대구여성가족재단
DAEGU WOMEN & FAMILY FOUNDATION

대구광역시 중구 태평로 141, 1층(태평로2가)
TEL. 053-219-9970 FAX. 053-219-9979
www.dwff.or.kr

비매품
23330
9 788998 031558
ISBN 978-89-98031-55-8

기본과제 2016-04 대구형 여성일자리 창출 및 지원방안(Ⅱ)
대구여성가족재단

기본과제 2016-04

대구형 여성일자리 창출 및 지원방안(Ⅱ)

- 중고령 여성을 중심으로 -

이지인

대구여성가족재단
DAEGU WOMEN & FAMILY FOUNDATION

기본과제 2016-04

대구형 여성일자리 창출 및 지원방안(II)

- 중고령 여성을 중심으로 -

이지인(대구여성가족재단 부연구위원)

대구여성가족재단
DAEGU WOMEN & FAMILY FOUNDATION

연구요약

연 구 요 약

Ⅰ. 서 론

1. 연구의 필요성 및 목적

우리나라의 여성들은 경력단절 심화 현상으로 인하여 여성경제활동참가율이 낮고 경력단절로 노동시장에 재진입을 하지 못한 중고령 여성의 취업은 더욱 불리하다. 하지만 중고령층을 위한 일자리 정책은 퇴직 남성 중심의 취업지원이 대부분이며 비경제활동이나 실업상태에 있는 중고령 여성들에게 실질적인 도움이 되지 못하고 있다.

중고령 여성은 학력수준, 생활수준에 따라 선택하고자 하는 일자리가 다르고 일을 하는 목적에 따라 취업 양상도 다르다. 그러나 중고령 여성이 일을 할 수 있는 일자리는 대부분 단순노동, 저임금에 집중되어 있어서 선택의 폭이 좁고 '나이' 때문에 원하는 일자리에 진입하기도 쉽지 않다. 이러한 현실 때문에 경제적인 여건으로 반드시 취업해야하는 경우가 아니라면 구직경험으로 부터 발생하는 실망감 등으로 인하여 취업을 포기하게 되거나 단기간 일자리를 하는 수준에서 만족해야한다. 고령화가 되면서 여성들의 일자리에 대한 수요가 높아지고 있지만 중고령 여성 일자리 수준은 요구에 미치지 못하고 있다. 최근 대구시의 경우 중고령 여성취업자가 증가했지만 실업률이 증가하고 있는 추세가 이를 반영한다고 볼 수 있다.

이에 본 연구는 대구시 중고령 여성의 일자리 현황과 고용구조 분석을 통하여 중고령 여성 일자리 문제점, 중고령 여성의 취업에 대한 욕구, 취업이 어려운 원인 등을 분석하여 중고령 여성의 특성과 일하는 목적 등에 따른 현실적인 일자리 지원과 일자리 창출을 모색해보고자 한다.

2. 연구 내용 및 방법

고령자에 대한 개념은 법률에 따라 조금씩 차이가 있다. 고령자고용촉진법 시행령 제2조에서는 55세 이상인 자를 고령자, 50세 이상 55세 미만을 '준고령자'로 규정하고 있다. 그리고 노인복지법에서는 65세 이상인 자를 노인으로 규정, 국민기초생활보장법에서도 노인의 대상을 65세로 규정, 국민연금법상 노령연금 급여대상자로서 노인은 60세로 규정한다. 또한 '양성평등기본계획'에서는 중·장년 여성 직업역량 강화 지원 대상이 50~60대 여성으로 되어있다. 따라서 본 연구에서는 여러 가지 법류개념을 바탕으로 장년층에서 노인층으로 전환되는 시기인 50세 이상 만 64세 이하인 자로 제하고 이들을 통합하여 중고령자로 정의하였다.

본 연구를 위해서 문헌연구, 전문가회의, 초점집단면접조사를 진행하였다. 먼저 전문가 자문회의를 통해서는 연구방향 설정, 면접조사 항목 및 조사결과 내용에 대한 의견을 수렴하였다. 문헌연구는 중고령 여성 일자리 관련연구 및 선행연구 검토, 여성 일자리 관련 통계자료를 분석하였다. 분석내용은 중고령 여성 인구, 중고령 여성 경제활동 및 고용현황, 중장년층 및 여성일자리 관련기관, 취업지원 서비스, e-새일시스템 구인자 및 구직자 현황 등 이다. 대구시 중고령 여성 구직자의 특징과 일자리 문제 진단을 위해서 초점집단면접조사 (FGI)를 실시하였다. 조사대상자는 50~64세 속하는 여성이며 4개 그룹으로 분류하여 집단면접을 하였다. 조사내용은 일에 대한 욕구, 취업을 위한 준비된 능력·태도, 대구지역 중고령 여성을 위한 일자리 현실에 대한 생각, 취업 장애요인, 취업을 위해 받고 싶은 지원이 무엇인 등에 관한 것이다.

3. 선행연구 검토

통계청 조사에 따르면 한국 의 중장년층이 취업을 하는 가장 큰 이유는 생활비 마련 등의 경제적 이유, 중고령 여성 일자리는 전반적으로 단순노동, 저임금에 집중되어 있다고 한다. 이에 따라 중고령여성 일자리에 관한 연구들은 주로 중고령 여성일자리 특성 및 일자리 직종, 직업훈련 및 프로그램 문제, 취업결정요인 등에 관한 연구들로 구분되었다.

Ⅱ. 중고령 여성 경제활동에 대한 고찰

1. 여성인구와 대구시 여성의 고용구조

□ 여성인구의 변화

전국 총인구는 최근 5년간 증가, 남성인구 증가율(0.3%p)보다 높아 여성인구가 점차 늘어나고 있는 추세이다. 또한 여성인구는 20대 후반부터 30대 초반까지 감소되었고, 50대 후반부터는 증가비율이 높다. 2011년 50,734,284명, 2015년 51,529,338명으로 최근 5년간 0.4% 증가. 이중 여성인구는 2011년 25,327,350명(49.9%), 2015년 25,771,152명(50.0%)로 최근 5년간 0.4%p 증가하였다. 여성인구는 10~14세가 -5.8%로 가장 많이 감소, 55세~59세 5.7%로 가장 많이 증가하였다.

대구시 총인구는 최근 5년간 감소, 감소율이 여성인구가 남성인구보다 낮아 여성인구 비율이 높아지고 있는 추세이다. 또한 여성인구는 최근 5년간 0세에서 40대 중반까지 감소했지만 40대 후반 부터는 증가하고 있다. 대구시 총인구는 2011년 2,507,271명, 2015년 2,487,829명으로 최근 5년간 -0.2% 감소하였고 이중 여성인구는 2011년 1,255,694명(50.1%), 2015년 1,250,538명(50.3%)으로 최근 5년간 -0.1%p 감소. 남성인구는 -0.3%p 감소하였다. 10대에서는 10~14세가 -6.8%, 20대에서는 25~29세 -4.6%, 30대 30~34세가 가장 많이 감소하였다. 그리고 50대에서는 55~59세 4.6%, 60대에서는 60~64세가 5.1%로 가장 많이 증가하였다.

□ 대구시 여성 고용구조

최근 5년간 대구 여성 취업자는 전국 수준보다 낮고 중고령층 여성취업자 증가하였다. 취업자는 전체 1.4%, 여성 1.4%, 남성 1.3%로 여성취업자 증가율이 높았지만 여성취업자 증가율은 전국(2.1%)보다는 낮은 수준이었다. 그리고 대구여성 중 50세~64세의 취업자는 증가, 35~44세 취업자는 감소하였다.

산업별 대구 여성취업자는 사업·개인·공공서비스 및 기타, 도소매·음식·숙박업, 제조업 순으로 많이 분포되어 있다. 최근 5년간 농림·어업 여성 취업자는 -5.4%로 가장 많이 감소하였고 전기·운수·통신·금융 취업자는 8.2%로 가장 많이 증가하였다. 2015년 하반기 산업별 여성 취업자 연령을 살펴보면, 중고령층은 숙박 및 음식점업, 도소매업, 협회 및 단체·수리 기타 개인서비스업에 많이 분포되어 있으며 숙박 및 음식점업 취업자가 많다.

직업별로 대구 여성취업자는 전문가 및 관련종사자가 많으며 최근 5년간 서비스종사자는 감소율이 높고 사무종사자 증가율이 높았다. 2015년 기준 전문가 및 관련종사자(12만 1천명), 사무종사자(10만 9천명), 판매종사자(9만 1천명), 단수노무 종사자(8만 2천명), 서비스종사자(7만 5천명) 순으로 많이 분포되어 있다. 그리고 최근 5년간 서비스종사자는 -4.5%로 가장 많이 감소했으며 사무종사자는 7.7%로 가장 많이 증가하였다. 그러나 직업별로 여성 취업자 연령을 살펴보면, 전문가 및 관련종사자와 사무종사자는 30~39세, 판매종사자 40~49세, 단순노무 종사자 50세~59세와 60세 이상, 서비스종사자 50세~59세 취업자가 다수였다.

전국은 여성 자영업주가 증가하였으나 대구시의 경우 감소, 전국과 비교하여 무급종사자 감소비율은 적지만 상용직 종사자 증가율은 높았다. 최근 5년간 여성취업자 중 자영업주 0.1%, 상용직 6.1%, 임시직 1.1% 증가, 무급종사자 -2.1%, 일용직 -5.5% 감소하였다. 그리고 대구시는 자영업주 -5.5%, 무급가족종사자 -1.6%, 임시직 -0.6%, 일용직 -0.8% 종사자는 감소하였으며 상용직 8.0% 증가하였다. 또한 36시간 미만 여성 근로자는 60세 이상에서 차지하는 비율이 높고 40대 (40~49세)와 50대 (50~59세) 증가하고 있은 추세이다.

대구시 산업 사업체 중 여성종사자가 많은 사업체는 도매 및 소매업(67,776명), 숙박 및 음식점업(58,980명), 보건 및 사회복지 서비스업(54,244명)순임(2014년 기준)이며 전년대비 사업체중 '전기, 가스, 증기 및 수도사업'은 가장 많이 증가하였다. 사업체 조직형태별로 개인, 회사법인, 회사이외 법인, 비법인 순으로 많으며 개인법인과 회사법인은 '도매 및 소매업', 회사이외법인은 '교육서비스업', 비법인은 '협회 및 단체', '수리 및 기타 개인서비스업'이 많다.

2. 대구시 여성 경제활동 현황과 특성

□ 대구시 여성 경제활동 현황

대구시 경제활동 인구는 2011년 121만4천명 2015년 127만9천명으로 최근 5년간 1.3% 증가하였다. 성별 경제활동인구를 살펴보면 여성은 1.6%, 남성은 1.1%로 최근 5년간 여성경제활동인구가 남성보다 조금 더 많이 증가되었다. 대구시 연령별 여성경제활동 인구는 전반적으로 꾸준히 증가하고 있는 추세이며 40대, 50대, 30대 순으로 경제활동인구가 많다. 여성경제활동은 학력이 높을수록 경제활동 인구가 많았다. 그리고 전년 동반기 대비 대졸이상 여성의 경제활동은 증가하였으며 중졸이하와 고졸 여성은 감소하였다.

한편, 비경제활동 여성인구는 60대 이상과 20대가 가장 많았으며 전반적으로 증가하고 있는 추세이다. 그리고 전년 동반기 대비 50대와 60대 여성 비경제활동인구가 증가하였다.

□ 중고령 여성 경제활동 특성

경제활동인구 부가조사(고령층) 분석에 따르면 고령층(55~64세)은 구직경험이 거의 없으며 남성보다 여성의 구직경험 없음이 더 높다. 여성 고령층은 학력과 상관없이 85%이상이 구직경험이 없었고 저학력보다는 고학력 여성일수록 구직경험이 없다.

중고령 여성 구직은 대부분 친구 및 친지 소개로 이루어지며 사업체에 직접 문의하거나 방문을 하기도 한다. 고령층의 구직은 전반적으로 친구·친지 소개 및 부탁 이 가장 많았으며 상대적으로 여성은 '사업체 문의 또는 방문', 남성은 '민간 취업 알선기관을 통해서' 구직하는 비율이 높다.

중고령 여성은 일의 양과 시간대를 가장 중요하게 생각한다. 고령층(55~64세)은 전반적으로 임금수준(26.8%), 일의 양과 시간대(23.1%), 계속 근로가능성(29.5%) 순으로 중요하게 생각하였다. 그리고 여성은 '일의 양과 시간대', 남성은 '임금수준'을 가장 중요하게 생각하였다. 전반적으

로‘계속근로가능성’에 대한 고려는 점차 낮아지고 ‘과거 취업경험과의 연관성, ‘일의 내용’에 대한 고려는 점차 높아지고 있다.

중고령 여성은 직업교육 경험이 거의 없고 교육을 받은 경우 사업주 또는 사업주단체를 통한 교육 경험이 많다. 고령층(55~64세) 직업교육은 대부분 받은 적이 없으며 직업훈련을 받은 기관은 사업주 또는 사업주단체, 공공훈련 순으로 많다. 성별로 사업주 또는 사업주단체에 여성 0.9%, 남성 1.5%, 공공훈련에는 여성 0.6%, 남성 0.8%를 차지하였다.

지난 1년간 취업 경험/취업한 일자리와 생애 주된 경력 관련성을 살펴보면, 중고령 여성은 취업경험이 남성보다 매우 떨어졌다. 고령층(55~64세)은 지난 1년간 한번 정도는 취업 한 경험이 있었고 여성보다 남성의 취업 경험이 더 많았다. 2015년 기준 여성은 한번 54.2%, 없음 36.8% 남성은 한번 75.1%, 없음 12.1%였으며 매년 취업 경험은 조금씩 증가하고 있는 추세였다.

중고령 여성은 비취업상태가 많고 남성보다 경력단절 경험이 높다. 전반적으로 고령층(55~64세)은 일을 하고 있다는 응답이 많았지만 여성은 남성보다 현재는 일을 하지 않고 있는 경우가 많았다. 그리고 여성은 일을 한 경험이 남성보다 적고, 평생 일을 한 경험이 전혀 없는 경우가 남성보다 더 많았다.

중고령 여성의 희망 근로 및 일자리는 주로 시간제 일자리이며 남성보다 원하는 임금수준이 낮았다. 고령층(55~64세)은 전반적으로 전일제 근로를 선호하였으며 여성의 경우는 남성보다 시간제 일자리에 대한 선호가 매우 높았다. 2015년 기준 여성은 전일제 60.2%, 시간제 39.8%, 남성은 전일제 87.7%, 시간제 12.3%였다. 그리고 임금수준은 여성은 100~150만원 미만, 남성은 150~300만원 미만을 가장 선호하였다.

직업선택 시 중고령 여성은 수입을 가장 중요하게 생각하지만 나이가 들수록 직업선택 요인이 명확하지 않았다. 남녀 모두 전 연령대에서 ‘수입’, ‘안정성’, ‘적성·흥미’순으로 나타났다. 하지만 잘모르겠다’는 응답은 연령이 높을수록, 남성보다 여성 응답이 더 높게 나타났다.

Ⅲ. 대구시 중고령 여성 일자리지원 기관과 사업

1. 중고령 여성 취업지원 기관

남녀통합 중고령 일자리 지원 기관들 대부분 전 연령을 대상으로 취업을 지원, 주로 재취업, 실업자를 대상 프로그램에 집중되어 있다. 그리고 취업지원프로그램이 사회보험을 가입한 적이 있거나 이전에 취업경험이 있었던 남성이 활용하기 유리하다. 현재 대구에는 중고령층을 위한 취업기관은 고용센터, 중장년 일자리 희망센터, 고령자인재은행, 사회공헌활동사업 등이 있다.

여성일자리 관련기관은 여성새로일하기센터, 여성인력개발센터가 있으며 여성취업지원을 담당하고 있다. 대구시는 현재 여성새로일하기센터 4개소(북구, 서구, 남구, 수성구), 여성인력개발센터 2개소(서구, 남구)를 운영하고 있다. 이 기관들은 여성가족부 공모·지원 사업을 중심으로 여성일자리지원 서비스를 제공한다. 주로 취업의욕 상실 및 자신감이 부족한 경력단절여성을 대상으로 집단상담을 통하여 자신감 향상, 이미지메이킹, 취업태도 등에 관한 교육을 실시하고 있다.

2. 여성일자리 지원 및 사업

민선 6기(2014년~2018년) 들어 '일자리 50만개 창출'사업은 시장공약사항 중 하나이다. 이 사업은 기업유치, 지역 기업육성, 사회적경제 활성화로 일자리 50만개를 창출하고 일자리창출 우수기업 및 지원 우수기관에 인력 인센티브를 제공하도록 하고 있다. 중고령 여성 일자리는 복지맞춤형 일자리 창출에 포함되는데 중장년과 어르신 일자리 12만3천개, 여성일자리 3만2천개 창출을 목표로 추진되고 있다. 또한 일·가정양립과 경력단절여성 일자리 확대 부분에 '경력단절여성 사회복귀 프로그램지원 및 일자리 확대'사업을 통하여 경력단절여성의 취업역량 강화 및 노동시장 진입 지원을 목표로 하고 있다.

여성일자리 관련기관의 주요사업은 여성 전문 인력 양성 및 직업능력개발훈련, 문화·교양강좌, 구인·구직알선, 취·창업상담, 찾아가는 취업지

원(동행면접, 이동상담), 새일여성인턴제, 지역맞춤형일자리창출지원 사업 등이 있다. 2016년 기준 직업훈련과정을 교육 분야별 분류해보면, 직무기술, 사회문화분야 교육이 주를 이루고 있으며 전문강사나 창업교육 부분은 부족하다. 그리고 직업교육프로그램 직종을 분류해보면 회계·사무관리, 지도·상담사 관련 교육 다수이다. 하지만 여성 취업자가 많은 보건의료서비스 분야와 피부미용 분야 교육 없었으며 창업, 돌봄노동, 정보통신·산업응용분야 교육은 부족하였다.

3. 여성일자리지원기관 이용자 현황

여성새일센터를 통해 취업한 사람들은 창업보다 취업 비율이 매우 높고 취업자들은 '기간의 정함이 없는 근로계약'비율이 높은 것으로 나타났다. 여성새일센터 구직자들을 살펴보면, 2014년 하반기 기준 연령별은 40대, 50대 여성이 많고 전년 동반기 보다 30세미만, 40대 여성 구직자들은 증가하였다. 또한 학력은 고졸이 가장 많았으며 다음으로 전문대졸, 대졸 순으로 많았고 이용자들의 학력은 점차 높아지고 있는 추세였다.

여성새일센터 취업자들은 본인취업보다 알선취업이 더 많고 상대적으로 창업은 적었다. 취업자 연령은 이용자들의 연령과 동일하게 40대, 50대 순으로 많으며 50대 이상 여성의 취업은 감소하는 추세였다. 취업자들의 취업직종은 보건·의료, 사무회계관리, 이미용·숙박·음식이 다수였다.

여성새일센터 취업자 취약계층은 주로 장기실업자(6개월 이상), 고령자(만55세이상)이다. 그리고 여성새일센터 취업자 학력은 고졸, 전문대졸, 대졸 순으로 많았으며 전문대졸과 대졸 취업자가 증가하고 있다.

Ⅳ. FGI조사를 통해 본 대구시 중고령 여성 일자리 진단

1. 초점집단면접 조사개요

조사를 위한 면접대상자는 50세~64세에 있는 여성 26명을 선정하였으며, 26명은 구직자, 취업자, 취업설계사, 구직/직업훈련생이 포함되도록

하였다. 취업자의 경우 중고령 여성 취업자가 다수인 단순노무종사자, 서비스 및 판매종사자 그리고 여성취업자가 다수인 전문가 및 관련종사자를 대상자로 선정하였다. 취업연계담당자는 대구시 4개 여성새일센터에 근무하고 있는 취업설계, 직업상담사, 취업팀장 등이다.

조사면접항목 크게 네 가지 정도를 중심으로 작성하여 질문하였다. 첫째, 일에 관한 욕구와 취업경험에 관해 일 하기를 원한다면(혹은 그렇지 않다면) 이유, 구직 및 취업 시 중요하다고 생각하는 요인 그리고 이유 등 둘째, 취업을 위한 준비 된 능력, 태도에 관해 본이 가지고 있는 자격, 기술 , 타인보다 잘할 수 있다고 생각하는 것은 무엇이며 이유, 과거의 경력과 구직의 연관성, 취업에 영향 등 셋째, 취업 장애요인에 관해 구직시 어려움과 그 이유, 취업시 어려움과 그 이유, 취업연계 어려움 등 넷째, 취업을 위해서 필요한 지원에 관해 직업교육, 이용기관, 일자리 형태, 중고령 여성 특성 등을 중심으로 면접하였다.

2. 조사결과

□ 중고령 여성의 일자리와 구직

중고령 여성이 일을 하는 경우는 두 가지로 구분된다. 먼저 남편퇴직, 남편 죽음으로 인해 주 수입원이 될 때 경제적인 이유 때문에 적극적으로 취업을 하고자 하였다. 그리고 경제적인 사유가 아닐 경우 자아성취감, 보람, 존재감을 확인하기 위해 일을 원했다. 또한 나이가 들면서 느껴지는 외로움, 소외감을 일을 통해서 대체하고자 신체적인 건강을 위해서 일을 하고자 하였다.

중고령 여성이 구직시의 가장 큰 어려움은 '나이' 때문에 취업기회가 박탈, 일자리 기회(단순업무)조차 갖지 못하는 것이었다. 그리고 '나이' 때문에 구직 시 위축감, 막연한 두려움을 가지고 있어서 스스로 취업의 가능성이 낮다고 인식하거나 구직에 매우 소극적인 태도를 보였다. 그리고 무엇보다 자신이 어떤 일을 잘하는지, 무엇을 하고 싶은지, 자신이 가지고 있는 능력 및 경험으로 일할 수 있는 일자리에 대한 인식이 부족하여 취업에 대한 막연한 생각만을 가지고 있는 경우가 많았다.

중고령 여성은 사회생활 부족으로 일자리 정보에 대해 매우 취약하다. 온라인에서는 워크넷이나 민간업체에서 운영 중인 일자리정보 사이트를 주로 이용하고 있으며 오프라인에서는 생활정보지를 활용하였다. 하지만 대부분의 일자리 정보는 친구 및 이웃(통장, 부녀회) 등의 소개를 통해 취득하였다. 그리고 취업에 적극적인 태도를 취할 경우 정보지, 온라인 정보를 확인하고 직접 전화를 하거나 방문하여 취업할 수 있는지 확인하였다.

중고령 여성이 '나이' 때문에 취업의 기회를 갖지 못하는 것은 나이로 인하여 자연스럽게 나타나는 체력의 한계 때문이다. 그리고 경력단절, 취업경험 부재 등으로 숙련도가 부족하다는 고용주의 인식 영향도 크다. 실제로 중고령 여성은 보유하고 있는 자격증, 직업교육훈련 이수 내용은 많다. 하지만 자격증 취득당시 취업을 하기 위한 목적보다 향후 가족돌봄이나 가정생활에 활용하기 위한 목적으로 취득한 경우가 많아 직장에서 실습기간 없이 바로 자격증과 관련된 일을 하기 어렵다. 한편 나이가 들어서 일을 하는 것에 대한 편견 및 부정적 시선도 있어 일자리를 제한적으로 선택할 수 밖에 없고 전문성있거나 고학력 중고령 여성이 할 수 있는 일자리도 부족하다.

□ 중고령 여성의 취업지원 및 취업경험

여성일자리관련기관을 통한 취업지원보다는 민간 직업교육기관, 복지기관을 통하여 취업지원 교육을 받은 경험이 다수이며 고용노동부에서 지원되는 직업프로그램은 중고령 여성에게 맞지 않은 교육이 많았다. 취업지원은 집단상담, 직업교육훈련이 대부분이지만 중고령 여성이 자신의 일을 찾고 조직에 대한 이해를 하기에 집단상담 시간이 부족하다.

중고령 여성이 받아본 직업교육훈련은 돌봄 및 가사 (요양보호사, 피부미용사, 장애인보조도우미, 요리 및 급식조리사, 바리스타, 봉제 등) 와 관련된 내용이며 대부분 민간 교육기관을 통하여 교육 수료를 하거나 자격증을 취득하여 취업연계가 어려웠다.

그리고 중고령 여성은 돌봄, 가사 관련 자격증이 많이 있지만 현실적으로 자격증으로 취업은 어려웠고 자격증은 취업을 위한 진입조건이라

고 생각하였다. 경력이나 보유 자격과 상관없이 일을 하면서 가장 필요하다고 생각하는 직업훈련교육은 전산, 회계, 사무관리 등에 관한 것이라고 생각하였다. 그리고 서비스직종 자격증을 취득할 경우 일자리가 없어 개인적인 창업을 할 수밖에 없다고 하였다.

중고령 여성이 취업 시에 가장 어려운 점은 고집, 아집이 강하기 때문에 직장생활에서 타인과의 관계 형성이 어렵다는 것이다. 그리고 경험, 직무소양 부족으로 단체생활이라는 직장문화에 적응이 어렵고 '텃새' 조직문화에서 기존 인력과의 조화가 어렵다. 한편, 기업체 입장에서는 '나이'로 인해 젊은 상관이나 직장동료의 경우 일하기에 어려움을 느껴 신입으로 입사하는 것을 부담스러워하기도 한다. 그리고 조직의 목적 및 이익에 대한 이해가 부족하여 고용주와 고용인 사이에서 신뢰관계 형성이 어렵다.

□ 중고령 여성의 특성과 희망일자리

중고령 여성은 노동시장에 재진입이 어렵지만, 재진입 이후 책임감 등으로 청장년층보다 한 직장에 오래 머물 수 있는 가능성이 높다. 그리고 직장 내에서 중고령 여성과 청년층 근로자가 함께 일을 하게 되면 기업의 인성교육, 연륜에 의한 노련미 등을 발휘하여 좋은 직장문화를 형성할 수 있다. 특히 가사 노하우 등으로 돌봄직종에 있어서 중고령 여성이 함께 일할 경우 더 큰 효과를 낼 수 있다.

중고령 여성은 체력적인 한계로 오랜 시간 동안 일을 할 수가 없어서 개인적으로 조정할 수 있거나 시간활용이 자유로운 일자리 선호한다. 예를 들면, 단시간(4~5시간)일자리, 대체가 가능한 일자리, 혼자가 아니라 함께할 수 있는 일자리 선호하는 경향이 있다. 그리고 생계형이 아닐 경우 보수에 대해서는 크게 신경쓰지 않았다.

또한 자신이 하던 봉사활동, 취업 및 가정생활 경험, 자격증 등에 준하여 관련된 일자리를 구하고 싶어했다.

Ⅴ. 결 론

1. 연구종합

대구시의 경우 일자리 수요와 공급 모두 도소매업, 숙박·음식점업 중심으로 분포되어 있기 때문에 노동력을 활용하는 일자리를 창출하거나 확대 할 수밖에 없다. 즉, 대구형 여성일자리는 여성인력의 능력, 기술, 경험 등을 활용하여 배출할 수 있는 직종과 숙련·노련미를 활용할 수 있는 일자리 창출이 필요하다.

중고령 여성은 일에 대한 욕구는 크지만 '나이' 때문에 오는 체력적 한계로 장시간의 노동은 매우 어렵다. 그리고 중고령 여성은 남성에 비하여 사회경험이 부족하고 경력단절로 인하여 일의 숙련도가 낮고 조직문화에 대한 이해도가 부족하다. 하지만 상대적으로 가사활동에 익숙하고 청장년층보다 '나이'로 인하여 삶의 지혜를 보유, 책임감이 강하다는 특징이 있다. 그리고 취업이 어렵지만 취업을 위한 노력으로 다양한 직업교육을 받은 경험이 풍부하고 활용하지 않는 자격증을 보유하고 있다.

따라서 대구형 중고령 여성일자리는 산업구조, 여성고용구조, 중고령 여성의 특성 등을 반영하여야 한다. 그리고 우선적으로 구직목적이 경제적이냐 비경제적이냐를 고려하여 일자리지원 방안을 모색하고 중고령 여성의 특성을 반영한 취업상담, 직업교육훈련, 취업연계 및 알선 등 취업지원서비스를 모색해 봐야 한다.

2. 정책제언

대구지역 중고령 여성의 취업지원은 취업목적에 따른 일자리 지원, 여성새로일하기센터 일자리 정보 제공 활성화, 중고령 여성을 위한 직업교육 과정 운영, 중고령 여성을 위한 취업연계 공동체 및 지원체계 구축으로 나누어 볼 수 있다.

우선 취업 목적에 따른 일자리 지원은 생계형 취업 중고령 여성에게는 '취업상담' 단계 강화를 통한 조직문화, 직무소양에 관한 교육 확대가 필요하다. 그리고 비생계형 취업 중고령 여성에게는 나눔 및 취미를 반

영한 일자리, 경험 및 자격을 활용할 수 있는 일자리 확대가 필요하다.

둘째, 여성새로일하기센터 일자리 정보 제공 활성화는 대구지역 여성새일센터 웹진 제작 그리고 스마트폰 이용율이 높은 점을 고려하여 스마트 대구 여성 일자리 지도(앱) 개발을 생각해 볼 수 있다.

셋째, 중고령 여성을 위한 직업교육은 나눔 및 취미를 반영한 일자리 분야로 '노년 플래너'와 경험 및 자격을 활용하는 일자리 분야로 '인성교육 강사', '식생활 지도사' 이다.

넷째, 중고령 여성을 위한 취업연계 공동체 및 지원은 여성인력개발기관을 중심으로 여성협동조합 지원 네트워크 체계 구축, 여성인력개발기관을 통해 '잡업 동아리(Job Up Group)' 구성과 지원이다. 그리고 대구 중고령 여성 취업학습 동아리로서 '잡업 동아리(Job Up Group)'는 사회공헌형 취업학습 동아리, 취미·생활형 취업학습 동아리, 기술·숙련형 취업학습 동아리로 유형화하여 운영이 필요하다.

<목 차>

Ⅰ. 서 론 ····· 1
1. 연구 필요성 및 목적 ····· 3
2. 연구 내용과 방법 ····· 4
3. 선행연구 검토 ····· 6

Ⅱ. 중고령 여성 경제활동에 대한 고찰 ····· 11
1. 여성인구와 대구시 여성의 고용구조 ····· 13
2. 대구시 여성의 경제활동 현황과 특성 ····· 28
3. 소결 ····· 39

Ⅲ. 대구시 중고령 여성 일자리지원 기관과 사업 ····· 43
1. 중고령 여성 취업지원 기관 ····· 45
2. 여성일자리 지원 및 사업 ····· 53
3. 여성일자리지원기관 이용자 현황 ····· 57
4. 소결 ····· 62

Ⅳ. FGI조사를 통해 본 대구시 중고령 여성 일자리 진단 ····· 65
1. 초점집단면접(FGI) 조사개요 ····· 67
2. 초점집단면접(FGI) 조사 결과 ····· 69
3. 시사점 ····· 100

Ⅴ. 결론 ····· 105
1. 연구의 종합 ····· 107
2. 정책제언 ····· 108

■ 참고문헌 ····· 116
■ 부록 ····· 119

<표 목차>

<표 Ⅰ-1> 연구수행절차 ····· 5
<표 Ⅰ-2> 중고령자 및 여성 중고령자 일자리 관련 선행연구 ····· 8
<표 Ⅱ-1> 전국 여성인구 변화 ····· 13
<표 Ⅱ-2> 대구시 여성인구 변화 ····· 13
<표 Ⅱ-3> 전국 연령별 여성인구 변화 ····· 14
<표 Ⅱ-4> 대구시 연령별 여성인구 변화 ····· 15
<표 Ⅱ-5> 대구시 전입전출 인구변화 ····· 16
<표 Ⅱ-6> 대구시 여성 연령별 순이동자 수 ····· 16
<표 Ⅱ-7> 대구시 여성고용관련 변화추이 ····· 17
<표 Ⅱ-8> 성별 취업자 추이 ····· 18
<표 Ⅱ-9> 대구시 여성 연령별 취업자 ····· 19
<표 Ⅱ-10> 대구시 산업별 여성 취업자 변화 ····· 19
<표 Ⅱ-11> 대구 여성 산업·연령별 취업자(2015년 하반기) ····· 20
<표 Ⅱ-12> 대구시 여성 직업별 취업자 분포 변화 ····· 21
<표 Ⅱ-13> 대구 여성 직업·연령별 취업자 ····· 22
<표 Ⅱ-14> 종사상 지위별 여성취업자 분포 변화 ····· 22
<표 Ⅱ-15 > 대구시 산업대분류별 사업체 및 종사자 수 ····· 24
<표 Ⅱ-16> 대구시 산업중분류 여성 종사자수 변화 ····· 26
<표 Ⅱ-17> 대구시 사업체 구분, 조직형태별 사업체 ····· 27
<표 Ⅱ-18> 대구시 경제활동인구 변화 ····· 28
<표 Ⅱ-19> 고령층(55～64세) 남여 구직경험 ····· 31
<표 Ⅱ-20> 고령층(55～64세) 여성 교육정도별 구직경험 ····· 31
<표 Ⅱ-21> 고령층(55~64세) 남여 구직경로 ····· 32
<표 Ⅱ-22> 고령층(55~64세) 남여 일자리 선택시 고려사항 ····· 33
<표 Ⅱ-23> 고령층(55~64세) 남여 직업교육현황 ····· 34
<표 Ⅱ-24> 고령층(55~64세) 남여 취업경험 ····· 35
<표 Ⅱ-25> 고령층(55~64세) 남여 취업한 일자리와 생애 주된 경력의 관련성 35
<표 Ⅱ-26> 고령층(55~64세) 남녀 현재취업상태 및 과거취업경험 … 36

<표 Ⅱ-27> 고령층(55~64세) 남녀 희망근로형태 ····· 37
<표 Ⅱ-28> 고령층(55~64세) 남녀 월평균 희망임금 ····· 37
<표 Ⅱ-29> 여성, 연령별 직업선택 요인(2015년) ····· 38
<표 Ⅲ-1> 고용센터 현황 ····· 45
<표 Ⅲ-2> 고용센터 고령자 일자리지원 주요 내용 ····· 46
<표 Ⅲ-3> 고용복지플러스센터 현황 ····· 47
<표 Ⅲ-4> 중장년 일자리 희망센터 유형 및 일자리지원 주요 내용 · 47
<표 Ⅲ-5> 대구시 장년인턴 취업지원제 ····· 48
<표 Ⅲ-6> 대구시 고령자 인재은행 ····· 49
<표 Ⅲ-7> 대구시 고령자 인재은행 고령자 직업교육 및 취업알선 직종 50
<표 Ⅲ-8> 대구시 사회공헌활동지원 사업 ····· 50
<표 Ⅲ-9> 여성인력개발센터 현황 및 주요사업 ····· 51
<표 Ⅲ-10> 대구시 여성새로일하기센터 현황 및 주요사업 ····· 52
<표 Ⅲ-11> 일자리 50만개 창출 사업: 복지 맞춤형 일자리 ····· 53
<표 Ⅲ-12> 경력단절여성 사회복귀 프로그램지원 및 일자리 확대 사업 · 54
<표 Ⅲ-13> 대구 여성새로일하기센터 경력단절여성 직업교육훈련과정 · 55
<표 Ⅲ-14> 대구시 여성인력개발센터 직업교육훈련과정 ····· 56
<표 Ⅲ-15> 직업훈련과정 교육분야별 분류 ····· 56
<표 Ⅲ-16> 새일센터 직업교육 프로그램 직종 분류 ····· 57
<표 Ⅲ-17> 구인·구직 실적 ····· 57
<표 Ⅲ-18> 취업 실적 ····· 58
<표 Ⅲ-19> 구직자 연령 ····· 59
<표 Ⅲ-20> 구직자 학력 ····· 59
<표 Ⅲ-21> 취업 유형 ····· 60
<표 Ⅲ-22> 취업 연령 ····· 60
<표 Ⅲ-23> 취업 직종 ····· 61
<표 Ⅲ-24> 취업 취약계층 ····· 61
<표 Ⅲ-25> 취업자 학력 ····· 62
<표 Ⅳ-1> 초점집단면접 대상 ····· 67

<그림 목차>

<그림 Ⅱ-1> 대구시 여성 연령별 실업률 변화 ····· 18
<그림 Ⅱ-2> 대구시 여성 연령별 36시간 미만 근로자 추이 ····· 23
<그림 Ⅱ-3> 대구시 여성 연령별 경제활동인구 변화 ····· 29
<그림 Ⅱ-4> 대구시 여성 교육정도별 경제활동인구 추이 ····· 29
<그림 Ⅱ-5> 대구시 여성 연령별 비경제활동인구 변화 ····· 30

Ⅰ

서 론

1. 연구 필요성 및 목적

일반적으로 일자리에 있어서 취약계층은 성별로는 여성, 나이에서는 중·고령층, 저학력자이다. 일자리에 있어서 50~64세 연령층의 일자리는 40대와 65세 이후시기를 연결하는 가교적 일자리이지만, 이들의 가교적 일자리를 괜찮은 일자리로 지칭하기 어렵다(이성균, 2009: 204). 특히 50대와 60대에 속하는 중고령 여성의 경우 '나이' 때문에 취업이 어렵지만 취업을 하더라도 저임금, 단순노동에 집중되어 있다. 이는 여성의 경우 낮은 인적자본과 가정 내 지위로 인하여 직업생활을 지속하지 못하고 50~64세의 중장년기에 들어서 취업할 경우에 고임금과 고용안정이 보장되는 일자리를 찾기 힘들기 때문이다(이성균, 2009: 181).

우리나라의 여성들의 경력단절 심화 현상으로 인하여 여성경제활동참가율이 낮고 경력단절로 노동시장에 재진입을 하지 못한 중고령 여성의 취업은 더욱 불리하다. 더욱이 여성 비경제활동인구가 많을 경우 여성 노인 빈곤문제로 이어질 개연성이 더욱 높아지고 있다. 비경제활동 여성의 경우, 경제적 자립도가 낮고 가장인 남성에게 주로 의존하게 될 가능성이 높다. 그런데 갑작스럽게 중고령기에 여성이 가장이 되거나 생계를 책임져야할 상황이 발생하게 될 경우 경제적인 측면에서 어려움을 겪게 되기 때문이다. 하지만 중고령층을 위한 정부 일자리 정책은 퇴직 남성 중심의 취업지원이 대부분이며 비경제활동이나 실업상태에 있는 중고령 여성들에게 실질적인 도움이 되지 못하고 있다.

중고령 여성은 학력수준, 생활수준에 따라 선택하고자 하는 일자리가 다르고 일을 하는 목적에 따라 취업 양상도 다르다. 그러나 중고령 여성이 일을 할 수 있는 일자리는 대부분 단순노동, 저임금에 집중되어 있어서 선택의 폭이 좁고 '나이' 때문에 원하는 일자리에 진입하기도 쉽지 않다. 이러한 현실 때문에 경제적인 여건으로 반드시 취업해야하는 경우가 아니라면 구직경험으로 부터 실망감 등으로 인하여 취업을 포기하게 되거나 단기간 일자리를 하는 수준에서 만족해야한다. 고령화가 되면서 여성들의 일자리에 대한 수요 높아지고 있지만 중고령 여성 일자리 수준은 요구에 미치지 못하고 있다. 최근 대구시의 경우 중고령층 여성취업자가 증가했지만 실업률이 증가하고 있는 추세가 이를 반영한다고 볼 수 있다.

이에 본 연구는 중고령 여성일자리 현황과 문제점, 중고령 여성의 취업에 대한 욕구, 취업이 어려운 원인과 고용구조 분석 등을 토대로 중고령 여성의 특성과 일하는 목적 등에 따른 현실적인 일자리지원과 일자리 창출방안을 모색해보고자 한다.

2. 연구 내용과 방법

가. 연구 내용과 범위

고령자와 준고령자에 대한 개념은 고령자의 연령에 따라 달리할 수 있지만 현재 우리나라는 법규마다 개념을 달리하고 있어서 준고령자의 연령을 규정하는 것이 연구마다 상이하게 나타나고 있다. 고령자고용촉진법 시행령 제2조에서는 55세 이상인 자를 고령자, 50세 이상 55세 미만을 '준고령자'로 규정하고 있다. 그리고 노인복지법에서는 65세 이상인자를 노인으로 규정하고 있으며 국민기초생활보장법에서도 노인의 대상을 65세로 규정하고 있다. 또한 국민연금법상 노령연금 급여대상자로서 노인은 60세로 규정하고 있다.

한편, '여성발전기본법'을 토대로 수립된 '여성발전기본계획'에서는 중·고령여성의 경제활동 참여지원 확대를 위한 중·장년 여성 직업역량 강화 지원 대상을 40~50대 여성으로 하였다. 그리고 2015년 '여성발전기본법'이 '양성평등기본법'으로 법명이 변경되면서 수립된 '양성평등기본계획'에서는 중·장년 여성 직업역량 강화 지원 대상을 50~60대 여성으로 하고 있다.

따라서 본 연구에서는 여러 가지 법류개념을 바탕으로 장년층에서 노인층으로 전환되는 시기인 50세 이상 만 64세 이하인 자를 중·고령자로 정의한다.

나. 연구방법

대구지역 중고령 여성의 일자리 현실 및 문제점, 중고령여성을 위한 취업지원서비스, 일자리관련기관, 중고령여성 특성을 파악하여 일자리 지원 및 창출 방안을 도출하고자 한다. 이를 위해서 문헌연구를 통하여 중장년층 여성의 일에 관한 특징, 경제활동 현황 및 특성, 대구시 여성 고용구조 등을

파악하였다. 그리고 자문회의를 통하여 대구시 중고령 여성 일자리 특성과 현황에 대한 의견수렴, 연구방향들을 논의하였다. 문헌연구와 자문회의 결과를 바탕으로 초점집단 면접을 통하여 실제적으로 중고령 여성이 취업이 왜 어려운지와 무엇을 원하는지, 취업을 위한 태도 및 능력 등을 파악하고자 하였다. 초점집단면접은 4개 그룹으로 나누어 그룹별로 2시간 정도 인터뷰를 진행하였으며 인터뷰 자료를 바탕으로 내용을 분석하였다.

<표 Ⅰ-1> 연구수행절차

단계	주요내용	방법
연구방향설정	• 연구의 목적 및 필요성, • 연구방법	• 기존문헌 검토 • 자문회의
중고령여성인구 및 경제활동 현황조사	• 대구시 여성고용구조 • 중고령 여성 경제활동 특성	• 통계자료(경제활동인구조사, 지역별고용조사 등) 분석
중고령 여성일자리지원 기관 및 취업지원지 조사	• 중고령 여성 취업지원 기관 • 여성일자리 지원 및 사업 • 여성일자리지원기관 이용자 현황	• 관련기관 자료 수집 및 분석
초점집단면접조사	• 일에 관한 욕구와 취업경험 • 취업을 위한 준비 된 능력 및 태도 • 취업장애요인 • 취업을 위해서 필요한 지원 등	• 자문회의: 조사문항 검토 • 50~64세 여성대상자 • 구직자, 취업자, 취업설계사, 구직/직업훈련생 4개 집단별 진행
조사결과 분석	• 중고령 여성의 일자리와 구직 경험 • 중고령 여성의 취업지원 및 취업경험 • 중고령 여성의 특성과 희망 일자리	• 초점집단면접조사 자료
정책제언	• 현황분석 및 조사결과에 관한 내용 바탕 과제 도출	• 현황조사, 초점집단면접 조사 참조 • 기존연구결과 참조

3. 선행연구 검토

통계청 조사에 따르면 한국의 중장년층이 취업을 원하는 가장 큰 이유는 생활비마련 등의 경제적 이유이며 중고령층 여성일자리는 전반적으로 단순노동, 저임금에 집중되어 있다. 이러한 결과와 중고령 여성 일자리에 관한 연구들은 주로 중고령층 여성일자리 특성 및 일자리 직종, 직업훈련 및 프로그램 문제, 취업결정요인 등에 관한 연구들이다.

박혜경(2015)은 강원도 중고령세대 여성의 노후준비 실태를 파악하고 정책적 지원 방안을 모색하고자 하였다. 베이비붐 세대(1955년-1963년출생)를 대상(20명)으로 심층면접조사한 결과 베이비붐 세대 안에 학력, 성별에 따라 내부 차이가 존재하며 이러한 격차가 노령세대의 양극화로 이어질 수 있으며, 베이비붐 세대 여성은 주로 서비스직이나 단순노동자 등 저임직에 몰려있다고 하였다.

장혜경·김영란(2003)은 여성노인에 대한 면접조사를 통해서 여성노인의 일에 대한 욕구와 일이 가지는 의미, 일에 있어서 어려움을 파악하여 여성노인을 위한 고용정책과 취업관련서비스에 대한 문제점을 제기하고 개선방안을 모색하였다. 조사결과 여성노인 고용 현황을 보면 종사상 지위에 있어 임금근로자보다 비임금근로자의 비율이 높고 고령자고용정책은 여성노인의 특성을 고려한 정책이 거의 없다고 하였다. 이에 여성노인의 취업목적과 노동력 특성을 반영한 고용정책, 여성노인의 개인적 특성에 기초한 직업상담과 직업훈련, 여성노인의 일에 대한 사회적 인식 전환 등이 필요함을 제안하고 있다. 그리고 중장년층은 단순노무직이나 서비스직 등 특정한 직종에 집중되어 있으며, 사무·관리·전문직에 종사할 경우에도 일자리 자체의 사회적 보호가 낮다고 분석하였다.

조연숙·윤상미(2011)은 50세이상 64세까지의 연령층을 대상으로 중장년층 여성을 위한 일자리 정책과 직종에 대한 발굴연구를 수행하였다. 연구결과 중장년층 여성일자리는 돌봄 및 단순노무 직종에 집중되어 있으며 고학력·경력활용 직종은 미흡하고 중장년층 여성이 갖는 특성의 문제, 제도적 장치의 미비 등 다양한 측면의 고려가 필요하다고 하였다. 그리고 중장년층 여성일자리 창출직종은 유형별 중장년층 맞춤형 직종개발 활성화, 중장년층 여성의 능력개발 및 취업지원 강화가 필요함을 제안하고 여기에 근거하여

노인생활관리사, 에듀시터 직종을 제안하였다.

한편, 중고령 여성의 일자리 지원을 위한 직업훈련 및 프로그램에 관한 연구들은 교육훈련 체계, 교육프로그램의 다양화가 필요하며 지역별 특성이 반영된 맞춤형 지원체계 및 사업과 관련된 정책제안을 하고 있다.

박성정 외(2005)는 중장년여성들의 직업능력개발과 활용을 제고할 수 있는 여성인적자원정책의 방향과 과제를 제시하고자 30~40대 여성을 대상으로 설문 및 면담조사를 하였다. 조사결과 중장년여성을 위한 교육훈련체제 정비, 중장년여성 취업 제고를 위한 지원 강화, 중장년여성이 취업할 수 있는 일자리 창출, 중장년 여성인력 활용을 제고할 필요가 있다고 주장하였다.

이은경(2012)은 준고령 구직자의 직업교육훈련 현황을 분석, 준고령 구직자와 구인업체의 요구를 반영하여 효과적인 직업교육훈련 프로그램을 개발할 수 있는 개선방안을 제시하고자 하였다. 연구 결과를 토대로 준고령 구직자의 직업능력개발을 위한 관련 프로그램 개발에 개선방향을 체계적인 중장기 직업교육훈련 프로그램 개발, 다양한 준고령 인력을 위한 직업교육훈련 프로그램 개발, 기업의 필요에 부응하는 주문식 학습과정 설계 등을 제안하였다.

정형옥·이지선(2015)은 경기도가 2014년부터 추진하고 있는 중장년여성 취업지원 특화사업의 모니터링을 통해 사업대상, 취업알선 허용 범위 설정, 사업실적 판단기준안 제시, 사후관리 방안 제시, 사업추진기관 및 인력의 전문성 제고, 지속적인 모니터링을 통한 사업추진을 위한 제언을 하였다.

나영선외(2005)는 지역여건 및 현황 분석을 바탕으로 지역적합형 고령자 직업훈련 및 취업지원 모델을 개발하고자 하였다. 연구결과 국가적인 차원에서 종합적인 고령자 고용정책의 방향을 수립하고 효율적인 전달체계 구축(고령자고용촉진 원스톱센터의 설치), 고령자 정책을 위한 재정지원 현실화, 고령자 관련 중앙정부 간 협력을 통한 시너지 극대화가 필요하다. 그리고 고령자들의 특성상 젊은 층보다 지역적 이동이 거의 없기 때문에 교육, 훈련, 재취업, 문화생활 등 전반적인 생활이 지역적 기반에 근거한 일자리 지원이 이루어져야 한다고 하였다.

이성균(2008)은 50-64세 연령층을 대상으로 “괜찮은 일자리” 개념을 중심으로 고용문제의 특성을 실증적으로 분석하였다. 과거 직업과 현재 직업의 동질성이 있을 경우에는 중장년기 취업에서도 불이익을 당하지 않고, 중장년층 가운데 괜찮은 일자리 취업 가능성이 가장 낮은 집단은 인적 특성의

측면에서는 고연령, 저학력, 여성중장년층이며, 직업경력 측면에서는 미취업자, 생산직 경력자, 농림어업경력자, 판매서비스경력자, 단순노무직경력자라고 분석하였다.

최원석·이진숙(2014)은 베이비부머세대 여성들의 취업계획을 분석하여 베이비부머 세대 여성의 개인적 특성 측면에서는 경제상태가 여유가 없다고 인식할 수록 취업계획이 있는 경우가 많았고, 가족요인으로는 시부모 및 미혼성인자녀에게 사적 이전지출이 있는 경우에 취업계획이 있는 것으로 나타났다. 자산요인에서는 시부모나 미성년 자녀에게 생활비를 비롯한 지출이 있는 베이비부머세대 여성이 취업을 계획하고 있는 경우가 많다고 하였다.

성지미·안주엽(2006)은「한국노동패널조사」제6차년도 자료를 활용하여 중고령층의 취업상태 결정 요인을 분석하였다. 분석결과 연령, 교육수준, 성과혼인상태, 건강자본, 지역실업률 이외에도 다양한 소득원, 자산 및 부채, 그리고 만 45세 당시 취업상태와 일자리 특성이 중고령자의 취업결정에 영향을 미치며, 특히 일자리를 가지고 있는 중고령자가 그렇지 않은 중고령자에 비해 다양한 측면에서 측정한 삶에 대한 만족 수준이 높았다고 분석하고 있다.

<표 Ⅰ-2> 중고령자 및 여성 중고령자 일자리 관련 선행연구

구분	연구자 (연도)	조사 및 연구 결과
중고령층 일자리 특성	박혜경 (2015)	- 학력, 성별에 따라 내부 차이가 존재하며 이러한 격차가 노령세대의 양극화로 이어질 수 있음. - 여성의 경우 서비스직이나 단순노동자 등 저임직 집중화
	장혜경·김영란 (2003)	- 여성노인 고용 현황은 임금근로자보다 비임금근로자의 비율이 높음 - 여성노인의 특성을 고려한 고령자고용정책이 거의 없음
	조연숙·윤상미 (2011)	- 여성일자리는 돌봄 및 단순노무 직종에 집중, 고학력·경력활용 직종은 미흡함. - 중장년층 여성이 갖는 특성의 문제, 제도적 장치의 미비 등 다양한 측면의 고려가 필요함
중고령층 직업훈련 및 프로그램	박성정 외 (2005)	- 중장년여성을 위한 교육훈련체제 정비, 중장년여성 취업 제고를 위한 지원 강화, 중장년여성이 취업할 수 있는 일자리 창출, 중장년 여성인력 활용 제고
	이은경 (2012)	- 체계적인 중장기 직업교육훈련 프로그램 개발, 다양한 준고령 인력을 위한 직업교육훈련 프로그램 개발, 기업의 필요에 부응하는 주문식 학습과정 설계 등이 필요함

	정형옥·이지선 (2015)	- 사업대상, 취업알선 허용 범위 설정, 사업실적 판단기준안 제시, 사후관리 방안 제시, 사업추진기관 및 인력의 전문성 제고, 지속적인 모니터링을 통한 사업추진을 위한 제언
	나영선외 (2005)	- 효율적인 전달체계의 구축(고령자고용촉진 원스톱센터의 설치), 고령자 정책을 위한 재정지원의 현실화, 고령자 관련 중앙정부간의 협력 필요 - 지역적 기반에 근거한 교육, 훈련, 재취업, 문화생활 등 지원
중고령층 취업결정요인	이성균 (2008)	- 과거직업과 현재 직업의 동질성이 있을 경우 취업의 불이익이 적음 - 일자리 취업 가능성이 가장 낮은 집단은 인적 특성으로는 고연령, 저학력, 여성중장년층이며 직업경력을 기준으로 하면 미취업자, 생산직 경력자, 농림어업경력자, 판매서비스경력자, 단순노무직경력자
	최원석·이진숙 (2014)	베이비부머 세대 여성은 - 개인적 특성 측면에서는 경제상태가 여유 없는 경우 - 가족요인은 시부모 및 미혼성인자녀에게 사적 이전지출이 있는 경우 - 자산요인에서는 시부모나 미성년 자녀에게 생활비를 비롯한 지출이 있는 경우
	성지미·안주엽 (2006)	- 연령, 교육수준, 성과 혼인상태, 건강자본, 지역실업률 - 45세 당시 취업상태와 일자리 특성

II

중고령 여성 경제활동에 대한 고찰

1. 여성인구와 대구시 여성의 고용구조

가. 여성인구 변화 추이

우니나라 총 인구는 2011년 50,734,284명에서 2015년 51,529,338명으로 최근 5년간 0.4% 증가하였다. 성별로 여성인구는 2011년 25,327,350명(49.9%), 2015년 25,771,152명(50.0%)로 최근 5년간 0.4%p 증가하였다. 이는 남성인구 증가율(0.3%p)보다 높아 여성인구가 점차 늘어나고 있는 추세이다.

<표 II-1> 전국 여성인구 변화

(단위: 명, %)

구분	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	연평균 증감율
총인구	50,734,284	50,948,272	51,141,463	51,327,916	51,529,338	0.4
남성	25,406,934	25,504,060	25,588,336	25,669,296	25,758,186	0.3
여성	25,327,350	25,444,212	25,553,127	25,658,620	25,771,152	0.4

자료: 행정자치부(각년도). 주민등록인구현황. http://www. kosis.kr

대구시 총인구는 2011년 2,507,271명에서 2015년 2,487,829명으로 최근 5년간 -0.19% 감소하였다. 이중 여성인구는 2011년 1,255,694명(50.1%)에서 2015년 1,250,538명(50.3%)로 최근 5년간 -0.1%p 감소하였다. 남성인구 감소율(-0.3%p)보다는 낮게 나타나 여전히 여성인구 비율이 높은 추세이다.

<표 II-2> 대구시 여성인구 변화

(단위: 명, %)

구분	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	연평균 증감율
총인구	2,507,271	2,505,644	2,501,588	2,493,264	2,487,829	-0.2
남성	1,251,577	1,249,320	1,246,071	1,241,119	1,237,291	-0.3
여성	1,255,694	1,256,324	1,255,517	1,252,145	1,250,538	-0.1

자료: 행정자치부(각년도). 주민등록인구현황. http://www. kosis.kr

전국 연령별 여성인구는 최근 5년간 전반적으로 40대까지(20-24세 제외) 감소하고 있는 추세이다. 전반적으로 50대 이상 연령은 증가하고 있으며 증가비율도 높다. 특히 10대에서는 10~14세가 5.8% 감소, 20대에서는 20~24세가 2.3% 증가, 25세~29세는 3.1% 감소하였다. 그리고 30대에서는 30~34세가 2.0% 감소, 35세~39세는 17.% 감소하였다. 40대에서는 40~44세는 1.3% 감소, 45~49세는 1.7% 증가하였다. 50대 이상에서는 50~54세는 0.3% 감소했으나 60~64세는 5.5% 증가했음을 알 수 있다.

<표 II-3> 전국 연령별 여성인구 변화

(단위: 명, %)

구분	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	연평균 증감율
계	25,327,350	25,444,212	25,553,127	25,658,620	25,771,152	0.4
0 - 4세	1,129,806	1,126,833	1,118,108	1,115,978	1,103,974	-0.6
5 - 9세	1,128,548	1,132,555	1,122,937	1,115,978	1,131,733	0.1
10 -14세	1,499,278	1,411,806	1,343,847	1,275,740	1,181,056	-5.8
15 -19세	1,663,636	1,645,141	1,619,265	1,582,679	1,555,221	-1.7
20 -24세	1,523,792	1,566,863	1,602,882	1,635,989	1,671,381	2.3
25 -29세	1,703,195	1,600,605	1,534,441	1,515,441	1,499,854	-3.1
30 -34세	1,970,608	1,984,225	2,000,649	1,912,634	1,819,415	-2.0
35 -39세	2,072,568	2,021,034	1,924,069	1,913,414	1,932,155	-1.7
40 -44세	2,275,390	2,273,044	2,255,464	2,216,646	2,157,519	-1.3
45 -49세	2,052,704	2,052,798	2,123,729	2,169,188	2,195,862	1.7
50 -54세	2,137,926	2,179,200	2,175,241	2,153,426	2,111,318	-0.3
55 -59세	1,615,965	1,696,804	1,808,910	1,924,750	2,017,143	5.7
60 -64세	1,185,550	1,238,812	1,269,750	1,336,707	1,469,823	5.5
65 -69세	1,011,421	1,006,139	1,042,690	1,085,162	1,141,143	3.1
70 -74세	927,668	995,119	1,006,898	1,000,828	987,967	1.6

자료: 행정자치부(http://www. kosis.kr), 각년도. 주민등록인구현황

대구시 연령별 여성인구는 최근 5년간 0세에서 40대 중반은 감소했지만 40대 중반 이상은 증가하였다. 대체로 20대 중반~40대 중반 연령의 감소율이 높고 50대 중반~60대 중반 연령의 증가율이 높다. 특히 10대에서는 10~14세가 6.8% 감소, 20대에서는 25~29세가 4.6% 감소, 30대에서는 30~34세가의 감소율이 가장 높았고, 50대에서는 55~59세가 4.6% 증가, 60대에서

는 60~64세가 5.1% 증가하는 경향을 보이고 있다.

<표 II-4> 대구시 연령별 여성인구 변화

(단위: 명, %)

구분	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	연평균 증감율
계	1,255,694	1,256,324	1,255,517	1,252,145	1,250,538	-0.1
0 - 4세	50,013	49,884	49,757	49,845	49,402	-0.3
5 - 9세	53,228	53,270	52,023	50,967	51,483	-0.8
10 -14세	75,776	70,399	66,858	62,676	57,217	-6.8
15 -19세	85,776	85,131	83,308	81,047	78,755	-2.1
20 -24세	74,247	76,167	78,112	79,291	81,745	2.4
25 -29세	79,000	72,244	67,485	66,437	65,493	-4.6
30 -34세	92,081	92,212	92,348	86,099	80,324	-3.4
35 -39세	102,667	98,373	92,120	90,527	89,901	-3.3
40 -44세	119,481	117,883	115,604	111,841	107,976	-2.5
45 -49세	110,090	110,096	113,285	114,600	114,445	1.0
50 -54세	111,229	114,157	115,008	112,532	111,136	0.0
55 -59세	84,873	87,738	91,002	98,173	101,695	4.6
60 -64세	62,558	66,430	68,128	70,082	76,429	5.1
65 -69세	48,419	48,594	50,840	53,521	57,074	4.2
70 -74세	44,223	47,616	49,162	49,103	47,813	1.0

자료: 행정자치부(http://www. kosis.kr), 각년도. 주민등록인구현황

한편, 대구시 전입전출 인구를 살펴보면, 여성인구는 전출인구보다 전입인구가 조금 더 많이 감소하였다. 대구시 남성 전입인구는 2011년 183,378명에서 2015년 176,771명으로 최근 5년간 0.9% 감소, 전출인구는 2011년 190,708명에서 2015년 183,931명으로 최근 5년간 0.9% 감소하였다. 그리고 여성 전입인구는 2011년 187,185명에서 2015년 174,653명으로 최근 5년간 1.7% 감소, 전출인구는 2011년 192,602명에서 2015년 180,433명으로 최근 5년간 1.6%가 감소하였다.

<표 II-5> 대구시 전입전출 인구변화

(단위: 명, %)

구분		2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	2015/'11 증감율
전입	남성	183,378	172,489	175,165	175,861	176,771	-0.9
	여성	187,185	176,153	176,708	174,352	174,653	-1.7
전출	남성	190,708	178,849	181,466	183,935	183,931	-0.9
	여성	192,602	180,357	181,758	181,804	180,433	-1.6

자료: 통계청(http://www. kosis.kr), 각년도. 국내인구이동통계

그리고 대구시 여성 전출인구는 20대, 50대 순으로 많았다. 2015년 기준 대구시 여성 연령별 순이동자 수는 20~24세 -1,191명, 25~29세 -1,146명 50~54세 -727명이었다.

<표 II-6> 대구시 여성 연령별 순이동자 수

(단위: 명)

연령별	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년
계	-5,417	-4,204	-5,050	-7,452	-5,780
0 - 4세	337	313	301	162	253
5 - 9세	249	312	258	107	169
10 - 14세	301	172	32	77	88
15 - 19세	-732	-413	-494	-505	-495
20 - 24세	-1,066	-1,190	-1,363	-1,370	-1,191
25 - 29세	-1,648	-1,738	-1,433	-1,495	-1,146
30 - 34세	-689	-528	-553	-903	-569
35 - 39세	246	193	136	-229	114
40 - 44세	-160	-74	-95	-237	-309
45 - 49세	-705	-357	-319	-747	-567
50 - 54세	-733	-378	-754	-900	-727
55 - 59세	-531	-470	-460	-691	-519
60 - 64세	-311	-154	-269	-310	-486
65 - 69세	-47	-18	-89	-116	-205
70 - 74세	37	-2	-19	-126	-92
75 - 79세	-22	12	26	-92	-73
80세이상	57	116	45	-77	-25

주) 순이동=전입-전출
자료: 통계청(http://www. kosis.kr), 각년도. 국내인구이동통계

나. 대구시 여성고용구조

1) 여성 고용 변화 및 취업

대구 여성경제활동참가율은 전국 평균보다 높게 나타났으며 증가하고 있는 추세이다. 2015년 기준으로 4년 전보다 여성경제활동참가율은 전국 2.1%p, 대구 2.3%p 증가하였으며 전년 대비 전국 0.5%p, 대구 0.8%p 증가하였다. 그리고 여성고용율은 전국보다 약간 낮은 수준이지만 증가 추세에 있다. 2015년 기준 4년 전보다 여성고용율은 전국과 대구 모두 1.8%p 증가하였으며 전년대비 전국 0.4%p, 대구 0.5%p 증가하였다.

한편 대구 여성 실업률은 꾸준히 증가하고 있는 추세이며 최근들어 전국 여성 실업률보다 높거나 유사한 수준을 보이고 있다. 2015년 기준 4년 전보다 여성 실업율은 전국 0.5%p, 대구 0.8%p 증가되었다. 그리고 전년보다 전국은 0.1%p 증가, -0.8%p감소되었다.

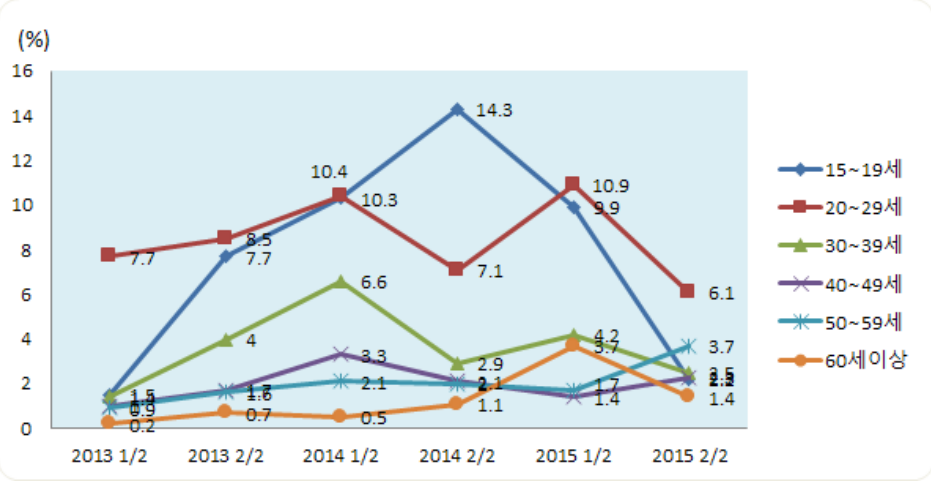
<표 II-7> 대구시 여성고용관련 변화추이

(단위: %)

구분		경제활동참가율			고용률			실업률		
		전체	남성	여성	전체	남성	여성	전체	남성	여성
전국	2011	61.1	73.1	49.7	59.1	70.5	48.1	3.4	3.6	3.1
	2012	61.3	73.3	49.9	59.4	70.8	48.4	3.2	3.4	3.0
	2013	61.5	73.2	50.2	59.5	70.8	48.8	3.1	3.3	2.9
	2014	62.4	74.0	51.3	60.2	71.4	49.5	3.5	3.6	3.5
	2015	62.6	73.8	51.8	60.3	71.1	49.9	3.6	3.7	3.6
	2011년 대비 증감	1.5	0.7	2.1	1.2	0.6	1.8	0.2	0.1	0.5
	전년대비증감	0.2	-0.2	0.5	0.1	-03	0.4	0.1	0.1	0.1
대구	2011	59.0	70.0	48.6	56.8	66.9	47.3	3.7	4.4	2.7
	2012	60.2	70.5	50.4	58.2	68.0	49.0	3.3	3.6	2.9
	2013	59.6	70.0	50.0	57.7	67.4	48.6	3.3	3.7	2.9
	2014	60.7	71.5	50.7	58.4	68.9	48.6	3.9	3.6	4.3
	2015	61.3	72.4	50.9	59.2	69.9	49.1	3.5	3.5	3.5
	2011년대비 증감	2.3	2.0	2.3	2.4	3.0	1.8	-0.2	-0.9	0.8
	전년대비증감	0.6	0.9	0.2	0.8	1.0	0.5	-0.4	-0.1	-0.8

자료: 통계청(http://www. kosis.kr), 각년도, 경제활동인구조사

전반적으로 대구여성의 실업률은 2014년 하반기 3.2%, 2015년 하반기 3.3%로 전년 동반기 대비 1% 증가하였으며 중고령층 실업률 증가의 영향이 크게 작용하였다. 20대는 2014년 하반기 7.1%, 2015년 하반기 6.1로 전년 동반기 대비 1.0% 감소하였으나, 50대는 2014년 하반기 2.0%, 2015년 하반기 3.7% 전년 동반기 대비 1.7%로 크게 증가하였다.



<그림 II-1> 대구시 여성 연령별 실업률 변화

최근 5년간 전국 취업자는 전체 1.7% 증가, 여성 2.1% 증가, 남성 1.4%증가로 여성취업자의 증가율이 높았다. 대구 취업자는 전체 1.4%, 여성 1.4%, 남성 1.3%로 여성취업자 증가율이 높았으며 여성취업자 증가율은 전국보다는 낮은 수준이었다.

<표 II-8> 성별 취업자 추이

(단위: 천명, %)

구분		2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	연평균 증감율
전국	전체	24,244	24,681	25,066	25,599	25,936	1.7
	여성	10,091	10,294	10,494	10,761	10,965	2.1
	남성	14,153	14,387	14,573	14,839	14,971	1.4
대구	전체	1,169	1,204	1,195	1,215	1,234	1.4
	여성	501	524	521	523	530	1.4
	남성	668	681	674	692	704	1.3

자료: 한국여성정책연구원 및 통계청, 각년도, 경제활동인구조사

대구여성은 최근 5년간 50세~64세 여성의 취업자는 증가하고 있으며 35~44세 여성 취업자는 감소하고 있다. 대구 전체 여성 취업자는 2011년 50만 1천명, 2015년 53만명으로 최근 5년간 1.4% 증가하였다. 연령별로 25~29세 여성취업자가 가장 많이 감소하였으며 55~59세 여성 취업자가 가장 많이 증가하였다. 즉, 중고령 여성 취업자 수가 증가하고 있다.

<표 II-9> 대구시 여성 연령별 취업자

(단위: 천명, %)

구분	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	연평균증감율
계	501	524	521	523	530	1.4
15~19세	7	7	8	7	7	0.0
20~24세	34	36	35	40	40	4.2
25~29세	61	58	54	51	51	-4.4
30~34세	49	56	55	52	51	1.0
35~39세	58	55	52	52	54	-1.8
40~44세	74	67	66	63	68	-2.1
45~49세	70	74	70	72	72	0.7
50~54세	58	64	67	69	72	5.6
55~59세	37	46	50	51	53	9.4
60~64세	27	30	29	33	34	6.0
65세이상	27	31	34	33	29	1.8

자료: 한국여성정책연구원 및 통계청, 각년도, 경제활동인구조사

산업별 대구 여성취업자는 사업·개인·공공서비스 및 기타, 도소매·음식·숙박업, 제조업 순으로 많이 분포되어 있다. 최근 5년간 농림·어업 여성 취업자가 -5.4%로 가장 많이 감소했으며, 전기·운수·통신·금융 취업자는 8.2%로 크게 증가했다.

<표 II-10> 대구시 산업별 여성 취업자 변화

(단위: 천명, %)

구분	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	연평균 증감율
전체 여성	501	524	521	523	530	1.4
농림·어업	10	12	15	13	8	-5.4

광공업	77	87	82	76	71	-2.0
제조업	77	87	82	76	71	-2.0
건설업	9	9	8	8	10	2.7
도소매·음식·숙박업	156	165	169	166	165	1.4
전기·운수·통신·금융	27	25	28	32	37	8.2
사업·개인·공공서비스 및 기타	222	225	220	228	240	2.0

자료: 한국여성정책연구원 및 통계청, 각년도, 경제활동인구연보

2015년 하반기 산업별로 여성취업자는 도소매업(9만 1천명), 보건업 및 사회복지서비스업(7만 5천명), 제조업/교육서비스업(6만 8천명)순으로 많았다.

중고령층 여성의 경우 전반적으로 도소매업, 숙박 및 음식점업, 제조업, 협회 및 단체·수리 기타 개인서비스업 순으로 취업자가 많았다. 여성 취업자 연령을 살펴보면, 20대와 30대는 교육서비스업, 도소매업, 보건업 및 사회복지서비스업, 40대는 제조업, 도소매업, 교육서비스업, 50대는 숙박 및 음식점업, 협회 및 단체·수리 기타 개인서비스업, 제조업에 취업자가 많았다.

<표 II-11> 대구 여성 산업·연령별 취업자(2015년 하반기)

(단위: 천명)

연령별	계	15~19세	20~29세	30~39세	40~49세	50~59세	60세이상
합계	520	6	92	103	137	121	61
농림어업	8	0	0	0	0	3	5
광업	0	0	0	0	0	0	0
제조업	**68**	0	8	10	**25**	**19**	6
전기,가스,증기 및 수도사업	1	0	0	0	1	0	0
하수·폐기물처리,원료재생 및 환경복원업	1	0	0	1	0	0	0
건설업	7	0	2	2	1	2	0
도소매업	**91**	1	12	17	**26**	**23**	11
운수업	6	0	1	2	2	1	0
숙박 및 음식점업	**57**	3	8	5	14	**20**	7
출판,영상,방송통신 및 정보서비스업	7	0	2	3	1	1	0
금융 및 보험업	20	0	4	**6**	4	5	2
부동산업 및 임대업	11	0	1	1	3	4	1
전문,과학 및 기술서비스업	13	0	5	4	3	0	0
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	27	0	4	5	3	8	6

공공행정,국방 및 사회보장행정	17	0	2	4	5	3	4
교육서비스업	**68**	0	14	**22**	**22**	9	1
보건업 및 사회복지서비스업	**75**	0	**24**	16	16	8	11
예술,스포츠 및 여가관련 서비스업	7	0	2	1	1	1	1
협회 및 단체,수리 기타 개인서비스업	**32**	1	3	5	**9**	**10**	4
가구내 고용활동 및 자가소비생산활동	5	0	0	0	1	2	2

자료: 한국여성정책연구원 및 통계청(2015. 2/2).「지역별고용조사」원자료분석

직업별 대구 여성취업자는 2015년 기준 전문가 및 관련종사자(12만 1천명), 사무종사자(10만 9천명), 판매종사자(9만 1천명), 단순노무 종사자(8만 2천명), 서비스종사자(7만 5천명) 순으로 많이 분포되어 있다. 직업별로는 최근 5년간 서비스종사자가 -4.5%로 가장 많이 감소했으며 사무종사자는 7.7%로 가장 많이 증가했다.

<표 II-12> 대구시 여성 직업별 취업자 분포 변화

(단위: 천명, %)

구분	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	연평균 증감율
대구 여성 취업자	501	524	521	523	530	1.4
관리자	3	1	1	3	3	0.0
전문가 및 관련종사자	113	114	110	115	121	1.7
사무종사자	81	90	85	91	109	7.7
서비스종사자	90	90	92	81	75	-4.5
판매종사자	75	81	82	89	91	5.0
농림어업숙련종사자	8	10	12	11	7	-3.3
기능원 및 관련 종사자	15	20	19	17	16	1.6
장치,기계조작 및조립종사자	25	25	25	32	26	1.0
단순노무종사자	92	93	95	85	82	-2.8

자료: 한국여성정책연구원 및 통계청, 각년도, 경제활동인구연보

직업별 여성 취업자 연령은, 전문가 및 관련종사자와 사무조상사자는 30대(30~39세), 판매종사자 40대(40~49세), 단순노무 종사자 50대~60대(50세~59세, 60세 이상), 서비스종사자 50대(50세~59세) 취업자가 많았다. 중고령층 여성은 주로 단순노무종사자, 서비스종사자, 판매종사자가 많았다.

<표 II-13> 대구 여성 직업·연령별 취업자

구분	계	15~19세	20~29세	30~39세	40~49세	50~59세	60세이상
합계	520	6	92	103	137	121	61
관리자	4	0	0	0	1	2	1
전문가 및 관련종사자	125	0	**34**	**39**	**35**	12	4
사무종사자	109	1	**34**	**35**	26	11	2
서비스종사자	76	2	8	6	19	**29**	13
판매종사자	84	2	11	13	**25**	**23**	10
농림어업숙련종사자	8	0	0	0	0	2	5
기능원 및 관련기능 종사자	15	0	1	1	4	7	1
장치기계조작 및 조립종사자	27	0	3	3	11	8	2
단순노무종사자	72	1	2	6	15	**25**	**24**

자료: 한국여성정책연구원 및 통계청(2015. 2/2), 「지역별고용조사」 원자료분석

전국 여성 취업자 수는 최근 5년간 2.1% 증가하였다. 여성취업자 중 자영업주(0.1%), 상용직(6.1%). 임시직(1.1%) 종사자는 증가하였으나 무급종사자(-2.1%), 일용직(-5.5%) 종사자는 감소하였다.

대구시 여성취업자는 최근 5년간 1.4% 증가하였으나 전국 여성취업자보다 7%p 낮은 수준이다. 자영업주(-5.5%), 무급가족종사자(-1.6%), 임시직(-0.6%), 일용직(-0.8%) 종사자는 감소하였으며 상용직(8%) 종사자는 증가하였다. 또한 전국 여성 자영업주는 증가하였으나 대구시의 경우에는 감소하였으며, 전국 평균 대비 무급종사자 감소비율은 적지만 상용직 종사자 증가율은 높았다.

<표 II-14> 종사상 지위별 여성취업자 분포 변화

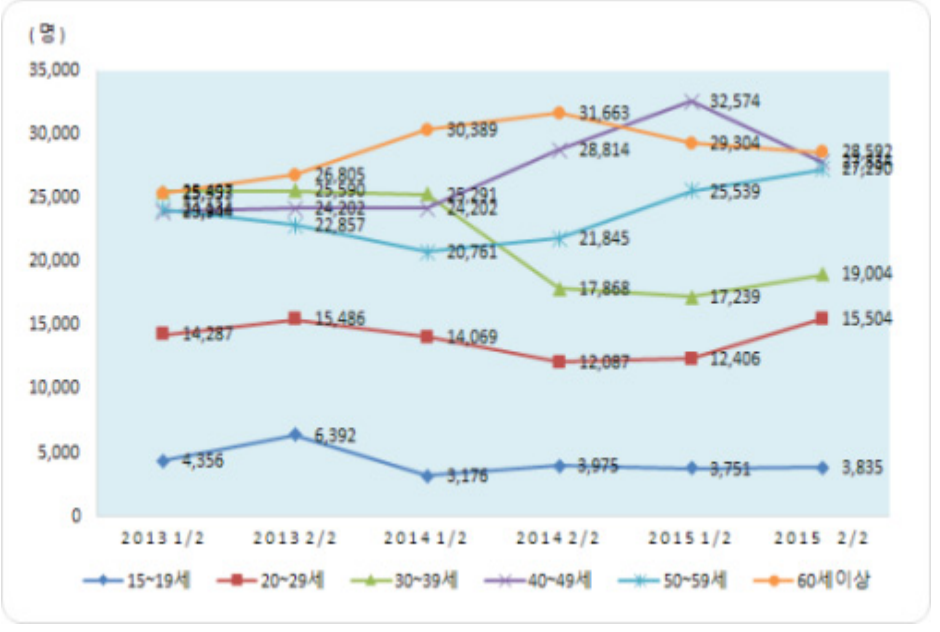
(단위: 천명, %)

구분	년도	계	자영업주	무급가족종사자	상용	임시	일용
전국	2011년	10,091	1,580	1,084	3,739	2,895	793
	2012년	10,294	1,593	1,082	3,985	2,911	723
	2013년	10,494	1,594	1,058	4,264	2,891	686
	2014년	10,761	1,591	1,051	4,525	2,946	647
	2015년	10,965	1,589	995	4,731	3,019	632
	연평균 증감율	2.1	0.1	-2.1	6.1	1.1	-5.5
대구	2011년	501	74	48	174	159	46

	2012년	524	76	54	193	163	38
	2013년	521	75	50	191	167	38
	2014년	523	65	49	210	169	30
	2015년	530	59	45	237	155	33
	연평균 증감율	1.4	-5.5	-1.6	8.0	-0.6	-8.0

자료: 한국여성정책연구원 및 통계청, 각년도, 경제활동인구연보

대구 여성의 연령별 36시간 미만 근로자는 전반적으로 60세 이상, 40대(40~49세), 50대(50~59세) 순으로 많았으며, 40~50대 여성의 경우 36시간 미만 근로자가 증가하고 있는 추세이다. 2014년 상반기의 연령별 36시간 미만 근로자는 60세 이상이 30,389명, 30대 25,291명, 40대 24,202명, 50대 20,761명, 20대 14,069명이었다. 그리고 2015년 상반기의 경우에는 60세 이상이 29,304명, 40대 32,574명, 50대 25,539명, 30대 17,239명, 20대 12,406명이었다. 전년 동반기 대비 36시간 미만 여성근로자는 60세 이상, 30대, 20대에서는 감소하였으나 40~50대는 증가하였다.



자료: 한국여성정책연구원, 통계청(각년도, 분기별). 「지역별고용조사」 원자료분석.
http://gsis.kwdi.re.kr

<그림 II-2> 대구시 여성 연령별 36시간 미만 근로자 추이

2) 대구시 산업체 및 종사자

대구시 산업 사업체는 2014년 기준 도매 및 소매업(53,942개), 숙박 및 음식점업(32,429개), 제조업(26,036개), 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업(21,198개)순이다. 남성 종사자가 많은 산업은 제조업(123,659명), 도매 및 소매업(76,907명), 운수업(41,828명)인데 반해 여성 종사자가 많은 산업은 도매 및 소매업(67,776명), 숙박 및 음식점업(58,980명), 보건 및 사회복지 서비스업(54,244명)이다.

사업체 수는 전년 대비 '숙박 및 음식점업', '금융 및 보험업', '교육서비스업', '예술·스포츠·여가관련 서비스업', '협회·단체·수리 및 기타 개인서비스업'은 감소하였다. 그리고 사업체 중 '농림어업'이 35.3%로 가장 많이 증가했으며 '교육서비스업'(-2.1%)이 가장 많이 감소하였다.

남성 종사자는 전년 대비 '농림어업', '사업시설관린 및 사업지원서비스업', '공공행정·국방 및 사회보장 행정', '교육서비스업', '보건 및 사회복지 서비스업', '예술·스포츠·여가관련 서비스업'에서 감소하였다. 그리고 사업체 중 '농림어업'(-8.2%)이 가장 많이 감소하였으며 '전기, 가스, 증기 및 수도사업'(42.4%)로 가장 많이 증가하였다.

여성 종사자는 전년 대비 '출판·영상방송통신 및 정보서비스업', '사업시설관리 및 사업지원서비스업', '예술·스포츠 및 여가관련 서비스업'에서 감소하였다. 사업체 중 '전기, 가스, 증기 및 수도사업'은 85.1%로 여성종사자가 가장 많이 증가하였으며 '예술·스포츠 및 여가관련 서비스업'은 -3.8%로 가장 많이 감소하였다. 한편, 여성 종사자가 많은 '도매 및 소매업'은 1.2%, '숙박 및 음식점업' 2%, '보건 및 사회복지서비스업'은 5.5%가 증가하였다.

<표 II-15 > 대구시 산업대분류별 사업체 및 종사자 수

(단위: 개, 명, %)

산업별	사업체수			남성종사자			여성종사자		
	2013년	2014년	전년대비 증감	2013년	2014년	전년대비 증감	2013년	2014년	전년대비 증감
농업, 임업 및 어업	17	23	**35.3**	233	214	-8.2	54	56	3.7
광업	9	10	11.1	35	38	8.6	5	5	0.0
제조업	25,462	26,036	2.3	121,359	123,659	1.9	51,855	52,210	0.7

전기, 가스, 증기 및 수도사업	53	64	**20.8**	1,856	2,643	42.4	289	535	85.1
하수, 폐기물처리, 원료재생 및 환경복원업	279	303	**8.6**	2,091	2,117	1.2	363	445	22.6
건설업	5,708	6,128	7.4	33,024	36,351	10.1	5,282	5,867	11.1
도매 및 소매업	52,854	53,942	2.1	75,603	76,907	1.7	66,963	67,776	1.2
운수업	19,938	20,179	1.2	41,144	41,828	1.7	3,365	3,544	5.3
숙박 및 음식점업	32,453	32,429	-0.1	30,488	31,884	4.6	57,830	58,980	2.0
출판, 영상,방송통신 및 정보서비스업	1,067	1,174	**10.0**	8,423	8,476	0.6	3,549	3,512	-1.0
금융 및 보험업	2,218	2,185	**-1.5**	14,406	14,567	1.1	19,193	19,205	0.1
부동산업 및 임대업	5,653	6,103	**8.0**	12,537	13,138	4.8	7,660	8,188	6.9
전문, 과학 및 기술 서비스	4,066	4,321	6.3	14,398	14,653	1.8	7,311	7,910	8.2
사업시설관리 및 사업지원서비스업	2,160	2,282	5.6	20,714	20,105	-2.9	20,320	19,620	-3.4
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	417	422	1.2	20,382	20,365	-0.1	8,308	8,455	1.8
교육서비스업	10,583	10,365	**-2.1**	27,068	25,723	-5.0	47,658	48,791	2.4
보건 및 사회복지 서비스업	6,072	6,242	2.8	15,033	14,927	-0.7	51,421	**54,244**	5.5
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	5,451	5,358	-1.7	8,172	8,090	-1.0	6,736	6,483	-3.8
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업	21,293	21,198	-0.4	22,457	22,575	0.5	22,046	22,513	2.1

자료: 대구광역시(http://www.daegu.go.kr/Statistics), 각년도, 대구광역시 사업체조사

전체 산업에 종사하는 여성 종사자수는 2010년 341,355명에서 2014년 388,339명으로 3.3%로 증가하였다. 최근 5년간 '전기·가스·증기 및 수도사업' 17.7%, '운수업' 11.6% 순으로 많이 증가하였으며, '농림어업'(- 5.4%), '공공행정·국방 및 사회보장행정'(-4.6%) 순으로 많이 감소하였다. 그리고 여성 종사자가 많은 '도매 및 도소매업' 은 2.9%, '숙박 및 음식점업'은 3%, '보건 및 사회복지서비스업'은 6.7% 증가하였다.

<표 II-16> 대구시 산업중분류 여성 종사자수 변화

(단위: 명, %)

산업중분류	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년	연평균 증감율
전체	341,355	354,419	368,953	380,208	388,339	3.3
농업, 임업 및 어업	70	76	38	54	56	-5.4
광업	4	4	3	5	5	5.7
제조업	45,742	47,778	49,908	51,855	52,210	3.4
전기, 가스, 증기 및 수도사업	279	254	244	289	535	17.7
하수 · 폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	330	353	348	363	445	7.8
건설업	5,215	5,321	5,123	5,282	5,867	3.0
도매 및 소매업	60,514	62,630	65,498	66,963	67,776	2.9
운수업	2,286	4,016	3,230	3,365	3,544	11.6
숙박 및 음식점업	52,312	54,240	56,168	57,830	58,980	3.0
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	3,288	3,457	3,741	3,549	3,512	1.7
금융 및 보험업	20,331	20,450	19,936	19,193	19,205	-1.4
부동산업 및 임대업	5,605	6,396	7,001	7,660	8,188	9.9
전문, 과학 및 기술 서비스업	5,977	6,336	6,962	7,311	7,910	7.3
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	15,676	17,557	18,296	20,320	19,620	5.8
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	10,210	8,282	8,150	8,308	8,455	-4.6
교육 서비스업	46,286	46,353	48,069	47,658	48,791	1.3
보건업 및 사회복지 서비스업	41,862	44,371	48,707	51,421	54,244	6.7
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	6,012	6,004	6,486	6,736	6,483	1.9
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	19,356	20,541	21,045	22,046	22,513	3.9

자료: 대구광역시(http://www.daegu.go.kr/Statistics), 각년도, 대구광역시 사업체조사

대구시 사업체는 2014년 기준 총 198,764개이며 조직형태별로 개인 170,591개, 회사법인 19,103개, 회사 외 법인 4,123개, 비법인 4,947개이다. 또한 단독 사업체188,865개, 공장·지사 8,192개, 본사·본점 1,707개로 개인형태의 단독 사업체가 가장 많았다.

조직형태별로 개인(48,003개), 회사업인(5,731개)은 '도매 및 소매업', 회사 이외법인(768개)은 '교육서비스업, 비법인(3,041개)은 '협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업이 많다. 그리고 사업체별로 단독(50,997개), 공장지사(2,615개)는 '도매 및 소매업, 본사·본점(450개)은 '제조업'이 많았다.

<표 II-17> 대구시 사업체 구분, 조직형태별 사업체

구분	합계	조직형태별				사업체구분별		
		개인	회사 법인	회사 이외 법인	비법인	단독	공장, 지사	본사, 본점
합계	198,764	170,591	19,103	4,123	4,947	188,865	8,192	1,707
농업, 임업 및 어업	23	-	7	15	1	16	6	1
광업	10	2	8	-	-	9	1	-
제조업	26,036	22,397	**3,571**	55	13	25,134	452	**450**
전기, 가스, 증기 및 수도사업	64	5	28	31	-	37	21	6
하수, 폐기물처리, 원료재생 및 환경복원업	303	131	152	20	-	261	26	16
건설업	6,128	3,648	2,472	7	1	5,758	243	127
도매 및 소매업	53,942	**48,003**	**5,731**	186	22	**50,997**	**2,615**	**330**
운수업	20,179	19,428	650	94	7	19,920	214	45
숙박 및 음식점업	32,429	**31,739**	627	43	20	**31,897**	502	30
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	1,174	488	565	114	7	971	158	45
금융 및 보험업	2,185	254	1,340	**590**	1	541	**1,490**	154
부동산업 및 임대업	6,103	4,072	1,011	55	**965**	5,654	389	60
전문, 과학 및 기술 서비스	4,321	3,072	929	290	30	3,790	392	139
사업시설관리 및 사업지원서비스업	2,282	1,132	1,068	50	32	1,929	267	86
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	422	-	-	422	-	415	7	-
교육서비스업	10,365	8,949	451	**768**	197	9,861	436	68
보건 및 사회복지 서비스업	6,242	5,027	28	**682**	505	5,749	403	90
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	5,358	5,029	109	115	105	5,295	52	11
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	21,198	17,215	356	**586**	**3,041**	**20,631**	518	49

자료: 대구광역시(http://www.daegu.go.kr/Statistics), 2014. 대구광역시 사업체조사

2. 대구시 여성의 경제활동 현황과 특성

가. 대구시 여성 경제활동 현황

대구시 경제활동 인구는 2011년 1,214천명에서 2015년 1,279천명으로 최근 5년간 1.3% 증가하였다. 성별 경제활동인구를 살펴보면 여성은 1.6%, 남성은 1.1%로 최근 5년간 여성경제활동인구가 남성보다 조금 더 많이 증가되었다.

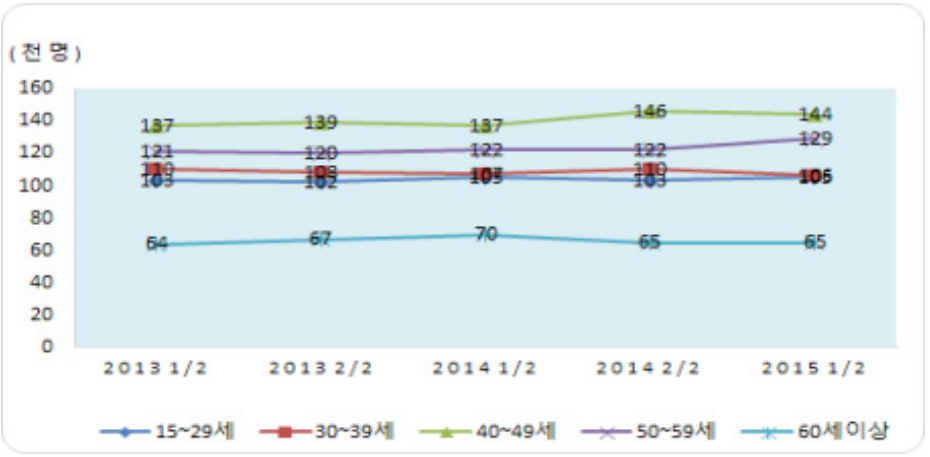
<표 II-18> 대구시 경제활동인구 변화

(단위: 천명, %)

구분	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	연평균 증감율
전체	1,214	1,245	1,237	1,264	1,279	1.3
여성	515	539	537	546	549	1.6
남성	699	706	700	718	730	1.1

자료: 통계청(각년도). 경제활동인구조사 http://www. kosis.kr

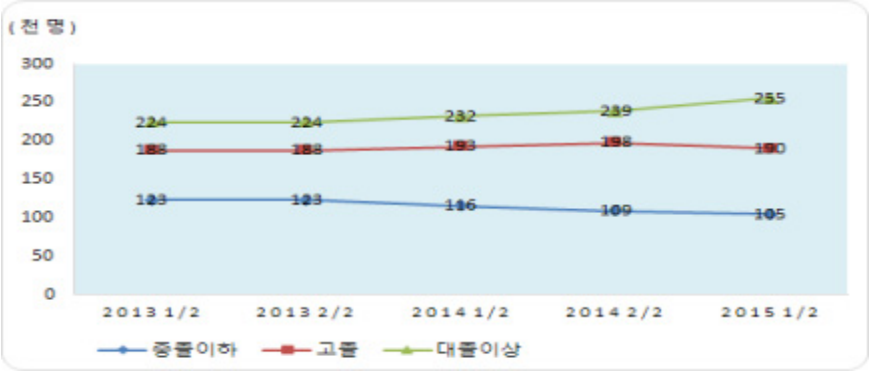
대구시 연령별 여성경제활동 인구는 전반적으로 꾸준히 증가하고 있는 추세이며 40대, 50대, 30대 순으로 경제활동인구가 많다. 그리고 2014년 상반기와 2015년 상반기를 비교해보면 40대와 50대 여성경제활동인구가 전년동반기 대기 가장 많이 증가 하였다. 15~29세 여성은 2014년 상반기 10만 3천명, 2015년 상반기 10만 5천명으로 2천명 정도 증가하였다. 30~39세 여성은 2014년 상반기 11만명 2015년 상반기 10만 5천명으로 5천명 정도 감소되었다. 40~49세 여성은 2014년 상반기 13만 7천명 2015년 상반기 14만 4천명으로 7천명 정도 증가하였다. 50~59세 여성은 2014년 상반기 12만 2천명 2015년 상반기 12만 9천명으로 7천명 정도 증가하였다. 60세 이상 여성은 2014년 상반기 7만명 2015년 상반기 6만 5천명으로 5천명 감소하였다.



자료: 통계청(각년도). 지역별고용조사. http://www. kosis.kr

<그림 II-3> 대구시 여성 연령별 경제활동인구 변화

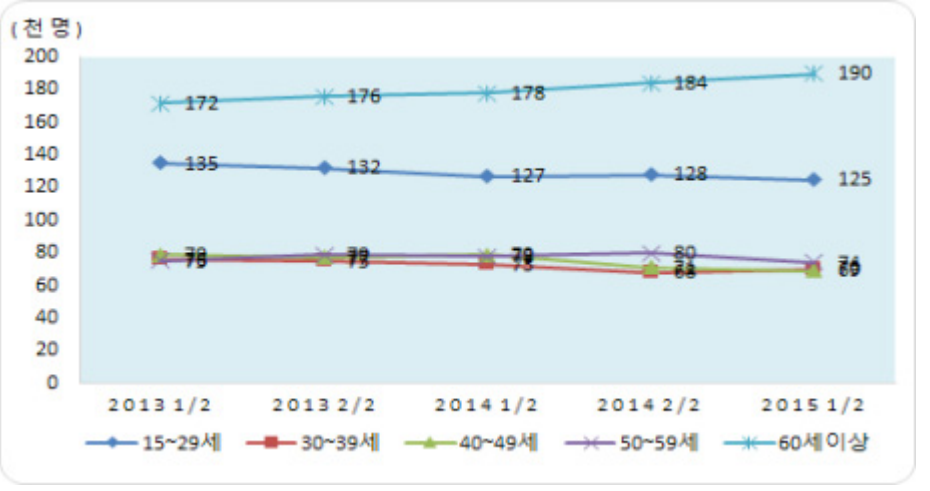
여성경제활동은 학력이 높을수록 경제활동 인구가 많다. 그리고 전년 동반기 대비 대졸이상 여성의 경제활동은 증가하였으며 중졸이하와 고졸 여성은 감소하였다. 중졸이하 여성은 2014년 상반기 10만9천명 2015년 상반기 10만5천으로 4천명정도 감소하였다. 고졸 여성은 2014년 상반기 19만 3천명 2015년 상반기 19만으로 3천명 정도 감소하였다. 대졸이상 여성은 2014년 상반기 23만 2천명, 2015년 상반기 25만 5천명 2만 3천명 증가하였다.



자료: 통계청(각년도). 지역별고용조사. http://www. kosis.kr

<그림 II-4> 대구시 여성 교육정도별 경제활동인구 추이

비경제활동 여성인구는 60대 이상과 20대가 가장 많았으며 전반적으로 증가하고 있는 추세이다. 그리고 전년 동반기 대비 50대와 60대 여성 비경제활동인구가 증가하였다. 15세~29세는 2014년 상반기 12만 7천명, 2015년 상반기 12만 5천명으로 2천명 정도 감소하였다. 30대는 2014년 상반기 7만 5천명, 2015년 상반기 7만명 5천명 정도 감소하였다. 40대는 2014년 상반기 7만 9천명, 2015년 상반기 6만 9천명으로 1만명 정도 감소하였다. 50대는 2014년 상반기 7만명 2015년 상반기 7만 4천명으로 4천명 정도 증가하였다. 60세 이상은 2014년 상반기 17만 8천명 ,2015년 상반기 19만명으로 1만 2천명 정도 증가하였다.



자료: 통계청(각년도). 지역별고용조사. http://www. kosis.kr

<그림 II-5> 대구시 여성 연령별 비경제활동인구 변화

나. 중고령 여성의 경제활동 특성

1) 구직 경험 및 경로

고령층(55~64세)은 구직경험이 거의 없었으며 여성의 구직경험 없음이

남성보다 더 높았다. 2015년 기준 여성 84.3%, 남성 79.8%가 구직경험이 없다고 하였다. 그리고 세번 이상 구직경험이 있는 경우는, 남성이 6.6%, 여성이 3.7%였다.

<표 II-19> 고령층(55~64세) 남여 구직경험

(단위 : %)

구 분	전체			여성			남 성		
	2013년	2014년	2015년	2013년	2014년	2015년	2013년	2014년	2015년
계	100	100	100	100	100	100	100	100	100
없음	82.2	82.6	82.1	84.5	84.4	84.3	79.9	80.8	79.8
한번	9.6	9.1	9.8	9.8	9.5	9.4	9.4	8.8	10.2
두번	2.9	3.1	3.0	2.3	2.7	2.6	3.6	3.6	3.4
세번 이상	5.2	5.1	5.1	3.4	3.4	3.7	7.1	6.9	6.6

자료: 통계청(http://gsis.kwdi.re.kr:8083), 각년도,「경제활동인구 부가조사(고령층)」원자료분석

여성 고령층은 구직경험은 학력과 상관없이 85%이상이 구직경험이 없는 것으로 나타났으며 저학력보다는 고학력 여성일수록 구직경험이 없었다. 그리고 전년대비 구직경험이 없다는 응답비율이 조금 낮아져 고령층 여성의 구직이 증가되고 있음을 알 수 있었다.

<표 II-20> 고령층(55~64세) 여성 교육정도별 구직경험

(단위 : %)

구 분	초졸이하		중 졸		고 졸		전문대졸이상	
	2014년	2015년	2014년	2015년	2014년	2015년	2014년	2015년
계	100	100	100	100	100	100	100	100
없음	85.6	85.3	85.3	85	87	86.3	91.5	90.1
한번	10.3	10.2	8.9	9.5	8.5	9	6.2	5.5
두번	1.9	2.2	2.9	2.6	2	1.9	1	2
세번 이상	2.2	2.3	2.8	2.9	2.5	2.8	1.3	2.3

자료: 통계청(http://gsis.kwdi.re.kr:8083), 각년도,「경제활동인구 부가조사(고령층)」원자료분석

고령층의 구직은 남녀 할 것 없이 '친구·친지 소개 및 부탁'으로 이루어지고 있었다. 그 다음으로 여성은 '사업체 문의 또는 방문'을 통하여 구직하는 비율이 높았으나 남성은 '민간 취업 알선기관을 통해서' 구직하는 비율이 높다. 2015년 기준 여성은 친구·친지 소개 및 부탁 51%, 사업체 문의 또는 방문 12.1%, 신문·잡지·인터넷 등을 통해서 11.1%, 기타 공공 취업알선기관을 통해 9.3% 순으로 나타났으며, 남성은 친구·친지 소개 및 부탁 41.7%, 민간 취업알선기관을 통해서 15.8%, 사업체 문의 또는 방문 13.3%, 신문·잡지·인터넷 등을 통해서 11.3% 순이었다.

그리고 고용노동부 산하 일자리지원기관인 고용센터, 고령인재은행과 공공 취업알선기관을 활용하는 비율이 낮을 뿐 아니라 지속적으로 감소하고 있는 추세이다.

<표 II-21> 고령층(55~64세) 남여 구직경로

(단위 : %)

구 분	전체			여 성			남 성		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
계	100	100	100	100	100	100	100	100	100
고용노동부 고용센터/고령자인재은행 등을 통해	5.6	5.6	5.0	3.1	5	4.1	7.6	6.1	5.7
기타 공공 취업알선기관을 통해	9.3	8.5	7.9	11.3	9.7	9.3	7.8	7.5	6.8
민간 취업알선기관을 통해	10.7	11.5	12.6	11.2	11.7	8.5	10.3	11.3	15.8
신문, 잡지, 인터넷 등을 통해	10.9	10.5	11.2	12.6	11	11.1	9.5	10.1	11.3
사업체 문의 또는 방문	12.0	13.2	12.8	9.5	11.8	12.1	14.1	14.4	13.3
친구, 친지 소개 부탁	47.1	45.8	45.8	49.2	47.3	51	45.5	44.5	41.7
자영업 준비	3.6	4.2	3.8	2.4	2.9	3.5	4.5	5.2	4.1
기타	0.7	0.7	0.9	0.6	0.6	0.3	0.8	0.9	1.4

자료: 통계청(http://gsis.kwdi.re.kr:8083), 각년도,「경제활동인구 부가조사(고령층)」원자료분석

2) 일자리 선택시 고려사항

고령층(55~64세)은 전체적으로 일자리 선택시, 임금수준(26.8%), 일의 양과 시간대(23.1%), 계속 근로가능성(29.5%) 순으로 중요하게 생각하였지만 성별에 따라 중요도에 차이가 있다. 그리고 여성은 '일의 양과 시간대', 남성은 '임금수준'을 가장 중요하게 생각하였다. 2015년 기준 여성은 '일의 양과 시간대' 33%, '임금수준' 23.1%, '계속 근로가능성' 15.8% 순으로 높게 응답하였고, 남성은 '임금수준' 29.5%, '계속근로 가능성' 21.3%, '일의 양과 시간대' 17.1% 순으로 응답하였다.

그리고 일자리 선택시에 '계속근로가능성'에 대한 고려는 점차 낮아지고 '과거 취업경험과의 연관성', '일의 내용'에 대한 고려가 점차 높아지고 있다.

<표 II-22> 고령층(55~64세) 남여 일자리 선택시 고려사항

(단위 : %)

구 분	전체			여성			남성		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
계	100.0	100.0	100.0	100	100	100	100	100	100
임금수준	27.8	26.2	26.8	25.7	22.5	23.1	29.3	28.9	29.5
일의 양과 시간대	22.6	23.8	23.8	31.1	33.5	33	16.5	16.7	17.1
일의 내용	12.9	13.3	13.7	11.7	12	12.2	13.8	14.2	14.8
출퇴근 거리 등 편리성	4.9	5.0	4.6	7.2	7.6	7.3	3.2	3.2	2.6
사업장 규모	0.2	0.4	0.3	0.2	0.2	0.1	0.2	0.6	0.4
계속 근로가능성	19.4	19.5	18.9	16	16.1	15.8	21.8	22.1	21.3
과거 취업경험과의 연관성	10.7	10.6	11.1	7.2	7.3	8.1	13.2	12.9	13.4
사회적 지위 유지가능성	1.2	0.7	0.7	0.5	0.2	0.4	1.7	1.1	0.9
기타	0.4	0.4	0.1	0.5	0.6	0	0.3	0.3	0.1

자료: 통계청(http://gsis.kwdi.re.kr:8083), 각년도,「경제활동인구 부가조사(고령층)」원자료분석

3) 직업교육 현황

고령층(55~64세)은 대부분 직업교육을 받은 적이 없었다. 2012년 기준 직업훈련을 받은 기관 중에는 사업주 또는 사업주 단체, 공공훈련이 가장 많았다. 사업주 또는 사업주단체에는 여성 0.9%, 남성 1.5%, 공공훈련에는 여성 0.6%, 남성 0.8%였다.

<표 II-23> 고령층(55~64세) 남여 직업교육현황

(단위 : %)

구 분	전체			여 성			남 성		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012
계	100	100	100	100	100	100	100	100	100
공공훈련	0.5	0.5	0.7	0.5	0.4	0.6	0.5	0.7	0.8
직업훈련법인	0.6	0.5	0.4	0.7	0.7	0.3	0.4	0.3	0.5
비영리 법인 및 단체	0.3	0.2	0.3	0.3	0.2	0.3	0.2	0.2	0.3
사설학원	0.6	0.4	0.3	0.9	0.5	0.3	0.3	0.2	0.3
대학 및 대학 부설기관	0.1	0.1	0.0	0.1	0.1	0.1	0	0	0
평생교육시설	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.2	0	0	0.1
사업주 또는 사업주단체	0.5	1.0	1.2	0.4	0.8	0.9	0.7	1.3	1.5
기타	0.1	0.1	0.1	0.1	0	0	0.1	0.2	0.1
없었음	97.3	97.1	96.9	96.9	97.2	97.4	97.7	97	96.3

자료: 통계청(각년도). 「경제활동인구 부가조사(고령층)」 원자료분석. http://gsis.kwdi.re.kr:8083

4) 지난 1년간 취업 경험/ 취업한 일자리와 생애 주된 경력 관련성

고령층(55~64세)은 지난 1년간 한번 정도는 취업한 경험이 있었고 여성보다 남성의 취업 경험이 더 많았다. 2015년 기준 여성은 '한번' 54.2%, '없음' 36.8%, 남성은 '한번' 75.1%, '없음' 12.1%였다. 그리고 매년 취업경험은 조금씩 늘어나고 있다.

<표 II-24> 고령층(55~64세) 남여 취업경험

(단위 : %)

구 분	전체			여 성			남 성		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
계	100	100	100	100	100	100	100	100	100
없음	25.3	24.8	24.6	38	37.7	36.8	12.2	11.5	12.1
한번	63.6	64.5	64.5	53.2	53.4	54.2	74.3	75.8	75.1
두번	5.9	6.0	6.2	5.3	5.6	5.7	6.5	6.5	6.8
세번이상	5.1	4.8	4.7	3.4	3.3	3.3	6.9	6.2	6.1

자료: 통계청(http://gsis.kwdi.re.kr:8083), 각년도,「경제활동인구 부가조사(고령층)」원자료분석

고령층(55~64세)이 취업한 일자리와 생애 주된 경력은 대부분 관련이 있었으며 관련성 있는 일자리에 취업하는 경향이 조금씩 높아지고 있다. 2015년 기준 여성은 '매우 관련 있다' 60.9%, '약간 관련 있다' 10.2%였고, 남성은 '매우 관련 있다' 65.4%, '약간 관련 있다'는 10.3%였다.

<표 II-25> 고령층(55~64세) 남여 취업한 일자리와 생애 주된 경력의 관련성

(단위 : %)

구 분	전체			여 성			남 성		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
계	100	100	100	100	100	100	100	100	100
전혀 관련 없음	16.3	16.6	16.3	17.8	19	17.8	15.3	14.8	15.2
별로 관련 없음	10.7	10.4	9.9	11.3	11.7	11	10.2	9.4	9
약간 관련 있음	10.1	10.5	10.3	10.6	10.7	10.2	9.8	10.2	10.3
매우 관련 있음	62.9	62.6	63.5	60.3	58.6	60.9	64.7	65.5	65.4

자료: 통계청(http://gsis.kwdi.re.kr:8083), 각년도,「경제활동인구 부가조사(고령층)」원자료분석

5) 현재 취업상태 및 과거 취업경험

고령층(55~64세)은 전반적으로 일을 하고 있다는 응답비율이 높았는데, 여성이 남성보다 일하지 않는다는 응답 비율이 높다. 그리고 여성은 일을 한 경험, 평생 일을 한 경험이 전혀 없는 경우가 많았다. 2015년 기준 전체

응답자의 67%가 일을 한다고 하였으며 여성은 '일을 하고 있는 경우' 54.2%, '현재는 일을 하지 않고 있으나 일을 한 경험이 있는 경우' 40.9%, '평생 일을 한 경험이 전혀 없는 경우' 4.9%였다. 반면 남성은 '일을 하고 있는 경우' 80.1%, '현재는 일을 하지 않고 있으나 일을 한 경험이 있는 경우' 19.4%, '평생일을 한 경험이 전혀 없는 경우' 0.5%였다. 이러한 결과는 여성의 경우 30대~40대 경력단절 현상이 중고령층에 이르기까지 지속되고 있음을 보여준다고 할 수 있다. 한편 여성의 경우 일을 하고 있거나 과거에 일을 했던 경험이 꾸준히 증가하고 있다.

<표 II-26> 고령층(55~64세) 남녀 현재취업상태 및 과거취업경험

(단위 : 천명, %)

구 분	전체			여 성			남 성		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
계	5,839 (100)	6,143 (100)	6,511 (100)	2,964 (100)	3,115 (100)	3,296 (100)	2,874 (100)	3,028 (100)	3,216 (100)
일을 하고 있음	3,846 (65.9)	4,133 (67.3)	4,362 (67.0)	1,562 (52.7)	1,662 (53.4)	17,85 (54.2)	2,284 (79.5)	2,471 (81.6)	2,577 (80.1)
현재는일을하지않고있으나, 일을한경험이있음	1,782 (30.5)	1,830 (29.8)	1,975 (30.3)	1,198 (40.4)	1,279 (41.0)	1,350 (40.9)	584 (20.3)	551 (18.2)	624 (19.4)
평생 일을 한 경험이 전혀 없음	211 (3.6)	180 (2.9)	175 (2.7)	205 (6.9)	173 (5.6)	161 (4.9)	6 (0.2)	6 (0.2)	14 (0.5)

자료: 통계청(http://gsis.kwdi.re.kr:8083), 각년도,「경제활동인구 부가조사(고령층)」원자료분석

6) 희망 근로 및 일자리

고령층(55~64세)은 전반적으로 전일제 근로를 선호하지만 여성의 경우는 남성보다 시간제 일자리에 대한 선호가 매우 높았다. 하지만 여성의 전일제 근로에 대한 선호도가 점차 높아지는 추세이다. 2015년 기준 희망근로형태 선호도는 여성은 전일제 60.2%, 시간제 39.8%, 남성은 전일제 87.7%, 시간제 12.3%였다.

<표 II-27> 고령층(55~64세) 남녀 희망근로형태

(단위 : %)

구 분	전체			여 성			남 성		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
계	100	100	100	100	100	100	100	100	100
전일제	75.6	75.3	76.1	59.6	58.8	60.2	86.9	87.4	87.7
시간제	24.4	24.7	23.9	40.4	41.2	39.8	13.1	12.6	12.3

자료: 통계청(http://gsis.kwdi.re.kr:8083), 각년도,「경제활동인구 부가조사(고령층)」원자료분석

그리고 고령층(55~64세)의 희망 임금수준은 150~300만원 미만, 100~150만원 미만 순으로 나타났다. 하지만 여성은 '100~150만원 미만'이 42.8%, 남성은 '150~300만원 미만'이 39.3%로 가장 많았다. 여성과 남성 모두 '150~300만원 미만' 의 임금수준에 대한 선호도가 꾸준히 증가하고 있지만 '100~150만원 미만' 임금수준에 대해서는 여성 선호도는 증가하고 남성 선호도는 감소하고 있다.

<표 II-28> 고령층(55~64세) 남녀 월평균 희망임금

(단위 : %)

구 분	전체			여 성			남 성		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
계	100	100	100	100	100	100	100	100	100
30만원 미만	0.4	0.4	0.3	0.6	0.6	0.4	0.1	0.2	0.2
30~50만원 미만	2.2	2.4	2.3	4.6	4.7	4.9	0.5	0.6	0.4
50~100만원 미만	17.8	15.6	14.1	33.4	29.8	26	6.7	5.2	5.4
100~150만원 미만	32.9	32.7	32.4	38.7	41.6	42.8	28.8	26.2	24.7
150~300만원 미만	35.9	37.2	39.3	19.2	19.3	22.3	47.8	50.3	51.7
300만원 이상	10.8	11.8	11.7	3.4	4	3.5	16	17.5	17.7

자료: 통계청(http://gsis.kwdi.re.kr:8083), 각년도,「경제활동인구 부가조사(고령층)」원자료분석

7) 직업선택요인

연령별 직업선택 요인을 살펴보면, 남녀 모두 전 연령대에서 '수입', '안정성', '적성·흥미' 순으로 높게 나타났다. 그리고 '잘모르겠다'는 연령이 높을수록 많았으며 남성보다 여성 응답 비율이 더 높았다. 따라서 여성의 경우 나이가 들수록 취업을 왜 해야 하는지에 대한 정확한 인식이 부족하고, 일을 하는 가장 큰 이유는 생계형이라고 할 수 있다.

2015년 기준 직업선택 요인 중 '수입' 요인이 크다는 응답은, 40대 여성은 77.4%, 남성은 80.7%, 50대 여성은 73.3%, 남성은 76.4%, 60세 이상 여성은 66.2%, 남성은 68.6%이다. '안정성'에 대한 응답은 40대 여성은 62.6%, 남성은 65.3%, 50대 여성은 61.5%, 남성은 63.9%, 60세 이상 여성은 55.4%, 남성은 61.8%로 나타났다.

또한 여성은 남성보다 '보람·자아성취' 요인이 더 높았다. 2015년 기준 '보람·자아성취'에 대해 40대 여성은 24.5%, 남성은 17.6%, 50대 여성은 21.1%, 남성 은 18.2%, 60세이상 여성은 11.5%, 남성은 14%이다.

<표 II-29> 여성, 연령별 직업선택 요인(2015년)

(단위 : %)

구분(여성)	여성			남성		
	40~49세	50~59세	60세이상	40~49세	50~59세	60세이상
15세이상인구	100	100	100	100	100	100
명예,명성	7.4	6.9	6.7	9.6	10.9	10.1
안정성	62.6	61.5	55.4	65.3	63.9	61.8
수입	77.4	73.3	66.2	80.7	76.4	68.6
적성,흥미	**40.5**	28.1	18.5	32.7	28.4	22.2
보람,자아성취	**24.5**	**21.1**	11.5	17.6	18.2	14
발전성,장래성	23.2	19.9	14.4	32.7	26.4	19.5
기타	0.3	0.1	0.1	0.1	0	0.1
잘모르겠다	1.6	3.4	11.6	1	2.1	5

주: 복수 응답임

자료: 통계청(http://gsis.kwdi.re.kr:8083), 2015,「경제활동인구 부가조사(고령층)」원자료분석

3. 소결

○ 여성인구의 증가와 고령화 추세

대구시 총인구는 최근 5년간 감소하고 있으며 감소율이 여성인구가 남성인구보다 낮게 나타났다. 또한 여성인구는 최근 5년간 0세부터 40대 중반까지는 감소했지만 40대 후반부터는 증가하였다. 대구시 인구변화는 향후 여성인구 비율이 높아지며 여성 고령화 현상이 심화될 수 있음을 예측할 수 있게 한다. 한편 대구 여성인구 이동은 전출인구가 전입인구보다 많으며 연령대별로 20대의 경우 전출인구가 가장 많았으며 다음으로 50대(50~54세)의 전출인구가 많았다.

○ 중고령 여성 취업 증가, 단순노무 및 서비스·판매 중심의 일자리 다수로 중고령 여성을 위한 다양한 일자리 직종, 직무 부재

중고령 여성을 위한 일자리는 주로 도소매업, 숙박·음식점업, 보건·사회복지업을 중심으로 분포되어 있고 단순노무종사 및 서비스·판매 종사자가 많다. 이러한 현실에서 중고령 여성은 양질의 일자리를 찾기 어렵고 향후에도 저임금과 단순노동 중심의 제한적 일자리 찾을 수밖에 없다. 최근 5년간 대구 여성 취업자는 전국 수준보다 낮았지만 50세~64세의 취업자는 증가하고 있다. 산업별로 대구 여성취업자는 사업·개인·공공서비스 및 기타, 도소매·음식·숙박업, 제조업 순으로 많이 분포되어 있다. 중고령 여성은 숙박 및 음식점업, 협회 및 단체·수리 기타 개인서비스업 취업자가 다수였다. 직종별로 대구 여성취업자는 전문가 및 관련종사자가 많았지만 중고령 여성은 주로 단순노무종사자, 서비스종사자, 판매종사자가 많았다.

○ 사업체 및 중고령 여성 종사자가 많은 산업은 도소매업, 숙박 및 음식점업, 중고령 여성의 시간제 근로 비율 증가

대구에서 여성종사자가 많은 사업체는 도소매업, 숙박 및 음식점업, 보건·사회복지 서비스업 등이며 사업체중 '전기, 가스, 증기 및 수도사업 ' 은 전

년대비 가장 많이 증가하였다. 사업체 조직형태별로 개인 '도소매업'이 가장 많았다. 그리고 36시간미만 여성근로자는 60세이상에서 차지하는 비율이 높고 40대, 50대는 증가하고 있은 추세였다.

○ 중고령 여성 경제활동인구 증가로 여성 경제활동인구도 증가

대구시 경제활동 인구는 최근 5년간 1.3% 증가하였으며 여성은 1.6%, 남성은 1.1% 증가하여 여성의 경제활동이 남성보다 조금 더 많이 증가되었다. 특히 여성경제활동은 주로 40대와 50대에서 증가하였고 고학력여성의 경제활동이 증가되었다.

○ 여성 생산가능 인구의 고령화와 중고령 여성 비경제활동 인구 증가

대구시의 경우 여성경제활동은 20대와 30대보다 50대에서 높은 편이지만 50대 여성의 비경제활동인구가 증가되고 있는 추세이다. 여성 비경제활동인구는 60대 이상과 20대가 가장 많았다. 비경제활동 여성은 증가하고 있는 추세이며 특히 전년 동반기 대비 50대와 60세 이상 여성 비경제활동인구가 많이 증가하였다. 이러한 추세는 중고령 여성의 경제활동은 높지만 일자리 부족, 고용 불안정 등으로 계속 고용상태가 어려워서 실업이 증가하면서 나타나는 현상이다. 따라서 여성 경제활동인구의 고령화를 대비하고 경제활동을 하는 중고령 여성의 실업 상태를 감소를 통하여 비경제활동인구로 전환되는 비율을 줄이기 위한 방안이 모색되어야 할 것이다.

○ 고령층 여성은 남성보다 구직 혹은 취업 경험 부족, 친구·친지 소개를 통한 구직이 다수

고령층 여성은 취업 및 구직의 경험 부족, 일자리 정보 부족 등으로 취업시 불리한 위치에 있다. 고령층 여성은 남성보다 구직이나 취업 경험이 부족하며 학력수준도 구직경험에 영향을 주었다. 구직은 대부분 친구나 친지 소개로 이루어지며 특히 고령층 여성은 사업체에 직접 문의하거나 방문을 통하여 구직을 하는 경향이 있다.

○ 고령층 여성은 일자리선택 시 ‘일의 양과 시간대’가 중요하게 생각하는 추세이지만 직업선택 우선 요인은 ‘수입’

고령층 여성은 일자리선택 시, 일의 양과 시간대를 우선적으로 고려하지만 남성은 ‘임금수준’을 우선적으로 고려한다. 그리고 전반적으로 ‘계속근로 가능성’에 대한 고려보다는 ‘과거 취업경험과의 연관성’, ‘일의 내용’에 대한 것으로 중요성이 변화되었다. 한편, 직업선택 요인은 수입을 가장 먼저 고려하였고 다음으로 안정성, 적성·흥미 순이었으나 명확하게 인식하고 있지 않다.

○ 고령층 여성의 희망일자리는 남성보다는 시간제 근로 희망 비율이 높고 임금수준에 대해 낮은 인식

고령층은 남녀 모두 전반적으로 전일제 근로를 선호하지만 남성보다 시간제 일자리에 대한 선호가 높다. 하지만 임금수준은 남성이 150~300만원 미만을 가장 많이 희망하였지만 여성은 100~150만원미만을 가장 희망하였다.

○ 직업교육에 대한 인식 부족, 가장 많이 받았던 직업교육기관은 사업주 및 사업주단체

고령층 전반적으로 교육 경험이 없고 성별로 직업교육 경험은 유사한 수준이다. 교육을 받은 경우 사업주 또는 사업주단체를 통한 교육 경험이 대부분이었다.

III

대구시 중고령 여성 일자리지원 기관과 사업

1. 중고령 여성 취업지원 기관

가. 남녀통합 중고령 일자리 지원 기관 및 사업

1) 고용센터 및 고용복지 플러스센터

고용센터는 취업지원, 고용보험관리, 고용안정사업, 집단직업상담, 직업능력개발, 실업급여, 모성보호 등을 위한 지원을 하고 있다. 이 중 구직자를 위한 일자리지원은 취업지원서비스, 구인업체 인력지원 서비스, 취업성공패키지 운영 등이다. 2015년 현재 대구지 ㅕ ㄱ에서는 대구지방고용노동청과 대구서부지청 관할 하에 대구고용센터, 대구강북고용센터, 대구서부고용센터가 운영되고 있다.



<표 III-1> 고용센터 현황

구분	관할구역	소재지
대구고용센터	수성구, 중구	수성구 동대구로 392
대구강북고용센터	군위군, 북구	북구 칠곡중앙대로 318
대구서부고용센터	남구, 달서구, 서구	서구 서대구로 9

자료: 고옹·복지종합서비스 (http:// www.work.go.kr/jobcenter/index.do)

고용센터에서는 고령 구직자에게 심층상담 및 직업진로프로그램 운영 등을 통한 맞춤형 취업을 알선하고 있다. 그리고 구직희망자가 고용센터를 방문하거나워크넷을 통해 구직등록을 하면 구직신청일 이후 3개월간 유효하게 관리하며 적합한 일자리 정보제공 및 취업알선을 지원하고 있다. 구체적으로 고령자 대상 지원은 고령자 집단상담프로그램 운영, 구인·구직 만남의 날, 동행면접, 단기취업특강이 운영되고 있다.

<표 III-2> 고용센터 고령자 일자리지원 주요 내용

구분	전체 사업내용	고령자 대상
구직자 취업지원서비스	• 다양한 직업 심리검사를 통한 적성 발견 및 직업 선택 지원 • 고용동향 및 일자리 정보제공 • 직업능력진단 및 직업훈련정보 제공 • 심층상담을 통한 개인 특성별 맞춤형 취업지원 • 저소득층 대상 취업성공패키지사업 추진 • 취약계층 대상 디딤돌일자리사업 추진 • 집단상담프로그램을 통한 취업능력 배양	• 성실프로그램(고령자 집단상담프로그램 - 취업에 필요한 자세, 취업성공사례 등을 통한 취업의욕 제고 (5일간, 25시간)
구인업체 인력지원 서비스	• WORK-NET에 등록한 인재 풀을 활용한 인재 알선 • 모집, 전형, 선발 등 채용 대행 서비스 실시 • 맞춤 훈련을 통해 기업이 필요로 하는 전문 인력 확보 지원 • 구인/구직 만남의 날 개최	• 구인/구직 만남의 - 구인업체 2~5곳과 실업급여수급자50~100여명을 초청, 현장 면접
취업성공패키지 (Ⅰ, Ⅱ)	• 1단계(진단·경로 설정): 집중상담 및 직업심리검사 • 2단계(의욕·능력증진): '개인별 취업활동계획(IAP)'에 따른 취업지원 프로그램이 제공(집단상담, 직업훈련, 창업지원 프로그램 등) • 3단계(집중 취업알선): '동행면접'실시 등	• '동행면접'실시 - 구직자와 취업알선 담당자가 구인기업을 함께 방문, 면접 지원 • 단기취업특강 - 구직자 취업능력 향위한 이력서작성, 면접기법, 창업특강 등 각종 취업특강 실시

자료: 고용노동부(http://www.moel.go.kr/policyinfo/aged/view.jsp?cate=5&sec=1), 대구고용센터(http://www.work.go.kr/daegu/main.do)

또한 고용복지플러스센터를 통해서도 취업지원서비스를 제공받을 수 있다. 과거 취업 상담이나 실업 급여는 고용센터, 복지 상담은 지방자치단체, 신용회복 상담은 서민금융센터로 흩어져 있었던 기능을 2013년 고용노동부, 안전행정부, 보건복지부, 여성가족부 등 여러 개의 부처협의를 통해 한 곳에서 처리할 수 있도록 고용복지플러스센터를 설립하였다. 이곳에서는 실업급여, 복지 상담, 신용회복 상담 등의 여러 서비스를 한 곳에서 제공 받을 수 있을 뿐 아니라 여성새일센터가 운영되고 있어 여성을 위한 취업지원서비스도 제공되고 있다. 대구는 현재 2개소(동부고용복지플러스센터, 달성고용복지플러스센터)가 운영되고 있으며 동부고용복지플러스센터는 남부새일센터, 달성고용복지플러스센터는 달서새일센터가 여성취업지원을 담당하고 있다.

<표 III-3> 고용복지플러스센터 현황

구분	대구동부고용복지플러스센터	달성고용복지플러스센터
관할구역	동구	고령군, 달성군
소재지	동구 아양로 22	논공읍 논공중앙로 34길 1
주요업무	• 고용센터: 취업지원, 직업능력개발, 실업급여, 모성보호 • 중장년일자리희망센터: 중장년층을 위한 전직지원서비스, 퇴직(예정) 근로자를 위한 기업단위 전직지원서비스, 인재를 찾는 기업을 위한 무료 구인지원 서비스 • 서민금융센터: 미소금융 • 복지지원팀: 기초생활보장, 긴급지원, 한부모가족 지원, 노인보복지 등 • 여성새로일하기센터: 취업지원, 직업교육, 인턴십 지원, 집단상담프로그램 , 디딤돌취업지원사업 등 • 일자리센터: 구인, 구직 상담 및 취업알선, 잡페어, 일자리 발굴단 운영 등	

자료: 고용·복지종합서비스(http://www.work.go.kr/jobcenter/index.do)

2) 중장년 일자리 희망센터 및 장년인턴 취업지원

중장년 일자리 희망센터는 40대 이상 중장년 퇴직(예정)자를 대상으로 재취업 및 창업, 생애설계 지원, 사회참여기회 제공 등의 종합전직지원서비스를 제공하고 있으며, 대구에는 현재 1개소(노사발전재단 대구센터)가 운영되고 있다.

하지만 중장년 일자리 희망센터의 경우, 중장년 퇴직(예정)자를 대상으로 운영되고 있어 경제활동참여률이 낮은 중고령 여성에 대한 지원은 어려운 실정이다.

<표 III-4> 중장년 일자리 희망센터 유형 및 일자리지원 주요 내용

센터유형		일자리지원 내용	
종합센터 (노사발전재단 운영)	• 생애설계서, 전직지원(45세이상 재직자) • 재취업지원서비스(40세이상 중장년 퇴직자)	재직자	• 생애설계서비스
특화센터 (경제단체운영)	• 특화된 다양한 재취업지원서비스제공(40세이상 중장년퇴직자)	퇴직예정자	• 전직지원서비스

일반센터	• 재취업지원서비스(40세이상 중장년 퇴직자)	퇴직자	• 심층상담, 재취업 알선, 취업 및 창업교육 • 개인별 맞춤형 취업활동계획(IAP)수립 • 취업동아리 활동지원 • 중소기업 현장방문 • 가종 정부 중장년 일자리지원 사업 연계

자료: 고용노동부(http://www.moel.go.kr/policyinfo/aged/view.jsp?cate=5&sec=1), 장년일자리희망넷(http://www.4060job.or.kr)

그리고 노사발전재단에서는 장년인턴 취업지원 사업을 실시하고 있는데, 동 사업은 만 50세 이상 장년 구직자(미취업 상태에 있는 자)에게 중소기업 인턴연수를 통해 정규직으로 채용될 수 있는 기회를 제공하는 것으로 대구에서는 4곳에서 운영 중이다.

<표 III-5> 대구시 장년인턴 취업지원제

구분		내용
신청대상	인턴 참여자	• 인턴 참여자 인턴신청일 현재 미취업 상태에 있는 만 50세 이상자 • 참여 제외: 신청자가 채용예정인 기업의 사업주와 친족관계에 있는 경우, 다른 재정지원일자리 사업(예: 노인일자리)에 참여하고 있는 경우 등
	실시기업	• 참여자격: 고용보험에 가입한 고용보험법 시행령 제12조(우선지원 대상 기업의 범위)에 해당하는 기업 중에서 상시근로자 5인 이상 사업장(벤처기업, 지식기반서비스업 등 일부 업종은 5인 미만 참여 가능) • 참여제외: 소비향락업체(단란주점 등), 근로자 공급업체(용역업체 포함), 부동산업 및 임대업, 광업, 사업시설 및 사업지원 서비스업 등
지원수준		• 실시기업에 대해 인턴기간(최대 3개월)동안 월 60만원(전일제 기준)을 지급하고, 정규직으로 채용시 6개월간(월 65만원) 추가 지원
운영기관		• 대구 노사발전재단(대구중장년일자리희망센터) • 대구경영자총협회 • (사) 한국인재개발협회 부설미래일자리센터 • (사) 중소기업기술혁신협회 대구경북지회

자료: 고용노동부(http://www.moel.go.kr/policyinfo/aged/view.jsp?cate=5&sec=4)

3) 고령자 인재은행

고령자 인재은행은 일자리를 원하는 50세 이상 고령자에게 적합한 취업을 지원하는 기관이다. 고용노동부에서 고령자 우선 고용직종 위주의 취업알선 기능을 강화하여 고령자의 고용기회를 확대하기 위해 고령자 무료직업소개사업을 하는 민간단체를 고령자 인재은행으로 지정·운영하고 있다. 고령자 인재은행은 고령자의 직업지도, 취업알선, 정년퇴직자의 재취업 상담 등 고령자의 고용촉진사업을 지원하고 있으며 대구는 현재 2개소(달구벌 여성인력개발센터, 달서시니어클럽)가 운영되고 있다.

<표 III-6> 대구시 고령자 인재은행

구분	달구벌여성인력개발센터 고령자 인재은행	대구달서시니어클럽 고령자 인재은행
지정기관	(사) 한국여성인력개발원	사회복지법인 가정복지회
소재지	서구 달구벌대로 337길 9	대구시 달서구 성당로 47안길 49
주요업무	• 고령자 취업알선: 구인업체 개척, 구직자 발굴, 취업알선 • 고령자 직업상담: 심층상담프로그램, 찾아가는 직업상담 • 고령자 직업교육: 직업소양교육 및 직장적응훈련, 고령자적합직업훈련, 고령자 취업능력향상 프로그램, 우수사례 발굴 • 잡카페 동아리 운영: 인터넷 카페 서비스, 직업진로 및 심층상담서비스 연계 등	• 구직자 직업선호도검사, job카페 취업정보제공서비스, 1:1 맞춤형상담을 통한 취업지원서비스 • 구인처 구인등록 및 적합구직자 알선서비스 • 특별프로그램 운영: 취업의욕고취프로그램, 직무능력향상프로그램, 일자리개척동아리 운영

자료: 대구달서시니어클럽(http://www.dgcsc.or.kr/index.php), 달구벌여성인력개발센터(http:// www.dalseocenter.or.kr)

고령자 인재은행에서는 고령자를 위한 취업상담, 직업교육, 취업알선이 이루어지고 있다. 달구벌 여성인력개발센터에서는 직업소양교육 및 직장적응훈련, 적합직업훈련(학교안전지킴이, 경비원 양성, 급식보조원 등)과 취업알선을, 대구 달서니어클럽에서는 취업연계 및 알선을 주로 하고 있다. 고령자 인재은행의 직업교육이나 취업알선 대부분은 가사·돌봄과 관련된 단순일자리이며 여성과 남성의 일자리가 구분되어 있다.

<표 III-7> 대구시 고령자 인재은행 고령자 직업교육 및 취업알선 직종

달구벌여성인력개발센터 고령자인재은행	대구달서시니어클럽 고령자인재은행
• 직업소양교육 및 직장적응훈련: 산후관리사(3일), 육아&홈헬퍼(3일), 수제밑반찬요리(3일), 홈헬퍼 관리사(3일) • 고령자 취업적합직업훈련: 학교안전지킴이(2주), 경비원 양성(2주) 등 • ※ 2016현재: 급식보조원 과정, 실내환경미화원 교육	• 직업소양교육, 취업능력향상프로그램 운영 • 취업알선 및 연계 - 남성: 경비원, 미화원, 주차장관리원, 물품배달원, 운전직종, 매표원, 주유원 - 여성: 가사도우미, 보모, 간병인, 미화원, 식당보조원

자료: 대구달서시니어클럽(http://www.dgcsc.or.kr/index.php), 달구벌여성인력개발센터 (http://www.dalsecenter.or.kr/sub02/sub02_04.asp?part=2)

4) 사회공헌활동지원 사업

사회공헌활동지원 사업은 유급근로와 자원봉사를 결합한 형태로 사회공헌활동을 통해 자기만족도와 성취감을 높일 수 있는 봉사적 성격의 일자리이다. 만 50세 이상 퇴직 전문인력으로 국가기술자격, 국가전문자격, 국가공인민간자격증 소지자는 3년 이상의 경력과 동일하게 인정되며 노동시장 재직자, 다른 재정지원 일자리 사업에 참여하고 있는 사람 등은 참여가 제외된다.

<표 III-8> 대구시 사회공헌활동지원 사업

구분		내용
신청대상	사회공헌참여자	• 만 50세 이상 퇴직전문인력 ※ 국가기술자격, 국가전문자격, 국가공인민간자격증 소지자는 3년 이상의 경력과 동일하게 인정 (참여 제외: 노동시장 재직자, 다른 재정지원 일자리 사업에 참여하고 있는 사람 등)
	참여기관	• 참여 자격: (예비)사회적기업, 비영리단체, 공공·행정기관 등 • 참여 제외: 영리를 목적으로 하는 기관·단체, 정치·종교적 목적이나 소속 회원의 이익을 목적으로 하는 기관이나 단체
지자체 및 운영기관 (2016년)		• 대구 고용노동과: 대구경영자총협회 • 대구 중구 경제과: 남산종합사회복지관 • 대구 동구 창조경제과: (사)대구경북고용복지연구원

자료: 고용노동부(http://www.moel.go.kr/policyinfo/aged/view.jsp?cate=5&sec=4)

나. 여성일자리관련 기관

대구시는 현재 여성 취업과 창업지원기관으로 여성새로일하기센터 4개소(북구, 서구, 남구, 수성구), 여성인력개발센터 2개소(서구, 남구)를 운영하고 있다.



<여성새로일하기센터: 4개소>



<여성인력개발센터: 2개소>

여성인력개발센터는 양성평등기본법 제47조(여성인력개발센터의 설치·운영)에 근거하여 여성의 직업 능력개발훈련, 취업 정보 제공, 경제활동 및 사회참여 확대를 위해 운영되고 있다. 주요사업은 여성 전문 인력 양성 및 직업능력개발훈련, 문화·교양강좌, 구인·구직알선, 취·창업상담, 찾아가는 취업지원(동행면접, 이동상담), 새일여성인턴제, 지역맞춤형일자리창출지원사업 등이다.

<표 III-9> 여성인력개발센터 현황 및 주요사업

구분	대구여성인력개발센터	달서여성인력개발센터
지정기관	(사)대한여자기독교청년회 연합회후원회	(사)한국여성인력개발원
개관일	1994년	2002년
소재지	남구 중앙대로 222	서구 달구벌대로 337길 0
인력현황	6명	6명
규모(㎡)	851.0(㎡) 1-5층(단독)	1,327.8(㎡) 2,3,4층 일부

주요사업	• 여성 전문 인력 양성 • 직업능력개발훈련&문화·교양강좌 • 구인·구직알선&취·창업 상담 • 취업 지원 집단상담 '희망찾기' • 찾아가는 취업지원(동행면접, 이동상담) • 새일여성인턴제&결혼이민여성인턴제 • 지역맞춤형일자리창출지원사업(고용노동부&중구청/ 고용노동부&달서구청) • 사후관리지원사업	• 교육훈련 특화 • 다양한 사회교육 프로그램 운영 • 취업교육/취업상담 및 알선 • 직업능력개발 훈련사업 • 사회·문화생활 사업지원 • 저소득층 여성중심 취업상담 및 알선 • 근로여성 고충상담

자료: 대구시 여성가족정책관 내부자료, 2015

여성새로일하기센터는 경력단절여성의 취업지원을 위해 '경력단절여성경제활동촉진법(2008년 제정)'에 따라 지역별로 운영되고 있다. 대구지역은 현재 4개소가 운영되고 있으며 직업상담, 직업교육훈련, 취업 후 사후관리지원, 취업연계 서비스를 제공하고 있다. 여성새로일하기센터는 경력단절여성이 지원을 받을 수 있는 곳으로 연령에 제한은 없지만, 주로 40대~50대 여성들의 이용이 활발하다.

<표 III-10> 대구시 여성새로일하기센터 현황 및 주요사업

구분	남부새일센터	달구벌새일센터	대구새일센터	수성새일센터
지정기관	(사)대한여자기독교청년회연합회후원회	(사)한국여성인력개발원	여성회관 (대구시 사업소)	(사복)함께하는 마음재단
지정일	2009년	2009년	2009년	2013년
소재지	남구 중앙대로 222	서구 달구벌대로 337길 9	북구 팔달로 1길 26	수성구 청수로 64
규모(㎡)	851.0(㎡) 1-5층(단독)	1,327.8(㎡) 2,3,4층 일부	5,693(㎡) 단독	366(㎡)
주요사업	• 직업상담(적성검사, 진로설계, 집단상담 등) • 직업교육훈련(직업의식 고취교육, 경단여성특화훈련) • 취업후 사후관리(일	• 직업상담(찾아가는 직업상담, 맞춤형 취업동행 면접, 취업정보제공) • 직업교육(새일희망프로그램, 전문직업훈련)	• 직업·집단상담 • 직업교육훈련 • 취업지원(구인·구직, 여성인턴제) • 사후관리(채용자, 채용기업)	• 여성인턴제 • 직업교육훈련 • 찾아가는 취업지원서비스 • 사후관리 지원서비스

	가정양립복지지원, 여성친화기업 확산 캠페인 등) • 취업지원연계(주부인턴제, 동행면접 및 취업연계)	• 취업지원(새일인턴제, 취업설계사 운영) • 일가정양립지원		• 집단상담

자료: 대구시 여성가족정책관 내부자료, 2015

2. 여성일자리 지원 및 사업

가. 대구시 여성일자리 관련 사업

민선 6기(2014년~2018년) 들어 '일자리 50만개 창출'사업은 시장공약사항 중 하나이다. 이 사업은 기업유치, 지역 기업육성, 사회적경제 활성화로 일자리 50만개를 창출하고 일자리창출 우수기업 및 지원 우수기관에 인력 인센티브를 제공한다. 50만개 일자리는 좋은일자리 12만6천개, 건설일자리 11만7천개, 복지맞춤형일자리 25만8천개 창출을 목표로 하였다.

중고령 여성 일자리는 복지 맞춤형 일자리 창출에 포함되는데 중장년과 어르신 일자리 12만3천개, 여성일자리 3만2천개 창출을 목표로 하고 있다. 사업 담당은 고용노동과이다.

<표 III-11> 일자리 50만개 창출 사업: 복지 맞춤형 일자리(25만 8천개)

(단위: 천개)

구분	계	일자리창출 분야
중장년, 어르신(65세이상)	123	• 급식도우미, 지하철안전지킴이, 실버공연단, 아파트 택배, 실버카페, 자원재활용, 시험감독관, 문화재경비 등
여성	32	• 경력단절여성 인턴 및 취업지원, 산모도우미, 아이돌보미사업 • 일가양득, 시간선택제 일자리 등 여성맞춤일자리 사업 • 비즈니스, 사회서비스분야 여성 전문인력양성 및 창업지원 등
취약계층	62	• 공공근로, 중소기업취업지원, 지역공동체 사업, 자활근

사회안전망		로사업 등
장애인 복지	9	• 장애인 행정도우미, 직업재활, 시각장애인 안마사 파견 사업 등
사회서비스	32	• 아동복지교사파견, 지역사회서비스투자, 도우미·돌봄, 청소년동반자사업, 다문화가족방문교육, 문화관광해설사, 생활체육지도사, 예술 강사 등

자료: 대구광역시 (2015. 12. 31,) 민선 6기 시장공약사항 관리카드, p.61

또한 일·가정양립과 경력단절여성 일자리 확대 부분에 '경력단절여성 사회복귀 프로그램지원 및 일자리 확대'사업을 통하여 경력단절여성의 취업역량 강화 및 노동시장 진입 지원을 목표로 하고 있다. 주요 사업내용은 직업교육훈련, 새일여성인턴, 취업서비스 운영 및 사후관리서비스, 구인처 발굴·동행면접, 직장 적응 역량강화교육 등이다. 사업 담당은 여성가족정책관이다.

<표 III-12> 경력단절여성 사회복귀 프로그램지원 및 일자리 확대 사업

구분	주요내용
사업내용	• 경력단절여성 취업지원 및 기업발굴 사업 - 센터 구인구직상담 및 취업알선 등 취업지원사업 확대 - 맞춤형 여성인력양성 및 직업교육훈련사업 지원 • 여성일자리박람회 정례화로 취업알선 및 관련정보제공 - 박람회 개최 및 찾아가는 직업 상담 활동 • 지역업체와 네트워크 활성화 - 여성친화 일촌기업 협약 및 환경개선사업 - 경력단절여성 역량강화 교육 운영
사업주관	여성인력개발센터 2개소, 여성새로일하기센터 4개소
사업비 비율	국비 72.3%, 시비 26.5% 구·군비 1.2%

자료: 대구광역시 (2015. 12. 31). 민선 6기 시장공약사항 관리카드, p.267

나. 여성일자리관련기관 취업지원 프로그램

여성새로일하기센터에서는 여성가족부 공모·지원 사업을 중심으로 여성일자리지원 서비스를 제공하고 있다. 주로 취업의욕 상실 및 자신감이 부족한

경력단절여성을 대상으로 집단상담을 통하여 자신감 향상, 이미지메이킹, 취업태도 등에 관한 교육을 실시하고 있다. 그리고 직업교육 혹은 전문인력양성을 위한 교육을 통하여 여성들의 취업을 지원하고 있다. 달서새일센터의 경우 전문인력 양성을 위해 2016년 현재 '뿌리산업&3D프린팅 융복합 산업기술인력 양성과정을 운영하고 있다.

<표 III-13> 대구 여성새로일하기센터 경력단절여성 직업교육훈련과정(2016년)

새일센터	경단여성 직업교육 훈련 과정	전문인력양성 직업교육 훈련 과정
남부새일센터	• ITQ OA 전문가 • NCS기반 전산세무회계 • NCS기반 한,분식 창업 취업전문가 • 보험총무사무원 • 약국행정전문인력 • 어린이영어놀이지도사	-
달서새일센터	• 경력단절여성 보육교사 재취업과정 • 단체급식 웰빙조리 전문가 양성과정 • 대구 패션의류산업 일자리창출을 위한 봉제기능인 양성과정 • 직업상담사 양성과정 • 세무회계사무 전문인력 양성과정 • 수학 자기주도학습코칭 방과후교사 양성과정	뿌리산업&3D프린팅 융복합 산업기술인력 양성과정
대구새일센터	• 사무행정&경리회계사무원 • 패션봉제	-
수성새일센터	• 방과후학교 한자지도사 • 법무사사무원양성과정 • 웰빙찬품조리전문가 • 전산회계사무원양성과정 (사회복지행정인력) • 진로체험학습지도사	-

자료: 여성가족부. 새일센터 직업훈련, 전문인력양성과정 현황을 참고하여 구성
http://www.mogef.go.kr/korea/view/policyGuide/policyGuide020205.jsp

여성인력개발센터는 고용노동부, 대구시 지원 사업을 중심으로 운영되고 있으며 집단상담, 지역·산업 맞춤형일자리 창출지원사업, 기술인력양성 등에 관한 직업교육이 주로 이루어지고 있다.

<표 III-14> 대구시 여성인력개발센터 직업교육훈련과정(2016. 7. 현재)

대구여성인력개발센터	달구벌여성인력개발센터
(지역·산업 맞춤형일자리 창출지원사업) • 요양보호사·사회복지사 • 간호조무사 • 조리기능사	• 패션봉제숙련기술양성(NCS) • 기계전자부품 조립 및 품질관리 숙련기능인 양성 • 기계전자부품 조립 및 품질관리 인력양성

자료:대구여성인력개발센터(http://www.how-ywca.or.kr/ywca_board/bbs/board.php?bo_table=program1)
달서여성인력개발센터(http://www.dalseocenter.or.kr/sub02/sub02_04.asp?part=3)

4개 새일센터에서 운영하고 있는 직업훈련과정을 교육분야별로 분류하면 주로 직무기술교육, 자격증취득, 사회문화 관련 교육들이다. 여성 재직자를 위한 은퇴준비교육, 창업교육은 거의 없으며 직업소양교육도 매우 부족하다.

<표 III-15> 직업훈련과정 교육분야별 분류

교육분야	운영과정			
	남부새일센터	달서새일센터	대구새일센터	수성새일센터
직업소양교육	집단상담	집단상담	집단상담	집단상담
직무기술교육	• NCS기반 전산세무회계 • 보험총무사무원 • 약국행정전문인력양성	• 봉제기능인 양성과정 • 뿌리산업&3D프린팅 융복합 산업기술인력 양성 • 세무회계사무 전문인력 양성	• 사무행정&경리회계사무원 • 패션봉제	• 전산회계사무원 양성과정 • 법무사사무원양성과정
자격증취득분야	• ITQ OA 전문가	• 웰빙조리 전문가 • 직업상담사		• 웰빙찬품조리전문가
은퇴준비교육	-	-	-	-
창업교육	• NCS기반 한·분식 창·취업전문가	-	-	-
사회문화교육	• 어린이영어놀이지도사 • 야생화자수반 • 하모니카	• 보육교사 재취업과정 • 수학 자기주도학습 코칭 방과후교사	-	• 방과후학교 한자지도사 • 진로체험학습지도사

주: 2016년 대구 경력단절여성 직업교육훈련과정 내용을 기준으로 분류

또한 2016년 기준 새일센터 직업교육 프로그램을 직종별로 분류해보면, 회계·사무관리, 지도·상담사 관련 교육이 대부분이었다. 여성 취업자가 많은 보건의료서비스 분야와 피부미용 분야 교육은 없었으며, 창업, 돌봄노동, 정보통신·산업응용분야 교육도 매우 부족하였다.

<표 III-16> 새일센터 직업교육 프로그램 직종 분류

구분		회계·사무관리	섬유의류	보건의료서비스	정보통신산업응용	창업	음식서비스	지도·상담사 관련	돌봄노동	피부미용
새일센터	남부	3			1	1		1		
	달서	1	1				1	3	1	
	대구	1	1							
	수성	2					1	2		

주: 2016년 대구 경력단절여성 직업교육훈련과정 내용을 기준으로 분류

3. 여성일자리지원기관 이용자 현황

가. 구인·구직 실적

2015년 하반기 대구시 여성새로일하기센터를 통한 구인자는 13,918명, 구직자는 7,767명이며 2014년 하반기에 비하여 구인자와 구직자 수가 감소하였다. 하지만 등록된 구직건수는 증가하였다.

<표 III-17> 구인·구직 실적

구분	구인 업체수	구인 (건수)	**구인 (명)**	**구직자 수**	구직 (건수)	동행면접			
						업체수 (업체)	면접자수 (명)	업체 건수	면접자 건수
2014. 2/2	3,915	6,439	15,239	7,833	9,192	401	693	805	805

2015. 2/2	3,510	6,350	13,918	7,767	9,316	281	569	681	681

자료: 대구시 여성가족정책관. e-새일시스템 정기실적관리

새일센터를 통해 취·창업한 사람들을 살펴보면, 창업보다 취업 비율이 매우 높고 '취업자들은 기간의 정함이 없는 근로계약' 비율이 높다. 2015년 상반기 '기간의 정함이 없는 근로계약' 67.7%, '기간의 정함이 없는 근로계약(시간제)' 11.6%, '기간의 정함이 있는 근로계약' 18.3%, '기간의 정함이 있는 근로계약(시간제)' 1.6%, 창업 0.8%이다. 또한 전년 동반기 보다 '기간의 정함이 있는 근로계약'과 창업은 증가하였다. '기간의 정함이 있는 근로계약'은 2014년 하반기 14%, 2015년 하반기 18.3%로 4.3%p증가하였으며, 창업은 2014년 하반기 0.6%, 2015년 하반기 0.8%로 0.2%p 증가하였다.

<표 III-18> 취업 실적

(단위: 건)

구분	소계	기간의정함 이없는근로 계약	기간의정함 이없는근로 계약(시간제)	기간의 정함이 있는 근로계약	기간의 정함이 있는 근로계약 (시간제)	창업
2014. 2/2	4082 (100)	2813 (68.9)	556 (13.6)	571 (14.0)	119 (2.9)	23 (0.6)
2015. 2/2	4244 (100)	2873 (67.7)	494 (11.6)	777 (18.3)	68 (1.6)	32 (0.8)

자료: 대구시 여성가족정책관. e-새일시스템 정기실적관리 자료

나. 구직자 특성

여성새일센터 구직자들은 40~50대 여성이 많고 전년 동반기 보다 30세미만, 40대 여성 구직자들은 증가하였다. 여성 구직자는 2015년 하반기 30세 미만 7.7%, 30~39세 15%, 40~49세 41.7%, 50~59세 29%, 60세 이상 6.6%였다. 그리고 40~49세 여성구직자는 2014년 하반기 39.2%, 2015년 하반기 41.7%로 2.5%p 상승하였다.

<표 III-19> 구직자 연령

(단위: 건, %)

구분	소계	30세미만	30~39세	40~49세	50~59세	60세이상
2014. 2/2	9,192	559	1,482	3,603	2,875	673
	(100)	(6.1)	(16.1)	(39.2)	(31.3)	(7.3)
2015. 2/2	9,316	718	1,398	3,886	2,702	612
	(100)	(7.7)	(15.0)	(41.7)	(29.0)	(6.6)

자료: 대구시 여성가족정책관.. e-새일시스템 정기실적관리 자료

여성새일센터 구직자들의 학력은 고졸이 가장 많았으며 다음으로 전문대졸, 대졸 순으로 학력이 높아지고 있는 추세이다. 2015년 하반기 고졸 45.4%, 전문대졸 21.6%, 대졸 19.4%, 중졸 8.8%였다. 그리고 2014년 하반기 대비 2015년 하반기에는 중졸이 -1.4%p, 고졸이 -0.2%p 감소하였으나 전문대졸은 1.0%p, 대졸은 1.6%p, 석사는 0.1%p 증가하였다.

<표 III-20> 구직자 학력

(단위: 건, %)

구분	소계	무학	초졸	중졸	고졸	대졸(2~3년)	대졸(4년)	석사	박사
2014. 2/2	9,192	51	406	939	4,192	1,896	1,632	70	6
	(100)	(0.6)	(4.4)	(10.2)	(45.6)	(20.6)	(17.8)	(0.8)	(0.1)
2015. 2/2	9,316	61	294	820	4,234	2,012	1,803	87	5
	(100)	(0.7)	(3.2)	(8.8)	(45.4)	(21.6)	(19.4)	(0.9)	(0.1)

자료: 대구시 여성가족정책관. e-새일시스템 정기실적관리 자료

다. 취업 현황 및 특성

여성새일센터 취업자들은 본인취업보다 알선취업이 더 많고 상대적으로 창업은 적다. 그리고 여성새일센터를 통한 알선취업은 증가하고 있다. 2015년 하반기 알선취업은 56.7%, 본인취업 42.5%, 창업은 0.8%이며 알선취업은 2014년 하반기 보다 1.3%p 증가, 본인취업 -1.5%p 감소, 창업은 0.2%p 증가하였다.

<표 III-21> 취업 유형

(단위: 건수, %)

구분	소계	알선취업	본인취업	창업
2014. 2/2	4,082 (100)	2,263 (55.4)	1,796 (44.0)	23 (0.6)
2015. 2/2	4,244 (100)	2,408 (56.7)	1,804 (42.5)	32 (0.8)

자료: 대구시 여성가족정책관. e-새일시스템 정기실적관리 자료. http://saeil.mogef.go.kr.

여성새일센터 취업자들은 40~50대 순으로 많으며 50대 이상 여성의 취업은 감소하고 있다. 2015년 하반기 기준 취업자 연령은 40～49세(43.1%), 50～59세 (28.4%), 30～39세(13.6%), 30세 미만(8.5%), 60세이상(6.4%) 순으로 많았다. 2014년 하반기보다 2015년 하반기에 50～59세 -0.3%p, 60세 이상 -1.7% 감소하였으나 30세 미만 1.6%p, 30～39세 0.8%p, 40～49세 2.9%p 증가하였다.

<표 III-22> 취업 연령

(단위: 건, %)

구분	소계	30세미만	30～39세	40～49세	50～59세	60세 이상
2014. 2/2	4,082 (100)	281 (6.9)	521 (12.8)	1,641 (40.2)	1,308 (32.0)	331 (8.1)
2015. 2/2	4,244 (100)	360 (8.5)	579 (13.6)	1,828 (43.1)	1,207 (28.4)	270 (6.4)

자료: 대구시 여성가족정책관. e-새일시스템 정기실적관리. http://saeil.mogef.go.kr.

여성새일센터를 통한 취업자의 취업직종은 보건·의료, 사무회계관리, 이미용·숙박·음식이 많았다. 2015년 하반기 취업자 직종은 사무회계관리(18.2%), 보건의료(16.9%), 이미용·숙박·음식(12.7%), 경비·청소·가사도우미(9.8%), 사회복지(9.4%) 순으로 많았다.

그리고 전년보다 사무회계관리, 경비·청소·가사도우미는 크게 증가하였고, 보건의료, 이미용·숙박·음식은 크게 감소하였다. 2014년 하반기보다 2015년

하반기에 사무회계관리 2%p, 건설기계화학운송 0.4%p, 교육연구 0.1%p, 전기전자 0.6%p, 경비·청소·가사도우미가 1.8%p 증가하였다. 그리고 영업판매 -0.2%p, 이미용·숙박·음식 -1.5%p, 보건의료 -2.6%p 사회복지는 -0.4%p 감소하였다.

<표 III-23> 취업 직종

(단위: 건, %))

구분	소계	사무회계관리	건설기계화학운송	영업판매	교육연구	이미용숙박음식	전기전자	보건의료	경비청소가사도우미	사회복지	기타
2014. 2/2	4,082 (100)	662 (16.2)	138 (3.4)	240 (5.9)	161 (3.9)	579 (14.2)	71 (1.7)	795 (19.5)	328 (8.0)	399 (9.8)	709 (17.4)
2015. 2/2	4,244 (100)	774 (18.2)	160 (3.8)	240 (5.7)	168 (4.0)	541 (12.7)	98 (2.3)	716 (16.9)	418 (9.8)	397 (9.4)	732 (17.2)

자료: 대구시 여성가족정책관. e-새일시스템 정기실적관리 자료

여성새일센터 취업자 취약계층은 주로 장기실업자(6개월 이상), 고령자(만55세이상)이다. 2015년 하반기 기준 장기실업자(6개월 이상) 73.1%, 고령자(만55세이상)는 12.5%, 결혼이민자 3.9%였다. 2014년 하반기보다 2015년 하반기 장기실업자는 26.1% 증가, 고령자는 -29.1%로 감소하였다.

<표 III-24> 취업 취약계층

(단위: 건, %))

구분	소계	결혼이민	북한이탈	장애	저소득	장기실업(6개월이상)	여성가장	고령(만55세이상)
2014. 2/2	1,561 (100)	61 (3.9)	0 (0.0)	8 (0.5)	40 (2.6)	733 (47.0)	70 (4.5)	649 (41.6)
2015. 2/2	1,178 (100)	46 (3.9)	1 (0.1)	11 (0.9)	48 (4.1)	861 (73.1)	64 (5.4)	147 (12.5)

자료: 대구시 여성가족정책관. e-새일시스템 정기실적관리 자료

여성새일센터 취업자 학력은 고졸, 전문대졸, 대졸 순으로 많았으며 전문대졸과 대졸 취업자가 증가하고 있다. 2015년 하반기 기준으로 고졸 47.1%,

전문대졸 20.3%, 대졸 19.8%, 중졸 8.1%, 초졸 3.0%, 무학 0.6%였다. 2014년 하반기 대비 2015년 하반기에는 초졸 -1.6%p, 중졸 -2.7%p, 고졸 -0.3%p 감소, 전문대졸 1.8%p, 대졸 2.4%p 증가하였다.

<표 III-25> 취업자 학력

(단위: 건, %))

구분	소계	무학	초졸	중졸	고졸	대졸 (2~3년)	대졸 (4년)	석사	박사
2014. 2/2	4,082 (100)	25 (0.6)	187 (4.6)	436 (10.7)	1,934 (47.4)	756 (18.5)	710 (17.4)	31 (0.8)	3 (0.1)
2015. 2/2	4,244 (100)	27 (0.6)	127 (3.0)	345 (8.1)	1,997 (47.1)	860 (20..3)	838 (19.8)	48 (1.1)	2 (0.1)

자료: 대구시 여성가족정책관. e-새일시스템 정기실적관리 자료

4. 소결

○ 중고령 여성을 위한 일자리지원 인프라 부족, 남성 중심 취업지원 다수

남녀통합 중고령 일자리지원기관들 대부분 전 연령을 대상으로 취업을 지원하고 있으며 주로 재취업, 실업자 대상 프로그램에 집중되어 있다. 그래서 구직 및 취업경험이 부족한 중고령 여성이 취업지원을 받기가 어렵다. 오히려 취업지원 프로그램이 사회보험을 가입한 적이 있거나 이전에 취업경험이 있었던 남성이 활용하기에 더 유리하다.

○ 여성일자리관련 기관의 낮은 접근성

그리고 여성일자리관련기관 기관들의 경우 새일센터를 중심으로 취업지원서비스가 이루어지고 있으나 주로 경력단절여성이 대상이 된다. 중고령 여성도 경력단절 대상에 포함되지만 50대 이상 여성들에게는 인지도가 낮다. 그리고 지역적으로 서구, 북구, 수성구, 남구 등에 위치하고 있어서 달서구, 달성군에 있는 여성들이 접근하기가 쉽지 않다.

○ 중고령 여성을 위한 직업교육 과정, 취업지원 서비스 부족

직업훈련과정 교육 대부분이 직무기술, 사회문화분야 교육이 주를 이루고 있었으며 창업 등 다른 형태의 일자리 지원에 대한 부분은 미흡하다. 또한 대부분 직업교육훈련이 회계·사무관리 분야 사무원, 교육분야 지도사 관련으로 중고령 여성을 위한 맞춤형 교육과정이라고 하기에 부족하다. 이는 이러한 교육과정은 단기간 습득을 통하여 중고령 여성이 취업하기 쉽지 않고 일자리 수요처에서도 청장년 여성을 원하는 경우가 많기 때문이다. 또한 중고령 여성이 자신의 적성과 욕구에 따라 취업을 할 수 있도록 지원하는 집단상담, 사후관리 프로그램의 활성화가 필요하다.

○ 여성일자리 지원기관 주된 이용자는 40대 여성, 고졸여성

여성새일센터 이용자 현황을 살펴보면, 대부분 이 기관을 이용하는 여성 구직자는 40대와 50대 여성이며 주로 장기실업자(6개월 이상), 고령자(만55세이상)는 취약계층으로 분류된다. 여성새일센터 이용자 학력은 고졸이 많고 점차 학력수준이 높아지는 추세이다. 중고령 여성은 경력단절여성이지만 '나이'로 인하여 취업연계가 쉽지 않기 때문에 여성새로일하기센터를 통해서도 적극적인 취업지원을 받기가 어렵다.

○ 창업보다 취업비율이 높고 주로 보건의료, 사무·회계관리 직종에 취업

여성새일센터 이용자들은 창업보다 취업하는 비율이 상대적으로 높고 50대 이상 여성일 경우 취업은 감소되었다. 그리고 취업여성들은 취업직종은 보건·의료, 사무회계관리, 이미용·숙박·음식 순으로 많았다.

IV

FGI조사를 통해 본 대구시 중고령 여성 일자리 진단

1. 초점집단면접(FGI) 조사개요

가. 대상자 선정

대구시 중고령 여성구직자의 특성과 일자리 문제를 진단하기 위해 50세~64세에 있는 여성 26명을 선정하였다. 면접대상자는 구직자, 취업자, 구직/직훈생, 취업설계사 그룹으로 구성하였다. 연령을 50대 초반과 50대 중반~60대 초반으로 구분하였을 때, 면접대상자 중 중고령 여성은 이 두 범주에 고르게 분포되어 있었다. 그리고 과거취업경험 유무, 직무기술자격증 유무 분포도 유사한 비율로 나타났다.

구체적인 대상자 선정은 다음과 같다. 취업자의 경우 중고령여성 취업자가 다수인 단순노무종사자, 서비스 및 판매종사자 그리고 여성취업자가 다수인 전문가 및 관련종사자를 대상자로 선정하였다. 취업연계담당자의 구성은 대구시 4개 여성새일센터에 근무하고 있는 취업설계, 직업상담사, 취업팀장을 대상자로 선정하였다. 구직자는 사회활동 경험, 취업경험, 무경험자를 대상자로 하였으며 구직/직훈생은 여성새일센터, 민간직업훈련기관, 복지기관 등을 통해서 취업교육을 받은 경험이 있거나 현재 배우고 있는 여성을 대상자로 선정하였다.

<표 Ⅳ-1> 초점집단면접 대상

구분	인원	연령대		과거취업경험		직무기술자격증	
		50세~55세	56세~64세	유	무	유	무
구직자	8명	3명	5명	2명	6명	4명	4명
취업자	7명	2명	5명	6명	1명	1명	5명
구직/직훈생	6명	5명	1명	3명	3명	5명	1명
취업연계담당자	5명	-					
계	26명						

나. 면접조사 및 조사 항목

초점면접은 2016. 10. 5 ~ 10. 14 기간 동안 그룹별로 나누어 실시하였으며 면접시간은 1회 2시간정도 소요되었다. 면접조사항목은 크게 구직자 및 구직/직훈생, 취업자 그룹을 위한 항목과 취업연계담당자를 위한 질문항목으로 구분하였다. 질의응답방식으로 자유롭게 의견을 이야기하도록 하였고 녹취 내용을 분석자료로 활용하였다.

먼저, 구직자 및 구직/직훈생, 취업자 그룹을 위한 항목은 크게 일(노동)에 관한 욕구, 취업을 위한 준비된 능력・태도, 대구지역 중고령여성(만 50-64세)을 위한 일자리 현실에 대한 생각, 취업장애 요인, 취업을 위해 받고 싶은 지원이 무엇인지를 중심으로 질문하였다.

구체적으로 살펴보면 첫째, 일에 대한 욕구에서는 왜 일을하기를 원하는지, 혹은 그렇지 않다면 왜 그렇게 생각하는지, 일(노동)을 할 때 무엇이 중요하다고 생각하는 가치가 무엇인지 등에 대하여 질문하였다.

둘째, 취업을 위한 준비된 능력, 태도 등에서는 어떤 일을 하고 싶은지, 취업을 위해서 어떤 기술, 능력을 보유하고 있는지 혹은 남들보다 잘 할 수 있다고 생각하는 것이 무엇인지를 중심으로 질문하였다.

셋째, 대구지역 중고령 여성을 위한 일자리 현실에 대해서는 우리지역에서 자신의 예전 경력을 살려서 할 수 있는 일자리, 내가 할 수 있는 일자리가 어떠하다고 생각하는지, 어떤 일자리가 지역에 많았으면 좋겠다고 생각하는지에 대하여 질문하였다.

넷째, 취업의 장애요인에 대해서는 구직활동을 하면서 느꼈던 가장 큰 어려움이 무엇이며 왜그랬는지에 대하여 질문하였다.

다섯째, 취업을 위해 받고 싶은 지원에 대해서는 필요하다고 생각하는 직무・기술은 무엇이며, 이용기관, 취업 및 창업에 대한 생각, 더 확대되어야 할 취업지원 서비스 단계는 무엇인지 등에 대하여 질문하였다.

취업연계담당자를 위한 질문 항목은 취업연계과정에서 나타났던 중고령여성의 취업의지, 취업 태도·능력, 대구지역 중고령여성 선호 기업이나 중고령여성 취업직종, 취업상담 및 연계과정에서 어려움, 중고령여성에게 더 필요한 취업지원이 무엇인지를 중심으로 질문하였다.

구체적으로 첫째, 취업연계에서 나타났던 중고령여성의 취업에 대한 의지에서는 어떤 이유에서 주로 취업을 하고자 하는지, 일을 할 때 중요하게 생

각하는 가치나 조건이 무엇인지 등을 중심으로 질문하였다. 둘째, 취업을 위한 태도나 능력에서는 취업상담 시 요구하는 직종, 교육훈련, 보유하고 있는 기술이나 능력이 무엇인지 등에 대해 질문하였다. 셋째, 대구지역 중고령 여성을 위한 일자리 현황에 관해서는 중고령 여성을 선호하는 기업, 중고령 여성이 원하는 취업직종, 중고령 여성의 눈높이에 맞출 수 있는 일자리 등에 대하여 질문하였다. 넷째, 취업상담 및 연계과정에서 어려움에 대해서는 중고령여성 취업 연계 및 알선 시 느꼈던 가장 큰 어려움, 사례 등을 중심으로 질문하였다. 다섯째, 취업을 위해 필요한 지원에 관해서는 중고령 여성에게 적합한 일자리는 무엇인지, 필요한 직업교육 및 취업지원이 무엇인지 등을 중심으로 질문하였다.

2. 초점집단면접(FGI) 조사 결과

가. 중고령 여성의 일자리와 구직경험

1) 중고령 여성이 일을 하는 이유

○ 생계적 문제에 직면할 때 적극적인 취업활동을 하며 그밖에 개인발전, 적성·흥미가 있을 경우 일을 선호

중고령 여성의 경우 취업을 원하는 이유는 남편의 퇴직이나 경제적인 어려움으로 가정 내 주 수입원이 될 때 적극적으로 취업을 하고자 하는 경향이 있다.

"생계형 사람들은 교육비가 우선이 아니에요. 먹고 살아야하기 때문에, 진짜 배우고 싶은 사람들은 그 사람들인데.. 먹고 사는 게 급급해서 무료국비교육을 못 받아요. 놀고먹는 사람들이 교육 받는 경우가 태반일 걸요?" (취업설계사 A, S새일센터)

"적극적으로 일자리를 찾으시는 분들은 생계형이에요. 생계형들은 실제적으로 먹고 사는 일이 급선무잖아요. 새일센터로 오는 사람들은 여기 오면 좀 더 돈을 많이 받고 편한 기관에 취업할 수 있나? 라는 희망에서 오는 경우가 많아요." (취업설계사 A, S새일센터)

"일하고자 하는 의지가 강한 부류 중 본인이 생계를 책임져야 하는 경우 근로조건 중에 어느 한 가지가 맞지 않아도 감안을 하고 취업을 하려고 해요. 하지만 일하고자 하는 의지가 보통인 부류 중 자녀가 성장 중이고, 주변 지인이 일하고 있는 경우에는 근로조건을 너무 따지며, 맞는 조건이 있을 때까지 기다리는 편이에요." (취업지원팀장 B, D새일센터)

"결혼해서 남편이 너무 돈을 못 벌어서 그때부터 경제적 이유 때문에 이혼을 하려고 했는데 자식들 때문에 그렇게 하지 못하고 애들이 크니깐 현금이 필요했어요. 그래서 공공근로하려고 동사무소에 갔다가 거기에서 청소할 사람을 구한다고 하길래 고개를 푹 숙이고 손을 들었는데 아무도 손을 안 들었어요. 청소할 사람 한 명이 필요하다고 했고 상황을 보고 제가 하면 되겠냐고 물어서 그때부터 청소 일을 하기 시작했어요." (취업자B, 54세, C사회적기업 대표)

경제적인 경우가 아니라면 중고령 여성은 일을 통해서 자신의 정체성을 찾고 자아성취감, 존재감등을 확인을 통해서 개인의 발전과 능력 실현을 위해 일을 찾으려고 하였다.

"센터에서 특별히 취업을 하려고 하지 않는 분들은 생계형이라 할 수 없어요. 시간이 많으니깐. 그리고 이제까지 놀아보니깐 사실 별 의미가 없다는 거죠. 여자들이 나이가 50세가 넘고 자기만의 어떤 일을 찾아보고 있어요, 자기만의 모습, 그런 것들을 찾고 싶어 하잖아요. 자아정체성 이런 거..자기도 어느 자리에서 뭔가를 하고 있다는 것을 보여주고 싶기도 하니깐 뭔가를 찾아나서는 거죠." (직업상담사, S새일센터)

"저 같은 경우는 일을 계속 해왔던 상태인데 한 3년 정도 일을 쉬었거든요. 쉬면서 뭔가 좀 이 사회에 이 구성원으로 내 역할을 하고 싶다는 생각이 굉장히 많았어요. 일을 하지 않으면 마치 좀 쓸모없는 사람 같다는 생각이 들었어요. 내가 이 사회 아니면 작은 어디라도 반드시 필요한 사람일거라는 스스로 확인 하고 싶은 느낌이 많이 나요. 부수적으로는 거기 맞춰서 이제 보수가 그만큼 되면 더 좋고.." (취업자E, 58세, 학원강사)

또한 나이가 들어 일이 힘들기도 하지만 일이 적성에 맞고 일을 하면서 보람을 느낄 수 있다고 하였다.

"사경이 해메다가 환자가 차차 좋아졌을 때 그러면 그게 굉장히 보람되고 내가 일을 했을 때는 잘했다 싶은 생각이 들었어요. 물론 돈 버는 것도 좋지만 환자돌보는 거니까 조금이라도 쾌차하면 그게 굉장히 좋더라고요. 밥을 못 드시다 식사하시고 걸음을 못 걷다가 한발 띠고 그게 굉장히 우리에게 보람이 되더라고요." (취업자F, 61세, 간병사)

○ 수입적인 측면 외에 일을 통해서 부가적으로 소통, 활력, 건강 등 긍정적 에너지를 취득

중고령 여성에게 일은 다양한 사람들과 이야기를 함으로써 새로운 정보도 얻게 되고 동료집단, 말벗이 생기게 되어 외로움에서 벗어날 수 있어 일을 선호하고 있었다.

"저는 그래요, 일을 하면서 굉장히 보람을 느끼고 살아요. 동료들끼리 만나서 이야기도 하고 나는 어떻다 이야기도 하고 친구도 사귀고 환자 돌보는데 있어서 즐거움도 찾을 수 있어서 좋은 것 같아요." (취업자F, 61세, 간병사)

"조그만한 밥집하면 청국장 끓여서 먹고 김치찌개 해서 먹고 많이 여러 가지 안하고 여럿이 모여가지고 나는 할 줄은 모르는데 그런 거 굉장히 하고 싶어요. 너무 외롭다는 생각이 들어서 그런지 몰라도 친구들과 모이는 게 그렇게 좋더라고 여건이 안 되서 그런거지..." (구직자 G, 57세)

그리고 나이가 들수록 생기는 지루함, 무료함으로부터 벗어날 수 있는 하나의 방법이 일을 하는 것이라고 생각하고 일 자체가 삶의 활력소가 된다고 인식하였다.

"옛날에는 솔직히 주위에 너무 하고 싶은 것도 많고 그러면서 친구들하고 어울려서 다했는데 그때는 시간이 지루하다는 걸 못 느끼고 살아왔잖아요. 나이가 들어갈수록 시간이 너무 많은 거예요 너무 지루한 거예요. 그러니까 시간이 지루하니까 뭔가를 하기를 했으면 좋겠다는 생각을 해요." (구직자 H, 63세)

"근데 일도하고 돈도 주니깐 좋은 거지. 푹 퍼져 있는 것보다 제가 주변에 보니깐 집에 있는 것 보다는 직장 다니는 사람들이 더 열심히 사는 것 같더라고요. 생동감

같은걸 좀 느꼈어요.” (구직/직훈생 G, 53세)

중고령 여성들은 대부분의 자신의 시간을 가정 내에서 가족을 위해서 보낸다. 하지만 자녀가 성장한 이후 가정 내에서 자신의 역할이 줄어들어 존재감에 대해 의문을 가지거나 상실감을 느끼게 된다. 하지만 이러한 부분을 일을 통해 메꾸어감으로써 우울증 등 정신적인 건강뿐만 아니라 신체적인 건강도 유지할 수 있고 생각하였다.

“나이가 드니깐 일하는 자체만으로 건강 하더라고요. 정말 뭔가를 창출해 낼 수 있는 것이 있다면 건강해질 것 같아요. 우울감도 없고...” (구직/직훈생 D, 55세)

“집에만 있으면 위축되어지는 것 같아요. 밖에 나가서 다른 사람이랑 같이 어울리면 치매 예방도 되고 좋을 것 같아요.” (구직/직훈생 F, 54세)

“현재는 봉사활동을 하고 있는데 재미있고 좋아요. 이러한 일을 하다가 수익을 얻으면 더 좋을 것 같아요. 아이들 다 키우고 집에 있으면 아이들도 직장 때문에 늦게 오고 집에서 가만히 있으니깐 우울증 생길 것 같고 해서 어디가서 일을 하면 좋겠다는 생각을 했어요.” (구직자C, 53세)

“일을 할 수 있어야만 이 건강해지더라고요. 우리 부모님들 세대는 일을 함으로써 더 건강해진 것 같아요. 일을 할 수 있는 사회는 우울한 사회가 안 될 것 같아요.” (구직/직훈생D, 56세)

베이비부머 세대에 속하는 현재 중고령 여성은 부모양육과 자녀양육에 대한 책임을 동시에 부담하였다. 그래서 본인의 노후에 대한 준비를 할 여유가 없었기 때문에 노후에 대한 불안감 등이 있고 노후준비는 일을 해야 한다고 생각하는 이유 중하나였다.

“우리 세대는 스스로 노후를 준비해야 되는 것 같아요. 애들 키우고 부모도 모시면서 살았기 때문에 노후준비는 많이 하지 못했거든요. 노후준비가 늦었지만 지금 조금이라도 준비하고 싶어요.” (구직/직훈생 E, 53세)

“내가 활동비 정도만 보조 받으면서 그러고 4시간 오전 이렇게 봉사활동 하는 그

런 거, 그런 쪽으로 우리 나이에서는 제가 그렇게 하면 안 좋겠나 이런 생각이 들어요." (구직자D, 57세)

2) 중고령 여성의 구직태도

○ '나이'에 의한 위축감으로 취업에 대한 막연한 두려움을 가지고 있으며 소극적 태도 및 실망감 보유

중고령 여성은 구직 시 연령 때문에 취업기회조차 차단경우가 많아서 실망감이 높고 취업에 도전해보고자 하나 거절로 인한 두려움이 크다.

"우리 나이에 제일 두려운 것 중 하나가 나이 제한이에요. 이게 진짜 두렵더라고 지인이 어떤 일이 있다 이일 해볼래?라고 물으면 먼저 나이가 몇 살까진데? 이게 제 답변이에요. 취업하려고 가는데 마다 나이로 인해서 거절당하는 경우가 많아서 제일 먼저 묻게 되요. 열심히 살았는데, 이력서 써서 내 놓으려면 나이가 많은 것이 부끄럽고 초라하게 느껴져요." (취업자C, 59세, M사 영업직)

"새롭게 뭔가를 해야 한다는 것은 사실 용기가 나지 않아요. 익히는데 시간이 많이 소요되기도 하지만 막상 배우고 나서 취업할만한 곳이 없으면 더 실망스럽잖아요.." (구직/직훈생 E, 53세)

"우리는 할 수 있는데 나이 때문에 기업체에 서류 낼 기회도 없어요, 오리엔테이션 하듯이 일단 서류라도 내서 면접을 보고 능력을 판단해서 채용을 결정했으면 좋겠어요." (구직/직훈생 F, 54세)

"지금 내가 할 수 있다고 생각하는 것은 베이비시터 또 산모관리.. 이제 우리가 할 수 있는 일은 그런 일밖에 더 있겠나 싶은데 그것도 나이 많아서 이제는 안될 것 같아요. 40대나 50대되면 일자리에서는 물러나야 할 것 같다는 생각이 들어요. 우리가 봉사단체에 일하러 가서 봐도 지금 밀리는 추세거든요." (구직자G, 57세)

"베이비시터 교육을 받고 집안사정 때문에 취업을 못했어요. 근데 이제 할 수 있는 여건이 되니깐 남의 아이 본다는 게 겁이나요. 주변에서 생명을 다루는 건데 너무 쉽게 생각해서 일하면 안 된다, 원래 일은 하던 사람이 한다는 등의 이야기를 들으

면 겁을 먹게 되고 움츠러들어요.” (구직자 H, 63세)

또한 대부분 ‘나이’ 때문에 취업이 어렵다는 사실을 인지하고 있으며 꼭 취업을 한다는 생각보다는 가능성 있는 일자리를 찾아보는 방식으로 구직활동을 하고 있었다. 그리고 일자리관련 정보 및 구직행사를 하더라도 당연히 해당사항이 없다고 생각하며 관심을 가지지 않는 태도를 취하였다.

“저 같은 경우에는 전업주부로 있다가 갑자기 취업을 한다는 게 쉽지 않은 것 같아요. 뭐 사람의 욕심이라는 게 일은 쉽고 수입은 많은 게 좋겠죠. 근데 우리나이에 그런 일자리가 없으니까 그냥 최저임금? 최저임금도 안 될 때는 몸 다치지 않을 정도의 일에 용돈정도만 되도 괜찮다고 생각했어요. 그런 생각이 해가 지날수록 점점 더 들어요.” (구직자 G, 57세)

“지원한다고 인터넷 검색 해봐도 우선 나이 때문에 지원도 못해요. 대부분 40 몇 살까지 이런데 50세 넘은 사람이 낼 수는 없잖아요. 자격이 일단 무조건 안 되니깐 엄두를 못내는 거예요.” (구직/직훈생 E, 53세)

“구인광고나 일자리 관련 정보가 나와도 우리랑은 상관없다고 생각해요. 대부분 남성들을 위한 거라 생각하고, 텔레비전에 일자리 관련 정보가 있을 때도 관심을 안 뒀어요. 우린 안 뽑을 거니깐. 교차로 같은 정보지에도 구인광고에 45세로 나이를 제한 하더라고요. 일자리 박람회가 있다는 광고는 봤지만 자세히 볼려고 생각 하지도 않았어요.” (구직자 E. 54세)

중고령 여성은 고용사이트에서 제공하는 구인광고를 통해서 취업을 하려고 노력하지만 실제로 기업체에 문의하거나 찾아가서 나이를 이야기하면 거절당하는 경우가 많다. 그래서 일자리 정보에 대한 신뢰를 가지고 있지 않으며 실망감을 가지고 있다.

“인터넷 일자리 정보를 찾아 봤는데 여기 나오는 정보는 실제로 모집하는 것 하고는 완전 달랐어요. 일자리 정보에 30세부터 55세까지 이렇게 나와 있어서 아 됐구나 해서 전화를 해보면 45세까지입니다 라고 이야기를 해요. 그래서 실망을 하고 다른 곳에 전화해보면 사정은 마찬가지였어요. 전화를 30~40군데를 해봤을 걸요?” (구직자 H, 63세)

"처음 대구에 와서 일자리를 찾기 위해 워크넷이나 교육청, 구청 사이트에서 아르바이트라도 끊임없이 찾았어요. 일단 내 나이로 지원할 수 있겠다 생각하고 전화를 하면, 상대 기업체에서 나이를 물어봐요. 나이를 이야기하면 아예 거부를 거의 다 하더라고요." (취업자A, 55세, 고등학교 사감)

○ 자신의 정체성을 찾지 못하고 사회생활에 대한 이해 부족으로 취업이 어려움

중고령 여성은 결혼, 출산·육아 등으로 인한 경력단절로 사회참여가 낮았기 때문에 현실문제에 대한 인식이 없다. 그리고 자신의 능력, 경험이 어느 정도이며 무엇을 좋아하는지 등 잘 알지 못하여 어떤 일자리를 가야하는지를 망설이거나 선택하지 못한다.

"방문구직자의 6% 정도는 어떤 일을 해야 할지 모르겠다고 하며, 막연히 방문해서 단순직이나 수월한 일을 희망해요." (취업지원팀장 B, D새일센터)

"취업상담하면서 봉재로 30년 동안 일을 하신분이 있었는데, 그만두시고 다시 일을 하시려고 하는데 무엇을 해야 될지 막막해 하시더라고요. 자신이 무엇을 잘 할 수 있고, 어떤 종류의 일이 있는지 모르시는 분들이 많아요. 자신이 뭘 좋아하는지만 안다면 관련된 직업교육을 받게 하고 그에 맞는 일을 찾아 연계하면 되는데 그게 어려운 일이에요." (취업설계사 B, N새일센터)

"처음 방문하시는 구직자는 본인이 원하는 희망직종조차 정하지 못하고, 직종별 근로조건 등에 대한 이해도는 낮아서 어려움을 겪었어요. 센터 취업연계나 알선 서비스 이용 구직자들은 희망 취업조건을 세세히 너무 까다롭게 제시하는 편이라서 정말 힘들어요." (취업지원팀장 B, D새일센터)

"우리가 할 수 있는 게 뭐가 있는지, 뭔가를 알아야 꿈도 꾸는데 정보가 없어서 어떤 일을 할 수 있는지에 대해 잘 모른다는 게 힘든 것 같아요." (구직자D, 57세)

그리고 중고령 여성은 주로 가정 내에서 역할이 크게 차지하여 사회생활에서 지켜져야 할 태도 등에 대한 이해가 부족하고 취업, 직장생활 등을 막연하게 생각하는 측면이 있다.

"중고령 여성의 경우, 취업을 알선하려고 하면 취업역량 강화가 안 되어 있는 부분이 많아요. 이력서 쓰는 것도 쓰기 싫다하시고 면접도 준비 없이 그냥 가십니다. 막무가내로 가시고 또 굳이 기업체랑 약속을 해드리면 면접보러 안 간다든지, 가겠다고 다 약속으로 해두고 약속을 깨뜨려 버리는 경우도 많아요." (취업설계사 A, S새일센터)

"중고령 여성의 경우 직업여성으로서의 기본적인 자세가 안되어 있는 것 같아요." (취업설계사 A, S새일센터)

"센터에 오셔서 구직하시는 분들은 뭐든지 다 할 수 있다고 말씀하세요. 그런데 막상 기업체나 일자리를 소개하면 이것 때문에 안 되고 저것 때문에 안되고 이렇게 말씀하세요. 예를 들어서 구인 건이 많은 요양보호사 같은 경우에는 주간이나 야간은 관심도 없고 오전9시~오후 6시 사이에 근무하기를 원하세요. 그런데 실제로 이런 자리가 잘 없죠." (취업설계사B, N새일센터)

3) 중고령 여성의 구직 경로와 이용 방법

○ 중고령 여성의 구직, 취업 경로는 주로 오프라인에는 지인(知人), 온라인에서는 민간기업 구직사이트

중고령 여성은 우선적으로 정보화 능력이 떨어지기 때문에 주로 오프라인을 활용하고자 하지만 지면으로 제공 받을 수 있는 일자리 정보는 대부분 생활정보지이다. 그리고 일자리에 관한 정보를 어디에서 찾아야 하는지 조차도 모르고 있으며 주로 구두를 통해서 듣는 경우가 많다.

"복지지원에 대해서는 안내가 체계적으로 잘되어 있는 것 같은데, 일자리에 대한 정보를 우리가 잘 모르니까 취업을 하고 싶어도 어떤 일자리 있는지, 우리가 할 수 있는 일자리가 어느 정도인지 잘 모르겠어요. 구청에서 이런거 좀 알려주면 좋을 것 같아요." (구직/직훈생 G, 53세)

"친구들이 전부 다 나랑 똑같은 전업주부들이라서 세상에 집밖에 나가면 아는 애들이 하나도 없어요. 일자리에 대한 정보를 주고받고 할 수 있는 애들이 없어요. 그나마 텔레비전을 보고 들은 정보로 내가 제일 이것저것 일자리에 대한 이야기를 많

이 하는 편이에요." (구직자 H, 63세)

"일자리를 찾으려고 하면 내가 들었던 것들 아니면 벼룩시장이나 이런거 통해서 찾게 되요. 하지만 정보지에 나오는 일자리는 대부분 콜센터나 식당 같은 일자리가 많아요." (취업자 C, 59세, M사 보험설계사)

그리고 일자리에 대한 정보는 대부분 친구, 이웃 등 지인 소개를 받아서 일자리를 찾고 취업하는 경우였다.

"남편 죽음으로 아이들을 키우기 위해서 일을 해야 했는데, 50대에 갈 수 있는 자리가 별로 없었어요. 공공근로를 몇 달 했는데, 그때 또 주위에 친구가 요런데 모집하더라고 이야기 해줘서 하게 되었어요." (구직자 G, 57세)

"학교 홈페이지 들어가면 모집을 한다고 하더라고. 금방 올렸다가 내리고 일하는 정보를 아는 사람들이 가까운 지인들한테 알려줘서 주로 일자리를 찾아요." (구직/직훈생B, 55세)

"방송 매체, 홍보물보다는 개인적으로 아는 사람을 통해서 알음알음으로 일자리를 구하는 경우가 많아요." (구직/직훈생 F, 54세)

4) 구직의 어려움

○ 중고령 여성은 능력과 상관없이 '나이'로 구직단계에서 일자리 지원 기회조차 박탈

중고령 여성은 나이로 인하여 구직 시 서류를 제출할 수 있는 기회가 매우 희박하거나 거절당하기 때문에 능력과 상관없이 일자리의 지원 기회조차 주어지지 않는 것이 가장 큰 어려움이다.

"기업이 구인 요청하는 나이는 대부분 40대 중후반, 50대 미만 수준이에요. 중고령 여성의 경우 나이로 인한 노안, 체력부족 등으로 일의 효율성이 낮아진다고 생각하는 경향이 많은 것 같더라고요. 그래서 나이 많은 사람에게는 일할 수 있는 기회가 주어지지 않아요. 중고령 경우에도 경력을 쌓으면 60대까지 일을 할 수 있는데

너무 안타까운 부분이에요.” (직업상담사, S새일센터)

“나이 무관이라는 구인정보가 있어서 직접 찾아가서, 진짜 나이 상관 안 합니까?라고 그것부터 먼저 물어봤어요. 저를 보더니 나이 상관없다고 이야기했지만 내가 이력서를 보여 주니까 사실은 이 나이는 안 되는데 선생님을 했기 때문에 내가 써줍니다 라고 해서 마트에서 일을 한 적도 있어요. 그때가 55세쯤 되었던 것 같네요.” (취업자C, 59세, M사 영업직)

“취업을 하려고 직원을 많이 뽑는 기업에 면접을 갔어요. 그런데 실력도 보기 전에 이력서 나이를 보고 이 나이에 여기에 왜 왔어요? 하는 식이었어요.” (구직/직훈생 D, 55세)

“찾아보면 일자리는 많은 것 같아요. 그런데 기업체에서 단순노동이라도 무조건 나이로 지원을 막지 말고 한번이라도 일을 시켜주면 좋겠어요. 공장 같은데서 점심 먹고 퇴근하더라도 나이 제한 두지 말고 누구든지 받아서 한번 시켜보면 좋겠어요.” (구직/직훈생 E, 53세)

그리고 원하는 일자리에 지원하려고 해도 ‘나이’에 따른 사회적 편견 때문에 단순노동 외에는 중고령 여성이 가서 할 수 있는 일을 찾기 어렵다.

“하고 싶은 일이라 생각하고 관련 직종에 가서 구인 이야기를 하면 젊은 사람도 이 자리에 들어오기가 힘든데 나이가 있는 당신 같은 사람에게 까지 줄 여유가 없다는 식의 말을 들어요. 그럴 때는 진짜 절망감이 들거든요. 우리가 일하겠다고 나가면 딱 듣는 얘기가 그 얘기예요. 어떤 일을 하고 싶은지는 사실 우리의 꿈이에요. 우리 나이대가 할 수 있는 일이 정해져 있어요.” (취업자E, 58세, 학원강사)

“나이가 들수록 취업에 대한 건 더 절실해요. 하지만 나이가 들수록 일할 수 있는 공간은 점점 더 좁아져서 그러한 상황에 대해 좌절을 느껴요. 내가 할 수 있는 거라고는 몇 군데 밖에 안 되는 것 같아요. 주위에 사람들한테 물어보면 니 나이에 할 수 있는 게 거의 없어. 식당에 그릇 닦으러 가는 거 외에는 없다고들 해요.” (구직자 H, 63세)

“병원에 산후도우미로 지원하려고 했었는데 나이 때문에 일을 못했어요. 나이가 들

다보면 아무래도 시간별로 우유를 줘야하는데 우유를 줘야되는 판단력이 흐려져서 선택적으로 한 아이에게만 주게 되고 실수한다고 나이 제한을 두더라구요." (구직/직훈생 F, 54세)

중고령 여성 근로자에 대한 좋지 않은 경험으로 사람을 겪어보지 않고 중고령 여성이라는 것만으로 가지는 고용주의 선입견 때문에 취업하기 어렵다.

"지방이라서 그런 게 있겠지만 어쨌든 내가 경상도 사람이긴 한데 서울쪽 사람들하고 좀 다른 것 같아요. 말씨부터도 다르고 이쪽에 오니깐 중고령 여성이 일을 할 때 직장문화를 잘 몰라서 임의대로 일의 순서나 자리를 바꾸기도 하는 등 뭐 이런 거 때문에 나이에 대한 사람을 무조건 안 되겠다고 생각하는 경향이 있는 것 같았어요." (취업자 A, 55세 고등학교 사감)

○ 중고령 여성이 취업할 직종이 제한적이며 주로 단순노동에 집중

중고령 여성 일자리는 학력, 능력, 경험 등에 상관없이 우선적으로 '나이'로 인하여 취업이 제한되어 현실적으로 대부분 젊은층이 선호하지 않는 일자리를 선택할 수밖에 없다.

"사실 50대 이상이 갈 수 있는 곳이 뻔하거든요. 돌봄, 조리, 청소이고 가장 많이 가는 게 요양보호사예요." (취업설계사 A, S새일센터)

"중고령 여성들이 일할 수 있는 직종은 현실은 청소, 조리, 요양 등이지만 방문구직자 대부분은 단순생산직을 희망(포장, 조립)해요. 하지만 관련 기업체는 생산직으로는 50세 이상은 면접조차 보기를 꺼려해요." (취업팀장 B, D새일센터)

"내가 받고 싶은 교육이 별로 없어요. 50대인 우리 할 수 있는 일이 별로 없어요. 안 그러면 식당에 가서 단순노동, 식당 설거지, 요리보조 같은 거 밖에 할 수 없는 것 같아요." (구직/직훈생 F, 54세)

"지금 50대 후반의 이런 분들이 청소나 돌봄은 할 수 있지만 고학력이 되어가면서 이런 일도 안하시려고 해요. 하지만 시니어 나이가 되면 양파 캐러 가시는 분들이

많아요. 그래서 30-40대부터 경력으로 50대에도 일할 수 있는 직종에 대한 고민이 필요하다는 생각이 들어요." (취업설계사 B, N새일센터)

"일을 꼭 해야되기에 여기저기 갈만한 자리를 알아봤는데, 힘든 일 밖에 없더라구요. 젊은 사람들 잘 안하는 종합병원 같은데서 빨래나 빨래 개는 일, 건물 청소하는 사람 뽑는 거등 대부분 그런 일자리에요." (구직/직훈생 F, 54세)

취업경험이나 경력이 부족한 중고령 여성은 일에 있어서 숙련도 부족으로 고용을 꺼려하기 때문에 여성 고용이 쉬운 단순노동, 서비스·판매 일자리를 중심으로 구직활동을 하게 된다.

"우리도 문제가 있는게 어느 순간 자꾸 거절을 당하니까 해보고 싶은 새로운 일자리에 도전하지 않는 것 같아요. 제가 해본 경험이 있고 가기 쉬운 영업쪽으로만 자꾸 눈을 돌리게 되더라구요." (취업자 E, 58세, 학원강사)

"OO센터에서는 아이돌보미 직업훈련을 통해서 아이돌보미를 파견하고자 했어요. 그런데 현실은 취업이 안 되더라구요. 아이돌보미 지원하시는 분들이 연세가 많았어요. 50대 초반이 없고 대부분 50대 중·후반이었어요. 교육을 했지만 젊은 새댁들이 아이돌보미를 할 때 조건을 너무 많이 따져서 취업연계가 쉽지 않더라구요." (취업설계사 A, S새일센터)

또한 단순 업무가 필요한 직종의 경우에도 생산직 경험이 없는 50대 이상 여성은 숙련도가 부족하여 취업하기 어렵다.

"생산직 같은 경우 나이를 많이 봐요. 45세 미만을 선호하고 경력 있으면 그 이상 나이일 경우에도 취업은 할 수 있어요. 생산직에서는 물량을 맞춰내야 되는 부분들이 있어요. 라인을 해야 되고 손도 빨리 되어야 하고 눈도 좋아야 되기 때문에 현실적으로 50대 이상 여성이 경험도 없는데 생산직을 간다는 게 어려워요." (취업지원팀장, N새일센터)

"공장에 다니면 단순 노동하니깐 일할 수 있으면 좋겠다는 생각을 많이 했어요. 조립 이런 거는 단순하니까 어려운 일도 아니라는 생각을 했는데 우리 나이대 사람들을 채용 안 해요. 대부분 숙련된 인력을 활용하기 때문에 신규채용을 잘하지 않을뿐

더러 자리도 잘 안 나는 것 같아요.” (구직/직훈생 E, 53세)

○ 일자리 정보는 주로 구인·구직에 관한 것으로 중고령 여성들이 필요로 하는 취업지원 정보 및 경로 부족

일자리 정보는 구인구직에 관한 정보가 대부분이며 취업지원(직업교육훈련, 취업상담 등)에 대한 정보는 부족하다. 그리고 취업 이외 창업, 협동조합 등 다양한 형태의 일을 원하는 중고령 여성의 경우에도 이에 관한 정보를 쉽게 얻을 수 없다.

“자본보다는 정보가 필요하다고 하는 이야기를 많이 들었어요. 구체적인 일자리도 정보가 물론 필요하지만 취업지원 정보, 창업에 대한 정보도 많이 필요하다고 생각해요, 그리고 창업을 활성화시킬 수 있는 분위기도 만들어야 될 것 같아요. 사실 경기도 안좋다 위험하다 하면 아무도 안할 것 같아요.” (취업설계사 A, S새일센터)

“KBS 달구벌 대로변에 청년 창업인가 꿈이 있는 기업이라 했나 무슨 창업이라 하면서 공간 안에 점포가 7~8개가 들어와 있거든요. 이거 보면서 창업에 대한 생각도 했는데 어디로 어떻게 찾아야가 하는지 아직 잘 모르겠더라고요.” (취업자E, 58세, 학원강사)

“일자리 정보는 잘 몰라요. 우리가 인터넷 상에서 일자리 신청을 하면 우리에게 도움을 받을 수 있는 가까운 기관을 알려주면 좋을 것 같아요. 온라인상 일자리에 관한 사이트는 너무 많은데 도대체 우리가 어디에 들어가야 우리와 관련된 일자리 정보를 받을 수 있는지 모르겠어요. 구직등록이 되면 거기서 가까운 취업기관, 취업지원 서비스 및 교육 등에 대한 정보를 문자로 알림해주면 좋겠어요.” (구직/직훈생 F, 54세)

“손으로 만드는 거 좋아해서 협동조합을 해보려고 생각은 했었는데 어떻게 해야되는 지를 모르겠더라고요. 생각 있는 사람들끼리 늘 협동조합을 해보자고 이야기만 하고 있어요. 어느 누구도 협동조합을 하려면 협동조합이 무엇인지, 어떻게 할 수 있는지 등에 대해서 아는 사람이 없어서요.” (구직자A, 56세)

“5년 전에 ‘꾸러미 사업’ 이라는 시니어 창업교육을 받은 적이 있어요. 이 사업은

농사를 지은걸로 아파트에 부녀회에 꾸러미로 나눠주는 거였는데, 마을기업 형태로 운영되고 있어서 좋다고 생각했어요. 대구에서도 이런 것처럼 마을기업을 운영해서 할 수 있는 일이 있었으면 좋겠는데 어디서 알아봐야 할지 모르겠더라고요." (구직/직훈생C, 57세)

중고령 여성은 일자리 정보 접근성이 매우 낮다. 중고령 여성의 활동범위는 마을 단위이며 인터넷보다는 지면을 활용한 정보를 쉽게 접하지만 일자리정보는 대부분 온라인을 통해 제공되고 있다.

"일자리 정보를 너무 인터넷이나 IT을 활용해서 광고하면 우리가 못 보는 경우가 많아요. 우리 나이 대 사람들은 인터넷 활용이 쉽지 않거든요. 그래서 반상회 소식지 같은데다 일자리 정보를 좀 적어주면 좋을 것 같아요." (취업자 E, 58세, 학원강사)

"아파트 경비실이나 엘리베이터에 공문을 붙여두면 사람들이 잘 보거든요. 일자리 정보도 공공게시물 형태나 공공장소에 붙여두면 손쉽게 정보를 얻을 수 있다는 생각이 들어요." (구직/직훈생 F, 54세)

"요즘 대부분 구청 같은 경우는 소식지가 있더라고요. 거기에 구인정보나 취업지원 및 교육 같은 소식이 게재되면 관심 있게 볼 것 같아요." (구직/직훈생D, 55세)

○ 자격증은 많이 보유하고 있으나 실제 활용도는 낮아 취업연계가 어려움

중고령 여성은 취업을 위해 민간에서 자격증을 취득하였지만 취득한 자격증이 일자리와 무관한 경우가 많고 취업하고 싶은 기관에서 요구하는 자격이나 능력 부족으로 여전히 취업이 어렵다. 이는 민간 직업훈련기관을 통하여 자격증을 취득하고 다양한 교육훈련을 많이 받고 있지만 현장에서 자격증 활용에 대한 감각이 떨어져 취업으로 이어지지 않기 때문이다.

"사회복지나 조무사나 나름 공부들은 많이 하고 있으신 것 같아요. 민간자격증을 따고 있지만 민간자격증은 자격일 뿐이지 일하고 연관되는 것은 아닌 것 같아요. 사회복지자격증은 있지만 전산능력이 조금 떨어지시니까 취업을 안 하려고 하는 분이

많아요." (취업설계사 B, N새일센터)

"제가 아기들을 보면 예뻐해요. 집에서 가정일하고 일이 없었을 때 베이비시터 따놓으면 우리 애들 커서 결혼시켜서 애기 봐줄 때 도움 되지 않을까라고 생각해서 YWCA에 가서 훈련을 받았어요. 훈련 후에 취업연계를 해준다고 했는데, 당시 우리 조카들이 시간되면 애를 봐달라고 해서 취업 생각 안했어요." (구직자 G, 57세)

"학원에 한 달 동안 아침 9시부터 오후 5시까지 주 5일 꼬박 공부를 하고 나머지 4주는 요양원, 2주는 가정집, 2주는 주간센터 이렇게 가서 직접 실습을 받았어요. 하지만 실습 받았을 때뿐이고 이 과정만 거치면 시험은 안치고 점수로 자격증을 받아서 활용하기는 쉽지 않더라고요." (구직자H, 63세)

○ 나이 들어 일을 할 경우, 주변의 편견 및 부정적인 시선 때문에 일을 하고 싶지만 적극적으로 나서지 못함

중고령 여성의 일자리가 단순노동에 집중되어 있기 때문에 가정생활을 주로 하던 중고령 여성이 일을 한다고 하면 사람들이 안타깝게 생각거나 부정적으로 바라보는 경향이 있어 주변시선을 의식하게 되고 선뜻 취업하려는 생각을 가지기 어렵다.

"집 가까운 곳을 소개해드리려고 하면 그래도 좀더 떨어진 곳으로 소개해달라고 말씀하세요. 유치원 보조교사가 자리가 있어서 소개시켜드리려고 했는데, 아는 사람들이 이야기 할 수도 있으니까 너무 가까운 곳은 싫다고 멀리 있는 곳을 알아봐달라고 이야기 하는 경우가 있었어요." (취업지원팀장, N새일센터)

"청소일 하면서 동사무소에 노인 분들이 오시면 안내하고 의자에 앉혀드리고 했지만 동네사람이 보이면 뒤로 숨었어요. 지금은 아니지만, 그때 그 당시는 굉장히 부끄럽더라고요." (취업자B, 54세, C사회적기업 대표)

"외국 가보면 노인들이 일자리 가져도 아무렇지도 않은데, 우리나라에서는 좀 그런 것 같아요. 우리의 인식부터 바뀌어야 취업할 수 있을 것 같아요." (구직/직훈생D, 55세)

○ 중고령 여성에게는 여전히 남아있는 가족지원 및 돌봄의 문제

중고령 여성은 일을 하고 싶지만, 결혼한 자녀의 아이들 돌보아 주거나 부모님 돌봄이 생기기 때문에 취업이 어렵고 아직까지 사회활동에 있어서 남편의 동의가 필요한 부분이 있어서 구직이 어렵다.

"매일 일을 하고 싶었어요. 사실 저는 패션디자이너라 계속 일을 했었는데 몸도 안 좋고 해서 그만 두고 집에서 개인적으로 단골들을 꾸준히 주문받으며 옷 작업을 하기도 했어요. 근데 딸아이가 미국에서 손녀 4명을 데리고 왔고 취업을 한다고 해서 제가 아이들을 봐줘야 해서 일을 할 수 없게 되었어요." (구직/직훈생 D, 55세)

"자녀분들이 결혼해서 친정엄마의 입장이 되면 손주 돌봄 문제로 어렵고 남편의 허락도 받아야 된다고 해요. 자녀에게 물어봐야 된다고 하면 할 수 있고 노하면 못한다는 분도 있었어요. 의외로 자기결정권이 없으신 분들이 많았어요. 제사문제나 남편 밥 차려 드려야 한다는 등 그 나이 때도 여전히 가사노동 부분이 취업에 영향을 미치는 것 같아요. 가족으로부터 못 벗어나시네요." (취업지원팀장, N새일센터)

"지금은 솔직히 제가 생계 때문에 일을 해야 되거든요. 해야 되는데 우리 어머니가 아직까지 거동이 불편하시고 어떻게 될지 몰라서 구직을 못하고 있어요. 아니었으면 뭘 해도 나서서 일자리를 구했을 거예요." (구직자 H, 63세)

5) 일자리 선택 시 고려사항

○ 시간활용이 자유롭거나 단시간 일자리 선호

중고령 여성은 개인적으로 시간을 조정할 수 있거나 시간활용이 자유로운 일자리를 선호하는 편이다. 중고령 여성에게 경제활동으로서 일은 주목적이 아니기 때문에 오랜 시간 동안 일을 할 경우 가사, 여가 등 일을 병행할 수 없다. 그래서 일을 하면서 본인의 사정에 따라 대체할 수 있는 인력이 확보되어 있을 경우 부담감이 없기 때문에 매우 선호하기도 한다.

"시간 활용해서 내가 할거 하면서 아침에 일찍 일어나서도 할 수 있고 볼일보고 와서도 할 수 있고 짬나는 시간에 할 수 있는 일자리를 찾았는데 잘 없더라고요.

그래서 부업거리라도 있으면 좋겠다고 생각했어요." (구직자 G, 57세)

"짜투리 시간을 활용해서 할 수 있는 일을 찾아서 좀하고 싶어요. 봉사활동도 하면서 약간 용돈을 벌면서 할 수 있는 일을 찾아보고 있는데 그런 자리가 찾기 어렵고 쉽게 있지도 않더라고요." (구직자 G, 57세)

"우리 같은 경우 너무 오랜 시간을 거기다 매여 버리면 다른 일을 못 보겠더라구요. 시간적으로 반나절 정도가 우리한테 적당한거 같고 월급도 거기에 해당하는 만큼만 줘도 괜찮은 것 같아요." (취업자E, 58세, 학원강사)

"통학 도우미 하면서 일이 있으면 급할 때는 결석할 수 있어요. 미리 일이 있다고 말하면 다른 사람으로 대체가 되는 일자리였어요. 개인적인 사정으로 예측못한 상황이 생기더라도 크게 문제가 없더라고요." (구직/직훈생B, 55세)

중고령 여성은 체력적인 한계로 오랜 시간 동안 일을 할 수 없어서 단시간 일자리를 선호하는 경향이 있다. 주로 4~5시간 정도 일의 강도가 낮은 일자리를 선호한다.

"내가 아는 사람은 50대 후반인데 퇴직하고 생산직 근로일 을 12시간 서서 했대요. 그러고 나서 병이나 도저히 못하겠다고 그만뒀어요. 우리가 아줌마들이 나가서 8시간 서서 일하는 건 정말 힘들 것 같아요. 내가 생계를 책임지지 않은 이상 죽기 아니면 안된다하면 힘들 것 같아요." (구직자D, 57세)

"한번은 계랑 한복 만드는 곳에 갔는데, 정밀 공장 돌리는 식으로 하루에 8시간으로 돌려야 되더라고요. 우리 나이는 그건 가능하지 않더라고요. 4-5시간은 괜찮은데, 8시간 하는 건 못 이겨내겠어요." (구직/직훈생A, 53세)

"요리학원에서 일자리를 연계해줘서 일을 한 경험이 많았어요. 그런데 막상 관련 일자리 취업을 하려고 했더니 경력은 나이 앞에서 아무 상관이 없었어요. 조리사 자격증이 있어도 조리만 하는 게 아니고 그 옆에서 부수적이 일이 많아서 체력적으로 딸려서 일하기가 쉽지 않아요." (구직/직훈생 E, F)

"청소 등 몸쓰는 걸 하니까 우리 나이에는 무리가 되는 경우도 있어요. 체력이 못 따라 가서 과로하게 되면 아파서 꼼짝 못하는 경우가 많아요. 어쩔 수 없이 일자리를 선택하는데 눈높이가 높아지더라고요." (취업자 E, 58세, 학원강사)

"한번 일을 나오면 가능하다면 최대한 시간을 많이 하려고 해요. 학교 청소의 경우 시간을 4시간을 하게 되면 그 시간 안에 다 해낼 수 없거든요. 그래서 청소하는 분들이 시간을 늘려 달라고 요구해서 학교 행정실장과 협의를 해서 4시간을 5시간으로 변경했고 그에 따라 임금도 조금 높아졌어요." (취업자B, 54세, C사회적기업 대표)

○ 기존 경험, 경력, 적성을 살려서 할 수 있는 일자리 선호

중고령 여성들은 대부분 기존에 취업을 했던 경력과 관련 있거나 가정활동 경험을 바탕으로 가사 관련 일자리을 선택하는 경향이 있다.

"중고령 여성들은 지금까지 하던 일이 있어서 전환의 시점이거든요. 이때까지 이 일들을 하다가 내가 조금은 전환의 시점인데, 빨리 뭐를 찾기 보다는 시간이 필요한 것 같아요. 구직 활동 하다가 정 안되면 그전의 하던 일들을 하시는 것 같아요. 예를 들면 청소하신 분들은 계속 청소를 하려고 해요. 새로 배워서 다른 일을 한다는 것에 대한 부담 때문에 그냥 하던 일을 계속하려고 하시더라고요." (취업설계사 B, N새일센터)

"친정모친이 카톨릭 대학병원에 입원 하셨거든요. 거기 가서 있는데 옆에서 하시기에 나도 나이 좀 들어서 하면 괜찮겠다 싶어서 엄마 돌아가시고 나서 자격증을 따려고 간병사 수료증 학원가서 등록해서 시작했어요." (취업자 F, 61세)

"저는 학교교사를 한 10년 하다가 아이 때문에 그만두고 한 10년 정도 집에서 애들 키우다가 또 다시 이제 우리 남편 사업이 힘들어져서 다시 일을 해야 되겠다고 생각을 했어요. 그런데 정말 막막하고 두려웠고 내가 이제 교사를 했으니까 제일 유사한 직업을 골랐던 게 학습지 교사 이런거였어요." (취업자C, 59세, M사 영업직)

"원래 하던 활동이니깐 그냥 계속 하면 안 좋겠나.. 나이 들어서 우리가 하기에는 어쨌든 경험 있는 일들이 적합하지 않을까 싶네요. 학식이 많으면 상담하면 좋겠지

만, 그건 안 될 것 같고..” (구직자D, 57세)

또한 봉사활동을 꾸준히 하면서 관련 직종에 관심을 가지게 되었고 봉사활동을 했던 경험의 선상에서 관련된 일자리를 찾으려고 노력한다.

“저는 지금까지 공장 일 이라던지 이런 종류는 안 해봤기 때문에 이런 분야 일은 어려울 것 같아요. 할 수 있다면 아이돌봄이나 장애인 보조교사 같은 일을 할 수 있을 것 같아요. 제가 30대부터 봉사활동을 했던 게 그 분야라서 할 수 있는 게 그런 일 밖에는 없을 것 같아요.” (구직자 G, 57세)

“취업을 할 수 있으면 장애인 돌봄과 관련된 일을 하고 싶어요. 저는 아무래도 아픈 우리 아이를 생각해서 또 아니면 또 어머니를 생각해서 좀 더 잘할 수 있지 않을까하고 생각했어요. 아예 생소한 것보다 아무래도 잘 할 수 있을 것 같아요. 노인들은 내 부모가 먼저 떠오르잖아요.” (구직자 H, 63세)

중고령 여성은 자신의 적성에 맞는 일을 하면 잘 할 수 있고 동기부여가 된다는 생각을 가지고 있다. 그래서 취업 시 경제적인 이유가 크게 작용하지 않을 경우 적성에 맞는 일을 찾는 것도 고려한다.

“상담을 많이 해서 자기적성에 맞으면 잘하지 않을까하고 생각해봐요. 자기 적성에 맞는 일, 재능을 살릴 수 있는 일을 잘 찾아서 연계해준다면 잘할 수 있을 것 같다는 생각을 해요.” (구직/직훈생A, 53세)

“내가 상담 쪽으로 관심이 있다 보니깐 청소년 상담관련 일을 하고 싶어요. 말썽꾸러기 남자 아이 둘을 키우다 보니깐 청소년 선도에 대해서 관심이 많이 가더라고요.” (구직/직훈생 C, 57세)

“친구 중에 유치원 미술교사로 취업을 했는데 돈은 작아요. 40만원 정도였던 것 같은데 가서 일을 한다는 걸로 본인이 만족하면서 좋아하니깐 그 일을 계속 하더라고요.” (구직자D, 57세)

○ 고학력, 전문자격증 소유자의 경우 전문적인 일자리를 선호

전문자격증 소유하거나 전문직에 일을 했던 여성은 관련 자격을 활용할 수 있는 일자리를 선호하며 고학력 여성의 경우도 주로 교육 분야 등 전문직 일자리를 선호하는 경향이 있다.

"제 친구가 수성구 일자리기관에서 하는 법무사 사무원 재취업 교육을 받은 적이 있었어요. 면접까지 봐서 어렵게 교육을 받고 취업을 했는데 기대했던거와 달리 너무 단순 심부름을 하는 일이라서 하다가 그만뒀어요. 그 친구가 부동산 자격증을 가지고 있어서 법무사 사무실에 가서 상담해서 요약한 내용을 법무사에게 주는 역할을 하는 보조로 생각했었거든요. 자기는 그쪽에 관심도 많고 전문적 분야라 생각하고 갔었는데 실제로는 아니었던거예요." (취업자 E, 58세, 학원강사)

"교사자격증을 가지고 있다고 보니 과외일은 주로 했고 사정상 계속할 수 없었어요. 하지만 전문성을 살리기 위해 일을 꼭 해야 된다고 생각이 들었어요. 근데 전문성 있는 일을 못하다보니깐 일을 끝까지 할 수 없었어요. 관련 없는 일을 하면서 이건 내일이 아닌데라는 생각이 들어서 집중하지 못하게 되더라고요." (취업자A, 55세, 고등학교 사감)

나. 중고령 여성의 취업지원 및 취업 경험·태도

1) 중고령 여성 취업지원

○ 취업지원 기관의 중고령 여성을 위한 맞춤형 직업교육 부족, 취업 처 발굴어려움으로 취업알선 및 연계 취약

여성회관, 고용노동부 직업훈련과정은 중고령 여성을 위한 교육과정이 개설이 없으며, 적극적인 취업알선은 이루어지지 않고 있다. 여성일자리 관련 기관의 경우 중고령 여성 인력 수요처를 찾기가 어려워 현실적으로 취업연계에 어려움을 겪고 있기도 하다.

"○○여성회관에서 취업알선을 받아 보았는데 별로 도움이 안 되었어요. 자격증 없고 하니깐 부동산 쪽으로 소개를 시켜줬는데 적극적인 소개가 아니라 제가 느끼

기에는 '취업알선' 이라는 업무가 있으니깐 하는 의무적으로 하는 듯했어요." (구직/직훈생B, 55세)

"국비 지원되는 프로그램 보니까 우리가 하고 싶은 IT, 제빵 이런 과정이 아니고 하기 어려운 가구 제작이 되게 많이 있었던 것 같아요." (취업자 E, 58세, 학원강사)

"기관들이 중장년 여성이 필요한 취업지원처에 대한 수요조사를 해서 맞춤형 교육을 해보는 것도 좋을 것 같아요. 취업처가 없는 곳에 이분들을 취업시키려고 하니깐 조금 힘드는 부분이 있어요. 예를들면 사회복지분야에서 사회복지사도 중장년을 희망하면 어느 파트에 어디에 희망을 하는 건지, 필요한게 뭔지 등을 파악해서 그에 맞는 교육, 취업연계가 이루어지면 좋을 것 같아요. 지금 같은 경우에는 교육을 해도 막상 갈 곳이 없어요." (취업지원팀장, N새일센터)

중고령 여성들은 취업을 위한 노력으로 자격증 취득, 교육수료를 많이 하고 있는 편이다. 하지만 자격증 보유 직종이 돌봄과 관련된 분야이고 이러한 분야는 주로 신뢰관계를 통해서 고용이 결정되는 경우가 많아 취업기관을 통한 알선이 쉽지 않다. 그래서 중고령 여성 자신이 원하는 수준대로 취업연계가 이루어질 가능성은 낮다.

"베이비시터교육을 받은 적이 있는데, 교육을 받고 일자리를 연결해 주지는 않았어요. 아기 보는 일은 주로 아는 사람 소개로 이루어지는 게 많으니깐, 생판 모르는 사람에게 안 맡기려고 해요. 그러다보니 취업되는 것도 어렵더라고요." (구직/직훈생 G, 53세)

"자격증은 땄는데 돈은 돈대로 들고 사이버, 평생교육원으로 진짜 많잖아요. 본인이 취업할 수 있다고 생각하시고 착각하면서 돈까지 내면서 공부를 했는데 취업을 못하시니깐 저희들에게 울분을 터뜨리시는 것 같아요. 그러면서 하시는 일은 결국 요양보호사를 하셔요. 현실은 그렇습니다." (취업설계사 A, S새일센터)

"여성인력개발센터에서 베이비시터도 교육을 받고 취업하려고 지원서 냈지만 교육과 상관이 없더라구요. 수료증이 취업하는데 무용지물이었어요. 그게 있어도 해당이 안 되고 아이돌보미 서비스와 연계시켜 줬는데 그건 시급이 너무 적어서하기가 어려웠어요." (구직/직훈생 G, 53세)

그리고 여성취업기관의 취업지원은 직업교육, 직업상담을 받은 후 취업해야한다는 인식이 강하다. 그래서 취업지원을 받고 싶은 생각은 많지만 취업에 대한 압박 때문에 쉽게 이용할 생각을 하지 못한다.

"사실은 취업교육을 받고 싶기는 하지만 지원받아서 배우면 취업을 해야되니깐 준비도 되지 않은 상황에서 그게 부담이 되었어요. 교육은 받았는데 내가 취업 못하면 어쩌지 하는 생각이 드니깐, 사실은 취업 전단계로 취업교육을 받는 것도 쉽게 결정하기는 어려웠어요." (구직/직훈생 E, 53세)

○ 중고령 여성이 일하고자 하는 이유 따른 직업상담, 취업 이외의 일자리에 대한 정보 제공이나 지원 부족

여성일자리 관련기관에서는 주로 직업교육훈련에 따르는 취업알선 및 연계가 이루어지고 있으며 취업이외 창업, 협동조합 등 일자리 형태에 대한 교육, 프로그램 등의 지원은 부족하다.

"한식 같은 경우에는 창업을 하시려는 분들이 좀 있어요. 하지만 현실적으로 창업비용도 많이 들고 기술적인 면이나 여러 부분이 필요하지만 그런 부분에 대해서 저희가 직접 운영하는 프로그램은 없고 기관 안내를 해드리고 있어요." (직업상담사, S새일센터)

"저희 선생님 한분은 퇴직을 하셨는데, 저희 새일센터에서 하는 영어훈련을 받고 영어 교습소를 자기가 하겠다는 생각을 했어요. 어린이 영어 동화를 읽어주는 걸 하고 싶은데 지금은 교육을 받고 하지만 당장은 창업하려면 장소도 필요하고 지원도 있어야 하는데 어떻게 할지가 막막해서 시간이 걸릴 것 같다고 하시더라구요." (취업설계사 B, N새일센터)

자기보람, 자기성취감 때문에 일을 하려고 하는 사람들의 경우 취업연계 단계에서 사회공헌활동을 안내해 주는 것이 필요하다. 하지만 현재 여성 일자리관련기관에서는 취업 중심으로 서비스가 이루어져 이러한 부분에 대한 안내가 부족하다.

"자기 성취감 때문에 일을 하시는 분들은 어떤 보상이 아니라 자기 성취감이기 때문에 그런 분들은 자원봉사활동으로 연결해주는 게 차라리 쉽습니다. 예를 들면 기관이나 센터에 한글교실 선생님으로 교통비 정도만 받고 활동하실 수 있도록 그런 쪽으로 관련된 기관으로 연결해드리면 되요. 그런데 저희 기관에는 그런 분들이 거의 안 오시죠." (취업지원팀장A, N새일센터)

2) 중고령 여성의 취업 경험 및 태도

○ 중고령 여성이 소유하고 있는 자격증은 취업의 전제조건이라고 생각, 자격증으로 취업한다는 것에 대해 부정적

중고령 여성이 취업하기 위해서는 자격증이 진입 조건이라고 생각하며 실제 취업을 통해서 관련 일을 하는 것과는 무관하다고 생각한다. 또한 현실적으로 자격증이 있을 경우 개인 사업을 해야 관련 일을 할 수 있다고 생각한다.

"자격증은 관련 일을 할 수 있다는 조건이 되는 것 같아요. 들어갈 수 있는 조건이 되니깐 나중에 쓰일 수도 있다는 생각이 들어서 무슨 자격증이든지 따야 된다고 생각해요. 실제 취업을 하면 기업체마다 원하는 스타일이 달라서 대부분 첨부터 일을 배워야되는 것 같아요." (구직/직훈생 E, 53세)

"저는 마사지 자격증이 있어요. 하지만 취업을 하려면 우리가 나이 들어서 못하는 같다고 생각 하고 고용을 안 해주는 경우가 많아요. 직업훈련을 받고 자격증을 가지고 있지만 현실적으로 내가 개업을 안 하는 이상은 관련 일을 하기 어려운 것 같아요." (구직/직훈생 A, 53세)

"국비교육을 받아서 바리스타 교육을 받아보기도 했는데 취업으로까지 연결은 안 되었어요. 채용정보 보고 가서 자격증이 있다고 얘기를 해봐도 대부분 젊은 사람을 고용해요. 우리한테까지 기회가 안 오더라고요." (취업자C, 59세, M사 영업직)

기술 자격증과 함께 필요한 것은 직무와 관련된 자격증, 직업교육이라고 생각한다. 하지만 직무관련 자격증을 취득하기에 나이로 인해서 쉽지 않고

실제로 자격증을 취득하더라도 활용할 기회가 없을 뿐만 아니라 중고령 여성을 받아 줄 수 있는 일자리는 없다고 생각한다.

"가장 많이 원하시는 직업교육이 컴퓨터나, 전산회계 관련 교육이에요. 전산회계 교육을 받으면 세무 관련으로 취업을 할 수 있지만 세무회계까지 교육도 받아야 해요. 업체가 요구하는 것이 많다보니 관련 자격증을 따면 취업하는 시기가 늦어져요. 실제로 중고령 여성의 경우는 그래서 더욱 취업이 어려운거에요." (직업상담사, S새일센터)

"동생이 54살인데, 재취업하려고 간호조무사 관련 교육을 받고 간호조무사를 시험을 쳐보려고 국비로 배우고는 있어요. 그런데 실습을 해야 시험 자격이 주어져서 한의원에서 아르바이트로 일을 하고 있는데 너무 힘들어해요. 그런데 자격증이 있더라도 병원에서 50세 넘은 사람을 고용해줄 것인지가 의문이에요." (구직/직훈생 E, 53세)

"우리가 이 나이에 컴퓨터를 배워서 취업하려면 그걸 잘해야 되는데 그 정도 까지는 어려울 것 같아요. 실제로 일을 하려고 엑셀도 몇 달 배워봤는데, 배울 때뿐이고 활용할 데가 없어 시간이 지나니까 모르겠더라구요. 그렇다고 집에서 엑셀 할일도 없구요." (취업자A, 55세, K고등학교 사감)

○ 중고령 여성은 아집, 고집 등이 강한편이며 이것으로 인하여 타인과의 관계형성이 쉽지 않음

중고령 여성이 일을 할 때 필요한 것은 아집이나 고집을 버리고 기업이나 고용주가 원하는 수준으로 맞추어 줘야 되지만 그렇지 못한 경우가 많다. 이는 다른 사람의 의견을 듣고 수용하는 것이 잘 안되고 사회생활이 많지 않아서 타인을 대하는 방식에 익숙하지 않기 때문이다.

"중고령 층은 누구 밑에 들어가기 싫어해요. 문제가 뭐냐면 나이 많을수록 진짜 고집이 세요. 자기 목소리, 자기고집대로 하려고 하는 거예요. 급식도우미로 취업하신 분의 경우 고용주가 '음식이 짜다' 이야기 하면 '이게 왜 짜냐, 안 짜다' 는 식으로 자기 기준에 맞춰서 말씀하셔서 나이 있으신 분을 안 쓸려고 하더라고요." (취업설계사 A, S새일센터)

"나이든 사람이 우리 스스로 좀 반성하자면 나이가 들면 아집이 있고 그걸 안 벗어나려는 경향이 있는 것 같아요. 어디에 가면 빨리 적응하려고 배우려고 해야 하는데 나이 탓을 하면서 적응하려고 하지 않는 사람이 많더라고요." (취업자C, 59세, M사 영업직)

"우리가 뭔 소리를 들으면 바뀔 것 같아도 이제는 워낙 세월이 흘러서 그때만 수긍하지 절대 좀처럼 바뀌지 않아요. 그렇게 되어야겠다고 인정은 하지만 자기가 생각하는 방식이나 태도에 대해선 바뀌지 않는 것 같아요." (취업자 A, 55세, 고등학교 사감)

"50대 일을 하면서 가장 힘든 점은 사람과 사람에 대하는 거에요. 예를 들어서 환자들 비위를 맞춰야 되니까 굉장히 힘들었어요." (취업자 F. 61세, 간병사)

"장애아이 학교에서 중고령 여성이 보조도우미를 했던 적이 있어요. 선생님이 애들 교육하면 거기에 따라 도와줘야하는데 보조도우미가 자기 의견을 내서 일하려고 하니깐 선생님들이 어려워했어요. 자꾸 자기 방식대로 하려는 경향이 있었어요." (구직/직훈생B, 55세)

중고령 여성의 경우 자신의 일에 대한 집념과 고용주와 고용인의 관계에서 발생할 수 있는 신뢰가 필요한데 이러한 점이 부족하다. 결과적으로 이러한 점 때문에 고용주에게 나쁜 인식을 주게 되어 중고령 여성 채용에도 영향을 미친다.

"본인이 일자리를 필요로 하고 구직이 되었다면 우선은 거기에 집념을 가지고 일을 해야 되는데, 내가 봤을 때 그런 것이 제일 부족한 것 같아요. 면접할 때는 무조건 열심히 하겠다고 해서 채용을 하면, 한 달 하고는 더 좋은 자리가 나오니깐 가더라고요." (취업자B, 54세, C사회적기업 대표)

○ 중고령 여성은 일을 할 때 조직 내 '텃새', '왕따' 문화 때문에 적응을 어려워하고 기존인력과의 융화도 어려움

새로운 인력을 충원하는 신규업체에는 기존인력과의 갈등 발생 가능성이 낮기 때문에 중고령 여성 고용이 쉽다. 하지만 지역 내에서 설립된 지 오래

된 업체일 경우, 중고령 여성을 채용 시 기존인력과 융화 문제를 고민해야 하는 어려움이 있다.

"한식과정을 직훈생들 같은 경우 신규업체에서 채용하는 경우가 있어요. 일 자체가 어려운 일임에도 불구하고 체력이 되시는 분들은 아무 일 없이 잘 적응하세요. 그런 상황을 보면 신규업체는 중고령 여성 취업이 가능한데, 기존의 업체의 경우 텃세라고 할까요? 그런 부분이 있어서 기존 직원 사이에 들어가기가 쉽지 않은 것 같아요." (취업설계사 A, S새일센터)

"영세로 작게 하는 곳에 일하러 가봤어요. 수입커텐지로 가내공업 하는 곳이라 거기 있는 사람들과 나이 차이가 있어서 너무 어려웠고 일은 할 수 있는 분위기도 안 맞고 해서 그만뒀어요." (구직/직훈생D, 55세)

중고령 여성은 사소한 거리를 가지고 편을 만들거나 친한 사람들끼리만 정보를 공유하는 등의 행태를 가지고 있어 조직에서 여럿이서 함께 어울려서 일하기 어렵다.

"여자들끼리 모이면 주어진 일만 하면 어떤 큰 문제는 없는데, 나이든 아줌마들은 어떤 작은일 조차도 골치 아프게 하니깐 우리 나이 사람들을 채용을 꺼려한다는 생각이 들어요. 사소한 것 가지고 서로 편을 만들기도 하고 새 사람이 들어오는 경우에도 머뭇거려요." (취업자 A, 55세, 고등학교 사감)

"좋은 일자리가 생겨도 아름아름 아는 사람들만 들어갈 수 있는 것 같아요. 지역 특유의 뭐가 있어요. 새로 온 사람은 왕따 시키는 그런 게 있는 것 같아요. 그러거 보니깐 그렇게까지 당하면서 굳이 일하러 가고 싶지는 않아요." (구직/직훈생 E, 53세)

나이가 있는 신규직원이 오게 되면 젊은 직원들 입장에서는 동료이지만 대접하고 쉽게 부리는데 어렵다는 생각을 한다. 그래서 젊은 직원들의 불만이 많고 조직 내 갈등이 발생가능성이 높아져 중고령 여성 고용을 꺼려한다. 또한 기성세대와 신세대에서 발생할 수 있는 세대차이로 인해서 융화되기가 어렵다.

"기업체에서도 중고령 여성을 채용하려고 하는데, 현재 시기적으로 과도기적인 것 같아요. 새로 뽑으면 기존에 있는 사람과 새로 들어온 사람과 갭 때문에 골치가 아프대요. 융화가 안 된다고 하더라고요. 나이 많은 신규직원은 '나이 있는데', 나이 어린 기존직원은 '나보다 늦게 들어왔는데 내가 왜 대접을 해야 해?' 이런 식으로 해서 갈등이 엄청나게 많이 있대요. 고용주 입장에서는 사무실이 잘 돌아가야 되는데 그것 때문에 삐걱 거리니깐 아예 채용할 때 직원들한테 '너가 원하는 게 뭐냐?' 라고 물어본대요. 그러면 '나보다 어린 사람이요! 나보다 나이 많아도 몇 살 정도요!' 이런 식으로 답을 해서 채용하고 싶어도 할 수 없다고 하더라고요." (직업상담사, S새일센터)

"3년 정도 쉬었다가 다른 학원에 취업하기 위해서 갔더니 지금 이 연세에 취업을 하겠느냐는 식으로 이야기 했어요. 제가 나이가 있는 만큼 나에게 있는 능력을 인정해달라고 했더니 정 하고 싶으면 데스크에 앉아서 전화 받는 것부터 하고 그 후에 취업을 결정 하겠다고 했어요. 그래서 알았다고 했는데, 자기들이 만만하게 부리기가 힘들다고 거절을 하더라고요. 우리가 부담이 돼서 쌤 이거해주세요 저거해주세요 요구를 우리가 못한다는 이야기를 했어요." (취업자E, 58세, 학원강사)

"그 사람들 입장에서는 젊은 사람이 부리기 쉬운 사람 찾고 싶지, 우리는 나이가 있으니깐 부담이 되어서 아예 생각도 안하는 것 같아요." (구직/직훈생E, 53세)

"직원들이 나이든 사람을 부리기 힘들어해요. 대부분 기존직원들이 원하지 않아요. 기존직원들과 세대차이가 많이 나서 융화되기 어려운 것 같아요. 사회분위기가 직급이 높더라도 나보다 나이가 많은 사람이 들어오면 대접을 해드려야 한다는 인식 때문에 그런 것 같아요." (취업설계사 A, S새일센터)

다. 중고령 여성의 특성과 희망일자리

○ 중고령 여성은 '나이'로 인한 책임감과 노련미

중고령 여성은 '나이'로 인한 여러 번의 취업 실패 경험으로 취업에 성공하게 될 경우 책임감을 가지고 일을 할 가능성이 높다. 또한 경력, 연륜 때문에 예측치 못한 상황에 대한 삶의 지혜를 발휘할 수 있다.

"중소기업체 같은 경우에는 근로자들이 고령화되고 있는 추세인 것 같아요. 젊은 근로자들은 생각이 자유분방한지 고정된 일을 잘 하려고 하지 않고 이직도 잦다고 하더라고요. 특히나 상사가 한마디 하면 그럼 그만두면 되지 하면서 그만두는 경우가 있다고 해요. 그래서 향후에는 나이 많은 사람들을 안 쓸래야 안 쓸 수가 없다고 하더라고요." (취업설계사 A, S새일센터)

"대구경찰청에 중고령 여성이 바리스타로 취업한 사례가 있어요. 처음에 젊은층에 있는 구직자를 뽑았어요. 근데 고용해보니까 요구하는 것도 많고 정해진 시간대로만 일을 해서 조직과 맞지 않은 측면이 있었다고 하더라고요. 그래서 나이가 많으신 분들을 고용하기 시작했어요." (직업상담사, S새일센터)

"저는 일단 어디 가서 무엇을 하던지 최선을 다해요. 내가 집에 와서 끙끙 앓아도 일을 할 때는 최선을 다해요. 그러니까 내가 하겠다고 생각해서 나가면 일은 잘한다는 소리를 많이 듣고 연락도 와요." (구직자 H, 63세)

"내가 일을 시키는 입장에서 보면 아무리 나이가 들고 처음 해본 사람도 지금 40대 보다는 50대 중반에서 60대 중반 사이가 일하는 게 제일 나았던 것 같아요. 책임감도 있고 의무감도 있었어요. 그래서 가급적 나이 60대 넘는 그런 사람들을 채용하려고 해요. 이 나이 대 분들은 일을 열심히 하고 장기간 근무하지만 이 연령대보다 젊은 사람들은 빨리빨리 나가요." (취업자B, 54세, C사회적기업 대표)

"젊은 사람보다는 책임감, 성실함은 더 나을 것 같아요. 무조건 나이제한이 좋은 건 아닌 것 같아요. 아이를 키우면서 젊어서 놓쳤던 부분들까지 생각해서 더 잘해줄 수 있고 사랑을 나누어 줄 수 있다는 게 우리 장점인 것 같아요. 그런데 그걸 못 알아봐주니까 속상한 거죠." (구직/직훈생 G, 53세)

중고령 여성은 일상에서 오랫동안 쌓아온 경험으로 일에 있어서 현실적인 방법이나 감각적으로 일을 하는데 유리하다. 특히 젊은 사람들이 취약한 부분의 일들은 연륜으로 보완이 가능하고 일을 수월하게 처리 해낼 수 있다.

"저 같은 경우에는 피부미용사 수료증을 가지고 오랫동안 일을 했었어요. 그래서 이론이 아니라 감각적으로 피부타입을 알고 그에 맞게 마사지를 할 수 있어요. 그런 부분은 경험이 많다보니 더 낫지 않을까 하는 생각이 들어요." (구직/직훈생A, 53세)

"제가 패션센터에서 창업교육을 받고 교육하셨던 선생님이랑 같이 작업을 했던 적이 있었어요. 선생님은 가르치는 것은 잘하는데 저보다는 실제로 사람에 맞는 옷을 만들어내지는 못하더라고요. 그래서 일을 하는데 우리 나이대 사람들의 경력과 노하우가 필요한 것 같아요." (구직/직훈생D, 55세)

"요즘 젊은 엄마들도 아기들에 대해 잘 모르는 것 같아요. 우리가 볼 때는 왜 아기가 운다는지 판단이 되거든요. 우리는 연륜이 있고 경험 때문이 충분이 알 수 있는데 젊은 사람들은 그걸 모르거든요." (구직/직훈생 F, 54세)

"사실은 연륜과 경험하고 경륜 무시 못해요. 그냥 경험이 없는 젊은 사람들이 우리하고는 다르다고 생각해요. 지식적으로는 젊은 사람들이 뛰어날지 모르지만 일은 우리가 더 빠르게 처리할거라고 생각해요." (구직/직훈생 E, 53세)

○ 기성세대로서 중고령 여성이 신세대인 젊은 근로자와 함께 일을 하게 되면 자연스럽게 인성교육이 이루어지게 됨

중고령 여성과 젊은 근로자가 함께 일을 하게 되면 갈등도 있지만 서로 간의 의견 교환을 통해서 세대 간 이해를 이끌어 낼 수 있다. 또한 자연스럽게 어른에 대한 예의, 태도 등을 습득할 수 있다.

"너무 큰 애들 아니면 돌보미 하는 게 나이 들수록 더 유리하다고 생각해요. 특히 인성교육은요. 요즘 젊은 사람들은 너무 이기적이어서 자기중심적인데 나이 드신 분들은 아니잖아요. 그래서 그런 것도 좀 괜찮겠다 싶고 사랑방 같은 거 이렇게 만들어서 맞벌이 엄마들을 위해 아이를 돌보아 줘도 좋을 것 같아요." (구직자 H, 63세)

○ 자신의 노후를 생각하면서 일도하고 노인을 지원 할 수 있는 일자리를 선호

시니어와 청장년의 중간지대에 있는 중고령 여성은 곧 자신이 노인이 될 것이라고 생각한다. 그래서 노인층에 대한 안타까움을 많이 가지고 있기 때문에 자신이 일도하면서 동시에 그 일이 노인지원이 될 수 있기를 바란다.

"고령화 사회가 되어 고령노인들이 많아지기 때문에 그분들을 지원하면서 우리가

잘할 수 있는 일이 병행되어가는 일자리가 많아지면 좋겠어요. 앞으로는 더 갈 곳도 할 수 있는 일도 줄어들잖아요. 나도 나이 들면 일상을 보낼 수 있는 곳이 없어서 그런 생각을 해봤어요." (구직자C, 53세)

"나이가 들면서 우리가 할 수 있는 일이 노인 분들을 위해서 운영할 수 있는 일자리가 있으며 좀 지원해보고 싶은 마음이 있어요." (구직자B, 56세)

○ 여럿이 공동으로 함께 일하면서 단시간으로 할 수 있는 일자리

중고령 여성은 나이가 들면서 외로움, 고독함을 더 많이 느끼게 되고 이러한 감정적인 부분을 일을 통해서 해결하고자 한다. 그래서 자신의 삶의 패턴(일찍 출근, 오후 퇴근)과 밀접하고 또래 집단들과 함께할 수 있는 일자리를 원한다.

"점점 외로워지니깐, 마을 단위로 공동으로 한과, 메주를 하는 거 보면 모여서 즐거워 보이더라고요. 공동으로 하는 일자리가 생기면 좋지 않을까. 기분 좋게 아침마다 일하러 간다고 좋아할 것 같아요. 여러 명의 아기들도 돌보고, 공동육아 말고 공동놀이방으로....집에서 혼자 아이를 보면 너무 우울하더라고요." (구직자D, 57세)

"경제적 여유가 있으면 창업이 더 유리하다고 생각하지만 혼자서 창업하기보다는 2~3명이나 공동체 형식의 기업형태의 창업이 더 적합한 것 같아요. 창업시 필요한 자금 보조, 대출, 세무처리, 창업성공 사례공유, 창업성공 기관 방문 실습 등에 관한 교육도 필요하다고 생각해요." (취업지원팀장B, D새일센터)

"○○동에 가니깐 연세가 있으신 분들 15명 정도가 모여 앉아서 자동차부품 부업을 하시더라고요. 세밀한 부분은 젊은 사람들이 하고 나이가 많은 분들은 묶고 끼우는 작업을 나누어서 했어요. 자동차부품 보니까 끼우는게 있는데 끼우는 거는 손만 빨라지면 할 수 있으니까 우리 나이에도 할 수 있을 것 같았어요." (구직자 G, 57세)

"혼자서 아기를 돌보다가 다른 일이 생기면 문제가 있을 수 있으니깐 여럿이 함께 자기 손주도 돌보면 할 수 있는 일자리가 있으면 좋겠어요." (구직자A, 56세)

또한 체력적인 한계로 장시간 일을 할 수 없기 때문에 단시간으로 할 수 있는 일자리를 원한다.

"베이비시터를 혼자서하는 것보다 공동공간을 활용해서 베이비시터가 함께 일하면 좋을 것 같아요. 그러면 돌아가면서 파트타임으로 나눠서 아기를 돌봐도 될 것 같아요." (구직/직훈생C, 57세)

"내가 12시간을 애들을 보라고 하면 힘들지만 4시간씩은 친한 사람들이 함께 공동으로 손주를 돌보면 좋겠다는 생각을 해요. 혼자서 손주를 돌보는 것보다 여러 명이 같이 하면 즐겁기도 할 것 같아요." (구직자D, 57세)

○ 보수는 적더라도 원하는 만큼 지속할 수 있는 일자리

고령화 사회가 되면서 중고령 여성도 대부분이 건강이 될 때까지 일하기를 원하다. 그리고 중고령 여성에게 있어서 이미 일에 대한 보수 부분이 크게 작용하지는 않기 때문에 낮은 강도의 일을 오랫동안 지속하고자 하는 바람이 가장 크다.

"병원 급식도우미 같은 경우에 시간을 줄여주고 시급을 조금만 더 올려주면 중고령 여성일 일하기 매우 좋을 것 같아요. 젊은 분들은 새벽에 일하러 나오지 못하고 근거리가 아니면 갈 수 없어요. 그래서 오전, 오후 시간을 나누어서 오전 같은 경우 중고령 여성이 일을 하면 힘도 덜 들고 더 좋을 것 같아요." (취업설계사 A, S새일센터)

"우리 회사에도 보면 거의 50대 후반 60대 초반 사람들이 많아요. 회사 대표님이 우리한테 몇 살까지 일하고 싶으냐고 물어보면 대부분 70세까지 일을 하고 싶다고 이야기해요. 나이 들어서는 일 자체에 대해서는 부담 없이 어느 정도 조금씩 시간은 여유 있고, 약간의 보수가 있는 일이 계속 있으면 좋겠다는 생각을 많이 해요." (취업자 C, 59세, M사 보험설계사)

"중고령 여성 일자리는 근로조건중 시간적인 문제가 가장 큰 것 같아요, 3교대 일자리의 경우 본인의 체력적인 문제도 있고 그리고 그에 따라 시급을 예민하게 받아들이거든요." (직업상담사, S새일센터)

○ 취업을 위한 직무에 적응 및 숙달 기간에 대한 지원

중고령 여성은 취업을 하게 될 경우 '나이' 때문에 청장년 보다 일에 적응하는 기간이 길고 직무를 익히는 속도도 느리다. 그래서 이러한 특성을 반영하여 중고령 여성을 위한 취업지원을 원한다.

"앞으로는 중고령 여성이 유치원 선생님처럼 취업을 할 때 1년 정도 관련 기관에서에 일을 하고 취업할 수 있는 시스템이 되면 좋을 것 같아요. 취업 전까지 경력을 쌓아서 취업을 하실 수 있을 것 같거든요." (직업상담사, S새일센터)

"중고령 여성 일자리에 대해 필요하다고 생각되는 게 있어요. 취업을 위한 프로그램 아니면 어떤 기술을 익숙해 질 때 까지 3개월 또는 뭐 1달이나 시간을 정해가지고요 그 기간에는 급여를 조정하는 거예요. 내가 급여를 조금 양보해가지고 아직 숙련되지 않았으니까 80%만 아니면 60%만 받고 고용주도 좀 양보해서 그 기간 안에 숙련될 수 있도록 지켜보는 거예요." (취업자 E, 58세, 입시학원강사)

"인턴십 같은 게 있었으면 해요. 일을 하면서 고용주들은 그 기간 동안 우리가 일하는 것을 보고 저 사람 쓰고 싶다고 하면 채용하면 되고 우리도 일이 적성에 맞는지를 시험해 볼 수 있으니깐 좋을 것 같아요." (구직자 F, 53세)

3. 시사점

가. 중고령 여성의 일자리와 구직경험

○ 일에 대한 필요성을 절실하게 느끼지 못하기 때문에 낮은 구직경험

중고령 여성은 구직경험이 별로 없으며 고학력 여성일수록 구직경험이 없다. 이러한 결과는 중고령 여성이 일하는 이유와 관련이 있다고 할 수 있다. 중고령 여성은 30대 경력단절로 인하여 노동시장 재진입이 어려워지면서 비경제활동인구로 남아 있을 가능성이 높다. 하지만 가정에서 주 수입원인 남편이 퇴직, 사별, 갑작스러운 경제적 어려움 등의 이유로 생계형이 되지 않는 한 적극적으로 취업을 하려고 노력하지 않기 때문이다. 생계적인

문제로 취업을 해야 하는 경우가 아니라면 개인의 발전과 능력 실현, 무료함 및 외로움 탈피, 건강 등을 이유로 일을 하기 원한다.

○ 일자리 정보 접근성이 낮고 신뢰성 있는 정보를 얻기 어려워 주된 구직 통로가 '친구·친지 소개 및 부탁'

중고령 여성은 구직 경로는 '친구·친지 소개 및 부탁'인 경우가 가장 많은데, 사회경험이 부족한 중고령 여성에게 일자리에 대한 정보제공이 잘 이루어지지 않고 있기 때문이다. 중고령 여성은 온라인을 통한 정보접근이 어렵고 오프라인에서는 생활정보지를 활용한 일자리 정보가 접근이 보편적이기 때문이다. 실제적으로 여성취업지원 기관에 대해서도 잘 알지 못하고 있으며 취업지원 기관을 알고 있는 경우에도 취업상담, 직업교육 등 지원을 받으면, 반드시 취업해야한다는 부담감 때문에 활용하기를 꺼려한다. 또한 구직 정보를 보고 직접 업체에 문의하는 경우가 남성보다 많은데, 이는 '나이' 때문에 취업이 안 되는 경우가 많아서 우선적으로 지원 가능여부를 확인하려고하기 때문이다.

○ 일자리 선택 시 체력적인 한계, 가족돌봄, 경제활동에 있어서 남편의 동의 때문에 우선적 고려 요인이 '일의 양과 시간대'

중고령 여성은 일자리 선택 시 '일의 양과 시간대'를 우선적으로 고려한다. 이는 중고령 여성의 경우 '나이'로 인하여 발생되는 체력적인 한계로 장시간일 하기 힘들기 때문이다. 또한 여전히 결혼한 자녀의 아이들 돌보아주거나 부모님 돌봄 등 가족돌봄 문제가 남아있고 사회활동에 있어서 남편의 동의가 필요한 부분이 있다.

○ 일에 대한 적성, 동기부여 측면 때문에 '취업한 일자리와 생애 주된 경력'이 관련

중고령 여성은 일자리 선택 시 능력과 상관없이 '나이'로 구직단계에서 일자리 지원 기회 박탈을 당하기 때문에 '과거 취업 경험 관련성'은 크게 고려하지 않는다. 하지만 적성에 맞는 일을 하면 잘 할 수 있고 동기부여가 된

다는 생각을 가지고 있어 기존에 취업을 했던 경력과 관련 있거나 가정활동, 봉사활동 등 경험을 바탕으로 할 수 있는 일자리을 선택하고 싶어 한다. 그래서 자신이 원하는 수준의 일자리를 찾기 어렵고 관심이 있는 일자리에 대한 관련정보를 찾기도 쉽지 않기 때문에 취업경험은 낮아질 수밖에 없다.

나. 중고령 여성의 취업지원 및 취업 경험·태도

○ 일자리 정보에 접근성이 떨어져 대부분 '직업교육을 받은 적이 없음'

중고령 여성은 일자리 정보 접근성이 매우 낮다. 중고령 여성의 활동범위는 마을 단위이며 인터넷보다는 지면을 활용한 정보를 쉽게 접하지만 일자리정보는 대부분 온라인을 통해 찾을 수 있으며 오프라인에서 찾기가 쉽지 않다. 또한 일자리에 대한 정보는 주로 구인구직에 관한 것으로 취업지원(직업교육훈련, 취업상담 등)에 대한 정보는 부족하다. 그래서 고용센터, 여성새로일하기센터 등 여성일자리 관련 지원기관, 취업지원프로그램 등에 대해서 잘 알지 못하고 있다. 그리고 대부분 민간 직업훈련기관을 통해서 사비를 지출하여 직업교육을 받고 교육수료 혹은 수료증을 취득하였다.

○ 취업 수요처 발굴 어려움으로 중고령 여성을 위한 맞춤형 취업지원 부족

중고령 여성은 아집 혹은 고집이 강하다. 그래서 기업이나 고용 고용주가 원하는 일의 방식에 따라 맞춰 가야하지만 그렇지 못한 경우가 많다. 그리고 사회생활에서 필요한 신뢰관계의 형성이 잘 안되거나 기존인력과의 융화가 어려운 부분이 있다. 특히 텃새 등 조직 문화에 적응이 어렵다. 하지만 취업연계 가능성이 높지 않고 중고령 여성 수요가 있는 기업체 발굴이 어려워서 여성일자리 관련기관에서는 중고령 여성을 위한 조직적응, 조직문화 이해 등을 위한 프로그램이나 많이 할애되어 있지 않다.

○ 취업지원 우선 요건은 '나이'로 자격증은 취업과 무관

중고령 여성은 능력과 상관없이 구직 시에 우선적으로 '나이' 때문에 지원

할 기회조차 없다. 취업하기 위한 노력으로 직업교육을 수료하거나 자격증을 취득하기는 하지만 실제 취업과는 무관하다. 단지 자격증은 지원서를 제출하는데 적을 수 있거나 관련 일을 위한 진입 조건 중 하나에 불과하다.

다. 중고령 여성의 특성과 희망일자리

○ 임금을 중시하는 경우 전일제 일자리, 체력적인 한계와 시간활용을 위해 시간제일자리 선호

중고령 여성의 전일제 근로에 대한 선호도가 높아지는 추세이다. 전일제 근로를 선호하는 이유는 임금의 영향이 가장 크게 작용하며 생계형으로 취업을 하는 중고령 여성에게 있어서 한번 일을 하러 갈 때 받을 수 있는 보수는 중요하기 때문이다. 하지만 자신의 발전, 흥미, 건강 등의 이유를 가지고 일을 하고 싶어 하는 경우 대부분 시간제 근로를 선호하였다. 이는 전일제 근로를 할 경우 체력이 약하여 오히려 아픈 경우가 많아지고 일을 하면서 가사를 함께 할 수 없기 때문이다.

○ 중고령 여성의 강한 책임감과 노련미를 반영한 일자리 직종 발굴 필요

중고령 여성의 가장 큰 장점은 연륜도 있고 '나이'로 인해 취업이 제한되었기 때문에 일단 취업을 하게 되면 책임감을 가지고 최선을 다할 가능성이 높다. 또한 중고령 여성은 청장년 여성과 비교해서 일상적인 다양한 경험과 연륜으로 인해 나타나는 노련미가 있어서 일을 수월하게 해 낼 수 있는 능력도 가지고 있다. 특히 기성세대로서 차세대들이 경험으로 알 수 없는 조언이나 직언을 할 수 있다.

○ 시니어 일자리와 연계할 수 있는 일자리 지원 및 창출 필요

중고령 여성은 청장년층과 노년층의 중간지대에 있다. 중고령 여성은 노년기로 가기 전 단계에 있기 때문에 이 시기에 취업을 하게 되면 노년기에도 관련된 일을 꾸준히 할 수 있다. 시니어 일자리 사업을 중심으로 관련지어할 수 있는 일자리를 모색하고 중·고령기에 취업을 준비, 취업, 계속고용

으로 이어질 수 있도록 취업지원 제도의 확대가 필요하다.

○ 고령화 시대 노후 준비를 위해 안정성, 협동성, 단시간 근로를 포괄하는 일자리 발굴 및 확대 필요

중고령 여성은 나이가 들면서 외로움, 고독함을 더 많이 느끼게 되고 이러한 감정적인 부분을 일을 통해서 해결하고 싶어 한다. 그리고 혼자서 할 때 발생할 수 있는 위험부담을 여럿이 함께함으로써 줄일 수 있기 때문에 또래 집단들과 함께할 수 있는 일자리를 원한다. 베이부머세대에 속하는 중고령 여성은 자녀와 부모 돌봄으로 노후준비가 부족하기 때문에 건강이 될 때까지 일을 하려는 생각이 많다. 하지만 장시간의 일보다 체력적으로 가능한 단시간의 일을 할 수밖에 없다. 그래서 이러한 중고령 여성의 특성과 희망을 포괄적할 수 있는 협업 일자리 발굴이 필요하고 사회경제적 일자리 부분에서 중고령 여성을 위한 일자리 확대가 이루어져야 한다.

.

Ⅴ

결 론

1. 연구의 종합

대구시 산업구조는 소기업체가 다수이며 주로 도소매업, 숙박·음식점업, 제조업 순으로 많다. 여성고용구조는 산업구조의 영향으로 도소매업, 숙박·음식점업에 종사자가 많으며 남성이 운수업 종사가가 많은 반면 여성은 보건·사회복지서비스업 종사자가 많다. 이처럼 대구시의 경우 일자리 수요와 공급 모두 도소매업, 숙박·음식점업 중심으로 분포되어 있기 때문에 노동력을 활용하는 일자리를 창출하거나 확대 할 수밖에 없다. 즉, 대구형 여성일자리는 여성인력의 능력, 기술, 경험 등을 활용하여 배출할 수 있는 직종과 숙련·노련미를 활용할 수 있는 일자리 창출이 필요하다.

일자리 지원 및 창출을 통한 중고령 여성의 지속적인 경제활동은 고령화 시대에 생산성을 높이는데 영향을 주고 여성노인 빈곤율 감소에도 기여할 수도 있다. 중고령 여성은 일에 대한 욕구는 크다. 이는 갑작스럽게 발생할 수 있는 경제적인 어려움 때문에 일을 원하기도 하지만 일을 통해서 자녀양육 이후 발생하는 무료함, 외로움, 소외감 등을 해결하고 성취감을 얻음으로써 정신적, 신체적으로 건강을 기대하기 때문이다.

이러한 이유들로 대구시 중고령 여성 취업자는 증가하고 있는 추세이다. 하지만 노동시장에서 중고령 여성은 '나이'로 인해서 취업의 기회조차 차단되어 있고 실업율도 증가하고 있다. 향후 중고령 여성 인구 증가와 함께 취업자도 증가할 것이라 생각되지만 실업률 낮출 수 있는 일자리 지원이 필요하다. 대구 중고령 여성들은 주로 도소매업, 숙박·음식점, 제조업에서 단순노무종사자, 서비스·판매종사자로 일을 하는 경우가 많다. 이러한 일자리들은 단순노동 및 저임금 일자리로서 질적인 측면이 높지 못하기 때문에 이직 가능성도 높다고 할 수 있다. 또한 단기간 일자리에 취업하는 빈도가 늘어나게 되면 일을 지속적으로 할 수 없을 가능성이 높다. 다시 말하자면, 최근 중고령 여성들의 취업욕구 증가로 취업자는 증가하고 있지만 현실적으로 적성에 맞는 일자리, 체력적인 한계, 조직 부적응 등의 문제로 인하여 계속하여 고용유지가 어렵고 볼 수 있다.

중고령 여성은 일에 대한 욕구는 크지만 '나이' 때문에 오는 체력적 한계로 장시간의 노동은 매우 어렵다. 그리고 중고령 여성은 남성에 비하여 사회경험이 부족하고 경력단절로 인하여 일의 숙련도가 낮고 조직문화에 대한

이해도가 부족하다. 하지만 상대적으로 가사활동에 익숙하고 청장년층보다 '나이'로 인하여 삶의 지혜를 보유, 책임감이 강하다는 특징이 있다. 그리고 취업이 어렵지만 취업을 위한 노력으로 다양한 직업교육을 받은 경험이 풍부하고 활용하지 않는 자격증을 보유하고 있다.

따라서 대구형 중고령 여성일자리는 산업구조, 여성고용구조, 중고령 여성의 특성 등을 반영되어야 한다. 그래서 우선적으로 구직목적이 경제적이냐 비경제적이냐를 고려하여 일자리지원 방안을 모색하고 중고령 여성의 특성을 반영한 취업상담, 직업교육훈련, 취업연계 및 알선 등 취업지원 서비스를 모색해 봐야한다.

2. 정책제언

가. 취업 목적에 따른 일자리 지원

○ 생계형 취업 중고령 여성에게는 '취업상담' 단계 강화를 통한 조직문화, 직무소양에 관한 교육 확대

중고령 여성들이 취업을 하고자 하는 가장 큰 이유는 크게 경제적인 측면과 비경제적인 측면으로 구분된다. 그리고 취업을 하고자 하는 목적에 따라 구직 태도에 차이가 있었다. 먼저 생계형 중고령 여성 구직자는 남편의 퇴직이나 갑작스러운 죽음 등으로 본인이 주 수입원이 되는 경우에 취업을 적극적으로 하고자 한다. 생계형 중고령 여성 구직자의 경우 현실적으로 근로시간, 일의 양, 보수 등 근로조건에 대한 고려보다는 우선적으로 취업이 되는냐가 매우 중요한 문제이다. 그래서 수요가 많지만 남들이 꺼려하는 직종의 일자리더라도 상관하지 않기 때문에 취업의 가능성이 높다.

따라서 경제적인 이유로 취업을 필요한 중고령 여성들에게는 '취업상담' 단계를 통해서 조직문화, 직무소양에 관한 교육 확대가 필요하다. 기업체에서 중고령 여성 고용을 꺼려하는 이유는 경험, 직무소양 부족으로 조직문화 혹은 직장문화에 대한 이해가 없고 기존인력이 중고령 여성을 신입으로 입사하는 것을 부담스러워하기 때문이다. 나이가 어린 상관이나 직장동료의 경우 중고령 여성을 직원으로 부리기가 어렵고 동료로서 함께 할 경우에도

기존 인력들의 ‘텃새’문화가 있다. 하지만 중고령 여성이 이러한 부분에 대해 이해가 없을 경우 조직에 적응하기가 쉽지 않아 이직의 가능성은 높아진다.

○ 비생계형 취업 중고령 여성에게는 나눔 및 취미를 반영한 일자리, 경험 및 자격을 활용할 수 있는 일자리 확대

중고령 여성은 자녀양육 이후 주부로서 가정에서 주된 역할이 없어지면서 자아성취감, 보람, 존재감 등을 찾기 위해 구직을 원하기도 한다. 이러한 경우 대부분 근로시간, 일의 양, 보수 등에 대해서도 본인이 생각하고 있는 기준이 있기 때문에 취업이 쉽지가 않다. 그리고 현실적으로 이들이 취업할 수 있는 일자리와 눈높이 간격을 맞추어서 취업을 연계하기 매우 어렵기 때문에 취업의 가능성도 낮다.

비생계형 중고령 여성 구직자는 취업에서 보수가 우선적인 부분이 아니기 때문에 사회공헌활동 수준에서 일자리를 원하는 경우가 대부분이다. 이들은 혼자서 일하기보다는 함께 일하고 좀 더 전문적인 일자리를 선호하는 경향이 있다. 그리고 경제적인 측면이 우선적이 되지 않기 때문에 직업교육훈련을 통하여 여러 가지 교육수료증이나 자격증을 보유하고 있다. 하지만 취득 당시 취업을 위한 목적보다 향후 가족돌봄이나 가사에 활용하기 위한 목적이 더 컸기 때문에 활용 가능성이 낮고 취업과도 무관하다. 주로 보유하고 있는 자격증이나 수료증은 요양보호사, 피부미용사, 장애인보조도우미, 요리 및 급식조리사, 바리스타, 봉제 등이다. 그리고 집안일과 병행하면 할 수 있는 단시간 일자리, 자신이 부재 시에도 대체할 수 있는 인력이 있어서 전적으로 일에만 얽매이지 않고 자유롭게 활동하면서 일할 수 있는 일자리를 선호한다. 다시 말하자면, 이들은 적극적인 구직자들이 아니기 때문에 동기부여를 통해서 경제활동참여 가능성을 우선적으로 높여야 한다. 이를 위해서 뜻이 맞는 사람들과 함께 할 수 있는 일자리 그리고 자신의 경력, 봉사활동, 자격증 등을 활용할 수 있는 일자리를 모색해야 한다.

나. 여성새로일하기센터 일자리 정보 제공 활성화

중고령 여성의 주된 일자리 정보처는 주변의 지인들이며 구직을 하고자 할 때 대구지역 어떤 기관에서, 무엇을, 어떻게 할 수 있는지에 대한 인지가 부족하다. 특히 여성새로일하센터에 대한 인지도가 낮아서 현실적으로 필요한 지원을 받지 못하는 경우가 많다. 따라서 우선적으로 대구지역에 있는 여성새로일하기센터의 취업지원(직업교육, 취업상담, 프로그램 등)에 대해 한눈에 볼 수 있도록 정보가 제공되어야 한다. 또한 방송매체, 구청소식지 등 일상생활에서 쉽게 접할 수 있는 수단을 활용한 일자리 정보제공이 필요하다.

○ 대구지역 여성새일센터 웹진 제작
- 정기적으로(매월) 대구지역 4개 여성새일센터 주요행사, 사업 등 대구지역 여성일자리관련 소식를 포함
- 홈페이지 게시, 소셜미디어 전파하여 여성일자리 정보 제공

○ 스마트 대구 여성 일자리 지도(앱) 개발
- 구직 기업체 정보제공: 대구시내에서 여성이 일할 수 있는 일자리를 지도에 표시(워크넷 등 일자리관련기관에 등록된 여성 채용정보 활용, 구인기업의 위치를 지도에 표시하고 정보 제공)
- 근무조건 정보제공: 지도 위 기업 아이콘 클릭을 통하여 직종, 급여, 근무형태, 가입보험 등 상세한 구인 내용 조회
- 일자리 접근성 안내: GPS 기능을 이용으로 현재 위치를 중심으로 반경 내 가까운 일자리를 실시간으로 검색

다. 중고령 여성을 위한 직업교육 과정 운영

1) 나눔 및 취미를 반영한 일자리 분야: '노년 플래너' 양성

비경제인 이유로 구직활동을 하는 여성들의 경우 대부분 자신의 경력이나 봉사활동과 관련하여 일자리를 찾고 싶어 한다. 그럼으로써 자신의 정체

성을 다시 확인하고 일에 대한 보람도 찾을 수 있기 때문이다. 그리고 중고령 여성은 장년층과 고령층의 가운데서 경력단절여성 일자리와 시니어 일자리의 사각지대에 있다. 그렇기 때문에 중고령 여성들의 경우 본인 스스로가 노인이 될 경우를 생각하고 노인들과 함께하거나 지원할 수 있는 일을 하고 싶어 한다. 이러한 점에서 '노년 플래너' 등을 일자리 창출을 생각해 볼 수 있다. 여성인구의 고령화가 높아지고 있는 대구의 경우 '노년 플래너'와 같은 전문인력 양성은 더욱 필요할 것이라 생각된다.

○ 활동 및 수요처

'노년 플래너'는 노년의 건강, 일, 경제관리, 정서관리, 죽음관리 등 관련 정보를 제공하고 조언하여 건강하고 아름다운 노년을 보낼 수 있도록 이끌어 주는 역할을 한다. 그래서 중고령 여성은 물론 노인 모두에게 의미 있는 일자리가 될 수 있다.

이 직업은 주된 활동은 상담, 교육이다. 그리고 노인복지관, 실버타운, 노인교실, 요양보호시설, 보건소, 주민자치센터, 구민회관, 노인전문병원 등 노인의 건강과 교육을 담당하는 기관의 의뢰를 받아 상담이나 교육 활동을 하게 된다. 수익면에서는 높지 않지만 강의 활동이 많은 경우 월 150~200만 원가량의 수익을 올리는 경우도 많다고 한다.

○ 양성과정 및 자격

특별한 전공이나 학력 등이 요구되는 것은 아니지만 상담심리, 사회복지 관련 자격이 있을 경우 일을 시작하는데 유리하다.

2015년 국가기간·전략산업직종훈련(신직업 특화 훈련과정)으로 노년플래너 훈련과정이 개설됨에 따라 운영기관을 통하여 교육이 실시된 바 있다. 그리고 민간자격으로'노년플래너' 자격증이 신설되어 자격 취득 과정을 통해 전문지식을 배울 수도 있다. 현재 민간교육기관에서 실시하고 있는 교육과정은 고령화 사회와 노인 이해, 노후 관리, 아름다운 노화, 노인자살 예방, 시니어 상담, 존엄사, 장례문화 등으로 이루어져 있다.

2) 경험 및 자격을 활용하는 일자리 분야: 인성교육 강사, 식생활 지도사

(1) 인성교육 강사 양성

중고령 여성은 고집, 아집 등이 강해서 직장생활에서 타인과의 관계형성이 어려운 점이 있지만 이러한 특성의 반대적인 측면은 자신의 고집, 아집으로 인하여 책임감이 강해지기 때문에 취업이후 청장년층보다 안정감 있게 일을 할 가능성이 높다. 실제로 생산성이나 효율성은 청장년층과 비교해서 떨어지지만 이직가능성이 낮아서 장기간 근무를 지속할 경우 숙련도는 높아질 수 있다.

그리고 중고령 여성은 조직문화에 대한 이해가 부족하고 직장생활에 대한 감각은 없다. 하지만 요즘세대들이 인식하지 못하는 인성교육에 대한 관심이 높고 오랜 세월에서 쌓이는 경험과 노하우를 청장년층들에게 전달함으로써 체험적인 인성교육을 하기에 매우 유리하다. 특히 대구지역의 경우 유교문화의 영향력으로 보수적인 성향이 강하기 때문에 '인성교육 강사'양성프로그램 지원을 통한 일자리 창출은 중고령 여성들에게 적합하다. 또한 전문직에 종사했거나 고학력 중고령 여성들의 경우 관련 직종을 중심으로 일자리 찾으려고 해도 현실적으로 갈 수 있는 일자리가 없다는 점에서 '인성교육 강사'는 지역에서 필요한 일자리라고 생각된다.

○ 활동 및 수요처

인성교육 강사는 학생, 성인, 교육자 등에게 인성교육을 강의하고 지도하는 일이다. 자신의 경험과 지혜를 가지고 다른 사람들에게 의미 있는 활동을 할 수 있고 일하는 시간을 자유롭게 조정할 수 있는 것이 장점이다. 2015년 '인성교육진흥법'이 제정되고 2016년부터 중고등학교에서 의무적으로 교육이 이루어지기 때문에 강의활동 기회가 늘어나고 방과후학교 프로그램에서도 활동 가능성도 높아질 것이라고 전망된다. 따라서 지자체에서 중고령 여성 대상 인성교육 강사를 양성 후 교육청과 연계를 통해 일자리를 창출할 것이라 생각된다.

○ 양성과정 및 자격

인성교육 강사가 대부분 민간자격증을 취득하여 활동하고 있으며 강사자격 이수내용은 인성지도사, 인성교육지도사, 인성계발 지도사, 인성교육실천지도사이다.

(2) 식생활 지도사 양성

중고령 여성 일자리는 대부분 돌봄, 청소, 요리 등과 관련된 직종에 다수 분포되어 있으며 이러한 일자리가 많다. 하지만 대부분 단순노동, 장시간 근로 등으로 노동의 강도가 높아서 중고령 여성이 일을 하기에 체력적으로 한계가 있는 일자리다. 한편, 중고령 여성은 경제활동 보다는 가사활동에 매우 익숙하며 조리와 관련된 자격증을 보유하거나 교육 받은 경험을 가지고 있으며 관심도 높다. 하지만 혼자서 하는 업무는 잘 수행할 수 있으나 조직체계 및 직장생활에 대한 이해 부족으로 타인과 함께 어울려서 하는 일에 대해서는 어려움을 느낀다. 따라서 이러한 점을 고려할 때 식생활 지도사 양성을 통하여 학교, 유치원, 어린이집 등 식생활 개선이 필요한 대상이 있는 기관 파견을 통한 일자리 창출을 고려해 볼 수 있다.

○ 활동 및 수요처

식생활지도사는 식생활 전반에 대해 개선사항을 제안하는 등 가이드라인 역할 한다. 개인의 식생활을 안내하고 컨설팅을 제공, 지역특성에 맞는 식생활 지도를 한다. 식생활 지도사는 식생활 컨설팅 제공업체, 급식관리지원센터 등에 취업 가능하며 식음료 및 건강식품 제조업체, 건강식품매장, 다이어트센터 등에서 관련 업무 수행할 수 있다.

○ 양성과정 및 자격

식생활 지도사는 조리 실무 경험과 노하우가 많은 중고령 여성에게는 적합한 일자리라고 생각된다. 현재 식생활지도사는 공인된 자격증은 없지만 민간자격증이 있다. 시험은 연 6회 실시되며, 시험과목은 식품과 영양, 건강

식품의 활용, 건강식품의 재료, 건강식품 관련법규로 구성되어 있다.

라. 중고령 여성을 위한 취업연계 공동체 및 지원체계 구축

사회경제적 일자리 확대에 대한 수요가 높아지고 있으며 중고령 여성들의 희망 일자리 내용을 보면 현실적으로 취업보다 창업이나 협동조합을 통한 일자리 발굴이 더욱 유리하다. 중고령 여성은 자기 시간 활용에 대한 비중을 많이 두고 있어서 대체가 가능한 일자리 즉, 혼자가 아니라 함께 할 수 있는 일자리를 선호하는 편이다. 협동조합은‘ 일자리’와‘ 사회공헌’이라는 요소를 포함하고 있으며 같은 뜻을 가진 동년배 사람들과 함께 일을 할 수 있기 때문에 비경제적인 이유로 취업을 원하는 중고령 여성에게 적합한 일자리가 될 수 있다. 그리고 중고령 여성들은 협동조합에 대해서 긍정적으로 인식하고 있다. 하지만 중고령 여성들은 협동조합 설립과 자금관리, 운영 등에 대한 정보나 이해가 매우 부족하다. 협동조합 일자리 확대를 위해서는 협동조합 운영에 대한 교육과 함께 아이템 선정과 판로개척, 마케팅 등에 대한 지원이 필요하다. 따라서 협동조합이 설립으로 일자리 창출을 위한 지원단계가 필요하다. 이를 위한 하나의 방안으로 취업연계 과정에서 직업교육훈련생을 대상으로 취업동아리를 구성하고 이들에게 컨설팅과 지원 등 취업지원 체계를 구축함으로서 양질의 안정적 일자리를 제공할 수 있다. 현재 대구지역은 여성새일센터를 통해 운영되고 있는 예술분야, 기술·숙련분야 등 협동조합이 운영되고 있으나 활성화 되어 있지 않다.

1) 여성인력개발기관 중심 여성협동조합 지원 네트워크 체계 구축

○ 여성새로일하기센터를 통하여 협동조합 운영자 양성
○ 협동조합지원 기관(사회적경제과 등)과 지원 협력·연계
○ 여성협동조합 활동가 중심 멘토-멘티 프로그램 운영

2) 여성인력개발기관을 통해 ‘잡업 동아리(Job Up Group)’ 구성과 지원

(1) 구성 및 운영 방향

○ 직업교육 후 심화과정으로 취업, 협동조합을 설립하고 하는 10인 이상의 취업학습 동아리 구성
○ 기존의 직업교육생의 취업동아리를 유형화하여 심화교육 및 지원
○ 취업동아리 유형별 교육, 사후관리 프로그램 운영

(2) 대구 중고령 여성 취업학습 동아리 유형

○ 사회공헌형 취업학습 동아리
- 대상자 선정: 강사, 지도사 교육관련 프로그램 이수 후 취업학습 동아리 결성
- 전문성 업(UP): 강사활동을 위한 전문성(강의안작성, 강의 시연 등) 등 교육 지원
- 연계체제: 교육기관 등 중심으로 강의처 발굴, 수요처 관리체계 구축
- 사후관리: 협동조합 구성을 위한 컨설팅, 교육청 및 대체인력뱅크 활용

○ 취미·생활형 취업학습 동아리
- 대상자 선정: 음식서비스관련(웰빙조리, 카페바리스타 등), 문화예술 관련 교육프로그램 이수 후 취업학습 동아리 결성
- 전문성 업(UP): 직무소양, 서비스 예절 등 교육 지원
- 연계체제: 관련업종 조합, 사업체를 중심 수요처 발굴, 수요처 관리체계 구축
- 사후관리: 협동조합 구성을 위한 컨설팅, 대체인력뱅크 활용

○ 기술·숙련형 취업학습 동아리
- 대상자 선정: 돌봄 및 보건의료 서비스(요양보호사, 아이돌보미, 베이비시터 등) 기술·숙련 프로그램 이수 후 취업학습 동아리 결성
- 전문성 업(UP): 현장형 실습 지원, 전문가 숙련지도 등
- 연계체제: 복지기관, 관련 협회 등을 통해 수요처 발굴, 수요처 관리체계 구축
- 사후관리: 협동조합 구성을 위한 컨설팅, 대체인력뱅크 활용

[참고문헌]

김동배·박은영 (2007). 여성노인의 생산적 활동이 삶의 만족도에 미치는 영향 연구-일반, 비수급빈곤, 수급빈곤 여성노인 집단 간 비교를 중심으로-. 「노인복지연구」, 38: 339-358.

김을식·김정훈 (2015). 일자리 70만개 창출을 위한 경기도의 비전과 전략. 「이슈&진단」, No.180. 경기연구원.

나영선·이상준·김용하 (2005). 지역적합형 고령자 직업훈련 및 취업지원 모델 개발. 한국직업능력개발원.

대구시 (2015. 12. 31). 민선 6기 시장공약사항 관리카드

문소정 (2011). 일본의 여성정책과 중고령층 여성의 취업동향. 「여성연구논집」, 22: 25~45

문소정 (2011). 일본의 여성정책과 중고령층 여성의 취업동향. 「여성연구논집」, 22: 25-45. 신라대학교 여성문제연구소.

박금식·한동희·남희은·남미경 (2011). 여성노인의 사회적 자본을 위한 역할모형개발 연구. 부산여성가족개발원.

박성정·오은진·김미경·박성희 (2008). 고령층 여성의 직업능력개발 지원방안. 서울: 한국여성정책연구원

박혜경 (2015). 강원도 중고령여성의 심층면접조사를 통한 노후준비 실태 사례연구 및 정책적 지원방안-베이비붐 세대 여성을 중심으로-. 강원도여성가족연구원.

성지미·안주엽 (2006). 중고령자 취업 결정요인, 「노동정책연구」, 6(1): 39-74.

여성가족부 (2012a). 「제2차 여성인력개발종합계획('11~'15) 2012년도 시행계획」. 서울: 여성가족부.

여성가족부 (2012b). 「제4차 여성정책기본계획(2013~2017)」. 서울: 여성가족부.

이성균(2008). 중장년층의 취업과 "괜찮은 일자리". 「한국사회정책」, 15(20): 181-216

이은경 (2012). 중고령인력활용을 위한 직업교육훈련요구에 대한 남녀비교문헌연구. 「여성연구논총(성신여자대 한국여성연구소)」, 10:131-148

장지연·부가청·이혜정·신현구·이철희·장숙랑 외 (2008). 중고령자 노동시장 국제비교연구. 서울: 한국노동연구원.
장혜경·김영란 (2003). 고령사회 대비 여성노인 고용활성화 방안. 한국여성개발원.
조연숙·윤상미 (2011). 서울시 중장년층 여성일자리 창출 방안. 서울시여성가족재단.
최영섭·이영민·윤영한 (2012). 중년 (재)취업 여성의 직장 적응 실태와 정책과제. 한국직업능력개발원.
최원석·이진숙(2014). 베이비부머세대 여성의 취업계획에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 「보건사회연구」, 34(1):299~327
최윤선 (2014). 경기도 여성고용확대를 위한 실천과제. 경기도가족여성연구원.
최윤선·이상아 (2015). 경력단절여성 디딤돌 사업에 대한 모니터링. 경기도가족여성연구원.
한국고용정보원· 고용노동부 (2015). 인생 2막, 새로운 도전-베이비부머 직업탐색 가이드.
한국고용정보웡·고용노동부 (2015). 3050여성을 위한 직업정보.
황미경 (2013). 국가 지원 노인 사회참여 제도 연구: 노인일자리 및 노인자원봉사 중심으로. 「한양고령사회논민」, 4(1): 53-70.

부 록

FGI 면접대상

구직자

연번	구직자	연령	특성(경력, 자격사항 등)
1	A	56세	-
2	B	56세	장애인활동보조사(민간), 아동보육사(민간), 사회복지사(민간)
3	C	53세	요양보호사(민간)
4	D	57세	-
5	E	54세	보육교사 자격증, 간호사 자격증
6	F	53세	사서자격증
7	G	57세	수지침 자격보유, 봉사활동 경험
8	H	63세	자원봉사센터 봉사활동

취업자

연번	취업자	연령	전 직종 및 취업처→현 직종 및 취업처
1	A	55세	개인과외 → K 사립고등학교 사감
2	B	54세	청소원→ C 사회적기업 대표
3	C	59세	교사 → 전업주부→ M사 보험설계사
4	D	59세	무급종사자 → L 생명사 콜센터 TM
5	E	58세	학원운영 → 창업 → 입시학원 강사
6	F	61세	제조업 종사자 → 주부 → 간병사
7	G	57세	전업주부 → 청소원

구직/직훈생

연번	구직/직훈생	연령	교육훈련 내용
1	A	53세	피부미용, 요양보호사교육 (민간직업훈련원)
2	B	55세	봉제교육(여성회관)
3	C	57세	장애인활동보조 교육(민간직업훈련원)
4	D	55세	패션창업교육(K대창업센터)
5	E	53세	조리사, 피부비용교육(민간 직업교육훈련)
6	F	54세	바리스타, 한중식요리 교육(복지관,민간직업훈련원)

취업연계담당자

연번	직위/담당업무	근무년차	소속
1	취업설계자A, (취업알선 및 연계)	3년	S 여성새일센터
2	직업상담사. (취업상담, 취업안내)	2년	S 여성새일센터
3	취업지원팀장A, (취업연계, 상담 지원)	3년	N 여성새일센터
4	취업설계사B, (취업알선 및 연계)	2년	N 여성 새일센터
5	취업지원팀장, B (취업상담, 고령자 직업교육)	5년	D센터 고령자인재은행

FGI 조사결과

중고령 여성의 일자리와 구직 경험

<중고령 여성이 일을 하는 이유>

면 접 대 상	응 답 내 용
취업설계사A, S새일센터	생계형 사람들은 교육비가 우선이 아니에요. 먹고 살아야하기 때문에, 진짜 배우고 싶은 사람들은 그 사람들인데.. 먹고 사는 게 급급해서 무료국비교육을 못 받아요. 놀고 먹는 사람들이 교육 받는 경우가 태반일 걸요?
	적극적으로 일자리를 찾으시는 분들은 생계형이예요. 생계형들은 실제적으로 먹고사는 일이 급선무잖아요. 새일센터로 오는 사람들은 여기 오면 좀 더 돈을 많이 받고 편한 기관에 취업할 수 있나? 라는 희망에서 오는 경우가 많아요.
취업지원팀장B, D새일센터	일하고자 하는 의지가 강한 부류 중 본인이 생계를 책임져야 하는 경우 근로조건 중에 어느 한 가지가 맞지 않아도 감안을 하고 취업을 하려고 해요. 하지만 일하고자 하는 의지가 보통인 부류 중 자녀가 성장 중이고, 주변 지인이 일하고 있는 경우에는 근로조건을 너무 따지며, 맞는 조건이 있을 때까지 기다리는 편이에요.
취업자B, 54세, C사회적기업 대표	결혼해서 남편이 너무 돈을 못 벌어서 그때부터 경제적 이유 때문에 이혼을 하려고 했는데 자식들 때문에 그렇게 하지 못하고 애들이 크니깐 현금이 필요했어요. 그래서 공공근로하려고 동사무소에 갔다가 거기에서 청소할 사람을 구한다고 하길래 고개를 푹 숙이고 손을 들었는데 아무도 손을 안 들었더라구요. 청소할 사람 한 명이 필요하다고 했고 상황을 보고 제가 하면되겠냐고 물어서 그때부터 청소일을 하기 시작했어요.

직업상담사, S새일센터	센터에서 특별히 취업을 하려고 하지 않는 분들은 생계형이라 할 수 없어요. 시간이 많으니깐. 그리고 이제까지 놀아보니깐 사실 별 의미가 없다는 거죠. 여자들이 나이가 50세가 넘고 자기만의 어떤 일을 찾아보고 있어요, 자기만의 모습, 그런 것들을 찾고 싶어 하잖아요. 자아정체성 이런 거..자기도 어느 자리에서 뭔가를 하고 있다는 것을 보여주고 싶기도 하니깐 뭔가를 찾아나서는 거죠.
취업자E, 58세, 학원강사	저 같은 경우는 일을 계속 해왔던 상태인데 한 3년정도 일을 쉬었거든요. 쉬면서 뭔가 좀 이 사회에 이 구성원으로 내 역할을 하고 싶다는 생각이 굉장히 많았어요. 일을 하지 않으면 마치 좀 쓸모없는 사람 같다는 생각이 들었어요. 내가 이 사회 아니면 작은 어디라도 반드시 필요한 사람일거라는 스스로 확인 하고 싶은 느낌이 많이 나요. 부수적으로는 거기 맞춰서 이제 보수가 그만큼 되면 더 좋고...
취업자F, 61세, 간병사	사경이 해메다가 환자가 차차 좋아졌을 때 그러면 그게 굉장히 보람되고 내가 일을 했을 때는 잘했다 싶은 생각이 들었어요. 물론 돈버는 것도 좋지만 환자돌보는 거니까 조금이라도 쾌차하면 그게 굉장히 좋더라구요. 밥을 못드시다 식사하시고 걸음을 못 걷다가 한발 띠고 그게 굉장히 우리에게 보람이 되더라구요.
	저는 그래요, 일을 하면서 굉장히 보람을 느끼고 살아요. 동료들끼리 만나서 이야기도 하고 나는 어떻다 이야기도 하고 친구도 사귀고 환자 돌보는데 있어서 즐거움도 찾을 수 있어서 좋은 것 같아요.
구직자G, 57세	조그만한 밥집하면 청국장 끓여서 먹고 김치찌개 해서 먹고 많이 여러 가지 안하고 여럿이 모여가지고 나는 할줄은 모르는데 그런거 굉장히 하고 싶어요. 너무 외롭다는 생각이 들어서 그런지 몰라도 친구들과 모이는 게 그렇게 좋더라고 여건이 안 되서 그런거지...

구직자H, 63세	옛날에는 솔직히 주위에 너무 하고 싶은 것도 많고 그러면서 친구들하고 어울려서 다했는데 그때는 시간이 지루하다는 걸 못 느끼고 살아왔잖아요. 나이가 들어갈수록 시간이 너무 많은 거예요 너무 지루한 거예요. 그러니까 시간이 지루하니까 뭔가를 하기를 했으면 좋겠다는 생각을 해요.
구직/직훈생G, 53세	근데 일도하고 돈도 주니깐 좋은 거지. 푹 퍼져 있는 것보다 제가 주변에 보니깐 집에 있는 것 보다는 직장 다니는 사람들이 더 열심히 사는 것 같더라구요. 생동감 같은걸 좀 느꼈어요.
구직/직훈생D, 55세	나이가 드니깐 일하는 자체만으로 건강하더라구요. 정말 뭔가를 창출해 낼 수 있는 것이 있다면 건강해질 것 같아요. 우울감도 없고...
구직/직훈생F, 54세	집에만 있으면 위축되어지는 것 같아요. 밖에 나가서 다른 사람이랑 같이 어울리면 치매 예방도 되고 좋을 것 같아요.
구직자C, 53세	현재는 봉사활동을 하고 있는데 재미있고 좋아요. 이러한 일을 하다가 수익을 얻으면 더 좋을 것 같아요. 아이들 다 키우고 집에 있으면 아이들도 직장 때문에 늦게 오고 집에서 가만히 있으니깐 우울증 생길 것 같고 해서 어디가서 일을 하면 좋겠다는 생각을 했어요.
구직/직훈생D, 56세	일을 할 수 있어야만 이 건강해지더라구요. 우리 부모님들 세대는 일을 함으로써 더 건강해진 것 같아요. 일을 할 수 있는 사회는 우울한 사회가 안 될 것 같아요.
구직/직훈생E, 53세	우리 세대는 스스로 노후를 준비해야 되는 것 같아요. 애들 키우고 부모도 모시면서 살았기 때문에 노후준비는 많이 하지 못했거든요. 노후준비가 늦었지만 지금 조금이라도 준비하고 싶어요.
구직자D, 57세	내가 활동비 정도만 보조 받으면서 그러고 4시간 오전 이렇게 봉사활동 하는 그런 거, 그런 쪽으로 우리 나이에서는 제가 그렇게 하면 안 좋겠나 이런 생각이 들어요.

중고령 여성의 구직태도

면 접 대 상	응 답 내 용
취업자C, 59세, M사 영업직	우리 나이에 제일 두려운 것 중 하나가 나이 제한이에요. 이게 진짜 두렵더라고 지인이 어떤 일이 있다 이일 해볼래?라고 물으면 먼저 나이가 몇 살까진데? 이게 제 답변이에요. 취업하려고 가는데 마다 나이로 인해서 거절당하는 경우가 많아서 제일 먼저 묻게 되요. 열심히 살았는데, 이력서 써서 내 놓으려면 나이가 많은 것이 부끄럽고 초라하게 느껴져요.
구직/직훈생E, 53세	새롭게 뭔가를 해야 한다는 것은 사실 용기가 나지 않아요. 익히는데 시간이 많이 소요되기도 하지만 막상 배우고 나서 취업할만한 곳이 없으면 더 실망스럽잖아요.
구직/직훈생F, 54세	우리는 할 수 있는데 나이 때문에 기업체에 서류 낼 기회도 없어요, 오리엔테이션 하듯이 일단 서류라도 내서 면접을 보고 능력을 판단해서 채용을 결정했으면 좋겠어요.
구직자G, 57세	지금 내가 할 수 있다고 생각하는 것은 베이비시터 또 산모관리.. 이제 우리가 할 수 있는 일은 그런 일밖에 더 있겠나 싶은데 그것도 나이 많아서 이제는 안될 것 같아요. 40대나 50대되면 일자리에서는 물러나야 할 것 같다는 생각이 들어요. 우리가 봉사단체에 일하러 가서 봐도 지금 밀리는 추세거든요.
구직자H, 63세	베이비시터 교육을 받고 집안사정 때문에 취업을 못했어요. 근데 이제 할 수 있는 여건이 되니깐 남의 아이 본다는 게 겁이나요. 주변에서 생명을 다루는 건데 너무 쉽게 생각해서 일하면 안 된다, 원래 일은 하던 사람이 한다는 등의 이야기를 들으면 겁을 먹게 되고 움츠러들어요.
구직자G, 57세	저 같은 경우에는 전업주부로 있다가 갑자기 취업을 한다는 게 쉽지 않은 것 같아요. 뭐 사람의 욕심이라는 게 일은 쉽고 수입은 많은 게 좋겠죠. 근데 우리나이에 그런 일자리가 없으니까 그냥 최저임금? 최저임금도 안 될 때는 몸 다치지 않을 정도의 일에 용돈정도만 되도 괜찮다고 생각했어요. 그런 생각이 해가 지날수록 점점 더 들어요.

구직/직훈생E, 53세	지원한다고 인터넷 검색 해봐도 우선 나이 때문에 지원도 못해요. 대부분 40 몇 살까지 이런데 50세 넘은 사람이 낼 수는 없잖아요. 자격이 일단 무조건 안 되니깐 엄두를 못내는 거예요.
구직자E, 54세	구인광고나 일자리 관련 정보가 나와도 우리랑은 상관없다고 생각해요. 대부분 남성들을 위한 거라 생각하고, 텔레비전에 일자리 관련 정보가 있을 때도 관심을 안 뒀어요. 우린 안 뽑을 거니깐. 교차로 같은 정보지에도 구인광고에 45세로 나이를 제한 하더라고요. 일자리 박람회가 있다는 광고는 봤지만 자세히 볼려고 생각 하지도 않았어요.
구직자H, 63세	인터넷 일자리 정보를 찾아 봤는데 여기 나오는 정보는 실제로 모집하는 것 하고는 완전 달랐어요. 일자리 정보에 30세부터 55세까지 이렇게 나와 있어서 아 됐구나 해서 전화를 해보면 45세까지입니다 라고 이야기를 해요. 그래서 실망을 하고 다른 곳에 전화해보면 사정은 마찬가지였어요. 전화를 30~40군데를 해봤을 걸요?
취업자A, 55세, 고등학교 사감	처음 대구에 와서 일자리를 찾기 위해 워크넷이나 교육청, 구청 사이트에서 아르바이트라도 끊임없이 찾았어요. 일단 내 나이로 지원할 수 있겠다 생각하고 전화를 하면, 상대 기업체에서 나이를 물어봐요. 나이를 이야기하면 아예 거부를 거의 다 하더라고요.
취업지원팀장B, D새일센터	방문구직자의 6% 정도는 어떤 일을 해야 할지 모르겠다고 하며, 막연히 방문해서 단순직이나 수월한 일을 희망해요.
취업설계사B, N새일센터	취업상담하면서 봉재로 30년 동안 일을 하신분이 있었는데, 그만두시고 다시 일을 하시려고 하는데 무엇을 해야 될지 막막해 하시더라고요. 자신이 무엇을 잘 할 수 있고, 어떤 종류의 일이 있는지 모르시는 분들이 많아요. 자신이 뭘 좋아하는지만 안다면 관련된 직업교육을 받게 하고 그에 맞는 일을 찾아 연계하면 되는데 그게 어려운 일이에요.

취업지원팀장B, D새일센터	처음 방문하시는 구직자는 본인이 원하는 희망직종조차 정하지 못하고, 직종별 근로조건 등에 대한 이해도는 낮아서 어려움을 겪었어요. 센터 취업연계나 알선 서비스 이용 구직자들은 희망 취업조건을 세세히 너무 까다롭게 제시하는 편이라서 정말 힘들어요.
구직자D, 57세	우리가 할 수 있는 게 뭐가 있는지, 뭔가를 알아야 꿈도 꾸는데 정보가 없어서 어떤 일을 할 수 있는지에 대해 잘 모른다는 게 힘든 것 같아요.
취업설계사A, S새일센터	중고령 여성의 경우, 취업을 알선하려고 하면 취업역량 강화가 안 되어 있는 부분이 많아요. 이력서 쓰는 것도 쓰기 싫다하시고 면접도 준비 없이 그냥 가십니다. 막무가내로 가시고 또 굳이 기업체랑 약속을 해드리면 면접보러 안 간다든지, 가겠다고 다 약속으로 해두고 약속을 깨뜨려 버리는 경우도 많아요.
취업설계사A, S새일센터	중고령 여성의 경우 직업여성으로서의 기본적인 자세가 안되어 있는 것 같아요.
취업설계사B, N새일센터	센터에 오셔서 구직하시는 분들은 뭐든지 다 할 수 있다고 말씀하세요. 그런데 막상 기업체나 일자리를 소개하면 이것 때문에 안 되고 저것 때문에 안되고 이렇게 말씀하세요. 예를 들어서 구인 건이 많은 요양보호사 같은 경우에는 주간이나 야간은 관심도 없고 오전9시~오후 6시 사이에 근무하기를 원하세요. 그런데 실제로 이런 자리가 잘 없죠.

<중고령 여성의 구직 경로와 이용 방법>

면 접 대 상	응 답 내 용
구직/직훈생G, 53세	복지지원에 대해서는 안내가 체계적으로 잘되어 있는 것 같은데, 일자리에 대한 정보를 우리가 잘 모르니까 취업을 하고 싶어도 어떤 일자리 있는지, 우리가 할 수 있는 일자리가 어느 정도인지 잘 모르겠어요. 구청에서 이런거 좀 알려주면 좋을 것 같아요.
구직자H, 63세	친구들이 전부 다 나랑 똑같은 전업주부들이라서 세상에 집밖에 나가면 아는 애들이 하나도 없어요. 일자리에 대한 정보를 주고받고 할 수 있는 애들이 없어요. 그나마 텔레비전을 보고 들은 정보로 내가 제일 이것저것 일자리에 대한 이야기를 많이 하는 편이에요.
취업자C, 59세, M사 보험설계사	일자리를 찾으려고 하면 내가 들었던 것들 아니면 벼룩시장이나 이런거 통해서 찾게 되요. 하지만 정보지에 나오는 일자리는 대부분 콜센터나 식당 같은 일자리가 많아요.
구직자G, 57세	남편 죽음으로 아이들을 키우기 위해서 일을 해야 했는데, 50대에 갈 수 있는 자리가 별로 없었어요. 공공근로를 몇 달 했는데, 그때 또 주위에 친구가 요런데 모집하더라고 이야기해줘서 하게 되었어요.
구직/직훈생B, 55세	학교 홈페이지 들어가면 모집을 한다고 하더라고. 금방 올렸다가 내리고 일하는 정보를 아는 사람들이 가까운 지인들한테 알려줘서 주로 일자리를 찾아요.
구직/직훈생F, 54세	방송 매체, 홍보물보다는 개인적으로 아는 사람을 통해서 알음알음으로 일자리를 구하는 경우가 많아요.

<구직의 어려움>

면 접 대 상	응 답 내 용
직업상담사, S새일센터	기업이 구인 요청하는 나이는 대부분 40대 중후반, 50대 미만 수준이에요. 중고령 여성의 경우 나이로 인한 노안, 체력 부족 등으로 일의 효율성이 낮아진다고 생각하는 경향이 많은 것 같더라고요. 그래서 나이 많은 사람에게는 일할 수 있는 기회가 주어지지 않아요. 중고령 경우에도 경력을 쌓으면 60대까지 일을 할 수 있는데 너무 안타까운 부분이에요.
취업자C, 59세, M사 영업직	나이 무관이라는 구인정보가 있어서 직접 찾아가서, 진짜 나이 상관 안 합니까?라고 그것부터 먼저 물어봤어요. 저를 보더니 나이 상관없다고 이야기했지만 내가 이력서를 보여 주니까 사실은 이 나이는 안 되는데 선생님을 했기 때문에 내가 써줍니다 라고 해서 마트에서 일을 한 적도 있어요. 그때가 55세쯤 되었던 것 같네요.
구직/직훈생D, 55세	취업을 하려고 직원을 많이 뽑는 기업에 면접을 갔어요. 그런데 실력도 보기 전에 이력서 나이를 보고 이 나이에 여기에 왜 왔어요? 하는 식이었어요.
구직/직훈생E, 53세	찾아보면 일자리는 많은 것 같아요. 그런데 기업체에서 단순노동이라도 무조건 나이로 지원을 막지 말고 한번이라도 일을 시켜주면 좋겠어요. 공장 같은데서 점심 먹고 퇴근하더라도 나이 제한 두지 말고 누구든지 받아서 한번 시켜보면 좋겠어요.
취업자E, 58세, 학원강사	하고 싶은 일이라 생각하고 관련 직종에 가서 구인 이야기를 하면 젊은 사람도 이 자리에 들어오기가 힘든데 나이가 있는 당신 같은 사람에게 까지 줄 여유가 없다는 식의 말을 들어요. 그럴 때는 진짜 절망감이 들거든요. 우리가 일하겠다고 나가면 딱 듣는 얘기가 그 얘기예요. 어떤 일을 하고 싶은지는 사실 우리의 꿈이에요. 우리 나이대가 할 수 있는 일이 정해져 있어요.

구직자H, 63세	나이가 들수록 취업에 대한 건 더 절실해요. 하지만 나이가 들수록 일할 수 있는 공간은 점점 더 좁아져서 그러한 상황에 대해 좌절을 느껴요. 내가 할 수 있는 거라고는 몇 군데 밖에 안 되는 것 같아요. 주위에 사람들한테 물어보면 니 나이에 할 수 있는 게 거의 없어. 식당에 그릇 닦으러 가는 거 외에는 없다고들 해요.
구직/직훈생F, 54세	병원에 산후도우미로 지원하려고 했었는데 나이 때문에 일을 못했어요. 나이가 들다보면 아무래도 시간별로 우유를 줘야하는데 우유를 줘야되는 판단력이 흐려져서 선택적으로 한 아이에게만 주게 되고 실수한다고 나이 제한을 두더라구요.
취업자A, 55세, 고등학교 사감	지방이라서 그런 게 있겠지만 어쨌든 내가 경상도 사람이긴 한데 서울쪽 사람들하고 좀 다른 것 같아요. 말씨부터도 다르고 이쪽에 오니깐 중고령 여성이 일을 할 때 직장문화를 잘 몰라서 임의대로 일의 순서나 자리를 바꾸기도 하는 등 뭐 이런 거 때문에 나이에 대한 사람을 무조건 안 되겠다고 생각하는 경향이 있는 것 같았어요.
취업설계사A, S새일센터	사실 50대 이상이 갈 수 있는 곳이 뻔하거든요. 돌봄, 조리, 청소이고 가장 많이 가는 게 요양보호사예요.
취업팀장B, D새일센터	중고령 여성들이 일할 수 있는 직종은 현실은 청소, 조리, 요양 등이지만 방문구직자 대부분은 단순생산직을 희망(포장, 조립)해요. 하지만 관련 기업체는 생산직으로는 50세 이상은 면접조차 보기를 꺼려해요.
구직/직훈생F, 54세	내가 받고 싶은 교육이 별로 없어요. 50대인 우리 할 수 있는 일이 별로 없어요. 안 그러면 식당에 가서 단순노동, 식당 설거지, 요리보조 같은 거 밖에 할 수 없는 것 같아요.
취업설계사B, N새일센터	지금 50대 후반의 이런 분들이 청소나 돌봄은 할 수 있지만 고학력이 되어가면서 이런 일도 안하시려고 해요. 하지만 시니어 나이가 되면 양파 캐러 가시는 분들이 많아요. 그래서 30-40대부터 경력으로 50대에도 일할 수 있는 직종에 대한 고민이 필요하다는 생각이 들어요.

구직/직훈생F, 54세	일을 꼭 해야되기에 여기저기 갈만한 자리를 알아봤는데, 힘든 일 밖에 없더라구요. 젊은 사람들 잘 안하는 종합병원 같은데서 빨래나 빨래 개는 일, 건물 청소하는 사람 뽑는 거 등 대부분 그런 일자리에요.
취업자E, 58세, 학원강사	우리도 문제가 있는게 어느 순간 자꾸 거절을 당하니까 해보고 싶은 새로운 일자리에 도전하지 않는 것 같아요. 제가 해본 경험이 있고 가기 쉬운 영업쪽으로만 자꾸 눈을 돌리게 되더라구요.
취업설계사A, S새일센터	OO센터에서는 아이돌보미 직업훈련을 통해서 아이돌보미를 파견하고자 했어요. 그런데 현실은 취업이 안 되더라구요. 아이돌보미 지원하시는 분들이 연세가 많았어요. 50대 초반이 없고 대부분 50대 중·후반이었어요. 교육을 했지만 젊은 새댁들이 아이돌보미를 할 때 조건을 너무 많이 따져서 취업연계가 쉽지 않더라구요.
취업지원팀장, N새일센터	생산직 같은 경우 나이를 많이 봐요. 45세 미만을 선호하고 경력 있으면 그 이상 나이일 경우에도 취업은 할 수 있어요. 생산직에서는 물량을 맞춰내야 되는 부분들이 있어요. 라인을 해야 되고 손도 빨리 되어야 하고 눈도 좋아야 되기 때문에 현실적으로 50대 이상 여성이 경험도 없는데 생산직을 간다는 게 어려워요.
구직/직훈생E, 53세	공장에 다니면 단순 노동하니깐 일할 수 있으면 좋겠다는 생각을 많이 했어요. 조립 이런 거는 단순하니까 어려운 일도 아니라는 생각을 했는데 우리 나이대 사람들을 채용 안 해요. 대부분 숙련된 인력을 활용하기 때문에 신규채용을 잘하지 않을뿐더러 자리도 잘 안 나는 것 같아요.
취업설계사A, S새일센터	자본보다는 정보가 필요하다고 하는 이야기를 많이 들었어요. 구체적인 일자리도 정보가 물론 필요하지만 취업지원 정보, 창업에 대한 정보도 많이 필요하다고 생각해요, 그리고 창업을 활성화시킬 수 있는 분위기도 만들어야 될 것 같아요. 사실 경기도 안좋다 위험하다 하면 아무도 안할 것 같아요.

취업자E, 58세, 학원강사	KBS 달구벌 대로변에 청년 창업인가 꿈이 있는 기업이라 했나 무슨 창업이라 하면서 공간 안에 점포가 7~8개가 들어와 있거든요. 이거 보면서 창업에 대한 생각도 했는데 어디로 어떻게 찾아야가 하는지 아직 잘 모르겠더라고요.
구직/직훈생F, 54세	일자리 정보는 잘 몰라요. 우리가 인터넷 상에서 일자리 신청을 하면 우리에게 도움을 받을 수 있는 가까운 기관을 알려주면 좋을 것 같아요. 온라인상 일자리에 관한 사이트는 너무 많은데 도대체 우리가 어디에 들어가야 우리와 관련된 일자리 정보를 받을 수 있는지 모르겠어요. 구직등록이 되면 거기서 가까운 취업기관, 취업지원 서비스 및 교육 등에 대한 정보를 문자로 알림해주면 좋겠어요.
구직자A, 56세	손으로 만드는 거 좋아해서 협동조합을 해보려고 생각은 했었는데 어떻게 해야되는 지를 모르겠더라고요. 생각 있는 사람들끼리 늘 협동조합을 해보자고 이야기만 하고 있어요. 어느 누구도 협동조합을 하려면 협동조합이 무엇인지, 어떻게 할 수 있는지 등에 대해서 아는 사람이 없어서요.
구직/직훈생C, 57세	5년 전에 '꾸러미 사업' 이라는 시니어 창업교육을 받은 적이 있어요. 이 사업은 농사를 지은걸로 아파트에 부녀회에 꾸러미로 나눠주는 거였는데, 마을기업 형태로 운영되고 있어서 좋다고 생각했어요. 대구에서도 이런 것처럼 마을기업을 운영해서 할 수 있는 일이 있었으면 좋겠는데 어디서 알아봐야 할지 모르겠더라고요.
취업자E, 58세, 학원강사	일자리 정보를 너무 인터넷이나 IT을 활용해서 광고하면 우리가 못 보는 경우가 많아요. 우리 나이 대 사람들은 인터넷 활용이 쉽지 않거든요. 그래서 반상회 소식지 같은데다 일자리 정보를 좀 적어주면 좋을 것 같아요.
구직/직훈생F, 54세	아파트 경비실이나 엘리베이터에 공문을 붙여두면 사람들이 잘 보거든요. 일자리 정보도 공공게시물 형태나 공공장소에 붙여두면 손쉽게 정보를 얻을 수 있다는 생각이 들어요.
구직/직훈생D, 55세	요즘 대부분 구청 같은 경우는 소식지가 있더라고요. 거기에 구인정보나 취업지원 및 교육 같은 소식이 게재되면 관심 있게 볼 것 같아요.

취업설계사B, N새일센터	사회복지나 조무사나 나름 공부들은 많이 하고 있으신 것 같아요. 민간자격증을 따고 있지만 민간자격증은 자격일 뿐이지 일하고 연관되는 것은 아닌 것 같아요. 사회복지자격증은 있지만 전산능력이 조금 떨어지시니까 취업을 안 하려고 하는 분이 많아요.
구직자G, 57세	제가 아기들을 보면 예뻐해요. 집에서 가정일하고 일이 없었을 때 베이비시터 따놓으면 우리 애들 커서 결혼시켜서 애기 봐줄 때 도움 되지 않을까라고 생각해서 YWCA에 가서 훈련을 받았어요. 훈련 후에 취업연계를 해준다고 했는데, 당시 우리 조카들이 시간되면 애를 봐달라고 해서 취업 생각 안했어요.
구직자H, 63세	학원에 한 달 동안 아침 9시부터 오후 5시까지 주 5일 꼬박 공부를 하고 나머지 4주는 요양원, 2주는 가정집, 2주는 주간센터 이렇게 가서 직접 실습을 받았어요. 하지만 실습 받았을 때뿐이고 이 과정만 거치면 시험은 안치고 점수로 자격증을 받아서 활용하기는 쉽지 않더라고요.
취업지원팀장, N새일센터	집 가까운 곳을 소개해드리려고 하면 그래도 좀더 떨어진 곳으로 소개해달라고 말씀하세요. 유치원 보조교사가 자리가 있어서 소개시켜드리려고 했는데, 아는 사람들이 이야기 할 수도 있으니까 너무 가까운 곳은 싫다고 멀리 있는 곳을 알아봐달라고 이야기 하는 경우가 있었어요.
취업자B, 54세, C사회적기업 대표	청소일 하면서 동사무소에 노인 분들이 오시면 안내하고 의자에 앉혀드리고 했지만 동네사람이 보이면 뒤로 숨었어요. 지금은 아니지만, 그때 그 당시는 굉장히 부끄럽더라고요.
구직/직훈생D, 55세	외국 가보면 노인들이 일자리 가져도 아무렇지도 않은데, 우리나라에서는 좀 그런 것 같아요. 우리의 인식부터 바뀌어야 취업할 수 있을 것 같아요.
	매일 일을 하고 싶었어요. 사실 저는 패션디자이너라 계속 일을 했었는데 몸도 안 좋고 해서 그만 두고 집에서 개인적으로 단골들을 꾸준히 주문받으며 옷 작업을 하기도 했어요. 근데 딸아이가 미국에서 손녀 4명을 데리고 왔고 취업을 한다고 해서 제가 아이들을 봐줘야 해서 일을 할 수 없게 되었어요.

취업지원팀장, N새일센터	자녀분들이 결혼해서 친정엄마의 입장이 되면 손주 돌봄 문제로 어렵고 남편의 허락도 받아야 된다고 해요. 자녀에게 물어봐야 된다고 하면 할 수 있고 노하면 못한다는 분도 있었어요. 의외로 자기결정권이 없으신 분들이 많았어요. 제사문제나 남편 밥 차려 드려야 한다는 등 그 나이 때도 여전히 가사노동 부분이 취업에 영향을 미치는 것 같아요. 가족으로부터 못 벗어나시네요.
구직자H, 63세	지금은 솔직히 제가 생계 때문에 일을 해야 되거든요. 해야 되는데 우리 어머니가 아직까지 거동이 불편하시고 어떻게 될지 몰라서 구직을 못하고 있어요. 아니었으면 뭘 해도 나서서 일자리를 구했을 거예요.

일자리 선택 시 고려사항

면 접 대 상	응 답 내 용
구직자G, 57세	시간 활용해서 내가 할거 하면서 아침에 일찍 일어나서도 할 수 있고 볼일보고 와서도 할 수 있고 짬나는 시간에 할 수 있는 일자리를 찾았는데 잘 없더라고요. 그래서 부업거리라도 있으면 좋겠다고 생각했어요.
	짜투리 시간을 활용해서 할 수 있는 일을 찾아서 좀하고 싶어요. 봉사활동도 하면서 약간 용돈을 벌면서 할 수 있는 일을 찾아보고 있는데 그런 자리가 찾기 어렵고 쉽게 있지도 않더라고요.
취업자E, 58세, 학원강사	우리 같은 경우 너무 오랜 시간을 거기다 매여 버리면 다른 일을 못 보겠더라구요. 시간적으로 반나절 정도가 우리한테 적당한거 같고 월급도 거기에 해당하는 만큼만 줘도 괜찮은 것 같아요.
구직/직훈생B, 55세	통학 도우미 하면서 일이 있으면 급할 때는 결석할 수 있어요. 미리 일이 있다고 말하면 다른 사람으로 대체가 되는 일자리였어요. 개인적인 사정으로 예측못한 상황이 생기더라도 크게 문제가 없더라고요.

구직자D, 57세	내가 아는 사람은 50대 후반인데 퇴직하고 생산직 근로일 을 12시간 서서 했대요. 그러고 나서 병이나 도저히 못하겠다고 그만뒀어요. 우리가 아줌마들이 나가서 8시간 서서 일하는 건 정말 힘들 것 같아요. 내가 생계를 책임지지 않은 이상 죽기 아니면 안된다하면 힘들 것 같아요.
구직/직훈생A, 53세	한번은 계랑 한복 만드는 곳에 갔는데, 정밀 공장 돌리는 식으로 하루에 8시간으로 돌려야 되더라고요. 우리 나이는 그건 가능하지 않더라고요. 4-5시간은 괜찮은데, 8시간 하는 건 못 이겨내겠어요.
구직/직훈생 E, F	요리학원에서 일자리를 연계해줘서 일을 한 경험이 많았어요. 그런데 막상 관련 일자리 취업을 하려고 했더니 경력은 나이 앞에서 아무 상관이 없었어요. 조리사 자격증이 있어도 조리만 하는 게 아니고 그 옆에서 부수적이 일이 많아서 체력적으로 딸려서 일하기가 쉽지 않아요.
취업자 E, 58세, 학원강사	청소 등 몸쓰는 걸 하니까 우리 나이에는 무리가 되는 경우도 있어요. 체력이 못 따라 가서 과로하게 되면 아파서 꼼짝 못하는 경우가 많아요. 어쩔 수 없이 일자리를 선택하는데 눈높이가 높아지더라고요.
취업자B, 54세, C사회적기업 대표	한번 일을 나오면 가능하다면 최대한 시간을 많이 하려고 해요. 학교 청소의 경우 시간을 4시간을 하게 되면 그 시간 안에 다 해낼 수 없거든요. 그래서 청소하는 분들이 시간을 늘려 달라고 요구해서 학교 행정실장과 협의를 해서 4시간을 5시간으로 변경했고 그에 따라 임금도 조금 높아졌어요.
취업설계사B, N새일센터	중고령 여성들은 지금까지 하던 일이 있어서 전환의 시점이거든요. 이때까지 이 일들을 하다가 내가 조금은 전환의 시점인데, 빨리 뭐를 찾기 보다는 시간이 필요한 것 같아요. 구직활동 하다가 정 안되면 그전의 하던 일들을 하시는 것 같아요. 예를 들면 청소하신 분들은 계속 청소를 하려고 해요. 새로 배워서 다른 일을 한다는 것에 대한 부담 때문에 그냥 하던 일을 계속하려고 하시더라고요.

취업자F, 61세	친정모친이 카톨릭 대학병원에 입원 하셨거든요. 거기 가서 있는데 옆에서 하시기에 나도 나이 좀 들어서 하면 괜찮겠다 싶어서 엄마 돌아가시고 나서 자격증을 따려고 간병사 수료증 학원가서 등록해서 시작했어요.
취업자C, 59세, M사 영업직	저는 학교교사를 한 10년 하다가 아이 때문에 그만두고 한 10년 정도 집에서 애들 키우다가 또 다시 이제 우리 남편 사업이 힘들어져서 다시 일을 해야 되겠다고 생각을 했어요. 그런데 정말 막막하고 두려웠고 내가 이제 교사를 했으니까 제일 유사한 직업을 골랐던 게 학습지 교사 이런거였어요.
구직자D, 57세	원래 하던 활동이니깐 그냥 계속 하면 안 좋겠나.. 나이 들어서 우리가 하기에는 어쨌든 경험 있는 일들이 적합하지 않을까 싶네요. 학식이 많으면 상담하면 좋겠지만, 그건 안 될 것 같고..
구직자G, 57세	저는 지금까지 공장 일 이라던지 이런 종류는 안 해봤기 때문에 이런 분야 일은 어려울 것 같아요. 할 수 있다면 아이 돌봄이나 장애인 보조교사 같은 일을 할 수 있을 것 같아요. 제가 30대부터 봉사활동을 했던 게 그 분야라서 할 수 있는 게 그런 일 밖에는 없을 것 같아요.
구직자H, 63세	취업을 할 수 있으면 장애인 돌봄과 관련된 일을 하고 싶어요. 저는 아무래도 아픈 우리 아이를 생각해서 또 아니면 또 어머니를 생각해서 좀 더 잘할 수 있지 않을까하고 생각했어요. 아예 생소한 것보다 아무래도 잘 할 수 있을 것 같아요. 노인들은 내 부모가 먼저 떠오르잖아요.
구직/직훈생A, 53세	상담을 많이 해서 자기적성에 맞으면 잘하지 않을까하고 생각해봐요. 자기 적성에 맞는 일, 재능을 살릴 수 있는 일을 잘 찾아서 연계해준다면 잘할 수 있을 것 같다는 생각을 해요.
구직/직훈생C, 57세	내가 상담 쪽으로 관심이 있다 보니깐 청소년 상담관련 일을 하고 싶어요. 말썽꾸러기 남자 아이 둘을 키우다 보니깐 청소년 선도에 대해서 관심이 많이 가더라고요.
구직자D, 57세	친구 중에 유치원 미술교사로 취업을 했는데 돈은 작아요. 40만원 정도였던 것 같은데 가서 일을 한다는 걸로 본인이 만족하면서 좋아하니깐 그 일을 계속 하더라고요.

취업자E, 58세, 학원강사	제 친구가 수성구 일자리기관에서 하는 법무사 사무원 재취업 교육을 받은 적이 있었어요. 면접까지 봐서 어렵게 교육을 받고 취업을 했는데 기대했던거와 달리 너무 단순 심부름을 하는 일이라서 하다가 그만뒀어요. 그 친구가 부동산 자격증을 가지고 있어서 법무사 사무실에 가서 상담해서 요약한 내용을 법무사에게 주는 역할을 하는 보조로 생각했었거든요. 자기는 그쪽에 관심도 많고 전문적 분야라 생각하고 갔었는데 실제로는 아니었던 거예요.
취업자A, 55세, 고등학교 사감	교사자격증을 가지고 있다고 보니 과외일은 주로 했고 사정상 계속할 수 없었어요. 하지만 전문성을 살리기 위해 일을 꼭 해야 된다고 생각이 들었어요. 근데 전문성 있는 일을 못하다보니깐 일을 끝까지 할 수 없었어요. 관련 없는 일을 하면서 이건 내일이 아닌데라는 생각이 들어서 집중하지 못하게 되더라고요.

중고령 여성의 취업지원 및 취업경험 · 태도

<중고령 여성 취업지원>

면 접 대 상	응 답 내 용
구직/직훈생B, 55세	○○여성회관에서 취업알선을 받아 보았는데 별로 도움이 안 되었어요. 자격증 없고 하니깐 부동산 쪽으로 소개를 시켜줬는데 적극적인 소개가 아니라 제가 느끼기에는 '취업알선' 이라는 업무가 있으니깐 하는 의무적으로 하는 듯했어요.
취업자E, 58세, 학원강사	국비 지원되는 프로그램 보니까 우리가 하고 싶은 IT, 제빵 이런 과정이 아니고 하기 어려운 가구 제작이 되게 많이 있었던 것 같아요.

취업지원팀장, N새일센터	기관들이 중장년 여성이 필요한 취업지원처에 대한 수요조사를 해서 맞춤형 교육을 해보는 것도 좋을 것 같아요. 취업처가 없는 곳에 이분들을 취업시키려고 하니깐 조금 힘드는 부분이 있어요. 예를들면 사회복지분야에서 사회복지사도 중장년을 희망하면 어느 파트에 어디에 희망을 하는 건지, 필요한 게 뭔지 등을 파악해서 그에 맞는 교육, 취업연계가 이루어지면 좋을 것 같아요. 지금 같은 경우에는 교육을 해도 막상 갈 곳이 없어요.
구직/직훈생G, 53세	베이비시터교육을 받은 적이 있는데, 교육을 받고 일자리를 연결해 주지는 않았어요. 아기 보는 일은 주로 아는 사람 소개로 이루어지는 게 많으니깐, 생판 모르는 사람에게 안 맡기려고 해요. 그러다보니 취업되는 것도 어렵더라고요.
취업설계사A, S새일센터	자격증은 땄는데 돈은 돈대로 들고 사이버, 평생교육원으로 진짜 많잖아요. 본인이 취업할 수 있다고 생각하시고 착각하면서 돈까지 내면서 공부를 했는데 취업을 못하시니깐 저희들에게 울분을 터뜨리시는 것 같아요. 그러면서 하시는 일은 결국 요양보호사를 하셔요. 현실은 그렇습니다.
구직/직훈생G, 53세	여성인력개발센터에서 베이비시터도 교육을 받고 취업하려고 지원서 냈지만 교육과 상관이 없더라구요. 수료증이 취업하는데 무용지물이었어요. 그게 있어도 해당이 안 되고 아이돌보미 서비스와 연계시켜 줬는데 그건 시급이 너무 적어서하기가 어려웠어요.
구직/직훈생E, 53세	사실은 취업교육을 받고 싶기는 하지만 지원받아서 배우면 취업을 해야되니깐 준비도 되지 않은 상황에서 그게 부담이 되었어요. 교육은 받았는데 내가 취업 못하면 어쩌지 하는 생각이 드니깐, 사실은 취업 전단계로 취업교육을 받는 것도 쉽게 결정하기는 어려웠어요.
직업상담사, S새일센터	한식 같은 경우에는 창업을 하시려는 분들이 좀 있어요. 하지만 현실적으로 창업비용도 많이 들고 기술적인 면이나 여러 부분이 필요하지만 그런 부분에 대해서 저희가 직접 운영하는 프로그램은 없고 기관 안내를 해드리고 있어요.

취업설계사B, N새일센터	저희 선생님 한분은 퇴직을 하셨는데, 저희 새일센터에서 하는 영어훈련을 받고 영어 교습소를 자기가 하겠다는 생각을 했어요. 어린이 영어 동화를 읽어주는 걸 하고 싶은데 지금은 교육을 받고 하지만 당장은 창업하려면 장소도 필요하고 지원도 있어야 하는데 어떻게 할지가 막막해서 시간이 걸릴 것 같다고 하시더라구요.
취업지원팀A, N새일센터	자기 성취감 때문에 일을 하시는 분들은 어떤 보상이 아니라 자기 성취감이기 때문에 그런 분들은 자원봉사활동으로 연결해주는 게 차라리 쉽습니다. 예를 들면 기관이나 센터에 한글교실 선생님으로 교통비 정도만 받고 활동하실 수 있도록 그런 쪽으로 관련된 기관으로 연결해드리면 되요. 그런데 저희 기관에는 그런 분들이 거의 안 오시죠.

<중고령 여성의 취업 경험 및 태도>

면 접 대 상	응 답 내 용
구직/직훈생E, 53세	자격증은 관련 일을 할 수 있다는 조건이 되는 것 같아요. 들어갈 수 있는 조건이 되니깐 나중에 쓰일 수도 있다는 생각이 들어서 무슨 자격증이든지 따야 된다고 생각해요. 실제 취업을 하면 기업체마다 원하는 스타일이 달라서 대부분 첨부터 일을 배워야되는 것 같아요.
구직/직훈생A, 53세	저는 마사지 자격증이 있어요. 하지만 취업을 하려면 우리가 나이 들어서 못하는 같다고 생각 하고 고용을 안 해주는 경우가 많아요. 직업훈련을 받고 자격증을 가지고 있지만 현실적으로 내가 개업을 안 하는 이상은 관련 일을 하기 어려운 것 같아요.
취업자C, 59세, M사 영업직	국비교육을 받아서 바리스타 교육을 받아보기도 했는데 취업으로까지 연결은 안 되었어요. 채용정보 보고 가서 자격증이 있다고 얘기를 해봐도 대부분 젊은 사람을 고용해요. 우리한테까지 기회가 안 오더라고요.

직업상담사, S새일센터	가장 많이 원하시는 직업교육이 컴퓨터나, 전산회계 관련 교육이에요. 전산회계 교육을 받으면 세무 관련으로 취업을 할 수 있지만 세무회계까지 교육도 받아야 해요. 업체가 요구하는 것이 많다보니 관련 자격증을 따면 취업하는 시기가 늦어져요. 실제로 중고령 여성의 경우는 그래서 더욱 취업이 어려운거에요.
구직/직훈생E, 53세	동생이 54살인데, 재취업하려고 간호조무사 관련 교육을 받고 간호조무사를 시험을 쳐보려고 국비로 배우고는 있어요. 그런데 실습을 해야 시험 자격이 주어져서 한의원에서 아르바이트로 일을 하고 있는데 너무 힘들어해요. 그런데 자격증이 있더라도 병원에서 50세 넘은 사람을 고용해줄 것인지가 의문이에요.
취업자A, 55세, K고등학교 사감	우리가 이 나이에 컴퓨터를 배워서 취업하려면 그걸 잘해야 되는데 그 정도 까지는 어려울 것 같아요. 실제로 일을 하려고 엑셀도 몇 달 배워봤는데, 배울 때뿐이고 활용할 데가 없어 시간이 지나니까 모르겠더라구요. 그렇다고 집에서 엑셀 할일도 없구요.
취업설계사A, S새일센터	중고령 층은 누구 밑에 들어가기 싫어해요. 문제가 뭐냐면 나이 많을수록 진짜 고집이 세요. 자기 목소리, 자기고집대로 하려고 하는 거예요. 급식도우미로 취업하신분의 경우 고용주가 '음식이 짜다' 이야기 하면 '이게 왜 짜냐, 안 짜다'는 식으로 자기 기준에 맞춰서 말씀하셔서 나이 있으신 분을 안 쓸려고 하더라고요.
취업자C, 59세, M사 영업직	나이든 사람이 우리 스스로 좀 반성하자면 나이가 들면 아집이 있고 그걸 안 벗어나려는 경향이 있는 것 같아요. 어디에 가면 빨리 적응하려고 배우려고 해야 하는데 나이 탓을 하면서 적응하려고 하지 않는 사람이 많더라고요.
취업자 A, 55세, 고등학교 사감	우리가 뭔 소리를 들으면 바뀔 것 같아도 이제는 워낙 세월이 흘러서 그때만 수긍하지 절대 좀처럼 바뀌지 않아요. 그렇게 되어야겠다고 인정은 하지만 자기가 생각하는 방식이나 태도에 대해선 바뀌지 않는 것 같아요.

취업자F, 61세, 간병사	50대 일을 하면서 가장 힘든 점은 사람과 사람에 대하는 거에요. 예를 들어서 환자들 비위를 맞춰야 되니까 굉장히 힘들었어요.
구직/직훈생B, 55세	장애아이 학교에서 중고령 여성이 보조도우미를 했던 적이 있어요. 선생님이 애들 교육하면 거기에 따라 도와줘야하는데 보조도우미가 자기 의견을 내서 일하려고 하니깐 선생님들이 어려워했어요. 자꾸 자기 방식대로 하려는 경향이 있었어요.
취업자B, 54세, C사회적기업 대표	본인이 일자리를 필요로 하고 구직이 되었다면 우선은 거기에 집념을 가지고 일을 해야 되는데, 내가 봤을 때 그런 것이 제일 부족한 것 같아요. 면접할 때는 무조건 열심히 하겠다고 해서 채용을 하면, 한 달 하고는 더 좋은 자리가 나오니깐 가더라고요.
취업설계사A, S새일센터	한식과정을 직훈생들 같은 경우 신규업체에서 채용하는 경우가 있어요. 일 자체가 어려운 일임에도 불구하고 체력이 되시는 분들은 아무 일 없이 잘 적응하세요. 그런 상황을 보면 신규업체는 중고령 여성 취업이 가능한데, 기존의 업체의 경우 텃세라고 할까요? 그런 부분이 있어서 기존 직원 사이에 들어가기가 쉽지 않은 것 같아요.
구직/직훈생D, 55세	영세로 작게 하는 곳에 일하러 가봤어요. 수입커텐지로 가내공업 하는 곳이라 거기 있는 사람들과 나이 차이가 있어서 너무 어려웠고 일은 할 수 있는 분위기도 안 맞고 해서 그만뒀어요.
취업자A, 55세, 고등학교 사감	여자들끼리 모이면 주어진 일만 하면 어떤 큰 문제는 없는데, 나이든 아줌마들은 어떤 작은일 조차도 골치 아프게 하니깐 우리 나이 사람들을 채용을 꺼려한다는 생각이 들어요. 사소한 것 가지고 서로 편을 만들기도 하고 새 사람이 들어오는 경우에도 머뭇거려요.
구직/직훈생E, 53세	좋은 일자리가 생겨도 아름아름 아는 사람들만 들어갈 수 있는 것 같아요. 지역 특유의 뭐가 있어요. 새로 온 사람은 왕따 시키는 그런 게 있는 것 같아요. 그러거 보니깐 그렇게까지 당하면서 굳이 일하러 가고 싶지는 않아요.

직업상담사, S새일센터	기업체에서도 중고령 여성을 채용하려고 하는데, 현재 시기적으로 과도기적인 것 같아요. 새로 뽑으면 기존에 있는 사람과 새로 들어온 사람과 갭 때문에 골치가 아프대요. 융화가 안 된다고 하더라고요. 나이 많은 신규직원은 '나이 있는데', 나이 어린 기존직원은 '나보다 늦게 들어왔는데 내가 왜 대접을 해야 해?' 이런 식으로 해서 갈등이 엄청나게 많이 있대요. 고용주 입장에서는 사무실이 잘 돌아가야 되는데 그것 때문에 삐걱 거리니깐 아예 채용할 때 직원들한테 '너가 원하는 게 뭐냐?' 라고 물어본대요. 그러면 '나보다 어린 사람이요! 나보다 나이 많아도 몇 살 정도요!' 이런 식으로 답을 해서 채용하고 싶어도 할 수 없다고 하더라고요.
취업자E, 58세, 학원강사	3년 정도 쉬었다가 다른 학원에 취업하기 위해서 갔더니 지금 이 연세에 취업을 하겠느냐는 식으로 이야기 했어요. 제가 나이가 있는 만큼 나에게 있는 능력을 인정 해달라고 했더니 정 하고 싶으면 데스크에 앉아서 전화 받는 것부터 하고 그 후에 취업을 결정 하겠다고 했어요. 그래서 알았다고 했는데, 자기들이 만만하게 부리기가 힘들다고 거절을 하더라고요. 우리가 부담이 돼서 쌤 이거해주세요 저거해주세요 요구를 우리가 못한다는 이야기를 했어요.
구직/직훈생E, 53세	그 사람들 입장에서는 젊은 사람이 부리기 쉬운 사람 찾고 싶지, 우리는 나이가 있으니깐 부담이 되어서 아예 생각도 안 하는 것 같아요.
취업설계사A, S새일센터	직원들이 나이든 사람을 부리기 힘들어해요. 대부분 기존직원들이 원하지 않아요. 기존직원들과 세대차이가 많이 나서 융화되기 어려운 것 같아요. 사회분위기가 직급이 높더라도 나보다 나이가 많은 사람이 들어오면 대접을 해드려야 한다는 인식 때문에 그런 것 같아요.

중고령 여성의 특성과 희망일자리

면 접 대 상	응 답 내 용
취업설계사A, S새일센터	중소기업체 같은 경우에는 근로자들이 고령화되고 있는 추세인 것 같아요. 젊은 근로자들은 생각이 자유분방한지 고정된 일을 잘 하려고 하지 않고 이직도 잦다고 하더라고요. 특히나 상사가 한마디 하면 그럼 그만두면 되지 하면서 그만두는 경우가 있다고 해요. 그래서 향후에는 나이 많은 사람들을 안 쓸래야 안 쓸 수가 없다고 하더라고요.
직업상담사, S새일센터	대구경찰청에 중고령 여성이 바리스타로 취업한 사례가 있어요. 처음에 젊은층에 있는 구직자를 뽑았어요. 근데 고용해보니까 요구하는 것도 많고 정해진 시간대로만 일을 해서 조직과 맞지 않은 측면이 있었다고 하더라고요. 그래서 나이가 많으신 분들을 고용하기 시작했어요.
구직자H, 63세	저는 일단 어디 가서 무엇을 하던지 최선을 다해요. 내가 집에 와서 끙끙 앓아도 일을 할 때는 최선을 다해요. 그러니까 내가 하겠다고 생각해서 나가면 일은 잘한다는 소리를 많이 듣고 연락도 와요.
취업자B, 54세, C사회적기업 대표	내가 일을 시키는 입장에서 보면 아무리 나이가 들고 처음 해본 사람도 지금 40대 보다는 50대 중반에서 60대 중반 사이가 일하는 게 제일 나았던 것 같아요. 책임감도 있고 의무감도 있었어요. 그래서 가급적 나이 60대 넘는 그런 사람들을 채용하려고 해요. 이 나이 대 분들은 일을 열심히 하고 장기간 근무하지만 이 연령대보다 젊은 사람들은 빨리빨리 나가요.
구직/직훈생G, 53세	젊은 사람보다는 책임감, 성실함은 더 나을 것 같아요. 무조건 나이제한이 좋은 건 아닌 것 같아요. 아이를 키우면서 젊어서 놓쳤던 부분들까지 생각해서 더 잘해줄 수 있고 사랑을 나누어 줄 수 있다는 게 우리 장점인 것 같아요. 그런데 그걸 못 알아봐주니까 속상한 거죠.

구직/직훈생A, 53세	저 같은 경우에는 피부미용사 수료증을 가지고 오랫동안 일을 했었어요. 그래서 이론이 아니라 감각적으로 피부타입을 알고 그에 맞게 마사지를 할 수 있어요. 그런 부분은 경험이 많다보니 더 낫지 않을까 하는 생각이 들어요.
구직/직훈생D, 55세	제가 패션센터에서 창업교육을 받고 교육하셨던 선생님이랑 같이 작업을 했던 적이 있었어요. 선생님은 가르치는 것은 잘 하는데 저보다는 실제로 사람에 맞는 옷을 만들어내지는 못하더라고요. 그래서 일을 하는데 우리 나이대 사람들의 경력과 노하우가 필요한 것 같아요.
구직/직훈생F, 54세	요즘 젊은 엄마들도 아기들에 대해 잘 모르는 것 같아요. 우리가 볼 때는 왜 아기가 운다는지 판단이 되거든요. 우리는 연륜이 있고 경험 때문이 충분이 알 수 있는데 젊은 사람들은 그걸 모르거든요.
구직/직훈생E, 53세	사실은 연륜과 경험하고 경륜 무시 못해요. 그냥 경험이 없는 젊은 사람들이 우리하고는 다르다고 생각해요. 지식적으로는 젊은 사람들이 뛰어날지 모르지만 일은 우리가 더 빠르게 처리할거라고 생각해요.
구직자H, 63세	너무 큰 애들 아니면 돌보미 하는 게 나이 들수록 더 유리하다고 생각해요. 특히 인성교육은요. 요즘 젊은 사람들은 너무 이기적이어서 자기중심적인데 나이 드신 분들은 아니잖아요. 그래서 그런 것도 좀 괜찮겠다 싶고 사랑방 같은 거 이렇게 만들어서 맞벌이 엄마들을 위해 아이를 돌보아 줘도 좋을 것 같아요.
구직자C, 53세	고령화 사회가 되어 고령노인들이 많아지기 때문에 그분들을 지원하면서 우리가 잘할 수 있는 일이 병행되어가는 일자리가 많아지면 좋겠어요. 앞으로는 더 갈 곳도 할 수 있는 일도 줄어들잖아요. 나도 나이 들면 일상을 보낼 수 있는 곳이 없어서 그런 생각을 해봤어요.
구직자B, 56세	나이가 들면서 우리가 할 수 있는 일이 노인 분들을 위해서 운영할 수 있는 일자리가 있으며 좀 지원해보고 싶은 마음이 있어요.

구직자D, 57세	점점 외로워지니깐, 마을 단위로 공동으로 한과, 메주를 하는 거 보면 모여서 즐거워 보이더라고요. 공동으로 하는 일자리가 생기면 좋지 않을까. 기분 좋게 아침마다 일하러 간다고 좋아할 것 같아요. 여러 명의 아기들도 돌보고, 공동육아 말고 공동놀이방으로...집에서 혼자 아이를 보면 너무 우울하더라고요.
취업지원팀B, D새일센터	경제적 여유가 있으면 창업이 더 유리하다고 생각하지만 혼자서 창업하기보다는 2~3명이나 공동체 형식의 기업형태의 창업이 더 적합한 것 같아요. 창업시 필요한 자금 보조, 대출, 세무처리, 창업성공 사례공유, 창업성공 기관 방문 실습 등에 관한 교육도 필요하다고 생각해요.
구직자G, 57세	○○동에 가니깐 연세가 있으신 분들 15명 정도가 모여 앉아서 자동차부품 부업을 하시더라고요. 세밀한 부분은 젊은 사람들이 하고 나이가 많은 분들은 묶고 끼우는 작업을 나누어서 했어요. 자동차부품 보니까 끼우는게 있는데 끼우는 거는 손만 빨라지면 할 수 있으니까 우리 나이에도 할 수 있을 것 같았어요.
구직자A, 56세	혼자서 아기를 돌보다가 다른 일이 생기면 문제가 있을 수 있으니깐 여럿이 함께 자기 손주도 돌보면 할 수 있는 일자리가 있으면 좋겠어요.
구직/직훈생C, 57세	베이비시터를 혼자서하는 것보다 공동공간을 활용해서 베이비시터가 함께 일하면 좋을 것 같아요. 그러면 돌아가면서 파트타임으로 나눠서 아기를 돌봐도 될 것 같아요.
구직자D, 57세	내가 12시간을 애들을 보라고 하면 힘들지만 4시간씩은 친한 사람들이 함께 공동으로 손주를 돌보면 좋겠다는 생각을 해요. 혼자서 손주를 돌보는 것보다 여러 명이 같이 하면 즐겁기도 할 것 같아요.
취업설계사A, S새일센터	병원 급식도우미 같은 경우에 시간을 줄여주고 시급을 조금만 더 올려주면 중고령 여성일 일하기 매우 좋을 것 같아요. 젊은 분들은 새벽에 일하러 나오지 못하고 근거리가 아니면 갈 수 없어요. 그래서 오전, 오후 시간을 나누어서 오전 같은 경우 중고령 여성이 일을 하면 힘도 덜 들고 더 좋을 것 같아요.

취업자C, 59세, M사 보험설계사	우리 회사에도 보면 거의 50대 후반 60대 초반 사람들이 많아요. 회사 대표님이 우리한테 몇 살까지 일하고 싶으냐고 물어보면 대부분 70세까지 일을 하고 싶다고 이야기해요. 나이 들어서는 일 자체에 대해서는 부담 없이 어느 정도 조금씩 시간은 여유 있고, 약간의 보수가 있는 일이 계속 있으면 좋겠다는 생각을 많이 해요.
직업상담사, S새일센터	중고령 여성 일자리는 근로조건중 시간적인 문제가 가장 큰 것 같아요, 3교대 일자리의 경우 본인의 체력적인 문제도 있고 그리고 그에 따라 시급을 예민하게 받아들이거든요.
	앞으로는 중고령 여성이 유치원 선생님처럼 취업을 할 때 1년 정도 관련 기관에서에 일을 하고 취업할 수 있는 시스템이 되면 좋을 것 같아요. 취업 전까지 경력을 쌓아서 취업을 하실 수 있을 것 같거든요.
취업자E, 58세, 입시학원강사	중고령 여성 일자리에 대해 필요하다고 생각되는 게 있어요. 취업을 위한 프로그램 아니면 어떤 기술을 익숙해 질 때 까지 3개월 또는 뭐 1달이나 시간을 정해가지고요 그 기간에는 급여를 조정하는 거예요. 내가 급여를 조금 양보해가지고 아직 숙련되지 않았으니까 80%만 아니면 60%만 받고 고용주도 좀 양보해서 그 기간 안에 숙련될 수 있도록 지켜보는 거예요.
구직자F, 53세	인턴십 같은 게 있었으면 해요. 일을 하면서 고용주들은 그 기간 동안 우리가 일하는 것을 보고 저 사람 쓰고 싶다고 하면 채용하면 되고 우리도 일이 적성에 맞는지를 시험해 볼 수 있으니깐 좋을 것 같아요.

❑ FGI 질문지

대구시 중고령 여성의 일자리 창출 및 지원을 위한 초점집단면접 질문지 (중고령여성)

※ 각 질문에 대해 자신의 경험과 알고 있으신 사항들을 토대로 응답해 주시면 됩니다.

[일(노동)에 관한 욕구]

1. 일 하기를 원하신다면, 혹은 그렇지 않다면 왜 그렇게 생각하시는지 말씀해주십시오.

2. 일(노동)을 할 때 무엇이 중요하다고 생각하시는지(예: 근로조건-임금, 복지 등, 일의 가치-만족감, 타인의 인정, 전문성) 말씀해 주십시오(사례를 말씀해주셔도 됩니다).

[취업을 위한 준비된 능력, 태도 등]

3. 어떤 일을 하고 싶은지 말씀해 주십시오.

4. 취업을 위해서 어떤 기술, 능력을 보유하고 있으신지 혹은 남들보다 잘 할 수 있다고 생각하시는 것은 어떤 부분인지 말씀해 주십시오.

[대구지역 중고령여성(만50-64세)을 위한 일자리에 대한 생각]

5. 우리지역에서 자신의 예전 경력을 살려서 할 수 있는 일자리 혹은 내가 할 수 있는 일자리가 어느 정도, 어떠하다고 생각하시는 말씀해 주십시오

(사례를 들어 말씀해주셔도 됩니다).

6. 우리지역에서 어떠한 일자리가 필요한지, 그리고 왜 그렇게 생각하시는지 말씀해 주십시오(사례를 들어 말씀해주셔도 됩니다).

[취업의 장애요인]

7. 구직활동을 하면서 느꼈던 가장 큰 어려움과 왜 그렇다고 생각하시는지 말씀해 주십시오(사례를 들어 말씀해주셔도 됩니다).

[취업을 위해 필요한 지원]

8. 어떠한 일자리가 있으면 좋겠다고 생각하시는지, 그리고 왜 그렇게 생각하시는지 말씀해 주십시오(사례를 들어 설명해주셔도 됩니다).

9. 직업교육을 받는다면 어떠한 교육(직무, 기술 등)을 받길 원하며 왜 그렇게 생각하시는지 말씀해 주십시오(사례를 들어 설명해주셔도 됩니다).

10. 직업교육은 어떠한 기관(새일센터, 고용센터, 폴리텍대학 등), 어떠한 통로(온라인, 오프라인 등)을 통해서 받기를 원하며 왜 그렇게 생각하시는 지 말씀해 주십시오(사례를 들어 설명해주셔도 됩니다).

11. 취업과 창업 중 어떤 것을 더 선호하시며 왜 그런지 말씀해주십시오. 그리고 창업을 선호하시는 경우에는 어떠한 창업지원이 필요하다고 생각하시는지 말씀해주십시오.

12. 취업상담, 직업교육훈련, 취업알선 외 기타 어떤 취업지원서비스가 있었으면 좋겠다고 생각하시는지 말씀해주십시오.

대구시 중고령 여성의 일자리 창출 및 지원을 위한 초점집단면접 질문지 (취업설계사, 상담사 등)

※ 각 질문에 대해 자신의 경험과 알고 있으신 사항들을 토대(사례를 포함)로 응답해주시면 됩니다

[중고령여성의 일(노동)에 관한 욕구]

1. 취업상담 및 연계과정에서 중고령여성의 경우 일을 하고자하는 의지가 어떠한지, 그리고 왜 그렇게 생각하는지에 대해 말씀해 주십시오(사례를 들어 말씀해주셔도 됩니다).

2. 중고령 여성이 일(취업)을 할 때 무엇이 중요하다고 생각하시는지(예: 근로조건-임금, 복지 등, 일의 가치-만족감, 타인의 인정, 전문성) 말씀해 주십시오(사례를 말씀해주셔도 됩니다).

[취업을 위한 준비된 능력, 태도 등]

3. 주로 어떤 일, 혹은 교육훈련을 받고 싶어 하는지 말씀해 주십시오.

4. 중고령여성들은 취업을 위해서 어떤 기술, 능력을 보유하고 있는지 말씀해 주십시오.

[대구지역 중고령여성(만50-64세)을 위한 일자리에 관해]

5. 중고령여성들이 원하는 직종, 기업체의 특성이 어떠한지 말씀해주십시오(사례를 들어 말씀해주셔도 됩니다).

6. 우리지역에서 중고령여성이 자신의 예전 경력을 살려서 할 수 있는 일자리 혹은 눈높이에 맞는 일자리가 어느 정도, 어떠하다고 생각하시는 말씀해 주십시오(사례를 들어 말씀해주셔도 됩니다).

7. 우리지역에서 중고령여성을 위해 어떠한 일자리가 필요한지, 그리고 왜 그렇게 생각하시는지 말씀해 주십시오(사례를 들어 말씀해주셔도 됩니다).

[취업상담 및 연계과정에서 어려움]

8. 중고령여성 취업 연계 및 알선 시 느꼈던 가장 큰 어려움과 왜 그렇게 생각하시는지 말씀해 주십시오(사례를 들어 말씀해주셔도 됩니다).

[취업을 위해 필요한 지원]

9. 중고령여성에게 어떠한 일자리가 필요하며 왜 그렇게 생각하시는지 말씀해 주십시오(사례를 들어 설명해주셔도 됩니다).

10. 중고령여성에게 필요한 직업교육(직무, 기술 등)이 무엇이며 왜 그렇게 생각하시는지 말씀해 주십시오(사례를 들어 설명해주셔도 됩니다).

11. 중고령여성 직업교육은 어떠한 기관(새일센터, 고용센터, 폴리텍대학 등), 어떠한 통로(온라인, 오프라인 등)를 통해서 받는 것이 더 필요하다고 생각하시며 왜 그렇게 생각하시는 지 말씀해 주십시오(사례를 들어 설명해주셔도 됩니다).

12. 중고령여성에게 취업과 창업 중 어떤 것이 더 적합하며 왜 그렇게 생각하시는지 말씀해주십시오. 그리고 창업의 경우, 어떠한 창업지원이 필요하다고 생각하시는지 말씀해주십시오.

13. 취업상담, 직업교육훈련, 취업알선 외 기타 어떤 취업지원서비스가 지원되면 중고령 여성일자리 지원에 도움이 된다고 생각하시는지 말씀해주십시오.

대구형 여성일자리 창출 및 지원방안(II)

2016년 11월 29일 인쇄
2016년 11월 30일 발행

발행인 : 정 일 선
발행처 : (재)대구여성가족재단
대구광역시 중구 태평로 141(1층)
TEL. 053) 219-9970 FAX. 053) 219-9979
인쇄처 : 한솔기획인쇄
TEL. 053) 422-1828 FAX. 053) 423-1828
ISBN : 978-89-98031-55-8 23330

<비매품>

이 보고서의 출처를 밝히는 한 자유로이 인용할 수 있으나 무단전재나 복제는 금합니다.

이 도서의 국립중앙동서관 출판시도서목록(CIP)은 서지정보유통지원시스템 홈페이지(http://seoji.nl.go.kr)와 국가자료공동목록시스템(http://www.nl.go.kr/kolisnet)에서 이용하실 수 있습니다.