조제도의 효과성이 있는 것으로 나타났다. 그러나 아래 <표II-9>에서 고령자 신규고용촉진장려금 수급자를 성별로 살펴보면 2001년 현재 남성이 84.4%, 여성이 15.6%를 차지해 성별격차가 심하다(장지연, 2003a:17),

<표 II-9> 고령자신규고용촉진장려금 수급자의 성별학력별 분포

단위: 명, %

	초등졸이하	중졸	고졸	전문대졸	대졸	대학원이상	계
남성	12.2	27.2	53.8	2.3	4.1	0.5	84.4
여성	46.6	24.7	27.4	0.0	1.4	0.0	15.6
계	17.6	26.8	49.7	1.9	3.6	0.4	100.0

$$\chi^2 = 53.543, \text{Sig} = 0.000$$

자료: 고용보험DB; 장지연, 2003; 17에서 재인용.

즉, 고령자 고용촉진 장려금제도가 전체 고령자에 대해 고용을 촉진하는 효과가 있는 것은 사실이지만 남성노인에게 더 효과가 크다고 할 수 있다. 그 이유는 여성노인은 임금근로자로 취업하여도 임시직이나 일용직으로 일하게 되기 때문에 상용고 중심의 고용촉진장려금제도는 여성노인 취업에는 큰 도움이 되지 않는 것으로 보인다. 또 고령자고용촉진 장려금은 55세 이상을 기준으로 하고 있는데 연령대별로 나누어 살펴 분석해본 자료는 없어서 연령에 무관하게 고령자 전체에 동일한 효과를 지닌다고 볼 수 있는지는 의문이라고 할 수 있다.

(2) 고령자 적합직종 선정 및 채용권고

노동부에서는 1991년에 제정된 고령자고용촉진법 제15조에 의하여 고령자, 준고령자의 취업에 적합한 직종을 선정하고, 선정된 적합직종을 홍보·보급 하도록 하고 있다. 이러한 직종에 대하여는 고령자의 우선 취업을 권장하고 있는데, 300인 이상 대기업의 경우 3.0% 이상의 고령자 취업을 권장하고 있다. 이와 같은 법적근거에 의하여 노동부는 1992년부터 2003년에 이르기까지 5차에 걸쳐 민간부분 90개, 공공부분 70개의 고령자적합직종을 선정하였다. 선정직종은 주로 단순노무직이나 노인들이 간단한 훈련이나 교육만 받으면 취업이 가능한 직종들로 되어 있어 학력과 계층별로 다양한 노인의 취업욕구를 충족시켜주지 못한다는 지적이 있어왔다.

2002년 12월에는 적합직종을 우선고용직종으로 명칭을 변경하고 2003년 6월부터는 국가, 지방자치단체, 정부투자기관, 정부출연기관 및 정부출자위탁

기관 등의 공공부문에서 우선고용직종에 신규채용 및 인력보충 등의 사유가 발생한 경우 준·고령자를 우선 고용하도록 하였으며, 동법의 개정에도 따라 공공부문의 적용범위도 기존의 국가, 지자체, 정부투자출연기관 이외에 정부출자위탁기관까지 포함하게 되었다. 민간부문에서도 우선고용직종에 준·고령자를 우선 고용하도록 노력하여야 함을 명시하였다. 그 대상 직종은 실제 취업알선기관에서 고령자 구인·구직, 취업이 많은 직종, 노동시장 진입 가능성, 육체적 활동가능성, 환경조건, 위험가능성 등을 종합적으로 평가하여 정하였다.

(3) 여성노인 고용에 있어 고령자고용촉진법의 문제점

여성노인 고용과 관련하여 고령자 고용촉진법의 가장 큰 문제점은 여성노인 경제활동인구의 특성과 부합되지 않는다는 점이다. 여성노인은 임금근로자 비율이 낮고 임금근로자라 하더라도 일용직 종사자가 많아 노동시장 중심이고 임금근로자 중심의 고령자고용촉진법은 여성노인의 고용을 촉진하는 정책으로서 효과가 거의 없다고 생각된다. 구체적인 문제점은 다음과 같다.

첫째, 여성노인의 고용현황이 반영되지 않았다. 고령자고용촉진장려금에 의한 고용의 대다수가 남성노인으로 여성노인은 실제적인 혜택이 거의 없다. 이는 여성노인은 기업에 상용고로 취업하기보다 서비스업종에 일용직으로 일하기 때문이다. 여성노인이 일용직으로 일하는 것은 우선 여성노인의 다수가 학력이 낮고, 직업경험이 없어 가사 관련 단순 업무이외의 일을 하기 힘들어서이다. 또 노동능력이 있다하더라도 여성이고 노인이기 때문에 일정업종에는 남성보다 후순위로 취업이 되기 때문이다. 정년연장조치의 경우도 마찬가지로 기본적으로 여성노인의 취업력 상 정년연장 조치는 전혀 해당이 되지 않는다. 한국 여성의 경우 연령별 경제활동 곡선은 여전히 M자형이며 임금근로자 취업 후 정년까지 지속적으로 일하는 예가 거의 없기 때문이다.

둘째, 적합 직종 선정에 있어 여성노인 고용의 특성을 고려하지 않았다. 적합 직종 선정에 있어 성별차이를 고려하지 않고 있는 문제가 있다. 여성노인은 취업목적과 노동능력과 연령에 따라 희망직종과 취업가능한 직종이 달라진다. 여성노인을 집단별로 나누고 대상별로 가능한 직종을 정하여 제시하여야 한다.

셋째, 여성노인의 노동력 특성을 반영한 직업 훈련프로그램이 부족하다. 노인을 대상으로한 직업훈련 프로그램으로 비교적 단기간의 훈련과정을 통하여 재취업을 촉진하는 「주부 및 50세 이상의 고령자 프로그램」⁸⁾이 있다. 이 프로그램은 저소득계층의 주부 및 통상적인 노동조건하에서는 취업이 어려운 고령자에게 최소한의 직무능력을 훈련시켜 취업이 가능하도록 지원하는 것으로 한국산업인력공단에 의해 관리되고 있다. 대체로 1개월 이내의 고용촉진훈련을 하고 있으며 직종은 가사보조원, 간병인, 상품 포장, 도배보조원 등 단순 업무가 주종이다. 그러나 훈련대상이 만 50세 이상으로 되어 있어 주로 50대를 중심으로 교육훈련이 이루어지고 있어 여성노인은 그나마 훈련 우선순위에서 밀리고 있다. 또 단기적응훈련프로그램이기 때문에 고학력자에게는 적합하지 않다. 이에 훈련생 중 일정비율 이상은 60세 이상 고령자로 충당하도록 하던가, 60세 이상 고령자를 위한 직업능력개발프로그램이 신설되어야 하며, 여성노인의 특성을 고려한 프로그램도 마련되어야 한다.

나. 노인복지법

노인복지법에 규정되어 있는 취업과 관련된 법 조항을 살펴보면 동 법 제1조에는 노인의 생활안정을 위하여 필요한 조치를 취한다고 했고, 동23조에는 ‘국가 또는 지방자치단체는 노인의 사회참여확대를 위하여 노인의 지역봉사활동기회를 넓히고, 노인에게 적합한 직종의 개발과 그 보급을 위한 시책을 강구하며, 근로능력이 있는 노인에게 일할 기회를 우선적으로 제공하도록 노력하여야 한다’ 로 규정하고 있다. 그리고 ‘국가 또는 지방자치단체는 노인의 지역봉사활동 및 취업의 활성화를 기하기 위하여 노인지역봉사기관, 노인취업알선기관 등 노인복지 관계기관에 대하여 필요한 지원을 할 수 있다’ 라고 규정하고 있기도 하다. 또한 동 법 제 25조에는 ‘국가 또는 지방자치단체, 기타 공공단체가 설치·운영하는 공공시설 안에 식료품, 사무용품, 신문 등 일상생활용품의 판매를 위한 매점이나 자동판매기 설치를 허가 또는 위탁할

8) http://www.hrdkorea.or.kr:8080/hrdwork/sub_3/index.html -한국산업인력공단 취업정보센터

때에는 65세 이상자의 신청이 있을 경우 이를 우선적으로 반영하도록 한다'로 규정되어 있다.

이상 예거한 바와 같이 노인들의 취업활동을 지원하는 내용들이 상세히 규정되어 있다. 그러나 노동시장에서 적응하기 힘든 여성노인에 대해 차별화된 서비스 욕구를 반영한 정책 내용은 없다. 노인복지법의 노인취업과와 소득보장 항목에 65세 이상 인구 중 다수를 차지하며 빈곤에 취약한 여성노인의 소득보장을 위한 내용이 별도로 마련되어야 한다.

2. 노인 취업 관련 기관

가. 노동부 주관 기관

고령자인재은행은 1991년 12월에 제정되고 1992년 7월부터 시행된 고령자고용촉진법에 의해서 노동부가 1993년부터 설치·운영하기 시작한 사업이다. 2000년 현재 전국적으로 36개소, 서울에는 7개소가 설치·운영되고 있다. 고령자인재은행은 시도 및 지방노동관서 직업알선창구와 연계하여 55~70세의 고령자와 경로당에 취업신청이 많은 70~80세의 노인연령층을 대상으로 구분하여 구인, 구직등록, 직업지도 및 취업알선과 취업희망 고령자에 대한 취업상담 및 정년퇴직자의 재취업상담업무를 수행하고 있다. 고령자인재은행에서 알선하는 주 업종은 건물관리, 주차, 주유원, 아기돌보기 등이며, 이러한 경로를 통해서 취업한 근로자들의 근무기간은 대개 6개월에서 1년이 약 70%이고, 취업한 근로자의 직종은 주로 사무보조 및 단순생산직이다.

고령자인재은행 외에도 노동부가 수행하고 있는 노인직업알선프로그램 중에는 고용안정센터내에 설치된 「노인취업알선팀」에서도 work-net을 통하여 노인취업알선서비스 업무를 수행하고 있다. 그리고 고급인력정보센터는 고용정책기본법에 의해 설치된 고용알선프로그램으로서 사회 각 분야에서 전문 지식과 경험 등을 축적하고 퇴직하는 고급인력 및 중견인력 등의 분야별 고

급인력 pool을 형성하여 취업을 알선해 주는 프로그램인데 이 프로그램은 1996년부터 한국경영자총협회에 설치·운영되고 있다.

나. 보건복지부 주관기관

(1) 노인취업알선센터

보건복지부는 노인취업상담과 취업알선을 목적으로 한 노인취업알선센터를 설치하여 운영하고 있다. 이는 노인들의 취업욕구를 해결하기 위한 방편의 일환으로 1981년도부터 개설된 노인직업소개소인 대한노인회 산하의 노인인력은행이 전신이다. 노인인력은행은 1984년 노인취업알선센터로 변경되었고 1개소당 월 50만원의 운영지원금을 받는다. 2002년 현재 전국에는 70개소가 있다. 그러나 상담원 수가 적고 예산지원도 부족하여 구인구직알선 이외의 취업알선센터에 대한 노인의 다양한 욕구를 충분히 충족시켜주지 못하고 있는 실정이다. 특히 취업에 있어 개인적 특성의 영향을 많이 받는 여성노인은 심층적인 상담이 필요하지만 이루어지지 않고 있다.

(2) 노인공동작업장

1970년대 초부터 노인의 적성과 능력에 맞는 일거리를 마련하여 노인에게 소득기회 및 여가선용의 기회를 제공하기 위해서 경로당내에 노인공동작업장을 설치·운영하도록 권장하고 있다. 노인공동작업장은 작업장 설치가 가능하고 공동작업을 할 일거리를 확보할 수 있는 지역에 한해서 설치되고 있다. 이러한 작업장은 1970년대 중반까지만 하더라도 전국적으로 100개소 내외였는데, 2002년 현재는 545개가 운영되고 있으며 65세 이상으로 취업이 어려운 여성노인에게 소득을 보조해주는 역할을 한다. 근거리작업장과 동료들과 함께 일하는 것을 좋아하는 여성노인에게 적합한 면이 있다. 그러나 노인공동작업장의 공동작업 직종으로는 제품의 조립, 가공, 농산물재배, 수공예품제작, 봉투제작 등인데, 이러한 작업을 통하여 얻은 수입은 극히 낮고 일자리가 충분히 확보되고 있지 않아 전체 작업장 중 약 20.0% 정도만이 가동되고 있는 실정이다. 공동작업장의 업무가 시간에 비해 보수가 상당히 적어 생계에는 도움

이 전혀 안되고, 불황의 시기에는 일감마저 끊겨 안정적이지 못한 것으로 나타났다.

(3) 지역사회시니어클럽(CSC: Community Senior Club)

지역사회시니어클럽은 노인의 경제·사회활동을 보장하여 활기찬 노후를 보장하고 고령화 사회에 대비하는 새로운 노인복지의 관점에서 추진된 것이다. 2001년 하반기에 5개 기관이, 2002년도 상반기에 7개 기관이 시범사업 기관으로 선정되고, 2003년 8개가 추가되어 현재는 전국적으로 20개의 기관이 활동하고 있다.

지역사회시니어클럽은 처음에는 "노인들의 사회적 경험을 활용하고 일거리에 대한 욕구 충족과 경제활동을 지원하여 활기찬 노년생활을 보장" 하는 것을 사업목적으로 하여 출발하였다. 즉 노인들의 활기찬 노년생활 보장이라는 궁극적인 목표를 실현하기 위한 수단으로 노인들의 경제활동 지원을 중점사업으로 들고 있는 것이다(보건복지부, 2001). 그러나 이후 2002년도와 2003년도 추진계획(보건복지부, 2002;2003)에는 사업의 목적으로 “노인들의 경륜을 활용한 경제·사회활동 참여확대를 통하여 활기찬 노년생활을 보장하고 고령화시대에 대비함” 으로 하고 있어 노인의 경제활동이외에 사회참여 활동지원도 함께 할 것임을 명시하고 있다. 즉 지역사회시니어클럽의 수단적인 목적이 노인들의 경제활동 참여지원과 사회활동 참여 지원으로 노인의 경제활동 지원에 덧붙여 사회활동 참여도 확대하고 노인의 사회참여 욕구를 충족시키고자 하고 있다.

지역사회시니어클럽은 클럽이 위치해있는 지역에 따라 대도시형, 중소도시형, 농어촌형으로 구분되며 지역특색에 맞는 사업단을 구성하고 있다. 사업들을 유형화하면, ①취업알선 ②창업지원 ③시장지향형 공동체 사업단 ④공동작업장 ⑤사회적 일자리 지향 공동체 사업단 ⑥능력개발프로그램 ⑦사회교육프로그램 ⑧자원봉사프로그램의 8가지 유형으로 나눌 수 있다(손병돈·남기철, 2002:17). 이 가운데 사회적 일자리 지향 공동체 사업단⁹⁾은 시니어클럽에서

9) 사회적 일자리에 대한 논의는 서구의 사회적 기업이나 일본의 고령자협동조합의 개념에서 비롯된다. 사회적 기업은 상호공제회, 협동조합, 결사체 등의 의미가 포함되며 자율지배,

가장 활발하게 활동하고 있는 분야로 숲 생태 해설, 문화해설 등 사회적 기여와 소득창출의 두 가지 목적에 부합되며 참여노인의 호응도 높은 편이다. 지역사회시니어클럽협회에 의하면 "이쪽에 오시는 분들은 대체로 80%이상이 고학력자, 고등학교졸업자" 라고 한다. 또 "고령자들이 찾는 것은 사회에 의미가 있으면서 자기가 하루를 보낼 수 있으면서 일정량 소득도 있는" 일을 원하고 있다고 한다. 따라서 시니어클럽은 단순한 취업알선이 아니라 "프로그램을 만들고 능력이 있는 시니어를 교육시켜 경쟁을 갖추게 되면 마켓에서 수익창출이 가능한 사회적 기업으로 보내려고" 계획하고 있다고 하였다. 이처럼 지역사회시니어클럽은 노인취업상담과 알선에 중점을 두는 기존의 노인취업알선기관과 달리 노인이 회원으로 가입되어 자율적인 참여를 유도한다는 점, 사회적 일자리 창출에 중점을 둔다는 점 등에서 차별성을 지닌다.

손병돈·남기철(2002)은 지역사회시니어클럽 사업 평가를 위한 연구에서 사회적 차원에서 지역사회시니어클럽의 목표는 공익적인 부가가치의 창출이며 사회적 일자리와 관련된 노동이라고 한다. 사회적 일자리와 관련된 노동은 참여 노인들에게 무엇인가 자신이 사회에 유용한 일을 하고 있다는 만족감을 줄 수 있다는 것이다. 시장 경쟁적인 사업에 참여하는 경우, 치열한 경쟁에 의하여 사업의 안정성 확보, 달리 표현하면 노동의 안정성 확보에 어려움에 겪을 수 있다는 점을 고려한다면, 지역사회시니어클럽에서 사회적 일자의 중요성은 더욱 부각된다는 것이다. 사회적 일자리는 큰 수익이 발생하지 않아 기존 민간기업들이 참여하지 않는다는 점에서 일감의 안정적 확보 및 노동의 안정성 확보에 유리하며 지역사회시니어클럽에 적합한 일자리라고 할 수 있다고 한다.

공공성, 공익성, 사회적 기여, 지역성, 이윤 분배의 공동체성 등을 특징으로 한다. 그러나 한국에서 노인을 위한 사회적 일자리에 대한 논의는 약간 다른 차원을 지니고 있다. 기존의 노동시장에서 취업이 어려운 노인의 소득보장을 위한 새로운 일자리 창출의 개념이 강하다. 즉 현재의 노인은 노후생활비를 위해 근로소득이 필요하지만 노동시장에서 고용되기 힘든 경우가 많다. 특히 여성노인은 취업경력도 없고 직업 능력도 떨어지므로 노동시장에서 고용될 가능성이 낮은 집단이다. 이에 보호된 노동시장에서 소득을 얻을 수 있도록 하는 사회적 일자리가 필요하게 된다. 그러한 일자리의 예로 지역사회주민을 위한 교육, 복지, 문화, 환경 등 삶의 질을 제고하는 영역에서 만들어지는 일자리와 점차 경제적 독립이 가능한 사회적 기업형태의 사업영역 개발 등으로 일자리가 만들어 질수 있다고 한다(변재관·유원선;2003).

그러나 지역사회 시니어클럽은 아직 시범사업단계이며 20개 기관별로 위탁 기관이나 사업운영주체가 달라 사업의 동질성을 확보하는데 어려움이 있다. 또 여타의 노인취업기관과 다른 특성인 사회적 일자리 창출이나 노인협동조합사업단 운영에 있어 수익창출 모델이 부족하여 노인의 소득보장이 되지 않고 있는 실정이다. 현재 노인취업관련기관으로서 사회적 일자리 창출이외에 여타의 노인취업알선기관들과 동일한 업무도 하고 있는 등 여러 가지 업무상 중복이 많아 설립취지를 잘 살리지 못하고 있다. 또한 사회참여나 경제활동 경험이 부족한 여성노인의 특성을 고려한 사업단 운영이나 취업 훈련에 대한 프로그램 개발이 필요하다.

다. 서울시고령자취업알선센터¹⁰⁾

서울특별시 1992년도부터 노인들의 취업기회확대를 위하여 14개소의 고령자취업알선센터를 민간기관에 위탁, 설치·운영하고 있다. 이들 센터의 운영은 노인복지관련 사회복지법인과 비영리법인이 담당하고 있다. 서울시 고령자취업알선센터에서는 노인 인력의 유희노동활용과 소득증대를 목적으로 하고 있다. 55세 이상의 구직자 및 노인의 노동력을 필요로 하는 업체를 대상으로 취업상담을 실시하고 있다. 센터의 주요업무는 노인들의 적성과 능력에 적합한 직종을 발굴하여 취업을 알선하는 일, 그들에게 직업교육훈련을 실시하는 일, 그리고 그들의 사후관리를 하는 일 등을 주요 내용으로 하고 있다. 나아가 장·단기 취업알선시책을 마련하여 노인들의 실질적인 소득보장대책을 강구하고 있다. 또 서울시 고령자취업알선 프로그램을 활용, 구인구직정보를 전산화하여 14개소가 공동의 정보망을 사용하고 있으며 고령자에게 적합한 취업적응교육과정을 개발하여 매년 노인을 대상으로 한 취업적응교육을 실시하고 있다.

2003년도에는 서울특별시 주최로 실버취업박람회를 2회(각2일간) 개최하였다. 실버 취업박람회는 노인취업의 목적이외에 사회 전반적으로 노인의 취

10) 업무 수행은 고령자고용촉진법을 기준으로 하고 있으나 직원 보수규정, 행정업무 등은 모두 노인복지법에 따르고 있음.

업육구를 확인하고 노인 취업문제에 대한 관심을 높이는 계기가 되었다.

서울시고령자취업알선센터는 본부역할을 하는 센터가 없이 각각의 센터가 위탁기관 및 해당지역에서 업무를 진행하여 구인구직정보나 상담기법 등 다양한 업무 관련 정보의 공유가 원활하지 못하다. 또한 노인복지관련 시설에 위탁설치가 되어 있어 위탁체의 부서이동에 고령자취업알선센터의 직원도 포함되어 취업알선담당이 자주 바뀌게 되는 등 업무의 연속성이 떨어지고 있다.

라. 기타 취업 관련 기관

아래 기관들은 고령자를 대상으로 하지 않는 종합적인 취업관련 기관들로 연령과 성에 관계없이 취업정보나 구인구직 정보를 제공하고 있다. 그러나 최근 고령화의 진전으로 노인소득창출에 관심이 늘어나면서 고령자에 특화된 서비스를 제공하고자 노력하고 있기도 하다. 그러나 대체로 고령자라 하더라도 50세 이상이나 고용보험 사업장에서 퇴직한 인력을 대상으로 하고 있어 여성노인은 크게 도움을 받고 있지 못하다.

- ① 한국산업인력공단 취업정보센터 : 고용촉진기본법 제 21조에 의거 고용촉진시설 설치기관으로 지정됨. 주부 및 고령자 단기적응훈련 실시, 고령자 취업관련 업무.
- ② 노동부 고용안정정보망 WORK-NET : 취업관련 정보, 직업훈련정보제공. 연령, 성에 관계없이 구직자 전체에 대한 서비스 제공.
- ③ 고용안정센터 : 취업상담원 1인이 전체 상담자 담당함. 고령자특화 상담 없음
- ④ 지자체별 취업정보은행 : 구인구직상담, 취업정보제공 및 알선, 고용촉진훈련, 저소득층중심 서비스제공.
- ⑤ 노인종합복지관 : 취업상담, 구인구직 연결.
- ⑥ 종합사회복지관 : 연령, 성별 특화 프로그램 없으나 초기여성노인은 여성취업프로그램을 이용하기도 함
- ⑦ 여성인력개발센터 : 연령에 관계없이 여성을 대상으로 직업훈련 및 취업

알선. 주로 젊은 여성을 대상으로 한 직업훈련이 많으나 단순직종은 50대의 초기여성노인도 가능함. 여성노인을 대상으로 한 직업훈련이나 취업알선 등 특화사업을 거의 없음.

3. 노인 취업 프로그램 사례

노인취업알선관련 기관은 취업알선이외에 취업상담과 취업적응교육 등을 하고 있으며 노인의 특성에 맞는 취업적응교육교재를 개발하기도 한다. 또 구인처 개발이나 취업 알선 후 지속적인 상담을 요청하는 경우 사후관리도 하고 있다. 이처럼 노인취업 기관에서는 구인구직알선이외에 노인에게 대한 소양교육, 직업교육 및 노인고용사업주와 직장동료의 인식 전환을 위한 각종 교육이 필요함을 인식하고 프로그램으로 시행하고 있다. 그러나 전체적인 노인인력운영차원에서 프로그램이 개발되고 추진되어야 할 필요가 있으나 기관별로 개별적으로 이루어지고 있어 한계가 있다. 다만 서울시고령자취업알선센터는 지역별로 몇 개의 센터가 연합하여 취업 후 직장 동료와의 인간관계훈련을 중심으로 소양교육을 실시하고 있다¹¹⁾. 앞으로 이러한 노인의 특성에 기초하여 개발된 교육프로그램이 확대되어야 한다. 그러나 여기서는 이러한 취업알선관련 프로그램보다는 사회적 일자리로 새롭게 만들어진 프로그램을 중심으로 소개하고자 한다.

(1) 숲 생태 해설사

(가) 사업기관 : 전국 지역사회시니어클럽을 중심으로 추진되고 있음.

(나) 사업목적

노인을 위한 사회적 일자리 창출의 일환으로 기획. 전문성을 갖춘 노인에 대하여 일정기간의 직무 교육 후 각급 학교에서 숲 생태

11) 서울시용산고령자취업알선센터, 2002, 「취업적응결과보고서」, 서울시고령자취업알선센터, 2003, 「고령자취업적응교육-재취업을 위한 교육교재」 참고

해설사로 활동하게 하여 소득보조와 사회참여 기회를 만들어줌.

(다) 사업내용

노인들이 숲 생태 해설사 교육(6개월과정) 수료 후 자격증을 발급하고 학교의 현장체험 학습 시 숲 해설 강사로 활동.

(라) 근무조건 및 보수

1회 4시간 정도 활동하며 보수는 40,000원임

(마) 사업성과

전국 20개 시니어클럽에서 숲 생태 해설사업을 하고 있으며 각 학교 체험학습의 효과성이 인정되고 있음. 숲 생태해설은 적성에 맞는 경우, 소일거리와 학생에게 생태학습을 한다는 일의 보람을 동시에 얻을 수 있음. 적극적인 노인들은 생태 사진을 찍어 직접 교재를 만들어 강사 활동을 하기도 하는 등 사회참여욕구를 충족하는 일자리로 생각함. 종로시니어클럽의 경우 여성노인이 60%로 다수임. 대부분의 여성노인은 교사 등 고학력전문직 출신임

(바) 한계점

- 소득창출문제 : 숲 생태 해설의 성격상 계절적인 일자리여서 소득보조적이며 생계비로는 부족함.
- 사업의 수익성문제 : 현재 2003년 사업은 교보생명의 지원 하에 이루어져 학생부담이 없는 무료 교육 형태임. 지속적으로 수익창출방안 모색이 필요함.

(2) 1·3세대 통합을 위한 한세대 만들기¹²⁾

(가) 사업기관

노인복지관협회, 6개(서울노원, 서울남부, 군포, 경산, 청주, 군산)
노인복지관에서 시범운영

(나) 사업목적

노년기 노인들의 삶의 질 향상을 도모하고 노인자원을 사회적 유용자원으로 활용하고, 청소년세대에 대한 전문성을 지닌 노인교육 활동을 통해 세대간 통합을 이룬다.

(다) 사업내용

예절교실, 구연동화, 전통놀이, 맷돌제조 등 어르신 강사 교육 후 학교, 어린이집 등에 파견, 특기적성 교육 강사로 활동함.

(라) 근무조건 및 보수

과목별로 다르지만 주당 3시간- 6시간정도 교육함. 보수는 시간당 7,000원정도임.

(마) 사업 성과

노인취업에 있어 일회적인 단순노무직 취업 연결보다 새로운 직종 개발이 필요하다고 인식함. 또 소득과 함께 사회참여 활동, 지역사회기여라는 보람도 느낄 수 있는 직종으로 어르신강사를 개발함. 2001년 9월 시작, 3년 연속 사업으로 전국 6개 노인복지관에서 시범사업으로 실시함. 인근학교에서 특기적성수업시간에 어르신 강사 적극적 활용, 어르신 강사 분들의 지역사회봉사욕구 충족함. 상대적으로 취업이 용이하지 않은 고학력 어르신들의 소득보조와 사

12) 서울시립북부노인종합복지관, 2002, 「1·3세대통합을 위한 한세대만들기」 프로그램 운영 사례집. 한국노인종합복지관협회, 2003, 「1·3세대통합을 위한 한세대만들기 매뉴얼」 참고.

회참여욕구를 만족시킴. 여성노인에 특화된 사업은 아니지만 어르신 강사중 여성대 남성의 비율이 거의 비슷함.

(바) 사업의 한계점

- 저임금 보수로 생계비 충당에 어려움.
- 어르신 강사에 대한 사회적 편견: - 학교나, 어린이집에서 근무하게 되는데 어르신 강사에 대한 대우에 대한 불만이 있음. 학교나 어린이집 교사들이 어르신 강사를 선생님으로 대우해주지 않고 할머니, 할아버지로 대우하는데 대해 불만을 제기함.
- 강사 능력 및 자기계발 문제 : 강사로서 적성에 맞거나 교육교재개발 등 노력하지 않으면 도태되기도 하므로 지속적인 보수교육이 필요함. 이런 점에서 직장이나 사회생활 경험이 많은 남성노인이 유리하며 여성노인의 경우 교직경험이 있으나 학력수준이 높아야 성공적으로 활동 가능함.

(3) 할머니 홈시터 사업

(가) 사업기관

고양시 문촌9 종합사회복지관

(나) 사업목적

독거노인여성소득창출 사업

(다) 사업내용

보육 틈새시장으로 방과후 숙제지도 및 어린이집 일과 후 아동보육을 위한 할머니 홈시터 파견.

(라) 사업 배경

복지관이 영구임대아파트 단지내에 위치, 관내에 독거노인이 많이

거주하며 이들 독거노인 대부분이 여성노인임. 여성독거노인의 생계비를 위한 소득창출 사업이 필요함. 이에 맞벌이 가족이 많아 보육수요가 높은 지역적 특성을 감안하여 틈새보육시장 개척. 손자녀 돌보기는 여성들이 주로 해왔던 일이긴 하나 여성노인의 노동능력 상 전일제 베이비시터로 활동하기는 힘든 상황이어서 어린이집 일과후, 방과후 보육이 필요한 맞벌이 가정을 위한 틈새 보육시장을 개척하고 할머니 홈시터 교육후 파견함.

(마) 근무조건 및 보수

1일 4시간 기준이며 1명일 경우 시간당 3,000원, 2명인 경우 시간당 4,000원의 보수를 받고 홈시터로 파견됨.

(바) 사업성과

현재 7기 교육생 배출 여성노인 70여명 정도 활동함. 월요일-금요일 까지 매일 파견되는 경우가 70%이고 그 외는 주 2-3회 파견되고 있음. 여성노인의 소득보조 효과와 함께 친목모임이 활성화 되어 사회참여 욕구 충족됨.

(사) 할머니 홈시터 사업 참여자의 구직이유

대부분 생계비나 생계보조금이 필요하여 일을 하고 있음. 생계비가 주목적인 경우는 50%이며 그 외 생활비도 벌면서 소일거리도 되고 뜻있는 일이나 보람있는 일을 하고 싶다는 생각에 활동을 하고 있는 경우가 50%정도임.

(아) 사업의 한계점

- 홍보 : 홈시터 공급보다 수요측면에서 홈시터 파견 가정을 발굴하는 문제. 현재 지역신문이나 복지관 소식지, 반상회보, 어린이집 통신문을 통하여 홍보하고 있으나 부족함.
- 노동강도 : 여성노인은 주로 관절염, 당뇨, 요통 등의 지병이 있는

경우가 다수이므로 유아의 경우 할머니의 건강상 힘들어하기도 함.

- 저임금문제 : 시간당 3000원의 임금은 주5일 일한다 하더라도 월 24만원 정도의 저소득으로 생계비로는 매우 부족한 실정임
- 업무내용문제 : 홈시터로 아이돌보기가 주 업무이나 가사돌보기를 요구할 때 구인자와 갈등이 있음.
- 담당복지사의 업무 과중 : 복지관 세팅하에서 복지사 1인이 70여명의 할머니 홈시터 교육에서 구직 연결, 상담, 홍보를 모두 담당함. 그 외 다른 업무도 겸하고 있어 여성노인 소득창출을 위한 홈시터 사업을 발전시켜 나가지 못함.

3절. 미국과 일본의 고령자 고용정책 및 프로그램

미국과 일본의 고령자 고용정책 및 프로그램에 대해 알아보았다. 미국은 노인인력활용을 국가정책의 주요한 부분으로 인식하여 노인법, 연령차별금지법등을 시행하고 있으며 노인의 재취업과 소득보장을 위한 지역사회고용서비스프로그램을 성공적으로 수행하고 있다. 미국의 지역사회고용서비스 프로그램은 노인취업에 보조금이 지급되지 않는 것을 목표로 하여 노인 취업적응훈련을 중심으로 하고 있으며 수혜자의 다수가 여성노인으로 한국의 노인취업 및 소득보장 방안에 시사점을 줄 수 있을 것이다. 일본도 고령사회에 대비한 고령사회대책기본법이 제정되어 활기찬 노후와 노인의 소득보장 방안을 마련하고 있으며 지역에 실버인재센터와 고령자협동조합이 있어 노인소득보장을 위한 서비스를 제공하고 있다. 특히 일본의 실버인재센터는 노인취업알선의 사례로서 지역과 공공기관, 가정과 일자리를 원하는 노인회원을 연결시켜주고 있어 한국의 노인취업알선의 모델이 될 수 있을 것이다.

1. 미국¹³⁾

가. 노인인력 활용 및 소득보장 관련 법

미국에서는 노인인력을 국가인력개발정책에 있어서 주요 대상으로 인식하고 노인들의 경험과 능력에 대한 사회적 활용에 관심을 갖고 이의 개발에 힘써 왔다. 관련법으로 고용상 연령차별금지법, 고령노동자 이익보호법, 직업훈련교육법 등이 있다. 소득보장 프로그램으로는 노인복지법에 근거한 고령자

13) 본 절은 홍미령, 2001, “미국의 노인을 위한 사회적 서비스프로그램,” 한국노인문제연구소, 「주요선진국의 노인복지 서비스정책」: 이가옥·최유진, 2000, 선진각국의 고령자고용정책, “한국노인문제연구소, 「노인취업의 현황과 과제」: 원영희, 2001, 미국의 노인소득보장관련법 및 프로그램,” 한국노인문제연구소, 「주요선진국의 노인소득보장정책」을 재구성하였음.

지역사회 서비스 고용 프로그램이 대표적이다.

(1) 미국노인법(The Older American Act)

미국노인법은 1965년 제정되어 주정부와 지방정부, 노인에게 서비스를 제공하는 비영리사회복지단체에 재정을 지원한다. 저소득층 노인, 소수민족 노인, 농촌주거노인, 치매노인 중심의 서비스를 지향하지만 60세 이상 모든 노인들은 자산과 관계없이 혜택을 받을 수 있다.

이 법에서는 미국노인을 위한 포괄적인 서비스를 시행하기 위해 노인복지서비스망(aging network)을 구성하여 연방정부, 주정부, 지방정부 협력체제를 구축하여 보다 효율적으로 노인서비스를 전달토록 하는 체계를 확립토록 하고 있다. 즉 연방정부차원에서는 보건복지부(Department of Health and Human Service)안에 노인청(Administration on Aging: AoA)이라는 총괄 기구를 설치하여 노인복지 프로그램 및 사업의 집행, 예산집행을 주관하는 기관의 역할을 수행해 왔다. 또한 주정부 차원의 노인사무소(State Units on Aging: SUA), 지방정부차원의 노인복지사무소(Area Agencies on Aging: AAAs)가 설치되어 전국 노인복지기관들간 긴밀한 협력체제를 유지하면서 노인관련 서비스를 다양하게 제공하고 있다.

현행 노인복지법은 총 7편¹⁴⁾으로 구성되어 있다. 이들 중 노인소득보장과 관련된 분야는 제1편 목적 및 제5편 고령자 지역사회 서비스 고용(Community Service Employment for Older Americans: CSEOA) 등이다. 제1편에서 노인복지법의 목적을 10개항으로 나누어 명시하고 있는데, 특히 제1항에서 퇴직자에게 미국의 표준생활기준에 부합하는 적절한 소득을 보장해 주는 것, 제5항에 연령으로 인한 고용기회의 차별을 예방하고 노인고용

14) 제1편 목적 및 정의의 명시; 제2편 노인청; 제3편 노인을 위한 주 및 지역차원 프로그램에 대한 연방보조(지원)금(Part A: 일반규정, Part B: 지원서비스와 노인센터, Part C: 영양서비스, Part D: 질병예방 및 건강증진서비스, Part E: 국가의 가족간병인 지원서비스; 제4편 훈련, 연구 및 특수사업과 프로그램개발(Part A: 지원금 프로그램, Part B: 일반규정); 제5편 고령자 지역사회 서비스 고용프로그램; 제6편 원주민을 위한 지원금(Part A: 인디언 프로그램, Part B: 하와이 원주민 프로그램, Part C: 원주민 부양자 지원프로그램); 제7편 취약노인권리보호활동 (Subtitle A: 주정부차원의 규정- Ch. 1 - 일반 주정부규정, Ch. 2 - 옴브즈맨 프로그램, Ch. 3- 노인학대·유기·악용 예방프로그램, Ch. 4- 주법률 보조발달프로그램, Subtitle B: 원주민단체지원, Subtitle C: 일반규정).

기회의 확대도모를 명시함으로써 미국노인의 소득보장 및 고용기회의 차별금지 및 이의 확대에 대해 규정하고 있다. 제5편에서는 고령자 지역사회 서비스 고용과 관련하여 이의 지원에 대한 규정을 하고 있다.

최근 개정된 2000년 수정안에서 제5편의 내용이 약간 수정되었는데, 목적에 있어서 개인의 경제적 독립성을 양성하고 공공 및 민간부분에서 보조금이 지급되지 않는(unsubsidized) 고용을 통해 이의 급여를 받는 수혜자를 늘리는 것에 대한 내용이 첨가되었다. 또한 실행 상 책임체제를 확립하고 노동력 투자법(Workforce Investment Act)에 근거하여 보다 넓어진 노동력 투자와의 관련성을 강화하고, 노인에게 서비스의 조정 및 프로젝트의 적절한 분배를 확보토록 각 주마다 계획안 개발 시보다 광범위한 참여를 명시하였다.

(2) 고용상 연령차별금지법(Age Discrimination in Employment Act: ADEA)

고용상 연령차별금지법은 1967년 제정되었는데, 당시에는 40세 이상 65세 이하의 근로자에 대한 강제퇴직을 금지하도록 하였다. 그 후 1978년 법의 개정 시 의무퇴직연령을 65세에서 70세로, 그리고 1986년 법의 개정 시 의무퇴직연령을 일부 특수 직종을 제외하고 아예 없애 버려 연령상의 이유로 강제적으로 퇴직을 할 수 없도록 금지하기에 이르렀다. 따라서 이의 법은 사회에서 노인들에게 연령을 이유로 강제퇴직을 요구할 수 없으며, 퇴직은 오직 노인들의 개별적 판단에 의거하여 결정되어야 한다는 취지를 가지고 있다.

또한 ADEA는 고용을 비롯하여 직업교육 및 훈련의 기회나 제반 사회적 서비스를 제공받음에 있어서의 연령상 차별을 금지함으로써 고령자들의 취업, 교육 및 훈련, 서비스 수혜에 대한 제도적 보장을 확보토록 하였다(이가옥·최유진, 2000).

(3) 고령노동자이익보호법(Older Workers Benefit Protection Act: OWBPA)¹⁵⁾

고령노동자 이익보호법은 고령노동자들이 경제활동에 있어서의 이익을 보호하고 고령자의 노동참여 저하현상을 억제하기 위해 1990년 초에 제정되었다. 이 법의 제정배경에는 연령에 의한 고용차별금지법(ADEA)이 실행되었음에도 불구하고, 실제 상황에서 고령노동자의 경제활동의 참여가 활발하지 않은 채 여전히 65세를 전후로 퇴직이 이루어지고 있다는 상황에 대한 인식이 있었기 때문이다(Schneider et al., 2000; 원영희, 2001:90에서 재인용).

고령노동자이익보호법에 의하면 고령노동자가 연령차별에 대해 고소할 권리를 포기하도록 강요하는 것을 불법으로 규정했다. 고용주들이 고소권리를 포기하도록 압력을 가하는 데는 두가지 이유가 있다. 이유없이 고령노동자를 해고하고 싶거나, 고령노동자를 조기 퇴직시키고 싶을 때이다. 자신의 권리에 대해 알지 못하는 노동자는 설득에 넘어가 사인을 하고 권리를 포기해 버릴 수도 있을 것이다. 그러나 고령노동자 이익보호법하에서는 고용주는 포기각서에 사인하기 전 최소 21일 동안 고려할 시간을 주어야만 한다. severance program을 제안 받은 노동자 그룹은 자신들이 선택할 수 있는 옵션에 대해 숙고할 45일의 기간을 부여받아야만 한다. 이 법은 또한 고용주가 피고용인이 조기퇴직의 benefit에 대한 포괄적이고 시기적절한 정보를 주도록 요구하고 있다.(계약서에 사인을 한 후에도 7일 이내에 마음을 바꿀 수도 있다고 함.)

(4) 직업훈련협력법(Job Training Partnership Act: JTPA)

직업훈련협력법은 포괄적 고용과 훈련에 관한 기본법(Comprehensive Employment and Training Act : CETA)을 대체하는 법으로 1982년에 제정되었다. CETA는 공적 서비스와 관련한 일을 창출하는데 반해, JTPA는 공적 영역이 아닌 사적 영역에 이미 존재하는 일에서 구직자를 배치시키는 것을 목적으로 하는 것이다. 직업훈련협력법은 55세 이상 실업자 및 저소득층 노인 등 노동시장에 불리한 위치에 있는 이들에게 생활비의 일부 지원과 다양한 직업훈련을 제공하고, 교육 후 적당한 직장배치시키는 것을 규정하고 있다. 동법 제2편에서는 고령노동자를 위한 사항을 명시하고 있으며, 주정부가 훈련을 위한 재정의 3.0%를 고령노동자를 위해 사용해야 한다고 규정하고

15) <http://www.lawinfo.com/legal-audio/real/7540.htm>.

있다(Schneider et al., 2000; 원영희, 2001:90에서 재인용).

나. 고령자 지역사회서비스 고용프로그램 (Senior Community Service Employment Program: SCSEP)

현재 미국에서 가장 오래된 고령자를 위한 취업프로그램이다. SCSEP는 55세 이상 비취업상태인 저소득층(빈곤선 125% 이하 소득미만) 노인들이 지역의 공공기관 또는 비영리기관¹⁶⁾에 배치되어 지역사회를 위한 서비스활동을 할 수 있도록 취업교육 및 시간제(보통 주 20시간) 취업기회를 제공하여 일정 소득을 얻도록 제반 역할을 수행한다.

2001년 NCOA의 SCSEP에 대한 평가보고서¹⁷⁾에 의하면 SCSEP는 비용효율이 높으며, 자급자족할 수 있을 정도로 생산적이 되고, 지역사회의 세금을 낼 수 있는 성원이 되도록 개인들을 강화하는데 있어 투자된 \$1당 약 \$1.50의 효과를 내고 있다고 한다. 달러당 약 80센트가 지원자의 보수와 부가급부로 사용되며, 달러당 15센트 이하가 행정비용으로 사용되고 있어, 연방 프로그램 중 가장 낮은 비율 중 하나라고 한다. 최근 SCSEP는 많은 새로운 노인인력활용 전략을 추구하고, 지속적으로 고용주의 욕구와 개인들의 욕구를 맞추고 동시에 인력개발개혁에 있어서 역할을 하려고 노력하고 있다.

SCSEP지원자들 중 거의 75%가 여성이며 대개의 경우 가장 큰 장애물은 경험과 훈련의 부족이다. 여성들은 전통적으로 가정을 돌보는 사람이었고, 직장경험이 적은 것이 여성들의 삶의 현실이다. 많은 노인들이 또한 기본적인 읽기 쓰기 기술이 부족하다. 시골의 노동자들은 부가적인 장애에 직면하는데, 제2국어로 영어를 사용하는 사람들도 또한 장애에 직면하게 된다. 미국의 인력이 고령화되어 가고 다양해져 가고 있는 현실에서 저소득층 노인을 목표로 한 국가 내 유일한 고용 및 훈련 프로그램은 Older Americans Act의 5장에 의해 허가된 SCSEP 뿐이다. SCSEP에 의해 제공되는 직업훈련서비스

16) 참여기관은 미국은퇴자협회(AARP), Green Thumb, 미국노인봉사단(NSSC) 등 다수이다.

17) http://wdsc.doleta.gov/seniors/other_docs/BestPractices.pdf 참조; 번역본은 부록2에 있음.

들은 낮은 업무기술을 가진 저소득층 노인들에게 중요하다. 구체적인 프로그램은 다음과 같다.

(1) Experience Works의 프로그램¹⁸⁾

Experience Works는 미국에서 가장 오래되고 큰 준고령 노동자를 위한 교육 및 훈련, 고용을 제공하는 기관이다. Green Thumb Program은 고령자 지역사회서비스 고용프로그램 중 가장 규모가 큰 전국 프로그램으로 1965년 노인복지법 제정과 함께 이를 실현하기 위한 조직으로 같은 해 정부의 재정지원으로 설립되었다.

이는 원래 농촌지역을 중심으로 가난하고 만성적 실업상태에 있는 고령자들을 위한 소규모 시범 프로그램인 지역사회프로그램의 일환으로 인가되었다. 처음에는 국립공원과 고속도로를 개선하는 등 농촌지역에 거주하는 이들의 경험을 활용하는 녹지관리사업으로 시작되었다. 현재 이 프로그램은 고령자뿐만 아니라 장애인, 저소득근로자들의 취업을 목적으로 다양한 직업교육훈련을 전개하는데, 이는 직업훈련협력법(JTPA)에 근거하고 있다.

Green Thumb은 55세 이상 경제적으로 어려운 이들을 대상으로 노인 개별수준에 맞도록 기본기술에서 전문기술까지 차별화된 훈련을 실시한다. 특별기술이 필요한 직업들은 고용주에게 직접 훈련받을 수 있도록 하고, 이 프로그램에 참여한 고용주에게 훈련비용을 환급해 주도록 한다.

이 프로그램에서는 직업기술(occupational skills), 강의실 훈련(classroom training), 현장훈련(on-the job) 등을 실시한다. 직업기술은 가정건강보조자, 간호조무사, 컴퓨터 오퍼레이터 등과 같이 성장직종에 대한 최신 기술을 훈련시키는 것에 중점을 둔다. 교실내 훈련은 취업을 위해 참여자가 필요로 하는 기술을 개발시켜 주는데 중점을 둔다.

현장훈련은 고용주의 기술을 활용하면서 특정기술을 요하는 특수직종의 훈련에 참가자를 배치시킨다. 고용주는 훈련시 필요한 부대비용을 부분적으로 상환받을 수 있다. 이의 프로그램은 Alabama, Arkansas, Florida, Georgia,

18) 1965년 GreenThumb으로 설립되었고 2002년 명칭 바꿈. www.experienceworks.org 참조.

Iowa, Louisiana, Montana, New Jersey, North Carolina, Pennsylvania 등에서 시행되고 있다.

이외에도 직업체험프로그램을 통해 고령자가 자신의 기술, 능력, 선호유형에 맞는 일자리를 찾을 수 있는 기회를 제공한다. 또한 고령자에게 학습 및 근로의 기회, 타인에 대한 봉사서비스를 제공하고 있다. 이는 주로 간호보조, 응급실보조, 응급실 전화상담, 보조교사, 도서관 사서보조, 음식배달, 지역사회정화 및 환경보호 업무 등 지역사회내 공공단체 및 비영리기관의 실정에 맞게 서비스를 담당할 수 있도록 직업훈련 및 시간제 취업을 제공한다.

(2)전국노인봉사단(National Senior Service Corps)¹⁹⁾ 프로그램

전국노인봉사단은 노인들이 그들의 지역사회에서 시간제취업을 할 수 있도록 연계하였다. 이의 프로그램으로 양조부모 프로그램(Foster Grandparents Program; FGP), 노인동료 프로그램(Senior Companion Program; SCP), 퇴직자노인 자원봉사 프로그램(Retired & Senior Volunteer Program; RSVP), 그리고 고령자 학교 봉사 프로그램(Seniors for School Programs; SSP) 등이 있다.

① FGP : 이 프로그램은 1965년 국가시범사업의 하나로 시작되어 지역사회 노인들이 도움이 필요한 아동들을 위해 지지적 대인서비스를 하는 활동이다. 55세 이상 노인들이 참여한다. 프로그램에 소요되는 재정은 정부보조금 및 기부금 등에서 충당된다. 보조금 80.0%는 양조부모의 직접수당으로 사용되고 있다.

② SCP : 부적절한 시설에서 거주함으로써 위험에 처한 일상생활에 제한을 가진 21세이상의 성인에 대한 서비스를 제공하는 일이다. 프로그램 참여자는 개인적 서비스를 특별히 필요로 하는 성인이 위엄과 독립성을 유지할 수 있도록 돕는다. 특히 가정내 서비스를 필요로 하는 허약한 노인에게 서비스를 제공한다. 이 프로그램의 지원은 자격을 갖춘 기관이나 조직체에 보조금

19) www.seniors.org를 참조함.

(grant) 및 기부금을 통해 이루어진다.

③ RSVP : 55세 이상 저소득층 노인들이 취업 기회를 제공하기 위한 것으로 공공 또는 비영리 사회적 서비스 분야에 배치되어 일하게 된다. 특히 자신의 경력을 고려하여 일자리가 주어진다. 예를 들어 퇴직한 건축가 및 엔지니어가 홍수로 인해 허물어진 집을 재건 또는 디자인하거나, 외국어가 능숙한 노인이 영어가 서투른 이민자에게 생활에 필요한 도움을 주기도 한다. 또한 보조교사, 코디네이터, 거동불편자에 대한 일상생활보조, 지역사회에서의 방법 등 여러 서비스 영역에서 활동을 수행한다.

④ SSP : 주된 임무는 학업시간의 과외로 초등학교 3학년 말까지 아동이 혼자 독립적으로 글읽기를 할 수 있도록 돕는다. 또한 학업에 어려움을 지닌 아동을 가르치기도 한다. 이는 55세 이상인 고령자가 참여할 수 있으며 교통보조, 자원봉사보험, 다른 급여 등의 혜택을 받으며, 사전 서비스 및 실전훈련 프로그램에 참여할 수 있도록 한다.

(다) 고령자 환경 분야 고용 프로그램(Senior Environmental Employment Program: SEEP)

이 프로그램은 노동부 환경국(Environmental Protection Agency) 지원으로 시작되었는데, 전국노인협회를 비롯하여 사적 비영리기관에서 운영되어 왔다. SEEP는 55세 이상 노인들이 가진 전문기술을 창조적이고 의미있는 영역에 사용할 수 있도록 기회를 제공하고 있다. 예를 들어, 실험실 보조자, 조사보조원, 학교에서 석면 정밀검사 지도, 납노출 위험에 대한 대중에 대한 정보제공, 자동방사테스트 지원, 미국원주민에게 환경규제에 대한 기술적 지원제공, 비농산물 살충제조사, 수입차모니터, 반연료 변환프로그램(switching program) 점검 등 연방, 주, 지방정부의 환경국 사업에 대한 지원을 하여 왔다(이가옥·최유진, 2000).

(3) 고령자지역사회서비스프로그램 수혜자 사례²⁰⁾

다음은 미국은퇴자협회(AARP)의 SCSEP 프로그램 수혜자 사례로 SCSEP 프로그램의 재취업훈련이나 구체적인 결과에 대해 이해하게 해준다. 돌로레스의 사례를 보면 SCSEP는 노인에 대해 변화된 직무환경에 적응하도록 직업능력을 업그레이드 할 수 있는 교육훈련서비스를 제공한다는 것을 알게 해준다. 또 조이스는 장애인임에도 적절한 직업교육을 받고 취업에 성공하였으며 심리적인 안정감을 회복하여 새로운 일에 잘 적응하고 있어 개별 사례별 특성에 맞는 직업상담과 심리적 상담이 적절히 제공될 때 노인취업이 성공적으로 이루어짐을 알 수 있다. 또 폴은 남성노인의 사례이지만 경력에 걸맞는 직업을 제공받아 재취업과 적절한 소득을 얻을 수 있었던 사례이다. 이처럼 노인취업은 개별사례의 특성에 맞는 상담과 적절한 직업교육이 필요함을 이들 SCSEP 사례를 통해 알 수 있다.

(가)돌로레스

12년전 돌로레스는 건강이 악화되기 시작한 남편을 돌보기 위해 가족이 운영하던 사업을 팔았다. 3년전 남편이 사망하자, 돌로레스는 남편을 잃은 상실감을 극복하며, 다시 일도 시작해야 하는 상황에 봉착했다. “저는 직장을 찾아볼 엄두도 내질 못했죠. 특히 컴퓨터 때문에 더 그랬죠.” 라고 말했다. 그러나 AARP(America Association of Retired Persons)의 고령자 지역사회서비스 고용프로그램(Senior Community Service Employ Program)에 등록한 후, 한 비영리 지역사회 기관에 의뢰되어 그 곳에서 학교로 돌아갈 수 있는 자신감을 얻어 컴퓨터사용능력을 업그레이드 할 수 있었다. 그녀의 능력은 인정을 받아, 그 비영리 기관은 돌로레스를 시간제이기는 하지만 상용적으로 고용했다.

(나)조이스

개인적으로 많은 좌절에도 불구하고, 조이스는 가족을 부양해야만 했다. 첫 남편이 떠난 후 30년동안 그녀는 여섯 아이를 부양하기 위해 전일제 일에 종

20) <http://www.aarp.org/scsep/scsep-what/Articles/a2003-02-26-scsepss.html>

사했다. 조이스는 대학의 학장 비서로 일했고, 그로 인해 자동정보처리(Automatic Data Processing)의 실업 보험 사례관리자 직도 겸임하게 되었다. 아들이 사망한 시점을 정점으로, 스트레스로 인한 류머티스성 관절염 진단을 받은 그녀는 1988년 장애판정을 받게 되었다. 1990년대에는 다른 비극적인 가족의 상실과 수술들로 인해 조이스는 신체적으로, 경제적으로 고갈된 상태가 되었다. 그녀가 65세가 되었을 때, 장애수당도 끊겼고, 거의 월세도 감당할 수가 없었다. “65세 장애인인인 제가 어떻게 살아갈 수가 있겠어요?” 라고 말했다. 장애 때문에 조이스는 14년간 일을 할 수가 없었다. 다행히도, 조이스는 친구에게서 AARP 고령자 지역사회 서비스 고용프로그램에 대해 전해 들었고, 2001년 8월 등록을 하였다. 그녀는 기본적인 컴퓨터 사용 능력과 다선의 전화 사용법에 대해 배우길 희망했고, 일자리를 찾는데 도움을 받을 수 있기를 원했다. 등록을 마친 후, 조이스는 최근 경험과, 일에 대한 자신감 그리고 추가 수입까지 얻게 된 지금의 중학교의 미디어 센터에 한시적인 시간제 업무에 배치되었다. AARP의 SCSEP 직원의 도움으로 조이스는 발달장애를 가진 장애인들의 그룹홈의 전일제 일로 이직을 하였고, 장애인들의 식사를 준비해 주기도 하며 그 일에 흠뻑 빠져들었다. 그녀는 타인에게 “자신이 받을 것을 돌려 줄 수 있음” 과 동시에 부가적인 수입까지 얻게된 기회에 감동을 받았다.

(다)폴

교육학 석사학위와 정신보건 분야의 20년의 경력을 가졌음에도 불구하고, 그는 일자리를 찾을 수가 없었다. 그는 적극적으로 구직활동을 했고, 언제나 후보자 중에서는 최고였지만, 결코 채용으로 연결되지는 못했다. 1년간의 구직 활동 후 아직도 직장을 구하지 못하고, 미래는 불투명하기만 했다. 그 때 폴은 1년전 AARP SCSEP 사무실에 들렀던 것이 기억이 났다. 61세의 폴은 등록을 하고, 3일 후 카운티에서 제안한 알콜 및 약물 프로그램에서 신입회원 상담자로 채용이 되었다. 직원들은 쉽게 폴을 수용했고, 어려운 문제들에 대해 그의 의견을 구하기 시작했다. 폴은 수입도 없이 홀로되는 거의 homeless 가 되는 것이 어떤 것인지를 이해했다. 결과적으로 그는 심혈을 기울여, 자세

히 듣고 진실에서 우리나라오는 가이드 역할을 할 수 있었다. 폴의 클라이언트들의 입소문으로 사람들이 폴에게 상담을 받으러 오기 시작했다. 이 프로그램에서의 폴의 성과는 인정을 받아 정식직원으로 채용이 되었다. 그는 보수도 좋고 타인을 돕는 일을 즐기고 있다. 그는 그 프로그램을 “내가 필요할 때 월급봉투를 내 손에 놓아” 주었다고 표현했다. 그는 또한 “SCSEP 직원들의 지지와 더불어 저는 삶을 다시 얻을 수 있었습니다. 감사합니다. 저는 지금 타인을 도우며, 제가 사랑하는 일을 하고 있으며, 다시 한번 제 자신의 가치를 인정받는 삶을 살고 있습니다.” 라고 덧붙였다.

다. 한국의 여성노인고용 및 소득보장에 대한 시사점

미국은 연령을 이유로 강제퇴직을 금지하고 있으며, 고령자 지역사회 서비스 프로그램을 정착시킴으로써 계속고용의 기반을 조성하고, 다양한 형태의 고용 및 취업기회를 확보하고 있다. 특히, 미국의 고령자 지역사회 서비스 프로그램은 현재 노인인력을 활용하는 적극적 의미를 내포하고 있는데, 고령자가 자신의 희망과 능력에 적합한 근무유형을 선택할 수 있도록 직업생활의 설계를 위한 조언과 지도, 직업훈련 등을 통해 노인이 경제활동의 기회를 가질 수 있도록 일련의 서비스를 제공하고 있다. 이러한 노인의 경제적 참여는 사회적 생산성을 향상시키고 퇴직으로 인한 사회의 재정적 부담을 어느 정도 완화시키는데 유용하다.

SCSEP는 주당 20시간 정도의 시간제 고용으로 건강상태에 따라 유동적으로 일할 수 있다. 업무 성격이 공공기관이나 비영리단체에서 지역봉사활동으로 하는 일이어서 사회적 기여라는 만족감을 느낄 수 있다. 또 사례에서 보듯이 직무재교육 등 적절한 직업훈련 프로그램서비스도 제공되며 그 외 노인으로서 필요한 사회적 서비스를 함께 제공받는다. 저소득층을 대상으로 하여 복지급여보다는 일자리제공에 의한 소득보장의 성격이 강하여 자존감 회복에도 도움이 될 것으로 생각된다. NCOA의 평가보고서에 의하면 SCSEP에 참여한 노인 가운데 1/3이 여성이며 가사노동이외의 직업적 경험은 거의 없는 여성노인에 대한 숙련 프로그램을 통해 취업되는 예가 많다고 한다. 또 SCSEP

프로그램 참여자가 적절한 직업을 선택할 수 있도록 참여자의 가족특성과 개인적 특성을 세밀하게 파악하고 직업훈련을 받도록 해준다는 점에서 한국의 노인취업상담기간에서도 이러한 서비스가 필요함을 말해준다. 특히 한국의 여성노인은 사회생활의 경험이 부족하여 취업이나 고용에 대한 정보가 없거나 취업욕구에 대해 정확하게 모른 채 취업알선기관을 내방하는 경우가 많아 장시간의 상담이 반드시 필요하다고 한다. 예를 들어 여성노인 가운데 남편이 은퇴하여 소득이 일시적으로 줄어들 때 일을 하겠다고 찾아오는 사례가 있는데 이럴 경우 전업주부였다가 취업을 하고자 하여 고용현실에 대해 잘 모르기 때문에 희망급여는 높고 파트타임을 원하는 등 실제 취업으로 연결되기 어렵다. 이러한 사례는 취업가능한 직종이나 사회현실에 대한 심도 깊은 상담을 받아야 취업할 수 있게 된다. 또 여성노인은 가족특성의 영향을 크게 받거나 종교적 행사를 중시하기 때문에 구직여성노인에 대한 상세한 상담을 통해 취업욕구와 근무시간 등 가능한 취업조건에 대해 자세히 파악할 필요가 있다. 여성노인은 직업경력이나 학력 등이 아주 다양하다. 대졸이면서 사회생활 경험이 없는 경우, 고졸이어도 직업을 계속 가지며 생활해온 경우, 저학력이면서 단순 업종 근무 경력이 많은 경우 등등 다양한 생애경험을 가지고 있으며 이에 따라 직업 능력과 조직생활적응정도의 차이가 있게 되는데 미국 SCSEP의 서비스처럼 구직자의 특성에 기초한 상담과 교육훈련이 이루어진다면 여성노인 고용에 큰 도움이 될 것이다. 이처럼 미국의 SCSEP는 취업경력과 노동능력에 있어 경쟁력이 떨어지는 여성노인의 취업지원에 개인별로 차별적인 상담 서비스와 직업훈련이 먼저 이루어져야 한다는 점을 시사해준다.

2. 일본²¹⁾

가. 고령사회대책기본법과 고령자고용안정법

일본은 1995년 고령사회대책기본법에 의한 고령사회대책추진기본계획의 주요 방향으로 고령자의 취업과 소득을 제시하고 있다. 그리고 건강하고 활동적인 고령자상을 위하여 다양한 라이프스타일을 가능케 하는 고령자의 자립을 지원하고 있으며 연령만으로 고령자를 차별하는 제도나 관행의 수정을 위해 노력하고 있다.

고령자고용안정법은 1986년에 제정되었으며 정년의 연장이나 취업 등 노인의 노동에 대한 전반적인 규정과 함께 노인의 고용촉진 및 취업기회 확보를 통해 경제 및 사회발전에 기여하는 것을 목적으로 한다. 1994년 개정을 통해 ①60세 정년제 확립, ②65세까지의 계속고용제도 도입 촉진, ③고령자에 관한 노동자 파견사업 특례 창설, ④고령자 직업경험 활용세미나의 지정, ⑤고령자 직업생활설계지원 등의 내용을 강화하였다. 1999년 8월에는 10년간 고용대책에 관한 계획을 제시한 제9차 고용대책기본계획에 따라서 2000년도 고령자고용대책을 마련하여 1) 정년퇴직연장과 계속적인 고용기회확보, 2) 중고령자의 재고용지원과 촉진, 3) 취업의욕과 다양성에 대응한 취업기회 확보, 4) 다양한 현대의 고용과 취업 및 사회참가 촉진 등이 주요 내용이다.

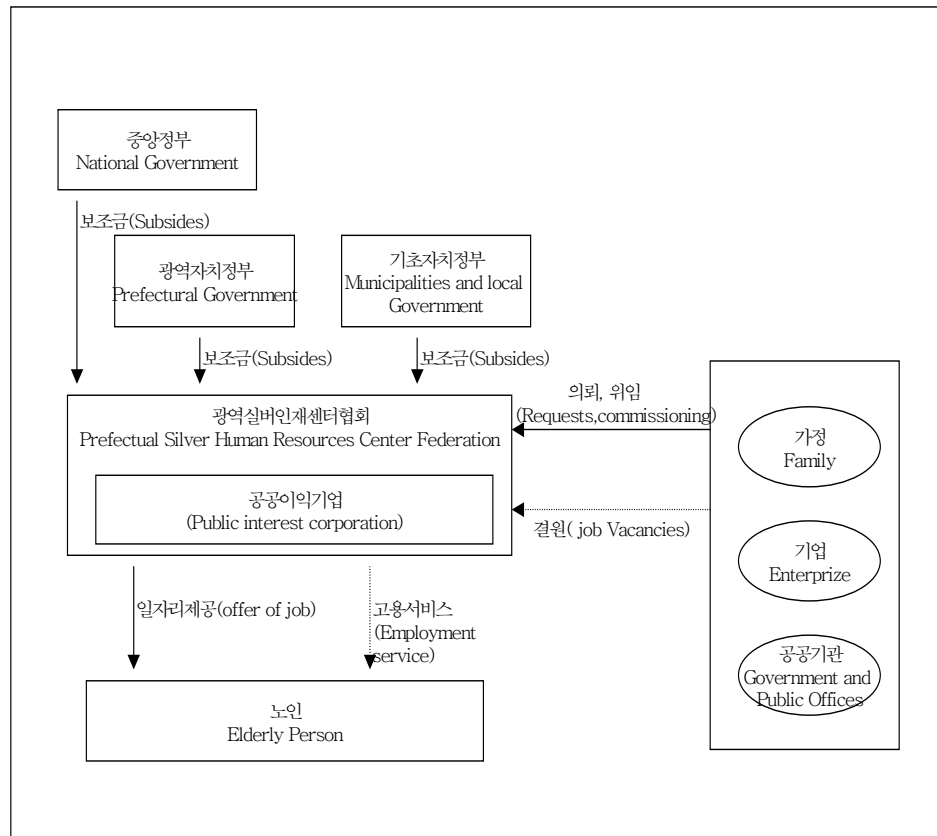
나. 실버인재센터

(1) 사업내용소개

실버인재센터는 1975년 실업대책으로 설립된 고령자사업단이 시초이다. 중앙정부와 각 지방자치단체로부터 보조금 및 인적지원을 받아 조직의 운영 및 인건비에 사용하고 있다. 2003년 실버인재센터협회²²⁾는 전국에 47개소의 지

21) 3절은 김정남, 2001, “일본의 고령자소득보장관련정책,” 한국노인문제연구소, 「주요선진국의 노인소득보장정책」; 윤찬중, 2001, “일본의 노인복지서비스정책과 관련법,” 한국노인문제연구소, 「주요선진국의 노인복지서비스정책」에서 재구성하였음.

부를 두고 있으며²³⁾ 전국에 2000여개의 센터를 두고 있다.



<그림 II-2> 일본실버인재센터협회조직

실버인재센터는 60세 이상으로 건강하고 활동할 의사가 있는 노인을 대상으로 한다. 회원으로 가입하면 고령자에 적합한 일을 위탁받아 배분해주며 임금은 정해진 작업량에 따라 나누어진 배분금을 받는다. 실버인재센터에서 제공하는 일을 하는 경우 노동관계법규의 적용을 받고 센터와 고령자가 취업규약을 맺으며 실버보험(손해배상책임)에도 가입된다²⁴⁾. 실버인재센터협회의

22) http://www.sjc.ne.jp/zsk_dir/kyokai.html

23) http://www.sjc.ne.jp/zsk_dir/center/center.com

조직도는 위의 <그림 II-2>와 같다. 지역의 개별센터가 광역단위 협회로 연합되어 있으며 중앙정부와 광역자치단체 및 기초자치체의 예산보조를 받아 공공이익기업 형태의 사업단을 꾸리고 있다. 각 사업단은 지역내의 가정과 기업, 공공기관에 일거리를 위탁받아 회원인 노인에게 일자리를 제공한다. 기업에 결원이 생기는 경우 고용서비스를 제공하기도 한다. 이처럼 실버인재센터는 지역사회에서 가정, 기업, 공공기관의 일거리를 회원인 노인과 연결해주는 노인취업 및 소득보장이 이루어지도록 하고 있다.

동경도 에도가와구의 자료이긴 하나 실버인재센터의 연령별 성별 참가자 및 직업군별 참가비율²⁵⁾을 살펴보면 다음과 같다<표II-10> . 연령별 참여비율(기준 : 동경도 에도가와구 6개지구, 회원수 3,383명)을 보면 65세에서 69세가 가장 많아 33.2%이며 다음이 70세- 74세로 26.3%이다. 실버인재센터는 60세 이상을 회원으로 받으므로 60세 이하는 거의 없으며 고령노인이 더 많아 80세 이상도 10.6%나 된다. 평균연령도 남자 70.9세, 여자 71.0세로 높은 편이다. 성별 참가율은 남자가 여자보다 3배이상 많아 일본의 경우 남성노인의 참여가 더 높음을 알 수 있다.

<표II-10> 일본실버인재센터사업 연령별 참여구성비율:1999, 동경에도가와구

연령별	비율	평균연령
59세이하	0.2%	- 남자 70.9세 - 여자 71.0세 - 취업최고연령 93세 * 남자의 참여비율이 여자보다 3배 이상
60 - 64	13.4%	
65 - 69	33.2%	
70 - 74	26.3%	
75 - 79	16.3%	
80세 이상	10.6%	

자료 :cafe.daum.net/kcsc20. 지역사회시니어클럽협회 자료실.

24) http://www.sjc.ne.jp/zsk_dir/join/join.html

25) cafe.daum.net/kcsc20. 지역사회시니어클럽협회 자료실참조

<표Ⅱ-11>에서 직업군별 사업 참여자를 보면 참여하는 작업 빈도가 단순 작업 - 서비스 - 관리 - 기능 - 기술 - 사무정리의 순으로 참여하는 것을 볼 수 있다. 가장 많이 작업 하는 내용이 경 작업군으로 옥외작업으로 각종 옥외 청소, 제초, 약제 살포, 잡일, 운반 등의 일과 옥내 작업으로 청소, 포장 작업, 짐싸기, 잡역 등 단순 업무가 가장 많다. 이는 일본도 한국과 마찬가지로 이들 업종이 특별한 직업 훈련 교육을 받지 않아도 바로 일을 할 수 있는 업종이기 때문으로 보인다. 또 전문적인 직업능력이 필요한 교육지도, 번역, 특수기술 이나 사무정리는 비중이 낮아 일본실버인재센터의 일거리가 단순 업무에 집중되어 있다는 비판을 많이 받고 있다. 또 여성노인의 경우도 대부분 가사도우미, 병간호, 아동교육보조 등 가사 관련 서비스 일을 많이 하고 있으며 전통적으로 여성이 수행해오던 일거리들로 그 외에 여성노인에 적합한 일은 많지 않다. 대체로 이렇게 실버인재센터에서 주로 의뢰받는 일자리는 단순 반복적 일거리가 많다. 그 이유는 기업이나 가정, 공공기관으로부터 의뢰받은 일을 일용직으로 하고 소득을 배분하는 방식이어서 지속적이고 정규적인 일자리가 아니라는 점, 전문적인 직업 능력이 필요한 일은 일용직으로 의뢰가 어렵다는 점 때문에 그러하다. 그러나 실버인재센터의 회원으로 가입하게 되면 일회적인 취업알선으로 끝나지 않고 지속적인 일자리 제공이 된다는 점에서 한국의 취업알선센터와 다르다고 할 수 있다. 또 주로 지역사회에서 일을 의뢰받아 노인회원에게 분배하는 방식은 새로운 일자리 창출을 위한 사회적 일자리 형 사업단을 구성하여 노인 소득 사업을 병행하는 한국의 지역사회시니어클럽과도 다르다.

<표 II-11> 일본실버인재센터사업 직군별 참여구성비율:1999, 동경에도가와구)

직업군 (비율)	분 류	직 종	참여인원 (비율%)
기술군 (5.7%)	교육지도반	가정교사, 학습강사, 교육상담, 각종강좌등의 지도	5(0.2)
	번역반	통역, 편집, 번역, 편지대필	2(0.06)
	경리사무반	기표, 기장, 결산, 세금, 현금관리	31(0.9)
	특수기술반	자동차운전, 설계, 보일러수리공, 조리사, 서화	151(4.47)
	경영상담반	세무, 노무, 판매, 생산등의 상담 및 지도	4(0.01)
기능군 (9.1%)	기능반	목수, 타일, 배관공, 수도공, 식목, 지물사, 전기공, 도장공, 시계수리공	228(6.7)
	제작가공반	인쇄제본, 기계부품조립, 세시조립, 각종제작가공 (금속,플라스틱,프레스,선반)	79(2.3)
사무정리반 (6.8%)	일반사무반	서류정리, 잡사무, 사무보조, 전화당번(기업), 접수, 발송	160(4.8)
	모필필정사무반	엽서쓰기, 상장쓰기등 글자쓰기 작업	69(2.0)
	조사사무반	각종조사의 조사원, 통계사무, 집계사무	2(0.06)
관리군 (11.2%)	시설관리반	야간관리, 공원관리, 체육관관리, 테니스코트관리 시설개폐업무, 빌딩관리, 주차장관리, 수위	304(9)
	물품관리반	창고관리, 자재관리, 상품관리	73(2.2)
외부활동군 (0.6%)	판매수금반	판매원, 수금, 점포당번	6(1.8)
	외무반	배달, 배포, 외교, 검침, 영업	15(4.4)
경작업군 (53.7%)	옥외작업반	각종옥외청소(공원,흡연실), 제초, 약제살포, 잡일, 집하운반	766(22.6)
	옥내잡업반	각종옥내청소, 포장작업, 짐싸기, 잡역	1,052(32)
서비스군 (12.9%)	사회활동반	모니터, 관보지배포, 관보홍보비디오방영, 유원지안 내인, 보행자천국안전지도,	276(8.2)
	복지서비스	병간호, 노인개호, 장애자운전보조, 노인대화보조, 아동교육보조	7(2.1)
	기타 서비스반	가사도우미, 학원송영, 전화반	153(4.5)

자료 :cafe.daum.net/kcsc20. 지역사회시니어클럽협회 자료실.

(3) 실버인재센터 사업프로그램 예시

실버인재센터에서 하는 일은 다음과 같다

- ① 관리분야 : 공민관/학교관리, 주차장 관리, 자전거정리등
- ② 경작업의 분야 : 공원청소, 제초작업, 상품정리, 포장, 빌딩청소, 포스타 부착 등
- ③ 외부활동분야 : 수도/가스 점검, 광고 배포, 수금, 배달 등
- ④ 서비스분야 : 가사보조, 파출부, 관보(구시보)의 배포, 취학아동보호, 보육보조 등
- ⑤ 전문기술분야 : 학습교실, 가정교사, 경영상담, 번역/통역, 경리서무 등
- ⑥ 사무분야 : 일반사무, 붓글씨작업, 봉투쓰기, 접수사무등
- ⑦ 기술을 필요로 하는 분야 : 목수, 미장, 도장공(페인트), 조경작업, 양복 제작 및 수선

(가) 시니어워크프로그램 (senior work program)

고령자 고용기회 촉진을 위하여 60세 전반의 고령구직자를 중심대상으로 지역사업주단체 등의 참가협력으로 실시하는 기능강습이다. 北九州市실버인재센터의 SP사업의 강습 내용²⁶⁾을 보면 SP제1종사업으로 '경비 및 수부관리사업', '수목녹지관리업무'가 있고 SP제2종사업으로 , '제초기계공작', '식목전정', '소공예품 만들기 등이 있다. 수강대상자는 55세에서 64세이며 강습료는 무료이다.

(나) 실버마마서포트 프로그램²⁷⁾

鴨方町 실버인재센터에서 2003년 자녀양육지원의 일환으로 시작한 사업이다. 일종의 베이비시터 파견사업으로 전문교육을 받거나 보육사 자격증을 가진 사람으로 파견한다. 서비스 내용은 1) 일시보호서비스로 보육원, 유치원, 소학교 방과후 아이 돌보기를 비롯하여 각 가정에서 일시적으로 베이비시터가 필요할 때에 이용한다. 또 2) 단체행사나 집단 활동시 집단 탁아업무,

26) <http://www2.kid.ne.jp/kitakyusilver/osirase.html>

27) <http://www.kcv.ne.jp/~fukushi/mamasapo.htm>

3) 유치원, 소학교 등하원시 도우미할머니, 4) 산후도우미 등 자녀양육지원 서비스가 주된 업무 내용이다. 이는 문촌9복지관의 할머니 홈시터 사업과 유사한데, 8시부터 17시까지 하루 일했을 경우 대략 6200엔 정도로 보수가 한국보다 높게 책정되어 있다.

다. 한국의 여성노인 고용정책 및 프로그램에 대한 시사점

일본의 고령자 고용정책은 고령기 건강, 체력, 능력 등에 있어서 개인 차이를 인정하고 일에 대한 생각의 차이를 고려하여 다양한 선택을 하도록 하고 있다. 이러한 노인집단의 다양성을 인정하고 고용정책을 펴야할 것이다. 파트타임을 선호하는 고령자의 특성에 맞게 단기적 일자리에 노인인력을 파견하는 실버인재센터가 있다. 실버인재센터는 회원제로 운영되어 회원가입과 회비납부를 성실하게 하면 지속적으로 일자리를 제공받을 수 있다. 또 실버인재센터는 취업교육프로그램으로 시니어워크프로그램을 실시하여 고령자의 직업능력을 키우고 있다. 일본의 실버인재센터는 회원으로 관리하며 수입금을 배당금 형식으로 받는다는 점이 일회적인 취업알선에 그치고 사후관리가 되지 않는 한국의 취업알선기관과 다르다. 또 지역의 기업이나 공공기관, 지방정부로부터 일자리를 의뢰받는 부분도 구인처 개발에 어려움을 겪고 있는 한국과 차별적인 점이다. 한국의 노인취업알선에서 겪는 가장 큰 어려움 중의 하나가 구인처 문제인데 공공기관은 우선고용직종에 결원이 발생할 경우 노인을 우선 고용하도록 되어 있음에도 잘 실행되지 않고 있다. 즉 한국의 경우 민간기업에 노인 취업을 장려하기 이전에 공공기관에서도 잘 이루어지지 않고 있는 점이 늘 문제점으로 지적된다.

그러나 일본도 한국과 마찬가지로 여성노인의 참여 수가 적었다. 실버인재센터의 사업내용 가운데 여성노인에게 적합한 직종은 가사 및 육아 관련 서비스에 국한되어 있는 것을 요인으로 들 수 있다. 이처럼 여성노인의 취업요구를 충족시켜줄 다양한 일자리가 제공되지 않는다는 점이 실버인재센터의 문제점으로 이는 한국에서도 여성노인 취업알선에 있어 가장 문제가 되는 부분이다. 고령화에 따라 여성노인도 다양한 경력과 학력을 지니고 단순 반복

업무이외의 일자리를 원하는 사례가 늘어날 것에 대비하여 직종 개발이 이루어져야 한다. 실버인재센터는 노인을 취업하게 하는 것이 아니라 일거리를 의뢰받는 방식에 가까운데 이런 점에서 현재 한국여성노인의 실정에 맞추어 여성노인의 취업이나 고용이 아닌 일거리를 제공하여 소득을 얻을 수 있는 방안도 생각해볼 수 있다. 즉 여성노인은 고용이 되기 어려운 집단이며 취업하여도 직장의 공식적인 조직생활에 적응도가 낮다. 따라서 이들을 회원제로 하여 일정하게 일거리를 지속적으로 제공함으로써 소득을 보장해주는 방안을 말한다. 그러기 위해서는 취업알선센터가 용역업체의 역할을 하여야 하는데 현재 그러한 역할을 할수 있는 제도적 장치는 없는 것으로 알고 있다. 하지만 일본실버인재센터의 사례를 통해 고용이 어려운 여성노인은 하나의 공동체로 조직하여 일정한 범위의 업무를 정하여 인력을 파견하는 방식을 고려해볼 수 있을 것이다.

4절. 요약 및 소결

여성노인 고용 현황을 보면 종사상 지위에 있어 임금근로자보다 비임금근로자의 비율이 높다. 비임금근로자로서는 무급가족종사자가 다수이며 임금근로자라 하더라도 상용고보다는 임시직, 일용직에 주로 종사한다. 직종이나 직업은 농어업이 많고 단순노무직, 서비스직에서 주로 일하고 있다. 한국의 여성노인은 생계비를 주로 자녀에 의존하는 비율이 높고 공적 연금은 거의 혜택을 받지 못하고 있다.

한국의 고령자고용정책은 여성노인의 특성을 고려한 정책은 거의 없다고 할수 있다. 노동시장 중심의 고령자 고용촉진법은 임금근로자 비율이 낮은 여성노인에게 효과성이 낮다. 또 여성노인은 생애경험상 취업경력이 거의 없어 재취업에 어려움이 많다. 따라서 이러한 여성노인의 특성을 감안하여 직업능력 제고를 위한 훈련프로그램이 마련되어야하나 단기적응 훈련이외에 없다. 노인을 위한 취업알선기관은 노동부 주관의 고령자인력은행, 고용안정센터의 노인취업알선팀 등이 있으며 보건복지부 주관의 노인취업알선센터, 노인공동

작업장, 지역사회시니어클럽, 서울시고령자취업알선센터 등이 있다. 이들 기관 역시 여성노인만을 대상으로 하는 취업상담이나 취업프로그램을 운영하는 곳은 없었다. 또 상담과정에서 기관실무자들이 개별적으로 알고 있는 여성노인의 특성을 이해하고 대처하는데 머물러 여성노인의 특성에 기초한 여성노인 고용정책 및 프로그램이 제도적으로 마련되어야 할 필요가 있다.

현재 미국의 고령자 지역사회 서비스 프로그램은 주당 20시간 정도의 시간제 고용으로 건강상태에 따라 유동적으로 일할 수 있다. 업무 성격이 공공기관이나 비영리단체에서 지역봉사활동으로 하는 일이어서 사회적 기여라는 만족감을 느낄 수 있다. 직무재교육 등 적절한 직업훈련 프로그램서비스도 제공되며 그 외 노인으로서 필요한 사회적 서비스를 함께 제공받는다. 또 SCSEP에 참여한 노인 가운데 1/3이 여성이며 가사경험만이 있는 여성노인에 대한 숙련 프로그램이 잘 구성되어 있어 취업가능한 인력으로 훈련시킨다고 한다, 이는 취업경력과 노동능력에 있어 경쟁력이 떨어지는 여성노인의 취업지원에 직업훈련이 먼저 이루어져야 한다는 점을 시사해준다.

일본의 고령자 고용정책은 노인집단의 다양성을 인정하고 고용정책을 펴고 있다는 점이 중요하다. 실버인재센터는 회원제로 운영되어 회원가입과 회비납부를 성실하게 하면 지속적으로 일자리를 제공받을 수 있다는 점과 취업교육프로그램으로 시니어워크프로그램을 실시하여 고령자의 직업능력을 키우고 있다는 점이 장점이다. 또한 고용이나 취업이 어려운 여성노인을 회원제로 조직하여 지속적으로 일거리를 제공하여 소득을 보장해주는 여성노인공동인력사업 등의 운영방식을 생각해주게 하여 한국의 여성노인 취업에 시사점을 제공한다.

Ⅲ



여성노인의 일과 취업에 있어 어려움

1절. 면접대상자의 특성	67
2절. 여성노인과 일	71
3절. 여성노인의 희망 직종 및 근무조건	89
4절. 여성노인의 취업과 일에 있어서 어려움	198
5절. 여성노인 취업관련 정책 및 서비스에 대한 기대	124
6절. 요약 및 소결	130

1절. 면접대상자의 특성

여성노인에 대한 면접 사례수는 심층면접 13명과 서울시 실버취업박람회에서 미니 인터뷰한 16명으로 총 29명이다. 심층면접은 대략 2시간에서 3시간에 걸쳐 이루어졌으며 현재 취업상황, 구직훈련 경험, 구직희망여부, 일하는 목적 및 이유, 취업시 어려움이나 취업이후 일하면서 경험한 어려움, 취업력 등 취업관련 사항과 가족관계, 나이, 학력, 건강상태 등 일반적 사항에 대해 물어보았다. 미니 인터뷰는 약 10분정도 하였으며 나이와 구직이유, 희망근무조건, 취업력에 대해 간략하게 물어보았다. 면접한 여성노인의 나이를 보면 50대는 면접자 5명, 미니인터뷰 5명으로 총 10명이다. 60에서 64세는 면접자 2명, 미니인터뷰 7명으로 9명이며, 65세에서 70세미만은 면접자 3명과 미니인터뷰 5명이다. 70세 이상은 면접자만 2명이었다. 학력은 심층면접자의 경우만 알 수 있는데 13명중 대졸이 5명, 고졸은 3명, 중졸이 1명이며 학력을 밝히지 않은 사례도 4건이나 된다. 면접자의 학력이 여성노인의 평균적인 학력보다 높게 나타났는데 이는 시니어클럽이나 복지관의 어르신 강사 활동을 하는 사례를 면접하였기 때문으로 생각된다.

취업하고 있는 면접자의 일을 살펴보면 공공근로, 숲생태해설사, 문화해설사 교육중, 실버택배, 무료신문배포 등의 일을 하고 있으며 일의 내용은 다르나 대부분 소득이 일당으로 얻는 일들이었다. 그리고 이들이 일하거나 일하고자 하는 목적을 건강이나 사회적 기여 등의 의미는 제외하고 경제적 의미에서 생계형, 생계보조형, 아르바이트형²⁸⁾으로 나눌 때 생계형 5건, 생계보조형 7건, 아르바이트형 1건등이었다. 미니인터뷰에서 중복응답으로 받은 구직이유를 보면 생계형 10건, 생계보조형 6건, 아르바이트형 7건, 건강 5건이었다. 이를 보면 여성노인들이 주로 생계비의 필요에서 일하는 것을 알 수 있다.

각 면접사례에 대한 자세한 내용은 다음과 같으며 미니인터뷰는 아래 <표

28) 생계형은 생활비를 본인의 근로소득에 전적으로 의존하는 것을 의미하며 생계보조형은 자녀의 지원이나 기타 가족원의 근로소득으로 생활비가 부족하여 여성노인의 근로소득이 보조적인 소득으로 생계비에 반드시 필요한 경우를 뜻한다. 아르바이트형은 약간의 용돈 별이 정도의 소득을 원하는 경우를 말한다.

Ⅲ-1>에 표로 정리하여 제시하였다,

- ① 사례1 : 56세로 IMF 당시 식당을 경영하던 남편의 부도 후 남편이 셀러리맨으로 취업하였으나 경제적으로 곤란해짐. 미혼자녀 3명이 있으며 식당일 등 일용직 일을 해옴. 실버취업박람회에 와서 베이비시터로 지원함. 자녀 때문에 24시간이 아닌 출퇴근 베이비시터 원함.
- ② 사례2 : 56세로 남편은 직장을 다니나 결혼한 아들의 사업부도로 집을 팔려고 하나 정리가 안되어 곤란해짐. 학교 급식조리원으로 일한 경험이 있으며 조리사 자격증 필기시험에 합격한 상태임. 시간제 일을 원하고 있음.
- ③ 사례3 : 64세. 대졸이며 공공근로로 독거노인가사서비스를 하고 있음. 면접자도 독거노인이며 본인의 근로소득으로 생계를 유지함. 사별 후 간병인, 산모도우미 등을 지속적으로 해옴. 노후대책으로 24시간 산모도우미, 간병인을 원하고 있으나 나이로 인해 잘 안된다고 함. 기혼자녀 2명이 있음. 전세거주.
- ④ 사례4 : 67세이고 고졸임. 서울노원노인종합복지관에서 동화구연강사교육을 받고 어르신 강사로 활동하고 있음. 본인의 근로소득으로 생계비 충당. 이혼후 유치원 교사, 피아노학원 경영. 자녀는 결혼한 딸 1명. 기초법 수급권자로 생계보조 12만원과 영구임대아파트 거주.
- ⑤ 사례5 : 69세. 대졸임. 노인취업알선기관에서 간병인교육을 받았으나 나이로 인해 취업 못함. 신문배달 일을 하고 있음. 사별 후 생계를 위해 여러 가지 일을 해왔다고 하나 밝히지 않음. 미혼의 딸과 함께 생활함. 본인의 근로소득으로 생활함.
- ⑥ 사례6 : 68세. 대졸임. 사례5와 함께 간병인 교육을 받았으나 역시 나이

로 인해 취업 못함. 기혼인 아들 2명 있음. 사별 후 유산으로 생활해왔다고 함. 자가아파트 거주.

⑦ 사례7 : 54세. 학력 안 밝힘. 숲생태해설사로 일하며 은빛가게 자원봉사. 자원봉사 경력 많음. 유학중인 자녀 3명 있음. 남편과 본인의 근로소득과 자산소득으로 생활함.

⑧ 사례8 : 64세. 중졸. 사별 후 3녀1남 키움. 지하철 택배일을 하고 있음. 사별 후 샛바느질, 생산직사원 등으로 일함. 미혼인 딸과 함께 생활. 생계비는 딸과 본인의 근로소득임. 자가 아파트거주.

⑨ 사례9 : 52세. 대졸. 문화해설사 교육중임. 결혼 전 교사, 결혼후 학원강사, 보험설계사 등 여러 가지 일을 함. 대학재학중인 아들 2명. 남편의 근로소득으로 생활. 자가아파트 거주.

⑩ 사례10 : 71세. 고졸. 무료신문배포일 하고 있음. 미혼인 장남과 남편과 생활. 생계는 아들과 본인의 근로소득임. 기혼인 아들 2명 있음. 결혼 후 생계곤란으로 식당 경영, 주방장 등으로 일함. 68세 갑상선암 발병 후 일을 쉬. 치료 후 70세부터 다시 일함.

⑪ 사례11 : 59세. 고졸. 숲생태해설사로 일함. 대학재학중인 딸 2명, 남편과 생활. 남편도 숲생태해설사임. 결혼 후 남편의 중풍으로 식당 경영. 3년전 식당을 그만둔 후 자원봉사해옴. 퇴행성관절염을 앓고 있음. 남편과 본인의 근로소득과 자산소득으로 생활함. 자가 아파트 거주.

⑫ 사례12 : 64세. 대졸. 노인복지관 컴퓨터 교육중. 취업알선센터소개로 인쇄기획사에서 사무직으로 일함. 남편의 근로소득으로 생활함. 기혼인 딸 3명 있음(모두 박사임) 자가 단독주택거주.

- ⑬ 사례13 : 72세. 학력 안밖힘. 지하철 택배 일함. 실버취업박람회에서 취업함. 이혼후 식당, 보험 등 일을 해옴. 기혼인 아들1명 있으나 거의 왕래를 안함. 본인의 근로소득으로 생활함. 전세거주.

<표Ⅲ-1> 미니인터뷰 대상자

사례번호	나이	구직이유	희망 구직조건, 소득정도	현직 및경력
사례14	57세	소일거리	영업판매	
사례15	60세	소득,건강	맥도널드지원, 파트타임(하루 대여섯시간) 6,70만원	
사례16	안밖힘	소득	관공서보조 등	
사례17	53세	소득,노후대책	무리하지 않은 일	
사례18	60넘었음	일에서 오는 건강, 소득보조	한달에 몇번	
사례19	55세	소일거리	숲생태해설지원, 가사지장없는 파트타임	
사례20	65세	소득	파트타임,무리없는일 30만원정도	
사례21	안밖힘	건강, 소득	가사병행가능한일, 오후출근	
사례22	56세	건강, 소득, 소일 거리	파트타임	
사례23	65세	소득, 건강, 소일 거리,노후대책	힘들지 않은 일, 포장 등	
사례24	60넘음	소일거리	힘들지 않은 일, 집과 가까운 곳	
사례25	63세	소득, 소일거리, 사회참여	육체노동제외	사무직
사례26	60세	소득	베이비시터 지원	가사도우미
사례27	안밖힘	노후대책, 소득	하루 근무시간 6시간, 6,70만원	부동산중개
사례28	60-65세 사이	소득보조, 소일거 리	지하철택배(자격요건안됨, 실망)	
사례29	57세	소일거리, 소득보조	사무정리, 문서수발	보험설계사

2절. 여성노인과 일

1. 여성노인의 일의 의미

전국노인생활실태 및 복지욕구조사(정경희 외, 1998:161)에 의하면 취업 여성 노인 중 73.3%가 일을 계속하고 싶다고 하고 있다. 또 여성노인의 사회 참여 실태조사에서도 현재 일을 하고 있는 여성노인 가운데 지속적으로 일을 하고 싶다고 응답한 비율이 87.2%에 달한다(박영란 외, 2002:76) 그렇다면 왜 이들은 일을 하고자 하는 것이며 일은 어떤 의미를 지니는 것인가? 본 연구를 위한 면접조사 결과 여성노인들이 일을 하고자 하는 이유를 살펴보면 대체로 다음과 같다.

< 면접조사 대상자의 일하고자 하는 이유 >

1. 절대적 생계비 필요
2. 생계보조
3. 여가활동으로
4. 건강을 위해서
5. 사회적 기여 및 자존감

여기서 일을 하고자 하는 이유는 단순한 목적이라기보다 노년기에 일이 가지는 의미를 말해준다. 대체로 가족주기 상 노년기에는 생계비 필요가 감소하고 노후 저축 등으로 경제활동을 하지 않아도 된다고 생각한다. 이는 사회적으로 노년기가 은퇴연령이기도 하고 건강이나 여러 가지 이유로 경제활동을 하지 못하게 되기 때문이다. 또 자녀의 부양을 받는 시기라고 생각하기도 한다. 그러나 앞서 조사에서도 보았듯이 성별에 관계없이 노인들도 경제활동을 원하는 비율이 높아지고 있다. 그렇다면 왜 그렇게 일을 하려고 하며 노년기에 일이 가지는 의미는 무엇인가?

가. 생계수단으로서 일

(1) 여성노인은 생계비를 벌기위해 일한다.

일이 가지는 의미 가운데 가장 기본적인 것이 생계유지 수단이다. 전국노인 생활실태 및 복지욕구조사(정경희 외, 1998:159-160)에 따르면 취업노인의 취업이유에서 “돈이 필요해서”가 가장 많은 비율을 차지하며 남성노인, 여성노인을 막론하고 동일하다. 면접조사 대상자들도 일을 하고자 하는 이유를 물었을 때 대체적으로 소득이 있으면 좋겠다고 하고 있다. 실버박람회장에서 만난 16명의 여성노인 가운데도 13명이 일하고자 하는 이유로 소득이 필요하다고 하였다. 즉 노년기에도 지속적으로 생계비가 필요하고 연금이나 노후 대책이 충분치 않은 경우 근로소득은 일차적 생계수단인 것이다.

독거노인으로 영구임대아파트에서 거주하며 동화구연 강사를 하는 <사례4>는 일이 좋아서 일을 하는 거라고 하였지만 본인의 근로소득으로 생계비를 충당하고 있었다. 또 자녀 출가 후 혼자 살고 있는 <사례3>은 사회복지법인에서 공공근로로 독거노인재가서비스를 하고 생활비를 벌고 있었는데 일하는 목적으로 생계비가 필요하고 노후 대책으로 저축을 더해야 하므로 현재보다 수입이 더 많기를 기대하였다. 실버취업박람회에서 만난 이분은 현재 일을 하고 있는데도 취업박람회에 온 이유로 현재보다 보수가 더 나은 일은 없나 해서 왔다고 하였다. 이혼 후 지속적으로 생계를 책임져왔고 현재 지하철 택배 일을 하는 <사례13>도 아들이 있음에도 불구하고 따로 거주하고 있으며 아들도 자녀 키우고 살기에 어렵다는 말을 하면서 건강이 허락하는 한 일을 하여 혼자서 생계를 유지해나가겠다고 하였다. <사례2>는 중산층이상으로 잘 살다가 자녀의 사업부도로 경제적으로 어려워진 사례이다. 보증을 잘못서서 망하게 된 아들을 돕기 위해 가지고 있던 아파트와 주택을 모두 내놓고 팔리길 기다리나 팔리진 않고 생활비가 필요하여 돈벌기 위해 나왔다고 하였다.

일하는 건 생계비가 필요해서, 나는 내가 죽을 때까지 내가 벌어서 쓰고 싶어요(사례3)

내가 내 힘으로 그저 건강이 허락하는 동안에 자활해 나가겠다는 그런 생각에서 항상 자식에게 피해를 안 끼치려고 내가 일을 찾는 이유가 거기 있죠(사례13)

아들이 보증을 잘못 서서 사고를 치는 바람에 그 후유증이 그 고통은 말도 못해요. 2년동안 속을 끓여서 어떤 일이던지 해본다고 이렇게 나온거예요, 요즘은 엄마들 속씩이는 아들들이 많은지(사례2)

실버박람회장에서 미니인터뷰를 했던 16명의 여성노인들 중에서도 일하고자 하는 목적이 소득인 경우가 많았다. “수입 좀 있었으면 하니까, 자손들이 사업실패하고, 그러니까 이왕이면 돈벌어야지(사례16)”, “자식하고 따로 사니까, 조금 벌어서 영감하고 살아야지(사례20)”, “연금이라도 있으면 하는데 없으니까 우리 둘이 죽을 때까지 할 수 있으면 해야 되요(사례23)” 라는 등 대체로 일은 생활비를 벌기위한 수단으로서 의미를 가지고 있었다.

이들에 대해 왜 은퇴할 시기임에도 일을 하시려고 하는가라는 질문을 하면 처음에는 대체로 “일하면 건강에도 좋고, 시간도 많아서 소일도 하고 그리고 돈도 벌어서 손주들 용돈이나 주면 좋지” 라고 말한다. 지금보다 소득이 더 있으면 좋다는 식으로 소일거리와 소득과 건강 등을 동일한 비중으로 얘기하는 것이다. 그러나 생활비 조달에 대해 묻거나, 자원봉사와 연관하여 다시 물어보면 본인의 근로소득으로 생활한다거나 생계비가 필요한데 소득이 없는 자원봉사는 할 수 없다고 얘기한다. 그럴 경우 일하는 주요 목적이 생계비에 있음을 알 수 있다.

자녀의 경제적 지원에 대해 물어보면 대체로 자녀들이 해주려고 해도 본인의 의사에 의해 자녀에게 부담을 안주고 싶다는 말을 하고 있어 자녀의 부양 의무 소홀함에 대해 도덕적 비난을 상당히 의식하고 있었다. 따라서 생계수단으로서 일을 하여야 함에도 불구하고 그냥 '손주들 용돈이나 주게 돈도 좀 벌고, 시간도 보내고'라고 표현하면서 경제적 이유에서 일을 하는 것을 숨기고 싶어하는 느낌을 받았다. <사례3>은 자녀들이 용돈을 주는가 라는 질문에 “한

달에 10만원이나 20만원씩 2년만 주면 저 늙은이 왜 안죽나 그런데요 그런데 그러는 수밖에 없어 노인은 소비성으로 죽어 가는거고 자식은 자꾸 길러지는 거니까 나는 이렇게 벌어서라도 자다가 죽었으면 좋겠어. 난 무료 양로원 좋아요. 노후대책을 안했기 때문에 불안해요. 지금 60이면 한 5년만 열심히 뛰면 되는데...지금 65세니까....난 자식들이 아무리 잘살아도 자식들한테는 아니야“ 라고 하며 자녀의 경제적 지원을 스스로 거부한다고 애써 말하였다.

이처럼 자녀의 경제적 지원 없이 본인의 근로소득에 의존하는 여성노인은 자녀의 경제적 지원유무에 대한 질문에 대부분 정확히 답을 하지 않는다. 대부분이 “늘 도와주려고 하는데 내가 불편하다”거나 아니면<사례13>처럼 “자식들이 경제적으로 힘든데 부담이 되지 않고자 한다”고 말하여 도덕적 비난을 의식하여 변명을 하였다. 결혼한 딸 하나를 두고 있는 <사례4>는 본인의 근로소득으로 살고 있다. 법적으로 사위도 부양책임이 있다는 연구자의 질문에 “자식이 없는 사람만 혜택이 가죠. 딸이 시집을 갔는데 사위까지 추적해요. 우리 사위는 그동안 힘들었어요. 부모님들이 단돈 100만원도 주지 않고 지들이 빚을 내서 이사를 나왔거든요. 지들이 빚만 갚으면 어머니 편하게 모실 테니까 제발 일하지 말라고 그런 거지(사례4)”라고 하여 부모부양에 대한 의지가 없는 게 아니라 형편이 안 됨을 강조한다. 아래의 <사례13>도 자식이 경제적으로 어렵다는 것을 강조하며 부양의무를 하지 않는데 대해 애써 회피하려 하였다. 그러나 면접 중에 손자가 미국에 유학을 다녀왔으며 현재 프랑스 유학을 준비 중이라고 하는 것을 보면 경제적으로 부모에게 생활비 보조를 하기 어려운 상황이라는 것은 이해가 가지 않는 대목이었다. 그럼에도 부모들은 애써 자녀의 부양의무 불이행에 대하여 공식적으로 인정하지 않는다. 따라서 노인의 경제적 상황에 대해 알기 위해서는 생계비 충당방법을 파악하는 것도 중요하지만 가족 특성 가운데 자녀와의 관계에 대한 이해가 있어야 한다고 생각한다. 자녀의 경제적 지원유무가 아니라 용돈에서부터 생계비에 이르기까지 경제적 지원의 수준과 정도에 대해 파악하여야 한다. 따라서 여성노인 취업관련 상담에서 단순히 자녀 수나 자녀와의 동거와 같은 단순한 가족관계이외에 자녀의 경제적 지원 정도에 대한 구체적인 정보를 파악한 뒤 일을 하는 목적에 부합되게 취업알선을 해야 할 것이다.

아들하나인데 그냥 모회사에 있는 월급쟁이죠 그렇게 되니까 내가 엄마로서도 용돈이랄지 생활비랄지 부담시키고 싶지도 않고 내가 내힘으로서 그저 건강이 허락하는 동안에 자활해나가겠다는 그런 생각에서 항상 자식에게 피해를 안끼치려고 내가 일을 찾는 이유가 거기 있죠. 아니, 그렇게 자식들이 형편이 안돼요. 자기들 사는 거는 남에게 밥 빌러가고 이런 것은 아니더라도 그 학자금에서부터 애비 수입되는 걸 알기 때문에 내 하나도 짐이 안되게 하는거지(사례13).

(2) 여성노인은 생계비에 보탬이 되기 위해 일한다

다음으로 자녀로부터 생활비 보조를 받거나 연금을 비롯하여 남편의 소득이 있어도 자신만의 소득을 가지거나 자녀의 생활비 지원이 부족하여 보조적인 생계비가 필요한 경우도 많다. 또 자녀들이 생활비를 주는데 대해 과도한 사교육비 부담이나, 구조조정으로 인해 자녀들이 생활하기도 힘든 형편이어서 노인들 자신이 건강이 허락하는 한 계속 일해서 자녀들의 부담을 덜어주고 싶다고 말하기도 하였다.

노인부부가 미혼인 장남아들과 함께 사는 <사례10>은 아들의 월급이 주 수입원이나 적은 액수여서 본인의 수입이 필요하다고 하였다. 결혼한 둘째와 셋째 아들로부터 생활비가 오는가라는 질문에 결혼할 때 보태주지도 못하고, 대학도 고학으로 다니는 등 해준 것이 없어 아예 받을 생각을 하지 않는다고 하였다. 집장사를 한 남편 대신에 생계를 책임져온 <사례10>의 여성노인은 식당주방장으로 장기간 일하여 왔는데 최근 갑상선암 수술 후 일을 그만두었으나 경제적 필요에 의해 다시 취업하여 일을 하고 있었다.

개네들도 주네 안 주네 해도 조금씩은 주는데...내가 자식들한테 교육을..부모가 뒷바라지 해준게 아니야. 결혼도 지들이 방하나 월세로..집도 저들이 용자해나가면서 값아 나가고 저희들도 애 낳으니까 교육비 들어가지요. 그렇게 해서 하는데 한달에 얼마씩

가져와라 그렇게 난 못해요. (같이 사는)아들이 벌어오고, 한 팔십만원 벌어오는데 그럼 저 적금해주고 통장으로 주고 ...한 오십만원해서..또 (할아버지가) 복덕방으로 가끔 해오고..그래도 빠듯해요(사례10)

사별 후 경제를 책임져왔다는 <사례8>은 결혼한 아들은 분가하고 미혼인 딸과 생활하는데 딸과 본인이 나누어서 생활비를 내고 있다고 하였다. 다음으로 군인인 남편의 소득이 있음에도 불구하고 돈을 벌고자 하는 <사례9>, 자녀가 주는 용돈, 남편의 소득이 있어도 나이 들수록 자신만의 소득이 있어야 한다는 <사례12>를 보면 추가적인 소득을 통해 여유를 가질 수 있고 자신만의 소득이 있어야 더 자유롭다는 것을 알 수 있다.

가정에 도움이 되면서 살아 나가려고, 우리 막내가 아직 결혼을 안 해서... 모든 걸 자식한테만 손을 벌릴 수 없고, 그래서 내가 활동 할 수 있을 때 봉사해가면서 가정에 도움이 될 수 없을까 해서 나오는 거지.. 그러 각오하고 나오니까 하지. 관리비는 딸이 내지..나도 생활비에 보태고(사례8)

일을 하고 싶은 이유는 내가 좀더 더 벌면 좋고, 돈이 없어서 곤란하지는 않지만 돈이라는데 원래 있으면 좋은 거잖아요. 한달에 몇 번이라도 오페라 가고, 솔직히 남편 봉급 가지고는 문화생활을 하기는 좀 그렇잖아요(사례9)

애들이 통장에 넣지 말라고 해도 넣더라고요. 그래도 내가 번 돈으로 쓰는 게 좋아요. 남편이 주는 돈이 있지만 지금은 남편이 나이가 많으니까 잔소리가 많아. 나이 들면요 내꺼 내꺼, 니꺼 니꺼가 되더라고..요즘은 수입을 속여(사례12)

이렇게 여성노인들이 일을 하는 목적 가운데 생계비 필요 정도의 차이는

있으나 소득과 무관한 경우는 없는 것으로 생각된다. 현재 대다수의 노인들에게 일은 생계수단의 의미를 가지며 이는 청장년세대와 동일한 의미를 지니는 것이다. 이는 남성노인이나 여성노인 모두 마찬가지이나 특히 여성노인은 더욱더 생계수단으로서 일이 중요하다. 앞서 2장에서 살펴본 것처럼 여성노인은 남성과 달리 자녀에 의존하여 생활하며 연금수혜자도 거의 없다. 면접대상자 가운데서도 연금을 받는 경우는 없었으며 공적부조를 받는 사례가 단 하나 있었다. 구연동화 강사인 <사례4>는 외동딸이 결혼하였으나 본인의 수입이 없어서 영구임대아파트에 거주하면서 생계보조비를 받고 있는데 월 12만원정도였다. 그러나 <사례3>, <사례13>처럼 생계가 곤란하여도 부양의무자인 자녀가 있거나 재산규정에 의해 수급권자로 지정을 받지 못하는 예가 있었다. 따라서 배우자가 없거나 자녀이전소득이 불충분한 경우 여성노인은 생계수단으로서 일을 하는 것이다. 소득이 불충분할 경우 내핍을 생활화하는 방식으로 지내기 때문에 아주 적은 소득으로도 생계를 유지한다. 아래의 <사례3>은 한 달 생활비로 40만원을 쓴다고 하였다. 난방도 절약하고 유선방송을 신청해야 시청이 가능한 텔레비전은 아예 보지 않고 생활한다. 하지만 이렇게 내핍에 익숙하다고 하여 이들에게 소득이 필요 없는 것은 아니다. 없기 때문에 안 쓰는 것이지 소득이 없어도 된다는 것은 아니다. 즉 현재의 소득으로 생활은 해 나간다 하더라도 일을 해서 더 많은 소득을 얻을 수 있다면 일을 하고자 한다.

한40만원 조금 더 들어요. 저는 반지하인데 따뜻하니까...겨울에 보일러 잘 안때요. 옥매트 그거 잠간 틀고 꺼버리고 아무튼 전기요금이니 모두 합쳐서 10만원 안나가요. 우리는 시청료를 유선을 달아야 하는데 난 안 달아요. 무섭게 절약해요.(사례3)

결과적으로 여성노인은 일하는 의미에서 경제적인 요소를 배제하기란 어렵다고 생각된다. 이는 면접자 가운데 노후대책으로 일을 해야 한다고 말하는 것에서도 알 수 있다. 현재 60세인데 앞으로 5년만 더 일해서 노후대책을 하겠다는 사례, 52세이므로 남편의 퇴직을 대비해 조리사 자격증도 따고 문화

해설사 교육을 받아 65세까지 일하여 노후대책을 마련하겠다는 사례, 지금 64세인데 60세 정도만 되어도 일해서 노후대책이 될텐데 라고 하며 아쉬워하는 여성노인이 있었다. 연금 등 공적이전소득이 거의 없는 현재의 노인여성에게 일이란 노후부양을 위한 소득 마련 수단으로서 의미를 가진다고 할 수 있다.

나. 여가활동과 건강 유지

- 여성노인은 일을 하면서 여가를 보내고 건강을 유지하고자 한다.

노인들에게 일을 왜 하려고 하는가를 물어보면 대부분 ‘일하면 더 건강해진다’, 부지런 해진다’, ‘시간이 잘 간다’ 등등 노후에 시간을 건강하고 짧게 보내기 위해 일을 한다고 말한다. “활기찬 노후(Active Aging)”를 위하여 노인에게도 일은 필요한 것이다. 면접대상자들은 소득이 필요하지만 여가활동으로 일을 하고 싶다고도 말하고 있다. 갑상선암 수술 후 집에 있는 시간이 죽을 날 기다리는 것 같아서 다시 일을 찾았다는 <사례10>, 지방에서 다니던 직장을 그만두고 자녀들이 있는 서울로 올라온 지 3개월 만에 지하철 배를 시작한 <사례8>의 여성노인은 아침에 일어나 갈 곳이 있다는 것이 즐겁다고 한다. 비록 택배사무실로 출근해도 택배 의뢰가 올 때까지 늘 기다려야하지만 아침에 일어나 갈 곳이 있어 즐겁다는 이분은 남들보다 일찍 사무실에 나와 청소도 하고 한다고 하였다. 또 사별한 후 홀로 아들을 키워 결혼시킨 뒤 아들에 대해 섭섭하였다는 <사례6>은 뭔가 일을 하는 것이 건강상 도움이 될 것이라고 생각하였다고 한다. 또 아들의 사업부도로 갑자기 경제적 어려움에 빠진 <사례2>는 집에 있게 되면 경제적 문제를 고민하게 되어 우울증이 생긴다고 하였다. 일을 하면서 건강해진 예는 두 건이 있는데 신문배달을 시작하면서 혈압이 내려간 <사례5>, 공공근로와 인쇄소 총무 일을 하면서 규칙적인 생활을 하게 되어 살이 빠진 <사례12>가 있다. 또 관절염을 앓는데도 숲생태해설을 하는 여성노인(사례11)은 “다리가 아프지만 오히려 집에 있으면 다리가 붙어 버릴 것 같다”고 말한다. 그리고 동화구연강사로 활동하는 <사례4>는 주중에 5일을 일하는데도 오히려 더 건강해지고 일이 없을 땐 몸이 아프다가도 월요일이 되면 다시 병이 다 낫는다고 하며 젊은 사람은 이

해할 수 없을 거라고 하였다.

집에서 있으니까 괜히 쓰잘데기 없다는 생각이 나요. 삼년동안 몸이 아파서 쉬었는데 그러니까 그러 생각나더라니까요. 아니 내가 죽을 날 기다리는 것 같아요. 일안하고 있으니까 이런 생활을 내가 뭐 하러 하나(사례10)

아침에 출근 할 때 있어서 그게 즐거운 거야(사례8).

몇 년 전부터 혈압 약을 하루 한 알 먹어요. 근데 콜레스테롤이 오는 건 아니고 살이 찌서 혈관이 물려서 그렇다고. 의사선생님이 살을 빼래요. 몸이 움직여야 살이 빠진다고. 그러다가 그 근로복지공단 다니니까 좀 빠졌고 여기(종로노인복지센터) 다니면서 빠진 거 같아요(사례12)

지금은 내가 일을 해야겠다는 것이 내가 육신을 조금 움직여야 건강하고 이렇게 지탱하지 않을까가 생각이 되고 가만히 있으면 서글픈 생각이 들어요(사례6)

집에 가만히 있으면 무릎이 붙어 버릴 것 같아서(사례11)

집에 있으면 우울증이 생겨서 살수가 없네(사례2)

집에 있으며 아파요. 제가 월요일이 되면 병이 다 나아요. 그러다가 목요일 저녁이면 꿈쩍도 못해요. 금요일까지 나가도 내일만 하면 토 일요일 쉰다~ 그때부터 긴장이 풀려요. (1주일에 5일 나가시면 힘드시죠?) 아니요. 건강이 좋아져요. 집에 있을 때보다 지금이 더 건강하니까. 그것은 젊은 사람이 도저히 이해할 수 없는 부분이에요. 마음이 즐거우니까(사례4)

그 외에 박람회장에서 인터뷰 한 여성노인들도 대부분이 시간을 보낼 소일거리로 일이 반드시 필요하다고 하였다. “일이 생긴다는 건 기운이 나고 건강해지고 그럴 거 같아요(사례18)”, “집에서 쉬는 거 보다 나을 거 같아서(사례14)”, “나이 드니까 일이 있는 게 더 좋고 (사례19)”, “나와야 건강하죠(사례21)”, “일하면 건강해지고 소득도 생기고 시간적으로 무료하게 지내는 거 보다 즐거운 거 같아(사례22)”, “일하면 좋은 건 스트레스 해소되고 생활에 활력소가 되요(사례23)”, “시간이 많아서 할만한 거 없나 하고 나왔어요(사례24)”, “놀면 뭐해요 시간도 보내고(사례28)”, “직장 다니다 집에서 노니까 심심해요. 2개월 쉬었는데 할 일 없어 텔레비 보다가 소파에 앉았다가..머리가 아프더라고(사례29)” 이처럼 일을 한다는 것은 많은 시간을 더 건강하게 지낼 수 있게 해준다고 말하고 있다. 노년기 여성은 시간적 여유가 많다. 자녀의 성장, 또 어떤 경우 배우자 사별 등으로 인하여 가사일 부담이 없어진다. 또 배우자가 있더라도 배우자와 독립적으로 움직이는 경우도 있고 노년이 되면서 배우자에 대한 케어를 덜하게 되기도 하여 가사부담이 거의 없게 된다. 따라서 시간이 많이 남게 되어 소일거리를 찾게 되는데, 소득이 있는 일을 더 선호한다. 일을 하게 되면 출퇴근, 규칙적인 생활 등으로 운동 효과도 있게 되고 긴장하게 되어 건강에 도움이 되는 것이다. 이렇게 소득과 함께 건강과 여가활동은 여성이 일을 하는 의미 중 하나가 된다. 그리고 일이 가지는 건강의 의미는 청장년기에 비해 노년기에 더 주요한 의미가 되고 있다. <사례10>에서 보듯이 일을 하지 않는다는 것이 죽을 날을 기다리는 것 같다는 말은 노년기 경제활동이나 사회활동이 주는 의미를 극명하게 드러내준다. 예를 들어 여성의 경우 중장년기에는 자녀 교육이나 가사를 담당하고 있어 일을 하지 않아도 바쁜 일상을 보낸다. 이 시기의 여성에게 일을 하지 않는다는 것이 건강을 해친다거나 죽음과 연관되지 않는다. 따라서 그동안 담당해오던 자녀 양육과 가사 역할이 경감된 여성노인에게 지속적인 일은 건강한 삶을 의미하기도 하는 것이다.

다. 사회적 기여와 자존감

(1) 여성노인은 일을 통해 사회적으로 기여하고자 한다.

다음으로 여성노인이 일을 하는 의미, 또는 일을 하면서 얻게 된 것이 있다면 사회적으로 기여할 수 있다는 점과 노인이어도 할 수 있는 일이 있다는 점에서 자존감이 높아졌다는 것이다.

강남 양재천에서 숲생태해설사로 활동하는 <사례7>은 숲에 대해 가르쳐 주면 아이들이 좋아 한다는 것에 보람을 느끼고 있었다. 지하철 택배를 하는 <사례8>은 보수는 적지만 필요한 사람에게 물건이 잘 전달되었을 때 보람이 있으며 직장에 다니던 때보다 즐겁다고 하였다. 이렇게 일에 따라 사회적으로 기여할 부분이 있다는 생각에 일의 의미를 찾기도 한다. 구체적으로 표현하지 않았지만 다른 지역에서 숲생태해설을 하는 여성노인도 마찬가지로 나름대로 교육방침을 세워 아이들을 지도하는 것이 즐겁다고 하였다. 동화구연 강사를 하는 <사례4>는 사명감을 가지고 동화구연에 대해 나름대로 교육적 가치를 부여하면서 일하고 있다. 이렇게 사회적 기여에 대해 의미를 두고 있는 여성노인은 식물도감을 만들거나, 동화구연 교재개발을 직접 하는 등 나름대로 자기의 전문성을 개발하면서 일하고 있었다.

그 아이들이 너무 좋아해요. 방법을 알려주지만 제가 제 나름대로 하면 아이들이 너무 좋아해요. 어제하고 오늘 뭐가 다르니? 하면 야생화 풀 한포기 보는 게 다르데요(사례7).

일단은 출근을 하고 내가 또 그 사람이 필요해서 물건을 갖다 주게 돼있고, 그러면서 보람을 느끼는 거야.. 작은 데서 내 보람을 느껴야 되지.. 옛날에 월급 받던 거 이런 거 생각하면 못하지. (사례8).

지금은 아이들이 많이 나오거든요. 재밌게 가르친다고 소문이 나가지고, 애들이 난리예요. 동화는 무궁무진해요. 동화는 여러 가

지를 나누어 놓고 배열해놨는데 그 교육이 엄청나요. 교육을 하면서 보강을 해야 하는 게 있으면 다른 소재가 있어야 하고. 교재를 다시 해석하는 게 필요하고.(사례4)

이처럼 사회적 기여는 노인종합복지관 실무자, 시니어클럽협회 실무자 모두 아주 중요한 부분으로 지적하고 있다. 노인은 소득을 얻기 위해 일하지만 사회적으로 기여할 수 있는 일을 하는 것이 만족감이 더 높다고 한다. 생계수단으로서 일을 하여 돈을 벌면서도 동시에 사회적으로 의미있는 일을 하는 것을 더 선호한다고 한다. 주로 남성노인이나 고학력자가 주로 해당되는데 숲생태해설사나 어르신 강사 등의 일자리가 그러한 예에 속하지만 이들 일은 아직 충분한 소득을 보장해주지 못하는 취약점이 있다.

(2) 여성노인은 일을 통해 자존감을 얻는다.

사회적 기여에 대한 자부심과 함께 여성노인들은 일을 하면서 상당한 자존감을 가지게 되기도 한다. 사명감을 가지고 일을 한 결과 강사로 소문이 난 사례가 있고 300명의 지원자 중 홍일점으로 낙점되어 지하철 택배를 하게 된 <사례13>은 택배가 지적 능력과 센스가 필요한 일이란 것을 깨닫게 되면서 자신에 대해 자부심을 가지게 되었다고 하였다. <사례13>은 수많은 경쟁을 뚫고 지원자 중 선발되었다는 점, 택배일이 상당한 지혜와 순발력, 청력 등 지적 능력과 건강까지 뒷받침되어야 한다는 점에서 자신이 쓸모 있다는 느낌을 가지게 되어 높은 자존감을 보였다. 또 지하철에서 무가지를 배포하는 여성노인<사례10>은 많은 사람을 상대하는 직업이라 자기 관리에 신경을 써 주변으로부터 긍정적인 평가를 받아서 즐겁게 일하고 있었다. 건강이 좋지 않아 쉰 적이 있는 이 분은 일을 통해 자신도 할 수 있다는 자신감을 얻었다는 점, 자신을 젊게 봐준다는 점 등에서 상당히 자신 있게 생활하고 있었다. 그 외에 일을 하게 되면 사회가 돌아가는 것도 알게 되고 공부가 된다고 말하는 사례도 있었다. 이를 보면 일은 생계수단이기도 하지만 사회적으로 필요한 사람이라는 인식을 하게하고 노인의 자존감을 높여주기도 한다는 것을 알 수 있다.

이것은 금지를 느끼잖아요. 내가 뭐를 한다는거...노인이 나이 들면 할일이 없잖아요. 오늘 아침에 일어나 뭐하나 그 차원도 아니지..(사례5)

동화를 했다하면 반 쇼맨이 되는 거예요. ○○구역에서는 내가 소문이 나서 나면 해달라고 그러는데, 일단 했다가 그만 둔 분들은 다른 데로 또~ 배치를 받아야 되겠죠(사례4)

택배 서비스를 뛰다 보니까요 이렇게 되면 내 자랑이 되나 몰라도 센스가 없으면 못 해내겠더라구요. 어디 가서 꽃집은 무슨 플라워라든지 꽃방이라든지 이렇게 되 있지만은 어디 용산 전자상가 같은데 가서 뭐 무슨 몇 동에 몇 호~ 근데 몇 호 하는 거는 조그맣게 써 붙여놓고 어디 가서 점을 똑똑 찍어 놓은 것처럼 되어 있고 그냥 거기가 거기고 다다다 붙은 데를 가가지고 그것을 신속히 찾아내야 되고 또 저쪽에서 우리 사무실에서도 보내고자 하는 곳에서 설명을 듣고 받아 적어서 나한테 다시 전달을 해 주는 건데도 그게 발음이 비슷하면 뭐 ‘동’자 발음이 ‘봉’이 되고 이런 것들이 있어서 그것을 현장에 가서 살피면서 내 나름대로 종합적으로 판단을 해서 아 이거다~ 이게 하나 잘못 전달이 됐다. 이곳 이겠다 판단을 해서 가서 물어보면 그곳이 되는 거죠(사례13)

교육은 안 받았어요. 안 받았는데 프린트에 주더라고 읽어보니까 인사하기. 그러니까 내가 할머니잖아요. 모자 딱 쓰고 가면 할아버지들이 오셔서. 안녕하세요 그러면 젊은 여자인줄 알고 응응 그래서 내가 속으로 내가 진짜 이런 걸 하니까 이런 소릴 다 듣는구나. (중략) 아! 나도 이런 걸 할 수 있구나. 해도 내 몸에 더 군다나 나는 이런 병도 있었는데, 이렇게 해도 되는 걸 내가 말야. 삼 년을 그냥 말야. 내 몸 관리만 뭐 하러 그러고 하고 있었

나. 그런 생각 있지요. (중략) 그런 사람들이 있어요. 아침에 있으니까 아이구, 어떤 기사가~ 또 아침마다 아주머니 명랑한 거 같아서 기쁘대 (사례10)

2. 일을 중단할 시기에 대한 생각

여성노인에게 일을 언제까지 계속할 것인지에 대해 물어보았다. 일을 한다 면 건강이 허락하는 한 하고 싶어 했다. 이들이 나이에 관계없이 건강이 허락하는 한 일을 한다고 하는 것은 앞서 말한 일의 의미와도 관련이 있다. 이들에게 일은 생계수단으로서 의미와 동시에 건강 및 노인으로서 쓸모가 있다는 자존감을 가지게 해준다. 따라서 이들은 일을 할 수 있을 때까지 하려고 하는 것이다. 강남구청의 독거노인재가서비스 공공근로를 하는 <사례3>은 64세이지만 “내 몸이 허락하는 데까지 일하고 그 다음은 무료 양로원으로 들어가야지 그 걱정하고 있어요” 라고 하여 건강할 때까지 일하겠다고 생각하고 있다. 갑상선암 수술 후에도 일을 하고 있는 <사례10>은 병이 난후 집에서 쉴 때 오히려 힘들었기 때문에 길진 않다 해도 아프지 않을 때까지 일하겠다고 말한다. 그리고 동화구연강사를 하는 <사례4>는 2년 뒤에 딸과 함께 학원을 새로 차릴 계획이라고 하여 70세가 되어도 계속 일할 뜻을 밝혔다. 아래의 <사례13>과 <사례8>처럼 대부분의 여성노인들은 일을 할 수 있다면 지속적으로 일을 할 의사를 가지고 있다.

내 건강이 허락하는 한, 그러니까 이제 그렇게 길진 않겠지요. 이제 내가 칠십인데 아프지 않으면 언제까지 할 수 있지요(사례 10).

지금 67세니까 2년 정도만 더하고 딸하고 계획한 일을 하려고요 (피아노학원을 말하는 듯), 집에 있으면 아파요. 계속 일해야죠

(사례4)

그냥 내가 쉬고 있으면 죽을 날이 다 됐을 때가 아닐까 싶고....
내가 일하는 것을 좋아라 하니까 뭔가 내 능력으로 해낼 수 있는 일이 있으면 완전히 건강이 안 좋아서 드러누울 때까지 일하고 싶어요(사례13)

저는 쉬고 싶은 생각 없어요. 뭔가 내가 다리가 아파서 못 걸을 정도 되면은..(사례8)

이처럼 여성노인은 나이에 무관하게 건강상태에 따라 일을 할 의사가 있는 것으로 나타났다. 60세나 65세나 하는 연령이 실제 노인개인의 건강상태와 노동능력과 다를 수 있다는 점에서 노인 취업에서는 나이보다는 건강상태나 노동능력을 우선적으로 보아야 한다. 그러나 대부분 이력서를 제출하고 서류 검토 후 면접을 하게 되어 일정 기준연령이상의 노인은 면접 기회조차 주어지지 않게 된다. 실제 나이에 비해 젊고 건강하고 노동능력이 있는 노인들이 많은데 노인 취업 면담이나 취업 알선 시 이러한 점을 고려하여야 한다.

3. 일과 자원봉사의 차이

여성노인은 자신이 사회적으로 기여할 수 있는 일을 하는 것에 의미를 부여하고 있다. 일과 마찬가지로 자원봉사도 사회적으로 기여할 수 있는 사회참여 활동의 하나이다. 그런데 면접자 대부분이 자원봉사보다는 일을 하고자 하는 것은 어떤 이유에서일까

여성노인들은 대부분 자원봉사도 좋다고 한다. 그러나 가능한한 소득이 있는 일하면서 사회적 기여도 되는 일을 선호하고 있었다. 그 이유는 자원봉사는 보수가 없어서 사정이 생길 경우 빠지게 되는 등 책임감이 적어진다고 하

였다. 반면 일은 약간의 보수라도 주어질 때 책임감을 가지고 빠지지 않게 된다는 것이다. <사례4>, <사례11>은 보수가 없어서 책임있게 하지 않게 되는 것을 지적하고 있다.

내가 병 났을때 자원봉사 해보려고 신청해서 가보니까 나한테 정해진 페이가 없으니까 내가 시간이 안 되면 안 가게 되요(사례4)

봉사하는 일도 있는데 그나마 소득이 조금 오니까 일도 되고 봉사도 되고..그러니까 책임감도 있고, 돈이란게 치사하면서도 얼마나 좋은 건지. 무료자원봉사를 했는데 변화가 있을 때마다 회의를 느끼는 거예요. 서울시에서는 무슨 봉사통장을 만들어준다고 했는데, 그런 것도 없고. 집안에서 생각지도 못한 지출이 나갔을 때는 그럴 때는 그런 생각이 좀 들고(사례11)

그러한 책임감과 함께 보수문제가 중요한 요소로 되기도 한다. 생계대책이 필요한 경우 무보수 봉사활동은 사회 참여나 건강을 주는 보람 있는 일인긴 하나 소득이 없어 고려 대상에서 제외된다. 또 다수의 노인들은 생계비가 부족하므로 무보수 자원봉사보다는 약간이라도 소득이 주어지는 일을 원하는 것이다. <사례5>와 <사례6>은 생계를 위한 수입이 필요하며 자원봉사를 할만한 경제적 여유를 가진 사람은 소수이며 중하층 노인을 기준으로 생각해야 한다고 말하여 수입이 있는 일을 하기를 희망하고 있다.

수입도 있어야 하는데 자원봉사는 무보수잖아(사례5)

자원 봉사 할 만큼 우리 층에서 얼마 안돼. 자원봉사 할만한 사람들은 얼마 없어요. 중하층 기준으로 생각해야해(사례6)

그리고 사회적으로 노인은 소득을 위한 일보다는 자원봉사를 할 것이라는

사회적 인식에 대해 강하게 거부 하는 사례도 있었다. 지하철역에서 무료신문을 배포하는 여성노인<사례10>은 “노인이 하니까 자원봉사아닌가” 라고 물어보는 사람이 많은데 아르바이트하는 거라고 말한다고 하면서 노인이 하니까 그런 질문을 한다고 말하였다. 생계를 위해 일하는 것을 자원봉사로 보는 데 대해 불만을 표시하였다. 자원봉사라고 하면 주로 여성이나 노인의 몫으로 인식되어 온 것은 사실이다. 따라서 여성노인이 신문을 배포하는 일에 대해 아르바이트나 취업하여 일하는 것으로 보기보다 자원 봉사하는 것으로 생각하는 것에 대해 <사례10>은 강력하게 부인하였다. 이 분은 본인도 돈벌기 위해 하는 일에 대해 자원봉사로 보는 것에 대해 맘이 상하였다고 한다. 자원봉사는 무급이 원칙이나 한국의 경우 유급으로 교통비가 보조되는 형식의 자원봉사가 많았다. 예를 들어 노인교통봉사대는 자원봉사라고 하지만 실비로 하루 1만원이 지급되는 유급의 아르바이트형식이다. 이렇게 자원봉사에 대한 인식이 잘못되어 있어 취업알선기관의 실무자의 말에 따르면 어떤 구직여성노인은 자원봉사하고 한 30만원 받는 일을 구해달라고 하는 사례도 있다고 한다. 이처럼 아주 소액이라도 보수나 활동비가 지급되는 것은 엄격한 의미에서 자원봉사가 아니다. 따라서 엄격하게 구분하여 유급자원봉사는 자원봉사가 아니라 일의 의미로 들어가야 할 것이고 그런 점에서 여성노인들은 소액이라도 돈을 버는 일을 하고자 하며 자원봉사는 하고자 하지 않는다.

사실은 어떤 사람들은 자원봉사냐고 물어본다고요. 그래서 아니
에요 아르바이트예요 그러지. 자원봉사하네요 막 물어봐요 노인
네가 하니까. 이걸 아니예요, 아르바이트예요 그러죠. 하려면 할
수도 있겠지만 아직은 그래도 내가 버는 게 돈이 필요하니까요
(사례10)

대체로 여성노인은 일의 의미를 생계비를 버는데 두고 있었으며 적은 액수라도 소득이 있는 일을 선호하였다. 이러한 생계비를 벌기위한 목적이외에 여성노인에게 일은 건강이나 사회적 기여, 자존심을 지켜주는 것 등의 의미가 있었다. 여기서 여성노인이 일하는 목적을 경제적 이유에 국한하여 본다면 소

득이 필요한 목적에 따라 생계형, 생계 보조형, 아르바이트형 으로 나누어볼 수 있다. 생계형은 본인의 근로소득에 전적으로 의존하여 생활해야 하는 것을 말한다. 생계보조형은 자녀나 기타 가족의 소득과 본인의 근로소득이 함께 있어야만 생계비를 충당할 수 있는 경우로 대체로 본인의 소득이 가족의 수입원에서 1/2 정도의 기여를 하는 것을 말한다. 즉 생계형은 여성노인이 혼자서 생활할 경우 자녀로부터의 사적이전소득이 없어서 혼자서 생계를 꾸려나가야 하는 형태가 많고 생계보조형은 자녀나 배우자가 함께 살면서도 자녀나 배우자의 수입으로는 생계가 불충분한 경우이거나 혼자 사는 여성노인으로 자녀의 경제적 지원이 불충분하게 있어 본인의 일을 해서 생활비를 벌어야 하는 경우 등이 있다. 반면에 아르바이트 형은 생계비는 충당가능하나 용돈정도의 벌이를 원하는 경우를 말한다. 아르바이트형은 생계비를 벌기 위한 목적은 아니라 하더라도 지금보다 수입이 더 있어서 넉넉하게 생활하기를 원하는 경우인데 대체로 노인들이 소비를 적게 하는 생활이라는 것을 감안하면 이 경우도 더 많은 수입을 원한다는 점에서 생계비가 넉넉하다고 볼 수는 없을 것이다. 결국 여성노인은 돈을 벌기 위해 일하고자 하는 것이며 사회 참여나 건강, 사회적 기여에 대한 자부심, 자존감 등은 소득이 있는 일을 하는 것에 부수적으로 따라오는 것이라는 의미가 강하다고 할 수 있다.

따라서 여성노인의 일자리 창출에 있어 노인이므로 소득은 중요하지 않다는 관점은 지양해야 한다. 또 노인이 일을 할 때 생계보다는 사회참여에 비중을 둔다 하여도 소득이 보조적으로 생길 때 노인들은 일에서 더 기쁨을 얻고 자존감이 높아진다. 즉 여성노인이 일의 의미를 사회참여에 둔다고 하더라도 무급자원봉사는 선호하지 않으므로 일을 하고자 하는 경제적 목적이 약간의 용돈벌이를 하고자 하는 아르바이트형이라면 사회적 일자리나 공익성을 담보하면서 약간의 보수를 얻을 수 있는 일을 제공하면 될 것이다.

3절. 여성노인의 희망 직종 및 근무 조건

1. 희망직종

(1) 여성노인은 건강에 무리하지 않은 일을 원한다.

“몸으로 해야되는건 노인들 힘들지 않을까(사례25)”라고 하여 여성노인들은 대개 일의 내용에서는 육체적으로 힘들지 않은 일을 하기를 원한다. 2003년 10월에 개최된 실버취업박람회에 여성인력채용관이 따로 있었으나 대부분 간병인, 베이비시터로 육체적으로 힘든 직종이 많았다. 또 “근데 대부분이 미화원 아니면 뭐, 그런건데 여자도 청소 그런거고. 근데 힘들거 같고 뭐 별로 없네요(사례23)” 라고 하여 경비나 운전, 미화 등 단순육체노동이 많아 여자가 할 일이 없다고 불만을 제기하기도 하였다. 힘들지 않은 일을 원하는 이유는 노인이라 관절, 요통이 있는 등 기본적인 체력적 한계가 있기 때문이다. 또 “일하다가 병들고 하면 오히려 손해지. 내 형편에 맞는 거 건강에 부치지 않는 거 그런 거 하려고 그래(사례15)” 라고 하여 일을 하다가 병들게 되면 오히려 역효과가 나기 때문이라고 하기도 한다. 대체로 “아는 사람이 주방장으로 있어서 뭘 일이건 다했거든요. 주방일은 힘으로 하는 게 아니라 요령으로 하잖아요? 우리 같은 사람은 도저히 못해요.(사례1)” 라고 말하거나 “노인네가 힘든 일은 못하고 포장 같은 거 제조업에서 포장같은 건 쉽게 하겠는데...” (사례23) 라고 하여 육체적으로 힘들지 않고 앉아서 하는 일을 선호한다.

여성노인의 취업경력을 보면 이혼이나 사별 등으로 생계부양자였던 경우를 제외하고 취업경험이 없거나 있어도 불규칙적으로 일한 경험이 많았다. 생계부양자였던 여성노인은 지속적으로 일을 해왔는데 가사도우미, 생산직 사원, 식당 경영, 식당주방장, 간병인으로 다양하지만 주로 단순 노무직에 가까운 일을 해왔다. 이러한 일을 해본 경험이 있는 여성노인은 힘든 일이라도 할 수 있다는 생각을 하고 있었다. 현재 실버취업박람회에서 만난 60세의 여성노인 <사례26>은 현재 가사도우미를 하고 있으나 돈을 더 벌기 위해 베이비시터에

지원하였으며 24시간 일하는 것도 무방하다고 하였다. 산모도우미, 간병인을 해온 <사례3>은 젊은이들이 기피하는 24시간 간병이나 산모도우미를 하고자 하는데 면접을 하기도 전에 나이를 말하면 거절한다고 불만을 토로하였다. 현재 여성노인 일자리로 늘 거론되는 직종이 베이비시터나 간병, 가사도우미인데 이는 전문적 지식이 필요 없이 가정에서 해온 일이기에 쉽게 할 수 있을 것이라는 생각 때문이다.

그러나 간병, 산모도우미등은 노동 강도가 높은 일이고 더군다나 24시간은 육체적으로 상당한 부담이 된다. “일하는 시간은 뭐 봐야 알지. 그런데 하루 종일 하는 건 안한다고 했어요. 시간 저기한건. 65세. 나이가 있으니까. 베이비 케어 넣었어. 나이가 있어서 간병인 같은 건 부친다고(사례20)” 라고 하여 생계비가 절박하게 필요한 경우²⁹⁾를 제외하고 꺼려하고 있다. 이러한 일은 여성노인 우선고용직종에서 순서상 하위에 두어야 하며 다른 직종을 개발하여야 한다.

(2) 여성노인은 경력과 학력을 살릴 수 있는 다양한 일거리를 찾는다.

또 일부 여성노인들은 단순육체노동이외에 다른 일을 찾는데 적성과 전문성을 살릴 수 있는 일을 하기를 원한다. 박람회에서 인터뷰한 여성분은 만난 “저는 전문직도 있나, 꽃꽂이라든가 그런거 있나 생각하고 왔는데 그런 건 없고” 라고 하여 전문적인 직업을 찾고 있었다. 또 박람회에서 만난 57세의 여성노인은 “사무정리, 문서수발 이런 거” 하고 싶다고 하여 사무직 일을 원하기도 하였다.

나는 청소 미화 이런건 싫어요. 나는 건강이 안되니까 사무보는 거 문서 발송 그런 거 찾았는데 이력서 냈는데 되어봐야 알지요. 기다려봐야죠(사례29)

29) 생계비가 절박하게 필요한 경우 여성노인으로서 다른 대안이 없기 때문에 육체적으로 무리하다고 하여도 일을 할 수밖에 없으며 이는 자발적인 선택은 아닐 것이다,

면접자 중에 고령자취업알선기관의 소개로 인쇄기획사에서 총무 일을 한 사례가 있었다<사례12>. 이 분은 기획사에서 일하면서 컴퓨터를 배울 필요성을 느끼게 되어 노인복지센터에서 컴퓨터 교육을 받고 있었다. 컴퓨터 교육을 받으면서 워드프로세서 3급 시험을 준비하고 있고 자격증을 따뒀 프리랜서로 서류 입력 작업 일을 하고 싶어 하였다. 그러나 이 분은 대학을 나왔으며 신문사 아르바이트, 유치원 경영, 남편 사업장의 이사에 이르기까지 다양한 취업경력이 있어 사무직이 가능하였다고 생각된다. 그러나 노인 일자리에서 사무직이나 전문직은 세대간 경쟁이 되기에 노인에게 유리한 시장은 아니다. 기획사 총무 일을 한 <사례12>는 “나는 60만원 주고 점심 사주는 데요 젊은 애를 쓰면 아무리 깎아도 120은 줘야 하고 제대로 부려먹으려면 150은 줘야 한다는 거예요 그러니까 회사 측에서도 저렴한 값으로....” 라고 하여 노인이라 젊은이에 비해 급여를 적게 주어도 되기 때문에 다시 나오라고 한다는 것이다. 이처럼 노동시장에서 젊은 층과 경쟁해야 하는 직종은 저임금이 가능하기에 노인이 취업되는 경우가 많고 노인들 자신도 저임금을 당연하게 받아들이고 있다. 그 이유로 한 면접자는 “나이 들면 수입이 없잖아요. 젊어서는 10만원이 아무것도 아니지만 나이 들면 돈의 단위가 상당히 높아져~~~ 10만원도 대단하다고. 못 버니까. 그러니까 액수를 따지지 않는다고(사례6)”라고 하여 노인은 필요 경비가 젊은이에 비해 적고, 연령차별로 노동시장에서 약자이기 때문에 저임금도 감수하게 된다는 말을 하고 있었다. 이는 명백한 차별로 업무내용이 동일하면 동일임금이 적용되어야 하는 원칙이 현실에서 받아들여지지 않고 있다는 것을 알 수 있다.

또 취업알선에 있어서는도 상담원이 여성노인의 학력과 취업경력을 바탕으로 적절한 일자리에 연결하여야 하나 그렇지 못한 예도 있었다. 예를 들어 면접자중 대졸이고 69세인 <사례5>는 노인취업기관의 상담원이 간병인교육을 받게 하였는데 나이 때문에 한번도 일을 하지 못하였다. 간병인은 육체적으로 힘든 일이라 서비스수요자가 나이를 중요한 기준으로 하는 일인데 직업 상담 및 취업교육 훈련 시 이런 점을 충분히 고려하여야 한다. 다만 여성의 경우 학력보다 취업이나 사회활동 경험이 중요하다고 생각하는데, 전문적인 직업 경험이 없거나 전업주부였던 여성노인은 적업 적응에 어려움이 많고 단순 업

무이외의 일은 하기 어렵다. 따라서 여성노인 취업알선에 있어 희망직종과 건강상태, 연령, 취업경험, 학력을 모두 고려하여 적절한 배치가 이루어져야 할 것이다

2. 희망근무시간

근무시간은 대부분 파트타임을 원하였다. 파트타임을 원하는 이유는 건강상 무리하지 않기 위해서, 가사일과 병행하기 위해, 내 시간을 갖기 위해 등으로 다양하였다. <사례5>는 풀타임 일을 하게 되면 쉴 시간이 없어 파트타임을 하면서 체력을 안배하고 싶어 하였고 <사례6>은 일로 인해 건강에 무리가 가면 자녀들이 싫어할까봐 파트타임을 하고 싶다고 하였다. 또 가사일이나 자녀가 있는 경우에는 시간적으로 지장을 받지 않는 범위에서 일을 하고 싶어 하였는데 여성은 노인이어도 취업이나 사회참여에 가족의 조건이 우선적으로 고려한다는 것을 알 수 있다. 물론 생계비가 절박한 경우에는 가사나 자녀에 무관하게 취업을 하겠지만 여전히 여성에게 가사와 육아, 가족보살핌은 취업에 주요한 독립변수가 된다고 하겠다. 예를 들어 여성노인을 대상으로 취업적응교육을 했던 실무자는 교육시간 중에도 가족의 필요가 있으면 가버려서 교육자체가 힘들었던 경험을 말하기도 하였다. 이는 여성들 스스로 개인보다 가족을 우선순위에 놓기도 하고 가족들도 여성노인에게 가족을 우선시해줄 것을 요구하기 때문이라고 생각한다. 따라서 이러한 가사와 관련된 희망근무시간이 여성노인의 취업에 큰 제약조건이 되기도 하는 것이다.

내가 풀타임을 원하는 것이 아니고, 체력을 충전하기 위해서는
(사례5)

제 체력을 아니까 무리해서 뒤에 뭐가 남아있으면 골치아프잖아요? 그게 있어요. 요새 젊은 사람들은 그거 허용치 않지(사례6)

애들 학교 간 다음이라든지, 학교 오기 전이 좋지요(사례19).

또 종교적 이유도 큰데 예를 들어 기독교는 주일날 이외에도 평일에 예배가 많아 종교 활동을 위해 파트타임을 원하기도 한다. 이 경우 일과 종교생활을 어느 정도 조정하지 않으면 취업자체가 불가능해지기도 한다. <사례21>의 경우는 주일날이외에도 중간 중간 교회일이 있어서 그 시간을 피하고, 집안일도 할 시간이 있어야 하므로 근무시간이 그렇게 되었으면 좋겠다고 하는데 일할 수 있는 시간이 얼마나 될지, 이런 조건으로 취업이 가능할지가 의문이 든다. 이 여성노인은 개인적인 시간을 양보하지 않고 취업하겠다는 생각자체가 비현실적이며 원하는 급여도 너무 높아 거의 취업이 불가능한 사례이다. 그러나 취업알선기관의 실무자들은 여성노인의 경우 이러한 사례가 많다고 한다. 이에 상담과정에서 여성노인의 희망근무조건과 취업현실을 조정하는 것에 중점을 두고 눈높이를 낮추거나 노동시장의 현실에 대해 정확하게 알려주고 있다고 한다. 하지만 지하철 택배를 하는 <사례8>는 독실한 신자였지만 일을 하면서 일요일에만 참석한다고 하여 종교 활동과 일을 적절하게 조정하고 있었다. 일과 가사, 일과 종교 활동 두 가지 모두 충족시킬 수 없다면 적절하게 포기하고 조정할 마음가짐이나 직업에 대한 태도가 중요하다. 다음으로 가사 일을 해야 하는 시간 이외에 개인시간도 가지고 싶어서 파트타임을 원하는 경우도 있었다. <사례9>는 일주일 내내 일하는 것보다 하루 정도는 개인시간을 갖고 싶고, 하루는 집안 일을 위해 파트타임을 하고자 하였다. 그러나 이 사례는 남편이 직장을 다니고 있고 취업이 절실한 경우는 아니었다. 실현가능성을 떠나서 대부분의 여성노인은 개인시간을 조금이라도 가지는 것을 선호하여 파트타임을 하고자 한다.

근무는 교회다니니까 주일날 저기한게 아니라 중간 중간에도 할 일이 있으니까 오후에 이제 뭐 5시부터 하는 일이라든가 집안일 다해놓고 할 수 있는 일 이런 게 좋죠. 급여는 많으면 좋겠지만 7,80은 넘어야죠(사례21)

난 풀타임보다는 파트타임이죠. 소득보다는 지금 현재로서는...그
 려게 소득을 앞으로.. 아직은 애 아빠가 직장생활을 하고...뭐 내
 개인생활을 갖고 싶어 그렇지요. 일주일 내내 일하는 것보다는
 일주일일에 한 삼일 정도 일하고 하루는 집안일 하고 하루는 그냥
 놀고, 하루는 쉬고...(사례9)

이처럼 근무시간은 대체로 파트타임을 선호하였다. 파트타임은 풀타임보다
 보수가 적은데도 이를 선호하는 것은 기본적으로 생활비지출규모가 크지 않
 아서 적게 벌어도 되기 때문이기도 하다. 또 체력문제로 풀타임으로 근무하는
 것이 힘든 것도 이유가 될 것이다. 물론 기획사 총무로 풀타임 일을 했던 <사
 례12>는 오히려 건강해졌고 체력적으로 문제가 없었다고 하였다. 하지만 취
 업센터 상담원의 말에 따르면 정규직 알선을 했으나 건강문제로 매일 출퇴근
 하여 일하는데 적응을 못하여 다시 파트타임 일을 찾는 사례가 있다고 하였
 다. 이처럼 노인취업은 체력이 중요하며 특히 여성들은 관절염 등 출퇴근에
 무리를 줄 수 있는 질병이 있는 경우 어려움이 예상된다. 또 노년기 노동이
 소일거리나 사회참여욕구 충족 등의 의미도 포함된다고 할 때 노년기에 취미
 생활 등 다른 일을 위해 개인시간을 자유롭게 쓸 수 있어야 하는 것도 생각
 해볼 수 있다. 새벽시간에 무료신문을 배포하는 여성노인은 아침 9시에 일이
 끝나서 노인복지관, 병원 등을 갈수 있어서 좋다고 하였다.

3. 희망급여와 기타 사항

희망하는 급여는 다양한데 1)생계비가 필요한 경우, 2)노인에 대한 저임금
 을 인정하고 말하는 경우, 3)노동시장의 임금수준과 관계없이 원하는 급여를
 말하는 경우 등 세가지 정도로 나뉘어 진다. 대체로 급여는 누구나 많으면 많
 을수록 좋은 것은 사실이다. 업무 능력이나 노동능력, 시장 임금에 관계없이
 다다익선인 것이 급여수준이라고 할 수 있다. 박람회장에서 인터뷰한 한 여성

노인은 파트타임을 하면서 70, 80만원을 원하였고 시간도 오후 5시 이후를 원하였다(사례21). 이는 시장임금에 대한 개념이 부족하거나, 원하는 바나 생활의 필요성 때문에 그런 것으로 생각된다. 또는 급여의 준거기준이 높다거나 자신의 가치를 높게 설정하기 때문이기도 하다. 일의 내용에 따라 급여가 정해지는 것이지만 여성노인의 경우 대체로 전문적인 업무가 아닌 경우가 많기 때문에 급여수준에 대한 기대가 높을수록 취업은 어려워진다.

오후에 이제 뭐 5시부터 하는 일이라든가 집안일 다해놓고 다니는 일 이렇게 좋죠. 급여는 많으면 많을수록 좋겠지만 7,80은 넘어야죠(사례21).

뭐 근무시간은 6시간에서 7~8시간이고 낮시간에. 급여는 욕심 안내요. 한 6,70만원까지는 주었으면 좋겠어요(사례27)

그런데 시니어클럽에서 문화해설사 교육을 받는 사례(사례9)는 일주일에 3회 나와서 7시간 교육을 받고 월 급여 55만원을 받는다고 하였다. 이는 노동부의 예산 지원을 받아서 하는 사업이어서 임금수준이 높은 편이다. 또 문화해설사 과정은 교육수준이나 상당한 정도의 이해력, 강사로서의 자질도 갖추어야 하기 때문에 그렇기도 하다. 하지만 민간노동시장에서 여성노인이 파트타임으로 일하면서 이러한 임금을 기대하려면 경쟁력 있는 전문분야에 취업하지 않으면 안된다고 생각한다. 그렇지 않은 경우 시간당 임금은 아주 적을 수밖에 없다. 맥도널드의 경우도 시간당 3000원 내외인데 하루 8시간, 월 20일 이상 근무해야 50여만원 정도가 된다. 경력에 따라, 업무시간에 따라 다르기는 하겠지만 60만원정도를 넘기기란 어렵다고 생각된다. 최근 광고를 통해 많이 알려진 지하철 택배의 경우도 면접자 모두 월 소득이 20만원 내외인데 1회 6000원을 받는데 지하철을 이용하기 때문에 하루 2번 이상 일을 하기 힘들어서 그렇다고 한다. 지하철 택배를 하기 위해 나왔는데 나이가 65세가 안되어 지원을 못했다는 여성노인도 5,60만원이 희망급여였으나 실제 그 정도의 소득을 올리기는 현실적으로 어렵다(사례28). 지하철 택배는 시니어클럽

럽, 노인종합복지관이외에 민간업체도 많은데 65세 이상 노인이 지하철이 무료이기 때문에 만들어진 사업이지만 경쟁이 많아 소득은 그리 높지 않은 편이다. 만약 지하철 택배가 노인들에게 일정한 소득을 보장할 수 있게 되려면 보호 장치가 있어야 할 것이다. 예를 들어 지역별로 실버택배운영사업단을 비영리기관에 위탁운영토록 하고 공공기관과 택배물량에 대해 독점적으로 계약하여 일을 하는 방식으로 할 수 있도록 제도적으로 이루어진다면 지하철 택배가 노인복지와 노인인력활용의 두 가지 측면에서 하나의 사업모델로 가능할 것이다. 그러나 이를 위해서는 민간업체와의 관계, 독점계약의 문제, 사업단운영에 있어 세제나 고용보험 문제 등 여러 가지 어려움이 있어 관련 법 및 제도의 정비가 필요하다.

급여는 5,60만원이라도 힘좀 덜 들었으면 좋겠어. 미화원은 힘들죠. 아침 먹고 나가서 사람들 만나고 일하고. 그럼 좋지. 돌아다니면서 심부름하고 그러는 거 하고 싶어(사례28)

한편 노인에 대한 저임금을 인정하고 저임금이라도 일을 하겠다는 예도 있었다. 아래 <사례5>는 노인으로서 원하는 것은 젊은이와 동일한 임금을 원하는 것이 아니라고 한다. 즉 시장에서 노인은 동일한 일을 하더라도 젊은이에 비해 임금을 적게 받는 현실을 인정하고 있는 것이다. 간병인교육을 받았으나 실제 일을 한번도 못해본 <사례5>는 대학을 나온 엘리트임에도 불구하고 막 일, 설거지라도 하고 싶는데 그것도 안 된다고 말하고 있어 연령으로 인한 좌절을 말하고 있다. 무료신문배포로 월 30만원을 받는다는 <사례10>도 나이가 많아져서 기대임금수준이 낮아진 경우이고 <사례23>도 젊었을 때보다 기대임금수준이 낮아졌다고 하였다. 인채기획사에서 사무직으로 일했던 사례도 월 60만원을 받았는데 젊은이에 비해 임금이 낮은 것이 노인이기 때문이라고 하였다. 이처럼 여성노인은 노인이기 때문에 받는 연령차별³⁰⁾을 쉽게 받아들

30) 여기서 남성에 대한 면접조사나 남성노인의 임금수준조사를 하지 않았기 때문에 확인된 사실은 아니지만 우리사회에서 여성은 남성에 비해 임금이 적은 현실에 비추어 여성노인은 성과 연령 두 가지 차별을 받고 있을 가능성이 높다.

이기도 하였다.

우리가 원하는 것은 한사람의 뭇을 페이로 원하는게 아니거든,
그냥 시간당으로 얼마정도. 4-5시간 일을 해서 단돈 만원을 받아
도(사례5)

작아도 이 나이에 그 정도면 괜찮잖아요 난 그거 적다고 생각
안해요. 더 주면 좋겠지만 그렇게 작다고는...(사례10)

난 젊어서 돈 100을 타기 전엔 직장 안다닌다. ...그런데 나이 많
아서 누가 돈 100을 어디가서 준대요. 조금 웬만하면 다녀야겠
다 그런 생각하고 있죠.(사례23)

다음으로 생계비가 필요해서 일을 하는 아래의 경우<사례3>는 생계와 노후 준비를 위해 높은 급여를 희망하고 있었다. 그러나 이 사례는 월 100만원 이상의 수입을 위해 24시간 간병이나 24시간 산모도우미를 하려고 하고 있어 시장임금에 대해 잘 알고 있는 분이었다. 즉, 파트타임을 원하면서 높은 급여를 바라는 건 아니었다. 다만 노후자금으로 저축을 하기 위해 육체적으로 힘든 일이라도 보수가 높은 일을 하고자 하고 있는 것이다. 이런 경우에는 사실 취업에 어려움은 없으나 이 사례는 나이가 65세로 취업이 어려워 현재 공공근로만 하고 있는 상태였다. 건강상 허락되어 힘든 일이라도 하려고 하나 나이 때문에 제한되고 있었다. 실제로 생계비가 필요한 여성노인은 육체적 어려움을 감수하고 보수가 높은 미화, 간병, 입주가사도우미 등의 일을 하고 있는 실정이다. 왜냐하면 이들 직종은 여성노인으로서 가장 높은 임금을 받을수 있기 때문이다. 그러나 고학력여성노인에게 높은 임금을 보장할 수 있는 일은 거의 없는 실정이다. 그래서 위의 <사례3>도 대학을 나왔으나 간병인으로 일한지 10년이 넘었다고 하였다. 현재의 여성노인의 세대 경험상 학력이 높을수록 전업주부였고 취업경력이 없기 때문에 갑자기 이혼, 또는 사별하게 되면 할 수 있는 일이 제한되고 <사례3>처럼 상대적으로 취업이 쉬운 단순육체노

동을 하게 된다. 이처럼 생계비를 벌기 위한 일을 하는 경우는 필요경비에 따라 희망급여를 말하는데 일이 힘들더라도 보수가 높은 일을 선호한다.

간병이나 산후도우미하면 한 100만원은 넘는데..사실 40만원 가
지고 생활하기 어려워요. 아이 한 삼년 보면 3천만원은 벌려고
했는데 보통 열악한게 아니에요(사례3).

4절. 여성노인의 취업과 일에 있어서 어려움

여성노인의 일과 관련한 어려움은 여성노인의 특성, 직업관련, 사회적 편견, 취업알선기관의 문제, 정책적 문제 등으로 크게 나누어진다. 여성노인의 특성은 업무관련 능력 및 자격, 일에 대한 자세나 태도, 가사나 가족 변수 등이 있으며 직장관련 문제는 급여나 보수, 직종, 근무조건, 구인업체, 인간관계 등이 있다. 사회적 편견으로는 연령차별이나 노인의 일에 대한 잘못된 인식이 있고 그밖에 취업알선기관의 서비스에 대한 불만이 있었다. 노인취업관련 정책에 대해 미흡한 점은 면접조사에서 그리 많이 언급되지 않았으며 소수의견으로 학력이 아니라 자질에 의해 취업자격을 부여해달라는 요청이 있었다.

1. 여성노인의 개인적 특성 문제

여성노인의 개인적 특성으로는 직무능력, 일에 대한 자세, 가사와 가족의 지지문제 등을 들 수 있다. 여성노인은 학력수준이 낮고 사회적 경험이나 직업 경력이 거의 없어 일에 대해 전문적 능력을 지니지 못한 경우가 많다. 가사나 육아 경험외에 다양한 직종에 걸맞는 능력을 갖춘 여성노인은 드문 실정이다. 그리고 일에 대한 자세에 있어서도 공식적인 사회적 관계에 대한 훈련이 되어 있지 않아서 감정적으로 대응하거나 책임의식이 부족하기도 하다. 공식적인 업무 수행에 있어 책임감, 대인관계 훈련 등이 필요하다. 또 일

보다 가사일이나 가족을 돌보는 일을 우선시하기도 하여 가사부담과 가족의 지지도에 따라 일에 대한 태도가 달라지기도 하고 어떤 경우 일을 그만두기도 한다. 취업알선센터 상담원의 말에 의하면 극단적인 경우 “장보러 가야한다” 라고 하여 면접시간을 어겨서 취업이 안 되는 사례도 있다고 한다. 또 집안의 제사를 비롯한 각종 행사, 손 자녀 돌보기 등을 이유로 갑작스럽게 출근을 안 하는 경우도 있다. 이는 주로 남성노인보다 여성노인에게 나타나는 특성이다. 한국사회에서 여성노인은 생애경험상 자신보다는 가족을 우선시하는 것이 당연한 것으로 간주되는 사회적 분위기에서 살아왔기 때문이 아닌가 생각된다.

가. 직무능력과 직업능력의 부족

간병인으로 오랫동안 일해온 <사례3>은 간병이나 산모도우미일도 전문적인 경험이나 교육훈련이 있어야 할 수 있다고 한다. 집에서 아이나 손주를 길러 보거나 노인을 돌본 경험외에 전문적인 간호나 육아지식이 있어야 잘 할 수 있는 일이라는 것이다. 이는 간병이나 베이비시터는 여성노인들이 집안에서 해본 경험으로 쉽게 할 수 있는 일이라는 인식을 부정하는 말이다. “간병도 일반 환자하고 치매환자하고 다르고 배울 때는 그림 놓고 가르치잖아요” 라고 하여 간병인 교육도 환자의 병에 따라 전문적인 교육이 있어야 하며 실습이나 경험이 필요한 전문적인 직업이라고 말한다. 또 산모도우미 교육시 인형을 가지고 하는데 움직이는 아기를 목욕시키는 것 하고는 다르기 때문에 파출부 하던 경험으로 할 수 있는 일은 아니라는 것이다. 또 간병이나 육아방식은 지속적으로 변화되므로 이와 관련한 새로운 정보나 지식을 습득하여야 하고 지속적인 재교육이 필요하다고 한다. 또 가사도우미도 단순히 청소, 설거지를 하는 것이지만 가사도우미를 쓰는 가정의 문화적 수준에 맞추어 일을 해야 하기 때문에 아무나 할 수 있는 일이 아니라고 한다. 예를 들어 과일을 깎는 방법도 가정마다 다르고, 새로운 전자제품 사용방법을 숙지하거나 익히는 능력을 갖추어야 가사도우미로서 인정받으며 일을 할 수 있는 것이다. 이렇게 단순육체노동으로 간주되는 가사도우미나 간병인, 베이비시터 등도 업무

관련 지식을 습득해야 하며 지식을 습득할 수 있는 능력이 있어야 인정받으며 지속적으로 일을 할 수 있다. 그래서 “교육 우리 이전에 수서인가 역삼동인가 나는 육십 되기 전에 교육을 받았어요. 전문으로 터득하게 한달이고 두 달이고 교육을 받게 재교육을 받고.. 지금 젊은 사람도 재교육 하던데, 그냥 주먹구구로 하는 거야~ 그러니까. 전문으로 배운 사람도 밀려나는 거예요(사례3)” 라고 하여 간병인 활동을 하기 위해 상당기간의 전문교육을 받았고 지속적으로 재교육도 받았는데 최근에는 주먹구구식으로 교육을 하여 문제가 된다고 지적하고 있다.

파출부 하던 분이 나 애 봤으니까 한다고 그랬는데 인형 갖고 이렇게 씻기고 하세요 하고~ 직접 움직이는 아기 씻기는 거하고는 틀리거든요. 환자도 그래요. 배울 때는 그림을 놓고 가르치잖아요? 치매 환자들... 이게 경직이 되서 뻣뻣한데... 그게 경험이고 교육에서 보면서 시키고 그래야 되는데. 여자들 12시간 교대 근무인데 한달에 100만원 넘으면 괜찮거든요. 그러니까 어중이 떠중이 다 오는 거예요. 정규직으로 안 받고... 그럼 환자에 대한 우리의 예의가 있잖아요? 그거 안 갖춰진 사람들 너무 많아. 우리를 쓰는 가정들은 주로 하이 클래스예요. 그런 것 굉장히 싫어 하거든요. 센스 있게 사과를 다 깎을까요? 반만 깎을까요? 물어 보면 그들이 주둥이니까 물어 본거야.. 그런 게 있잖아요? 내 식으로 하면 그게 싫은 거야.. 우리 같으면 실추되는 거지. 교육을 잘 시키니까.(교육을 잘 받으면). 앞으로도 일을 계속 받을 수 있는... 서로가 좋은 거야.. 조선족 여자들 모양 막하는 것은 하는데, 문화권에 적응하는 것은 조선족 여자들이 못하듯이 특히 간병은 더해요. 간병도 일반 환자하고, 치매환자 여러 종류잖아요? 거기에 대한 다양한 정보도 받고 간병인 하면서 재교육을 받아야 되요(사례3).

이러한 단순육체노동이외에 다른 직종에 취업하고자 하면 대체적으로 자격증이나 교육수료증이 필요한 경우가 많다. 그래서 <사례2>는 취업의 어려움을 알고 조리사 자격증을 따기 위해 준비하고 있었다. 또 대졸학력을 가지고 유치원원장 및 회사영업이사 등의 경험이 있는 <사례12>도 자격증을 요구하여 취업에 어려움이 있었다고 하였다. 대사관에 지원하면서 회화정도 하면 되겠거니 했는데 번역사 자격증이 있어야 한다고 하여 취업을 못하였다고 하면서 어떤 일이든 자격증이 필요하다고 하였다. 이 여성노인은 명함을 제작하는 인쇄기획사에 사무직으로 근무하였는데 컴퓨터 디자인을 하지 못하여 그만두었고 지금은 워드프로세서 3급 자격증 시험을 준비하고 있었다. 이처럼 단순업무 이외에 원하는 직종에 취업하기 위해서는 학력이 높아도 새롭게 교육을 받거나 새로운 자격증을 따야 한다. 정보화시대에 급격하게 변화되는 사회현실에 적응하여 일하기 위해서는 학력보다 직업적응능력 및 직무 능력 관련 교육이 필요한 것이다.

저는 취직이 얼마만큼 어렵다는 것을 알고서 지금부터 시작이다 하고는 조리사 자격증을 따려고 시험을 봤어요. 필기에는 합격을 했는데 실기는 기간이 조금 걸리더라구.. 지금 책 보다가 덮어 놓고 일단 여기를... 우선 필기는 합격을 했으니까.. 그거라도 따 놓으면 취직이 쉬울까 해서 어떻게든 취직을 해보려구.. 못하는 건 없거든요.(사례2)

그 취업 박람회에 가니까 그게 중요하더라고. 정부에서 인정하는 어떤 자격. 그러니까 번역을 들어가도 자격증 있냐. 뭐든지 그런 걸 물어보더라고요. 5월에 거길 갔는데 대사관에서 뭘 모집한다니까 뭐 우리 생각으로는 그냥 회화나 하면 되지 않을까.. 그리고 책 좀 번역하면 되지 않을까 했는데 그 무슨 자격증 그런 걸 많이 물어보더라고요.(사례12)

또 직무교육이나 직업적응교육을 받더라도 그 일에 대해 적성이 잘 해낼

수 있다고 한다. 동화구연강사를 하는 <사례4>는 노인종합복지관에서 교육하여 취업시켜주어도 적성과 자질이 없으면 일을 계속하지 못하고 그만두게 된다고 하였다. 즉 여성노인이 일을 하는데 있어 직무능력이나 직업훈련이외에 직업적성을 고려하여 일자리를 구해야 한다는 것이다. 이는 특정한 일을 하고자 하는 여성노인본인이 자신의 적성과 관심을 고려하여 일을 선택하여야 한다는 것을 의미한다. 또 취업알선기관에서도 충분한 상담을 거쳐서 여성노인의 적성과 재능에 맞는 일을 소개해주어야 한다. 어떤 교육이든지 지원하는 여성노인에 맞는 적절한 교육을 찾아서 교육하고 취업알선을 해야 할 것이다.

첫째 돈이 적다 이거죠. 둘째는 자기 능력이 딸리는 거지. 글썄 그런 거는 ... 여기는 아주 완벽하게 교육을 시키고 취업도 책임지고 시켜주는데 본인이 힘이 들면 못하는 거예요.내 얘기는 여기 와서 교육을 받으시는데, 재능이 없으신 분이 있어요. 잘 익숙하지는 않아도 재능이 보이는 분은 더 세밀하게 광범위하게 하는 게 필요하지 않을까?.(사례4)

또 직업 교육시 새로운 지식이나 기술의 변화를 수용할 수 있는 능력도 중요하다. <사례11>은 숲생태해설사 교육생 가운데 1/3이 수료하지 못하고 중도 탈락하였다고 한다. 그 이유는 강사가 가르치는 내용에 대해 자신이 알고 있는 지식과 다르다고 계속적으로 이의를 제기하며 받아들이지 못하고 결국 포기하고 말았다는 것이다. 즉 교육내용이 자신이 알고 있는 지식과 다른데 자신의 고정관념을 깨지 못하여 교육내용을 받아들이지 못하고 탈락하였다. 이처럼 노인이라고 하여 자신의 경험과 지식만을 강조하여서는 새로운 직무 환경변화에 적응하지 못하게 되어 취업하기 어렵고 취업하여도 적응이 어려울 것이라고 하였다.

교육받아도 안되는 사람은 자기 스스로 떨어져 나가죠. 고정관념을 못깨서 그렇죠. 우리 숲 해설가도 거기도 배워서 가르치는 거다 하니까 애초부터 배울려고 하는 사람 가르칠 능력이 있다고

생각하는 사람이 모였을 거 아니예요. 상당히 많이 떨어져 나가
더라고요. 주로 공무원하다 퇴직하신 분인데 교육 중에 잊어버렸
는데.. 그러니까 그 사람은 전혀 거기서 발전을 못하더라고요.
받아들이지 못해. (중략) 몇 명인가.. 한 3분의 1 나간 거 같아
요.(사례11)

나. 공적인 조직생활경험의 부족

다음으로 여성노인은 생애경험상 공식적인 조직생활의 경험이 없는 경우가 많다. 사용하는 언어가 공식적이지 못하고 의사소통기술이나 대화능력, 자기 표현력이 부족하여 취업이나 직장생활에 어려움을 겪는다. 여성노인들은 평상시 일상적인 대화는 잘하면서도 공식적인 면접에서 말을 거의 하지 못하거나 자기를 표현하는 능력이 부족하여 자신의 경력이나 장점을 잘 드러내지 못하여 취업이 안 되는 경우가 많다고 한다. 고용주와 갈등상황이 생길 때 분명한 어조로 해명하거나 자신의 상황을 설명하지 못하여 갈등이 심화되거나 문제 해결이 어려워지기도 한다.

또 공적인 조직에 대한 이해가 부족하여 업무상 지적사항을 개인에 대한 질책으로 오해하기도 한다. 즉 업무상 잘못에 대해 지적하고 개선할 것을 요구하는 경우 여성노인은 개인에 대한 질책으로 받아들이고 나이도 많은 사람에게 이래라 저래라 한다는 식으로 감정이 상해져서 그냥 사표를 내기도한다고 한다. 이러한 여성노인의 의사소통기술부족, 자기표현력 부족 등 공적인 조직생활 경험 부족에서 오는 문제들은 취업관련기관의 실무자들이 자주 지적하는 내용이다. 숲해설사로 활동하는 <사례11>은 여성노인은 공식적인 강의에서 사용하는 말을 할 자신이 없어 그만두는 사람도 있다고 하였다. 숲해설이라는 직업은 애들을 가르치는 일이므로 상식이 풍부하여야 하는데 여성노인은 그렇지 못한 경우가 있다는 것이다. 즉 숲해설사 교육과정을 거쳐 강사로서 필요한 훈련을 받았다 하더라도 상식이나 지식이 풍부한 사람은 강의를 더 잘할 수 있는데 여성노인들은 그러한 경험이 부족하여 남성노인에 비해 강사로서 고충을 토로하기도 한다고 하였다. 이를 보면 일을 하는 데는 기본

적 능력으로서 업무에 대한 지식과 업무와 관련되는 기본적인 상식도 필요하지만 공적인 조직생활에 적응할수 있는 소양도 필요한 것이다. 남성노인에 비해 특히 생애 경험상 사회생활 경력이 적은 여성노인은 여러 가지 요인에서 이러한 능력이 부족하여 어려움이 많다.

학력도 있고. 그러니까 집에서 살림만 하다가 그냥 옆집여자하고 아무 말이나 하다가 동창들이나 아무 말이나 아무렇게나 주어하다가 공개적인 석상에서 그런 말을 할 자신이 없다이 거지. 근데 그게 하루아침에 बे지 않아. 그러니까 이 도우미로 나가는 사람은 최소한 중이상의 문화생활을 누린 사람 미술 전람회에 사같이 뭔지 최소한 뭔지,, 애들,, 신문을 펴고 대화를 나눌 수 있는..숲해설가를 나오신 남자 분들은 그렇게 가능하지. (사례11)

다. 직업의식 문제

여성노인의 특성으로 직업의식이 부족하여 취업하기 어려운 예가 많다고 한다. 예를 들어 가족을 일보다 우선시하여 집안 일이 있으면 출근을 안한다든가, 갑자기 예고도 없이 아침에 전화하여 그만둔다고 한다거나 하는 문제가 있다고 지적된다. 그러나 면접 사례 가운데는 일에 대한 책임감도 강하고 긍정적인 자세를 가진 예가 더 많았다. 그럴 경우 지속적으로 일을 할 수 있으며 취업도 더 잘된다.

직업의식에 있어 적극적이고 긍정적인 자세와 자기관리가 중요하다. 무료신문 배포 일을 하는 <사례10>은 많은 사람을 상대하는 일이라 자기관리를 철저하게 한다고 하였다. 72세의 나이지만 일하러 나갈 때 화장도 하고 흰 장갑을 착용하여 신문을 받는 사람이 불쾌하지 않게 하려고 노력하고 있었다. 또 일을 하면서 항상 ‘안녕하세요’ 라고 인사를 하고 지하철역 주변의 택시기사와 마을버스기사에게도 웃는 얼굴로 인사를 한다고 한다. 이처럼 일을 하는데 있어 자기관리를 하고 긍정적인 태도를 가지면 일하는데 어려움이 덜할 것이다. 지하철 택배를 하는 <사례8>의 여성노인은 사무실에서 홍일점으로 남성노인들과 생활하고 있어도 불편하다고 생각지 않고 긍정적으로 이해하고자 노력하고 있었다. 이 여성노인은 남편과 사별 후 혼자 지내왔는데도 남성

노인들과 직장동료관계로 잘 지내고 있다고 하였다. 또 택배서비스 일이 힘들고 보수도 적어도 일할 곳이 있다는 점, 직접 일해서 돈을 번다는 점 등을 생각하며 낙관적으로 생각하고 있었다. 이렇게 긍정적이고 적극적인 자세를 가지는 것이 여성노인들이 일을 지속적으로 하는데 도움이 된다.

화장은 꼭 하고 나가지요. 그냥 안 나가고 화장은 꼭 머리 감고 안녕하세요 그러면 응응 그러니까 이제 많은 사람들 속에서 안녕하세요. 이러면 젊은 소리로 들리지. 그러니까 재밌어요. 재밌고 기사님도 즐기고 앉아 있잖아요. 택시기사도 툭툭 두드리고 아저씨 신문 드릴까요? 그러면 달라는 사람 있고 어떤 사람은 거절하면 안 주고 거긴 또 마을버스라서 그 아저씨들을 다 사귀었어요. 신문 꼭 주지요. 싫은 사람 안 받아가고..속으로는 나는 내가 무슨 일 이든지 주어진 다면은 내 책임 것, 성의껏 하지 그렇게 난 무책임은 안 한다 그런 생각을 했는데 다행히 반응이 괜찮았어요(중략) 장갑을 딱 끼고서 신문을 이렇게 주는 거야. 그래도 내가 뭘 장갑 끼냐고 그러면 야 손도 늙었는데 좀 감추고..... 내 관리를 철저히 하지요(사례10)

이제 불편하다고 거 생각하면 못 있지.. 그래도 여기 나오시는 분들은 오빠~ 내 마음이 오빠 그렇게 생각하니까. 담배 안 피우셔.. 천만 다행이라~(중략) 주어진 일을 힘들다고 생각하면 못하지.. 즐거움으로 나도 건강한때 배달할 수 있고 내가 건강하니까 할 수 있다는 그런 자부심을 가져야지.. 조그만 돈이지만은 내가 피 땀 흘려서 버는 돈은 값어치 있게 쓸 수 있고, 그런 것에 의미를 가지고 하는 거지.. 오늘 이거 가지고 뭐해 이런 생각에 하면 못 하지.. 즐거움으로. 내가 여기 할아버지한테 농담을 하지.. 돈 벌어서 다 뭐하십니까? 좀 쓰세요~ 하하하~~그렇지 경로당 보다는 낫지.. 거기가면 담배피고 바둑 두고 장기 두고..그러지 뭐. 그런데 여기 사무실이라도 나오면 세수 싹하고 몸 단장하고

나오고.. 다른 사람들 보면 차라도 마시고 나가서 입 냄새라도 안 풍기고..그렇지.. 모든 걸 긍정적으로 생각해야지. 아휴~ 나 오늘 힘들어 여기 가서 또 어떻게 하나.. 생각하면 못 나오지..
(사례8)

이처럼 여성노인은 취업에 있어서나 일을 하는데 있어 직무능력과 직업능력의 부족으로 인해 가사도우미 등 단순 업무를 제외하고는 취업이 거의 어려운 실정이다. 또 가사도우미나 간병인 같은 여성노인에게 익숙한 직업들도 일의 내용을 빠르게 파악하고 대처할 수 있는 기본적인 소양이 필요하다. 따라서 취업을 원하는 여성노인의 특성을 고려한 직무능력이나 직업 능력개발 프로그램이 있어서 적절한 교육훈련이후에 취업을 알선하는 것이 필요하다. 또 여성노인은 생애경험상 공적인 사회생활 경험이 부족하고 직장 생활 경험이 거의 없어 의사소통기술이나 대인관계에 미숙하며 직업의식도 미약한 경우가 많다. 이에 여성노인 취업훈련은 직업능력교육과 동시에 직장생활 적응 교육, 대인관계 훈련, 의사소통기술훈련, 직업의식 교육 등 소양교육에도 많은 시간을 할애하여야 할 것이다.

2. 직업 관련 문제

가. 여성노인 취업 직종의 제한

여성노인은 일을 하고자 하여도 다양하지 않다는 것에 대해 많은 불만을 드러냈다. 실버취업박람회장에서 만난 여성노인들은 “와보니 실망스럽네요 들어갈 자리가 별로 없어요(사례14)”,라고 하여 일자리 자체가 별로 없다는 점에 대해 불만을 토로하였다. 다음으로 여자와 남자의 할일이 구분되어 있고 남자에 비해 여성노인들의 할 수 있는 일의 종류가 적다고 하였다. 박람회에서 만난 아래의 두 사례는 여성들은 베이비시터나 간병인만 있고 그 외에 여자들

이 할만한 일이 없다고 하였다. 또 간병인이나 베이비시터는 육체적으로 노동 강도가 높아 여성노인의 하기에는 힘이 부칠 수도 있는 일이기 때문이다.

글쎄 내용이 여자들한테 맞는 건 별로 없는 거 같아요. 베이비시터 외에는. 다른 건 그저 무슨 남자들이 많이 하실 거지 여자들은 별로 없는 거 같아요. 저는 전문직도 있나 꽃꽂이라든가 그런 게 있나 생각하고 왔는데(사례21)

직종이 남자가 해야 할 일이 있고 여자가 해야 할 일이 있는데 주로 남자가 할일이 많지요. 주로 그냥 베이비시터 간병인만 나와 있으니까 교육도 받아야 되고 내가 건강이 따라주어야 되고 그런 문제가 좀 있네요(박람회 9)

또 여성노인들도 학력과 경력이 다양한 집단인데 일자리나 구인업체는 대부분 단순육체노동에 국한되는 경향이 많다. 아래의 <사례12>는 대졸 학력의 여성노인인데 사무직 일자리를 원하여 언론사에 지원서를 냈는데 가서보니 영업이어서 그만두었다고 하면서 육체노동이외에 사무직 관련 일은 그리 많지 않아 취업하기 어렵다고 하였다. 다음으로 다양한 일자리가 부족하여 일을 찾지 못하다가 문화해설사 교육을 받고 있는 <사례9>는 여성노인의 일자리가 단순육체노동이 많다고 하면서 그런 일은 하기 싫어하였다. 그 이유는 아직 생계문제가 절박하지 않아서 막일까지 해야 할 입장은 아니라는 점, 또 나이가 아직은 젊다는 점을 들고 있다. 생계비가 절박하게 필요한 여성노인은 학력과 나이에 무관하게 할일만 있다면 할 것이다.

결국 ○○○신문사를 가니까 결국은 세일즈예요. ○○○ 주간지 있죠?(중략). 자기가 앞에 나서지 않고 앉아서 문서 작성하고 프리랜서 하는 거 그런 거는 좋죠. 좋지만 음식점에 나가서 서빙하고 이런 거는 서비스 쪽은 아무래도 사회적으로 어르신들이 안 좋으시니까.. 다른 직종으로, 그러니까 앉아서 하는 일.. 정신적

인 일이라도 앉아서 하는 거 사무실에서 앉아서 하는 거 그런 게 좋죠.(그럼 직종이 좀 부족하다)그렇죠. 한계는 있죠. 번역을 해서 갖다주는 거 프리랜서 쪽, 컴퓨터를 어디서 어디까지 문서 작성해서 와라 그런 것도 있잖아요.(사례12)

그런 건 모르겠어요. 더 생활이 힘들어지면 모르겠는데 이제 제 생활이 나하고 비슷한 친구들하고 지내게 되잖아요. 그래서 그렇게까지 간병인이나 무슨 육체노동을 하는 그렇게 까진 안 갔고 (질문: 학력이 좀 있으신 분들은 그런 일보다는 좀 걸 맞는 일을 찾으시는 것 같은데 쉽지 않으시지요?) 그렇지요. 그게 문제예요. 그렇다 그래서 뭐 그거예요 결국은. 막일을 하기에는 나이도 들고 또 그렇게까지 할 만큼 절박하지도 않고.(사례9)

취업알선센터의 상담원들도 생계비가 필요한 분들은 직종에 무관하게, 조건 없이 일을 구하지만 그렇지 않은 경우에는 조건에 따라 취업알선을 하여도 거절하기도 한다고 하였다. 그러나 생계비가 주목적이 아니라 하더라도 취업을 원하는 노인들이 많은 현실을 감안, 노인들에게도 다양한 직종에 취업할 기회가 주어져야 한다. 대졸인 <사례12>는 서비스업종보다 사무직을 더 원하고 있었고 역시 대졸로 교사출신인 <사례9>는 학력이 있어서 단순노무직이외에 다른 할일을 찾고 있었다. 이처럼 학력과 노인의 직업 경험을 이용할 수 있는 직종에서 노인을 받아들여야 할 것이다. 또 현재 여성노인이 많이 하고 있는 간병이나, 베이비시터는 기술없이 손쉽게 취업할 수 있는 직종이긴 하나 업무 내용상 육체적으로 노인에게 맞지 않는 부분이 많다. 노인의 건강상태와 학력, 경험을 고려하여 할 수 있는 직종이 다양화되는 것이 필요하다.

나. 저임금문제

여성노인들은 일을 하면서 보수에 대한 불만이 있는 경우가 있었다. 복지관에서 구연동화강사교육을 받고 활동하고 있는 <사례4>는 복지관의 소개로 동

화를 할 경우 시간당 임금이 7,000인데 보수가 일에 비해 적다고 생각하고 있었다. 이 여성노인은 교육받은 복지관이 아닌 다른 곳에서 일을 하는데 시간당 30,000원이라고 하면서, 복지관에서 강사자리를 알선해주는 것 자체로 고맙다고 저임금에 대해 자위하고 있었다. 이를 보면 동일한 내용의 업무라고 해도 시간당 임금이 다른 경우가 있고, 노인들의 임금이 시장임금에 따라 정해지지 않고 다른 요소에 의해 결정되기도 한다는 것을 알 수 있다. <사례 12>는 월 급여를 60만원 정도 받고 사무직으로 일했는데 노인이기 때문에 60만원이고, 젊은이는 120만원을 주었을 거라고 하였다. 이에 대해 어떻게 생각하는가 라고 물었더니 불만이 없다고 하면서 남자들은 보수에 대해 불만이 있다고 하였다. 남자들은 희망급여가 100만원정도가 되고 같은 일 하고 월급 적게 받는 건 안한다고 말들 한다고 하였다. 이를 보면 여성노인과 남성노인의 기대임금이 차이가 있는 건 아닌가 생각되며 만약에 차이가 있다면 여성노인은 남성노인에 비해 경제활동경험이 부족하여 상대적으로 저임금에도 만족할 수 있고, 또 여성이 남성에 비해 임금수준이 차이가 나는 현실을 인정하기 때문이 아닌가 한다.

불 만족하는 거는 복지관에서 배출해서 나가서 일당이 7천원이 라는 거는 좀..(중략). ○○동 쪽에 ○○복지관이 있어요. 거기서 는 타임당 3만원씩 나와요. 나는 여기서 알선해 줘서 일하고 있는 것만이라도 고맙고, (사례4)

(질문: 만족하세요? 적게.. 같은 일을 하고 적게 주면 어떻게 생각하세요? 만약에 두 사람이 있는데 젊은 사람하고 어르신하고 똑같은 일을 하는데 월급이 차이나면) 그래도 난 그거에는 불만이 없어요.근데 그건 남자 노인들은 불평이 많더라고요. 누가 이만큼 받고 누가 이만큼 받고. 누가 백만원 이하로 일을 하나 안한다고 남자들은 불평이 많아요. 어 누가 육 칠십만원 받자고 일을 하나.. 그래도 백만원은 넘어야 나오지 이러면서..(사례12)

일에 대한 보수나 소득에 대해서 지하철택배를 하는 다음의 <사례8>과 <사례13>은 일에 비해 보수가 적은 것에 대해 말하고 있다. 지하철택배는 이동거리가 길어서 한 건당 노동시간이 긴 편인데 반해 요금은 민간업체에 비해 더 싸다. 하루에 평균 2건 정도 하게 되는데 전일제로 근무하면서도 한달에 받는 보수가 20여만원이 채 안되는 것이다. <사례8>은 시니어클럽의 지하철택배에 소속되어 있는데 순서대로 일을 하기 때문에 오후에 나가게 되면 하루에 1건 하기도 하여 하루수입이 점심을 해결하는데 그치기도 한다고 하였다. 생계비가 필요하여 지하철택배를 하는 <사례13>은 월수입이 생활비를 충당하기에 모자란다고 했다. 지하철택배는 물건을 들어야 하고 지하철키텐을 오르내리기 때문에 육체적으로 힘든 일인데 지하철키텐이 무료인 65세이상 노인이 하는 예가 많아서 연령과 업무 강도와 보수가 적정하지 않은 측면이 있어 보인다. 하지만 생계의 필요에 의해 지하철키텐을 하는 <사례13>은 보수를 생각하면 일을 못하지만 일을 무사히 했을 때 보람으로 보수가 적은 것을 보상한다고 하였다. 이처럼 적은 임금으로 일을 하는 여성노인들은 일을 할 수 있다는데 대해 위안을 삼는 경우도 있었다. 하지만 적정한 노동에 대한 적정한 임금은 반드시 보장되어야 할 것이다.

아침에 일찍 갔다가 오전에 1개 하고 오후에 2개하면 되는데...
이게 순서가 중간쯤 가면 저녁에 집에 9시에도 가고. 그래서 일단 사무실에 나왔으니까.. 2건은 해야 되는거라. 점심 사먹고 왔다는 보람을 느끼는데. 한건 5천원짜리 한건 해서 점심 사먹고....(중략) 안되지.. 하루에 하나하면.. 예를 들어서 8천원 짜리가 하나씩 23일이나 24일한다면 계산을 해봐요. (연구자: 20일 계산하면 16만원이네요) 그런데... 안돼요(사례8)

이 사실 택배 서비스가 노동하는데 비해서 보수가 너무 약하죠. 그런데 돈만 바라고 그런 생각을 하면 이일을 하면 못하는 거죠~ 그런데 내 스스로가 긍정적으로 생각하고 아 그래 이 나이가 되고 나를 써주는 것이 있다 이것이 고맙고 반갑고, 내가 이

일을 해낼 수 있다는 거 팔 다리가 성하고 뛰어다니고 어디어디
라고 일러주면 찾아가서 재까닥 찾아서 그곳을 찾아가서.. 그것
이 신속해야 되거든... 책임완수 하고 돌아오는 길에는 흥기분하
고 기쁘고.. 돈을 떠나서..(사례13)

반면 저임금이라고 생각하지 않는 여성노인들도 있었다. 숲 해설사를 하는
<사례11>은 보수가 적어도 안 받는거 보다는 가게에 플러스가 된다고 긍정적
으로 생각하고 있었다. 또 무료신문을 배포하는 <사례10>은 일당 1만원의 임
금이 적지 않다고 하면서 생계비를 혼자서 벌어야 하는 거라면 부족하겠지만
지금은 아들도 생활비를 벌고 해서 수입이 적어도 괜찮다고 하였다. 이처럼
보수가 적어도 허용하는 것은 노인이기 때문에 저임금도 감수한다는 의미와
가족의 주생계부양자가 아니므로 수입이 적어도 되고 따라서 저임금도 무방
하다는 2가지 생각에서이다. 그러나 노인이라 하여도 업무의 내용이 같다면
그에 대한 대가로 주어지는 임금수준도 같아야 할 것이다. 또 임금은 필요에
의해 정해지는 것이 아닌데도 생활비로 필요한 액수가 적기 때문에 적게 받
아도 된다고 생각하는 것은 여성노인들이 취업이 어렵고 일해서 돈벌기가 쉽
지 않은 현실을 받아들이기 때문일 것이다.

이건 방학 때 못하고 잎 떨어지면 못하고.. 꽃이 피어야 하나까
못하는 기간이 많죠. 그렇죠. 교통비 빼고 신발 값 남는다고 해
야죠. 안되지만 경제적인 면을 꼭 따지려면 일단 내가 활동하는
데 내 돈은 생돈은 안쓰잖아요. 단돈 만원이라도 플러스면 플러
스지. 어쨌든 가게의 플러스잖아요.(사례11)

작아도 이 나이에 뭐 그 정도면 괜찮잖아요? 난 그거 적다고 생
각 안 해요. 더 주면 좋겠지만 그렇게 작다고는... (중략) 많이 주
면 좋지요. 처음에 할 때 그랬어요. 하루에 만원이다 내가 이제
만원을 따지니까 한 이십 만원이 되더라구 이십 일 만원 될 때
도 있고. 그런데 한번도 안 빠지면 십 만원 더 준다니까 결석을

안 하면 왜냐면 내가 그 날 그 일을 안 하면 딴 사람한테 해가
되어요. 그러니까 그것도 문제란 말이에요. 딴 사람이 고생을 한
단 말이에요. 그러니까 절대로 그러면 안 되지요. 그러니까 삼십
만원은 되지요. 고정적으로.(사례10)

다. 희망근무조건과의 불일치

근무조건에서 출퇴근거리에 대해 여성노인은 관심을 보인다. 취업알선센터
상담원들의 말에 의하면 여성노인은 거의 집에서 가까운 거리의 일을 원한다
고 한다. 이처럼 박람회장에 구직을 위해 나온 여성노인들은 여자라서 가사일
도 해야 한다는 이유로 집에서 가까운 곳에서 일하기를 원하였다. 의왕시 노
인종합복지관 취업담당사회복지사의 말에 의하면 의왕과 평촌이 행정구역상
다르긴 하지만 거리상으로는 멀지 않은데도 심리적으로 멀게 느끼고 여성노
인들이 평촌에는 가려하지 않는다고 하였다. 이처럼 여성노인은 거주지역을
고려하여 취업알선을 하거나 거주지역별로 일자리를 마련하는 것이 필요하
다는 것을 말해준다.

집안일도 해야 하고, 여자니까 너무도 먼데가 많더라고 너무 멀
고 교통비도 안나오고 (사례21)

아니 글썄 뭐가 있을까 하고 나와봤는데 막상 와보니까 할만한
게..뭐! 내가 하게 되면 집에 가까운데로 해야되는데. 할만한게
없으니까 문제지. (사례24)

다음으로 근무시간이 중요한데 베이비시터, 간병인 등 여성노인 직종이 주
로 24시간 일을 해야 하는 것으로 특히 출퇴근 베이비시터는 거의 젊은 여성
이 하고 노인여성은 24시간제 일이외에 잘 들어오지 않는다고 한다. 따라서
<사례1>과 <사례2>처럼 가사를 담당하거나 가족이 있는 여성노인은 일을 하
고자 하여도 할 수 없다. 또 24시간 일은 육체적으로도 상당한 부담이 되는

일이어서 여성노인의 체력 상 힘든 부분이 있다. 하지만 여성노인이 취업할 수 있는 분야는 24시간 일하는 간병이나 베이비시터가 더 많아 장시간 노동을 해야 하는 경우가 많다.

베이비 시터도 그곳에서 상주하고 그러면 130만원이라고 하는데, 나이가 있지만 가정을 버리고 거기에 24시간 내내 있어야 하니까(사례1)..

혼자 몸이라면 24시간 하지만... 가정 가지고 있는 사람은 안돼요(사례2)...

지하철 택배를 하고 있는 <사례8>은 사무실에서 하루 종일 대기하는 시간이 많아서 힘들다고 하였다. 집에 있다가 연락받고 배달하러 다니고 싶지만 일이 있든지 없든지 사무실에서 대기하고 있도록 하고 있어 어려움이 있다고 하였다. 이는 택배서비스라는 업무내용상 있을 수밖에 없는 어려움이다. 하지만 이 사례는 이렇게 대기시간이 길어지고, 매일 출퇴근해야함으로 해서 여가 생활을 즐기지 못하는 것이 안타깝다고 하였다.

일이 있든지 없든지 6시까지. 6시에 연락되면 멀리 가는 곳에는 집에 9시에 갈 수도 있고 8시에 갈 수도 있고 그러죠.(그러면 뭐 근무 시간은. 실제 일하시는 시간은 짧을 수 있지만 . 여기서 계속 대기하셔야 하니까..) 네. 대기 해야 해요. (힘드시지 않으세요?) 그런 게.. 조금 끈기 있어야 하지.. 끈기 없으면...(사례13)

라. 사용자와 구인업체와의 관계 문제

사용자 또는 구인업체의 문제로 가장 핵심적인 것은 여성노인 고용을 기피하는 것이다. 구인업체가 여성노인 고용을 기피하는 것은 연령차별에 따른 요인도 있지만 실제로 연장자나 노인에게 일을 시키는 것을 꺼려하는 사회적

분위기나 여성노인의 업무능력 부족, 조직생활 부적응 문제 등의 여성노인 개인적 특성 등 다양한 요인이 존재한다. 다양한 장애요인을 없애는 것도 중요하지만 노인고용을 한번이라도 해본 업체는 지속적으로 고용을 의뢰하기도 하므로 노인고용모범업체를 선정하고 노인고용에 문제점이 없다는 홍보작업도 필요하다고 하겠다.

다음으로 여성노인이 일을 하는데 있어 사용자 또는 구인업체와의 대인관계 문제가 있다. 면접 조사한 여성노인들이 하는 일이 숲해설사, 동화구연 강사, 간병인, 무료신문배포, 지하철택배 등 일용직들이다. 따라서 강사의 경우 사용자가 학교교장이나 어린이집 원장이며 간병인은 용역업체, 지하철 택배의 경우는 배달의뢰인이거나 용역업체이다. 본 연구에서 지하철택배를 하는 여성노인은 복지관과 시니어클럽의 사업단에서 일하고 있어 용역업체는 아니었다.

사용자나 구인업체에 대한 불만은 먼저 강사의 경우 학교 교장이나 어린이집 원장이 여성노인을 교사와 동등하게 대우하지 않는다는 것이었다. 학교에 특기적성 강사로 갔는데 할머니로 인식하고 강사로 인정하고 존경해주지 않아 강의를 듣는 어린이들에게도 권위가 서지 않았다는 것이다. 동화구연 강사를 하는 <사례4>는 동화구연강사로 나간 어린이집 원장 한분은 선생님이라고 하지 않고 할머니라고 하여 전문적인 강사로 예우해주지 않아 자존심이 상했다고 하였다. 또 숲 해설사를 하는 <사례11>은 강사로 나간 학교에서 교장선생님께 인사를 하도록 하였는데 어르신 강사의 인사를 교장선생님이 자리에 앉은 채 받아 상당히 불쾌한 적이 있었다고 하였다. 이들은 숲해설이나 동화구연에서 전문적인 강사로 대접받고자 하는데 강사로 파견된 학교나 어린이집 등에서 전문 강사로서 예우해주지 않는데 대해 불만을 표하였다. 이는 취업알선기관의 상담원들이 지적하는 내용으로 노인들은 일에서 소득뿐 아니라 사회적 기여나 자존감이 충족될 수 있는 것을 찾는다는 것이다. 이런 점에서 전문 강사로 파견되었을 때 교사나 교장과 관계에서 갈등을 빚는 사례도 있다고 하였다. 대체로 노인 취업자들의 성향이 어르신으로 존경해주기를 기대하여 파견된 학교에 나가서도 교사들에게 지시를 한다거나, 취업한 직장에서는 직장동료들에게 나이를 강조하여 갈등을 일으키기도 한다. 따라서 노인들이 취업하거나 어르신 강사로 나갈 경우 직장 동료에 대해 동료로서 파견된

학교의 교사에 대해 나이에 관계없이 교사로서 예우하고, 교사나 교장들로 어르신 강사를 노인으로 대할 것이 아니라 전문성을 갖춘 강사로 예우해야 할 것이다.

대접 받는 거는 학교에서는 물 한모금도 없고 거기서는 강의만 하고 오고 어린이집 같은 데는 오전에 가면 식사 대접을 하는 데도 있고, 안 하는 데도 있고, 누가 뭐라고 해서가 아니라 알아서.. 일년 동안 일하면서 느낀 건 데 어른에 대한 예우가 소홀한 거 아닌가~ 우린 그런 걸 모르고 일했었고, 남 주기만 했지 받는 것은 별로 없어서 상관이 없지만. 그런 걸로 일하시다 안 하시는 분들이 많이 있어요. 다른 때는 몰라도 명절 때 같은 때는 교통비라도 하라고 얼마라도 돈 만원이라도 택시타고 가시라고 명절 때니까 이렇게 하면 좋은데... 없어요. 과외로 와서 특별 교육 같은 것을 해달라고 해서 해 준 적도 있는데 그럴 때도.. 없어요. 어른들 대접을 받으려고 해서가 아니고 난 그런 것은 예의라고 생각해요. 그런 예의 면은 사실 2세대에서 너무 빈약한 거... 할머니 와서 떠들고 가나 보다. 그 정도로 취급하는 거 같아요. 심지어는 어디는 가니까~ 할머니라고 불러요. 거기 원장부터 할머니라고 부르더구만. 원장님이 할머니라고 부르니까 아이들도 할머니라고 부르죠.(사례4)

학교에서 교장선생님한테 가서 인사를 하세요 그랬데요. 가서 인사를 하라고 해서 했는데 그 교장선생님이 앓아 계셨어요. 그래서 우리는 대접을 받기 위해서 말썽이 나는 게 아니라 우리 전체의 해설가를 대하는 인식하는 숲 해설가와 학교와 그런 단체와의 관계로 보지 개인으로 보는 사람은 없어요. 그 교장선생님은 잘못된 거죠. 숲 해설가로 봐야지. 물론 우린 남편 70넘었으니까 그 교장 한참 아래죠.(사례11)

또 업체의 젊은 사람과의 갈등도 있는데 동화구연강사로 파견된 학교 행정을 담당하는 행정실 직원들이 노인들이 강사로 일하는데 대해 불평등한 행위가 있었다고 한다<사례4>. 행정실 직원들이 특기적성 강의 시간을 일방적으로 변경하고도 알려주지 않고 강의를 하여도 강사료를 지급하지 않는 등 노골적으로 어르신 강사들에 대해 불평등하게 하여 어르신 강사들이 모두 그만두게 되었다고 하였다. <사례4>의 여성노인은 이 예를 들어 어르신들이 활동하는데 대해 젊은이들이 노골적으로 싫어하여 이러한 일이 발생하고 어르신들이 일자리를 잃게 되었다고 해석하고 있었다. 면접시 자세한 정황에 대해 물어보았으나 구체적 내용을 밝히지 않아 정확히 이유가 무엇인지는 모르나 특기적성강의 시간표와 관련한 갈등인 것으로 생각된다. 그러나 <사례4>처럼 노인이라서 불평등을 받았다고 해석하고 있다면 갈등은 해결되기 어렵다. 노인들이 일을 하는데 있어 노인으로서 대접받고자 하는 마음을 버리고, 또 사용자나 업체에서도 노인의 심리적 특성을 잘 이해하여야 할 것이다.

젊은 사람들이 일을 할 수 없게 만들더라구요. 젊은 사람끼리 일하는 게 편해서 그러는지. 나이 많은 사람들 일을 못하게 하더라구요. 거기 행정 보는 사람들이 아주 젊어요. 처녀예요. 나이 많은 사람들 일을 못하게 하더라구요. 그렇게 했어요.(사례4)

다음으로 주로 용역업체를 통해 일용직으로 일하는 경우에 해당되는 내용이다. 대체로 용역업체에 소속되어 간병인이나 베이비시터를 하게 되면 일정한 회비를 내고 알선을 받게 된다. 간병이나 베이비시터는 주로 24시간일이 많은데 여성노인들 가운데 가사나 가족돌보기 등으로 전일제보다는 시간제를 하는 경우가 있다. 그럴 때는 일거리가 많지 않아서 소득이 많지 않은데도 회비는 내야 하고 이에 용역업체들이 회비를 받아 수입을 올린다고 하기도 한다. 일용직의 경우 민간용역업체에 가면 손쉽게 일자리를 구할 수 있으나 회비를 내야 하고 간병인의 경우 교육비와 간병인 유니폼, 협회비 등으로 초기비용이 20만원 정도 들게 된다고 한다. 그렇게 하고서 일정한 소득을 얻지 못하게 될 수도 있다는 점에 대해 불만을 제기하는 사례가 있었다. 또 업체에

서 시간제로 일하기로 하고 갔는데 업무시간을 조정하면서 본인에게는 물어보지 않고 다른 사람을 고용하여 그만둔 경험에 있는 분도 있었다. 이 경우는 일용직으로서 일하면서 업체가 여성노인에게 적절하게 의사를 타진하지 않고 다른 사람을 고용한 것이었다. 이 사례에서도 연령이 문제가 되는데 본인은 70세였고 새로 고용된 사람은 65세여서 일을 그만두게 되었다는 생각을 하고 있었다. 나이에 관계없이 청소능력이나 건강상태를 보고 일을 주어야 하는데 업체가 그러지 않았다는 것이다. 그러나 대체로 고용계약을 하지 않고 일용직으로 일하는 여성노인들은 불안정한 고용상 지위에 놓이게 되어 업체의 전횡에 당할 수밖에 없다고 생각된다.

돌아가면서 일이 있다니까.. 보름이던 열흘이던... 있다고 하면.. 회비를 내야 한데요. 그런데 우리는 한달이 있을 수도 있고 열흘이고 일주일이고 있을 수도 있는데, 일단 일을 하면 회비를 내야 하니까... 거기는 결국 회비를 따 먹는 거잖아요?(사례2)

네 그냥 갔어요. 그때 거기 가기 전에 가니까 되게 힘들더라구요. 힘든데 나이를 말하러니까 난 솔직히 다 말한 거야. 그랬는데 그때 임시직으로 갔었어. 내가. 임시직 갔는데 한 열시까지만 아침 일찍이 다 되었는데. 청소를 열시까지만 하고 가라 그러대. 그러니까 난 이삼일을 가서 열시까지 가서 퇴근을 한 거야. 그랬더니 어떤 여자가 자기는 네 시까지 할 수 있는 여자가 왔대. 그래서 나보고 위에서 불러 가지고 네 시까지 할 사람이 있는데 처음에 나 보고 열시까지 하기로 하고 왔잖아요. 그래서 네 그러니까 그러면 네시까지 할 수 있어요? 나보고 그렇게 물어봤으면 할 수 있지요 할 텐데. 네 시까지 할 사람이 있는데 어떻게 하실래요 이렇게 물어 본단 말이에요. 자존심 상하더라고. 그럼 그 사람 쓰세요 그랬지요. 그래서 왔어요. 그런데 그것도 옆에 사람이 소개해서 갔는데 네 시까지 할 수 있으면 하세요 그러면 내가 그냥 할게요 이렇게 했을 텐데 열시까지 약속을 하고 왔는데

네 시까지 할 사람이 있는데 어떡하실래요 이렇게 말을 하니까
그러니까 자존심 상해서 사람이. (사례10)

여성노인의 취업 상 어려움에서 직업관련 문제는 단순육체노동이외의 다양한 일자리가 없다는 점이다. 특히 학력과 경력이 다양한 여성노인의 취업욕구에 부합되는 일자리가 많이 창출되어야 한다. 다음으로 여성노인의 일에 있어 저임금문제이다. 생계비를 벌기위해 일하는 여성노인은 동일한 일을 하면서도 보수를 낮게 받기도 한다. 여성노인들이 저임금을 감수하면서도 일을 하는 예도 있으나 여성노인이라고 하여 동일한 노동에 대해 저임금을 강요하는 것은 문제가 있다. 여성노인들이 원하는 근거리출근이나 파트타임의 일은 거의 없어 희망근무조건과 일치하는 일을 찾기 어려운 문제가 있다. 구인업체와의 문제에 있어 여성노인 고용을 업체들이 기피하고 있으며 취업하여도 사용자나 구인업체와의 관계에 있어 상호이해부족으로 갈등이 생기고 취업을 포기하게 되기도 한다. 사용자는 노인의 특성에 대해 이해하지 못하고 노인은 연장자라는 이유로 대접받기를 원하기도 하여 사용자와의 갈등, 구인업체와의 갈등, 직장동료와의 감정 다툼 등이 생기는 문제가 있다. 이처럼 여성노인은 취업과 일에 있어 다양한 일자리의 부족, 희망근무조건불일치, 저임금, 구인업체와의 갈등 등으로 어려움을 겪고 있다.

3. 사회적 편견

가. 연령차별

여성노인들은 단순한 식당일을 하려해도 50세가 넘으면 채용이 되지 않고 (사례2), 애기보기도 나이가 들면 하기 힘들고(사례6), 학교 급식 조리원도 젊은 영양사가 나이가 많은 하급직원을 대하기 어렵기 때문에 채용되지 않는다(사례9)고 면접자들은 하소연한다. 그렇지만 육십은 쉬기에는 너무 젊은

나이이며 70세까지는 일을 할 수 있다고 생각하고 있다.

아는 사람이 주방장으로 있어서 뭘 일이건 다 했거든요. 그런데 우리나라에는 집에서 1시간만 서 있어도 허리 아파요. 그 주방 일은 힘으로 하는 게 아니고 요령으로 하잖아요? 그런데 우리 같은 사람은 도저히 못해요. 식당 같은 데도 50넘으면 안 써요. 40대들 쓰지.(사례2).

애기 보기는 더 안 돼요. 상대에서 원하질 않아요. 나이 들어서.
(사례6)

학교급식을 보더라도 영양사라는 분이 있고 밑에 조리원들이 있는데 영양사분들은 굉장히 젊죠. 아무리 많아도 삼십대 중반정도 됐을거야. 나이 오십이나 먹어 가지고 일이나 잘 한다면 모르는데 경험이 하나도 없잖아요. 근데 가서 일이나 잘 못하면 그분이 얼마나 대하기가 힘들겠어요.(사례9)

(쉬는게 좋겠다) 그런데 그건 칠십 넘어서.. 육십에 정년퇴직은 너무 빨라요. 우리 남편 보니까 칠십까지도 일을 하겠더라고.
(사례12)

이처럼 연령에 의한 차별은 대부분이 공통적으로 느끼는 문제이다. "또 나이가 걸리네요. 저거 좀 할 수 있겠다 싶어 들여다 보면 60세 이하...아까도 매장관리 보니까 60세이하하고 그러네요. 모두 60세이하라서 걸리네요(사례 25)" 라고 하여 지원서를 내는데 나이를 기준으로 하는데 대해 불만을 표시하였다.

또 면접을 시작하자마자 바로 “ 일단 나이를 먼저, 나이가 선수야. (사례5)” 라고 한 이 여성노인은 간병인 교육을 받고도 나이 때문에 일을 하지 못하고 있다고 하였다 . 대체로 취업에서 60세 또는 65세를 기준으로 한다. <사례3>

은 간병인도 60세를 기준으로 하는데 요즘은 50대가 치고 올라와서 60대도 밀려나고 있다고 하였다. 취업지원서 작성 시 나이를 쓰지 않도록 하여야 하고, 나이를 쓰더라도 70세까지 할 수 있도록 해야 한다고 주장하였다. 나이 제한을 두지 말고 지원을 받되 직업 능력에 따라 건강상태에 따라 일을 할 수 있게 해주어야 한다는 것이다. 연령을 기준으로 하는 이유는 대체적으로 일정 연령이 되면 업무능력이나 건강상태가 일을 하기 힘들 것이라는 경험적 가정에 의한 것이다. 하지만 나이와 건강상태나 업무 능력이 반드시 일치하는 것은 아니라고 한다면 노인의 업무 수행능력 또는 일상 활동 능력을 측정하여 노동 능력이 있는 경우에는 나이에 관계없이 일을 할 수 있어야 한다. 아래 <사례13>도 72세의 나이로 새벽부터 지하철역에서 무료신문을 배포하는 일을 무리 없이 하고 있고 69세의 나이에 단독주택가에서 신문을 배달하는 면접자도 있었다. <사례13>은 나이가 많아서 할 수 없다는 생각은 해보지 않았다고 하였다. 또 앞에서도 말했듯이 면접자 대부분이 건강이 허락할 때까지, 몸이 움직이지 않을 때까지 계속 일을 하고 싶다고 하고 있다. 이에 이들은 나이를 기준으로 하거나 실버라고 하여 50대부터 포함하는 것에 대해 문제제기를 하고 있다. 50대가 포함되면 누구나 50대를 뽑을 것이고, 60대와 70대가 있다면 60대를 선택할 것이며 노인취업에 있어 이렇게 연령이 주요한 기준으로 작용하는 것이 노인취업에 큰 어려움이라고 지적하고 있다.

우리나라는 벌써 60먹으면 폐기 처분이에요. 저는 굉장히 젊은 축에 속하고 산모가 자기 애기하고 친구 소개 소개하면 하는데 처음 뚫고 들어가는 데는 안돼.. 지금 우리 노화 간병인에서 내가 왕 초보인데도, 순천향 병원에서 60세까지만 교육이다.. 저는 뭐 그런 교육 수료증 다 있어요. 그전에는 사람이 없었는데 지금은 50대가 자꾸 올라오는 거예요. 나 같은 경우는 좋았던 게 입주니까.. 지금은 입주를 50대가 차고 들어와요. 그러니까 우리 60대가 밀려 나는 거야. 그러니까 나이를 쓰지 마라.. 나이를 쓰려면 70세까지 쓰든지.. 꼭 60세나 65세에서 끝나요. 그전에는 54세더니 지금은 좀 올랐어요. 2년 전까지만 해도 교육은 58세

라고 해서... 그런데 오늘 보니까 60세로 올라간 거예요. 나이는 70세까지 하되 본인이 할 수 있는 건 하고 자기가 못하는 건 못 해요. 밥 먹고 설거지 하는 것은 하는데 간병인은 전문직이거든요.(사례3)

글쎄, 내가 뭐 70도 넘어가지고 이만큼 나이가 많아서 어떻게 하나하는 생각은 해본 적이 없어요. 내 자신이 생각해 봐도 내가 생각하는 정신 연령은 50대, 60대하고 같이 뛸 수 있고 하고 싶은 욕망도 물로 가지고 있고, 그러니까 내가 나이를 많이 먹어서 아무것도 못한다 할 수가 없다. 이만큼 나이를 먹어서 어떻게 하나 이렇게 생각해 걱정해 본 적은 없어요.(중략) 그렇죠. 그게 나이 때문에, 경쟁이라고 할까요? 그렇죠. 그게 접수 자격을 55세부터 되 있으니까. 실버라고 붙여 놓고 60대 이상 되면 조금 더 그런가 보다 하는데, 55세가 50대~, 5자가 붙으면 50대잖아요? 50대, 60대, 70대(사례13)

또 실버를 55세 이상 노인으로 규정하여 취업박람회를 하여 찾아온 한 사례는 택배서비스를 하고자 하는데 65세가 안되어서 지원을 하지 못하였다고 한다. 현재 택배서비스는 민간용역업체와 복지관등에서 많이 하고 있는데 오토바이 택배서비스와 경쟁을 하기위해 저렴한 배달료를 책정하고 있다. 배달료가 저렴한 것은 65세 이상의 노인들이 지하철 요금이 무료이기 때문이다. 따라서 유일하게 65세가 넘어야 가능한 일이다. 그러나 지하철 택배는 상당한 육체노동이며 지리 감각도 있어야 하는 일이었다. 지하철 요금이 무료라고 하여 저렴하게 택배서비스를 할 수 있다는 장점은 있으나 건강이 뒷받침 되지 않으면 하기 힘든 일이라는 점에서 노인 적합 직종으로 우선 순위에 두어서는 안된다고 생각한다. 또 실버의 연령에 대해 문제제기를 하는 예도 있었다. 박람회장에서 만난 한 분은 57세인데 노인이라고 생각해보지 않았다고 하면서 55세 이상이라는 실버의 기준에 대해 의문을 제기하였다. 고령사회가 되고 건강상태가 좋아지면서 관념적으로 노인이라고 생각해온 기준과 차이가

나는 노인들이 늘어나고 있다. 70대의 나이에도 자기 일을 가지고 생활하고, 마라톤과 같은 운동을 한다든가 나이에 관계없이 왕성한 활동을 하는 노인들이 많은 것이다. 이러한 노인의 변화는 연령을 기준으로 하는 취업지원 관행에도 변화가 필요함을 말해준다.

글쎄 택배서비스 하고 싶어서 왔는데 나이가 해당이 안되네. 그리고 하루에 한건 또는 두건밖에 안된다 그러더라고. 그럼 하루에 시간만 보내고. 돈도 안되지. 60은 넘었는데. 65세는 안되고 다른 데는 미화원은 힘들잖아요. (사례28)

쉬어도 되는 나인데, 65세 70세도 일하려고 하는데 65세 이상에 비하면 나이가 적은 축에 들어요. 55세부터 노인이라 하더라고. 여기서도 지금. 실버에 들어가잖아 그죠? 57세면 55세보다 2년이나 더 지났지만 마음은 노인이라고 생각이 안들거든요. (사례29)

나. 여성 노인의 일에 대한 사회적 선입견

지하철에서 무료신문을 배포하는 일을 하는 여성노인은 자원봉사하는 것인가라는 물음에 대해 단호하게 아르바이트라고 답하였다고 말하였다. 일하면 자원봉사라고 생각하는 것에 대해 단호하게 이의를 제기하였다. 앞서 여성노인에게 일이 가지는 의미를 논할 때도 언급하였지만 노인취업에 있어 연령 차별 이외에 큰 부분이 바로 “노인은 일을 하지 않아도 된다”, “노인은 소일거리로 일을 한다” 등등 노인의 일에 대한 생각들이다. 이러한 생각은 노인은 은퇴한 나이이고 젊은 세대처럼 생계를 위해 일할 필요는 없을 것이라는 생각에 기초하고 있다. 이러한 고정관념은 노인은 동일한 일을 하여도 임금을 적게 주어도 무방하다는 사고를 낳는다. 성별 역할 고정 관념으로 인해 여성노인은 가족 내에서 가사일이나 손자녀 돌보기 등의 일이 없는 경우에 취업이 가능하거나 가사 일에 지장이 없는 범위 내에서 취업을 하게 된다.

이에 여성노인은 일을 하지 않아도 된다고 생각하거나 일하는 목적이 경제적 이유에 있다는 것을 간과하는 경향이 더 많다

52세로 문화해설사 교육을 받고 있는 면접자는 과거에 노인은 나이가 들어도 공동체적 가족 내에서 일정한 역할이 있었다고 한다. 그러나 현재 노인들은 평균수명도 늘어나고 가족공동체 일도 없어지고 하여 할일이 없어져서 일을 찾아야 한다고 말하였다. 즉 여성노인은 과거에 부역을 며느리에게 물려주고 은퇴하여도 부수적으로 가정에서 필요한 일은 하였는데 지금은 그렇지 못하니까 밖에서 할일을 찾아야 한다는 것이다. 또 연금이 있어도 생계비로 부족하므로 수입이 있는 일을 하여야 한다고 생각하고 있었고 노후에 할일을 마련하기위해 문화해설사 교육도 받고 조리사 자격증도 땀다고 하였다. 이처럼 노인에게 쉬는 것보다 일이 필요하고 이때 일은 소득과 사회적 기여에서 오는 자존감과 건강을 제공해주는 주요한 생활의 한부분인 것이다.

농담 삼아서. 그런 것도 뜻은 있었어요. 그런 생각도. 못했죠. 하진 못했는데 이것도 사실은 어떤 사람들은 자원봉사나 그래요. 물어 본 다고요. 사실 자원봉사가 아니지요 나는 그래서 아니에요. 아르바이트예요. 그러지 자원 봉사 하네요 이렇게 막 물어봐요. 노인네가 하니까 아니에요. 이건 아르바이트예요. 이렇게 말하지요. (사례10)

옛날처럼 노인들이 나이들은 사람이 어떤 대접은 아니지만 쉬어도 좋을 만큼 세상이 그렇게 한가롭지 않은 것 같아. 옛날에는 그 나이 되면 애기들도 봐주고 집안의 한 일원으로서 손자도 낳으면 손자도 봐주고 집안 일도 돕고 한 그 가족과의 공동사이가 되었는데 그리고 내가 할 일도 있고 아무튼 나이가 들어도 그냥 먹고 노는 건 아니었잖아요. 남들이 보기에 저 양반 이제 부역에서 떠났다 그렇게 하지만 애기도 업고 동네도 다녀야 되고, 심부름도 다니고, 하다 못해 뜰 앞에 있는 밭도 메고 옛날 농경사회에서는. 그리고 일반사회에서는 그렇게 놀지는 않았어요 그분

들이 바느질도 하고. 그런데 요즘엔 아이들도 났고 다 나가 살고 그러니까 어떻게 보면 예를 들어서 나이도 보통 평균연령이 팔십세 그때까지인데 그때까지 그냥 멍하니 앉아 있기에는 그렇고, 여가생활을 하기에는 수입이 적잖아요. 여가생활을 즐길 정도 되려면 연금만 가지고는 좀 힘들지요. 그리고 시간이 남고 그러다 보니까 일을 찾는 거예요(사례9).

5절 여성노인의 취업관련 정책 및 서비스에 대한 기대

1. 취업알선기관의 문제

취업알선기관의 서비스와 관련된 문제는 우선 여성노인의 희망직종과 건강상태, 업무능력에 대한 충분한 상담이 없이 취업배치가 이루어진다는 점이다. 또 여성노인의 조건에 따라 취업 가능한 직종에 배치하거나 훈련을 시켜야 하는데 상담과정에서 이러한 부분이 제대로 이루어지지 못하고 있었다. 대표적 사례로 나이가 69세로 간병인으로 일하기 어려운데도 간병인 교육을 받았으나 취업은 하지 못한 <사례5>이다. <사례5>는 간병인을 할 마음은 없지만 교육을 받고 일을 못하여 기분이 좋지 않다고 하였다. 이처럼 취업알선기관은 취업교육 시 나이, 건강상태, 학력 등 취업가능성을 염두에 두고 하여야 할 것이다.

해달라는 것은 아니었고 나한테 간병을 하려면 난 노~ 예요. 간병을 하려면 이것을 가지고 되겠나~ 책임감 있게 못할 거 같은데. 그렇게 해서 수료를 했던 말이에요. 그 즉시 불렀으면 되던 안 되던 하다 보면 뭐가 터득이 났을 지 모르지만 한번도 안하고 몇 개월 지나니까 어딘가 찝찝한 거 있죠(사례5).

또 다른 경우로 상반기 서울시 실버취업박람회에서 지하철 택배로 취업이 된 사례이다(사례13). 현재 복지관소속으로 택배일을 하고 있는데 소득이 그리 많지 않았다. 생계비가 절박하게 필요한 이 여성노인은 실상 소득이 많지 않은 택배보다 좀더 보수가 높은 일을 하도록 상담하여야 함에도 그러지 못하였다. 물론 이 <사례13>은 나이가 71세로 보수가 높은 간병이나 베이비시터는 하기 어려운 상황이다. 그러나 여성노인 취업알선과 상담에 있어 주요한 요소로 일을 하고자 하는 주목적이 생계형인지 생계보조형인지, 아르바이트형 인지를 먼저 정확하게 파악하여야 한다고 생각한다. 면접사례 가운데 남편의 근로소득이 충분하여 아르바이트형 일이 필요한 사례가 오히려 앞서 말한 <사례13>보다 높은 소득을 가지는 일자리를 가지고 있었다.

이는 상담과정에서의 문제이기도 하지만 취업알선기관간의 네트워크 문제이기도 하다. 즉 각 기관이 구인자 및 구직정보를 공유하지 않고 있어 여성노인이 찾아가는 곳에 따라 알선받는 일의 내용이나 소득이 다르게 되는 것이다. 실무자 면담에서 노인취업은 “본인에게 맞는 일도 없지만 다양한 일자리 에 걸맞는 사람도 없는 것이 문제” 라는 말이 있었다. 이는 결국 구인구직정보의 공유가 이루어지지 않고 있다는 것을 의미하며 개별기관별로 구직자 정보가 관리되고 있기 때문이다³¹⁾.

2. 정책적 차원의 문제

정책적 차원의 문제로 가장 많이 말하는 것은 국가가 나서서 일자리를 만들어 달라는 것이다. <사례7>은 애들이 어느 정도 크고 이제는 살림하면서도 활동이 가능한데 일자리가 없다고 하면서 뜨개질일이라고 국가가 외국에서 일감을 가져다 주어야 한다고 말한다. 이 여성노인은 나이도 54세로 젊은 편

31) 서울시고령자취업알선센터는 구인구직정보전산망을 구축, 정보를 공유하고 있다. 그러나 소속이 다른 취업관련기관과의 정보교류는 거의 없는 실정이다. 의왕시노인종합복지관 실무자의 말에 의하면 각 지자체별로 고용안정센터를 중심으로 노인고용관련기관의 실무자 회의는 하고 있으며 구인처 정보는 공유하고 있다고 한다

이며 경제적으로 여유도 있었지만 본인의 일을 갖고 싶어서 자원봉사를 많이 했으나 이제는 어느 정도 소득이 있는 일을 하고 싶어 하였다. 이 여성은 강남시니어클럽에 속하며 숲생태해설사 활동을 하는데 일당 4만원의 소득이 주어진 곳에도 불구하고 자원봉사라고 말하였다. 이렇게 일자리를 만들어 달라고 하는데는 고령자고용촉진정책, 고령자 우선고용직종 등을 선정하는 등 정책적 차원의 노력은 있지만 실제 여성노인들은 정책의 혜택을 못받고 있기 때문이다. 전업주부로 있던 고학력 여성들이 50대 이후 가정에서 벗어나 일을 찾고자 하여도 적당한 일을 찾기 어려운 실정임을 알 수 있다.

고급 인력들이 많아요. 선천적으로 조용히 있지만 이제는 활동하고 싶은 경우가 있죠. 왜냐면 10수년 동안 아이들 키우는 데만 중점을 두었잖아요. 살림 하면서 지금은 활동 가능해요. 인력창출 고용 창출을 하고 싶어서 나오는 엄마들이예요. 그런데 그런 영역이 그런 텃밭이 없어요. 우리나라에서는 많이 없어요. 그게 문제예요. 정부차원에서도 해주셔야 하고.. 우리 일터를 많이 해달라고 해야지. 제가 다니는 곳의 소장님한테 처음 드린 말씀이.. 저는 못났어요. 드릴 말씀도 없는데, 우리 일 시켜달라. 이 인력들 고급 인력들 노는 거....(사례7)

다음으로 고령자 우선고용직종으로 정해졌다 해도 실제로 실행되지 않은 문제가 있다. 톨게이트 매표원을 비롯하여 공공기관의 일부업무는 고령자고용 우선직종으로 정해져 있음에도 불구하고 잘 지켜지지 않는다. <사례6>은 톨게이트일은 충분히 할 수 있으며 연말연시 성수기 우체국 업무 보조는 노인들이 할 수 있는데 왜 그런 일은 없는가라고 말하였다. 이러한 업무를 할 때 노인은 더 적게 받고 일하게 된다면 야근수당도 절약할 수 있을 것이라고 하였다. 따라서 고령자우선고용직종이 공공기관에서부터 우선적으로 시행하도록 강력한 조치가 필요하다고하겠다. 노인의 일에 대해 공공기관부터 인식을 바꾸어야 한다. 또 이들 기관이 언제나 이용할 수 있는 구인정보가 마련되어 구인구직이 더 쉽게 이루어질 수 있게 하는 것도 하나의 방법이다.

틀게이트 할 수 있어. 우리아들하고 차를 타고 다녀보면 정해 놓은 게 있더라구.. 우체부도 연말에는 퇴근을 12시에도 한다구.. 야근 수당이 많이 나가잖아요. 그렇게 일이 많을 때는 구청 같은 데서 노는 노인들을 파트타임으로 쓸 수 있다 이거지.. (중략) 그럼 정부 기관에서 신경 써야지 시청이나 이런 데는 청소하는 거 남자들이 하지?(사례5)

다음으로 나이에 대한 사회적 편견과 관련하여 지원서 양식이나 공문서 양식에 나이를 쓰지 않도록 하자는 의견이 있었다. 이는 지역차별을 없애기 위해 본적을 이력서란에 없앤 것과 같은 것인데 사실 이력서에 기본적으로 들어가는 중요한 부분이 나이이며 직접 쓰지 않더라도 생년월일을 반드시 기재하게 되어있다. 건강이나 능력 면에서는 충분히 일을 할 수 있는데 나이 때문에 간병인 일을 못하고 있다는 <사례3>은 노인취업만이라도 나이를 쓰지 않도록 하자고 하였다. 노인의 나이와 건강상태가 관계가 있는 것은 사실이나 나이에 비해 건강한 사례도 있으므로 노인의 취업지원에는 생물학적 나이와 함께 신체건강정도를 입증할 수 있도록 개선하는 것이 바람직하다. 이와 함께 고령사회 노동력 확보차원에서라도 임금근로자의 정년제도도 차츰 없애도록 하여야 한다. 면접자중에 남편이 칠십세인데도 사업을 한다고 하면서 육십세 정년은 빠른 것 같다고 한 예가 있었다. 이처럼 현재의 노인들은 건강상태 면에서 나이에 관계없이 충분히 일을 할 수 있는 경우가 많다.

그러니까 나이를 쓰지 마라.. 나이를 쓰려면 70세까지 쓰던지.. 꼭 60세나 65세에서 끝나요. 그전에는 54세더니 지금은 좀 올랐어요(사례3)

정책적으로 자격증제도에 대해 개선점을 말하는 사례도 있었다. 고졸로 유치원교사를 거쳐 피아노학원을 운영하였던 <사례4>는 노인취업에 있어 자격증이나 학력만을 기준으로 하지 않고 경력상 자격이 있다고 판단되면 인정해 주길 바라고 있었다. 예를 들어 초등학교 교사가 부족한데 예능과목은 학력이

외에 경력을 감안하여 융통성있게 해준다면 노인이라도 자격이 될 때 취업이 가능하다는 것이다. 이처럼 어르신 강사들이 가지고 있는 특정분야의 경력을 인정한다면 노인인력활용에 도움이 될 것이라고 생각한다. 최근 개방형 공무원제도가 도입되어 경력과 자격을 갖춘 전문가를 계약직공무원으로 임용하는 것처럼 노인인력활용에도 이러한 점을 도입하게 되면 전문적 경력을 갖춘 노인들이 일할 곳이 늘어나게 된다.

국가에서 해주었으면 하는 거, 내가 평소에 갖고 있던 생각은 일선에서 교육 실무를 하셨던 분들을 유자격자만 찾지를 말고, 나 처럼. 나는 고졸만 했으니까. 무자격자들도 실력 있는 사람들이 많이 있어요. 일하고 싶은데 자격이 없어서 못하는 실무한 사람들을 실무경력을 인정해서 지금 초등학교 선생님들이 모자란다고 선생님들이 데모를 한다. 젊은 분들이.. 그 자리에 은퇴한 교직자들을 원하시는 분들을 투입을 시키는데, 다른 거 보다 학과는 젊은 사람들도 하고 그러는데, 예는 계통은 선생님들이 턱없이 모자라요. 학교에서 음악시간이 있지만 아이들이 노래를 배운 것이 한 학기 동안 몇 개가 안돼요(사례4)

다음으로 정부에서 사회적 일자리 형태로 예산 지원을 해야 한다는 말을 하기도 하였다. 시니어연합의 회원으로 숲 생태 해설사로 활동하는 <사례12>는 가사도우미, 아동도우미, 노인보호도우미 등 보호노동과 관련하여 가족의 부담으로 되어 있는 업무를 정부의 예산을 지원하여 여성노인이 일할 수 있는 사회적 일자리로 만들어 줄 것을 얘기하였다. 이는 미국의 지역사회고용서비스프로그램과 유사한 형태이기도 하다. 하지만 이는 정부의 예산 부담이 증가하는 문제가 있다.

그러니까 정부기관에서. 그 노인 뭐라고 할까 복지 수준에서.. 그러니 노인이 이렇게 활동을 하면 의료비도 들 나가고 의료보험 공단에서 지출도 들 나가고 그러니 나랏돈 들 쓴다는.. 노인

이 활동을 하면. 그리고 다른 복지비도 덜 들어갈 거 같아요. 사정이 퍼지고 생활이 윤택해지면 국민 수준이 향상될 거 아니에요? 나라 경제에도 보탬이 될 거다 전 이렇게 생각을 하거든요. 그러니까 나라에서 돈을 달라. 유치원에서 돈을 받아가는 거기 때문에 저는 그걸 안해요. 한 시간에 만원이라도. 그걸 정부가 부담해야 된다고 생각해요. 그러지 않으면 노인 사업은 전혀 할 수가 없어요(중략) 보호소까지 차로 데려다 드려야 되고 또 모시러 와야 되고 또 안그러며는 유치원처럼 마이크 버스가 지나다니는 길 아니면 거기 못 와요. 항상 모시는 분이 보호센터까지 못 오는 분이 많을 거란 말이 예요. 그러면 주부가 장도 보러 가야 되지 학교에서 학부모 오라면 거기도 가야 되지 노인 혼자 두고는 힘들 거란 말이 예요. 또 방학에 여행도 가야 되잖아요. 아이들 데리고 그 노인을 모시고 갈 수는 없잖아요. 노인을 도와주는 도우미로, 것도 정부에서 돈을 줘서(사례12). .

다음으로 정부가 중복적으로 일자리를 만들어 효율적으로 일하지 못하고 있다는 지적이 있었다. 보건복지부와 노동부가 동일한 일을 따로 하고 있다는 것이었는데 노동부는 사회적 일자리 창출 사업으로 지하철 택배사업을 하고 있다. 이는 보건복지부 주관 취업알선기관인 시니어클럽 자체의 지하철 택배사업단과 중복된다. 인구고령화가 정책의 주요한 문제로 등장하면서 정부부처가 각각 대책을 마련하는 과정에서 부처간 조율이 잘 되지 않기 때문이다. 노인고용문제는 노동부와 보건복지부 모두 주요사업으로 추진하고 있으며 현재는 연령을 기준으로 크게 부처가 나뉘어 있다. 취업알선센터의 실무자는 노인취업은 사업장이 영세하여 제도권밖에 있는 경우가 많은데 노동부는 고령자 고용촉진제도안으로 포섭하려고 하여 고령자 취업에 걸림돌이 되기도 한다는 것이다. 최저 임금 등 고용조건이 맞지 않아 고령자 취업이 안 되는 경우가 있다고 한다. 사실상 노인의 경제활동에 대한 자료를 보면 임금근로자비율이 낮고 임금근로자 가운데에서도 일용직이나 임시직 비율이 높은 현실을 감안할 때 현재의 노인고용정책은 복지정책적 차원의 접근도 필요하다고 생각된

다.

그게 기본 마인드가 없어서 그런다니까. 보건 복지부 장관들이 모르면 옆의 사람 얘기를 들어서 자꾸 중복되게 일자리를 만들어서.. 기존 있는 것을 활용해야 하는데 (사례7)

6절. 요약 및 소결

여성노인에게 일은 크게 나누어 생계수단으로서의 일, 건강과 소일거리로서의 일, 사회적 기여와 자존감으로서의 일이라는 세가지 의미를 지니고 있다. 노인은 생계비를 위해 일을 하는 집단은 아니라는 고정관념과 달리 여성노인에게 일은 생계수단으로서 소득을 보장해주는 것이었다. 자녀의 경제적 지원이 있다하여도 일은 생계비 보조를 위한 것으로 경제적 목적이 가장 크다고 할 수 있다. 그리고 일은 건강과 소일거리로서, 사회적 기여수단이며 자존감을 지켜주는 것으로서 의미를 지니고 있었다. 또 여성노인의 일하는 목적을 경제적 이유에 한정할 때 본인의 근로소득으로 생활하는 생계형, 본인의 근로소득이 가족의 생계비의 상당한 부분을 차지하는 생계보조형, 그리고 생계비는 아니지만 용돈을 벌고자 하는 아르바이트 형으로 나누어 볼 수 있다.

노인여성들은 희망직종으로 간병, 베이비시터, 가사도우미 등 단순직이외에 전문직, 사무직 등 다양한 일거리가 마련되기를 희망하고 있었다. 특히 숲생태해설이나 어르신 강사, 문화해설 등은 소득보장과 사회적 기여, 자존감 충족이라는 여러 가지 목적에 부합되어 만족도가 높은 일자리였다고 생각된다. 근무시간은 주로 융통성 있게 일할 수 있는 시간을 원하였다. 노인으로서 기대소득이 낮아서이기도 하겠지만 가사와 여가시간 때문에 그러하였다. 희망하는 보수는 노인임금으로 저임을 감수하겠다는 경우와 생계비로 필요한 액수를 벌기위해 육체적으로 힘든 24시간이 일이라도 하려는 경우가 있었다. 일을 그만두는 시기는 대부분이 건강이 허락할 때까지 라고 하여 여성노인의 일에 대한 의지를 엿볼 수 있었다. 또 여성노인은 자원봉사보다는 소득이 있

는 일을 선호하였다.

여성노인들이 취업이나 일을 하는데 있어 느끼는 어려움은 여성노인의 특성, 직업관련 문제가 있었다. 여성노인은 생애경험상 취업경력이나 공적인 조직생활 경험이 부족하여 직무능력이나 조직생활적응력이 미약하다. 따라서 현재 여성노인들이 많이 취업하고 있는 단순노무직이외에 다양한 직종에 취업하는 것이 어렵다. 또 직업의식도 미약하여 일에 대한 책임감이나 근무규정을 준수하지 못하여 직장에서 갈등을 일으키기도 한다.

그밖에 또 다른 문제로 연령차별과 여성노인의 일에 대한 고정관념을 들 수 있다. 취업 시 연령에 의한 차별이 있어 노인의 노동능력보다는 연령에 의해 취업이 결정되는 경우가 많았다. 노인의 일에 대해서도 소일거리정도로 보는 고정관념이 강한데 가정에서 주로 가사와 육아를 해왔던 여성노인이 일하는 것에 대해 생계수단으로서 보지 않고 자원봉사로 보는 것이 여성노인의 취업에 걸림돌이 된다. 취업알선기관은 구직자인 여성노인의 나이, 취업경험, 건강상태, 희망직종, 생계비 충당방법 등에 대해 파악한 뒤 취업이 가능한 일을 알선하거나 교육하여야 한다. 또 정책차원에서도 노인일자리를 창출하도록 지원이 있어야 하며 노인고용정책에서 부처간 협력이 필요함을 얘기하고 있다.

IV

여성노인 고용 활성화를 위한 정책 방향

1절. 여성노인 고용에 있어서의 문제점	135
2절. 여성노인 고용 활성화를 위한 정책방향	142

1절. 여성노인 고용에 있어서의 문제점

1. 여성노인 고용 정책의 부재

현재 노인복지법이나 고령자 고용촉진법 및 관련 정책은 전체 노인을 대상으로 하며 여성노인에 초점을 두지 않고 있다. 노동부의 고령자고용정책은 고령자의 지속적인 고용과 재취업, 교육훈련을 장려하여 고령사회에 대비하여 고령자가 노동시장에서 계속 살아남을 수 있도록 지원한다는 점에서 바람직하다고 보여진다. 고령사회에서 노인이 일정한 소득이 있는 일을 하도록 하는 것이 노동력 부족을 해소하고 사회적 부양부담을 덜어준다는 점에서 주요한 정책과제라고 할 수 있다.

그러나 고용이나 취업 분야는 남성과 여성의 특성이 판이하게 다르다.

앞서 고령자고용촉진장려금제도의 효과를 살펴본 바에 의하면 여성보다 남성의 비율이 높았다. 이렇게 여성노인을 고려하지 않은 것은 여성노인의 취업에 대한 편견에 의해 여성노인을 고용정책의 대상으로 간주하지 않았기 때문이라고 생각된다. 고령자고용촉진장려금제도에서 여성노인고용을 제도적으로 지원하는 내용은 전혀 없다.

여성노인은 생애경험 특성상 남성노인에 비해 취업이 어려운 집단이다. 저학력으로 단순노무직이나 서비스 업종에서 일용직으로 일한 여성노인이나, 고학력 여성노인 모두 마찬가지이다. 따라서 노동시장에서 여성노인은 경쟁력이 낮다고 할 수 있다. 임금근로자 비율이 적은 현재의 여성노인은 노동시장 중심의 고용정책에서 포괄하지 못한다. 여성노인 고용정책은 부재한 것이나 마찬가지이다. 여성노인은 다니던 직장에 재고용되기보다는 직장을 다니지 않다가 다시 취업하는 재취업으로 가야 하는데 즉각적으로 취업하기에는 직업능력이 부족한 경우가 많기 때문이다. 따라서 고용정책에서 여성노인을 고려할 때 주요한 방향은 취업을 원하는 여성노인에 대한 직업교육훈련을 강화하는 것이다. 현재의 단기적응훈련프로그램은 단순직종에 국한되거나 직무적응교육

에 불과하여 효율성이 떨어진다. 면접자 가운데 지하철 택배를 하는 여성노인은 단기적응교육을 수료하였으나 직종에 특화된 교육을 하는 것이 아니라 젊은 사람을 비롯하여 각양각색의 사람들과 함께 교육을 받았다고 하였다. 그럴 경우 여성노인의 직업관련 소양교육의 효과는 전혀 얻을 수 없게 된다. 여성노인에게 적절한 직업을 선정하여 직업교육훈련을 지원해주어야 한다. 여성노인의 특성에 맞는 직업훈련프로그램을 체계적으로 마련하고 적극적으로 지원하는 정책이 포함되어야 한다. 또 여성노인의 취업에 반드시 필요한 교육은 소양교육이나 공적인 조직적응훈련 프로그램이다. 여성노인은 생애경험의 특성상 공적인 조직 적응력이 떨어지고 취업이후에 직장에 적응하기 어려운 부분이 있다. 따라서 여성노인의 특성에 맞는 적응교육 및 재취업을 지원할 수 있는 직업교육이 정책적으로 마련되어야 한다.

노인취업에 나이는 중요한 기준이 된다. 60세 이하, 65세 이하 라고 하여 나이를 기준으로 취업제한을 하는데 나이가 노동능력의 기본적인 지표라는 점은 인정이 된다. 개별사례에 따라 나이와 건강상태는 무관할 수도 있다는 점에서 건강상태를 증명할 수 있다면 연령에 따른 불이익을 받지 않도록 하는 제도가 도입되어야 한다. 미국은 연령차별금지법이 있어 연령상의 이유로 강제퇴직을 하지 못하도록 하고 있다. 또 직업훈련이나 제반 사회적 서비스 이용에 있어서도 연령상 차별을 금지하고 있다. 노인 취업 시에는 지원서에 나이보다는 노동능력을 입증하는 서류를 첨부하도록 하고 나이 기준을 없애는 것이 필요하다.

2. 취업관련기관의 문제

가. 여성노인의 취업목적과 개인 특성에 기초한 취업상담 부족

취업알선기관 실무자와의 면담에서 여성노인의 특성에 대해서는 알고 있으나 그 특성에 맞는 상담이나 취업배치 등을 하였다는 내용은 거의 듣지 못하

였다. 여성노인의 특성에 맞추어 상담을 하고 직업이나 교육에 배치하는 것이 필요하다.

사례에서도 나왔듯이 대졸이고 나이가 69세, 68세로 간병인 교육을 받았으나 일을 하지 못하여 불만을 표한 경우가 있었다. 간병인의 경우 대개 60세를 기준으로 하는데 이 경우는 여성노인의 나이와 현재 노동시장에서의 취업 가능성을 고려하지 않고 교육을 받게 한 사례이다. 이처럼 취업알선기관에서 취업상담을 할 경우 여성노인의 개인적 배경을 구체적으로 알아보고 취업가능한 직종의 교육을 받도록 하여야 할 것이다. 여성노인의 취업에 영향을 줄 수 있는 개인적 배경으로 남편을 비롯한 가족관련 내용, 가사담당 여부, 돌보아야 할 손자녀, 종교 여부 등에 대해 구체적으로 상담하여야 한다. 또 취업상담에서 생활비 조달방법과 관련된 취업목적을 생계형, 생계보조형, 아르바이트형으로 구체적으로 파악하여야 한다. 여성노인의 취업목적을 정확하게 파악하여야 만 면접대상자 사례에서도 있었던 것처럼 생계비가 필요한 여성노인에게 아르바이트처럼 용돈정도의 벌이를 하는 일을 연결해주는 불일치는 발생하지 않을 것이기 때문이다.

나. 취업기관 정보 네트워크 부재 및 여성인력개발센터의 활용 부족

노인취업알선기관의 문제로 늘 지적되는 것이 기관간의 정보공유가 안된다는 것이다. 구인구직정보의 교류가 가능한 네트워크가 미흡하여 구직자와 구인자간에 불일치가 발생한다. 실무자 면담에서 지적된 것으로 일자리도 많고 일할 사람도 많지만 정보교류 부족으로 구인구직간의 불일치가 생긴다고 하였다. 또 노동부, 보건복지부 등 부처별로 여러 가지 기관들을 운영하고 있는 것도 문제이다. 동일한 서비스가 중복적으로 이루어지고 있어 대상자인 여성노인에 대한 서비스의 효율성이 떨어지는 것이다. 취업알선기관들이 취업적응교육을 개별적으로 하는 것도 문제의 하나이다. 노인의 재취업을 위해서는 소양교육이 반드시 필요하다는 것이 실무자들의 공통된 의견이다. 이에 노인을 위한 직업적응교육 전담기관이 설립되고 전문교재가 개발되어 구직등록한 노인들은 모두 교육을 이수하도록 할 필요가 있다. 특히 여성노인의 경우 여성

노인의 특성을 이해하고 그에 기초한 교육교재가 반드시 있어야 한다.

여성노인의 경우 현재 여성직업전문훈련기관인 여성인력개발센터가 있는데 잘 활용되지 않고 있는 문제가 있다. 여성인력개발센터에서 여성노인 관련 사업을 거의 하지 않고 있으나 이들 기관은 여성직업훈련전문기관으로 여성의 특성을 고려한 취업교육을 받을 수 있는 곳이다. 따라서 현재 중년기 주부의 직업훈련을 중심으로 이루어지고있는 여성인력개발센터에서 여성노인에 대해 직업교육과 소양교육을 전담하고 취업알선은 노인취업관련 기관에 의뢰하는 방식으로 네트워크가 형성된다면 바람직할 것이다. 즉 여성노인 교육은 여성인력개발센터에서 하고 취업 알선 및 구직정보는 고령자취업관련 기관에서 제공하는 방식으로 연계할 수 있다면 더욱 바람직 할 것이다.

다. 여성노인 대상 취업훈련프로그램 부족

취업알선기관은 주 업무가 구인구직 알선으로 취업알선에 그치는 경우가 많다. 고령자 취업훈련 전문기관이 없는 현실에서 지역사회시니어클럽이나 여성인력개발센터 등이 여성노인 취업훈련을 할 수 있는 기관이다. 현재 여성인력개발센터는 젊은 여성과 주부를 주 사업대상으로 삼고 있어 60세가 넘는 여성노인을 위한 취업훈련 프로그램이 부족하다. 해당이 되지 않는다. 또 지역사회시니어클럽은 간병인, 베이비시터 등을 제외하고는 여성노인을 고려한 프로그램이 따로 마련된 것은 없는 실정이다. 저학력으로 단순직종에 주로 종사하였던 여성노인은 민간업체와 복지관등을 통해 쉽게 취업하고 단기적응훈련도 받을 수 있다. 고학력이거나 전문직, 사무직 경력을 갖고 있는 여성노인을 대상으로 직업 교육이나 취업알선 서비스가 확대되어야 할 것이다.

라. 기관실무자의 여성노인문제 인식부족

취업알선기관 실무자들은 노인문제에 대한 인식은 높으나 노인문제에서 여성노인문제를 따로 생각하지 않는 경우가 많았다. 일례로 고령자취업알선센터의 운영보고서 자료에 데이터가 성별로 되어 있지 않아 파악에 곤란한 점이 있었다. 기초적인 통계자료가 성별로 생산되지 않는다면 여성노인 대상 특

화 프로그램에 대한 필요성도 크게 생각하지 못하고 있었다. 또 여성노인의 특성을 이해하고 대처하는 기술에 대해 상담원이나 실무자의 개별적 경험에 의한 노하우는 있으나 여성노인의 특성과 대처전략에 관한 매뉴얼이 마련되어 있지 않다.

3. 여성노인의 개인적 특성문제

여성노인 개인의 특성 문제는 실무자 면담에서 많이 제기된 문제들로 우선 직업의식이 부족하다는 점이다. 여성노인은 남성노인에 비해 직업의식이 미약하고 책임감이 없어 개인적인 일을 업무보다 우선시하기도 한다는 것이다. 여성노인은 일에 대해 용돈벌이나 소득을 얻는 행위로 간주하고 직업이라는 공적인 영역에서의 활동에 대해 잘 고려하지 못하기도 한다. 근무규정을 잘 지키지 못하고 중도 탈락도 많다고 한다.

한편 집안일이나 개인적인 사정을 핑계로 면접에 가지 않는다면, 출근을 안하는 것은 직장에 대한 불만족의 표현이라고 해석하는 실무자도 있다. 그러나 본인의 의사를 정확하게 전달하는 능력이 부족한 것으로 직무능력과 관계가 있다. 여성노인은 생애사적 경험상 자신의 의사를 드러내기보다는 타인의 의사를 더 배려해왔기 때문에 타인에 반하여 개인의 의사를 솔직하게 말하는 훈련이 안되어 있다. 그래서 상담원의 구인처 알선에 대해 불만족함을 표현하지 않고 사후에 출근을 안하거나 면접에 불참하는 경우도 있다고 한다. 이처럼 공식적 관계에서의 대인관계 훈련이나 의사소통능력, 의사표현력 등이 부족하여 여성노인이 취업하여도 인간관계에 적응하지 못하는 문제가 발생한다. 또 조직의 공적인 규칙이 내면화되어 있지 않아 문제가 발생하여도 인정에 호소하거나 감정적으로 해결하려는 태도 등도 문제이다

직무능력상 업무내용과 관련된 기술이나 전문적 지식등도 부족하여 다양한 직종에 취업하기 어렵다. 또 여성노인이 가지는 취업의 어려움은 정보에 있어 아주 취약하다. 본 연구에서의 면접자들은 우연히 지나다가 플랭카드를 보고,

우연히 옆사람의 권고로, 아들이 검색해서 알려주어서 등등 취업알선기관을 알게 된 경위가 본인의 노력에 의한 것이 아닌 경우가 많다. 한 사례는 우연히 다른 곳을 찾아 간다고 갔다가 그 근처에 있는 노인복지센터에 오게 되었고 거기서 취업박람회 소식을 듣고 취업을 하기도 하였다. 그리고 취업하고 나서도 불만족함이 있어도 정보를 찾아서 더 나은 곳을 찾고자 노력하지 않았다. <사례13>은 지하철 택배 수입이 생활비로 부족하여도 다른 일을 찾아보지 않고 있었고 시니어클럽에서 간병인 교육을 받았으나 취업을 못한 <사례5>와 <사례6>도 다른 정보를 검색하거나 알아보지 않았다. 여성노인은 원래 가지고 있는 정보력도 미약하지만 새로운 정보를 얻고자 하는 노력도 하지 않는 경우가 많았다. 그리고 정보를 찾아내는 방법도 모르고 있어 우연히 알게 되어 일을 하는 등, 취업에 있어 조직적으로 정보를 수집하고 대처하는 능력은 거의 없다.

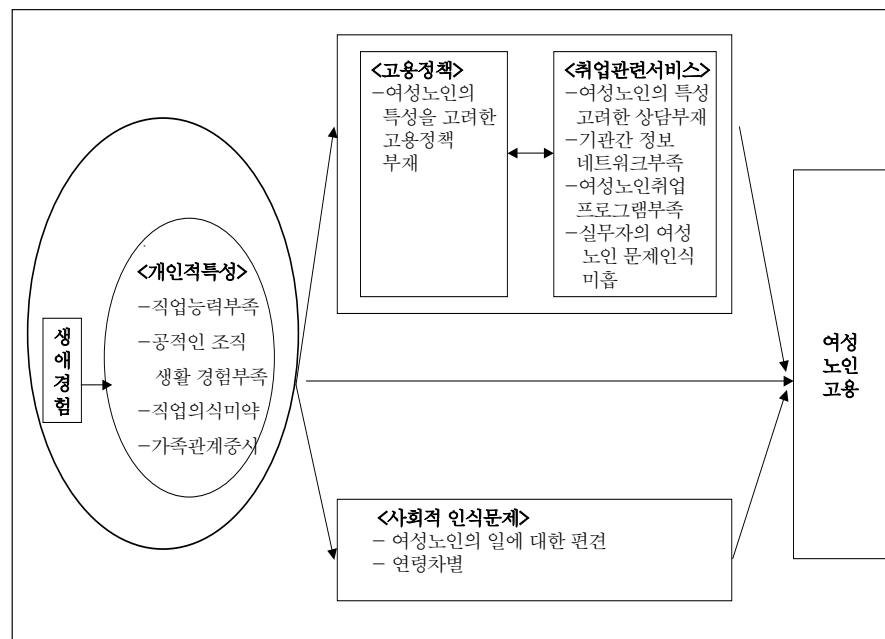
4. 사회적 편견 문제

여성노인의 일에 대한 사회적 인식부족 문제가 있다. 여성은 가사만을 담당하고 사회활동을 안 해도 된다는 인식, 여성은 돈을 벌기 위한 일을 안 할 것이라는 인식, 여성은 자원봉사를 주로 할 것이라는 인식 등 여성의 경제 활동을 둘러싼 사회적 인식 문제로 여성노인은 취업에 있어 불리하다. 여성노인의 취업욕구에 대한 사회적 인식부족은 정책적으로 여성노인 고용정책의 부재에도 관련이 될 것이라는 점에서 소득이 있는 일자리를 원하는 여성노인이 늘어난다는 것을 인정해야 한다.

사회적 편견에서 또 다른 문제는 연령차별이다. 대체로 노인취업은 연령을 기준으로 하여 60세 또는 65세 이하만 지원가능하다. 그래서 실무자들은 65세 이하의 노인들은 단순노무직의 경우 민간업체를 통해서도 취업이 가능한 연령이며 오히려 65세 이상 노인들이 취업이 더 어렵다고 하였다. 그러나 생물학적 나이와 건강나이는 다를 수 있어서 연령을 기준으로 취업여부를 결정

하기보다 건강상태도 함께 고려하는 것이 필요하다.

이상의 여성노인 고용상의 문제점을 그림으로 제시하면 다음과 같다. 우선 여성노인 고용에 직접적인 장애요인은 여성의 생애경험에서 오는 직업능력부족, 공적조직생활 경험부족, 직업의식의 미약함, 여성노인 개인보다 가족을 중시하는 가족관계 등 여성노인의 개인적 특성이다. 그리고 이러한 여성노인의 개인적 특성을 고정관념으로 받아들이고 있어 여성노인의 취업욕구를 낮게 평가하는 여성노인의 일에 대한 사회적 편견과 노인에 대한 연령차별이 여성노인의 고용에 장애요인이 된다. 또 이러한 사회적 인식을 바탕으로 하여 여성노인 고용정책이 마련되지 않고 있으며 취업관련서비스기관의 여성노인의 특성에 기초한 서비스가 부재하다는 점이 여성노인의 고용에 어려움으로 작용한다.



<그림 IV-1> 여성노인 고용에 있어 문제점

2절. 여성노인 고용 활성화를 위한 정책 방향

여성노인을 대상으로 한 고용 정책과 프로그램은 거의 없는 실정에서 노인 고용 촉진을 위한 고령자고용정책, 취업지원서비스 및 프로그램에 대한 기존의 문제점 지적과 개선방안은 여성노인에게도 유용하다. 고령자고용촉진법상 연령하한선 문제, 정년연장조치의 효율성 문제를 비롯한 고령자 고용촉진법의 문제점과 노동부와 보건복지부의 업무 조정에서 오는 문제, 노인취업알선기관의 혼재와 네트워크 및 정보공유 부재, 구인업체의 인식전환 등은 노인고용정책에서 주요한 문제점이다. 또 이러한 문제점이 해결되는 것은 여성노인 고용 활성화를 위한 기본적인 토대로 될 것이다. 그러나 여기서는 여성노인의 문제와 관련이 있는 내용에 국한하여 정책방향을 제시하고자 한다.

1. 여성노인의 취업목적과 노동력 특성을 반영한 고용정책

앞서 살펴본 것처럼 여성노인도 취업에 대한 욕구가 있다. 여성노인은 자원봉사나 단순한 사회참여 일자리를 원하는 것이 아니라 소득이 보장되는 일을 원한다는 것이다. 여성노인이 일을 원하는 것은 생계형과 생계보조형, 아르바이트형 세가지로 나누어진다. 물론 여성노인은 일을 통해서 건강도 유지하고 소일거리도 하며 사회적 기여를 통한 자존감도 얻지만 자원봉사보다는 돈을 벌수 있는 일을 하기를 원한다. 이처럼 여성노인의 생계비를 벌기위한 취업욕구가 있다는 것을 인정하고 여성노인의 특성에 기초한 고용정책이 마련되어야 한다.

취업의사가 있는 여성노인은 다시 직업능력상 노동시장에서 경쟁력 정도에 따라 나누어 볼 수 있다. 노동시장에서 경쟁력을 갖춘 여성노인은 크게 없는 실정이다. 여성노인은 생애경험상 취업경력이 없으며, 있다하여도 일용직, 단순노무직에 주로 종사하였다. 또 가족관계에서 가족내의 역할을 중시하여 가사와 육아를 전담해왔기 때문에 사회생활경험이나 공식적 조직생활 경험에

있어 남성노인보다 부족하다. 학력에 무관하게 취업경력의 부족으로 직업적인 능력도 상당히 부족하다. 취업경력이 있는 여성노인은 대부분 남성을 대신하여 가족을 부양해온 저소득층 여성노인으로 이들의 취업경력도 일용직, 서비스직 등에 제한되어 있어 일생동안 임금근로자로 보낸 여성노인은 거의 드문 실정이다. 이에 현재의 여성노인은 취업하고자 하여도 노동시장에서 경쟁력이 없는 노동력일 가능성이 높다. 따라서 현재와 같이 임금근로자 중심의 고용정책은 여성노인에게 효과성이 떨어진다. 한편 시니어클럽이나 노인공동작업장 등 보건복지부에서 대상으로 하고 있는 노인소득지원 사업은 소득이 불충분하여 생계비로 부족할 경우가 많다. 시니어클럽에서 지하철택배사업단에 속한 여성노인은 월 소득이 20여만원으로 생계비로는 부족하다고 하였다.

이를 종합하면 여성노인은 취업 목적과 노동시장 적응도에 따라 다음의 6가지 유형으로 나눌 수 있다. 이부분에 사용된 용어는 정확한 용어가 아니라 포괄적으로 유연하게 범주화하기 위해 나누어 본 것이다. 노동시장 적응이란 여성노인인력이 민간노동시장에서 취업이 될 수 있다는 포괄적인 것을 의미한다. 생계형 취업과 생계보조형 취업은 본인의 근로소득으로만 생활하는 것을 생계형, 본인의 근로소득이 가계유지에 상당부분 기여하는 것은 생계보조형으로 한다. 아르바이트형 취업은 용돈벌이를 목적으로 하는 것을 의미한다. 그러나 생계형, 생계보조형, 아르바이트형이 경계가 정확하게 구분되는 것은 아니다. 아르바이트형이라 하더라도 수입이 더 필요하며 취업을 한다고 할때 생계보조형에 가까울 수도 있다. 즉, 여성노인이 필요소득에 대한 기대에 있어 차이가 있기 때문에 소득이 적어도 내핍생활을 한다면 아르바이트형으로 스스로 생각할 수 있기 때문이다.

아래 그림에서 여성노인의 취업목적과 노동시장 적응을 기준으로 보면 대략 6개 정도의 집단으로 나누어진다. 6개 집단별로 고용정책의 포인트가 달라져야 한다. 노동시장에 적응도가 높으며 생계형 취업을 하여야하는 (1)번 집단은 취업알선 등 구직정보를 제공하는 서비스가 필요하며 재취업을 원하는 직종에 따라 교육훈련도 제공될 수 있다. 노동시장 적응도가 높고 생계보조형 취업을 원하는 (2)번 집단 역시 기본적으로 구직정보서비스와 전문직업 교육서비스가 필요하다. 노동시장 적응도가 높고 아르바이트형 취업을 원하는

(3)번 집단은 구직정보서비스가 제공되면 될 것이다. 이렇게 노동시장적응도가 높은 집단은 노동시장에서 취업 가능한 직업을 알선하거나 적절한 직업훈련을 통해 노동시장에서 소득을 벌수 있는 집단이다. 그러나 노동시장 적응이 불가능한 집단은 취업이 상당히 어려운 집단이다. 취업 알선시 구직여성노인에 대한 깊이 있는 상담을 통해 소양교육과 적절한 직업교육도 받아야 취업이 가능하다. 또 반드시 생계비가 필요한 (6)번 그룹의 경우에는 미국의 SCSEP처럼 정부의 예산 지원을 통해 취업이 되도록 한뒤 직업 능력을 향상 시키도록 하거나 복지 예산의 보조를 받는 일자리가 주어져야 한다. 노동시장 적응도가 낮고 생계보조형 취업을 원하는 (5)집단은 상담과정과 소양교육을 거쳐 직업교육도 하여야 하며 예를 들어 시니어클럽의 사회적 일자리 창출형 사업단에 가입하다든가 하면 좋을 것이다. 노동시장 적응도가 낮으나 생계비가 아닌 아르바이트로 용돈을 벌고자 하는 (4)집단 역시 사회적 일자리 성격을 지니는 일을 하도록 알선을 할 수 있다. 소양교육이나 취업훈련교육은 모든 집단에 필요한 서비스이다.

	노동시장 적응도 높음	노동시장 적응도 미약
생계형 취업	(1)	(6)
생계보조형 취업	(2)	(5)
아르바이트형 취업	(3)	(4)

위의 6개 집단 각각은 또 학력이나 취업경력별로 더 나누어질 수 있다. 노동시장 적응도는 건강상태, 학력, 직업능력, 취업경력 등 다양한 하위개념을 가지고 있다. 따라서 예를 들어 “생계형취업+노동시장적응도 높음”의 (1)번 그룹의 경우 건강상태가 양호하여 단순육체노동으로 취업할 수 있는 집단에서부터 전문직 취업이 가능한 집단까지 다양하다. 이를 고려하면 단순육체노동은 민간업체를 통해 취업이 잘되지만 전문직의 경우 여성노인은 취업이 거의 불가능한 분야로 특별한 고용정책의 지원이 필요하다. 이처럼 여성노인의 취업목적과 노동력 특성을 고려한 고용촉진 정책이 마련되어야 한다.

2. 여성노인의 개인적 특성에 기초한 취업상담과 직업훈련

여성노인은 일하고자 하여도 직업능력부족으로 가사도우미, 간병인 등 단순 육체노동, 일용직이외에 다른 일을 하기 어렵다. 미국의 SCSEP는 새로운 노인인력 활용 전략하에 노인을 숙련노동자로 재훈련시키는 프로그램을 실시하고 있다. 앞서 말한 3건의 사례도 직업재활훈련을 받고 다시 취업한 경우들이다. SCSEP는 경제현실의 변화에 노인이 적응할수 있도록 고용 및 훈련프로그램을 제공해준다. 최근에는 고령자고용정책에서 정부의 보조금을 받는 부분을 최소화시키는 방향으로 전환되면서 SCSEP는 노인들이 취업하여 더 이상 보조금을 받지 않도록 하는 것을 목표로 하고 있었다. 이를 위해 고용주의 수요에 부응하고 지역사회에서 고용주들과의 네트워크를 구축하여 지속적으로 관계를 유지하는 노력을 많이 하고 있다. 그러나 이보다 더 중요한 부분은 노인취업지원상담시 최초 사정에서 노인의 개인적 배경, 가족관계, 기술, 취미활동을 파악하고 취업에 장애물이 되는 노인 개인의 특성들, 예를 들어 만성적 건강문제, 시가 및 청각손실, 부양책임, 알콜남용, 부적절한 주거, 학대적인 가족들, 교통편의 부족을 확인하기 위해 초기면접과 사정과정을 사용한다고 한다. 훈련 기간 동안 지속적으로 이러한 작업은 진행되고 취업 후에도 사후관리가 계속된다. 이렇게 노인 취업시 최초 사정에서 심도 깊은 상담을 통해 적절한 일자리와 교육훈련에 배치되는 것이다 (부록2 참조) .

한국의 여성노인은 취업 시 가족관계의 영향을 많이 받는다는 것은 실무자들이 모두 지적하는 점이다. 또 여성노인의 생계비조달방법이 자녀의 지원이 많은데 자녀의 경제적 지원이 충분치 않은 경우 본인의 근로소득이 있어야 한다. 그러나 여성노인은 상담과정에서 이런 부분을 정확히 밝히지 않고 그냥 돈이 필요하다는 식으로 말하게 된다. 취업목적에 있어 생계형인지 보조형인지 흐려지는 것이다. 상담기록지에 자녀관계나 가족관계를 기입하도록 되어 있으나 자녀가 있다는 것이 여성노인에게 경제적 부양을 한다는 것을 의미하는 것은 아니다. 그럴 때 상담과정에서 단순히 자녀가 있고 돈도 좀 준다는 식으로 피상적으로 파악하게 되면 여성노인의 취업목적을 분명하게 알 수 없

게 된다. 이렇게 되면 본문의 <사례13>처럼 생계비가 필요한데도 소득이 적은 일을 알선 받아 하게 되는 경우가 발생한다. 따라서 취업상담에서 여성노인의 가족관계, 자녀의 경제적 부양정도, 그에 따른 취업목적, 노동능력, 희망직종, 취업경력, 학력 등을 자세하게 파악하여 적절한 취업배치가 이루어져야 한다.

다음으로 여성노인은 재취업을 원하고 있으나 직업능력이 부족하여 어려움을 겪는다. 이에 여성노인은 취업알선보다 적절한 재취업훈련을 실시하여 고용되도록 하여야 한다. 재취업훈련 직종 선정에도 여성노인의 전인격적인 정보를 모두 고려하여 적재적소에 배치하여야 한다. 고용주의 수요라는 취업가능성을 염두에 두고 여성노인에 대한 직업훈련을 해야 한다. 본문에서 나온 <사례5>와 <사례6>처럼 나이가 많아 간병인으로 취업하기 어려운 여성노인을 간병인 교육을 받도록 하는 것은 개선하여야 할 점이다. 다만 여성노인에 대한 전인격적인 관심에 기초하여 개별 특성에 맞는 적절한 직업알선과 직업훈련을 하기 위해서는 현재의 취업알선기관의 시스템이 먼저 변화해야 하는 과제가 있다.

3. 여성노인의 일에 대한 사회적 인식 전환

여성노인에게 일의 의미는 젊은이와 동일하게 생계수단이며 일하는 목적은 돈을 벌기 위한 것이다. 여성노인은 본인의 근로소득으로 전적으로 의존하여 생계비를 충당하기도 하고, 부족한 생계비 보조를 위해서 일한다. 여성노인이 일하는 목적이 사회참여나 소일거리뿐만이 아니라 돈을 벌기 위한 의미가 강하다는 것이다.

그런데 사회적으로 여성노인=자원봉사자라는 인식이 뿌리 깊어 여성노인은 돈벌기 위한 일이 필요 없다고 보는 사고가 널리 퍼져 있다. 이는 여성은 가사담당자, 남성은 생계부양자역할이라는 성역할 의식 때문이다. 그동안 경제적 부양은 남성이 주로 해 왔고 여성은 경제활동을 비롯한 사회활동을 하지 않았기 때문이다. 또 여성노인이 일하는 목적이 자원봉사와 유사하다고 생

각하는 것은 주로 가정 내에서 재생산활동을 전담해온데 기인한다. 자원봉사는 여성들이 가정 내에서 주로 해오던 보호노동, 즉 가족을 위한 서비스, 아동보호, 노인 간병 등의 일과 유사하다. 이러한 여성노인의 생애경험 때문에 여성노인은 자원봉사를 하는 자로 잘못된 인식을 하게 하는 것이다.

그러나 여성노인의 생계조달방법에 대한 조사에서 다수의 여성노인이 생계비를 자녀에 의존하고 있는데, 자녀로부터의 경제적 지원이 충분치 않을 때 생활비를 위한 소득이 필요하다. 따라서 여성노인은 생활비를 벌고자 일한다는 것을 사회적으로 인정해주어야 한다.

이상에서 여성노인 고용의 활성화를 위한 정책 방향을 크게 나누어 1)여성노인의 취업목적과 노동력 특성을 반영한 고용정책이 필요하며 2)여성노인의 생애경험이 반영된 개인적 특성에 기초한 직업상담과 직업훈련, 직업적응교육 프로그램이 마련되어야 하며, 3)여성노인의 일에 대한 사회적 인식이 전환되어야 한다는 3가지 측면을 중점적으로 제시하였다. 여성노인의 취업은 고령화 사회에 있어 사회적 부양부담의 완화와 노동시장 측면에서 부족한 인적자원 활용 및 노년기 활기찬 노후를 보장하는 여러 가지 효과가 있다. 또 현재 여성노인의 취업욕구 및 의지가 분명하고 취업목적 또한 생계비를 벌고자 하는 경우가 다수이다. 이에 지금까지 고령자 고용정책에서 주 대상으로 삼지 않고 간과해왔던 여성노인에 대한 고용정책 및 취업관련 프로그램이 필요하다. 특히 여성노인은 생애경험상 취업경력이나 공적 조직생활 경험이 없어 직업능력이 미약하여 노동시장 적응정도가 낮고 직장적응력도 다른 집단에 비해 떨어진다. 이러한 여성노인의 특성을 고려한 고용정책과 취업알선기관의 서비스가 마련되어 여성노인의 취업욕구가 충족되도록 하여야 한다. 그렇게 될 때 노령인구의 대다수를 차지하는 여성노인의 소득보장과 함께 건강한 노후를 보낼 수 있게 되며 고령사회에 대비한 사회적 부양부담의 완화와 노동력부족 문제도 함께 해결될 것이다.

참고문헌

- 김동배, 2003, “노인소득창출과 연계한 능력개발 방안,” 「고령화 사회와 노인인력의 활성화 방안」, 한국노년학회세미나자료집
- 김미혜·최혜지, 2003, “고령자 직업훈련의 현황과 정책 대안,” 「고령화 사회와 노인인력의 활성화 방안」, 한국노년학회세미나자료집
- 김상호·김형수, 2003, “빈곤노인의 활기찬 고령화 전략방안,” 「고령화 사회와 노인인력의 활성화 방안」, 한국노년학회세미나자료집
- 김수영·박경숙·정규석, 2003, “노인의 삶의 질에 미치는 영향요인 분석,” 「고령화 사회와 노인인력의 활성화 방안」, 한국노년학회세미나자료집
- 김정남, 2001, “일본의 고령자소득보장정책,” 한국노인문제연구소, 「주요선진국의 노인소득보장정책」
- 김정석, 2003, “노후생활에서의 성별차이-경제적 자원을 중심으로,” 「한국인구학」 제 26권 제1호
- 박봉길·전석균·권진숙, 2001, 「고령자 고용실태 및 생산적 노인복지 방안: 노인복지관, 취업알선센터, 지역사회시니어클럽을 중심으로」 청와대기획단 연구용역보고서
- 박영란·김종숙·임지현, 2002, 「여성노인의 사회참여 실태와 대책」, 보건복지부
- 박영란·장혜경, 2002, 「고령사회 대비 여성노인정책 수립방안 연구」, 여성부 용역과제
- 변재관·유원선, 2003, “고령자 고용정책의 현황과 정책 방안: 사회적 일자리 창출을 중심으로,” 「고령화 사회와 노인인력의 활성화 방안」, 한국노년학회세미나자료집
- 보건복지부, 2001, 2002, 2003, 「각년도 노인보건복지사업안내」
- 보건복지부·한국보건사회연구원, 2003, 「여성의 빈곤실태와 탈 빈곤 정책 과제 개발」, 제4차 TFT회의 및 자문회의 자료
- 서울시고령자취업알선센터, 2001, 「고령자취업알선센터 사업운영보고서」

(1996-2000)」

서울시 고령자취업알선센터, 2002, 「고령자 취업적응교육」

서울시립북부노인종합복지관, 2002, 「1·3세대통합을 위한 한세대만들기」 프로그램 운영사례집

석재은·김태완, 2000, 「노인의 소득보장과 분석과 소득보장체계 개선방안 연구」, 한국보건사회연구원

선우덕, 2003, “고령사회의 사회정책방향,” 한국보건사회연구원·일본사회정책학회·한국사회정책학회 주최, 「고령화사회의 사회정책방향」 심포지엄

손병돈·남기철, 2002, 「지역사회시니어클럽의 안정적 발전 방안」, 보건복지부 신연회, 2003, “여성노인 생활실태와 복지정책 방향 모색,” 「장수, 곧 행복일 수 없는가?-고령사회와 여성노인의 삶의 질」 한국가정법률상담소 여성노인문제심포지엄

원영희, 2001, 미국의 노인소득보장관련법 및 프로그램,” 한국노인문제연구소, 「주요선진국의 노인소득보장정책」

윤찬중, 2001, “일본의 노인복지서비스 정책과 관련법,” 한국노인문제연구소, 「주요선진국의 노인복지서비스정책」

이가옥·최유진, 2000, “선진각국의 고령자고용정책,” 한국노인문제연구소, 「노인취업의 현황과 과제」

이원덕·장지연, 2002, “고령화 시대의 노동시장 정책,” 「고령화시대의 사회정책 장기발전방안」, 한국보건사회연구원·한국노동연구원·한국여성개발원 세미나 자료

장지연, 2003a, “고령자 임금보조제도의 고용촉진 효과 분석,” 「고령화 사회와 노인인력의 활성화 방안」, 한국노년학회세미나자료집

_____, 2003b, “고령화시대의 노동시장정책:한국사례,” 한국노동연구원, 「고령화시대 노동시장 정책(Ⅱ):각국사례」 세미나 자료집

정경배, 2002, “고령화 시대의 생산적 복지정책,” 「고령화시대의 사회정책 장기 발전방안」, 한국보건사회연구원·한국노동연구원·한국여성개발원 세미나 자료집

정경희·조애자·오영화·변재관·변용찬·문현상, 1998, 「전국노인생활실태 및 복지

- 육구조사」, 한국보건사회연구원
- 한국노인종합복지관협회, 2003, 「1·3세대통합을 위한 한세대 만들기 매뉴얼」
- 홍미령, 2001, “미국의 노인을 위한 사회적 서비스프로그램,” 한국노인문제
연구소, 「주요선진국의 노인복지 서비스정책」
- 통계청, 2003a, 「고령자통계」
- _____, 2003b, 「사회통계조사」
- _____, 2002a, 「경제활동인구연보」
- _____, 2002b, 「사회통계조사」
- _____, 2001, 「장래인구추계」
- 板東慧, 2003, “高齢社會への社會政策的對應—日本の經驗—,” 한국보건사회
연구원·일본사회 정책학회·한국사회정책학회 주최, 「고령화사회의 사회정
책방향」 심포지엄
- Mark Keese, 2003, "OECD고령노동자 연구결과 분석, “한국노동연구원, 「고
령화시대 노동시장 정책(Ⅱ):각국사례」 세미나
- UN, 2002, World Population Aging 1950-2050

<미국사례 참조 인터넷 자료 및 사이트>

www.un.org/aging/coverage/action.pdf

<http://www.npc.or.kr>, 2003

http://www.hrdkorea.or.kr:8080/hrdwork/sub_3/index.html

<http://www.lawinfo.com/legal-audio/real/7540.htm>

http://wdsc.doleta.gov/seniors/other_docs/BestPractices.pdf

<http://www.aarp.org/scsep/scsep-what/Articles/a2003-02-26-scsepss.html>

www.experienceworks.org

www.seniors.org

<일본 사례 참조 인터넷 자료 >

http://www.sjc.ne.jp/zsk_dir/kyokai.html

http://www.sjc.ne.jp/zsk_dir/center/center.com

cafe.daum.net/kcsc20 지역사회시니어클럽협회 자료실

http://www.sjc.ne.jp/zsk_dir/join/join.html

<http://www2.kid.ne.jp/kitakyusilver/osirase.html>

<http://www.kcv.ne.jp/~fukushi/mamasapo.html>



부록

1. 면접조사 설문지	155
2. 미국 SCSEP 우수사례 평가보고서	159



부록1 : 「고령사회 대비 여성노인고용 활성화 방안」 면접조사 설문지

◆ 현재 취업 상황

1. 어르신은 현재 (수입이 있는) 일을 하고 계십니까? 하신다면 어떤 일을 하시는지? (직종과 근무형태, 소득에 대한 질문)
2. 어르신이 현재의 일을 하시기 위해 어떤 노력을 하셨습니까? 구직 경로는 어떻게 되며 구직을 위해 교육훈련을 받았는지 말씀해주십시오
- 2-1. 당초 희망이나 교육받은대로 취업하셨습니까? 그렇지 않다면 그 이유는 무엇이라고 생각하십니까?
3. 현재 일을 하시는 가장 큰 이유는 무엇입니까?

◆ 구직 희망 여부

4. 현재 일을 하고 있지 않다면 일자리를 원하십니까?
희망직종은 무엇이며 근무시간과 고용형태, 급여는 얼마 정도이기를 원하십니까?
5. 일하기를 원하는 이유는 무엇입니까?
6. 일하기를 원하지 않으신다면 그 이유는 무엇입니까?
7. 일을 하고자 하는데 하시지 못하는 것은 그 이유가 어디에 있다고 생각하십니까?
8. 취업을 위해 알선기관을 이용해보신적이 있으십니까? 아니면 취업을 위해 교육을 받아본 적이 있으십니까?

9. 취업알선기관이나 취업교육을 받은 적이 있음에도 불구하고 취업이 안되었다면 그 이유는 무엇이라고 생각하십니까?

◆ 취업력 및 취업에 대한 생각 및 가족의 지지정도

10. 어르신은 과거에 일을 하신 경험이 있으십니까? 있으시다면 어떤 일을 하셨으며 얼마나 오랫동안 하셨습니까?(수입이나 근무형태도 물어볼 것)

- 10-1. 일을 계속하여 해왔다면 앞으로도 계속하여 일을 하고 싶은지 그만두고 싶으신지 말씀해주십시오.

11. 일을 중간에 그만두신 적이 있다면 그 이유는 무엇인지? 그리고 일을 중단하신후 재취업하셨을때 하시던 일이 연속성이 있었는지?

12. 직업을 가져 보지 못했다면 그 이유는 무엇이라고 생각하십니까?

13. 일이 어떤 의미를 가집니까? 일을 할 때와 하지 않을 때를 비교하여 어떻게 생각하시는지를 말해주십시오. (자원봉사와 비교 등등)

14. 취업을 하는데 대한 가족들의 생각 및 의견은 어떠한가요?

◆ 일반적인 사항

15. 연령 및 학력(본인 및 배우자 포함)

16. 가족관계(자녀수) 및 자녀와 동거형태는 어떻게 되십니까? 자녀와 동거할 경우 손자녀 돌보는 일을 하시는지요?

17. 소득은 얼마이며 어떻게 구성되어 있습니까? (근로소득, 자산소득, 사회적이전소득, 공적이전소득 등을 구분하여 물어볼 것)

18. 건강상태

19. 주거상황 및 종교

◆ 부양문제

20. 노인부양 책임은 누구에게 있다고 생각하십니까? 가족과 국가, 자녀, 본인으로 나누어서 어느 정도 비율로 부양책임을 보시는지?

21. 현재 부양은 어떻게 ?

◆ 여성노인 고용정책 수요

22. 여성노인고용정책 가운데 알고 있거나 그 혜택을 받아본 적이 있는지?

23. 여성노인 취업 관련기관의 사업에서 부족하거나 더 보완해야할 점은 무엇입니까?

24. 여성노인고용정책을 위해 정부가 해야 할 과제는 무엇이 있는가?

부록2: 미국 SCSEP 우수사례평가보고서

효과성 높은 SCSEP 프로젝트의 9가지 우수한 점들-프로젝트를 성공으로 이끌었던 점에서 얻는 교훈들(The Nine Best Practices of HIGHLY EFFECTIVE SCSEP PROJECTS-Lessons in What Makes These Projects a Success)

출처 : http://wdsc.doleta.gov/seniors/other_docs/BestPractices.pdf.

<The National Council on the Aging, Inc.>

1950년에 설립된 NCOA는 지도력과 서비스, 교육과 옹호를 통하여 노인들이 존엄성과 자기결정, 안녕을 지키고, 지속적인 공헌을 할 수 있도록 장려하는데 헌신하는 기관과 개인의 민간 비영리 협회이다. NCOA는 senior centers, adult day service centers, senior housing, congregate-meal sites, faith congregations, 기타 노인관련기관 등으로 구성되어 있다. 지난 50여년간 NCOA는 Foster Grandparents, Meals on Wheels, Family Friends 등과 같은 수십개의 혁신적인 프로그램을 개발하도록 원조해 왔으며, 이러한 프로그램들은 미국노인들과 그들의 가족들의 욕구들에 부합해왔다(보다 자세한 내용은 www.ncoa.org를 참고)

I . Introduction

As we enter the twenty-first century, it is increasingly clear that tapping into the talents of all of America's available workers isn't just good values, it's good business. As our population becomes more diverse and global competition expands employers can't afford to underutilize any segment of the American talent pool.

-U.S. Department of Labor, Futurework : Trends and Challenges for Work in the 21st Century

1965년 이후 SCSEP와 그 전신 Operation Mainstream을 통하여 경제적으로 혜택받지 못한 55세 이상의 노인들은 지역사회 내에서 타인을 도우면서

그들 자신도 도움을 받을 수 있었다. 공공 및 민간 비영리 지역사회 기관들은 SCSEP 지원자들의 참여를 통하여 귀중한 경험과 기술, 직업윤리 생산성 등에서 도움을 받는다. 이 프로그램들을 통해 노인들에게 핵심적인 지역사회 서비스를 제공하고, 보조금을 받지 않는 일에 대한 자신감과 필요한 기술을 습득함으로써 경제적으로 독립할 수 있도록 하여, 공적부조를 받지 않을 수 있는 반면에, 그렇지 못할 경우의 긴급한 상황을 제기하는데 도움을 준다.

SCSEP와 Operation Mainstream은 수 많은 사례들을 평가해왔다. 두 프로그램은 프로그램 지원자들, 훈련장소 또는 고용주 등의 독립적인 평가자들로부터 초월적인 지지와 긍정적인 사정을 항상 받아왔다. 예를 들어 전(前) Morgan Management Systems의 부사장인 Solomon G. Jacobson은 House Congressional unit의 조언을 할 때 SCSEP에 대해 “SCSEP는 내가 평가를 해 본 프로그램 중 가장 효과적인 것이었으며, 내 의견으로는 유지 강화되어야 한다.³²⁾” 라며 특별한 평가를 내린 적이 있다.

현재 구성대로 SCSEP는 비용효율이 높으며, 자급자족할 수 있을 정도로 생산적이 되고, 지역사회의 세금을 낼 수 있는 성원이 되도록 개인들을 강화하는데 있어 투자된 \$1당 약 \$1.50의 효과를 내고 있다. 달러당 약 80센트가 지원자의 보수와 부가급부로 사용되며, 달러당 15센트 이하가 행정비용으로 사용되고 있어, 이는 연방 프로그램 중 가장 낮은 비율 중 하나이다. 잔액은 지원자 훈련, 상담 그리고 관련비용으로 사용된다.

오늘날의 SCSEP는 많은 새로운 노인인력활용 전략을 추구하고, 지속적으로 고용주의 욕구와 개인들의 욕구를 맞추고 동시에 인력개발개혁에 있어서 자신만의 중요한 역할을 사정하려고 노력하고 있다.

최근에는 일련의 고용, 훈련, 지지서비스에 대한 보편적인 접근성을 목표로 한 미국내 인력개발에 있어서 주요한 변화가 있어왔다. Workforce Investment Act는 1998년에 제정되고, the Employment and Training Administration of the Department of Labor에 의해 연방정부차원에서 운영되었는데, 지방, 주, 연방

32) Testimony by Solomon G. Jacobson "The Older Americans Act and Fiscal Year Budget" Subcommittee on Human Services, House Committee on Aging February 23, 1983.

정부가 제휴하여 인력개발프로그램을 통합하는 데 초점을 두었다. 그러한 통합을 통해 국내 고용주들과 노동자들에게 진정한 혜택을 줄 수 있는 반면에, 특별한 인구 집단의 독특한 고용관련 욕구가 제기되는 것을 확실하게 할 필요가 있었다.

그러한 집단은 미국의 노인집단, 특히 제한된 재정적 자원을 가진 사람들로 구성되어 있다. SCSEP 프로그램에서 많은 사람들을 위한 일자리는 경제적인 필수불가결한 것이며, 퇴직은 많은 사람들이 감당하기 어려운 사치스러운 것이다. DOL에 따르면, 4명의 SCSEP지원자들 중 거의 세 명이 현재 여성이다. 대개의 경우 가장 큰 장애물은 경험과 훈련의 부족이다. 여성들은 전통적으로 가정을 돌보는 사람이었고, 적은 직장경험이 많은 여성들의 삶의 현실이다. 많은 노인들이 또한 기본적인 읽기 쓰기 기술이 부족하다. 시골의 노동자들은 부가적인 장애에 직면하는데, 제2국어로 영어를 사용하는 사람들도 또한 장애에 직면하게 된다.

미국의 인력은 점점 더 고령화되어가고 훨씬 더 다양해지고 있다. 2005년까지 정부예측으로는 55세이상의 노인이 1990년대보다 30% 더 일을 할 것이며, 30%가 넘는 노인들이 실업을 경험하게 될 것이다. 새로운 경제체제에서, 노동자의 기회와 근로 체계는 변화하고 있다. 전국적으로 수 많은 사람들이 보조를 맞추고 기술과 자신감을 구축할 필요가 있다. 독점적으로 저소득층 노인을 목표로 한 국가 내 유일한 고용 및 훈련 프로그램은 Older Americans Act의 5장에 의해 허가된 SCSEP 뿐이다. SCSEP에 의해 제공되는 서비스들은 현재 적합한 사람들의 일부에게만 해당된다. 낮은 업무기술 때문에 SCSEP 숙련이 그 어느때 보다도 중요하다.

이 책자는 전국적으로 SCSEP 프로젝트가 이러한 도전적인 환경과 그들의 혁신적이며, 협조적인 활동과 전략에 있어 성공적이었다. 명확하게 따를 만한 단 한 장의 지도가 있는 것은 아니지만, Nation Council on the Aging은 “우수 프로그램” 검토는 이러한 도전적인 시기에 생각하고, 토론하고, 실제적인 문제해결을 자극하는데 도움이 되기를 바란다.

California, Florida, Idaho, Oregon, Texas, Vermont, and Virginia의 7개 주에 위치한 SCSEP 프로젝트가 이 “우수 프로그램” 연구에 참여했다 :

1. AARP Foundation SCSEP, Richmond, VA
2. Green Thumb, Inc., Oregon/Washington Operation, Beaverton, OR
3. Idaho Commission on Aging SCSEP, Twin Falls, ID
4. National Asian-Pacific Center on Aging SCSEP, Asian American Senior Citizen Service Center, Orange County, CA
5. The National Council on the Aging SCSEP, Palm Beach County, FL
6. National Senior Citizens Education and Research Center SCSEP, Miami Beach Community Development Corporation, Miami Beach, FL
7. National Urban League SCSEP, Dallas Urban League, Dallas, TX
8. The National Council on the Aging SCSEP, Vermont Associates for Training and Development Inc., St. Albans, VT

DOL의 승인하에 Workforce Development Division of NCOA의 기금으로 진행된 이 연구에는 각 SCSEP의 직원들의 인터뷰가 포함되었다. 한 국가자문위원회가 선정기준을 개발하고 “우수 프로그램” 프로젝트를 지명하는 책임을 맡았다. 조사에 안내자 역할을 했던 기준들에는 (1) 등록율을 충족/초과하는데 있어서의 성공 (2) 보조금을 받지 않는 직업에의 취업률 충족/초과하는데 있어서의 성공, (3) 충족된 도전의 증거와 파악된 기회 등이 포함되었다. 각각 다른 지역의 SCSEP 프로젝트들과 다른 프로그램들이 “공유할 교훈”을 알아내기 위해 노력을 기울였다.

Note: 이 문서에서 우리는 National Sponsor라는 용어를 national parent organization를 언급하기 위해, sub-grantee 또는 local sponsor organization라는 용어를 local "parent" organization을 언급할 때 사용한다. 노동부의 길잡이에 따라 “지원자”라는 용어는 SCSEP 프로그램 등록자 또는 훈련을 받는 자를 언급하는 데 사용된다. 연구계획 및 방법론에 대한 보다 자세한 점 뿐만 아니라 “우수 프로그램”에 대한 보다 상세한 설명은 부록에 첨부되었다.

이 연구의 결과물을 통해 “우수 프로그램” 프로젝트는 미래에 대한 SCSEP 프로그램의 비전을 가지고 있을 뿐만 아니라 오늘날 노인인력의 이익을 옹호하는 보다 나은 방법을 모색하고 있다는 것을 보여준다. “우수 프로그램” 프로젝트는 일관되게 다음의 특징을 지니고 있다 :

- 지역 내 고용주들과 네트워크를 만들고 제휴하는데 있어 혁신적이다.
- 주관기관에 대한 높고 명확한 기준을 세운다
- 지속적인 향상을 꾀한다.
- 팀웍을 촉진하고 가치있게 여긴다.
- 강한 리더십을 보여준다.
- “전인적 인격”으로서 지원자들에게 관심의 초점을 맞춘다.
- 모(母)기관의 강한 하부구조와 연결되어 있다.
- 활발한 지역사회 협조체제를 구축한다.
- 그들은 지역사회에 가치가 함유된 서비스를 제공한다.

Using This Report

결국 이 보고서는 청사진이 아니라 당신의 독특한 전략을 만들 수 있도록 해 줄 아이디어 뱅크로 고려될 수 있다. 우리는 영감, 정보 그리고 “실행 가능한” 아이디어의 원천이 되기를 바란다. 우리의 관심은 현재 당신이 하고 있는 것들을 대치하는 것이 아니라 당신을 새로운 방향으로 이끌어 줄 수 있는 “실제 현장에서 얻어진 교훈” 들을 시험해 보도록 격려하는데 있다.

어떤 아이디어들은 장기간을 요하는 일관된 활동들이다. 다른 것들은 보다 즉각적으로 적용이 가능하기도 하다. 목표는 적용하거나 그 위에 구축할 수 있는 아이디어의 씨를 발견하는 것이다. 시험기간 동안 그 아이디어를 시험해 보고 효과가 있는 지 살펴보라. 구체적인 우수 프로그램에 대한 부가 정보에 대해서는 직접 그 프로그램과 접촉해 보라(부록 A의 명칭과 주소 참조). 단지 도시와 지원자들이 당신이 살고 있는 곳과 다르다는 이유로 아이디어를 거부하지 말라. 이 프로그램들 중 많은 수가 매우 다른 환경으로도 이전이 가능할 수 있다. 사실 한 프로젝트의 것이라고 여겨졌던 특정 프로그램들 중 많은 것들이 규모나 위치에 상관없이 우리가 방문했던 몇몇 곳에서 실제로 운영되고 있었다.

II. 본론 : 9개 “우수 프로그램”

SCSEP의 “우수 프로그램” 프로젝트들이 모두 상이하지만, 우수 프로그램이 될 수 있었던 탁월한 점들을 뽑아내는 것은 가능하다. 본 “우수 프로그램” 연구에서는 이러한 특징들을 정리하여 중요한 9가지 테마로 정리했다.

1. 고용주와의 혁신적이며 협조적 관계
2. 주관 기관에 대한 명확하고 높은 기대
3. 지속적인 개선을 위한 참여
4. 효과적인 팀 운영
5. 강력한 리더십
6. 전인적 인격에 대한 관심
7. 강력한 하부조직 지지
8. 활발한 지역사회 협조체제
9. 지역사회에 부가되는 가치

깊게 연구해 볼수록 연구는 모든 프로그램들은 프로젝트의 규모가 크던 작던 자원을 활용하고 초점을 맞추므로써 클라이언트와 지역사회에 보다 도움이 되는 방향에 있었다는 같은 결론에 이르게 된다. 다음에서 언급되는 18가지 성공전략들은 연구대상 프로젝트들의 실제 증거에 바탕 한 예시들을 보여준다.

1. 고용주와의 혁신적이며 협조적 관계

“우수 프로그램” 프로젝트는 잠재적 고용주와의 혁신적이고 직접적이며, 현재 진행중이 관계를 발전시켰다. 그와 더불어 프로젝트 담당 직원들은 지역 인력시장과 또한 고용주가 어느 지역을 경영하고 있는 지를 알고 있다. 그들은 또한 고용주들에게 노인인력의 가치를 강조하며, 노인인력의 특정 기술뿐

만 아니라, 성숙함, 지식과 경험의 풍부함, 꼼꼼함과 충성심 등을 가치있게 생각하는 “나이에 대한 편견이 없는” 고용주들을 적극적으로 찾아낸다.

성공전략 1 : 조심스러운 고용주들과의 관계 관리

“우수 프로그램” 프로젝트는 잠재적인 고용주와 이전에 SCSEP 지원자들을 고용했던 고용주들의 욕구를 충족시키는데 항상 주의를 기울인다.

예를 들어, 노인들을 위한 IT 분야에 취업을 시키기 위해, 오레건 주의 Green Thumb의 프로젝트에서는 보다 명확하게 “고용주 중심의 관점”에서 IT-based 502(e) private sector 훈련 프로젝트를 시작하여, 소프트웨어 개발 산업의 출현을 기회로 삼았다. 이 지역은 IT관련 직종에 대한 가능성과 수준 모두에서 도시와 시골간의 상당한 차이를 보이는 것이 특징이었으며, 그래서 이 502(e) 프로그램은 참가자들 훈련을 상이한 노동시장의 욕구를 충족시키기 위해 고용주의 요구에 따라 만들어졌다.

버지니아 주의 리치몬드 소재의 AARP재단의 SCSEP는 “어떤 문제라도 미연에 방지하기” 하기 위해서 뿐만아니라 고용주들에게 SCSEP 프로그램에 대하여 “다시 상기시키고”, “노인인력을 고용하도록” 추천하기 위해 30일, 90일 사후관리를 실시하였다.

성공전략 2 : 모범적인 성공스토리

“우수 프로그램” 프로젝트는 노동력개발을 목적으로 한 “showcase events”를 실시하여 지역 고용주들과 정기적인 모임의 장을 만든다.

주요 원-원 접근법 사례는 지역 노동시장과 노동력개발에 대하여 고용주들을 교육시키기 위한 지역의 기업집단들이 후원하는 지역사회 네트워킹 이니셔티브이다. 플로리다의 팜비치 카운티에서는 퇴직시기가 된 대규모 베이비붐 세대에서는 인력부족이 발생할 것으로 예상하여 훈련된 노인인력에 대한 필요성이 대두되었다.

일반적 정보 공유와 더불어, 연중 한 달에 두 번씩 열리는 이러한 이벤트를 통해 고용주들이 특정 인력군과 직접 연결할 수 있도록 하는 모범사례 고용개발 프로그램을 접할 기회를 갖게 된다. 그리고 SCSEP 지원자들은

National Council on the Aging, Inc.(NCOA) 산하 팜 비치 카운티의 SCSEP 프로젝트를 통해 보조금을 받지 않는 직장을 얻을 수 있는 새로운 가능성을 얻게 된다. 이러한 모임들에서 SCSEP 직원들은 인력을 구하는 고용주들에 대한 정보를 얻을 수 있고, 구체적인 지역이슈들에 대한 일상적 토론에 참여할 수 있다(예를 들어 출퇴근에 장애가 되는 교통편 등).

Key Points

고용주와의 혁신적인 관계 형성은 다음과 같은 이점을 제공해준다 :

1. 지역경제풍분위기를 이용하고 지역시장의 변화에 민감하게 반응할 수 있는 기회
2. 지역 고용주들과 노인인력 집단에 대한 고용주들의 이해를 극대화하는 공식화된 활동들
3. 프로젝트 계획과 실제배치에 반영 될 고용주의 욕구에 대한 이해

잠재적인 결과들에는 :

1. 지원자들이 고용주들과 보다 빨리 접촉할 수 있다.
2. 노인인력에 대한 이해를 증진하고 기꺼이 노인을 고용하고자 한다.
3. 노인취업률의 증가와 “부적절한 배치” 를 감소시킨다.

2. 주 관 기 관 에 대 한 명 확 하 고 높 은 기 대

“우수 프로그램” 프로젝트에서 주관기관과의 계약을 통해 훈련과 취업알선 모두에서 가능한 빠른시간 내에 구체적으로 책임을 질 것이라는 기대를 갖게 된다. “높은 기대” 라는 뜻에는 교육을 하고, 보조금을 받지 않는 직장을 알선하고, 한 명 또는 그 이상의 지원자들을 채용하도록 하는데 대한 헌신이 요구된다. 주관기관과 SCSEP 프로젝트에 있어서, 초점이 정확한 원-원의 태도는 가장 중요하다. 주관기관에게는 지역 노동시장을 목표로 한 맞춤형 교육은 고용주와 피고용인 모두에게 유용하다. SCSEP 프로젝트에게는 결과를 예

측할 수 있다면, 양질의 교육과 높은 등록율을 통해 높은 취업률을 이루어 낼 수 있다.

성공전략 3 : 명확하게 계획된 목표

연구대상이 되었던 몇몇 “우수 프로그램” 프로젝트들은 지원자들을 보조금을 받지 않은 직장으로 연결하는데 일치된 노력을 기울였다. 주관기관과의 계약에서는 훈련에 대한 참여와 보조금을 받지 않는 일을 발굴하는데 적극적인 역할을 한다는 것을 강조했다.

예를 들어 트윈폴의 SCSEP를 후원하는 아이다호 Commission on Aging은 주관기관 슈퍼바이저와 지원자 양측간에 정직하게 취업에 대한 기대치를 설정한다. 양측 모두 “SCSEP는 취업의 관문이며, 목표는 프로젝트 대상자에서 벗어나는 것이다” 라고 말한다. 그 주관기관에서 영구적 지위가 특정 피고용인에게 적합하지 않다면, SCSEP 인사과는 대안적인 목표로 다른 곳에서 영구적 직장을 찾는 데 적극적인 지원을 한다는 것을 명확히 하고 있다.

캘리포니아 남부의 National Asian-Pacific Center on Aging(NAPCA)의 오렌지 카운티 프로젝트는 상이한 언어와 문화적 배경을 가진 지원자들을 현장연수를 맞게 계획하는 주관기관과 공동으로 운영한다. 다양한 언어와 문화적 변화 등을 신중하게 고려하여 프로젝트관리자는 훈련과 직장 배치 등에 있어서 주관기관의 참여를 극대화하거나 지원자가 또 다른 곳에서 직장을 얻을 수 있도록 도움을 줄 수 있도록 모든 지원자에게 할당된 일에 대해 협상함에 있어 가장 기본적인 단계에서부터 참여를 하게 된다. 이러한 몇몇 기관들은 이전 JTPA 훈련기관인 곳도 있기 때문에, 관리자는 현재의 SCSEP 훈련 목표와 정식직원으로 지원자들을 고용하는 혜택에 대해 지원자들을 열심히 재교육시켜왔다.

성공전략 4 : 가치구축

“우수 프로그램” 프로젝트의 역할은 주관기관의 선호도와 지원자의 욕구 사이가 “적합한” 지 확실하게 하는 것이다. 이렇게 “적합” 하도록 하는 과정은 사정(査定), 취업, 사후관리까지의 진행형의 과정이다. 이러한 알선에 중

요한 것은 수퍼바이저와 지원자간의 관계이다. 만약 관계가 잘 이루어지지 않는다면, SCSEP 직원들은 즉각적이면서 과단성 있게 어려운 점을 표현하게 된다.

“적합함”에 있어 중요한 것은 적절한 훈련직종에 잘 알고 있는 자격을 갖춘 지원자를 배치하는 것이다. NCOA 팜비치카운티 프로젝트를 운영하는 주관기관 수퍼바이저는 정확하게 어떤 기술과 특성을 찾고 있는 지에 대해 논리적으로 도출하는 SCSEP 프로젝트 관리자와의 심도있는 인터뷰에 대해 감사한다고 말했다. 그의 욕구는 (1) 전화인터뷰 기술, (2) 믿을 만한 교통수단 그리고 (3) 기본적인 데이터베이스 관리 기술을 습득하는 것이었다. 프로젝트 관리자는 그에게 구체적인 욕구를 충족시킬 만한 프로그램 지원자들만이 그의 훈련기관에 배치될 것이라는 것을 명확히 했다.

이와 같은 경우로 리치몬드의 주관기관과 노인인력의 고용주이기도 한, 한 소규모 사업체의 운영자는 그는 AARP의 SCSEP 프로젝트 지원자들이 자신들이 필요로 하는 지위에 맞는 지식을 잘 숙지하고 있으며 자격요건이 충분하다는 것에 대해 확신하고 있다고 말했다. 그의 믿음은 (1) 지원자와 주관기관 간의 알선을 위해 철저한 검색과 (2) 알선 직종에 대한 업무와 책임에 대한 사항들에 대해 선별된 지원자들을 교육시키는 초점을 둔 프로젝트 관리자의 업무 덕분에 더욱 확실해진다. 이러한 방식으로 우리와 우리의 지원자들 모두의 시간을 낭비하지 않을 수 있다고 말했다.

그리고 마이애미 비치의 the National Senior Citizens's Education and Research Center(NSCERC)에서 SCSEP 프로젝트는 “처음부터” 지원자를 주관기관이나 고용주에게 맞추고자 한다. 수퍼바이저는 지원자들과 주관기관 훈련자들간에 서로 “실제 사람”으로써 알아갈 수 있도록 하는 지원자들의 분기별 모임에 함께 참석한다. 각각은 서로를 ednr 잘 이해할 수 있게되고 감사하는 마음을 갖게 되고, 그 마음은 직장으로 연결이 된다.

Key Points

주관 기관에 대한 명확하고 높은 기대는 다음과 같은 이점을 제공해준다 :

1. 훈련과 알선 모두에 있어서의 정직한 책임

2. 긍정적인 수퍼바이저-지원자 관계
3. 취업이 어려운 지원자들에 있어 적절한 주관기관 배치와 훈련을 받을 수 있는 기회증가

잠재적 성과는 :

1. 보다 더 많은 지원자-주관기관이 처음부터 “적합” 하도록 한다.
2. 훈련에 이어 보조금을 받지 않는 직장을 보장하는데 주관기관이 적극적인 역할을 한다.
3. 프로젝트에 대한 보다 강한 주관기관의 애착이다.

3. 지속적인 향상에 대한 책임

“우수 프로그램” 프로젝트는 기본적 요구사항을 훨씬 뛰어넘는 높은 목표를 세운다. 지원자 사정, 훈련, 지역사회서비스 고용, 직업개발이나 보조금을 받지 않는 일로의 알선이던, 그 목표는 서비스의 질을 향상시키는 것이다. 이 작업의 열쇠는 향상된 과정 실제 결과로 연결시키는 것이다. 간단한 예를 들면, 새로운 SCSEP 모집 전략은 보다 높아진 등록률로 나타난다. 요약하면, 지속적인 향상은 “어떤 것이 효과가 있고” “어떤 것이 효과가 없는지”를 경험으로부터 배우고자 하는 의지를 필요로 한다는 것이다. 마찬가지로 향상을 피하기 위해서는 전체적인 팀의 노력이 필요한 것이다.

성공전략 5 : 발견 + 적응성 = 성장

“우수 프로그램” 프로젝트는 그들이 무엇을 하는가에 있어 경험으로부터 배우고 점점 더 발전시켜나가는 데 진실로 전념한다.

트윈 폴의 SCSEP를 후원하는 아이다호 Commission on Aging에서 전산화된 원스톱 사정형식으로의 전환은 논리적인 단계였다. 이 변화는 원스톱 직원들과의 상호작용과 원스톱프로그램에 있어서 SCSEP 지원자들의 등록 촉진시켰다.

지속적인 향상을 위한 또 다른 전략으로써 NCOA 팜비치 카운티의 SCSEP 프로젝트에서 실시한 교육 프로그램은 훈련 욕구를 사정하기 위해 고용주들로부터의 피드백을 사용하고 성공적으로 커리큘럼을 향상시키고 일대일 상담을 실시했다. 이러한 귀중한 주관기관의 피드백을 얻기 위해, 슈퍼바이저들과 노인인력을 고용한 고용주들은 일반적으로 세 번정도 전화를 받게 된다.

첫 번째 소집에서 직원은 직책에 대해 경력과 지원자가 적합한 지에 대한 질문을 하게 된다. 그 다음 구직자 면접 이후에 직원이 전화를 하여 첫 인상에 대해 질문을 한다(예를 들어, 외양과 행동, 의사소통 기술, 직책에 대한 적합성 등). 그리고 나서 마지막 사후관리 전화에서는 지원자의 수습 기간 중에 이루어 진다. 이 마지막 전화는 지원자가 그 직책에 적합한 지 아닌 지에 대한 마지막 사정을 하게 된다. 교육의 질과 알선을 향상시키기 위해 이러한 접촉을 통해 수집된 정보에 따라 교육 프로그램이 만들어지게 된다.

NCOA 팜비치 경우와 같이 버몬트의 NCOA의 SCSEP 프로젝트는 “직장에서의 높은 업무 수행훈련”을 만들 때 피드백을 요청한다. 커리큘럼을 포함하여 훈련의 모든 면들을 반복적으로 살펴지고 필요에 따라 개량된다. 그들의 7단위의 전문화된 커리큘럼은 어떤 일이나 기술 수준에서도 노동시장과 협상하는 방법과 효과적이고 생산적인 성원이 되는 방법에 초점을 맞추고 있다. 최고를 유지하려는 마음으로 프로젝트 팀은 적극적으로 커리큘럼을 혁신하고 적절하게 커리큘럼을 섬세하게 수정한다.

이와 비슷하게 Green Thumb의 오레건 프로젝트는 특별 IT 502(e) 훈련 프로그램을 위한 직업기술 훈련과정을 개량하여 마무리 지었다. 준비활동은 최종 기술수료 테스트를 위해 조심스럽게 계획되었다. 부가적으로 직원들은 긍정적인 학습환경을 보장하려고 노력할 뿐만아니라 일상의 스케줄, 의상, 업무처리소요시간 등에 관한 “실제” 직장에 대한 훈련을 강화한다. 어떠한 교육의 개발에 던지 적용될 수 있는 두 가지 교훈이 있다 :

- 하루 1시간 현장의 훈련 “촉진자”를 사용하여 자기 진도에 맞춰 학습할 수 있는 수업활동의 양과 지원자에게 지원가능한 기금을 극대화하는데 있어 큰 융통성을 제공한다.

- “테스트 경험을 통하여 지원자들이 친숙해지도록 함으로써, 정식으로 하는 것과 같은 연습”과 같은 사전시험테스트는 “통과율을 높여준다”. 연습을 마치고 지원자들이 진정으로 수료테스트에 준비가 되었는지를 결정하는 평가를 한다.

Key Points

일상적인 운영에 있어서 "지속적인 향상" 전략은 다음과 같은 이점을 제공한다 :

1. 주관기관과 다른 인력개발 파트너들과의 의사소통과 협동을 강화시키는 방법
2. 주관기관과 고용주와의 향상된 “고객 만족”
3. 보다 적합한 규칙과 도구, 훈련 커리큘럼

이러한 향상은 :

1. 주관기관과 다른 파트너들과의 장기적인 협동의 가능성을 증가시킨다.
2. 지원자 사정, IDP, 훈련등에 있어서 특히 효율성을 증가시킨다.
3. 지원자들의 기술과 능력을 증가시킨다.

4. 효과적인 팀 운영

“우수 프로그램” 프로젝트는 팀워크에 영감을 준다. 그들은 (1) 긴밀한 팀을 바탕으로 한 활동 조정, (2) 직원들 간의 열린 의사소통과 정보교환, (3) 공유하는 가치와 목표, (4) 공유된 책임 등을 통해 능력을 구축하기 위해 열심히 노력한다. 관련된 모든 독창성과 힘을 이용함으로써 그들은 모범적인 서비스를 제공하는 잘 통합된 부드럽게 운영되는 운영체를 만들었다.

성공전략 6 : 교차훈련

프로젝트의 규모에 상관없이, 관리 및 개발 직원들은 구체적인 직업에 대한 기술을 구축하고, 팀 성원이 서로서로의 직무를 감당할 수 있도록 업무간 기술을 공유하도록 하고 있다.

프로젝트가 팀워크 개념을 어떻게 받아들이는 지에 대한 한 사례를 리치몬드 의 AARP산하 SCSEP에서 찾아 볼 수 있다. 여기에서는 피고용인들이 구체적인 지역에 할당이 되지만 모든 사람들은 초기상담과 사정 등을 포함한 사무실 업무를 모두 수행할 수 있도록 교차훈련을 받는다. 교차훈련은 직원들의 기술을 확장하고 보다 많은 지식을 가지고, 필요할 때 서로를 지지해줄 수 있는 성원들이 모인 팀을 만들어낸다.

마찬가지로 NCOA 버몬트 프로젝트 직원들은 협동적이며, “조정을 통한 직원 전문화”를 강조한다. 버몬트 프로젝트에서의 “first floor team”은 (1) 신입지원자 모집원(recruiter), (2) NCOA SCSEP 프로젝트와 지역 원스톱을 계획하는 직업개발자, (3) 기본적인 컴퓨터/사무 기술과 구직 기술에 대한 사내 훈련자를 포함한다. 팀은 보다 큰 지역사회에서 채용가능성과 현재의 지원자, 훈련옵션 그리고 고용기회 등에 아침마다 30분정도 회의를 한다. 팀원들은 하루 종일 서로 연락을 취하며, 그들의 담당업무에 대해 진행되어 가는 사안들에 대해 발생한 부가적 정보를 공유한다.

성공전략 7 : 팀구축

강력한 운영과 지원개발에는 또한 지원자, 고용주, 주관 기관, 기금운영등에 대한 의사소통기술을 강화하고, “모든 사람들이 함께하고 있다”는 것을 확인할 수 있는 다양한 종류의 활동들이 포함된다.

텍사스에서는 반나절동안 진행되는 월직원회의는 National Urban League(NUL) Dallas 프로젝트에서의 주요 팀구축전략이다. 이 시간에 직원들은 주요 결정에 참여하고 또한 의사소통과 창의적인 사고기술을 강화한다. 모든 사람들이 의제를 결정하는데 참여할 수 있도록 되어 있다. 전형적인 의제에는 다음과 같은 사항들이 있다 :

- 계류중인 이슈 - 예를 들어 주관기관에서의 변화 ; 고용주로부터의 긍정적(또는 부정적) 피드백
- 다가오는 이벤트 - 예를 들어 취업박람회 ; 지역 상공회의소 대상의 프리젠테이션 ;

- 지원자의 발전 - 부가적인지지 또는 서비스를 필요로 하는 사람들을 확인하고 보조금을 받지 않는 직장으로의 이전. 예를 들어 다양한 신체적, 사회적 또는 정서적 욕구를 가진 사람들, 훈련과정에서 어려움을 겪고 있는 사람들 ; 활동적으로 구직활동을 시작할 준비가 된 사람들

오레건 주의 Green Thumb의 프로젝트에서 또 다른 사례를 찾아 볼 수 있다. 여기에서는 리더십으로 연중 직원의 은둔(retreat)을 지시한다. 목표는 팀 구축과 전략적인 계획에 있다. 이 회의는 일주일동안 진행되며 참여적이다. 은둔기간 동안에 직원들은 이슈들을 탐구하고, 대화하고 토론을 하고 아이디어와 정보를 공유한다. 일주일동안 외부세계와의 통신은 최소화된다. 감독자는 주요 운영책임자로서 소집단 토론을 중재하고 귀기울여 배우는 등에서 은둔 동안의 자신의 역할을 찾는다.

Key Points

팀워크의 혜택은 다음과 같다 :

1. 책임감과 집단 결합력을 공유
2. 단기결정과 전략적 계획에의 투입
3. 직원들 간의 의사소통을 개량할 수 있는 방법

그 결과는 다음과 같다 :

1. SCSEP를 위한 효과적인 활동을 바탕으로 한 팀
2. 보다 효과적인 모집, 훈련, 직업개발
3. 종업원 권한부여

5. 강력한 리더십

많은 “우수 프로그램” 프로젝트들이 강력한 리더십에서 비롯되었다. 커다란 그림을 전체적으로 보는 능력은 중요하다. 최고를 추구하는 데 있어서, 지도자는 노인인력, 주관기관 고용주들이 SCSEP에 참여함으로써 얻을 수 있는

혜택에 대한 명확한 통찰력과 비전을 제공할 수 있다. 리더십 기술은 프로젝트의 규모와는 상관이 없다. 전일제 또는 시간제던 이러한 지도자들은 하루하루의 운영상황을 주의 깊게 모니터한다. 그들은 노인인력이 존중받고, 가치를 인정받으며 훈련이 되어 알선이 되는 지를 확실히 한다. 그들은 최고의 서비스를 제공하기 위해 전력을 다한다.

성공전략 8 : 균형있는 시각, 적응성, 훌륭한 의사소통 기술

모든 SCSEP “우수 프로그램” 프로젝트 뒤에는 몽상가 같지만 실제세계와 조화를 이루는, 전략적, 동기부여적이고, 인정받고, 일상의 활동과 세부사항들에 지속적인 관심을 가지며, 프로젝트의 목표에 도달하고 초과달성하고자 하는 지도자가 있다.

비전을 가진 리더십에는 여러 형태가 있다. 한 지도자가 묘사한 것처럼, 그 비밀은 목표를 높이 잡는 것이다. 이러한 특별한 SCSEP에서는 지도자가 일상처럼 정부후원자의 알선 목표를 충족시키고, 두 배를 달성하기도 한다. 이러한 지도자들은 “당신 자신 내부의 만족을 위해 지속적으로 목표를 높게 올려야만 한다.” 라고 말한다.

약간은 다르긴 하지만, 또 다른 “우수 프로그램” 지도자는 “일관된 적응성”을 강조한다. 많은 경우 노동시장과 노동력정책과 자원들의 변화에도 불구하고, 이 지도자는 프로젝트 운영, 직원, 지역사회 협조 등에 있어 필요한 변화들을 성공적으로 이끌어 왔다. 그러한 적응성은 변화에 이바지하는 광범위한 전략과 구체적인 세부사항들을 해결해 가는 긴 여정과 비전을 가지고 SCSEP 프로젝트에 몰두 한다는 것을 반영하는 것이다.

또 다른 SCSEP 프로젝트에서는 지도자가 책임을 공유할 때와 지도력을 발휘할 때를 정확히 알고 있었다. 지도자와 직업개발자는 사정, 훈련, 취업알선 등에 대한 협조적인 팀으로써 긴밀한 관계에서 업무를 수행하게 된다. 그들은 모든 SCSEP 지원자들을 주의깊고 사려깊게 모니터하며 업무를 자진해서 수행하다. 그들은 지원자의 안녕과 발전에 대한 세부사항들에까지 지속적인 주의를 기울인다. 장기전략을 수립하고 어려운 결정을 내려야 할 때에는 지도자는 듣는 법과 지도력을 발휘하는 방법을 알고 있다.

같은 맥락에서 또 다른 SCSEP 프로젝트 지도자는 502(e) 프로그램등과 같은 새로운 기회를 이용하여, 성공의 기회로 삼는 “몽상가적” 지도자로 묘사되기도 한다. 이러한 지도자는 실험적 상황을 격려하고, 실패를 또 다른 배움의 기회로 여긴다. 동시에 이러한 개인은 실제적인 현실을 염두에 두고 그에 따라 프로젝트 활동들을 맞추어 가는 데 예를 들어 직장에서 고용주의 요구에 바탕한 맞춤형 교육을 들 수 있다.

Key Points

가장 효과적인 지도자는 :

1. 지속적으로 직원들과, 교육 파트너들, 그리고 보다 큰 지역사회 네트워크와 의사소통을 한다.
2. 모범적으로 지도를 하고 높은 기준을 세운다.
3. 새로운 아이디어를 시도해 보고 실수에서 배운다.

이러한 결과는 다음과 같다 :

1. 고 품질의 서비스를 유지한다.
2. 훈련, 등록, 알선이 증가한다.
3. 높은 성과를 보이는 프로젝트가 된다.

6. 전인적 인격에 대한 관심

“우수 프로그램” 프로젝트를 구분하는 것은 각 지원자들을 “전인적 인격”으로서 이해하는 데 얼마나 시간을 충분히 가지느냐에 달려있다. 그들의 성공에는 우연찮게 직원들이 세부적인 것들과 생활 환경 등에 긴밀하게 관심을 기울인다는 것을 알 수 있다. 그들은 전체론적인 면에서 각 지원자들을 보고, 각각의 지원자들의 긍정적 부정적 생활 경험의 부에 대해 모든 차원에서 살펴본다. 그들은 또한 지원자가 필요로 하고 상황이 지속적으로 바뀌며, 이러한 변화에 대응해야만 한다는 것을 알고 있다.

성공전략 9 : 기술, 흥미, 환경에 대한 사정과 재사정

“우수 프로그램” 프로젝트에서 “전인적 인격”에 대한 관심은 개별발전 계획을 정교하게 세우며, 필요한 서비스들을 살펴 처리하는 과정 등의 지원자 초기상담과 사정 과정에서 특히 명확히 나타난다.

예를 들어, 리치몬드의 AARP의 SCSEP 프로젝트는 관례적으로 요구되는 사정절차 이상을 진행하고 있다. 여기서는 피고용인들이 아주 심도있는 사정 도구를 사용하여, 그들이 “전인적 인격”으로 평가받을 수 있도록 한다. 즉, 그들의 근무 경력 뿐만아니라 성격, 개인배경, 직업과 관계없는 활동들과 기술(취미, 가족활동, 교회관련 활동 등)까지 포함하게 된다. 이러한 정보는 현재 노동시장에 대한 지식과 연결되어 지원자를 위한 훈련과 알선과정을 촉진 시키게 된다.

비슷하게, NSCERC 마이애미 비치의 SCSEP 프로젝트는 프로젝트 사무실에서 사무와 개인발전연구 주(週)와 더불어 모든 지원자들을 위한 훈련을 시작함으로써, “전인적 인격을 알기” 위해 집중적인 노력을 해왔다. 한 번에 5명에서 6명의 지원자들이 함께 하게 되는 “본사근무 주(週)”는 사정과정의 일부로 간주된다. 이 사전직업훈련이 종료될 즈음에 지원자들은 고령자지역사회 서비스 훈련이나 아니면 곧바로 보조금을 받지 않는 일자리로 알선을 받게 된다.

텍사스의 NUL 달라스 프로젝트에서는 직원들은 사전에 알 필요가 있는 취업에 장기적인 많은 장애물(만성적 건강문제, 시각 및 청각 손실, 부양책임, 알콜남용, 부적절한 주거, 학대적인 가족들, 교통편의 부족 등)을 확인하기 위해 초기면접과 사정과정을 사용한다. 훈련기간 동안 주관기관과 함께 하며, 프로젝트 직원들은 이러한 욕구들에 대해 알리기 위해 또한 다양한 지역사회 기관들과 NUL SCSEP 지원자들과 일을 진행하게 된다. 사정에서 확인된 문제에 대한 부지런한 사후관리는 성공적인 알선의 열쇠가 된다.

네 번째 접근법은 NAPCA 오레건카운티 프로젝트에서 발견된다. 여기서 지원자들은 광범위한 (1) 인종적 배경 (2) 영어사용능력 정도 (3) 지배적인 미국문화에 대한 적응도 등을 보여준다. 프로젝트 직원들은 지역내에서 다양한 국적과 문화들에 대해 신중하게 대처하며, 문화적인면을 고려하여 모집과

훈련을 계획해왔다. 문화집단내에서 새로운 또는 최근 미국에 이민 온 사람들의 욕구에도 상당한 주의를 기울여왔다.

NAPCA의 “우수 프로그램” 프로젝트에서의 “전인적 인격” 프로그램에는 다음과 같은 사항이 포함된다 ;

- 문화적으로 세심하게 배려가 된 초기면접형식을 다양한 클라이언트 집단의 모국어로 번역
- 언어와 가족의 의욕정도에 대한 면밀한 평가, 특히 알선하기 어려운 지원자들에 대한 추가적인 지원을 제공하는 것을 목표로 하여 지원과정
- 매우 철저하고 집중적인 사정과정은 지원자의 취업관련 기술과 경험에 관한 자세한 내용과 더불어 풍부한 개인적 사회적 정보를 제공하기 위하여 IDP에 연결시킨다.

NAPCA의 SCSEP 프로젝트 지도자는 이미 주관기관의 욕구에 대해 잘 알기 때문에 “전인적 인격”에 대한 관심을 기울인 효과는 잠재적인 “알선”을 고려해 본 후 즉각적으로 지원자를 배치할 때 나타나게 된다. 한편 지역 후원기관을 통해 프로젝트는 상이한 문화를 대변하는 주관기관 뿐만아니라 아주 다양한 잠재적 지원자 집단과 업무를 진행할 때 효과적으로 지원을 해 줄 다른 여러언어를 구사하는 직원을 활용할 수 있다.

성공전략 10 : 자존감 고취

“우리가 하는 일은 자존감을 고취하여 지원자를 변화시키기” 위한 노력이라는 것이 많은 “우수 프로그램” 프로젝트의 Care Value에 함유되어 있다. 자존감을 증진시키기 위해, 이러한 지역 프로젝트는 성공할 수 있다는 지원자들의 능력에 대한 자신감을 나타내 주는 격렬한 말(言)을 개발한다.

MCOA 버몬트 프로젝트에서는 지도자들은 자신감, 신속한 회복력, 적응성 등이 독립을 하고, 지원자의 개별적 욕구를 고려하는데 매우 중요하다고 강하게 믿는다. 그러므로, 버몬트에서는 작업 준비를 위한 주요 전략에 개인목표

를 개발하는데 있어 다른 무엇보다도 지원자들을 원조하는 것을 포함시킨다.

또 다른 사례로는 NSCERC 마이애미비치의 SCSEP 프로젝트는 지원자들이 훈련을 받고 구직면접을 하도록 동기화하고, 더 중요한 것은 그 동기를 유지시키는 “태도 변화”에 초점을 둔다. 보수를 지급할 때마다 업무에 대한 조언이 담긴 뉴스레터를 포함시킨다. 자존감 구축을 원조하는 다른 도구들로는 “자신감을 표현하는 인용문”과 건전한 고령화를 증진시키기 위한 “특별 행사”를 자주 개최하는 것이다. SCSEP 지도자들에 따르면, 직장에서 성공할 수 있도록 하는 에너지를 지원자들에게 가득 채워주는 것이 이러한 자존감 고취 활동의 최대의 혜택 중에 하나라고 한다.

성공전략 11 : 긴밀한 지속적인 의사소통

지원자와의 의사소통은 “우수 프로그램” 프로젝트의 최우선순위이다. 그 결과는 명확하다. 서비스를 향상시키고 환경을 변화시키는데 명료한 사진을 제시해 주고, 노인인력을 강화해준다.

NCOA 팜비치 카운티의 SCSEP 프로젝트는 의사소통에 있어 많은 효과적인 방법을 알고 있다. 상당한 시간이 지원자들에게 투자된다. 프로젝트 직원들은 사정과 훈련배정 사이의 중요한 변화의 시간동안, 훈련 또는 지역사회서비스 할당의 초기기간, 활동적인 구직기간 동안 등 특히 잦은 전화연락을 취하게 된다.

부가적으로 소집단모임이나 지지집단은 보다 많은 격려가 필요하다거나 훈련을 마칠 수 있도록 원조하고, 활동적으로 직업을 찾도록 NCOA의 SCSEP 지원자들을 위한 지원군이 될 수 있다. 일반적으로 만나질 정도 진행되는 분기별 모임은 영어와 스페인어로 진행이되며, 지원자와 그들의 가족들도 초대된다. 이러한 모임들은 주로 SCSEP의 규칙과 규정들을 검토하고 개선해 나가며, 생기있게 “질문하고 응답하는” 시간들로 이루어진다.

Green Thumb의 오레건 프로젝트에서는 의사소통은 컴퓨터 훈련경험의 중요한 부분이다. 교사들은 각 Green Thumb SCSEP 지원들에게 솔직하고 정직한 피드백을 제공한다. 게다가 자기진도에 맞춰 학습할 수 있는 학습방식은

각 Green Thumb 지원자들에게 진도에 맞추어 규칙적이며, 목적 중심방법을 제공해 주고 주의를 요하는 기술 등을 나타내준다. 지원자들은 향상될 수 있는 기술에 있어 지지를 받고 안내를 받지만, “나쁜 소식” 으로부터 보호만 받지는 않는다. 학습을 감당할 수 있도록 하라.

Key Points

“전인적 인격”에 대한 관심은 다음과 같은 이점을 제공해 준다 :

1. 각 지원자에 대한 일과 관련이 없는 역할 및 활동, 기술, 성격과 개인력 등 취업에 영향을 미칠 수 있는 모든 정보
2. 다양한 국적과 문화적 배경을 가진 사람들을 이해하고 함께 일할 수 있는 능력을 가진 프로젝트 직원
3. 프로젝트 직원과 지원자간의 의사소통을 향상시킬 수 있는 전략

잠재적인 결과들에는 :

1. 모집, 사정, 훈련의 과정에 보다 문화적으로 맞춰진 접근법
2. 모든 지원자들에게 특히 취업이 어려운 지원자들에게 확장된 훈련과 알선의 옵션제공
3. 보다 큰 지원자의 자기능력과 강화
4. 지역사회 내에서 프로젝트에 대한 평판을 높임

7. 강력한 하부조직 지지

전국에 걸친 SCSEP 기관의 배치는 다양하다. “우수 프로그램” 프로젝트를 구분하는 것은 그들의 지역 후원기관과의 강한 연대감에 있다. “우수 프로그램” 프로젝트의 지역 후원기관은 등록, 훈련, 알선 목표를 성취하는 프로젝트를 적극적으로 원조함으로써, 행정적인 감독을 뛰어넘어 잘 운영을 한다.

성공전략 12 : 협조적인 하부조직은 SCSEP 자원을 가장 능률적으로 활용한다.

지역 후원기관은 행정관리 이상의 역할을 한다. 그들은 지역사회 네트워크에서 SCSEP 프로젝트의 가시성을 평가한다. 그들은 직접적으로 SCSEP의 노력을 기관의 범위내에서 이해하고 수용한다. 이러한 큰 팀의 각 성원들은 관계를 강화하기 위해 부지런히 노력한다.

캘리포니아 남부의 NAPCA의 오렌지 카운티 프로젝트의 성공에 있어서 중요했던 것은 지역후원기관의 활동적인 지역사회 네트워킹작업이었다. 여기에서는 NAPCA의 SCSEP 지도자와 지역 기관의 지도와 직원들간의 매일이루어지는 친밀한 상호작용이 있었다. 그 다음 지역 후원기관은 보다 심도있는 SCSEP 프로젝트의 목표를 위해 광범위한 지역사회연줄을 이용한다. 사기업, 학교, 교회, 그리고 다양한 매체(SCSEP 프로젝트에 대한 기사를 써줄, 지역 내에 광범위하게 배포되는 중국어 신문 등) 등을 포함하여 수 많은 직연 내 활동등으로 통해 NAPCA의 SCSEP 프로젝트를 공격적으로 마케팅한다.

또 다른 효과적인 의사소통 수단은 지역내 후원기관의 자체 뉴스레터이다. 800명의 거주민들과 지역 사업체에 매월 배포되는 뉴스레터에 NAPCA에서 운영하는 SCSEP 프로젝트에 대한 기사를 자주 내보낸다. 또한 지역기관의 지역사회 네트워크는 잠재적 지원자, 주관기관 그리고 고용주를 찾아내는 NAPCA의 SCSEP 프로젝트의 소명을 지지한다. 이러한 협조체제는 시간제로 근무하는 SCSEP 프로젝트 지도자로 하여금 개별 훈련과 알선 기능에 집중할 수 있도록 해주었다.

몇 년 동안 보다 큰 하부조직에 관하여, 현재 아이다호 Commission on Aging은 아이다호에서의 지역 SCSEP 프로젝트, 인력투자위원회, 그리고 미국 주 전체의 윈스톱 서비스등을 포하하여 업무협조 네트워크를 개발하는데 집중해왔다. 중요한 단계는 (1) 국가의 행중부 네트워크 인력개발부에서부터 노인인력을 윈스톱 틀로 통합하는 방법에 대한 계획에 이르는 기금사용을 보장해왔으며 (2) 전국의 모델 프로젝트를 통해 이러한 통합과정을 광고해 왔다. 이러한 기금들은 지역 윈스톱센터의 소유라고 인정해 주었고, 순례대로

트윈폴과 같은 지역 SCSEP 프로젝트들에게 제공해왔다.

한편 NSCERC 마이애미 비치 프로젝트에서는 지역후원기관 또는 하부피지급기관 두 곳으로부터 강력한 지지와 원조를 받았다. 하부피지급기관 I (Sub-grantee I), 즉 사회서비스에 대한 비영리후원기관은 지역사회 네트워킹에 참여하며, NSCERC의 SCSEP 프로젝트가 그 목표를 달성할 수 있도록 지지하였다. 이러한 활동들에는 NSCERC의 SCSEP 지원자들을 훈련하고 고용하는 직접적인 파트너십도 포함된다. 하부피지급기관 II, 즉 지역사회개발 단체는 NSCERC의 SCSEP 프로젝트 등과 같은 지역사회내의 모든 비영리 활동을 위한 경영지원단체이며, 내부적인 재정관리사무원은 두지 않는다.

Key Points

"실제 " 후원기관으로부터의 강력한 지지는 다음과 같은 이점을 제공해준다 :

1. 지역사회를 바탕으로 한 기관의 보다 광범위한 네트워크에 대한 프로젝트 프로모션 및 마케팅
2. 인력과 물리적 공간 등과 같은 지역사회 기관의 자원들
3. 지역후원기관의 다른 부서들의 능력을 프로젝트 활동들과 통합하고 조정하는 능력

잠재적인 결과는 :

1. 확장된 알선 기회
2. 강화된 모집 가능성
3. 훈련 및 알선 활동에 대한 프로젝트 직원의 시간과 노력의 재배치

8. 활발한 지역사회 협조체제

파트너십은 규모에 상관없이 SCSEP 프로젝트에 대한 엄청난 가능성을 낳는다. 기회를 최대한 활용하고 극대화 하기 위하여, "우수 프로그램" 프로젝트는 협조체제의 문화를 만들어냈다. 파트너십에는 원스톱 네트워크, 지역 SCSEP의 카운터파트(닭은 풀 기관), 고용주들, 다수의 지역사회 기관과 조

직들 등이 포함된다. 어떤 지역에서는 업무 관계는 공식화되어 있어, 각 파트너들의 역할과 책임이 명확하게 정의되어 있다. 또 다른 지역에서는 협조체계 관계의 파트너들은 비공식적으로 함께 업무를 수행한다. 모든 사례에서 그들은 성숙한 노인인력에게 성공적인 훈련과 취업경험을 주는 것을 목적으로 한다. 그들은 “원-원” 철학덕으로 돌린다. 성공의 비밀은 공통의 개별적 목표를 충족시키기 위해 함께 자원을 모으고 투자를 한다는데 있다.

성공전략 13 : 원스톱 협조

지역 원스톱의 성원으로 이루어진 SCSEP "우수 프로그램" 프로젝트 파트너들은 어떻게 해서든 공식적으로 원스톱 서비스전달체계에 연결되어 있다. 특정 지역사회내에서 SCSEP 프로젝트는 원스톱내에서 배치될 수 있다.

SCSEP 프로젝트는 여러 가지 방법으로 원스톱 네트워크와 연결되어 있다. 한 예로 NCOA의 SCSEP 버몬트 프로젝트를 떠올려 보라. Vermont Associates for Training & Development, Inc.의 주요 기관단위인 NCOA의 SCSEP 버몬트는 자신을 몇 년간 원스톱 서비스전달체계와 협조관계에 있다고 광고를 해왔다. NCOA의 SCSEP 버몬트는 관례적으로 잠재적 등록자를 파악하기 위해 55세 이상의 원스톱 서비스 신청 등록자에 대한 버몬트 주의 고용 및 훈련 원스톱 추적 데이터를 사용한다.

어떤 관점에서는 아이다호 Commission on Aging의 트윈 폴 SCSEP 프로젝트도 이와 비슷하다. 몇 년 동안은 조직상으로는 지역 Area Agency on Aging(AAA) 소속일지라도 현재 트윈 폴 SCSEP와 지역 원스톱은 한 단체 하에서 업무를 수행해왔다. 이 SCSEP에 따르면, 확장된 프로젝트 허가와 광고를 통해 실질적으로 등록과 알선이 증가했다.

아이다호 Commission on Aging 트윈폴 SCSEP와 원스톱 모두를 위해 파트너십은 중요했다. 예를 들어, 트윈 폴 SCSEP와 원스톱은 지원자들을 서로 의뢰하고 있다. 프로젝트 직원들은 정기적으로 원스톱직원들과의 회의에서 정보를 공유한다. 그리고 공식적인 비용공동부담은 트윈 폴 SCSEP가 원스톱의 광범위한 자원을 활용할 수 있도록 해주었다(직업 개발, 컨설턴트 등). 원스

톱의 노동시장 분석은 잠재적 고용주들을 끌어들이는 패키지의 한 부분으로써 아이다호 SCSEP 지원자들의 알선 가능성에 대한 정보를 포함시키고 있다.

성공전략 14 : 연결된 고용개발네트워크

SCSEP 프로젝트는 고용개발전문가들의 상당히 큰 지역네트워크의 단위이다.

예를 들어 마이애미 지역에서 개의 SCSEP 프로젝트는 일반적으로 정기적인 “지역모임”과 그러한 모임에서 만들어지는 활동/정책에 있어서 정보를 공유함으로써 협조체제를 유지하고 연결된다. 최근에도 브로워드 카운티와 먼로카운티의 SCSEP 프로젝트는 수용되었다(물리적으로 모임을 통해서는 아니더라도 의사소통을 통해서). 협조체제 속의 노력을 통해 참가하는 SCSEP 프로젝트에게 다음과 같은 도움을 준다 :

- 의도하지 않은 중복 예방. 훈련(주관기관) 할당에 있어 의도하지 않은 중복을 예방한다
- 훈련 할당 또는 영구취업 등을 조정한다. 한 프로젝트가 훈련 또는 알선 기회에 대해서는 알고 있지만, 결원을 보충할 만한 사람(즉 지원자)가 없을 때 발생하는 등의 상황을 포함하여.
- 중요한 정책 이슈에 대하여 집단적으로 대응한다. 예를 들어 기금삭감의 위협을 받을 때 네트워크로써 함께 대응한다.
- 네트워크 구축. 조정하는 방식으로 SCSEP가 아닌 곳의 고용 및 훈련 제공자와의 네트워크 구축

버지니아에서 AARP의 SCSEP 리치몬드는 오랜동안 정부가 모델로 채택하여 당선된 고용개발네트워크의 성원이어 왔다. 그 모델은 다음과 같다 :

- 매달 모임을 가져 성원들이 네트워크의 다른 성원들이 하고 무엇을 하고 있는가에 대해 배울 수 있다.

- 매달 모임에 고용주가 참석하여 네트워크 성원들은 그들의 프로젝트에 대해 예시를 보여줄 수 있고 고용주들은 필요로 하는 인원을 고용하여 개별네트워크 성원들은 사무실로 그 정보를 가지고 가서 알선으로 연결을 시키게 된다.
- 모임 중의 일대일 의사소통

AARP의 SCSEP 지도자에 따르면 리치몬든에서의 성공의 비밀은 고용개발에 대한 “완전 몰두”에 있다고 한다. “협조체제와 정보의 공유는 그 어떤 것의 성공하게 한다.”라는 프로그램의 신조 중에 하나는 아주 인상적이다. 이 모델의 핵심 요소는 job leads, 클라이언트, 시장의 욕구, 네트워킹 가능성과 outreach 등에 대한 지역전반에 대한 지속적인 정보공유이다.

의사소통을 보다 용이하게 하기 위하여 10년 이상동안 이 협조체제는 모든 사람들을 “식탁에 앉게” 했다. 그 집단의 성원들에는 고용개발기관들 뿐만 아니라 고용주, 민간부분기관, 정부기관, 지역내 대학 등이 포함되었다.

성공전략 15 : 통합된 서비스전달체계

“우수 프로그램” 프로젝트는 지역사회네트워크의 통합체이다(정부, 지역사회보전, 주택, 고령자서비스, 기타 기관들). 협조체제로 함께 업무를 수행하는 이러한 네트워크는 SCSEP 프로젝트가 한결같은 서비스를 제공할 수 있도록 해준다.

예를 들어, NUL 달라스 SCSEP 프로젝트는 지역내 세 개의 네트워크를 통합하여 성공을 이루었다. 등록과 알선 목표를 충족시키기 위해 능력을 강화하는데 있어 진정한 성공이었다. National Urban League의 관계를 구축하기 위해, 지역기업모임(달라스 흑인 상공회의소를 포함하여)과 다양한 소수집단들을 위해 일하는 주요 기관들과 단단한 결속을 이루고 있다. 고용주와 주관기관을 확인하는 것에 더불어 이러한 네트워크는 지원자들을 위해서 뿐만 아니라 NUL 달라스 SCSEP를 위한 자원과 서비스에 영향을 주도록 원조해왔다.

중요하게 NUL 달라스 프로젝트는 지역고령화네트워크와 잘 연결이 되어 있었다. 이러한 이유로 협조체제는 프로젝트의 소명을 실현하는 데 필수적이라고 할 수 있다. 많은 지원자들은 성공적인 훈련과 취업을 위해서 반드시 해결되어야만 하는 건강, 치아와 시력관리, 주거, 공과금, 교통편 등에 관련된 욕구를 가지고 있다. 같은 맥락에서 프로젝트는 또한 건강관리를 위해 쉽게 찾아갈 수 있는 주요 병원체계와도 긴밀한 관계를 유지하고 있다. 이러한 협조체제는 전문가들을 필요로 하는데, 예를 들어 병원의 직원들은 분기별 모임에서 프로젝트에 대해 달라스의 NUL SCSEP는 병원의 방대한 아웃리치 프로그램 중 핵심요소라고 말한다.

오레건주의 중심해안에 위치한 뉴포트의 Green Thumb SCSEP 프로젝트에서는 협조체제는 필수불가결한 것이다. 이 시골환경에서 the jobs are certainly not there for the "plucking". 자원에 대한 보완적인 조정과 공동부담을 통하여, 이러한 Green Thumb SCSEP 프로젝트는 (1) 지역일터에서 기술을 향상시키고 (2) 지역주민들의 안녕을 증진(주택과 교육을 통하여)시키기 위하여 광범위한 기관 네트워크와 일을 한다.

여기서 네트워크는 다음과 같은 기관으로 구성된다 :

- Green Thumb SCSEP 프로젝트
- 원스톱 센터, 지원자의 “편안한 수준”을 확인하기 위해 9시간의 컴퓨터 사전교육 실시
- 지역전문대학, 보다 높은 수준의 IT 훈련제공
- 지역주택공사, 주택공사의 컴퓨터 장비를 가지고 훈련을 통해 배운 것들을 지원자들이 실습해 볼 수 있도록 하고 있다.

협동작업의 결과로 지역사회는 이미 훈련을 받은 인력을 고용주의 요구에 따라 취업할 수 있는 능력을 갖춘, 특히 IT분야에 능력을 갖춘 노인들이 더 많아지게 되었다.

게다가 이러한 기관간의 네트워크의 조정과 계획 덕분에 이러한 잘 준비된 노인인력은 지역에서 스스로 경제개발계획의 일부로써 과학기술업체를 유치

하게 됨에 따라서 “기술적으로 준비된” 인력을 점점 더 많이 필요로 상황이 되어 쉽게 취업을 할 수 있었다. 지역사회에 혜택이 된 몇몇 사례는 다음과 같다 :

- 보조금을 받은 주거시설에서 컴퓨터에 대한 IT 훈련을 받는 동안 SCSEP 지원자는 거주민들이 컴퓨터를 배우도록 도울 수 있었다.
- Green Thumb SCSEP 졸업자들은 현재 지역사회대학에서 노인학생들을 위한 컴퓨터 기초를 가르치는 지도자가 되어 있다. 노인지도자의 능력과 경험을 점점 더 인정받게 되고나서 이들 지역전문대학의 노인학생들 중 많은 이들이 (1) 보다 많은 지역전문대학의 수업을 듣게 되고 (2) Green Thumb SCSEP 프로젝트 고용훈련도 지역전문대학에서 이루어지게 되었다.

트윈 폴에서의 창의적인 협조체제는 아이다호 SCSEP 자원을 확장시켰고 또한 지역전문대학의 역할을 강조했다. 여기서 지역전문대학은 스스로의 진도에 맞춘 컴퓨터 실습을 포함하여 많은 IT 수업을 제공했다. 대학은 또한 60세 이상의 노인학생에게는 수강료 무료인 “Gold Card”를 지급하였다. 그리고 대학의 상담센터는 필요시에는 바로 투입될 수 있는 직업 훈련과 정서적 지지서비스를 제공한다.

자원을 이용함으로써, 아이다호 트윈폴 SCSEP 프로젝트는 기금을 보충훈련에 쓸 수 있게 되었다. 교재, 필요한 물품비용과 다른 지원자들이 필요로 하는 것들에 대한 비용에 기여할 수 있게 되었다. 지역사회에서는 아이다호 SCSEP 수용능력을 강화시킬 수 있는 많은 다른 기반이 있다. 예를 들어, 지역 Area Agency on Aging의 보호를 통해, 트윈폴 SCSEP 지원자들은 보조적인 지지서비스를 이용할 수 있다(주택, 법적이슈, 장기간 보호 등).

Key Points

지역사회 파트너십과 협조체제는 다음과 같은 사항을 제공해준다 :

1. 기금의 대안적 원천이 된다.
2. 보다 광범위한 훈련과 알선기회
3. 잠재적 지원자들의 모집
4. 자원공유 메카니즘(공간, 직원, 장비 등)

이러한 것들은 다음과 같은 사항으로 해석된다 :

1. 자원의 가장 효율적인 사용
2. 더 낮은 훈련비용
3. 지역사회와의 보다 강력한 관계

9. 지역사회에 부가되는 가치

오늘날의 SCSEP "우수 프로그램" 프로젝트는 고용주에게는 가치의 원천이다. 그들은 지역 고용주들에게 이러한 인력의 기술과 특성을 마케팅하는 방법 뿐만아니라 성숙한 노인인력이 무엇을 제공해야 하는 지도 알고 있다. 그러나 이러한 프로젝트의 가치는 지역사회전체를 강화하게 됨으로써 고용주가 받는 직접적 혜택 이상의 것이 되었다. 이러한 프로젝트는 인력과 더불어 과 세기준을 덧붙임으로써 지역의 경제발전가능성을 분돈아 준다. SCSEP 지원자들은 지역사회에 혜택을 주는 수십개의 대인서비스기관에 직원으로 근무할 수 있도록 해주었다. 게다가 SCSEP 프로젝트와 그들의 지역후원기관들은 필요로 하는 노인들에게 직접 서비스와 지역내 자원으로 연계를 해 준다. 모두들 SCSEP 프로젝트는 투자에 대해 그 답례도 매우 컸다. 일반적으로 개인, 기관, 고용주, 그리고 지역사회 모두에게 SCSEP는 절대 필요한 연계서비스이다.

성공전략 16 : 대지역사회 서비스 - 보수이상의 효과

“우수 프로그램” SCSEP 프로젝트의 지원자들은 다양한 서비스기관에서 일을 한다. 지원자들은 많은 업무를 수행하며, 많은 이들이 이러한 기관이 그들의 소명을 수행하는 데 있어 중요한 역할을 하고 있다.

여기 공공보건 분야에서 SCSEP의 가치가 함유된 보수를 받는 일을 개발했다. 1990년도, 달라스에서는 약 200개의 기관의 광범위한 지역네트워크는 어린이의 예방주사비용을 높이기 위해 의욕적으로 연합체를 구성했다. NUL 달라스 SCSEP는 Community Council of Greater Dallas와 지역공공보건부와 제휴하여, 지원자들을 보건부에 배치했다.

그들의 업무는 가족들에게 예방주사를 맞아야 함을 상기시키는 전화를 하고, 우편발송용 엽서를 만들고, 병원으로 보내지는 간호사들을 위한 정보패킷을 준비하여, 보건 박람회에서 배포하는 일이었다. 이와 더불어 NUL 달라스 SCSEP 지원자들은 전국박람회에서 이니셔티브의 교육부스 근무 등과 같은 특별행사를 위해서도 모집되었다. 2001년까지 달라스의 아동면역예방주사 비율은 30%에서 74%로 증가했다. 연합체의 성원들은 그날 그날의 업무에서 중요한 역할을 담당하여 결국 사업을 성공으로 이끈 그 공을 NUL 달라스 SCSEP 지원자들에게로 돌렸다.

AARP 리치몬드 프로젝트는 또 다른 극적인 사례를 보여준다. 여기 AARP SCSEP 지원자들은 버지니아과학박물관의 성공적 운영에 있어 중요한 협력자 역할을 했다.

버지니아 교육청의 지도하에 약 1,200명의 지역내 학생들이 그들의 과학 커리큘럼에 따라 버지니아과학박물관을 방문했다. 박물관 운영은 제한된 정부 예산으로 운영되고 있었기 때문에 임시직 고용은 불가능했다. 보안책임직, 사회자, 가이드 역할, 구내보수관리 등의 직책에 대한 훈련을 받은 AARP SCSEP 지원자들은 박물관 운영을 순조롭게 해주었다.

박물관 경영에 AARP의 SCSEP 훈련에 참여할 뿐만아니라 결원이 발생했을 때 지원자들 중 충원을 하고 정부의 예산절차에 따라 새로운 상용직으로 활발하게 고용을 하게 되었다.

성공전략 17 : 직업창출

SCSEP "우수 프로그램" 프로젝트는 노인들의 실업율을 감소시키고 그들이 지역사회의 경제안정에 독립적인 기여자가 될 수 있도록 함으로써 지역사회, 지역, 일반사회 등에 긍정적인 영향을 주었다.

노인인구가 집중되어 있는 NCOA 팜비치카운티 프로젝트가 있는 지역사회는 노동시장에서의 이러한 노동력을 훈련시키고 취업시키는데 있어서 프로젝트가 수행해야 할 중요한 역할을 수행할 수 없기 때문에 훨씬 더 많은 실업 노인인구에 봉착하게 된다.

게다가 많은 지역내 비영리 주관기관들 특히 스페인어를 사용하는 이민자들과 대단위 노인인구를 대상으로 하는 기관들은 심각하게 직원도 부족하고, 결과적으로 NCOA의 SCSEP의 인력의 도움없이 필요한 서비스를 제공할 수 없을 것이다.

오렌지 카운티에서는 무수한 사회적 및 보건 서비스기관은 광범위한 인종적 배경을 가진 클라이언트들에게 서비스를 제공하고 있다. 이들 중 많은 클라이언트들은 노인임에도 불구하고 최근에 미국에 이민을 와서 아는 사람도 거의 없고 모국에서 습득한 기술을 이전할 기회도 제한되어 있다. 결과적으로 이러한 기관들은 NAPCA의 SCSEP 프로젝트가 “새로운 세계에서 삶을 시작할 수 있도록 원조” 해주는 데 감사하고 있다.

성공전략 18 : 안전망

모범적인 SCSEP 프로젝트는 지역사회의 노인주민들에 관한 이슈들을 가시화 시켜준다. “우수 프로그램” 프로젝트는 “누구도 도움을 받지 않고 우리의 사무실을 나가서는 안된다” 라고 말할 정도로, 각각 다른 개인의 욕구에 따른 맞춤형 서비스의 가치를 강조한다. 결과적으로 이러한 프로젝트들은 노동시장에서 모든 55세 이상의 노인들에게 안전망을 제공하는 것이다.

예를 들어, NSCERC 마이애미비치와 NCOA 팜비치카운티 프로젝트 두 곳 모두에서 분기모임은 지역사회 자원에 대해 지원자들과 그들의 가족들이 친숙해질 수 있는 기회를 제공한다. 친구들과 가족들은 현재 지원자에게 지지를 제공해 주기 위한 이러한 모임에 초대를 받으며, 프로그램 요소들과 그들을 친숙하게 함으로써 새로운 지원자들도 모집하게 된다.

NSCERC와 NCOA의 SCSEP 프로젝트에서는 이러한 아웃리치 모임들은 지역사회서비스와 노인들을 연결시키고 동료간 상호작용을 촉진시키는 훌륭한

한 방법이다.

NSCERC 마이애미 비치 프로젝트에서 주요관심사는 문안으로 들어서는 모든 사람들(등록 대상이 아니더라도)이 어떤 형태의 정보 또는 즉각적인 욕구에 대한 지지를 받고 나갈 수 있도록 하는 것이다. 직업개발과 알선 팀은 원스톱서비스전달체계내에서 자질에 상관없이 즉각적인 알선 또는 훈련기회 등을 제공한다. 프로젝트 직원들은 또한 교통편이나 손주를 돌보고 있는 조부모를 위한 아동보호 등과 같이 직접적인 업무와 관련없는 욕구들에 대해서도 정보를 제공한다.

Key points

우수 프로그램 “프로젝트 활동들은 다음과 같은 사항들 때문에 지역사회에 ” 가치를 부가 시킨다 :

1. 다양한 지역사회를 바탕으로 한 후원자와 기관들에서 강화된 직원충원 때문에 확대된 수용력
2. 지역내에서 상품과 서비스를 구매할 수 있는 가치있는 경제적 생산 및 수단
3. 노인주민들에게 훈련, 의뢰, 필요한 지지서비스에의 “첫 접촉 기관”

프로젝트에 관해 다음과 같은 결과가 예상된다 :

1. 보다 큰 프로젝트의 가시성 및 강력한 지역사회지지
2. 모집, 훈련, 취업 목표에 긍정적인 영향을 미칠 수 있는 준비된 추천네트워크

III. 결론

이 보고서는 전국적으로 8개의 SCSEP "우수 프로그램 “ 프로젝트 연구에서 나온 교훈들에 대해 설명하고 있다. 이러한 발견은 SCSEP의 ” 최일선 “을 수시간 동안의 인터뷰와 관찰을 통해 나온 결과이며, 주요 활동 전략을

기록하여 요약한 것이다. 우리가 본 어떤 프로젝트도 여기에 설명된 모든 " 성공전략 "을 모두 실천하지는 못했지만, 모두들 최소한 그 성공전략 중 몇 가지를 장기간 동안 실천하고 자신들의 상황에 적응시켜왔다.

8개 프로젝트 모두 전국에 걸친 지역 SCSEP 프로젝트의 일반적 특징을 공유하고 있다. 그들은 서로다른 후원자의 원조하에 운영되고 있다. 몇몇은 직접적으로 운영되고, 몇몇은 하도급의 계약으로 운영되고 있었다. 몇몇 프로젝트 만이 세네명 이상의 직원이 있었고, 대부분이 한명 두명 정도, 그리고 시간제 관리자를 두고 있었다. 몇몇은 시골에서부터 노인에게 서비스를 제공하고, 몇몇은 교외지역에 몇몇은 소수집단거주지에 위치해 있었다. 몇몇은 열악한 교통으로 어려움에 직면해 있으며, 어떤 곳은 지원자들이 영어를 전혀 구사하지 못했으며, 많은 곳의 지원자 중 생애 처음으로 직업을 구하는 상처했거나 이혼한 여성들이 있었다. 이러한 8개 프로젝트들에서 성공에 있어서의 공통적인 전략은 매우 상이한 환경에 적용되어왔다. 결국 우리가 살펴 본 프로젝트들은 두 가지 지배적인 특징을 보여준다. 즉 모든 프로젝트들이 지속적이며 일관되게 협조적이고 봉사적이었다는 것이다. 경제침체, 고용주의 변화하는 선호도, 비협조적인 "파트너들", 예산 삭감, 재조직, 부적합한 직원, 의기소침한 지원자들 등의 많은 문제상황들에 직면해서도 이러한 프로젝트들은 지원자들과 취약한 상황의 시민들이 품위를 유지하며 살아갈 수 있도록 하기 위해 지역사회의 모든 부분들과 협조체제를 유지하는데서 얻어지는 혜택에 대해 지속적으로 역설했다.

마지막 분석에서, SCSEP "우수 프로그램 " 프로젝트들은 지역사회의 중요한 일원이다. 그들은 시민들이 기술과 능력을 개발하여 지역일터에 진입할 수 있도록 원조했다. 그들은 지역경제와 지역사회의 다른 성원들을 지지했다. 그들은 지역인력시장과 지역사회지네트워크에 참여한다. 우리가 설명해온 프로젝트들은 그들의 지역적 환경 하에서 성공적인 지역 프로그램이었다. 우리는 여러분들이 이 보고서에 기술된 " 우수 프로그램 "의 요소들 중 몇가지를 " 여러분이 살고 있는 곳 "에서 프로그램의 목표를 충족시키고 초과달성하기 위해, 연결 해 볼 수 있기를 바란다.

2003 연구보고서 230-22

고령사회 대비 여성노인 고용활성화 방안

2003년 12월 27일 인쇄
2003년 12월 31일 발행

발행인 : 장 하 진

발행처 : 한 국 여 성 개 발 원
서울시 은평구 불광동 1-363
전화 / 3156-7000 (代)

인쇄처 : 도서출판 한 학 문 화
전화 / 313-7593 (代)

<정가 5,500원>

ISBN 89-8491-077-5 93330