KWDI

2008 연구보고서 -4

# 고령층 여성의 직업능력개발 지원 방안

박성정 · 오은진 · 김미경 · 박성희

2008 연구보고서-4

# 고령층 여성의 직업능력개발 지원 방안

연구책임자 : **박 성 정** (본원 연구위원)
공동연구자 : **오 은 진** (본원 연구위원)
**김 미 경** (본원 객원연구원)
**박 성 희** (본원 객원연구원)

한국여성정책연구원
Korean Women's Development Institute

# 발 간 사

고령화가 급속히 진행되고 있는 우리 사회에서 고령자의 능력을 지속적으로 개발하고 활용하는 것은 매우 중요한 사회적 요구이자 국가의 정책과제입니다. 현대사회의 급변하는 산업구조 하에서 개인의 직업경력은 일생 동안 몇 차례 변화를 겪게 되고, 특히 평균수명의 연장으로 퇴직이후 제2의 직업경력 개발에 대한 요구가 커지고 있습니다. 남성과 달리 여성은 생애주기상 안정적인 직업생활을 하고 퇴직하여 제2의 근로생애를 준비하기보다, 30대 출산육아기에 경력단절을 겪고 이후 노동시장 재진입과 이탈을 반복하는 불안정한 취업상태를 보이는 경향이 있습니다. 이에 고령층 여성의 경력개발을 지원하는 정부 정책도 정규직 근로자를 대상으로 하는 전직과 퇴직 지원에 한정되어서는 여성들의 다양한 취업실태와 요구에 적절히 대응하기 어려운 상황입니다. 또한 고령 인구 중 여성의 비율이 높아 고령층을 대상으로 하는 인적자원정책에서 여성정책의 중요성은 매우 크다고 할 수 있습니다.

이에 본 연구에서 50세 이상 고령층 여성의 취업실태와 요구의 특성을 분석하여 고령기에도 생산적인 일을 할 수 있도록 직업능력을 개발하고 취업을 지원하는 정책과제를 모색하게 되었습니다. 장기화되고 있는 고령기에도 청·장년기에 못지않게 활기차게 직업생활을 하여 풍요하고 건강한 삶을 누릴 수 있도록 하는 것은 우리 사회의 매우 중요한 과제입니다. 이를 위해 고령기의 직업생활에 대한 준비는 가능하면 일찍부터 시작하도록 정책이 지원되는 것이 바람직하고, 사회의 문화와 의식도 근본적으로 개선되어야 할 것입니다. 본 연구가 활기찬 고령사회 구현에 기여할 수 있기를 기대합니다.

2008년 12월

한국여성정책연구원

원 장 **김 태 현**

**연구요약**

## 1. 연구의 필요성 및 목적

고령화사회에서 고령층의 경제활동참여에 대한 요구가 증대하고 있으나 고령층을 수용할 일자리 확보, 고용정책, 직업능력개발정책은 매우 미비한 상황이다. 우리나라도 평균수명의 연장, 조기퇴직 경향, 핵가족화, 연금정책의 미비 등으로 노년기의 경제적 문제가 사회문제로 대두되고 있다. 그러나 제2의 근로생애를 지원하는 고령층 대상 직업능력개발정책은 매우 미비한 상황이다. 복지제도가 잘 정비된 선진국들도 재정 부담 때문에 근로자들의 은퇴 시기를 늦추고 고령자들의 경제활동 참여를 장려하고 직업능력개발을 지원하는 정책을 적극 추진하고 있다. 우리나라도 2008년 고령자고용촉진법을 '고용상 연령차별 금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률'로 개정하였고, 「평생직업능력개발기본계획」, 「고령자고용촉진기본계획」, 「저출산・고령사회기본계획」등의 정책개발을 통해 고령자들의 경제활동 참여를 촉진하기 위한 기반을 마련해 왔으나, 아직 고령자 경제활동 참여 필요성에 대한 사회적 인식도 부족하고 정책추진 성과도 미흡하다.

이에 본 연구는 50세 이상 고령층 여성의 취업 및 훈련 실태와 요구, 고령층 대상 직업능력개발정책과 사업에 여성참여 실태, 복지시설과 교육훈련기관의 고령층 여성 훈련 및 취업지원 실태를 분석하여 고령층 여성들의 직업능력개발을 지원하기 위한 정책과제를 제시하고자 한다.

## 2. 고령층 여성의 취업 및 훈련 실태와 개선요구

50세 이상 고령여성들의 취업실태와 요구, 직업훈련 참여 경험과 요구를 분석한 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 50세 이상 고령층 여성들은 자영업(24.9%)과 임시근로자(24.3%) 비율이 높고, 상용근로자 비율은 9.1%로 남성(25.7%)에 비해 매우 낮다. 65세 이후는 일용근로자 비율이 임시근로자 비율보다 더 높아져 고용은 더욱 불안정한 형태로 이행한다.

둘째, 직종별로는 단순노무직(25.7%)과 서비스직(25.0%), 농림어업종사직(21.6%)

비율이 높다. 단순노무직과 농림어업종사율은 연령이 높을수록 증가하는 데 비해, 서비스직과 판매직 종사율은 감소한다. 특히 65세 이후 서비스, 판매직 종사율이 급감하여 종사 직종이 더욱 제한된다.

셋째, 이직 및 퇴직사유로는 건강(33.4%)이 가장 큰 문제이다. 가족문제(25.7%)가 두 번째로 일과 가정의 양립은 취업여성이 평생 안고 가는 문제라고 할 수 있다. 가족문제는 특히 대졸이상 여성이 직장을 그만 두는 가장 주된 사유(44.5%)로 나타났다. 구직활동을 하지 않는 이유로는 직장이 있는 경우를 제외하면 건강(24.4%), 나이(19.1%), 가사와 가족(17.3%) 순이다.

넷째, 55세 이상 남성의 71.8%, 여성의 44.5%가 직업생활을 희망하고 있다. 50대 여성은 약 60% 이상, 60대 전반 여성은 약 50% 이상이 취업을 희망하였다. 65~69세 여성도 40.2%, 70세 이상 여성은 25.2%가 희망하여 고령에도 높은 취업의사를 보인다. 전일제를 희망하는 비율(61.2%)이 더 높게 나타나는데, 고령일수록 시간제 선호율이 증가하나 70세 미만에서는 전일제 희망률이 더 높다.

취업목적은 경제적 이유가 가장 크고 다음이 일하는 즐거움으로 나타났다. 취업요건으로 남녀 모두 임금을 가장 중시하고, 여성은 일의 양과 시간대, 출퇴근 거리 등 일·가정 양립 요건을 더 중시한다. 연령이 높을수록 일의 양과 시간대를 더 중시하고, 대졸여성은 고용지속, 경력 연계, 일의 내용 등 고용의 질을 중시하는 편이다.

다섯째, 고령여성들의 직업훈련 참여율이 매우 저조한 가운데, 훈련참여 기관은 여성교육훈련기관, 사업체 훈련, 공공 훈련기관, 대학, 복지문화시설 순으로 나타난다. 취미교육에 대한 요구는 연령이 높을수록 높고, 직업훈련에 대한 요구는 연령이 낮을수록 높다.

고령층 여성들은 생계와 경제적 자립, 노후대책을 위해 일을 하고자 하며 일을 통해 성취감과 삶의 의미를 찾고 싶어 한다. 보수보다는 근무시간 조절 가능성이 중요한 취업조건으로 가정과 자기 일을 양립할 수 있는 일자리, 적정 임금, 보험과 연금 보장 등을 희망하여 취업현실과 괴리가 존재한다. 선호 직업은 가사와 육아, 복지 분야에서 다양한 신규 일자리가 창출될 것을 기대하고 있고, 상담이나 교육분야에서 좋은 일자리의 확대를 희망하고 있다. 취업의 장애로는 심각한 연령 차별, 고령자를 배척하는 사회분위기, 고령자 일자리 부족, 경력과 자격 부족, 장시간 근로의 어려움, 건강 악화 문제를 겪고 있다. 훈련 및 취업서비스에 있어서는 직업상담과 정보제공 취약, 취업이 보장되지 않는 훈련과정, 참여하기 어려운 훈련시간대, 교육비 부담, 개인의 경력을 살려주지 못하는 취업지원 등에 대한 불만이 큰 것으로 나타난다.

시니어클럽, 노인복지관, 대한노인회취업지원센터, 여성인력개발센터, 여성회관 등 노인취업·복지기관과 여성교육훈련기관 관계자들을 대상으로 한 설문조사 결과, 노인대상기관들의 약 72.5%는 취업훈련을 하고 있었고 일부는 외부에 위탁 형식으로 훈련을 하고 있는데, 여성참여율은 남성보다 다소 높다. 여성교육훈련기관들은 50대 여성의 훈련 참여율이 20%에 못 미치고 60대의 경우는 10%에 못 미치는 상황이다. 고령층 훈련과정을 운영하지 않는 기관들은 그 이유로, 일자리 수요와 고령자의 교육요구 부족을 가장 큰 이유로 들었다. 고령층을 대상으로 한 직업훈련의 필요성은 매우 높게 평가하고 있고, 소양교육과 직업설계교육을 직무기술교육보다 중요한 분야로 생각하고 있다. 직업훈련에 고령자 참여를 촉진하기 위해서는 상담과 유망직종 훈련을 가장 필요한 것으로 보고 훈련생 할당보다는 전용 훈련과정의 필요성을 더 높이 평가하였다. 취업의 장애로는 일자리 부족, 연령 제한, 채용 업체에 대한 지원 부족, 취업지원서비스 취약, 구인구직 조건 불일치, 사회와 기업의 편견, 낮은 임금 등을 들고 있고, 여성은 자신감 결여, 직업의식과 사회경험 부족, 가사 부담을, 남성은 권위적 태도와 과거 경력에 대한 집착을 문제로 보고 있었다.

개선방안으로는 소양교육 강화, 교육프로그램 다양화 및 전문화, 맞춤형 교육 등 직업훈련 강화, 취업상담사 배치와 정보 등의 취업지원 인프라 구축, 남녀 취업유망직종 발굴, 일자리 창출, 고령층 채용 기업에 대한 혜택 확대, 연령 제한 철폐, 기업체와 사회의 의식 개선 등을 요구하였다.

## 3. 정책 및 사업 현황

우리나라를 포함한 외국의 고령층 직업능력개발정책은 고령층을 위한 지역사회서비스 일자리 창출과 취업연계, 고령자 특화 취업상담 지원, 전담직업훈련기관 운영, 교육비와 훈련수당 지급, 창업준비교육과 자금 지원 등이 주를 이룬다. 핀란드는 고령자의 직무능력 유지를 위한 작업장 보건과 안전 증진 정책도 추진하고 있다. 고용정책으로는 채용 및 고용유지 장려금, 보조금, 정년 연장, 고령자 계속고용에 대한 자문, 사업주와 관리자 교육, 캠페인 등의 정책을 취하고 있다.

선진 외국의 경우 고령자대상 직업능력개발정책, 특히 직업훈련의 대상은 45세나 50세 정도부터 제공된다. 미국의 지역사회서비스 일자리 연계도 55세부터로 우리나라보다 일찍 고령정책의 서비스대상자가 되는 것으로 나타난다. 우리나라의 경우 40대 후반이나 50대를 대상으로 고령기를 조기에 준비하도록 하는 훈련과 취업지원시

스템이 취약한 편이다. '90년대에 준·고령자 고용촉진단기훈련, 고령자인재은행 서비스가 운영되었고 2005년 이후 고령자워크넷 서비스, 노동부 성실프로그램, 뉴스타트프로그램 등 50대 이상 연령층에 대한 서비스가 노동부를 중심으로 확대되고 있다. 2004년 이후 복지부의 노인일자리사업이 활성화되었고, 교육과학기술부, 문화체육관광부에서도 사업을 하고 있다.

현재 고령층을 대상으로 시행중인 정부정책과 사업의 여성 참여실태를 분석한 결과, 노동부 직업능력개발사업과 산하 공공훈련기관, 그리고 여성부의 여성취업지원사업에 50대도 참여할 수 있으나 참여율은 저조한 편이다. 노동부의 고용촉진단기적응훈련(산업인력공단), 성실프로그램의 여성 참여율은 37~38% 수준이고, 뉴스타트프로그램에는 70.9%로 비교적 참여율이 높으나 훈련 및 취업직종은 매우 제한적이다. 노동부 사회적일자리사업과 복지부의 노인일자리사업에 여성참여율은 남성보다 높다. 전반적으로 일자리사업은 공공근로성이 강하고 훈련, 취업지원사업은 한정된 직종, 저소득층만을 대상으로 하는 한계가 있다. 향후 고령여성내의 연령, 학력, 직업경력의 차이를 고려한 다양한 직종 개발, 일자리 창출, 교육훈련프로그램, 취업지원서비스의 전문성 강화 등의 정책이 요구된다.

## 4. 정책 제언

본 연구에서는 실업, 비경활여성을 대상으로 하므로, 재직자대상 정책과 고용정책은 연구범주에서 제외하였고 다음과 같은 직업훈련과 취업지원, 일자리 정책을 제안하였다.

### 가. 일자리 확대

1) 고령여성친화 업종에서 신규 직종 발굴
2) 여성취업 유망기업과 고령자 고용협약 체결
3) 노인일자리사업에 경력연계형 여성일자리 확대
4) 창업희망 고령여성에 대한 컨설팅 제공

### 나. 훈련기회 확대와 취업지원 강화

1) 고령여성 취업유망직종의 전용 훈련과정 확대

2) 여성교육훈련기관의 정부지원 훈련과정에서 고령자 할당
3) 고령자전담 직업학교 설립 및 초기 고령자 훈련 강화
4) 노후직업설계 및 소양교육 강화
5) 취업연계 맞춤형 훈련 확대
6) 고령여성 인턴제 프로그램 확대
7) 고학력·경력 고령여성을 위한 훈련바우처제도
8) 고령여성 교육훈련교재 개발
9) 고령자 취업지원서비스 통합
10) 고령층여성 훈련 및 취업지원센터 운영
11) 고령여성인재풀 구축

### 다. 고령자친화적 근로여건 조성

1) 성별 고령인력 활용 우수사례 홍보
2) 기업의 취약계층 채용실적 공표 유도
3) 여성다수 취업직종에서의 여성친화적, 고령친화적 근로환경 조성
4) 서비스직 연령차별 모니터링

# 목 차


Ⅰ. **서 론** ····· 1

1. 연구의 필요성 및 목적 ····· 3
2. 연구내용 ····· 4
3. 연구방법 ····· 5
4. 선행연구 ····· 6

Ⅱ. **고령층 여성의 취업 및 훈련 실태** ····· 13

1. 고령화 시대의 노동인구 변화 ····· 15
2. 고령층 여성의 경제활동 실태 ····· 20
3. 고령층 여성의 취업요구 실태 ····· 34
4. 고령층 여성의 직업훈련 실태 ····· 39
5. 소결 ····· 45

Ⅲ. **고령층 여성의 취업 및 훈련 요구** ····· 47

1. 면담조사 ····· 49
2. 기관조사 ····· 69
3. 소결 ····· 88

Ⅳ. **정책 및 사업 현황** ····· 91

1. 고령층 여성의 참여 현황 ····· 93
2. 외국의 정책 ····· 123
3. 시사점 ····· 146

Ⅴ. **결 론** ····· 149

1. 요약 ····· 151
2. 정책과제 ····· 156

■ **참고문헌** ····· 165

■ **부 록** ····· 169

1. 실태조사 설문지 ····· 171
2. 면담 질문지 ····· 181

■ Abstract ····· 183

# 표 목 차


<표 Ⅱ-1> 노년부양비 및 노령화지수 추이 ····· 16
<표 Ⅱ-2> 국가별 고령층 여성의 경제활동참가율(2006) ····· 18
<표 Ⅱ-3> 노인들이 겪는 가장 어려운 문제 ····· 20
<표 Ⅱ-4> 65세 이상 인구의 국민기초생활보장 수급자 현황 ····· 21
<표 Ⅱ-5> 50세 이상 인구의 경제활동상태 ····· 22
<표 Ⅱ-6> 55세 이상 인구의 경제활동상태 ····· 23
<표 Ⅱ-7> 50세 이상 취업자의 종사상 지위 및 직종 ····· 25
<표 Ⅱ-8> 50세 이상 취업자의 산업체 참여 현황 ····· 26
<표 Ⅱ-9> 55세 이상 여성들의 직장 이직 또는 사직 사유 ····· 27
<표 Ⅱ-10> 55세 이상 인구의 지난 1년간 구직활동횟수 ····· 28
<표 Ⅱ-11> 55세 이상 여성인구의 비 구직 활동사유 ····· 29
<표 Ⅱ-12> 55세 이상 인구의 구직활동경로 ····· 30
<표 Ⅱ-13> 55세 이상 인구의 취업경험(지난 1년간) ····· 31
<표 Ⅱ-14> 55세 이상 여성인구의 학력에 따른 취업경험(지난 1년간) ····· 32
<표 Ⅱ-15> 55세 이상 인구의 지난 1년간 취업한 일자리와 경력 일치여부 · 33
<표 Ⅱ-16> 55세 이상 여성인구의 학력에 따른 취업한 일자리와 경력 일치여부 ····· 34
<표 Ⅱ-17> 55세 이상 인구의 직업생활 희망 ····· 35
<표 Ⅱ-18> 55세 이상 인구의 일자리 선택시 고려사항 ····· 36
<표 Ⅱ-19> 55세 이상 여성인구의 학력에 따른 일자리 선택시 고려사항 ····· 37
<표 Ⅱ-20> 55세 이상 여성인구의 연령별·학력별 희망 근로형태 ····· 38
<표 Ⅱ-21> 55세 이상 여성인구의 연령별·학력별 희망 임금수준 ····· 38
<표 Ⅱ-22> 55세 이상 인구의 직업 교육경험(지난 1년간) ····· 40
<표 Ⅱ-23> 55세 이상 여성인구의 학력에 따른 직업교육경험 차이 ····· 41
<표 Ⅱ-24> 직업 교육·훈련을 받은 기관(여성) ····· 42
<표 Ⅱ-25> 교육 훈련의 유형(여성) ····· 42

<표 Ⅱ-26> 교육 훈련을 받은 목적(여성) ····· 43
<표 Ⅱ-27> 교육 훈련을 받지 않은 가장 큰 이유(여성) ····· 44
<표 Ⅱ-28> 50세 이상의 희망 교육 훈련 유형 ····· 44
<표 Ⅲ-1> 면담대상자 인적 특성 ····· 67
<표 Ⅲ-2> 조사대상 기관과 회수율 ····· 70
<표 Ⅲ-3> 설문문항구성표 ····· 71
<표 Ⅲ-4> 직업교육훈련 실시 유형 ····· 72
<표 Ⅲ-5> 여성교육훈련기관의 직업교육훈련과정 수료자 중 50대 비율(2007) ····· 72
<표 Ⅲ-6> 여성교육훈련기관의 직업교육훈련과정 수료자 중 60세 이상 비율(2007) ····· 72
<표 Ⅲ-7> 노인취업·복지기관 직업교육훈련과정의 여성 비율 ····· 73
<표 Ⅲ-8> 50세 이상 대상의 직업교육훈련과정명 ····· 73
<표 Ⅲ-9> 50세 이상 대상 직업교육훈련과정 비운영 이유 ····· 75
<표 Ⅲ-10> 기관별 직업교육훈련과정 비운영 이유 ····· 75
<표 Ⅲ-11> 50대 대상 직업교육훈련과정의 필요성 ····· 76
<표 Ⅲ-12> 60세 이상 고령자 대상 직업교육훈련과정의 필요성 ····· 77
<표 Ⅲ-13> 고령층 취업준비를 위해 가장 중요한 교육분야 ····· 77
<표 Ⅲ-14> 고령자의 직업교육훈련과정 참여 촉진을 위해 필요한 사항 ····· 78
<표 Ⅲ-15> 기관별 참여촉진 사항에 대한 의견 ····· 79
<표 Ⅲ-16> 선발시 고령자 할당에 대한 여성교육훈련기관의 의견 ····· 79
<표 Ⅲ-17> 고령자 전용 교육훈련과정에 대한 여성교육훈련기관의 의견 ····· 79
<표 Ⅲ-18> 50세 이상 고령층 대상 직업교육훈련과정 운영계획 유무 ····· 80
<표 Ⅲ-19> 구직자 취업지원 실시 유무 ····· 81
<표 Ⅲ-20> 구직자 취업지원 미실시 이유 ····· 81
<표 Ⅲ-21> “고령자(노인)일자리 사업” 참여 경험 유무 ····· 82
<표 Ⅲ-22> “고령자(노인)일자리 사업” 참여 성과 ····· 82
<표 Ⅲ-23> 취업지원을 한 고령층의 성별 취업상황 ····· 83
<표 Ⅲ-24> 고령층의 취업 장애요인 ····· 84
<표 Ⅲ-25> 고령층 취업 장애요인 중 가장 중요한 사항 ····· 84

<표 Ⅲ-26> 고령자 워크넷 활용 유무 ····· 85
<표 Ⅲ-27> 고령자 워크넷 취업정보 유용성 정도 ····· 85
<표 Ⅲ-28> 고령층 여성의 취업 수요가 예상되는 직종 ····· 86
<표 Ⅲ-29> 고령층 남성의 취업 수요가 예상되는 직종 ····· 87
<표 Ⅳ-1> 고용보험 직업능력개발사업의 성별, 연령별 참여 실태 ····· 94
<표 Ⅳ-2> 사회적일자리사업의 인적 특성별 참여 현황 ····· 95
<표 Ⅳ-3> 한국 폴리텍대학의 성별, 연령별 훈련 참여 실적 ····· 97
<표 Ⅳ-4> 한국 폴리텍여자대학 다기능기술자과정의 연령별 입학 및 취업실적 ····· 98
<표 Ⅳ-5> 성실프로그램의 성별, 연령별 참여현황 ····· 99
<표 Ⅳ-6> 고용촉진단기적응훈련의 훈련직종(2008) ····· 99
<표 Ⅳ-7> 고용촉진단기적응훈련의 준・고령자과정 여성참여율 ····· 100
<표 Ⅳ-8> 고령자 뉴스타트 프로그램 성별 참여현황 ····· 101
<표 Ⅳ-9> 노인일자리사업 참여노인의 인구학적 특성 ····· 102
<표 Ⅳ-10> 노인일자리사업의 유형 ····· 103
<표 Ⅳ-11> 교육지원사이버센터 교육과정 개요(2007) ····· 105
<표 Ⅳ-12> 대한노인회 알선 주요 취업직종 ····· 106
<표 Ⅳ-13> 대한노인회 성별, 연령별 취업지원 실적 ····· 107
<표 Ⅳ-14> 한국 시니어클럽 현황 ····· 108
<표 Ⅳ-15> 사회복지관 현황 ····· 109
<표 Ⅳ-16> 노인복지관 현황 ····· 110
<표 Ⅳ-17> 부산 동구 노인종합복지관 사업(2008) ····· 111
<표 Ⅳ-18> 여성부 인력개발사업 현황(2007) ····· 112
<표 Ⅳ-19> 여성인력개발센터 현황 ····· 113
<표 Ⅳ-20> 여성회관 현황 ····· 114
<표 Ⅳ-21> 실버문화학교 현황 ····· 115
<표 Ⅳ-22> 실버문화학교 사업 사례 ····· 115
<표 Ⅳ-23> 고학력 경력단절여성 커리어코칭 사업(2007) ····· 117
<표 Ⅳ-24> 2008년 직업전문학교의 특성화교육 계획 ····· 119
<표 Ⅳ-25> 서울시 직업전문학교 훈련생 성별 현황(2007) ····· 119

<표 Ⅳ-26> 서울시 직업전문학교 훈련생 연령별 현황(2007) ····· 120
<표 Ⅳ-27> 서울시 노인취업훈련센터의 교육과정 ····· 121
<표 Ⅳ-28> 고령자 고용 관련 주요 기관 및 업무 ····· 129
<표 Ⅳ-29> 중앙/성북 직업능력개발센터의 고령자학교 모집과목 및 정원 ·· 132
<표 Ⅳ-30> 센터에서 이용할 수 있는 서비스 ····· 134
<표 Ⅳ-31> 시코토 센터의 취직지원 강습내용 ····· 136
<표 Ⅳ-32> 고령자 직업능력개발을 위한 국내, 외 정책 ····· 145

# 그 림 목 차

[그림 Ⅱ-1] 연령계층별 인구 구성비 추이 ····· 15
[그림 Ⅱ-2] 노년부양비 및 노령화지수 추이 ····· 16
[그림 Ⅱ-3] 국가별 고령층 여성의 경제활동참가율(2006) ····· 18
[그림 Ⅱ-4] 노동시장 참여의 연령비 전망(2000-2050) ····· 19
[그림 Ⅳ-1] 실버인재센터의 업무 운영 흐름 ····· 133
[그림 Ⅳ-2] 동경시고토 센터의 서비스 이용 흐름도 ····· 135
[그림 Ⅳ-3] VETO 프로그램의 운영 조직 ····· 140

# Ⅰ

# 서 론


1. 연구의 필요성 및 목적 3
2. 연구내용 4
3. 연구방법 5
4. 선행연구 6

# Ⅰ. 연구의 필요성 및 목적

고령화사회에서 고령층[1]의 경제활동참여에 대한 요구가 증대하고 있으나 고령층을 수용할 일자리 확보, 고용정책, 직업능력개발정책은 매우 미비한 상황이다. 우리나라도 평균수명의 연장, 조기퇴직 경향, 핵가족화, 연금정책의 미비 등으로 노년기의 경제적 문제가 사회문제로 대두되고 있다. 우리나라 고령층들의 경제활동 참여율은 높은 편[2]이나 이는 복지제도 미비로 인한 빈곤문제 해결을 위한 취업이 많기 때문인 것으로 생각된다.

노후소득을 위한 연금제도가 완비되어 있는 선진국에 비해 한국의 고령자는 매우 높은 빈곤율을 보인다. 65세 이상 고령자의 경우 빈곤가구에 속해 있는 비율이 34%를 넘어선다. 특히, 한국은 빈곤이 고령층에 집중되어 있다(장지연 외, 2008). 65세 이상 인구의 가장 큰 어려움은 경제적 문제이고, 노후준비가 되어 있지 않은 비율은 남성 52.3%, 여성 74.2%(통계청, 2008)로 나타나 고령층여성의 노후빈곤이 심각히 우려되는 상황이다.

2010년 50세 이상 인구는 25% 정도로 고령층의 노동공급이 점점 확대될 것으로 예상되고 있다. 고령층은 평균 54세에 주된 일자리에서 퇴직하며, 그 후 13-14년 정도 새로운 일자리에서 제2의 근로생애를 보낸 후 완전 은퇴하는 경향을 보인다[3]고 한다. 그러나 제2의 근로생애를 지원하는 고령층 대상 직업능력개발정책은 매우 미비한 상황이다. 복지제도가 잘 정비된 선진국들도 재정적 부담 때문에 근로자들의 은퇴 시기를 늦추고 고령자들의 경제활동 참여를 장려하고 직업능력개발을 지원하는 정책을 적극 추진하고 있다. 우리나라도 2008년 고령자고용촉진법을 '고용상 연령차별 금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률'로 개정하였고, 「평생직업능력개발기본계획」, 「고령자고용촉진기본계획」, 「저출산・고령사회기본계획」등의 정책개발을 통해 고령자들의 경제활동 참여를 촉진하기 위한 기반을 마련해 왔으나, 아직 고령자 경제활동 참여 필요성에 대한 사회적 인식도 부족하고 정책추진 성과도 미흡하다.

---

1) 고령자고용촉진법에 50-54세는 준고령자, 55세 이상은 고령자로 규정. 고령자 우선고용직종 적용은 50세임. 노동부의 고령자대상 직업능력개발사업은 50세이상을 대상으로 함.
2) 50대 경제활동참가율은 주요 선진국에 비해 낮고 60세 이상은 높은 편임.
3) 노동부(2006). 「고령자고용촉진기본계획」.

더구나 향후 고령층의 평균 학력수준이 더 높아지고 경제활동과 사회활동에 지속적인 참여를 원하는 활동적인 고령자층이 더욱 많아질 것으로 예상된다. 이에 저소득 고령자들의 생계형 취업지원과 함께 학력이 높고 경력이 있는 고령인적자원의 활용과 생산적 노년기를 지원하기 위한 정책요구도 증대하고 있다.

특히 현재 고령층을 구성하고 있는 여성들은 젊은 시절 취업경험이 없고 경제적 기반도 취약한 경우가 많아 빈곤문제가 심각한 편이고 취업요구도 높은 편이다. 고령층(55~79세) 인구 중 향후 취업 희망자의 비율은 57.1%였으며, 이들의 주된 취업희망 이유는 생활비(31.2%) 때문으로 나타났다. 성별로 살펴보면, 장래 취업희망비율은 남자 71.8%, 여자 44.5%이고, 연령계층별로는 55~64세의 장래 취업희망 비율(71.5%)이 65~79세(41.7%)보다 높다(통계청, 2008). 약 60%에 달하는 고령인구가 취업을 희망하고 있어 이들의 경제활동참여를 지원해줄 수 있는 직업훈련정책, 취업지원정책, 일자리와 고용정책이 요구된다.

이에 본 연구는 고령층 여성들의 훈련과 취업지원을 통해 경제활동 참여를 제고할 수 있는 방안을 모색해보고자 한다. 고령층여성의 취업 및 훈련 실태와 요구, 고령층 대상 직업능력개발정책과 사업[4]에 여성참여 실태, 복지시설과 교육훈련기관의 고령층 여성 훈련 및 취업지원 실태를 분석하여 고령층 여성들의 직업능력개발을 지원하기 위한 정책과제를 제시하고자 한다.

## 2. 연구내용

□ 고령층 여성의 취업실태 및 취업요구
□ 고령층 여성의 직업훈련참여 실태 및 요구
□ 노인취업·복지 및 여성직업교육훈련기관의 고령층 여성 대상 훈련 및 취업지원 현황
□ 외국의 고령층 대상 직업능력개발 정책

4) 직업능력개발정책은 고용정책에 비해 본격적인 노년기에 이르기 전의 사전적 지원과 준비가 필요하므로 노동부사업을 기준으로 50세 이상을 대상으로 하였음.

□ 국내 고령층 훈련 및 취업, 일자리 정책 현황 및 여성 참여 실태
□ 고령층 여성 직업능력개발을 위한 정책과제

## 3. 연구방법

### □ 문헌연구:

○ 고령층 여성의 경제활동 참여 및 직업능력개발에 대한 선행연구 분석

### □ 사례조사

○ 국내 및 외국의 고령층 여성 직업능력개발정책 및 사업 조사
○ 해외 사례조사: 일본의 고령자 직업능력개발정책 및 사례조사

### □ 관련 통계자료 2차 분석: 통계청 경제활동인구조사(고령자부가조사), 여성가족패널조사

○ 고령층 여성 취업실태 및 취업요구
○ 고령층 여성 직업훈련 경험 및 요구

### □ 기관실태 설문조사:

○ 노인훈련취업기관, 복지기관 및 여성훈련취업기관에서의 고령층여성 지원 실태 조사
  - 노인복지관, 시니어클럽, 대한노인회취업지원센터, 여성회관, 여성인력개발센터

### □ 면담조사

○ 직업교육훈련 요구 및 경험
  - 50세 이상 여성 30인

○ 노인교육훈련 및 취업지원기관 관계자

□ 전문가 및 자문회의

○ 연구방향 및 조사설계 자문
○ 정책 개발 협의

## 4. 선행연구

고령층 고용과 훈련에 관한 선행연구에는 60세 또는 65세 이상을 주 대상으로 하는 복지정책 연구와는 달리 대체로 45세나 50세 이상의 중고령, 준고령자를 포함하고 있다. 특히 직업교육훈련은 미래를 사전에 준비하는 의미가 크므로 본격적인 고령기가 오기 전에 미리 대비할 수 있는 연령층을 포함해야할 것이다. 중고령층의 사회 참여 및 직업능력개발 실태와 요구에 대한 기초적인 이해를 얻고자 선행연구들의 분석결과를 고찰해보았다. 그러나 재직자나 경제활동인구 등을 대상으로 실시한 연구가 대부분이라, 비경제활동참여자가 많은 여성에게 그 결과를 그대로 적용하기는 어렵다.

### 가. 사회 참여 및 직업능력개발 참여 실태

고령자들의 사회참여 및 평생학습실태를 파악할 수 있는 연구로는 「우리나라 노인의 사회참여유형 분석 및 정책적 함의」(이소정 외, 2007), 「노인의 삶의 질을 위한 정책방안 연구」(오영희 외, 2005), 「여성노인의 사회참여 실태와 대책」(박영란・김종숙, 2002) 등이 있다. 50대여성들의 삶에 대한 연구는 거의 없고 대개 복지연구에서 65세 이상 노인들의 삶을 다루고 있어 본 연구의 조사 연령보다 제한적이지만, 노후의 삶을 이해하는 데 의미가 있다.

한국보건사회연구원의 2004년도 「전국노인생활실태 및 복지욕구조사」 원자료를 재분석한 이소정 외(2007)의 연구를 통해 우리나라 노인들의 삶의 단면들을 이해할 수 있다. 노인들의 약 30% 정도가 경제활동에 참가하고 있고

농어촌지역 노인이 도시지역 노인에 비해 더 참여율이 높다. 자영업자와 무급가족종사자 비율이 높고 일을 하는 이유는 경제적인 이유가 70%정도이다. 현재 취업중인 노인들의 약72%가 계속 취업을 원하고 미취업노인들 중 약 18%가 취업을 원하는 것으로 나타났다. 미취업노인과 이직희망 노인의 약 37%는 종일제근로를 약24%는 소일거리로 할 수 있는 일을 원하였다. 일자리를 구할 때 임금수준, 일의 양과 시간대, 일의 내용, 과거 경험과의 연관성, 출퇴근거리를 중시하고 있고, 취업관련 정책으로 일자리 정책을 약77%, 기술이나 의식교육을 약9% 정도가 필요로 하였다. 노인들은 절반정도가 종교 활동에 참여하고 있으나 문화단체 참여율은 1%로 매우 낮았다. 노인들의 약 8%가 현재 평생교육에 참여하고 있으며 주로 노인복지회관의 노인대학과 종교기관의 노인대학이나 노인교실을 이용하는 경우가 많았고 도시지역은 대학평생교육원과 노인복지회관 이용률이 농어촌지역보다 높다. 노인의 약 20%가 향후 평생교육 참여의향이 있으며 이들 중 70%이상이 여가취미프로그램을 희망하였고 한글·한자 등 기초학습프로그램을 원하는 비율도 약 13%였다. 자원봉사활동 참여경험이 있는 노인은 전체의 10.7%로 도시지역의 참여율이 더 높고 약13%가 향후 참여의사가 있는 것으로 나타났다. 자원봉사활동으로는 지역사회봉사활동(52.7%)이나 사회복지분야(24.2%)의 일을 원하였다.

박영란·김종숙(2002)은 「여성노인의 사회참여실태와 대책 연구」에서 경제활동을 하고 있는 여성노인들 약 과반수의 월수입이 50만원 미만인 것으로 나타나 여성노인들의 빈곤화 가능성이 높음을 보여 주었다. 경제활동에 참여하지 않는 여성노인들의 상당수는 적당한 일자리의 부재, 건강상태 등을 이유로 들었고, 경제활동에 참여하지 않은 여성노인의 1/3 정도가 취업을 희망하였다. 희망하는 취업유형으로는 집 주변에서 할 수 있는 간단한 부업을 가장 많이 원하였다. 여성노인들의 경우 노후대책을 마련하지 못했다고 답하는 경우가 약 과반수였고, 농촌지역일수록, 고령일수록 그 비율이 높았다.

오영희 외(2005)는 여성노인의 평생교육 참여 실태를 여가활동, 사회단체활동, 평생교육 프로그램 참여, 자원봉사활동, 정보화의 다섯 영역에서 조사하였다. 전체 노인 중에서 평생교육프로그램에 참여하는 여성노인의 비율

(9%)은 남성노인(6.5%)에 비하여 다소 높은 편이다. 향후 평생교육 프로그램 참여 의향은 남성노인에 비해 낮은 편이며, 여가취미프로그램에 참여의사가 많은 반면 기술 강좌나 재취업프로그램 희망률은 낮았다. 주로 소극적 기분전환형 여가활동이나 종교 활동을 하고 있으며, 남성과 비교할 때 종교기관의 평생교육 프로그램을 이용하는 비율이 상대적으로 높다. 자원봉사에 참여한 경험은 여성노인의 경험(9.0%)이 남성노인(18.7%)에 비해 낮은데, 교육수준이 높을수록, 도시지역에 거주할수록 더 적극적으로 참여한다. 컴퓨터 및 인터넷을 이용하고 있는 여성노인(1.9%)은 남성노인(11.0%)에 비하여 현저히 낮으며, 연령이 적고, 교육수준이 높고, 월평균 용돈액수가 많은 여성노인일수록 이용률이 높은 것으로 나타났다. 이 연구는 여성노인의 삶의 질 향상방안으로 여성노인의 소득보장정책과 보건 및 요양보호 정책, 그리고 여가 및 사회참여활동 촉진방안을 제시하였다. 그 중 직업능력개발과 관련 있는 것으로는 여성노인을 위한 일자리 개발로 사회참여와 근로소득 제고를 도울 것과, 상대적으로 여성노인들의 이용률이 높은 종교단체 및 노인복지회관의 노인대상 프로그램의 특성화 및 질적 향상을 제안하였다.

이상의 사회참여 및 평생학습실태로는 고령층 여성들의 직업능력개발 참여 실태를 파악하기 어렵다. 따라서 직업능력개발과 보다 직접적으로 관련 있는 활동에의 참여 실태를 분석한 연구를 참고할 필요가 있다.

문형표 외(2006)의 연구에 의하면, 직무관련 평생학습 참여율은 20~30대에서 가장 높으며 50세 이상에서는 낮아진다. 직무관련 학습은 남성이 여성의 2배를 상회하고, 학력별로는 주로 대학이상의 학력 그룹에서 주도적으로 이루어지고 있으며, 학력이 낮을수록 참여율이 낮아진다.

45세 이상에서는 연령이 증가할수록 평생학습참여 희망자의 비율이 줄어들고 있고, 중·고령층이 직업능력개발에 참여하는 목적으로는 '취업, 창업, 자격증취득'을 위해서가 가장 많고, 참여하는 직업훈련 수준은 초·중급의 낮은 수준이었으며, 선호하는 훈련방법은 집합교육훈련과 실습위주의 방법이었다. 훈련은 개인보다는 정부나 회사의 지원으로 이루어지고 있으며, 훈련기관 선정 기준으로는 전문성을 가장 많이 선택하였고, 취업가능성과 자격증 취득도 영향을 준다(나영선·이상준, 2005; 김기홍 외, 2005).

재직 중인 45세 이상의 중고령자들은 향후 인생계획 및 노후준비에 대해 재취업을 가장 중요한 이슈로 생각하고 있으며 제2의 인생설계지원프로그램의 참여의사는 92.5%로 매우 높다. 재취업 방해요인으로는 진로결정 및 방향을 수립하기 위한 세부 정보를 알지 못하는 점과 중고령인구의 재취업에 대한 부정적 고정관념 등을 들고 있다(김수원·이지연, 2006).

「기업의 중고령 인력 활용실태에 대한 연구」(손유미 외, 2003; 2004)에서는, 고령근로자에게 교육훈련기회를 주는 경우보다 그렇지 않은 경우가 두 배 이상 많은 것으로 나타났다. 기업들은 고령화에 대하여 인지하고 있는 정도는 높으나 고령화 대비 프로그램을 실행 및 준비하고 있는 기업은 절반에 못 미치고 있다. 퇴직에 대비한 회사차원의 지원이나 제도를 실시하는 기업은 10%에도 못 미치고 있으며, 종업원 규모의 영향이 거의 없었다.

### 나. 중고령층 직업능력개발 요구

중고령자의 직업능력개발 요구를 분석한 연구로는 장명희(2003), 나영선 외(2005), 이의규·한정란(2006), 장혜경・김영란(2003)의 연구가 있다.

장명희(2003)는 준・고령층을 대상으로 취업 및 교육훈련 프로그램을 개발하기 위하여 요구 조사를 실시한 결과, 응답자의 87.5%가 새로운 취직자리를 찾고 있으며, 남성은 전일제 근무조건을 가장 선호하나 여성의 경우 남성에 비해 시간제 근무형태를 선호하고 있다. 구직자들 특히 여성들이 취업관련 교육에 대해 매우 중요하게 생각하였고, 교육 실시 시기로는 취업을 결정하고난 후 실시하겠다는 비율이 높아 취업 가능성 확보를 중요시 하고 있음을 보여준다. 채용 희망 직종에서는 단순노무직 근로자에 대한 선호가 가장 높았고, 다양한 분야에 대한 사무직 선호가 두드러졌으며 직종이 무엇이든 관계없다는 응답자도 21.3%에 달하였다. 교육기간은 1주일 이내를 선호하고 대부분 1개월 이내가 적절하다는 의견이며, 오전 시간대에 4시간 이내가 적당하다고 응답하였다. 교육방법으로는 강의식 교육을 가장 선호하고, 현장실습에 대한 요구도 있다. 교육비의 부담은 국가가 전액 또는 일부 부담하고 개인도 부분적으로 부담하는 방식이 바람직하며, 비용부담 범위는 가능하면 5

만원 이내를 선호하고 있다. 또한 이들은 직업교육훈련 정보에 대한 취득 경험이 매우 부족하였다.

나영선 외(2005)는 중·고령층 생산가능인구를 대상으로 보유 지식 및 능력, 직업기초능력 수준 및 직업능력개발 요구 항목을 중심으로 직업능력개발 요구를 파악하였다. 교육훈련 요구가 높은 항목은 노후생활에 대한 준비, 사회봉사활동 참여, 건강관리, 공동체・이웃에 대한 기여의 순으로 나타났다. 전반적으로 학력이 낮을수록, 여성일 경우에 교육훈련 요구도의 수준이 높다. 연령이 많아질수록 교육훈련요구도가 약간씩 높게 나타난다.[5)]

이의규·한정란(2006)은 향후 40~50대 중고령자들이 노동시장에서의 활동을 연장하고 제2의 인생 설계를 하는 데에 고등교육기관이 유용하다고 보고 있다. 응답자의 대부분은 제2 인생설계에 대해 많은 관심을 가지고 있었다. 재직자와 비재직자의 경우 제2 인생설계 준비 방법으로 고등교육기관 활용 의사가 높게 나타났다. 재직자보다는 비재직자가, 남성보다 여성이, 연령대별로는 40대 연령층에서 고등교육기관 활용에 대한 필요성을 상대적으로 높게 인식하고 있었다. 희망 고등교육 교육과정으로는 전체적으로 '평생교육 과정'과 '자격 취득 과정'에 대한 수요가 높은 것으로 나타났으며, 재직자는 평생교육과정을 희망하는 비중이, 반대로 비재직자는 자격취득과정을 희망하는 비중이 높게 나타났다.

장혜경・김영란(2003)은 「고령사회 여성노인 고용활성화 방안」을 마련하기 위해 여성노인들을 면담하여 여성노인의 일과 취업 특성을 분석하였다. 여성노인은 일의 의미를 생계비를 버는 데 두고 있으며 작은 액수라도 소득이 있는 일을 선호하였다. 희망직종으로 간병, 베이비시터, 가사도우미 등 단순직 외에 전문직, 사무직 등 다양한 일거리가 마련되기를 희망하고 있었다. 근무시간을 주로 융통성있게 일할 수 있는 시간을 원하였고, 대부분 건강이 허락할 때까지 일하겠다는 의미를 보였다. 여성노인 취업의 장애요인은 직업경력과 능력부족, 직업의식의 미약함, 조직생활 경험 부족, 여성 자신보다 가족을 중시하는 특성, 여성노인의 취업욕구를 낮게 평가하는 사회적 편견, 연령차별 등으로 보았다. 여성노인의 특성에 기초한 훈련과 취업지원서비스,

5) 요구도가 높다는 것은 보유한 직무능력이 미약하다는 의미임.

여성노인에게 일의 의미는 젊은이와 동일하게 생계수단이며 일하는 목적은 돈을 벌기 위한 것이라는 것을 인정하도록 사회적 인식의 전환이 필요하다고 보았다.

변재관(2001)은 노동집약적인 산업부문 중 고령자가 취업이 가능한 부문을 개발하고 전문능력을 갖춘 고령자집단은 경험과 지식을 활용할 수 있는 분야로 연계하여 지속적인 능력개발과 활용이 이루어질 수 있도록 해야 한다고 지적하였다. 이를 위한 방안으로 노인취업 알선을 위한 노인전문인력뱅크 설치 및 운영, 창업지원프로그램 활성화, 고령자취업에 대한 사회적 인식의 전환을 요구하였다.

김기홍(2005)은 중고령층 평생학습 관련법의 보완, 가칭 '중고령층 직업능력개발 정보센터' 설치 및 운영, 중고령층 재취업 촉진을 위한 관련 법 개정, 고용보험 미적용 중고령층 재취업 교육훈련 실시, '국가표준 직무능력' 제도와 연계된 중고령층의 직업능력개발, 특화 직업능력개발 프로그램의 개발 및 운영, 평생직업교육훈련기관별 중고령층 프로그램 특성화 유도, 기업에서 생애단계별 직업능력개발 실시 의무화, 중고령층 재고용에 대한 사회적 인식 증진, 중고령층 고용연장을 위한 임금피크제 활성화, 중고령층 평생직업능력개발 촉진을 위한 바우처제도 도입 등의 과제를 제안하고 있다.

### 다. 선행연구의 시사점 및 본 연구의 차별성

지금까지의 고령층 대상 직업능력개발에 관한 연구와 제안된 정책들은 고령층여성의 직업능력개발실태 파악과 정책개발에 시사점을 줌과 동시에 한계를 가진다. 선행연구에 의하면 연령 증가에 따라 평생학습참여율과 직업교육훈련 참여율이 저하되고, 중고령층의 재취업의사는 높으나 가능성에 회의적이며, 과거나 현재의 종사 직종과 관련있는 직종을 희망하면서도 단순노무직에 대한 선호도 높다. 제2 인생설계에 많은 관심이 있으나 재직자들을 대상으로 하는 퇴직준비교육은 매우 미흡한 상황이다. 성별 특성으로는 여성의 직업교육참여율이 남성의 절반 수준이며 여성은 남성보다 직업역량이 부족하여 교육훈련의 필요성이 높다. 재취업시 남성은 전일제를 선호하나 여성은 시간제를 선호하는 것으로 나타났다. 그러나 여성도 봉사가 아닌 소득이 있

는 일을 원하며 건강이 허락할 때까지 일을 하고자 하는 적극적 취업의사를 가지고 있는 것으로 나타났다. 선행연구의 제한점으로는 다음을 들 수 있다.

첫째, 중고령층 직업능력개발 관련 연구가 남성위주로 이루어져 여성에 관한 자료가 부족하다. 경제활동인구, 근로자 또는 퇴직자 등을 조사 대상으로 선정함에 따라 취업률이 낮고 비경활자가 많은 여성노인들의 직업능력개발 실태와 요구에 대한 자료가 미흡하다.

둘째, 고령층여성의 직업경력은 남성과 다르므로 남성과 다른 연구대상 분류가 요구된다. 남성의 경우 재직자, 실직자, 직업전환자, 은퇴준비자 등으로 구분하여 접근할 수 있으나 여성의 경우 취업경험이 전혀 없는 여성, 경력단절여성이 중요한 연구대상이 된다. 45세에서 64세 사이의 남성을 주 대상으로 한 선행연구들의 경우 해당 연령대 여성들의 생애주기별 특성과 직업경험, 취업 및 교육훈련요구를 제대로 드러내지 못하고 있다. 고령층 여성들에 대한 노동시장 수요, 유망직종과 여성들의 직업교육훈련에 대한 요구, 취업 및 교육참여 장애요인 등 남성과의 차이를 제대로 고려하지 못하고 있다.

셋째, 고령층여성을 대상으로 한 연구의 경우 고용에 관한 연구들이 대부분이어서 교육훈련 실태와 요구에 대한 정보와 정책개발이 미흡하다. 특히 65세 이상 여성에 대한 연구가 소수 있는 데 비해 50대와 60대 초반, 즉, 50-64세 사이의 여성의 취업과 훈련에 대한 연구는 찾아보기 어렵다.

노년기의 경제활동 참여와 유지를 위해서는 50대 초반부터 직업능력개발을 준비하는 것이 바람직하다. 따라서 본 연구는 50세 이상 여성을 대상으로 포함하여 연구를 하고자 한다. 단, 재직자와 미취업자의 여건과 요구의 차이가 크므로, 본 연구에서는 미취업자를 중심으로 정책을 제안하기로 한다.

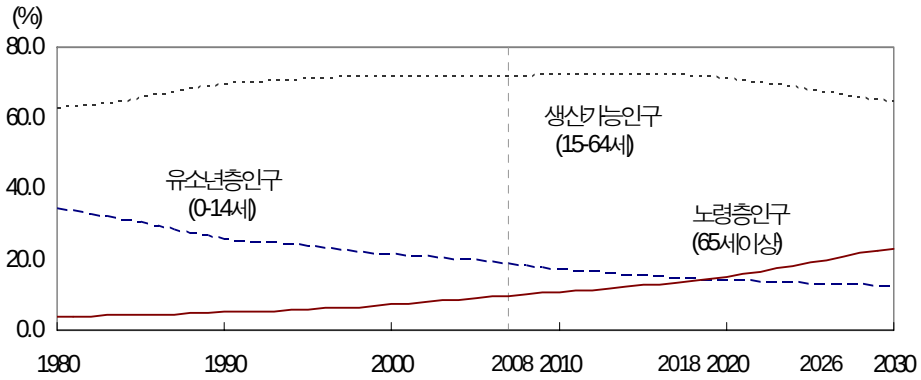
# Ⅱ

# 고령층 여성의 취업 및 훈련 실태


1. 고령화 시대의 노동인구 변화 15
2. 고령층 여성의 경제활동 실태 20
3. 고령층 여성의 취업요구 실태 34
4. 고령층 여성의 직업훈련 실태 39
5. 소결 45

## Ⅰ. 고령화 시대의 노동인구 변화

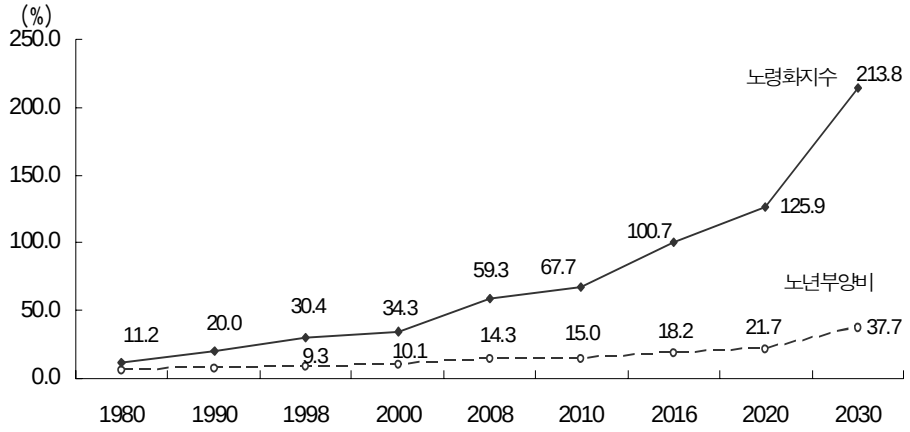
통계청(2008)에 의하면, 우리나라 인구 10명중 1명은 65세 이상이다. 2008년(7월 1일 현재) 총인구 중 65세 이상 인구가 차지하는 비율은 10.3%에 달한다. 우리나라는 2000년에 이미 「고령화 사회(7%이상)」에 진입하였으며, 향후 10년 후(2018년)에는 「고령사회(14%이상)」에, 2026년에는 「초(超)고령사회(20%이상)」에 도달할 것으로 전망된다.




자료: 통계청(2008) 보도자료에서 재인용.

[그림 Ⅱ-1] 연령계층별 인구 구성비 추이

2016년에 이르면 노인인구가 유소년인구를 추월한다. 2008년 노령화지수는 59.3으로 유소년인구(0~14세) 100명당 노인인구가 59명이고, 2016년에 이르면 노령화지수가 100.7로 노인인구가 유소년인구를 초과할 것이 예상된다(통계청, 2008).




[그림 Ⅱ-2] 노년부양비 및 노령화지수 추이

〈표 Ⅱ-1〉 노년부양비 및 노령화지수 추이

| | 1980 | 1990 | 1998 | 2000 | 2008 | 2010 | 2016 | 2020 | 2030 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 노년부양비(%)[1] | 6.1 | 7.4 | 9.3 | 10.1 | 14.3 | 15.0 | 18.2 | 21.7 | 37.7 |
| 노령화지수[2] | 11.2 | 20.0 | 30.4 | 34.3 | 59.3 | 67.7 | 100.7 | 125.9 | 213.8 |
| 노인1명당 생산가능인구(명)[3] | 16.3 | 13.5 | 10.8 | 9.9 | 7.0 | 6.6 | 5.5 | 4.6 | 2.7 |

주: 1) 노년부양비 = (65세이상 인구 / 15~64세 인구) × 100
2) 노령화지수 = (65세이상 인구 / 0~14세 인구) × 100
3) 노인 1명당 생산가능인구 = 15~64세 인구 / 65세이상 인구
자료: 통계청. 「장래인구추계. 2006. 통계청(2008) 보도자료에서 재인용.

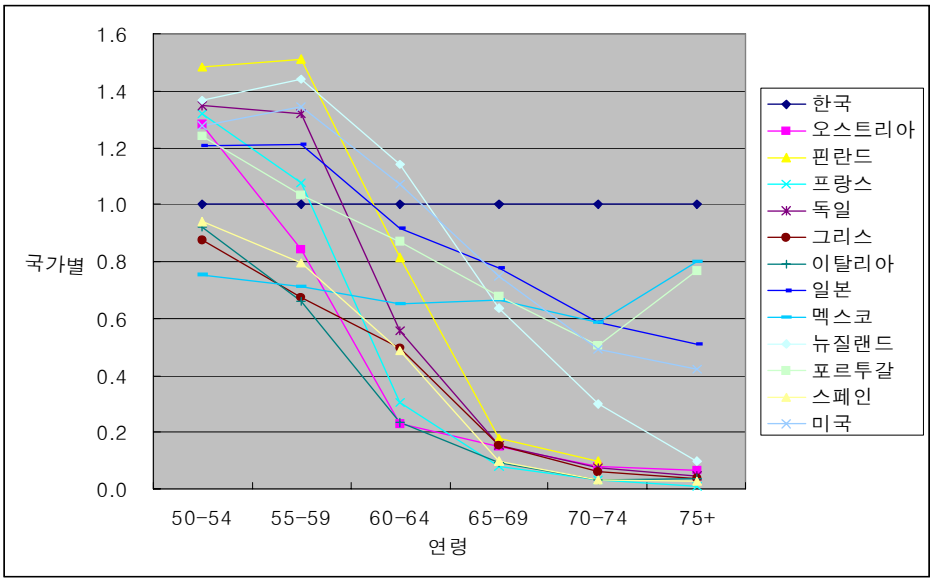
고령화의 추세는 사회적 비용의 증가, 공적 재정의 심각한 부담을 예측하게 한다. 이는 출산율의 저조로 이들을 부양해야 하는 젊은 층이 증가하지 않고 오히려 생산연령층이 감소하면서 이들이 연금제도를 통해 노인인구를 부양하던 시스템이 붕괴되어 고령자 스스로 자신을 부양해야 하는 상태가 되고 있음을 의미한다. OECD(2004)는 이미 저출산·고령화 사회로 접어든 유럽 일부 국가들이 지속적인 GDP유지를 위해서는 연금 수령시기를 늦추어

고령자들이 노동시장에서 조기에 이탈되는 것을 방지해야 한다는 경고를 하고 있다.

특히 우리나라의 경우 연금제도가 공무원이나 군인 등 특수 집단을 대상으로 주로 운영되어오다 1988년에서야 전 국민대상으로 확대되어 현재 연금혜택을 받는 고령자가 많지 않다. 선진 10개국에 대한 비교를 통해 노후소득과 고령자 취업의 문제를 연구한 한 조사결과에 따르면 우리나라의 경우 노인들의 소득에 대한 안전판이 없기 때문에 노동시장의존도가 가장 높은 것으로 나타났다(장지연 외, 2008). 통상적으로 학력 및 건강이 취업에 정적 상관관계가 있는 것으로 나타나는 서구와 달리 우리나라의 경우는 건강하지 않고 학력이 낮은 고령자들의 시장의존도가 높다는 것이다.

무엇보다도 65세의 고령자 중 빈곤가구가 34%이상을 차지하고 있으며 빈곤층 중 고령자 비율이 가장 높게 나타나 빈곤의 고령화 현상이 다른 나라에 비해 높게 나타나고 있다(장지연 외, 2008). 특히 고령자의 성비가 남성에 비해 여성이 더 높아, 고령층 빈곤의 여성화 경향이 두드러지고 있다는 사실에 주목할 필요가 있다. 현재 고령층 여성들 중 젊은 시절 남성과 같이 전일제 취업경력을 가진 집단이 소수이고, 무급노동 종사자가 많기 때문에 현재와 같은 소득 활동자 중심의 국민연금제도 하에서 고령여성들의 빈곤문제는 남성들에 비해 심각한 수준이라 하겠다.

ILO 자료에 의하면 2006년에 한국의 65세 이상 고령층 여성의 경제활동비율은 ILO의 다른 나라와 비교했을 때 현저히 높음을 알 수 있다. 한국의 50대 이상 여성의 경제활동참가율을 1로 놓고 비교했을 때, 50대 여성의 경제활동참가율은 선진국에 비해 낮지만 65세 이후의 여성경제활동은 ILO의 다른 어느 나라보다도 높았다. 이러한 결과는 다른 여타의 나라들과 비교해서 연금제도에서 여성들의 연금권이 충분히 보장받지 못하여 안정적인 노후생활을 누리지 못하는 것을 의미하기도 한다.




자료: ILO(2007). Yearbook of Labour Statistics 에서 재구성.

[그림 Ⅱ-3] 국가별 고령층 여성의 경제활동참가율(2006)

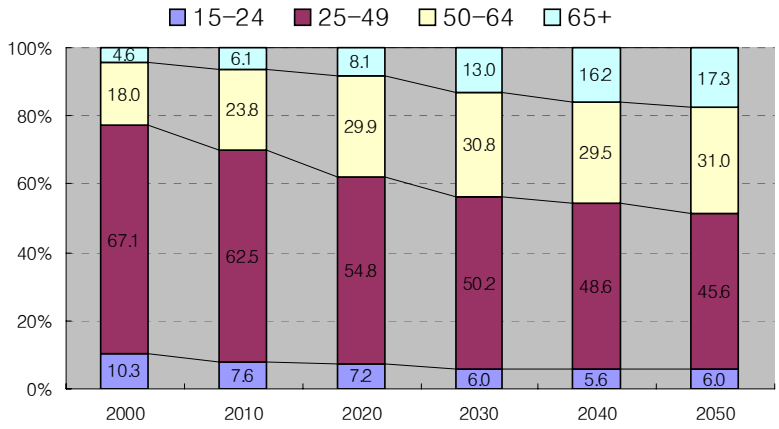
〈표 Ⅱ-2〉 국가별 고령층 여성의 경제활동참가율(2006)

(단위: %)

| 국가별 | 2006 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 50-54 | 55-59 | 60-64 | 65-69 | 70-74 | 75+ |
| 한국 | 58.5 | 49.7 | 43.8 | 32.3 | 26.7 | 10.4 |
| 오스트리아 | 75.0 | 41.9 | 10.1 | 4.9 | 2.1 | 0.7 |
| 핀란드 | 86.7 | 75.1 | 35.6 | 5.8 | 2.6 | - |
| 프랑스 | 77.3 | 53.4 | 13.4 | 2.6 | 0.9 | 0.1 |
| 독일 | 78.7 | 65.6 | 24.4 | 5.0 | 2.0 | 0.5 |
| 그리스 | 51.3 | 33.5 | 21.8 | 5.0 | 1.6 | 0.4 |
| 이탈리아 | 54.0 | 32.8 | 10.2 | 3.0 | 0.9 | 0.4 |
| 일본 | 70.5 | 60.3 | 40.2 | 25.1 | 15.6 | 5.3 |
| 멕시코 | 44.0 | 35.3 | 28.5 | 21.4 | 15.6 | 8.3 |
| 뉴질랜드 | 80.0 | 71.7 | 50.0 | 20.6 | 8.0 | 1.0 |
| 포르투갈 | 72.6 | 51.4 | 38.1 | 21.9 | 13.5 | 8.0 |
| 스페인 | 55.1 | 39.6 | 21.3 | 3.2 | 0.9 | 0.3 |
| 미국 | 74.7 | 66.7 | 47.0 | 24.2 | 13.1 | 4.4 |

자료: ILO(2007). Yearbook of Labour Statistics.

그렇다면 한국사회의 고령화가 현재의 속도로 지속된다면 향후 50년 이후에 노동인구의 구성비는 어떻게 될 것인가? OECD가 제시한 2000-2050년의 전망치에 따르면 2000년 현재 고령 근로자는 전체 노동력의 25%정도를 차지하지만, 2050년에는 약 48%정도를 차지할 것으로 예측할 수 있다. 또한 현재는 4.5%에 불과한 65세 이상의 고령자들이 2050년에는 약 17%에 달할 것으로 전망하고 있다. 즉, 급속한 고령화와 인구 감소에 대처하기 위해서 한국은 고령층의 높은 노동시장참가율을 지속적으로 유지해야 하는 것이다(OECD, 2004)




자료: OECD(2004). Ageing and Employment Policies.
한국노동연구원 역(2005).『한국의 고령화와 고용정책』

[그림 Ⅱ-4] 노동시장 참여의 연령비 전망(2000-2050)

## 2. 고령층 여성의 경제활동 실태[6)]

### 가. 고령층 여성의 경제활동 실태

통계청(2008)에 의하면, 우리나라 노인들이 겪는 가장 어려운 문제는 경제적 어려움과 건강문제라고 한다. 65세 이상 인구의 38.4%(남 40.7%, 여 36.8%)가 경제적 어려움을 호소하고 있다. 생활비의 연금의존율은 17.7%이고 근로사업소득에 59.9%가 의존하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 Ⅱ-3〉 노인들이 겪는 가장 어려운 문제

(단위 : %)

| | | | 경제적 어려움 | 직업 없음 | 소일 거리 없음 | 건강 문제 | 외로움 소외감 | 가족 푸대접 | 경로 의식 약화 | 일상생활 도움 서비스 부족[1)] | 노인 복지 시설 부족 | 기타 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2007 | 65세 이상 | 계 | 38.4 | 2.4 | 5.3 | 43.6 | 3.7 | 0.2 | 1.7 | 0.7 | 3.0 | 0.9 |
| | | 남 | 40.7 | 4.1 | 6.8 | 37.4 | 2.7 | 0.1 | 2.5 | 0.6 | 4.0 | 1.1 |
| | | 여 | 36.8 | 1.2 | 4.4 | 47.9 | 4.4 | 0.3 | 1.3 | 0.7 | 2.3 | 0.7 |

주: 2005년에 '일상생활 도움 서비스 부족' 항목 조사하지 않음.
자료: 통계청. 「사회통계조사」.각 년도. 통계청(2008) 보도자료에서 재인용.

2007년 65세이상 인구 중 국민기초생활보장 수급자는 38만6천명으로, 수급률은 8.0%이다. 성별 수급률을 보면 남자가 5.2%(10만1천명), 여자 9.9%(28만5천명)로 여자의 수급률이 4.7%p 높아 고령빈곤층 중 여성의 비율이 더 높다.

6) 경제활동인구조사(2008)와 55세 이상 고령층 부가조사(2008)의 내용 중 경제활동상태와 취업경험, 희망근로조건 등에 관한 내용을 분석하였음. 본 장에서는 이 고령층 부가조사에 포함된 인원을 경제활동가능 인구로 보고자 함.

〈표 Ⅱ-4〉 65세 이상 인구의 국민기초생활보장 수급자 현황

(단위: 명, %)

| 총수급자 (일반수급자) | 65세이상 | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 구성비[1] | 수급률[2] | 남 | 수급률 | 여 | 수급률 |
| 1,463,140 | 386,157 | 26.4 | 8.0 | 101,228 | 5.2 | 284,929 | 9.9 |

주: 1) (65세이상 수급자 / 총수급자) × 100
2) (65세이상 수급자 / 65세이상 추계인구) × 100
자료: 보건복지가족부. 「보건복지통계연보」. 「국민기초생활보장 수급자 현황」. 각 년도 통계자료.
통계청(2008) 보도자료에서 재인용.

50세 이상 여성의 경제활동참가율은 50-54세 59.7%, 55-59세 52.3%, 60-64세 44.1%, 65세 이상 23.6%(2007년 11월 기준)로 65세 이후 크게 하락한다.

50세 이상의 경제활동참여 가능인구 중 취업상태에 있는 인구는 54.4%이며, 실업은 0.9%, 비경제활동인구는 44.7%로 나타났다. 여성들 간의 참여 비중을 살펴보면 취업상태의 여성은 41.8%, 실업 0.4%, 비경제활동인구가 57.8%로 비경제활동인구 비율이 남성에 비해 월등히 높은 것을 확인할 수 있다. 연령대별로 살펴보면, 50-54세의 전체 여성들 중 취업상태의 여성은 60.3%로 비경제활동인구(38.9%)보다 높았으며, 55세를 기점으로 비경제활동인구 비율이 점점 더 높아진다.

경제활동인구조사의 고령층부가조사에 따른 55세 이상 인구의 "일"에 대한 이력을 살펴보면 우선 여성들 중 현재 일을 하는 분포는 39%, 일을 한 경험은 있으나 현재 일을 하지 않고 있는 이른바 "경력단절여성"은 51%, 평생토록 일을 경험한 적이 없는 여성도 10% 정도 되고 있었다. 연령대별로 특성을 살펴보면, 평생 일을 한 경험이 없는 비율과 경력단절 여성이 연령이 높을수록 많아진다.

〈표 Ⅱ-5〉 50세 이상 인구의 경제활동상태

(단위: 명,%)

| 연령 | 성별 | 활동상태 | | | 총계 |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 취업 | 실업 | 비경제활동 | |
| 50-54세 | 남 | 1,586,889<br>(89.3) | 32,988<br>(1.9) | 157,810<br>(8.9) | 1,777,687<br>(100.0) |
| | 여 | 1,060,862<br>(60.3) | 14,378<br>(0.8) | 684,354<br>(38.9) | 1,759,594<br>(100.0) |
| 55-59세 | 남 | 1,021,663<br>(81.4) | 29,520<br>(2.4) | 203,283<br>(16.2) | 1,254,466<br>(100.0) |
| | 여 | 682,146<br>(53.8) | 6,286<br>(0.5) | 580,013<br>(56.0) | 1,268,445<br>(100.0) |
| 60-64세 | 남 | 678,479<br>(68.6) | 16,827<br>(1.7) | 293,517<br>(29.7) | 988,823<br>(100.0) |
| | 여 | 456,960<br>(43.6) | 4,142<br>(0.4) | 587,735<br>(56.0) | 1,048,837<br>(100.0) |
| 65-69세 | 남 | 476,706<br>(55.7) | 9,741<br>(1.1) | 369,988<br>(43.2) | 856,435<br>(100.0) |
| | 여 | 372,854<br>(36.2) | 902<br>(0.1) | 657,457<br>(63.8) | 1,031,213<br>(100.0) |
| 70세 이상 | 남 | 416,863<br>(35.2) | 1,516<br>(0.1) | 764,833<br>(64.6) | 1,183,212<br>(100.0) |
| | 여 | 380,328<br>(19.5) | 669<br>(0.0) | 1,568,758<br>(80.5) | 1,949,755<br>(100.0) |
| 전체 | 남 | 4,180,600<br>(69.0) | 90,592<br>(1.5) | 1,789,431<br>(29.5) | 6,060,623<br>(100.0) |
| | 여 | 2,953,151<br>(41.8) | 26,376<br>(0.4) | 4,078,318<br>(57.8) | 7,057,845<br>(100.0) |
| | 총계 | 7,133,751<br>(54.4) | 116,968<br>(0.9) | 5,867,749<br>(44.7) | 13,118,468<br>(100.0) |

자료: 통계청(2008). 경제활동인구조사.

〈표 Ⅱ-6〉 55세 이상 인구의 경제활동상태

(단위: 명,%)

| 구분 | | 전체 고령층 인구 비율(%) | | |
|---|---|---|---|---|
| | | 여성 | 남성 | 전체 |
| 경제활동상태 | 일을 하고 있음 | 1,864,917 | 2,546,454 | 4,411,371 |
| | | (39.0) | (62.7) | (49.9) |
| | 일을 한 경험이 있으나 현재 일을 하지 않고 있음 | 2,434,907 | 1,509,859 | 3,944,766 |
| | | (51.0) | (37.2) | (44.6) |
| | 평생 일을 한 경험이 없음 | 477,943 | 6,694 | 484,637 |
| | | (10.0) | (0.2) | (5.5) |
| 전체 | | 4,777,767 | 4,063,007 | 8,840,774 |
| | | (100.0) | (100.0) | (100.0) |

| 구분 | | 연 령 | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 55~59세 | | 60~64세 | | 65~69세 | | 70세 이상 | |
| | | 계 | 여성 | 계 | 여성 | 계 | 여성 | 계 | 여성 |
| 경제활동상태 | 일을 하고 있음 | 1,703,809 | 682,146 | 1,135,439 | 456,960 | 849,560 | 372,854 | 722,563 | 352,956 |
| | | (67.5) | (53.8) | (55.7) | (43.6) | (45.0) | (36.2) | (30.2) | (24.7) |
| | 일을 한 경험이 있으나 현재 일을 하지 않고 있음 | 738,308 | 506,932 | 810,005 | 500,581 | 915,489 | 538,109 | 1,480,965 | 889,285 |
| | | (29.3) | (40.0) | (39.8) | (47.7) | (48.5) | (52.2) | (61.9) | (62.2) |
| | 평생 일을 한 경험이 없음 | 80,794 | 79,367 | 92,216 | 91,295 | 122,601 | 120,251 | 189,025 | 187,029 |
| | | (3.2) | (6.3) | (4.5) | (8.7) | (6.5) | (11.7) | (7.9) | (13.1) |
| 전체 | | 2,522,911 | 1,268,445 | 2,037,660 | 1,048,836 | 1,887,650 | 1,031,214 | 2,392,553 | 1,429,270 |
| | | (100.0) | (100.0) | (100.0) | (100.0) | (100.0) | (100.0) | (100.0) | (100.0) |

자료: 통계청(2008). 경제활동인구조사 고령층 부가조사.

취업한 여성들의 종사상의 지위와 참여 직종을 보면, 취업한 여성 중 자영업자의 비율이 가장 높았으며(24.9%), 다음은 임시근로자(24.3%), 무급가족종사자(21.5%), 일용근로자(16.5%) 순으로 나타났다. 이는 남성과 비교해서 상당히 취업의 질에 차이가 있는 것을 확인할 수 있는 결과였는데, 남성은 자영업자(37.4%), 상용근로자(25.7%), 임시근로자(13.9%), 일용근로자(12.3%) 순으로 나타나, 상용근로자의 비중이 여성과 비교해서 상당히 높다는 것을 알 수 있다.

50대 이후 여성의 연령을 5세 단위로 나누어 분석한 자료에 따르면 고령층

노동인구 중 자영업에 종사하는 비율이 연령이 높아질수록 더 많아진다는 것을 알 수 있다. 50세 초반에 자영업 종사자는 17.5%이지만 70세가 넘어가면 40.9%로 높아진다. 반면 상용근로자는 50대 초반에 15%, 60대 초반 5.9%, 70세가 넘어가면 0.6%로 60세 이후 급감한다. 대신에 일용직근로자의 비율은 상승하고 있음을 알 수 있다. 이러한 추세는 노동시장에서의 고령여성의 경제활동상태가 상대적으로 열악한 상황이며 고용환경이 남성에 비해 훨씬 불안정함을 의미한다.

직종별로 확인하면 50대 이상의 여성들이 가장 많이 하는 일은 단순노무였다. 이들의 분포는 참여 여성 중 약 25.7%였다. 다음은 서비스종사자(25%), 농림어업숙련자(21.6%), 판매종사자(12.9%) 순이었다. 남성의 경우도 단순노무자(18.7%)와 농림어업숙련자(17.4%)의 비율이 많았으나, 그 외의 관리자, 전문가, 준전문가, 사무종사자의 비율이 여성보다 높고, 장치기계조작 및 조립(16.2%), 기능종사자(12.8%)로도 많이 근무하고 있어 상대적으로 다양한 직종에서 일하고 있었다. 단순노무자, 농림어업숙련자들은 연령이 높을수록 점점 더 많이 그 비율이 증가했으나, 서비스업 또는 판매업에서는 연령이 높아질수록 그 비율이 감소하는 것을 볼 수 있었다. 결과적으로 노동시장에서 여성들이 고용된 직종은 비교적 고용의 질이 떨어지는 단순노무직으로 연령이 높아질수록 이 직종 종사율이 증가하고, 여성들이 많이 종사하는 서비스업종과 판매직에서는 연령이 높을수록(특히 65세 이후) 종사율이 감소하고 있었다. 70세 이후는 농림어업숙련자 종사율이 50.5%에 달하고, 단순노무종사율은 28.8%여서 거의 두 직종에 집중 종사한다고 볼 수 있다. 이는 연령이 높아질수록 노동시장에서 고령층 여성이 참여할 수 있는 직업에 제약이 증가함을 의미한다.

여성들이 주로 종사하는 산업은 농림 및 임・어업(25.4%)이고, 다음이 음식・숙박업(16.7%), 도소매업(14.6%), 제조업(11.2%), 기타 공공 수리 및 개인서비스업(8.3%)순으로 나타났다. 농림 및 임・어업에 참여하는 연령별 분포를 살펴보면 연령이 높아질수록 그 참여 분포율이 급격하게 높아지고 있음을 확인할 수 있었다. 반면, 제조업과 음식숙박업에서는 급격히 감소됨을 알 수 있다. 도소매업은 고 연령에서도 꾸준히 참여하고 있었다.

취업하고 있는 고령층 여성들의 고용형태, 직종 및 산업을 분석한 결과, 취업하고 있는 고령층 여성의 경제활동이 양적으로도 상당히 저조하며 질적인 측면에서는 불안정하다고 볼 수 있다. 주요 이유로는 자영업자 비율이 높으나 그 규모가 영세하여 불안정함을 예측할 수 있고, 그 외에 주요 고용형태가 무급가족종사자, 일용근로자 순이어서 고용상태가 안정적이라고 볼 수 없으며, 직종도 많은 수가 단순노무에 종사하고 있었기 때문이다. 고령층 여성근로자의 고용의 질에 대한 개선이 정책적으로 요망된다.

**〈표 Ⅱ-7〉 50세 이상 취업자의 종사상 지위 및 직종**

(단위 : %)

| 취업자의 종사상 지위(50세 이상 고령근로자) | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 구분 | 전체 고령근로자 중 비율(%) | | | 50-54세 | | 55-59세 | | 60-64세 | | 65-69세 | | 70세 이상 | |
| | 전체 | 여성 | 남성 | 계 | 여성 | 계 | 여성 | 계 | 여성 | 계 | 여성 | 계 | 여성 |
| 고용주 | 6.8 | 3.7 | 9.1 | 9.0 | 5.3 | 8.1 | 4.2 | 4.6 | 2.8 | 5.0 | 2.7 | 2.3 | 1.0 |
| 자영업자 | 32.0 | 24.9 | 37.4 | 24.0 | 17.5 | 27.4 | 20.8 | 34.4 | 27.2 | 40.5 | 31.7 | 52.6 | 40.9 |
| 무급가족 종사자 | 10.2 | 21.5 | 1.6 | 8.1 | 18.0 | 9.3 | 21.0 | 10.6 | 23.4 | 12.9 | 25.9 | 14.7 | 25.0 |
| 상용근로자 | 18.6 | 9.1 | 25.7 | 27.7 | 15.0 | 22.1 | 11.4 | 14.8 | 5.9 | 6.1 | 2.2 | 1.9 | 0.6 |
| 임시근로자 | 18.4 | 24.3 | 13.9 | 18.0 | 30.1 | 18.5 | 27.0 | 21.2 | 24.5 | 21.0 | 18.2 | 12.8 | 11.1 |
| 일용근로자 | 14.1 | 16.5 | 12.3 | 13.0 | 14.1 | 14.4 | 15.6 | 14.4 | 16.2 | 14.6 | 19.4 | 15.6 | 21.4 |
| 전체 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 직 종 | | | | | | | | | | | | | |
| 의회의원, 고위 임직원,및 관리자 | 3.0 | 0.5 | 4.9 | 3.9 | 0.6 | 3.9 | 0.5 | 2.4 | 0.3 | 1.5 | 0.5 | 0.9 | 0.4 |
| 전문가 | 3.7 | 2.1 | 4.9 | 5.3 | 3.4 | 4.1 | 2.6 | 2.8 | 1.0 | 1.9 | 0.8 | 1.1 | 0.6 |
| 기술공 및 준전문가 | 4.3 | 1.8 | 6.3 | 5.6 | 2.4 | 4.6 | 2.1 | 3.4 | 1.8 | 3.5 | 1.0 | 2.2 | 0.5 |
| 사무종사자 | 4.2 | 2.7 | 5.4 | 6.4 | 4.7 | 4.5 | 2.5 | 2.9 | 2.3 | 2.1 | 0.8 | 1.4 | 0.4 |
| 서비스 종사자 | 13.7 | 25.0 | 5.1 | 17.8 | 33.3 | 15.7 | 29.8 | 12.5 | 24.4 | 9.1 | 15.4 | 4.0 | 6.0 |
| 판매종사자 | 10.3 | 12.9 | 8.4 | 11.3 | 15.6 | 10.0 | 12.1 | 11.0 | 13.7 | 9.4 | 9.9 | 8.3 | 9.5 |
| 농림 어업숙련 | 19.2 | 21.6 | 17.4 | 6.9 | 8.0 | 12.8 | 14.5 | 21.0 | 23.2 | 33.5 | 37.8 | 51.8 | 50.5 |
| 기능 종사자 | 9.4 | 5.0 | 12.8 | 12.6 | 6.6 | 11.7 | 6.2 | 7.7 | 3.2 | 4.9 | 3.3 | 2.3 | 2.5 |
| 장치, 기계 조작 및 조립종사자 | 10.3 | 2.7 | 16.2 | 14.5 | 4.9 | 12.5 | 2.6 | 8.2 | 1.5 | 4.7 | 0.3 | 2.4 | 0.7 |
| 단순노무 종사자 | 21.7 | 25.7 | 18.7 | 15.8 | 20.6 | 20.3 | 27.2 | 28.2 | 28.4 | 29.4 | 30.1 | 25.6 | 28.8 |
| 전체 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

자료: 통계청(2008). 경제활동인구조사.

〈표 Ⅱ-8〉 50세 이상 취업자의 산업체 참여 현황

(단위: %)

| 구분 | 산업 | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 전체 고령근로자 중 비율(%) | | | 50-54세 | | 55-59세 | | 60-64세 | | 65-69세 | | 70세 이상 | |
| | 전체 | 여성 | 남성 | 계 | 여성 | 계 | 여성 | 계 | 여성 | 계 | 여성 | 계 | 여성 |
| 농림 및 임업, 어업 | 21.0 | 25.4 | 17.6 | 7.5 | 9.1 | 13.7 | 16.6 | 22.6 | 27.4 | 37.1 | 45.4 | 56.9 | 59.5 |
| 광업 | 0.1 | 0.0 | 0.2 | 0.1 | 0.0 | 0.1 | 0.0 | 0.1 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| 제조업 | 12.2 | 11.2 | 12.9 | 17.1 | 16.1 | 12.6 | 11.0 | 9.2 | 8.5 | 7.6 | 7.0 | 5.2 | 6.1 |
| 전기, 가스 및 수도사업 | 0.2 | 0.1 | 0.3 | 0.3 | 0.0 | 0.3 | 0.2 | 0.1 | 0.1 | 0.1 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| 건설업 | 8.1 | 1.1 | 13.4 | 10.3 | 1.1 | 10.4 | 1.5 | 7.9 | 1.1 | 4.0 | 0.7 | 1.4 | 0.7 |
| 도소매업 | 13.1 | 14.6 | 11.9 | 13.3 | 15.4 | 11.8 | 12.8 | 13.3 | 15.1 | 13.3 | 14.2 | 14.3 | 15.1 |
| 음식,숙박업 | 9.4 | 16.7 | 3.9 | 13.6 | 26.2 | 9.9 | 17.2 | 7.4 | 12.7 | 5.8 | 9.1 | 2.6 | 3.7 |
| 운수업 | 6.1 | 0.5 | 10.3 | 8.2 | 0.7 | 7.8 | 0.9 | 4.7 | 0.1 | 2.9 | 0.2 | 1.3 | 0.1 |
| 통신업 | 0.5 | 0.1 | 0.8 | 0.9 | 0.2 | 0.4 | 0.2 | 0.3 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| 금융, 보험업 | 1.3 | 1.3 | 1.2 | 1.9 | 1.8 | 1.5 | 1.6 | 1.0 | 1.7 | 0.3 | 0.1 | 0.1 | 0.2 |
| 부동산 및 임대업/사업 서비스업 | 10.6 | 7.9 | 12.6 | 7.1 | 7.4 | 11.4 | 10.3 | 17.1 | 11.1 | 14.9 | 7.1 | 6.1 | 2.2 |
| 공공행정, 국방 및 사회보장행정 | 3.6 | 2.7 | 4.3 | 4.3 | 1.7 | 3.5 | 3.0 | 2.3 | 2.3 | 2.5 | 2.2 | 4.8 | 5.5 |
| 교육서비스업 | 3.3 | 3.0 | 3.5 | 4.4 | 4.7 | 3.8 | 3.3 | 3.2 | 2.4 | 1.2 | 0.7 | 1.0 | 0.9 |
| 보건및사회 복지사업 | 1.6 | 2.3 | 1.0 | 1.7 | 2.9 | 1.6 | 3.0 | 1.5 | 2.6 | 1.3 | 1.1 | 1.5 | 0.9 |
| 오락, 문화 및 운동 관련산업 | 0.9 | 0.8 | 1.1 | 1.4 | 1.3 | 0.9 | 0.7 | 0.7 | 0.7 | 0.5 | 0.5 | 0.4 | 0.0 |
| 기타 공공,수리및 개인서비스업 | 6.3 | 8.3 | 4.8 | 6.3 | 7.8 | 8.1 | 12.6 | 6.6 | 9.1 | 5.9 | 6.9 | 3.1 | 3.1 |
| 가사 서비스업 | 1.8 | 4.0 | 0.1 | 1.5 | 3.5 | 2.0 | 4.8 | 2.1 | 5.0 | 2.4 | 4.7 | 1.2 | 2.1 |
| 국제 및 외국기관 | 0.1 | 0.0 | 0.1 | 0.1 | 0.0 | 0.2 | 0.2 | 0.1 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| 계 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

자료: 통계청(2008). 경제활동인구조사.

## 나. 여성의 직업경험 및 구직활동

고령층 여성 근로자의 이직·사직 사유로는 '건강이 좋지 못해서'(33.4%)가 가장 높은 것으로 나타났다. 다음이 '가족을 돌보기 위해서'(25.7%), '일거리가 없어서, 사업부진, 조업중단'(16.6%)로 나타났다. 연령별 차이를 살펴보면, 우선 연령이 높아질수록 건강상의 이유, 나이 때문에 직장을 그만 둔 경우가 많은 것을 확인할 수 있다. '가족을 돌보기 위해서'라는 이유 때문에 그

만두는 경우는 점차 줄고 있으나, 여성에게 가족을 돌보는 부담이 평생 지속됨을 알 수 있다.

학력별로 이직과 사직의 이유의 차이를 살펴보면, 우선 초등학교 이하의 경우 '건강이 좋지 못해서'(40.6%)가 압도적으로 높았으나, 중졸 이상의 학력자들의 경우 건강상의 문제보다는 '가족을 돌보기 위해서' 이직 또는 사직을 하는 경우가 더 많은 것으로 나타났다. 대졸 이상의 여성들에게는 '가족을 돌보기 위해서'가 44.5%로 다른 이유와 비교해서 월등히 높았다. 고학력의 여성들일수록 육아 및 가사 때문에 직업생활을 포기함을 확인할 수 있었다.

**〈표 Ⅱ-9〉 55세 이상 여성들의 직장 이직 또는 사직 사유**

(단위: 명, %)

| 구분 | | 연령 | | | | 교육수준(55세이상) | | | | 총계 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 55-59세 | 60-64세 | 65-69세 | 70세이상 | 초등학교 이하 | 중학교 | 고등학교 | 대학교 이상 | |
| 이직이유 | 정년퇴직 | 10,501 (1.3) | 14,632 (2.1) | 18,586 (2.8) | 17,227 (1.8) | 35,774 (1.7) | 4,625 (0.9) | 12,138 (2.6) | 8,410 (6.7) | 60,947 (1.9) |
| | 권고사직, 명예퇴직 | 17,839 (2.2) | 18,362 (2.7) | 11,928 (1.8) | 8,199 (0.8) | 23,399 (1.1) | 6,329 (1.2) | 13,186 (2.9) | 13,413 (10.7) | 56,327 (1.8) |
| | 정리해고 | 15,289 (1.9) | 12,353 (1.8) | 9,780 (1.5) | 11,883 (1.2) | 30,302 (1.5) | 11,633 (2.2) | 7,370 (1.6) | 0 (0.0) | 49,305 (1.6) |
| | 일거리가없어서, 사업부진, 조업중단 | 188,598 (23.1) | 122,600 (17.8) | 103,013 (15.4) | 109,097 (11.1) | 320,781 (15.7) | 108,992 (20.9) | 85,089 (18.4) | 8,448 (6.7) | 523,310 (16.6) |
| | 직장의 휴업, 폐업 | 49,540 (6.1) | 45,913 (6.7) | 27,278 (4.1) | 36,744 (3.7) | 101,385 (5.0) | 26,802 (5.1) | 28,048 (6.1) | 3,240 (2.6) | 159,475 (5.1) |
| | 가족을 돌보기 위해서 | 237,097 (29.1) | 188,505 (27.3) | 168,028 (25.0) | 219,026 (22.4) | 423,829 (20.7) | 167,004 (32.0) | 166,071 (36.0) | 55,751 (44.5) | 812,655 (25.7) |
| | 건강이 좋지 않아서 | 202,318 (24.8) | 192,223 (27.8) | 238,240 (35.5) | 422,389 (43.1) | 831,425 (40.6) | 133,636 (25.6) | 75,117 (16.3) | 14,992 (12.0) | 1,055,170 (33.4) |
| | 일을 그만둘 나이가 되었다고 생각해서 | 23,519 (2.9) | 40,759 (5.9) | 53,401 (8.0) | 100,555 (10.3) | 153,058 (7.5) | 26,374 (5.1) | 31,371 (6.8) | 7,430 (5.9) | 218,233 (6.9) |
| | 경제적으로 여유가 있어서 | 4,645 (0.6) | 2,445 (0.4) | 4,279 (0.6) | 10,283 (1.0) | 11,076 (0.5) | 5,724 (1.1) | 4,851 (1.1) | 0 (0.0) | 21,651 (0.7) |
| | 여가를 즐기기 위해 | 3,922 (0.5) | 6,789 (1.0) | 2,706 (0.4) | 1,563 (0.2) | 4,395 (0.2) | 2,495 (0.5) | 5,232 (1.1) | 2,858 (2.3) | 14,980 (0.5) |
| | 기 타 | 61,561 (7.6) | 45,783 (6.6) | 33,566 (5.0) | 42,993 (4.4) | 112,247 (5.5) | 28,014 (5.4) | 32,893 (7.1) | 10,750 (8.6) | 183,904 (5.8) |
| 전체 | | 814,829 (100.0 | 690,364 (100.0) | 670,805 (100.0) | 979,959 (100.0) | 2,047,671 (100.0) | 521,628 (100.0) | 461,366 (100.0) | 125,292 (100.0) | 3,155,957 (100.0) |

자료: 통계청(2008). 경제활동인구조사 고령층 부가조사.

지난 1년 동안 구직활동 경험은 남성이 다소 활발하게 구직을 한 경험이 있지만 성별 차이는 그다지 크지 않은 것으로 나타났다. 구직경험이 전혀 없는 경우 여성은 90.8%, 남성은 85.6%정도이고, 고연령자에게서 구직을 하지 않는 추세가 더 많이 나타난다.

**〈표 Ⅱ-10〉 55세 이상 인구의 지난 1년간 구직활동횟수**

(단위: 명,%)

| | | 전체 고령층 인구 비율(%) | | | 연 령 | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | 55-59세 | | 60-64세 | | 65-69세 | | 70세 이상 | |
| | | 전체 | 여성 | 남성 | 계 | 여성 | 계 | 여성 | 계 | 여성 | 계 | 여성 |
| 구직활동횟수 | 없음 | | 4,339,262 (90.8) | 3,476,905 (85.6) | 2,119,880 (84.0) | 1,097,266 (86.5) | 1,743,176 (85.5) | 940,551 (89.7) | 1,687,819 (89.4) | 939,621 (91.1) | 2,265,293 (94.7) | 1,361,824 (95.3) |
| | 한번 | 530,468 (6.0) | 259,056 (5.4) | 271,412 (6.7) | 196,223 (7.8) | 99,288 (7.8) | 146,793 (7.2) | 58,054 (5.5) | 100,297 (5.3) | 53,225 (5.2) | 87,156 (3.6) | 48,490 (3.4) |
| | 두번 | 186,753 (2.1) | 79,209 (1.7) | 107,544 (2.6) | 67,959 (2.7) | 24,675 (1.9) | 56,858 (2.8) | 22,285 (2.1) | 43,466 (2.3) | 23,328 (2.3) | 18,470 (0.8) | 8,921 (0.6) |
| | 세번 이상 | 307,386 (3.5) | 100,240 (2.1) | 207,146 (5.1) | 138,850 (5.5) | 47,217 (3.7) | 90,833 (4.5) | 27,946 (2.7) | 56,068 (3.0) | 15,041 (1.5) | 21,634 (0.9) | 10,035 (0.7) |
| 전체 | | 8,840,774 (100.0) | 4,777,767 (100.0) | 4,063,007 (100.0) | 2,522,912 (100.0) | 1,268,446 (100.0) | 2,037,660 (100.0) | 1,048,836 (100.0) | 1,887,650 (100.0) | 1,031,215 (100.0) | 2,392,553 (100.0) | 1,429,270 (100.0) |

자료: 통계청(2008). 경제활동인구조사 고령층 부가조사.

비 구직사유로는, '직장이 있기 때문에'(32.2%)가 가장 많았으며, 다음이 '건강상의 이유'(24.4%), '나이가 많아서'(19.1%), '가사일 또는 가족들의 반대로'(17.3%)순으로 나타났다. 이 부분에서는 연령별・학력별로 차이를 볼 수 있는데, 우선 고연령자일수록 '나이가 많아서'와 '건강상의 이유' 때문에 구직활동을 하지 못한 경우가 많으며, '가사일 또는 가족의 반대'로 구직활동을 못하는 경우는 중고령자일수록 더 많았다. 학력간 차이도 나타나는데, 대졸 이상의 경우 현재 직장이 있거나, 가사일・가족반대 때문에 구직활동을 못하는 경우가 많고, 저학력일수록 건강의 문제로 구직활동을 하지 못하는 경우가 많았다. 초등학교이하는 '나이가 많아서'를 이유로 든 비율도 높아, 대체로 65세이상 고령자 가운데 초졸이 많아 건강이 제일 큰 문제로 드러난 것으로 보인다.

〈표 Ⅱ-11〉 55세 이상 여성인구의 비 구직 활동사유

(단위: 명, %)

| 구분 | | 연령 | | | | 교육수준(55세이상) | | | | 총계 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 55-59세 | 60-64세 | 65-69세 | 70세 이상 | 초등학교 이하 | 중학교 | 고등학교 | 대학교 이상 | |
| 지난 1년간 비 구직사유 | 본인에게 맞는 적당한 일자리가 없을거 같아서 | 59,183 (5.4) | 44,108 (4.7) | 38,524 (4.1) | 25,806 (1.9) | 86,856 (3.1) | 28,034 (3.9) | 42,101 (6.7) | 10,631 (6.2) | 167,622 (3.9) |
| | 가사일을 하므로, 가족들의 반대로 | 248,511 (22.6) | 199,027 (21.2) | 164,694 (17.5) | 139,291 (10.2) | 337,027 (11.9) | 176,386 (24.7) | 191,436 (30.5) | 46,674 (27.3) | 751,523 (17.3) |
| | 현재일자리에 계속근무하여 | 523,952 (47.8) | 343,810 (36.6) | 271,737 (28.9) | 258,561 (19.0) | 949,810 (33.6) | 231,151 (32.3) | 159,937 (25.5) | 57,162 (33.4) | 1,398,060 (32.2) |
| | 건강상의 이유로 | 179,713 (16.4) | 213,733 (22.7) | 238,851 (25.4) | 424,972 (31.2) | 803,978 (28.4) | 152,850 (21.4) | 81,861 (13.1) | 18,582 (10.9) | 1,057,271 (24.4) |
| | 일을하고 싶지 않아서 | 20,087 (1.8) | 26,248 (2.8) | 24,046 (2.6) | 34,339 (2.5) | 42,265 (1.5) | 20,364 (2.8) | 35,196 (5.6) | 6,895 (4.0) | 104,720 (2.4) |
| | 취업을 소개시켜 주는 기관을 몰라서 | 2,045 (0.2) | 3,612 (0.4) | 2,240 (0.2) | 1,521 (0.1) | 4,937 (0.2) | 1,238 (0.2) | 2,943 (0.5) | 300 (0.2) | 9,418 (0.2) |
| | 나이가 많아서 | 54,420 (5.0) | 105,170 (11.2) | 193,644 (20.6) | 474,373 (34.8) | 588,919 (20.8) | 100,976 (14.1) | 109,631 (17.5) | 28,081 (16.4) | 827,607 (19.1) |
| | 기 타 | 9,355 (0.9) | 4,844 (0.5) | 5,885 (0.6) | 2,960 (0.2) | 12,747 (0.5) | 3,816 (0.5) | 3,748 (0.6) | 2,732 (1.6) | 23,043 (0.5) |
| 전체 | | 1,097,266 (100.0) | 940,552 (100.0) | 939,621 (100.0) | 1,361,823 (100.0) | 2,826,539 (100.0) | 714,815 (100.0) | 626,853 (100.0) | 171,057 (100.0) | 4,339,264 (100.0) |

자료: 통계청(2008). 경제활동인구조사 고령층 부가조사.

지난 1년 동안 주로 어떤 경로에 의해 일자리를 찾아보았는가에 대한 질문 결과, 가장 많이 활용하는 경로는 남녀 모두 개인적인 친분 즉 '친구・친지의 소개 부탁'(47.2%)인 것으로 나타났다. 그 다음이 민간직업알선기관(10.9%), 사업체 문의(10.7%), 신문・잡지・인터넷(9.7%)과 기타공공직업알선기관(9.7%)순으로 나타났다. 여성인 경우는 '친구・친지의 소개 부탁'(51.6%)으로 일자리를 찾는 경우가 남성에 비해 더 높았으며, 노동부의 고용안정센터 또는 고령자 인재은행 등을 찾는 경우가 남성에 비해 저조했다. 그러나 시니어클럽 이용률은 더 높았다. 기타 공공직업 알선기관(시니어클럽)을 통해 일자리를 소개받는 경우가 남녀 모두 고연령으로 갈수록 비율이 높아진다.

〈표 Ⅱ-12〉 55세 이상 인구의 구직활동경로

(단위: 명,%)

| 구분 | | 전체 고령층 인구 비율(%) | | | 연 령 | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | 55-59세 | | 60-64세 | | 65-69세 | | 70세 이상 | |
| | | 전체 | 여성 | 남성 | 계 | 여성 | 계 | 여성 | 계 | 여성 | 계 | 여성 |
| 구직경로 | 노동부 고용안정센터, 고령자 인재은행 등을 통해 | 62,399 (6.1) | 14,779 (3.4) | 47,620 (8.1) | 19,386 (4.8) | 5,933 (3.5) | 22,105 (7.5) | 3,090 (2.9) | 12,527 (6.3) | 2,429 (2.7) | 8,382 (6.6) | 3,327 (4.9) |
| | 기타공공직업알선기관(지역사회 시니어 클럽) | 99,509 (9.7) | 59,870 (13.7) | 39,639 (6.8) | 18,947 (4.7) | 12,909 (7.5) | 21,991 (7.5) | 11,780 (10.9) | 23,576 (11.8) | 16,621 (18.1) | 34,994 (27.5) | 18,560 (27.5) |
| | 민간직업알선 기관을 통해 | 111,567 (10.9) | 43,699 (10.0) | 67,868 (11.6) | 48,154 (11.9) | 22,801 (13.3) | 29,569 (10.0) | 10,840 (10.0) | 26,796 (13.4) | 9,177 (10.0) | 7,047 (5.5) | 881 (1.3) |
| | 신문, 잡지, 인터넷 등을 통해 | 99,398 (9.7) | 33,355 (7.6) | 66,043 (11.3) | 52,519 (13.0) | 22,016 (12.9) | 30,419 (10.3) | 7,198 (6.6) | 12,699 (6.4) | 3,278 (3.6) | 3,762 (3.0) | 863 (1.3) |
| | 사업체문의 또는 방문 | 109,564 (10.7) | 37,815 (8.6) | 71,749 (12.2) | 43,555 (10.8) | 17,543 (10.2) | 31,224 (10.6) | 7,918 (7.3) | 21,413 (10.7) | 5,818 (6.4) | 13,372 (10.5) | 6,536 (9.7) |
| | 친구, 친지 소개 부탁 | 483,672 (47.2) | 226,355 (51.6) | 257,317 (43.9) | 194,651 (48.3) | 81,069 (47.4) | 141,113 (47.9) | 59,760 (55.2) | 96,538 (48.3) | 52,781 (57.6) | 51,371 (40.4) | 32,746 (48.6) |
| | 자영업 준비 | 40,585 (4.0) | 14,130 (3.2) | 26,455 (4.5) | 19,044 (4.7) | 6,989 (4.1) | 13,088 (4.4) | 4,756 (4.4) | 4,684 (2.3) | 788 (0.9) | 3,768 (3.0) | 1,597 (2.4) |
| | 기타 | 17,913 (1.7) | 8,503 (1.9) | 9,410 (1.6) | 6,776 (1.7) | 1,921 (1.1) | 4,974 (1.7) | 2,943 (2.7) | 1,598 (0.8) | 702 (0.8) | 4,566 (3.6) | 2,937 (4.4) |
| 전 체 | | 1,024,607 (100.0) | 438,506 (100.0) | 586,101 (100.0) | 403,032 (100.0) | 171,181 (100.0) | 294,483 (100.0) | 108,285 (100.0) | 199,831 (100.0) | 91,594 (100.0) | 127,262 (100.0) | 67,447 (100.0) |

자료: 통계청(2008). 경제활동인구조사 고령층 부가조사.

지난 1년간의 취업경험에서는, 남성이 여성에 비해 취업이 빈번했음을 알 수 있다. 전체 여성의 54.7%가 취업 경험이 한 번도 없는 반면 남성은 30.9%만이 경험이 없는 것으로 나타났다. 전반적으로 고령층에서도 여성의 취업경험은 남성에 비해 저조한 것을 확인할 수 있었다. 나이가 적을수록 취업경험이 많고, 초졸과 중졸여성의 취업경험이 많은 것으로 나타난다.

## 〈표 Ⅱ-13〉 55세 이상 인구의 취업경험(지난 1년간)

(단위: 명,%)

| 구분 | | 전체 고령층 인구 비율(%) | | |
|---|---|---|---|---|
| | | 여성 | 남성 | 전체 |
| 취업경험 | 없 음 | 2,611,910 (54.7) | 1,257,455 (30.9) | 3,869,365 (43.8) |
| | 한 번 | 1,845,765 (38.6) | 2,414,179 (59.4) | 4,259,944 (48.2) |
| | 두 번 | 183,586 (3.8) | 202,229 (5.0) | 385,815 (4.4) |
| | 세 번 이상 | 136,506 (2.9) | 189,143 (4.7) | 325,649 (3.7) |
| 전체 | | 4,777,767 (100.0) | 4,063,006 (100.0) | 8,840,773 (100.0) |

| 구분 | | 연 령 | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 55-59세 | | 60-64세 | | 65-69세 | | 70세 이상 | |
| | | 계 | 여성 | 계 | 여성 | 계 | 여성 | 계 | 여성 |
| 취업경험 | 없 음 | 652,666 (25.9) | 497,719 (39.2) | 758,613 (37.2) | 526,744 (50.2) | 908,346 (48.1) | 587,913 (57.0) | 1,549,740 (64.8) | 999,534 (69.9) |
| | 한 번 | 1,583,544 (62.8) | 659,216 (52.0) | 1,081,783 (53.1) | 446,921 (42.6) | 841,290 (44.6) | 369,995 (35.9) | 753,327 (31.5) | 369,633 (25.9) |
| | 두 번 | 142,923 (5.7) | 63,851 (5.0) | 106,639 (5.2) | 42,089 (4.0) | 85,586 (4.5) | 45,235 (4.4) | 50,667 (2.1) | 32,411 (2.3) |
| | 세 번 이상 | 143,778 (5.7) | 47,659 (3.8) | 90,626 (4.4) | 33,083 (3.2) | 52,427 (2.8) | 28,071 (2.7) | 38,819 (1.6) | 27,693 (1.9) |
| 전체 | | 2,022,911 (100.0) | 1,268,445 (100.0) | 2,037,661 (100.0) | 1,048,837 (100.0) | 1,887,649 (100.0) | 1031214 (100.0) | 2,392,553 (100.0) | 1,429,271 (100.0) |

자료: 통계청(2008). 경제활동인구조사 고령층 부가조사.

〈표 Ⅱ-14〉 55세 이상 여성인구의 학력에 따른 취업경험(지난 1년간)

(단위: 명,%)

| 구분 | | 교육수준(55세이상) | | | | 총계 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 초등학교 이하 | 중학교 | 고등학교 | 대학교 이상 | |
| 취업경험 | 없음 | 1,630,717 (52.5) | 442,095 (55.2) | 428,699 (62.8) | 110,399 (59.2) | 2,611,910 (54.7) |
| | 한 번 | 1,245,147 (40.1) | 303,191 (37.9) | 228,375 (33.5) | 69,052 (37.0) | 1,845,765 (38.6) |
| | 두 번 | 127,502 (4.1) | 36,262 (4.5) | 16,568 (2.4) | 3,254 (1.7) | 183,586 (3.8) |
| | 세 번 이 상 | 104,757 (3.4) | 19,167 (2.4) | 8,869 (1.3) | 3,712 (2.0) | 136,506 (2.9) |
| 전체 | | 3,108,123 (100.0) | 800,715 (100.0) | 682,511 (100.0) | 186,417 (100.0) | 4,777,767 (100.0) |

자료: 통계청(2008). 경제활동인구조사 고령층 부가조사.

지난 1년간 취업한 일자리의 업무가 과거 자신의 경력과 어느 정도나 관련성이 있느냐에 대한 질문에 전체의 61.9%가 '매우 관련이 있음'에 답하고 있다. 여성의 경우는 남성보다 관련성이 더 높은 것으로 나타나, 남성이 60%가 '매우 관련이 있음'에 답한 반면 여성은 64.3%가 '매우 관련 있음'에 답하고 있다. 고연령자의 경우 취업상태에 있다면 상당수는 자신의 경력과 상관성이 높은 일자리에서 일하고 있음을 확인할 수 있다. 대졸이상의 고학력 여성의 경우 자신의 경력과 상관이 매우 높은 직업을 선택하는 것(75.9%)으로 나타났으며, 고졸이하의 경우 경력과 상관없이 일을 선택하는 비율이 대졸여성보다 높은 것으로 나타났다.

〈표 Ⅱ-15〉 55세 이상 인구의 지난 1년간 취업한 일자리와 경력 일치여부

(단위: 명,%)

| 구분 | | 전체 고령층 인구 비율(%) | | |
|---|---|---|---|---|
| | | 여성 | 남성 | 전체 |
| 경력 관련 | 전혀 관련 없음 | 331,529 | 524,025 | 855,554 |
| | | (15.3) | (18.7)) | (17.2) |
| | 별로 관련 없음 | 229,291 | 312,705 | 541,996 |
| | | (10.6) | (11.1) | (10.9) |
| | 약간 관련 있음 | 212,378 | 284,530 | 496,908 |
| | | (9.8) | (10.1) | (10.0) |
| | 매우 관련 있음 | 1,392,658 | 1,684,292 | 3,076,950 |
| | | (64.3) | (60.0) | (61.9) |
| 전체 | | 2,165,856 | 2,805,552 | 4,971,408 |
| | | (100.0) | (100.0) | (100.0) |

| 구분 | | 연 령 | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 55-59세 | | 60-64세 | | 65-69세 | | 70세 이상 | |
| | | 계 | 여성 | 계 | 여성 | 계 | 여성 | 계 | 여성 |
| 경력 관련 | 전혀 관련 없음 | 291,342 | 128,826 | 234,402 | 80,421 | 186,740 | 69,166 | 143,069 | 53,116 |
| | | (15.6) | (16.7) | (18.3) | (15.4) | (19.1) | (15.6) | (17.0) | (12.4) |
| | 별로 관련 없음 | 209,299 | 101,805 | 157,638 | 56,429 | 104,724 | 38,446 | 70,335 | 32,611 |
| | | (11.2) | (13.2) | (12.3) | (10.8) | (10.7) | (8.7) | (8.3) | (7.6) |
| | 약간 관련 있음 | 203,966 | 79,972 | 137,411 | 55,363 | 97,326 | 44,504 | 58,205 | 32,540 |
| | | (10.9) | (10.4) | (10.7) | (10.6) | (9.9) | (10.0) | (6.9) | (7.6) |
| | 매우 관련 있음 | 1,165,637 | 460,123 | 749,596 | 329,880 | 590,514 | 291,186 | 571,203 | 311,469 |
| | | (62.3) | (59.7) | (58.6) | (63.2) | (60.3) | (65.7) | (67.8) | (72.5) |
| 전체 | | 1,870,244 | 770,726 | 1,279,047 | 522,093 | 979,304 | 44,332 | 842,812 | 429,736 |
| | | (100.0) | (100.0) | (100.0) | (100.0) | (100.0) | (100.0) | (100.0) | (100.0) |

자료: 통계청(2008). 경제활동인구조사 고령층 부가조사.

〈표 Ⅱ-16〉 55세 이상 여성인구의 학력에 따른 취업한 일자리와 경력 일치여부

(단위: 명,%)

| 구분 | | 교육수준(55세이상) | | | | 총계 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 초등학교 이하 | 중학교 | 고등학교 | 대학교 이상 | |
| 취업경험 | 전혀 관련 없음 | 211,946 (14.3) | 68,822 (19.2) | 42,162 (16.6) | 8,599 (11.3) | 331,529 (15.3) |
| | 별로 관련 없음 | 151,784 (10.3) | 34,848 (9.7) | 37,495 (14.8) | 5,164 (6.8) | 229,291 (10.6) |
| | 약간 관련 있음 | 132,552 (9.0) | 43,662 (12.2) | 31,616 (12.5) | 4,549 (6.0) | 212,378 (9.8) |
| | 매우 관련 있음 | 981,125 (66.4) | 211,288 (58.9) | 142,539 (56.2) | 57,706 (75.9) | 1,392,658 (64.3) |
| 전체 | | 1,477,407 (100.0) | 358,620 (100.0) | 253,812 (100.0) | 76,018 (100.0) | 2,165,856 (100.0) |

자료: 통계청(2008). 경제활동인구조사 고령층 부가조사.

## 3. 고령층 여성의 취업요구 실태

고령층여성의 취업동기, 장애, 요구를 '통계청 2008 고령층부가조사'를 토대로 분석하였다.

### 가. 취업의사 및 목적

55세 이상 인구 중 남성은 71.8%, 여성은 44.5%가 지속적인 직업생활을 희망하는 것으로 나타났다. 여성 중 55~59세는 62.8%, 60~64세는 53.1%, 65~69세는 40.2%, 70세 이상은 25.2%가 일을 하기를 희망해서 70대까지도 취업의사가 상당히 있는 것으로 나타난다. 취업을 원하는 이유는 남녀 모두 경제적 이유가 가장 크고 다음이 일하는 즐거움 때문인 것으로 나타났다. 아래 표에서 직업생활희망자를 기준으로 희망이유의 비율을 계산할 경우, 경제적 이유가 여성은 59.6%, 남성은 51.2%이고, 일하는 즐거움에는 여성은 29.3%, 남성은 38.5%로 나타나, 여성은 경제적 이유를 택한 비율이 남성보다 많고 남성은 일하는 즐거움에 여성보다 더 큰 의미를 부여하고 있다.

〈표 Ⅱ-17〉 55세 이상 인구의 직업생활 희망

(단위: 명,%)

| 구분 | | 전체 고령근로자 비율(%) | | | 연 령 | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | 55-59세 | | 60-64세 | | 65-69세 | | 70세 이상 | |
| | | 전체 | 여성 | 남성 | 계 | 여성 | 계 | 여성 | 계 | 여성 | 계 | 여성 |
| 계속근무 희망이유 | ① | 1,746,804 (19.8) | 623,114 (13.0) | 1,123,690 (27.7) | 647,248 (25.7) | 225,879 (17.8) | 47,600 (23.4) | 166,827 (15.9) | 356,624 (18.9) | 125,438 (12.2) | 266,933 (11.2) | 104,971 (7.3) |
| | ② | 2,762,653 (31.2) | 1,269,045 (26.6) | 1,493,608 (36.8) | 1,094,776 (43.4) | 491,882 (38.8) | 750,283 (36.8) | 335,067 (31.9) | 536,291 (28.4) | 242,551 (23.5) | 381,304 (15.9) | 199,546 (14.0) |
| | ③ | 101,228 (1.1) | 22,309 (0.5) | 78,919 (1.9) | 56,963 (2.3) | 14,166 (1.1) | 24,056 (1.20) | 3,690 (0.4) | 12,298 (0.7) | 2,606 (0.3) | 7,912 (0.3) | 1,848 (0.1) |
| | ④ | 153,449 (1.7) | 58,975 (1.2) | 94,474 (2.3) | 37,832 (1.5) | 17,187 (1.4) | 37,210 (1.8) | 16,109 (1.5) | 34,509 (1.8) | 10,531 (1.0) | 43,899 (1.8) | 15,148 (1.1) |
| | ⑤ | 269,672 (3.1) | 149,465 (3.1) | 120,207 (3.0) | 66,799 (2.6) | 46,216 (3.6) | 57,827 (2.8) | 32,690 (3.1) | 69,126 (3.7) | 33,065 (3.2) | 75,919 (3.2) | 37,494 (2.6) |
| | ⑥ | 11,585 (0.1) | 5,090 (0.1) | 6,495 (0.2) | 5,731 (0.2) | 1,681 (0.1) | 4,331 (0.2) | 2,401 (0.2) | 881 (0.0) | 366 (0.0) | 642 (0.0) | 642 (0.0) |
| 원하지 않음 | | 3,795,384 (42.9) | 2,649,769 (55.5) | 1,145,615 (28.2) | 613,563 (24.3) | 471,435 (37.2) | 687,954 (33.8) | 492,053 (46.9) | 877,922 (46.5) | 616,659 (59.8) | 1,615,945 (67.5) | 1,069,623 (74.8) |
| 전체 | | 8,840,775 (100.0) | 4,777,767 (100.0) | 4,063,008 (100.0) | 2,522,912 (100.0) | 1,268,446 (100.0) | 2,037,661 (100.0) | 1,048,837 (100.0) | 1,887,651 (100.0) | 1,031,216 (100.0) | 2,392,554 (100.0) | 1,429,272 (100.0) |

주: ① 건강이허락하는한일하고싶어서,일하는즐거움 ② 생활비에 보탬이 되어서, 돈이 필요해서 ③ 사회가 아직 나의 능력을 필요로 하므로 ④ 건강을 유지하려고 ⑤ 집에 있으면 무료하여 시간을 보내기 위해 ⑥ 기타

자료: 통계청(2008). 경제활동인구조사 고령층 부가조사.

## 나. 희망 취업요건

일자리 선택시의 고려사항은 남성과 여성 모두 '임금'에 대한 것을 가장 중요한 고려사항으로 꼽았다. '일의 양과 시간대'에 대한 선호로는 여성이 15.7%인 반면 남성은 9.7%로 남성은 '일의 양과 시간대' 보다는 '계속근로가능성'(16.1%)을 더 고려하는 것으로 나타났다. 남성은 계속근로가능성, 일의 내용, 과거경력 연관성, 사회적 지위 유지 가능성 등을 택한 비율이 여성보다 높아 '일' 자체를 중시하는 편이고, 여성은 일의 양과 시간대, 출퇴근거리 등 '일·가정 양립요건'을 남성보다 중시하는 편이다. 여성의 경우 연령이 높아질수록 '일의 양과 시간대'에 대한 고려가 더 증가하는 것을 알 수 있다. 학력별로 차이를 살펴보면, 저학력일수록 임금을 더 중시하며, 대졸자들은 '계속

근로가능성'(16.7%), '과거 취업경험과의 연계성'(16.3%), '일의 내용'(10.9%), '사회적 지위 유지 가능성'(6.5%)을 고졸이하 여성보다 더 고려하는 것으로 나타났다.

〈표 Ⅱ-18〉 55세 이상 인구의 일자리 선택시 고려사항

(단위: 명,%)

| 구분 | | 전체 고령근로자 비율(%) | | | 연 령 | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | 55-59세 | | 60-64세 | | 65-69세 | | 70세 이상 | |
| | | 전체 | 여성 | 남성 | 계 | 여성 | 계 | 여성 | 계 | 여성 | 계 | 여성 |
| 일자리선택시 고려사항 | ① | 2,762,547 (54.8) | 1,235,979 (58.1) | 1,526,568 (52.3) | 1,109,113 (58.1) | 484,404 (60.8) | 749,946 (55.6) | 324,146 (58.2) | 535,390 (53.0) | 239,295 (57.7) | 368,099 (47.4) | 188,135 (52.3) |
| | ② | 617,995 (12.2) | 334,946 (15.7) | 283,049 (9.7) | 178,485 (9.3) | 103,910 (13.0) | 160,832 (11.9) | 92,870 (16.7) | 140,503 (13.9) | 68,659 (16.6) | 138,175 (17.8) | 69,507 (19.3) |
| | ③ | 309,188 (6.1) | 114,271 (5.4) | 194,917 (6.7) | 117,606 (6.2) | 45,212 (5.7) | 83,190 (6.2) | 30,012 (5.4) | 62,300 (6.2) | 20,550 (5.0) | 46,091 (5.9) | 18,496 (5.1) |
| | ④ | 146,988 (2.9) | 75,682 (3.6) | 71,306 (2.4) | 46,684 (2.4) | 29,637 (3.7) | 36,245 (2.7) | 18,871 (3.4) | 34,124 (3.4) | 17,695 (4.3) | 29,933 (3.9) | 9,478 (2.6) |
| | ⑤ | 13,605 (0.3) | 4,187 (0.2) | 9,418 (0.3) | 5,829 (0.3) | 1,728 (0.2) | 6,144 (0.5) | 2,460 (0.4) | 902 (0.1) | 0 (0.0) | 732 (0.1) | 0 (0.0) |
| | ⑥ | 696,328 (13.8) | 226,122 (10.6) | 470,206 (16.1) | 265,174 (13.9) | 84,842 (10.6) | 182,373 (13.5) | 54,754 (9.8) | 135,961 (13.5) | 40,796 (9.9) | 112,819 (14.5) | 45,549 (12.7) |
| | ⑦ | 391,336 (7.8) | 114,272 (5.4) | 277,064 (9.5) | 137,526 (7.2) | 37,879 (4.8) | 106,054 (7.9) | 28,308 (5.1) | 82,066 (8.1) | 24,611 (5.9) | 65,690 (8.5) | 23,474 (6.5) |
| | ⑧ | 82,061 (1.6) | 14,239 (0.7) | 67,822 (2.3) | 40,775 (2.1) | 7,292 (0.9) | 19,169 (1.4) | 2,490 (0.4) | 13,145 (1.3) | 1,514 (0.4) | 8,971 (1.2) | 2,943 (0.8) |
| | ⑨ | 25,343 (0.5) | 8,301 (0.4) | 17,042 (0.6) | 8,157 (0.4) | 2,108 (0.3) | 5,753 (0.4) | 2,872 (0.5) | 5,336 (0.5) | 1,255 (0.3) | 6,098 (0.8) | 2,066 (0.6) |
| 전체 | | 5,045,391 (100.0) | 2,127,999 (100.0) | 2,917,392 (100.0) | 1,909,349 (100.0) | 797,012 (100.0) | 1,349,706 (100.0) | 556,783 (100.0) | 1,009,727 (100.0) | 414,555 (100.0) | 776,608 (100.0) | 359,648 (100.0) |

주: ① 임금수준 ② 일의 양과 시간대 ③ 일의내용(사무직/생산직) ④ 출퇴근거리등편리성(위치) ⑤ 사업장규모 ⑥ 계속근로가능성 ⑦ 과거취업경험과의 연계성 ⑧ 사회적 지위유지가능성 ⑨ 기타

자료: 통계청(2008). 경제활동인구조사 고령층 부가조사.

〈표 Ⅱ-19〉 55세 이상 여성인구의 학력에 따른 일자리 선택시 고려사항

(단위: 명,%)

| 구분 | | 교육수준(55세 이상) | | | | 총계 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 초등학교 이하 | 중학교 | 고등학교 | 대학교 이상 | |
| 일자리 선택시 고려사항 | 임금수준 | 827,808 (61.8) | 222,546 (57.7) | 159,863 (51.2) | 25,762 (28.8) | 1,235,979 (58.1) |
| | 일의양과 시간대 | 198,849 (14.8) | 64,653 (16.8) | 57,333 (18.4) | 14,111 (15.8) | 334,946 (15.7) |
| | 일의내용 (사무직/생산직) | 59,331 (4.4) | 23,012 (6.0) | 22,216 (7.1) | 9,712 (10.9) | 114,271 (5.4) |
| | 출퇴근거리등 편리성(위치) | 37,566 (2.8) | 18,012 (4.7) | 15,643 (5.0) | 4,461 (5.0) | 75,682 (3.6) |
| | 사업장 규모 | 419 (0.0) | 899 (0.2) | 2,869 (0.9) | 0 (0.0) | 4,187 (0.2) |
| | 계속근로 가능성 | 138,357 (10.3) | 43,134 (11.2) | 29,659 (9.5) | 14,972 (16.7) | 226,122 (10.6) |
| | 과거 취업경험과의 연계성 | 72,129 (5.4) | 9,461 (2.5) | 18,134 (5.8) | 14,548 (16.3) | 114,272 (5.4) |
| | 사회적지위 유지가능성 | 1,232 (0.1) | 1,866 (0.5) | 5,318 (1.7) | 5,823 (6.5) | 14,239 (0.7) |
| | 기타 | 4,688 (0.3) | 2,290 (0.6) | 1,323 (0.4) | 0 (0.0) | 8,301 (0.4) |
| 전체 | | 1,340,379 (100.0) | 385,873 (100.0) | 312,358 (100.0) | 89,389 (100.0) | 2,127,998 (100.0) |

자료: 통계청(2008). 경제활동인구조사 고령층 부가조사.

희망하는 근로형태로는 전일제를 희망하는 비율이 61.2%로 높게 나타났다. 연령별로 다소 차이는 나타나서, 고령자일수록 시간제 근무를 희망하는 비율이 증가하나 70세 미만에서는 전일제를 희망하는 비율이 더 높다.

〈표 Ⅱ-20〉 55세 이상 여성인구의 연령별·학력별 희망 근로형태

(단위: 명,%)

| 구분 | | 연령 | | | | 교육수준(55세 이상) | | | | 총계 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 55-59세 | 60-64세 | 65-69세 | 70세 이상 | 초등학교 이하 | 중학교 | 고등학교 | 대학교 이상 | |
| 직장형태 | 전일제 | 541,011 (67.9) | 354,522 (63.7) | 229,037 (55.2) | 177,486 (49.3) | 847,313 (63.2) | 235,101 (60.9) | 163,690 (52.4) | 55,953 (62.6) | 1,302,057 (61.2) |
| | 시간제 | 256,000 (32.1) | 202,262 (36.3) | 185,518 (44.8) | 182,162 (50.7) | 493,066 (36.8) | 150,773 (39.1) | 148,667 (47.6) | 33,436 (37.4) | 825,942 (38.8) |
| 전체 | | 797,011 (100.0) | 556,784 (100.0) | 414,555 (100.0) | 359,648 (100.0) | 1,340,379 (100.0) | 385,874 (100.0) | 312,357 (100.0) | 89,389 (100.0) | 2,127,999 (100.0) |

자료: 통계청(2008). 경제활동인구조사.

희망 임금수준은 대부분의 고령여성들은 월 50-100만원 미만의 액수를 현실적으로 가장 희망하는 것으로 나타났다(48.6%). 다음이 월평균 100-150만원(22.3%), 월평균 30-50만원(16.6%)순으로 나타났다. 연령이 낮을수록 월 100만원 이상의 임금을 선호했으며, 고졸이하인 경우 선호임금이 월 50-100만원 수준에 집중되어 있는 반면 대졸자들은 임금선호가 저임금부터 고임금까지 다양하게 분포되어 있다.

〈표 Ⅱ-21〉 55세 이상 여성인구의 연령별·학력별 희망 임금수준

(단위: 명,%)

| 구분 | | 연령 | | | | 교육수준(55세 이상) | | | | 총계 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 55-59세 | 60-64세 | 65-69세 | 70세 이상 | 초등학교 이하 | 중학교 | 고등 학교 | 대학교 이상 | |
| 일자리 선택시 고려사항 | 월평균 30만원 미만 | 9,617 (1.2) | 13,526 (2.4) | 17,719 (4.3) | 41,307 (11.5) | 63,504 (4.7) | 10,439 (2.7) | 7,078 (2.3) | 1,147 (1.3) | 82,168 (3.9) |
| | 월평균 30~50만원 미만 | 61,107 (7.7) | 74,066 (13.3) | 99,109 (23.9) | 118,078 (32.8) | 269,898 (20.1) | 46,940 (12.2) | 32,228 (10.3) | 3,294 (3.7) | 352,360 (16.6) |
| | 월평균 50~100만원미만 | 376,114 (47.2) | 289,138 (51.9) | 216,975 (52.3) | 152,819 (42.5) | 683,685 (51.0) | 186,623 (48.4) | 141,052 (45.2) | 23,687 (26.5) | 1,035,047 (48.6) |
| | 월평균 100~150만원미만 | 238,775 (30.0) | 133,020 (23.9) | 66,686 (16.1) | 36,842 (10.2) | 256,045 (19.1) | 104,016 (27.0) | 89,869 (28.8) | 25,393 (28.4) | 475,323 (22.3) |
| | 월평균 150~300만원미만 | 93,284 (11.7) | 39,487 (7.1) | 10,381 (2.5) | 7,831 (2.2) | 61,379 (4.6) | 33,172 (8.6) | 34,303 (11.0) | 22,128 (24.8) | 150,982 (7.1) |
| | 월평균 300만원 이상 | 18,113 (2.3) | 7,547 (1.4) | 3,685 (0.9) | 2,771 (0.8) | 5,867 (0.4) | 4,684 (1.2) | 7,826 (2.5) | 13,740 (15.4) | 32,117 (1.5) |
| 전체 | | 797,010 (100.0) | 556,784 (100.0) | 414,555 (100.0) | 359,648 (100.0) | 1,340,378 (100.0) | 385,874 (100.0) | 312,356 (100.0) | 89,389 (100.0) | 2,127,997 (100.0) |

자료: 통계청(2008). 경제활동인구조사 고령층 부가조사.

## 4. 고령층 여성의 직업훈련 실태

다음에서 제시하는 분석결과는 통계청의 경제활동인구조사 고령층부가조사(2008)와 여성가족패널조사 1차년도(2008)[7] 자료를 통해 직업교육훈련에 대한 고령층 여성들의 훈련 경험 및 희망 훈련에 대한 요구를 분석한 것이다.

### 가. 직업교육훈련 경험

지난 1년간의 직업교육경험에 대한 질문에서 남녀 모두 '직업교육 받은 경험 없음'(97.4%)이 가장 많아서 고령층은 일반적으로 직업교육을 받지 않는 경우가 대부분이라고 보아야 할 것이다. 여성은 97.9%, 남성은 96.9%가 직업교육경험이 없었다. 차이는 근소하지만 학력이 높은 여성일수록 직업교육을 받은 경험이 많은 것으로 나타났다. 또한 대졸 여성들은 대학 및 대학원에서 운영하는 프로그램을 선호한 것으로 분석된다.

7) 이하의 자료들은 제 1차 여성·가족패널조사의 1차년도 학술대회용 자료를 분석한 결과임. 경활 조사는 직업훈련욕구 및 취업욕구와 관련한 풍부한 자료를 제공하지 못하는 한계가 있으므로 2007년 9월-2008년1월까지 실시된 제1차 여성가족패널조사의 1차년도 데이터를 활용하였음. 데이터는 전국 일반가구 중 19세 이상 64세 이하의 여성가구원이 있는 가구를 대상으로 추출하였으며, 추출된 가구에 거주하는 19세 이상 64세 이하의 여성 10,013명임. 50세 이상 64세미만의 고령층 분석은 총 2935명을 대상으로 함.

## 〈표 Ⅱ-22〉 55세 이상 인구의 직업 교육경험(지난 1년간)

(단위: 명,%)

| 구분 | | 전체 고령층 인구 비율(%) | | | 연 령 | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | 55-59세 | | 60-64세 | | 65-69세 | | 70세 이상 | |
| | | 전체 | 여성 | 남성 | 계 | 여성 | 계 | 여성 | 계 | 여성 | 계 | 여성 |
| 직업교육을 받은 경험 | ① | 38,942 (0.4) | 13,557 (0.3) | 25,385 (0.6) | 15,102 (0.6) | 5,472 (0.4) | 13,531 (0.7) | 4,322 (0.4) | 7,192 (0.4) | 3,009 (0.3) | 3,117 (0.1) | 754 (0.1) |
| | ② | 19,394 (0.2) | 7,516 (0.2) | 11,878 (0.3) | 8,997 (0.4) | 4,978 (0.4) | 5,509 (0.3) | 1,399 (0.1) | 3,011 (0.2) | 0 (0.0) | 1,877 (0.1) | 1,139 90.1) |
| | ③ | 21,779 (0.2) | 7,572 (0.2) | 14,207 (0.3) | 6,683 (0.3) | 1,768 (0.1) | 5,638 (0.3) | 2,592 (0.2) | 5,473 (0.3) | 1,877 (0.2) | 3,985 (0.2) | 1,335 (0.1) |
| | ④ | 5,740 (0.1) | 4,068 (0.1) | 1,672 (0.0) | 3,640 (0.1) | 2,274 (0.2) | 1,793 (0.1) | 1,793 (0.2) | 306 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) |
| | ⑤ | 6,447 (0.1) | 4,043 (0.1) | 2,404 (0.1) | 1,110 (0.0) | 800 (0.1) | 2,311 (0.1) | 2,009 (0.2) | 1,501 (0.1) | 759 (0.1) | 1,525 (0.1) | 475 (0.0) |
| | ⑥ | 12,314 (0.1) | 10,73 (0.2) | 1,941 (0.0) | 5,683 (0.2) | 4,823 (0.4) | 4,585 (0.2) | 4,115 (0.4) | 612 (0.0) | 0 (0.0) | 1,435 (0.1) | 1,435 (0.1) |
| | ⑦ | 31,967 (0.4) | 11,883 (0.2) | 20,084 (0.5) | 14,244 (0.6) | 7,549 (0.6) | 9,652 (0.5) | 2,832 (0.3) | 4,682 (0.2) | 1,503 (0.1) | 3,389 (0.1) | 0 (0.0) |
| | ⑧ | 89,479 (1.0) | 40,396 (0.8) | 49,083 (1.2) | 35,235 (1.4) | 15,169 (1.2) | 22,387 (1.1) | 10,136 (1.0) | 12,027 (0.6) | 4,849 (0.5) | 19,831 (0.8) | 10,243 (0.7) |
| 교육 받은 경험 없음 | | 8,614,714 (97.4) | 4,678,360 (97.9) | 3,936,354 (96.9) | 2,432,217 (96.4) | 1,225,613 (96.6) | 1,972,255 (96.8) | 1,019,639 (97.2) | 1,852,847 (98.2) | 1,019,218 (98.8) | 2,357,395 (98.5) | 1,413,890 (98.9) |
| 전체 | | 8,840,776 (100.0) | 4,777,768 (100.0) | 4,063,008 (100.0) | 2,522,911 (100.0) | 1,268,446 (100.0) | 2,037,661 (100.0) | 1,048,837 (100.0) | 1,887,651 (100.0) | 1,031,215 (100.0) | 2,392,554 (100.0) | 1,429,271 (100.0) |

주: ① 공공단체운영훈련기관(산업인력공단, 상공회의소),② 직업능력개발훈련법인(민간 직업전문학교 등), ③ 비영리법인 및 단체 ④ 대학 및 대학원 ⑤ 평생교육시설 ⑥ 사설학원 ⑦ 사업주 또는 기타 ⑧ 기타

자료: 통계청(2008). 경제활동인구조사 고령층 부가조사.

〈표 Ⅱ-23〉 55세 이상 여성인구의 학력에 따른 직업교육경험 차이

(단위: 명,%)

| 구분 | | 교육수준(55세이상) | | | | 총계 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 초등학교 이하 | 중학교 | 고등학교 | 대학교 이상 | |
| 직업교육을 받은 경험 | 공공단체운영 훈련기관 (산업인력공단, 상공회의소) | 6,213 (0.2) | 3,336 (0.4) | 2,920 (0.4) | 1,087 (0.6) | 13,557 (0.3) |
| | 직업능력개발 훈련법인 (민간직업전문학교 등) | 1,191 (0.0) | 1,943 (0.2) | 3,018 (0.4) | 1,364 (0.7) | 7,516 (0.2) |
| | 비영리법인 및 단체 | 3,423 (0.1) | 3,196 (0.4) | 472 (0.1) | 480 (0.3) | 7,572 (0.2) |
| | 대학 및 대학원 | 217 (0.0) | 500 (0.1) | 1,427 (0.2) | 1,924 (1.0) | 4,068 (0.1) |
| | 평생교육시설 | 2,034 (0.1) | 2,009 (0.3) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 4,043 (0.1) |
| | 사설학원 | 5,129 (0.2) | 1,315 (0.2) | 2,832 (0.4) | 1,097 (0.6) | 10,373 (0.2) |
| | 사업주 또는 단체 | 2,715 (0.1) | 5,473 (0.7) | 3,695 (0.5) | 0 (0.0) | 11,883 (0.2) |
| | 기 타 | 15,405 (0.5) | 8,222 (1.0) | 13,668 (2.0) | 3,102 (1.7) | 40,396 (0.8) |
| 교육받은 경험 없음 | | 3,071,797 (98.8) | 774,722 (96.8) | 654,478 (95.9) | 177,363 (95.1) | 4,678,360 (97.9) |
| 전체 | | 3,108,124 (100.0) | 800,716 (100.0) | 682,510 (100.0) | 186,417 (100.0) | 4,777,767 (100.0) |

자료: 통계청(2008). 경제활동인구조사 고령층 부가조사.

50세 이상 여성들이 가장 많이 훈련을 받은 기관은 여성교육훈련기관으로 26.4%였으며, 다음이 사업체 훈련기관으로 25.6%, 공공훈련기관(18.6%), 대학·전문대학 부설기관(14.9%)순으로 나타났다. 고령층 여성들이 가장 많이 받은 교육훈련 유형은 직업훈련으로 65.8%가 이에 해당되며, 다음이 취미교육으로 31.6%가 이에 해당된다. 연령이 높을수록 직업훈련 비율이 하락하고 취미교육 비율이 증가한다.

〈표 Ⅱ-24〉 직업 교육 · 훈련을 받은 기관(여성)

(단위: %)

| 구 분 | | 공공 훈련기관 | 사업체 훈련기관 | 대학 또는 전문대학 부설기관 | 여성교육 훈련기관 | 복지 및 문화시설 | 학원, 기타 | 총계 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 연령 | 50-54 | 27 | 31 | 13 | 24 | 14 | 3 | 112 |
| | | (24.1) | (27.7) | (11.6) | (21.4) | (12.5) | (2.7) | (100.0) |
| | 55-59 | 10 | 14 | 13 | 21 | 7 | 3 | 68 |
| | | (14.7) | (20.6) | (19.1) | (30.9) | (10.3) | (4.4) | (100.0) |
| | 60-64 | 8 | 17 | 10 | 19 | 8 | 0 | 62 |
| | | (12.9) | (27.4) | (16.1) | (30.6) | (12.9) | (0.0) | (100.0) |
| 전체 | | 45 | 62 | 36 | 64 | 29 | 6 | 242 |
| | | (18.6) | (25.6) | (14.9) | (26.4) | (12.0) | (2.5) | (100.0) |

자료: 1차 여성가족패널조사 학술대회용 자료.

〈표 Ⅱ-25〉 교육 훈련의 유형(여성)

(단위: %)

| 구 분 | | 기초학력 | 직업훈련 | 취미교육 | 기타 | 총계 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 연령 | 50-54 | 2 | 77 | 30 | 1 | 110 |
| | | (1.8) | (70.0) | (27.3) | (0.9) | (100.0) |
| | 55-59 | 3 | 40 | 20 | 0 | 63 |
| | | (4.8) | (63.5) | (31.7) | (0.0) | (100.0) |
| | 60-64 | 0 | 33 | 22 | 0 | 55 |
| | | (0.0) | (60.0) | (40.0) | (0.0) | (100.0) |
| 전체 | | 5 | 150 | 72 | 1 | 228 |
| | | (2.2) | (65.8) | (31.6) | (0.4) | (100.0) |

자료: 1차 여성가족패널조사 학술대회용 자료.

교육훈련을 받은 목적을 살펴보면, '업무능력향상을 위해' 받았다는 경우가 51.1%로 가장 많으며, 다음이 '취미생활을 위해'(19%), '취업 · 창업을 목적으로'(14.3%)로 나타났다. 취업, 창업, 업무능력 향상, 자격증취득을 직업능력개발로 볼 경우 69.2%가 해당된다. 연령별로 살펴보면, 업무능력을 위해 교육훈련을 받는 경우는 연령이 높을수록 높은 경향을 보였고, 취업 · 창업을 위

해 교육훈련을 받는 경우는 연령이 높을수록 적었다.

〈표 Ⅱ-26〉 교육 훈련을 받은 목적(여성)

(단위: 명, %)

| 구 분 | | 취업 및 창업 | 업무 능력 향상 | 자격증 취득 | 취미 생활 | 사회 봉사 | 가족 관계 개선 | 미래에 도움이 될지 몰라서 | 총계 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 연령 | 50-54 | 23 | 57 | 5 | 23 | 6 | 2 | 4 | 120 |
| | | (19.2) | (47.5) | (4.2) | (19.2) | (5.0) | (1.7) | (3.3) | (100.0) |
| | 55-59 | 8 | 32 | 3 | 10 | 2 | 0 | 4 | 59 |
| | | (13.6) | (54.2) | (5.1) | (16.9) | (3.4) | (0.0) | (6.8) | (100.0) |
| | 60-64 | 3 | 32 | 1 | 12 | 6 | 1 | 3 | 58 |
| | | (5.2) | (55.2) | (1.7) | (20.7) | (10.3) | (1.7) | (5.2) | (100.0) |
| 전체 | | 34 | 121 | 9 | 45 | 14 | 3 | 11 | 237 |
| | | (14.3) | (51.1) | (3.8) | (19.0) | (5.9) | (1.3) | (4.6) | (100.0) |

자료: 1차 여성가족패널조사 학술대회용 자료.

교육훈련을 받지 않은 가장 큰 이유는 '받을 필요가 없어서'라는 의견이 56.5%로 가장 많았으며, 다음이 '시간이 없어서'가 26.9%로 나타났다. 나머지 의견들은 미미한 가운데, 장소(6.2%)와 희망프로그램이 없어서(6%)가 다른 이유에 비해 조금 높다.

연령대별 차이를 살펴보면 연령이 낮을수록 교육훈련 필요성이 상대적으로 더 있다고 느끼는 반면, 시간, 장소, 거리 등 환경적 제약에 대한 사유가 더 높았다. 희망프로그램의 부족도 연령이 낮을수록 더 많이 느끼는 것으로 나타났다.

〈표 Ⅱ-27〉 교육 훈련을 받지 않은 가장 큰 이유(여성)

(단위: 명, %)

| 구 분 | | 시간 | 장소 | 거리 | 비용 | 희망 프로그램 무 | 필요성 무 | 그 외 이 유 | 정보 부족 | 총계 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 연령 | 50-54 | 244 | 52 | 11 | 14 | 68 | 429 | 11 | 4 | 833 |
| | | (29.3) | (6.2) | (1.3) | (1.7) | (8.2) | (51.5) | (1.3) | (0.5) | (100.0) |
| | 55-59 | 189 | 47 | 2 | 7 | 41 | 384 | 12 | 0 | 682 |
| | | (27.7) | (6.9) | (0.3) | (1.0) | (6.0) | (56.3) | (1.8) | (0.0) | (100.0) |
| | 60-64 | 173 | 40 | 8 | 8 | 27 | 459 | 15 | 5 | 735 |
| | | (23.5) | (5.4) | (1.1) | (1.1) | (3.7) | (62.4) | (2.0) | (0.7) | (100.0) |
| 전체 | | 606 | 139 | 21 | 29 | 136 | 1272 | 38 | 9 | 2250 |
| | | (26.9) | (6.2) | (0.9) | (1.3) | (6.0) | (56.5) | (1.7) | (0.4) | (100.0) |

주: 그 외 이유-육아문제와 건강문제로 인하여.
자료: 1차 여성가족패널조사 학술대회용 자료.

## 나. 직업교육훈련 요구

희망하는 교육훈련의 유형은 '취미교육'을 희망한다는 의견이 가장 많은 것으로 나타났다(55.8%). 다음이 '직업훈련'(37.9%)이었다. 연령별로 살펴보면, 취미교육에 대한 요구는 연령이 높을수록 높고, 직업훈련에 대한 요구는 연령이 낮을수록 높은 것을 확인할 수 있다.

〈표 Ⅱ-28〉 50세 이상의 희망 교육 훈련 유형

(단위: 명, %)

| 구 분 | | 기초학력 | 고등교육 | 취미교육 | 직업훈련 | 기타 | 총계 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 연령 | 50-54 | 12 | 13 | 180 | 136 | 1 | 342 |
| | | (3.5) | (3.8) | (52.6) | (39.8) | (0.3) | (100.0) |
| | 55-59 | 7 | 4 | 98 | 68 | 0 | 177 |
| | | (4.0) | (2.3) | (55.4) | (38.4) | (0.0) | (100.0) |
| | 60-64 | 4 | 0 | 84 | 42 | 0 | 130 |
| | | (3.1) | (0.0) | (64.6) | (32.3) | (0.0) | (100.0) |
| 전체 | | 23 | 17 | 362 | 246 | 1 | 649 |
| | | (3.5) | (2.6) | (55.8) | (37.9) | (0.2) | (100.0) |

자료: 1차 여성가족패널조사 학술대회용 자료.

## 5. 소결

본 장에서는 50세 이상 고령여성들의 취업실태와 요구, 직업훈련 참여 경험과 요구를 분석하였다. 분석결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 50세 이상 고령층 여성들은 자영업과 임시근로자 비율이 가장 높고, 상용근로자 비율은 9.1%로 남성(25.7%)에 비해 매우 낮다. 65세 이후는 일용근로자 비율이 임시근로자 비율보다 더 높아져 고용은 더욱 불안정한 형태로 이행한다.

둘째, 직종별로는 단순노무직과 서비스직, 농림어업종사직 비율이 높다. 단순노무직과 농림어업 종사율은 연령이 높을수록 증가하는 데 비해, 서비스직과 판매직 종사율은 감소한다. 특히 65세 이후 서비스, 판매직 종사율이 급감하여 종사 직종이 더욱 제한된다.

셋째, 이직 및 퇴직사유로는 건강이 가장 큰 문제이다. 가족문제가 두 번째로 일과 가정의 양립은 취업여성이 평생 안고 가는 문제라고 할 수 있다. 가족문제는 특히 대졸이상 여성이 직장을 그만 두는 가장 주된 사유(44.5%)로 나타났다. 구직활동을 하지 않는 이유로는 직장이 있는 경우를 제외하면 건강(24.4%), 나이(19.1%), 가사와 가족(17.3%) 순이다.

여성의 건강 문제는 고령층 여성들이 지속적으로 직업생활을 유지하고 일자리를 선택하는 데, 가장 큰 걸림돌로 작용하고 있는 것으로 나타났다. 이러한 경향은 저학력일수록, 연령이 65세를 기점으로 더욱 강하게 나타나고 있었다. 저학력자들이 건강상의 문제로 일자리를 갖기 어렵다는 결과는 저학력자들이 대부분 고연령대이고 빈곤계층일 가능성이 높다는 것과 연계해서 해석할 수 있다.

넷째, 55세 이상 남성의 71.8%, 여성의 44.5%가 직업생활 지속을 희망하고 있다. 50대 여성은 약 60% 이상, 60대 전반 여성은 약 50% 이상이 취업을 희망하였다. 65-69세 여성도 40.2%, 70세 이상 여성은 25.2%가 희망하여 고령에도 높은 취업의사를 보인다. 전일제를 희망하는 비율(61.2%)이 더 높게 나타나는데, 고령일수록 시간제 선호율이 증가한다.

취업목적은 경제적 이유가 가장 크고 다음이 일하는 즐거움으로 나타났다.

취업요건으로 남녀 모두 임금을 가장 중시하고, 여성은 일의 양과 시간대, 출퇴근 거리 등 일·가정 양립 요건을 더 중시한다. 연령이 높을수록 일의 양과 시간대를 더 중시하고, 대졸여성은 고용 지속, 경력 연계, 일의 내용 등 고용의 질을 중시하는 편이다. 고학력 여성들은 '가족'이 걸림돌이 되어 노동시장 참여가 어려우며 경력이 인정되지 않는 노동시장의 여건도 이들이 취업을 하는 데 저해요인으로 작용한다고 볼 수 있다. 임금은 일자리 선택시 남녀 모두에게 가장 중요한 주요사항이다. 여성들은 '일의 양과 시간대'도 상당히 중요한 요인으로 생각하고 있었다. 임금은 50-100만원 이상을 희망하는 것으로 나타난다.

다섯째, 고령여성들의 직업훈련 참여율이 매우 저조한 가운데, 훈련참여기관은 여성교육훈련기관, 사업체 훈련, 공공 훈련기관, 대학, 복지문화시설 순으로 나타난다. 직업훈련을 포함한 교육에 참여하지 않은 이유로는 '받을 필요를 못 느낀다'는 의견이 가장 많고, 다음이 '시간이 없어서'로 나타났다. 취미교육에 대한 요구는 연령이 높을수록 높고, 직업훈련에 대한 요구는 연령이 낮을수록 높은 것을 확인할 수 있다.

# Ⅲ

# 고령층 여성의 취업 및 훈련 요구


1. 면담조사 49
2. 기관조사 69
3. 소결 88

본 장에서는 Ⅱ장에서 분석한 취업요구와 훈련요구에 대한 보다 상세한 정보를 얻기 위해 면담조사와 기관실태조사 결과를 분석하였다.

## Ⅰ. 면담조사

고령층여성을 대상으로 한 심층면담을 통해 취업요구에 대한 보다 상세한 정보를 파악하였다. 50세 이상 여성을 연령, 교육수준, 취업경험, 직업교육훈련참가 여부를 고려하여 선정하여 총 29명의 면담을 진행하였다. 면담은 반구조화된 설문지(부록)를 토대로 진행하였다. 면담이 이루어진 대상은 미취업여성 12명(구직중인 여성이 6명, 교육훈련중인 여성이 5명, 전업주부로 사회봉사를 하고 있는 여성이 1명), 취업중인 여성이 17명이었다. 교육수준별로는 초졸 4, 중졸 2, 고졸 14, 초대졸 이상 9명이었고, 연령은 50세부터 71세까지 포함되었는데 50대 19명, 60대 이상이 10명이다. 이들을 대상으로 취업동기, 희망취업조건, 선호직업, 취업 장애, 직업교육훈련 및 취업지원 요구 등을 조사하였다.

### 가. 취업동기

고령여성이 취업을 원하는 이유는, 첫째 경제적 필요에 의한 취업이 많았고 둘째는 일을 통해 성취감과 즐거움을 얻고자 하는 동기가 있고, 셋째 취업은 아니지만 일을 통해 봉사하고자 하는 동기가 있었다. 초대졸 이상의 여성들은 성취감을 얻기 위해 일이나 사회봉사에 참여하는 경우도 많았다.

#### 1) 경제적 욕구/ 노후대책

아이들 교육, 당장의 생계, 자녀에 의존하지 않기 위한 노후대책으로 일을 하고 있거나 하기를 원하는 경우가 많았다. 노후준비를 못한 상태에서 나이를 먹고 당장의 생계에 급급하면서 미래에 불안을 안고 있었다. 활동할 수 있는 동안 일을 해서 노후를 조금이라도 대비하기를 원하고 있다.

"일, 돈, 그리고 친구가 50대에는 가장 중요합니다..일을 안 하면 죽는 것인데, 내가 활동할 수 있을 때 하는 것이 일이죠. 활동할 수 있을 때 돈을 벌어야 한다고 생각합니다"(사례 17)

"너무 돈이 헤프고, 벌기는 힘들고...근데 나이 먹어서 자식들한테 의존할 수 없잖아. 그러니까 나도 뭔가 노후대책이라도 해놔야 되는데 젊어서 애들 때문에 저거하다 보니까 나를 위해서 모아진 돈이 없잖아. 그렇다고 해서 생활이 여유로우면 취미 생활도 하고 놀고 싶지만 그렇지를 못하니까 늙어서 자식들한테 부담 줄 수 없으니까 아직은 힘이 있으니까 다만 얼마라도 벌어서 생활을 하고 그래도 뭔가 조금이라도 저축이 돼야 늙어서 자식들한테 부담 안주고 살아야 되잖아. 그래서 일을 하고 있어요"(사례 16)

"지금부터 노후대책을 세우려 해요. 10년은 더 일할 수 있어요. 시장에서 근무하는데, 80살 할머니도 일을 하고 계십니다. 나도 오래 할 것 같아요, 움직이면 돈인데, 심심해서라도 일할 수 있을 것 같아요. 노후계획은 앞으로 10년, 73세까지 더 일할 수 있을 거예요"(사례 27)

### 2) 성취감, 자아실현 욕구

여성은 일을 통하여 사회에 참여하고 자아실현을 추구하고 싶어 한다. 경제적인 이유가 가장 크지만 성취감도 계속 일하도록 만드는 원동력이다. 특히 학력이 높은 여성들(면담에 응한 초대졸 이상의 여성들 중 반 정도)은 일을 통한 성취감을 중시하였다.

"일을 하는 이유는 성취감 때문이죠. 처음에는 경제적인 이유 때문에 시작을 했지만, 열심히 일하는 것도 좋아요, 배우는 것이 많고, 이 일을 하려면 교육을 계속 받아야 하는데, 배우는 게 있어요. 배우면서 나의 인식이 변화했죠. 프로의식이 생겼다고 해야 하나, 너무 열심히 살아가고 있어요"(사례 2)

"취업을 하는 목적이 두 가지잖아요. 애도 다 키웠으니까, 집에만 있으면 답답하니까 나도 뭔가 일을 갖고 싶다는 이유...돈만 벌고 싶다는 생각을 갖고 직업을 갖는 것은 저에게 만족스럽지 않거든요"(사례 12)

"성취욕이죠, 그리고 노후에 대한 대비도 될 수 있어요. 나이가 들면 들수록 남편만 쳐다보고 사는 것 같은 제 자신이 싫어지더라구요. 나이가 들면 들수록, 내 스스로 내 자리를 만들고 싶은 요구지요. 그런 것이 가장 큽니다"(사례 1)

"아이가 크니까 나도 일을 좀 해야겠다는 생각이 들고, 우울해질 때가 많아요. 남들이 갱년기라고 얘기하는데..." (사례 13)

### 3) 봉사를 통한 사회공헌 욕구

고령층 여성들은 취업은 못하더라도 봉사를 통해서 의미있는 일을 하고 사회에 공헌하는 삶을 살기를 희망하고 있다.

"봉사를 하면 제 스스로 매우 흡족해요, 직장에서 내가 할 수 있는 일은 없을 것 같아요, 그러나, 봉사는 뭔가 내가 할 수 있는 일을 잘 하고 온 느낌이 들어요."(사례 7)

"돈을 벌수 있으면 좋겠죠. 그러나 그렇지 못하니까 요새는 조계사에서 10년, 한 15년 봉사를 하고 있어요. 봉사는 ..부자가 되려는 욕심없이 시간활용도 하고, 내가 대학까지 나왔기 때문에 전에는 젊어서 다 배웠는데, 무엇을 배우나 하고 자만했는데, 봉사활동을 하면서 내가 모르는 것이 너무 많다는 것을 알게 되었어요"(사례 28)

## 나. 희망 취업조건

고령여성들도 가사와 가족을 돌보는 일을 취업과 함께 병행해야 하므로, 파트타임 일자리, 유연한 근무를 선호하고 있고, 건강한 한 지속할 수 있는 일자리, 건강보험과 연금이 보장되는 일자리 그리고 최소 80만원에서 100만원 정도의 급여를 희망하고 있다. 취업조건에서 학력에 따른 차이는 거의 없었다. 희망하는 임금수준도 높지 않았고 일과 가정을 양립할 수 있는 조건을 중시하였다.

### 1) 가정과 일의 조화가 가능한 일자리

"가정만 지키다가 온종일 근무한다는 것은 어려워요, 남편도 있고, 애들도 있는데, 밥도 하고 빨래도 해야죠... 여자가 파트타임으로 일할 수 있는 일자리가 있으면 좋겠어요, 월, 수, 금 또는 화, 목, 토로 일하는 일자리이면 좋겠어요, 아니면 낮에만 잠깐 일하면 좋겠어요, 여성이 일하려면 보수보다는 일이 가능한 시간인지가 더욱 중요한 것 같아요. 보수보다는 시간조절이 가능한지가 중요합니다. 가정 일도 하고, 자기 일도 할 수 있도록 해 주어야 여자들이 일을 할 수 있죠..."(사례 1)

"여자 택시기사가 되고 싶어서 찾아간 적도 있어요, 그랬더니, 이혼하고 오라고 하더라구요, 부업으로는 할 수 없데요"(사례 6)

### 2) 적정수준의 임금

“차비하고 용돈하고, 최소한 백만원은 받아야죠, 파트타임 일자리가 좋은데, 없죠, 어린이집에서 일하고 80만원을 받는다는데, 이건 너무 적지 않아요?”(사례 1)

“한 100만원 내지 120만원 정도만 받으면 좋겠어요.., 50만원 벌기도 정말 너무 힘이 듭니다”(사례 17)

“최소 80만이 되어야 합니다. 왜냐하면, 제가 구직급여를 76만원을 받았는데, 한 푼도 남는 것이 없었어요. 정말 알뜰하게, 수돗물도 맨 아래 수압으로 줄이고, 겨울에 가스값도 7~8만원 나오게 절약해서 살고 가계부도 쓰고 그랬는데, 공과금 내고 보험료까지 15~20만원 정도 들어갔어요. 물가가 많이 올라서 이 정도는 필요합니다. 건강 때문에 지출되는 것은 없고, 그래서 저도 정말 놀랐어요, 그 돈을 다 어디다 썼지, 저도 놀랐어요, 정말 써야 할 곳에만 썼어요, 물가가 그만큼 많이 오른 거죠“(사례 26)

### 3) 건강보험과 연금이 보장되는 일자리

“1년 미만의 근무 업종, 잦은 이직, 하인부리는 듯한 서비스 업종 종사직이라 힘들지만 건강보험과 연금이 되기 때문에 일을 하고 있어요. 3일간만 다니는 마권 발매하는 마사회에서도 근무했지만, 돈이 안 되는 비정규직이라 그만두었어요”(사례 19)

### 4) 건강이 허락하는 한 계속 할 수 있는 일

“70-80세까지, 지금 우리 직장에 70세 먹은 할머니가 있어요. 70세 먹은 할머니가 물건도 열심히 팔고, 사무실에도 제일 먼저 나오고, 정말 의욕적으로 일해요, 80세 먹은 할머니도 있다고 들었어요. 나이 먹어서 못 하는 일이 많은데, 이 일은 영업직이라 무한정할 수 있어요. 나도 건강이 허락하면 일을 계속할 거예요”(사례 2)

“아마 여기가 마지막 직장일 것 같아요, 개인적으로는 일을 할 수 있으나, 여건이 나이든 사람은 일하기 어렵잖아요, 너싱홈(Nursing Home)에서는 90대가 10명, 70대는 젊은이죠. 70대는 노인 측에도 못 껴요, 그러니까 저도 개인적으로 일을 할 수 있을 때까지, 한 70세 까지 일을 할 것입니다. 나중에는 자영업이 될 수 있겠죠. 일을 해서 저도 즐겁고 남에게도 도움이 되는 일, 건강할 때까지, 할 수 있을 때까지 하고 싶어요”(사례 3)

“체력이 된다면, 일할 수 있는 여건이 된다면 더 일하고 싶죠. 중간에 오너가 될 수도 있고, 더 오래 일하고 싶어요”(사례 12)

## 다. 선호 직업

고령여성들은 아이돌보기를 비롯하여 산후도우미, 간병인, 음식 만들기, 양재 등 전통적으로 여성의 일이고 가사와 밀접한 작업을 선호하였다. 사무보조, 부동산 중개, 그리고 다양한 판매직에 대한 요구도 있다. 너무 힘이 들지 않는 일, 과거부터 해오던 일과 관련된 일, 같은 고령자에게 서비스를 하는 일, 여성을 대상으로 하는 일을 선호하고 있고, 사회변화에 맞춘 새로운 직종 개발을 희망하였다. 선호직종에 학력차는 별로 없었으나, 고학력 여성들은 단순노무직과 서비스직 외에 개인의 경력과 특성을 살릴 수 있도록 상담사나 문화강사와 같은 직종의 개발을 희망하였다. 그러나 나이 때문에 내가 원하는 일을 할 수 없다는 것을 깨닫고, 눈높이를 낮춰 사회가 필요로 하는 일을 찾기도 한다.

### 1) 아이 돌보기

"왜 어린아이 돌보기 있죠. 갓난 아이, 큰 아이는 이제 힘드니까 못 돌봐. 힘이 부치니까, 우유 먹고, 분유 먹는 아이... 6개월까지는 돌봐줄 수 있거든요. 그런 돌보미로 아이 기저귀 갈아주고, 우유 먹이고, 사랑을 주고 안아주고 스킨십하고 이런 건 할 수 있거든요. 그래서 그런 거를 할 수 있도록 사실 젊은 사람들 보다 노인들을 찾아서 잘 훈련을 해서 그런 거를 직업화해도 좋을 거 같아요. 요즘 맞벌이 부부들이 많으니까 아이들이 초등학교 갔다 오거나 이럴 때, 세상이 무섭잖아. 아이들 하교할 때, 데려들 오고, 집에 와서 또는 아파트에서 아이들을 같이 부모가 올 때까지, 꼭 집안을 청소하고 이런 차원이 아니라 아이들 하고 함께 하는 거, 제일 중요한 게 아이들 어렸을 때, 경험이 평생 가기 때문에 참 중요하잖아요. 그런 분위기를 만드는 거. 누군가가 할머니가 계셔서 돌봐주는 따뜻한 거와 가정부가 돌봐주는 거하고 천지 차이거든요"(사례 11)

"00아동복지에서 미혼모들이 낳은 아이들을 돌보는 일을 하고 싶었는데, 만 50세까지 이 일을 시작할 수 있기 때문에 이제는 못하게 되었어요. 아이들을 많이 낳고 싶었기 때문에, 아직도 아이를 보는 것이 좋아요. 일을 시작하는 나이는 50세까지입니다. 그래서 그 일은 이제 못해요. 나중에는 베이비시터 같은 일을 하고 싶어요"(사례 6)

"아이 돌보기 국가에서 하는 거 있어요. 그런데 올해는 안 뽑는다고 하더라고요. 맞벌이 주부들이 일 끝나고 올 때까지 아이 봐주는 거... 그런 것도 괜찮고"(사례 13)

### 2) 산후도우미

“산후도우미나, 가사도우미, 45세 이상의 아줌마들은 베이비시터도 잘 할 수 있을 것 같아요, 산후도우미는 하루에 5-6만원꼴이더라고요. 한 달 와서 봐주는데 150만원쯤 한다고 해요, 그런데, 차이는 있는 것 같아요, YWCA같은 곳에서 산후도우미 교육을 하는 것 같던데, 그런 것도 여자들에게 괜찮은 것 같습니다‘(사례 7)

“산후도우미, 가사도우미는 50세 후반에 할 수 있는 적당한 일거리입니다. 취업을 하려고 여성교육기관을 찾아오는 사람은 30, 40대, 50대죠. 그나마 노동을 해서 얻을 수 있는 일자리가 있기는 하지만, 제가 하고자 하는 일을 찾으니까 중요한 것은 나이 제한에서 걸린다는 거죠, 산후도우미, 가사도우미는 노동직이고, 보통 일을 할 수 있는 기준이 50세까지입니다”(사례 17)

″할 게 정말 없어요..그래서 내가 좋아하는 것을 찾는 것이 아니라, 이제는 나를 필요로 하는 일을 찾는 거예요. 요새 여성능력개발센터에서 산모하고 신생아 돌보는 교육을 해요. 그것을 하면서 내가 씁쓸해요. 내가 할 수 있는 일이 이것밖에 없으니까. 그것도 연령 제한이 55세예요. 지금 52세인데 금방 55세 되잖아요”(사례 13)

### 3) 노인요양사나 간병인

“노인요양원 보조사라던가, 그런 일이 필요할 것 같아요, 100살이 되면 그런 쪽 인력이 필요할 것 같은데, 제 친구들이 요양원 그런 쪽에서 일하는 사람들도 있어요. 실제 일하는 사람도 있고, 간병인으로 많이 하고, 저는 그런 쪽 일이 필요할 것 같아요, 실버 쪽 일자리가 늘어날 것 같은데, 고령화 때문에, 많이 달라지는 것 같습니다“(사례 4)

“시험도 봐야하고 자격증도 따야 하고, 복지사 그런 것 실버와 같은 일자리가 많을 것 같아요, 저는 제가 아프지만 않으면 할 수 있을 것 같아요”(사례 7)

### 4) 복지 서비스

“대한노인회에서 노인지원관리 파트가 있더라고요. 그런 분야들이 다 있으니까... 그런 것들이 제 적성에 딱 맞는데... 그게 아니라면 사회복지 쪽... 물론 노인복지도 그것의 일부분이지만. 제가 지금 하고 싶은 것은 자기가 해오던 일을 하는 것이 편하다고 생각해요”(사례 12)

″취업도 만 50세까지 가능한 거지, 그 이후는 너무 어려운데, 저 같은 경우는 막차를 탔다고 봐야죠, 만 50세에 취업이 된 거예요, 또 저의 취업이 가능했던 이유는 노인복지 쪽이니, 젊은 사람보다 이득이 있었던 것 같아요, 나이 먹어 덕본 거죠... 제가 그전에 어린이 집에서 프로그램으로 아동복지를 좀 했던 것도 취업에 도움이 많이 되었어요”(사례 3)

“00에서 취업을 하려고 교육을 받고 있기는 한데, 가정폭력 그런 것을 보면 무섭기도 합니다. 그런데도 나이들어서 내가 할 수 있는 것은 면접상담을 하려고 훈련을 받고 있습니다. 상담을 하면 60만원 정도 받고 일하게 돼요. 00도 급여는 80만원 내지 90만원 입니다. 보건복지부자격증이 있으면 120만원 정도는 받을 수 있습니다”(사례 17)

“그러니까, 내 생각에는, 여성을 위한 직종개발은 젊은 사람들에게서 파생되는 문제를 해결해주는 베이비시터, 고령화가 되어서 노인들이 많아지니까, 웃음치료사 그런 것을 개발하면 어떨지요?...노인들을 위해서는 여행을 가고 싶어도 못하는 경우, 동행해주는 사람, 이런 것을 기획하면 어떨까요, 직종개발은 사회변화에 맞추어 서비스를 제공하는 쪽으로 개발되어야 할 것 같아요, 그래야 수요가 있을 것 같아요”(사례 17)

“병원도 같이 가고, 시각장애자를 위하여 도와주는 것, 북시터 등도 있구요, 국가가 시스템을 만들어서, 지속적으로 서비스를 제공해서, 일자리를 예산에 상관없이 지원해주면 좋겠어요, 아이들 지킴이 그런 것도 필요하잖아요, 일손이 많아지는데, 사회복지가 그런 것 아닙니까, 신종 직업은 많은데, 서비스를 제공하는 일자리를 마련해주면 좋겠어요”(사례 17)

### 5) 공인중개사 보조원

“우리는 중개사 보조원으로 등록되어 있어요, 부동산에 실제로 중개사 보조원이 70% 입니다. 지금 부동산은 60-70% 거의 여자가 이 일을 하고 있어요, 여자는 주로 주택과 관련된 것을 하죠, 여자들이 여자 중개인을 좋아해요, 남자들이 오면 무섭대요, 아파트는 거의 여자들이 중개를 하죠, 처음에 일을 시작했을 때는 주인하고 저하고 7대 3으로 수익금을 나누어서 갖다가 지금은 5대 5로 수익금을 나누어 갖습니다”(사례 4)

### 6) 문화 분야 등의 강사

“우리 여성동호회 회원 중에 70세 이상 되는 분들도 많은데, 그 분 중에 이렇게 일본사람들만 상대로 해서 일본 관광객이 오면 강의해 주는 사람이 있었어요. 우리나라 궁궐지을 때 기둥과 서까래 그런 거까지 다 얘기를 해 주시거든요”(사례 9)

“나는 내가 배운 원예 교육을 가르치는 강사로서 일하고 싶어요. 그런 프로그램이 많지 않고, 또 요즘은 내가 해보니까 그 강사로 내가 나가서 그 사람들을 빨리 배출을 하고 싶어”(사례 9)

“이게 유행이다, 이걸 밀어붙이자 하는 게 아니고. 50대에 맞는 직업이 많이 나왔으면 좋겠어요. 너무 단순노동, 육체노동이고. 50대도 재능 있는 사람이 많이 있을 거란 말이에요. 우리의 문화 전수 하는 작업 이런 것 같은 거 그런 것에다 투입하면 가능하지 않을까 생각하고... 단순히 지금 유행하는 거에만 하지 말고”(사례 19)

"우리 엄마들은 대학 나온 사람들이 공장에 가서 일할 필요는 없다고 생각해요. 그 사람들이 충분히 쓸 데가 있다고 보는데 그 개발을 누군가가 해줘야 한다고 생각해요. 우리의 사라져 가는 전통 문화 같은 거...제가 너무 공예 쪽에 관심이 많아서이기도 한데 그런 문화 쪽에 충분히 시간을 두고 하면 할 수 있는 일이 있을 것 같은데 그 쪽에는 없고 너무 서비스 업종에만 치우치고. 분명히 끼 있는 엄마들이 많이 있을텐데...지금 문화산업이 중요하다고 하는 데 그런 쪽으로 할 수 있는 그런 부분이 많이 생겼으면 좋겠어요"(사례 19)

"지금 와서 생각을 하지만, 점점 더 나이 먹으면서, 그래서 더 뭘 해야겠다고 하면서.. PT강사 교육을 받고 1급 PT 강사가 돼서 그 다음부터 그걸 중심으로 한 인간관계 훈련 들어오는 것마다 정보를 찾아서 또 데이터가 되고 또 가서 딴 데 가서 또 하고 재교육 받고 보충 교육받고 그러다 보니까 그냥 뭐 원래 초등교육 교육학 쪽으로 했기 때문에 제일 그게 맞았던 거 같애요. 그거를 가지고 기업이나 연수원 같은데, 또 일반이나 단체, 또 학교 이런 강의를 하고 다니고 있죠"(사례 11)

### 7) 사무보조

"사무보조 이런 거. 사무실이나 안내, 마트 같은 곳, 문화센터 같은 곳에서 일하고 싶었어요"(사례 13)

"면접을 보다 보니까 제가 나이가 있다 보니까 회계직 같은 게 많더라고요. 복지관 쪽에 회계직... 그렇게 희망적이지는 않아요"(사례 12)

### 8) 판매

"우리 세대가 방치된 세대예요. 낀 세대라고 하잖아요, 외국 같은 데는 햄버거 가게에서 파트타임을 한대요. 우리는 롯데리아 같은 곳에서는 열 몇 살 아이들이 하잖아요. 그런 고정관념이 있는 것 같아요. 그런 것은 50대, 60대가 할 수 있는 거예요. 그러면 매장 분위기도 달라질 것 같아요"(사례 13)

"화장품도 싸게 살 수 있고, 깨끗하게 보여야 하고, 여자들 하기에는 좋을 것 같아요, 고령자들이 늘어나니까, 여기 판매원도 고령자들이 늘고 있어요"(사례 2)

### 9) 음식제조업, 양재, 공예 등/ 창업

"여성들이 잘할 수 있는 도배, 음식 만들기, 떡, 이바지 음식을 만드는 교육이 있는데, 사람들이 많습니다. 강사들의 페이가 많아요, 여자들은 음식에 가장 많이 관심이 있고, 취미도 많고"(사례 17)

"제가 창업할 수 있는 것... 천연비누, 천연 화장품 조그만 샵(shop)을 할 수 있는 것, 나이 들어도 크게 지적 재능이 없어도 할 수 있는 거라고 생각해요. 컴퓨터 그런 거는 배우는 데 시간이 너무 많이 걸리잖아요. 그리고 예전에 제과제빵을 배워봤어요. 복지관에서...그런 것도 해보고 싶고. 그런 것을 배우고 싶어요. 남성적인 부분에는 관심이 없어가지고 모르겠어요. 오로지 여성적이고 공예적이고 그런 쪽에만 관심이 있어 갖고"(사례 19)

"내가 가장 배우고자하는 것은 당의를 만드는 것입니다...특수복 만드는 것을 배워서 그렇게 하려 합니다 한복은 비철이 너무 길어요, 지금도 비철이지요. 요새 짬이 나니까 다니려고 생각을 한 것입니다"(사례 27)

## 라. 취업의 장애요인

취업의 장애요인으로 나이 제한, 사회인식 미흡, 경력과 정보의 부족, 과중한 근무시간, 건강문제, 일자리 부족 등을 들고 있다. 특히 고령자가 취업할 만한 일자리 부족과 나이 제한이 가장 심각한 요인으로 나타난다. 여성은 나이 제한으로 40대도 취업이 어렵고, 50대에 여성이 일자리를 갖는다는 것은 정말 어려운 것으로 나타난다. 나이 제약은 학력과 무관하게 가장 큰 장애이다. 고학력자들은 제한된 취업직종의 문제도 호소하고 있다. 특히 건강이 안 좋아지는데 할 수 있는 일이 노동 밖에 없음을 탄식하고 있다. 따라서 고령자가 일하는 것을 자연스럽게 받아들일 수 있는 사회문화, 고령자가 할 수 있는 다양한 일자리, 비합리적인 연령제한의 완화를 희망하고 있다.

### 1) 나이 제한

"나이든 여성들이 할 수 있는 일이 너무 한정되어 있어요. 거의 없다고 보는 것이 맞을 것 같아요. 나이 제한이 있어서 40대도 취업이 어려운 형편이잖아요. 50대 후반에 여성이 일을 갖는다는 것이 정말 어려운 일이잖아요. 취업도 만 50세까지 가능한 거지, 그 이후는 너무 어려운데, 저 같은 경우는 막차를 탔다고 봐야죠, 만 50세에 취업이 된 거예요"(사례 3)

"우리 양반도 나이가 많아서 안 써주고, 우리가 벼룩신문 같은 데 보고 하면은 나이 먹으면 느리다고 설거지 같은 것도 안 써줍니다"(사례 23)

"워크넷에 들어가봐도 50세-55세까지 다 잘라버립니다. 이 나이에는 할 일이 없어요. 청소하는 것도 55세는 75만원, 60세는 70만원이고.. 이것도 60세까지 선호하고, 나이에

따라서, 65만원, 70만원, 75만원으로 나누어져요. 연령제한이 너무 심해요"(사례 26)

"마트 같은 곳도 정식으로 들어가는 경우는 45세까지래요. 보통 30대부터 40대 초반을 제일 선호해요, 근데 시식 코너 같은 곳은 나이 먹은 사람도 좀 일자리가 있대요"(사례 13)

"45세. 35세, 30대에서 자르는 곳도 많죠. 복지관 쪽으로 더 내려가고요. 그래도 연령제한은 45세. 사회복지사들이 어리거든요 일단... 제가 사회복지사로 일하려면 오너가 되는 길밖에 없더라고요. 지금은. 취업이 너무 안 되더라고요. 그때는 4~5번 내다가 취업이 됐는데, 지금 진짜 안 되네요" (사례 12)

"고등학교 나왔다고 해도 50대 이후에는 학력이 필요 없어요. 우리나라는 연령차별이 너무 심해서 나이 먹으니 미용실도 잘 되지를 않았어요. 마트에서도 9개월 일했어요, 너무너무 힘들었어요, 판촉사원으로도 일했어요, 참말로, 직업을 많이 바꾸었어요, 미용실, 마트에서 일하고 PC방에서도 일하고, 13개월 동안 공공근로, 구직급여를 받고 3개월 알바도 하고 그랬어요"(사례 26)

"인터넷으로 내가 할 수 있는 것을 알아봤어요. 가스같은 거 안전점검 하는 것도 할 수 있어요. 찾아보고 도시가스에 전화를 했더니, 안 된다고 하는 거예요. 그래서 좌절이 오는 거예요"(사례 13)

"노동부에 구직신청을 하기는 하는데, 구인구직도 없고, 저같은 사람은 일을 할 곳이 없더라구요 그나마, 여성발전센타는 그래도 나이가 40대가 많고, 50대는 거의 없었는데, 두 번 정도 전화가 왔었어요, 교사를 뽑으니까 연락을 해보라구요, 방과 후 외국어를 가르치는 나이도 정년이 45세였어요"(사례 17)

### 2) 사회인식 미흡

"의식 같은 것이 문제인 것 같아요. IMF때도 웨이터 하셨던 분 있잖아요... 그런 분들은 사회 통념을 깨고 완전히 새로 시작하신 분들이잖아요. 10년이나 20년 후가 돼서 전반적인 사회 분위기가 바뀌면 자유롭게 일할 수 있지 않을까.. 실제로 일 해보면 젊은이나 노인이나 그렇게 큰 차이를 못 느껴요"(사례 12)

"나 같은 경우를 생각한다면, 50세가 넘어도 할 수 있는 의욕이 있고 하면 얼마든지 하겠는데 나이 많으니까 안 된다고 하니까...그래도 나이 많이 먹어서 할 수 있는 사람이 있고, 젊다고 해서 다 잘하는 건 아니잖아요. 그래도 경력이 필요하고, 그래도 그동안 살아온 경륜이 있으니까 나이 먹은 사람이 할 일이 있는데, 무조건 나이 많다고 해서 제한한다고 하는 거는 난 그건 좀 그런 것 같아"(사례 16)

"어떤 직업에서는 나이 어린 젊은 사람들을 필요로 하지는 않아요. 오히려 젊은 애들은 한 달 하다 말지, 물론 젊은 사람들이 다 그렇지는 않지만, 나이 든 사람들은 그렇

게까지는 안하거든요. 그래도 내가 살아온 경험이 있으니깐 참을 수 있는 대로 참고 그러는데 젊은 애들은 다음 날이라도 어디든지 충분히 갈 수가 있어요. 그러니깐 맘대로 막 이직을 하고 철새처럼 그러는데 나이 든 사람들은 신중함도 있고, 서비스 마인드도 있고. 근데 우리나라는 오로지 젊고 이쁘고 그런 것밖에 안보잖아요. 문화도 바뀌어야 되지만 사람들 의식도 많이 바뀌어야 되고. 이제 곧 다들 50대 될건데...너무 젊은이들만 찾아요"(사례 19)

"제가 미국에 있는 경우에 보니까 나이 많은 사람들이 전부 일하고 있으니까 아무렇지도 않은데, 우리나라는 아직 노인들이 일하는 경우가 많지 않고... 의식 같은 것이 문제인 것 같아요"(사례 12)

"우리 세대가 방치된 세대예요. 낀 세대라고 하잖아요. 옛날에 엄마들은 너무 힘드셨고 그 분들이 70대가 넘어가고, 지금 젊은 사람들은 인터넷이고 뭐고 정말 잘 하잖아요. 우리는 중간에 껴있는 세대인 것 같아요. 이걸 어떻게 풀어 가야하는가에 대해 생각해요. 옛날 어머니 아버지 세대에 낄 수도 없고... "(사례 13)

### 3) 과중한 근무시간

"여성들이 가정 일을 하면서 직장에 다녀야 하는데, 일하는 직장이 주말에 쉬고, 주일에 쉴 수 있도록 해주어야 하는데, 전문직이 아니면 규칙적으로 쉴 수 있는 직장이 어디 있나요? 퇴근시간도 일정하지 않고, 여성이 일을 할 수 없는 직장이 대부분이죠. 일을 하고 싶어도 못하는 경우가 대부분이라고 보면 되죠.. 가정이 있는 여성들이 주말에 집안일을 해야 하고, 친인척 집안일에도 참가해야 하는데, 토요일이나, 일요일에 쉬게 해주는 직장이 거의 없다고 봐야 하는 거죠, 전문직이 아니면... 근무시간이 정해져 있는 것이 아니니까, 여성들의 취업이 어렵죠"(사례 3)

### 4) 경력 부족

"사회복지사자격증이 있지만 취업이 안돼요. 제가 예전부터 사회복지학과를 나와서 경력을 가지고 있었다면 모르는데..."(사례 12)

"저는 인터넷으로 사회복지사 자격증도 땄어요. 2급을 따놓고, 사회복지기관 같은 곳에 문을 수없이 많이 굉장히 많이 두드렸어요. 교사자격증도 있고, 사회복지사 자격증도 있고, 상담사 1급자격증도 있으니, 기관의 일을 장기적으로 할 수 있겠다 생각했는데, 그렇게 준비를 했는데, 자격증이 중요한 것이 아니라, 경력이 없으니까 안되더라구요, 경력 그게 가장 중요하더라구요"(사례 17)

### 5) 건강

"나이도 있고, 제가 시력이 나빠요, 난시도 있고, 근시도 있고...시력이 계속 나빠지고 있어요, 중개사도 좋지만, 앞을 못 보게 되면 어떻게 되는가 그런 생각이 있어서...그래서 직장도 그만 둔거죠"(사례 4)

"우리가 할 수 있는 게 뭘까 생각해요. 불만이 왜 다 청소만 시키냐고요. 허리 제일 아픈데"(사례 13)

"저는 건강에 좀 문제가 있어요, 허리가 좀 안 좋아요, 그래서 오래 앉아 있지를 못하고, 일을 하려면 책임감 있게 해야 하는데, 중간에 허리가 아프면 좀 걱정이죠. 허리가 아프면 아무 것도 할 수도 없고, 만사가 다 귀찮아지거든요"(사례 1)

### 6) 고령자일자리 부족

"제가 너무 나이가 많으니까... 고령자들도 취업할 수 있는 직종이 없잖아요...지금 노인들이 일하는 데가 주차... 주차관리 요원도 우리나라는 젊은 사람들이 하잖아요. 일본은 주차관리 요원은 몇 세 이상 정해줘서 그것은 노인직종이예요. 노인직종이 딱 분류되어서 노인들이 할 수 있는 일을 주는 거죠. 아무튼 그런 것이 부족한 것 같아요" (사례 12)

"52세쯤 지나서 5년 전 미장원을 그만두었어요. 미용업계에서는 우리 나이가 되면 정년입니다. 그때는 몰랐는데, 그만두고 일자리를 찾으니 일자리 구하는 것이 이렇게 힘든지 처음으로 알았다. 나와서보니, 일자리 구하기가 너무 힘들었어요. 사회를 알지를 못했던거죠" (사례 26)

"나이 든 사람들은 쓰기를 꺼려하지만, 그런 단순 직업 같은 것은 할 수 있는데 다 잘라버려요. 주방보조 같은 것도 나왔더라고요. 구내식당 같은 거 보조였는데, 나이가 많으면 안 써준대요. 갈 데가 없는 거예요. 60전까지도 참 젊어요. 정말 할 것이 많은데... 하지만 할 게 정말 없어요. 컴퓨터 자격증을 따려고 해도, 나를 안 써주니까... 여성취업센터, 잡코리아 등에 구인이 뜨는데 할 수 있는 게 없어요. 할 수 있는 게 청소, 가사도우미, 간병인, 사무도우미 등 외에는 없어요"(사례 13)

## 마. 훈련 및 취업지원 장애 및 개선요구

고령층의 교육훈련 참여 장애요인으로는 흥미 부족, 연령, 건강, 시간 부족, 비용, 교통 편의, 자신감 부족, 교육기관의 위치 등이 있는 것으로 알려져 있다(Merriam, S.B. & P. M. Cunningham(ed.), 1989: 528). 여성들의 참여 장

애요인으로는 재정, 시간, 탁아시설, 정보 등의 부족, 교육기관과의 거리, 훈련과정의 효용성 미약, 자신감과 동기 부족 등이 있는데, 이 가운데 정서적 요인을 극복하기가 가장 어려운 것으로 알려져 있다(Hillage et al., 2000). 본 조사에서도 유사한 결과가 나타났다. 훈련참여에 있어 정보 부족, 교육과정의 비효용성, 비용, 시간, 교육시설의 접근성, 자신감 부족 등의 장애가 있었고 이의 개선을 요구하였다.

고령층여성들은 취업정보를 정확히 알려주지 않아 취업이 되지 않는 교육을 받게 한 교육기관들에 불만을 제기하였다. 희망수강생을 무작정 받을 것이 아니라 정확한 정보를 제공해주고 취업으로 연계되는 교육을 해줄 것을 요구하였다. 게다가 대졸여성들조차 직업훈련과 취업현실에 대한 정보를 잘 모르고 있는 것으로 나타난다. 직업훈련을 받은 경우도, 교육을 받지 않아도 취업이 가능한 교육, 수강생의 눈높이에 맞지 않는 교육, 주간에 개설되어 있어 취업여성은 참여할 수 없는 문제 등을 지적하였다. 이에 대한 해결책으로 정확한 직업상담과 정보 제공, 취업이 보장되는 교육, 개인의 특성에 맞게 선택할 수 있는 다양한 프로그램과 시간 편성, 개인의 경력을 고려한 취업지원, 저소득층을 위한 교육비의 지원을 요구하였다. 취업여성들은 야간과정과 비정규직 훈련기회 확대도 요구하였다. 교육내용으로는 대인관계, 자신감제고 교육, 컴퓨터교육, 법률교육, 노동자의 권리에 대한 교육, 자격증교육, 창업교육, 경력개발교육 등을 희망하였다.

### 1) 직업상담과 취업현실에 대한 정확한 정보 제공

"노후를 대비하기 위해서 공부만 하면 취업이 되는 줄 알았어요, 그동안 모아놓은 것으로 불확실하니까, 공부를 하면, 일단 자격증만 따면 취업이 다 되는 줄 알았죠, 남편이 미래를 위해 모아놓은 것 말고, 제가 제 힘으로 노후를 준비하고 싶었어요, 그래서 공부도 시작했는데, 사회복지사 공부할 때는 다른 사람들도 다 그랬어요, 이것만 따면 취업이 다 되는 줄 알았죠, 정말 공부하면서 좌절을 많이 했어요"(사례 1)

"저도 나름대로 직업교육이라는 걸 몇 가지 해봤는데, 적성검사 이런 거를 미리미리 해놔야 하지 않을까 싶어요. 기껏 교육받아 놓고 나서 이건 아무 것도 안 되잖아요. 사회적인 조건이 우리를 받아들이지 않는 경우도 있고. 우리 개인으로 보면 단순히 커피 만드는 것을 배웠다지만, 국가적으로 보면 돈을 낭비한 거 아닌가요? 자격증은 땄지만, 취업이 되지를 않으니, 결과가 없다 보니깐.. 지금은 그 교육과정이 없어졌다 그러

더라구요. 돈도 많이 들여서 교육시켰지만, 결과물이 없다보니까”(사례 19)

“교육기관에서도 무조건 사람들이 온다고 해서 받을 것이 아니라, 취업하는 것은 어렵다 잘 생각해봐라, 교육희망자들이 선택할 수 있도록 안내해주는 일을 해야 되는 거 아니냐고, 우리끼리 그런 이야기도 하죠...그런데, 교육기관들은 무조건 사람을 많이 받을수록 유리하니까요”(사례 3)

### 2) 취업과 훈련에 대한 정보

“중년여성의 취업교육에 대한 것은 전혀 그런 것이 있는지 알지 못합니다. 국가가 그런 것을 하고 있나요?”(사례 2)

“여성 취업훈련기관에 그런 것, 거의 들어 본 적이 없습니다. 그런 기관은 어디에 있는데요? 여성 직업훈련에 대해서는 정보를 얻기가 어렵습니다. 요새는 전부 컴퓨터로 정보를 얻어야 하는데, 나이 있는 여성에게는 어렵죠, 컴퓨터를 잘 못하기도 하고, 컴퓨터에 앉아 있을 시간도 많지 않고, 또, 컴퓨터를 잘 못하니까. 원하는 정보를 찾기가 힘듭니다”(사례 1)

“여성들이 교육을 받을 때 자신의 경력에 맞게 어디 가서 어떤 교육을 받아야 하는지에 대한 정보도 없이, 맞지도 않는 곳에 가서 교육을 받아요... 그럼, 그런 교육기관은 학생들이 많이 오면 좋으니까 무조건 받고, 그런 문제가 있어요”(사례 3)

### 3) 취업에 연계되는 교육

“교육과 취업이 연계만 된다면 여성들이 서로 교육받으려고 하겠죠. 교육만 하는데, 내실없이 형식적으로 교육이 이루어지면 아무 쓸모가 없지요”(사례 1)

“여성문화회관에서 하는 일을 보니까, 여기를 통하지 않고 취업할 수 있는 그런 것만 있더라고요. 식당, 급식업체 등... 그런 부분이나 가사도우미 등 같은 것만 취업알선을 해주고 있고, 일반적으로 집에 있다가 직업을 가져야겠다고 생각하는 분들은 실제적으로 도움은 별로 안 되는 것 같아요”(사례 12)

“교육기간은 단순직은 3개월 정도, 그리고 전문직은 2년 이렇게 해도 좋을 것 같아요. 그리고 취업을 보장해 주어야 합니다”(사례 2)

### 4) 취업희망자의 눈높이를 고려한 교육

“고용보험공단이 핸드폰메시지로 고용정보를 알려주기는 하나 도움이 안 되는 정보예요. 가장 큰 문제는 홍보가 안 되어 있고, 고학력이나 취업희망자의 개인적인 특성과

는 상관없이 다른 기관에서 하는 직업프로그램을 그대로 비슷하게 운영하니, 개인적으로 개인의 특성에 맞는 교육을 선택하지 못하죠. 별 효과가 없는 그런 경향이 있죠.... 사회발전의 추세가 있는데 인력개발센타의 프로그램은 수강생의 눈높이에 맞지 않죠"(사례 3)

### 5) 야간과정 개설

"3개월 교육하는 야간반에 가고 싶었는데, 야간반은 없다고 해요... 당장 일을 해야 하는데, 교육받을 시간이 어디 있어요? 나는 당장 일을 해야 하기 때문에, 교육을 받기는 힘들 것 같아요"(사례 26)

"지금도 마찬가지지만 지금 저는 이걸 하고 있지만 다리도 아프고, 건강도 안 좋고 하니깐 다른 거를 어떻게 해보고 싶지만 시간이 안 되는 거예요. 이런 교육기관 같은 걸 찾아갈 수 있는 시간이 안 되는 거예요. 직장생활 끝나면 그 사람들도 거의 끝나는 시간이 되잖아요. 그리고 직장인 반을 위한 특별한 케이스도 일찍 끝나야만 오지 보통 7시에 강의가 시작되거든요. 근데 7시 강의에 맞출 수 있는 직장이 많지 않다는 거예요. 대기업이나 그러면 모르지만 일반 조그마한 사무실에서 일하는 사람이 7시에 끝나나요? 못 끝나죠. 그러니까 그런 기회가 주어지지 않는 거예요. 그러니까 어찌보면 이 정책이 부유층, 아니면 상류층, 지식층을 위한 거지. 아니면 생계형들은 단돈 만원이라도 벌어야지 거기 가서 공부할 시간은 안 되는 거예요. 좋은 회사 다녀서 일찍 끝나는 사람들은 그런 거 다 이용해먹거든요...조그마한 데 다니면 그런 혜택 아무도 못 받아요"(사례 19)

### 6) 교육비, 훈련 중 생계비 지원

"교육비가 50만원이예요. 동생이 당장 필요하지도 않은데, 교육을 받냐고 해서 그만 두었어. 이런 교육을 받는 사람은 생활여유가 없는 사람인데, 교육을 받는 사람은 노후 보장이 안돼"(사례 26)

"비용은 개인과 국가가 반반씩 부담하는 것이 좋아요. 한 20만원 정도면 적당합니다"(사례 3)

"어느 정도는 국가가 교육비를 부담하고, 너무 많이 수강료를 내게 하면 안 되지요, 개인이 2-3달간 교육받고, 20-30만원 부담하면 좋겠어요"(사례 2)

### 7) 경력개발, 개인별 취업지원

"청소부를 찾아도 6개월 경력자를 찾아요. 지금부터라도 아파트 청소를 해서 경력을

쌓으려고 해요”(사례 26)

“경력과 연계되거나, 과거의 경력을 개발시켜주고, 직장경험을 살려주는 개인별 취업 지원이 이루어지지 않아요”(사례 19)

“교육을 받고 나면 본인들이 알아서 길을 찾아야 해. 방과 후 교실을 가던가 아니면 본인이 아이들을 모아서 지도를 하던가 해야 되는데 그것도 법적으로 혼자 지도하는 게 우리 피아노 학원 열듯이 그렇게 신고를 해서 하던지 그게 되는 건지, 이게 정보가 없는 거야. 내가 몰라서 일수도 있겠지만 다른 사람들도 다 그런 말을 하더라고 그리고 지금 내가 문화해설사에 대해서 공부를 하고 있는데 이 문화해설사도 내가 수료를 했잖아요? 내가 이제 개발원에다가 내가 이제 신청을 해 놨단 말이야. 문화해설사자리가 나면 연락을 이제 하라고 근데...없어”(사례 18)

### 8) 공공시설에서의 직업교육 확대

“문화센터말고, 복지관에서 거기서 그런 단체에서, 우리 나이는 거기 갈 나이는 안 되었지만, 저는 복지관에서 필요한 분들에게 취업교육을 시키면 좋을 것 같아요, 복지관에서 좀 만나서 쉬고, 그런 거 해주면 되는 것 아닌가요?”(사례 4)

“평생교육원에서 실행하는 교육은 취업과 아주 거리가 멀게 느껴져요, YWCA나, 여성인력개발센터, 그리고 신뢰감이 있는 구청같은 공적 기관들이 취업교육을 실시하면 좋겠습니다. 공적 자원으로 만들어진 기관을 활용하면 좋을 것 같아요”(사례 3)

### 9) 비정규직 훈련기회 확대

“환급받는 게 컴퓨터관련이 많더라구요. 저에게는 별로 해당되는 건 별로 없고... 노인복지 쪽에 이거 하나가 필요하겠다 싶어서 했는데, 4대보험 들어 있는 사람들은 환급된다는 걸 알았어요, 컴퓨터 관련... 저와 같이 공부하는 분 한분이 직업상담사로 전환했는데요, 직장상담프로그램을 받는데 그것도 환급. 능력개발카드제 그런 것이 있대요. 그런데 비정규직 고용자의 경우에 능력개발카드를 만들어 준다고 하더라구요. 근데 제가 확인해 봤는데 안 되더라구요”(사례 12)

### 10) 의사소통, 대인관계능력, 자신감교육 등 기본적인 소양교육

“영업능력, 대인관계를 잘 할 수 있는 능력을 가르쳐 주는 것이 필요합니다. 기본적 태도(소양)를 가르쳐 주는 것도 필요하죠”(사례 2)

“일깨우는 교육, 얼마든지 일할 수 있다는 자신감을 불러 넣어주는 교육이 필요합니다”(사례 2)

“근데도 몸에 이게 배어 있는 거야. 지시하고 남한테 강압적으로 하는 게, 자기는 몰라. 우리는, 그 사람 과거를 아니까... 우린 이해 하지만 절대 남의 사무실가서 다른 사람, 그러니까 그거, 할머니는 거 이상한 할머니야 괜히, 그렇게 된단 말이에요. 그 다음에, 젊은 사람이 이제 갔더니, 그 청소부 아줌마나 관리소장 이런 사람이 와서, 어머, 이번에는 사람이 젊은 사람이 왔다고 그러면서 아 예쁜 아줌마들이 왔네, 그러면서, 말을 이제 하는데, 자기네들끼리 애로가 있었던 거야. 모처럼 부탁을 하고 싶은데, 너무 화를 내고 그러니까 그래서 처음부터 삐그덕거리니까 계속 안 맞는 거야”(사례 9)

“지금 제가 이일을 할 수 있는 것은 지금 생각해보면 다단계 판매교육 때문일지도 몰라요, 네트웍 마케팅을 해보라고 하더라구요, 제가 살면서 그런 교육은 정말 한번 받아봐야 할 것 같아요, 이 교육을 1년 받고 사람이 싹 바뀌었어요. 그거 영업은 하기 어렵지만, 교육을 한번 들어볼만 합니다. 제가 그 교육을 받는데, 핸드폰이 교육시작하자마자, 울렸어요, 그 때 나와서 손들고 서있으라는 거예요, 48살이었는데, 그때 때려 쳐 말어 그런 생각이 들었는데, 지금 그런 교육이 도움이 돼요, 지금 하는 일에 어마어마하게 도움이 됩니다. 플러스 알파가 되는 거죠, 이정도 교육은 사람이 변하네라고 생각했죠. 제가 지금 일을 하면서 참고, 사람 대하고 그런 것이 도움이 됩니다. 제가 씩씩한 것은 그 교육덕분이죠, 쉽게 쉽게 일을 하게 되었죠”(사례 4)

“화장품에 대한 지식뿐만 아니라, 인간관계, 태도 등에 대해서도 배우죠. 자신감을 불어넣어줍니다. 일을 하는 것이 아름다운 것이라고 가르쳐주니까, 내 직업에 대한 당당한 자부심이 길러졌어요”(사례 2)

“노인도우미도 내가 교육을 받고 갔지만, 만약에 교육을 안 받았으면 말을 막 했을거야, 성질대로. 해서는 안 되는 말을....화가 나잖아. 니까짓게 뭔데 안하면 돼지 했겠지. 근데 교육을 받았고, 절대로 그래서는 안 된다는 걸 아니까 자제할 줄 알고 말을 해도 교육받은대로 말을 해야 되고 그런 게 분명히 있는 거예요. 그러니까 교육은 필요한 거예요. 애들이 학교에서 공부를 하듯이 나이를 먹어도 내가 이 집에 가서 도우미를 하려면 교육은 반드시 받아야 되겠구나 하고 나로서는 느끼게 되더라고”(사례 29)

### 11) 컴퓨터 사용능력

“가장 큰 문제는 여자들이 컴퓨터를 못하는 것이 문제예요. 지금 제가 하는 장기요양보호사 교육기관 같은 곳도 간단한 사무업무를 봐야하는 것은 기본인데, 컴퓨터를 못하는 경우가 대부분이니, 나이든 사람은 기피하는 거죠”(사례 3)

“고등학교 졸업할 때는 주산, 부기, 타자인데, 지금은 전산으로 돼 있잖아요. 컴퓨터나 그런 걸 배울 기회가 없었기 때문에, 취업이 되지를 않죠”(사례 19)

“여성에게 필요한 직업훈련교육은 컴퓨터 활용능력과 조직 안에서 자기의 일처럼 해줄 수 있는 오너(Owner)처럼 일할 수 있는 리더가 될 수 있도록 리더쉽교육이 필요하

다고 생각됩니다. ..운영일지도 쓰고, 사업일지, 상담일지, 프로그램일지 등을 다 써야 하는데, 이런 것을 작성하려면 컴퓨터를 못하면 안 됩니다. 또 예산을 짤 때는 엑셀프로그램도 알아야 하구요, 꼭 필요한 교육인거 같아요"(사례 3)

### 12) 자격증 교육

"나이가 먹어서 자격증 그런 것도 없고 하면 취업이 안돼요. 그래도 자격증 같은 것도 있고 경력도 있고 하니까 지금 이 나이라도 내가 어디 갈라 그러면 필요로 하는 사람이 많더라구"(사례 16)

"제가 요리를 잘한다 하면 한식요리사 자격증 있느냐 하고, 이주여성센타에서 과거의 봉사경력을 살려서 봉사 좀 하려 하면 한국어교사자격증 있느냐 하고... 자격증이 없는 것이 취업에서 가장 아쉬워요, 마흔다섯이 넘어서 들어가려고 하면 어디 들어갈 데가 하나도 없어요"(사례 13)

### 13) 법률교육

"너무 여자들이 세법을 몰라요, 자영업자라서 세법을 알아야 하는데, 여자들이 그런 것을 너무 몰라요, 경영능력과 관련된 세법과 관련된 지식을 가르쳐주는 것이 필요해"(사례 2)

"우리가 퇴직금을 계산해 달라고 했어요, 자기는 못한다, 그런 거 이야기 한적 없다 그러더라구요, 제가 왜 그런 말을 했는지 모르겠는데, 어디서 들은 것도 같고 그냥 했어요, 근데, 진짜 안 주더라구요, 그래서 제가 노동부에 고발을 했어요,... 노동부에서 나와서 분쟁소송을 중개해주는 누구와 같이 이야기하니까, 진짜 돈을 주더구만요, 그래서 퇴직금을 받았어요. 노동부에 알아보니까, 주인까지 5명 이상이면 다 받을 수 있다는 거예요. 같이 일하던 사람들은 식당에서 퇴직금 주는 것은 생각도 못했다고 하죠"(사례 5)

### 14) 창업교육

"창업자금이 있으면 창업하고 싶어요. 그런 곳이 있다고 해서 찾아갔더니, 해당이 안된다고 했어요. 상담을 하러 갔더니, 사업자 등록이 있느냐, 집이 있느냐 물어보는데 아무것도 해당되는 것이 없었어요, 다 따지는데, 해당이 안 되더라구요"(사례 27)

"50세 정도 되는 다른 사람과 현재 창업을 함께 할 생각은 있어요. 준비 중입니다. 노인정에서 술이나 먹고, 화투나 치는 것보다.."(사례 28)

## 〈표 Ⅲ-1〉 면담대상자 인적 특성

| 대상자 | 연령 | 혼인 상태 | 직장경력 | 현재 | 교육훈련 참여 | 학력 | 비고 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 사례 1 | 51세 | 결혼 | 결혼 전 5년 회사 근무 | 교육참여 중 | 대학의 평생교육원, 1년 과정의 아동미술지도사 과정 이수 중 | 대졸 | |
| 사례 2 | 50세 | 결혼 | 화장품판매 4개월 | 화장품 컨설턴트 취업중(비정규직) | 직장에서 직무교육 참여 | 대졸 | 교회봉사 20년 |
| 사례 3 | 55세 | 이혼 | 8년 어린이집, YWCA 간사, 사회복지사 4년 | 사회복지사로 근무(정규직) | 사회복지대학원 | 대학원 졸 | 교회봉사 20년 |
| 사례 4 | 54세 | 결혼 | 보건소 간호 21년, 부동산 중계 보조 8년 | 부동산 중계 보조로 취업 중 (비정규직) | 직장서 컴퓨터 교육같은 각종 연수 참여 | 초대졸 | |
| 사례 5 | 54세 | 결혼 | 식당일 21년 | 구직 중 | 없음 | 초졸 | 건강악화로 휴직 중 |
| 사례 6 | 51세 | 결혼 | 식당일, 보험설계사 14년 | 보험설계사로 취업중(자영업) | 보험설계사교육 참여 | 중졸 | |
| 사례 7 | 52세 | 결혼 | 패션자영업 4년 | 가정주부 | 없음 | 고졸 | 사회봉사 3년 |
| 사례 8 | 55세 | 이혼 | 전직교사 커피숍 경영 | 자영업자 | 없음 | 대졸 | |
| 사례 9 | 55세 | 결혼 | 14년 은행근무 유급봉사자 | 유급자원봉사자로 근무중 (비정규직) | 여성단체에서 교육 참여 | 고졸 | two job을 갖고 있음 |
| 사례 10 | 58세 | 결혼 | 결혼 전 공무원 보험팀장 10년 | 보험설계사 (자영업자) | 직장직무교육 참여 | 고졸 | 남편사업 실패로 시작 |
| 사례 11 | 71세 | 결혼 | 초등교사 평생교육단체 34년 근무 | 평생교육기관 직원 및 강사 (정규직) | 부모교육사 교육참여 | 고졸 (대학 중퇴) | 지역사회 학교 봉사 2년 |
| 사례 12 | 54세 | 결혼 | 공무원15년 개인회사 근무 | 집단상담 (비정규직) | 사회교육원에서 사회복지사 자격증 취득 | 고졸 (대학 중퇴) | |

| 대상자 | 연령 | 혼인 상태 | 직장경력 | 현재 | 교육훈련 참여 | 학력 | 비고 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 사례 13 | 52세 | 결혼 | 공무원 10년 피부관리사 10년 | 구직 중 | 여성교육기관서 피부관리사 교육, 여성능력개발센터(산후도우미교육 중) | 대졸 | |
| 사례 14 | 54세 | 사별 | 19년 다양한 직업에 종사, 5년간 시간제 식당일 | 현재 무직 | 없음 | 초졸 | |
| 사례 15 | 51세 | 이혼 | 각종 부업과 마트 캐셔 일 | 마사회매표원 (비정규직) | 없음 | 고졸 | |
| 사례 16 | 56세 | 사별 | 8년 조리사 | 실버센타 조리사 (비정규직) | 요리학원 | 고졸 | |
| 사례 17 | 55세 | 결혼 | 초·중등 교사 10년, 지역아동복지사 3개월 | 구직 중 | 여성발전센터, 논술지도사 | 대학원졸 | 자원봉사 |
| 사례 18 | 56세 | 미혼 | 시멘트회사 4년 근무, 관인학원장 20년 | 교육+구직 중 | 여성발전센터, 문화해설사 | 고졸 | 사회봉사 5년 |
| 사례 19 | 53세 | 미혼 | 중소기업경리15년 근무 | 백화점식품부포장(비정규직) | 여성인력개발센터, 바리스타과정 | 고졸 | |
| 사례 20 | 69세 | 결혼 | 부부가 함께 슈퍼마켓 3년, 어린이집 경영15년 | 실버모델 초등학교 파수꾼으로 활동(노인일자리) | 노인문화대학 2년, 실버나레이터 교육 참여 | 고졸 | 사회봉사 3년 (노인일자리사업) |
| 사례 21 | 66세 | 이혼 | 자동차회사 19년 근무, 현재 건강식품회사에게 판매원관리 | 건강식품회사 판매원관리 (비정규직) | 인력뱅크를 통한 일자리 신청자격 미달 | 고졸 | 사회봉사 3년(노인일자리대기 중) |
| 사례 22 | 64세 | 결혼 | 55살까지 회사, 6-7년 급식실 조리사 근무, 식품공장서 일함 | 아파트 청소일 (비정규직) | 미용학원을 다님, 필기합격 | 중졸 | |
| 사례 23 | 64세 | 결혼 | 세탁소를 남편과 20년 함께 경영 | 구직 중 | 노인복지관 취업알선센타 등록 | 초졸 | |
| 사례 24 | 62세 | 결혼 | 백화점식품부 등에서 20년 근무 | 노인광고모델 (교육+구직 중) | 노인복지센터에서 컴퓨터, 영어, 한문, 운동 | 고졸 | |

| 대상자 | 연령 | 혼인 상태 | 직장경력 | 현재 | 교육훈련 참여 | 학력 | 비고 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 사례 25 | 63세 | 이혼 | 10년 가정부, 일식 집서 근무 | 구직 중 | 노인복지관, 취업 알선센타 등록 | 초졸 | |
| 사례 26 | 57세 | 별거, 87세 노모와 주거 | 20년 미용업경영, | 교육+구직 중 | 실버레크레이션 교육이수 간병인 교육 여성개발센타 베비시터 교육신청 | 고졸 | |
| 사례 27 | 63세 | 결혼 | 23년째 한복을 지음 | 바느질방서 근무 (비정규직) | 여성인력개발센터에서 폐백이바지 음식 교육, 궁중요리 수강 여성발전센터 한복교육 참여 | 고졸 | |
| 사례 28 | 67세 | 결혼 | 2년 교사,3년 윤락여성 교육 | 창업준비 중 | 여성발전센터 민화·표구 교육 참여 | 대졸 | |
| 사례 29 | 67세 | 결혼 | 공무원 노래방경영 | 초등학교 급식도우미(노인일자리) | 노인복지관 교육참여 중 | 대졸 | (노인일자리사업) |

## 2. 기관조사

이러한 고령여성들의 훈련과 취업지원 요구를 어느 정도 충족시켜주고 있으며 미흡한 점이 무엇인지 파악하기 위해 50세 이상 고령층을 위한 직업교육훈련이나 취업지원 서비스를 제공하고 있는 기관들을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 조사는 2008년 8월 1일부터 2008년 8월 30일까지 fax 및 e-mail로 진행되었고, 조사대상 기관과 회수율은 다음과 같다. 회수된 설문지는 SPSS로 통계처리 하여 빈도와 %를 산출하였다.

조사대상 기관은 우선 고령자를 대상으로 취업지원이나 복지서비스를 제공하는 대한노인회취업지원센터, 노인복지관, 시니어클럽을 포함하였고, 여성을 대상으로 교육훈련과 취업지원 서비스를 하는 여성회관과 여성인력개발센터를 포함하였다. 본 연구의 대상범주가 50세 이상이어서 고령자 대상 기관 외에 여성대상 기관도 조사대상에 포함하였다.

〈표 Ⅲ-2〉 조사대상 기관과 회수율

(단위: 개, %)

| 기관유형 | 전체 수 | 설문회송 기관 수 | 응답률 (%) | 분포(%) |
|---|---|---|---|---|
| 대한노인회<br>노인취업지원센터 | 250 | 68 | 27.2 | 19.3 |
| 노인복지관 | 147 | 126 | 85.7 | 35.7 |
| 여성회관<br>(여성발전센터) | 139 | 74 | 53.2 | 21.0 |
| 시니어클럽 | 54 | 42 | 77.8 | 11.9 |
| 여성인력개발센터 | 50 | 43 | 86.0 | 12.2 |
| 합 계 | 640 | 353 | 55.2 | 100 |

설문조사 내용은 다음 표와 같이 구성되었다. 각 항목에서 성별 분석이 필요한 내용은 남성과 여성을 별도로 응답하도록 하여 고령여성에 대한 실태 파악을 할 수 있도록 하였다. 설문내용은 크게 직업교육훈련과 취업으로 구분되어, 조사기관 중 교육훈련을 하고 있지 않은 기관은 취업지원 항목에만 응답하도록 하였다. 353개 응답기관 중 직업교육훈련을 하고 있는 기관은 284개(80.5%)이고 하지 않는 기관은 69개(19.5%)였다.

〈표 Ⅲ-3〉 설문문항구성표

| 설문 범주 | 설문 내용 |
|---|---|
| 기관의 일반적 실태 | • 기관 유형<br>• 고령자 서비스 유무<br>• 고령이용자 성별 분포<br>• 직업교육훈련 실시 유무 |
| 교육훈련프로그램 실태 및 요구 | • 전체 교육과정 중 직업교육 비율<br>• 고령자특화과정 실시 유무, 과정명<br>• 고령자 직업과정 참여자의 성별 분포<br>• 일반 직업과정에 고령자 참여율, 저조이유<br>• 고령자 직업교육훈련 필요성에 대한 인식<br>• 고령자 참여 촉진에 필요한 사항 |
| 취업지원 및 전망 | • 고령자 취업 성별 현황<br>• 성별로 취업이 어려운 이유<br>• 고령자취업에 대한 인식<br>• 고령자취업정보망의 성별 활용도<br>• 고령자 취업수요 성별 전망<br>• 노인일자리사업 참여 실태 및 성과 인식 |
| 기타 | • 성별 고령자 직업교육훈련 및 취업지원 애로와 개선요구 |

## 가. 직업교육훈련 현황

여성회관과 여성인력개발센터를 제외한 노인취업복지기관은 약 72.5%가 직업교육훈련을 하고 있었다. 대부분의 시니어클럽이 직업훈련을 하고 있고 노인복지관도 77%가 자체 혹은 위탁교육을 하고 있으며 대한노인회취업지원센터는 50% 정도가 직업훈련을 하고 있는 것으로 나타났다. 고령자대상기관이 아닌 여성회관과 여성인력개발센터는 전체 직업교육훈련과정 수료자 중 50대의 비율이 평균 19.2%와 17.3%로 20%에 못 미치고 있다. 양 기관 훈련과정 수료자 중 60세 이상의 비율은 더욱 낮아 센터는 5.9%, 회관은 7.8%이다. 여성대상 기관이 아닌 노인복지, 취업지원기관에서 50세 이상을 대상으로 하는 직업교육훈련과정의 여성 참여 비율은 평균 57%로 남성보다 높은 것으로 보고하고 있다.

〈표 Ⅲ-4〉 직업교육훈련 실시 유형

(단위: 개, %)

| | 자체교육 혹은 부설기관에서 교육 | 외부기관에 위탁교육 | 하지 않음 | 계 |
|---|---|---|---|---|
| 시니어클럽 | 40<br>(95.2) | 0<br>(0.0) | 2<br>(4.8) | 42<br>(100.0) |
| 노인복지관 | 84<br>(66.7) | 13<br>(10.3) | 29<br>(23.0) | 126<br>(100.0) |
| 대한노인회 취업지원센터 | 30<br>(44.1) | 4<br>(5.9) | 34<br>(50.0) | 68<br>(100.0) |
| 여성인력 개발센터 | 43<br>(100.0) | 0<br>(0.0) | 0<br>(0.0) | 43<br>(100.0) |
| 여성회관 | 69<br>(93.2) | 1<br>(1.4) | 4<br>(5.4) | 74<br>(100.0) |
| 전체 | 266<br>(75.4) | 18<br>(5.1) | 69<br>(19.5) | 353<br>(100.0) |

〈표 Ⅲ-5〉 여성교육훈련기관의 직업교육훈련과정 수료자 중 50대 비율(2007)

(단위: 개, %)

| | 10%미만 | 10-20% 미만 | 20-30% 미만 | 30-50% 미만 | 50%이상 | 평균 | 계 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 여성인력 개발센터 | 9<br>(21.4) | 16<br>(38.1) | 8<br>(19.0) | 8<br>(19.0) | 1<br>(2.4) | (19.2) | 42<br>(100.0) |
| 여성회관 | 7<br>(14.9) | 22<br>(46.8) | 9<br>(19.1) | 8<br>(17.0) | 1<br>(2.1) | (17.3) | 47<br>(100.0) |
| 전체 | 16<br>(18.0) | 38<br>(42.7) | 17<br>(19.1) | 16<br>(18.0) | 2<br>(2.2) | (36.5) | 89<br>(100.0) |

〈표 Ⅲ-6〉 여성교육훈련기관의 직업교육훈련과정 수료자 중 60세 이상 비율(2007)

(단위: 개, %)

| | 10%미만 | 10-30% 미만 | 30-50% 미만 | 50-80% 미만 | 80-100% 미만 | 100% | 평균 | 계 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 여성인력 개발센터 | 23<br>(79.3) | 6<br>(20.7) | 0<br>(0.0) | 0<br>(0.0) | 0<br>(0.0) | 0<br>(0.0) | (5.9) | 29<br>(100.0) |
| 여성회관 | 18<br>(56.3) | 14<br>(43.8) | 0<br>(0.0) | 0<br>(0.0) | 0<br>(0.0) | 0<br>(0.0) | (7.8) | 32<br>(100.0) |
| 전체 | 41<br>(67.2) | 20<br>(32.8) | 0<br>(0.0) | 0<br>(0.0) | 0<br>(0.0) | 0<br>(0.0) | (6.8) | 61<br>(100.0) |

〈표 Ⅲ-7〉 노인취업 · 복지기관 직업교육훈련과정의 여성 비율

(단위: %)

| | 평균 |
|---|---|
| 시니어클럽 | 62.3 |
| 노인복지관 | 63.1 |
| 대한노인회 취업지원센터 | 45.5 |
| 전체 | 57.0 |

각 기관에서 현재 운영하고 있는 50세 이상 대상 직업교육훈련과정으로는 다음과 같은 과정들이 있는 것으로 조사되었다. 소양교육으로는 예절, 건강, 안전, 대인관계, 취업적응교육 등이 있고, 직무기술교육은 가사, 간병, 육아, 청소, 경비 등의 교육과정이 많은 편이다.

〈표 Ⅲ-8〉 50세 이상 대상의 직업교육훈련과정명

| 교육분야 | 직업교육훈련과정명 |
|---|---|
| 직업소양교육 | 노인 일자리 소양교육 (52) |
| | 교육사업_서비스, 이해 (14) |
| | 예절교육 (12) |
| | 건강교육 (11) |
| | 안전교육 (18) |
| | 대인관계교육 (8) |
| | 취업기초 적응교육 (8) |
| 직무 기술교육 | 교육사업_직무, 기술교육 (41) |
| | 베이비시터 (25) |
| | 산모-신생아 도우미 (24) |
| | 가사도우미 (22) |
| | 간병인 (14) |
| | 동화구연 (14) |
| | 주유원교육 (12) |
| | 각 사업단별로 직무, 기술, 보수교육 (11) |
| | 경비원교육 (10) |
| | 노인도우미 (10), 노노케어(1) |

| 교육분야 | 직업교육훈련과정명 |
|---|---|
| | 아동교통안전 도우미 (10) |
| | 장애인 활동 보조인(1) |
| | 청소, 위생교육 (5) |
| | 천연비누 제작 및 재생비누 사업 (9) |
| | 자연체험 학습장 (9) |
| | 문화유산해설사 (8) |
| | 정보화교육, 컴퓨터교육(5) |
| 자격증 취득교육 | 요양보호사 (18) |
| | 간병사 (12) |
| | 조리사 (5) |
| | 한식조리사 (5) |
| | 헤어미용 (4) |
| | 도배기능사 (2) |
| | 동화구연지도 (3) |
| 은퇴준비교육 | 실버플래너 양성 (2) |
| | 한국노인인력기관 수발원 SLCA과정 연계, 직업찾기, 건강한 노년보내기, 여성취 업준비교실, 은퇴 준비자를 위한 교육(각 1개) |
| 창업교육 | 반찬가게 (6) |
| | 의류리폼 (4) |
| | 폐백 이바지 음식 (3) |
| | 한식조리사 (2) |
| | 꽃가게 (2) |
| 기타 | 간담 평가 회의, 일자리 참여 보수 교육 (각 2개) |
| | 교양 프로그램, (1개) |

주: ( )은 응답자 수.

50세 이상을 위한 직업교육훈련과정을 운영하지 않는 이유로는, 고령자의 교육요구 부족이 68.9%, 일자리 수요 부족이 77.7%, 훈련의 필요성 부족 65.4%, 교육효과 저조 43.1%, 필요성은 있으나 개설여건이 안 된다 58.3%, 기관의 목적에 맞지 않는다 43.1% 이다. 대한노인회취업지원센터가 '훈련필요성이 낮아서'를, 여성회관이 '교육요구 부족'과 '일자리 부족'을 과정 비운영의 이유로 보고 있다. 기타 이유로는, 인프라 미비, 담당자의 열의 부족, 실적

평가 문제 등을 들었다. 이를 다시 해석하면, 현재 여건상 개설 못하고 있다는 답이 58.3%인 것은 향후 고령층대상 과정의 확대요구가 그만큼 있는 것으로 볼 수 있다.

〈표 Ⅲ-9〉 50세 이상 대상 직업교육훈련과정 비운영 이유

(단위: 개, %)

| | 매우 그렇다 | 대체로 그렇다 | 별로 그렇지 않다 | 전혀 그렇지 않다 | 계 |
|---|---|---|---|---|---|
| 고령자의 교육요구 부족 | 26 (25.2) | 45 (43.7) | 23 (22.3) | 9 (8.7) | 103 (100.0) |
| 일자리 수요 부족 | 27 (26.2) | 53 (51.5) | 13 (12.6) | 10 (9.7) | 103 (100.0) |
| 일자리가 대체로 단순직이라 훈련의 필요성이 별로 없어서 | 19 (18.3) | 49 (47.1) | 28 (26.9) | 8 (7.7) | 104 (100.0) |
| 고령자 교육효과 미흡 | 9 (8.8) | 35 (34.3) | 41 (40.2) | 17 (16.7) | 102 (100.0) |
| 프로그램 개설 여건 미비 | 18 (17.5) | 42 (40.8) | 32 (31.1) | 11 (10.7) | 103 (100.0) |
| 기관의 목적 및 사업과 불일치 | 14 (13.7) | 30 (29.4) | 44 (43.1) | 14 (13.7) | 102 (100.0) |

〈표 Ⅲ-10〉 기관별 직업교육훈련과정 비운영 이유

(평균, 표준편차)

| | 교육요구 부족 | 일자리 부족 | 훈련필요성 부족 | 교육효과 미흡 | 과정개설 여건 미흡 | 기관목적에 부적합 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 시니어클럽 | 2.4 | 2.6 | 2.1 | 3.0 | 2.1 | 2.9 |
| | (1.3) | (1.1) | (1.1) | (1.1) | (1.2) | (1.3) |
| 노인복지관 | 2.5 | 2.2 | 2.3 | 2.5 | 2.2 | 3.0 |
| | (0.7) | (0.9) | (0.8) | (0.8) | (0.7) | (0.7) |
| 대한노인회 취업지원센터 | 2.8 | 2.8 | 1.8 | 3.1 | 2.5 | 3.0 |
| | (2.2) | (2.3) | (0.9) | (2.1) | (2.3) | (2.3) |
| 여성인력개발센터 | 2.3 | 2.2 | 2.6 | 2.6 | 2.4 | 2.6 |
| | (0.6) | (0.9) | (0.8) | (1.0) | (0.8) | (0.8) |
| 여성회관 | 2.0 | 1.9 | 2.3 | 2.8 | 2.5 | 2.5 |
| | (0.9) | (0.8) | (0.8) | (1.1) | (0.9) | (1.2) |

주: 4점 만점. 매우 그렇다 1, 대체로 그렇다 2, 대체로 그렇지 않다 3, 전혀 그렇지 않다 4.

## 나. 직업교육훈련 요구

50대에게 직업훈련이 어느 정도 필요한가에 대해서는 응답 기관의 80.7%가 필요하다고 답하였다. 매우 필요하다는 의견도 43.7%에 달한다. 한편, 노인복지관의 23.7%는 전혀 필요없다고 하고, 여성회관의 25.7%가 필요없다에 답하여 현재 기관의 주 기능이 취업지원기능이 아닌 경우, 부정적 의견도 높은 편으로 나타난다. 노인복지관과 시니어클럽의 경우, 60세 이상을 대상으로 한 훈련의 필요성을 50대에 대해서 보다 높이 평가하여 응답자들이 기관 목적상 50대 보다 60대의 요구를 더 중시한 것으로 보인다. 여성회관과 여성인력개발센터는 60대보다 50대의 훈련필요성을 더 높이 평가하여 대조적이다.

〈표 Ⅲ-11〉 50대 대상 직업교육훈련과정의 필요성

(단위: 개, %)

| | 매우 필요하다 | 대체로 필요하다 | 별로 필요 없다 | 전혀 필요 없다 | 계 |
|---|---|---|---|---|---|
| 시니어클럽 | 26<br>(65.0) | 9<br>(22.5) | 1<br>(2.5) | 4<br>(10.0) | 40<br>(100.0) |
| 노인복지관 | 45<br>(46.4) | 29<br>(29.9) | 0<br>(0.0) | 23<br>(23.7) | 97<br>(100.0) |
| 대한노인회 취업지원센터 | 16<br>(47.1) | 10<br>(29.4) | 2<br>(5.9) | 6<br>(17.6) | 34<br>(100.0) |
| 여성인력개발센터 | 21<br>(48.8) | 21<br>(48.8) | 1<br>(2.3) | 0<br>(0.0) | 43<br>(100.0) |
| 여성회관 | 16<br>(22.9) | 36<br>(51.4) | 17<br>(24.3) | 1<br>(1.4) | 70<br>(100.0) |
| 전체 | 124<br>(43.7) | 105<br>(37.0) | 21<br>(7.4) | 34<br>(12.0) | 284<br>(100.0) |

〈표 Ⅲ-12〉 60세 이상 고령자 대상 직업교육훈련과정의 필요성

(단위: 개, %)

| | 매우 필요하다 | 대체로 필요하다 | 별로 필요 없다 | 전혀 필요 없다 | 계 |
|---|---|---|---|---|---|
| 시니어클럽 | 28<br>(70.0) | 11<br>(27.5) | 1<br>(2.5) | 0<br>(0.0) | 40<br>(100.0) |
| 노인복지관 | 50<br>(51.5) | 34<br>(35.1) | 0<br>(0.0) | 13<br>(13.4) | 97<br>(100.0) |
| 대한노인회 취업지원센터 | 17<br>(50.0) | 8<br>(23.5) | 3<br>(8.8) | 6<br>(17.6) | 34<br>(100.0) |
| 여성인력개발센터 | 17<br>(39.5) | 23<br>(53.5) | 1<br>(2.3) | 2<br>(4.7) | 43<br>(100.0) |
| 여성회관 | 10<br>(14.3) | 39<br>(55.7) | 19<br>(27.1) | 2<br>(2.9) | 70<br>(100.0) |
| 전체 | 122<br>(43.0) | 115<br>(40.5) | 24<br>(8.5) | 23<br>(8.1) | 284<br>(100.0) |

고령층의 취업준비를 위해 가장 중요한 교육분야를 한 가지만 선택하도록 한 결과, 소양교육, 직업설계교육, 직무기술교육 순으로 나타났다. 직무기술교육보다 의식과 소양에 관한 교육, 노후대비교육 등 기본적인 준비교육의 중요성을 더 높이 평가하고 있어 흥미롭다. 응답한 기관 중 직업훈련기능이 가장 강한 여성인력개발센터만이 직무기술교육이 가장 중요한 것으로 답하였다. 그 밖에 면접교육, 정보화교육, 온・오프라인 구직방법 교육, 창업교육 등이 필요하다는 의견이 있다.

〈표 Ⅲ-13〉 고령층 취업준비를 위해 가장 중요한 교육분야

(단위: 개, %)

| | 직업의식, 소양교육 | 노후인생 직업설계교육 | 직무 기술교육 | 교양교육 | 계 |
|---|---|---|---|---|---|
| 시니어클럽 | 22<br>(56.4) | 9<br>(23.1) | 8<br>(20.5) | 0<br>(0.0) | 39<br>(100.0) |
| 노인복지관 | 36<br>(42.9) | 22<br>(26.2) | 26<br>(31.0) | 0<br>(0.0) | 84<br>(100.0) |
| 대한노인회 취업지원센터 | 22<br>(78.6) | 2<br>(7.1) | 4<br>(14.3) | 0<br>(0.0) | 28<br>(100.0) |
| 여성인력개발센터 | 12<br>(28.6) | 14<br>(33.3) | 16<br>(38.1) | 0<br>(0.0) | 42<br>(100.0) |
| 여성회관 | 11<br>(21.2) | 28<br>(53.8) | 12<br>(23.1) | 1<br>(1.9) | 52<br>(100.0) |
| 전체 | 103<br>(42.0) | 75<br>(30.6) | 66<br>(26.9) | 1<br>(0.4) | 245<br>(100.0) |

직업교육훈련에 고령층의 참여를 촉진하기 위해 필요한 조치로는 상담 제공, 유망직종 훈련, 근거리 시설, 훈련비 지원, 고령자 전용 교육훈련과정, 교육훈련생 선발시 고령자 할당 순으로 필요도가 높게 나타났다. 그 외에 필요한 사항으로, 훈련후 취업 보장, 훈련수당 지원, 법적 기반 마련, 프로그램 다양화, 교육방법을 고령층에 맞게 개선, 교육기관 홍보, 직업의식 강화 등을 들었다. 선발시 고령자 할당에 대해서는 여성인력개발센터와 여성회관이, 전용 훈련과정에 대해서는 여성회관이 필요없다는 입장이다. 여성인력개발센터의 39.5%, 여성회관의 49.2%가 고령자 할당에 반대하는 입장을 보이고 있다. 그러나 고령자 전용 훈련과정 운영 필요성에 대해서는 여성인력개발센터의 97.7%(응답 기관 중 1개만 반대함)가 인정해서, 여성인력개발센터는 일반과정에서의 할당보다는 전용 훈련과정 개설을 절대적으로 선호하고 있다. 여성인력개발센터는 고령자 직업훈련의 필요성에 대해서는 절대적으로 공감하면서 방식에 있어서는 선발시 할당 방식에만 부정적인 의견이 있는 반면, 여성회관은 모든 항목에 있어서 다른 기관들에 비해 가장 부정적인 반응을 보이는데, 고령자와 직업훈련 모두에 대해 관심이 저조한 것으로 보인다.

**〈표 Ⅲ-14〉 고령자의 직업교육훈련과정 참여 촉진을 위해 필요한 사항**

(단위: 개, %)

| | 매우필요 | 대체로 필요 | 별로 필요 없음 | 전혀 필요 없음 | 계 |
|---|---|---|---|---|---|
| 선발 시 고령자 할당 | 70<br>(26.3) | 127<br>(47.7) | 61<br>(22.9) | 8<br>(3.0) | 266<br>(100.0) |
| 전용 교육훈련 과정 운영 | 104<br>(39.1) | 133<br>(50.0) | 26<br>(9.8) | 3<br>(1.1) | 266<br>(100.0) |
| 유망직종 맞춤형훈련제공 | 145<br>(54.5) | 102<br>(38.3) | 17<br>(6.4) | 2<br>(0.8) | 266<br>(100.0) |
| 훈련비 지원 | 140<br>(52.6) | 99<br>(37.2) | 24<br>(9.0) | 3<br>(1.1) | 266<br>(100.0) |
| 근거리 시설 | 119<br>(44.7) | 123<br>(46.2) | 23<br>(8.6) | 1<br>(0.4) | 266<br>(100.0) |
| 교육훈련상담 제공 | 115<br>(43.2) | 137<br>(51.5) | 13<br>(4.9) | 1<br>(0.4) | 266<br>(100.0) |

〈표 Ⅲ-15〉 기관별 참여촉진 사항에 대한 의견

(평균, 표준편차)

| | 고령자 할당 | 전용과정 | 유망직종 훈련 | 훈련비 지원 | 근거리 시설 | 상담제공 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 시니어클럽 | 1.6 | 1.4 | 1.3 | 1.4 | 1.4 | 1.5 |
| | (0.7) | (0.5) | (0.4) | (0.5) | (0.6) | (0.5) |
| 노인복지관 | 1.9 | 1.6 | 1.4 | 1.5 | 1.6 | 1.7 |
| | (0.7) | (0.7) | (0.6) | (0.7) | (0.6) | (0.6) |
| 대한노인회 취업지원센터 | 1.6 | 1.7 | 1.5 | 1.3 | 1.5 | 1.4 |
| | (0.6) | (0.7) | (0.6) | (0.5) | (0.6) | (0.6) |
| 여성인력개발센터 | 2.3 | 1.7 | 1.5 | 1.7 | 1.7 | 1.6 |
| | (1.0) | (0.5) | (0.6) | (0.7) | (0.6) | (0.6) |
| 여성회관 | 2.5 | 2.1 | 1.9 | 1.8 | 1.8 | 1.8 |
| | (0.7) | (0.7) | (0.7) | (0.8) | (0.7) | (0.6) |

주: 4점 만점. 매우 필요 1, 대체로 필요 2, 별로 필요 없음 3. 전혀 필요 없음 4

〈표 Ⅲ-16〉 선발시 고령자 할당에 대한 여성교육훈련기관의 의견

(단위: 개, %)

| | 매우필요 | 대체로 필요 | 별로 필요 없음 | 전혀 필요 없음 | 계 |
|---|---|---|---|---|---|
| 여성인력개발센터 | 6<br>(14.0) | 20<br>(46.5) | 17<br>(39.5) | 0<br>(0.0) | 43<br>(100.0) |
| 여성회관 | 4<br>(5.8) | 31<br>(44.9) | 29<br>(42.0) | 5<br>(7.2) | 69<br>(100.0) |

〈표 Ⅲ-17〉 고령자 전용 교육훈련과정에 대한 여성교육훈련기관의 의견

(단위: 개, %)

| | 매우필요 | 대체로 필요 | 별로 필요 없음 | 전혀 필요 없음 | 계 |
|---|---|---|---|---|---|
| 여성인력개발센터 | 16<br>(37.2) | 26<br>(60.5) | 1<br>(2.3) | 0<br>(0.0) | 43<br>(100.0) |
| 여성회관 | 12<br>(17.4) | 38<br>(55.1) | 18<br>(26.1) | 1<br>(1.4) | 69<br>(100.0) |

향후 고령층을 대상으로 한 직업과정을 운영할 계획이 있는가에 대해, 시니어클럽의 응답율이 가장 높고 여성회관이 가장 낮다. 개설을 고려중인 과정으로는 베이비시터, 가사도우미, 산모도우미, 주유도우미, 경비원교육 등 서비스직과 단순노무직을 중심으로 한 직무기술교육과 소양교육을 들었다.

〈표 Ⅲ-18〉 50세 이상 고령층 대상 직업교육훈련과정 운영계획 유무

(단위: 개, %)

| | 있다 | 없다 | 계 |
|---|---|---|---|
| 시니어클럽 | 30<br>(75.0) | 10<br>(25.0) | 40<br>(100.0) |
| 노인복지관 | 57<br>(67.9) | 27<br>(32.1) | 84<br>(100.0) |
| 대한노인회 취업지원센터 | 19<br>(63.3) | 11<br>(36.7) | 30<br>(100.0) |
| 여성인력개발센터 | 28<br>(65.1) | 15<br>(34.9) | 43<br>(100.0) |
| 여성회관 | 8<br>(11.6) | 61<br>(88.4) | 69<br>(100.0) |
| 전체 | 142<br>(53.4) | 124<br>(46.6) | 266<br>(100.0) |

## 다. 취업지원 실태 및 전망

구직자 취업지원 기능을 하고 있는가에 대해서는, 여성회관을 제외한 기관들이 '하고 있다'에 매우 높은 응답률을 보였다. 노인복지관 중 취업지원을 하지 않는 기관이 11.1%인데, 이 중 다른 알선기관에 취업지원을 위탁하고 있는 경우가 6개(약 43%)로 이 수를 포함할 경우 약 94%가 취업지원을 하는 것으로 볼 수 있다. 여성회관은 58.1%가 취업지원을 하고 있지 않았는데, 그 이유로 46.5%가 담당인력 부족을 들었다.

〈표 Ⅲ-19〉 구직자 취업지원 실시 유무

(단위: 개, %)

| | 하고 있다 | 하지 않는다 | 계 |
|---|---|---|---|
| 시니어클럽 | 42<br>(100.0) | 0<br>(0.0) | 42<br>(100.0) |
| 노인복지관 | 112<br>(88.9) | 14<br>(11.1) | 126<br>(100.0) |
| 대한노인회 취업지원센터 | 65<br>(95.6) | 3<br>(4.4) | 68<br>(100.0) |
| 여성인력개발센터 | 42<br>(97.7) | 1<br>(2.3) | 43<br>(100.0) |
| 여성회관 | 31<br>(41.9) | 43<br>(58.1) | 74<br>(100.0) |
| 전체 | 292<br>(82.7) | 61<br>(17.3) | 353<br>(100.0) |

〈표 Ⅲ-20〉 구직자 취업지원 미실시 이유

(단위: 개, %)

| | 담당할 전문인력 부족 | 기관의 특성과 불일치 | 취업요구 부족 | 다른 알선 기관에 위탁 연계 | 예산 부족 | 기타 | 계 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 노인복지관 | 2<br>(14.3) | 2<br>(14.3) | 2<br>(14.3) | 6<br>(42.9) | 0<br>(0.0) | 2<br>(14.3) | 14<br>(100.0) |
| 대한노인회 취업지원센터 | 0<br>(0.0) | 0<br>(0.0) | 0<br>(0.0) | 1<br>(33.3) | 1<br>(33.3) | 1<br>(33.3) | 3<br>(100.0) |
| 여성인력개발센터 | 0<br>(0.0) | 1<br>(100.0) | 0<br>(0.0) | 0<br>(0.0) | 0<br>(0.0) | 0<br>(0.0) | 1<br>(100.0) |
| 여성회관 | 20<br>(46.5) | 9<br>(20.9) | 9<br>(20.9) | 1<br>(2.3) | 1<br>(2.3) | 3<br>(7.0) | 43<br>(100.0) |
| 전체 | 22<br>(36.1) | 12<br>(19.7) | 11<br>(18.) | 8<br>(13.1) | 2<br>(3.3) | 6<br>(9.8) | 61<br>(100.0) |

중앙정부나 지자체에서 지원하는 노인일자리사업에 참여한 경험은 시니어클럽은 100%, 노인복지관과 노인회도 90% 이상, 여성인력개발센터는 31%, 회관은 19.4%로 나타났다. 사업의 성과에 대해서는 참여 기관의 95.2%가 성공한 것으로 평가하였고 31.4%는 매우 성공적이라고 답하여 매우 긍정적 평가를 하고 있다.

〈표 Ⅲ-21〉 "고령자(노인)일자리 사업" 참여 경험 유무

(단위: 개, %)

| | 참여한 적이 있다 | 참여한 적이 없다 | 계 |
|---|---|---|---|
| 시니어클럽 | 42<br>(100.0) | 0<br>(0.0) | 42<br>(100.0) |
| 노인복지관 | 108<br>(96.4) | 4<br>(3.6) | 112<br>(100.0) |
| 대한노인회 취업지원센터 | 60<br>(92.3) | 5<br>(7.7) | 65<br>(100.0) |
| 여성인력개발센터 | 13<br>(31.0) | 29<br>(69.0) | 42<br>(100.0) |
| 여성회관 | 6<br>(19.4) | 25<br>(80.6) | 31<br>(100.0) |
| 전체 | 229<br>(78.4) | 63<br>(21.6) | 292<br>(100.0) |

〈표 Ⅲ-22〉 "고령자(노인)일자리 사업" 참여 성과

(단위: 개, %)

| | 매우 성공 | 대체로 성공 | 대체로 실패 | 완전히 실패 | 잘 모름 | 계 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 시니어클럽 | 6<br>(14.3) | 34<br>(81.0) | 0<br>(0.0) | 1<br>(2.4) | 1<br>(2.4) | 42<br>(100.0) |
| 노인복지관 | 36<br>(33.3) | 69<br>(63.9) | 1<br>(0.9) | 0<br>(0.0) | 2<br>(1.9) | 108<br>(100.0) |
| 대한노인회 취업지원센터 | 28<br>(46.7) | 30<br>(50.0) | 2<br>(3.3) | 0<br>(0.0) | 0<br>(0.0) | 60<br>(100.0) |
| 여성인력개발센터 | 1<br>(7.7) | 10<br>(76.9) | 0<br>(0.0) | 0<br>(0.0) | 2<br>(15.4) | 13<br>(100.0) |
| 여성회관 | 1<br>(16.7) | 3<br>(50.0) | 2<br>(33.3) | 0<br>(0.0) | 0<br>(0.0) | 6<br>(100.0) |
| 전체 | 72<br>(31.4) | 146<br>(63.8) | 5<br>(2.2) | 1<br>(0.4) | 5<br>(2.2) | 229<br>(100.0) |

각 기관의 고령층 취업상황은 여성의 경우 시니어클럽과 노인복지관은 잘 되는 편으로 답했고, 남성의 경우 시니어클럽만 잘 되는 편으로 답한 기관이 더 많다. 전체로는 여성의 취업이 남성보다 다소 잘 되는 것으로 나타나는데, 노인대상기관에 국한해서 볼 경우에도 여성에 대해서는 47%가 남성에 대해

서는 45.7%가 잘 되는 편으로 답하고 있다.

〈표 Ⅲ-23〉 취업지원을 한 고령층의 성별 취업상황

(단위: 개, %)

| | | 거의 안되는 편이다 | 대체로 어려운 편이다 | 대체로 잘 되는 편이다 | 매우 잘 되는 편이다 | 잘 모르겠다 | 계 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 시니어클럽 | 여 | 2<br>(4.8) | 15<br>(35.7) | 19<br>(45.2) | 5<br>(11.9) | 1<br>(2.4) | 42<br>(100.0) |
| | 남 | 4<br>(9.5) | 14<br>(33.3) | 21<br>(50.0) | 1<br>(2.4) | 2<br>(4.8) | 42<br>(100.0) |
| 노인복지관 | 여 | 13<br>(11.6) | 37<br>(33.0) | 42<br>(37.5) | 18<br>(16.1) | 2<br>(1.8) | 112<br>(100.0) |
| | 남 | 9<br>(8.0) | 44<br>(39.3) | 38<br>(33.9) | 14<br>(12.5) | 7<br>(6.3) | 112<br>(100.0) |
| 대한노인회 취업지원센터 | 여 | 6<br>(9.2) | 39<br>(60.0) | 15<br>(23.1) | 4<br>(6.2) | 1<br>(1.5) | 65<br>(100.0) |
| | 남 | 2<br>(3.1) | 35<br>(53.8) | 19<br>(29.2) | 7<br>(10.8) | 2<br>(3.1) | 65<br>(100.0) |
| 여성인력개발센터 | 여 | 4<br>(9.5) | 20<br>(47.6) | 15<br>(35.7) | 2<br>(4.8) | 1<br>(2.4) | 42<br>(100.0) |
| | 남 | 5<br>(11.9) | 8<br>(19.0) | 2<br>(4.8) | 2<br>(4.8) | 25<br>(59.5) | 42<br>(100.0) |
| 여성회관 | 여 | 9<br>(29.0) | 14<br>(45.2) | 3<br>(9.7) | 2<br>(6.5) | 3<br>(9.7) | 31<br>(100.0) |
| | 남 | 9<br>(29.0) | 6<br>(19.4) | 2<br>(6.5) | 2<br>(6.5) | 12<br>(38.7) | 31<br>(100.0) |
| 전체 | 여 | 34<br>(11.6) | 125<br>(42.8) | 94<br>(32.2) | 31<br>(10.6) | 8<br>(2.7) | 292<br>(100.0) |
| | 남 | 29<br>(9.9) | 107<br>(36.6) | 82<br>(28.1) | 26<br>(8.9) | 48<br>(16.4) | 292<br>(100.0) |

주: 여성인력개발센터와 여성회관의 교육훈련에도 일부 남성이 참여함.

고령층의 취업이 잘 안 되는 이유로는 모든 항목에서 장애가 있는 것으로 답한 가운데, 특히 고령인력에 대한 낮은 수요, 고령자 채용업체에 대한 지원 부족, 취업지원서비스 부족에 높은 응답률을 보인다. 직업능력 부족, 취업지원서비스 부족, 건강은 여성에 더 문제가 있고, 인력수요, 의식 부족, 조직적

응력, 채용업체 지원에서는 남성이 더 문제가 있는 것으로 보고 있다.

그 외에, 구인처와 구직자간 희망조건 불일치, 고령자에 대한 기업체의 편견, 사회의 전반적인 의식, 낮은 임금, 일자리 다양성 부족 등이 장애인 것으로 생각하고 있다. 특히 여성의 경우 자신감 결여와 사회경험 부족이 문제이고, 남성의 경우는 권위적인 태도, 과거 경력에 대한 집착 등을 장애로 보고 있다.

〈표 Ⅲ-24〉 고령층의 취업 장애요인

(단위: 개, %)

| | 매우 그렇다 | 대체로 그렇다 | 별로 그렇지 않다 | 전혀 그렇지 않다 | 계 |
|---|---|---|---|---|---|
| 낮은 수요 | 114<br>(62.3) | 63<br>(34.4) | 6<br>(3.3) | 0<br>(0.0) | 183<br>(100.0) |
| 직업의식 부족 | 47<br>(25.7) | 96<br>(52.5) | 38<br>(20.8) | 2<br>(1.1) | 183<br>(100.0) |
| 직업능력 부족 | 37<br>(20.2) | 96<br>(52.5) | 48<br>(26.2) | 2<br>(1.1) | 183<br>(100.0) |
| 조직 적응력 부족 | 36<br>(19.7) | 77<br>(42.1) | 68<br>(37.2) | 2<br>(1.1) | 183<br>(100.0) |
| 건강문제 | 28<br>(15.3) | 91<br>(49.7) | 53<br>(29.0) | 11<br>(6.0) | 183<br>(100.0) |
| 취업 지원 서비스 부족 | 50<br>(27.3) | 101<br>(55.2) | 29<br>(15.8) | 3<br>(1.6) | 183<br>(100.0) |
| 고령자 채용업체에 대한 정부지원 부족 | 76<br>(41.5) | 91<br>(49.7) | 15<br>(8.2) | 1<br>(0.5) | 183<br>(100.0) |

〈표 Ⅲ-25〉 고령층 취업 장애요인 중 가장 중요한 사항

(단위: 개, %)

| | 고령 인력에 대한 낮은 수요 | 고령자의 직업의식 부족 | 고령자의 직업능력 부족 | 고령자의 조직문화 적응력 부족 | 고령자 취업 지원 서비스 부족 | 고령자 채용업체에 대한 정부지원 부족 | 고령자의 건강문제 | 계 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 여 | 91<br>(57.2) | 27<br>(17.) | 17<br>(10.7) | 3<br>(1.9) | 11<br>(6.9) | 6<br>(3.8) | 4<br>(2.5) | 159<br>(100.0) |
| 남 | 80<br>(59.3) | 26<br>(19.3) | 6<br>(4.4) | 4<br>(3.0) | 6<br>(4.4) | 11<br>(8.1) | 2<br>(1.5) | 135<br>(100.0) |

노동부에서 운영하는 고령자워크넷은 활용하지 않는 기관들이 63.7%에 달하였다. 대한노인회와 여성인력개발센터의 활용율이 다소 높은 편이다. 고령자워크넷의 취업정보가 성별로 어느 정도 유용한가에 대해, 여성취업의 경우 51.9%, 남성취업의 경우 57.5%가 유용한 편이라고 답하여 남성에게 유용성이 다소 높은 것으로 나타나는데, 한편 유용하지 않은 편이라는 의견이 여성의 경우 40.5%, 남성은 21.7%(남성은 잘 모르겠다는 의견이 20.8%로 많음)로 나타나, 전체적으로 고령자워크넷의 정보가 여성에게 유용성이 떨어지는 편으로 해석할 수 있다. 고령자워크넷이 유용하지 않은 이유로는, 연령 제한이 있는 정보, 고령층 취업이 가능한 일자리 부족, 구인정보의 양 부족, 구인처와 구직자간 조건 불일치 등을 들었다.

**〈표 Ⅲ-26〉 고령자 워크넷 활용 유무**

(단위: 개, %)

| | 예 | 아니오 | 계 |
|---|---|---|---|
| 시니어클럽 | 14<br>(33.3) | 28<br>(66.7) | 42<br>(100.0) |
| 노인복지관 | 34<br>(30.4) | 78<br>(69.6) | 112<br>(100.0) |
| 대한노인회 취업지원센터 | 28<br>(43.1) | 37<br>(56.9) | 65<br>(100.0) |
| 여성인력개발센터 | 18<br>(42.9) | 24<br>(57.1) | 42<br>(100.0) |
| 여성회관 | 12<br>(38.7) | 19<br>(61.3) | 31<br>(100.0) |
| 전체 | 106<br>(36.3) | 186<br>(63.7) | 292<br>(100.0) |

**〈표 Ⅲ-27〉 고령자 워크넷 취업정보 유용성 정도**

(단위: 개, %)

| | 매우 유용하다 | 대체로 유용하다 | 별로 유용하지 않다 | 전혀 유용하지 않다 | 잘 모르겠다 | 계 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 여 | 12<br>(11.3) | 43<br>(40.6) | 38<br>(35.8) | 5<br>(4.7) | 8<br>(4.4) | 106<br>(100.0) |
| 남 | 12<br>(11.3) | 49<br>(46.2) | 20<br>(18.9) | 3<br>(2.8) | 22<br>(20.8) | 106<br>(100.0) |

앞으로 우리사회에서 고령층에 대한 취업수요가 있을 것으로 예상되는 직종은 여성의 경우, 베이비시터를 가장 많이 들었고, 요양보호사, 가사도우미, 청소원이라는 답이 많았다. 노인대상 의료복지관련 단순 종사자와 보육 및 육아, 가사 지원인력에 대한 수요가 많을 것으로 보고 있다. 남성의 경우는 경비원이 가장 많았고, 대체로 주차, 주유, 택배 등 여성보다 직업 종류가 다양하지 않다.

〈표 Ⅲ-28〉 고령층 여성의 취업 수요가 예상되는 직종

| 분류 | 직업명 |
|---|---|
| 보건 · 의료 관련직 | 요양보호사(59) |
| | 산모도우미(32) |
| | 간병사(22) |
| | 노노케어 도우미(22) |
| 사회복지 관련직 | 베이비시터(99) |
| | 보육원 아동도우미(21) |
| | 독거노인 도우미(17) |
| 경비 및 청소 관련직 | 청소원(55) |
| | 가사도우미(53) |
| 건설 관련직 | 단순노무(37) |
| 음식서비스 관련직 | 음식업 서비스 보조원(13) |
| 교육 관련직 | 예절 교육강사(17) |
| 문화 · 예술 관련직 | 문화재 해설원(15) |

〈표 Ⅲ-29〉 고령층 남성의 취업 수요가 예상되는 직종

| 분류 | 직업명 |
|---|---|
| 경비 및 청소 관련직 | 경비원 (119) |
| | 주차요원 (43) |
| | 청소원 (28) |
| | 거리질서 유지 도우미 (20) |
| 영업 및 판매 관련직 | 주유원 (55) |
| 운전 및 운송 관련직 | 택배원 (41) |
| | 지하철 퀵서비스 (28) |
| 문화·예술·디자인·방송 관련직 | 문화재 해설원 (21) |
| 건설 관련직 | 단순노무 (33) |

고령층 훈련 및 취업의 애로사항에 대한 자유의견으로, 구인구직 조건 불일치, 일자리 부족, 기업체의 연령 제한, 사회적 편견, 고령층대상 프로그램 부족, 정보 부족, 예산 부족, 교육 필요성에 대한 인식 부족, 직업의식과 직업능력 부족 등을 공통적인 문제로 들었다. 여성의 경우 특히 낮은 직업의식과 사회경험 부족, 낮은 학력, 가사 부담이 특징적 요인으로 나타났고, 남성의 경우는 권위적인 태도를 많이 지적하였다.

이를 개선하기 위한 방안으로는 직업의식 및 소양교육, 교육프로그램 다양화 및 전문화, 맞춤형 교육, 기관에 취업상담사 배치, 남녀 취업유망직종 발굴, 일자리 창출, 고령층 채용 기업에 혜택 부여, 기업체 의식과 채용관행 개선, 사회의식과 문화 개선, 연령 제한 철폐, 임금수준 향상, 탄력근무제, 거주지 근거리시설에서의 교육기회 확대, 정보 제공, 국가의 고령자고용 촉진 정책 등을 요구하였다.

## 3. 소결

본 장에서는 면담조사를 통해 고령층여성의 취업동기, 취업요구, 취업의 장애요인, 훈련요구 등에 대한 이해를 제고할 수 있었다. 고령층 여성들은 생계와 경제적 자립, 노후대책을 위해 일을 하고자 하며 일을 통해 성취감과 삶의 의미를 찾고 싶어 한다. 일과 삶을 동일시하기도 하여, 활동할 수 있을 때, 70-80대까지도 일을 하기를 원하기도 한다. 그러나 희망하는 취업조건은 노동시장 현실보다는 여성의 상황과 개인적인 입장을 내세우는 경향이 있다. 보수보다는 시간조절이 가능한가가 중요한 취업조건으로 가정 일과 자기 일을 양립할 수 있는 일자리, 적정 임금, 보험과 연금 보장 등을 희망하여 취업현실과 괴리가 존재한다. 선호 직업은 가사와 육아, 복지 분야에서 다양한 신규 일자리가 창출될 것을 기대하고 있고, 상담이나 교육과 같은 좋은 일자리의 확대를 희망하고 있다.

그러나 심각한 연령 차별로 인해 취업에 큰 장애와 절망을 느끼고 있고, 고령자를 배척하는 사회분위기, 고령자 일자리 부족을 개탄하고 있다. 또한 경력과 자격 부족, 장시간 근로 등의 어려움, 건강은 나빠지는데 단순노무직 수요가 많다는 문제를 겪고 있다. 훈련 및 취업에 대해서는 직업상담과 정보제공 취약, 취업이 보장되지 않는 훈련과정, 참여하기 어려운 훈련시간대, 교육비 부담, 개인의 경력을 살려주지 못하는 취업연계 등에 대한 불만이 큰 것으로 나타난다.

이에 다양한 고령층여성 취업유망 직종의 발굴, 취업이 보장되는 맞춤형 훈련, 컴퓨터교육과 소양교육, 경력을 살려주는 개인별 취업지원, 교육비 감면, 훈련수당 지원, 훈련프로그램과 교육시간대의 다양화, 노동시장에 대한 정확한 정보 제공, 직업상담, 적정수준의 임금 보장, 나이 제한 완화, 고령층 취업에 대한 긍정적 인식 확대, 시간제 일자리 확대 등에 대한 요구가 있는 것으로 나타난다. 취업요구에 있어 학력차는 뚜렷하지 않지만, 초대졸 이상의 고학력 고령여성들은 취업동기로 성취감을 이야기하는 경우가 많았고, 개인의 특성과 수강생의 눈높이에 맞는 교육, 사회발전의 추세를 반영한 교육과 일자리에 대한 요구가 있었다.

또한 시니어클럽, 노인복지관, 대한노인회취업지원센터, 여성인력개발센터, 여성회관 등 노인취업·복지기관과 여성교육훈련기관 관계자들을 대상으로 한 설문조사를 통해 고령층여성 훈련과 취업지원 현황, 문제점, 개선방안에 대한 의견을 살펴보았다. 노인대상기관들의 약 72.5%는 취업훈련을 하고 있었고 일부는 외부에 위탁 형식으로 훈련을 하고 있는데, 여성참여율은 남성보다 다소 높다. 여성교육훈련기관들은 50대 여성의 훈련 참여율이 20%에 못 미치고 60대의 경우는 10%에 못 미치는 상황이다. 고령층 훈련과정을 운영하지 않는 기관들은 그 이유로, 일자리 수요와 고령자의 교육요구 부족을 가장 큰 이유로 들었다. 고령층을 대상으로 한 직업훈련의 필요성은 매우 높게 평가하고 있고, 소양교육과 직업설계교육을 직무기술교육보다 중요한 분야로 생각하고 있다. 현재 운영하고 있거나 향후 개설 예정인 훈련분야는 소양교육과 가사, 육아, 간병, 노인도우미, 문화해설사, 조리사 등의 직무기술교육이다. 직업훈련에 고령자 참여를 촉진하기 위해서는 상담, 유망직종 훈련을 가장 필요한 것으로 보고 훈련생 할당보다는 전용 훈련과정의 필요성을 더 높이 평가하였다. 취업의 장애로는 일자리 부족, 연령 제한, 채용 업체에 대한 지원 부족, 취업지원서비스 미약, 구인구직 조건 불일치, 사회와 기업의 편견, 낮은 임금 등을 들고 있고, 여성은 자신감 결여, 직업의식과 사회경험 부족, 가사 부담을, 남성은 권위적 태도와 과거 경력에 대한 집착이 문제라고 답하였다. 취업정보를 위해 고령자워크넷을 활용하는 기관의 비율도 36.3%에 불과했다.

개선방안으로는 소양교육 강화, 교육프로그램 다양화 및 전문화, 맞춤형 교육 등 직업훈련 강화, 취업상담사 배치와 정보 등의 취업지원 인프라 구축, 남녀 취업유망직종 발굴, 일자리 창출 정책, 고령층 채용 기업에 대한 혜택 확대, 연령 제한 철폐 등 고령자 고용정책, 기업체와 사회의 의식 개선을 요구하였다.

# Ⅳ

# 정책 및 사업 현황


1. 고령층 여성의 참여 현황 93
2. 외국의 정책 123
3. 시사점 146

이 장에서는 부처별로 고령자를 대상으로 한 직업능력개발정책[8]을 교육훈련, 취업지원, 일자리 사업을 중심으로 살펴보고자 한다. 관련법으로는 '고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률'[9]과 '노인복지법', '저출산·고령사회기본법' 등이 있다. '고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률'은 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 하는 고용차별을 금지하고, 고령자의 취업을 지원, 촉진하는 것을 목적으로, 기준고용률, 고용상 연령차별 금지, 직업능력개발훈련, 사업주에 대한 고용지도, 취업알선, 고령자고용정보센터 운영, 고령자인재은행 지정, 중견전문인력고용지원센터 지정, 고용촉진을 위한 사업, 우선고용직종의 선정과 고용, 정년연장계획 작성·제출, 정년퇴직자의 재고용 지원 등에 관한 규정을 두고 있다. 노인복지법은 노인에게 적합한 직종의 개발과 보급, 일할 기회의 제공, 노인일자리 전담기관의 설치·운영을 규정하고 있다. 저출산·고령사회기본법은 고령자가 일할 수 있는 환경 조성, 연금제도 등 노후소득보장체계 구축, 노인일자리 창출 등 국민이 경제적으로 안정된 노후생활을 할 수 있는 조치 강구를 규정하고 있다.

고령자에 대한 정책 접근은 과거 복지정책이 중심이었으나, 최근 국가재정부담 완화와 생산적 노년 지원 차원에서 고용지원, 직업능력개발, 일자리 창출 정책에 관심이 제고되고 있다. 활력있는 고령사회(Active ageing) 실현을 위해 「고령자 고용촉진 기본계획('07-'11)」, 「제1차저출산고령사회기본계획(새로마지플랜2010)」, 「제2차 국가인적자원개발기본계획('06-'10)」에서도 고령인력 개발과 활용을 위한 여러 가지 정책과제를 제시하고 있다.

## Ⅰ. 고령층 여성의 참여 현황

관련 계획에서 제시된 다양한 직업능력개발정책과 사업 중 현재 정부 각 부처가 추진하고 있는 고령자관련 사업과 부처사업관련 훈련기관의 현황 및 여성참여 실적을 조사해보았다.[10]

---

8) 고용정책은 본 연구의 범주에서 제외함. 직업능력개발정책은 직업교육훈련과 취업지원정책에 국한할 수 있으나, 취업처와 관련된 일자리사업도 포함하기로 함.
9) '고령자고용촉진법'을 2008.3.21일 개정.

## 가. 노동부

노동부는 사회적 일자리사업과 직업능력개발사업을 하고 있고 산하 훈련기관에서 준·고령자 훈련과정을 운영하고 있다. 고용보험 직업능력개발사업의 50세 이상 여성들의 참여 비율은 매우 저조하다. 우선선정직종훈련 참여율이 11.6%로 상대적으로 높고, 직업능력개발훈련이 1.1%로 가장 낮다.

**〈표 Ⅳ-1〉 고용보험 직업능력개발사업의 성별, 연령별 참여 실태**

(단위: 명, %)

| | 직업능력 개발훈련 | | 유급휴가훈련 | | 수강지원금 | | 전직실업자훈련 | | 우선선정 직종훈련 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 남 | 여 | 남 | 여 | 남 | 여 | 남 | 여 | 남 | 여 |
| 60세 이상 | 5,390 | 42 | 1 | 0 | 372 | 114 | 839 | 97 | 328 | 83 |
| | (0.2) | (0.0) | (0.2) | (0.0) | (1.0) | (0.2) | (3.1) | (0.3) | (4.0) | (3.3) |
| 50-59 | 165,248 | 7,143 | 587 | 20 | 2,914 | 1314 | 2,144 | 1,087 | 516 | 209 |
| | (7.2) | (1.1) | (10.5) | (3.6) | (7.8) | (2.1) | (7.9) | (3.0) | (6.3) | (8.3) |
| 40-49 | 665,414 | 43,804 | 2,450 | 194 | 9,537 | 7,480 | 3,525 | 4,335 | 687 | 428 |
| | (28.9) | (7.1) | (43.9) | (35.2) | (25.6) | (12.0) | (13.0) | (11.9) | (8.4) | (17.0) |
| 30-39 | 1,083,378 | 221,869 | 2,461 | 265 | 17,433 | 19,299 | 8,954 | 16,077 | 1,527 | 870 |
| | (47.1) | (36.0) | (44.1) | (48.1) | (46.8) | (30.8) | (33.0) | (44.0) | (18.7) | (34.5) |
| 20-29 | 365,097 | 322,639 | 87 | 72 | 6,965 | 34,336 | 11,594 | 14,908 | 3,400 | 655 |
| | (15.9) | (52.3) | (1.6) | (13.1) | (18.7) | (54.9) | (42.8) | (40.8) | (41.5) | (26.0) |
| 19세 이하 | 13,938 | 20,874 | 0 | 0 | 4 | 25 | 29 | 44 | 1727 | 275 |
| | (0.6) | (3.4) | (0.0) | (0.0) | (0.0) | (0.0) | (0.1) | (0.1) | (21.1) | (11.0) |
| 계 | 22,998,465 | 616,371 | 5,586 | 551 | 37,225 | 62,568 | 27,085 | 36,548 | 8,185 | 2,520 |
| | (100.0) | (100.0) | (100.0) | (100.0) | (100.0) | (100.0) | (100.0) | (100.0) | (100.0) | (100.0) |

자료: 김철희 외(2006). 훈련직종별 성별 격차 완화 방안. 한국직업능력개발원.

10) 본 연구의 범주는 실업자와 미취업자를 대상으로 한 직업능력개발정책이므로, 본장에서 재직자 대상 고용정책과 직업능력개발정책은 다루지 않음.

노동부 사회적일자리사업의 성별, 연령별 참여특성을 보면(박성재 외, 2007), 사회적 일자리 특성상 여성(79.1%)이 남성에 비해 압도적으로 높은 비중을 차지하고 있다. 연령별로는 30~40대 53.3%, 30대 미만 22.2%로 청장년층이 전체 참여자의 75.5%로 높은 편이고, 중고령자인 50대와 60대 이상도 각각 15.9%, 8.5%로 총 25% 수준이다. 학력별로는 고졸(40.0%), 고졸 미만(22.4%), 대졸 이상(25.3%), 전문대졸(12.2%) 순으로 나타나 고졸 미만 저학력 계층의 참여 비중은 비교적 낮은 편이다. 참여 계층을 일반인과 취약계층으로 구분해보면 일반인이 취약계층에 비해 다소 많다.

**〈표 Ⅳ-2〉 사회적일자리사업의 인적 특성별 참여 현황**

(단위: 명, %)

| | | 2004년 | | 2005년 | | 2006년 | | 전체 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 인원 | 비중 | 인원 | 비중 | 인원 | 비중 | 인원 | 비중 |
| 전체 | | 3,766 | (100.0) | 5,002 | (100.0) | 8,505 | (100.0) | 17,273 | (100.0) |
| 성 | 남성 | 753 | (20.0) | 1,165 | (23.3) | 1,686 | (19.8) | 3,604 | (20.9) |
| | 여성 | 3,013 | (80.0) | 3,837 | (76.7) | 6,819 | (80.2) | 13,669 | (79.1) |
| 연령 | 30대미만 | 970 | (25.8) | 1,202 | (24.0) | 1,662 | (19.5) | 3,834 | (22.2) |
| | 30대 | 1,103 | (29.3) | 1,396 | (27.9) | 2,184 | (25.7) | 4,683 | (27.1) |
| | 40대 | 925 | (24.6) | 1,204 | (24.1) | 2,401 | (28.2) | 4,530 | (26.2) |
| | 50대 | 496 | (13.2) | 742 | (14.8) | 1,516 | (17.8) | 2,754 | (15.9) |
| | 60대이상 | 272 | (7.2) | 458 | (9.2) | 742 | (8.7) | 1,472 | (8.5) |
| 학력 | 고졸미만 | 806 | (21.4) | 1,072 | (21.4) | 1,997 | (23.5) | 3,875 | (22.4) |
| | 고졸 | 1,499 | (39.8) | 1,950 | (39.0) | 3,468 | (40.8) | 6,917 | (40.0) |
| | 전문대졸 | 439 | (11.7) | 649 | (13.0) | 1,027 | (12.1) | 2,115 | (12.2) |
| | 대졸이상 | 1,022 | (27.1) | 1,331 | (26.6) | 2,011 | (23.6) | 4,364 | (25.3) |
| 개인 구분 | 일반인 | 1,855 | (49.3) | 2,607 | (52.1) | 4,466 | (52.5) | 8,928 | (51.7) |
| | 취약계층 | 1,911 | (50.7) | 2,395 | (47.9) | 4,039 | (47.5) | 8,345 | (48.3) |

자료: 박성재 외(2007). 사회적일자리 창출과 정책과제. 한국고용정보원.

노동부사업 관련 기관에서의 고령자 교육훈련과 취업지원 현황은 다음과 같다.

### 1) 한국폴리텍대학

2005년 12월에 개정된 기능대학법, 한국산업인력공단법에 따라 24개 기능대학과 21개 직업전문학교의 통합이 결정되어 이후 2006년 3월에 '한국폴리텍대학'으로 명칭이 변경되었다. 2년제 학위과정 대학(권역별 11개)과 1년제 기능사 양성과정(지역별 29개)으로 전국을 7개 권역(서울, 인천/경기, 강원, 충청, 호남/제주, 대구/경북, 부산/경남/울산)으로 묶어 한국폴리텍 Ⅰ~Ⅶ대학과 4개의 특성화대학(바이오, 항공, 섬유패션, 여자)으로 체제 운영하고 있다. 교육훈련사업 대상을 주부, 재직자, 비정규직, 군전역자, 새터민 등으로 다양화하여 주문식 훈련과정을 강화하고 있다.

2007년 입학생 기준으로 다기능, 기능사, 기능장과정의 여성비율은 12.1%, 30대이상 여성은 2.3%이다. 다기능과정의 여성비율은 13.1%, 30대이상 여성은 0.8%이고, 기능사과정의 여성비율은 11.3%, 30대이상 여성은 4.2%, 기능장과정의 여성비율은 3.3%, 30대이상 여성은 약1%이다. 세 과정 입학생의 50대이상은 274명(여성은 46명)으로 약 1.7%에 해당한다. 이에 비해 폴리텍 여자대학의 다기능기술자과정에는 2007년 입학기준으로 30대이상이 4명이고 50대이상은 한명도 없었다.

## 〈표 Ⅳ-3〉 한국 폴리텍대학의 성별, 연령별 훈련 참여 실적

(단위: 명, %)

| 년도 | 과정명 | 연령 | 소계 | | | 10대 | | | 20대 | | | 30대 | | | 40대 | | | 50대 | | | 60대 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 성 | 남 | 여 | 계 | 남 | 여 | 계 | 남 | 여 | 계 | 남 | 여 | 계 | 남 | 여 | 계 | 남 | 여 | 계 | 남 | 여 | 계 |
| 07 입학 | 다기능 | 입학 | 7,659 | 1,159 | 8,818 | 1,084 | 172 | 1,256 | 6,185 | 913 | 7,098 | 292 | 50 | 342 | 75 | 21 | 96 | 20 | 3 | 23 | 3 | | 3 |
| | | 비율 | 0.9 | 0.1 | | 0.9 | 0.1 | | 0.9 | 0.1 | | 0.9 | 0.1 | | 0.8 | 0.2 | | 0.9 | 0.1 | | 1.0 | 0.0 | |
| | 기능사 | 입학 | 6,356 | 806 | 7,162 | 674 | 105 | 779 | 3,898 | 401 | 4,299 | 1,263 | 151 | 1,414 | 340 | 106 | 446 | 150 | 37 | 187 | 31 | 6 | 37 |
| | | 비율 | 0.9 | 0.1 | | 0.9 | 0.1 | | 0.9 | 0.1 | | 0.9 | 0.1 | | 0.8 | 0.2 | | 0.8 | 0.2 | | 0.8 | 0.2 | |
| | 기능장 | 입학 | 296 | 5 | 301 | | | | 21 | 2 | 23 | 148 | 2 | 150 | 103 | 1 | 104 | 22 | | 22 | 2 | | 2 |
| | | 비율 | 1.0 | 0.0 | | | | | 0.9 | 0.1 | | 1.0 | 0.0 | | 1.0 | 0.0 | | 1.0 | 0.0 | | 1.0 | 0.0 | |
| 08 2월 졸업 | 다기능 | 졸업 | 5,595 | 956 | 6,551 | 4 | | 4 | 5,038 | 882 | 5,920 | 433 | 47 | 480 | 99 | 21 | 120 | 20 | 5 | 25 | 1 | 1 | 2 |
| | | 비율 | 0.9 | 0.1 | | 1.0 | | | 0.9 | 0.1 | | 0.9 | 0.1 | | 0.8 | 0.2 | | 0.8 | 0.2 | | 0.5 | 0.5 | |
| | 기능사 | 졸업 | 4,940 | 419 | 5,359 | 571 | 81 | 652 | 3,208 | 266 | 3,474 | 947 | 54 | 1,001 | 167 | 15 | 182 | 44 | 3 | 47 | 3 | | 3 |
| | | 비율 | 0.9 | 0.1 | | 0.9 | 0.1 | | 0.9 | 0.1 | | 0.9 | 0.1 | | 0.9 | 0.1 | | 0.9 | 0.1 | | 1.0 | 0.0 | |
| | 기능장 | 졸업 | 246 | 5 | 251 | | | | 18 | 2 | 20 | 110 | 2 | 112 | 94 | 1 | 95 | 23 | | 23 | 1 | | 1 |
| | | 비율 | 1.0 | 0.0 | | | | | 0.9 | 0.1 | | 1.0 | 0.0 | | 1.0 | 0.0 | | 1.0 | 0.0 | | 1.0 | 0.0 | |

주: 1) 기능사과정에는 6개월 과정과 1년 과정이 모두 포함되어 있음.
2) 지식기반과정은 제시되어 있지 않음.

자료: 한국 폴리텍대학 학사지원팀.

〈표 Ⅳ-4〉 한국 폴리텍여자대학 다기능기술자과정의 연령별 입학 및 취업실적

(단위: 명, %)

| | 계 | 10대 | 20대 | 30대 | 40대 | 50대 이상 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 입학(07) | 355 | 181 | 170 | 3 | 1 | 0 |
| 취업(08) | 199 | 0 | 194 | 4 | 1 | 0 |

자료: 한국폴리텍여자대학 교학처.

### 2) 중견전문인력고용지원센터

1996년 한국경영자총협회와 노동부는 국내 최초로 고급 및 중견 경력인력 재취업 창구인 '경총 고급인력정보센터'를 개설하였다. 2005년 12월에 노사공동재취업센터가 설립되었으며, 고급인력정보센터는 노사공동재취업센터로 이관되어 '중견전문인력고용지원센터'로 명칭을 변경하였으며, 현재 한국경영자총협회와 한국노동조합총연맹에서 운영하고 있다. 이들은 중소기업 이상의 기업체에서 10년 이상 재직하고 과장급 이상의 중간관리자로서 3년 이상의 경력을 가진 중견전문인력풀을 운영하여 기업에 구인 알선서비스를 제공하고 있다. 또한 개인별 맞춤 전직지원서비스를 제공하고, 재취업 능력 향상을 위한 교육프로그램을 제공하고 있다. 심리적 안정, 경력전환, 역량강화, 취업/창업 정보제공 및 취업 전략 등의 교육을 통한 정보 획득 및 구직 스킬 향상이 교육목적이다. 2008년 1월에서 9월말 기준 교육참여자는 총 464명이고, 이 중에서 여성은 1명(50세미만)이다.

### 3) 서울종합고용지원센터의 성실프로그램

성실프로그램은 "성공적인 silver"의 줄임말로써, 2006년도에 시범사업을 실시하고 2007년도부터 본격적으로 실시된 프로그램이다. 고령자(55세 이상)가 일자리를 구하는 데 필요한 구체적이고도 실제적인 방법들을 익히는 데 도움을 주고자 마련되었다. 구직자신감 고취, 일자리 정보 탐색, 이력서 작성, 면접기법 등 구직활동에 필요한 제반 기술을 익힐 수 있도록 지원하는 직업능력개발 향상과정이다. 현재 전국 15개 고용지원센터에 구직등록을 한 고령자에 한해서 실시되고 있다. 2007년 55세이상의 남여 1,272명이 참여하였고 이중 여성은 475명으로 37.3%이다.

〈표 Ⅳ-5〉 성실프로그램의 성별, 연령별 참여현황

(단위: 명, %)

| 구분 | 연령 | 55세-59 | | | 60세-64 | | | 65세 이상 | | | 소계 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 성 | 남 | 여 | 계 | 남 | 여 | 계 | 남 | 여 | 계 | 남 | 여 | 계 |
| 참여자 | | 272 | 159 (36.9) | 431 | 317 | 135 (29.9) | 452 | 146 | 63 (30.1) | 209 | 797 | 475 (37.3) | 1,272 |
| 취업자 | | 98 | 33 | 131 | 94 | 30 | 124 | 40 | 13 | 53 | 253 | 113 | 366 |

주: 2007. 1. 1- 2007. 12. 31까지.
자료: 노동부 고용서비스지원과.

### 4) 한국산업인력공단의 고용촉진단기적응훈련프로그램

1993년부터 취업이 어려운 주부 및 만 50세 이상의 준・고령자에게 취업촉진을 위해 1개월 이내의 단기훈련을 무료로 실시하고 취업알선을 하고 있다. 취업시 요구되는 최소한의 기능습득 및 건전한 직업관과 산업안전 등에 관한 내용을 교육한다. 1주 과정(20시간)에서부터 4주 과정(80시간)으로 운영되고 있다. 2008년도에는 전국 160개 훈련기관에서 총 58개 직종별 과정을 운영하고 있다.

〈표 Ⅳ-6〉 고용촉진단기적응훈련의 훈련직종(2008)

| 구 분 | 직 종 명 | 비 고 |
|---|---|---|
| 1주과정 (20시간) | 가사보조원, 경비원, 급식도우미, 방과후독서도우미, 설문조사원, 소비자모니터, 식당종사원, 실내환경미화원, 실버퀵, 임종환자돌보는이 | 10직종 |
| 2주과정 (40시간) | 간병인, 경비보안원, 노인도우미, 반찬관리사, 방과후아동도우미, 베이비시터, 보육교사도우미, 사무보조원, 산모와신생아돌보는이, 산후조리사, 예절지도사, 의약사무정보보조원, 종합병원환자도우미, 호스피스도우미 | 14직종 |
| 3주과정 (60시간) | 노인상담도우미, 동화구연지도사, 병원코디네이터, 임산부지도사, 전래놀이지도사, 조리보조원, 텔레마케터, CA강사 | 8직종 |
| 4주과정 (80시간) | 개호복지사, 급식조리원, 김치제조사, 꽃집경영, 네일아트, 노인컴퓨터지도사, 도배보조원, 독서지도사, 미용보조원, 봉제보조원, 세탁보조원, 영유아생활지도, 웨딩서비스, 의류수선원, 인터넷쇼핑몰관리사, 전문간병인, 전산세무보조원, 제과보조원, 제빵보조원, 컴퓨터자료입력원, 피부관리사, 한복제작원, 한식조리보조원, 홈패션, NIE지도사, PC정비 | 26직종 |

자료: 한국산업인력공단(http://www.hrdkorea.or.kr).

주부 및 준・고령자 고용촉진단기적응훈련에서 준・고령여성의 참여율은 38.1%이고, 준・고령자과정에서의 여성참여율은 95.5%에 달하는데, 이는 훈련직종이 여성직종위주이기 때문인 것으로 보인다.

〈표 Ⅳ-7〉 고용촉진단기적응훈련의 준·고령자과정 여성참여율

| 구분 | 입학 | 수료 | 수료율 | 취업 | 취업률 |
|---|---|---|---|---|---|
| 계 | 6,942 | 5,481 | 79.0% | 3,811 | 69.5% |
| 주부(50세미만) | 4,173 | 3,309 | 79.3% | 2,217 | 67.0% |
| 준,고령자(여) | 2,644 | 2,065 | 78.1% | 1,531 | 74.1% |
| 준,고령자(남) | 125 | 107 | 85.6% | 63 | 58.9% |
| 준,고령자(계) | 2,769 | 2,172 | 78.4% | 1,594 | 73.4% |

주: 1) 교육기간: 2008. 1.1~2008. 9. 30
2) 1주 과정~4주 과정을 합한 것임.
자료: 한국 산업인력공단 직업능력지원국.

### 5) 노동부 뉴스타트프로그램

50세 이상 고령 구직자의 재취직, 창업을 지원함과 동시에 인력이 부족한 중소기업에 고령인력 활용기회를 제공하기 위한 취지로 마련되었다. 참여업체 요건은 고용보험에 가입한 우선지원대상 기업이며, 참여자 요건은 50세 이상 실업자로서 노동부 고용지원센터에 구직등록을 한 사람이다. 2007년 8월부터 시범사업으로 시작되었고 2008년 9월 현재 694명이 참여중이다. 중소기업에서 50세 이상 고령구직자에게 현장연수패키지 프로그램(현장연수+취업능력향상프로그램)을 제공한다. 고령구직자에게 연수수당으로 월 20만원이 지원되며, 현장연수업체에 대해서는 고령구직자 1인당 취업능력향상프로그램 비용으로 월 20만원이 지원된다. 여성참여율이 70.9%로 남성보다 높다.

〈표 Ⅳ-8〉 고령자 뉴스타트 프로그램 성별 참여현황

(단위: 명, %)

| 구분 | 계 | | | 50-54세 | | 55-59세 | | 60-64세 | | 65세 이상 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 계 | 남 | 여 | 남 | 여 | 남 | 여 | 남 | 여 | 남 | 여 |
| 참여인원 | 694 | 202 (29.1) | 492 (70.9) | 38 | 163 | 47 | 119 | 53 | 107 | 64 | 103 |

주: 2008년 1.1 ~ 9월말 기준.
자료: 노동부 고령자고용과 내부자료.

### 6) 고령자인재은행

이외에도 노동부는 지난 1993년 고령자에 대해 무료직업소개사업을 하는 민간단체 25개소를 지정한 이래, 현재는 전국 50여개기관을 고령자인재은행으로 지정・운영하고 있다. 노동부장관은 고령자고용촉진법 제 11조에 의거 무료직업소개 사업을 하는 비영리법인 또는 공익단체 중 고령자의 직업지도와 취업알선 등에 필요한 전문 인력과 시설을 갖춘 단체를 고령자인재은행으로 지정할 수 있었다. 고령자인재은행으로 지정되면 고령자에 대한 구인・구직등록, 직업지도 및 취업알선, 취업희망 고령자에 대한 직업상담 및 정년퇴직자의 재취업상담 등을 제공해야 한다. 2008년 2월 노동부는 고령자 인재은행을 고령자친화적 일자리 개척, 심층상담프로그램, 창업스쿨 등을 통해 '고령자 일자리 인큐베이터'로 육성한다는 계획을 발표하였다. 또한 운영성과가 높은 일부 기관을 2009년부터 '고령자고용종합지원센터'로 개편, 2009년 8개소에서 2012년 30개소로 점진적으로 확대할 예정이다. 한편, 각 지역의 고용지원센터와 고령자인재은행간 협력을 강화하고자 고용안전정보망인 고령자 워크넷(http://senior.work.go.kr)의 이용권한을 부여하여 고령자 취업지원 서비스를 제공하도록 하고 있다.[11]

## 나. 보건복지가족부

보건복지가족부는 노인일자리사업과 자활사업을 통해 65세이상 노인에게

11) 한국노인인력개발원(2007). 「제1기(2004~2007) 노인일자리사업 백서」. 노동부 고령자고용팀(2008.2.5) 보도자료.

직업훈련과 취업지원을 하고 있다. 자활사업은 근로능력 있는 저소득층이 스스로 자활할 수 있도록 안정된 일자리 제공 및 자활능력을 배양하는 것을 목적으로 한다. 자활사업대상자를 근로능력 정도에 따라 취업 및 비취업 대상으로 구분하여 취업대상자는 노동부 취업지원프로그램에 참여시키고, 근로능력이 상대적으로 미약한 비취업대상자는 복지부의 사회적응, 지역봉사, 자활근로사업 등에 참여하게 한다. '04년부터 빈곤층으로 전락할 위험이 크고 근로능력이 상대적으로 취약한 차상위계층에 대하여도 자활사업을 하고 있다.

노인일자리사업은 2004년부터 시작되었다. 지방자치단체가 지역내 사업을 총괄하며 시니어클럽, 노인복지관, 대한노인회, 노인복지센터, 사회복지관 등이 참여하여 정부지원일자리사업과 민간분야일자리사업을 추진하고 있다. 노인일자리사업 전담기구로 재단법인 한국노인인력개발원을 운영하고 있다. 노인일자리사업 참여자 선정 기준은 2004년에는 65세이상을 원칙으로 했고 예외적으로 55세이상의 중고령자까지 참여가능하도록 했다가 2006년부터 55-60세 연령층인 중고령자를 자격기준에서 원천적으로 제외시켰다. 소득기준 관련해서는 국민생활보장제도에서 보호하는 저소득층을 제외하나, 지원대상자가 많을 경우 저소득층을 우선적으로 고려하고 있다. 2007년의 경우 참여자 중 여성비율이 더 높고[12] 초등학교 졸업의 저학력자들이 많은 것으로 나타났다(이인재 외, 2008).

**〈표 Ⅳ-9〉 노인일자리사업 참여노인의 인구학적 특성**

(단위: %)

| 구분 | | 2007 |
|---|---|---|
| 성 | 남 | 46.0 |
| | 여 | 54.0 |
| 연령 | 70세이하 | 45.0 |
| | 70대 | 51.2 |
| | 80세이상 | 3.8 |
| 교육수준 | 초등 | 69.6 |
| | 중등 | 21.6 |
| | 고졸 | 7.5 |
| | 대학이상 | 1.4 |

자료: 이인재 외(2008). 「노인일자리사업 현황과 과제」에서 재인용.

12) 65세 이상 고령인구 중 여성비율은 66%로 남성보다 높음. 전체 고령여성 비율에 비해 노인일자리사업의 여성참여율이 높은 편이라고 보기 어려움.

### 1) 한국노인인력개발원

한국노인인력개발원은 노인일자리전담기관으로서 2005년 12월에 설립되어 보건복지가족부와 일자리 창출을 위한 각종 사업을 추진하고 있다. 노인일자리사업 참여자로 선발된 사람들은 소양교육(4시간) 및 직무교육(4-20시간) 등을 받은 후에 일자리에 참여하게 된다. 일자리 유형은 공익형, 교육형, 복지형, 시장형, 인력파견형 등 크게 5개 유형으로 구분되며 전국적으로 총 2,520개 사업단이 운영되고 있다.

〈표 Ⅳ-10〉 노인일자리사업의 유형

| 유형 | | 정의 | 일자리 예시 |
|---|---|---|---|
| 공공분야 | 공익형 | 지방자치단체 및 공공기관 업무영역(환경, 행정, 시설관리등)에서 창출된 노인적합형 일자리로서, 지역사회 발전및 개발에 공헌하는 공익성이 강한 일자리 | 환경개선사업<br>각종행정지원사업<br>시설관리지원사업<br>기타(지역) 특화사업 |
| | 교육형 | 경험과 교육을 통해 습득한 지식을 가진 노인이 아동·청소년·노인 등을 대상으로 자신의 경륜과 지식을 전달함으로써, 세대 간 문화전승의 효과를 살리고 교육대상자의 능력을 향상시키는 “자원봉사형”일자리 | 학습지도강사파견<br>여가활용강사파견<br>전문해설사업<br>기타(지역)특화사업 |
| | (Ⅰ형) | 각종 교과목 및 특기과목등의 학습을 필요로 하는 지역내 교육기관 및 관련시설에 강사 파견 | |
| | (Ⅱ형 ) | 지역 내 주요 문화재시설 및 자연생태 체험학습이 가능한 곳에 노인해설사를 파견하여 전문적인 해설을 실시하는 일자리 | |
| | 복지형 | 사회·경제·문화적 소외계층을 대상으로 제공되는 사회서비스 중 노인적합형일자리를 창출·제공 하여, 사회서비스 확대를 도모하고 서비스이용자의 사회적응 및 안정적 생활을 유지할 수 있도록 지원하는 일자리 | 돌봄서비스사업<br>복지서비스지원사업<br>문화복지지원사업<br>기타(지역)특화사업 |
| | 인큐베이터형 | 노인들이 공동으로 연대하여 시장의 수요가 예상되는 사업아이템으로, 소규모 창업을 하거나 전문직종 사업단을 운영하는 경우 | 제조 및 유통사업<br>수주 또는 하청사업<br>서비스업<br>전문강사사업<br>기타(지역)특화사업 |
| | (시장Ⅰ형) | 사업을 연간 계속 운영하면서 일정 수익이 발생하여, 정부지원금(119만원) 외의 추가소득이 발생하는 일자리 | |

| 유형 | | 정의 | 일자리 예시 |
|---|---|---|---|
| | (시장II형) | 사업초기에는 초기투자비 지원 등 정부지원을 받아 운영되나, 일정 기간 이후에는 사업단의 자체 수익만으로도 사업운영이 가능할 정도로 자립이 예측되는 일자리 | |
| 민간분야 | 인력파견형 | 수요처의 요구에 의해서 일정 교육을 수료하거나 관련된 업무능력이 있는 자가 해당수요처에 파견되어, 근무기간에 대한 일정 임금을 지급 받을 수 있는 일자리로 노인특성상 사후관리가 필요한 일자리 | 인력풀 운영사업<br>맞춤형 파견사업 |
| | 소득창출형<br>(시장III형) | 수행기관 또는 사업단이 소득창출형사업단 지정을 신청한 시점에서 정부재원의 투입 없이 사업단의 수익금 또는 출자금 등으로 자체 운영되는 일자리로서, 노인들이 운영하는 사업의 특성상 경영컨설팅지원이나 사업운영 도움 등 사후관리가 다소 필요한 일자리 | 2008년은 한국노인인력개발원 예산범위 내에서 시범운영 |

자료: 한국노인인력개발원 홈페이지(http://www.kordi.or.kr).

이외에도 노인인력개발원은 원내에 교육지원사이버센터를 운영하고 있다. 노후설계지원 및 서비스제공 전문인력 양성 프로그램, 수행기관 서비스 역량강화 프로그램, 노인 사회참여 확대를 위한 교육을 제공한다. '노후설계지원 및 서비스제공 전문인력 양성프로그램'은 은퇴 전 준비교육(Program for Beautiful life)과 노인생애경력조언자(Senior life career advisor)라는 두개의 교육과정으로 운영되며, '노인 사회참여 확대를 위한 교육'은 시니어 NIE(Newspaper in Education)지도자 양성교육과 자존감 증진교육이 있다. NIE교육은 노인일자리사업에 신문활용교육을 접목시켜 교육형 사업으로 활용하기 위해 전직 또는 관련 분야의 경험을 갖춘 어르신들을 시니어 NIE 지도자로 양성 하는 교육이다. 자존감 증진교육은 노인일자리사업 참여자가 자존감증진교육을 통해 자신의 의식을 점검하고, 가치관을 명료화하여 자기성장을 도모하며, 의미 있는 삶의 목표를 설정하도록 함으로써 활기찬 노후생활을 영위할 수 있도록 지원하는 교육이다. 그리고 한국노인인력개발원은 지역사회 내 노인일자리사업의 분산된 교육기능을 조직화하고 지역특성 및 교육욕구를 반영한 교육인프라를 구축하기 위해 '노인일자리교육센터'를 지정하여 예산을 지원하고 있다. 2008년에는 총 6개 기관(광주서구시니어클럽, 대

구중구시니어클럽, 부산동구노인종합복지관, 전북노인일자리추진본부, 청주운암시니어클럽, 춘천시립노인복지회관)을 지정하였다.

〈표 Ⅳ-11〉 교육지원사이버센터 교육과정 개요(2007)

| 구분 | | 교육과정명 | 과정 설명 |
|---|---|---|---|
| 영역 | 대상 | | |
| 수행 기관 서비스 역량강화 프로그램 | 실무자 | 직무전문화교육 입문과정 | 일자리사업 수행에 요구되는 필수 정보 및 직무별 기능 교육을 전자북을 통해 제공 |
| | | 조직관리전문가 (OME 양성교육) Organization Management Expert | 사업수행기관 서비스 환경 최적화를 위한 조직관리 전문가 양성 교육 |
| | | 비지니스 스쿨 | 노인일자리 중 시장형 사업운영자를 대상으로 관련 전문 경영지식 교육 |
| 노후 설계 지원 및 서비스 제공 전문 인력 양성 프로그램 | 일반 | 은퇴 전 준비교육 (PBL) Program for Beautiful Life | 은퇴후 생애설계 지원을 위한 교육 |
| | 일반 실무자 | 노인생애경력조언자 (SLCA 양성교육) Senior Life Career Advisor | 고령자의 전 생에 걸친 자기개발 촉진 및 생애설계 지원이 가능한 전문인력 양성 |
| 노인 사회참여 확대를 위한 교육 | 노인 | 시니어 NIE지도자 양성교육 (Newspaper In Education) | 시니어 NIE 지도자 양성을 위한 실습교육 |
| | | 자존감증진교육 | 노인일자리사업 참여자의 명확한 비전 및 목표수립을 위한 소양 교육 |

자료: 한국노인인력개발원 교육지원사이버센터 홈페이지(http://www.kordiedu.or.kr).

### 2) 대한노인회 취업지원센터

대한노인회 취업지원센터는 지역사회 구직희망 노인의 취업상담·알선 등을 통하여 노인의 소득 보장 및 사회참여기회 확대를 목적으로 1981년 노인능력은행으로 시작되었다. 보건복지부는 1997년 노인능력은행을 취업알선센터로 개편하였고 노인일자리사업이 본격적으로 추진된 2004년 8월부터는 취업알선센터를 취업지원센터로 확대 개편하였다. 현재 구직희망 노인의 상담・알선, 연계・조정, 직업교육, 사후관리 및 구인처 개발, 경로당 공동작업장 운영지원 등의 역할을 수행하고 있다. 전국 연합회 및 지회마다 1개소씩 총 247개의 취업지원센터가 있으며 중앙에 취업지원본부가 있어 대한노인회

취업지원사업기본계획 수립·시행, 운영규정 수립·배포, 전담인력 교육훈련 등의 업무를 수행하고 있다. 취업실적을 보면, 장기취업은 남성, 단기취업은 여성이 더 많은 것으로 나타났다. 남성 취업직종은 산림, 경비, 어린이보호, 청소, 현장관리직이 많았고, 여성은 농어촌인력, 청소, 수공업공동작업 취업이 많았다.

〈표 Ⅳ-12〉 대한노인회 알선 주요 취업직종

| 직종유형 | 직종명 |
|---|---|
| 전문기능직 | 강사직, 주례사, 번역사, 전통수예품 제작원, 장의용품 제작원 등 |
| 행정사무직 | 검침원, 검표원, 문서수발원, 민원상담원, 사무보조원, 사서보조원, 시험감독관 등 |
| 단순노무직 | 공원관리원, 소독방역원, 간병인, 재활용품분류원, 일반 노무원, 현장보조원, 가정도우미 등 |
| 수위경비직 | 건물관리인, 공원/어린이놀이터 관리인, 환경감시원, 하천관리원, 주차장관리원, 상수원관리원 등 |
| 공동작업장 | - 수공업작업장(전자제품, 일반작업 및 포장)<br>- 지역특산물 작업장(청국장, 녹차)<br>- 유휴농경지 농작물 재배, 폐품 수집 등 |
| 노인일자리사업 | 공익형, 교육형, 복지형, 인력파견형, 시장형 |

자료: 대한노인회 홈페이지(http://www.k60.co.kr).

## 〈표 Ⅳ-13〉 대한노인회 성별, 연령별 취업지원 실적

| 구 분 | | 연 령 별 | | | | 성 별 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 계 | 60-64 | 65-69 | 70이상 | 남 | 여 |
| | 합 계 | 34,961 | 9,704 | 10,612 | 14,645 | 18,694 | 16,267 |
| 장기 취업 | 소 계 | 25,961 | 7,715 | 7,712 | 10,534 | 15,029 | 10,932 |
| | 행정사무직 | 405 | 212 | 98 | 95 | 340 | 65 |
| | 현장관리직 | 1,274 | 340 | 492 | 442 | 1,142 | 132 |
| | 주유원 | 124 | 44 | 55 | 25 | 121 | 3 |
| | 문화예술방송 | 6 | 4 | 2 | 0 | 6 | 0 |
| | 운전 및 운송 | 391 | 115 | 122 | 154 | 371 | 20 |
| | 택배업 | 179 | 19 | 85 | 75 | 170 | 9 |
| | 영업 및 판매 | 103 | 37 | 27 | 39 | 53 | 50 |
| | 경비 관련 | 2,029 | 1,411 | 158 | 460 | 2,000 | 29 |
| | 청소 관련 | 3,243 | 1,391 | 1,022 | 830 | 1,240 | 2,003 |
| | 식당, 서비스 | 364 | 161 | 127 | 76 | 40 | 324 |
| | 가사도우미 | 260 | 129 | 90 | 41 | 22 | 238 |
| | 기계, 건설 | 517 | 157 | 198 | 162 | 382 | 135 |
| | 생산작업 | 1,102 | 356 | 455 | 291 | 220 | 882 |
| | 농어촌인력 | 1,980 | 426 | 753 | 801 | 592 | 1,388 |
| | 교육, 강사 | 332 | 83 | 92 | 157 | 244 | 88 |
| | 산림 관련 | 3,775 | 1,532 | 1,322 | 921 | 3,422 | 353 |
| | 골프장 관련 | 764 | 241 | 302 | 221 | 282 | 482 |
| | 위탁사업 | 1,223 | 150 | 253 | 820 | 701 | 522 |
| | 수공업공동작업 | 2,380 | 192 | 500 | 1,688 | 503 | 1,877 |
| | 특산물공동작업 | 575 | 81 | 154 | 340 | 132 | 443 |
| | 농어촌공동작업 | 476 | 34 | 142 | 300 | 223 | 253 |
| | 시장,인력파견형 | 1,444 | 275 | 413 | 756 | 711 | 733 |
| | 기 타 | 594 | 153 | 223 | 218 | 412 | 182 |
| | 어린이 보호 | 2,421 | 172 | 627 | 1,622 | 1,700 | 721 |
| 단기 취업 | 소 계 | 9,000 | 1,989 | 2,900 | 4,111 | 3,665 | 5,335 |
| | 현장관리직 | 393 | 75 | 132 | 186 | 321 | 72 |
| | 경비, 청소 | 1,315 | 339 | 465 | 511 | 682 | 633 |
| | 식당, 서비스 | 381 | 105 | 152 | 124 | 60 | 321 |
| | 기계, 건설 | 472 | 143 | 224 | 105 | 322 | 150 |
| | 생산작업 | 1,008 | 222 | 300 | 486 | 175 | 833 |
| | 농어촌인력 | 3,033 | 564 | 956 | 1513 | 800 | 2233 |
| | 가사도우미 | 161 | 33 | 57 | 71 | 26 | 135 |
| | 산림 관련 | 547 | 153 | 191 | 203 | 321 | 226 |
| | 기 타 | 1,690 | 355 | 423 | 912 | 958 | 732 |

주: 2008.1.1~2008.9.30까지.
자료: 대한노인회 취업지원본부.

### 3) 한국 시니어클럽

2001년 고령자의 사회적 경험과 지식을 활용할 수 있는 다양한 일자리를 개발·보급하여 고령자의 삶의 질 향상에 기여하고자 지역사회시니어클럽(CSC, Community Senior Club)이 설립되었다. 2004년 명칭이 지역사회시니어클럽에서 노인인력지원기관으로 변경되었다. 또한 동일기업 퇴직자들이 함께 모여 퇴직전 직장에서 노인 적합형 일자리를 개발하고 참여할 수 있도록 지원하는 직능시니어클럽이 최초로 국민건강보험공단에 지정되었다. 국민건강보험시니어클럽은 공단 퇴직자들이 전직의 경험을 활용하여 전국 지사에서 민원상담 업무를 주로 수행하고 있다. 2005년 노인인력지원기관은 다시 시니어클럽으로 변경되었고 시니어클럽 지원사업이 지방으로 이양되었다. 현재는 주로 지역 노인일자리 전담기관으로서 지역특성에 부합하는 노인적합형 일자리 개발·보급, 교육·훈련, 사후관리, 일하는 노인 지역연대 등의 역할을 수행하고 있다. 또한 한국노인인력개발원과 대한노인회 취업지원센터와 협력하여 정부지원 일자리사업, 시장형 초기투자사업, 개발원 신규사업, 노인일자리 박람회 사업을 수행하고 있다. 2008년 현재 52개의 시니어클럽이 있으며, 각 기관에 따라 다른 교육과정을 운영하고 있다.

**〈표 Ⅳ-14〉 한국 시니어클럽 현황**

(단위: 개)

| 연도 | 2001 | 2002 | 2004 | 2006 | 2007 | 2008.03 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 개수 | 5 | 20 | 30 | 40 | 50 | 52 |

자료: 한국 시니어클럽협회.

시니어클럽 중 2008년 한국노인인력개발원에서 지원하는 노인일자리교육센터로 지정된 기관들은 흙사랑텃밭사업, 화환재활용사업, 다림질사업, 병뚜껑수거사업, 숲생태해설가사업, 문화유적해설사사업, 강사파견사업, 시니어간병사업, 베이비시터사업, 택배사업, 산모·가사도우미사업, 청소사업, 밑반찬사업, 리폼사업, 미용사업, 실버헬퍼사업, 집수리사업, 노인돌봄사업, 시험감독관 파견사업, 시니어봉사단, 시니어문화예술단 등의 사업을 운영하고 있다.

### 4) 사회복지관

사회복지관은 사회복지서비스 욕구를 가지고 있는 모든 지역사회 주민을 대상으로 보호서비스의 제공, 자립능력 배양을 위한 교육훈련의 기회제공 등 그들이 필요로 하는 복지서비스를 제공하고, 각종 지역사회문제 예방과 해결, 주민의 복지증진을 위한 종합복지센터의 역할을 수행하는 것을 목적으로 설립되었다. 사회복지관협회에 가입되어 있는 사회복지관은 2008년도 기준으로 407개소이다.

〈표 Ⅳ-15〉 사회복지관 현황

(단위: 개)

| 연도 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 개수 | 338 | 351 | 356 | 363 | 383 | 394 | 397 | 404 | 407 |

자료: 한국사회복지관 협회.

사회복지관에 따라 사업내용은 다소 다르다. 일부 기관에서는 여성을 포함한 일반인의 취업교육, 여가 및 문화생활교육, 취미교육을 실시하고 있다. 일부 복지관에서는 취업·부업안내센터, 창업정보센터, 고령자인재은행을 운영하기도 하고, 2008년 10월 현재 사회복지관부설로 지역자활센터가 전국에 11개 있다. 자활사업은 사회복지관의 종합적인 서비스를 바탕으로 직종별 자활교육훈련, 재취업알선, 자활공동체 조직 및 육성 등을 효과적으로 실시함으로써 빈곤의 세습방지와 지역주민의 자립·자활을 도모하는 것이다. 직업기능훈련은 주로 봉제, 이미용, 조리, 컴퓨터 훈련, 공예품 제작, 영업교육, 창업교실, 건축관련 세부기술, 서비스교육이 실시되고 있으며, 취업알선은 주로 가사관리인, 산모관리인, 간병인, 경비직, 조리원, 기타 일용직 노동직, 경리 등의 사무직으로 이뤄지고 있다. 직업능력개발은 근로의욕이나 동기가 낮은 층의 취업욕구 증대와 재취업을 위한 심리·사회적인 지원프로그램이 실시되는데, 지역봉사자를 위한 전문지도, 재활프로그램, 근로의욕 고취프로그램이 운영된다. 자활공동체 육성은 비슷한 경험과 능력을 소지한 저소득층이 공동창업방식을 통해 서비스 또는 제품의 생산으로 자립할 수 있도록 지원하

는 것인데, 노인부업실, 공동작업장, 자활공동체 창업 등이 운영되고 있다.

### 5) 노인복지관

노인의 여가와 일자리사업, 사회참여 확대, 저소득노인 보호, 지역노인을 위한 가정봉사원 파견, 주단기 보호사업 등의 역할을 수행하는 노인복지관은 2008년 현재 총 147개이다. 노인일자리교육센터, 고령자인재은행으로 지정되어 취업알선과 훈련을 제공하기도 한다. 서울시는 고령자취업알선센터 17개 중 13개를 노인복지관에 지정하여 운영하고 있다.

**〈표 Ⅳ-16〉 노인복지관 현황**

(단위: 개)

| 지역 | 총계 | 서울 | 부산 | 대구 | 인천 | 광주 | 대전 | 울산 | 경기도 | 강원도 | 충북 | 충남 | 전북 | 전남 | 경북 | 경남 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 개수 | 147 | 29 | 7 | 4 | 8 | 6 | 5 | 5 | 30 | 4 | 14 | 8 | 11 | 8 | 4 | 4 |

주: 2008년 3월 기준.
자료: 한국노인종합복지관협회.

2008년 한국노인인력개발원으로부터 노인일자리교육센터로 지정된 '부산광역시 동구노인종합복지관'의 경우, 상담, 사회교육, 복리후생, 의료재활, 지역복지협력사업, 경로당 활성화, 노인일자리사업, 정보화교실, 기타 복지사업을 하고 있다.

〈표 Ⅳ-17〉 부산 동구 노인종합복지관 사업(2008)

| 사업유형 | 사업내용 |
|---|---|
| 상담사업 | - 이용상담, 생활상담. -노년기컨설팅센터 |
| 노인사회교육사업 | - 교양교육, 여가프로그램(한글, 노래교실 등)<br>- 동아리프로그램(스포츠댄스 등), 특화프로그램(영화감상 등)<br>- 사회참여프로그램(공연팀 파견 등), 사회통합프로그램(야유회 등)<br>- 정보화교실(컴퓨터 또는 인터넷 기초반 등) |
| 복리후생사업 | - 이·미용, 경로식당<br>- 게이트볼교실, 바둑/장기교실 |
| 의료재활사업 | - 건강교육 및 상담<br>- 응급처치, 수지침, 물리치료<br>- 근력강화 프로그램 |
| 지역복지협력사업 | - 자원봉사자, 후원자 개발 및 관리<br>- 효자손 봉사단 |
| 조사연구사업 | - 욕구 및 실태조사<br>- 보고서 출판 |
| 경로당활성화사업 | - 경로당활성화 사업<br>- 건강, 취미여가, 문화체험, 체육프로그램<br>- 임원진 역량강화 프로그램<br>- 노인학대 예방교육 |
| 노인일자리사업 | - 공공형(지하철안전도우미), 교육형(실버방과후 학습지도), 복지형(가정도우미, 이·미용 방문단), 시장형(실버카페-아침도시락판매) |
| 정보화교실 | - 컴퓨터 기초교육, 인터넷 기초반 및 활용반 |

자료: 부산광역시 동구노인종합복지관 홈페이지(http://www.hyojason.or.kr).

## 다. 여성부

여성부의 인력개발사업은 여성인력개발센터와 여성회관을 중심으로 전업주부, 미취업 성인여성의 훈련과 취업지원을 주로 하고 있다. 50대 여성들도 훈련에 참여할 수 있으나 고령층여성을 타겟으로 한 사업은 하고 있지 않다. 사회서비스분야 여성취업지원, 지역사회맞춤형 취업지원, 전업주부 중소기업 취업지원, 전문직종 교육훈련사업 등을 운영하고 있다.

〈표 Ⅳ-18〉 여성부 인력개발사업 현황(2007)

(단위: 명, %)

| 사업명 | 과정수 | 참가자(A) | 수료자(B) | 수료율 (B/A) | 취업자 | 취업률 (C/B) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 사회서비스분야여성취업지원 | 82 | 2,052 | 1,990 | 97.0 | 1,572 | 79.0 |
| 지역사회맞춤형 취업지원 | 52 | 1,505 | 1,389 | 92.3 | 831 | 59.8 |
| 전업주부중소기업취업지원 | 50 | 1,046 | 992 | 94.8 | 775 | 78.1 |
| 전문직종 교육훈련 시범사업 | 10 | 249 | 237 | 95.2 | 150 | 63.3 |

주: 연령별 참여현황은 집계되지 않음.
자료: 여성부 인력개발지원과(2008).

### 1) 여성인력개발센터

「남녀고용평등법」및 「보조금의 예산 및 관리에 관한 법률」에 근거하여 비영리법인 민간여성단체를 운영주체로 하여 1993년에 노동부가 3곳의 '일하는 여성의 집'을 설립 및 운영지원하면서 시작되었다. 이후 2001년 1월 정부조직법 개정에 따라 여성부가 신설되어 사무가 노동부에서 여성부로 이관되었고 2001년 5월에는 명칭도 여성인력개발센터로 변경되었다. 그리고 「여성발전기본법」 시행령 개정으로 사무의 법적 근거를 정비하고, 센터의 효율적인 운영을 위하여 지도·감독 등 일부 기능이 16개 시·도에 위임되었다. 여성인력개발센터의 운영은 재정적 부담능력과 여성 직업교육 및 훈련경험이 있는 비영리법인이 전담하고 있고, 중앙정부와 지자체가 일부 재정 지원을 하고 있다. 2008년 여성발전기본법 개정으로 지정시설이 될 수 있게 되었다.

2008년 현재 전국에 51개로, 서울과 경기도에 많이 설립되어 있고 다른 지역은 1~3개 정도 분포한다. 전국 센터의 평균 취업률은 약 54%(2007년)로 나타났다[13]. 저소득층 여성을 대상으로 한 유망직종 직업훈련을 제공하는 데 역점을 두고 있고, 사회교육프로그램도 많이 운영하고 있어 전체 교육인원 중 직업교육인원 비율이 50% 미만인 곳도 20개(전체 센터의 39.2%)에 달한다(박성정 외, 2008). 30-40대 여성이 주 대상으로 50대이상 여성의 참여는

13) 맞춤형훈련의 경우 취업률은 더 높게 나타남. 여성부 사업의 경우 취업률이 약 77%.

많지 않다.

〈표 Ⅳ-19〉 여성인력개발센터 현황

(단위: 개)

| 지역 | 총계 | 서울 | 부산 | 대구 | 인천 | 광주 | 대전 | 울산 | 경기도 | 강원도 | 충북 | 충남 | 전북 | 전남 | 경북 | 경남 | 제주 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 개수 | 51 | 14 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 7 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 |

주: 2008년 5월 기준임.
자료: 여성부 인력개발지원과.

### 2) 여성회관

여성회관의 설치·운영 근거는 시·도 조례이며, 여성발전기본법 제33조에서는 국가 및 지방자치단체는 여성의 권익 및 복지증진과 교육을 위한 여성과 관련된 시설을 설치·운영할 수 있도록 규정하고 있다. 2008년 5월 현재는 전국에 139개소가 있다.

2005년 기준 서울시 5개 발전센터의 교육생 비율은 전업주부 58.2%, 직장여성 22.7%, 미혼여성 15.8%, 남성 2.28%였다. 연령별로 30대 46.7%, 40대 25.7%, 20대 16.7%, 50대이상 8.7%였고, 학력별로 고졸 42.5%, 대졸 37.3%, 전문대졸 13.8%로 나타났다(조연숙 외, 2006). 50대이상 여성의 참여는 매우 저조하다. 서울의 경우 2007년 기준 여성발전센터는 20%, 여성인력개발센터는 34.5%의 취업률을 나타내었다.

여성회관은 서울시, 전북, 충북 등 일부 지역에서 직업훈련기능이 강화되어 가고 있는 추세이나 전국적으로 아직 사회문화교육을 위주로 하고 있는 곳이 많다. 직업훈련과정을 운영하더라도 교육훈련에 그칠 뿐 취업지원으로 연계하는 기능은 거의 제대로 하고 있지 못하여 취업률이 여성인력개발센터에 비해 매우 낮다. 군 회관의 경우는 담당공무원의 겸임업무의 하나일 뿐인 곳도 있어서 교육훈련 및 취업전문성이 매우 취약하다. 2007년 기준 전체 과정 중 직업교육훈련과정 비율은 34.7%, 직업교육훈련과정 취업률은 18.3%로 조사되었다[14]. 2008년 상반기 기준, 훈련과정 비율은 평균 44.7%로 증가추세

14) 박성정 외(2008). 「여성직업교육훈련기관의 기능 합리화 방안 연구」. 여성부.

이다. 일부 시설관리공단이나 민간단체에 위탁(2008년 10월 기준 18개)을 하고 있으나 서울을 제외하고는 대체로 직영 위주로 운영하고 있다.

〈표 Ⅳ-20〉 여성회관 현황

(단위: 개)

| 지역 | 총계 | 서울 | 부산 | 대구 | 인천 | 광주 | 울산 | 경기도 | 강원도 | 충북 | 충남 | 전북 | 전남 | 경북 | 경남 | 제주 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 개수 | 139 | 8 | 2 | 5 | 3 | 1 | 1 | 29 | 15 | 13 | 14 | 11 | 12 | 14 | 10 | 1 |

주: 2008년 5월 기준임.
자료: 여성부 인력개발지원과.

## 다. 문화체육관광부

문화체육관광부는 2005년부터 만60세 이상 고령층을 대상으로 실버문화학교사업을 하고 있다.

### 1) 실버문화학교

본 사업의 목적은 고령층의 문화역량을 발굴·개발하고, 문화를 매개로 다른 세대와 소통하고 지역과 연계하여 사회참여 및 봉사활동을 할 수 있도록 하고, 장기적으로는 일자리를 창출하여 지역의 문화리더로 성장시키는 것이다. 전국 224개의 지방문화원을 대상으로 프로그램을 공모하여 선정하고 지역별 특성에 맞는 문화유산해설사, 실버인형극단, 전래놀이 지도사 등을 운영하고 있다. 3년~4년 과정으로 운영되고 있다는 데 특징이 있으며, 1년 이하로 운영되는 프로그램은 동아리를 만들어 독립적으로 운영하게 하고 있다. 실버문화학교는 3단계 운영시스템을 가지고 있다. 1단계는 문화예술교육, 2단계는 실습, 봉사, 현장체험 등 사회참여와 봉사이며 3단계가 일자리창출이다. 2007년에는 76개 문화원에서 76개의 프로그램이 진행되었는데, 여성노인만을 위해 4개의 프로그램을 만들어 운영하기도 했다.

〈표 Ⅳ-21〉 실버문화학교 현황

(단위: 개)

| 연도 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 |
|---|---|---|---|---|
| 개수 | 10 | 50 | 76 | 100 |

자료: 한국문화원 연합회.

〈표 Ⅳ-22〉 실버문화학교 사업 사례

| 사업소 (문화원) | 사업명 | 교육내용 | |
|---|---|---|---|
| 용산 | 할머니, 할아버지가 들려주는 재미있는 우리 이야기 | 성장하기 | 동화구연을 위한 교안작성 및 교구 제작법 교육 실습 |
| | | 열매맺기 | 유치부 대상 이야기 한국사, 동화구연 강사 활동 |
| | | 열매맛보기 | 이야기 한국사, 동화구연, NIE 등 강사 활동으로 소득 창출 |
| 마포 | 실버 VJ미디어영상 학교 | 성장하기 | 영상제작을 위한 카메라 사용법, 촬영기법 및 기획교육 |
| | | 열매맺기 | 평생학습관, 노인대학, 주부학교, 학교동아리에서 강사활동 |
| | | 열매맛보기 | |
| 영등포 | 실버동화구연지도사 | 성장하기 | 인형 제작법, 동화구연, 레크레이션 진행법 등 |
| | | 열매맺기 | 어린이집, 유치원, 복지관, 보육원, 어린이 병동 등 공연 |
| | | 열매맛보기 | |
| 송파 | 실버벽화봉사단 | 성장하기 | 미술실기와 벽화제작 기법 교육으로 거리벽화 제작실습 |
| | | 열매맺기 | 경로당 외벽 및 아파트 재건축현장 외벽 등 벽화작업 |
| | | 열매맛보기 | 환경미화 벽화작업 및 행사장 페이스페인팅 활동으로 소득 창출 |

자료: 땡땡땡! 실버문화학교 홈페이지(http://www.silverang.org).

## 라. 교육과학기술부

교육과학기술부는 50세이상 중고령여성 일자리로 유아-중고령여성 협력망사업을 하고 있다.

### 1) 유아-중고령 여성 협력망 사업 [15]

50~60대 중고령 여성의 고용 재창출 및 유치원 교육의 여건 개선을 위해 중고령 여성을 종일제 유치원 자원봉사인력으로 육성·활용하는 사업이다. 2006년 시범 사업 후에 2007년 전국적으로 확대하고 2008년 지방이양사업으로 전환하였다. 사업의 효과성을 제고하기 위하여 하모니 선생님(중고령 여성)과 유치원 선생님들을 대상으로 체계적인 연수를 실시하고, 우수 인력들의 참여확대를 위해 자원봉사 활동비를 인상(월 30만원 → 40만원)하였다. 각 16개 시도 교육청에서 접수를 받거나 관련 연수를 실시하고, 각 유치원장이 직접 모집하기도 한다. 이 사업은 각 종일제 유치원에 한 명씩 보내기 때문에 2006년 시범사업에는 339개 종일제 유치원에 339명, 2007년 본 사업에는 991개 종일제 유치원에 919명이 참여했다.

### 2) 지역여성인재개발(고학력 경력단절여성 커리어코칭 사업)

출산・육아 등으로 직장경력이 단절된 30~50대 고학력(전문대졸 이상) 여성에 대해 지역사회 취업수요와 연계한 맞춤형교육을 하는 사업으로 2007년 4개 시・도에 총 5억을 지원하였다. 프로그램 운영 현황과 성과는 다음과 같다.

15) 2008년 3세대 하모니 교육정책 지원계획(안), 교육과학기술부 유아교육지원과 내부자료 참고.

〈표 Ⅳ-23〉 고학력 경력단절여성 커리어코칭 사업(2007)

(단위: 명, %)

| 지역 | 사업 | 수강생 | 취업자 | 취업률 |
|---|---|---|---|---|
| 부산 | 방과후학교 운영 코디네이터 양성 | 215 | 70 | 32.6 |
| | 방과후학교 프로그램별 전문인력 양성 | 558 | 225 | 40.3 |
| | 유휴 간호사 재교육 | 95 | 53 | 55.8 |
| | 소계 | 868 | 348 | 40.1 |
| 대전 | 유휴 간호사 재취업 | 43 | 26 | 60.5 |
| | 방과후 논술지도사 | 34 | 28 | 82.4 |
| | 방과후 컴퓨터강사 | 20 | 16 | 80.0 |
| | 실천 수학·과학강사 | 19 | 7 | 36.8 |
| | 소계 | 116 | 77 | 66.4 |
| 전북 | 유휴간호사 커리어코칭 | 82 | 35 | 42.7 |
| | 소계 | 82 | 35 | 42.7 |
| 충북 | 어린이도서관 전문지도사 | 37 | 29 | 78.4 |
| | 방과후 논술지도사 | 34 | 24 | 70.6 |
| | 가족상담사 교육 | 24 | 16 | 66.7 |
| | 직업교육 전문강사 교육 | 23 | 13 | 56.5 |
| | 소계 | 118 | 82 | 69.5 |
| 총계 | | 1,184 | 542 | 45.8 |

자료: 교육과학기술부 잠재인력정책과.

### 3) 대학부설평생교육원

대학부설 평생교육원은 1986년 3개 기관에서 2007년 5월에는 375개 기관으로 증가하였다. '2007년 평생교육통계조사'[16]에 따르면, 대학/전문대학 부설 평생교육원 총 375개 중에서 직업능력개발 훈련기관이 67개, 입시관련시설이 59개, 학점은행제 등록기관이 211개, 기타가 129개로 나타났다. 수요대상별 프로그램에서는 총 16,520개 프로그램 중에서 어린이가 235개, 청소년

16) 교육인적자원부(2007. 10. 25), "2007년도 평생교육기관 통계조사 결과 발표", 보도자료.

이 306개, 성인이 14,785개, 노인이 79개, 통합 1,152개로 나타났다.

대학 평생교육원의 교육 프로그램은 일반교양 및 여가선용을 위한 교육이 그 주류를 이루고 있는 가운데, 독학에 의한 학위취득 과정과 학문적・실무적 능력함양을 목적으로 하는 전문과정, 직업능력 향상 및 직업준비 교육을 위한 전문 직업과정 등으로 구성되어 있다. 평생교육원내에 실버대학, 노인대학 등 노인만을 대상으로 하는 프로그램이 있으나 대체로 교양과 취미, 건강프로그램이 주를 이룬다.

경북대, 충북대 등 일부 대학에서는 고령자에게 명예학생의 지위를 부여하여 대학과정에 청강을 허용하기도 한다. 경북대학교는 만 55세이상 지역사회 시민들에게 대학생들과 동일한 강의를 들을 수 있는 명예학생제도를 운영하고 수료생에게는 명예대학원생 자격을 부여한다. 명예대학원생들은 명예학생과는 달리 별도로 원하는 강좌를 구성하여 수업을 듣는다. 대구대는 노인(대구광역시에 주소를 둔 만 60세 이상)들에게 새로운 지식과 생활의 지혜를 터득케 하여 노후생활에 보람을 갖게 함은 물론 지역사회의 발전과 복지사회 구현에 이바지함을 그 목적으로 평생교육부 사회지도자교육센터에서 사회지도자일반과정, 고급과정, 평생과정을 운영하고 있다. 일반과정은 1학년과정이고 고급과정은 2학년과정이다. 평생과정은 매학기 등록이 가능하며 원할 때까지 과정을 들을 수 있다.

## 마. 지자체(서울특별시)

서울시는 고령자의 훈련과 취업지원을 위해 2008년 현재 노인취업훈련센터 1개와 고령자취업알선센터 17개를 운영하고 있고, 4개 직업전문학교에서 준・고령자 직업훈련을 제공하고 있다.

### 1) 직업전문학교

직업전문학교는 실직한 사람 또는 학교를 졸업한 신규 실업자를 대상으로 직업훈련을 실시하고 있다. 훈련생에게는 훈련비 일체를 시에서 부담하고 있고, 직업학교와 각 구・동에 설치되어 있는 취업정보은행을 통해 취업알선을

하고 있다. 현재는 서울종합직업전문학교, 한남직업전문학교, 상계직업전문학교, 엘림직업전문학교로 총 4개가 운영되고 있다. 2007년도부터는 각 학교별로 준·고령자 또는 여성을 대상으로 한 프로그램을 설치하였다. 07년 기준 직업전문학교 훈련의 여성 참여율은 38.9%이고, 45세 이상 남여 참여율은 약 15%이다.

〈표 Ⅳ-24〉 2008년 직업전문학교의 특성화교육 계획

| 기관명 | 대상 | 교육내용 | 훈련기간 |
|---|---|---|---|
| 서울 종합 직업전문학교 | 준· 고령자 | 조리(60명), 건물보수(60명) 상반기/하반기 각 30명씩 | 3개월 |
| 한남 직업전문학교 | 준· 고령자 | 실버케어(60명) | 1개월 |
| | 여성 | 실버케어(120명) | 2개월 |
| 상계 직업전문학교 | 준· 고령자 | 도배(60명), 조경관리(60명) | 3개월 |
| 엘림 직업전문학교 | 준· 고령자 | 실버케어(60명) | 1개월 |

자료: 서울특별시 경쟁력 강화본부 홈페이지(http:www.global-economy.seoul.go.kr).

〈표 Ⅳ-25〉 서울시 직업전문학교 훈련생 성별 현황(2007)

| 구분 | 과정 | 학과별 | 확정인원 | | | 여성비율 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 계 | 남 | 여 | |
| 상반기 | 계 | | 2,585 | 1,632 | 953 | 36.9% |
| | 주간 | 주간1년 | 1,496 | 1,011 | 485 | 32.4% |
| | 주간 | 주간6월 | 121 | 56 | 65 | 53.7% |
| | 야간 | 야간6월 | 968 | 565 | 403 | 41.6% |
| 하반기 | 계 | | 1,089 | 614 | 475 | 43.6% |
| | 주간 | 주간6월 | 121 | 54 | 67 | 55.4% |
| | 야간 | 야간6월 | 968 | 560 | 408 | 42.1% |

주: 서울종합, 한남, 상계, 엘림직업전문학교를 모두 포함한 것임.
자료: 서울특별시 직업교육훈련팀.

〈표 Ⅳ-26〉 서울시 직업전문학교 훈련생 연령별 현황(2007)

| 학교별 | 과정 | 학과별 | 인원 | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 계 | 15~20 | 21~24 | 25~29 | 30~34 | 35~44 | 45~55 | 비고 |
| 상반기 | 계 | | 2,585 | 480 | 382 | 619 | 293 | 481 | 330 | - |
| | (비율) | | 100 | 18.6% | 14.8% | 23.9% | 11.3% | 18.6% | 12.8% | 0.0% |
| | 주간 | 주간1년 | 1,496 | 430 | 282 | 404 | 136 | 167 | 77 | - |
| | 주간 | 주간6월 | 121 | 8 | 19 | 27 | 17 | 37 | 13 | - |
| | 야간 | 야간6월 | 968 | 42 | 81 | 188 | 140 | 277 | 240 | - |
| 하반기 | 계 | | 1,089 | 72 | 136 | 187 | 168 | 310 | 216 | - |
| | (비율) | | 100 | 6.6% | 12.5% | 17.2% | 15.4% | 28.5% | 19.8% | 0.0% |
| | 주간 | 주간6월 | 121 | 13 | 15 | 15 | 23 | 37 | 18 | - |
| | 야간 | 야간6월 | 968 | 59 | 121 | 172 | 145 | 273 | 198 | - |

주: 시립서울종합, 시립한남, 시립상계, 시립엘림직업전문학교를 모두 포함한 것임.
자료: 서울특별시 직업교육훈련팀.

### 2) 고령자 취업알선센터 및 노인취업훈련센터

고령자취업알선센터는 서울시에 거주하는 만 55세 이상의 고령자를 위한 취업알선전문기관이다. 1992년 설립되어 12개 민간기관에 운영을 위탁하고 전국경제인연합회의 예산지원으로 전산시스템을 구축하여 1993년부터 본격적으로 사업에 착수하였다. 2008년 17개소가 운영되고 있으며 이 중 13개소를 노인복지관이 맡고 있다. 고령자 취업알선센터의 주요 사업내용은 구직자 모집, 취업상담 및 취업알선, 사후관리, 구인처 개발 및 관리, 고령자 적합직종 개발 및 취업교육, 기타 제반 서비스 제공 등이다.

2004년에는 노인취업훈련 전문기관인 노인취업훈련센터를 개소하여 직종별 맞춤교육과정을 운영하고 있다. 이는 서울시가 설립하고 서울노인복지센터에서 운영하고 있다. 취업훈련센터를 이용하기 위해서는 지역 내 고령자취업알선센터에 구직등록 하고 취업훈련을 신청해야 한다. 이곳에서는 재취업적응훈련, 자기개발훈련, 직종직무훈련 및 맞춤형 훈련과정을 제공한다. 재취업적응훈련과정은 재취업을 준비하는 고령자들을 위해 재취업시장의 현황과

재취업자세 및 준비를 위한 훈련이다. 자기개발훈련은 정보검색을 위한 인터넷 탐색과 취업관련 사이트 탐색, OA를 이용한 이력서를 작성하는 것을 배운다. 직종직무훈련은 직종별 필요한 직무를 실습위주로 경험해보는 과정이다. 고령자적합직종에서 신규 개발직종까지 십여개 직종에 대해 현장 실무자와 업체 사주들이 강사로 참여해서 실제 근무환경과 업무를 잘 파악할 수 있도록 지원한다. 직종은 주로 경비원, 주차관리원, 설문조사원, 택배, 가사도우미, 아동도우미, 건물환경관리원, 금융상담사 등이다. 그리고 맞춤형 훈련은 고령자를 채용한 기업이나 단체에서 요청한 훈련을 요구사항에 맞게 필요한 훈련을 진행하는 것이다. 기업별 훈련과정과 공공기관 및 NGO단체 교육이 있다.

**〈표 Ⅳ-27〉 서울시 노인취업훈련센터의 교육과정**

| 직종 | 훈련내용 | 훈련기간 | 훈련인원 및 대상 |
|---|---|---|---|
| 경비원 | ① 경비근무자의 근무수칙, 근무방법, 안전관리 등 | 2일 과정, 1일 5시간 | 년 3회, 각 40명<br>서울시고령자취업알선센터 등록 고령자 |
| | ② 출입관리 도난경보, 무인카메라 시스템, 응급상황 및 위기상황 대처 등 | | |
| | ③ 산재보험, 근로기준법 등 관련 법률상식 교육 등 | | |
| | ④ 현장실습 및 체험 | | |
| 노인도우미 | ① 취업에 대한 이해, 노인의 이해, 노인의 특성, 노인도우미 역할 | 5일 과정, 1일 5시간 | 년 1회, 각 40명<br>55세 이상의 여성 |
| | ② 주택의 청소 및 관리, 식품의 선택과 조리, 조리위생 및 음식만들기 | | |
| | ③ 마사지 훈련 외 응급상황 및 집안관리 교육 등 | | |
| 주차관리원 | ① 친절교육 및 서비스교육 | 3일 과정, 1일 5시간 | 년 4회, 각 40명<br>서울시고령자취업알선센터 등록 고령자 |
| | ② 자동차 응급처치 및 안전교육, 주차관리원의 역할, 활동 시 유의점 교육 | | |
| | ③ 실습 및 현장체험 | | |
| 건물환경관리원 | ① 건물안전관리, 일반청소, 비품청소방법 | 2일 과정, 1일 5시간 | 년 2회, 각 40명<br>서울시고령자취업알선센터 등록 고령자 |
| | ② 대리석 및 카펫청소방법, 화장실 청소, 승강기, 에스컬레이터 청소 등 | | |

| 직종 | 훈련내용 | 훈련기간 | 훈련인원 및 대상 |
|---|---|---|---|
| | ③ 청소장비 활용방법, 장비의 유지 및 관리 | | |
| | ④ 현장 체험 및 장비활용의 실제 | | |
| 배달원 | ① 서비스교육 및 친절교육 | 1일 과정, 1일 5시간 | 년 4회, 각 40명<br>65세 이상으로 서울시고령자취업알선센터 등록 고령자 |
| | ② 물품취급요령, 서울시버스노선 및 지하철노선 교육 | | |
| | ③ 영수증 작성 및 현장실습 | | |
| 광고모델 | ① 서비스교육 및 친절교육 | 2일 과정, 1일 5시간 | 년 2회, 각 60명<br>서울시고령자취업알선센터 등록 고령자 |
| | ② 발성, 표정연기, 대사연기, 포즈연습 | | |
| | ③ 실습 | | |
| 아동도우미 | ① 취업에 대한 이해, 아동의 이해, 아동의 특성, 아동도우미 역할 | 3일 과정, 1일 5시간 | 년 1회, 각 40명,<br>55세 이상 여성 |
| | ② 주택의 청소 및 관리, 식품의 선택과 조리, 조리위생 및 음식만들기 | | |
| | ③ 아기목욕, 분유, 마사지 훈련 외 응급상황 및 집안관리 교육 등 | | |
| 컴퓨터활용 | ① 컴퓨터의 편리성, 활용사례, 기본이해 | 10일 과정, 1일 2시간<br>(오후 16:30~18:30) | 년 10회, 각 18명<br>서울시고령자취업알선센터 등록 고령자 |
| | ② 윈도우 시스템, 마우스, 키보드 사용 | | |
| | ③ 노인취업관련 인터넷 정보검색, 이메일 사용법 | | |
| | ④ 한글 2004 활용법(이력서, 각종 대장제작 등) | | |
| | ⑤ 여러 자동화 기기의 실제 | | |

자료: 노인취업훈련센터 홈페이지(http://www.goldenjob.or.kr).

이외에도 지방자치단체에서 운영하는 고령자의 취업지원 및 직업교육프로그램을 운영하고 있는 기관으로는 인천광역시의 노인취업정보센터, 경기도의 경기실버인력뱅크, 전라북도의 노인일자리추진본부, 경상남도의 노인일자리창출지원센터(창원, 마산, 진주, 김해) 등이 있다

## 2. 외국의 정책

OECD의 보고서(2004) “Ageing and Employment Policies”는 2000년 이후 OECD의 대부분의 국가들이 고령화 사회로 진입했음을 경고하고 있다. 이미 OECD 각국은 고령화사회 진입과 함께 정년연장 및 노동시장 이탈 방지를 위하여 고용정책과 직업능력개발지원 정책들을 추진하고 있다. 유럽연합은 2000년 고령자와 여성의 고용을 확대하는 리스본 전략[17]을 발표하였고, 2003년 프랑스를 시작으로 독일, 이탈리아, 영국 등 거의 모든 나라가 정년연장 방침을 발표하였다. 스웨덴은 의무퇴직 나이를 67세이하로 정한 노사간 단체협약은 무효로 선언해 60대 고령자가 일을 하도록 유도하고, 독일도 법정정년(정확하게는 100% 연금을 수령할 수 있는 퇴직연령)을 67세로 연장하고 50세이상 실업자를 고용하는 기업에 대해 보조금을 지급하며, 250인이하 중소기업에서 일하는 45세이상 근로자에 대해서는 향상훈련을 위한 바우처를 지급하고 있다. 프랑스도 55세이상 근로자가 전일근무에서 파트타임 근무로 전환할 경우 그 근로자에게 이전 급여의 80%를 지급하고 급여의 일부는 국가에서 보조금으로 자원하며, 50세이상 실직자를 채용하는 기업에 보조금을 지급한다(대한상공회의소, 2007).

본 장에서는 OECD 네 나라, 미국, 일본, 핀란드, 영국의 정책과 사업사례에 대한 상세한 고찰을 통하여 국내의 고령층 직업능력개발지원 정책에 대한 시사점을 얻고자 한다.

### 가. 미국

미국은 1967년에 ‘고용에 관한 연령차별금지법(Ageing Discrimination in Employment Act. ADEA)’을 제정, 연령으로 인한 고용차별을 금지하고 고령자를 위한 고용기회 보호의 기반을 마련하였다. 노인복지법 중 “고령자 지역사회 서비스 고용(Community Service Employment for Older Americans, CSEOA)”은 노인들의 고용과 관련한 권리에 대한 내용과 고용기회 확대에

17) 2010년까지 55-64세 인구의 50%가 노동시장에 참여할 수 있도록 각종 제도를 마련, 2010년까지 평균 퇴직연령을 5년 더 연장.

관한 내용을 담고 있다. 이러한 제도들은 적극적 의미에서 고용창출을 장려하기 보다는 기업채용 및 인사 관행에서 고령자가 겪을 수 있는 차별을 억제시키는 소극적인 장치로 활용되었다. 미국 노동시장은 기본적으로 근로자의 채용과 해고가 자유롭고 유연하기 때문에 기업들이 이 같은 법령에 대한 부담을 갖지 않는다. 따라서 노동시장에서의 고령자 고용은 이러한 제도들에 크게 영향을 받지 않는다고 볼 수 있다. 그러나 몇몇 기관과 프로그램은 고령 근로자에 대한 사회적 관심과 증대를 높이는 데 기여했고, 각 주마다 SCSEP 또는 WIA에 근거하여 노인들을 사회서비스분야에 취업시키는 사업들을 하고 있다.

□ Retirement Jobs Inc

고령자를 기업에 활용하는 것이 기업경영에 유익하다고 판단한 몇몇 기업들은 고령자 활용프로그램을 개발해서 고령인력들을 비정규직으로 활용하는 경우가 많다. “Retirement Jobs Inc.”는 정부가 재원을 제공하고 민간이 구직알선 서비스를 제공하는 비영리조직으로 캘리포니아 지역을 기반으로 40년간 지역 기업에게 전문기술을 가진 고령퇴직자를 알선하는 구직알선서비스를 제공하고 있다.

□ Green Thumb Program

Green Thumb Program은 고령자 지역사회서비스 고용프로그램 중 가장 규모가 큰 전국 프로그램으로 1965년 노인복지법 제정과 함께 정부의 재정지원으로 설립되었다. 이 프로그램에서는 직업훈련협력법(JTPA)에 근거한 고령자 직업훈련 프로젝트를 함께 운영하고 있다. 이 사업은 55세 이상의 불우한 고령자들에게 일부 생활비를 지급하면서 직업훈련을 제공한 후 일자리를 소개하는, 훈련과 구직알선을 one-stop으로 운영하는 사업이며, 주로 지역의 사회서비스사업과 관련한 일자리를 알선하는 것을 주목적으로 한다. 이 사업은 연방정부의 재정적 지원을 받는 비영리조직(NPO)에 의해서 운영되며 미국에서 가장 오래된 중장년 근로자 및 장애인 근로자에 대한 훈련, 고용알선

전담 조직을 가지고 있다. 민간기관과 정부의 파트너십을 통해 고령자 취업 제고를 성공적으로 이끈 대표적 사례로 이러한 제도와 프로그램은 연방정부와 주정부 간의 협력을 통해 이루어진다.

### □ 고령자 지역사회서비스 고용프로그램(Senior Community Service Employment Program: SCSEP)

미국에서 가장 오래된 고령자를 위한 취업프로그램으로 SCSEP는 55세 이상 미취업 저소득층 노인들을 Experience Works Program[18]에 참여시키고 이후에 지역의 공공기관 및 비영리기관에 고용되도록 지원한다. 이 프로그램은 미국노인복지법에 근거해서 2000년 연방정부의 노동부 고용훈련청내 고령노동자 계획부 주관에 의해 마련되었다. 고령노동자 계획부가 프로그램 관련하여 지침 작성, 예산 배정, 모니터링, 각종 연구활동 등을 담당하고 있으며, 수행기관으로는 노인기관, 국가지원기관 등이 있다. 노인기관의 경우, 주정부 또는 지역정부 노인부서가 위탁한 노인기관이며, 주정부 차원의 노인기관은 총 56개로 전국협의체가 있으며, 지역정부 차원의 노인기관은 총 655개이며 또한 전국협의체를 가지고 있다.

지역사회서비스 일자리로는 호스피스, 공원관리인, 급식제공원, 말벗도우미, 아동도우미, 주간보호원, 교사보조원, 법률보조원, 수의사보조원, 행정보조원, 기록원, 문서수발원, 타이피스트, 컴퓨터자료 입력원, 경리사원, 경비원 등이 있다. SCSEP는 노인들이 지역사회서비스 참여에 적합하도록 소양교육, 이론교육, 기술교육, 세미나, 현장실습 등과 같은 직업훈련을 함께 제공하고 있다.

다음은 SCSEP의 사례이다.

○ AARP Foundation Job Training and Placement

AARP재단의 SCSEP는 노인들이 직업을 구할 수 있도록 훈련을 제공하고

18) Experience Works Program(www.experienceworks.org)
Experience Works는 준고령 노동자를 위한 교육훈련, 고용서비스를 제공하는 취업 관련 사이트임.

직업을 구하도록 도와준다. 비용은 미국노동부와 AARP재단의 매칭펀드에 의해 제공된다. SCSEP의 역할은 참여자의 직업목표에 대한 관심과 능력을 측정하고 지역의 참여기관(Host Agencies)을 통해 일자리를 마련한다. 일자리에서 요구하는 on the job training(OJT)도 제공한다. 이 사업에 참여하는 참여기관은 푸드뱅크, 도서관, 병원, 어린이 집, 사회봉사집단 및 이와 유사한 기관들이며 주당 20시간에 해당하는 일자리를 제공한다.

일반적 훈련 프로그램 내용은, 현재의 직업능력과 관심 진단, 직업을 얻고자하는 목표와 목적 고양, 개별적 고용계획 작성, 관심사에 따른 직업훈련과 연계, 이력서 작성 및 인터뷰 방법, 직장을 얻기 위한 워크샵 참여 등이다. 이외에도 특별 프로그램(Specialized training)에는 직업에 필요한 능력을 향상시키기 위한 훈련을 제공한다.

자격은 55세 이상이며 해당자는 AARP SCSEP office 의 해당지역에 거주해야 한다. 소득수준은 연방정부의 빈곤수준에서 125% 이하여야 하며(그러나 이것이 필수는 아님) 미취업상태여야 한다. 이 프로그램의 협력기관은 One Stop Career Center, Local SCSEP office Locator, AARP National Employer Team 등이다.

### □ 지역사회의 고령자 취업 일자리

노인자원봉사(National Senior Service Corps)에서는 고령자를 위해 지역사회의 자원봉사차원에서 다양한 취업처를 제공하고 있다. 주민센터, 성인교육센터, 문화센터, 예술관, 박물관, 도서관, 청소년단체, 노인단체, 대학, 법원, 관청, 경찰서, 보육시설, 쉼터, 병원, 건강센터, 약물치료센터, 공립학교, 환경단체, 시민단체, 노숙자시설, 공원 등 다양한 지역기관들과 지역서비스협약(Community service assignment)을 체결하여 문화, 체육 및 사회서비스 전반에 걸친 일자리를 제공한다. 다음은 문화분야와 환경분야의 일자리 사례이다.

○ 문화분야 일자리 사례

- RSVP(Retired Senior Volunteer Programme): 55세 이상 저소득층 노인

들에게 취업 기회를 제공하기 위한 것으로 경력을 고려하여 일자리를 배치한다. 예컨대, 퇴직한 건축가 및 엔지니어가 홍수로 인해 허물어진 집을 재건하거나, 외국어가 능숙한 노인이 영어가 서투른 이민자에게 영어에 관한 도움을 주는 것이 대표적인 RSVP의 일자리이다. 음악, 미술, 체육 등에서 일했던 퇴직자의 경우 음악당(Concert Hall, Opera House), 미술관(Museum, Gallery)등에서 시간제 업무를 담당하고 있다.

- SSP(Senior School Program): 주된 임무는 학업시간외 과외로 초등학교 3학년 말까지 독해능력 미달 아동의 학업을 돕고 가르치는 역할을 한다. 55세 이상의 고령자가 참여할 수 있으며, 교통보조, 자원봉사보험, 일정 급여를 받는다.

○ 환경, 보건분야 일자리 사례

- SEEP(Senior Environmental Employment Program): 환경 분야에서 고령자를 위한 일자리 창출로 환경보호국(Environmental Protection Agency)의 지원 아래 시작되었는데, 전국노인협회 등 사적기관에서 운영되어왔다. 55세 이상 고령자들의 전문기술을 활용하고자 하는 것으로 실험실 보조사, 납 노출 위험에 대해서 대중에게 정보를 제공하는 등 환경과 관련한 전문기술 활용 및 홍보분야에서 일자리를 창출하고 있다.
- 이와 유사한 사례로 최근 미국에서는 유방암과 관련한 대규모의 캠페인과 리서치를 병행하고 있으며, 각 지역단체를 중심으로 유방암 예방을 위한 홍보활동 및 유경험자들과 현재 유방암 환자들의 멘토와 멘티의 관계를 형성하여 서로 협력하여 암을 이겨내도록 하는 운동을 벌이고 있다. 이 캠페인과 함께 유방암 경험이 있는 여성들을 대상으로 이를 홍보하는 일자리가 새로이 창출되고 있다.

□ The Workforce Investment Act of 1998

이 법은 “연방 직업 훈련”프로그램을 개혁한 것으로, 이 법에 근거하여 구직자들은 one-stop center를 통해 구인처, 경력개발이 가능한 다양한 직업, 교육을 받기 위한 재정적인 문제, 이력서 쓰는 법, 면접기술 등 구직 및 경력

개발과 관련한 다양한 서비스를 원스톱으로 받게 되었다. one-stop center에서는 고령자들이 직업을 구할 수 있도록 다양한 구인처와 연계하는 서비스를 제공하며 이들이 직업훈련을 받을 수 있도록 여러 프로그램과 연계시켜주는 역할을 한다.

## 나. 일본

2006년 4월에 시행된 '개정 고연령자 고용안전법'에 따라 고용연장제 도입을 의무화하여 기업은 65세로의 정년 연장, 정년퇴직후 재고용, 정년제 폐지 가운데 하나를 의무적으로 선택해야 한다(대한상공회의소, 2007). 이에 맞추어 사업주는 2013년까지 단계적으로 65세까지 정년 연장, 계속고용제도 도입 등의 조치를 강구하는 것이 의무화되었다. 이를 위해 고령자 고용어드바이저(advisor)를 통하여 정년연장과 계속고용제도의 도입에 필요한 환경을 정비하는 제도적인 종합적 고용환경정비추진사업(점프65)을 시행하고 있다(김용원, 2008).

고령자들의 노동시장에서의 지속적인 활용이 강조됨에도 불구하고 여전히 기업에서 고령자들의 선호는 크게 증가하고 있지 않는 것이 현실이다. 이 때문에 공공 취업안정소를 중심으로 중고령자에 대한 직업상담, 직업소개 등의 체계 정비나 적극적인 구인처 개척, 구인에 있어서의 연령제한 완화를 위한 지도를 하고 있다. 또한 2004년 12월부터 사업주 사정의 해고 등의 이유로 이직하는 경우 중고령자가 희망할 때 사업주는 직무경력, 직업능력 등의 재취업에 도움이 되는 사항 등을 기재한 '구직활동 지원서'를 작성하여 해당 중고령자에게 교부하는 것을 의무화하였다. 이 경우에 사업주는 도도부현 고령자 고용개발협회에 설치되어 있는 재취직 지원 컨설턴트와 연계하여 상담과 원조를 하도록 하고 있다.

이외에도 특별히 재취직의 긴급성이 높은 고령자에 대하여 시간제고용에서 상용고용으로 이행하는 것을 목적으로 하는 중・고령자 시행고용사업, 중고령 장기실업자에 대하여 민간의 노하우를 활용한 취업지원센터, 카운슬링 실시, 구직자간의 경험 교류 등에 따른 재취직을 지원하고 있다.

한편 지방자치단체와 협력하여 고연령자 직업상담실을 지자체에 설치운영

하고, 고령자/장애자 고용지원기구가 각 도도현부에 설치한 고령기 고용취업 지원코너에서는 직장생활설계에 관한 상담과 조언을 하고 있다. 실버인재센터연합과 함께 후생노동대신이 지정한 고연령자 직업경험 활용센터에서는 경력, 기능을 갖춘 60세 이상의 고령자에 대한 단기적인 취업기회를 확보하고, 인재를 필요로 하는 기업에는 적절한 인재를 파견 또는 알선하고 있다.

특히 여성고령자와 관련해서는 다양한 산업에서의 고용창출을 위해 개호, 육아 등 여성 또는 고령자가 주요 멤버인 시민활동단체 등에 의한 지역과제 해결형, 지역자원활용형의 활동에 대해 비즈니스화를 지원하는 시민활동활성화 모델사업을 실시(일본고령화백서, 2004)하고 그 성과모델을 전국에 보급하여 새로운 고용과 서비스 산업의 창출을 촉진하고자 하고 있다. 여성, 고령자에 대한 융자제도의 창설과 「신사업 창출촉진법」의 개정에 따라 상법상의 최저자본금 규제의 특례조치인 '자본금 1엔부터의 창업'은 신사업의 창출 및 육성에 도움이 될 것으로 보고 있다.

**〈표 Ⅳ-28〉고령자 고용 관련 주요 기관 및 업무**

| 시설명 | 주요 업무 | 기관명 | 비고 |
|---|---|---|---|
| 고령기고용취업지원센터 | 고령자 직업생활설계 상담창구 | (사)동경도 고용개발협회 | '고령자/장애인 고용지원기구'로부터 업무 위탁 |
| 동경도립 중앙/성북직업능력개발센터 고령자 학교 | 고령자를 대상으로 동경도에서 운영하는 직업훈련시설 | 동경도립 중앙/성북직업능력개발센터 | '고용/능력개발기구' 동경시고토센터와 연계 |
| 동경도 실버인재센터연합 | 임시/단기 직업 소개 | (재)동경시 고토 재단 | '고령자 등의 고용안정 등에 관한 법률'에 근거 동경도내 58개소 |
| 동경 시고토 센터 | | | |

다음은 앞에 제시하고 있는 일본의 고령자 직업능력개발기관과 이를 실행하는 해당 시설에 대한 사례조사 결과이다[19].

19) 일본 사례조사 결과는 해당 기관의 자료와 인터뷰자료를 기초로 구성되었음.

### □ 도쿄 고령기 고용취업지원센터 운영

- 소속은 (재)동경도 고용개발협회[20]이며 약 45세 이상의 중고령자 개인과 사업주가 회원가입을 통해 이 지원센터를 이용할 수 있다.
- 이 기관의 주요 업무는 다음과 같다.

  첫째, 중고령자 재직자 및 이직자 대상 서비스 제공
  - 커리어설계, 취업, 퇴직 준비 등에 대한 상담, 세미나
  - 홈페이지 및 정보지를 발행하여 세미나 안내, 중고령자 대상 고용취업 상황, Hello Work 및 민간취업소개기관에 대한 정보 등 제공.

  둘째, 사업주 및 사업주단체 대상 서비스 제공
  - 재취업지원, 퇴직준비 등에 대한 상담, 세미나
  - 회원 기업이 실시하는 종업원 연수에 전문강사 등을 파견
  - 회원인 사업주 및 사업주단체 등을 대상으로 교류모임
  - 정년 및 퇴직 이후 제2의 직업을 얻고자 하는 (45세~60세 미만) 사원에 대한 지원

○ 고령자 고용 어드바이서를 통한 계속고용 지원(대상: 고용주)

- 기업이 고령자를 65세까지 지속적으로 고용하도록 기업환경을 종합적으로 파악하고 분석하여 문제점을 규명함으로써 65세까지 계속고용을 실현하기 위한 고용조건 정비 등에 대한 아이디어를 기업측에 제공한다. 이를 위해 각종 진단시스템을 활용하며, 진단결과를 토대로 상담 활동을 한다.
- 기업환경개선을 위한 진단시스템은 다음과 같다.
  - 임금, 퇴직금제도 관련
  - 인사관리제도(직무기준, 자격제도 등)에 관련
  - 능력개발, 건강관리 관련
  - 기타 고령자 고용 관련

---

20) 1986년에 설립된 공익법인으로, 고령자와 장애인의 고용지원을 목적으로 함. 이 협회는 2007년에 '동경도 고령자고용개발협회'와 '장애인고용촉진연합회'가 통합된 것으로 동경 노동국은 이 기관을 지도・감독하는 권한을 갖고 있음.

- 이용 비용은 협회와 기업이 반반씩 부담하도록 한다. 이외의 나머지 서비스는 무료로 이용된다.

○ 고령자 계속 고용을 위한 직장 활성화 연수

- 고령자의 계속고용을 위해 직장관리자 및 중고령자 종업원의 의식개혁을 위한 연수기회를 제공한다.
  - 직장관리자 연수: 그룹 토의 등을 통해 종업원의 고령화가 심화되는 상황에서 부하의 활용 및 육성에 대한 관리방법 등을 모색하고 이를 통해 '직장 활성화'를 도모하고자 한다.
  - 생애현역전문가 연수: 대상은 약 45세 이상의 중고령층 종업원이며, 평생 일을 계속하기 위해 필요한 요건을 이해하고, 참가자는 그룹토의 등을 통해 자신의 업무 및 생활을 개선하기 위한 방안을 모색함으로써 종업원 개개인의 활성화를 지향한다.

○ 재취업지원 컨설턴트를 통한 고령자 취업지원(대상: 전직예정자 )

- 사업주는 해고 등의 사유로 퇴직이 예정된 고령자가 재취업을 희망하는 경우 해당 직원의 재취업을 지원하기 위해 필요한 조치를 강구해야 하며, 재취업지원컨설턴트는 Hello Work와 제휴하여 사업주에게 관련 상담 및 조언 활동을 하도록 한다.
  - 재직 중에 구직활동을 위해 휴가의 제공
  - 재직자의 구직활동에 대한 경제적 지원
  - 구인정보 수집, 제공, 관련 기업 등에 대한 재취업 알선 등
  - 재취업을 위한 교육훈련, 카운슬링 등

### □ 동경도립 중앙/성북 직업능력개발센터 고령자학교

(www.hataraku.metro.tokyo.jp/vsdc/kounenrei/index.html)

이 기관은 동경도에서 운영하는 직업훈련시설로 입교일 현재 45세 이상인 자에게 취업에 필요한 지식, 기능을 습득할 수 있는 훈련을 제공한다. 선발

방법은 필기시험을 실시하는데 의무교육 수료 정도의 국어 및 수학실력을 요구하며, 면접을 실시한다. 고용보험 수급대상자가 아닌 자로 45세 이상, 장애인 등이 Hello Work를 통해 입교한 경우는 훈련수당을 지급한다. 과정 수료 후 취업을 알선한다. 고령자 학교의 모집과목과 운영방식은 다음과 같다.

〈표 Ⅳ-29〉 중앙/성북 직업능력개발센터의 고령자학교 모집과목 및 정원

| 과목명 | 정원 | 기간 |
|---|---|---|
| 인테리어 리폼 | 25명 | 6개월 |
| 호텔/레스토랑 서비스 | 25명 | |
| 경영관리실무 | 30명 | |
| 비즈니스 경리 | 30명 | |
| 컴퓨터 실무 | 20명 | 3개월 |
| 비즈니스 리프레쉬 | 30명 | 2개월 |
| 경리실무 | 30명 | |
| 하우스 서비스(내장작업 코스) | 30명 | 6개월 |
| 하우스서비스(주거환경코디네이터코스) | 30명 | |
| 빌딩설비관리(보일러설비관리코스) | 30명 | 3개월 |
| 빌딩설비관리(고압전기공사실기코스) | 30명 | |

주: 2008년도 상반기.

### □ 실버 인재 센터

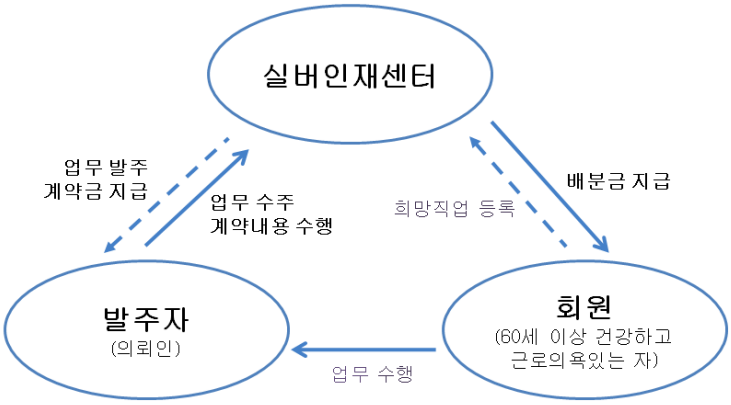
1974년 동경도에서 설립하였고, 1980년 실버인재센터에 대해 정부보조금 제도를 신설, 1986년 '고령자등의 고용안정등에 관한 법률' 시행으로 국가, 동경도, 기초지자체의 지원을 받아 사업 내용의 충실화를 도모하였다. 1996년 관련 법령 개정으로 '실버인재센터연합제도'가 설립되고, '(재)동경시고토재단'[21]을 '동경도 실버인재센터연합'으로 지정하였다. 실버인재센터에 대한 국가적 지원으로 실버인재센터에 대한 사회적 인식과 신뢰가 확산되어 기업과

21) 도쿄도의 산업노동국 고용취업부 취업추진과에서 고령자 취업대책을 추진하고 있으며 이를 (재)동경 시고토재단에 위탁·운영하고 있음.

가정에서 고령인력의 활용이 크게 활성화되는 계기가 되었다.

실버인재센터는 고령인력의 파견, 자원봉사 등 지역사회와 밀착된 다양한 취업 및 사회참가 욕구에 대응한 one-stop서비스를 제공한다. 동경도내에 58개 센터가 있으며 설립목적은 고령자가 거주지에서 일을 하게 함으로써 활력적 고령사회 및 지역사회 조성을 지향하는 것이다. 대상은 임시 및 단기 취업을 희망하는 60세 고령자이며 회원 가입이 필수이다. 사업 내용은 다음과 같다.

- 해당 지역의 민간 사업소, 관공서 등으로부터 유상으로 일을 수주하여 회원에게 일자리를 알선하며, 일의 내용과 취업의 실적에 따라 보수를 지급한다. 또한 무료 직업소개사업도 실시하고 취업에 필요한 지식 및 기능양성의 기회를 제공하기도 한다.
- 의뢰 가능한 업무는 해당 지역의 일상생활과 밀착된 임시 단기 업무로 사무보조, 청소, 아파트 관리, 육아지원서비스, 컴퓨터 출장지도서비스 등 이다.




[그림 Ⅳ-1] 실버인재센터의 업무 운영 흐름

□ 동경 시고토센터(www.tokyoshigoto.jp)

도쿄도가 도민의 고용, 취업 지원을 위해 설치한 고용관련 one-stop 서비스 센터이며 청년층부터 고령자까지 전 연령층의 구직자(전직희망자, 취업준비생 등)가 이용할 수 있다. 도쿄도 거주자 이외 지역 거주자도 이용 가능하

다. 동경 시고토센터 노년층 이용자들의 현황을 살펴보면 2007년 월 평균 475명이 이용했고, 월 평균 취업자수는 2007년 120명이었다.

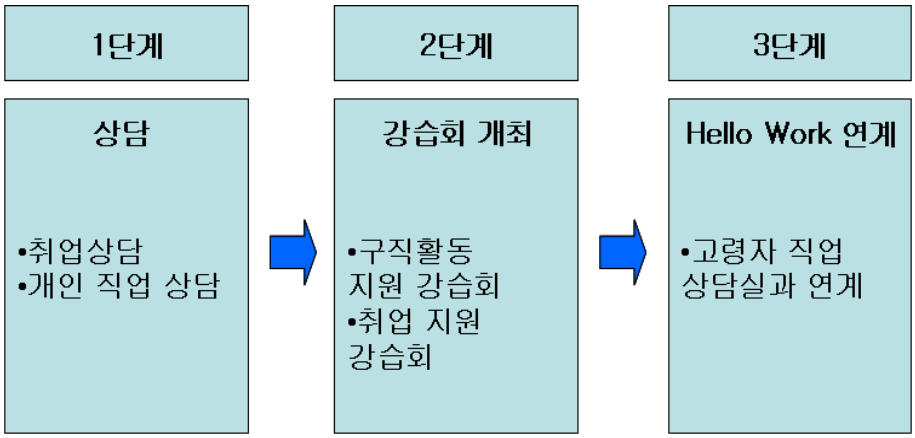
업무 내용은 취업상담(캐리어 카운슬링), 구직활동 및 취직 후 도움이 되는 지식 등을 습득할 수 있는 각종 세미나 및 능력개발, 구인정보의 제공·직업 소개 등 취직과 관련된 일괄 서비스를 제공한다. 연령별로 청년층, 중년층, 장년층 3개 코스로 구분하고 동경시고토재단, 민간취직지원회사, Hello Work가 일체가 되어 구직자의 요구에 적합한 서비스를 제공한다. 또한 동경도 취직챌린지 지원사업 업무[22]를 수탁하고 있다. 센터 내에 다양한 기관이 입주해 있어 종합적인 one-stop 고용지원서비스를 제공한다.

〈표 Ⅳ-30〉 센터에서 이용할 수 있는 서비스

| | 명칭 | 대상자 | 서비스 |
|---|---|---|---|
| 입주기관 | 동경도 중앙/성북 직업능력개발센터 (고령자학교) | 대략 50세 이상 (입교일 현재 45세 이상) | 취업에 필요한 지식, 기능을 습득하기 위한 훈련 실시. 도립 직업능력개발센터 입학안내 및 원서 접수 등 |
| | 동경도 근로상담정보센터 | | 노동 문제 전반에 대한 상담 |
| | 동경도 노동자료센터 | | 노동 관련 자료, 도서, 정기간행물 등의 수집, 열람, 대출 등 |
| | (재)동경시고토센터 | | 시고토센터의 운영 및 실버 인재센터 사업 등 |
| | 동경도 직업능력개발협회 | 직업능력 개발을 희망하는 사업주 | 관련 정보 제공 및 어드바이스. 기술검정시험(국가검정) 실시 |
| | 동경도 복지인재센터 | 복지업무 관련 구직자, 구인업체 | 복지업무 관련 인재의 취업알선, 복지 업무 관련 상담, 강좌 개최 등 |
| | Hello work 飯田학교 U-35 | 시고토센터에 등록한 35세 미만 | 구직 접수, 직업 알선 등 |
| | Hello work 飯田학교 고령자직업상담실 | 시고토센터에 등록한 55세 이상 | 고령구직자의 구직 접수, 직업 알선 등 |

22) 2008년 동경도가 시작하는 '직업적 자립·생활 안정을 위한 긴급종합대책'의 일부 업무를 수탁. 소득이 일정 수준 이하이고 직업훈련의 수강을 희망하는 자에 대한 취업 지원 업무 담당.

동경 시고토 센터의 고령자(55세 이상) 대상 서비스의 이용 개요는 아래 [그림 Ⅳ-2]와 같다. 1단계는 취업 상담 및 직업 소개로 어드바이서가 고령자의 구인 상황, 구직활동 요령 등 취업관련 상담을 실시하고 적절한 직업을 알선한다. 상담 시간은 1인당 50분가량이며 구직 활동 방향을 잡지 못한 경우 등 구직 관련 다양한 문제에 대해 상담해 준다. 2단계는 고령자 대상 구직활동 지원 강습회 및 취업지원 강습회를 개최한다. 구직활동지원 강습회에서는 이력서 작성 방법, 구인 검색 및 면접 요령 안내, 직종 전환 세미나를 실시하며, 취업지원 강습회에서는 중소기업단체의 회원사 취직을 목적으로 단기 취직준비를 위한 강연회를 개최한다. 시코토 센터의 단기 취직준비를 위한 주요 강습 내용은 <표 Ⅳ-31>과 같다. 3단계에서는 Hello Work와 연계하여 고령자 직업상담실과 연대해 직업을 알선한다. 장애인이나 고령자가 취업을 하기 위해서는 일반구직자들과는 다른 공공기관의 배려가 필요하며, 이러한 역할을 시고토센터 등이 담당하고 있다.




[그림 Ⅳ-2] 동경시고토 센터의 서비스 이용 흐름도[23]

23) Hello Work 취직자수: 약 14만명(동경도의 Hello Work 17개소)
시고토센터 취직자수: 8,768명.

〈표 Ⅳ-31〉 시코토 센터의 취직지원 강습내용

| | 코스명 | 강습일수 | 정원 | 협력단체 |
|---|---|---|---|---|
| 주간 과정 | 아파트 관리원① | 15일 | 40명 | (사)고층주택관리업협회 |
| | 병원식 조리보조원 | 9일 | 25명 | (사)일본 메디칼 급식협회 |
| | 간병보험사무 | 33일 | 28명 | 유한책입중간법인 일본주택 간병협회 |
| | 정원사 보조 | 23일 | 18명 | (사)일본조원조합연합회 |
| | IT 제품 검증원 | 16일 | 20명 | IT검증사업협회 |
| | 빌딩 청소원 | 12일 | 25명 | (사)도쿄 빌딩 유지협회 |
| | 아파트 관리원② | 15일 | 40명 | (사)고층주택관리업협회 |
| 야간 과정 | 빌딩 청소원 | 15일 | 20명 | (사)도쿄 빌딩 유지협회 |
| | 시설경비원 | 10일 | 20명 | (사)도쿄도경비업협회 |

## 다. 핀란드[24)]

핀란드의 연령차별에 대한 법은 ILO 협약에 기초를 두고 있다. 1987년에 법은 고용에 관한 것을 다루도록 개정되었다. Employment Contracts Act (55/2001)는 고용주가 고용자와 직장을 구하는 사람을 차별 없이 다루도록 규정하고 있다.

또한 고용보조금과 복합보조금을 통해 고령노동자의 고용 비용을 낮추는 방안이 제시되고 있다. 고용보조금은 회사에 지불되는 것으로 고령노동자 1명당 하루에 20-36유로가 지급된다. 복합보조금은 500일 이상 실업 상태에 있는 사람에게 1인당 하루에 20유로를 지급하며 이것과 함께 노동시장지원기금은 1인당 하루에 22.75유로가 별도로 지원된다. 또한 고용인의 급여에 따라 회사가 지불하도록 되어있는 사회보장기금에 대한 비율을 근로자의 임금에 따라 일률적으로 적용하기 보다는 50인 이하의 중소기업의 경우, 고정비율로 적용해서 경력이 많은 고령층 근로자라해도 회사차원에서 고용할 때 부담이 덜할 수 있는 다양한 방안을 마련하고 있다.

24) 핀란드의 사례는 OECD보고서(2004). Ageing and Employment Policies: Finland 를 중심으로 요약하였고 Internet 및 기타 자료를 참조하였음.

지방정부 산하의 훈련기관들은 기업내 근로자들의 지식, 기술, 경쟁력 수준을 유지하고 증진시키는 목적을 가지고 훈련을 제공한다. FEMDI(핀란드 기업인경영개발 협회)에서는 컨설팅 업무와 더불어 조직개발과 훈련프로그램을 위한 다양한 서비스를 제공하고 있으며, POHTO는 핀란드의 비즈니스 경영과 리더십, 기술 경영과 조직개발에 대해 훈련프로그램을 제공하는 대표적 협회이다[25].

### □ 적극적 노동시장 프로그램(Active labour market programmes: ALMPs)

적극적 노동시장 프로그램은 임금과 훈련 지원, 정규직 근로자의 단기간 휴가동안의 인력대체의 방법으로 노동자들의 노동 참여를 돕고 있다. 임금과 관련된 방법은 고용주에게 지원하는 보조금과 구직활동을 하고 있는 실업자에게 지원하는 보조금으로 구성이 된다. 고령자를 고용하고 고용을 유지하는 비용을 보조하는 방법으로 고용주들이 고령자를 적극적으로 고용하도록 하고 있다. 2001년에 이 프로그램 참여자의 15%, 그리고 장기간 실업자의 60%가 고령자였다. 이 프로그램에 참여한 고령자의 연령대는 50-54세가 대부분이고 60세 이후 연령은 거의 없다. 이는 핀란드의 조기 연금 수혜 가능성 때문에 55세 이후에 적극적으로 직업을 구하지 않는 경향 때문이다. 실업자에게 지원하는 보조금은 다음의 세 가지 형태로 이루어진다.

- part-time supplement: 파트타임 취업자에게 임금을 보조해 준다. 전일제 취업자의 80-90%까지 임금이 보존된다. 55세 이상이거나 지난 6개월 중 5개월 간 실업상태인 경우 받을 수 있다.
- start-up grant: 창업 자금을 지원하는 것이다. 주 5일, 10개월간 하루에 20-36유로를 지원 받을 수 있다. 자영업 경험이 있거나 창업을 위한 훈련을 받을 경우 받을 수 있다.
- coaching for working life: 직업 교육을 받는 동안에 창업자금 지원과 같은 금액을 보조 받을 수 있다.

25) http://www.pohto.fi

□ **중고령층 근로자를 위한 국가계획**(Finnish national programme on ageing workers: FINPAW)

핀란드의 고령화 문제의 해결을 위한 포괄적인 정책방안으로, 공식적인 연금 수혜 연령에 도달하기 전까지 고령 노동자의 취업을 돕는 것을 목표로 하고 있다. 특히 근로 생활의 개선, 재취업 증진, 연금과 다른 사회 보장제도의 개혁을 목표로 하고 있으며 다음과 같은 다양한 수준에서 노력을 하고 있다. 주요 대상층은 45-64세에 해당하는 고령근로자와 실업자이다.

- 개인수준: 개인의 노동능력 증진
- 근무지: 기업환경 개선
- 노동시장: 고용 요건과 실업의 원인 찾기
- 구조적인 요인: 연금, 노동시장 규제, 직장에서의 건강과 안전

- FINPAW는 고령 노동자의 직무능력을 유지하기 위한 작업장 보건 증진(Workplace Health Promotion: WHP)과 고령화와 관련된 사안들에 관한 인식 제고를 목적으로 하여, 다양한 대상 그룹들(직장보건안전요원, 지역고용안전요원, 노동행정요원, 직장, 개인)을 위해 정보와 훈련프로그램들을 제공한다.
- 근로자들의 조기 퇴직 선호 경향, 고령자의 취업률 저조, 직무능력 약화, 낮은 교육수준, 고령화에 대한 일반적 사회인식 부족 및 고령근로자들의 특수한 실정, 고령자에 대한 선입견, 차별로 인해 야기되는 심각한 사회문제들을 다루고 아래와 같은 활동을 하고 있다.
  - 캠페인: 뉴스, 라디오, TV, 인터넷을 통해서 고령 노동자에 대한 편견을 없애려고 하고 있다. 대표적인 캠페인으로 “경험이 국가의 자산이다”라는 것이 있다.
  - 기술교육: 기초 교육을 받지 못한 사람들의 교육과 함께 기술 훈련도 실시하고 있다.
  - 노동 능력의 개선: 건강과 안전 증진시키기, 연령 제약 없애기 등
  - 고령 노동자의 직업 훈련을 위한 프로그램 개발
  - 조기 은퇴를 방지하기 위한 연금 제도의 개혁

• 노동시간, 휴식시간, 고용계약, 파트타임 직업과 근무지에서의 안전에 대한 내용의 법규 수정

### □ VETO 프로그램

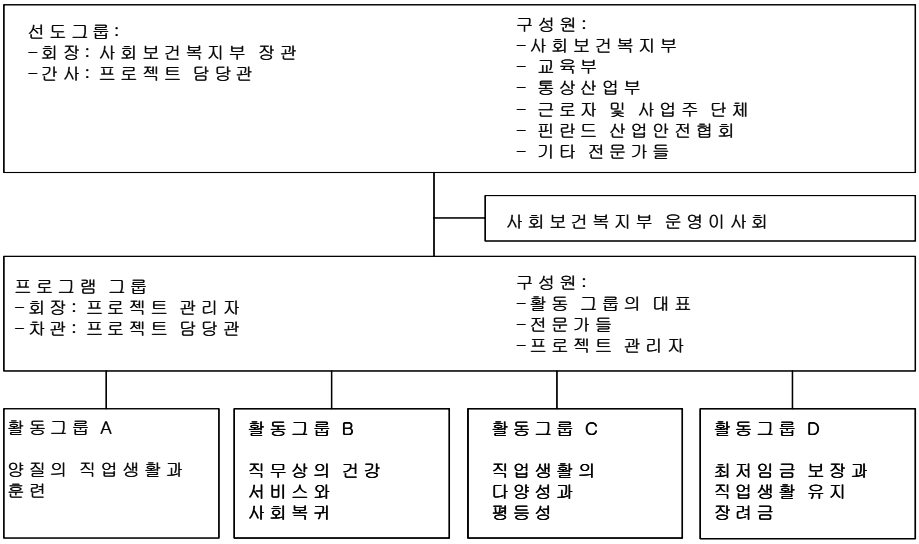
VETO 프로그램의 목표는 핀란드의 보건복지부가 중심이 되어 교육부, 산업통산부, 사용자와 노동단체, 국립보건연구소가 공동참여하여 근로자들이 생애 전반에 걸쳐 더 오랫동안 경제활동에 참여하여 일하도록 하는 것이다. 이를 위해 고령자의 근로기간 연장과 복지혜택 구조를 종합적으로 설계하였고 구체적으로 직장 내에서의 안전, 건강, 그리고 복지 수준을 제고하도록 하는 것이다.

구체적인 정책 목표는 첫째, 2010년까지 '생애동안 일하는 기간'을 2002년보다 2~3년 길어지도록 한다. 둘째, 2007년까지 '질병으로 인한 결근'을 2002년보다 15% 감축시킨다. 셋째, 작업장 내 안전사고와 직업병 발생을 2010년에는 2002년 대비 40% 감소시킨다. 넷째, 노동이 가능한 연령대 사람들의 건강을 보호하고 포괄적인 가족정책 프로그램을 수립하여 실천한다. 다섯째, 직무상의 건강 서비스의 질을 향상시키고, 사회복귀 서비스를 효과적으로 한다. 여섯째, 최저소득보장제도와 연금의 노동 유지와 복귀 유인을 증가시킨다.

- 대상은 청년층과 중고령층을 대상으로 한다.
- 주요 내용은 VETO 프로그램의 주제에 따라 4가지 부분으로 구성이 된다. 첫째, 건강한 직업생활과 안전한 직업문화, 둘째, 직무상의 건강 서비스 효용성과 사회로의 복귀, 셋째, 직업생활에서의 다양성과 동등성 인정, 넷째, 최소한의 소득 보장과 직업생활 동기부여이다.

노동자의 복지와 산업안전 수준을 높이는 것이 삶의 질과 행복에 중요하며 이것이 궁극적으로 직업생활에 영향을 미친다고 본다. 특히 고령자의 근로능력은 작업장의 근로환경과 공동체적 여건에 크게 영향을 받는다. 고령자의 경우 개인의 육체적 조건을 점검하고 건강한 생활습관을 갖도록 함으로써 일할 수 있는 능력을 유지할 수 있도록 프로그램 내용이 구성되었다.

VETO 프로그램은 선도그룹, 활동그룹, 프로그램 그룹에 의해 운영된다. 선도 그룹은 매년 2~3회 소집되며, 이 그룹에서는 프로그램의 과정을 검토하고, 공통적인 규정을 만들고 유지하며, 프로그램에 적극적으로 참여할 수 있도록 한다. 활동그룹은 프로그램의 4개 부문 각각에서 활동하며, 사회보건복지부로부터 책임과 의무를 위탁받는다. 관련된 기관의 전문가들이 활동그룹 구성원이 된다. 프로그램 그룹은 계획을 관리하며 프로그램의 수행과 조정에 책임을 지며, 프로그램 그룹의 구성원은 각 부분의 활동그룹에 대표를 포함한다. VETO 프로그램 운영조직을 도표화하면 [그림 Ⅳ-3]과 같다.




[그림 Ⅳ-3] VETO 프로그램의 운영 조직

또한 이 프로그램의 내용에 맞추어 교육부에서는 평생학습, 성인교육 수준 향상 프로그램, 직업자격제도 사전훈련인정(recognizing previous training), 인터넷을 이용한 학습과 교육형태 개발, 생애근로기간 연장과 직업 만족에 대한 연구활동 등을 하였다. 중고령층 근로자의 활동적 직업생활을 위해 성인교육이 매우 중요하다고 강조하고, 특히 저학력층 30~54세 연령 사람들의 교육 기회를 증가시키려고 노력하였다. 교육부는 모든 교육 수준에서 이전에 배운 기술과 지식을 인정할 수 있는 체계를 구축하였다.

이 프로그램은 기존의 고령노동자에 대한 정책이 '실업자대상 노동시장 정책들'인데 비해 종합적인 측면에서 고령자의 근로기간 연장과 복지혜택구조를 설계하고 있다는 점이 다르다. 즉, 직장생활에서 웰빙을 추구함으로써 매우 높은 수준의 생산성과 인력활용을 하고자 하는 것이다.

### 라. 영국

Department for Work and Pensions는 고령 노동자를 위한 다양한 프로그램과 대책을 제시하고 있는데, 특히 "Age positive 캠페인[26]"과 "Code of Practice on Age Diversity in Employment"를 통해서 작업 환경에서 연령 다양성을 증진시키고 연령차별을 다루는 방안을 마련하고 있다. 정부는 또한 Equality and Diversity를 위한 자문 자료를 제작하고 있으며 EU와 함께 새로운 연령차별 금지 조항을 만들고 있다.

한편 정부는 고용주가 구인 광고에서 연령 제한을 없애도록 하고, 고령노동자의 지원을 격려하고 있으며 교육 수준이 아니라 실제 직업에 대한 능력을 테스트해서 사람을 채용하도록 권장하고 있다. 또한 연령에 상관없이 관리직을 훈련하도록 권고하고 있고, 2000년 2월에 연령차별을 없애기 위해서 미디어 캠페인을 시작했으며 1996년에 적극적인 연령 다양화 정책을 수행하기 위해서 고령포럼을 설립했다. Employers Forum on Age(EFA)[27]는 연령에 상관없이 숙련된 노동자의 가치를 인정하는 고용주들의 독립적인 네트워크로 활동하고 있다.

#### □ 고령자 고용 우수기업 사례

영국은 고령노동자를 고용하는 기업을 우수사례로 소개하면서 홍보를 적극적으로 하는데 다음의 기업은 가장 널리 홍보되고 있는 사례이다.

---

26) 정부는 93개 이상의 Age positive champions(연령에 긍정적인 홍보담당자)를 선정하고 홍보담당자에는 개인, 기업체, 학교, 연구기관 그리고 로비단체 등이 포함되며 홍보담당자들은 자신들의 작업장에서 연령차별 문제를 다루고 있음.

27) EFA는 160개 회사가 참여하고 있음.

Barchester Heathcare PLC라는 요양시설이 소유한 East Hull의 Castle Care Village라는 시설은 250명의 노동자가 있으며 대략 1/3이 50세 이상의 고령 노동자로 구성되어 있다. 이 기관의 경우, 연령에 대한 차별을 금지하는 정책, 다양한 연령대의 직원이 필요하다는 경영진의 철학, 지역사회에 취업기회를 제공해야 한다는 철학, 50세 이상의 노동자들이 젊은 노동자보다 요양시설에 있는 환자들 (대부분 50세 이상)을 돌보는 것이 더 적절하다는 경영진의 판단에 의해서 50세 이상 노동자들을 적극적으로 활용하고 있다.

연령 보다는 능력 위주로 신규 노동자를 고용하고 탄력근무제와 같은 융통성 있는 작업 환경을 마련하며, 고령노동자들을 훈련을 통해 간병하는 역할에서 치료스텝으로 지위를 바꾸도록 하는 정책을 쓰고 있다. 치료스텝은 간병보다는 신체적인 요구가 적어 고령노동자에게 더 적합하기 때문이다. 또한 고령노동자들을 신체적인 요구가 적은 가정간호 역할로 이동시키고 있다. 일반적으로 연금수령 연령에 도달하면 은퇴를 하는 것이 회사의 정책이지만, 은퇴 이후에 이 시설에서 계속해서 일할 수 있도록 하고 있다. 실제로 많은 노동자들이 60대에도 계속해서 일을 하고 있으며 이 요양시설은 60대의 신규 노동자도 고용하고 있다. 고령노동자들의 경우 고용이 유지되는 비율이 높아 신규 채용 비용이 줄어들게 되며, 고령노동자들의 고용유지 수준이 높아지자 회사는 이들의 훈련에 투자를 할 수 있게 되었고, 낮은 이직율과 결근률 등이 회사의 신뢰성에 좋은 평판으로 작용하고 있다.

다음의 프로그램들은 영국정부가 제공하는 고령노동자들을 위한 훈련프로그램들이다.

□ New Deal 50 Plus

- 영국의 복지정책의 일환으로 개인이 일자리를 얻는 것을 도와주려는 목적으로 시작되었다. 1997년부터 '뉴딜'(New Deal)이라는 취업촉진프로그램을 청년층을 대상으로 도입해 집중적인 취업지원서비스를 제공하고 있으며, 청년뉴딜의 성공을 바탕으로 1998년에는 장기실업자를 위한 뉴딜, 1999년에는 50세 이상을 대상으로 한 뉴딜 등 뉴딜프로그램을 확산시켜오고 있다.

- 대상 연령에 따라 청년, 25세 이상 성인, 한부모, 고령노동자 등으로 세분된다. New Deal 50 plus는 2000년에 고령 실업자들을 대상으로 소개가 되었으며, 지난 6개월 동안 Income Support(IS), Jobseeker's Allowance(JSA), Incapacity Benefit(IB), Severe Disability Allowance (SDA)의 수혜자 중 50세 이상 개인이 참여할 수 있도록 되어있다.
- 이 프로그램 참여자에게는 지역 Jobcentre[28]의 개인 담당 상담원이 배정이 되며 이 상담원은 개인에게 구직을 위한 다양한 지원(이력서 작성, 직업 훈련, 직장에 대한 정보 등등)을 제공한다.
  - Employment Credit: Jobcentre가 노동자에게 직접 지급한다. 전일제의 경우 주당 60파운드(환율 1800으로 계산했을 때 108,000원), 반일제의 경우 주당 40(72,000원)파운드를 52주까지 지급받을 수 있다.
  - Training Grant: 기술훈련 또는 창업준비 지원금. 개인에게 주는 것이 아니라 훈련기관 혹은 기업체에 주는 것으로, 1500파운드까지 지급되며 기존 기술을 개선하는 프로그램의 경우 1200파운드까지 지급될 수 있고 현재 직업을 유지하도록 돕기 위해서 새로운 기술을 배우는 데에는 300파운드까지 지급될 수 있다.

Employment Credit의 재정적인 혜택은 Working Tax Credit(WTC: 근로세액공제제도)[29]아래로 통합이 되었다. 50세 이상 개인이 주당 16시간 이상 일을 하면 WTC의 "50 plus element"를 52주까지 받을 수 있다. 이 기간이 지나면 30시간 일하는 저소득 개인은 기본적인 WTC 자격이 부여된다.

---

28) 2001년 10월부터는 직업안정기관인 '잡센터'(Jobcentre)를 전통적인 고용서비스 기능에 더해 근로연계 사회보장급여의 집행업무까지 통합적으로 제공하도록 단계적으로 개편하고, 그 명칭도 '잡센터플러스'(Jobcentre Plus)로 변경.

29) 사회보장급여 수급자들이 사회보장급여에만 의존하지 않고 재취업해 자립할 수 있도록 도와주며 근로 소득자에게 세액을 공제해 주어 근로의욕을 높이는 것을 목적으로 하고 있음. 대상은 일주일에 최소 16시간 이상 일하는 저소득층 가족 중에서 1) 최소 1명 혹은 그에 해당하는 어린 연령의 사람에 대한 부양책임이 있거나 2) 직업을 구하는 데 불이익을 받는 장애를 있거나 3) 2003년 4월 6일 이후로 최소 50세 이상의 연령의 사람이 최소 6개월간 실업 급여를 받다가 다시 일하게 된 경우 혜택을 받음.

□ Third Age Employment Network(TAEN)

- 고령노동자 특히 45세 이상 노동자들이 일하기 좋은 노동환경을 만들고 고령노동자들이 배우고 일하는 것을 어렵게 만드는 장벽을 없애는 것을 목적으로 1998년 만들어졌다. 구체적으로 고령노동자에 대한 편견을 없애기 위해 노력하며 훈련, 직업관련 상담 등을 제공한다.
- 고령노동자들을 위한 지역 네트워크를 확립하고, 고령노동자를 위한 서비스의 문제점 확인, 훈련에 대한 조언, Jobcentre plus 등에 대한 조언을 통해서 고령노동자에 대한 훈련, 경력 개발, 구직 서비스의 질적 양적 증가에 기여하고 있다.

□ Experience Works

- 45세 이상 노동자의 훈련과 기술을 강화시키는 것이 주요 목표이다.
- 45세 이상 개인에게 자신감 증진, 상담 및 조언, 경력 지도 그리고 창업을 하려는 사람들에 대한 지원의 형태로 도움이 제공된다. 또한 직장에서 다양한 연령의 노동자가 일하는 것, 숙련된 노동자를 고용하는 것에 대한 이점을 알리고 있다. 현재 East Midlands 지역에서만 실시중인데 이 프로그램의 평가가 긍정적이므로 정부는 프로그램을 확대시키려고 하고 있다.

□ Employer Training Pilots(ETP)

- 고령노동자에게 기술훈련을 제공하는 것을 목표로 하고 있다.
- 고령 비숙련 노동자의 훈련 비용과 임금을 제공해 준다. 임금의 경우 훈련 지역과 회사의 규모에 따라 150%까지 지원하고 있고 훈련은 무료로 제공하고 있다.

□ Prince's Initiative for Mature Enterprise(PRIME)

- 50세 이상 고령노동자의 창업을 돕는 것을 목표로 하고 있다.
- 주요 사업은 창업자금 대출로 최고 5000파운드까지 대출해 준다.

## 〈표 Ⅳ-32〉 고령자 직업능력개발을 위한 국내, 외 정책

| 부서 | 주요 사업 |
|---|---|
| 국내 현행 사업 | - 고용보험 직업능력개발사업: 50세 이상 참여 비율 저조.<br>- 폴리텍대학의 고령자 입학 저조: 50대 이상 1.7%(50대 이상 중 여성은 16.8%), 폴리텍 여자대학은 0명<br>- 고용촉진 단기적응 훈련의 준・고령자 훈련과정: 50세이상. 해당과정의 여성참여율은 95.5%<br>- 성실프로그램: 55세이상(여성 37.3%)<br>- 뉴스타트프로그램: 50세이상, 현장연수, 여성 70.9%<br>- 고령자인재은행(50개): 09년 일부(8개)를 고령자고용종합지원센터로 개편 예정('12년 30개)<br>- 고령자워크넷(senior.work.go.kr)<br>- 한국노인인력개발원 운영: 소양, 직무교육. 노인일자리교육센터 지정(08년 6개)<br>- 대한노인회 취업지원센터<br>- 여성회관, 여성인력개발센터의 50대이상 여성 참여 저조<br>- 서울시 노인취업훈련센터, 고령자취업알선센터, 직업전문학교 준・고령자훈련<br>- 실버문화학교<br>- 유아-중고령여성 협력망사업, 지역여성인재개발사업<br>- 노인일자리사업, 사회적 일자리사업으로 취업처 제공 |
| 외국 | - 직업훈련 참여 저소득고령자에게 생활비 지원<br>- 훈련과 취업을 원스톱지원<br>- 지역기관들과 고령자일자리 제공 협약 체결<br>- 지자체에서 고령자 직업상담실 운영<br>- 고령인력 파견사업<br>- 고령자 융자제도, 창업자금 대출<br>- 고령자 직업학교 운영(일본): 45세 이상<br>- 고령인력에게 기업의 비정규직 일자리 제공<br>- 캠페인<br>- 고령자고용 우수기업 홍보<br>- 고용연장제 도입 의무화(일본), 탄력근무제, 고용보조금( 고용정책은 본 연구에서 다루지 않음) |

## 3. 시사점

우리나라를 포함한 외국의 고령층 직업능력개발정책은 고령층을 위한 지역사회서비스 일자리 창출과 취업연계, 고령자 특화 취업상담 지원, 전담직업훈련기관 운영, 교육비와 훈련수당 지급, 창업준비교육과 자금 지원 등이 주를 이룬다. 핀란드는 고령자의 직무능력 유지를 위한 작업장 보건과 안전 증진 정책도 추진하고 있다. 고용정책으로는 채용 및 고용유지 장려금, 보조금, 정년 연장, 고령자 계속고용에 대한 자문, 사업주와 관리자 교육, 캠페인 등의 정책을 취하고 있다. 고령자가 재취업하는 직종은 우리나라의 경우와 크게 다르지 않지만, 고령자의 경력을 살릴 수 있는 일자리를 지역 공공기관이나 사회단체와의 협약을 통해 제공하고 있다. 고령자 취업지원의 역사가 오래된 국가의 경우 우리보다 다양한 일자리가 개발되어 있음을 알 수 있다.

선진 외국의 경우 고령자대상 직업능력개발정책, 특히 직업훈련의 대상은 45세나 50세 정도부터 제공된다. 미국의 지역사회서비스 일자리 연계도 55세부터로 우리나라보다 조기에 고령정책의 서비스대상자가 되는 것으로 나타난다. 50대를 대상으로 한 훈련과 취업지원서비스가 취약한 우리나라의 경우 참고해야할 접근방법이라고 할 수 있다.

우리나라의 경우 40대 후반이나 50대를 대상으로 고령기를 준비하도록 하는 훈련과 취업지원시스템이 취약한 편이다. 90년대에 준・고령자 고용촉진 단기훈련, 고령자인재은행 서비스가 운영되었고 2005년 이후 고령자워크넷 서비스, 노동부 성실프로그램, 뉴스타트프로그램 등 50대 이상 연령층에 대한 서비스가 노동부를 중심으로 확대되고 있다. 2004년 이후 복지부의 노인일자리사업이 활성화되었고, 교육과학기술부에서도 50대가 참여할 수 있는 사업을 하고 있다. 복지부와 문화체육관광부는 60세이상을 대상으로 고령층을 위한 사업을 하고 있다. 그러나 노동부 단기훈련이나 복지부 일자리사업이 지원하는 취업직종이 매우 제한적이고 임금도 매우 낮아 일자리로서의 의미, 가치가 크지는 않다는 문제점이 있다.

앞으로 각 부처가 50세 이상부터 고령기까지의 집단을 지원하는 다양한 정책과 사업 개발을 할 필요가 크고, 단순노무직 외에 경력을 살릴 수 있고 경

제적 의미를 가질 수 있는 일자리 발굴에 대한 요구가 크다. 또한 고령층 전담 직업훈련학교 설립, 고령자 전담 훈련과정의 확대, 고령층 취업지원서비스의 전문화, 지역사회의 고령자 일자리 제공, 고령친화적 작업장 여건 마련, 고령자 취업에 대한 긍정적인 의식 제고와 문화 확산을 위한 노력 등이 필요하다. 특히, 고령자 취업에도 남성직종과 여성직종의 구분이 있어서, 여성취업 유망직종 훈련과 취업지원, 일자리 창출이 요구되며, 여성부도 50대 이상 여성 훈련과 취업을 위한 사업에 관심을 가질 필요가 크다.

# Ⅴ

# 결 론

1. 요약 151
2. 정책과제 156

## Ⅰ. 요약

본 연구는 고령화사회에서 고령층 여성의 경제활동참여 제고를 위한 직업능력개발 정책을 모색하는 것을 목적으로 하였다. 65세 이상 인구의 가장 큰 어려움은 경제적 문제이고, 노후준비가 되어 있지 않은 비율은 남성 52.3%, 여성 74.2%로 나타나 고령층여성의 노후빈곤이 심각한 상황이다(통계청, 2008). 우리나라 여성들은 OECD 주요 선진국에 비해 50대 경제활동참가율은 낮은 편이고 60대 경제활동참가율은 상당히 높은 편이다. 이는 우리 사회가 여성인력의 활용은 저조하면서 연금제도는 취약하여, 노후에도 생계를 목적으로 한 경제활동참여 요구가 계속 있음을 의미한다. 통계청(2008)에 의하면, 고령층(55~79세) 인구 중 향후 취업 희망자의 비율은 57.1%이고, 이들의 주된 취업희망 이유는 생활비(31.2%) 때문으로 나타나 이러한 해석을 뒷받침해주고 있다. 성별로 살펴보면, 장래 취업희망비율은 남자 71.8%, 여자 44.5%이고, 연령계층별로는 55~64세의 장래 취업희망 비율이 71.5%, 65~79세의 취업희망률이 41.7%로 고령기에도 상당히 높은 취업의사를 갖고 있다(통계청, 2008). 즉, 고령여성인구의 약 45%가 취업을 희망하고 있어 이들의 경제활동참여를 지원해줄 수 있는 직업훈련정책, 취업지원정책, 일자리와 고용정책이 요구된다. 더구나 향후 고령층의 평균 학력수준이 더 높아지고 경제활동과 사회활동에 지속적인 참여를 원하는 활동적인 고령자층이 더욱 많아질 것으로 예상되어, 저소득 고령자들의 생계형 취업지원과 함께 학력이 높고 경력이 있는 고령인적자원의 활용과 생산적 노년기를 지원하기 위한 정책요구도 증대하고 있다.

이에 본 연구는 고령층 여성들의 훈련과 취업지원을 통해 경제활동 참여를 제고할 수 있는 방안을 모색해보고자 하였다. 우선 Ⅱ장에서 50세 이상 고령여성들의 취업실태와 요구, 직업훈련 참여 경험과 요구를 분석하였다. 분석결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 50세 이상 고령층 여성들은 자영업(24.9%)과 임시근로자(24.3%) 비율이 높고, 상용근로자 비율은 남성 25.7%에 비해 9.1%로 매우 낮다. 65세 이후는 일용근로자 비율이 임시근로자 비율보다 더 높아져 고용은 더욱 불안

정한 형태로 이행한다.

둘째, 직종별로는 단순노무직(25.7%)과 서비스직(25.0%), 농림어업종사직(21.6%) 비율이 높다. 단순노무직과 농림어업종사율은 연령이 높을수록 증가하는 데 비해, 서비스직과 판매직 종사율은 감소한다. 특히 65세 이후 서비스, 판매직 종사율이 급감하여 종사 직종이 더욱 제한된다.

셋째, 이직 및 퇴직사유로는 건강(33.4%)이 가장 큰 문제이다. 가족문제(25.7%)가 두 번째로 일과 가정의 양립은 취업여성의 평생 지속문제라고 할 수 있다. 가족문제는 특히 대졸이상 여성이 직장을 그만 두는 가장 주된 사유(44.5%)로 나타났다. 구직활동을 하지 않는 이유로는 직장이 있는 경우를 제외하면 건강(24.4%), 나이(19.1%), 가사와 가족(17.3%) 순이다.

넷째, 55세 이상 남성의 71.8%, 여성의 44.5%가 직업생활 지속을 희망하고 있다. 50대 여성은 약 60% 이상, 60대 전반 여성은 약 50% 이상이 취업을 희망하였다. 65-69세 여성도 40.2%, 70세 이상 여성은 25.2%가 희망하여 고령에도 높은 취업의사를 보인다. 전일제를 희망하는 비율(61.2%)이 더 높게 나타난다. 고령자일수록 시간제 근무를 희망하는 비율이 증가하나 70세 미만에서는 전일제를 희망하는 비율이 더 높다.

다섯째, 취업목적은 경제적 이유가 가장 크고 다음이 일하는 즐거움으로 나타났다. 취업요건으로 남녀 모두 임금을 가장 중시하고, 여성은 일의 양과 시간대, 출퇴근 거리 등 일·가정 양립 요건을 더 중시한다. 연령이 높을수록 일의 양과 시간대를 더 중시하고, 대졸여성은 '계속근로가능성'(16.7%), '과거 취업경험과의 연계성'(16.3%), '일의 내용'(10.9%), '사회적 지위 유지 가능성'(6.5%)을 고졸이하 여성보다 더 고려하는 것으로 나타났다.

여섯째, 희망 임금수준은 대부분의 고령여성들은 월 50-100만원 미만의 액수를 현실적으로 가장 희망하는 것으로 나타났다(48.6%). 다음이 월평균 100-150만원(22.3%), 월평균 30-50만원(16.6%)순으로 나타났다. 연령이 낮을수록 월 100만원이상의 임금을 선호했으며, 고졸이하인 경우 선호임금이 월 50-100만원 수준에 집중되어 있는 반면 대졸자들은 임금선호가 저임금부터 고임금까지 다양하게 분포되어 있다.

일곱째, 고령여성들의 직업훈련 참여율이 매우 저조한 가운데, 훈련참여

기관은 여성교육훈련기관, 사업체 훈련, 공공 훈련기관 순으로 나타난다. 직업훈련을 포함한 교육에 참여하지 않은 이유로는 '받을 필요를 못 느낀다'는 의견이 가장 많고, 다음이 '시간이 없어서'로 나타났다. 취미교육에 대한 요구는 연령이 높을수록 높고, 직업훈련에 대한 요구는 연령이 낮을수록 높은 것을 확인할 수 있다.

이상의 실태는 고령층 여성의 현 종사직종에서의 고용 유지, 재취업 직종의 다양화, 경력이 있는 고학력층을 위한 일자리 창출, 50대 여성을 대상으로 한 직업훈련기회의 확대 등의 정책 필요성을 시사한다.

Ⅲ장에서는 면담조사를 통해 고령층여성의 취업동기, 취업요구, 취업의 장애요인, 훈련요구를 파악하였다. 고령여성들은 생계와 경제적 자립, 노후대책을 위해 일을 하고자 하며 일을 통해 성취감과 삶의 의미를 찾고 싶어 한다. 희망하는 취업조건은 보수보다는 시간조절이 가능한가가 중요한 취업조건으로 가정일과 자기 일을 양립할 수 있는 일자리, 적정 임금, 보험과 연금 보장 등을 희망한다. 가사와 육아, 복지 분야에서 다양한 신규 일자리가 창출될 것을 기대하고 있고, 상담이나 교육과 같은 좋은 일자리의 확대를 희망하고 있다. 그러나 심각한 연령 차별로 인해 취업에 큰 장애와 절망을 느끼고 있고, 고령자를 배척하는 사회분위기, 고령자 일자리 부족을 개탄하고 있다. 또한 경력과 자격 부족, 장시간 근로 등의 어려움, 건강은 나빠지는데 단순노무직 수요가 많다는 문제를 겪고 있다. 훈련 및 취업에 대해서는 직업상담과 정보제공 취약, 취업이 보장되지 않는 훈련과정, 참여하기 어려운 훈련시간대, 교육비 부담, 개인의 경력을 살려주지 못하는 취업연계 등에 대한 불만이 큰 것으로 나타난다.

이에 다양한 고령층여성 취업유망 직종의 발굴, 취업이 보장되는 맞춤형 훈련, 컴퓨터교육과 소양교육, 경력을 살려주는 개인별 취업지원, 교육비 감면, 훈련프로그램과 교육시간대의 다양화, 노동시장에 대한 정확한 정보 제공, 직업상담, 적정수준의 임금 보장, 나이 제한 완화, 고령층 취업에 대한 긍정적 인식 확대, 시간제 일자리 확대 등에 대한 요구가 있는 것으로 나타난다.

또한 본 연구는 시니어클럽, 노인복지관, 대한노인회취업지원센터, 여성인력개발센터, 여성회관 등 노인취업·복지기관과 여성교육훈련기관 관계자들

을 대상으로 한 설문조사를 통해 고령층여성 훈련과 취업지원 현황, 문제점, 개선방안에 대한 의견을 살펴보았다. 노인대상기관들의 약 72.5%는 취업훈련을 하고 있었고 일부는 외부에 위탁 형식으로 훈련을 하고 있는데, 여성비율은 남성보다 다소 높다. 여성교육훈련기관들은 50대 여성의 훈련 참여율이 20%에 못 미치고 60대의 경우는 10%에 못 미치는 상황이다. 고령층 훈련과정을 운영하지 않는 기관들은 그 이유로, 일자리 수요와 고령자의 교육요구 부족을 가장 큰 이유로 들었다. 향후 고령층을 대상으로 한 직업훈련의 필요성은 매우 높게 평가하고 있고, 소양교육과 직업설계교육을 직무기술교육보다 중요한 분야로 생각하고 있다. 현재 운영하고 있거나 향후 개설 예정인 훈련분야는 소양교육과 가사, 육아, 간병, 노인도우미, 문화해설사, 조리사 등의 직무기술교육이다. 직업훈련에 고령자 참여를 촉진하기 위해서는 상담, 유망직종 훈련을 가장 필요한 것으로 보고 훈련생 할당보다는 전용 훈련과정의 필요성을 더 높이 평가하였다.

취업의 장애로는 일자리 부족, 연령 제한, 채용 업체에 대한 지원 부족, 취업지원서비스 미약, 구인구직 조건 불일치, 사회와 기업의 편견, 낮은 임금 등을 들고 있고, 여성은 자신감 결여, 직업의식과 사회경험 부족, 가사 부담이 남성은 권위적 태도와 과거 경력에 대한 집착이 문제라고 답하였다. 취업정보를 위해 고령자워크넷을 활용하는 기관의 비율은 36.3%에 불과했다.

개선방안으로는 소양교육 강화, 교육프로그램 다양화 및 전문화, 맞춤형 교육 등 직업훈련 강화, 취업상담사 배치와 정보 등의 취업지원 인프라 구축, 남녀 취업유망직종 발굴, 일자리 창출 정책, 고령층 채용 기업에 대한 혜택 확대, 연령 제한 철폐 등 고령자 고용정책, 기업체와 사회의 의식 개선을 요구하였다.

Ⅳ장에서는 현재 고령층을 대상으로 시행중인 정부정책과 사업의 여성 참여실태를 분석하였다. 노동부 직업능력개발사업과 산하 공공훈련기관, 그리고 여성부의 여성취업지원사업에 50대도 참여할 수 있으나 참여율은 저조한 편이다. 노동부의 고용촉진단기적응훈련(산업인력공단), 성실프로그램의 여성 참여율은 37~38% 수준이고, 뉴스타트프로그램에는 70.9%로 비교적 참여율이 높으나 훈련 및 취업직종은 매우 제한적이다. 노동부 사회적일자리사

업과 복지부의 노인일자리사업에 여성참여율은 남성보다 높다. 전반적으로 일자리사업은 공공근로성이 강하고 훈련, 취업지원사업은 한정된 직종, 저소득층만을 대상으로 하는 한계가 있다. 특히, 여성부가 30-40대 비경활여성 재취업을 주된 정책으로 하고 있어 고령층여성에 대한 정책관심도 요망된다. 그리고 교육과학기술부나 문화체육관광부처럼 여성들이 선호하는 교육문화 분야에서 고령여성을 위한 양질의 일자리가 더 창출될 수 있는 가능성이 있다고 볼 수 있다. 향후 고령여성 내의 연령, 학력, 직업경력의 차이를 고려한 다양한 직종 개발, 일자리 창출, 교육훈련과정, 취업전문성 강화 등의 정책이 요구된다.

우리나라를 포함한 외국의 고령층 직업능력개발정책은 고령층을 위한 지역사회서비스 일자리 창출과 취업연계, 고령자 특화 취업상담 지원, 전담직업훈련기관 운영, 교육비와 훈련수당 지급, 창업준비교육과 자금 지원 등이 주를 이룬다. 핀란드는 고령자의 직무능력 유지를 위한 작업장 보건과 안전 증진 정책도 추진하고 있다. 고용정책으로는 채용 및 고용유지 장려금, 보조금, 정년 연장, 고령자 계속고용에 대한 자문, 사업주와 관리자 교육, 캠페인 등의 정책을 취하고 있다. 고령자가 재취업하는 직종은 우리나라의 경우와 크게 다르지 않지만, 고령자의 경력을 살릴 수 있는 일자리를 지역 공공기관이나 사회단체와의 협약을 통해 제공하고 있다. 고령자 취업지원의 역사가 오래된 국가의 경우 우리보다 다양한 일자리가 개발되어 있음을 알 수 있다.

선진 외국의 경우 고령자대상 직업능력개발정책, 특히 직업훈련의 대상은 45세나 50세 정도부터 제공된다. 미국의 지역사회서비스 일자리 연계도 55세부터로 우리나라보다 조기에 고령정책의 서비스대상자가 되는 것으로 나타난다. 50대를 대상으로 한 훈련과 취업지원서비스가 취약한 우리나라의 경우 참고해야할 접근방법이라고 할 수 있다. 90년대에 준・고령자 고용촉진단기훈련, 고령자인재은행 서비스가 운영되었고 2005년 이후 고령자워크넷 서비스, 노동부 성실프로그램, 뉴스타트프로그램 등 50대 연령층에 대한 서비스가 노동부를 중심으로 확대되고 있다. 2004년 이후 복지부의 노인일자리사업이 활성화되었고, 교육과학기술부에서도 50대가 참여할 수 있는 사업을 하고 있다. 복지부와 문화체육관광부는 60세이상을 대상으로 고령층을 위한 사업

을 하고 있다. 그러나 노동부 단기훈련이나 복지부 일자리사업이 지원하는 취업직종이 매우 제한적이고 임금도 매우 낮아 일자리로서의 의미, 가치가 크지는 않다는 문제점이 있다.

앞으로 각 부처가 50세 이상부터 60, 70대까지의 고령층을 지원하는 다양한 정책과 사업 개발을 할 필요가 크고, 단순노무직 외에 경력을 살릴 수 있고 경제적 의미를 가질 수 있는 일자리 발굴에 대한 요구가 크다. 또한 고령층 전담 직업훈련학교 설립, 고령자 전담 훈련과정의 확대, 고령층 취업지원 서비스의 활성화, 지역사회의 고령자 일자리 제공, 고령친화적 작업장 여건 마련, 고령자 취업에 대한 긍정적인 의식 제고와 문화조성을 위한 노력 등이 필요하다. 특히, 고령자 취업에도 남성직종과 여성직종의 구분이 있어서, 여성취업 유망직종 훈련과 취업지원, 일자리 창출이 요구되며, 경력단절 여성의 재취업이 핵심 인력개발 업무인 여성부가 50대 이상 여성 훈련과 취업을 위한 사업에 관심을 가질 필요가 있다.

## 2. 정책과제

이상의 분석을 토대로 고령층여성의 훈련과 취업지원을 강화할 수 있는 정책 방안을 제안하고자 한다. 본 연구에서는 실업, 비경활여성을 대상으로 하여, 재직자대상 정책과 고용정책은 연구범주에서 제외하고 직업훈련과 취업지원, 일자리 정책을 다루었다.

### 가. 일자리 확대

50대이상 고령층 여성의 가장 큰 어려움은 무엇보다 일자리를 구하기 어려운 것으로 조사되었다. 그 이유는 첫째 고령자 취업과 직무수행능력을 긍정적으로 보지 않는 사회문화와 의식, 둘째 채용에서의 연령 제한, 셋째 단순노무직 위주의 극히 제한된 취업직종 등으로 나타난다. 노동부 취업지원정보망인 고령자워크넷에서도 55세 이후 구인수요는 매우 제한적이고, 주로 경비, 청소, 생산 등의 단순노무 일자리에의 취업기회가 열려 있을 뿐이다. 여성의

경우 가사·간병도우미, 산모도우미와 같은 일자리가 있으나 이것도 30~40대 여성과 경쟁에서 불리한 상황에 있다. 또한 고학력자나 경력자들이 참여할만한 일자리는 거의 없다.

따라서 고령여성들을 위한 일자리 창출 및 확대의 방향으로는 직종 확대, 일자리 공급처 발굴, 취업연령 제한 금지가 중요하다.

### 1) 고령여성친화 업종에서 신규 직종 발굴

고령여성들은 가사, 육아경험을 살릴 수 있는 일을 선호한다. 가사, 간병 등 돌봄분야와 같이 여성들이 익숙한 분야에서 신규 직종을 창출하여 일자리를 확대하는 것이 현실적이다. 현재 확대되고 있는 가사도우미도 베이비시터, 하교도우미, 방과후 보육 등 취업모들이 필요로 하는 일자리를 발굴하고, 나이가 더 많은 고령자와 몸이 불편한 고령자들의 일상생활을 지원하는 복지서비스에서의 신규 직종 발굴도 필요하다.

고학력여성들은 전공, 자격, 경력을 살릴 수 있는 일을 희망한다. 특히, 교육, 상담 등의 일을 선호하므로, 유치원이나 학교와 같은 보육·교육시설에서 할 수 있는 유치원보조교사, 보육보조교사, 학교상담 보조교사, 방과후 지도사 등의 일자리에서 고령층여성 참여를 제고할 수 있다. 또한 박물관, 음악당, 문화관, 극장 등 문화시설에서 안내, 해설사, 강사 등의 일을 선호하고 있고, 가족상담사, 성폭력상담사 등 여성과 가족문제 상담을 하는 일도 적합한 것으로 생각된다. 보건복지가족부, 교육과학기술부, 문화체육관광부와 같이 고령여성친화적 일자리를 창출할 수 있는 복지시설, 교육시설, 문화시설들을 관할하는 부처들에서 신규 일자리 발굴에 적극 참여해야 할 것이다.

### 2) 여성취업 유망기업과 고령자 고용협약 체결

중앙부처나 지자체가 지역 산업체 중·고령자 채용이 가능한 업체와 협약을 체결하여 일자리를 제공받도록 한다. 제조업체, 유통업체, 박물관, 도서관, 문화관 등 사업체와 공공시설에서 고령자들이 일할 수 있는 일자리를 발굴하여 해당 기관과 협약을 체결한다. 고령층여성 소비자 증가에 부응하여 대형

패스트푸드체인점, 할인마트와 같은 유통업체, 화장품, 의류회사 판매장에서도 고령여성들에게 문호를 개방하도록 유도할 필요가 있다. 협약을 체결하여 일자리를 제공하는 업체에 대해서는 채용보조금, 세금 감면, 고령차친화기업으로 인증과 홍보 등의 유인가를 제공하여 참여를 유도한다.

#### 3) 노인일자리사업에 경력연계형 여성일자리 확대

경력이 있는 은퇴자들이 참여할 수 있는 자원봉사형, 교육형 일자리를 확대하여 사회참여기회를 제공하고, 훈련과 경력개발을 통해 유급 일자리로 연계되도록 지원한다. 즉, 취미활동을 자원봉사활동으로, 자원봉사활동을 취업활동으로 발전시킬 수 있는 프로그램을 제공한다.

#### 4) 창업희망 고령여성에 대한 컨설팅 제공

고령층은 자영업 종사율이 높다. 임금근로자를 희망하지만 채용(취업)기회가 점점 줄어들므로 어쩔 수 없이 자영업종사율이 증가하는 면이 크고, 나이가 들어 자유롭게 하고 싶은 일을 하고자 하는 고령자들이 많기 때문이기도 하다. 그러나 창업성공률이 낮아 위험부담이 크므로, 창업 현실과 방법에 대한 컨설팅서비스를 제공할 필요가 있다. 또한 최소 자본으로 할 수 있는 소규모 창업을 지원하고, 사회적기업의 형태로 고령자들이 함께 할 수 있는 일을 지원해줄 필요가 있다. 고령여성들의 가사경험이 장점이 될 수 있는 반찬서비스, 폐백과 이바지 음식업, 의복수선, 고령여성인력 파견업 등 고령여성 창업유망 직종을 발굴하고 공공기관, 복지관, 여성회관 등의 장소를 활용하여 운영할 수 있도록 하여 위험부담을 완화하도록 한다.

### 나. 훈련기회 확대와 취업지원 강화

이러한 일자리는 개인이 발굴하기 어려우므로, 중앙정부와 지자체가 발굴하고 교육훈련후 취업에 연계되도록 지원해야 한다. 현재 고령층이 참여할 수 있는 훈련기회는 매우 부족한 편이다. 고령여성 실업자의 경우 55세 이후는 고용보험의 혜택을 받는 훈련기회가 거의 없는 것으로 나타나고, 폴리텍

대학과 같은 공공훈련기관에의 참여율도 매우 낮다. 여성인력개발센터나 여성회관도 30~40대 여성을 주 서비스대상으로 하고 있어 무엇보다 훈련참여 기회의 확대가 요구된다. 또한 대인관계에서 나이가 중시되는 우리사회의 문화와 지급이 기준인 직장문화가 충돌하여 업체에서 고령자 고용을 꺼리는 원인이 되므로, 취업전 소양교육을 통해 원만한 직장적응을 돕는 교육이 매우 중요하다.

#### 1) 고령여성 취업유망직종의 전용 훈련과정 확대

산업인력공단 고용촉진단기적응훈련의 준·고령자과정 훈련직종을 다양화하고, 한국폴리텍대학에서도 고령자들이 참여할 수 있는 특화교육과정을 운영하도록 한다. 특히 여성인력개발센터에 50세 이상이 참여할 수 있는 고령여성 취업유망직종 훈련을 개설하도록 사업예산을 지원하도록 한다.

#### 2) 여성교육훈련기관의 정부지원 훈련과정에서 고령자 할당

고령여성 참여가 저조한 여성인력개발센터, 여성회관, 폴리텍대학의 정부지원 교육훈련과정(고령자 전용과정이 아닌)에서 입학생 선발시 일정 비율을 50세 이상, 60세 이상에게 할당하도록 한다. 고령자 참여시 훈련후 취업률이 저하될 우려 때문에 기관들의 부정적 시각이 크므로, 50세 이상 참여자들은 별도 정원으로 하거나 취업률 산정시 배제시켜주는 것이 필요하다.

#### 3) 고령자전담 직업학교 설립 및 초기 고령자 훈련 강화

50세 이상을 위해 훈련과 취업지원서비스를 제공하는 전담 시설을 운영하는 것이 필요하다. 일본은 45세부터 고연령자로 포함하여 고령자직업학교에 입학을 허용하고 있다. 40대 말이나 50대 초기 고령자를 훈련중점 집단으로 하여 고령기 취업의 기회 확대와 고용의 질 제고를 미리 도모한다.

#### 4) 노후직업설계 및 소양교육 강화

단순노무직, 서비스직 종사비율이 높은 고령층여성의 취업 특성상 대인관

계교육이 필요하고, 과거의 취업지위보다 재취업지위가 저하될 가능성이 커서 새로운 일자리에 적응할 수 있는 의식교육 등의 소양교육 중요성이 크다. 퇴직예정자들의 경우도 퇴직후의 삶과 일을 재설계할 수 있는 노후설계교육과 퇴직준비교육이 필요하다. 이러한 소양교육을 고령자전용 훈련과정과 취업준비교육에 필수적으로 포함해야 한다.

### 5) 취업연계 맞춤형 훈련 확대

고령층들은 자발적 직업능력개발 요구가 낮고, 취업이 보장되는 경우에만 훈련에 참여하려는 경향이 강하므로, 선 취업처 발굴후 훈련하는 맞춤형 훈련을 기획하는 것이 효율적이다.

### 6) 고령여성 인턴제 프로그램 확대

고령자 채용을 꺼리는 기업의 편견을 완화하고, 고령여성의 경력개발을 위해 직업훈련후 인턴제를 연계하여 현장연수 기회를 갖도록 한다. 현재 30-40대 주부들을 대상으로 하는 인턴제사업을 50대이상 여성들에게도 확대하도록 한다.

### 7) 고학력 · 경력 고령여성을 위한 훈련바우처제도

현재 제공되고 있는 직업교육훈련 프로그램은 최소한의 소양교육과 직무적응교육을 중심으로 하는 단기과정이 대부분이다. 자격증 취득이나 장기의 교육훈련을 희망하는 고학력 · 경력 고령여성들의 경우 선택할만한 훈련프로그램이 매우 부족하다. 현재 노동부에서 시범사업중인 직업능력개발계좌제와 연계하여 이들에게 바우처를 지급하여 공공과 민간의 다양한 직업능력개발 프로그램에 대한 선택권을 확대하고 훈련기회를 갖도록 지원한다.

### 8) 고령여성 교육훈련교재 개발

고령여성의 삶의 특성과 직업경력 장애를 고려한 직업의식, 직업설계, 여성의식, 일 · 가정 양립 등의 내용을 포함한 소양교육 교재, 유망직종 훈련교

재 등의 개발과 보급이 필요하다.

### 9) 고령자 취업지원서비스 통합

현재 노동부는 50-64세, 보건복지가족부는 65세 이상으로 연령을 기준으로 대상을 구분하여 훈련과 취업지원서비스를 시행하고 있다. 정책서비스 제공자 측에서는 현재의 구분이 편하겠지만, 수요자 입장에서 보면 자신의 연령대에 따라 서비스제공 기관에 대한 정보를 찾아야 하므로 접근성과 활용성이 떨어진다. 또한 일자리 정보도 연령대별로 명확히 구분되는 것이 아니므로, 50세 이상을 대상으로 하는 서비스를 통합하여 제공하는 방식을 도입하는 것이 바람직하다. 노동부의 고령자워크넷도 서비스 연령 대상을 확대해야 한다. 지역에서도 고령층 훈련과 취업관련 기관들의 네트워크를 구성하여 취업정보를 교환하는 체제가 구축되어야 할 것이다.

### 10) 고령층여성 훈련 및 취업지원센터 운영

서울시처럼 고령자 전문훈련센터와 취업알선센터를 운영하는 방식을 전국적으로 확산하는 것도 고려해볼만 하다. 시설이나 설비의 전문성이 크게 요구되지 않는 생활밀착형 훈련분야는 고령자들의 접근성이 용이한 지역 복지시설에서 강좌요청시 훈련센터에서 강사를 파견하여 운영하고, 전문적인 훈련과 취업알선은 별도의 기관에서 하는 것이 효율적일 것이다. 단, 지역에 분산된 다양한 시설들과 전문 훈련취업센터와의 원활한 연계가 전제되어야 할 것이다.

### 11) 고령여성인재풀 구축

앞으로 고령층에도 고학력자, 전문직에서 퇴직한 여성들이 증가할 것으로 예측되므로, 이들의 재취업을 지원하는 기구가 필요하다. 한국경영자총협회에서 운영하는 중견전문인력고용지원센터는 과장급이상 퇴직인력풀을 구성하여 취업과 교육을 지원하고 있는데, 여성의 참여가 거의 없다. 출산육아로 퇴직한 여성들은 경력단절기간이 길고, 정규직으로의 복귀보다 경력이 관련

된 일자리에서 시간제로 일하는 일・가정 양립형 일자리를 선호하는 등 남성 퇴직자들과 취업요구와 차이가 있다. 공무원, 은행원, 교사 등 전문직 퇴직여성들의 인력풀을 구축하여 시간제 일자리나 육아휴직 대체인력, 정규직 등으로 재취업을 지원할 필요가 있다. 고령층을 대상으로 하는 교육훈련프로그램의 강사로도 활용할 수 있다. 개인의 경력을 고려한 1:1 맞춤형 취업지원서비스가 이루어져야 한다.

## 다. 고령자친화적 근로여건 조성

고령층 여성의 취업 촉진을 위해서는 기본적으로 남녀 모두 연령차별 없이 일할 수 있는 사회기반을 조성하는 것이 필요하다. 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 개정안에서 합리적 이유 없이 연령차별을 할 경우 벌금을 부과하도록 하고 있으나, 더 근본적으로는 사업주나 시민들의 의식의 변화가 필요하다. 이를 위해 사회캠페인, 사업주와 관리자교육 등을 할 필요가 있다.

### 1) 성별 고령인력 활용 우수사례 홍보

고령자도 일을 하는 것이 자연스럽게 받아들여질 수 있도록 기업과 시민을 대상으로 캠페인을 전개하고, 사업주와 관리자들의 의식변화를 위한 교육기회를 제공한다. 현대사회에서 가치 폄하되고 있는 고령자들의 경험과 지혜의 가치에 대한 인식을 제고하고 그러한 능력이 의미있게 활용되고 있는 사례를 여성과 남성별로 발굴하여 홍보하도록 한다.

### 2) 기업의 취약계층 채용실적 공표 유도

기업이 고령자, 여성, 장애인, 소수자 등에게 취업기회를 개방하고 차별하지 않도록 유도한다. 정부는 기업의 취약계층 연간 채용실적을 공표하도록 유도하고 우수 기업에 대한 인센티브를 부여하도록 한다.

### 3) 여성다수 취업직종에서의 여성친화적, 고령친화적 근로환경 조성

고령여성들이 다수 종사하는 단순노무직과 서비스직의 경우 과도한 근로시간과 강도 높은 작업으로 고령여성들의 건강을 해치고 계속 취업을 어렵게 한다. 휴게실 및 휴식시간 확보, 근로시간 지키기, 건강검진, 작업장 환경개선 등 고령친화적 근무여건이 조성되도록 사업장 지도를 강화한다. 직종, 업종에 따라 개인별 시간과 업무관리가 가능한 작업에는 탄력근무제 도입을 유도하여 여성친화적 근무환경을 조성하도록 유도한다.

### 4) 서비스직 연령차별 모니터링

연령차별 문화와 관행 개선을 위해 사업장별 현황과 개선계획을 제출하도록 하고 계획의 적절성과 준수 정도를 평가관리한다. 특히 여성이 많이 종사하는 서비스업에 대한 계도와 모니터링을 강화한다. 여성들은 30-40대에 서비스판매직 종사자수가 많으나, 50대 이후 저하된다. 이는 서비스직종에서의 종사연령 제한이 주요한 원인이므로 서비스판매직에서의 고용 유지를 위한 정책이 필요하다. 관련사업체를 대상으로 연령 제한 금지, 50대이후 계속 고용시 보조금 지급 등의 정책도 요구된다.

## 참고문헌

김기홍・김미숙(2005).「중고령층 전직지원 및 직업능력개발훈련 현황 및 전달체계」. 한국직업능력개발원.

김수원・이지연(2006).「중고령자 능력개발을 위한 제2의 인생설계 지원프로그램 연구」. 한국직업능력개발원.

김용원(2008). 고령자 고용촉진방안에 관한 연구: 대구 경북지역을 중심으로,「경제연구」, 26(2), 107-137.

김중진・박상철・송화진(2007).「고령자우선고용직종 분석 및 재선정」. 한국고용정보원.

김철희・나영선・이상돈(2006).「훈련직종별 성별 격차 완화 방안」. 한국직업능력개발원.

나영선・이상준・김용하(2005).「지역적합형 고령자 직업훈련 및 취업지원 모델 개발」. 한국직업능력개발원

나영선・이상준(2005).「중고령층 고용 특성과 유망직종」. 한국직업능력개발원.

대한상공회의소(2007.4)「고령사회와 고령인력 활용 증진 방안」.

문형표・김동석・윤희숙・박창균・이삼호・방하남・최준욱・김주섭・선우원・윤주현・정의철(2006).「인구구조 고령화의 경제사회적 파급효과와 대응과제」. 한국개발연구원.

박성재・오민홍・홍현균(2007).「사회적 일자리 창출과 정책과제:노동부의 사회적일자리사업을 중심으로」. 한국고용정보원.

박성정・김남희・이소연・김미경(2005).「중장년층 여성인적자원개발 실태와 정책과제」. 한국여성개발원.

박성정・김종숙・이택면(2008).「여성직업교육훈련기관의 기능 합리화방안」. 여성부.

박영란・김종숙(2002).「여성노인의 사회참여 실태와 대책」. 보건복지부.

변재관(2001).「사회적 취약 및 특수계층의 인적자원개발 방안 연구」. 한국보건사회연구원.

_____(2007). “차기정부 노인일자리 정책방향”. 한국노인인력개발원 제9차노인일자리전문가포럼 자료집.

손유미・김철희(2003).「중고령층의 직업능력개발」. 한국직업능력개발원.

손유미・이재경(2004).「고령화사회와 기업교육훈련」. 한국직업능력개발원.

오영희・석재은・권중돈・김정석・박영란・임정기(2005).「노인의 삶의 질 향상을 위한 정책방안 연구」. 한국보건사회연구원.

이경희(2004). “노인학습자들의 교육참여 실태조사 분석”. 「평생교육학연구」. 10(2). 49-77.

이소정・정경희・이윤경・유삼현(2007).「우리나라 노인의 사회참여 유형 분석 및 정책적 함의」. 한국보건사회연구원.

이인재・박경하・이현미(2008). “노인일자리사업 현황과 과제”. 한국노인복지학회 춘계학술대회 발표 원고.

이의규(2005).「주요국의 중고령층 직업능력개발정책과 프로그램」. 한국직업능력개발원.

이의규・한정란(2006).「활동적 고령화와 고등교육-중고령자의 고등교육 참여 확대 방안」. 한국직업능력개발원.

장명희(2003).「준・고령자 취업능력 제고를 위한 교육훈련프로그램 개발」. 한국직업능력개발원.

장지연・부가청・신현구・이철희・장숙랑・조성일・Lisa F. Berkman(2008).「중고령자 노동시장 국제비교 연구」. 한국노동연구원.

장혜경・김영란(2003).「고령사회 대비 여성노인 고용 활성화 방안」. 한국여성개발원.

저출산고령사회위원회(2006).「일본고령사회백서」.

정경희・오영희・석재은・도세록・김찬우・이윤경・김희경(2005).「2004년도 전국노인생활실태 및 복지욕구조사」. 보건사회연구원.

조연숙・고선주・김창연・고혜원・박윤희(2006).「여성발전센터와 여성인력개발센터의 기능 재정립 및 운영방안 연구」. 서울특별시」재단법인 서울여성.

한국노인인력개발원(2008).「노인일자리사업백서」.

황수경・황준욱・신현구・어수봉・장지연(2004).「고령화사회대비 고령자 고용정책에 관한 국제비교 연구」. 한국노동연구원

교육인적자원부 2007년도 평생교육기관 통계조사 결과 발표 보도자료

노동부(2008.2.5.) 보도자료.

일본고령화백서 2004

통계청 2008 보도자료

경제활동인구조사 2008/ 55세 이상 고령층 부가조사

1차 여성가족패널조사 학술대회용 자료

Hillage, J., Uden, T., Aldridge, F. & Eccles, J.(2000). *Adult Learning in England.* NIACE. Leicester: College Hill Press.

ILO(2000). *Ageing of the Labor Force in OECD Countries.*

___(2002). *An Inclusive Society for an Ageing Population.*

___(2003). "Promoting decent work for an ageing population"

ILO(2007). *Yearbook of Labour Statistics.*

Merriam, S.B. & P.M. Cunningham(eds.)(1989). *Handbook of Adult and Continuing Education.* Jossey-Bass Publishers.

NCVER(2004). *Lifelong Learning and Older Workers.*

OECD(2004). *Ageing and Employment Policies: Korea.* 한국노동연구원 역(2005).『한국의 고령화와 고용정책』

# 부 록

1. 실태조사 설문지 171
2. 면담 질문지 181

**<부록 1>**

| ID | | | | |
|---|---|---|---|---|

# 고령층 여성 직업능력개발 실태 및 요구조사

안녕하십니까?
한국여성정책연구원은 국무총리실 경제인문사회연구회에 소속되어 여성정책에 관한 연구를 수행하는 정부출연연구기관입니다.
본원에서는 금년도 기본 연구과제의 하나로 "고령층 여성 직업능력개발 지원방안"에 관한 연구를 수행하고 있습니다. 이 조사는 교육훈련기관 및 복지시설에서의 고령층 직업교육훈련 실태를 조사하여, 본 연구를 위한 기초자료로 이용하고자 기획되었습니다.
이 조사는 여론조사 전문기관인 (주)인포서치에 의뢰하여 이루어지고 있으며, 조사결과는 오직 본 연구를 위해서만 사용할 것이므로 모든 질문에 빠짐없이 응답해 주시기를 부탁드립니다.
감사합니다.

2008. 7

| 연구기관 : 한국여성정책연구원<br>서울 은평구 불광동 1-363 | 조사대행기관 : (주)인포서치<br>서울 서초구 잠원동 29-21<br>02) 541-7601 |
|---|---|

설문에 대해 응답하실 때 다음 사항들을 지켜 주시면 감사하겠습니다.
1. 본 설문에서 **고령자는 50세 이상을 의미함**을 유의해 주십시오.
2. 특별히 지시사항이 없으면 각 문항의 응답은 하나만 선택해 주십시오.

| 교육훈련 기 관 명 | | 전화번호 | |
|---|---|---|---|
| 응 답 자 | | 부 서 | |
| 주 소 지 | □ 1) 서울 □ 2) 부산 □ 3) 대구 □ 4) 인천 □ 5) 광주 □ 6) 대전<br>□ 7) 울산 □ 8) 경기 □ 9) 강원 □10) 충북 □11) 충남 □12) 전북<br>□13) 전남 □14) 경북 □15) 경남 □16) 제주 | | |

## Ⅰ. 귀 기관의 현황에 관한 질문입니다

**문1. 귀 기관은 다음 중 어느 유형에 해당합니까?**

□① 시니어클럽 □② 노인복지관
□③ 사회복지관 □④ 대한노인회 취업지원센터
□⑤ 여성인력개발센터 □⑥ 여성회관(여성발전센터)
□⑦ 폴리텍 대학 □⑧기타 ( )

**문2. 50세 이상 고령자가 귀 기관의 서비스(교육, 복지, 취업 등)대상에 포함됩니까?**

□① 예 □② 아니오

**문3. 귀 기관의 전체 이용자 중 50세 이상 고령자의 비율은 대략 몇 %입니까?**

□① ( %) □② 50세 이상 고령자는 거의 없다

**문4. 귀 기관에서는 현재 직업교육훈련(소양교육, 적응교육, 기술교육, 자격취득 포함)을 하고 있습니까?(부설 기관에서 교육훈련을 하는 경우를 포함. 이 경우 교육훈련은 해당 부설기관에서 응답하도록 해주세요)**

* 직업교육훈련은 '직무교육', '취업소양교육', '자격증 취득', '직업의식교육', '직업기술교육', '관련 사회교육(요리, 미용, 양재, 공예 등)'과 '일자리사업' 및 '자활사업' 관련 교육 등 직업역량개발과 관련된 과정을 모두 포함합니다.

□① 자체교육 혹은 부설기관에서 교육☞아래의 문5로
□② 외부기관에 위탁교육☞설문지 5쪽의 Ⅲ장 문13으로
□③ 하지 않음☞설문지 5쪽의 Ⅲ장 문13으로
□④ 기타( )☞설문지 5쪽의 Ⅲ장 문13으로

## Ⅱ. 귀 기관의 직업교육훈련 실태와 요구에 관한 질문입니다.

**문5. 귀 기관의 전체 교육훈련과정 중에서 직업교육이 차지하는 비율은 어느 정도나 됩니까?**

□① 10% 미만 □② 10-19% □③ 20-29%
□④ 30-39% □⑤ 40-49% □⑥ 50% 이상

문6. 작년(2007년)에 연령에 상관없이 참여할 수 있는 직업교육훈련과정을 수료한 사람들 중, 50대와 60세 이상 고령자는 각각 대략 몇 %정도 됩니까?

문6-1. □① 50대 (　　%)　　□② 거의 없다

문6-2. □① 60세 이상 (　　%)　　□② 거의 없다

문6-3. 귀하는 귀 기관에서 운영하고 있는 직업교육훈련과정에 50세 이상 고령자들의 참여가 저조하다고 보시나요, 그렇지 않다고 보시나요?

□① 저조하다☞문6-2로　　□② 저조하지 않다☞문7로

문6-2. 50세 이상 고령자들의 참여가 저조한 이유 중, 가장 큰 이유를 한 가지만 적어주십시오.(특히 여성의 경우 상세히).

| <여성의 경우> |
|---|
| |

| <남성의 경우> |
|---|
| |

문7. 귀 기관에서는 현재 50세 이상 고령자를 주 대상으로 하는 직업교육훈련과정을 운영하고 있습니까?

□① 하고 있다☞문7-1로　　□② 하지 않고 있다☞문8로

문7-1. 현재 개설된 직업훈련교육과정 중, 50세 이상 고령자를 주 대상으로 한 과정들은 몇 개나 됩니까?

50세 이상 고령자 대상 직업훈련교육과정 수: (　　)개

문7-2. 귀 기관에서 운영하고 있는 50세 이상 고령자 대상 직업교육훈련과정은 어떤 것들이 있는지 아래의 표에 각 분야 별로 과정명을 모두 적어주시기 바랍니다.

| 교육 분야 | 직업교육훈련과정명 |
|---|---|
| 직업소양교육 | |
| 직무교육, 기술교육 | |
| 자격증 취득교육 | |
| 은퇴준비교육 | |
| 창업교육 | |
| 기타 | |

문7-3. 귀 기관의 50세 이상 고령자 대상 직업교육훈련과정 참여자 중 여성의 비율은 대략 어느 정도입니까? ☞응답 후 문9로

□① (　　%)　　□② 거의 없다

문8. 귀 기관이 50세 이상 고령자 대상 직업교육훈련과정을 운영하지 않는다면, 그 이유는 무엇입니까? 문항별로 해당 칸에 v표시해 주십시오.

| | 매우 그렇다 | 대체로 그렇다 | 별로 그렇지 않다 | 전혀 그렇지 않다 |
|---|---|---|---|---|
| **문8-1.** 50세 이상 고령자의 교육요구가 별로 없어서 | ① | ② | ③ | ④ |
| **문8-2.** 고령자를 필요로 하는 일자리의 수요가 많지 않아서 | ① | ② | ③ | ④ |
| **문8-3.** 일자리가 대체로 단순직이라 훈련이 별로 필요 없어서 | ① | ② | ③ | ④ |
| **문8-4.** 고령인 탓에 교육효과가 떨어져서 | ① | ② | ③ | ④ |
| **문**8-5. 필요성은 인정되나 프로그램 개설여건이 안되어서 | ① | ② | ③ | ④ |
| **문8-6.** 기관의 목적, 사업에 맞지 않아서 | ① | ② | ③ | ④ |

문8-7. 상기 이유 외에 기타 이유를 한 가지만 적어주십시오.

| |
|---|
| |

문9. 귀하는 50대와 60세 이상 고령층에게 직업교육훈련이 어느 정도 필요하다고 생각하십니까?

50대 _____, 60세 이상_____

□① 매우 필요하다☞문10으로 □② 대체로 필요하다☞문10으로

□③ 별로 필요 없다 □④ 전혀 필요 없다

문10. 고령층의 취업준비를 위해 가장 중요한 교육 분야를 한 가지만 선택해주십시오.

□① 직무, 기술교육 □② 직업의식, 소양교육

□③ 노후인생・직업설계교육 □④ 교양교육

문10-1. 위에 열거한 교육 이외에도 꼭 필요한 분야가 있다면, 한 가지만 적어주십시오.

| |
|---|
| |

문11. 직업교육훈련에 고령층의 참여를 촉진시키기 위해 다음 각 항목이 얼마나 필요하다고 생각하십니까?(문항별로 해당 칸에 v표시)

| | 매우 필요 | 대체로 필요 | 별로 필요 없음 | 전혀 필요 없음 |
|---|---|---|---|---|
| 문11-1. 교육훈련생 선발 시 50세 이상 고령자 할당 | ① | ② | ③ | ④ |
| 문11-2. 50세 이상 고령자 전용 교육훈련과정 운영 | ① | ② | ③ | ④ |
| 문11-3. 50세 이상 고령자 취업 유망직종 맞춤형 훈련 제공 | ① | ② | ③ | ④ |
| 문11-4. 훈련비 지원 | ① | ② | ③ | ④ |
| 문11-5. 근거리시설에서의 교육기회 제공 | ① | ② | ③ | ④ |
| 문11-6. 교육훈련상담 제공 | ① | ② | ③ | ④ |

문11-1. 상기 사항 외에 고령층의 직업교육훈련 촉진을 위해 필요한 사항이 있으면 한 가지만 적어주십시오.(특히 여성의 경우 상세히)

| <여성의 경우> |
|---|
| |

| <남성의 경우> |
|---|
| |

문12. 향후 귀 기관에서 50세 이상 고령층을 위한 직업교육훈련과정 운영 계획이 있습니까?

□① 있다☞ 문12-1로 □② 없다☞ 문13으로

문12-1. 개설을 고려하고 있는 과정명을 모두 적어 주십시오.

| |
|---|
| |

## Ⅲ. 다음은 고령층 취업지원에 관한 질문입니다.

문13. 귀 기관에서는 구직자들의 취업을 지원하는 일을 하고 계십니까?

□① 하고 있다☞ 문14로 □② 하지 않는다☞ 문13-1로

문13-1. 취업지원을 하지 않고 있다면, 그 이유는 무엇입니까? 가장 큰 이유 한 가지만 골라 주십시오.☞ ⑥ 기타에 응답하신 분은 문13-2로, 나머지 분들은 설문조사가 완료되었습니다. 감사합니다.

□① 예산이 없어서
□② 담당할 전문 인력이 없어서
□③ 기관의 특성과 맞지 않아서

□④ 다른 알선기관에 위탁 연계하기 때문에
□⑤ 교육훈련생들의 취업요구가 별로 없어서
□⑥ 기타☞ 문13-2로

**문13-2. 기타 사유를 구체적으로 한 가지만 적어 주십시오.**

*(이 문항을 응답하시면 설문이 종료됩니다. 감사합니다.)*

| |
|---|
| |

**문14. (위의 문13에서 ①에 응답하신 분만) 귀 기관에서는 중앙정부나 지방자치단체에서 지원하는 '고령자(노인) 일자리 사업'에 참여하신 적이 있습니까?**

□① 참여한 적이 있다☞문14-1로 □② 참여한 적이 없다☞문15로

**문14-1. 만약 참여한 적이 있다면, 그 성과는 어느 정도였습니까?**

□① 매우 성공적이었다☞문15로
□② 대체로 성공한 편이다☞문15로
□③ 대체로 실패한 편이다☞문14-2로
□④ 완전히 실패하였다☞문14-2로
□⑤ 잘 모르겠다☞문15로

**문14-2. 만약 그 사업이 실패라고 생각하신다면, 가장 큰 이유는 무엇일까요? 한 가지만 골라주십시오.**

□① 임금수준이 낮아서
□② 직종, 업종이 너무 제한적이라서
□③ 고용 안정성이 없어서
□④ 기타☞문14-3으로

**문14-3. 기타 사유를 구체적으로 한 가지만 적어 주십시오.**

| |
|---|
| |

문15. 귀 기관에서 지원한 고령층의 남녀 별 취업상황은 어떻습니까? 해당되는 보기의 번호를 남, 녀 각각 적어주십시오.

여성 _____, 남성 _____

□① 거의 안 되는 편이다☞ 문15-1로
□② 대체로 어려운 편이다☞ 문15-1로
□③ 대체로 잘 되는 편이다☞ 문16으로
□④ 매우 잘 되는 편이다☞ 문16으로
□⑤ 잘 모르겠다☞ 문16으로

문15-1. 귀 기관에서 지원한 고령층의 취업이 잘 안 되는 이유가 무엇이라고 생각하십니까?

| | 매우 그렇다 | 대체로 그렇다 | 별로 그렇지 않다 | 전혀 그렇지 않다 |
|---|---|---|---|---|
| 문15-1-① 고령 인력에 대한 낮은 수요 | ① | ② | ③ | ④ |
| 문15-1-② 고령자의 직업의식 부족 | ① | ② | ③ | ④ |
| 문15-1-③ 고령자의 직업능력 부족 | ① | ② | ③ | ④ |
| 문15-1-④ 고령자의 조직문화 적응력 부족 | ① | ② | ③ | ④ |
| 문15-1-⑤ 고령자의 건강문제 | ① | ② | ③ | ④ |
| 문15-1-⑥ 50세 이상 고령자 취업 지원 서비스 부족 | ① | ② | ③ | ④ |
| 문15-1-⑦. 고령자 채용업체에 대한 정부지원 부족 | ① | ② | ③ | ④ |

문15-2. 위의 문15-1에서 응답하셨던 고령층 취업이 잘 안 되는 7가지 이유 중 가장 중요한 이유가 무엇인지, 성별에 따라 '문15-1-' 다음의 동그라미 번호를 각각 한 가지씩만 골라 적어 주십시오.

여성 _____, 남성 _____

문15-3. 위 항목 외에 취업이 어려운 사유가 있다면 무엇입니까? 남, 여 별로 한 가지만 적어주십시오. (특히 여성의 경우 상세히)

| <여성의 경우> |
|---|
| |

| <남성의 경우> |
|---|
| |

문16. 귀 기관에서는 50세 이상 고령자의 취업을 위해 고령자 워크넷 (senior.work.go.kr)을 활용하십니까?

□① 예(☞문16-1로) □② 아니오(☞문17로)

문16-1. 50세 이상 고령자 워크넷이 제공하는 취업 정보가 남성과 여성에게 각각 얼마나 유용한지 평가해 주시기 바랍니다.

여성 _____, 남성 _____

□① 매우 유용하다☞문17로

□② 대체로 유용하다☞문17로

□③ 별로 유용하지 않다☞문16-2로

□④ 전혀 유용하지 않다☞문16-2로

□⑤ 잘 모르겠다☞문17로

문16-2. 고령자 워크넷이 별로 유용하지 않다면, 그 이유는 무엇인지 간단히 적어주시기 바랍니다.

| |
|---|
| |

문17. 앞으로 우리사회에서 고령층에 대한 취업수요가 있을 것으로 예상되는 직종을 남녀 별로 각각 3개씩만 적어 주시기 바랍니다.

문17-1. 여성 고령층 취업유망직종 :

_____

_____

_____

문17-1. 여성 고령층 취업유망직종 :

_____

_____

_____

문18. 고령층 직업교육훈련 및 취업지원의 애로점과 개선방안을 자유롭게 적어 주십시오. (특히 여성의 경우 상세히 기재 요망)

| <여성의 경우> |
|---|
| |

| <남성의 경우> |
|---|
| |

| | |
|---|---|
| **이 름** | |
| **주 소** | (우편번호 : - ) |

## <부록 2> 면담 질문지

※ 다음의 질문을 하시고, 면담자가 자신의 의견을 내러이션으로 충분히 표현하도록 공감을 표시하여 되도록 면담자의 새로운 의견이 도출될 수 있도록 열린 질문지로 활용하여 주시기를 부탁드립니다.

### ▸ 사회인구학적 조사

1. 연령
2. 직장생활의 경험
3. 결혼여부
4. 자녀여부
5. 현재 직업

### ▸ 직업능력개발 관련 설문

1. 자신의 노년의 계획은 어떻게 세우고 있으십니까?
2. 노년의 경제적 문제를 해결하기 위하여 어떠한 계획을 세우고 있습니까?
3. 일을 하고자 하신다면 그 이유는 무엇입니까?
4. 평균수명이 80이 넘어가는 고령화사회에서 현재 자신의 직업능력개발을 위하여 어떠한 교육이 필요하다고 생각하십니까?
5. 자신의 능력을 개발하여 적합한 직종에 취업하게 된다면 어떠한 직종에서 근무하고 싶으십니까?
6. 국가는 당신의 취업을 위하여 어떠한 정책을 마련해야 한다고 생각하십니까?
7. 취업의 장애는 무엇이라고 생각하십니까? 재취업을 하게 될 때 가장 두려운 점은 무엇입니까?
8. 취업교육에 참여하게 된다면 어떠한 지원을 원하십니까?

# Abstract

## Policies to strengthen the employability of older women

Sung-jung Park
Eun-jin Oh
Mi-kyong Kim
Seong-hie Park

This study aims to develop policies to strengthen the employability of women aged over 50. Researchers analyzed the status of economic activity and the needs for the employment and training of older women in South Korea. Main findings are summarized as follows:

Female workers over 50 tend to work as self-employed(24.9%) and temporary employees(24.3%) rather than regular employees (9.1%). A large number work in Elementary occupations (25.7%), Agricultural, Forestry & Fishery (21.6%), and Services (25.0%) & Sales (12.9%).

The main issues of them (of females over 55) leaving work are health (33.4%), family (25.7%), and lack of jobs(16.6%). Barriers of employment are also health (24.4%), age (19.1%), and house works (17.3%).

However, 71.8% of males and 44.5% of females over 55 want to work. 61.2% want to have full-time jobs. The purposes of employment are income and meaningfulness. The main requirements of job selection are income and work time. Older women need decent jobs, flexible working hours, employment information, vocational counseling and training, and alleviation of age discrimination in the labour market.

To enable older people to work, the government should try to create diverse and decent jobs in communities, provide one-stop services and training opportunities for employment of older women, and support to transform companies and the society into having an older people-friendly working conditions.

2008 연구보고서-4

**고령층 여성의 직업능력개발 지원방안**

2008년 12월 29일 인쇄
2008년 12월 31일 발행

발행인 : **김 태 현**
발행처 : **한국여성정책연구원**
서울시 은평구 진흥로 276(불광동 1-363)
전화 / 02-3156-7000 (代)
인쇄처 : 도서출판 **한학문화**
전화 / 02-313-7593 (代)

ISBN 978-89-8491-259-5 93330 <정가 11,500원>