

▶▶ 베이비부머의 주된 일자리
퇴직 후 경력경로 및
경력발달 이해를 위한
질적 중단 연구(6차년도)



기본연구 2020-02

베이비부머의 주된 일자의 퇴직 후 경력경로 및 경력발달 이해를 위한 질적 중단 연구(6차년도)

▶▶ 베이비부머의 주된 일자리
퇴직 후 경력경로 및
경력발달 이해를 위한
질적 중단 연구(6차년도)

김은석
심우정
이로미
이지연
강옥희
송스란
유애영

KEIS



베이비부머의 주된 일자리 퇴직 후
경력경로 및 경력발달 이해를 위한
질적 종단 연구(6차년도)

ii 목차

제5절 싱가포르 베이비부머 대상의 정책 사례 분석	77
제6절 소결	87
제5장 베이비부머의 만족스러운 삶의 이유: 질적 중단 연구 결과 분석 ...	91
제1절 새경력시작형 사례자의 만족스러운 삶	94
제2절 경력무관형 사례자의 만족스러운 삶	121
제3절 경력연계형 사례자의 만족스러운 삶	144
제4절 경력중단형 사례자의 만족스러운 삶	183
제5절 소결	192
제6장 결론 및 제언	195
제1절 결론	195
제2절 제언	200
참고 문헌	203
부록	209
부록 1: 심층면담 사전 설문지	210
부록 2: 본조사 질문지	212
부록 3: 연구 참여 의뢰서 및 동의서	220

【 】

<표 2-1> 베이비부머 질적 종단 연구 1차 본조사(2014년) 영역 및 내용 16
 <표 2-2> 베이비부머 질적 종단 연구 2차 본조사(2016년) 영역 및 내용 17
 <표 2-3> 베이비부머 질적 종단 연구 3차 본조사(2018년) 영역 및 내용 18
 <표 2-4> 베이비부머 3차 본조사(2018년) 연구참여자 표본 특성 20
 <표 2-5> 베이비부머 3차 부가조사(2019년) 연구참여자 표본 특성 22

<표 3-1> 개별 사례에 대한 기초 분석의 예시 26
 <표 3-2> 개별 사례에 대한 심층분석 예시 28

<표 5-1> 베이비부머 연구참여자 만족도 변화(전반적 삶, 현 직장) 92
 <표 5-2> 베이비부머 연구참여자 만족도 변화(건강 상태, 경제적 여건) 93

[]

[그림 1-1] 베이비부머 질적 중단 연구의 연도별 주요 목표 및 내용 8

[그림 1-2] 2019년도 질적 중단 연구의 절차 및 방법 9

[그림 4-1] 베이비부머 질적 중단 연구의 연도별 주요 목표 및 내용 35

[그림 4-2] 수강안내서 예시 43

[그림 4-3] 정부 재정지출과 수익의 격차 예상치 47

[그림 4-4] 노령연금 및 저소득 연금인 OAS/GIS 의 지출 예상 51

[그림 4-5] 자신에게 맞는 자원봉사활동을 선택하는 안내서 (예시) 56

[그림 4-6] Volunteer IQ (VQ) 56

[그림 4-7] 영국 고령화의 전망: 16세 이하와 65세 이상 비교 60

[그림 4-8] Employer toolkit: guidance for managers of older workers 64

[그림 4-9] Career Transition Assistance 교육의 예 75

[그림 4-10] Council for 3rd Age 가 상징하는 싱가포르 베이비부머 85

[그림 5-1] [2013-C1-남]의 경력경로와 만족도 변화 96

[그림 5-2] [66-남]의 경력경로와 만족도 변화 104

[그림 5-3] [2017-11-남]의 경력경로와 만족도 변화 113

[그림 5-4] [15-남]의 경력경로와 만족도 변화 122

[그림 5-5] [16-남]의 경력경로와 만족도 변화 129

[그림 5-6] [22-남]의 경력경로와 만족도 변화 136

[그림 5-7] [16-남]의 경력경로와 만족도 변화 145

[그림 5-8] [2017-01-남]의 경력경로와 만족도 변화 153

[그림 5-9] [56-여]의 경력경로와 만족도 변화 162

[그림 5-10] [14-여]의 경력경로와 만족도 변화 169

[그림 5-11] [2013-b6-여]의 경력경로와 만족도 변화	175
[그림 5-12] [58-여]의 경력경로와 만족도 변화	184
[그림 6-1] 베이비부머의 주된 일자리 퇴직 후 경력경로와 삶의 변화	199

요약

베이비부머의 주된 일자리 퇴직 후 경력경로 및 경력발달 이해를 위한 질적 종단 연구는 질적 패널 자료를 통하여 베이비부머의 경력경로와 퇴직과정에서 나타나는 다양한 삶의 맥락적 의미를 심층적으로 파악하는 데 그 목적이 있다. 이러한 목적을 달성하기 위하여 3차 부가조사에 해당하는 본 연구에서는 캐나다, 미국, 영국, 호주, 싱가포르 등 국외 선진국 베이비부머 대상의 정책 지원 사례 분석을 통해 우리나라 베이비부머 대상의 정책에 시사점을 제공할 수 있는 정책적 지원 내용을 분석하였다. 더 나아가, 각 경력유형별로 전반적 삶의 만족도와 현 직업 만족도를 높게 유지하고 있는 연구참여자를 대상으로 이들이 주된 일자리 퇴직 이후 만족스러운 삶을 이어가는 개인적·환경적 특성과 맥락을 심층적으로 분석하고자 하였다. 이에 따라, 2018년 3차 본조사 당시 삶의 만족도 및 현 직장 만족도가 8점(10점 만점) 이상에 해당하는 베이비부머 연구참여자 12명을 대상으로 지난 1차 본조사(2014년)부터 3차 본조사(2018년)까지의 심층인터뷰 자료를 모두 분석하여 그 결과를 제시하였다. 이를 통해 도출한 연구의 주요 결과를 제시하면 다음과 같다.

첫째, 경제적 여건과 건강은 베이비부머의 주된 일자리 퇴직 후 삶의 만족과 관련하여 매우 중요한 전제 조건이자 필수 요건에 해당한다. 기본 생활을 유지할 수 있는 정기 소득(월급, 연금, 이자, 월세 등) 외에도 자녀의 취업과 결혼 여부, 부채 유무가 이들의 경제적 여건에 대한 주관적 판단에 영향을 미치고 그 결과가 다시 타 영역의 만족도에 영향을 미치게 된다. 건강 또한 만족스러운 삶을 위해 잘 유지하고 관리해야 할 필수적인 조건에 해당한다. 이와 관련하여, 본 연구에서 고찰한 국외 선진국 사례들에서는 정년 폐지, 계속

ii 요약

고용, 그리고 이와 관련된 연금 및 세제 개혁 노력을 통해 중장년 근로자들이 그들의 역량과 경력을 활용하여 일터에 좀 더 오래 머물도록 지원하는 한편, 개인의 퇴직 설계와 준비에도 도움을 받을 수 있도록 하는 정책적 지원이 장려되고 있음을 볼 수 있다.

둘째, 현재 만족도가 높은 내담자라 할지라도 주된 일자리 퇴직 후 지금까지 지내오는 과정에서 위기와 굴곡을 경험하였다. 그리고 이러한 경향성은 특히 경력무관형 사례자들에게서 두드러지게 드러났다. 이후, 2018년 3차 본조사 시점에 이르러 이들의 만족도가 다시 회복된 이유는 대부분 외적 환경이나 상황적 변화로 인한 한계를 몸소 경험하는 가운데 자신과 주변을 바라보는 관점에서의 인식전환을 포함하여 새로운 삶의 가치나 태도를 스스로 습득하였기 때문인 것으로 파악된다. 특히, 현재 하는 일이나 활동에 대해 새로운 의미를 부여하고, 그 과정에서 주된 일자리 퇴직 후 손상된 자신의 존재감을 다시 회복해 나가는 과정을 통해 삶에 대한 만족감을 높여나가고 있음을 확인할 수 있다.

셋째, 본 연구의 분석 결과에 따르면 존재감은 개인의 “쓸모” 있음 및 “인정” 욕구와 관련된 것으로, 이는 베이비부머의 과거와 현재 그리고 미래를 관통하는 핵심 욕구에 해당한다. 과거 주된 일자리 재직 시에는 조직에 속해 성과를 내고 지위가 상승하고 그에 따른 경제적 보상을 받는 것만으로도 충분히 자신의 존재감을 유지시킬 수 있었다. 하지만, 주된 일자리 퇴직 이후로는 더 이상 과거의 주된 일자리와 같은 방식으로는 자신의 “쓸모”를 확인하고 과거처럼 유지하기가 어렵게 된 것이다. 결국, 주된 일자리 퇴직 후 베이비부머의 다양한 경력경로 및 일과 삶의 변화는 곧 다름 아닌 이들의 무너진 존재감을 다시 회복해 나가기 위한 고군분투의 과정에 해당한다. 그리고 본 연구에서 현재 만족스러운 삶을 유지하고 있는 베이비부머 사례자들은 모두 위기와 깨달음, 인식의 전환, 학습과 성장, 일과 활동을 통한 보람과 재미, 의미 추구 등 각자의 다양한 방식으로 자신의 존재감을 재확인하고 적응적으로 회복해 나가는 이들에 해당한다.

넷째, 일의 의미와 일에 대한 태도 변화 또한 중요하게 다룰 필요가 있다. 현재 만족스러운 삶을 살아가고 있는 베이비부머 연구자들의 공통점은 이들이 과거처럼 타율적으로 규정되어 의무적으로 해야 하는 일에서 벗어나 ‘나’를 중

심으로 ‘내가 좋아하고’, ‘내가 즐길 수 있고’, ‘주체적으로 만들어가는 일’로 일의 의미와 삶의 방향을 전환시켰다는 것이다. 즉, 일 혹은 활동의 의미가 타율에서 자율, 의무에서 재미와 보람으로 변화하는 양상을 드러내고 있다. 심지어는 생계유지의 이유로 타율적으로 규정된 일에 매여 있는 경우라 하더라도, 비직업적 활동(취미, 봉사, 여가 등) 영역으로 삶의 중심을 점차 이동하고 있는 양상을 확인할 수 있었다. 이는 비록 일이 이들 베이비부머의 삶에서 매우 중요한 의미와 역할을 차지하고 있음에도 불구하고, 만약 일을 통해 자신의 존재감을 확인하기 어려울 경우, 비직업적인 삶의 다른 영역에서 자신의 “역할”과 “쓸모”를 발견하기 위해 노력함을 의미한다.

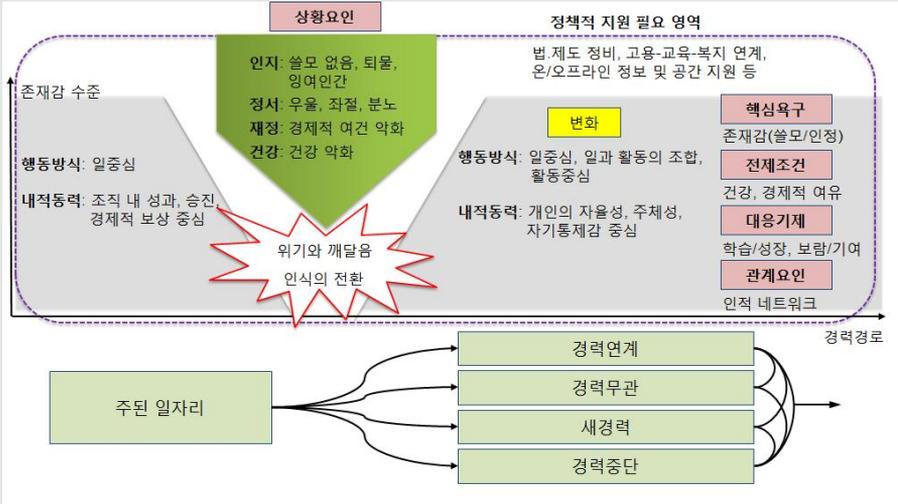
다섯째, 주된 일자리 재직 혹은 퇴직 직후 시점에서 베이비부머 사례자들에게 재취업은 “나를 필요로 하는 곳”을 다시 찾는 것이었고, 이는 곧 자신의 가치를 확인받는 것에 해당하였다. 그런 맥락에서 퇴직 과정이나 재취업의 실패는 곧 “퇴물” 또는 “나를 필요로 하는 곳이 더 이상 없다”는 것으로 이해되어 깊은 좌절감과 우울감으로 이어지는 경우가 대부분이었다. 하지만, 시간이 경과하면서 만족스러운 삶을 유지하는 이들 사례자들에게서 자신의 쓸모를 스스로 만들어가는 모습을 분명하게 확인할 수 있다. 이들의 고군분투 과정 내지 자신의 쓸모를 재확인해 나가는 과정은 쓸모 있음에 대한 확인이 반드시 타인이나 사회적 승인이 아닌 자신의 인정을 통해서도 가능하고, 경제적인 보상이나 승진과 같은 외적 보상이 아니더라도 주관적 판단과 의미부여에 의해서 회복이 가능하며, 존재감의 회복을 위해서는 이와 같은 주도적이고 주체적인 인식 전환의 과정이 필수적임을 드러내고 있다.

여섯째, 주된 일자리 퇴직 후의 삶은 이들에게 고군분투의 과정이기도 하지만, 동시에 그동안 유예했던 욕구를 찾아나서는 보상의 과정이기도 하다. 즉, 주된 일자리에서 제한적으로 허용되었던 자율은 주된 일자리 퇴직 후 시간적 제약과 일상의 의무가 줄어들면서 그 의미를 찾아가게 된다. 본 연구에서는 자율성과 주체성, 자기통제감의 의미를 긍정적으로 수용하고 적극적으로 활용하는 베이비부머는 전반적으로 삶에 대한 높은 만족도를 유지하고 있는 것으로 나타났다.

마지막으로, 국외 선진국 사례에서는 대학 등 전통적인 고등교육기관은 물론 다양한 유형의 교육기관 간 네트워크를 통해 경력 재설계나 평생 학습, 일과

iv 요약

학습의 연계 등 다양한 종류의 학습을 할 수 있도록 베이비부머 대상의 제반 교육 프로그램 및 지원 제도를 늘리고 있는 추세이다. 즉, 경력 재설계, 일과 학습의 연계, 은퇴 후 삶의 의미, 보람과 재미를 추구하는 다양한 학습이 지역 사회 평생학습의 형태로 자리 잡아 다양한 경로를 통해 베이비부머의 삶에 긍정적인 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다.



[그림 1] 베이비부머의 주된 일자리 퇴직 후 경력경로와 삶의 변화

이와 같은 본 연구의 주요 결과를 기초로 향후 베이비부머의 성공적인 인생 후반기 경력 설계와 경력 발달 지원을 위해 필요한 고용서비스 지원 방안을 제언하였다.

제1장

서론

제1절 연구의 필요성 및 목적

오늘날 베이비부머의 노후 대책 및 일자리 관련 문제는 기존의 청년층 실업 문제만큼이나 중요한 사회적 이슈가 되고 있다. 우리나라에서 베이비부머란 1955년부터 1963년까지 9년에 걸쳐 태어난 코호트를 지칭하고 있으며, 현재 약 712만 명으로 총 인구의 14.6%를 차지하고 있다. 이들은 고등교육과 고도 성장의 혜택을 받고, 정치적으로는 격동의 시기를 거치면서 민주화를 이루어 내었으며, 30~40대에 이르러서는 경제활동의 주체로서 IMF를 경험하였다는 특징을 지니고 있다(정경희 외, 2010; 손양민, 2010). 이들 베이비부머가 경험한 사회적, 정치적, 문화적, 경제적 변화와 시대적 특성은 개인이 처한 환경적 특성 및 개인적 특성과 맞물려 삶의 욕구와 서비스 기대 수준, 정책적 지원의 범위와 방향에 큰 영향을 미칠 것으로 판단된다. 특히, 작년부터는 일반적인 정년퇴직 연령으로 간주된 58세에 다다름에 따라 향후 지속적이며 대대적인 베이비부머의 은퇴 또는 가교일자리로의 전환이 이루어질 것으로 예상되고 있기에, 이들에 대한 사회적 관심이 그 어느 때 보다도 높아지고 있는 실정이다.

한편, 오늘날의 급속한 고령화의 진전과 중고령자 노동시장의 불안정성, 베이비부머의 노동시장 이탈 등 현재 당면하고 있는 문제들로 인해 공공 고용 서비스 영역에서도 실업자 뿐 아니라 퇴직을 전후로 한 중고령자 대상의 적극적인 정책과 지원방안을 마련할 필요성이 제기되고 있다. 그 중에서도 베이비부머의 근로생애와 관련하여 현재 시점에서 가장 이슈가 되고 있는 것은 퇴직에 관한 것인데, 이들이 갖고 있는 욕구에 적절히 대응하지 못할 경우 새로운 사회적 불안정의 발생으로 우리사회의 지속가능성 확보가 어려울 수 있다. 이에, 이들이 준비된 활기찬 노후를 향유하고, 새로운 사회적 불안정과 부담을 야기하지 않을 수 있는 방안 마련이 필요하며, 베이비부머가 갖고 있는 양적·질적 특성에 기초하여 인구고령화에 대한 대응 패러다임으로의 변화가 요구되고 있는 것이다. 이제는 다양한 사회적 영향력을 가지고 있는 베이비부머의 퇴직이 본격적으로 이루어지는 시점에 이르렀으며, 이에 대한 고민이 고령화 사회의 해법과도 무관하지 않다는 점에서 베이비부머에 대한 체계적이며 심도 있는 탐색은 매우 중요하다고 볼 수 있다. 이러한 필요성에 따라 베이비부머의 은퇴와 관련된 문제들을 중심으로 연구들이 이루어졌는데, 이러한 연구들은 노동시장의 변화, 국가의 재정 문제, 은퇴와 재취업, 노후 준비 등 베이비부머가 은퇴함에 따라 바뀌는 사회경제적인 문제와 베이비부머가 노동시장에서 가정으로 돌아감에 따라 나타나는 가족 관련 문제 등을 중심으로 하고 있다(정경희 외, 2010). 그럼에도 불구하고, 베이비부머 및 중고령자의 특성과 경력 이동 등에 관한 연구는 개별 연구자에 의해 단편적으로 수행되어 왔을 뿐, 이들의 퇴직을 전후로 발생하는 변화와 문제점에 대해 체계적으로 밝힌 연구는 매우 부족한 실정이다.

이와 더불어, 고령화연구패널, 국민노후보장패널 등 중고령층을 대상으로 한 기존의 패널조사 자료들은 장기 추적조사라는 점에서 어느 정도 체계적인 기초자료를 제공하고 있으나, 퇴직을 앞둔 베이비부머에 특화된 연구 설계가 아니며, 더 나아가 양적조사결과에 의존하고 있다는 점에서 개별 퇴직자의 경력 경로와 퇴직에 따른 변화의 다양한 원인과 주요 이슈를 심도 있게 파악할 수 없다는 한계를 지니고 있다. 이는 양적 패널자료의 특성상 계량적 분석이 가능하도록 질문을 단순화한 결과, 연구대상자의 일상적인 경험과 인식이 몇 가지 데이터로 환원되는 과정에서 복잡하고 다차원적인 경력 경로 관련 경험

을 통계적 수치로 축약할 수밖에 없기 때문이다. 이와 관련하여, 오늘날은 은퇴를 하나의 위기 사건으로 보는 관점(Thoits, 1983)에서 탈피하여 생애주기의 연속적인 한 부분으로 보는 라이프코스 관점(Atchley, 1971)이 주목받고 있는데, 이러한 관점에서는 은퇴를 생애전이(transition)로서 개념화하고, 전이의 맥락(context), 시간성(temporality) 및 생애과정의 상호의존성(inter-contingent lives)에 초점을 두고 있다. 하지만, 앞서 언급한 바와 같이 양적 연구방법으로는 경력 경로 및 퇴직 과정과 관련한 역동적인 경험과 태도, 행위 동기와 맥락 등을 이해하는데 한계가 있다. 이에 비해 질적 연구는 연구 대상의 경험, 인식, 특성을 연구 대상자의 관점에서 이해하고, 이를 자세하게 기술하고 묘사함으로써 연구 대상 및 대상이 속한 환경의 맥락의 특성을 심층적으로 파악하는 한편, 새로운 이론이나 가설을 생성하기에 적합한 연구의 방법과 틀에 해당한다. 이에 더하여 질적 중단 연구는 연구 대상의 '변화'를 연구의 중심에 두고 생애주기의 연속성 안에서 변화의 과정과 이를 둘러싼 다양한 맥락과 요인들을 기술하는 것을 주된 목적으로 하고 있다. 이에 라이프코스 관점에서 베이비부머의 경력 경로와 퇴직 과정에 대한 자료를 수집하고 심층적인 분석을 수행하기 위해서는 양적 연구방법 대신 변화의 과정을 추적하여 그 특징을 분석하는 것을 핵심으로 하는 질적 중단 연구방법을 활용할 필요가 있다. 특히, 민주화, 경제발전, 경제위기와 같은 한국 현대사의 굵직한 사건들과 삶의 궤적을 같이 한 우리나라의 베이비부머는 현 시점에서 생애 후반기로의 전환이라는 중요한 과정을 앞두고 있다. 이들 베이비부머와 관련하여 양적 연구방법을 활용한 연구가 지배적인 상황에서 베이비부머의 퇴직과정 및 생애전환에 관한 질적 중단 연구는 양적연구의 결과를 보완하며 베이비부머의 생애 후반기 역동과 다양성을 상세하게 드러내는데 기여할 수 있다.

이러한 이유로 '13년에는 베이비부머 및 중고령자 대상의 선행연구 분석과 질적 중단 연구에 대한 이론적 고찰, 베이비부머 질적 중단 연구 설계를 목적으로 한 예비조사를 거쳐 베이비부머 질적 중단 연구 수행을 위한 기본적인 틀을 확립하였다. 1차 본조사(2014)에서는 주된 일자리에서 퇴직한 시점으로부터 1년 미만 경과한 베이비부머를 대상으로 이들의 주된일자리 퇴직 후 경력 경로와 인식을 살펴보고, 이를 통해 ① 퇴직 전 경력 및 퇴직 경험, ② 퇴직 후 현재의 활동 및 경험, ③ 일의 의미와 정체성, ④ 행복한 삶의 청사진을

조사·분석하였다. 이어진 2차 본조사(2016)에서는 베이비부머의 경력경로와 퇴직과정에서 나타나는 다양한 삶의 맥락적 의미를 심층적으로 파악하였다. 3차 본조사(2018)에서는 지난 1차 본조사 이후 베이비부머 연구참여자들의 변화를 중심에 두고, 새경력시작형, 경력무관형, 경력연계형, 경력중단형 등 각 유형별 경력경로에 따른 세부 특성과 맥락에 대한 고찰을 통해 베이비부머 경력후기 단계 경력경로에 대한 심층적인 이해를 도모하고 정책적 지원 방안을 제시하였다. 3차 부가조사에 해당하는 본 연구에서는 그동안 수집한 1차 본조사부터 3차 본조사까지의 질적 중단 연구 심층인터뷰 자료를 기초로 각 경력유형별로 전반적 삶의 만족도와 현 직업 만족도를 높게 유지하고 있는 연구참여자를 대상으로 이들이 주된 일자리 퇴직 이후 만족스러운 삶을 이어가는 개인적·환경적 특성과 맥락을 심층적으로 분석함으로써 이들 연령층의 인생 후반기 적응적 삶에 필요한 요소를 밝히고 이에 따른 정책적 지원 방안을 제시하고자 한다.

제2절 연구 내용

베이비부머의 주된 일자리 퇴직 후 경력경로 및 경력발달 이해를 위한 질적 종단 연구는 질적 패널 자료를 통하여 베이비부머의 경력경로와 퇴직과정에서 나타나는 다양한 삶의 맥락적 의미를 심층적으로 파악하는데 그 목적이 있다. 이러한 목적을 달성하기 위하여 3차 부가조사에 해당하는 본 연구에서 수행한 연구의 주요 내용을 제시하면 다음과 같다.

2.1. 국외 베이비부머 정책 사례 분석

본 연구에서는 우리나라 신중년 및 베이비부머 대상의 정책에 시사점을 제공할 수 있는 국외 선진국 베이비부머 대상의 정책 지원 사례를 분석하고자 하였다. 이에 따라 캐나다, 미국, 영국, 호주, 싱가포르를 대상으로 각 국가별 베이비부머의 특성과 정책적 지원 내용을 분석하였다.

2.2. 베이비부머의 주된 일자리 퇴직 후 경력경로 분석

본 연구에서는 주된 일자리 퇴직 후 높은 만족도를 유지하고 있는 베이비부머의 개인적·환경적 특성과 맥락을 심층적으로 분석하고자 하였다. 이에 따라, 3차 본조사 당시 전반적 삶의 만족도 및 현 직장 만족도가 8점(10점 만점) 이상에 해당하는 베이비부머 연구참여자 대상의 경력경로 분석을 실시하였다.

2.3. 만족스러운 삶의 이유와 중요한 활동 및 삶의 변화 분석

베이비부머의 주된 일자리 퇴직 후 경력발달은 단지 직업으로서의 일에만 국한되지 않으며 삶의 다양한 영역 및 관계의 맥락과 밀접한 관련을 맺고 있다. 이에 따라 이 연구에서는 3차 본조사 당시 전반적 삶의 만족도 및 현 직장 만족도가 8점(10점 만점) 이상에 해당하는 베이비부머 연구참여자의 주된 일자리 퇴직 후 일과 활동, 삶의 다양한 변화 양상을 분석하였다.

제3절 연구 방법

3.1. 연구진 회의

이 연구에서는 지속적인 연구진 회의를 통해 베이비부머 연구참가자를 세부 집단으로 분류할 기준 마련, 세부 집단 도출, 각 집단의 특성 분석 등을 수행하였다. 또한 1차 분석 결과, 집단별 분석 결과를 논의하고, 이를 바탕으로 심층분석 주제 및 내용을 확정하였다.

3.2. 심층인터뷰

이 연구에서는 자료 수집을 위하여 1:1 심층인터뷰를 실시하였다. 2013-2015년 사이에 주된 일자리에서 퇴직한 생산직 베이부머에 대한 연락을 통해 부가조사에 참여할 신규 연구참여자를 확정하였다. 그 후 베이비부머 연구참여자 대상의 1:1 심층인터뷰를 실시하였고, 면담 내용 녹취 후 전사(transcription) 및 자료관리를 실시하였다.

3.3. 자료 분석

본 연구에서는 기존에 수행한 1차 본조사부터 3차 본조사까지의 심층인터뷰 결과를 활용하여 자료를 분석하였다. 그동안 수행한 베이비부머 질적 중단 연구에서는 베이비부머 연구참여자 대상의 1:1 심층인터뷰를 실시하고, 면담 내용 녹취 후 전사(transcription) 및 자료관리를 실시한 바 있다. 본 연구에서는 수집한 자료에 대한 1차 분석을 통해 개인별 분석을 실시하였고, 1차 분석 결과를 바탕으로 2차 분석을 통해 주제별 심층분석을 실시하였다.

3.4. 전문가 자문

연구진에 의한 자료 분석이 이루어지는 단계에서 영역별 분석 결과의 편향성을 최소화하고 의미 단위 설정의 적절성 및 보완점을 점검하고자 전문가 자문을 실시하였다.

제4절 연구 절차

2019년도 질적 중단 연구의 절차 및 방법을 제시하기 전에, 베이비부머 질적 중단 연구에 대한 전체적인 이해를 위해 전반적인 프로세스와 주요 연구 내용을 제시하면 다음과 같다.





[그림 1-1] 베이비부머 질적 중단 연구의 연도별 주요 목표 및 내용

위에서 제시한 베이비부머의 주된 일자리 퇴직 후 경력경로 및 경력발달 이해를 위한 질적 종단 연구의 전체적인 방향 및 연도별 주요 내용을 바탕으로, 2019년도 3차 부가조사 연구 수행을 위한 연구 절차와 이에 따른 연구 방법 및 내용을 제시하면 다음과 같다.



[그림 1-2] 2019년도 질적 종단 연구의 절차 및 방법

제2장

베이비부머 질적 종단 연구 조사 개요

제1절 베이비부머 질적 종단 연구 설계의 기본 방향

본 연구의 배경을 이해하기 위해서는 2013년 예비조사를 거쳐 2014년 1차 본조사, 2016년 2차 본조사를 실시한 베이비부머 질적 종단 연구 조사 개요를 이해할 필요가 있다. 베이비부머 질적 종단 연구는 베이비부머의 퇴직 혹은 은퇴과정을 지속적으로 조사하여 은퇴라는 주요 생애사건 혹은 전환과정을 경험하는 베이비부머의 심리적, 행동적, 정서적 대응양식에 관한 심도 있는 자료를 수집하고 분석함으로써 베이비부머의 경험을 폭넓게 이해하고, 이들을 포함한 중장년층의 경력관리와 생애 후반기 인생 설계를 지원할 교육 및 공공서비스 제공의 기본 방향 수립과 합의 도출을 궁극적인 목적으로 하고 있다. 이를 수행하기 위해 2013년에는 베이비부머 및 중장년층 관련 선행연구 분석과 이론적 검토를 토대로 질적 종단 연구 설계의 기본방향을 제시하였으며, 퇴직을 앞두고 있거나 혹은 이미 퇴직을 한 베이비부머를 대상으로 예비조사를 실시하여 그 결과를 연구 설계 및 심층면담을 위한 구조화된 질문지에 반영하고자 하였다. 이러한 과정을 통해 베이비부머 질적 종단 연구에서 고려해야 할

주요 사항과 시사점을 다음과 같이 확인하였다.

우선, 베이비부머 질적 중단 연구의 대상과 관련하여 주요 고려사항은 다음과 같다. 첫째, 퇴직을 앞두고 있는 베이비부머는 재직 중인 직장과 지금까지의 경력경로에 대한 상세한 정보를 제공할 수 있었으나, 퇴직경험 자체에 대해서는 상세하고 풍부한 진술을 하기에 한계가 있었다. 또한 주된 일자리 퇴직 후 1년 이상이 경과한 베이비부머는 본인의 회고를 토대로 퇴직경험을 진술하게 되어 퇴직경험이 발생한 당시의 생생한 정서적, 감정적 반응을 진술하는데 한계가 있었다. 이에, 연구대상은 퇴직경험을 가장 생생하고 극적으로 경험하고 있는 베이비부머로 한정하여 중단추적 조사를 진행할 필요가 있다.

둘째, 퇴직경험에 영향을 끼칠 수 있는 다양한 개인 및 환경적 특성 중 성별과 사회경제적 배경의 중요성이 확인되었다. 특히, 베이비부머의 자아정체성과 일의 의미에서 성별과 사회경제적 지위에 따른 차이가 두드러졌다. 이에 본조사에서는 다른 조건과 함께 성별과 사회경제적 지위를 고려하여 연구참여자를 표집할 필요가 있다. 특히, 예비조사를 통해 사회경제적 지위가 낮은 베이비부머의 퇴직 준비가 매우 열악하고, 퇴직경험에 있어 생계유지를 위해 필요한 소득 보장을 위한 일 지향적 특성이 강한 것으로 드러났다. 이에 본조사에서는 성별, 사회경제적 지위에 따른 다양한 대상자가 표집될 수 있도록 설계할 필요가 있다.

셋째, 베이비부머의 퇴직 후 경험에 있어 새로운 고용과 일을 추구하는 경향이 뚜렷하기는 하지만 모든 사례자가 재취업을 희망하지는 않는 것으로 나타났다. 매우 소수이기는 하지만, 자신의 흥미와 가치를 실현할 수 있는 활동을 계획하는 사례가 있었다. 이는 본조사에서 구직 활동 혹은 퇴직 후 재취업 사례자 이외에 귀농귀촌, 봉사 활동 등 다른 계획과 활동을 계획하는 연구참여자가 포함될 수 있도록 설계할 필요가 있다.

다음으로 베이비부머 질적 중단 연구의 목적 및 내용과 관련하여 확인된 연구의 방향과 고려사항은 다음과 같다.

첫째, 성실과 근면이라는 베이비부머의 공유된 자아개념 이외에, 예비조사 결과를 통해 가장과 직업·사회인이라는 베이비부머의 대표적 자아정체성 관련 틀이 확인되었다. 이에 본조사에서는 베이비부머의 자아개념이 질적, 양적으로 어떻게 변화되는지 확인할 필요가 있다.

둘째, 남성 베이비부머의 경우 일과 성취 지향이 매우 높은 가운데, 가족과 함께 시간을 보내는 모습이 행복한 삶의 청사진의 주요 요소를 차지하였다. 이에 반해, 여성(특히 고소득자) 베이비부머는 관계와 나눔 지향이 높으나 역설적으로 가족과 함께 하는 행복한 노년이 아닌 나의 가치가 지속적으로 성장하고 공유되는 모습으로 청사진을 표현하는 것으로 나타났다. 이는 베이비부머의 남성성 혹은 여성성이 이들의 퇴직 후의 삶의 모습과 의미에 질적인 차이를 드러내게 하는 주요 요소임을 반증한다. 이에, 본조사에서는 사례자들의 성별정체감을 보다 민감하게 파악하여 어떻게 이들의 자아개념과 일의 개념에 영향을 미치는지 자세하게 조사할 필요가 있다.

셋째, 이 연구는 기본적으로 개인의 퇴직 과정에서 경험하는 개인의 주관적 인식을 파악하고 일의 의미와 정체성과 관련한 이면의 심층적인 인식과 태도, 욕구를 파악하는데 중점을 두고 있다. 그럼에도 불구하고, 개인의 경력경로 및 퇴직경험과 관련한 영역에서는 구체적인 사실과 행동에 기반을 둔 객관적인 정보의 탐색이 중요한 것으로 나타났다. 이러한 ‘객관성’의 담보 없이는 연구참여자의 특성과 상황에 대한 정확한 파악이 어려우며, 더 나아가 이후 지속적으로 축적될 종단 자료의 분석에서 변화의 원인에 대한 신뢰성 있는 결과 제시가 어렵게 된다. 따라서, 본조사에서는 이러한 내용이 사전질문지 및 심층면담질문지의 내용 안에 포함될 수 있도록 설계하였다.

제2절 조사 영역 및 내용 설정

2014년도 1차 본조사 당시 베이비부머 질적 중단 연구의 조사 영역은 2013년도 베이비부머 질적 중단 연구 설계안을 기반으로 예비조사 및 공동연구진 회의를 거쳐 최종적으로 완성하였으며, 기본 배경, 경력경로와 퇴직경험, 일의 의미와 정체성, 행복한 삶의 청사진이라는 네 가지 영역으로 이루어져 있다. 우선, 기본 배경은 사전 질문 및 본조사의 도입 질문에 해당하는 영역으로, 성별, 연령, 최종학력, 가족 배경, 주거 형태, 소득, 퇴직 시기, 경력 사항, 보유 자격 및 기술 등 기본적인 인적 사항을 확인하는 한편, 제반 영역에서의 주관적인 인생의 만족도와 객관적·주관적인 건강 상태의 파악을 목적으로 한다.

다음으로, 경력경로와 퇴직경험은 베이비부머가 어떠한 과정으로 퇴직을 경험하고 있으며 퇴직경험에 대해 어떠한 정서적, 행동적 반응을 하고 있는지 확인하고 탐색하는 영역에 해당한다. 2013년도 예비조사에서 드러난 바 있듯이 베이비부머의 퇴직경험에 대한 반응은 매우 역동적이며 다면적이다. 이에 본조사에서는 퇴직에 대한 부정적인 측면 뿐 아니라 긍정적인 정서와 반응을 포함하여 퇴직 과정에서 나타날 수 있는 다양성과 역동성을 탐색하는 것을 포함한다. 아울러 재취업, 가교일자리 이행과 같이 경제활동을 중심으로 한 퇴직 계획 뿐 아니라 퇴직자의 흥미와 가치를 살리는 다양한 활동의 가능성을 함께 탐색하는 것을 목표로 한다. 이를 통해 베이비부머가 퇴직을 어떻게 인식하고 있는지, 퇴직 후 무엇을 하고자 하며 퇴직을 어떻게 준비하고 있는지, 퇴직 후 하고자 하는 일 또는 다양한 활동에 어떠한 변화가 발생하며 그 원인은 무엇인지 등에 대한 심층적인 파악이 이루어질 것이다.

다음으로, 일의 의미와 정체성 영역은 베이비부머에게 일이 어떠한 의미를 지니고 있는지, 현재 이들의 자아개념은 어떠한지를 확인하는 것을 주요 내용으로 한다. 일의 의미 영역에서의 ‘일’이란 금전적인 보상을 얻는 직업을 포함하되, 보다 확장된 차원에서 취미와 봉사 등 개인이 지속적으로 추구하는 제반 활동을 포괄하고 있다. 이에 따라 일의 의미 영역에서는 현재 본인이 하고 있는 다양한 활동 중 스스로 중요하다고 인지한 활동, 그리고 그 일의 의미에 대해 심층적으로 탐색하는 것을 목표로 한다. 일의 의미와 밀접한 관련을 맺

고 있는 정체성 영역은 개인의 자아개념과 삶의 목적 및 역할과 관련된 영역으로, 자아개념을 구성하는 역할이 어떠한 것이 있는지를 포괄적으로 조사하되, 역할로서의 정체성 뿐 아니라 한 개인과 사회인으로서의 정체성에 대한 인식이 어떠한지에 대해서도 탐색하는 것을 목표로 한다. 이를 통해 퇴직 과정에 따른 베이비부머의 일에 대한 의미와 정체성을 심층적으로 파악하고, 그 과정에서 일과 삶에 대한 인식, 자아의식, 가족관계, 삶의 가치 변화 양상과 원인을 지속적으로 분석해 나갈 예정이다.

마지막으로, 행복한 삶의 청사진은 베이비부머가 인식하는 행복한 노후의 모습이 무엇인지 확인하고 이를 달성하기 위해 필요한 전제조건이 무엇인지 탐색하는 것을 목표로 한다. 특히, 이 영역에서는 건강, 재정요소, 가족관계, 사회적 참여 등 행복한 삶을 위한 각 요소에 대해 어떻게 인식하고 있으며, 퇴직 과정에서 경험하는 상황적이며 환경적인 특성에 따라 이러한 인식이 어떻게 유지 또는 변해가지에 대해 확인하는 것을 포함하고 있다.

<표 2-1> 베이비부머 질적 중단 연구 1차 본조사(2014년) 영역 및 내용

영역	내용		비고
기본 배경	성별, 연령, 최종학력, 가족배경, 주거 형태, 가구 연간 소득, 가구 연간소득 외 수입원, 마지막 퇴직 시기, 경력 사항, 보유 자격 및 기술		사전 질문지
	주관적인 인생의 만족도	이전직업, 현직업, 배우자 관계, 부모 관계, 자녀 관계, 친구 관계, 취미 및 여가 생활, 종교 생활, 건강 상태, 경제적 여건, 전반적 만족도	
	객관적 건강 측정	만성질환 및 건강상의 문제, 치료 또는 복용 중인 약물	
	주관적 건강 측정	건강으로 인한 일상생활 영향 여부	
경력경로 및 퇴직 경험	과거 주요 경력	일자리 관련 경험	1차 본조사 질문지
	퇴직 시 상황	퇴직 배경, 퇴직 전 활동 및 계획, 퇴직 전 준비사항, 퇴직 후 주요 변화, 재취업 과정, 구직 전략 및 행동, 고용지원 서비스 이용 경험, 보유 자격과 기술, 향후 원하는 직업 분야 및 희망 연봉, 희망 분야로의 취업 가능성, 일자리 마지노선	
현재의 활동 및 일의 의미	퇴직 후 일상적인 삶의 모습	퇴직 후 일상적인 삶의 모습, 현재 가장 중요한 활동(일), 현재 만족스러운 활동	
	일/활동의 의미	중요하게 여기는 활동(일)의 의미, 활동(일)을 통해 얻고 싶은 것, 중요하게 여기는 활동(일)의 만족도와 이유	
정체성	삶의 목적과 역할, 자기개념	자신을 잘 드러내는 사진(또는 좌우명)과 그 이유, 삶의 중요한 역할들과 그 이유, 삶의 목적과 보람된(의미 있는) 삶에 대한 인식	
행복한 삶의 청사진	행복한 삶의 모습	원하는 일과 살고 싶은 삶	
	행복한 삶과 각 요소에 대한 인식	행복한 삶의 모습과 구성요소, 행복한 삶을 위한 장애 및 도움 요인	

2차 본조사에서는 2014년도 1차 본조사에 적용한 각 영역을 공통 영역으로 설정하되, 1차 본조사 이후의 변화와 변화의 맥락을 탐색하는데 중점을 두었으며, 짧은 기간동안 변화가 두드러지게 나타나지 않는 정체성 및 행복한 삶의 청사진에 해당하는 질문 영역은 제외하였다. 결과적으로 2차 본조사에서는 1차 본조사 이후 경력상의 주요 변화와 일상적인 삶의 모습을 파악하였고, 변화를 초래한 원인 및 맥락을 심층적으로 분석하였다.

<표 2-2> 베이비부머 질적 종단 연구 2차 본조사(2016년) 영역 및 내용

영역	내용		비고
기본 배경	성별, 연령, 최종학력, 가족배경, 주거 형태, 가구 연간 소득, 가구 연간소득 외 수입원, 마지막 퇴직 시기, 경력 사항, 보유 자격 및 기술		사전 질문지
	주관적인 인생의 만족도	이전직업, 현직업, 배우자 관계, 부모 관계, 자녀 관계, 친구 관계, 취미 및 여가 생활, 종교 생활, 건강 상태, 경제적 여건, 전반적 만족도	본조사 질문지
	객관적 건강 측정	만성질환 및 건강상의 문제, 치료 또는 복용 중인 약물	
	주관적 건강 측정	건강으로 인한 일상생활 영향 여부	
경력경로	경력상의 주요 변화	1차 본조사 이후 경력상의 주요 변화, 재취업 성공 요인, 구직 전략 및 세부 활동	본조사 질문지
	경력상의 변화에 따른 인식, 태도, 행동 변화	삶에 영향을 미친 중요한 변화와 그 이유, 경력상의 변화로 인해 달라진 점	
현재의 활동 및 일의 의미	일상적인 삶의 모습	현재 가장 중요한 활동(일), 현재 만족스러운 활동	
	일/활동의 의미 변화	중요하게 여기는 활동(일)의 의미, 활동(일)을 통해 얻고 싶은 것, 중요하게 여기는 활동(일)의 만족도와 이유, 1차 본조사 이후 달라진 일의 의미	

3차 본조사에 해당하는 본 연구에서는 2014년도 1차 본조사에 적용한 각 영역을 공통 영역으로 설정하되, 2차 본조사 이후의 변화와 변화의 맥락을 탐색하는데 중점을 두었으며, 2차 본조사에서는 제외하였던 행복한 삶의 청사진에 해당하는 질문 영역을 포함시켰다. 결과적으로 3차 본조사에서는 2차 본조사 이후 경력상의 주요 변화와 일상적인 삶의 모습을 파악하였고, 변화를 초래한 원인 및 맥락을 심층적으로 분석하고자 하였다.

<표 2-3> 베이비부머 질적 중단 연구 3차 본조사(2018년) 영역 및 내용

영역	내용		비고
기본 배경	성별, 연령, 최종학력, 가족배경, 주거 형태, 가구 연간 소득, 가구 연간소득 외 수입원, 마지막 퇴직 시기, 경력 사항, 보유 자격 및 기술		사전 질문지
	주관적인 인생의 만족도	이전직업, 현직업, 배우자 관계, 부모 관계, 자녀 관계, 친구 관계, 취미 및 여가 생활, 종교 생활, 건강 상태, 경제적 여건, 전반적 만족도	본조사 질문지
	객관적 건강 측정	만성질환 및 건강상의 문제, 치료 또는 복용 중인 약물	
	주관적 건강 측정	건강으로 인한 일상생활 영향 여부	
경력경로	경력상의 주요 변화	2차 본조사 이후 경력상의 주요 변화, 경력 변화에 대한 인식, 경력 변화가 삶에 미친 영향	본조사 질문지
	도움 및 장애요인	재취업 또는 구직활동 과정에서의 도움 및 장애요인	
현재의 활동 및 일의 의미	일상적인 삶의 모습	현재 가장 중요한 활동(일), 현재 만족스러운 활동	본조사 질문지
	일/활동의 의미 변화	중요하게 여기는 활동(일)의 의미, 활동(일)을 통해 얻고 싶은 것, 중요하게 여기는 활동(일)의 만족도와 이유, 2차 본조사 이후 달라진 일의 의미	
행복한 삶의 청사진		원하는 일과 살고 싶은 삶	

제3절 베이비부머 연구참여자 표본 선정

본연구에서는 다음의 기준을 통해 베이비부머 질적 중단 연구에 참여할 표본을 유의표집(purposive sampling)하였다. 베이비부머 연구참여자 표본 선정의 첫 번째 기준은 주된 일자리에서 퇴직한 시점으로부터 1년 미만 경과한 베이비부머(1955~1963년)에 해당한다. 여기에서 주된 일자리 경력이란 직장에서 정규직 또는 계약직으로 다년간 일한 경우로, 한 직장에서 오랫동안 일하다가 정년퇴직, 명예퇴직, 조기퇴직 등의 사유로 은퇴한 경우, 혹은 같은 직장은 아니더라도 동일 업종에서 다년간 일하다가 퇴직한 경우를 포함하고 있다. 베이비부머 연구참여자 표본 선정의 두 번째 기준은 주된 일자리에서 퇴직 후 ① 재취업에 성공한 사례자 ② 일자리를 구하고 있는 사례자 ③ 취업 외의 활동을 계획하는 사례자에 해당한다. 가령 일자리를 구하고 있는 사례자의 경우에는 주된 일자리에서 퇴직(또는 은퇴)한 후 구직을 희망하고 있으나 아직 일자리를 구하고 있지 못한 사례자에 해당한다. 그 외에 취업 외의 활동을 계획하는 사례자의 경우에는 일자리 외에 귀농귀촌, 창업, 취미활동, 사회공헌 등을 계획하거나 하고 있는 사례자에 해당한다. 그 외에도 베이비부머 질적 중단 연구 설계 및 예비조사에서 드러난 바와 같이 베이비부머의 성별 및 사회경제적 지위에 따라 서로 다른 특성이 나타나고 있다는 점에서 이를 모두 포함할 수 있도록 표본을 선정하였고, 고졸 이상의 다양한 학력자를 포함하도록 하였다.

베이비부머 질적 중단 연구에 참여할 표본의 1차적인 표집은 조사 전문업체를 통해 이루어졌다. 표집은 2014년 5월 14일에서 6월 11일까지 약 4주에 걸쳐 진행되었다. 조사전문업체에서는 인생이모작지원센터, 중장년일자리희망센터, 서울시 고령자취업알선센터, 전국경제인연합 종합고용지원센터, 귀농귀촌 지원센터 등 관련 기관 문의 및 방문, 공공 및 민간 구직사이트 등을 통해 연구참여 희망자를 모집하였고, 총 86명의 베이비부머 연구참여 후보자 목록을 확보하였다. 그 후 연구진은 연구목적에 부합하지 않거나, 주된 일자리 경력이 짧은 30명을 제외한 56명의 베이비부머 연구참여자 대상을 확보하였다. 또한 조사전문업체를 통해 확보한 대상 중에는 사회경제적 지위가 높은 여성 관리직 또는 전문직 퇴직자와 한 직장에서 오랫동안 근무한 후 퇴직한 남성 사례자가 부족하다는 연구진의 판단에 따라 이들 대상을 추가적으로 확보하였

으며, 귀농귀촌 등 구직 이외의 다른 삶의 계획을 세우고 있는 사례자를 추가적으로 확보하여 총 66명의 베이비부머 연구참여자 표본을 선정하여 1차 본조사(2014)를 실시하였다. 2차 본조사에서는 기존 연구참여자 66명 중에서 2차 본조사 참여를 수락한 47명과 성별과 학력을 고려하여 추가 표집한 13명을 포함, 총 60명을 대상으로 조사를 실시하였다. 3차 본조사에서는 2차 본조사 및 부가조사 참여자 중 연구참여를 수락한 42명을 대상으로 1:1 심층인터뷰를 실시하였다. 베이비부머 연구참여자 표본의 인구통계학적 특성을 살펴보면 남성이 30명(71.4%), 여성이 12명(28.6%)이고, 학력은 고졸 7명(16.7%), 대졸 28명(66.6%), 대학원졸 7명(16.7%)에 해당한다.

<표 2-4> 베이비부머 3차 본조사(2018년) 연구참여자 표본 특성

ID	성별	출생년도	학력	퇴직시점	주된 일자리 내용
01	남자	1959	대졸	2014.3	대기업 자재부 부장
02	남자	1963	대졸	2013.12	호텔상품개발팀
03	남자	1956	전문대졸	2013.12	호텔 조리부
08	남자	1963	대졸	2014.4	시공회사 영업부관리
09	여자	1961	고졸	2014.1	콜센터상담카드발급
10	남자	1956	고졸	2014.3	전자회로설계
12	남자	1963	대학원졸	2014.1	영업교육/코칭
13	남자	1962	대졸	2014.1	스테인레스 파이프 제조회사 영업
15	남자	1958	대졸	2014.03	유아용품회사 인사, 법무, 회계
16	남자	1961	고졸	2014.04	반도체제조업회사재무관리, 회계
18	남자	1962	대학원졸	2014.04	무선와이파이 유지, 보수
19	남자	1958	대졸	2014.03	석유화학회사 영업관리/지원, 감사담당
22	남자	1962	대졸	2013.12	LCD액정유리 전문회사 생산본부장
23	남자	1959	전문대졸	2014.02	건설회사 플랜트 전기공사 현장소장
26	남자	1960	대졸	2014.06	군대정보수집, 데이터분석
27	여자	1960	대학원졸	2013.12	대학교 교직원(행정)

ID	성별	출생년도	학력	퇴직시점	주된 일자리 내용
30	남자	1957	대졸	2014.03	행정사무관, 금융업
32	남자	1960	대졸	2014.02	건설회사회계, 재무파트관리총괄
37	남자	1963	대졸	2013.11	완구무역회사 재무,인사,총무
46	남자	1961	고졸	2014.04	통신사전력시설관리, 고객서비스,현장영업
47	남자	1956	대졸	2014.02	반도체제조업회사 생산기술센터 수석연구원
50	남자	1956	대졸	2012.12	신규사업기획/기술/채권관리,영업
51	남자	1957	대학원졸	2014.04	통신사 사업개발팀 부장
52	남자	1961	대졸	2014.04	회계
53	여자	1960	대졸	2014.02	영어강사
56	여자	1959	대졸	2014.01	00시청통합관제실 CCTV모니터링
57	여자	1963	대졸	2014.03	셔츠밋도매업회사 사이트 구축관리
58	여자	1963	고졸	2014.05	사무직
60	여자	1962	대졸	2014.02	대학교/영어학원 교무과(교직원)
61	남자	1960	대졸	2013.12	증권회사지점/법인영업,펀드매니저
62	여자	1963	대학원졸	2014.2	대학교 교직원
65	남자	1956	대졸	2014.1	건설회사 토목기술자
66	남자	1956	대졸	2013.08	건설회사 플랜트건축
67	여자	1961	대졸	2014.03	조경전문회사 조경계획설계
13_b2	남자	1959	전문대졸	2013.3.	컴퓨터 프로그래밍 업무
13_b4	여자	1955	대졸	2013.2	공립중고등학교 국어교사
13_b6	여자	1958	대학원졸	2013.6	외국계보험회사 인사총괄
13_c1	남자	1958	고졸	2012.3	00투자증권 지점장 (총무/회계/금융영업)
13_c5	여자	1957	대학원졸	2011.12	00은행 은행원 (본부장으로 퇴사)
16_2	남자	1960	대졸	2011.4	외국계보험회사 전산하드웨어 IT 서버와 장비 관리 및 운영
17_1	남자	1955	고졸	2012.3	벨트콘베어 운전/점검
17_11	남자	1962	대졸	2014.4	00 기술지원팀장

3차 부가조사에 해당하는 본 연구는 지난 3차 본조사까지의 질적 중단 연구 참여자 중 삶의 만족도와 현 직업에 대한 만족도가 높은 참여자를 대상으로 이들이 주된 일자리 퇴직 이후 만족스러운 삶을 이어가는 개인적·환경적 특성과 맥락을 심층적으로 파악하는데 있다. 이와 같은 연구 목적에 따라 본 연구에서는 2018년 3차 본조사 당시 삶의 만족도 및 현 직장 만족도가 8점(10점 만점) 이상에 해당하는 베이비부머 연구참여자 12명을 대상으로 지난 1차 본조사(2014년)부터 3차 본조사(2018년)까지의 심층인터뷰 자료를 모두 분석하였다.

<표 2-5> 베이비부머 3차 부가조사(2019년) 연구참여자 표본 특성

경력유형	ID	성별	출생년도	학력	주된 일자리 내용
새경력 시작형	66	남자	1956	대졸	건설회사 플랜트건축
	13_c1	남자	1958	고졸	00투자증권 지점장 (총무/회계/금융영업)
	17_11	남자	1962	대졸	00 기술지원팀장
경력 무관형	15	남자	1958	대졸	유아용품회사 인사, 법무, 회계
	16	남자	1961	고졸	반도체제조업회사재무관리, 회계
	22	남자	1962	대졸	LCD액정유리 전문회사 생산본부장
경력 연계형	03	남자	1956	전문대졸	호텔 조리부
	17_1	남자	1955	고졸	벨트콘베어 운전/점검
	56	여자	1959	대졸	00시청통합관제실 CCTV모니터링
	14	여자	1961	대졸	조경전문회사 조경계획설계
	13_b6	여자	1958	대학원졸	외국계보험회사 인사총괄
경력 중단형	58	여자	1963	고졸	사무직

주) 사례자 [58-여]의 경우, 경력중단형으로 현 직장 만족도 응답값이 없지만, 경력중단형 중 유일하게 전반적 삶의 만족도가 8에 해당하며, 그 외 만족도 응답값 또한 전반적으로 높다는 점에서 분석의 필요성이 인정되어 본 연구 대상에 포함시킴

제4절 패널 관리

본연구에서 유의표집을 통해 선발한 베이비부머 연구참여자는 이번 연구뿐 아니라 이어지는 질적 종단 연구에 지속적으로 참여할 대상이기에 이들에 대한 효과적인 패널관리 전략이 요구되고 있다. 이에 따라 향후 이 연구에서는 다음의 전략을 통해 보다 체계적으로 패널을 관리하고 중도 탈락을 예방하고자 한다. 첫째, 패널 구축과정에서부터 연구참여자가 연구에 참여하는 과정을 체계적으로 관리하는 것이 중요하다. 이와 관련하여 전문조사업체를 통해 연구참여자를 선발하는 단계에서 연구의 목적, 심층면담 진행방법 및 절차에 대한 설명을 제공하였다. 그 후 최종 선발된 연구참여자를 대상으로 전문조사원을 배정하였고, 전문조사원이 연구참여자와 최초 연락 시 자기소개, 연락 배경 및 연구참여 의사 재확인, 연구 목적 간략 소개, 심층면담 진행 방식(시간, 장소, 사례비 등), 심층면담 일정 확인, 사전질문 안내 및 받을 이메일 확인 등을 포함한 안내를 정확히 전달할 수 있도록 하였다.

둘째, 연구참여자와 직접적인 연락 및 심층면담을 진행하는 대상을 각 담당 연구진으로 일원화하였다. 이는 연락하는 대상이 여러 명인 경우 연구참여자가 개인정보관리에 대한 의구심을 느낄 수 있으며, 이러한 미묘한 부분은 이어지는 심층면담 및 중도탈락에도 영향을 미칠 수 있기 때문이다. 이에 따라 연구참여자와의 직접적인 접촉은 철저하게 개별 담당 연구자를 통해 이루어지도록 관리하였다.

셋째, 연구참여자와의 접촉은 각 담당 조사원을 통해 이루어지는 관계로 전문조사원의 역량과 관리 또한 중요한 이슈로 부각되었다. 1차 본조사에서는 일정한 기준의 자격 요건을 갖춘 전문조사원을 선발하였고, 이들을 대상으로 베이비부머 질적 종단연구의 개요, 연구참여자의 특성, 조사원 선발 기준 및 역할, 심층면담 질문 영역 및 세부 내용, 심층면담 진행 절차 등에 대한 세부적인 교육을 실시하는 한편, 연구진을 중심으로 슈퍼바이저를 지정하여 심층면담 진행과정에서 지속적인 슈퍼비전이 제공될 수 있도록 관리하였다. 그럼에도 불구하고 보다 의미 있고 풍부한 자료 수집을 위해 전문역량이 더욱 요구된다는 연구진의 자체 평가 결과에 따라 2차 본조사 이후부터는 질적 연구에 대한 이해도가 높은 공동연구진이 인터뷰를 통한 자료 수집 및 분석과정 전체에 참여함으로써 양질의 패널관리를 하고자 하였으며, 정기적인 연구진 회의를 통해 수집 자료 및 분석 결과에 대한 동료검증을 실시하였다.

제3장

베이비부머 질적 종단 연구 자료 수집 과정

제1절 자료 수집 방법

본 연구에서 활용한 자료는 1차 본조사(2014년), 2차 본조사(2016년), 3차 본조사(2018년)를 통해 수집한 각 사례자별 녹취록과 스크립트 분석 자료에 해당한다. 세 차례에 걸쳐 수집된 베이비부머 질적 종단 연구 자료는 사전질문과 심층면담을 통해 이루어졌다. 우선, 최초 전화 연락을 통해 연구에 대한 간략한 안내와 연구참여 의사를 재확인한 후 이메일을 통해 사전질문지를 발송하였고, 심층면담이 이루어지기 전에 사전질문지에 대한 응답을 받아 심층면담을 준비하였다. 심층면담 진행은 녹음이 가능한 전용기기를 활용하였고, 심층면담 수행 후에는 바로 면담보고서와 함께 녹음 파일을 업로드한 후 녹취록을 작성하였다. 심층면담은 연구참여자 당 1회 방문을 하도록 연구 설계하였으나, 필요한 경우 전화 연락을 통해 추가적인 정보를 확인하도록 하였다. 심층면담은 1회 방문 시 평균 2시간 내외로 진행하였다. 완료된 녹취록 및 면담보고서는 연구참여자의 개인정보 보호를 위해 실명, 거주 지역, 근무지 이름 등을 기호화하여 처리하였으며, 상식적인 수준에서의 맞춤법과 오타를 교정하

는 등 확인 작업을 실시하되, 일반적으로 응답자의 사투리, 은어 등은 별도로 교정을 하지 않고 그대로 분석에 활용하였다.

제2절 자료 분석 방법

자료 분석은 근거이론의 분석방법을 활용하여 두 단계로 나누어 진행한다. 기초분석단계에서는 녹취록을 자세하게 읽고 1차적으로 분류한 자료를 활용하여 조사영역별 연구 주제와 관련하여 중요한 의미를 담은 단어, 어구, 문장, 문단 등을 파악하고 해당 면접내용의 의미를 요약하여 영역별로 기록한다. 이때 영역별로 조사대상자의 경험 내용과 속성이 자세하게 드러나도록 기록하고 미주를 달아 면접의 실제 내용을 삽입한다. 즉 각 영역과 관련하여 연구참여자의 중요한 진술 내용을 단어, 어구, 문장, 문단 등으로 파악하여 요약적으로 진술한 후, 해당 녹취자료를 심층분석 및 이후 연구의 분석에서 확인할 수 있도록 관리하였다.

<표 3-1> 개별 사례에 대한 기초 분석의 예시

영역			내용
정 체 성	생계 부양자	기초 분석	<ul style="list-style-type: none"> 남성성과 연결되는 부분으로, 사례자는 일을 통해 얻게 되는 경제적 소득 역시 중요한 일의 의미이며 이것이 또한 본인의 존재가치 혹은 사회적 역할을 지속하게 함에 도움이 된다는 사실을 부인하지 않음 구체적으로 사례자는 자녀들 결혼 이후 손자/손녀의 양육에 본인들의 역할이 필요함을 인지하고 있으며, 손자/손녀의 양육에 보탬이 되기 위해 본인이 가진 재산 소진하지 않는 것, 즉 “아궁이에 불이 꺼지지 않게” 하기 위해서 정기적인 수입이 필요하다고 생각함
정 체 성	생계 부양자	녹취 자료1)	<p>“길게 봤을 때 내가 일을 별 소득이 없이 저는 애들 딸이나 아들이 결혼해서 5년은 봐줘야 한다고 생각하거든요 그제 끝났을 때가 이제 예순일곱쯤이라고 보는데 제가 자식을 우리나라 여건에 육아교육을 하는 게 쉽지 않잖아요 그러니까 봐줘야 된다고, 그렇게 생각해요 그러다 보</p>

영역		내용
삶의 방향성	기초 분석	<p>니까 그사이 내가 지금 다른 데 가서 이렇게 하면 살 수가 있는데 그사이에 무소속이면 아무것도 안 되거든요. 그럼 있는 돈도 다 까먹고 나머지 내가 길게 설계한 것도 다 없어지는 거고. 그러긴 싫고 오피스텔 같은 경우는 돈이 많지도 않은 거고, 아들 장가갈 때 쥐버릴까 생각도 하고 있어요”[17-남]</p> <ul style="list-style-type: none"> • 사례자는 한국에서 남자들의 삶의 모습을 “언덕 위에 마차를 끌고 가는 말”로 압축적으로 표현하고 있다. 구체적으로 그 말의 의미는 다음과 같다 • 그의 이 발언은 지금까지 일이 부여하던 방향성 혹은 목표로서의 의미를 보여준다. 방향성의 측면에서 일은 사람에게 끊임없이 목표를 제시한다. 이 목표를 달성했을 때 느껴지는 성취감은 자존감 혹은 존재가치로 연결된다. 그러므로 퇴직 후 일이 없는 상황은 방향성의 상실로 표현되며 이는 자존감의 상실로 연결된다.
	녹취 자료	<p>“마차를 끌고 가는데 마부가 여자고 애들을 짐을 실어서 끌고 올라가는데, 그 말이 꼭대기에 다 올라가면 이제 힘이 들어가지고 그때 다 올라가면 말을 풀어줍니다. 그 풀어주는 나이가 우리 나이라고 보거든요. 풀리는 나이가. 그럼 할 게 없고 당황합니다. 사는 목표가 없어졌기 때문에. 소득도 없이. 그러면서 와이프한테 돈을 줄 수도 없고 애들한테도 존재감이 없어지고 사회에서도 인정 못 받으니까 잘못하면 우울증이 올 수도 있고 그 존재감이 상당히 외로워져요” [30-남]</p>

주) 녹취자료는 해당 녹취자료 중 일부만을 예시로 제시한 것임

각 사례에 대한 기초분석을 완료하면 심층분석을 실시한다. 심층분석은 기초분석 내용을 사례 간 혹은 시점 간 지속적인 비교방법(constant comparative method)을 이용하여 상위범주로 통합하는 분석과정을 지칭한다. 심층분석의 경우 1~2차년도에는 사례 간 비교를 중심으로 진행하였는데, 그 이유는 최소 3년 이상의 자료가 축적되어야 패널 자료를 기반으로 종단적 변화추이의 분석이 가능하기 때문이다(김미곤 외, 2012). 3차 본조사에 해당하는 이 연구에서는

사례 간 비교에 더하여 조사 시점 간의 비교를 실시하여 중단적 변화추이를 함께 밝히는 것에 초점을 맞추었다.

<표 3-2> 개별 사례에 대한 심층분석 예시

대영역	증영역	소영역	내용
일의 의미	일은 끝나 자신	일은 존재의 이유이자 삶의 한 부분	<ul style="list-style-type: none"> 연구에 참여한 (남성) 베이비부머들은 일의 의미를 자신의 존재 이유이자 자신의 한 부분이라고 표현할 정도로 일을 자기 자신과 동일시하는 것으로 나타났다. 전쟁이 끝나고 근대화 및 산업화시기에 유년기를 보낸 한국의 베이비부머들은 자신의 가정은 물론 한국 사회의 경제를 일으킨 주역으로서, 장시간 노동에 매우 익숙하고 성실히 일하는 것을 높게 평가하는 경향이 있다. 이들은 거의 대부분의 시간을 회사에서 보내면서, 하다못해 밥 먹을 때도 회사 일을 생각하고, 걸어가면서도 이걸 어떻게 할까? 생각하면서 살아왔다. 그러므로 이들에게 일은 살아가는 것 자체이자 자아의 한 부분이며, 나라고 하는 존재감을 느끼게 해주는 것으로 인식된다 이렇듯 일을 자기 자신과 동일시하고 있기에, 연구에 참여한 베이비부머들은 일이 없다는 것에 대해 전반적으로 매우 부정적으로 인식하였다. 즉 이들에게 일은 자아의 한 부분이기에 일을 안 하고 산다는 것은 매우 어려운 일로 인식하고 있음을 알 수 있다

주) 이 자료는 13년도 예비조사 심층분석 결과를 예시로 제시한 것임

베이비부머 경력경로 조사를 위한 질적 중단 연구 설계(김은석, 장서영, 심우정, 2013)의 선행연구 분석에서 이미 밝힌 바 있듯이, 우리나라 베이비부머의 퇴직은 53~56세를 전후로 가장 빈번하게 발생하고 있으며, 퇴직 후에도 스스로 완전히 은퇴를 하였다고 생각하며 구직을 포함한 다양한 활동에 참여하기를 희망하는 특징을 나타내고 있다. 또한 정년퇴직과 관계없이 자신이 일하고 싶은 시기를 67~68세로 계획하고 있는 것으로 나타났다. 이러한 맥락에서

퇴직 직후인 '14년 1차 본조사 이후로 4~6년 차까지는 주된 일자리 퇴직 후 가교 일자리 또는 다양한 활동으로의 이행이 가장 활발히 발생하는 시기에 해당한다. 이에 이 기간 동안 베이비부머의 경력경로와 퇴직 경험, 생애전환기 경험과 관련하여 인지적·정서적·행동적·환경적 측면에서의 다양한 변화가 예상되며 이를 중심으로 질적 종단 분석을 실시해나갈 예정이다. 이후 7~10년 차 이후로는 가교 일자리라는 과도기적 단계를 거쳐 완전한 은퇴에 도달하는 시기로, 이 시기에는 베이비부머의 노년기 이행과 관련한 심도 있는 자료를 수집하여 분석할 예정이다.

한편 자료수집과 분석에 있어서의 신뢰성과 타당성을 확보하기 위해 본조사에서는 다음과 같은 전략을 활용하였다. 첫째, 동일한 면접자가 동일한 연구대상자를 대상으로 면담을 실시할 수 있도록 하였다. 아울러 동일한 연구자가 종단으로 동일한 연구대상자의 면접내용을 분석하도록 하였다. 연구자/면접자와 연구대상자와의 장기적인 상호작용은 연구대상자로 하여금 보다 진실한 이야기를 하도록 하여 연구의 진실성을 제고하는 데 기여한다. 둘째, 자료수집과 동시다발적으로 1차 분석을 수행하고 그 내용을 연구진 회의를 통해 정기적으로 검증하였다. 연구진 회의에서 각 연구자의 해석이 지나치게 한쪽으로 편중되었거나 정확하지 않다고 판단되는 부분이 있으면 협의에 도달할 때까지 토의하였다. 이러한 과정을 통해 연구자들은 연구내용에 대한 해석을 공유할 수 있고 분석의 신뢰성을 확보할 수 있다. 마지막으로 본연구에 직접적인 이해관계를 공유하지 않으나 베이비부머의 퇴직 및 은퇴 분야의 전문가를 모시고 그 해의 조사내용 및 분석에 관한 동료검증(peer review)을 실시하였다. 동료검증은 연구주제와 관련하여 연구자들이 놓칠 수 있는 통찰을 제공하여 연구의 진실성과 신뢰성을 확보하는 데 도움을 줄 수 있다.

제3절 조사 수행 및 자료 활용 시 윤리적 고려

이 연구의 진행과정에서 중요하게 고려해야 할 사항 중 하나는 바로 윤리적 이슈에 관한 것이다. 일반적으로 질적 연구 방법에서 주로 다루어지는 윤리적 문제는 연구에 대해 올바르게 밝혔는가, 연구참여자의 동의와 이에 따른 동의서를 받았는가, 연구참여자가 자발적인 참여를 인지하였는가, 연구참여로 인한 피해는 없었는가, 연구참여를 통해 받은 보상은 적당한가, 비밀보장이 되었는가 등과 관련된 이슈에 해당한다. 이 연구에서 표집한 대부분의 연구참여자는 조사전문업체를 통해 선발하였고, 그 과정에서 자연스럽게 연구참여자에게 연구의 목적 및 연구과정에 대해 공지하였다. 또한 최종 표본으로 선정된 연구참여자에게는 담당 전문조사원이 연락하여 베이비부머 질적 중단 연구에 대한 개요를 설명한 후 다시 한 번 참여의사를 확인하는 절차를 거치도록 하였다. 이후 실제 심층면담을 실시하기 전에 베이비부머 질적 중단 연구와 개인정보 보호와 비밀 보장의 범위, 수당 지급 등에 관한 내용을 자세하게 소개한 뒤에 본연구에 참여하는 것을 동의한다는 동의서를 받고 심층면담을 진행하였다. 즉 심층면담에 참여한 연구참여자 모두를 대상으로 연구참여 동의서에 서명을 받고 심층면담을 진행함으로써, 자발적 참여와 연구참여자의 자발적 동의와 관련된 이슈를 충분히 고려하였다. 마지막으로 연구참여자의 사생활을 보호하고 비밀 보장의 원칙을 지키기 위하여 일차적으로 원자료에서 연구참여자의 신원을 파악할 수 있는 정보를 제거하고 가공된 기초분석 자료를 보고서에 제시하였으며, 연구보고서 또한 개인정보가 드러나지 않도록 범주화 결과 및 주제별 분석 결과를 제시하는 등 연구참여자의 사생활 침해를 최소화하고자 하였다.

제4장

국외 베이비부머 정책 사례 분석

이 장에서는 우리나라 베이비부머 대상의 정책 지원 방안 수립에 있어 시사점을 제공할 수 있는 국외 선진국의 정책 사례를 분석하고자 하였다. 이에 따라, 미국, 캐나다, 영국, 호주, 그리고 싱가포르를 대상으로 각 국가별 베이비부머의 특성 및 이들의 은퇴가 국가 정책과 연관되어 논의되고 있는 상황을 살펴보고 이들의 고용과 학습을 지원하는 정책 및 프로그램에 초점을 맞추어 결과를 제시하였다. 해당 국가 선정에 있어서는 지역적 다양성을 고려하였다. 우선 미국과 캐나다는 북아메리카, 영국은 유럽, 그리고 호주는 오세아니아, 그리고 싱가포르는 아시아 지역에 위치하고 있다. 또한 미국과 캐나다는 북아메리카 지역 내 인접한 두 국가가 가진 정책적 차이점을 보여줄 수 있고, 영국, 캐나다, 그리고 호주는 영국과 그 연방 국가들이라는 점에서 공통점 및 차이점을 발견할 수 있다. 마지막으로 싱가포르는 우리나라와 더불어 아시아에 위치한 국가이자 급속도의 발전을 이룬 공통점이 있다. 각 국가 사례별로 베이비부머 세대 개요, 이들의 은퇴를 둘러싼 사회적 상황, 그리고 이들의 고용과 학습 증진 정책 및 프로그램 관련 분석 결과를 제시하면 다음과 같다.

제1절 미국 베이비부머 대상의 정책 사례 분석

1.1. 미국 베이비부머 개요

1.1.1. 미국 베이비부머 시기와 규모

미국의 베이비부머는 2차 세계대전 종전 후 출산율이 급격히 증가한 1946년부터 1964년까지 태어난 사람들이다. 2010년에 발표한 인구센서스에 의하면, 전체 3억8십만 명 가운데 베이비 붐 세대가 약 7천 700만 명으로 추산되어 총 인구의 약 25%를 차지한다(U.S Census Bureau, 2014). 이렇게 인구의 4명 중 1명에 해당될 정도로 세대 구분 중 가장 큰 집단이면서 미국 사회를 이끌어 온 세대로 볼 수 있다.

이들이 태어나기 이전의 미국 사회는 장기적인 경제 침체와 전쟁으로 인해 피폐해 있었다. 이렇게 오랜 기간 억눌려 있었던 안정에의 회귀가 전후 베이비부머의 폭발적인 출생을 이끌었다고 보인다(U.S Census Bureau, 2014). 또 다른 견해로는 미국이 전후 소련과의 냉전에 돌입하게 되어 인구 규모로 공산주의를 압도하지는 사회적 분위기가 베이비부머의 출생률과 연관이 있다는 의견도 있다. 2029년이 되면 모든 베이비부머들이 65세 이상이 되고 미국인들의 20%가 65세 이상이 되는 것으로 나타나 베이비부머는 미국사회에서 진행 중인 고령화와 관련하여 자주 논의된다(U.S Census Bureau, 2014).

1.1.2. 미국 베이비부머 특성

전후 사회의 미국인들이 아이를 낳는 것에 대해 낙관적이었던 이유는 앞으로의 사회가 자라날 아이들에게 희망적으로 전개될 것임을 믿었기 때문이다. 여러 측면으로 이들의 예상은 맞아 들어갔다. 산업의 발전과 풍성한 소비 문화 속에서 미국 베이비부머는 큰 어려움 없이 사회의 주역으로 자라났다. 여기에 더해 한 가지 특기할 점은 전기 베이비부머와 후기 베이비부머로 구분할 수 있다는 점이다. 우선 전기 베이비부머가 경제적 수입 규모와 교육 수준에 따른 수입 증가에 있어서 후기 세대에 비해 유리한 위치를 점유했음을

알 수 있다. 전기 베이비부머 중 중등 교육을 받지 못한 사람의 연평균 수입이 2만 달러, 후기 같은 집단은 만 6천 달러로 평균 수입의 차이가 있다. 또한 전기 베이비부머가 고등교육을 마친 경우 중등교육 졸업자 대비 만 7천 달러의 소득증가가 있었는데, 이에 비하여 후기 베이비부머는 이 차이가 만 2천 달러로 감소한다(디자인진흥원, 2013). 즉, 전기 베이비부머는 후기 베이비부머에 비하여 수입 창출 저해 요인으로서 저학력이 미치는 영향력이 적었고, 중등교육 이상의 혜택을 받았을 경우 후기 베이비부머보다 쉽게 수입의 증가를 경험한 것으로 보인다.

이렇게 1954년부터 1965년까지 태어난 후기 베이비부머를 가리켜 ‘존스 세대(Generation Jones)’로 부르기도 한다. 이들은 70 년대의 정치적 혼란기에 청소년기를 보내면서 실용적인 사고방식과 위기대응 능력을 갖추게 된 세대로 전기 베이비부머보다 실용적이고 합리적이라는 평가를 받는다. 그 이유는 이 세대의 어린 시절의 경험, 즉 워터게이트, 석유 파동, 인플레이션 등이 이들로 하여금 전기 베이비부머 세대보다 훨씬 합리적인 생각을 추구하게 되었기 때문이다. 이런 존스 세대는 미국에 약 4200만 명이 존재한다. 이런 차이 때문에 미국에서는 베이비부머 세대 구분이 잘못되었다는 의견도 있다(Danna, 2015).

전반적으로 미국의 베이비부머들은 학력 수준이 높고(Congressional Budget Office, 1993), 이상주의자이며, 축적된 지식과 기술을 바탕으로 사회적 지위 및 경제적 자유를 누리는 여유로운 계층이라는 인식이 있다. 이들은 활동적인 사람들이고 베이비-수머(Baby-Summer)라고 부를 만큼 미국 소비 시장을 주도해 왔으며, 인터넷을 자유롭게 사용하여 소통하는 것으로 나타난다(디자인진흥원, 2013). 또한 이들은 이미 은퇴한 사람들도 5명 중 3명에 이르는 비율로 새로운 일에 뛰어들고 있을 정도로 활동적이다(디자인진흥원, 2013). 1996년부터 2011년까지의 기간 중 55세에서 64세까지의 베이비부머 세대의 창업은 6.6%로, 사회 내 그 어떤 다른 세대에 비해서도 가장 많이 증가한 것으로 나타났다. 은퇴에 따르는 경제적 노후 준비가 안 되어 있어서 일을 그만두지 못하는 사람들이 많이 있기는 하지만 꼭 돈이 필요해서만 일을 하는 것이 아니라 은퇴 연령이 되었거나 실제로 주된 일자리에서 은퇴를 한 후에도 다양한 동기로 일을 하고 있는 것으로 나타났다(Merrill Lynch, 2016).

그러나 이들은 종종 ‘끼인 세대(Sandwiched Generation)’의 부담을 토로하

기도 한다. 자녀들이 부모를 부양하지 않으려는 경향과 함께 미국 베이비부머 스스로 자녀에게 부양받고 싶어 하지 않으면서도 자신은 일정 정도 부모를 부양하고 동시에 경제 불황으로 취업이 어려운 자식 세대까지 부양하고 있는 상황이다. 약 33%의 베이비부머가 이와 같은 상황에 처해 있다(Pew Research Center, 2013). 이렇게 베이비부머인 부모의 근심이 되고 있는 세대, 즉 밀레니엄 세대는 ‘베이비 붐 세대의 자녀’라는 뜻에서 메아리(Echo)에서 따온 에코부머(Echo Boomer) 라고도 불린다. 이들은 미국의 경제상황이 좋지 않은 현재, 대학을 졸업하고도 취업난을 겪고 있어 삶에 필요한 부를 축적하지 못하고 있다. 따라서 부유한 부모 세대와의 갈등도 표출되고 있는 실정이다.

1.2. 미국 베이비부머의 은퇴를 둘러싼 사회적 현실 및 대응

언뜻 보면 미국 베이비부머들이 여태껏 자신의 삶을 비교적 원하는 대로 살아왔기에 앞으로도 그러한 ‘신 노년층(new gray)’으로 살아가리라는 전망이 존재한다. 미국에서는 1986년부터 고령 근로자 보호법(OWBPA; Older Workers Benefit Protection Act)에 의해 정년제도 자체를 폐지하였는데(디자인진흥원, 2013), 이런 현실까지 고려하면 이들이 일시에 노동시장에서 사라지거나, 은퇴 후 갑자기 취약계층이 되거나, 또는 일하고 싶어도 일할 자리가 없으리라고는 생각하기는 어렵다.

그럼에도 불구하고 미국 베이비부머의 은퇴 과정에서의 예고된 다양한 문제들이 있으며 이들의 인구 규모로 볼 때 개인적·사회적 파장을 가져올 수 있다. 따라서 베이비부머의 고령화는 정년이나 고용과 관련된 정책을 포함, 미국의 공공 정책의 변화와 긴밀한 연관을 보여 왔다(권대봉, 노경란, 2008). 현재 미국 베이비부머의 은퇴와 관련된 사회적 현실과 이에 대한 국가의 대응을 정리하면 아래와 같다.

1.2.1. 은퇴에 필요한 자산의 부족

미국의 베이비부머 중 다수가 경제적 여건 때문에 은퇴를 주저하고 있으며 이는 노동시장의 변화를 필수적으로 수반한다(Dong et al, 2017). 베이비부

머들이 은퇴를 주저하게 만드는 경제적 이유는 대표적으로 아래와 같다.

첫째, 미국의 연금제도가 이들의 노후를 보장할 정도로 충분하지 않은 형편이다. 공적연금인 국가연금은 ‘사회보장연금’으로 불리는 일종의 국민연금 성격으로, 근로 기간 동안 10년 이상 제대로 일하고 세금을 내면 66살이 되는 해부터 받을 수 있다. 그러나 미국의 경우 일종의 퇴직연금으로 ‘401k’라고도 불리는 기업연금이 사실상의 노후보장 수단으로 기능한다. 이 외에 개인이 가입하는 개인연금이 더해져 미국의 연금제도는 다음과 같이 3단의 형태로 구성된다.

Pillar III	개인연금	Individual Retirement Annuity	Individual Retirement Account (IRA)
Pillar II	기업연금	DB형	DC형 IRA형 (사용자 보조)
Pillar I	공적연금	사회보장연금(OASDI)	연방, 지방공무원 퇴직연금 (FERS, CSRS) 철도직원 퇴직연금

[그림 4-1] 베이비부머 질적 종단 연구의 연도별 주요 목표 및 내용

자료: 하나금융경영연구소(2009). 미국 퇴직연금시장의 동향 및 시사점. p.2

미국은 그동안 기업연금을 집중 육성하는 정책을 취했기 때문에 기업연금 소득 대체율이 상당히 높은 편이어서 베이비부머의 은퇴에 따른 사회적 부담을 경감시켜 온 점이 있다(매일경제 2010년 2월 2일자). 또한 그동안 연금제도를 꾸준히 개혁한 결과, 연금을 일찍 받으면 불이익을 주고 늦게 받을수록 더 많은 혜택을 주는 제도로 선회하여 되도록 늦게 퇴직하도록 장려한 정책도 자리잡았다. 그러나 문제는 여전히 상당수 미국 베이비부머가 기업연금이 없거나 충분하지 않은 편으로 나타난다. 10% 가까이 되는 실업률은 고령 근로자들이 사실상 많은 경우 재취업이 막혀 있다는 증거이다.

둘째, 미국의 사회보장제도가 베이비붐 세대의 규모와 요구를 충족시키기에 역부족이다. 이 장에서 다룰 국가들 중 미국은 복지수준이 높지 않은 편

에 속하기 때문에 베이비부머는 은퇴 후 각종 삶의 문제에 봉착할 수 있다. 예를 들어 의료보험을 보면 상당수의 베이비부머가 65세부터 적용되는 노년층 대상 연방정부 건강보험 프로그램인 메디케어(Medicare)의 적용을 받고 있고, 앞으로 더 많은 베이비부머들에게 의료비용이 지출될 전망이다. 메디케어의 적용을 받을 수 있는 65세 이전에는 직장에서 제공하는 의료보험이 없이는 의료비용을 감당할 수 없는 사람이 많고, 많은 고용주들이 은퇴자를 대상으로 한 건강보험 혜택을 축소 또는 폐지하고 있어 많은 베이비부머들을 건강보험 혜택을 받기 위해서라도 은퇴를 늦춘다(Levy, Buchmueller & Nikipay, 2015). 즉, 의료보험 때문이라도 더 오래 일하려고 하나 여의치 않고 청년의 실업율을 올리는 데에도 일조하고 있다는 것이다. 또한 남성보다 여성이 은퇴에 취약한데, 이는 출산과 육아 등으로 인한 경력 단절에 주된 일자리보다는 시간제 근무자가 많은 까닭으로 생각된다(Dong et al, 2017).

셋째, 이런 상황에서 그동안 장기간의 글로벌 금융위기로 인해 베이비부머가 마련해 놓은 자산 가치가 줄어들게 되어 많은 이들이 은퇴를 주저하는 상황이 조성되었다. 미국의 베이비부머들이 자산을 축적할 수 있었던 이유는 1980년대와 1990년대 걸친 미국 경제의 지속적인 성장 덕이었다. 그러나 주택 보유 여부에 따라 자산축적이 다르게 나타나 베이비부머 내의 자산 불평등이 현저한 것으로 해석할 수 있고(정경희 외, 2011) 일단 이들이 자산을 팔아서 생활비를 마련할 경우 매물을 받아줄 뚜렷한 세력이 없기 때문에 자산 가격이 폭락할 가능성이 높은 상황이다.

1.2.2. 은퇴 후 외로움 등 정신적 문제

미국의 베이비부머들이 노후를 맞으면서 이들의 정서적 어려움이 상당수 보고되고 있다. 수적 우세로 인해 막강했던 영향력, 새로운 문화를 상징했던 자부심 등이 큰 데다 나이가 들어도 ‘이 직장을 잃어도 다른 직장을 구할 수 있다’는 자신감이 강한 상황에서 본인이 원하지 않는 은퇴를 맞이하거나 새 직장을 구하는 과정에서 베이비부머의 나이나 경력에 따른 비싼 임금이 부담스러운 고용주의 선택을 받지 못해 어려움과 부딪히게 되고 이 과정에서 충격과 좌절을 맛보고 있는 것으로 조사되었다(중앙일보 2001년 8월 21일자).

자살을 역시 최근 10년 간 가파르게 상승한 것으로 나타났다. 장밋빛 청춘을 보낸 많은 베이비부머 세대들이 노화나 퇴행을 받아들이기 힘들어 하며, 노후의 삶이 생각대로 되지 않을 경우 큰 절망감을 느끼는 것이다(Brown & Lin, 2012). 이들이 정서적인 고립을 겪을 가능성도 큰 것으로 보고되는데, 그 이유는 이들이 이전이나 이후 세대에 비해 유독 사회와 고립된 삶을 살고 있는 것으로 나타났기 때문이다. 50세 이상 미국인 11명 가운데 1명은 배우자나 친구, 자녀, 친척 없이 홀로 살아가며, 그 수는 약 800만 명에 달한다. 개성은 강하고, 과거 세대에 비해 자식은 적게 낳았으며, 이혼이 만연해 생긴 일로서, 이전 세대에 비해 홀로 노년을 보내는 경우가 많아 앞으로 정서적인 지원이 요구되는 상황이다.

1.3. 미국 베이비부머를 대상으로 한 정책적 실천

1.3.1. 연방정부를 위시한 노동유연성 제고 정책 및 프로그램

미국에서는 베이비부머의 은퇴로 인한 사회복지비용의 급격한 증가를 막고 동시에 일하려는 베이비부머들이 일할 수 있도록 지원하는 정책을 펴고 있다.

우선 연방정부 차원에서 고연령 근로자들을 대상으로 유연성을 제공하는 사례가 있다. 대표적인 제도가 대안적 근로제(Alternative Work Schedules, AWS)이며 두 종류가 있다. 하나는 유연근무제 (Flexible Work Schedules, FWS) 이고 다른 하나는 집중근무제(Compressed Work Schedules, CWS)이다. 유연근무제는 핵심 업무시간(core hours) 과 유연 업무시간(flexible hours) 으로 나누어 핵심 업무시간 이외의 시간은 선택이 가능하다. 집중근무제는 2주 동안 80시간을 일하되, 10일 미만에 끝내도록 하는 제도로서 하루에 8시간 이상을 일하게 된다. 미국 연방정부 내에서는 91%의 기관이 유연근무제를, 94%가 집중근무제를 운영하고 있는 것으로 나타났다(U.S. Department of Commerce, 2000).

민간기업도 노동유연성을 높여 고령 근로자를 유지하려고 하는 노력을 기울이고 있다. 한 조사에 따르면 조사 대상 70%의 고용주들이 연령친화적인 회사를 운영하고 있다고 자평하는 것으로 나타난다. 그러나 이에 대해 56%의 근

로자만이 자신의 직장이 연령친화적이라고 평가하였고 단 23%의 회사만이 이를 정책에 공식적으로 반영한 것으로 나타났다. 즉, 고용주와 근로자 사이에 현상 이해에 대한 상당한 격차가 있고 공식적으로 사내 정책이 명시되어 있는 회사도 적은 것이 현실인 것으로 판단된다(TransAmerica Center, 2018).

1.3.2. 중고령자 (재)고용을 위한 교육과 훈련의 제공 정책 및 프로그램

연방정부의 재정지원으로 고령자에게 한정된 기간의 공공 일자리를 제공하는 프로그램이 있다. 고령자 지역사회 고용 프로그램(Senior Community Service Employment Program, SCSEP), 고령자 환경직 고용 프로그램(Senior Environmental Employment, SEE), 그리고 농업보존 숙련 서비스 프로그램(Agriculture Conservation Experienced Services, ACES)의 세 종류가 대표적이다.

가. 고령자 지역사회 고용 프로그램 (SCSEP)

미국 연방정부 고용부(Department of Labor) 가 지원하는 유일한 고령 인구 대상 고용-훈련 지원 사업으로 저소득 및 실업상태이며 재취업 가능성이 낮은 55세 이상의 고령인구에게 교육훈련을 통해 지역사회에서 시간제로 일할 수 있는 기회를 주는 사업이다(Benefits.gov. <https://www.benefits.gov/benefit/89> 참조).

미국 고령자법(Older Americans Act) 및 경제기회법(Economic Opportunity Act)에 근거를 두고 1973년에 시작되었다. 우선 순위는 퇴역군인 및 배우자, 65세 이상 성인, 장애인, 저문해자, 산간벽지 거주자, 무주택 노숙인 등에게 있다. 실제 SCSEP 의 혜택을 받는 사람들을 보면 2/3 가 여성, 그 중 절반이 인종적 소수자라고 한다. 최소 임금 또는 그 이상의 임금을 주고 적어도 주 20 시간 이상의 시간제 일자리를 제공한다. 그리고 고용가능성을 향상시킬 수 있는 직업훈련이나 교육 기회를 제공하며, 향후 보조금을 지원받지 않는 일자리로 옮겨 갈 수 있도록 독려한다. 또한 건강, 복지, 교육 관련 서비스(특히 문해 교육), 세금 및 재정적 상담 등과 같은 개인적 지원, 기타 여가 관련 서비스

등도 부수적으로 제공한다.

중앙정부의 역할은 재정적 지원이며 비영리기관이 이 프로그램의 운영을 담당하고 있다. 실제 운영을 담당하고 있는 4곳의 기관은 시니어서비스아메리카(Senior Service America Inc., SSAI)를 비롯해서 히스패닉노인전국조직(National Association for Hispanic Elderly), 아시아-태평양고령화대응센터(National Asian Pacific Center on Aging), 그리고 전국고령근로자경력센터(National Older workers Career Center)이다. 이들 중 시니어서비스아메리카(SSAI)를 예로 들면 이 기관은 1962년부터 고령자 미국인의 고용 서비스와 직업훈련을 담당하고 있으며 사업 중 일부로 SCSEP를 운영해 왔다. SSAI의 자체사업 중 대표적인 것은 고령자 대상의 ‘백 투 비즈니스(Back to Business)’로 직업훈련, 일자리 배치, 생활기술 및 코치의 일대일 도움으로 인한 이력서 작성부터 인터뷰 연습, 그리고 일자리 면접까지 12개월에 걸친 교육을 제공해 주는 프로그램이다.

나. 고령자 환경직 고용 프로그램(SEE)

환경보호처(Environmental Protection Agency: EPA)가 지원하는 프로그램인 고령자 환경직 고용 프로그램(Senior Environmental Employment: SEE) 프로그램은 1975년 아이오와(Iowa) 주에서 살충제 개발 프로젝트에 55세 이상 실업자들을 투입하면서 시작되었다. 산업 쓰레기를 감시하고, 살충제개발, 소음측정, 공기 및 수질오염 모니터링을 하는 등, 환경감시 업무를 맡는다. 전국 고령 근로자 직업센터(National Older Worker Career Center: NOWCC)에 의해 운영되고 있다.

다. 농업보존 숙련 서비스 프로그램(ACES)

농업보존 숙련 서비스 프로그램(Agriculture Conservation Experienced Services, ACES)는 위의 SEE를 따서 만들었다(<https://www.nrcs.usda.gov> 참조). 연방정부 농림부 산림과 USDA-FS(Forest Service) 또는 연방정부 농림부 자연자원 보전과 USDA-NRCS(Natural Resources Conservation Service)가 재정을 지원하는 프로그램으로 한 주에 16~40 시간의 일자리를 제공한다.

1.3.3. 창업 등 ‘다른 일’을 지원하는 정책 및 프로그램

베이비부머의 은퇴 이후 창업 등 ‘다른 일’을 해 보기를 지원하는 다양한 시도가 있으며 주로 이들의 자영업 전환을 돕는 네트워킹의 형태를 띤다.

이런 일을 해 온 중요한 민간 기관 두 곳은 미국은퇴자협회(American Association of Retired Persons, AARP)와 앙코르오알지(Encore.org)를 꼽을 수 있는데, 여기에서는 이들 기관의 활동을 중심으로 서술한다.

가. 미국은퇴자협회 (AARP)의 은퇴자 창업지원 활동 ‘앙코르 이니시어티브 (Encore Initiative)’

미국은퇴자협회(AARP)는 미국 50대 이상 인구의 절반이 가입된 미국 최대의 비영리기관 중 하나로, 베이비부머 세대의 은퇴와 함께 더욱 주목받고 있다. 노년에 이른 미국인에게 세금 컨설팅, 재취업 안내, 주거안정 지원 등, 다양한 서비스를 제공하는 것은 물론, 정부정책이 노령 인구에 유리하도록 로비활동 등으로 막강한 영향력을 행사하고 있다. ‘도움을 받지 말고 남을 도와 주라 (Serve, Not to be served)’는 AARP의 슬로건에서 나이가 들었어도 사회의 중심세력이라는 자신감을 잃지 않고자 하는 미국 베이비부머의 영향력과 열망을 읽을 수 있다(디자인진흥원, 2013).

AARP가 은퇴자들을 대상으로 제공하는 프로그램은 다양하지만 그 중에서도 미국 소상공협회(U.S. Small Business Administration)의 지원을 받아 운영해 온 앙코르 이니시어티브(Encore Initiative) 프로그램이 대표적이다. 이는 50세 이후 자영업을 시작하려는 사람들에게 각종 정보를 각종 정보, 온라인 수업, 워크숍, 그리고 업무 관련 네트워킹 기회를 제공한다.

이 프로그램은 때로는 중고령 여성들을 대상으로 특화하여 제공되기도 한다. 클리블랜드 시에서 제공한 앙코르기업인이니시어티브(Encore Entrepreneur Initiative, EEI) 프로그램을 예로 들면 50세 이상 여성 10~15 명을 대상으로 일 주일에 한 번 약 2 개월가량 경제교육, 마케팅, 자영업에 필요한 지식, 1대1 코칭, 여성기업인센터와의 연계 등으로 이루어져 있다(<https://www.ecdi.org> 참조).

나. 앙코르오알지(Encore.org)의 중고령자의 역량 활용 ‘앙코르 펠로우십 (Encore Fellowships)’

앙코르오알지(Encore.org) 같은 민간 비영리 네트워크 조직은 고령자로 인한 사회혁신을 기치로 하여 은퇴한 중고령자들의 역량을 활용하는 방향의 네트워킹을 전개하고 있다. 중고령자들이 가진 역량이 사회를 위해 쓰일 수 있으면 고령화는 ‘문제’가 아니라 ‘기회’일 수 있다는 생각을 바탕으로 한다. 현재 미국 내 2 곳의 사무소를 운영하고 있다. 앞서 소개한 미국은퇴자협회(AARP)는 회원 중심의 단체지만, 앙코르오알지(Encore.org)는 회원 체계가 없고 고령자 단체에서 흔히 볼 수 있는 고령자 대상 프로그램을 개발하고 운영하는 일 역시 기존의 단체에 이관하고 새로운 사업들을 발굴하는 데 역점을 두고 있다.

이 기관의 주요사업 중 하나가 앙코르 펠로우십(Encore Fellowships)이다. 이 사업에 참가한 중고령자들은 자신들이 가진 기술, 경험, 지식을 활용하여 비영리 단체 및 공공기관에서 활동하며 활동비를 받는다. 예를 들어 정보통신 회사인 인텔(Intel)은 자사의 은퇴한 직원들이 전문성과 성향에 걸맞은 일을 비영리 섹터에서 찾을 수 있도록 지원하는데, 이렇게 되면 은퇴자와 비영리기관 양쪽 모두에게 의미 있는 만남이라고 할 수 있다(<https://50plus.or.kr> 참조).

1.3.4. 자원봉사를 통한 재능기부 및 사회 참여

미국의 은퇴자 자원봉사는 연방정부 차원은 시니어봉사단 (Senior Corps), 민간 차원은 경험봉사단(Experience Corps)를 꼽을 수 있다.

첫째, 시니어봉사단(Senior Corps)는 국가봉사단(Corporation for National & Community Service, CNCS)의 3대 프로그램의 하나로 국가봉사단 운영예산의 약 17% 비중을 차지한다. 이 프로그램은 지역사회 욕구충족을 위해 은퇴자의 경륜과 사회경험을 활용한 일자리 및 사회참여 기회를 제공한다. 약 50만 명의 55세 이상 봉사자들이 65,000개 비영리단체 및 공공기관에서 활동 중이다. 시니어봉사단의 대표적인 프로그램으로는 양조부모 프로그램(Foster Grandparents Program), 소외계층 동반자 프로그램(Senior Companion Program), 퇴직자 봉사 프로그램(Retired Senior Volunteer Program)이 있다. 양조부모 프로그램과 소

외계층 동반자 프로그램은 주당 40 시간 활동하고 시간 수당 및 상해보험을 제공한다(www. seniorcorps.gov 참조).

둘째, 민간에서는 청년들은 평화봉사단(Peace Corps), 중장년들은 경험봉사단(Experience Corps) 으로 주로 활동한다. 경험봉사단은 55세 이상의 은퇴자를 조직하여 교육 분야에 그들의 지식과 경험을 활용하는 것을 목표로 한다. 참가자들은 대도시의 낙후된 공립학교를 중심으로 저소득층 학생들에게 책 읽기나 숙제를 돕는 학습지도뿐만 아니라 아이들의 이야기를 들어주고 조언을 해주는 멘토링 활동을 한다. 학생들은 조부모와 같은 연배의 조력자들이 생기고, 은퇴자들은 세대 간 의사소통으로 인한 삶의 보람을 얻고 지역사회를 보다 살기 좋은 곳으로 만들어 나가는데 도움을 줄 수 있다.

1.3.5. 학습을 통한 새로운 삶의 추구

베이비부머들이 학교로 돌아가는 경우, 두 가지를 목적으로 한다고 볼 수 있다. 하나는 다른 일을 해 보는 데 요구되는 새로운 역량을 학습으로 얻는 것이고, 다른 하나는 일 하느라 그간 해 보지 못한 일들을 배우는 즐거움을 누리는 것이다. 전자의 사례로는 백투워크 50플러스(Back To Work 50+)을, 후자의 사례로는 제 3기 인생대학 (U3A) 모델을 미국식으로 발전시킨 평생학습원 (Institute of Lifelong Learning)을 들 수 있다.

가. 백투워크 50 플러스 (Back to Work 50+)

이 사업에 중요한 기관은 미국 전문대학 협의회(American Association of Community Colleges) 와 앞서 언급한 바 있는 미국은퇴자협회다. 이 두 기관의 합작으로 이 백투워크 50 플러스(Back To Work 50+, BTW 50+) 사업이 전국 5 곳의 전문대학 (community college)에서 진행된다. 중고령자들이 필요로 하는 지식과 기술을 이들에게 맞는 방식의 교육을 진행하여 이들이 일터로 돌아갈 수 있는 역량을 제고하는 데 효과적인 프로그램으로 알려져 있다. 워크숍, 개별 코칭 세션, 컴퓨터 교육, 그리고 노후 재정관리 교육 등이 그 중심이다. 일부 전문대학에서는 이 프로그램을 여성의 필요에 특화하여 제공하기도 한다 (https://www.aarp.org 참조).

나. 평생학습원을 통한 자기계발적 학습

베이비부머들이 선택할 수 있는 학습을 통한 자기계발적 해법 중 하나로 영국에서 시작한 제 3기 인생대학(U3A) 모델을 미국식으로 발전시킨 평생학습원(Institutue of lifelong learning) 등의 평생학습기관들이 있다.

(1) 은퇴후학습원 (Institute for Learning in Retirement)

미국 플로리다 주립대학에 소개하고 있으며 2001년부터 ‘활동적인 노화(Active aging)’ 연구를 기반으로 중고령자에게 다양한 배움의 기회를 제공하고 있다. 수업은 재즈, 중동 전쟁, 오페라, 스페인어, 독일어, 스페인 문화 등 다양하다. 2019 가을학기 수강신청 안내를 보면 한 수업에 1주 1-2회 수업으로 10달러의 저렴한 학비를 자랑한다. 강사진으로는 대학의 교수를 비롯, 지역사회의 인사들이 자원봉사하고 있다. 아래 그림은 오우크 햄록(Oak Hammock) 지역의 은퇴후학습원(The Institute for Learning in Retirement)의 2019년 가을학기 수강안내서이다.

FALL 2019 COURSES

Our Cyber World Mondays 10:00am Oak Room \$10.00
 Facilitator: Paula Crowley, M.Sc.

Our Cyber World will take you on a journey through the digital world we now live in. We have come to rely on sophisticated computers to help us with everything from engineering and medicine to communications and finance. Imagine your daily life without Facebook, your smart phones and other wireless devices. With our reliance on all things cyber we also need better protections from the cyber crooks who steal from us, invade our privacy and influence our elections. This course will focus on what our current digital world offers us and how to stay safe in it.

September 30 Social Media and Public Opinion: Alternative Facts in the Post-Truth Era
 Presenter: Wayne Wanta, Ph.D., Professor and Chair of the Department of Journalism, UF
 The mass media play an increasingly important role in today's society. This course will highlight current political trends as they are reported, analyzed and deliberated throughout our 24-7 news cycle and emphasize the ways in which politics are shaped by the news media, especially as it pertains to social media - perhaps the strongest factor influencing society today.

October 7 From Wireless Telegraph to Smart Phone - A Brief History of Wireless Communication
 Presenter: John Shea, Ph.D., Professor of Electrical and Computer Engineering, UF
 From the birth of telecommunications to the modern era of cellular communications and wireless local area networks, this lecture will take us on a journey through our communications history from the advent of Marconi's wireless telegraph to modern day cell phones and Wi-Fi. Dr. Shea will highlight the "big ideas" that enabled each new generation to significantly outperform previous generations.

October 14 Cybersecurity: Safeguarding yourself in the new battlespace and thwarting the trolls, vandals, bandits and spies who want something you have!
 Presenter: Peter Baum, B.A., former managing director of Salomon Brothers US Tech Division, member of the NY Electronic Crimes Task Force, and FCC Technical Advisory Council member
 Is anything safe in our digital world anymore? This talk will cover who is attacking and why they are succeeding, why defense is so hard and what is working, and some actionable steps that you can take to increase your level of protection.

October 21 Artificial Intelligence in Medicine-Augmented Decision Making Using Penvasive and Intelligent Monitoring of Patients
 Presenter: Parisa Rashidi, Ph.D., Assistant Professor at the J. Crayton Pruitt Family Department of Biomedical Engineering, UF
 Recently we have witnessed a rapid surge in intelligent health systems. Machine learning techniques make it possible to process and transform data into actionable knowledge, and facilitate decision making. This talk will discuss the rise of intelligent health systems in patient monitoring and will explore the challenges and opportunities in this area.

October 28 Unmanned Aerial Vehicles aka. Drones: Where are they taking us?
 Presenter: John Rowe, B.A., Drone Coordinator for UF, assigned to Environmental Health and Safety/Risk Management, UF
 This talk will introduce us to UAV's/Drones and their current and future capabilities. From recreation to industry, we will look at the next revolution in aviation.

November 4 Cryptocurrency: Just as good as money?
 Presenter: Mark Jamison, Ph.D., Director and Gunter Professor of Public Utility Research Center (PURC) and director of Telecommunications Studies, UF
 Cryptocurrency grabbed the public's imagination when bitcoin's price made a meteoric rise. But then its value plummeted! What are cryptocurrencies, like Bitcoin? Why do they exist and are they a good investment? What do they tell us about the future of

Special Feature Presentations and Events

HUMANIZING THE LAW (a.k.a. "Hemingway and the Law")
 Friday, October 4 10:00am Oak Room
 Presenters: Melissa Flanagan, Ph.D. and Patrice Boyd, Esq.
 Facilitator: Elin Ethos
 This class will focus on the connection between law and literature, especially the use of Hemingway's fiction in judicial opinions to support their narratives and judgments. While Hemingway's influence on American fiction, character, and journalism is well documented, his influence on legal writing, and presentations and use in judicial opinions is less well-known. The presenters reviewed 100+ judicial opinions that have invoked Hemingway's fiction, characters, and culture, all authority and co-presented this multi-media course in Cuba in June 2019.

A Most Bizarre Disaster: The Great Boston Molasses Flood of 1919
 Friday, October 4 1:00pm Oak Room
 Presenter: Barbara Oeblander
 Facilitator: Trudi Di Troia
 On January 15, 1919, a large tank of molasses belonging to the Purity Distillery Company burst, sending over 2 million gallons of molasses into the streets of downtown Boston. The 25 foot high wave, moving at 30 miles an hour, destroyed people, animals, buildings, autos, wagons and anything else in its path. This totally preventable-but little known--tragedy reflected many of the issues facing the country at the time: immigration, anarchism, World War I, but its aftermath altered the relationship between business and government, permanently affected building codes, and set precedents for civil lawsuits.

WHAT MEANS TO WHAT END? Immigrant Lives in Detention
 Tuesday, October 29 1:30pm Oak Room
 Presenters: Joan Anderson and Alice Grady
 Facilitator: Margaret Boonstra
 Baker County Detention Center in Macapunga, a rural community 55 miles north of Gainesville, houses more than 200 men and women picked up by U.S. Immigration and Customs Enforcement (ICE) as await deportation hearings. A volunteer visitation group, Baker Interfaith Friends, provides a compassionate presence during twice monthly visits. A five-year volunteer visitor will cover background, costs, conditions, and alternatives to detention. A new volunteer will offer perspectives and stories on recent experiences visiting immigrants from around the world.

Loving the Prairie, Dreaming the Marsh
 Thursday, November 14 1:30pm Oak Room
 Presenter: Elizabeth McCulloch
 Facilitator: Catherine Moravik
 The novel, *Dreaming the Prairie*, is ecocriticism infused with magic realism, inspired by Payne's Prairie. A sibilant croon and grows in the marsh, insidiously the site of a planned development, a large lake, and part of the interstates. The author tells the history of the Prairie and how it inspired the novel, with breathtaking photographs of the Prairie and its wildlife. For more about the book and the author visit--www.elizabethmccullochauthor.com

[그림 4-2] 수강안내서 예시

자료: <https://ilr352.org>

(2) 오셔평생학습원(Osher Lifelong Learning Institutes)

제 3기 인생대학(U3A)과 유사하게 대학 등의 고등교육기관과 연결하여 고령자에게 학습을 제공한다. 2001년에 시작되었으며 버나드 오셔 재단 (Bernard Osher Foundation)이 재정을 후원하고 있다. 미국과 캐나다에 400 여 기관을 두고 있으며, 지역사회와 그곳에서 살아가는 개인의 학습 필요를 채우기 위해 대학 수준의 비학점(non-credit) 과정을 제공한다.

(3) 로드 스칼라 (Road Scholar)

중고령자 여행기반 학습으로 로드 스칼라 프로그램을 꼽을 수 있다. 이 프로그램은 세계 90개 국에서 운영하는 가장 규모가 큰 비영리 고령자 교육기관인 엘더호스텔(Elder Hostel)을 그 모태로 한다(<https://www.roadscholar.org>. 참조). ‘평생학습 속의 모험(Adventures in Lifelong Learning)’이란 슬로건을 내걸고 1975년 미국에서 시작되었는데 다양한 교육기관, 즉, 대학, 박물관, 문화센터 등등이 매년 다양한 프로그램을 연다. 야외모험활동, 테마 여행, 세대 간 프로그램, 여성 특화 프로그램 등 40여 가지 유형의 프로그램이 운영된다. 프로그램 기간은 당일에서 2주까지 다양하다.

이 중 베이비부머를 겨냥해서 현장 전문가가 보다 전문적인 설명을 하고 자유롭게 탐구할 시간을 제공하는 소규모 학습탐구 프로그램이 로드 스칼라(Road Scholar)이다. 비학점 강의실 학습과 함께 여행을 위한 저렴한 숙소를 제공한다. 미국과 캐나다에서 큰 인기를 끈 뒤 영국과 북유럽 국가들로도 확대되었다.

제2절 캐나다 베이비부머 대상의 정책 사례 분석

2.1. 캐나다 베이비부머 개요

2.1.1. 캐나다 베이비부머 시기와 규모

캐나다의 베이비부머는 1946년부터 1965 년간 약 20 년 동안 출생한 약 820만 명의 사람들을 일컫는다. 현재 3천 7백만 명 수준인 캐나다의 인구의 1/4 이 넘는 숫자로 캐나다 사회에 큰 영향력을 가진 세대이다. 이렇게 캐나다 역사상 가장 많은 인구증가가 이루어진 이유는 무엇보다도 세계 대전 이후 나타난 경기 호조 속 많은 사람들이 가정을 이루고 출산을 한 이유가 크다. 여기에 캐나다의 내구적 원인으로서의 경기 호조도 작용한 것으로 보인다. 다수 캐나다의 경제학자들은 1952년부터 1965년까지 이어진 경기 호조 속 많은 여성들이 가정에서 주부로 머물며 출산과 양육을 선택하여 담당할 수 있었던 상황을 베이비부머 발생 이유로 간주하고 있다(<https://evidencenetwork.ca> 참조).

2.1.2. 캐나다 베이비부머 특성

베이비부머의 부모 세대는 대략 1919년~1940년 출생한 사람들로서 캐나다 전체 인구의 9.2 %를 차지한다. 또한 베이비부머의 바로 뒷 세대는 출산율이 급격히 감소한 세대로, 소위 ‘버스트 세대(Baby Bust, 1965-1979)’라고 불린다. 이 시기 출산율 감소의 원인으로는 피임약의 광범위한 보급과 여성의 노동시장 참여 증가가 꼽힌다. 이들의 뒤를 이은 세대가 바로 베이비부머의 자녀들 세대이다. 이 시기를 ‘메아리 효과를 뜻하는 베이비붐 에코(Baby Boom Echo, 1980-1995) 라고 부른다. 이들은 캐나다 인구의 약 27.3%를 차지한다.

캐나다의 베이비부머들도 ‘깁 세대(sandwich generation)’로 곧잘 일컬어진다. 부모 세대를 간병하고 챙기는 일에도 어느 정도 책임을 느끼는 동시에 이들의 자녀들은 실업률이 높은 시기를 살아가고 있어 자녀 지원에도 손을 놓지 못한다. 한 연구에 따르면 베이비부머의 64%가 적어도 한 명 이상의 자녀와

한 집에 거주하고 있는 것으로 나타났다. 또한 3/5에 이르는 베이비부머가 아직 18 세 이상 자녀에게 경제적 지원을 하고 있다고 응답하였다. 또한 베이비부머 중 아직 부모가 생존해 있는 사람들 중 1/4에 이르는 사람들이 정기적으로 부모를 돌보고 있다고 응답하였다(Tencer, 2018).

캐나다 베이비부머가 가진 또 하나의 특징은 이들의 인종, 종교, 및 문화의 다양성이다. 이민자를 받아들임으로서 생산가능 인구의 부족을 해결해 온 '이민자의 국가'답게 캐나다의 베이비부머 역시 인종 및 문화적으로 다양성이 크다. 소위 '문화적 모자이크(cultural mosaic)'의 국가에서 이들의 인종과 종교, 문화, 그리고 이들의 생활양식 등이 베이비부머 관련 정책과 실천에 고려되어야 함이 강조되고 있다. 연령적으로 베이비부머인 이민자들은 캐나다 출생자인 베이비부머와는 다른 상황에 놓여있을 것으로 추정할 수 있다. 즉, 아직 주류사회로의 완전한 통합을 위해 경제적 및 사회적으로 증차대한 과제를 가지고 있을 가능성이 크며 이는 별도의 논의를 필요로 한다.

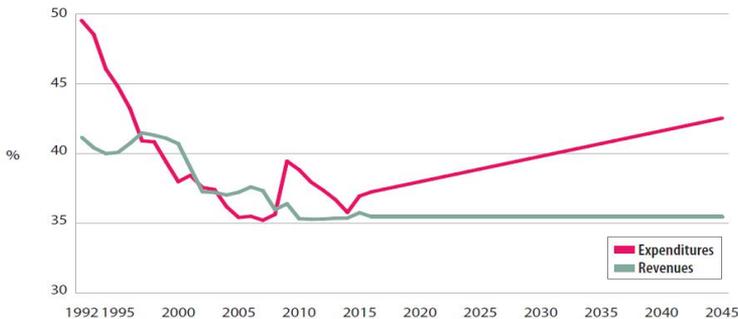
한편 캐나다의 베이비부머들은 거의 대다수가 인터넷을 이용하는 등, 정보통신의 이용에 익숙하고 소비자 문화를 향유해 왔다. 비교적 경제적으로 여유로운 베이비부머가 많고 이들이 나이가 들어감에 따라 새로운 소비문화를 선도하고 있는 것으로 파악된다. 이들은 실제 여행, 부동산, 건강 및 미용, 자동차, 주택 개보수 및 금융 관련 산업의 가장 큰 소비자로 나타나며 이들의 노년기 필요를 충족시켜 줄 다양한 크고 작은 산업들이 늘어나고 있다(Johne, 2017).

또한 은퇴 후 사회에 기여한다는 자원봉사 문화가 강한 것도 캐나다 베이비부머의 특성이다. 은퇴 이후 자원봉사활동에서 삶의 의미를 찾으려 하는 경향이 강하고 실제로 많은 수의 베이비부머가 꾸준한 자원봉사에 참여하고 있다. 여가시간이 길수록 자원봉사에 대한 충성도가 높고 반대로 자신들이 봉사하는 기관에 대하여 높은 수준의 기대를 갖고 있어 은퇴한 베이비부머들이 잘 할 수 있고 보람을 찾을 수 있는 분야의 자원봉사를 연계하기 위해 많은 연구와 실천이 이루어지고 있다(Volunteer Canada, 2001).

2.2. 캐나다 베이비부머 은퇴의 사회적 파장

캐나다의 고령화는 가시적이며 이는 인구의 큰 비중을 차지하는 베이비부머의 노령화와 관계가 있다. 2036년에는 4명 중 한 명의 근로자가 65세 이상이 될 것으로 전망된다. 캐나다 통계청은 2015년 65세 이상 인구의 증가가 전체 인구 증가의 4배의 속도라는 통계를 내어놓은 바 있다(Johne, 2017). 타 국가와 비교해 보면 일본이나 유럽의 국가들보다는 고령화가 느리지만 인접국인 미국보다는 고령화 속도가 빨라 사회적 위기로 인식하고 있다(Beach, 2008). 그리고 전체 인구 대비 비율에 있어 베이비부머가 전체 인구에 갖는 비중이 미국보다 캐나다가 더 크므로 국가 전체에 미치는 영향력에 있어서도 미국의 경우를 상회한다.

따라서 복지수준이 다른 국가들보다 더 높은 캐나다의 특이성으로 볼 때 캐나다 베이비부머들의 대규모 은퇴는 그 경제적 파장이 다른 나라에 비해 심각할 것으로 예측되고 있다(Fraser Institute, 2017). 정책 싱크탱크의 하나인 프레이저 연구소(Fraser Institute)에서 펴낸 책 한권이 캐나다 사회에 적지 않은 반향을 불러 온 적이 있다. 이 책의 제목은 Youthquake(Levant, 1996)로서 여타 정책 관련 분석과 제안을 담은 일반적인 보고서나 저서와는 다르게 24 세의 청년이 분석한 캐나다의 암울한 미래를 담고 있다. 예를 들어 베이비부머는 세금을 내고 공헌한 만큼의 풍족한 연금을 얻지만 청년층인 자신들은 젊어서 많은 세금을 내고 노년이 되어도 이에 상응하는 많은 연금은커녕, 베이비부머를 부양해야 하는 청구서를 받게 될 것이라는 냉소적 전망을 하고 있다.



[그림 4-3] 정부 재정지출과 수익의 격차 예상치

자료: Fraser Institute(2017). Canada's Aging Population and Implications for Government Finances. p. 16

2.2.1. 경제적·비경제적 이유로 노동시장 잔류 증가

캐나다에서는 2001년 이후 은퇴 연령으로 일컬어지는 65세가 되어도 바로 은퇴하지 않고 상당 기간 노동시장에 머무는 경우가 늘어나고 있다. 이는 두 가지로 해석할 수 있다. 베이비부머 중 상당수가 아직도 일해야 할 경제적 이유가 있으며, 그렇지 않아도 일할 의사가 있다는 것이다. 따라서 캐나다 베이비부머가 노동시장에 이전 세대보다 오래 머물러 있는 이유는 경제적, 그리고 비(非) 경제적 이유가 함께 작용한다고 보는 편이 타당하다.

첫째, 은퇴 연령이 넘은 베이비부머의 노동시장 잔류의 이유를 살펴보자면 일단 은퇴에 필요한 자금이 충분하지 않기 때문이다. 76%에 해당하는 베이비부머가 피고용자로 일하는 근로자이며, 81%의 베이비부머가 전일제로 일한다는 사실, 그리고 25%의 베이비부머가 한 명 이상의 부모를 정기적인 지원을 통해 부양하며, 47%의 베이비부머가 본인 자신을 위한 시간을 전혀 낼 수 없는 시간 빈곤자라고 대답했다는 조사를 통해서도 알 수 있다(Volunteer Canada, 2017).

예를 들어 주요 금융회사 중 하나인 프랭클린템플톤(Franklin Templeton Investments Canada)의 2018년 베이비부머 대상 조사에 의하면 응답자의 약 1/5 이 노후를 대비한 저축이 거의 없고 56%가 그들이 노후에 필요한 충분한 경제력을 확보하지 못했다고 답했다. 또한 아직 노동시장에 있는 59%의 베이비부머 응답자가 노후를 위해 더 일해야 한다고 답했으며 47%가 생활이 빠듯하다고 답했다. 이 보고서는 전체 응답 결과를 종합하여 대략 캐나다 베이비부머 다섯 명 중 한 명꼴로 은퇴 준비가 위험한 수준인 것으로 결론을 내리고 있다(Prestwich, 2018).

둘째, 일을 계속하는 비경제적 이유도 상당하다. 우선 일이 주는 다양한 만족을 들 수 있다. 캐나다의 노년기 사회보장은 다른 어느 나라에 비교해도 좋은 편이라 개인의 노후는 그다지 암울하지 않은 편이라고 볼 수 있다. 또한 예상 기대 수명이 길어졌고 사람들이 일 속에서 사회적 관계를 지속할 수 있기를 희망하기 때문이기도 하다. 캐나다 인구센서스 보고서(Statistics Canada, 2017a)에 의하면 2015년 기준 은퇴 연령 65세가 넘는 캐나다인 중 5명 중 1명에 해당하는 약 110만 명이 일하고 있는 것으로 나타났다. 또한 이들 중 30%

가 넘는 비율이 전일제로 일하고 있다. 이는 20년 전인 1995년도의 약 두 배이다. 이런 증가는 65세 이상 근로자가 시간제 일을 늘린 것이 가장 큰 원인이며, 이렇게 계속 일하고 있는 사람들은 연령 별 및 성별 별로 고르게 나타났다. 또한 이렇게 은퇴 연령이 넘어도 일하고 있는 사람들의 상당수가 대학 졸업 이상의 학력이 있으나 국가에서 주는 연금 이외의 개인 저축이 적거나 적다고 생각하는 사람들이었으며, 도시 보다 농촌 지역에서 더 많은 사람이 65세가 넘어도 일하고 있는 것으로 나타났다. 이와 함께 다른 나라들의 은퇴 자들과 마찬가지로 캐나다의 베이비부머들도 은퇴 후 점점 더 자영업으로의 전환 비중이 늘어나고 있으나 큰 폭의 증가율을 보이지는 않는 것으로 나타났다(Statistics Canada, 2017b).

2.2.2. 점진적 은퇴 후 삶을 즐기려는 경향

전반적으로 볼 때 대다수의 캐나다 베이비부머는 노동시장으로 돌아가거나 고용을 연장하려는 긴박한 경제적 필요가 크다고 보기는 어렵다. 오히려 이들은 은퇴 연령에 이르면 은퇴를 준비하며 일하고(work in retirement) 이에 따라 고용주들이 자신들의 점진적인 은퇴방안(semi-retirement)을 제공해 주기를 원한다. 한 조사에 따르면 일하고 있는 베이비부머들 4명 중 3명이 기업이 근무유연제를 채택하면 지원할 의사가 있고 (76%), 근로시간 단축 및 임금 삭감도 받아들이며 (60%), 현장 근무에서 물러나 부담이 적은 과업으로 이동 (56%)을 선호하고 있는 것으로 나타났다. 그러나 단 30% 만이 고용주가 이런 제도를 실시하고 있다고 대답하여 베이비부머를 대상으로 한 노동유연성 제고가 캐나다의 앞으로 풀어야 할 사회적 과제를 알 수 있다(Globenewswire, 2019).

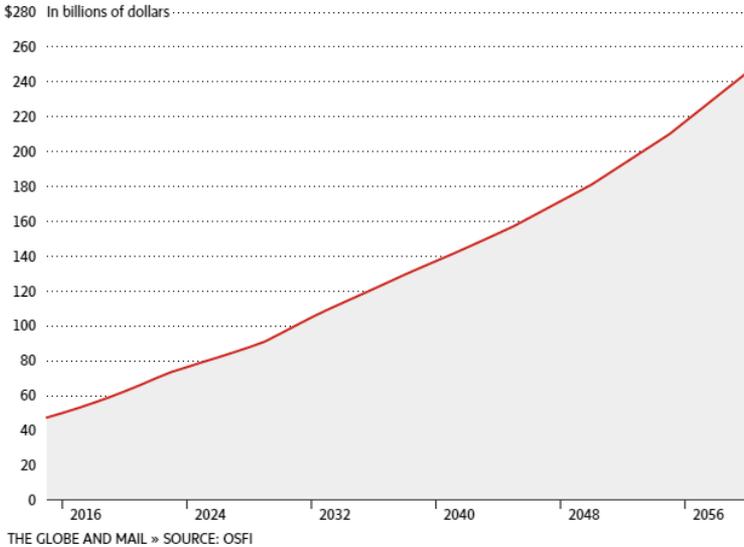
그러나 일단 은퇴를 선택하였다면 노동시장으로 돌아가야만 하는 긴박한 경제적인 필요가 크지 않으므로 대다수의 캐나다 베이비부머들은 은퇴를 즐겁게 받아들이는 경향이 있다. 즉, 베이비부머들이 은퇴 후 노동시장으로 돌아가려는 시도는 캐나다에서 일반적인 현상이 아니다(Genoe, Liechty & Marston, 2018). 한 조사에 나타난 캐나다의 여전히 일하고 있는 베이비부머들은 신체적으로 (79%), 정서적으로 (72%), 그리고 경제적으로 (60%) 은퇴 준비가 되었다

고 보고하고 있다. 즉, 어려서는 교육을 받고, 젊어서는 일하고, 나이가 들어서
는 은퇴 후 삶을 즐기는, 3 단계로 진행되는 삶의 모습이 일반적이다.

이는 캐나다가 가지고 있는 잘 발달된 연금 및 복지제도가 그 기저에 있
다고 생각된다. 은퇴한 베이비부머가 받을 수 있는 연금은 세 축으로 나뉜다.
근로 소득자라면 누구나 가입하는 국민연금 성격의 캐나다펜션플랜(Canada
Pension Plan, CPP), 일정 연령이 되면 누구에게나 지급되는 노령연금(Old Age
Security, OAS), 및 저소득층 소득보장 연금(Guaranteed Income Supplement:
GIS)과 배우자 수당(allowance), 그리고 고용주가 제공하는 연금 및 개인연금이
있다. 이 중 캐나다의 노령연금(OAS)과 저소득층을 위한 소득보장 연금(GIS)이
은퇴한 노년의 국민에게 기본적으로 생활할 수 있는 정도의 소득을 보장해 주
는 것으로 나타난다. 우선 OAS는 65세 이상 캐나다 시민권이나 영주권자로
캐나다에서 10년 이상 거주한 경우 받을 수 있다. 세금을 재원으로 하며 수
령액은 소비자 물가와 연동한다. 저소득층 소득보장 연금(GIS)은 노령연금
(OAS)을 받지만 그래도 소득이 일정액 이하인 저소득층에 지원되며 결혼 여부
에 따라 금액이 다르다. 즉, 고소득층에 대한 노령연금 급여는 적거나 없다.
또한 부부 중 65세 미만인 배우자는 65세 이전이라도 배우자 수당을 받을 수
있다. 이들 연금과 수당들은 캐나다 연금제도가 노후 복지를 보장한다는 확실
한 증거이다. 심지어 평생 일한 적이 없어 캐나다펜션플랜(CPP)을 받지 못하
는 노인들도 이 연금들만으로 기본적인 생활을 영위할 수 있을 정도의 금액을
수령한다.

문제는 바로 그런 사실 때문에 OAS와 GIS가 캐나다 경제에 상당한 부담을
준다는 사실이다. 이 연금들은 세금으로 개인에게 지급하는 금액 중 가장 큰
액수이기 때문이다.

Projected total OAS/GIS expenditures



[그림 4-4] 노령연금 및 저소득 연금인 OAS/GIS 의 지출 예상

자료: Globe and Mail(2017).Projected Total OAS/GIS Expenditure.

이외에도 고용주가 절반 정도를 불입하는 고용주지원연금(Registered Pension Plan, RPP)과 개인의 자발적 저축인 개인연금(Registered Retired Savings Plan: RRSP)이 있다. 이 둘 역시 은퇴 후 생활을 보장하는 한 축이다. 개인연금(RRSP)도 캐나다 중산층의 퇴직자산 형성에 핵심적인 역할을 해 왔는데 정부가 일정부분 지원한다. 납입액에 대한 과세가 계좌에서 지금을 인출할 때까지 연기되고 적립기간 중에도 과세가 연기된다. 결론적으로 캐나다는 공적 연금을 통해 최소 생활을 보장하고 사적 연금도 일정 부분 유의미한 지원책이 되는 다기둥(multiple-pillar) 소득보장 방식을 취하고 있다. 따라서 많은 사람들이 노후의 경제적인 안정을 어느 정도 기대할 수 있다.

연방정부는 계속 일하고자 하는 이들을 장려하는 방향으로 연금제도를 개혁하는 데 힘을 쏟고 있다. 대표적인 정책 사례로는 65세 이후부터 일을 완전히 중단하거나 일정 소득 이하를 벌어야만 받을 수 있었던 CPP 를 65세 이전에도 일을 하면서 연금을 받을 수 있게 한 것이다. 또한 65세 이상 근로자도

연금을 수령하면서 계속 고용주와 함께 CPP를 납부 할 수 있어 최종 연금수령액을 늘릴 수 있도록 하였다. 즉, 어려운 경제상황에 처한 이들이나 받을 수 있는 국민연금의 액수를 늘리고 싶은 이들이 일을 하면서 노후보장에 도움을 받을 수 있다는 제도적 장점이 생겼다. 이는 전반적으로 원활해진 단계적 은퇴 가능성을 높이고 노동유지를 돕는다. 최근 더 내고 더 받는 연금개혁이 이루어졌다. 2016년 캐나다 정부는 CPP 소득 대체율을 2019년부터 2023년까지 25%에서 33.3%로 올리는 대신 같은 기간 동안 보험료율을 9.9%에서 11.9%로 2% 인상하기로 하였다(한겨레, 2019년 6월 17일자). 이에 따라 ‘더 내고 더 받는’공적연금 강화가 미칠 파장이 주목된다.

2.3. 캐나다 베이비부머를 대상으로 한 정책적 실천

2.3.1. 일터의 문화를 고령자 친화적으로 바꾸는 기업의 인식 개선

캐나다는 중고령 근로자를 보다 오래 유지하는 것을 가치 있게 여기는 직장 문화를 형성하는 데 힘을 쏟고 있다. 우선 고용주의 인식을 바꾸는 작업이 연방 및 주 정부 차원의 사업에 자주 등장한다. 예를 들어 연방정부의 국가고령 위원회(National Senior Council)는 중고령 근로자 노동시장 탈락 방지책으로 고용주의 인식을 개선하여 중장년 근로자의 가치(이미 검증된 다른 이들과 협력하는 능력, 믿을 만함, 판단력 강하고 어려운 상황 잘 이겨내고 근로 윤리가 높고, 훈련가능성 높으며 이미 상당 수준의 지식과 기술을 갖추고 있는 점 등)를 이해하고 이들의 필요에 대응하도록 독려하는 방법을 제안하였다. 이에 주 정부들과 협력해서 중고령 근로자에 대한 인식 개선 사업으로 Older Workers Pilot Projects Initiative(OWPPI)를 2003년부터 2006년까지 진행하였다(Taylor, 2008).

이러한 주 정부들도 각 주의 상황에 맞는 비슷한 성격의 사업을 이어오고 있다. 예를 들어 2011년 앨버타 주 정부는 Action Plan for Engaging the Mature Worker를 실시하였는데 이 사업의 목표는 첫째, 기업주를 동참시키기,

둘째, 중고령 근로자 지원, 셋째, 활동적인 나이듦(active aging)의 문화 창조, 그리고 마지막으로 중고령 근로자 유지 및 은퇴 준비 관련 대책을 담은 정책을 생산하는 것이었다. 중고령 근로자의 가치를 고용주가 더 잘 이해하게 하고 이들을 기업체 내에서 더 잘 활용하기 위한 다양한 제안 (예를 들어 퇴직자를 바쁜 시기에 계약직으로 활용한다던가, 중고령 근로자의 경험을 아래 세대에 이전시키려는 멘토링, 중고령 근로자의 역량을 높이는 교육훈련, 이들이 현재 커리어와 관련 있는 직종으로 옮겨 갈 수 있도록 하는 다양한 지원 등)을 제시하고 중고령 근로자들을 위한 A Guide to Midlife Career Moves 라는 가이드북을 제작하는 등, 다양한 사업을 수행하였다(Alberta Human Services, 2007).

비슷하게 2017년 노바 스코시아 주 정부가 진행한 는 SHIFT 라는 프로젝트는 중고령자 시민을 사회적, 경제적, 그리고 문화적 활동들에 적극적으로 연계하자는 취지를 담고 있다. 2021년까지의 계획이 담긴 이 프로젝트에는 중고령 근로자들을 대상으로 자영업 관련 역량을 높일 수 있는 프로그램, 기업 내 중고령 근로자들을 위한 고용주 인식 제고 및 교육훈련 제공 등은 물론, 경력 단절자들을 일터로 복귀시키는 프로그램도 포함되어 있다(Nova Scotia Department of Seniors, 2017).

또한 브리티시 컬럼비아 주 정부는 WorkBC Employer's Tool Kit을 개발하는 과정에서 기업과 고용주로 하여금 중고령 근로자를 잘 유지하는 방법에 대한 가이드북을 제작하였다. 브리티시 컬럼비아 주의 일자리 사업인 'WorkBC'의 일환인 이 사업은 한 직장에 근무하는 세대를 대략 전통적인 세대(Traditionalists, 1922~1945 출생), 베이비부머(1946~1964 출생), X 세대 (1965~1980 출생), 그리고 Y 세대 또는 밀레니엄 세대(1981~1999 출생)로 구분하고 특히 베이비부머 근로자들을 조직 내에 유지할 수 있는 전략 및 이 네 세대의 근로자들이 한 직장에서 잘 지낼 수 있는 전략을 소개하였다.

2.3.2. 지역사회에 필요한 인력으로 전환하는 재취업 교육과 훈련

캐나다는 중장년층 근로자의 재취업을 돕는 각종 고용 서비스 프로그램을 다년간 진행시켜 왔다. 초기 단계의 대표적인 예는 연방정부 Human Resources

Skills Development Canada(HRSD Canada)의 ‘The Third Quarter’사업이다. 이 사업은 파일럿 프로젝트로서 상공회의소(Chambers of Commerce)와 국가 고령 위원회(National Seniors Council) 주관으로 2년 기한 프로젝트로 수행되었다. ‘3 번째 시기(3rd quarter)’가 의미하는 것은 직업적으로 이미 일정 단계 이상에 도달해 있는 근로자들을 지칭하며, 정부 지원을 통해 45세 이상 기술을 보유한 근로자들을 이들이 필요로 하는 일자리에 연계하는 작업을 온라인으로 지원하는 한시적 사업으로 2013년 종료되었다 (Manitoba Chamber of Commerce, 2011).

현재까지도 진행되고 있는 연방정부 - 주 정부 합작 고용서비스로서 대표적인 프로그램은 Targeted Initiative for Older Workers(TIOW) 프로그램이다 (Employment and Social Development in Canada, 2017). 이 프로그램은 업계의 축소 등으로 인한 해고 등으로 실직한 중고령 근로자들의 전직을 위해 마련된 훈련 프로그램이다. 55세 부터 64세의 구직자를 대상으로 이들의 보유 능력을 평가하고, 기술을 진작시키며, 새로운 분야의 일 경험을 제공하여 고용가능성과 전직가능성을 높인다. 약 6-24주 사이, 평균 12주 의 교육훈련 프로그램 성격을 띠며 해당 교육은 무료이며 교육기간 동안 훈련수당 등 다양한 경제적 지원이 수반된다.

특기할 점은 새로운 분야의 정부가 부담하는 직업훈련을 제공하는 데에 각 주 및 지역의 산업적 특성을 고려하였다는 점이다. 예를 들어 브리티시 컬럼비아 주에서는 Older Workers 55+ 라는 이름으로 지역마다 그 지역의 특색을 반영한 서로 다른 고용훈련 프로그램이 진행 중이다 (<https://www.workbc.ca> 참조). 원주민이 많이 거주하는 소도시 쿠트니 (Kootenay) 에서는 중고령 병원 및 간병종사자 교육(Hospital & Homecare Support Worker Training for Mature Workers) 라는 프로그램이 자격증 교육, 컴퓨터 교육, 경제교육 및 원주민 문화에 대한 상식 등의 내용으로 제공되고 있다. 규모가 큰 도시들이 포진된 지역인 메인랜드/사우스웨스트 (Mainland/SouthWest) 지역에서는 보다 다양한 프로그램이 있다. STRIDE (Skills Training Results in Direct Education/ Employment) for Older Workers 나 Encore Careers (55+) 는 도시 거주자를 대상으로 특화되어 있다. 이중 Encore Careers (55+) 는 컴퓨터 교육, 코칭, 컨설팅 직장알선 및 창업도움을 지역사회 전문대학인 더글러스 컬리지(Douglas

College) 13주 동안 진행된다. The Intercultural Logistics and Transportation Operations Project for Older Workers 55+ (ILTOP 55+) 는 55세 이상 실업자들을 운송기술자로 취업시키는 고용훈련인데 사업명에 간문화적인 (intercultural) 을 사용한 이유는 이 프로그램을 통해 캐나다 사회에의 정착을 위한 첫 직업을 얻는 이민자 및 난민이 다수이기 때문이다.

2.3.3. 자원봉사 및 사회공헌 활동 참여

자원봉사는 은퇴 시기 베이비부머의 외로움을 방지할 뿐더러 그가 가지고 있는 역량을 기반으로 사회에 기여할 수 있는 통로로 인식된다. 캐나다에서는 자원봉사를 통해 본인이 해 보고 싶었던 일을 시도해 볼 수 있는 좋은 기회를 마련한다는 인식이 널리 퍼져 있어 은퇴 후 또는 은퇴 시점에 적극적으로 자원봉사를 고려하는 것이 일반화되어 있다. 베이비부머 및 고령자들은 2010년 기준 총 10억(1 billion)시간의 자원봉사 시간을 할애한 것으로 나타난다. 이들은 과거에 비해서 훨씬 줄어든 가정 및 일에서의 책무를 기회로 자원봉사에 훨씬 더 책임 있게 많은 시간을 할애하고 있다. 남성에 비해서 여성이 훨씬 더 많이 참여하는 것으로 나타나나 75세가 넘어가면 남성이 더 많이 참여하고 봉사하는 시간도 더 많은 것으로 나타난다(<http://volunteer50plus.ca> 참조). 전반적으로 베이비부머는 각종 행사 기획 및 진행, 위원회 활동 참여, 모금활동 구상 등에 참여하고 이보다 더 나이 든 고령자들은 또래 상담 등 같은 고령자를 지원하는 활동 등에 더 힘을 쏟는다.

이들이 스스로 해보고자 하는 자원봉사활동을 잘 선택할 수 있도록 다양한 안내가 제공된다. 특히 은퇴 시기 베이비부머 등 중고령자들이 본인의 사정에 따라 스스로에게도 도움이 되고 지역사회에도 공헌할 수 있는 자원봉사활동을 선택하도록 도와주는 다양한 가이드북 등 자료들을 찾을 수 있다. 베이비부머의 자원봉사를 증진하고자 만든 웹사이트 volunteer50plus.ca은 그 중 한 예이다.



[그림 4-5] 자신에게 맞는 자원봉사활동을 선택하는 안내서 (예시)

자료: Cook, S. & Sladowski, P. (2013). Volunteering and Older Adults. Volunteer Canada and Human Resources and Skills Development Canada.

아래 그림은 그 한 예로 본인에게 가장 잘 맞는 자원봉사를 선택하도록 하는 간단한 온라인 퀴즈이다. 특히 베이비부머들이 그동안 일을 통해 쌓아온 역량과 경험을 고려하여 자원봉사 활동을 선택할 수 있도록 한다.



[그림 4-6] Volunteer IQ (VQ)

자료: Volunteer Canada (<https://volunteer.ca/english/index.html>)

전반적으로 캐나다의 베이비부머들은 자원봉사를 통해 지역사회 공헌은 물론 새로운 친구를 만나고 인생 후반기에 필요한 지식과 기술도 얻고 있다. 따라서 자원봉사 활동은 베이비부머의 은퇴 전후를 둘러싼 시기의 중요한 고려 대상이라고 볼 수 있다.

제3절 영국 베이비부머 대상의 정책 사례 분석

3.1. 영국 베이비부머 개요

3.1.1. 영국 베이비부머 시기와 규모

영국의 베이비부머는 2차 대전 직후인 1945년부터 여성의 사회적 활동이 늘어나면서 출산율이 저하된 1965년까지 태어난 세대를 지칭한다. 영국 통계청에 따르면, 영국의 인구는 2010년 기준 6220만 명 (2019년 현재 6,700만 명)으로 이 중 베이비부머 세대는 1,490만 명으로 전체 인구의 24%를 차지한다(박태정, 2013). 이들 역시 세계대전 이후 인구 팽창기(1945~1963년)에 태어나 전후 재건 과정을 거치는 동안 무료 공교육과 의료보험 등, 전쟁 시기와 비교하여 상대적으로 안정된 정치·경제적 상황의 혜택을 받으며 유년기를 보냈다. 이들은 2004년 조사에서 영국이 가진 부의 80%를 소유하고 있다고 이야기되어질 정도로 전쟁 후의 성장의 혜택을 받아 영국 역사상 가장 부유한 세대로 평가된다(Baker & Akbar, 2018).

그러나 현재 영국 베이비부머는 길고 불확실한 노년을 맞이하고 있다. 베이비붐 초반에 태어난 이들이 이제 70대 중반이고 앞으로 베이비부머 연령에 해당되는 모두가 노년으로 접어들 날이 머지않아 영국은 고령화 문제와 함께 베이비부머 문제를 심각하게 다루고 있으며 “더 저축하고 더 일하고 늦게 은퇴하자(Save More, Work Longer, Retire Later)”를 슬로건으로 내세우고 개인이 자신의 노후를 책임질 수 있도록 지원하는 정책을 중점적으로 시행해 나가고 있다.

3.1.2. 영국 베이비부머 특성

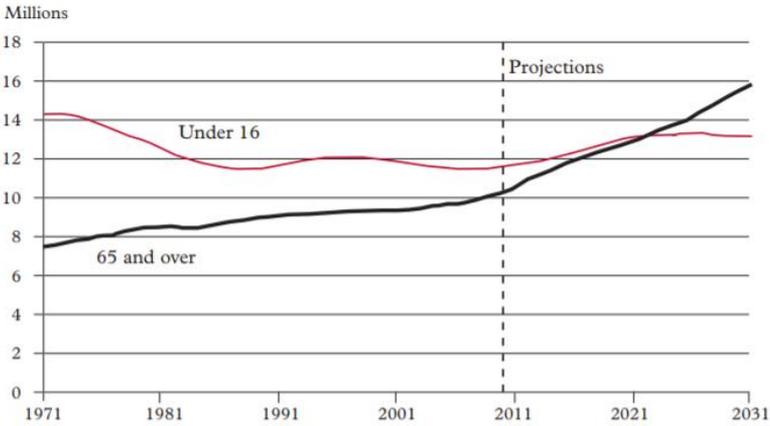
영국 베이비부머는 오일 쇼크에 따른 경제 불황, 냉전에 따른 이데올로기 갈등 등을 직접 겪는 과정에서 때로 순응하고 때로 저항의 모습을 드러내며 자신들의 세계관을 형성한 사람들이다(박태정, 2013). 이들이 청년기 및 성인 초기에 히피 문화나 반전운동 등이 유행하기도 하여 격변기를 맞이하여 자유

로운 세계관을 가지고 있기도 하다. 이렇게 이들은 이전 세대가 사회현실에 대한 자신의 견해를 소리높이지 않을 것을 교육받았다는 뜻으로 ‘조용한 세대(Silent generation)’라고 불리는 것과 뚜렷한 대비가 된다. 이들은 늙어서도 삶을 즐기려 하고 미래를 걱정하지 않는 경향을 보이며 삶을 즐기려는 모습이 젊은 세대와 비슷하다(한겨레 2019년 4월 22일자).

그러나 이들은 후속 세대와 갈등 중에 있다. 현재 당면한 브렉시트는 세대 간 갈등을 표출시키는 한 예이다. 브렉시트 국민투표를 전후로 영국에서는 베이비부머와 1980년대 초반~2000년대 초반 출생한 ‘밀레니엄 세대’들 간 극심한 의견 충돌이 벌어지고 있다(BBC, 2017). 즉, 상대적으로 중장년층은 브렉시트를 지지하지만 청년층, 특히 25~29세 청년층의 64%, 30~34세의 61%가 EU 잔류를 선택하여 의견이 갈라졌고 밀레니엄 세대들은 브렉시트 결정에 반발하면서 재투표 청원 서명을 주도하고 있다. 밀레니엄 세대는 무상교육과 풍족한 연금, 사회계층간 이동 가능성 등 모든 것을 향유했던 베이비부머들이 젊은 세대의 미래를 빼앗아 버리는 결정을 내렸다고 성토했고 있다. 결과적으로는 베이비부머가 다음 세대의 희망, 즉, 태어나서 지금까지 살아온 것처럼 앞으로 EU의 일원으로 살아가겠다는 의지를 꺾은 셈이 되어 밀레니엄 세대의 분노를 가져 온 측면이 있다 (Jtbc, 2016). 베이비부머들과는 달리 이들은 전후사회의 고속 성장이라는 혜택을 누리지도 못했고, 현재는 글로벌 경제 위기로 인해 어려움을 겪고 있는데 그나마 누리던 자유, 즉 유럽 시민으로 살아가고 28 개 회원국 안에서 자유롭게 이동하며 일하며 살아갈 기회를 가질 가능성마저 빼앗겼으며, 이런 상황이 베이비부머들 때문이라는 것이다(김세정, 2016).

3.2. 영국 베이비부머의 은퇴를 둘러싼 사회적 현실

그간 영국 정부는 고령화의 심각성에 대한 우려로 다각적인 연구와 정책 개발을 해 왔다. 아래 그래프를 보면 65세 이상 인구가 앞으로 급격히 늘어날 전망이다을 알 수 있다.



[그림 4-7] 영국 고령화의 전망: 16세 이하와 65세 이상 비교

자료: The Select Committee on Public Service and Demographic Change, (2013, p. 20)

영국은 이에 따라 2013년 공공서비스와 인구변화에 관한 위원회 (The Select Committee on Public Service and Demographic Change)를 결성하고 영국사회의 고령화 대비를 진단하였다. 여기서 나온 몇 가지 우려스러운 예상 중 하나가 천만 명(10.7 million)이 넘는 영국인이 노후자산이 충분하지 않은 채로 은퇴하게 된다는 것이었다(The Select Committee on Public Service and Demographic Change, 2013). 이런 어두운 전망이 담긴 ‘필킨 보고서 (Filkin Report)’는 ‘노령화에 대비가 되었는가(Ready for Ageing?)’이라는 제목을 달고 있으며 결론은 ‘아니다’라고 내리고 있다.

3.2.1. 노후 자산의 부족으로 은퇴가 어려운 사람이 많다

2009년 현재 영국의 공적연금 소득대체율은 30.8%로 경제협력개발기구(OECD) 평균 45.7%는 물론, 한국의 42.1%보다도 낮은 것으로 나타난다 (손일선 외, 2010). 영국은 그간 사적 연금이 공적 연금을 압도하는 체제를 유지해 왔는데 이는 신자유주의적 성격의 대처 정부가 세운 연금제도 때문이다. 연금 만으로는 생활하기 어렵기 때문에 일을 그만두지 못하거나 퇴직 후 재취업하는 경우가 늘고 있는 것이다.

필킨 보고서는 은퇴 후에 받는 연금이 길어진 노후를 감당하기에 부족하므로 중장년 근로자가 계속 일할 수 있는 사회적 분위기 조성이 필요하며, 이에 연금제도의 개혁 및 개인저축의 장려 등을 권고하였다. 따라서 영국의 연금제도에도 개혁이 이루어지고 있다. 핵심 내용은 더 관대하고 보편적인 국가연금, 국가연금의 수령 나이 상향 조정, 새 직장연금의 의무화로 요약할 수 있다. 물가 연동이던 기초연금을 소득 연동으로 되돌리고 의무 기여 기간을 대폭 줄이고, 남성 65살, 여성 60살이던 기초연금 수령 나이를 남녀 모두 2018년 65세, 2028년까지 67세로 상향할 계획을 세웠다(서울특별시, 2018). 현재는 65세에 일괄적 수령이 아니라 생년월일과 성별에 따라 조금씩 수령 연령이 차이가 나는 방식을 도입하였다. 이에 따라 2016년부터 새로운 국민연금이 개시되고 전기 베이비부머와 후기 베이비부머는 서로 다른 국민연금의 적용을 받게 된다. 이 개혁은 사람들이 더 오래 일하도록, 즉 늦게 수령하면 더 많은 금액을 받을 수 있도록 인센티브를 제공한 것이 핵심이다.

그럼에도 불구하고 여전히 영국은 공적연금보다 사적연금 즉 개인연금이 메우는 부분이 크다. 개인연금 소득대체율은 39.2%로 여기에 공적연금 소득대체율을 더하면 해당 수치는 70.0% 즉, 은퇴 후 풍요로운 삶을 살 수 있다고 알려져 있는 소득대체율 70%와 정확히 일치한다. 실제 영국인들에게 개인연금은 보편화한 상태다(손일선 외, 2010). 따라서 새로 도입된 직장연금 역시 베이비부머의 은퇴에 중요하다. 현재 NEST라는 새 직장연금(기여율은 고용주 4%, 노동자 3%, 정부 1%)은 고용주가 근로자에게 제공하도록 의무화되었고 더 좋은 조건의 연금을 제공할 때만 이 의무를 면제받을 수 있게 했다. 직장연금 제도의 의무 가입 대상자는 만 22세 이상 연간 소득이 9440파운드 이상인 근로자로, 조건에 해당하는 모든 근로자는 단계적으로 고용주에 의해서 자동 가입되는 것이 특징이며 만55세 이전 연금액의 증도인출은 불가하다. 이를 통해 100만 명 정도가 새로 연금을 갖게 될 것으로 예측되는 등, 전체적으로 노후보장의 국가 책임을 강화하는 연금개혁이 진행 중이다(한겨레, 2018).

3.2.2. 사회보장제도의 위기가 심각하다

영국인의 늘어난 수명에 대응하는 현재 건강 및 사회보험 체제가 향후 수십 년 간 지속가능하지 않다는 점도 베이비부머의 앞날을 어둡게 하고 있다. 무엇보다도 국가보건의료서비스(NHS)가 취약하다. 영국은 세금을 재원으로 국민에게 보건의료 서비스를 제공하고 있어 건강보험과 장기요양보험을 기반으로 고령자에게 보건의료서비스와 요양서비스를 제공하는 우리나라와 차이가 있다(박은자, 2017). 그러나 환자 입장에서 의료서비스를 받기 위한 대기시간이 길고 의료서비스 공급자 입장에서든 근무 환경이 열악해져 1차 의료기관을 떠나는 문제가 발생하고(메디게이트 뉴스, 2018년 4월 13일자) 세금으로 충당하는 재정에는 한계가 있어 재정 부담에 따른 효율성 증대라는 과제를 안고 있다. 대략 120만 노년층이 최소한의 일상 유지를 위한 도움을 받지 못하는 것으로 나타나 (The Select Committee on Public Service and Demographic Change, 2013) 영국의 사회 보장 제도 위기가 진행 중인 것으로 파악되며 이런 상황에서 은퇴하는 것은 삶의 질을 급격하게 떨어뜨릴 우려가 있다는 진단이다.

3.3 영국 베이비부머를 대상으로 한 고용 관련 정책적 실천

살펴 본 바와 같이 영국은 은퇴자들이 스스로 노후를 대비하는 구조를 갖추어야 함을 주문받고 있는 사회로 평가할 수 있다. 필킨 보고서는 정부가 할 수 있는 일은 은퇴 시기이후 노년을 맞게 되는 영국인들이 개개인이 충분한 정보와 함께 노후 계획을 스스로 세우고 연금, 의료보험 등 필요한 만큼의 지출을 할 수 있도록 최대한의 지원을 제공하는 일임을 밝혔다. 다시 말하면 연금개혁, 세제개혁, 의료보험 개혁 등의 개혁을 하겠지만 근본적으로 개인의 노년은 개인이 책임져야 한다는 뜻이다. 즉, 영국은 개인의 노후 보장을 위한 노력을 정부가 지원하는 형태를 보이고 있다. 이런 지원을 위해 정부와 민간이 긴밀하게 협력하여 베이비부머의 은퇴 관련 이슈를 생산하고 선도해 나가는 모습이 특징적이다.

3.3.1. 정부와 기업이 함께 조성하는 연령친화적 기업 문화

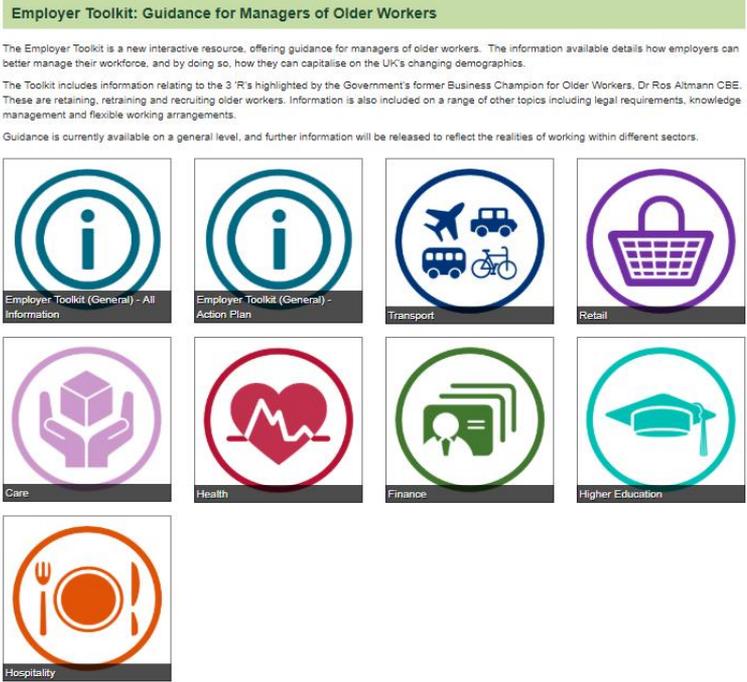
일단 영국 정부는 중고령 근로자가 오래 일하도록 장려하기 위해 2006년에 65세로 정년을 정하되, 정년을 넘어도 근로자가 계속 근무를 원하면 고용주는 원칙적으로 이를 받아들여야 하도록 하였다. 2011년이 되자 고용연금부(Department for Work and Pensions, DWP) 주도로 연령을 이유로 해고하는 것을 불법화하였다. 이는 결과적으로 일하는 데 있어 정년을 없애는 효과를 가져왔다.

또한 영국 정부는 1970년대부터 이미 고령자 채용에 관한 캠페인을 전개해왔고, 경영계와 시민단체도 나이에 따른 차별을 없애는 운동을 펼치는 시민단체(NGO)를 만들어 기업들의 자발적 호응을 유도했다. 2013년에 들어서 고용연금부는 '최대한 최적으로 일하는 삶(Fuller Working Lives)' 정책, 즉 고용주가 중고령 근로자를 유지(retain)하고, 재교육(retrain)시키고, 고용(recruit)함을 장려하는 정책을 발표하였다(Department for Work & Pensions, 2017).

정부(고용연금부)와 기업의 합작 프로젝트로 최근 대표적인 것이 고령근로자를 위한 비즈니스 챔피언(Business Champion for Older Workers)이다. 2016년 영국 정부는 영국의 가장 큰 보험 회사이자 최대 고용주인 아비바(Aviva)의 사장을 이 프로젝트의 수장으로 임명하고 비즈니스인더커뮤니티(Business in the Community, BITC)라는 협의체를 기반으로 2022년까지 50-69세 인구 100만 명(12% 증가)을 추가로 노동 시장에 유입시키기 위한 국가사업에 착수하였다(서울특별시, 2018). 이 비즈니스인더커뮤니티는 기업이 이끌어가고 정부와 협의하는 협의체로서, 찰스 왕세자의 주도로 설립되어 사회를 위해 숙련된 중고령 근로자들을 잘 유지하는 방안에 대해 협의하기 위해 만들어졌다.

기업과 정부의 협력 또 다른 사례로 고용연금부와 노년실천연대(Age Action Alliance, AAA)가 협력하여 '고용주를 위한 안내서: 고령근로자 유지 전략(Employer toolkit: guidance for managers of older workers)'이라는 매뉴얼을 제작한 바 있다. AAA는 500여개의 중고령자 관련 전국적/지역적 조직과 단체들의 연합으로 노년 인구에 영향을 미치는 국가사회 및 지역 문제를 선도하고 은퇴자들이 지역 서비스를 통해 각자의 상황에 맞는 사회적·경제적 활동을 할

수 있도록 장려하기 위해 설립되었다(<https://50plus.or.kr> 참조). 이 매뉴얼에는 고용주 및 관리자를 대상으로 중고령 근로자를 유지해서 얻는 이득 및 이유 그리고 고용주의 권리와 의무를 자세히 소개하고 있다.



[그림 4-8] Employer toolkit: guidance for managers of older workers
 자료: <http://ageactionalliance.org/employer-toolkit/>

3.3.2. 창업 지원 멘토링과 자금지원

영국 정부의 자영업 및 창업 지원 체계도 중고령 근로자를 돕는 좋은 기제가 되고 있다. 일찍이 Prince's Initiative for Mature Enterprise - employment services(PRIME), 즉 프라임 이라고 불리는 기관이 50세 이상 중고령자의 자영업 시작을 지원한 바 있다. 글자 그대로 찰스 황태자가 한 중고령 실업자의 절박한 호소의 편지를 받은 뒤 황태자의 주도로 시작된 사업이다. 자영업을

시작하고자 하는 구직자에게 필요한 정보, 훈련 그리고 네트워킹을 지원하는 멘토링이 그 요체로 자신만의 사업 구상을 실현에 옮길 수 있도록 도와주었다.

현행 사업 중 엔터프라이즈 클럽(Enterprise Club) 역시 정부와 기업의 협력이 두드러지는 자영업 지원 사업이다. 노동연금부(Department of Labor and Pension)에서 지원하며 지역사회에 소재한 기업이 직접 운영하는 프로그램이다. 기업은 엔터프라이즈 클럽을 정부에 등록 신청을 하고 지역사회 실업자들 중 자영업을 시작하거나 사업을 하고자 하는 사람들에게 재정 문제, 관련 법, 마케팅과 경영 등의 정보를 제공하고 조언을 해준다. 신청자는 지역사회 기업가들을 직접 만나 현장의 생생한 정보를 접하고 배울 수 있는 기회를 제공받을 수 있고, 동시에 지역 기업들은 신생 기업이나 성장 기업들과 네트워크를 구성하고 기업 이미지를 향상시킬 수 있는 기회를 가질 수 있게 된다.

비슷한 성격의 또 다른 프로그램으로 New Enterprise Allowance(NEA)가 있다. NEA 는 실업자가 배정된 멘토를 통해 조언을 듣고, 정부로부터 재정적인 지원도 받을 수 있다. 신청자는 최초 13주 동안 매주 65 파운드, 이후 13주 동안은 33 파운드, 총 1,274 파운드의 생계비지원과 함께 25,000 파운드의 창업지원금 대출을 받을 수 있다. 이 두 사업은 서로 연계되어 NEA 신청자의 거주지에 엔터프라이즈 클럽이 있으면 지역사회에서 창업 도움을 더욱 긴밀하게 받을 수 있게 된다. 현재까지 105,500 개의 새로운 사업체가 NEA 의 도움을 창업하였으며 이 중 24%가 50세 이상의 중고령자로 집계되었다. 이 두 사업이 중고령자만을 위한 사업은 아니지만 상당수의 베이비부머가 혜택을 받을 수 있는 정부지원으로 추정된다.

이런 노력이 어느 정도 효과를 가져왔는지는 알수 없지만 현재 영국 사회에 65세 이상의 고령의 자영업자가 증가하고 있어 자영업자 10명 중 1명은 65세 이상이라는 통계는 중고령자의 미래에 청신호임이 분명하다. 50세 이상 자영업자 인구는 1,700만 명으로 50세 이상이 운영하는 자영업의 70%가 향후 5년간 사업을 유지할 전망인데 비해 젊은이들의 자영업 생존율은 28% 에 불과하다는 통계도 있어 정책적 지원이 지속될 경우 중고령자의 제 2의 인생 지원에 효과적일 것으로 판단된다(서울특별시, 2018).

3.3.3. 50세 이상 뉴딜 프로그램을 통한 고용가능성 제고

영국의 고용서비스 전달체계는 민간위탁을 기본으로 정부가 지원하는 체계로 볼 수 있다(채준호, 2013). 영국의 대표적 고용지원서비스 프로그램인 뉴딜(New Deal) 프로그램의 일부로 50세 이상 뉴딜(New Deal 50 plus)는 중고령 근로자가 지속적으로 고용을 유지하고 고용 가능한 기술을 보유할 수 있도록 학습 기회를 확대하였다(<https://50plus.or.kr/> 참조).

50세 이상 뉴딜(New Deal 50 plus)은 2000년에 도입되어 장기 실업자나 경제적 비활동 상태에 있는 중고령자를 대상으로 이들이 노동시장으로 다시 복귀하는 데 필요한 지원을 담고 있다. 2000년대 이전의 영국 노동시장 정책에서 고령 노동자는 주요 정책대상이 아니었다. 1980년대까지만 하더라도 영국정부는 오히려 한동안 이들에 대한 ‘퇴직장려정책(Job Release Scheme; 1989년 폐지)’을 펼칠 만큼 청년층의 실업문제에 더 많은 관심을 가지고 있었다. 그러나 1980년대와 90년대를 지나면서, 50세 이상 남성의 취업률에서 상당한 감소세가 발견되었다. 또한, 50세 이상 여성의 취업률의 경우 여전히 저조한 것으로 나타났다. 이는 같은 기간 동안 젊은 여성층의 노동시장에의 참여가 두드러졌던 것과 상당히 대조적이라 할 수 있다. 이에 영국 정부는 이들 고령 인구의 취업을 지원하기 위해 뉴딜 50플러스를 도입하게 된 것이다.

우선 지역의 고용안정센터(Jobcentre; 2002년 이후 Jobcentre Plus로 확대·운영)의 개인별 상담사(personal adviser)를 배정받은 후 취업 혹은 창업에 관한 다양한 상담 및 지원 서비스를 제공받을 수 있었다. 취업을 위한 개인별 실행계획(action plans), 이력서와 취업지원서 쓰기, 다양한 직업교육훈련 과정을 주선 등이 그 예이다. 참가자들은 재정적 지원 또한 받을 수 있었는데 취업에 성공한 이들에게 최대 52주 동안 고용 크레딧(Employment Credit)이라는 이름으로 제공한 수당이나 최대 1,500파운드의 훈련수당(training grant)이 구 예이다(<https://50plus.or.kr/> 참조).

현재 뉴딜 플러스는 20개가 넘는 프로그램을 하나의 프로그램으로 통합하는 등 변화중이다. 2011년 6월 새로운 노동시장정책으로서 ‘성과에 기반한 지급체계(payment-for-results)’방식을 채택한 ‘워크 프로그램(Work Programme)’이 도입되었다. 워크 프로그램은 ‘근로연계복지(welfare to work)에 기반한 복

지개혁 프로그램의 핵심으로 여겨지고 있다. 다양한 공공 및 민간 단체들에 의해 운영되고 있다. ‘뉴딜정책’과 ‘유연한 뉴딜정책 (Flexible New Deal)’, 그리고 ‘고용촉진지역(Employment Zones)’ 등과 같은 기존의 노동시장정책 혹은 근로연계복지 정책들을 대체함에 과거 청년층과 고령층, 장기 실업자, 한부모, 그리고 장애인 등 대상에 따라 나뉘던 대상자가 하나의 프로그램 안에 포괄되게 되었다.

3.3.4. U3A로 대표되는 평생학습 해법

영국 U3A(제3세대 대학)는 잘 알려진 시니어 학습모델로서 이미 많이 소개되었다. ‘내가 아는 것을 가르치고 내가 모르는 것은 남에게 배운다’는 슬로건을 바탕으로 영국에서 1981년 시작되어 영국 전역에 30만 명 정도의 회원수를 보유하고 있는 단체이다(희망제작소, 2010). 주로 50세 이상의 중고령자들이 자원봉사로 강의를 하고 약간의 비용을 내고 강의를 듣는다. 1인당 연간 67파운드(약 12만원)의 회비를 내면 U3A에서 진행되는 모든 강좌를 자유롭게 수강할 수 있다. 현재 영국 전역에 840여개의 지역조직이 존재하고 있고 지역별로 운영되고 있다. 전국적으로 열리는 강좌 수는 300여 개. 런던지역에서만 160여 개 강좌가 진행되고 있다.

이외에도 다양한 기관들이 중고령자들을 대상으로 하는 학습을 실시하고 있다. 그 한 예로 2009년에 민간단체와 영리단체를 통합하여 출범한 ‘Age UK’는 고령인구 및 은퇴자들을 위한 복지, 인권, 서비스사업 분야에서 가장 영향력이 큰 조직 중 하나인데 이 기관의 서비스 중 하나는 정보통신 교육으로 중고령자 친화적으로 컴퓨터 및 인터넷 사용법을 교육하고 있다.

제4절 호주 베이비부머 대상의 정책 사례 분석

4.1. 호주 베이비부머 개요

4.1.1. 호주 베이비부머 시기와 규모

호주 베이비부머는 1946~1966년 사이에 태어난 사람들로써 약 5백 6십만 명 수준으로 파악된다(National Seniors Australia, 2009). 이는 전후 시기 증가한 결혼과 출산, 그리고 이민자의 국가답게 늘어난 이민이 만들어낸 산물이다. 호주만의 특징이라면 베이비부머 문제를 정책적 과제로 다루어 온 여타 국가들의 상황과는 달리 이민의 지속적인 유입으로 인한 완만한 고령화와 이로 인한 세수의 축소 방지 등에 있어 좀 나은 상황이라는 것이다. 정부 정책에 따라 이민 축소 정책을 시행할 때도 있는데, 이런 경우 어김없이 축소된 이민이 호주의 노령인구 부양에 큰 문제를 만들 것이라는 우려를 표시하는 여론이 존재하는 것을 볼 수 있다.

고령화가 비교적 완만하다고 해도 호주 역시 장기적으로 베이비부머의 대규모 은퇴와 더불어 고령친화적인 사회를 만드는 일이 시급하고 중요한 정책 과제라는 데에는 예외가 아니다. 2050년까지 65세 이상 인구의 수가 지금의 두 배 수준으로 늘어날 것을 대비하고 베이비부머 세대들이 노동시장에서 은퇴함에 따라 줄어드는 세수 등, 정부 채원의 감소 및 노령연금 및 사회보장 서비스의 지출에 대비하는 정책을 마련하고 시행하고 있다(김원일, 2019). 베이비부머들의 은퇴가 호주 사회의 개인 지방 및 연방정부, 그리고 기업의 고용주들이 함께 국가경제사회적으로 끼치는 심각성 및 중요성을 이해하고 함께 대비해야 한다는 입장을 취하고 있다. 실제적으로는 베이비부머 개인들이 본인들의 노후의 삶에 가장 큰 책임을 지고 있다는 것을 강조하면서 고령 근로자들이 되도록 오랫동안 일할 수 있는 사회적 분위기를 만들고 지속적인 연구 및 정책 개발, 연금제도의 개혁, 지자체 단위에서의 고령 친화적 도시 만들기 등등의 각종 정책 및 사업을 병행하고 있다.

4.1.2. 호주 베이비부머 특성

가. 세대별 비교 속 베이비부머의 위치

호주인을 연령 및 사회경제적 경험에 따라 세대 구분하면 대표적으로 베이비부머(전체 인구의 23.7%), X 및 Y 세대(28.0%), 그리고 가장 젊은 i세대(iGeneration, 26.2%)로 나눌 수 있다.

베이비부머 세대는 다른 국가들의 경우와 마찬가지로 전후 경제의 부흥이라는 호경기 속에 자라났다. 특히 호주 베이비부머들은 유례가 없다는 27년간의 장기적인 경기호황을 누릴 수 있었던 세대로 거론된다(mccrindle, 날짜미상). 베이비부머가 끝난 1966년부터 1986년에 이르는 20년 동안 태어난 사람들을 X와 Y 세대(Generation X & Y)로 부르는데, 이들은 호주 역사상 고등교육 진학률이 가장 높으며 주로 도시에 살고 있으나 전통적 가족 관념의 해체로 부모의 별거나 이혼을 경험한 사람이 많고, 베이비부머 세대인 부모들의 부의 축적을 직접 목격하였으나 그들의 삶은 그렇지 않은 경우가 많다. 또한 베이비부머 세대가 무상 고등교육을 누렸던 것에 비해 이들 세대는 무상 고등교육이 지속가능하지 않다는 판단 하에 바뀐 제도인 Higher Education Contribution Scheme(HECS)이라는 제도 하에 일정 유료화된 고등교육을 경험하였다(Salt, 날짜미상). 이들 중 Y 세대는 밀레니얼 세대라고 불리기도 하는데 밀레니얼 세대 10명 중 1명만이 미래를 낙관적으로 보고 있다는 조사가 나올 정도로 이들의 상황은 부모들과 다르다.

이렇게 베이비부머 이후 세대가 베이비부머가 누렸던 이점을 가지지 못하는 점은 세대 간 갈등의 요인이다. 예를 들어 건강보험 역시 호주의 젊은이들이 고령화와 베이비부머의 은퇴로 감당해야 할 부담이다. 많은 젊은이들이 의료보험 부담을 견디다 못해 속속 민간의료보험을 탈퇴하고 일명 ‘메디케어’라고 불리는 공공의료보험으로 갈아타는 경우가 늘어나고 있는데, 공공의료보험 가입자 증가는 국가 재정에도 큰 부담으로 작용하게 되어 사회문제가 될 양상을 보인다. 호주의 민간의료보험들은 보험사가 개인의 나이·성별·질병 유무 등 리스크 요인에 따라 보험 가입 제한을 못하도록 금지하는 ‘위험조정제도(risk equalization system)’를 택하고 있기 때문에 건강한 젊은이들이 노년층

환자들의 의료비를 떠안는 구조로 되어 있고, 고령화로 인해 의료비용은 계속해서 증가할 수밖에 없는 상황이기 때문이다(김지수, 2018). 세대 간 반목 가능성 이야기가 나오는 것도 이런 배경 때문이다. 거시적으로도 세계 경제위기가 자리하고 있다 베이비부머 세대가 사회를 움직이는 자리에서 내려와 은퇴를 할 시점에 다가온 세계 경제위기는 이들 젊은 세대가 감당해야 할 몫이 되었다는 것이다.

나. 경제적 및 문화사회적 특성

호주 베이비부머의 특성을 경제적 측면과 문화사회적 측면으로 대략 나누어서 정리하면 아래와 같다. 호주 베이비부머는 부유한 편이다. 2007년 AMP가 조사한 바에 따르면 당시 45세에서 64세 사이의 호주인은 인구의 1/4이며 국가가 가진 부의 절반을 차지하고 있는 것으로 나타났다. 개인 당 평균 \$381,000의 자산을 가지고 있어 호주인 평균의 \$292,500 보다 부유하다(AMP·NATSEM, 2007). 비경제적 특성으로는 이들이 인터넷과 모바일 기기에 친숙한 디지털 세대라는 점, 높은 소득수준과 자산을 보유하고 있기에 파워소비집단으로 부상하고 있다는 점이다. 이들이 은퇴 후 그 동안 해보지 못한 경험을 통해 삶을 풍요롭게 하고 싶은 욕구가 강하기 때문에 이들을 대상으로 한 다양한 산업이 증가하고 있다(Kotra, 2012).

4.2. 호주 베이비부머 은퇴의 사회적 파장

4.2.1. 중고령자의 급증으로 인한 연금 지급의 지속가능성 문제

전술했듯이 호주는 비교적 점진적이고 완만한 고령화를 경험하고 있다. 지난 60여 년간 총 인구 수도 큰 변화가 없고, 노인인구 비율 또한 2010년 현재 13.4%로 아직 높지 않다. OECD 국가들의 노령인구 의존율은 평균 28%이고 이 수치는 2050년에 이르면 53%까지 치솟을 것으로 추산되나, 호주는 현재 25%이고 2050년에도 41%로 OECD 평균보다 낮을 것으로 나타난다(OECD, 2017).

그럼에도 불구하고 호주 고령화는 진행중이며 그 특성은 경제활동이 가능한 50+ 세대의 급증이다. 2001년 50-64세의 인구수가 300만 명이었던 것에 비하여 10년 뒤인 2011년에는 거의 100만 명이 증가한 390만 명을 기록하였고, 또한 65세 이상의 고령자도 증가하고 있다(서울시 50 플러스 재단 홈페이지 참조). 2010년 이 인구는 13.5%, 미래인 2041년에는 21~23%가 될 것으로 추산된다(Australian Human rights Commission, 2012). 그러나 전술했듯이 이런 상황은 호주와 비슷한 위치를 점하고 있는 기타 국가들에 비해 훨씬 나은 편에 속한다. 지속적인 이민의 유입과 더불어 고령화를 늦추기 위한 출산율 제고 정책도 어느 정도 상황에 좋은 쪽으로 작용하고 있다. 예를 들어 간헐적이나마 호주에 ‘미니 베이비붐’으로 일컬어지는 해가 있을 정도로 전반적으로 출산율이 아주 낮지는 않은 편이다.

반면, 호주 베이비부머가 노후를 잘 준비하고 있다고 보기 어려운 지표들도 여럿 있다. REST Industry Super report에 따르면 호주인 50대와 60대를 지칭하는 베이비 부머 세대의 절반 가량이 빚을 진 채 은퇴할 것으로 보인다. 또한 은퇴 후 소득 대체율(retirement income replacement rates)이 43%로 OECD 평균인 63%보다 낮고 고령소득 빈곤율(old age income poverty rate)도 OECD 평균인 13%의 두 배나 되는 26%로 나타나는 것도 우려 중 하나다. 실제로 호주의 빈곤율은 높지 않고 베이비부머 역시 빈곤하다고 보기 어렵지만 연금 개혁을 통한 베이비부머 노후의 보장은 호주사회의 지속적인 정책 목표 중 하나로 자리잡아왔다(OECD, 2017). 우선 호주의 연금제도 정책은 크게 세 부분으로 나눌 수 있다.

첫째는 65세 이후 수령하는 노령연금이 노후 수입의 한 축이다. 자산과 소득 수준을 조사하여 일정 기준에 해당하는 사람에게 전액 세금으로 소득 및 재산에 따라 차등 지급한다. 개인은 \$926.20까지 부부는 합쳐서 \$1,396.20까지 수령이 가능하다. 둘째는 의무가입의 퇴직연금이다(employer-sponsored superannuation)이다. 수퍼애뉴에이션이라고 불리는 강제가입형 확정기여형 퇴직연금제도로써, 국가가 가입을 의무화하였다. 즉, 기업이 근로자의 재직 기간 동안 연봉의 9%를 적립해주며 정부는 강력한 세제혜택을 제공한다. 15세 이상 호주 국민 95%가 가입되어 있다. 셋째는 자발적으로 가입하는 개인 저축이다. 이 셋을 합쳐서 볼 때 호주의 노후소득보장체계는 자산조사에 기초하는 노령

연금, 의무가입의 퇴직연금, 임의가입의 개인연금이 골고루 발전되어 균형있는 공·사연금의 역할분담을 수행한다. 그리고 사적연금 중심의 노후보장체계를 구축 발전시켜 온 점은 영국과 비슷하다. 앞으로도 퇴직연금의 비중은 더욱 확대될 것으로 전망된다. 연금개혁은 2009년부터 계속적으로 이루어지고 있다. 연금 수령시기 지연은 정책 중 핵심이다. 노령연금의 수령 연령이 2023년이 되면 67세로 상승할 예정이며 연령이 더 올라갈 여지도 있다. 퇴직연금을 수령할 수 있는 연령도 2015년에는 55세였으나 2024년에는 60세가 될 것으로 예상된다(OECD, 2017).

4.2.2. 세계경제위기의 여파로 인한 자산 가치 하락

이런 분위기 속 호주 베이비부머들의 원만한 은퇴 및 이후 삶을 위한 정책 수립을 지원하는 각종 연구들도 차례로 이루어져 왔다. 그 중 한 가지는 호주의 가장 큰 고령자 관련 단체이자 50세 이상을 위한 사회경제적 이익을 도모하는 로비 조직인 National Seniors Australia(NSA)가 시드니 대학(the University of Sydney), 라 트로브 대학 그리고 미국의 AARP 등, 정부 및 다양한 국내외 관계자들과 합작하여 진행한 ‘고령화되는 호주 베이비부머(Ageing Baby Boomers in Australia, ABBA)’라는 프로젝트이다(<http://www.productiveageing.com.au> 참조). 이 ABBA에 미국 기관이 참여한 이유는 미국 베이비부머와의 비교를 통한 깊은 이해를 도모하고 그 위에서 베이비부머의 은퇴와 이후 삶의 질 보장을 위한 정책을 개발하기 위해서이다.

이 ABBA 프로젝트에서 최초로 나온 보고서의 명칭은 ‘우리 세대: 호주 베이비부머는 은퇴하는가?(My Generation: Are Australian baby boomers the retiring kind?)’(NASPAC, 2009)로서 이 보고서는 호주 베이비부머의 은퇴 관련해서 현재 이루어지고 있는 정책과 사업들을 한데 모아 정리하였다. 두 번째로 출간된 보고서의 명칭은 ‘고령화되는 호주 베이비부머: 글로벌 금융위기의 영향 이해(Ageing Baby Boomers in Australia: Understanding the effects of the global financial crisis)’(NASPAC, 2012)로서 베이비부머의 은퇴에 우려를 가져오는 세계적 현상인 세계경제위기를 분석하였다. 세계경제 위기가 호주 베이비부머의 원활한 은퇴 후 삶에 먹구름을 가져오는 이유는 세계경제 위기

로 호주의 금융시장 침체가 일어나면 가장 역점을 두고 있는 정책인 퇴직연금의 수익성이 나빠질 것이 우려되기 때문이다. 이 보고서는 세계경제위기가 호주 베이비부머의 은퇴결정에 영향을 미쳐 노후 준비가 덜 된 베이비부머가 은퇴를 미루고 퇴직연금을 더 적립하고 있으며 이미 은퇴한 베이비부머들은 소비를 줄이는 등 상황의 결정을 하고 있다고 분석하고 그래도 현 상황은 미국 베이비부머가 처한 상황보다는 낫다는 결론을 내리고 있다(NASPAC, 2012).

4.3. 호주 베이비부머를 대상으로 한 정책적 실천

호주의 고령자 정책의 방향은 ‘건강한 노화’로 고용, 복지, 건강 관련 분야에 집중되어 있으며 베이비부머 세대에 가장 직접적인 정책으로 기능해 왔다. 이 장에서는 중고령 근로자의 노동시장 잔류를 유도하기 위한 고용주 지원 정책, 중고령자의 커리어 전환을 유도하는 교육과 훈련, 그리고 새로운 시기를 맞아 새로운 삶에 필요한 역량을 학습하는 베이비부머가 선택할 수 있는 교육의 경로 등을 소개한다.

4.3.1. 고용주 지원 정책

호주 정부는 기업들에게 보다 오래 고령 근로자를 유지하도록 설득하는 작업을 계속해 오고 있다. 이는 정부 차원에서는 젊은이들에게 기술학교 등록 및 현장 실습을 제공하여 기술기능 노동자들을 양성하는 것 보다 예산을 절감할 수 있어 도움이 되고 고용주들은 훈련비용을 축소시킬 수 있고 숙련 기술을 별도의 지출 없이 사용할 수 있어 모두에게 도움이 된다고 여긴다. 관련 한 프로그램의 몇 가지 예를 들면 아래와 같다.

가. Restart Programme

호주 정부가 Job Services Australia(JSA), Disability Employment Services(DES), 그리고 Remote Jobs and Communities Program(RJCP) 이라는 세 기관을

통해 2014년부터 시행하고 있는 Restart Programme 은 50세 이상의 구직자 중 6개월 이상 실업수당을 수령한 사람들을 고용하는 고용주에게 급여 지원을 해 주는 고용 보조금 정책이다. 일주일에 최소 30 시간 이상을 일하는 중고령 근로자 1인 고용에 2년 동안 최대 1만 달러의 급여를 보조하는데 최초 6개월과 12개월에 각 \$3,000, 그리고 18개월과 24개월에 각 \$2,000을 지급하는 방식이다. 주당 15~29 시간 일하는 근로자로 고용한다면 근무 시간에 준해 산정하며 이 고용보조금을 받으려면 최소 15시간 이상을 일하는 조건을 제공해야 한다 (Department of Employment Australia, 2014).

나. Investing in Experience Tool Kit

호주 정부의 산업혁신과학부가 주축이 된 Consultative Forum on Mature Age Participation이 Australian Industry Group이라는 민간 협의체와 함께 개발한 45세 이상의 구직자를 고용하는 고용주들에게 무료 온라인 가이드이다. 앞으로 호주 사회가 당면할 노동력 부족을 언급하며 중고령 근로자들의 검증된 역량이 어떻게 기업에 유익을 가져다 줄 수 있을지에 대한 설득과 함께 경영자들이 여러 세대에 걸친 노동자들을 더욱 잘 관리할 수 있도록 도울 수 있는 방안에 대해 자세하게 설명하고 있다. 특히 연금 등을 산정하는 법에 대한 자세한 안내와 함께 지금부터 한 직장 안에서 근무하고 있는 세대의 수가 무려 4 세대에 이른다는 점에 중점을 두어 직장 내 세대 간 의사소통의 해법을 강조하고 있다(www.mercer.com 참조).

다. Corporate Champions project

중고령 근로자(45세 이상)를 고용하려는 기업주에게 산업체 전문가로부터의 멘토링 등 \$10,000 정도에 상응하는 다양한 혜택을 주는 사업이다. 사업체 내 근로자 세대 분포에 대한 평가 및 호주정부의 'Investing in Experience Charter'에 바탕을 둔 근로자 유지 전략 제공, 정부 발간 Investing in Experience Tool Kit을 사용한 기업 맞춤형 액션 플랜 수립 지원(유연근무 도입 및 시행 전략, 중고령자 멘토링 등), 중고령 근로자 고용에 따른 정부의 각

중 인센티브(Jobs Bonus 및 훈련수당 등) 제공, 중고령 근로자의 퇴직연금, 안전, 커리어 전환 플래닝, 직장 내 연령에 의거한 차별 방지책 등 다양한 분야에 걸친 조언 및 노하우 제공 등이 이 사업을 통한 주요 혜택에 해당한다 (<https://olderworkers.com.au> 참조).

4.3.2. 중고령자의 커리어 전환 지원 프로그램

호주는 1998년 연방고용서비스 기관의 단계적 폐지를 추진해 오면서 2015년부터 jobactive로 통합하였다. jobactive 는 고용주와 구직자를 매칭시켜 주는 전국적 시스템으로서 전국에 1700여 개 기관이 있다. 고령 근로자의 고용 가능성을 향상시켜주는 고용지원서비스의 사례로는 커리어 전환을 위한 고용 지원 프로그램 ‘Career Transition Assistance’을 꼽을 수 있다. 근로자가 이미 보유한 지식과 경험을 인접 혹은 다른 분야의 구직에 전환할 수 있도록 도와주는 프로그램으로서, 45 세 이상으로 jobactive provider에 등록된 사람이라면 누구나 가능하다. 교육을 시행하는 한 기관의 교육과정 소개는 아래와 같다:



[그림 4-9] Career Transition Assistance 교육의 예

자료: <https://www.mtcaustralia.com.au/career-transition-assistance>

4.3.3. 성인학습을 통한 일과 자아실현

호주 베이비부머를 비롯한 중고령자의 학습에 친화적인 기관을 꼽으라면 U3A, 전문대학인 TAFE, 그리고 성인학습조직인 Adult Learning Australia

(ALA)를 들 수 있다. 우선 U3A 는 영국의 사례에서 보았듯이 지역사회에 기반한 성인학습기관으로 회비를 걷어서 운영한다. 호주 전역에 8곳이 있다.

다음으로, 잘 알려진 바와 같이 전문대학인 Technical and Further Education(TAFE) 는 호주 베이비부머가 제 2,3 의 직업인생을 살기 위해 필요한 역량을 쌓기 위해 학교로 돌아가는 선택을 할 수 있게 한다. TAFE 는 지역사회에서 주로 직업교육을 담당하며고 다양한 프로그램을 제공함은 물론 학습자가 원하는 시간에 원격교육 등 다양한 방법으로 교육을 받을 수 있는 성인친화적인 교육과정을 제공하고 있어 중고령자도 어렵지 않게 학습을 통해 국가 전문자격증 취득을 할 수 있기 때문이다.

마지막으로, Adult Learning Australia(ALA) 은 모든 주에 지역사무소를 두고 있는 평생학습 전담기구이다(<https://ala.asn.au> 참조). 이 기관의 고령자 대상 대표 프로그램은 Broadband for Seniors(BFS)로 고령자 대상 정보통신 교육이다. 이 교육은 Department of Social Services가 재정지원을 하고 ALA가 프로그램 지원을 해서 2008년 2000 internet kiosks를 호주 전역의 고령자가 모이는 장소에 보급하여 고령자의 정보통신교육을 지원하였다. 호주 전역의 지역사회 교육기관 등에서 2008년부터 2017년까지 실시되었는데 현재 이를 이어받은 새로운 교육 프로그램은 Be Connected로서 자신감, 기술, 온라인 안전 등 내용이 강화되었다. 정보통신 교육은 이제 호주 시니어들의 대표 교육으로 자리잡았다.

ALA 외에도 정보통신교육기관으로 유명한 곳은 Australia Seniors Computer Clubs Association 로서 호주 고령자들의 정보통신 이용 활성화를 기치로 만들어진 100여 곳이 넘는 고령자 대상 정보통신 교육기관들의 집합체이다(<https://www.ascca.org.au> 참조). 매년 2일 동안 시니어를 대상으로 한 컨퍼런스를 개최하고 고령자에 특화된 다양한 정보통신 교육 프로그램(이메일 사용법, 포토 앱 사용법, 클라우드 사용법, 안드로이드 스마트폰 사용법 등등)을 2-4 시간짜리 실용적인 교육들을 약간의 비용만 받고 제공한다.

제5절 싱가포르 베이비부머 대상의 정책 사례 분석

5.1. 싱가포르 베이비부머 개요

5.1.1. 싱가포르 베이비부머 시기와 규모

싱가포르의 베이비부머는 1947년부터 1964 년간 약 20 년 동안 출생한 약 100만 명의 사람들을 일컫는다. 말레이 반도의 작은 섬인 싱가포르의 인구는 약 459만 명으로 이 중 거주 자격을 가진 사람만을 합하면 358만 명 정도인데 베이비부머 인구는 싱가포르의 전체 인구의 1/4이 넘는 숫자로 싱가포르 사회에 큰 영향력을 가진 세대로 볼 수 있다. 1945년 24,441명이던 출생인구가 단 1년 뒤 1946년에 58% 증가한 38,654 명이 되어 이시기를 베이비부머의 시작으로 보며 이후 20여년 계속되었다(Roy, 2014).

싱가포르 통계청의 분류에 의하면 싱가포르의 베이비부머들 중 1946~1954년 사이 출생한 사람들은 ‘전기(elder) 베이비부머’ 그리고 그 이후인 1955~1965년 사이 태어난 사람들은 ‘후기 (younger) 베이비부머’로 나뉜다. 2000년 인구조사에 의하면 이 20년간의 시기에 출생한 사람들은 총 1,105,820 명이고 싱가포르 거주 인구의 33.89%를 차지하였다. 남녀의 비율은 17.07% (남) 과 16.82%(여) 로 비슷하고 전기 베이비부머는 19.49%, 그리고 후기 베이비부머는 14.4% 로 집계되어 전기 베이비부머가 더 많은 것으로 나타났다.

이들은 싱가포르의 ‘제 3세계 국가’에서 앞서가는 선도 국가로의 놀랄만한 발전을 이룬 세대이다. 이들의 노동시장 은퇴와 노년기 삶에 대한 주목은 1980년대 초반 고령자 문제에 대한 국가 위원회(the Committee on the Problems of the Aged) 가 보건부 장관을 주축으로 결성되었을 때부터 시작되어 싱가포르의 고령화와 베이비부머에 관한 정책적 노력은 그 역사가 짧지 않음을 알 수 있다(Ministry of Community Development, Youth and Sports Singapore, 2009).

5.1.2. 싱가포르 베이비부머 특성

베이비부머의 전 세대는 파이어니어 세대(Pioneer generation) 이라고 불리며 베이비부머에 앞서 마찬가지로 싱가포르의 발전에 큰 공헌을 한 세대로 분류된다. 이들은 베이비부머와 비교하면 자녀수가 많고 상대적으로 노후 준비가 덜 되어서 부유하지 않은 것으로 알려져 있다. 이에 비해 베이비부머는 보다 부유하고, 앞 세대보다 고학력이며, 자녀수는 더 적다(<https://www.population.sg/articles/who-are-our-baby-boomers> 참조).

베이비부머의 자녀들은 싱가포르에서 밀레니엄 세대(Millennials) 혹은 Y 세대(Gen Y) 라고 불리는 현재 15~34세의 연령층에 속해 있다. 이들은 소위 디지털 세대로 기술에 익숙하고 개방적이며 글로벌한 분위기에서 자라나고 세계적인 트렌드 및 국가 내 다양한 하위문화에도 익숙하다. 이들 중 미혼인 사람의 대다수(97%)는 베이비부머인 부모와 아직 함께 거주하며 부모의 보살핌을 받는 것으로 나타났는데, 이는 자녀를 헌신적으로 돌보는 아시아적 가치가 작용한 것이다. 그러나 이는 또한 서구의 베이비부머 다수가 '샌드위치 세대'인 것과 비슷한 양상을 띠며 베이비부머의 은퇴 후 경제적 삶에 부정적인 영향을 주는 것도 마찬가지이다.

싱가포르 베이비부머의 특성에 대해서 좀 더 자세히 살펴보면 다음과 같다. 싱가포르의 베이비부머는 부유하다. 1970년대 후반부터 1980년대 초반까지의 싱가포르의 급속한 경제성장기의 영향으로 인해 초기 성인기부터 기술집약적(skill-intensive)인 제조 산업 분야(예를 들어 가전제품 산업 등)의 좋은 일자리를 가질 수 있었고 그 결과 고임금을 받았는데다가 싱가포르의 대표적 연금정책인 국민적립기금(Central Provident Fund, CPF)에 의해 젊은 나이에 집을 구입하는 등, 비교적 젊은 나이에 재정적인 안정 상태를 획득하였다. 그러나 베이비부머 남녀 사이의 편차는 심한 편이다. 여성 역시 고학력자가 많으나 자녀양육 때문에 일찍 직장을 떠난 경우가 많아 노후 재정적 상태가 남성에게 비해 열악하다. 2011년 International Longevity Centre가 펴낸 보고서에 의하면 노령인구 중 자식과 손주들의 재정적 지원을 받는 비율은 남성의 경우 43%, 여성의 경우 75%에 달했다. 이는 여성 베이비부머의 경우 사회적인 지원이 남성에게 비해 더 필요하다는 증거로 볼 수 있다.

또한 이들은 상당수가 고학력자이다. 당연히 부모세대보다 학력이 높다. 전기 베이비부머는 92%가 중등교육을 마쳤는데 이는 그 이전 세대인 파이오니어 세대가 중등교육을 마친 비율 30% 와 큰 차이를 보인다. 후기 베이비부머는 더 나아가 다양한 수준의 고등교육을 추구해왔으므로 학력은 더욱 높아졌다. 이들의 자녀는 많아야 2~3명 수준으로 적은 자녀수는 그들이 개인적으로 노력이 되어 의지할 자녀가 적다는 의미와 함께 사회적으로도 이들이 현재 사회의 동력인 젊은층에 경제적 부담을 지울 수 있다는 사실과 연관되어 있다 (C3A, 2009).

5.2. 싱가포르 베이비부머 은퇴의 사회적 파장

베이비부머의 은퇴는 싱가포르 인구의 급속한 고령화와 연관되어 다양한 정책적 시도가 이루어지고 있다. 싱가포르인의 수명은 계속 길어지고 있는데 이는 건강 및 영양상태의 증진 때문으로 파악된다. 1957년 출생한 사람의 기대 수명은 불과 남성 60.5세, 여성 66.6세 였던 것에 비해 2030년에는 평균 83.4세(남성 80.7세, 여성 86.3세)로 예측된다. 반대로 출산율은 계속적으로 감소중이다. 출산율은 1980년대부터 여성 1인당 2 명 이하로 떨어지기 시작하여 현재는 여성 당 1.1명으로 파악되며 이 추세는 2100년까지 계속될 것으로 예측되었다. 이런 상황에서 베이비부머의 은퇴는 국가 경제에 위협이 되고 개인의 사회보장 면에서도 우려가 있는 상황이다.

5.2.1. 경제 어려워질 우려

싱가포르 근로자들 중 60세 이상인 사람들은 2006년에는 5.5%에 불과했으나 2015년엔 12%로 경증 뛰었다. 빠른 속도로 고령화가 진행중이므로 이 비율은 더욱 올라갈 것으로 예측된다. 한 예측에 따르면 2050년에 이르면 싱가포르의 60세 이상 인구가 38%에 육박하며 이는 각각 42%와 39%로 예측된 일본 및 우리나라와 함께 세계 최고 수준이다(WEF, 2012).

베이비부머는 싱가포르가 가장 왕성하게 발전해 가던 1970-1990년대 가장

왕성하게 일했기 때문에 이들의 싱가포르 경제에 대한 공헌도는 그만큼 높게 평가되고 있다. 그러나 은퇴시기를 맞이한 베이비부머는 종종 국가재정에 부담이 되는 것으로 비춰지고 있다. 이들이 대규모로 은퇴할 경우 재정적 적자는 물론, 경제성장도 느려질 것이라는 우려가 있다. 2007년에 이미 전기 베이비부머가 60대가 되었고 2030년에는 후기 베이비부머 역시 은퇴기인 65세 이상에 접어들게 된다. 이들의 은퇴로 노동 공급이 줄어들게 되면 감소한 노동력을 상쇄할 수 있을 만한 공급처가 마땅치 않은 상황이다. 예를 들어 외국인 노동력을 수용하는 것은 싱가포르 국민들, 특히 저숙련 노동자들의 반발이 크기 때문에 정책적으로 고려하고 있지 않다.

5.2.2. 약한 사회복지로 인해 개인 노년 위기 우려

싱가포르의 높은 경제성장 및 부유한 국가라는 인식과는 달리 국가 전체의 복지실태는 우리나라에 비해 빈약한 편이라는 평가를 내릴 수 있다(신동면, 2015).

우선 싱가포르 사회복지의 특징이자 노령연금제도 성격의 국민적립기금(Central Provident Fund, CPF)를 설명할 필요가 있다. CPF는 정부가 전체 국민을 대상으로 강제적으로 시행하는 개인저축이며, 사회보험과 마찬가지로 근로자와 고용주가 기여금을 납부하여 주거, 의료, 연금 등 사회보장제도를 운영한다. 우리나라의 국민연금과 비슷한데, 월급의 20%는 근로자가, 그리고 16%는 고용주가 납부하므로 우리나라(4.5%)보다 부담률이 훨씬 높지만 그만큼 혜택도 크다.

보통계좌(Ordinary Account), 특별계좌(Special Account), 의료저축계좌(MediSave Account)로 나뉘어 적립되는데 우선 보통계좌의 저축액은 주택구입, 모기지 납부, 가족생활보장을 위한 보험, 자녀의 교육비 지급, 자산증식을 위한 투자 등의 목적으로 사용된다. 예를 들면 싱가포르는 주택 소유율이 세계에서 가장 높은 국가로 잘 알려져 있는데, 그 이유는 CPF가 젊어서 집을 마련하는데 도움을 주기 때문이다. 집을 살 때 CPF에 그간 냈던 돈을 선수금으로 활용할 수 있으며, 추가로 낼 돈은 25년간 2%대의 저금리가 붙어 연금에서 자동 납부된다. 따라서 집을 살 때 대출이 따로 필요 없다. 이렇게 구입한 주택

은 은퇴 후나 자녀 독립 후 작은 집으로 옮길 경우 집 크기를 줄여 생긴 차액을 여유자금으로 사용할 수 있어 노후 대비까지 함께 할 수 있다. 즉, 주택 정책과 연금 정책이 맞물려 있는 점이 독특하며, 노령이 아닌 초기 성인기부터 정부의 도움을 받을 수 있는 것이 특징이다. 그러나 CPF는 주택 구입을 토대로 한 사회보장제도이므로 CPF에 가입하지 못한 사람들에게 돌아갈 수 있는 사회보장의 혜택은 거의 없다고 할 수 있다. 즉, 싱가포르 정부는 공공부조 프로그램을 통하여 엄격한 자산조사 기준을 통과한 제한된 집단에 대하여 최저생계를 보장함으로써 소득 재분배 기능을 극히 제한된 수준에서 수행하고 있을 뿐이다.

특별계좌에 적립된 저축액은 퇴직 후 노후소득을 위해 적립되어 55세 이전까지는 인출할 수 없다. 의료저축 계좌의 저축액은 입원과 외래 비용을 지급하기 위해 사용되고, 중증질환과 장기요양에 대처하기 위한 의료보험(MediShield)과 노인요양보험(ElderShield)의 보험에 가입하고 보험료 지급을 위해 사용된다. 1990년에 도입된 의료보험은 가입자와 부양가족의 중증질환과 장기 치료를 요하는 질병으로 인한 고가의 의료비용을 충당하기 위한 사업이다. 의료보험은 2012년 현재 92세 전까지 보험에 가입할 수 있고, 국민적립기금 가입자들의 93%가 의료보험에 가입하고 있다. 빈곤하여 의료보험에 가입할 수 없거나 또는 의료저축계좌에 가입하지 못한 사람들을 위해 정부는 소득 및 자산조사를 거쳐 의료비용을 지원하는 의료보호기금(Medifund)을 운영하고 있다. 노인요양보험은 장기요양을 필요로 하는 노인을 위한 사업이다. 40세부터 65세 사이에 노인요양보험에 가입할 수 있으며, 가입 시 연령을 고려해 정액의 보험료를 65세까지 납부하고 종신토록 보장을 받는다.

55세 전까지 모든 근로자들은 위에서 언급한 세 개의 개인저축계좌를 유지한다. 여기에 2009년 국민적립기금 종신연금(CPF Life Annuity)을 도입하여 모든 근로자들은 55세가 되는 생일이 속한 달에 특별계좌를 대신해 퇴직계정(Retirement Account)이 자동 생성되고, 여기에 저축하여 65세 부터 매월 연금을 지급받는다. 만일 수령을 연기할 경우 받을 수 있는 금액은 70세에 이르기까지 계속 증가한다.

그러나 국민적립기금에 바탕을 둔 싱가포르의 사회보장제도는 근로자들을 위한 강제저축의 성격이라 자영업자 등 상당히 많은 사람들의 사회적 위험에

대처하지 못한다. 자영업자는 의료저축계좌 가입만을 의무화 하고 있다. 따라서 자영업자는 노후소득을 위한 준비가 부족할 수밖에 없다(신동면, 2015). 따라서 사회적으로도 복지에 대한 싱가포르 국민의 요구가 점차 증가하고 있고, 야당에서도 노령 연금과 관련한 개선 요구를 주요 의제로 삼고 있는 등의 분위기가 형성되고 있다. 싱가포르는 한국보다 1인당 국민소득이 2배 이상 높은 최상위 소득국가 중 하나이지만 복지 측면에서는 전통적으로 다른 선진국들과 달리 저부담·저복지 국가라고 할 수 있다.

연금, 의료보험, 공공부조 등의 측면에서 한국이 싱가포르보다 오히려 더 많은 혜택을 국민에게 제공하고 있다. 예를 들어, 2015년까지만 해도 만 80세가 넘으면 공공의료보험 가입이 불가능했고, 비중증 질환 같은 경우는 대부분 본인 부담으로 지출해야 했다. 또한 중증장애가 발생할 경우 의료비 지출에 대한 불안감이 크다. 싱가포르에도 한국과 같은 공공 장기요양보험이 있기는 하지만, 혜택이 현저하게 떨어지고 수급 기간도 최대 5년 월 수금액 월 26만 원 수준의 소액이기 때문이다. 국민소득이 증가하고 고령화가 진행되면서 노인 복지에 대한 국민들의 요구가 증가하자 싱가포르 정부도 최근 몇 년간 새로운 노인복지정책을 계속 발표하고 있으며 서서히 복지정책을 확대하고 있기 때문에 앞으로는 정부의 지출을 늘려 중부담·중복지 사회로 이동할 것으로 예상된다(신동면, 2015).

5.3. 싱가포르 베이비부머를 대상으로 한 고용 관련 정책적 실천

싱가포르에서는 은퇴 시기 이후의 재고용에 관한 제도의 개혁은 물론, '활동적인 노년(Active aging)'의 국가 기조 하에 중고령 인구가 학습을 통해 개인적인 의미를 추구함은 물론 고용가능성도 높이고 있는 정책이 특징적이다.

5.3.1. 중고령 근로자의 재고용을 67세까지 보장

우선 싱가포르의 은퇴 및 재고용 관련 법률 관련 정책과 변화를 보면 중고령 근로자에게 유리하게 변화해 온 것을 볼 수 있다. 싱가포르의 Retirement

and Re-employment Act(RRA) 법에 따르면 은퇴 최소연령은 62세이다. 즉, 62세 이전에 나이를 이유로 하는 해고는 불법으로, 고용주는 RRA법에 의해 \$5,000의 벌금형에 처해지거나 최장 6개월까지 구금될 수 있다. RRA법의 적용은 대부분의 싱가포르 국민에게 해당된다. 싱가포르 국민이거나 영주권자로서 55세 이전에 해당 직장에 취업한 경우라면 대상이 된다. 은퇴 최고 연령은 67세이다. 이는 2017년 재고용 가능 연령을 65세에서 67세로 상향하는 법을 통과시키므로 실현되었다. 싱가포르서는 62세가 넘은 근로자가 일정 조건을 충족한다면 고용주는 반드시 재고용을 해야 한다고 법에 규정하고 있다. 정부는 현재 65세가 넘은 근로자를 약 3%의 임금 삭감과 함께 67세까지 고용하는 것을 장려하고 있다. 이런 정책으로 매년 65세 이상 근로자 12만 명을 고용할 수 있게 되었다는 분석이 나왔다(Lim, 2017).

RRA 법안의 개정은 62세 이상 근로자를 현재 고용주가 아닌 다른 고용주가 고용하는 것을 포함하였다. 즉, 고용주가 고령 근로자를 자체 재고용할 형편이 안 되면 다른 고용주에게 이 사람의 고용의무를 넘길 수 있다. 또한 고용주가 고령 근로자의 재고용을 재정적으로 감당하기 어려울 경우, 고용주는 Employment Assistance Payment(EAP)를 통해 정부에 도움을 신청할 수 있다. 이런 변화는 고용주들과의 협의로 탄생한 것이다. 싱가포르 정부는 자신의 기업 내 고령 근로자를 재고용할 만한 재정적 여력 및 적당한 일자리가 없을 경우 유연성을 발휘할 수 있도록 개정한 것이다. 근로자 입장에서 기존 고용주에의 재고용이 어려운 경우 두 번째 고용주에게서 재고용 오퍼를 받게 되는데 이 경우 반드시 수용해야 한다. 이 경우 새 고용주는 이 근로자와 관계된 모든 재고용 관련 의무를 지게 된다. 만일 이렇게 합의되지 못하는 경우 기존 고용주가 관련한 모든 의무를 지게 된다.

RRA 법률 개정안은 또한 고용주가 60세 넘은 근로자의 임금을 10% 수준까지 삭감할 수 있었던 것을 철폐하였다. 이 제도는 1999년 은퇴 연령이 60세에서 62세로 연장되었을 때 고용주의 재정적 부담을 덜어주려고 시작한 조치였으나 현재 정년이 연장되었고 은퇴와 재고용에 관한 노-사-정 삼자 협의가 순조롭게 기능하게 되어 현실적으로 필요가 적어졌다는 판단에 따른 것이다.

5.3.2. 고령 근로자를 위한 지속적인 교육과 훈련의 제공

싱가포르 정부는 근로자의 노동생산성 향상을 위한 다양한 해법을 모색하고 있는데 중고령 근로자에게 지속적인 교육과 훈련을 제공하는 것이 그 핵심 중 하나이다. 싱가포르 교육부 산하 위원회인 SkillsFuture Singapore(SSG)는 SkillsFuture 라는 국가적 수준의 기술 숙련 이니셔티브 운동을 계획하고 진행하고 있다. 한 마디로 싱가포르 국민 중 성인의 평생학습을 통한 기술 숙련의 제공, 그리고 이를 위한 질 좋은 교육과 훈련의 생태계를 만드는 작업이라고 요약할 수 있다. 주요 사업 영역을 정리하면 다음과 같다(<https://www.skillsfuture.sg> 참조). 첫째, 성인교육자의 양성과 관련하여 Committee for Private Education (CPE)와 Institute for Adult Learning(IAL)을 감독함으로써 수준 있는 성인교육자를 양성하는 일에 관여하고 있다. 즉, 사교육기관 및 훈련기관의 품질 인증 등의 일이 주업이다. 둘째, 업무 적합도 높은 교육과 학습 제공 방안 파악과 관련하여, 계속교육(continuing education and training: CET)과 고용 전 훈련(pre-employment training: PET)과의 협업과 조율로 기술을 숙련하는 교육훈련과 학습이 현장에서 필요한 기술이 되도록 조율하는 기능을 가진다. 셋째, 훈련과 고용 관련 프로그램의 계획 및 운영과 관련하여 Career Support Programme과 Professional Conversion Programmes 등을 계획하고 운영하여 성인들이 성장 가능성 높은 산업계에 고용되고 고용을 유지할 수 있도록 지원하고 있다.

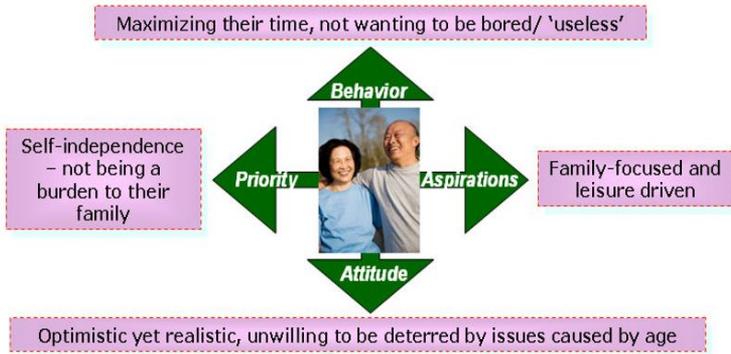
한편, SkillsFuture Singapore(SSG) 외에도 Industry Transformation Programme 이 함께 진행되고 있다. SkillsFuture Singapore(SSG)가 성인으로 하여금 산업체에서 필요로 하는 기술을 습득하여 고용되고 고용을 유지할 수 있도록 돕는 사업이라면 Industry Transformation Programme는 해당 업체와 산업계가 혁신할 수 있도록 돕는 사업이다(<https://www.ssg-wsg.gov.sg> 참조).

5.3.3. 베이비부머를 대상으로 평생학습: 내셔널 실버 아카데미 (National Silver Academy)

싱가포르는 50세 이상 성인을 대상으로 하는 평생학습이 활발하여 우리나라를 비롯한 고령화를 대비하는 정책을 고민하는 국가들이 참고할 만한 사례를 많이 보여준다.

우선 내셔널 실버 아카데미(National Silver Academy, NSA)는 싱가포르 정부 정책사업인 Action Plan for Successful Ageing의 하나의 세부 사업으로서 싱가포르 보건부 (Ministry of Health) 와 교육부(Ministry of Education)의 합작 사업이며 시행기관 Council for Third Age(C3A)라는 성인교육 전문기관이 위탁하고 있다 (<https://nsa.org.sg/about.php> 참조).

주무를 맡고 있는 C3A 역시 2007년에 세워진 정부 기관으로서 보건부 (Ministry of Health) 산하 기관으로 공공 교육을 통해 건강한 노령화(Active Aging)를 주도한다는 취지로 교육, 아웃리치, 그리고 파트너십을 담당한다 (<https://www.c3a.org.sg> 참조).



[그림 4-10] Council for 3rd Age 가 상징하는 싱가포르 베이비부머
 자료: Council for 3rd Age(2009) p.6

핵심 영역은 평생학습(lifelong learning), 노령자 봉사활동(senior volunteerism), 긍정적인 노년(positive ageing)이다. 50세 이상 인구의 활발한 정신적 활동을 돕고 이들의 가족, 지역사회, 그리고 세계와의 연결을 돕는 가장 좋은 방법 중 하나는 평생학습이라는 생각을 기반으로 추진하고 있는 사업이다. 중고령 성인이 평생학습을 하고 싶어도 사실상 하고 싶은 학습을 선택하는 데 제한된 수와 종류의 교육과정, 학습을 방해하는 물리적, 경제적 제약 등이 있음이 파악되었고, 그 결과 싱가포르 정부는 내셔널 실버 아카데미를 설립하여 국가에서 중고령 성인의 학습을 전폭적으로 지원하게 된 것이다.

이 기관의 대표적인 기능은 학습 제공자, 즉 고등교육기관들의 네트워킹이다. 내셔널 실버 아카데미는 싱가포르의 대학, 전문대학 그리고 성인대상 사교육 기관을 아울러 방대한 성인교육 체계를 확립하였다. 예를 들어 NUS, NTU, SMU 및 SUSS와 같은 4년제 대학은 물론, 전문대학(polytechnics and ITE)들로 하여금 내셔널 실버 아카데미 교육과정의 일환으로 중고령 성인들에게 시험을 보지 않고 입학할 수 있는 과정을 다양하게 제공하도록 하고 성인의 필요에 따른 단기 또는 속성 과정 및 전일제가 아닌 시간제 수강이 가능한 과정을 대폭 늘렸다.

이와 함께 다양한 성격의 성인교육기관을 구성원으로 포함시켜 중고령 성인을 대상으로 예술교육 등 취미를 위한 교육부터 취업을 위한 전문 기술은 물론, 개인의 생애주기에 맞추어 필요한 삶을 위한 지식과 기술을 포함하였다. 내셔널 실버 아카데미(National Silver Academy) 산하 SACE, U3A와 같은 기관들이 내셔널 실버 아카데미의 교육 프로그램을 운영한다. 또한 다양한 작은 고령자교육 전문기관들도 국가의 재정지원으로 폭넓게 활성화되어 있다. 예를 들어 U3rd Age 라는 작은 민간 기관도 C3A의 재정지원을 받아 고령자의 환영을 받는 특성화된 교육프로그램을 운영한다. 노인들의 교류(Senior meet Seniors) 지식 전수(Knowledge cafe), 모래예술 아트 교육(Sandbox program), 세대간 교류(Seniors meet Youth), 행복찾기(Path to Happiness) 등 다양한 종류의 학습이 가능하다(<https://www.u3rdagesingapore.org> 참조).

제6절 소결

지금까지 국외 선진국의 베이비부머 관련 정책 사례를 분석한 결과, 각 국가별로 베이비부머가 차지하는 사회적 위치가 조금씩 다르고 이들의 은퇴가 사회에 미치는 영향도 다름을 확인하였다. 그럼에도 불구하고, 전반적으로 각 국가 내에서 이들 베이비부머는 인구 규모가 큰 편으로 중요한 세대로 자리매김해 왔고, 현재 공통적으로 당면한 고령화 및 글로벌 경제 상황에서 은퇴, 경력개발, 활기찬 노후에 대한 위기의식을 가지고 있다. 이에 따라 이들 베이비부머에 대한 대책 마련이 향후 국가의 발전에 직결된다는 기초 하에 각 국가는 다양한 분야에 걸친 제도의 개혁과 새로운 정책의 입안 및 실행을 통해 이들 베이비부머의 노후를 대비하고 있음을 확인할 수 있었다. 이들 각 국가별 사례들의 공통점을 큰 틀에서 정리하면 다음과 같다.

첫째, 정년 폐지 및 연금과 세제의 개혁을 들 수 있다. 점차적으로 정년을 늘리거나 아예 폐지하고 있고 나이 든 근로자들이 일을 그만두어야 연금을 받을 수 있는 구조를 제거하여 통상적인 은퇴 연령이 되어도 계속 일하면서 연금도 받을 수 있도록 하고, 연금의 총량도 늘릴 수 있는 방식으로 개혁을 추진하고 있다. 또한 세제 개혁을 통해 저소득 고연령 근로자들이 일을 그만두지 않도록 이들에게 세금을 면제하거나 줄여주는 방안도 시도하고 있다.

둘째, 노동조건의 유연화이다. 은퇴가 다가온 중고령 근로자들이 좀 더 일터에 남아있도록 함으로써 일터에도 그들의 지식과 경력이 도움이 되도록 하는 한편, 개인의 은퇴 계획에도 도움을 받을 수 있도록 하는 정책적 고려가 장려되고 있다. 그런데 이런 일이 가능하려면 고용주의 인식 개선이 반드시 선행되어야 하므로 정부는 고용주를 도와 중고령 근로자 유지를 위한 다양한 정책적 지원을 제공하고 있으며, 일터 문화의 개선을 통해 더 많은 중고령 근로자들이 즐겁게 일할 수 있도록 하는 방안을 다각도로 실험하고 도움이 되는 자원들을 개발하고 보급하고 있다.

셋째, 경제적 필요가 절실한 중고령 실업자들에게 적합한 구직 정보를 담은 온라인 시스템 등의 개발이나 이들의 재고용을 지원할 수 있는 직업훈련 등 각종 고용서비스의 연계가 이루어지고 있다. 주로 공공 영역 분야의 직업훈련을 통해 중고령 근로자들이 우선 단기 일자리를 확보한 후 보다 안정적인

일자리로 옮겨갈 수 있도록 지원하는 방안이 시도되고 있다.

넷째, 경제적 필요에 의한 일자리 찾기가 시급하지 않은 중고령 은퇴자들의 경우, 그동안 쌓아온 역량을 바탕으로 사회에 공헌할 수 있는 일을 하도록 장려하고 있다. 우선, 그동안 쌓아온 역량을 바탕으로 비영리기관에서의 활동을 통해 금전적인 소득도 얻는 일들이 네트워킹을 기반으로 운영되고 있는 '앙코르 펠로우십'과 같은 유형의 일들이 늘어나고 있다. 또한, 금전적 소득을 추구하지 않는 자원봉사 역시 노년기에 접어든 베이비부머들이 그들의 시간과 역량을 공동체에 공헌함으로써 지역사회에 안착하는데 도움을 주고 있다.

다섯째, 중고령자들이 대학 등 전통적인 고등교육기관은 물론 다양한 유형의 교육기관들과 네트워킹을 통해 새로운 커리어를 위한 학습을 하거나 고용과 별개로 자아실현을 위한 학습에 이르기까지 다양한 종류의 학습을 시도해 볼 수 있도록 제반 교육 프로그램 및 지원 제도를 늘리고 있는 추세이다.

이러한 공통점에도 불구하고, 베이비부머를 지원하는 방식이나 이들의 삶의 모습에 있어 각 국가별 특성 또한 확인할 수 있었다. 이를 정리하면 다음과 같다. 첫째, 미국의 경우 베이비부머들을 대상으로 하는 다양한 일과 학습의 연계가 이루어지고 있다. 경제적 필요가 절실한 사람들에게는 지역사회 고용 프로그램을 이용할 수 있도록 하며, 보람 있는 일을 필요로 하는 사람들에게는 그동안 쌓아온 역량을 바탕으로 비영리기관 등에서 단기 일자리 혹은 자원봉사를 통해 일할 수 있는 다양한 통로가 마련되고 있다. 물론 은퇴 후 삶의 재미와 의미를 추구하는 다양한 학습도 평생학습의 형태로 제공되고 있음을 확인할 수 있다.

둘째, 캐나다의 경우 가장 눈에 띄는 것은 연금과 사회복지 안정성에 기반을 둔 은퇴자 자원봉사 문화가 활성화 되어 있다는 점이다. 물론 원주민 혹은 저소득 이주민 등 캐나다의 취약계층 대상의 직업훈련도 정부의 재정 지원 하에 제공되고 있으며, 이때의 직업훈련은 각 주 및 지역의 산업적 특성을 고려하여 지역사회에서 필요로 하는 인력을 양성하는 방식으로 제공되고 있다.

셋째, 영국의 경우, 무엇보다도 전 사회적으로 중고령자들을 더 오래 고용하는 캠페인에 초점을 맞추고 있다. 국민들에게 좀 더 오래 일하고 오래 저축해서 노후를 대비할 것을 주문하고 사회와 기업의 문화가 이를 뒷받침할 수 있도록 지원하고 있다.

넷째, 호주의 경우 고령화의 위험이 상대적으로 덜 심각하고 젊은 이민자의 유입이 여전히 상당한 관계로 타 국가들의 사례보다는 베이비부머의 은퇴를 둘러싼 이슈가 상대적으로 낮은 편에 해당한다. 하지만, 호주 또한 중고령 근로자가 보다 오랜 기간 동안 노동시장에 남을 수 있도록 유지하는 사회적 분위기를 조성하고 있으며, 특히, 어느 연령대라도 나이에 구애받지 않고 필요한 기술을 익힐수 있도록 하는 성인학습 문화가 잘 발달해 있음을 확인할 수 있다.

다섯째, 싱가포르의 경우 아시아에 속한 작은 국가로서 국가의 경쟁력을 유지하기 위한 방편으로 국민의 기술 습득을 강조하는 한편, 이를 위한 학습 기반을 국가가 나서서 장려하고 있다는 점이 큰 특징에 해당한다.

이상에서 살펴본 바와 같이 각 국가별 사례들에 비추어 볼 때 우리나라 베이비부머 대상의 주된 일자리 퇴직 후 계속고용과 경력개발, 평생학습 관련 정책 마련에 시사하는 바는 다음과 같다.

첫째, '생계형 일자리' 대책 뿐 아니라 베이비부머의 주된 일자리 경력이나 다양한 일 경험을 통해서 쌓아온 역량을 활용하여 지역사회에 환원할 수 있는 보람 있는 일자리 또는 활동 방안을 다양한 경로를 통해 조성하고 활성화시킬 필요가 있다.

둘째, 우리나라의 베이비부머는 사회적 혹은 직장문화의 영향으로 주된 일자리 퇴직 후 비교적 힘든 개별화 과정을 거치고 있다. 따라서 이들 대상의 은퇴 준비교육이나 성인학습 기제를 통해 주된 일자리 퇴직 후 앞으로의 삶에서 진정으로 원하는 일이나 활동이 무엇인지 생각하고 준비하고 자기주도적인 계획을 세워 스스로의 노후를 행복하게 만들어 나갈 수 있도록 지원할 필요가 있다.

셋째, 경제적 여건은 건강과 함께 행복한 노후의 필수적인 전제조건에 해당한다. 이에 경제적으로 취약한 베이비부머를 대상으로는 기존의 취업지원 서비스 강화와 함께 지역사회에서 필요한 일자리에 종사할 수 있도록 맞춤형 통합서비스 제공이 필요하다.

넷째, 베이비부머가 다양한 봉사활동을 탐색하고 노년기까지 의미 있고 보람있게 일하고 활동함으로써 지역사회에 공헌할 수 있도록 하는 자원봉사 연계 시스템 마련 또한 중요하다. 이러한 사회공헌의 일부는 일정 수준의 급여

를 받을 수 있는 단기 일자리 형태도 가능하고 일부는 자원봉사 형태로도 운영이 가능하다.

마지막으로, 주된 일자리에서는 바쁘게 일하는 가운데 챙기지 못한 자기이해에 기초한 진로 설계와 경력개발 방안 등 노년기의 행복한 삶을 이어갈 수 있는 다양한 학습과 온오프라인을 통한 소통의 기회가 마련될 필요가 있다.

그런데, 이런 일들이 가능하기 위해서는 고용과 학습 정책을 세우는 것만으로는 충분하지 않다. 가령, 정부는 연금과 세제 개편을 통해 베이비부머로 대표되는 신중년이 노동시장에 더욱 오랜 기간 머물 수 있도록 지원하는 한편, 고용주는 이들 신중년 근로자들의 지식과 기술이 지닌 가치를 제대로 평가하고 생산성 제고를 위해 필요한 근로조건을 마련하는 방법을 함께 모색해 나갈 필요가 있다. 이러한 바탕 위에서 베이비부머는 그 자신과 지역사회의 필요에 따라 삶을 어떤 방식으로 살아갈 지에 대한 선택권을 부여받고 필요한 역할을 선택하고 실천해 나갈 수 있을 것이다.

1980년대 출간된 Bolles(1981)의 저서 'The Three Boxes of Life and How to Get Out of Them: An Introduction to Life/Work Planning'에 따르면, 앞으로의 세대는 학습, 일, 은퇴라는 세 정형화된 단계를 벗어나 은퇴 이후에도 지속적인 평생학습과 일, 그리고 여가를 함께 진행해 나가는 시기를 맞이하게 될 것이라고 주장한 바 있다. 이 장에서 다룬 각 국가별 사례들을 살펴보면 Bolles(1981)가 언급한 변화와 관련된 다양한 실험을 하고 있거나, 일부는 정착되어 가고 있는 상황으로 여겨진다. 우리나라 또한 앞서 시사점에서 언급한 다섯 가지 측면에서 보다 다양한 시도가 이루어질 필요가 있다.

제5장

베이비부머의 만족스러운 삶의 이유: 질적 종단 연구 결과 분석

앞서 제4장을 통해 국외 선진국의 베이비부머 관련 주요 이슈와 정책 지원 사례를 살펴봄으로써 우리나라 베이비부머 대상의 정책 지원에 관한 시사점을 살펴보았다. 이와 함께 3차 부가조사에 해당하는 본 연구에서는 그동안 수집한 1차 본조사부터 3차 본조사까지의 질적 종단 연구 심층인터뷰 자료를 기초로 각 경력유형별로 전반적 삶의 만족도와 현 직업 만족도를 높게 유지하고 있는 연구참여자를 대상으로 이들이 주된 일자리 퇴직 이후 만족스러운 삶을 이어가는 개인적·환경적 특성과 맥락을 심층적으로 분석하고자 하였다. 사실 주된 일자리 퇴직 후에도 만족스러운 삶을 지속적으로 이어나가는 것은 매우 어려운 일이다. 실제 본 연구의 본조사 참여자 40명(3차 본조사 기준) 중 단 12명만이 전반적 삶의 만족도와 현 직업 만족도 기준을 충족시켰다. 하지만, 만족스러운 삶을 이어나가고 있는 베이비부머의 개인적·환경적 특성과 맥락을 살펴보는 것은 이들 연령대의 인생 후반기 적응적 삶에 필요한 요소를 밝히고 이에 따른 효과적인 정책적 지원 방안을 마련하는데 있어 매우 중요하다.

따라서, 제5장에서는 2018년 3차 본조사 당시 삶의 만족도 및 현 직장 만족도가 8점(10점 만점) 이상에 해당하는 베이비부머 연구참여자 12명을 대상으로 지난 1차 본조사(2014년)부터 3차 본조사(2018년)까지의 심층인터뷰 자료를 모두 분석하여 그 결과를 제시하였다.

<표 5-1> 베이비부머 연구참여자 만족도 변화(전반적 삶, 현 직장)

경력 유형	ID	성별	학력	전반적 삶의 만족도			현 직장 만족도		
				2014	2016	2018	2014	2016	2018
새경력 시작형	66	남자	대졸	7	8	8	-	-	8
	13_c1	남자	고졸	7	8	8	-	10	8
	17_11	남자	대졸	6	8	9	-	9	10
경력 무관형	15	남자	대졸	8	7	8	9	4	8
	16	남자	고졸	8	6	8	8	6	8
	22	남자	대졸	9	4	8	9	4	8
경력 연계형	03	남자	전문대졸	8	6	10	-	-	-
	17_1	남자	고졸	10	9	8	9	10	-
	56	여자	대졸	10	10	10	8	10	9
	14	여자	대졸	6	7	8	7	8	9
	13_b6	여자	대학원졸	7	7	9	7	8	8
경력 중단형	58	여자	고졸	6	8	8	-	-	-

- 주1) 만족도는 1~10점 만점으로, 각 본조사마다 연구참여자 본인의 주관적 만족도 응답값에 해당
- 2) 사례자 [03-남]의 경우, 주된 일자리 퇴직 후 단기 계약 방식으로 지속적으로 경력연계 일자리에서 일을 하고 있으나, 인터뷰 시점에서는 일을 하지 않고 있었기에 현 직업 만족도에 응답하지 않음. 그럼에도 이전 직업에 대한 만족도 응답값이 모두 10점(2014년, 2016년, 2018년)으로 높다는 점에서 본 연구 대상에 포함시킴
 - 3) 사례자 [17-1-남]의 경우, 인터뷰 시점에서는 일을 하지 않고 있었기에 현 직업 만족도에 응답하지 않았으나, 최근까지 일을 하였으며 이때의 직장 만족도가 10점이었기에 본 연구 대상에 포함시킴
 - 4) 사례자 [58-여]의 경우, 경력중단형으로 현 직장 만족도 응답값이 없지만, 경력중단형 중 유일하게 전반적 삶의 만족도가 8에 해당하며, 그 외 만족도 응답값 또한 전반적으로 높다는 점에서 분석의 필요성이 인정되어 본 연구 대상에 포함시킴

삶의 만족도와 현 직장 만족도 외에도 각 본조사 시기별 건강 상태 만족도와 경제적 여건 관련 만족도를 함께 제시하면 다음과 같다.

<표 5-2> 베이비부머 연구참여자 만족도 변화(건강 상태, 경제적 여건)

경력 유형	ID	성별	학력	건강 상태 만족도			경제적 여건 만족도		
				2014	2016	2018	2014	2016	2018
새경력 시작형	66	남자	대졸	6	7	9	7	6	7
	13_c1	남자	고졸	9	10	9	3	5	6
	17_11	남자	대졸	6	8	9	9	7	7
경력 무관형	15	남자	대졸	9	6	7	7	6	7
	16	남자	고졸	9	6	7	7	6	7
	22	남자	대졸	9	4	8	9	4	8
경력 연계형	03	남자	전문대졸	9	8	10	8	9	10
	17_1	남자	고졸	8	7	7	6	8	8
	56	여자	대졸	9	10	9	3	8	9
	14	여자	대졸	6	5	8	6	7	8
	13_b6	여자	대학원졸	8	8	9	7	8	9
경력 중단형	58	여자	고졸	5	6	5	6	6	8

주) 만족도는 1~10점 만점으로, 각 본조사마다 연구참여자 본인의 주관적 만족도 응답값에 해당

제1절 새경력시작형 사례자의 만족스러운 삶

1.1. [2013-C1-남] : ‘타인과의 비교’를 “내려놓”고 이루어낸 “대단한 삶”

1.1.1. [2013-C1-남]의 경력경로와 주요 특성

사례자 [2013-C1-남]은 상업고등학교를 졸업하고 투자신탁회사에서 총무, 회계업무를 담당하였고, 회사가 증권사에 합병된 후에는 금융영업 업무를 수행하였다. 회사가 증권사에 합병되고 영업부서에 배치, 실적에 대한 압력을 느꼈고 중국에는 퇴직의 압박을 감지하였다. 그는 퇴직 후 할 일을 모색하였다. 증권업무는 “적성에 안 맞고 실력도 없었”을 뿐 아니라 “더 이상 돈 만지는 일을 하기 싫어서” 경력전환을 모색하였다.

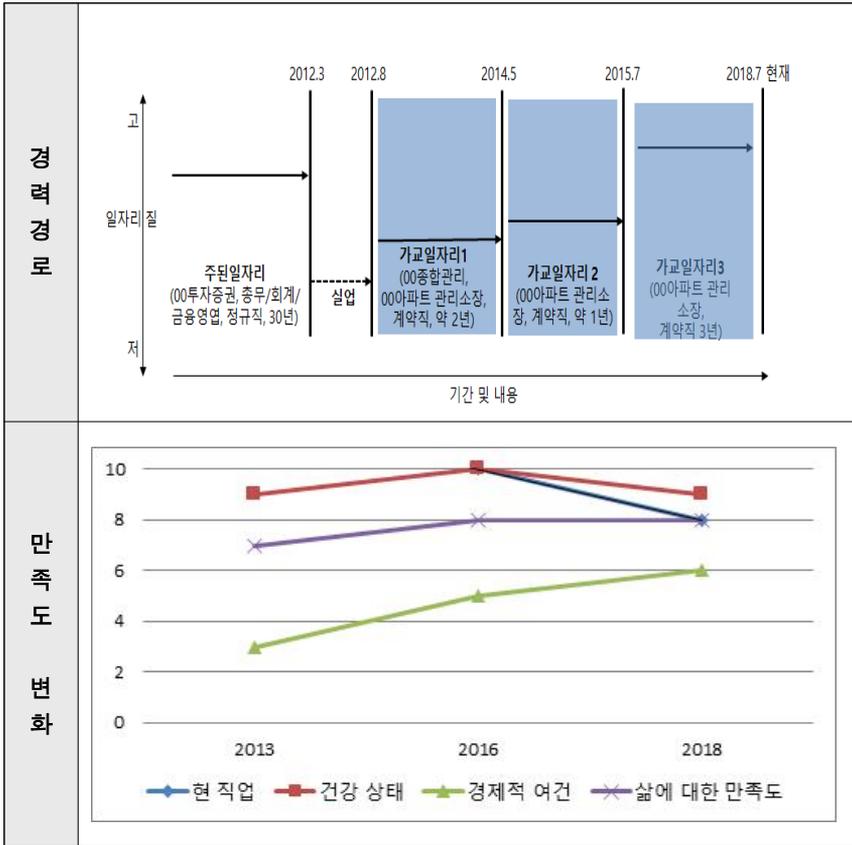
그는 20여 년 전 총무부 재직 시 건물 실측 담당 행정 업무를 하면서 알게 된 주택관리사 자격증을 떠올리게 되었다. 때마침 아파트 관리소장으로 일하고 있는 고향 선배를 알고 있어서, 이 일이 “나이 먹은” 사람이 취업할 수 있는 곳이라 판단하였다. 그는 야간에 학원을 다니며 주택관리사 자격증 공부를 했고 주된 일자리 퇴직 전에 자격증 취득에 성공하였다. 자격증 취득이 바로 재취업과 연계되지는 않았고, 주된 일자리 퇴직 후 6개월간 공백기를 가졌다.

자격증만으로 취업이 쉽지 않은 상황임을 간파하고 그는 경력을 먼저 쌓아야겠다는 마음으로 아파트 규모가 작고 급여가 적어 사람들이 선호하지 않는 아파트에 아파트 관리회사 파견 관리소장으로 “무조건” 취업하였다. 그 후 그는 두 번의 아파트 단지 이동을 하였고 현재 6년째 아파트 관리소장으로 일하고 있다. 사례자의 아파트 관리소장이라는 현재 직업에 대해 비교적 높은 만족도를 보였다. 일자리를 잡지 못한 상태에서 진행한 1차 면담을 제외하고 2016년 2차 면담에서는 10점, 2018년 3차 면담에서는 8점을 보였다. 그의 높은 만족도는 처음 관리소장으로 일했을 당시보다 약 2배로 인상된 월급을 수령하고 있다는 사실과 특별한 기술 없이 퇴직한 사무직 중장년의 취업이 어려운 상황에서 자신은 퇴직 후 진로 선택 및 준비를 상대적으로 매우 잘했다고 평가하고 있기 때문으로 나타났다.

사례자 [2013-C1-남]은 건강에 대한 만족도(9→10→9) 역시 계속 높은 수준을 보였다. 그는 큰 병치레가 없었고 주된 일자리 재직 시부터 “활동적”인 것을 좋아하여 운동을 꾸준히 하였다. 주된 일자리 퇴직 후에는 집 근처 헬스장에 등록하여 매일 운동을 하여 건강을 유지하였고 최근에는 아내가 수제요거트를 만들어 매일 챙겨주는데 이로 인해 오히려 건강이 좋아졌다고 인식하고 있었다.

다른 만족도 영역과 비교하여, 사례자의 재정 만족도(3→5→6)는 전반적으로 낮았다. 주된 일자리 퇴직 당시 현금 자산은 거의 없었고 직장 생활하며 장만해 놓은 서울 강동지역의 30평대의 아파트를 보유하고 있지만, 집 담보로 하여 받은 대출액이 주택 시가의 절반 정도이다. 높은 부채비율과 자녀의 혼사에 대한 부담 등으로 3번의 면담에서 모두 재정 상황은 사례자에게 “머리 아프고” “골치 아픈” 문제였고 현재 보유한 유일한 자산인 집은 “애들 장가 갈 때” “팔아야 할” 부채로 생각되었다. 그나마 2018년 면담에서는 공무원 시험을 준비하던 둘째 자녀까지 시험 합격으로 직장생활을 하게 되며 “취준생” 자녀에게 들었던 “학원비, 책도 사야 되고, 독서실도 가야 하는” 비용이 사라지고 오히려 자녀가 가구 소득에 약소하게나마 기여하게 되었고, 자신의 근로소득 외에 조기수령 신청한 국민연금을 받고 있어 재정 상황이 다소 개선되어 재정에 대한 만족도가 소폭 향상하였다.

사례자의 불만족스러운 재정 형편은 그의 활동의 제약조건으로 작용하고 있었다. 주된 일자리에서 퇴직할 당시 자녀들이 모두 독립한 상황이 아니었고 저축해 둔 목돈이 있는 상황도 아니었던 터라 집을 담보로 생활비를 대출해야 했다. 원금 상환은 생각도 못하고 매달 상당한 이자를 내고 있다 보니 “생활이 뻑뻑”해졌고 예전보다 취미생활을 못하고 있다고 이야기하고 있다. “안나 푸르나 등반”으로 대표되는 등산, 여행을 꿈꾸고 골프도 좋아하지만 “솔직히 돈이 없어서” “퇴직 하자마자 (골프를) 딱 끊었”고 현재는 집 근처 월 3~4만원이면 등록할 수 있는 헬스장에서 운동하는 것에 만족하고 있었다. 그러나 “요계[돈]만 되며는 그냥 그계[골프]도 하고 싶고”라고 말하며 재정적 문제로 자신이 원하고 즐기는 취미활동을 하지 못하는 것에 대한 아쉬움을 이야기하고 있었다.



[그림 5-3] [2013-C1-남]의 경력경로와 만족도 변화

1.1.2. 위기: “명퇴도 안 시켜주고 ‘강퇴[강제퇴직]’를 당했으니까”

사례자 [2013-C1-남]은 증권사에서 30년간 근무하고 퇴직하였다. 그는 주된 일자리 퇴직 전 발 빠르게 경력전환을 모색하여 퇴직 후에는 아파트 관리소장이라는 새경력에 성공적으로 재취업하였다. 그의 이러한 빠른 행보는 무엇보다도 가장으로서의 경제적 책무감 때문이었다.

“이제 애들이 둘인데, 남매인데, 아직 결혼을 안 했으니깐. 큰애는 스물여덟이고, 작은애는 스물다섯 여식인데, 둘 다 결혼시키면 (일 그만하고) 시골로 가야죠.” ([2016-C1-남], 2013년 면담)

가장으로서의 책무감, 이에 따라 일을 해야 한다는 부담감은 30년의 직장 생활에도 불구하고 재정적으로 준비가 미흡했다는 위기감과 무관하지 않다. 사례자가 다니던 투자신탁 회사는 증권사에 인수 합병되면서 사례자는 개인적으로 많은 재정 손실을 보았다. 그가 보유했던 피인수 회사의 우리사주는 보상을 전혀 받지 못해 휴지조각이 되었고, 1990년대 중반 외환위기가 닥치면서 퇴직금 중간정산을 당한 탓에 퇴직 당시 목돈을 손에 쥌 수 없었다. 영업부서로 발령을 받고 실적 압박 때문에, 제 살 깎아 먹는 마이너스의 삶은 더 가중되었다. 의무적으로 할당된 수익을 채우기 위해 자신의 돈으로 주식을 사고팔아 수수료 수익을 만들었고, 손해를 감수하고라도 주식을 팔아야 하는 상황도 있었다. 이 모든 일은 사례자가 경쟁이 격해지는 조직 환경에서 “생명을 유지하기” 위해 어쩔 수 없이 해야 했던 조직의 “생리”였다. 결국, 사례자에게 남은 것은 수수료 수익을 못 올리면 돌아오는 퇴직에 대한 압박과 “내 돈으로 돌”리다 보니 “깡통”으로 돌아오는 금전적 손실이었다. 이렇게 제 살 깎아 먹으며 버틴 주된 일자리에서 그는 “손에 쥌 것” 없이 오히려 빚만 진 채 퇴직을 당하게 되었다.

“목돈이 어디 있어요. 명퇴도 안 시켜주니까. 소위 강퇴를 당했으니깐. (그러면 퇴직했을 때 오히려 대출있었다는게 그거였었군요.) 그렇지. 위로금으로 그거 한 4,5천(만)원 줬는데, 세금 떼고 나니까 손에 쥐는 거 3, 4천 되는데, 빚 갚고 나니까 없지. 그래도 빚이 남아 있는데 뭐. (웃음)” ([2013-C1-남], 2016년 면담)

사례자의 허탈감은 금융권 은퇴자에 대한 일반적 기대에 대조되는 자신의 처지를 확인하며 극명하게 드러난다. 대개 은행, 증권 등 금융업계에 장기근속하였다 퇴직한 경우 금융권의 높은 급여, 금융투자, 퇴직 보상금 등으로 충분한 재정 준비가 가능할 것이라 기대한다. 실제로 사례자 주변에 금융권 은퇴자들 중 “월세 나오는 것” 받으며 “재밌게 노”는 사람도 있다.

“주로 은행 쪽에 친구들이 많거든요. 그 친구들은 한 몫 챙겼거든. 명퇴금을 주니까. 한 3, 4억씩 받아 나왔어요. 그리고 퇴직금을 물론 중간정산하긴 했지만 거기는 적군이 아니니까, 자기가 허투루 안 쓰면, 현금도 있고, 또 조금 더 잘 한 놈들은 월세 나오는 것도 있고 이래요. 그러니까 다 놀아도 뭐 그냥 뭐 재밌게 놀아. 그걸 보면 내가 신경질 나는 거지. 같은 금융계 있었는데.” ([2013-C1-남], 2018년 면담)

“제로. 그러니까 남들이 생각하면, 금융권에서 30년 근무한 사람이 많이 벌어들였네. 속으로는 아이고. 그냥 먹고 살만해 그랬는데, 속으로는 마이너스. 그러니까 처음부터 마이너스로 시작하니까 어려웠죠. 경제적으로 어려웠죠.” ([2013-C1-남], 2016년 면담)

금융권 은퇴자에 대한 일반적 기대와는 달리, 사례자의 재정 상황은 좀처럼 개선될 여지가 보이지 않는다. 그의 표현대로 “처음부터 마이너스로 시작”하여 2018년 3번째 면담이 진행되었을 때도 “골치 아픈” 상황이었다. 생활비를 위해 집을 담보로 대출을 받았는데 2016년에는 자녀 혼사 때문에 추가 대출을 받으며 부채가 늘었다. 경제적 어려움은 허탈감을 넘어 “신경질”, 분노의 감정으로 연결되고 있었다. 실제로 그는 퇴직한 회사를 “적”, “오너가 나쁜 놈”이라고 언급하며 회사가 소속된 그룹의 제품은 사지도 먹지도 않는다고 하였다. 즉, 자신이 30년을 몸담았던 회사에 대해 배신감과 분노를 표현하고 있었다.

이러한 감정은 자본주의 사회에서 돈, 재력이 개인의 사회적 체면, 지위와 결부되어, 돈이 없으면 체면과 위신이 떨어진다는 생각과 무관하지 않다. 실제 사례자는 적은 돈이라도 자신이 벌어야 한다는 생각을 하고 있었고, 주된 일 자리를 퇴직하고 관리소장으로 성공적으로 전직하여 그나마 수입이 생겼다는 사실에 안도하였다.

“이제 많던 적던 간에 수입이 있잖아요. 수입이 있으면 자본주의 사회에서 돈이 최고 아닙니까? 내가 가가지고 친구들한테 “야 내 막걸리 한 잔 살게” 하고, “야 나 돈 없다 니가 사라.” 하고 어느 쪽입니까? 바로 그거예요.” ([2013-C1-남], 2013년 면담)

이렇듯 자본주의 사회에서는 소득, 재산의 고하에 따라 지위가 결정되거나 할 수 있는 것과 없는 것이 규정되기도 한다. 요컨대 사례자 [2013-C1-남]은 30년간 금융업계에서 성실하게 근무하였고 이에 맞는 풍요로운 재정 상황을 기대할 수 있었다. 그러나 인수합병, “나쁜 오너” 등 사례자가 통제할 수 없는 불운이 겹쳤고, 비정한 조직은 사례자가 명예롭게 퇴직할 길마저 열어주지 않았다. 그는 강제 퇴장을 당해 “마이네스로 시작”하는 상황에 이르렀다. 사례자가 느끼는 허탈감, 분노의 감정은 30년간 자신이 일한 직장에서 자신의 헌신과 노력에 대해, 자본주의 사회에서 지위와 체면과 연결되는, 온당한 금전적 대가를 받지 못하고, 내쳐졌다는 데서 기인한다고 볼 수 있다.

1.1.3. 회복과 변화: 욕심과 타인과의 비교를 “내려놓음”

사례자 [2013-C1-남]의 재정적 어려움은 재취업, 그리고 이에 따른 소득 확보를 통해 우선 해소될 수 있다. 전술하였듯 사례자는 주된 일자리 퇴직 전 부지런히 주택관리사 자격증을 취득하고 경력전환에 성공하였다. 그러나 아파트 관리소장으로의 경력전환, 그리고 실제 취업 과정이 평탄했던 것만은 아니었다. “직장에서 넥타이 딱 메고 화이트 칼라”였고 “지점장”까지 했던 사례자가 소위 블루칼라의 보수수준과 직업 지위가 낮은 아파트 관리소장으로 전환하는 것은 많은 내적 갈등을 동반하는 결정이었을 것이다. 사례자는 결정의 과정에서 경험했을 내적 갈등을 다스린 방법으로 욕심, 타인과의 비교를 “내려놓았다”라고 설명하였다.

“내려놓으니까 좋죠. 붙잡고 있어야 됩니까? (그게 무슨 뜻이에요?) 포기. 내려놓는다는 것은, 모든 것을 붙들어야 되는 것을 안 붙들고. 내려놓는다고 종교적인 용어인데. 포기라고 하면 우습지만. 마음을 비우는 거지. 구체적으로 욕심을 비우는 거지. 소위 타인과의 비교가 이제는 필요 없지. 과거에는 그래도 내가 젊었으니까 타인과의 비교도 좀 하고 그랬는데 이제는 비교 자체가 필요 없는 거지.”
 ([2013-C1-남], 2016년 면담)

“전 직장에서는 그럴 수 없지. 생각이 바뀌었지. 전 직장에서야 넥타이 딱 메고 소위 말해서 화이트칼라였는데 지점장까지 한 사람이. 그러니까 전 직장을 잊어버려야 돼요. 전 직장을 가지고 있으면 안 돼요. 이것[관리소장]도 못해요. 지점장하고 부장했던 사람이 직원들이 와도 ‘아이고 부장님.’ 이랬는데, 지금은 누가 그러니까. 직원들이나 관리소장님이라고 그러지 주민들이 뭐라고 그러니까. 뭐 대충 있나 보다 그러지. 절대로 30년, 아니지 4년 전하고는. 그거 다 내려 놔야 해요. 그거 생각하면 못해요. 소장도 못해요. 하물며 허드렛일을 어떻게 해. 안되지. 꺼릴게 뭐가 있어. 꺼릴게 아무것도 없어요.” ([2013-C1-남], 2016년 면담)

사례자는 두 가지를 “내려놓”았다. 우선, 전 직장에서 자신이 누렸던 지위와 보수수준을 현재 상황을 비교하고 평가하는 준거로 삼는 것을 멈췄다. 과거의 영광을 계속 되뇌며 씩씩한 마음으로 살기보다는 현실에 맞는 최선을 선택하여 성공의 전략을 짰다. 나이 든 사람에게 관찮다는 관리소장에 도전해 보기로 했고 자격증 취득이 취업과 바로 연결되지 않자 자신은 “초짜”, “완전 초보”이므로 “급여와 관계없이 경력 쌓으려고” 남들이 기피하는 낮은 보수의 자리로 “발을 들여”놓았다. 이 모든 것은 과거의 영광을 “내려놓고” 주어진 현실에서 최선을 다한 덕분이었다.

사례자는 “욕심,” “타인과의 비교”로 표현한 세상의 일반적인 기준에 자신의 상황을 비교하는 것을 내려놓았다. 구체적으로는 금융권을 퇴직하여 편안하게 노후를 누리는 타인과의 비교, 돈에 대한 욕심을 비웠다. 대신 그는 좀 더 현실적인 준거를 설정하고 자신의 삶을 평가하게 되었다.

“퇴직하고 퇴직할 무렵에 뭔가 준비를 제대로 했고, 만약에 그 때 제대로 준비를 안했더라면 지금도 비리비리하던지 일용직 내지는 남들이 보는 그 별 볼일 없는 그런 걸로 전전하지 않았는가 하는 생각이 들죠. 얼마 전에 아들이 신문에서 봤나봐. 아빠 대단하다고. 그 문자를 보냈더라고. 보니까 우리 아빠 대단하다. 중앙일보에서, 기술 없이 퇴직하고 60대 중반 적정 몸값이 1400만원. 나는 그래

도 따블은 받거든 연봉. 그러니까 아빠 대단하다고. 이거 봐. 울 아빠 대단합니다. 그래서 내가 거기 나오는 거 보다는 내가 따블로 받으니까 대단한 거 같다, 내가 답장 보내줬지.” ([2013-C1-남], 2018년 면담)

이렇듯 그는 별다른 기술 없이 은퇴한 베이비부머에 견주어 성실하게 퇴직 후를 준비하였고, 그래서 “아직도 제가 출근”하고 있고 “가장의 역할”을 하고 있어 “(나는) 대단한 거 같다”라고 자신의 삶을 평가하게 되었다. 자신보다 나은 처지에 있는 사람과 비교하거나, 내가 누렸을 수도 있는 부유함을 기준으로 삼는 대신 자신이 봉착한 현실과 비슷한 환경에 있는 이들을 기준으로 설정한 것이다.

더 나아가 최근의 면담에서 사례자는 자신의 상황을 수용하고 자신의 한계를 고려하여 일과 삶의 방향을 스스로 정의하고 설정하려는 모습을 조금씩 보여주고 있다. 이를테면, 사례자는 두 번의 자리이동을 통해 처음보다 두 배 이상의 보수를 받는 단지로 이동하였고 지금도 원하면 더 많은 보수를 받는 일자리로 이동할 수 있다. 그러나 그는 단지가 커질수록 소위 “진상 고객”이 생길 가능성도 커서 민원처리가 어려울 수 있고, 나이 들어 “4, 50만원 더 받고 머리 아픈 것보다는 머리가 안 아픈 게 더 낫”기 때문에 현재 자리에 머물며 만족하고 있다. 즉, 사례자는 자신의 체력과 역량의 한계를 수용하고 그 조건 안에서 감당할 수 있는 만큼의 일이 무엇인지 조금씩 인식하게 되었다.

그는 ‘돈벌이’로 일은 해야하지만 자신이 정말 좋아하고 즐기는 일은 등산, 트레킹과 같은 활동적인 일이었음을 깨닫고 삶의 중심을 그쪽으로 옮기고자 하였다. 사례자는 주된 일자리 퇴직 직후만 해도 “집에서 놀면 나태해지”기 때문에 “사람이 무언가를 해야”한다고 강조했다. 아파트 관리소장으로 6년을 일하고 난 2018년 면담에서는 “놀고 싶”고 “솔직히 이제 일하는 게 지겹다”라며 인식의 변화를 보여주었다. 이러한 변화는 “80 넘어가면 내 힘으로 (놀러) 다니기 어려울” 거라는 자신의 노화에 대한 지각과 수용과도 연결되어 있다.

“80 넘어가면 웬만큼 해서 내 힘으로 (놀러) 다니기 어려울 거예요. 그럼 길어야 이제 20년 밖에 안 남았어요. (중략) 그래서 빨리 그만두고 놀러 다니려고.” ([2013-C1-남], 2018년 면담)

“이제 솔직히 좀 지겨운데, 그 경제적인 거, 그거만 빚만 딱 청산해 버리면 지금이라도 그냥 놓고 싶지. 솔직히. 30년 전 회사에 다녔지 여기 벌써 6년, 36년 아닙니까. 솔직히 지겹지. 나는 활동적인 걸 좋아해요. 그래서 등산도 가고 어디도 놀러 가고, 지금도 저 알프스도 가고 싶고 (웃음) 지금 내년 가을에 현재 계획은 딸 내년에 결혼시키고 뭐 될지 안 될지 모르지마는, 내년 가을에 저기 만나푸르나 트레킹 10박 12일 옛날부터 내가 4, 5년 전부터 간다고 머릿속에 넣어 놨는데 아직 실행을 못하고 있는데, 거기에 갈라고 지금 열심히 운동하잖아요.” ([2013-C1-남], 2018년 면담)

요컨대 사례자는 자신의 노화로 신체적 인지적 변화를 지각하며 이를 수용하는 듯 보였다. 그는 체력의 저하 등 노화에 따른 한계 안에서 자신이 할 수 있는 일, 그리고 더 노화가 진행되어 할 수 없을지도 모르지만 하고자 하는 일이 무엇인지 생각하고 이에 따라 일의 의미와 중심을 변화시키고 있었다.

1.2. [66-남] : 외부적 ‘구속에서 “내가 스스로 한 번 한다는 의미”의 ‘소명’

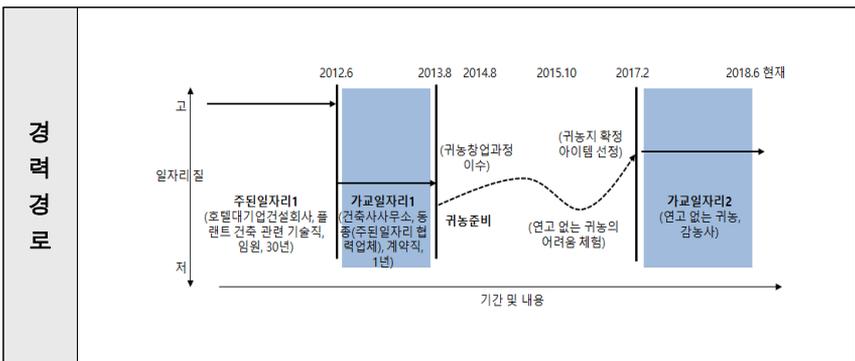
1.2.1. [66-남]의 경력경로와 주요 특성

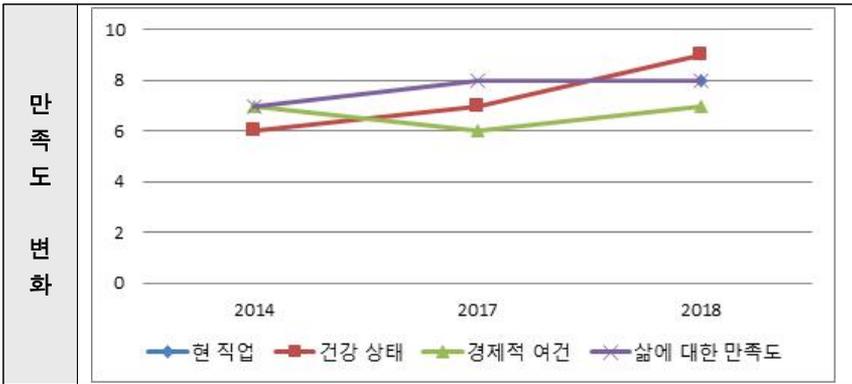
사례자 [66-남]은 대학 졸업 후 대기업 건설회사 사원으로 입사하여 30년간 재직하다 55세에 임원으로 정년퇴직하였다. 그는 석유화학공장, 시멘트공장 등 대규모 플랜트 건축 업무를 주로 담당하였다. 퇴직 후 협력업체인 건축사무소에 취업하였다가 1년 만에 퇴사하였다. 그는 건축과는 다른 일을 하기로 마음을 먹고 고민하던 차에 주된일자리 재직 시 농촌관련 프로젝트를 하면서

농촌 주택을 그들에게 맞게 건축하는 사업에 관심 가졌던 것을 떠올렸다. 그리고 이때부터 새경력으로 귀농 가능성을 탐색하게 된다.

귀농을 제2의 경력으로 결정하고 1년간 교육기관에서 귀농 관련 교육을 이수하였고, 전국을 다니며 귀농의 실상을 파악하는 등 본격적인 귀농 준비와 계획에 들어갔다. 그러나 그의 귀농은 난관에 봉착하게 된다. 귀농교육에서 만난 사람들과 집단계획 귀농을 준비했으나 뜻이 맞지 않아 좌절되고 그는 큰 실의에 빠진다. 그러던 중, 우연한 기회에 그가 찾던 조건에 맞는 귀농지를 소개받게 되어, 귀농이 급속도로 진행되었다. 마침내 3년 6개월의 귀농 준비를 종료하고 귀농지로 이사하게 된다.

귀농을 시작한 이래로, 그는 2018년 면담 시점까지 약 1년 6개월간 감농사를 짓고 있다. 그는 매일 새벽부터 해질 때까지 일하며 농사에 전념하고 있다. 취미, 여가 생활이 점점 죽어들고 “왜 이렇게까지 해야 하나?”하는 생각도 들지만, “안 하면 (농사일) 해결이 안 되”고, “애들이 잘 크면 이뻐서” 정성을 들여서 할 수 밖에 없다. 그는 과거보다 나은 방식의 농업을 꾸준히 고민하고 실천하려 애쓴다. 그는 발효에서 감 농사의 새로운 대안을 찾고 있다. 이를 위해, 가공 대학의 초급반, 중급반을 수료하여 관련 자격을 취득하고, 계속해서 공부하고 있다. 귀농하기 전부터 나름대로 철저한 준비를 했고 지금도 단감 동결 건조 과제를 만드는 기술을 테스트하는 등 노력을 하고 있지만 그는 아직 농사를 통해 수익을 내지 못하고 있는 실정이다.





[그림 5-4] [66-남]의 경력경로와 만족도 변화

사례자 [66-남]의 삶 전반과 주요 영역의 만족도 수준을 살펴보면, 삶에 대한 전반적 만족도는 건설 협력업체에서 일하다 귀농을 결정하고 퇴사한 2014년 시점이 7점으로 가장 낮았고, 이후 2016년과 2018년 시점 모두 8점으로 비교적 높은 수준을 유지하고 있었다. 현 직업에 대한 만족은 2014년과 2016년이 귀농을 준비하는 과정으로 실제 농사를 시작한 것은 아니었으므로 평정하지 않았다. 실제 귀농하여 본격적으로 농사를 짓고 있는 2018년에 현직업에 대한 평정은 8점으로 비교적 높은 만족도를 보였다.

경제적 여건에 대한 만족도는 2014년 7점에서 2016년 6점으로 소폭 하락하였다가 2018년 7점으로 상승하였다. 조사 시점 간 약간의 변동이 있지만, 사례자의 경제적 여건에 만족도는 전반적으로 높은 편이었다. 사례자 본인이 부채없이 11억 정도의 자산을 보유하고 있었고, 예금 이자소득과 개인연금소득을 합쳐 연간 1000만원 정도의 정기적 소득이 있었다. 여기에 교사로 일했던 배우자의 연금소득이 있다는 점도 사례자의 비교적 높은 경제적 만족도에 기여한 것으로 보인다. 2016년에 경제적 만족도가 소폭 하락한 것은 사례자의 개인적 재산에 실제 변화가 있었기보다 부동산 경기 변화로 보유한 부동산 가치 하락, 예금 이자 소득 감소가 반영되었기 때문이다.

건강상태에 대한 만족도는 2014년 6점에서, 2016년 7점, 그리고 2018년 9점으로 상승세를 보였다. 사례자는 선천성 당뇨를 앓고 있고 2012년에는 당뇨성 백내장을, 2014년에는 부정맥을 진단받았다. 만성질환이 있기는 하지만

사례자는 자신의 건강상태가 일상생활에 지장을 주는 것은 아니라고 응답하였다. 그러나 그는 자신의 건강에 신경을 쓰고 있었고, 귀농이라는 제2의 경력을 결정한 것도 건강을 고려한 선택이었다.

“그런데 나는 기본적으로 당뇨라는 질병이 있어요. 당뇨는 움직여야 돼. 움직이는 거를 찾아야 돼. 그래서 선택한 게 일하는 거다. 그리고 밭에 가서 일해 보니까 좋다. 근데 앉아서 하는 거는 나한테 도움이 안 된다. 나는 어떻게든 계속 움직여야 된다, 그럼 뭐가 좋으냐? 과수원이다. 과수원, 과수원인데 좀 더 넓이가 좀 있어야겠다.” ([66-남], 2018년 인터뷰)

이처럼 사례자 [66-남]의 건강은 어떤 선택을 할 때 고려할 요소이기는 하지만, 사례자가 일하고 활동하는데 제약조건이 되지는 않았다.

1.2.2. 위기: “나는 과연 어디로 가나?”

사례자 [66-남]은 건설회사에서 평사원으로 입사하여 임원까지 승진하였고 퇴직하였다. 그는 “건축을 전공”했고 30년간 건축 관련 일을 했으니까 계속 그 일을 해보려고 주된 일자리 퇴직 후 “바로” 전 직장의 협력업체인 작은 건축사무소에 재취업하였다. 그러나 1년 만에 퇴사를 결심하게 되었다. 그는 자신이 “맨 위에서 있다가” 퇴직한 회사를 상대로 “밑에 내려가서 일을 받아서 하는 입장”이 되는 것이 “구차”하고 어렵게 느껴졌고 “새로운 분야로 들어가는게 옳겠다 싶어” 스스로 정리를 했다.

“사실 많은 사람들이 이런 얘기를 했을지는 모르겠는데, 나이가 들어 가니까, 관계되어지는 사람들 직종이, 대그룹이 있고, 중견 그룹이 있고, 소그룹이 이렇게 있어서 이런 계열화가 우리나라에 이루어져 있거든요. 대그룹에서 일을 나눠주고, 그 나눠준 일을 바탕으로 해서 다시 또 하청이 나가고 또 하청이 나가는 이런 계층 구조로 우리나라가 이루어져 있습니다. (중략) 좀 이렇게 맨 위에 있다가 밑에 내려가서 다시 일을 받아서 하는 입장으로 가보니까, 아, 이

거 상당히 어렵다, 나이가 들면서, 다시 내가 근무하던 곳이나 또 그 외에 이제 다른 1차 회사에 가서 일을 받아 온다는 것, 영업을 한다는 것은, 아 이걸 나이가 들어서 어려운 일이구나라고 느끼고 계속 여기서 그걸(건축일) 하겠다고 있기 보다는 새로운 분야로 들어 가는게 옳겠다 싶어서 정리를 했습니다.” ([66-남], 2014년 면담)

그의 이러한 결심은 “(건축 분야에서) 나와서 그쪽 일을 한다는 것은 옛날에 나왔을 때보다 더 못하게 되는 것”이라는 현실 자각이 있었기 때문이기도 하다. 그의 주변에서는 주된 일자리 재직 시절, “기술사나 이런걸 뺏는데도 불구하고 왜 독립을 안하고 회사에 남아 있느냐”라는 질문을 했고, 그는 “돈을 버는게 문제가 아니라 인생의 큰 플랜트를 만지고 기술자로서 보람”도 있기에 회사에 남았다고 대답하였다. 이처럼 그는 “한때는 굉장히 잘한다고 생각한 때도 있었”고 “대기업에 있었을 때는 내가 힘이 굉장히 센 줄 알았”다고 느끼기도 하였다. 그러나 자신의 능력, 힘이라고 생각했던 많은 부분은 사실은 “회사의 힘”이었음을 자각하고 “깍뻘거리고 이러니 저러니 해도 내가 할 수 있는 것은 아닌거 같다”라고 판단하고 차라리 새로운 일을 시작하기로 결심한다.

사례자는 주된 일자리 재직 시절 우연한 기회에 접한 농촌 주택 건설 프로젝트를 떠올리며 건설 계통의 일을 할 수 있을 것 같은 “낙후되는 농촌이 블루오션”이라고 생각하고 귀농으로 방향을 잡았다. 그는 귀농으로 결심하고 건축사무소를 나왔지만, “출근을 해야되고 이런 과정들이 일단 딱 멈추는 순간서부터 오는 공황장애”와 같은 불안감을 경험한다.

“그래도 정말 막상 나오니깐, 거의 공황장애 비슷하게 오더라구요. 시골? 왜가? 에이, 피상적인 얘기지. 막상 현실적으로 지금 시골에 있는 게 아니니까. 근데 그건 전혀, 이제 여기 생각으로는 다 했어도, 몸은 이미 현실적으로 그렇게 못 받아들여지니까. 이 생각과 몸의 비정상적인 접촉(불일치)에서 오는 장애도 있을 수 있고, 아, 그래요. 일단 아침에 눈 뜨면, 나를 구속 한 사람이 없었다는게 부자유스럽습니다.” ([66-남], 2014년 면담)

귀농이라는 방향은 설정하였지만, 아직 특정한 일로 구체화되지는 않았다. 사례자는 주된 일자리 재직 시절에도 휴일 없이 새벽부터 밤까지 일을 했고 사람은 “뭔가 해야 돼. 안할 순 없”다고 생각하고 있었다. 사례자를 포함하여 베이비부머 세대의 많은 사람이 그러하듯이 일은 삶을 구성하는 가장 비중 있는 요소이고, 그래서 일이 없다는 것은 사실상 삶의 방향과 구조를 상실한 것과 같다. 그는 이러한 상황에서 귀농을 적극적이고 구체적으로 준비하는 과정을 통해 스스로 일을 만들어 냈다.

“저 같은 사람 퇴직해서 새로운 직장을 찾으셔서 새로운 구속되는 곳에 들어가는 분들은 다 (공황장애에서) 벗어났을 거고, 못 찾으면 더 힘드실거고. 새로운 구속지를 찾아가는 것이 결국은 공황장애를, 그러니까 저는 귀농, 귀촌에 적극적으로 매달려 보자, 그래야 피상적으로 아 뭐 가면 좋지 뭐, 가게 되면 가보지 뭐 이런 거는 절대로 구속이 될 수 없구나 라고 알고, 적극적으로 뛰어 들어서, 이건 내 길이다, 한번 어떻게 되든 간에 한번 뚫어보자라는 쪽으로 몰면서부터 조금 벗어났습니다.” ([66-남], 2014년 면담)

금방이라도 진행될 것 같았던 사례자 [66-남]의 귀농은 두 번의 좌절을 맞게 되었다. 그가 처음 생각했던 귀농은 건설이라는 자기 전공을 살려 농촌에 공헌할 수 있는 프로젝트를 하는 것이었다. 그는 “공동체라는 주제를 가지고” “어떻게 역할을 해야되고 거기에서 어떻게 농촌에다 도움을 줄 수 있었을까 하는 생각”을 했었다. 비슷한 관심을 공유한 사람들과 공동체로 귀농을 계획했었다. 그런데 1년 만에 같이 일했던 사람들이 다 흩어지고 첫 번째 좌절을 경험하였다. 그 후 임야를 소유한 지인과 공동으로 작업을 해보고자 계획을 했다가 “이것도 각자 생각이 다르다 보니까 어려워졌”고 결국 무산되어 두 번째 좌절을 맞았다. “역시 안되는구나”라는 큰 실망에 빠졌고 “귀농이 안 된다고 하면 앞으로 남은 여생을 어떻게 살아야 하나”를 심각하게 고민하였다.

“저와 같은 세대의 가장 큰 고민이 그거 아닙니까? ‘나는 과연 어디로 가나?’ 라는 거잖아요. [중략] 좌절을 겪었을 때에는 사실은

말은 못했지만 굉장히 신앙적으로 사회적으로도 침체되었던 시기였고.” ([66-남], 2014년 면담)

사례자 [66-남]은 주된 일자리를 퇴직하고 건축사무소라는 가교 일자리를 거치며 새로운 인생의 경력을 계획해야 할 필요성을 느꼈다. 그는 가교 일자리 퇴직 후 직장이라는 구속이 없어지며 잠시 삶의 구조와 방향이 흩어져 버리고 일상이 멈춘듯한 불안을 느끼기도 하였지만, 귀농, 귀촌이라는 제2의 경력을 결정하며 구체적으로 준비하며 이를 조금씩 극복하였다. 그러나 귀농이 두 번이나 좌절되면서 실망과 방향을 상실에 따른 위축과 침체를 경험하였다.

1.2.3. 회복과 변화: “창업, 내가 내 스스로 내 일을 한번 하는데 그런 의미”

두 번의 좌절을 겪으며 그는 크게 실망하였다. 가족, 친구, 사회적 관계에서도 위축을 경험했고 귀농에 대한 기대마저 “완전히 내려놓고” 삶의 방향을 근본적으로 고민하였다. 그는 “답은 안 보이고, 아주 기도를 많이” 하며 “인간적으로 보면 좌절에서 어떤 길을 찾을 것인가 고민하”는 시간을 보냈다. 그러다 우연한 기회로 조건에 맞는 귀농지를 소개받게 되어 귀농이 빠르게 진행되면서, “자세가 달라지고 여러 가지 알아보게 되고 그러면서 긍정적으로 마인드가 바뀌게” 되어 “가족, 친구관계, 혹은 사회적 관계가 좋아”지게 되었다. 실망감이 기대감으로 변화된 것에 더하여, 사례자가 고민과 성찰의 시간을 가지면서 그의 귀농에 대한 인식과 태도에도 변화가 생겼다.

사례자는 처음 “지역사회 발전에 전문성을 가지고 기여할 수 있는 부분”이라는 차원에서 귀농을 생각하였다. 두 번의 좌절 끝에 귀농이 현실이 된 2016년에 실시한 두 번째 면담에서 그는 “당시 좀 건방졌었죠”라며 귀농에 대해 달라진 인식을 보였다.

“그 당시는 좀 건방졌었죠. 생각해 보면, 회사에 아직 끝몰이 남아 있어서 뭔가 될 줄 알고, 자꾸 되는 방향으로 큰 테두리에 놓고 하는 건방진 이야기였고, 그런데 나온 지 3-4년 되니까 그런 거품이

사라지고 이제 실질적으로 이야기하게 되는 것 같습니다.” ([66-남], 2016년 면담)

사회공헌, 봉사로 귀농을 생각하던 “거품이 사라”진 대신, 사례자는 귀농을 “창업,” 지금까지 한 번도 내가 스스로 해 본 적은 없는 “내 일”로 생각하게 되었다. 사례자는 내가 주도하여 시작한 나의 일인 귀농에 대해 기대감을 보였다.

“여태까지는 직장에서 좀 창피한 이야기지만 녹을 먹고 살았잖아요. 옛날 같으면 녹이라고 하고, 봉급을 받고 살았잖아요. 한번도 이제 스스로 못하는 걸 처음으로 창업하는 거거든요. 기대가 됩니다. 요즘에도 농촌에 가면 농업경영체에 등록을 합니다. 그래서 농업인 한 사람 한 사람을 개인 창업으로 보고 있고 귀농자에게도 자금을 저리로 주는 것도 창업자금으로 이름을 붙여서 줍니다. 그래서 이것도 제가 처음으로 하는 창업이거든요. 창업을 한번, 내가 내 스스로 내 일을 한번 한다는데 그런 의미도 있겠네요.” ([66-남], 2016년 면담)

2014년 진행된 첫 번째 면담에서 퇴직자들이 다른 직장이나 일이라는 “틀에 다시 넣어” “자기 몸을 구속”해야 “공황장애”와 같은 상실감을 극복하고 열정을 회복할 수 있다고 말했다. 귀농 역시 같은 맥락에서 사례자에게 삶의 방향을 부여하고 삶의 틀을 “구속”하는 일로 여겨졌다. 2년이 지난 시점에서 진행된 두 번째 면담에서 그는 귀농을 “억지로 하는” “구속”과 구별되는 “소명”으로 표현하였다.

“60대까지는 그(일) 하나의 구속하는 것이었고 또 그것을 통해서 자유를 얻어서 여러 가지가 있었겠지만 그렇게 갈 수 있었겠지만, 지금은 ‘60이 넘어서 벌어지는 일거리는 나에게 이루어지는 소명이다.’ 그렇게 보겠습니다. (면담자: 구속과 소명의 차이는 어떤 것이 있을까요?) 소명은 억지로 하는 건 아니잖아요.” ([66-남], 2016년 면담)

귀농, 농사라는 일에 대한 의미가 “창업”이면서 내가 스스로 하는 나의 일, “소명”으로 변화되면서 사례지는 “허화망상”을 다 버리고 귀농의 현실을 실질적으로 하나씩 확인하게 되었다. 농촌에 가서 막연하게 기여하고 공헌하는 삶에서 자기 주도적으로 실질적으로 무엇을 하고 어디에 초점을 맞추어야 하는지 고민하였다.

“새롭게 00(귀농지)이 부상하면서 다시 한 번 마음을 다잡고 이제는 옛날 같은 그런 허화망상을 다 버리고 실질적으로 ‘아, 가면 정말 어떻게 살까? 그리고 어떻게 가족과의 관계를 유지하고, 어떻게 실질적으로, 내가 정말 할 수 있을까?’ 하는 그런 면에서, 그러면 가서 뭘하지? 하는데 초점을 맞추고” ([66-남], 2016년 면담)

그런데 귀농의 현실은 생각보다 냉혹했다. 2018년 세 번째 면담을 기준으로 그는 약 1년 6개월가량 감 농사를 짓고 있었다. 새벽에서 해질 때까지 일하고 있다. 취미, 여가생활도 점점 줄어들고, “내가 회사 다닐 때도 틈틈이 놀고 먹고 살았는데, 왜 이렇게까지 해야하나?”하는 생각도 든다. 그렇지만, “안하면 해결이 안 되고” 작물이 커나가는 것이 “이빠서” 정성과 열심을 들여서 할 수밖에 없다. 농사로 수익을 내기도 어려웠다. 사례지는 새로운 농사 방법도 고민하고 감을 활용한 제품을 개발하여 수익을 창출할 방법을 적극적으로 모색한다. 그는 발효에서 대안을 찾았고 2017년부터 발효대학 초급, 중급반을 수료하고 관련 자격증도 땀다. 2018년 면담이 진행될 때 감을 동결건조하여 단감 과자를 만드는 기술을 테스트하여 적용할 예정이라고도 했다. 그의 2년 차 귀농 생활에서 가장 중요한 활동은 발효대학이었다. 그는 이처럼 새로운 것을 시도하고 배우는 열정과 활동이 없으면 농사라는 일이 “무미건조”한 “노동”에 불가할 거라고 말한다.

“무미건조하겠죠. 희망이 없을 거 아녜요. 단순히 농사짓는 것만 하면 그건 노동이죠. 이거를 내가 뭘 해보겠다라는 의욕이 생기잖아요. 처음에 얘기했던 정열입니다. 정열이 있고 일하는 거냐 정열이 없이 일하는 거냐에 따라서, 일련의 일을 해야되는 거라고 의무감으로만 한다면 얼마나 피곤하겠어요.” ([66-남], 2018년 면담)

이렇듯 의무감으로 하는 일이 아니라 스스로 의욕을 가지고 정열로 하는 나의 일에는 배움과 성장이 필수적이다. 그는 자신의 삶이 앞으로 계속 성장할 수 있다는 긍정적, 낙관적 전망과 함께 활동적인 삶이 그 핵심임을 인식하고 있다. 활동적 삶을 계속하고자 그는 계속하여 생성하는 삶, “새롭게 새롭게 일을 저질러야”된다고 말한다.

“내가 만족도가 10점으로 끌어올리기 위해서 10년 후에 난 지금 어떻게 살아야 될거냐, 그게 뭘까? 답은 잘 얻어질 수 없을 것 같아요. 다만 삶의 만족도가 10점이 된다고 그러면 그때도 지금처럼 활동성을 유지해야 될 거라는 것만은 확실해요. 그럼 그때 활동성을 유지하려면 어떻게 할거냐? 발효대학? 10년짜리? 아니잖아요. 2년이나 3년이면 끝나잖아. 그럼 그 이후에 나머지 생활은 어떻게 할 건지, 감 농장도 5년이면 끝난다? 그 이후는 어떻게 농장을 운영할거냐? 그러면 이런 새로운 무언가를 찾아내야지만, 그러면서 내 지금의 8할이라는 일에 대한 생활의 할당량을 계속 충전시켜 나가는 뭔가가 있어야되겠구나 하는 것만은 얘기가 되는 거야. 그래서 새롭게 새롭게 일을 저질러야 되는 구나. 그래서 계획은, 머릿속은 그런 생각을 해요. 올해는, 작년에는 집을 샀다. 올해는 내년까지는 땅을 사야 된다. 반드시. 그리고 내내 후년에는 거기다 하우스를 짓겠다. (중략) 이렇게 이렇게 해서 자꾸 활동성을 유지해가는 길로 가야지만 10년 후의 내 삶의 모습이 만족도가 8을 유지할 수 있을 거다.” ([66-남], 2018년 면담)

이처럼 사례자는 만족스러운 삶의 핵심이 활동적인 일이라 생각하고 있다. 이때 일은 외부에서 주어지고 규정된 것이 아니라, 스스로 만들고 구성하는 것이다. 그러기에 그는 ‘주어진 일의 수행’을 넘어, 만족스러운 삶을 만들기 위해 “새롭게 새롭게 일을 저질러야”함을 인식하고 있다.

1.3. [2017-11-남] : '의무'적인 일에서 '놀이'와 '재미'로의 일

1.3.1. [2017-11-남]의 경력경로와 주요 특성

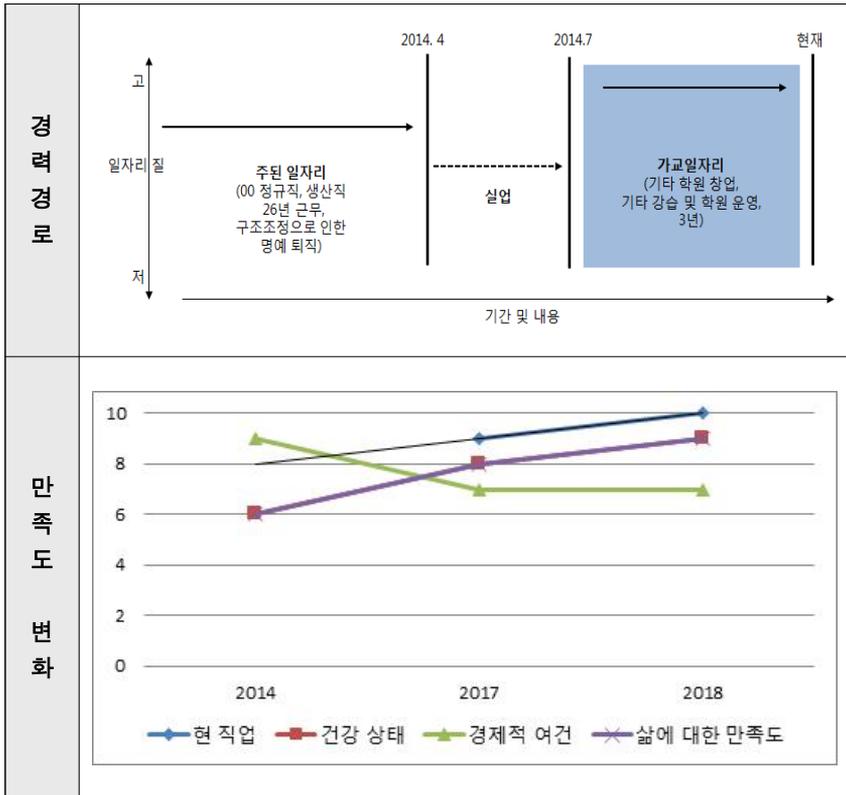
사례자 [2017-11-남]은 대학에서 전기공학을 전공하고, 대기업 통신사에 입사하였다. 그는 통신시설 유지보수, 통신망 구축 설계 및 설치, 기술 분야 감사 등의 업무를 수행하며 26년 동안 근무하다가, 회사 구조조정으로 53세에 퇴직하였다. 퇴직 전 회사 직원의 소개로 기타학원을 차린 같은 회사 퇴직자를 보게 되면서, 자신이 대학시절 클래식 기타 동아리에 열중했던 일을 떠올렸다. 그는 음식점 등 “생판 모르는 것을 해서 말아먹는 것 보다 잘할 수 있는 것을 하는 게 좋을 것 같다”는 생각에, 기타 강습을 새경력으로 잠정적으로 결정하였다.

사례자는 새경력의 가능성을 확인하기 위해, 사내 기타 동호회를 결성해 기타 강습을 하고, 지역 기타 동호회에 가입하여 사람들과 사귀고 함께 기타 연습을 했다. 이 과정을 통해 그는 자신이 기타학원을 차려도 될 만큼 기타강습에 소질이 있다는 확신, 자신감을 갖게 되었다. 그는 주된 일자리를 퇴직하고 3개월 만에 기타 학원을 개업하였고, 2018년 2차면담 시점까지 5년 간 기타 학원을 운영하고 있었다.

사례자의 삶에 대한 전반적 만족도는 주된 일자리 퇴직 직후인 2014년 6점에서 2017년 8점, 2018년 9점으로 상승추세이다. 특히 2014년에서 2017년까지 상승폭이 상대적으로 크다. 그는 자신이 잘하고 즐기는 일을 테마로 새경력을 설정했고 성공적으로 새경력에 안착했다. 삶에 대한 전반적 만족도의 사례자의 이러한 선택에 대한 만족감을 반영하고 있는 것으로 보인다. 기타 학원 사장이자 강습자라는 현재 직업에 대한 만족도가 2017년 9점, 2018년 10점으로 매우 높는데 비해, 삶에 대한 전반적 만족도 상대적으로 낮다고 볼 수 있다. 사례자는 그 이유를 스스로 경제적 여건에 대한 불만족에서 기인한다고 하였다.

사례자의 경제적 여건에 대한 만족도를 살펴보면, 주된 일자리 퇴직 시점인 2014년 9점, 2017년 7점, 2018년 7점으로 주된 일자리에서 보수를 받던 시점보다는 다소 하락하였으나 전반적으로 높은 수준을 유지하는 것으로 나타났

다. 사례자의 주된 일자리는 대기업 통신회사로 평균적으로 높은 보수를 보장하였다. 퇴직 후 기타학원 창업을 통해 생활하는 데 어려움이 없는 정도의 수익을 내고 있지만 주된 일자리 재직 시절보다는 수입이 적다. 객관적인 수입 하락이 경제적 여건의 만족도 변화에 반영된 것으로 보인다.



주) 사례자는 2017년 추가로 선정되었으며, 2014년 만족도 평정은 2017년에 2014년의 삶을 회고하며 평가한 것임

[그림 5-5] [2017-11-남]의 경력경로와 만족도 변화

그러나 사례자의 경제적 여건에 대한 만족도는 전체적으로 7점 이상으로 높은 편이다. 자산규모 면에서는 자가로 거주하는 집과 퇴직 후 기타학원을 차리기 위해 구입한 상가를 합쳐 약 5억원 상당의 부동산을 보유하고 있어 여

건이 매우 좋지는 않으나 괜찮은 편이었다. 기타 학원으로 버는 수익은 약 3천 만 원 정도로, 그가 이전에 벌었던 소득의 절반에 미치지 못하였다. 그럼에도 불구하고 경제적 여건에 대해 높은 수준의 만족을 유지할 수 있는 이유 중 하나는 사례자의 배우자가 과외를 하며 맞벌이를 유지하고 있기 때문이었다. 배우자의 꾸준한 수입은 사례자가 명예퇴직을 과감히 선택하는데 영향을 주기도 하였다.

“집사람이 아무것도 안하고 있었다면 제가 이런 생각을 못했을 거예요. 선뜻 사표를 낸다거나 그렇게는 못했을 거예요. 그런데 집에서 벌고 그러니까. 내가 이렇게 백수로 있어도, 집에서 벌고 그러니까 그거가지고 생활을 하다 보면 되겠지 그런 생각도 좀 있었어요.” ([2017-11-남], 2017년 면담)

사례자의 경제적 여건에 대한 만족도가 높은 또 다른 이유는 채무나 자녀 교육비 등 재정적 부담이 적었기 때문이다. 그는 주된 일자리 퇴직 전 자동차 할부금까지도 다 정리되었다. 대학생인 자녀가 둘이 있었는데, 모두 국공립 대학교에 다녀서 등록금에 대한 부담도 적었다.

“퇴직하기 전에 뭔가가 다 끝나버렸어요. 퇴직하기 얼마 전에 차를 하나 바꿨었는데 그거 할부도 끝났어요. 그런 상태가 되니까는 집에서 집사람이 그래도 어느 정도 과외 수업이 있으니까. 내가 수입이 없어도 어느 정도 버틸 수 있겠다. 그게 상당히 힘이 되었죠. 그때 당시에 대출금도 많이 남았고 뭐 만약에 집사람도 버는 게 없고 그랬다고 그러면 아마 제가 지방 발령을 감수하고, (사표를) 안 썼을 수도 있죠. 안 나갈 수도 있죠.” [2017-11-남: 2017년 면담]

신체 건강에 대한 만족도를 살펴보면, 2014년 6점에서 2017년 8점으로 상승하였고, 다시 2018년에 9점으로 올랐다. 사례자는 “특별히 아픈 데가 없으니까” 건강상태에 대해 전반적으로 만족하는 것으로 보인다. 주된 일자리 퇴직 시점보다 2018년의 건강 상태에 대한 만족도가 높은 데에는 생활양식의 변화에도 그 이유가 있는 것으로 보인다. 전 직장에서 그는 관리자로 많은 회식을

주관하거나 참석해야 했고 회식자리는 술을 먹는 자리였다. 과음으로 그는 늦은 시간 귀가하는 것이 빈번했다. 퇴직 후에는 술을 예전만큼 자주, 많이 먹지 않고 있다. 기타강습이 주로 저녁에 있기 때문에 술 모임에 참여하는 것이 어렵다. 또한 자신이 좋아하는 일을 하고 스트레스를 받지 않기 때문에 건강이 나아지고 있다고 느끼고 있었다.

1.3.2. 위가: “내가 잘 할 수 있는 것이 뭐가?”

사례자는 26년 동안 대기업 통신회사에서 기술직으로 근무하였다. 회사는 경기가 좋지 않을 때 인원을 대규모로 감축하였는데, 그는 재직하며 두 차례의 구조조정을 목도하였다. 그는 “다음번에 명예퇴직이 되면 다음에 내 차례겠구나”를 예상하였다. 그러나 퇴직을 쉽게 결정한 것은 아니었다. 그는 “적당히 농땡이를 펴도 봉급은 나오”고 밖에서 나와서 벌 수 있는 것보다 많은 봉급을 받을 수 있는 회사에 “계속 다니고 싶었던 마음”이었다. 그의 가족도 “무조건 꼭 눌러 붙어 있으라고” 하여, 그는 더 버티고 싶은 생각도 있었다.

이런 생각이 있었음에도 사표를 던진 이유는 “비참해”지기 싫었기 때문이다. 회사는 소위 “퇴직 0순위” 사람들이 퇴직을 선택하지 않으면, 업무배정 배제, 인사고과 불이익 등을 통해 퇴직을 할 수밖에 없는 상황으로 몰아간다. 사례자는 감사 부서에 근무하여 실제 이런 업무를 담당하기도 하여 회사가 퇴직대상자를 몰아가는 방식을 알고 있었다.

“업무를 안주는데, 근무태만 할 수 있는 거거든요. 그래가지고 근무태만으로 잡는 역할을 우리 부서에서 했던 거예요. 그래서 그런 거를 하다 보니까 '아, 이거는 내가 버틴다고 해봐야 절로 보낼 것 같고 지방으로 보낼 것 같고. 그런데 지방에 가 가지고 엉뚱한 부서 가 가지고 이렇게 하면, 타겟이 되어서 어떻게 될 것 같고.' 이러다보니까 아휴, 나는 그런 상황이 오면 내가 버텼자 오래 버티지도 못하고, 나만 더 이렇게, 좀 뭐라 그럴까? 비참해진다 그럴까? 그럴 것 같다 생각을 해가지고, 다음 번에 내가 순위에 들어가

고 그러면 나는 나가야겠다라는 것을 이제 생각을 하고 있었던 거예요.” ([2017-11-남], 2017년 면담)

이렇듯 그는 ‘타겟이 되면 버티지 못할 것을 알았고 “내가 순위에 들어가”면 “나는 나가야겠다”라고 생각을 굳혔다. 그는 퇴직을 받아들이고, “(회사를) 나가면 뭘 하지?”를 고민하게 되었다. 이러한 고민을 하는 대부분의 퇴직자는 자신의 경력을 살려 재취업을 하는 길을 먼저 생각해보기 마련이다. 그러나 그는 경력을 연계한 재취업을 대안으로 생각하지 않았다.

“(재취업 할 생각은) 없었어요. 일단 갈 데가 없어요. 첫 번째 갈 데가 없고, 그 다음에 제가 관리직으로 있다가 명예퇴직으로 한 다음에 가게 되면 그 다음에는 관리직으로 자리가 거의 없죠. 그러니까 이제 관리직이 아닌 현장직, 이제 제가 퇴직을 해가지고 다른 데 간다고 하면 진짜 순수한 현장직, 통신 쪽에서 봤을 때는 전봇대에 올라간다거나 맨홀 열고 맨홀 구덩이에 들어가야 한다거나 거의 그런 쪽 일들 밖에 없는 거예요. 그런 게 아니면 전화국 내에 있다고 하더라도 단순 노동. 그런 일들이 하기가 싫더라고요.” ([2017-11-남], 2017년 면담)

이렇듯 관리직에서 퇴직한 그가 재취업을 하려면 관리직으로 가야하는데 관리직 자리는 드물고, 그나마 자리가 나는 현장직으로 취업하자니 “전봇대에 올라가고 맨홀 구덩이에 들어가야 하는” 고된 일은 하기 싫었다. 경력을 살려 재취업을 하는 다른 방안은 협력업체에 취업하는 것인데, “본사 영업을 위한 ‘얼굴 마담으로 가는 것’이기 때문에 “길어야 2년”이고 이후에는 또 취업을 고민해야 한다. 결국, 그는 경력을 살려 재취업 하는 것은 어렵다고 판단하고 새로운 경력을 찾는 것이 필요하다고 판단하였다.

새로운 경력을 찾는 것으로 방향을 잡고 나니, “(회사를) 나가면 뭘 하지?”라는 질문은 “내가 잘할 수 있는 것이 뭐가?”를 고민하는 것으로 연결되었다.

“책에서도 장점을 살리고, 그런 것들이 굉장히 많이 나오잖아요. 그런 이야기를 평소에 듣다가, 2차 명예퇴직하고 난 다음에 ‘다음

에는 내가 되겠다.’라는 그 생각을 하면서 제가 ‘내가 잘할 수 있는 것이 뭔가?’를 찾는 시간을 가져 본 거예요. 어차피 다음 차례는 내 차례가 될 텐데 ‘나는 뭘 하지?’ 그때부터 사실 머릿속에서는 계속 찾았던 거예요.” ([2017-11-남], 2017년 면담)

“내가 뭘 잘하느냐. 이제 돈벌이도 좀 해야 되니까. 자동차 정비를 생각하다가 내가 오밀조밀 이렇게 뜯고, 이런 건 잘했지. 그런 생각이 또 들고 그러다가 또 그걸 하려다 보니까. ‘아이고, 나이 들어가지고 그건 좀 아닌 것 같아.’ 그래서 접고, 음식점 생각해보다가 ‘나는 음식을 전혀 못하는데.’ 그러면 ‘주방장 있으면 되지.’ 생각을 했다가도 그러면 주방장이 일 다하는 건데, 이렇게 하다 보니까 ‘아, 내가 잘 하는 게 이거구나.’ 이제 그런 생각이 들게 된 거죠. 그거를 제가 잘하고 좋아하는 것을 찾은 거죠.” ([2017-11-남], 2017년 면담)

이렇듯, 사례자는 퇴직 후 할 수 있는 일들을 떠올리며 자신이 할 수 있는지 없는지를 하나하나 점검한다. 그는 자기 장점을 살려 ‘할 수 있는’ 일을 생각해 보기도 하고, 퇴직자들이 흔히 ‘하게 되는’ 일도 고민해 본다. 그러나 그가 가장 찾고 싶은 새로운 일은 “제가 잘 하고 좋아하는 일”이었다.

1.3.3. 회복과 변화: “저는 (일을) 하나의 놀이터로 생각을 하고”

사례자 [2017-11-남]은 퇴직하기 전 이미 전 직장의 경력을 살려 재취업을 하기보다는 새 경력을 모색할 필요가 있음을 인식했다. 그는 새로운 일의 조건으로 “잘 하고 좋아하는 일”로 정했고 여러 가지 일의 “가능성을 놓고서 머릿속에서 한 번 굴러” 보았다. 그의 궁리는 “우연”의 기회를 포착하고 찾도록 그를 이끌었다. 그는 대학 클래식 기타 동아리에서 열심히 기타를 친 기억을 떠올렸고 “퇴직이 얼마 안 남았을 때 우연히 집에 있던 기타를 한번 잡”았다가 이 일이 자기가 찾던 “잘 하고 좋아하는 일”이지 않을까 하는 생각을 한다. 그는 이 일의 가능성을 확인하고자 사내 동아리를 조직하여 기타 강습을 해

본다. 그는 “내가 누구한테 가르쳐도 될만한 것 같다”라는 확신을 얻었고, “나 와서 학원을 차려서 하는 걸로 한번 해보자”라는 결심이 섰다.

새로운 일에 대한 충분한 공리와 준비는 새로운 일에 대한 만족도로 연결되었다. 사례자는 현재 직업에 대한 만족도에 2017년 9점, 2018년 10점 만점을 부여하였다. 그의 현재 일에 대한 높은 만족도는 일의 의미가 “내가 하기 싫어도” 해야 하는 ‘의무’에서 “내가 하고 싶은” ‘자발적 활동’으로 변했기 때문이다.

“일정 부분 같은 것도 있죠. 경제활동을 해야 한다는 의미에서는 같다고 봐야죠. 뭔가를 해야 돈을 벌 수가 있으니까. 거기에서는 같은데, 그 전에는 그냥 '이걸 안 하면 내가 잘릴 수 있다.'라는 거 하고, 그건 내가 하기 싫어도 또 이렇게 해야 한다. 그런 쪽의 개념이었던 거죠. 그런데 지금에 와서 하는 거는 물론 내가 돈을 벌기 위해서 하는데 이걸 내가 하고 싶은 일. 내가 이제 이것도 한번 생각을 해봤어요. 내가 진짜 돈이 많다고 하면 아무런 일도 안 해도 먹고살게 있다고 하면 따분할 것 같아요. 돈이 있어도 뭔가를 할 일이 있어야 하겠다는 생각을 하는 거고. 그 일이 나는 이제 이거라고 생각을 하는 거예요. 그러다보니까 이거는 일이란 어떤 개념보다는 그냥 내가 하고 싶은 거다.” ([2017-11-남], 2017년 면담)

“내가 그냥 좋아서 하는 일이고 그러다 보니 가르치는 걸 일이라고 생각 안 하고 그냥 ‘내가 재밌어서 하는 어떤 활동이다’ 이렇게 생각하고. (중략) 그냥 이걸 취미라고 생각해가지고, ‘내가 노는 거다. 수강생이 오면 수강생하고 내가 잘하는 거 보여주고 노는 거다’ 이렇게 생각하는” ([2017-11-남], 2017년 면담)

맞벌이라는 안전장치가 있다고는 하나 사례자 [2017-11-남]에게도 일은 여전히 먹고 살기 위해 해야 하는 경제활동이다. 돈을 벌기 위해 하는 활동이라는 점에서는 공통되나, 퇴직 전 했던 일은 “안 하면 짚리는 것”이라 조직에서 주어지면 어떤 활동이라도 해야 하는 ‘의무’였다. 반면, 지금의 일은 외부적으로 규정되거나 강요되지 않은 순수하게 “내가 재밌어서” “내가 좋아서”하는 ‘놀이’인 것이다.

“하고 싶은 일”을 하게 되며 생겨난 변화 중 하나는 마음이 편해졌다는 것이다. 기타 학원을 통한 소득은 전 직장의 보수보다 한참 적고 그래서 “금전적으로 부족하지만” 사례자는 삶에 대한 행복감은 훨씬 높아져서 수입이 줄어든 것이 상쇄된다고 말한다.

“전에 있던 직장에서 만약에 월 500을 받았다 그러면, 자영업을 하면 한 300만 벌어도 거의 같은 걸 유지할 수 있다고 생각하거든요. 직장 다니면 아무래도 외적으로 쓰는 돈이 많이 있거든요. 그니깐 이제 그 500을 벌었을 때 생활 수준하고 (회사) 밖에 나왔을 때 300 정도의 생활 수준이 저는 거의 같다고 생각을 하거든요. 그런 차원에서 자영업을 하면 돈은 줄지만 그게 줄어드는 것만큼 다른 쪽에서 삶에 대한 행복감이라든가 그런 게 직장 다닐 때보다는 훨씬 더 좋아질 수 있으니까 그걸로 상쇄가 될 수 있다고 생각해요.” ([2017-11-남], 2018년 면담)

이렇게 마음이 편해진 데에는, 일의 일정과 완급에 대한 조정권을 그 스스로 가지게 된 때문이기도 하다. 사례자는 “야행성”으로 전 직장 재직할 때 아침에 나가기 쉽지가 않았다. 기타 학원은 대부분의 강습이 저녁에 있다 보니 사례자의 신체리듬에 잘 맞다. 기타 학원도 자영업이다 보니 사례자가 원하는 대로 일정을 조정할 수도 있어, 하루를 빼서 어디를 다녀오거나 다른 하고 싶은 일도 할 수 있다. 즉, 외부적으로 규정된 틀에서 벗어나 스스로 일을 조정할 수 있는 권한을 확보하게 되면서 그는 마음도, 몸도 편해졌고 건강도 좋아지게 되었다.

또 다른 흥미로운 변화는 그가 일에 더 많은 시간과 정서적 투자를 하게 되었다는 점이다. 그는 전 직장에서 휴일에 일해야 한다거나 관리자 업무의 연장 선상에서 회식하고 술 먹는 것이 스트레스였다고 말했다. 그런데 퇴직 후에 그는 “한 1년 동안은 진짜 하루도 안 쉬었”다고 말한다. 또한, 그는 기타 강습 외 지역의 기타동호회에 가입하여 오랫동안 리더로 활동해 오고 있다. 그는 매주 회원들에게 강의를 하고, 그들과 함께 종종 기타공연 봉사활동을 하고 있다. 그는 동호회를 하면서 자신의 노력의 결과로 사람들의 실력이 올

라가는 것을 볼 때, 공연 나가서 좋은 평가를 들었을 때 기분이 좋아서 “자꾸 시간을 투자하게 된다”고 말한다. 그는 이렇게 쉬지 않고 일하고 자꾸 더 투자하게 하는 이유가 기타를 가르치는 일이 “내 일터이자 쉼터”이기 때문이라고 밝혔다. 이처럼 일이 ‘재미’가 되면서, 그는 일하면 할수록 소진되기보다는 오히려 충전되고 있었다.

사례자는, 또한 일과 삶에 대해 장기적이고 폭넓은 전망을 갖게 되었다. 그는 전 직장에서는 “눈앞에 실적”과 당장의 평가에만 급급하였으나 이제는 “장기적으로” 생각하게 되었다고 말한다.

“재밌게 살자 쪽으로 바뀐 것 같아요. 전에 이런 생각도 내가 몇 년 후에 뭐 해야지 이런 생각도 못 해요. 눈앞에 실적 그거에 맞춰서 ‘어떻게 하면 이 실적을 올려 가지고 이번달 평가를 좀 잘 받을 까.’ 하는 그런 것만 하다보니까, 장기적이라든가 이런 생각을 못하거든요.” ([2017-11-남], 2017년 면담)

“저도 이거를 조금만 하고 그만둘게 아니거든요. 제가 이렇게 누구한테 가르칠 수 있을 때까지는 이걸 정년이 없는 거잖아요. 제가 그냥 하는 것이기 때문에. 그래서 계속 해야 되는데 그런데 이거를 진짜 ‘내가 의무적으로 해야 되는 일이야.’라고 생각을 하다 보면은 나중에 가서는 하기 싫어질 것 같아요. 그렇게 생각을 하다 보면은 ‘사람들 오면 같이 놀아주면 되지.’ 이런 차원으로 생각을 하려고 해요.” ([2017-11-남], 2017년 면담)

그는 할 수 있을 때까지 기타 강습을 계속할 것이라고 말한다. 앞으로 10년은 강의할 수 있고, 더 나이 들면 강사를 고용해서 학원을 운영하고, 자신은 학원을 “놀이터 삼아 놀 것”이라는 것이다. 이처럼 그는 자기가 좋아하는 것을 일로 만들어 하게 되면서 일과 삶에 만족스러워하고 있었다.

제2절 경력무관형 사례자의 만족스러운 삶

2.1. [15-남]: “나같이 살아도 실패한 인생은 아니다”

2.1.1. [15-남]의 경력경로와 주요 특성

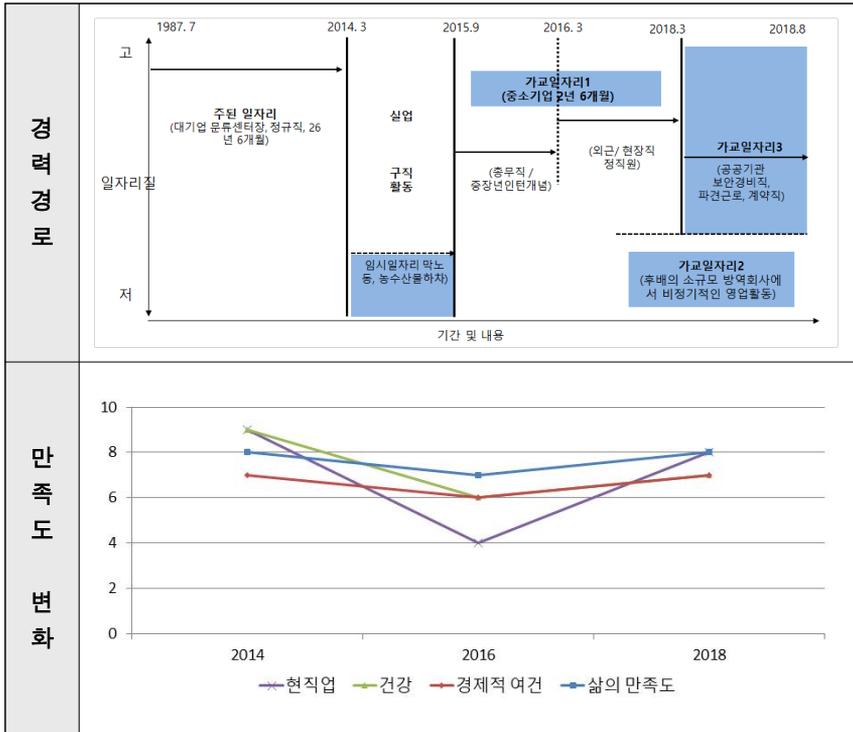
[15-남]은 대기업에서 26년간 근무하여 임원까지 승진한 후 퇴직하였다. 입사 초기에는 영업 업무를 담당하기도 하였으나, 직장 생활의 대부분 동안 감사, 인사, 총무, 물류센터관리 등의 업무를 담당하였다. 사례자가 정년인 55세가 되자, 회사에서는 1년 더 근무할 것을 제안하였고, 그렇게 1년을 더 일한 후 “나가라는 시그널이 짝” 와서 주된 일자리에서 퇴직하게 되었다.

퇴직 후, 그는 매우 다양한 경력 경로를 모색하고 시도하였다. 헤드헌터로 잠시 일을 하기도 하였으나, 성과급의 불안정한 수입과 치열한 경쟁으로 인해 오래 가지는 못하였다. 이후, 프랜차이즈 커피점과 택배대리점 창업, 버스운전 기사, 귀농 등을 고려하였으나 “100만원을 받든 200만원을 받든 회사 다녀라”며 배우자가 만류하였고 사례자 역시 이에 동의하여 실행에 옮기지 않았다. 사례자는 여러 고려 끝에 재취업을 선택하고 구직 사이트에 이력서를 올렸으나, 연락이 오는 곳은 없었고 어렵게 연결이 되더라도 “경력은 좋은데 나이가 너무 많”다는 이유로 구직으로 이어지지는 않았다.

사무직으로의 재취업이 여의치 않자, 그는 건물 공사 현장에서 쇠파이프를 나르는 일을 하거나, 농수산물 대형마트에서 상하차 작업을 하는 등 육체노동을 시도해보기도 하였다. 하지만, 사례자로서는 처음 해보는 강도 높은 노동이 무리가 되었으며 결국 척추협착증을 진단받고 의사의 권유에 따라 일을 그만 두었다. 이후 사례자는 후배의 제안으로 소독구충방제전문업체에서 사무직과 외근직으로 근무하였다. 이 시기 그는 “바퀴벌레 잡는 게 그게 굉장하 못 보던 분야인데 파고 들어가니까 굉장히 흥미로”워했으며, “내가 그렇게 해줘 가지고 효과가 좋아가지고 고객들한테 진짜 고맙다고 칭찬받을 때는 내가 보람을” 느끼기도 하였다. 하지만, 만 60세를 한달 앞둔 시점에서 이 회사에서 역시 정년퇴직을 통보받으면서 사례자는 다시 새로운 일자리를 찾아야했다.

2018년 5차년도 본조사 시점에, 사례자는 공공기관의 시설보안직으로 취업

하여 근무하면서, 휴일과 주말을 이용하여 후배의 해충방제업체에서 영업직을 병행하고 있다. 시설보안직 일을 처음 시작했을 때는 “야, 이런 보직도 있나” 할 정도로 편하게 느껴졌지만, “사람이 일을 해야되는데 일하는 것 같지가 않”다고 느껴질 정도로 지루하기도 하다. 하지만, “월급 꼬박꼬박 적지만 나오니까 그런데서 삶의 만족을 많이 느끼”고 있다.



[그림 5-6] [15-남]의 경력경로와 만족도 변화

사례자는 현재 자신의 삶에 대해 전반적 만족도가 8점이라고 평가하였다. 이는 2014년에 비해서는 낮고, 2016년에 비해서는 높은 수치이다. 2014년 삶에 대한 전반적 만족도가 높게 나타났던 것은 당시 헤드헌터로 채용된 직후여서 구직에 성공했다는 만족감과 새로운 직업에 대한 기대감이 반영되었기 때문으로 보인다. 건강에 대한 만족도와 관련하여서는 7점으로 표기하였는데, 이

는 척추협착증과 고지혈증과 관련이 있다. 사례자는 현재 건강 관리를 위해 매일 집근처 한 대학의 헬스클럽에서 매일 1~2시간씩 운동을 하고 식사를 조절하는 등의 노력을 하고 있다. 그 결과, 건강으로 인한 일상생활에 대한 지장 여부에 대해서 “그렇지 않은 편”으로 느낀다고 응답하였다. 한편, 사례자의 소득 2,200만원에 배우자의 소득을 합해 연간 가구 소득이 5,000만원 선으로 확인되었다. 현재 보유한 서울의 아파트에 거주 중이며, 두 명의 자녀는 모두 취업을 하여 자녀 부양에 대한 부담은 없는 상황이다.

2.1.2. 위기: 퇴직으로 인한 “사회적으로 왕따당한 느낌”

[15-남]은 퇴직 후, 얼마 지나지 않아 “우울증”을 피부로 느꼈다. 퇴직할 때만 하여도 30년간 일을 하였으니 몇 달은 쉬면서 재충전을 하는 것도 괜찮지 않을까 생각했지만, 실제 “놀다 보니까” “사회적으로 격리되었다는 느낌, 왕따당했다는 느낌”이 커졌다. 그가 느낀 외로움은 “돌아버릴 것 같”은 정도로 컸으며, 이 시기 재취업에서 반복적인 실패를 겪으며 그는 “자살”을 떠올리기도 하였다. 이러한 좌절감과 우울감은 2014년 1차년도 본조사와 2018년 5차년도 본조사에서 거듭 확인된다.

“올해 3월에 나왔으니까 4,5,6,7개월, 4개월 놀았잖아요. 4개월 좀 못되지만. 집에서 2개월 놀다 보니까 그냥 뭐 주변에서는 뭐 좀 이제 쉬어라, 30년 동안 다녔는데. 그래서 이제 2~3개월 정도 쉴 생각을 했는데 이게 막 못 놀겠어, 이게 막 돌아갈 것 같애, 집에만 있으니까. 아마... 모르겠어요. 그래서 나는 아마 정년 퇴임 하는 사람들 그 뭐 남자들 우울증 이렇게 얘기를 하는데 그걸 피부로 진짜 느낀 게... 한 달 동안은 뭐 편했죠. 진짜 늦잠도 자보고. 근데 그게 날이 갈수록 그렇게 뭐라 그럴까 외로움? 어느 한 대열에서 내가 벗어났다는 느낌, 왕따 당한다는 느낌. 뭐 그런 느낌이 슬슬 슬슬 들면서.”([15-남], 2014년도 면담)

“사회적으로 격리됐다는 느낌. 왕따 당했다는 느낌. 내가 그게 심했는지는 모르겠어요. 여태까지 아침에 출근을 했는데 못하는 거에

요. 산에도 가보죠, 아침에 일찍. 그러면은 출근하는 사람, 넥타이 매는 사람이 그렇게 부러워 보이고. 산에 가면은... 자살까지도 생각했었어요. 취업이 안되니까. 당신 스펙은 좋은데 나이가 많아서 나이가 많아서 다 이런 식으로 하니까. 2~300장 냈을 거예요, 여러군데. 다 안되더라구. 거기서 내가 외로움을 많이 느꼈죠.” ([15-남], 2018년도 면담)

이러한 심리적 어려움은 오랜 기간 지속되었다. 2014년 1차 본조사 이후 2년이 지난 2016년 3차 본조사 시점에서도 여전히 그의 자신감을 회복하지 못한 채 “낭떠러지”에 내려앉은 상태로 자신의 상황을 설명하였다. 아빠로서, 남편으로서 “월급을 갖다 주면서” 유지되던 자존심이 무너지자, 가족들에게 장난을 칠 수도, 큰소리를 칠 수도 없는 위축을 경험한다.

“나도 자살까지 생각했었어요. △△에서 나오고. 근데 이제 모르겠어요, 나도 그렇게 극단적인 생각까지 어떻게 했는지 모르겠어요. 왜냐하면 워낙 스트레스니까, 안 되고. 내가 나와서 애들한테 뭔가 아빠로서 뭔가 이렇게 월급 갖다 주면서 뭔가 아빠로서 내 자존심 이런 것들, 큰 소리를 치고 그랬는데 큰 소리를 칠 수가 없는 거예요. (중략) 그니까 그냥 내려 앉은 거예요, 낭떠러지로. 예전에 애들한테도 장난치고 그랬다고요. 와이프한테도 큰 소리 치고. 근데 요즘은 와이프한테 큰 소리 못 쳐요” ([15-남], 2016년도 면담)

이 시기 그가 겪은 심리적 어려움은 경제적인 위기감과도 무관치 않다. 한 달에 200만원이라도 벌 수 있음에 다행이라고 생각하려고 열심히 하지만, 퇴직금을 까먹는 생활이 지속되자 불안감이 커지는 것은 피할 수 없었다.

“지금은 한 2백. 그니까 한 달에 제 나이에 또 2백 받는 것도 저는 어디서 불평하면, 나도 불평은 사치라고 생각하고 열심히 다니는데. 이제 퇴직금 남은 거 조금씩 조금씩 까다 보니까 이제 점점 통장이 이제 슬슬 슬슬 줄어드는 게 이제 위기감이 느껴지는 거예요.” ([15-남], 2016년도 면담)

사례자가 겪었던 퇴직으로 인한 어려움은 2014년부터 2016년까지의 면담에서 반복적으로 확인되었다. 그는 두 차례의 면담에서 사회적으로 격리되었다는 느낌과 가장으로서 무너진 자존심, 외로움, 우울증 등과 같은 심리적 위기감을 설명하는 동시에, 경제적 위기감과 재취업 과정의 시행착오를 이야기하였다. 이는 주된 일자리에서 퇴직하기 전까지는 미처 상상하지 못했던 위기이기도 했다.

2.1.3. 회복과 변화: “온실”밖의 세상에서 “스스로 해야되는거죠”

퇴직 후, 그는 주된 일자리에서의 경험을 “온실”에 비유하며 그동안 자신이 세상을 너무 우습게 봤음을 반성한다. 이는 회사라는 온실에서 나오자 “비바람”이 불어도 “나를 알아주는 사람 하나 없”이 혼자 감당해야 하는 자신의 처지에 대한 토로이자, 주된 일자리에서는 미처 예상치 못했던 혹독한 현실에 대한 자각이었다.

“마누라가 그런 얘기를 하더라고. 당신이 그 △△이라는 회사 거기 30년 동안 온실 속에 갇혀서 세상 모르고 연봉 8000<만원>이상 받아갖고 세상 모르게 살았지만, 세상 너무 우습게 본 거 아니냐. 나와 보니까 진짜 할 게 없는 거예요. 너무 우습게 본 거예요. 반성 많이 했지.” ([15-남], 2014년도 면담)

그가 퇴직 후 위기의 시기에 겪었던 외로움은 곧 이제는 자력으로 살아야 한다는 각성이기도 했다. 사례자는 이제 온실에서 나와 이전에는 회사가 해주었던 많은 것들을 스스로 감당해야 함을 실감해간다. 그리고, 그 과정에 대해서 스스로 “철들은 거”라고 의미를 부여한다.

“그니까 예를 들어서 식물이 자라려면 물도 필요하고 거름도 필요하잖아요. 니 스스로 구해야 된다, 이제. 예전에는 물과 거름을 △△에서 줬잖아요. △△이라는 따뜻한 온실 안에서 그냥 칭찬받고 그냥 열심히 만 일하고 나름대로 아부도 잘 하고 잘 보이고 해서

잘 키워줬는데, 물도 주고. 연봉도 많이 주니까. 뭐 8천, 9천까지도 받았으니까. 근데 딱 이제 나오다 보니까 누구 키워주는 사람이 없잖아요. 비바람이 쳐도 온실은 막아줬는데 여기서도 내가 다 맞아야 되니까. 딱 나가니까 니가 과거의 임원이지 임마 지금도 여기 임원이냐? 맞아요. 나를 위해서 알아주는 사람 하나 없다 진짜. (중략) 나와서는 니가 이제 스스로 해야 된다는 거죠. 이제 철들은 거예요. ([15-남], 2016년도 면담)

하지만, 달라진 현실과 현실을 스스로 헤쳐가야 한다는 것을 안다고 해서 내적인 갈등이 사라지는 것은 아니다. 달라진 자신의 처지에 대한 “쪽팔리고 창피”한 마음과 하고 싶지 않은 일을 해야 한다는 거부감은 여전히 떨치기 힘들었다. 퇴직 후 생활에 대한 부정적인 생각이 드는 것은 어쩔 수 없지만, 사례자는 “셀프컨트롤”을 통해 버리고 버리기를 반복함으로써 자신의 변화된 처지를 받아들이고자 노력한다. 그렇지 않으면 “집에서 노는 거”고, 집에서 노는 것은 “더 구차해” 지는 과정임을 이미 경험했기 때문이다.

“진짜 처음에 이런 일을 했을 때 방역 일도 했을 때, 자꾸 남의 시선이 느껴져요. 내가 과거에 이사까지 있었는데 이런 생각. 진짜 그래도 쪽팔리고 창피하지만 막 했었지. 그러나 퇴근하고 나서 다음날 아침에 출근하려면 ‘아, 거기를 또 나가야 되는데..’ 처음에는 그랬죠. (중략) 그걸 가지고 있으면은 일을 못하니까, 오히려 더 스트레스니까 그걸 자꾸 극복을 해야죠. 나도 100%는 아니지만 가끔 그런 생각은 들어요, 버려야지, 버려야지, 버려야지 스스로 자꾸 셀프 컨트롤하는 거지. 그렇지 않으면 못 살아요. 그리고 그냥 집에서 노는 거예요. 집에서 놀면은 사람이 더 구차해진다구요. 수염 안깎지 머리 제대로 이발 안하지, 몸은 꾸리꾸리하지.([15-남], 2018년도 면담)

2차 본조사 후 2년이 경과한 2018년 3차 본조사에서 사례자는 “내가 많이 변했어요”라는 말로 지난 2년간의 변화를 요약하였다. 2014년과 2016년 면담에서 온실이 없이 혼자 비바람을 맞아야하는 어려움에 대해 반복적으로 언급

한 것과는 달리, 2018년 면담에서는 자신의 변화된 철학 즉, “근로에 대한 가치 자체가 신성”해지는 경험에 대해 구술한다. “일하지 않으면 먹지도 말라”는 등 일의 소중함에 대한 의미부여는 상황이 달라진 만큼 자신에 대한 철학도 달라졌기에 가능한 변화였다.

“△△에서 나올 때까지만 해도 그런 건 없었죠. 내가 이런 일을 어떻게 해, 이렇게 했지만 나이 먹고 상황이 달라진거지. 그리고 느낌도, 내 자신에 대한 철학도 많이 바뀌었고. 일하지 않으면 먹지도 말라. 사람은 일을 해야한다는거지. 근로에 대한 가치 자체가 신성하게 보지는거죠. 돈 보다도 일이다. 일이 있어야지 돈이 나오는 건데 그냥 돈만 차지할 수는 없잖아요.” ([15-남], 2018년도 면담)

그는 현재 자신의 삶에 대한 전반적 만족도를 8점을 부여하며, 자신의 삶에 대해 “실패한 인생은 아니”라고 총평하였다. 이는 2016년 조사에서 자녀들에게 “아빠처럼만큼은 살지 마라”라고 했던 것과는 매우 대조적인 모습이다.

“그 사람들, 나이 정년이 있는 것도 아니고 그렇잖아요, 다. 국회의원들 누릴 거 다 누리고. 그니까 그 사람들 학력이나 이런 거 보면 공부를 꽤 했던 사람들이예요. 날라리로, 그냥 날탱이로 해서 졸업했는지 모르지만 어쨌든 그 스펙이 화려하잖아요. 아빠처럼 만큼은 살지 마라, 아빠도 나름대로 선택된 인간이고 그래도 임원으로 나도 퇴직한 사람이지만, 그래도 60대 이상까지도 나는 진짜 대기업에서 임원으로 살려고 했는데 그렇지 못한 게 나도 지금 한 인데. 공부 열심히 해서 네 노년 편하게 살려면 진짜 지금 하고 있는 공부, 고시공부 하고 있거든요. 열심히 해서 진짜 고시 공부 그거로 끝날 게 아니라 석사, 박사 까지도 관련된 거 있으면 공부 해라.” ([15-남], 2016년도 면담)

“나같이 인생 살아도 실패한 인생은 아니다, 라는 생각은 해요. (“나같이 인생 살아도”가 무슨 표현인지 좀 궁금하네요.) 그러니까 뭐 애들 잘 키우고 특별히 문제점 없이 취업 어느 정도는 잘했고.

좀 더 여러 가지가 남았지만. 내 자신도 나름대로 마음 고쳐먹고 생활철학 바꾸고 일에 대한 욕심도 생겼고 여가도 어느 정도 할 수 있는 이런 저기가 생겼잖아요. 그럼 좋은거죠.” ([15-남], 2018년도 면담)

2016년 사례자는 “화려한 스펙”이 있어 “누릴 것 다 누리”는 국회의원을 부러워하며 공부를 더 하지 못한 자신의 처지를 “한”스러워하였다. 그리하여 자식들에게도 공부를 많이 해서 아빠처럼 살지 말라고 조언을 하는 등, 자신의 삶에 대해 부정적으로 평가하는 경향이 강하였다. 하지만, 2018년 면담에서 사례자는 애들도 잘 키우고 생활철학을 바꾸고 여가도 즐길 수 있다는 등을 이유로 자신의 성취를 스스로 인정하며 이만하면 “실패한 인생은 아니다”라고 자평한다. 이는 2016년과는 크게 달라진 모습이기도 하다.

또한, 이는 자신의 삶을 타인에 비추어 비교했던 것과 달리, 자신의 주관적 잣대를 가지고 삶을 돌이켜봤기에 가능한 변화이기도 하다. 사례자는 퇴직 후 은실에서 나와 혼자 비바람을 맞으며 “철이 들었고”, 외로웠던 자립의 과정은 그로 하여금, 자신의 삶에 대한 주체적 인식을 가능하도록 돕기도 하였다.

2.2 [16-남]: “내가 좋아할 수 있느냐는 게 중요한 거 같아요”

2.2.1. [16-남]의 경력경로와 주요 특성

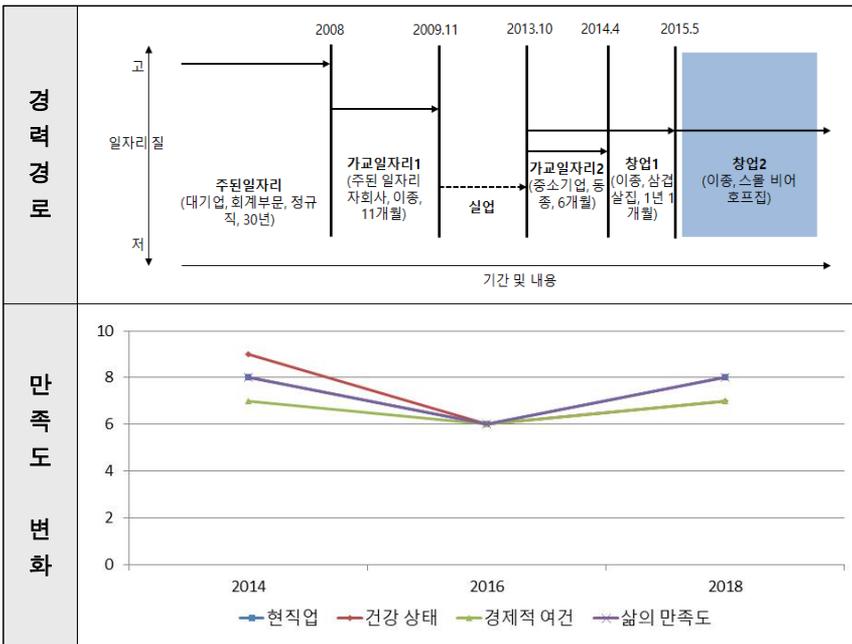
[16-남]은 30년간 대기업에서 회계 관련 업무를 담당하며 해외법인 CFO로 근무한 후, 두 차례 임원 승진에서 누락되면서 퇴직을 결심하게 된 사례이다. 회사는 퇴직을 앞두고 사례자에게 자회사 발령을 제안하였고, 사례자가 이를 수락하면서 전직을 하게 된다. 하지만, 새로운 일자리에서의 일은 이전 업무와 연계성이 없었고 일의 규모 역시 기대에 못 미쳤던 터라 재취업 후 11개월 만에 그만두게 된다.

일자리의 공백이 생긴 사례자는 당시 사업이 어려워진 처남의 사업정리를 돕고 틈틈이 주식을 하며 공백을 메웠다. “돈을 벌었으면 좋겠다는 그런 목적이었던 것보다는 그냥 뭔가를 좀 해야겠다”는 생각에 시작한 주식이지만, “너

무 생활자체가 폐쇄적인 것 같고 너무 움직임이 없는 것같아”이 역시 오래 가지 않았다.

사례자는 다시 재취업을 시도하고, 지인의 소개로 제조업 분야의 중소기업에 재취업하게 된다. “다른 중소기업이나 이런 데서 제가 가지고 있는 그 경력이나 그런 노하우를 좀 필요로 하는 데가 있지 않을까”라는 기대와 달리, 비민주적인 회사 분위기를 보며 “오래 있을 수 없는 직장”이라 판단이 들자 6개월만에 다시 한번 퇴사를 결정하게 된다.

이후 사례자는 1년간 배우자가 운영하는 음식점에서 함께 일을 하며 구직 활동을 병행하였다. 부부가 함께 일하는 동안 가게 운영에 대한 이견이 끊이지 않았고, 이는 부부 사이의 갈등으로 이어졌다. 또한, 장사가 잘 되지 않아 적자가 누적되자 음식점을 폐업하고, 2015년 사례자 혼자 스몰비어 호프집을 창업하여 4년간 운영하고 있다.



[그림 5-7] [16-남]의 경력경로와 만족도 변화

사례자는 현재 자신의 삶에 대한 전반적인 만족도가 8점이라고 평정하였다. 이는 2016년 같은 항목에 대해서 6점으로 평정하였던 것보다 2점 상승한 수치이다. 사례자는 이에 대해 “일도 잘 되고 있고 아내랑 사이가 편해”졌기 때문이라 설명하였다. 건강상태와 관련해서는 현재 고혈압 약을 복용하고 있지만 이로 인해 일상생활에 지장을 받는 것은 아니라고 보았다. 사례자의 가구 근로소득은 연간 6천만원으로, 여기에는 사례자의 소득 5천만원과 배우자의 소득 1천만원이 포함되어 있다. 근로소득 외에도 주된 일자리 재직 시 납입한 개인연금을 매월 50만원씩 수령 중이며, 앞으로도 꾸준히 연금을 받을 수 있다. 두 명의 자녀들 역시 현재 모두 아르바이트와 직장생활로 스스로 생활비를 마련하고 있어 교육비를 비롯한 경제적 부양 부담이 없는 상태이다.

2.2.2. 위기: “더 이상 내가 필요가 없나보다”

2014년 1차년도 본조사 당시, 사례자에게 일자리는 곧 “나를 필요로 하는 곳”과 동일한 의미였다. 사례자는 퇴직 전 두 차례 임원승진에서 누락되자 “더 이상 제가 필요없나보다”라는 생각을 하는가 하면, 이후 새로운 일자리를 찾는 과정에서도 “제가 가지고 있는 그 경력이나 그런 노하우를 필요로 하는 데가 있지 않을까”라는 기대를 보인다. 그에게 있어 취업은 자신의 쓸모, 혹은 필요에 대한 사회적 확인임을 짐작할 수 있다.

“원래는 그 2008년, 2007년쯤이 제가 이제 임원승진을 해야 되는 대상이고 그랬어요. (중략) 그런데 이제 그 때 한 번 누락됐고, 2008년에도 누락이 됐고. 그래서 이제 그 다음에 중국근무를, 해외 근무 마치고 귀임을 했는데, 그 마땅히 보직을 못 받는 그런 상태였고 그랬어요. 그래서 더 이상 제가 필요 없나 보다 해서 제가 그만 두고 나왔죠.” ([16-남], 2016년도 면담)

“그래서 이제 11개월 정도 <자회사에> 근무하다가 차라리 다른, 여기서 이렇게 있는 것보다는 다른 중소기업이나 이런 데서 제가 가지고 있는 그 경력이나 그런 노하우를 좀 필요로 하는 데가 있지 않을까. 그리고 그렇게 하는 게 제가 훨씬 기여를 하는, 기여도를

높이는 그런 쪽이 될 수 있겠다 싶어서 생각을 하고, 이제 그 자회사도 그만 두고 나온 거죠.” ([16-남], 2014년도 면담)

시간이 흐르면서 사례자는 취업이 쉽지 않음을 실감하게 되고, 자신이 “별로 필요 없”는 것은 아닐까라는 생각을 하며 자신감을 잃어간다. 자신의 커리어가 너무 커서 취업이 안되는 것인지, 일을 하려는 사람이 충분히 많기 때문에 취업이 잘 안되는 것인지는 분간하기 어렵지만 사회가 “나이고 많고 뭐 이런 사람은 별로 필요 없다고 생각”하기에 이른 것이다. 하지만, 재취업이 쉽지 않음을 체감하는 가운데서도, 언제든지 자신을 필요로 하는 직장이 있다면 당시 운영하던 음식점을 접혀두고 새로운 직장에 나가고 싶다는 바람을 드러내기도 하였다.

“(그럼 선생님께서 조직으로의, 그 원하시는 조직으로의 취업 가능성은 지금 어느 정도 생각하고 계신지?) 그거는 잘 모르겠어요. (아. 모호하다?) 왜그러냐면 처음에 시작할 때는 그동안 제가 가지고 있었던 경험도 굉장히 많고, 다양하게 많이 있고, 그 다음에 몸담고 있었던 조직도 그런 것 괜찮았었고, 그랬기 때문에 정말 필요로 하는 데가 있지 않을까, 이렇게 생각을 했는데 시간이 점점 지나가면서 잘 모르겠다. 그러니까 저 같은 그런 커리어를 갖고 있는 거를 너무 크다고 생각을 하던지, 아니면 그냥 다른 사람들도 충분히 할 수 있는 사람들도 많기 때문에 나이도 많고 뭐 이런 사람은 별로 필요없다고 생각을 하든지. 그런 거 아닐까 그런 생각들이 자꾸만 들기 시작하더라구요.” ([16-남], 2016년도 면담)

“지금도 마찬가지지만, 저는 저를 필요로 하는 직장이 있다 그러면 지금도 갈거예요. 여기 다른 사람들에게 말기더라도.” ([16-남], 2014년도 면담)

한편, 사례자는 재취업의 난항을 겪는 동시에 처남의 사업 실패로 인한 심리적, 경제적 어려움을 겪기도 하였다. 사업을 하던 처남이 사례자의 집을 담보로 대출을 받았는데, 사업이 어려워지면서 사례자가 집을 잃게 된 것이다. 특히나 그 집은 사례자가 직접 설계에 참여하면서 애착을 가졌던 터라 “평생

을 이루어져 만들어졌던 것들”을 “한 순간에 다 말아먹었”다는 상실감이 클 수 밖에 없었다. 또한 처남을 둘러싼 처가 식구와 배우자에 대한 미움과 원망도 적지 않았다.

“제가 중간에 사고가 있었다는 게 처남들 때문에.. 그랬던 건데 그냥 다 받아들인다? 표현이 좀 그런데.. 뭐라고 그래야 되나... 그 전에 하여튼 좀 되게 미웠어요. 제가 어떻게 보면은 평생을 이루어서 만들어졌던 것들인데 그 친구들이 한순간에 다 말아먹었으니까... (중략) 그런 것 때문에 처남들 때문에 그런 게 있다보니까 집사람하고도 그랬고, 처갓집 식구들도 다 마음에 안들고 그랬었는데...” ([16-남], 2018년도 면담)

이렇듯 퇴직 후 사례자는 두 가지 위기를 경험한다. 하나는 퇴직 후, 자신을 필요로 하는 일자리를 찾지 못하는 것이었고, 다른 하나의 위기는 자신이 평생에 걸쳐 이뤄놓은 것을 잃어버리는 경제적 손실이었다. 이러한 상황 자체는 그의 노력으로 변화시키기 힘든 것이기도 했다.

2.2.3. 회복과 변화: 스스로 선택하고 결정하는 삶에서 찾은 민족

[16-남]은 위기를 겪으며 상황을 변화시키는 대신 인식을 변화시켜 나가는 한편, 행복의 조건을 재구성하여 삶에 대한 만족도를 높여간다. 구체적으로는, 퇴직 후 자신을 필요로 하는 곳을 찾으려던 시도가 좌절되자 직접 스몰비어 호프집을 창업하고, 운영하기 시작한 것이다. 그리고 사례자는 호프집을 운영하는 과정에서 스스로 선택하고 결정하는 데 의미를 부여한다.

“예를 들어서, 영업도 해야되고, 마케팅도 해야하고 제가 직접 생산하는 활동도 해야되고, 메뉴개발 같은 거 할려면 제가 개발도 해야되고, 두 명이지만 직원이 있으니까 인사관리도 해야되고, 그리고 또 제가 결산도 하고 세무신고도 해야하니까 회계 업무도 해야되고, 이런 식으로 여러 가지 기능들을 다 가지고 있고 제가 만들

어나가고 제가 결정하고 이런 것들이 제가 볼 때 저는 재밌다고 생각을 해요.” ([16-남], 2018년도 면담)

이러한 인식의 변화는 아내와의 관계개선에서도 확인된다. “이미 옆지러진 물” 앞에서 처가집 식구들을 미워해도 상황이 달라지지 않는다는 자각과 현재의 행복을 위해서는 배우자와의 관계를 회복하는 것이 보다 현실적인 방안임을 깨달은 것이다. 또한 “돈이 꼭 행복의 척도가 아닌 것 같다”는 인식 역시 마음을 편안하게 하고 보다 현재의 삶에 대한 만족감을 높이는 결과를 낳았다.

“마음을 편안하게 먹었어요. (중략) 하하하 그래서 좀 예전에 그런 얘기도 있었는데.. 하여튼 그런 것 때문에 처남들 때문에 그런 게 있다보니까 집사람하고도 그랬고, 처갓집 식구들도 다 마음에 안들고 그랬었는데 좀 지내다보니까 어차피 제가 그 사람들 미워한다고 그래봤자, 이미 옆지러진 물이 다시 주워담을 수 있는 것도 아니고, 그러다보니까 그냥 그 친구들은 그 친구들이고 우리 집사람하고 저하고만이라도 잘 지내야겠다, 그런 생각을 하게 된거죠. 그리고 그런 게 있었어요.” ([16-남], 2018년도 면담)

“소득 수준 얘기가 있었는데, 그냥 가끔가다가 EBS를 보는데 거기 보면 사람 사는 모습들을 볼 수 있는 그런 기획프로그램들이 많이 있더라구요. 그런 것들을 보다보면 그냥 제 나이 짝 되가지고 행복이라고 하는 것들은 꼭 돈이 많아야지만 될 수 있는 건 아니라는 생각이 들어서.. 아주 없으면 안되겠지만, 기본적인 생활을 할 수 있으면 되고, 그러면 돈이 꼭 행복의 척도가 아닌 것 같다는 생각을 하다보니까 마음이 좀 편해진 거 같아요.” ([16-남], 2018년도 면담)

사례자의 삶과 일에 대한 만족도 변화는 일에 대한 외재적 동기가 내재적 동기로 변화되는 과정과도 밀접한 관련이 있다. 2014년 1차년도 본조사에서 “돈을 좀 많이 벌었으면 좋겠”다는 사례자의 바람은 당시 그가 일에 대해 가지고 있는 기대를 보여준다. 즉, 사례자에게 일은 향후 형제들과 함께 모여 살 수 있는 집을 짓고 싶어하는데, 여기에 필요한 돈을 마련하는 수단으로서의

일이 중요한 것이었다. 하지만, 그 후 2년이 경과한 2016년 3차년도 본조사에서 사례지는 주된 일자리에서의 성취가 수동적이라는 한계를 가졌었다고 회상한다. 반면, 호프집을 운영하는 일은 능동적인 선택과 결정의 과정으로 보고 과거와 대비하며 일의 의미를 설명하였다.

“(이 일을 통해서, 이 일을 왜 하시는지, 그리고 이 일을 통해서 얻고자 하는 게 뭔지, 그 의미가 뭔지) 저는 일단 지금보다는 하여튼 돈을 좀 많이 벌었으면 좋겠어요. 왜 그러냐면 제가 원래 하고 싶었던 게 도시에서 너무 많이 떨어진 데는 아니고 좀 그렇다고 너무 가깝지도 않은 그런 데다가 그 뭐라 그래야 되나, 그러니까 그 아는 분들이 이렇게 몇 분이 같이 모여서 사는 그런 공동 생활을 할 수 있는.” ([16-남], 2014년도 면담)

“물론 일이라는 게 하면은 보상, 그 다음에 성취감 이런 것들이 있어야 하는데 사실 직장생활 하면서 생기는 성취감이라는 거는, 결국 보상이라는 거는 수입 내지는 승진 이런 게 되겠죠. 그런 면에서는 비슷할 수 있을 거 같아요. 근데 성취도 측면에서는 이게 훨씬 더 크죠. (성취감이요?) 그거는 어차피 거의 수동적인 형태로다가 일이 이루어지니까. 프로젝트가 주어진다든지 이런 거에 따라서 어차피 제가 직접 경험을 하는 게 아니기 때문에 경영자들의 의사 결정에 따라서 거기 맞춰져 있는 일들을 해야 하는 거고. 여기는 일단 규모는 작지만 제가 경영을 하는 거니까. 거기에 따라서 뭔가 이루어졌을 때 아까 말씀드렸듯이 금년 초에 흑자로 전환됐을 때 그럴 때 정말 기분이 좋은 거죠. 그런 면에서 다른 거 같아요.” ([16-남], 2016년도 면담)

나아가 2018년 5차년도 본조사에서는 일을 하는 과정에서의 즐거움이 보다 잘 드러난다. 그는 설날과 추석을 제외한 363일 동안 가게 문을 열고, 하루 10시간을 가게에 머물지만 이에 대해서 힘들다고 인식하지 않는다. 일이 차지하는 절대적인 시간보다는 “그 일이 내가 좋아할 수 있느냐”가 일에 대한 만족감을 결정하는 데 중요한 기준이라고 판단하기 때문이다.

“시간이나 이런 게 중요한 게 아니고, 내가 일을 한다라는 거, 그리고 그 일이 내가 좋아할 수 있느냐는 게 중요한 거 같아요. 그래서 즐겁게 일을 할 수 있으면 시간이나 난이도나 그런 건 중요하지 않은 거 같아요.” ([16-남], 2018년도 면담)

사례자에게 있어 일의 의미가 변화되는 과정은 외부의 평가나 보상으로 성취감을 느끼던 수동적 상태에서 벗어나 스스로 좋아하고 즐겁게 일을 하는 능동적 의미부여로의 전환 과정이기도 하다. 이는, 자신이 해야 할 일을 제시하고 성취를 평가하며 보상을 제공하던 “회사”가 사라진 자리에, 자율적인 선택과 결정이 대신하며 스스로 의미를 구성하고 이에 근거해 자신의 삶을 평가하는 보다 주체적인 삶의 기준이 등장하게 되었음을 의미한다. 또한 이러한 변화는 일의 의미가 어떻게 삶에 대한 만족감으로 연결되는지를 잘 보여주고 있다.

2.3. [22-남]: 일과 여가, 사회적 관계의 균형

2.2.1. [22-남]의 경력경로와 주요 특성

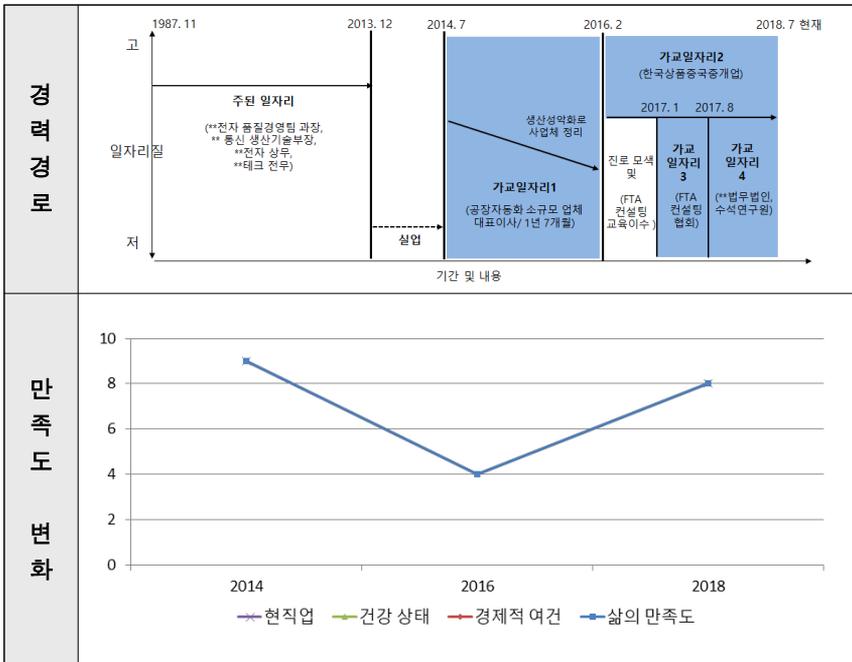
[22-남]은 전기전자 관련 대기업과 중소기업 등 4곳에서 26년간 근무 후 퇴직한 사례이다. 국가 차원의 통신사업 육성에 힘입어 사례자의 직장생활은 비교적 순탄하였으며, 대부분의 이직은 스카웃을 통해 보다 나은 조건의 일자리를 찾아가는 과정이었다. 잘 나가던 직장 생활 중 사례자는 교통사고를 당하여 치료가 중요해졌고, 건강상태를 고려할 때 더 이상의 직장생활은 무리라고 판단하여 갑작스럽게 퇴직을 결정하게 되었다. 당시만 해도 “대표이사도 해보고” “해보고 싶은 것은 다 해 봤”고 연봉이 1억원 안팎에 이르는 등 “소위 잘 나가”던 경험도 해봤기에 퇴직에 대한 미련이 크지 않았다.

하지만, 막상 퇴직을 하고 몸이 회복되자 일의 공백이 크게 다가왔다. 사례자는 구직활동을 통해 다시 한번 자신의 능력을 발휘하고자 시도하였으나, 의지와 달리 재취업 시도는 실패를 거듭하게 된다. 그러던 중 평소 알고 지내던 후배가 사례자에게 공장자동화 사업을 제안하였고, 사례자가 이를 수락하면서 첫 번째 가교일자리에서 경력을 이어갔다. 사례자는 어렵게 구한 일자리

인 만큼 도전의식을 가지고 열정적으로 사업에 임하였으나, 경기침체와 소규모 사업 운영의 어려움이 겹치면서 사업은 고전을 면치 못하였고 결국 2년 만에 자발적으로 폐업을 결정하게 된다. 그리고 이 과정에서 사례자는 스트레스를 많이 받아 망막희색증이라는 진단을 받기도 하였다.

사업을 정리한 후, 사례자는 원점에서 다시 자신의 진로를 모색하였다. 그리고 자신이 잘 할 수 있고 좋아하는 일을 찾는 대신에 안정적인 소득을 얻을 수 있는 일을 병행함으로써 “두 갈래 소득구조”를 생각해낸다. 좋아하는 일을 하기 위해서는 FTA 컨설턴트 교육을 이수하는 한편, 안정적 소득을 위해서는 중소기업의 중국수출을 돕는 중계업을 시작하게 되었다.

사례자는 교육 이수 후 FTA협회로부터 성실성과 책임감을 인정받아 ○○법무법인 수석연구원으로 입사하게 되어, 현재 2년째 FTA 컨설턴트로 일하고 있다. 사례자는 이 일에 대한 만족도를 8점으로 높이 평가하고 있으며, 70세까지 이 일을 계속하기를 기대하고 있다.



[그림 5-8] [22-남]의 경력경로와 만족도 변화

사례자의 만족도 주요 지표 변화는 현 직업에 대한 만족도와 건강상태, 경제적 여건, 삶의 만족도가 모두 일치하는 특성을 보인다. 2014년에 이들 항목은 9점으로 가장 높은 수치를 나타냈으며, 2016년에 4점으로 급격히 감소한 후 2018년에는 8점으로 회복되었다. 1차년도 본조사가 후배의 제안으로 공장 자동화설비사업을 시작하기로 결정한 직후에 이루어졌음을 고려할 때, 이 시기 9점의 높은 만족도는 재취업에 성공하여 새로운 일에 대한 기대감이 크게 작용한 결과로 보인다. 이후 사업의 실패와 건강상의 위기 등으로 인해 2016년 건강과 경제적 여건, 직업을 비롯한 삶에 대한 전반적 만족도가 크게 하락하였고, 2018년에 이르러 현재 직업에 대한 만족과 안정적인 생활에 힘입어 이들이 요인의 만족도가 8점으로 회복되었다. 사례자는 사업을 하면서 받은 스트레스로 인하여 망막회색증을 진단받고 관련 약물을 지속적으로 복용 중이나 건강으로 인한 일상생활에 대한 지장은 전혀 없다고 응답하였다. 피로가 누적되어 나타나는 면역력 관련 질환들을 종종 겪고 있어 매일 저녁 걷기 운동을 하고 주말에는 자전거를 타는 등 꾸준한 건강관리에 힘쓰고 있다. 한편, 사례자의 경제적 여건은 주된 일자리에서의 고소득과 사업실패로 인한 손실 등의 부침이 있었지만, 현재 7억 안팎의 자가 주택을 보유 중이며 연간소득은 5,000만원을 웃도는 범위이다. 두 명의 자녀는 모두 취업하여 경제적으로 독립한 상태로 가족 부양의 부담이 적은 편이다.

2.2.2. 위기: 사업 실패와 건강의 악화

사례자의 퇴직은 교통사고로 인해 건강이 크게 악화되었고 당시의 몸 상태로는 계속 일을 한다는 것이 무리였다는 점에서 불가피한 선택이었다. 스스로 역시 “대표이사도 해봤고” “해보고 싶은 거 다 해”보았기에 직장생활에 대해 큰 미련이 없이 퇴직을 결심하였으나, 사례자는 퇴직 후에 미처 예상치 못한 어려움을 겪게 된다.

“제가 몸을 치료하는 동안에 많은 생각을 했죠. 어떻게 보면 50대 중반도 아닌데 몸이 안 좋아지면서 내 인생이 이렇게 끝나는 거 아닌가 하는 좌절감. 또 집에서는 저는 잘 모르겠지만 집사람이나 가

죽들은 제가 우울증에 걸렸다고도 했어요. TV에서 사람들이 병원에 누워서 치료받는 그런 연속극이 나오면 저도 모르게 나는 저렇게 안 살겠다 그냥 죽어버리겠다 이런 얘기를. (많이 하셨어요?) 내가 나도 모르게 그렇게 했나 봐요. 집 사람 하고 아들 녀석이 아버지가 우울증 증세가 있다라고 보고 풀어주려고 하면서 그만큼 제가 힘들었죠.” ([22-남], 2014년도 면담)

건강에 대한 두려움과 퇴직이라는 두 가지 요인이 맞물리면서 사례자는 “내 인생이 이렇게 끝나는 거 아닌가 하는 좌절감”을 느꼈고, 그랬던 만큼 후배가 사업을 제안해왔을 때 “도전의식”을 가지고 제안을 수락할 수 있었다. 사업이 힘든 길이 될 것임을 예상하면서도 그러한 선택을 한 데는 “아직은 내가 끝나지 않았다”, “아직은 내 나이가 젊다”라는 것을 스스로는 물론, 주변 사람들에게도 확인받고 싶은 마음이 컸다.

“힘들면서 앞으로 남은 인생이 많은데 어떻게 살아야 될 것인가를 가지고 고민을 많이 했었어요. 편한 길을 갈 것이냐, 뭔가를 한 번 더 도전을 해야 되는 것이냐를 가지고 고민을 하다가 편한 길 보다는 그래도 힘들지만 내가 몸이 이렇게 다시 좋아지고 뭔가 의욕을 가졌었을 때 젊었을 때로 다시 돌아가는 느낌을 해보아겠다는 그런 도전 의식이 생긴다 그럴까요. 그래서 이쪽으로 가게 된 거거든요. 저는 이거를 택한 거는 아직은 내가 끝나지 않았다, 그리고 아직은 내 나이가 젊다는 판단을 했기 때문에 어려운 길을 택한 거죠. 쉬운 길보다는 어려운 길을 택한 거죠.” ([22-남], 2014년도 면담)

주된 일자리에서도 어려운 일이라고 마다하지 않았고, 또한 열심히 잘 해냈던 경험이 있었기에 그는 새로 시작하게 된 사업 역시 최선을 다해 “회사를 키워야”한다고 생각했다. 이는 함께 일하는 사원들이 “일을 하면서 행복해질 수 있게” 하기 위한 책임감과 사명감인 동시에, 사례자에게도 “마지막에 선택한 직업”이자 “더 이상 갈 데가 없다”는 절박함의 반영이었다.

“회사를 키워야죠. 그러니까 의욕도 굉장히 크죠. 이거는 제가 마지막에 선택한 직업이라고 생각하거든요. 이 회사를 키워내야지만

되기 때문에 저는 배수의 진을 치고 하는 거예요. 더 이상 갈 데가 없다 (중략) 현재로서는 물질적으로는 이 회사를 키워 가지고 거기 구성원들이 이제 어떤 돈벼락을 맞게끔 상장을 시켜서. 저는 그랬어요. 이 회사 조인을 하면서 우리가 지금 현재는 어렵지만 행복한 꿈을 꾸면서 시작할 때다. 10년 후가 됐든 언제가 됐든 이 회사가 견실해지고 커지면 상장을 해야 될 테고 상장을 시키면은 각각의 사원 주주들이 돼서 자기들한테도 지분이 갈 테고 그때 되면 자기의 자산이 되는 거니까. 제 지금 꿈은 그거예요. 당장 10년 후에 내 모습은 이 회사를 키워서 그 사람들이 일을 하면서 행복해질 수 있게 하게 하려면은 내가 얼마만큼 최선을 다해야 되는가. 그럼 명확하게 나오는 거죠.” ([22-남], 2014년도 면담)

사업에 대한 열정에도 불구하고 사례자는 경기침체와 소규모 업체의 열악성으로 인해 고전을 면치 못하였다. 사례자는 사업을 하는 동안 갑의 위치에서 일을 했던 과거와 달리 을의 위치로의 변화를 실감하게 되고, 사업부진을 겪으며 의욕을 크게 잃기도 하였다. 또한, 2년 간의 고군분투 끝에 사업을 정리하는 과정은 사례자로 하여금 심리적인 위축뿐만 아니라, 경제적인 손실로 이어져 생활의 어려움을 가중시키기도 하였다.

“이런 상황이 되니까 정말 나중에는 어떤 기업을 가더라도 투자에 대한 그런 저기가 없기 때문에 이제 그 사람들도 나를 꺼리더라고. 내가 가면 반가운 사람들이 아니고 이제 그 내가 얼마만큼 을의 위치에서 그 등온에 이제 갑의 위치였다면 을의 위치에서 세상을 바라보고 헤쳐 나가야 되는 구나 하는 걸 그 때 많이 깨달았고 많이 느꼈죠. 그래서 2월 달부터 이제 쉬기 시작 하면서 이제 그 동안에 갖고 있었던 거도 다 이제 돈은 날려 먹고.” ([22-남], 2016년 면담)

“한 2년 정도 세월이 지났는데 너무 그간에 힘들었어요. 내 인생에서 그 전에는 정말 의욕도 많고 그랬었는데 그 의욕이 많이 꺾인 게 그 때였어요. 많이 꺾였어요. 사업을 한다는 게 이렇게 힘들구나. 돈이 없어요. 그 다음에 불경기에요. 사업을 한다는 게 이렇게 힘들 구나를 절실히 배웠죠.” ([22-남], 2016년 면담)

이 시기를 거치며 사례자는 망막회색증 진단을 받았다. 사업을 하는 기간 스트레스를 크게 받았고, 눈에 있는 혈관이 막히면서 실명의 위기를 겪게 된 것이다. 이후 치료에 집중하여 실명이 이르지 않는다는 원상태로의 회복은 어렵고 현상을 유지하는 것이 최선이라는 의사의 조언을 듣게 되었다.

“올해 2월에 모든걸 또 정리를 했어요. 그리고 나니까 갑자기 또 아파지더라고. 다른 쪽에서 고장이 생기는, 눈이 한 쪽이 안 보이더라고. 그래서 망막회색증 이라는 게 생겨 가지고. 그 때 병원에서 그 진단을 받고 병원에서 대기하고 있는 상황에서 그 때 전화를 하셔서 가지고. 뭐를 인터뷰를 할 경황이 아니었어요. 왜 그랬냐 하면 워낙 동네 병원에서 이 병이 한 쪽 눈에 생겼지만 전이가 가능성이 있고 시력을 잃을 수도 막 겁을 주는 바람에 나름대로 걱정을 많이 했어요.” ([22-남], 2016년 면담)

“눈이 안좋은데, 이걸 고쳐야 되겠다고 계속해서 병원을 다니던 때가 있었는데 병원에서 의사가 한달에 한번씩 오라고 하더라구요. 왜 한달에 한번씩이나, 일주일에 한번씩이었는데.. 더 이상 좋아지지 않기 때문에 나쁘지 않게만 만드는 게 현재 방법이라고 그러더라구요.” ([22-남], 2018년 면담)

[22-남]는 퇴직 후, 도전의식을 가지고 새로운 일을 시작하였으나 좌절하는 경험을 거치며 심리적 위축, 경제적 손실, 건강 상의 위기를 겪었다. 그리고 이러한 좌절의 경험은 이후 살펴볼 삶에 대한 태도 가치관의 변화에 큰 영향을 끼쳤다.

2.2.3. 회복과 변화: “이끄는” 삶에서 “뒷받침하는” 삶으로

주된 일자리 재직 시절 사례자가 가졌던 “세상에 나보다 뛰어난 사람은 없다”는 자신감은 퇴직 후 8년의 시간을 거치며 “그렇게 커보이던 내가 세상에 한점 밖에 안되는구나”로 변화한다. 그리고 현실적 한계에 비추어 “내가 해야할 방향하고, 뭘 해야하고, 어디로 가야하는지를” 꾸준히 생각하며 자신의 미래를 계획하기에 이른다.

“제가 기업을 어떻게 보면 2010년도 말에 나왔거든요. 지금 18년 이니까 거의 8년 가까이 되잖아요. 2010년도까지는 세상에 나보다 뛰어난 사람은 없었어요, 그 당시 제 생각에. 퇴임을 하고 나서야 알았어요. 퇴임을 하고 나서, 중소기업을 가 가지고 보니까, 내가 생각했던 세상이 전혀 아니구나 하는 과정을 그 이후로 계속해서 겪었잖아요, 그러면은 그렇게 커보이던 내가 세상에 한점 밖에 안 되는구나... 전같으면 이게 세상이 있으면 이게 전부가 저라고 생각을 했었는데, 보이지도 않는 조그만 점이라는 거를 8년 가까이 겪어 온거죠.” ([22-남], 2018년 면담)

이러한 인식의 변화는 사례자의 구체적 행동과 경력경로 설계에도 영향을 끼쳤다. 자신의 능력을 발휘해서 일할 수 있는 직장을 구하는 대신, 안정적인 수입을 마련할 수 있는 이원화된 소득구조를 마련한 것이다. 그리고 전자를 위해, FTA 컨설턴트가 되기 위한 교육을 이수하고, 취업을 준비한다. 이 시기 동안 그에게 다시 대표이사로 근무하는 것이 어떠한 여러 제안이 있었으나, 그럼에도 불구하고 흔들리지 않을 수 있었던 것은 좌절의 시기 동안 깨달은 자신의 현재 위치와 한계에 대한 명확한 인식 때문이었다.

“<기업으로 가는 사람들이> 부러웠죠.. 하하. 그 사람들이 부러웠지만 그래도 저는 기업은 가기가 싫었어요. 기업에 계속 있다가 인제는 내가 지금 또 기업에 가서 어떤 역할을 할지 모르지만 수명은 그렇게 길지 않을 거다, 그러면 내가 힘든 시간이 오래 걸리더라도 내가 오래할 수 있는 그 분야를 찾는 게 미래에 도움이 되지, 지금 어렵다고 그쪽 분야로 가는 거는 다시 수렁 속에 빠지는 거라고 생각을 했거든요. 이제는 내 길을 가야겠다고 생각을 했죠.” ([22-남], 2018년 면담)

사례자는 FTA 컨설턴트로 일하고자 하는 기대와 계획에도 불구하고, 교육을 이수한 후에도 한동안 실업상태를 겪어야 했다. 취업이 불투명한 6개월의 시간을 거치고, 성실성을 인정받아 ○○법무법인에서 FTA 컨설턴트로 일하게 되었다. 그리고 현재 그는 자신의 일에 대해 여러 가지 측면에서 만족스러워

하고 있다. FTA 컨설팅이라는 일이 가진 특성, 즉 변화되는 경제적 환경에 대해 “계속해서 지식을 쌓아가야 한다는” 요구는 사례자에게는 변화에 대한 압박이라기보다는 성장의 계기로 인식된다. 또한, 자신의 경험을 젊은 후배들과 공유하는 과정은 “후진양성”의 보람을 느끼게 한다.

“오래 할 수 있는 일, 나이를 먹어도 이제 계속해서 지식을 쌓아가면서 할 수 있는 일이 많지가 않거든요. 이거는 굉장히 컨설팅을 하려면은 지식을 겸비를 해야해요, 내 스스로 공부를 해야하고, 그런 측면에서 좋더라구요.” ([22-남], 2018년 면담)

“우리 컨설턴트들이 되게 젊어요, (중략) 기술의 트렌드가 바뀌는 것들은 문헌으로 나와 있기 때문에 볼 수가 있는데 시장이 어떻게 바뀌는 지에 대해서는 잘 몰라요. 일단 젊은 컨설턴트들은 그런 측면에서 기술에 대해서는 학문적인 수양을 할 수 있으나 시장이 변해온 거에 대해서는 잘 모를 수 있으니까 제가 그거는 경험상으로 얘기도 많이 해주고 기업들하고 컨설팅을 할 때 방향을 어떻게 잡아라, 후진 양성 이렇게 생각을 해요. 저는 그러면서 보람을 느끼고 있어요.” ([22-남], 2018년 면담)

사례자가 느끼는 전반적인 삶에 대한 만족도는 2016년에는 4점에 불과하였으나, 2018년에는 8점으로 크게 상승하였다. 이러한 큰 폭의 상승은 앞서 살펴본 일에 대한 만족감뿐만 아니라, 현재 생활에서의 균형이 크게 작용한 것으로 보인다. 그는 일과 여가, 사회적 관계 사이의 균형을 중시하고 있으며, 이 세 가지 요소가 모두 중요하다고 인식한다. 그리고 이러한 균형을 오래도록 유지하기 위하여 건강과 오랫동안 일할 수 있는 직업생활이 뒷받침되어야 한다고 생각하고 있다.

“일주일에 하루이틀 정도는, 매주 금요일날은 거의 전직장이 됐든, 사회동료가 됐든 그분들하고 저녁을 같이 하는 그런 시간을 갖고, 우리들이 OB라고 하죠, OB 모임들이 많이 있어요. OB 모임에서 참여하는 수준을 지나가지고 총무, 회장을 한다든지 그런 것들을

몇 개 해요. 사회적인 네트워크를 유지하기 위한 활동도 제 나름대로는 많이 하고 있고요. 그리고 가정적으로 하기 위해서 잡(job)도 하고 있고 워킹(working)도 하고 있고, 취미활동도 하고 있고, 그 세 가지를 어느 한곳이라도 저는 균형을 이루면서 가야한다고 보거든요. 그게 가장 중요한 게 체력, 건강이라고 생각을 해요.” ([22-남], 2018년 면담)

“관계가 약화되고 또 범위가 줄어들고 그런 것들이 걱정이 되기 때문에 나는 한 70까지는 내가 있으면서 베풀면서 살았으면 좋겠다, 내 주변이나 동료나, 선후배나 이런 생각을 많이 하다보니까.. 오래 할 수 있는 일. 일주일에 한두번 막걸리 먹는 데는 그렇게 돈이 많이 들어가지는 않아요. 그러면서 그분들하고 세상 사는 이야기를 나눌 수 있다는 것은 저한테는 큰 행복이에요. 그렇게 하기 위해서 오래 갈 수 있는 일을 해야된다, 그렇게 생각을 해요.” ([22-남], 2018년 면담)

[22-남]의 사례는 퇴직과 재취업의 과정에서 겪은 위기감이 인식의 변화로 이어지고, 그에 기반하여 삶의 변화가 전개되는 과정을 잘 보여준다. “나를 따라라”는 자신감이 사라진 자리에 “이제는 뒤에서 잔잔하게 따라가 주는 그런 역할을 해야 된다”는 인식이 대신하였으며, 경쟁에 기반한 기업가로서의 성취감은 조언과 상생을 중시하는 컨설턴트로서의 삶에서의 보람으로 변화하였다. 또한, 주된 일자리에서와 중소기업을 운영할 때 “회사를 키우는” 방식으로 성장을 추구하였다면, 지금은 컨설턴트로서 요구되는 지식을 배움으로써 성장을 경험하고 있다.

이렇듯 [22-남]의 변화된 삶의 모습은 주된 일자리에서의 욕구들이 퇴직이라는 생애사건을 거치면서 보다 유연하고 현실적인 방법으로 충족될 수 있으며 그 결과 삶에 대한 만족감이 높아질 수 있음을 잘 보여준다.

제3절 경력연계형 사례자의 만족스러운 삶

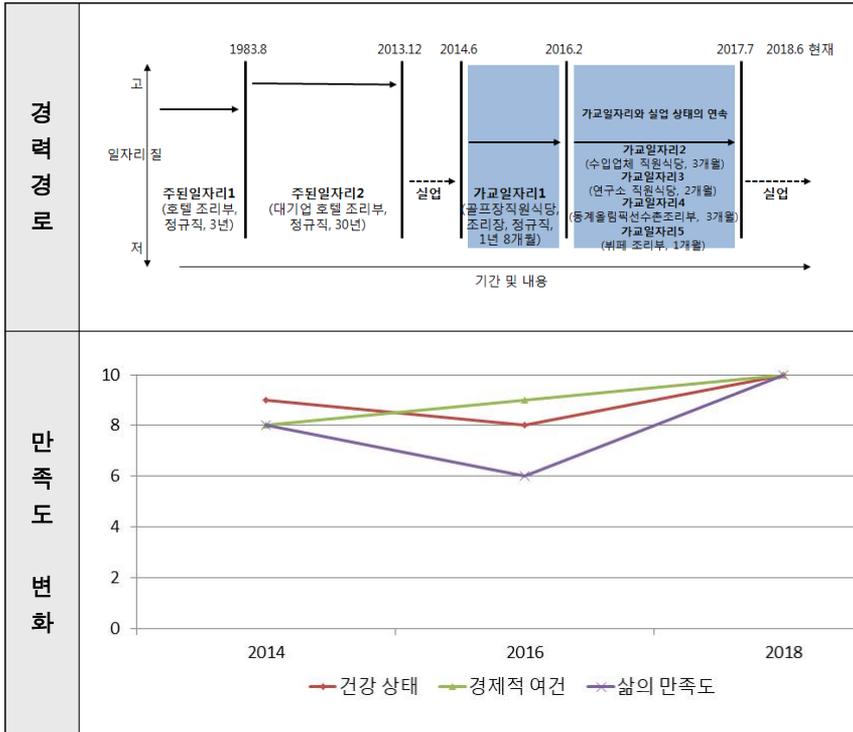
3.1. [03-남] “이게 꿈이 지금은 이루어지고 있다고”

3.1.1. [03-남]의 경력경로와 주요 특성

[03-남]은 호텔조리부에서 총 33년 근무한 후, 정년퇴직을 하였다. 퇴직을 앞두고 3년 전부터 불안감이 엄습하여 재취업 준비를 해나갔으며, 퇴직 6개월 전에는 지인의 제안으로 재취업을 약속받기도 하였다. 하지만, 퇴직 직전에 고용이 취소되면서 상당한 배신감을 느끼기면서 “퇴직 후에는 항상 스스로가 나를 지켜야 한다”는 교훈을 얻기도 하였다.

6개월의 적극적인 구직기간을 거쳐 사례자는 골프장 직원식당에서 1년 8개월 일을 하였다. “오래 다니려고 했는데” 회사 경영상의 어려움을 이유로 갑작스럽게 권고사직을 당하게 되자 “하루 아침에 날라간다는” “중소기업의 무서움을 느끼는”는 동시에 빠른 체념을 배우기도 하였다. 이후 사례자는 실업과 구직을 반복하며 현재에 이르기까지, 총 5곳에서 짧게는 1개월, 길게는 3개월간 일을 해오고 있으며, 2018년 5차년도 본조사 당시, 구직 활동 중이라 응답하였다.

사례자는 적극적이고 성실하게 구직 활동에 임하고 있다. 취업관련 사이트에서 정보를 찾아보는 것은 물론, 주변 지인들에게 “권고사직 했기에 직장 구하는데 아르바이트라도 하고자 합니다. 불려주시면 성심성의껏 하겠습니다. 부탁드립니다”라는 문제를 보내고(2016년 3차년도 본조사 면담), 요리사 밴드에도 가입하여 “뭐라도 있으면 하려고” 시도하는 등의 적극적인 구직활동을 현재까지 이어오고 있다.



[그림 5-9] [16-남]의 경력경로와 만족도 변화

[03-남]의 만족도 주요 지표 변화를 살펴보면, 2018년 5차년도 본조사에서 삶에 대한 만족도와 건강, 경제적 여유에 대해 모두 10점을 평정하여 매우 만족스럽다고 응답하였다. 이는 2016년의 같은 지표들과 비교할 때, 모두 크게 상승한 수치이다. 건강과 관련하여서는 현재 통풍과 갑상선 항진증, 고혈압으로 진단받고 치료 약물을 복용 중이다. 하지만 이러한 질환에도 불구하고 사례자는 일상생활에는 전혀 불편함이 없고 주관적으로 매우 건강한 편이라고 인식하고 있으며 꾸준한 건강관리를 위해 매일 2시간씩 아파트 헬스클럽에서 운동을 하고 있다. 한편, 사례자의 경제적 여건은 매우 양호한 편이다. 주된 일자리 재직 시 퇴직금을 중간정산하여 부동산에 투자하였고, 현재 부동산과 주식, 현금 등을 포함한 자산이 10억 정도에 이르러 “경제력이 있으니까” “돈 몇 푼에 목숨 걸자고 할 필요는 없”는 상황이라고 응답하였다.

3.1.2. 위기: 재미는 있지만 시간에 얽매어야 했던 삶

[03-남]에게 주된 일자리에서의 일은 경제적 수단이자 재미를 느끼게 하는 통로이며, 사람들의 인정을 속에서 만족감을 느끼게 하는 원천이었다. 사례자는 요리사라는 자신의 직업에 대해 자부심을 느끼고 어디서든 당당하게 자신의 직업을 밝히는 한편, 주어진 일에 최선을 다하며 살아왔다.

“젊었을 때는 일이 있으니까 돈이 생겼고, 돈을 주니까 일을 한 거예요. 솔직히 이야기해서 일을 하다보니까 일이 재미있어서 이 상태까지 왔잖아요.” ([03-남], 2014년 면담)

“요리한 것에 대해서는 자부심을 갖고 했고, 그리고 어디 나가서도 당당하게 나는 요리사다라는 얘기를 했고. (중략) 그때 당시만해도 내가 청와대 드나들면서 에피소드도 많지만 그 청와대 들어가고 우리나라 정계에 내로라하는 파트는 다 하고, 국가의 큰 행사는 다 하다보니까 사람들이 그렇게 우러러보기 시작한거야. 그러니까 하다못해 새로. 그렇게 해서 내가 요리사라는 직업을 만족하고 살았다고 보면 돼.” ([03-남], 2014년 면담)

“성실과 책임. 나는 그것 갖고만 살아왔기 때문에. 누가 뭐래도 내가 맡은 바는 내가 맡은 책임은 아무리 바쁘고 힘들어도 내게 주어진 건 다해. 그리고 성실하게 일한다고. 아들한테도 어렸을 때부터 그랬어. 성실하게 일하라고.” ([03-남], 2014년 면담)

성실성을 중시했던 사례자의 태도는 주된 일자리에서의 일과 생활을 통해서도 확인할 수 있다. 사례자는 다른 사람들이 기피하는 아침조를 선택하여 아침 5시에 일어나 7시까지 회사에 출근하는 생활을 25년이상 해왔다. 이 시기 두 번의 지각을 제외하고는 출근시간에 늦은 적이 없었고, 그렇게 하기 위해서는 술도 마시지 않고 일찍 잠자리에 드는 등 스스로를 부지런하게 만들어 가야만 했다.

“직장생활을 하면 평균적으로 7시까지 출근을 해야돼, 서비스 직업은. 그런데 사람들이 아침조를 안하려고 그래, 대부분. 7시, 9시, 12시나 2시. 이렇게 3개조로 나뉘. (중략) 새벽조를 내가 33년 한 거 중에 25년에서 27년은 7시조를 했단 얘기가. 그리고 나머지는 9시나 이렇게 갔지. 2시에 출근한 적은 거의 없고. 그리고 8시. 늦어봐야 9시. 그런데 10시인데 보통 9시전까지는 가. 오후조는 없고 전부 아침조만 했단 말이야. 그 생활이라는 게 그렇단 말이야. 5시에 일어나려면 전날에 어떻게 해야 돼? 술도 안먹어야 되고 일찍 자야 돼. 나를 만들어가려면 부지런 해야돼. 사람이. 전부다 부지런 해야 돼. 그러니까 시간에 엄청 쫓기다가.” ([03-남], 2014년 면담)

사례자에게 요리사라는 직업이 재미를 가져오고 자신을 성장하도록 한 일임에는 틀림없지만, 유명 대규모 호텔에서 일하는 것은 “시간에 엄청 쫓”기는 일이기도 했다. 물론, 사례자가 스스로 성실성과 책임감이라는 신조를 지켜나가기 위해 자발적으로 부지런하고 규칙적인 삶을 선택한 것임은 분명하다. 하지만, 자발적 선택이라고 해서 시간에 대한 압박감이 없는 것은 아니었으며 주된 일자리에 재직하는 동안 사례자는 부지런한 삶을 위해 포기해야 했던 것들도 적지 않았다.

3.1.3. 회복과 변화: 시간의 구애없이 하고 싶은 대로 할 수 있는 삶

사례자는 퇴직 후 가장 큰 변화로 시간의 구애를 받지 않아도 되는 삶을 꼽고 있다. 그리고 이렇게 살게 되면서 “진짜 마음이 편해”졌다고 구술하였다. 사례자는 일을 하지 않아서 생기는 시간의 공백을 허전하다고 느끼는 대신에 자신이 좋아하는 활동들로 채워간다. 이는 주된 일자리에에서의 제한된 선택과 대비되면서 현재의 삶을 긍정적으로 인식하고 만족감을 느끼는 이유로 작용한다.

“하고 싶은대로 하는 거. 게으름을 피워도 되고 그 다음에 아무것도 안해도 되고. 내가 나가고 싶으면 나가도 되고. 차에다 저 때러

신고 여행을 가도 되고. 구레에서 남원에서 친구가 일 좀 도와달래면 가서 도와주고 거기서 도와주고 지방을 싣고 돌아다니다 올라와도 돼. 그런데 내가 스스로 혼자 차를 타고 차에서 자던 찜질방에서 자든, 돌아다니다보니까 사람 사는 걸 느껴. 그 전에는 그걸 몰랐어. 왜? 가족이 있고 직장이 있고 내가 여기 얽매어서. 물론 돈은 주지. 주니까 그렇게 한단 말이야. 그런데 퇴직 후에는 진짜 마음이 편해. 시간적인 여유를, 시간의 개념이 없어져. 지금 내가 몇 시인가 안 보게 돼. 물론 남이랑 약속을 하면 거긴 지키지. 거긴 지키지만. 나는 이제 쫓기는 시간이 없잖아. 그게 변화를 주더라고. 내 삶의 변화는 “어? 편하네? 어? 좋네? 당장 급할게 없네?” 그리고 먹는 것도 그래. 꼭 먹어야겠다는 개념이 없어. 아침이니까 그냥 아침 먹는데 먹기 싫으면 안 먹어도 된단 말이야. 그런데 그때 (퇴직 전 출근할 때)는 안 먹으면 일을 못해.” ([03-남], 2014년 면담)

사례자가 이렇게 자신이 원하는 일, 하고 싶은 일을 중요하게 여기며 생활하는 데는 남은 인생에 대한 고민이 담겨있다. 사례자는 퇴직을 하고 나서 내가 몇 년을 살 것인가, 내 스스로 움직일 수 있는 시간이 얼마나 남았나를 가늠하게 되었고 자신에게 남은 시간이 유한하다는 것을 실감하게 되었다. 여기서의 시간은 생명이 유지되는 기간이 아니라 스스로 “움직일 수 있는 시간”, 자신의 의지대로 행동할 수 있는 시간을 의미한다.

“내가 지금 59세고 내년엔 60세인데. 내가 몇 년을 살 것인가 그 생각이 떠오르더라고. 딱 직장을 그만두니까 제일 먼저 생각나는 게 그거야. 왜? 직장 다닐 때까지만 해도 내가 그 생각을 안했어. 그런데 직장 그만두고 내가 하고 싶은 대로 돌아다니고 다쳐 갖고 집에 며칠 있다 보니까 그 생각이 들더라고. 사람이 수명에 한계라는 게 있어. 우리가 물론 어떤 사람은 100세라고 얘기를 해. 100세가 아니야. 움직일 수 있는 시간만 계산을 해야 돼. (중략) 직장 다닐 때는 그걸 몰랐는데 내가 직장을 나와서 돌아다니다 보니까 그런 생각이 드는 거예요. 우리가 기껏 움직일 수 있는 시간이 75살

이에요. 15년 딱 남았어요. 아니 15, 16년 남았어요. 그래서 그래, 움직일 수 있을 때 움직이되, 돈에 구애를 받지 말고 살아보자, 생각이 바뀌는 거예요.” ([03-남], 2014년 면담)

내 의지대로 살아가는 삶, 내가 원하는 삶에 대한 지향은 사례자의 취미인 레고 조립과 수집을 통해서도 확인된다. 레고 조립은 주된 일자리에 근무할 때부터 즐기던 여가활동으로, 퇴직 후 시간이 많아지자 사례자는 원하는 레고 모델을 구입하기 위해 수시로 관련 사이트를 검색해보고 마음에 드는 장식장을 구입하기 위해 먼길을 마다치 않고 찾아간다. “레고 갖고 노는 거를 남들은 그렇게 생각할 수도 있”지만, 사례자에게 남들의 시선은 별로 중요치 않다. 재미라는 것은 각자의 취미에 따라 달라질 수 있는 주관적인 것이며, 자신이 그 활동에 즐거움을 느끼면 그게 행복이라고 생각하기 때문이다.

“재미있는 거는 내가 취미가 뭐냐에 따라 다른 거야. 자전거 타는 애들은 진짜 자전거만 열심히 타면 그게 의미가 있는 거고, 나 같은 경우는 레고 갖고 놀면 되는 거야. 한 일주일에 서너 번은 레고 거기 들어가서 뭘 살 것인지 말 것인지 고민 중이에요. (중략) 혼자 맘대로 돌아다닐 수 있고, 혼자 차타고 돌아다닐 수 있는 거, 이게 꿈이 지금은 이루어지고 있다고, 내가 하고 싶은 건 내가 하고 하잖아요. 없어서 못하는 게 아니고, 큰 걸 사는 것도 아니지만. 레고 갖고 노는 거를 남들은 그렇게 생각할 수도 있어, 그런데 보고 있으면 즐거워, 그리고 심심할 때 돌려도 보고 그러면 재미있다고, 그렇게 행복을 느끼고 사는 거지.” ([03-남], 2018년 면담)

이러한 맥락에서 사례자는 퇴직 후 가교일자리를 선택하는 데 있어서도 “돈”보다 “시간”을 중시하게 된다. 여차피 받을 수 있는 임금은 제한적이고, 낮은 소득을 위해서 다른 일상의 즐거움을 포기하느니 더 소득이 적은 아르바이트를 하더라도 여행을 다니며 더 재미있는 “자기 삶”을 사는 게 낫다고 보는 것이다.

“(새로운 일자리를 구할 때) 이제는 정하고 나가려고 해요. 몇 시간 이냐고, 이제는 물어보고 나가려고 해요. 그 돈 안줘도 되니까 시간 정하고 나가자는 거예요. 괜히 쓸데없이 하지 말고. 그런식으로 하기 때문에 시간이 중요한 거예요. 어차피 돈은 그걸 받고 아니거나 아니라. 200만원 받고, 2400(만원) 받자고 가면. 젊은애들은 얼마든지 하죠. 그 대신에 그걸 가서 받아봐야. 내가 그 돈을 받으려면 노는 것이 나아요. 오히려... 조금 받고 뭐하러 그렇게 하냐. 고용 보험 끝나고 알바나 뛰면 한 달에 100만원 벌텐데. 지방이라도 있으면 차갖고 가서 잠자리 주겠다, 한 이틀 열심히 일하고 나머지 여행하면 되는 거예요. 여행다닐 때 돈 많이 안 필요해요. 자기 차에다 싣고 다니면서 요즘은 날씨 좋은데 차에서 자도 되고 침낭에다. 그리고 전기만 꼽으면 담요도 있고 온수통도 있고 캠핑장도 얼마나 좋은 게 많은데 그러면서 자기 삶을 살면 되는데 뭘 걱정을 해요.” ([03-남], 2014년 면담)

사례자는 이렇듯 “하고 싶은 대로” 살 수 있는 주요한 조건으로 경제적 여유를 꼽고 있다. “젊은 애들한테 굶신굶신하”지 않아도 되는 것도, “돈 몇 푼에 목숨 걸”지 않아도 되는 것도 모두 “경제력이 있으니까” 가능한 일이라고 본다. 경제적 여유가 있기에 기를 쓰고 돈을 벌지 않아도 되고 심리적 여유에 기반하여 어떻게 살고 싶은지에 대한 선택의 자유가 허용되는 것이다.

“나이 먹은 사람이 젊은 애들한테 굶신굶신하는 것도 이게 사람마다 다른 거죠. 진짜 없다면 그렇게도 해야겠지만 지금 그럴 필요도 없는데, 기쓰고 살 필요가 있냐고, 기 쓰고 돈 벌 필요가 없잖아. 돈 벌 자리는 내가 만들어 나가는 거야. 돈이라는 거는 내가 만들어 나가면서 내가 어떻게 쓰고 활용하는 데 따라서 내 인생에 변화가 오는 거야. 돈 몇 푼에 목숨 걸자고 하면, 물론 그렇게 할 수 있겠지. 그런데 그렇게 할 나이는 아니라고, 그게 왜 그러냐면 있으니까, 경제력이 있으니까 이런 소리를 하는 거지 개뿔도 없으면 그런 소리 안하겠죠. 난 그렇게 봐요. 있으니까 말 그대로 이런 소리한다고 봐요.” ([03-남], 2018년 면담)

[03-남]의 사례에서 보듯이, 퇴직 이후의 삶은 주된 일자리에서 유예시켰던 욕구들을 충족할 수 있는 보상의 의미를 갖는다. 과거 직장생활이 중심이 된 삶에서는 시간에 쫓기며 제한적으로 허용되었던 선택의 자유가 퇴직을 하고 시간의 구애를 받지 않게 되자 광범위하게 확대되는 것이다. 사례자는 이제 가고 싶은 곳에 가고, 먹고 싶을 때 먹으며, 하기 싫은 일은 하지 않아도 된다. 여기에 남은 인생의 유한성에 대한 인식이 더해지면서 자신이 무엇을 원하는가를 중심에 놓고 선택하는 경향을 더욱 강해진다. 그리고 이는 [03-남]이 면담에서 반복적으로 언급하였던, 일을 해야만 하는 경제적 어려움이 없는 상태, 즉 일정 수준 이상의 경제적 여유가 있어 가능한 일이었다. 이렇듯 [03-남]의 사례는 베이비부머들에게 자율적인 선택과 그에 기반한 생활이 삶에 대한 만족감을 높일 수 있는 조건과 이유를 잘 보여주고 있다.

3.2. [2017-01-남] : 직업 찾기에서 “노는 걸 한 번 연구”하는 것으로 변화

3.2.1. [2017-01-남]의 경력경로와 주요 특성

사례자 [2017-1-남]은 인문계고등학교를 졸업하고 직업훈련소에서 6개월 훈련을 받은 후 국내 대기업 생산직으로 경력을 시작하였다. 그는 원료공장 원료처리 작업 공정원료의 운전 및 점검업무를 주로 하였고, 주임으로 승진하여 현장에서 작업지시, 후임 교육 등을 맡아 하였다. 그렇게 그는 32년간 근무하고 정년퇴직하였다.

사례자가 재직하던 대기업은 생산직 정년퇴직자를 1년 단위로 축락직으로 재고용하고 있었고, 그가 정년퇴직할 때에도 퇴직자의 70% 가량이 재취업하였다. 사례자 역시 바로 재취업이 되어, 퇴직 전에 근무하던 부서에서 동일한 업무를 수행하였다. 2년간 축락직으로 일하는 중, 해외 기술지원 프로젝트팀에서 스카웃 제의가 들어왔다. 그는 “거기 연봉도 많이 주고” 기술지도 하는 편한 업무를 하므로 제안을 수락하였고, 약 1년 6개월 동안 브라질에 파견되어 현지 공장에 기술전수 하는 업무를 맡아 수행하였다. 프로젝트 종료 후 동남아시아,

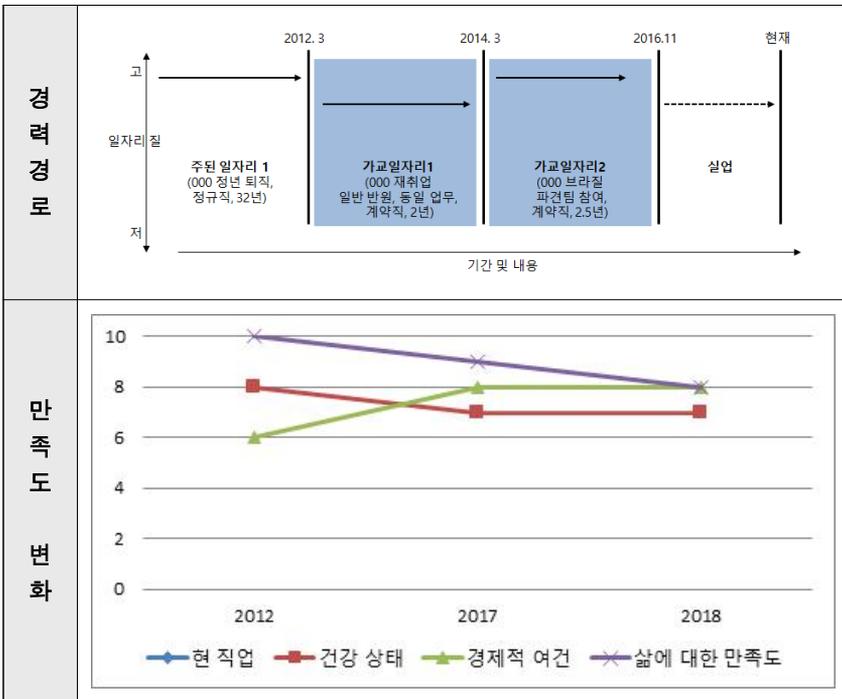
인도 등 다른 해외 프로젝트로 이동할 가능성도 있었지만, 업계의 세계경기가 “끝물”이라 판단하고 “프로젝트가 끝나면 자동으로 퇴직”이라는 계약 조건에 따라 퇴직하였다.

정년퇴직 후 4년여 만에 정말 회사에서 나와, 8개월여간 실업급여를 받으며 구직활동을 하였다. 실업급여 수급이 끝나갈 때쯤 OO구청의 알선으로 주차기 관리회사에 주차기 점검 및 수리 업무 담당자로 재취업하였다. 일을 시작한지 3개월쯤 접어들 때, 아들이 쌍둥이를 출산하였고 손주양육에 힘을 보태야하는 상황이 되어 회사를 퇴직하였다. 2018년 2차 면담에서 사례자와 그의 배우자는 손주양육에 집중하고 있었다.

사례자는 삶에 대한 전반적 만족도를 2012년 10점으로 시작하여, 2017년 9점, 2018년에는 8점으로 평정하였다. 전체적으로는 높은 수준을 유지하고 있었으나 주된 일자리 정년퇴직 시점인 2012년보다 조금씩 만족도가 하락하고 있었다. 사례자는 자신이 원하는 행복한 삶의 모습을 “가족이 전체적으로 행복했으면 좋겠고, 제가 이제 적당한 일자리가 있고 여가를 즐길 수가 있으면 그 다음에 봉사활동을 좀 했으면 좋겠어요.”라고 밝히고 있다. 이중 1, 2차 면담시 그가 가장 부족함을 느낀 부분은 “적당한 일자리”였다. 그는 1차 면담에서 “어디를 다닐 수 있으면 만점 주겠는데, 지금 직장이 없으니까요”라며 반적 만족도에 1점을 감한 이유를 설명하였다. 2018년 2차 면담에서도 주차기 관리회사에서 3개월의 짧은 경력을 마치고 손자육아를 지원하고 있었다. 그는 손자육아에서 “점점 이제 손을 뗄라고 마음을 먹고 있”었고 취미나 일의 비중을 늘리고 싶어 하였다. 이러한 그의 바램이 삶에 대한 전반적 만족도가 8점으로 약간 하락에 영향을 미친 것으로 보인다.

1, 2차 조사 시점 모두 현재 직업이 없는 상태에서 현 직장에 대한 만족도 평정은 하지 않았다. 경제적 여건에 대한 만족의 경우, 2012년 6점에서 2017년과 2018년 모두 8점으로 상승하여 비교적 높은 수준을 유지하고 있었다. 2012년 주된 일자리 정년퇴직과 맞물려 두 자녀가 모두 결혼하였다. 자녀의 주거비 지원으로 목돈(1억 8천)을 사용하였고 정년퇴직 후 원래 원근무지 축락적으로 바로 재취업을 하였다 하나 임금이 하락하였다. 이에 그의 2012년 경제적 여건 만족도가 상대적으로 낮았다. 2017년에 그는 해외파견 근무로 1억 원의 목돈을 마련할 수 있게 되어 정년퇴직 후 자산 손실을 어느 정도 회복할

수 있었다. 그는 다세대주택을 보유하고 있고 월세로 100만 원 정도 수입을 올리고 있었다, 국민연금 수령액과 합쳐 연간 3천만 원 정도의 정기적 수입을 올릴 수 있는 상황이었다. 게다가 자녀 둘 모두 “결혼해서 분가해서 나간” 상태로 부양 부담이 없는데다 자녀들이 비정기적으로나마 용돈이나 생활비를 보태고 있었다. 또한 고향의 큰집에서 야채, 김장을 보내주어 “우리가 별로 돈 쓰고 살게 없”는 상황이었다. 그는 “그냥 그 넘한테 빌린 돈도 없고 내 돈 갖고 먹고 사니까” 크게 풍족하지 않으나 만족스럽다고 답하였다. 이처럼 자녀 부양부담, 안정적 소득, 부채여부 등이 사례자 [2017-01-남]을 포함하여 베이비부머 퇴직자의 경제적 여건에 대한 만족도에 영향을 미치는 것으로 보인다.



주) 사례자는 2017년 추가로 선정되었으며, 2012년 만족도 평정은 2017년에 2012 당시의 생활을 회고하며 평가한 것임

[그림 5-10] [2017-01-남]의 경력경로와 만족도 변화

사례자 [2017-01-남]의 건강 상태에 대한 만족도의 변화 추이를 보면, 2012년 주된 일자리 정년퇴직 당사가 평정이 가장 높은 8점이었고, 2017년과 2018년에는 약간 하락하여 7점 수준을 유지하고 있었다. 그는 “체격이 있고 힘이 있게 생겼으”며 상당한 물리적 힘을 필요로 하는 주차기 관리 업무도 해낼 수 있을 만큼 건강하다. 다만, 2012년에 비해 건강 상태에 대한 만족도가 하락한 것은 노화에 따라 자연스럽게 “요새 자꾸 피곤하고 이빨도 아프고, 지금 임플란트 하나 빼냈거든요”와 같이 예전에 겪지 않았던 증상이 나타나고 있는 때문으로 보인다.

3.2.2. 위기: “궁리는 많이 하고 있는데 아무 것도 못 하고 있어요”

사례자 [2017-01-남]이 현재 바라는 삶의 모습은, 전술하였듯, 일하고 여가를 즐기고 봉사하며, 가족이 모두 화평한 삶이다. 즉, 일, 여가, 사회봉사, 가족을 행복한 삶의 조건으로 꼽고 있었다. 이 중 1, 2차 조사에서 그가 충족함에 어려움을 겪고 있던 조건은 일과 사회봉사, 즉 사회생활이라는 무대에서 그가 담당할 역할과 기여에 대한 부분이었다.

사례자가 원하는 일의 조건은 돈을 많이 주지 않아도 “시간을 마음대로 내서 쉴 수도 있고 바쁠 때는 늦게까지도 해”줄 수 있는 탄력성이 중요하였다. 어쩌면 그가 생각하는 “좋은 일”의 모습은 2교대 끝에 긴 휴식시간을 가질 수 있어 해외여행, 봉사활동을 충분히 할 수 있었던 전 직장의 일의 모습과 비슷하다. 그래서 그는 할 수만 있으면 전 직장에 다시 가고 싶다는 내심을 드러내고 있었다. 그러나 한편으로 그는 전 직장에 계약직이든 파트 타임이든 재취업하는 것이 어려운 동시에 자신은 전 직장을 통해 주어지는 그런 기회들에서 이제 “물러나야” 한다고 인식하고 있었다.

“저는 이쪽에 OO(전 직장)에서는 안 되거든요. 왜그러냐하면 저만큼 오래 근무한 사람이 없고, 저만큼 근무한 사람이 거의 드물어요. 그런데다가 후배들이 근무하려고 해도 지금 퇴직하는 사람들은요. 재취업이라고 하거든요. 이렇게 해주는 걸 촉탁 1년도 안 해줘요.

6개월 해주고 3개월 해주고 그러는데 저만 오래했어요. 그러니까 제가 물러나야 다른 사람도 할 거 아니에요. 그러니까 거의 단념하 다시피 했어요.” ([2017-01-남], 2017년 면담)

대기업에서 퇴직한 사례자가 취할 수 있는 다른 방편은 전 직장 협력업체로 취업하는 것이다. 그러나 이 방법은 보수수준의 하락은 차치하더라도 “현직에 있을 때는 높은 사람이었는데 거꾸로 되는” 상황을 감내해야 한다. 즉, 체면이 깎이는 일인 것이다.

사례자는 중장년 퇴직자가 흔히 하고 또 할 만하다 여기는 일들을 하나하나 떠올리고 그 가능성을 궁리해 보기도 하였다. 중장비 운전, 목공일, 공인중개사 자격증 취득과 창업 등 다양한 일을 자신이 할 수 있는지 생각해 보았다.

“중장비도 한번 운전을 한번 해보려고 했더니 집사람이 아주 적극 반대를 해가지고. 위험하기도 하고 중장비 같은 거는 젊은 사람이 하는 건데 체력적으로 안 된다고. 그런 거 하지 말라고 적극 반대. 그래서 그냥 우선은 쉬고 있습니다.” ([2017-01-남], 2017년 면담)

“(목공) 일하는 게 힘 안 드는 것 같이 그냥 넘어 보기에는 별거 아닌 것 같은데, 그 사람이 뭐라고 하나면 형님은 가면 삼 일을 하면 못 할거라고. 그래서 왜그러냐니까 젊은 사람들이 눈치가 보여서 못할 거라고 그래서 방향을 못 잡고 있습니다. 이리저리 잡아볼라고 하는데” ([2017-01-남], 2017년 면담)

“무언가는 하려고 생각은 하고 있습니다. 돈을 안 벌더라도 돈을 많이 안 벌더라도 무슨 일인가 하려고 하는데 지금 그러지 않아도 공인중개사 시험 보려고 한번 했었거든요. 그런데 우리 집 앞에 부동산 아저씨가 있어요. 그 양반에게 물어봤더니 부동산 그것도 하지 말라고 그러더라고요. 사무실 월세 빼먹기도 어렵다고. (중략) 나보고 자기 사무실에 와서 커피나 먹고 놀으라고. 이거도 해볼까 저것도 해볼까 궁리는 많이 하고 있는데, 그래서 아무 것도 못하고 있어요.” ([2017-01-남], 2017년 면담)

그가 이리저리 궁리했던 여러 가지 일들은 주변의 만류, 자신의 역량 부족 등으로 대개 포기과 가능성에서 제외로 귀결되었다. 결국 그는 이것저것 “해 볼까 궁리는 많이 하고 있는데” “아무 것도 못하고” “방향을 못 잡고 있” 있었다.

사례자가 일을 잡지 못하고 어려움을 겪고 있는 데에는 주된 일자리 재직 시절 충분한 준비가 부족했던 탓도 있다. 재직 중 회사에서 자격증 취득을 장려하여 지원하였고 사내 전기, 기계 관련 전문 기술자들이 있어 그들로부터 쉽게 배울 수도 있었다. 그는 재직 중에 자격증 공부를 하다가 포기하였다. 또한 그의 회사는 '퇴직지원서비스'를 제공하여, 그는 이직, 전직을 고민하고 준비할 기회가 있었다. 그는 이러한 기회들을 제대로 살리지 못했고 퇴직 후 제 2의 경력을 준비하지 못한 채 퇴직하였다. 이에 그는 '그때 그 사람들 이야기를 들을 걸 잘못했다'는 후회를 토로하였다.

사례자가 전직에 어려움을 겪는 또 다른 이유는 거주지 이전에 따른 사회적 네트워크의 단절을 꼽을 수 있다. 그의 가족은 그가 해외파견 근무를 하는 동안 지방에서 서울로 이주하였고 그는 퇴직과 함께 본격 서울 생활을 시작하였다. 그는 낯선 환경에서 일을 찾고 또래 친구들을 만나기 위해 노력해 보았으나, 쉽지 않았음을 말하고 있다.

“지금 제일 어려운 게 일을 찾기가 어려울 것 같아요. 제일 어려운 게 그게 어려울 것 같아요. 일 찾기. 무슨 일을 선택해야 하는데, 그것이 왜냐하면 서울이니까. 00(이전 거주지) 같은 데는 XXXX(전 직장) 근방에서 일을 하니까 일을 거의 알아요. 그리고 아는 사람이 많으니까 몰라도 일을 금방 어떻게 할 수가 있는데 여기는 이제 사회적 분위기가 틀리고 그러니까는 그게 좀 어렵더라고요.” ([2017-01-남], 2017년 면담)

“서울에 보니까 산악회도 따라보고 그랬거든요. 따라가 보니까 제 나이 또래가 노는 사람들이 없어요. 전부 어디서 일하고 친구를 만드려고 몇 번을 그랬는데 안되더라고요.” ([2017-01-남], 2017년 면담)

일을 찾지 못하고 집에서 보내는 시간이 길어지면서 그는 마음의 부담이 커지고 있다. 배우자는 “내가 일하면 다른 사람들이 (자신이) 살림 잘 못 해서 떨어먹은 줄 안다”고 “자꾸 하지 말라고” 하는데, 그는 눈치가 보이고 “맨날 삼식을 한다고 삼식이”라서 “굉장히 힘들”다. 이러한 심적 고통의 근원에는 사례자가 일을 자신의 존재 가치의 증명과 연결하여 생각하고 있기 때문이다.

“내가 이제 일이라도 있어야 넘어 봐도 ‘아, 저 밥 먹고 빈둥빈둥 노는 사람이야.’ 이거보다, ‘저 사람, 퇴직했어도 참 열심히 사는 사람’ 이라고 인정해줄 거 아닙니까.” ([2017-01-남], 2017년 면담)

이렇듯 사례자는 어떤 일이라도 하는 것이 사회적 “인정” 획득과 연결됨을 인식하고 있었다. 즉, 사회적으로 가치 있는 존재로 인정받기 위해서는 일, 직업이라는 역할 수행이 필요하다는 것이다.

3.2.3. 회복과 변화: “직장 갈 수 있으면 (좋기는) 한데, 그거 어려워울 것 같고 노는 걸 한 번 연구해 봐야지요”

사례자는 퇴직급여를 수급하면서 구직활동을 한 끝에 자동 주차기 관리회사에 취업하였다. 그러나 쌍둥이 손자가 태어나서 육아를 지원하게 되면서 3개월 만에 일을 그만두었다. 일과 함께 그가 찾고자 했던 사회적 역할 중 하나는 봉사였다. 그는 주된 일자리 재직 중 농촌의 소일을 돕는 봉사활동을 하였고 퇴직하고 서울로 이주한 후에도 봉사를 계속하고자 하였다. 그는 봉사 단체에 가입하려고 전화를 하였다가, “나와야 내 연세가 하도 많으셔서 세대차이가 나니까” “그럼 오시지 말”라는 이야기를 들었다. 2018년 2차 조사에서 그는 “직장 갈 수 있으면”이라는 마음을 여전히 품고 있지만, 구직활동을 적극적으로 하고 있지 않다. 그는 잠정적으로 직장을 찾는 것을 포기한 상태이다.

2018년 2차 조사 당시 사례자는 퇴직하여 일을 찾지 못했지만, 현재 상황에 대해 달라진 인식을 보여주고 있었다. 2017년 1차 조사에서 그는 집에 있는 것이 눈치 보이고 “마음에 부담”이 컸다. 이제는 퇴직 후 삶에 “마음이 편”해졌다.

“마음이 편하죠. 참 마음이 굉장히 편해요. 회사 다닐라면 회사가 항상 그 머리 속에 일할 걸, 내 일할 걸 뭐 해야 한다 이렇게 스키타 줄을 짜 놓잖아요. 그런데 그런 게 없으니까.” ([2017-01-남], 2018년 면담)

직장생활은 외부적으로 규정된 일정에 자신을 맞추는 것을 의미한다. 특히 베이비부머 세대는 직장생활이 삶의 일부가 아닌 전체를 구성하리만큼 비중이 컸다. 이에 사례자 [2017-01-남]을 포함하여 많은 중장년 퇴직자들은 일이 빠져나간데 따른 허탈함, 공허감을 느끼고 일의 빈자리를 다시 일로 채우고자 노력한다. 사례자 역시 일이 빠져나간 자리를 일로 채워야 한다는 심적 부담감이 컸으나, 일의 공백기가 커지면서 점차 그 부재에 적응하고 있었다.

적응의 다른 양상은 일에 대한 의미의 변화였다. 일은 '돈벌이' 그리고 '체면,' '위신' 등 사회적 지위와 결부된 역할로 생각되었는데, 사례자는 점차 일을 '돈벌이' 보다는 '재미'로 여기게 되는 변화를 보였다. 그는 3개월간 취업했던 자동차관리회사에서 “직업으로서는 만족도는 없”지만 “노는 재미”로 다녔다고 술회하였다.

“거기(자동차관리회사)는 직업으로서는 만족도는 없어요. 직업으로서 그러는 게 아니고, 그냥 놀으니까, 알바식으로 다니는 거지. 먹고 노는 재미로. 돈도 안 되고. 가면 어울려서 술도 한 잔씩 먹고 뭐하다 보니까, 매일 먹어요. 다 비슷한 사람이니까. 사장도 나보다 두 살 더 먹고, 고 위가 나보다 한 살 더 먹고, 그리고 다 이제 우리 또래니까. 돈, 돈은 아이 뭐 생각도 안 해요.” ([2017-01-남], 2018년 면담)

사례자에게 나타난 또 다른 변화는 직업적 일에서 가족, 여가로 삶의 무게 중심을 서서히 옮겨 가고 있다는 점이다. 2017년 1차 조사에서 퇴직 후 가장 큰 변화에 대해 그는 자신이 “돈만 번다고 가족을 등한시”하였고 이제는 남편, 아버지로서 역할에 더 충실히 하고자 한다고 이야기하였다.

“부모로서, 우리 집사람한테는 남편으로서 여태까지는 내가 돈만 번다고 가족을 좀 등한시켰거든요. 이제는 따뜻하게 보살피고 우리 집안이 진짜 평온하고 즐거운 가족이 될 수 있도록 노력해야죠.”
[2017-01-남: 2017년 면담]

실제, 그의 시간과 에너지의 사용은 직업적 일보다는 가족과 관련된 일로 옮겨간 모습을 보이고 있었다. 그의 아들은 쌍둥이를 낳았고, 홀로 육아를 감당하기 힘든 며느리를 도와 그와 그의 배우자가 담당시간을 나누어 지원을 하고 있었다. 그가 “알바식으로” “노는 재미로” 다니던 자동차 관리회사를 그만둔 것도 쌍둥이 손자 양육 때문이었다. “새벽 4시만 되면 한 놈을 갖다가 내 방에다 주”어 사례자의 양육이 시작되는데, 자연스럽게 수면시간이 짧아지고 “잘못하면 안전사고 나”겠더라는 생각에 집중력이 필요한 자동차 관리직을 그만둔 것이다. 손자 육아 외에도 그는 고향 큰댁에 주말에 자주 내려가 일손을 돕고 있었다. 그는 비록 원하는 직업적 일을 잡지는 못하였으나 그 공백을 느끼지도 못할 만큼 분주한 삶을 살고 있었다.

손자 육아와 고향 일손 돕기에 시간을 많이 쓰면서, 그는 자주 만나던 친구도 만나지 못하고 취미생활을 할 여유도 없어졌다. 그래서 그는 손자 보는 일에서 빨리 손을 떼야겠다고 생각하기도 한다. “애들하고만 막 땀 찼 찼 빼고” 하여 “저녁 때 오며는 허전”한 기분도 든다. 그러나, 사례자는 손자들이 너무 이뻐 “손이 많이 가고,” 손자양육은 “재미는 있”기는 하다.

사례자가 배우자의 공간이라 여겼던 집에 있는 것에 점차 적응하고 있는 것도 큰 변화 중 하나였다. 그는 해외파견 근무 직후 실시된 2017년 1차 조사에서, 일이 없이 집에 장시간 있는 것이 눈치가 보였다. 집이라는 공간은 배우자가 주로 점유하고 활용하는 곳으로 그의 자리는 협소하고 어색하였다. 그는 그래서 배우자가 그 공간을 활용하고 시간을 보낼 수 있도록 집을 비워주기도 하였다. 그런데 2018년 2차 면담에서 그는 집에서 보내는 것이 더 이상 불편하거나 눈치 보이지는 않음을 이야기하였다.

“집사람 알아서 하고 나는 나 알아서 하고, 집사람 애 보러 간다
그러면 갔다 오라고 하고, 나도 같이 갈 때 있고, 나 가기 싫으면

안가고 서로 그래요. 간섭도 안해요. 나는 내 방 텔레비도 컴퓨터도 다 해 놓구요, 나는 내 방에 있고, 밥 먹을 때만 만나서 밥 먹고 할 얘기 있으면 만나서 얘기하고 그렇지 않으면 텔레비도 따로 보고 그래요.” ([2017-01-남], 2018년 면담)

이렇듯, “내 방”이라는 물리적 공간이 확보되고 육아라는 실제 과업이 주어져면서 사례자는 일 없이 집에 있는 것이 아니라, ‘일하며 집에 있는’ 상황이 된 것이다. 이에 사례자는 비록 그가 가장 중요하게 여겼던 직업적 일이 없는 상황임에도 삶에 만족하고 있었다. 그가 유일하게 아쉬운 점은 여행, 친구들과의 모임, 취미생활 등 여가를 즐길 짬이 없다는 점이다. 그는 손자 양육에 “코가 껴가지고 뭘 하지도 못하고” 해외여행 한번을 가려해도 “시간을 내기 만만치 않은” 현재 상황에 아쉬움을 토로하였다. 그러면서 그는 앞으로 자신의 삶의 중심이 직업적 일보다는 등산, 사이클, 여행 등 취미와 여가생활이 될 것라는 인식을 드러내고 있었다.

“직장 갈 수 있으면 (좋기는) 한데, 그거 어려울 거 같고. 노는 걸 한 번 연구해 봐야지요. 등산도 가고, 요새 이제 등산도 안 해, 안한 지가 오래돼서 등산도 다시 가고, 싸이클 같은 거도 자전거도 타고, 취미 활동을 좀 해야지요.” ([2017-01-남], 2018년 면담)

이처럼, 사례자 [2017-01-남]은 직업적 일을 희망하였으나 2018년 2차 조사 시 그러한 일을 잠정적으로 포기한 상황이었다. 그럼에도 불구하고 그는 삶에 대해 높은 만족감을 표시하고 있었다. 그는 장기근속과 퇴직 후 재고용 제도를 통해 안정적 재정을 구축하였다. “애들 잘 가르쳐 놓고” “어려움이 없”는 삶을 살고 있다. 삶의 기본이 구축된 상황에서 그는 가정에서 자신의 공간과 ‘쓸모’를 확인하고 있었다. 이에 사례자 [2017-01-남]은 직업적 일이 없는 상황에서도 삶에 전반적으로 만족하는 모습을 보이고 있었다.

3.3. [56-여] :엄마이자 가정에서 나에게 집중하는 삶으로

3.3.1. [56-여]의 경력경로와 주요 특성

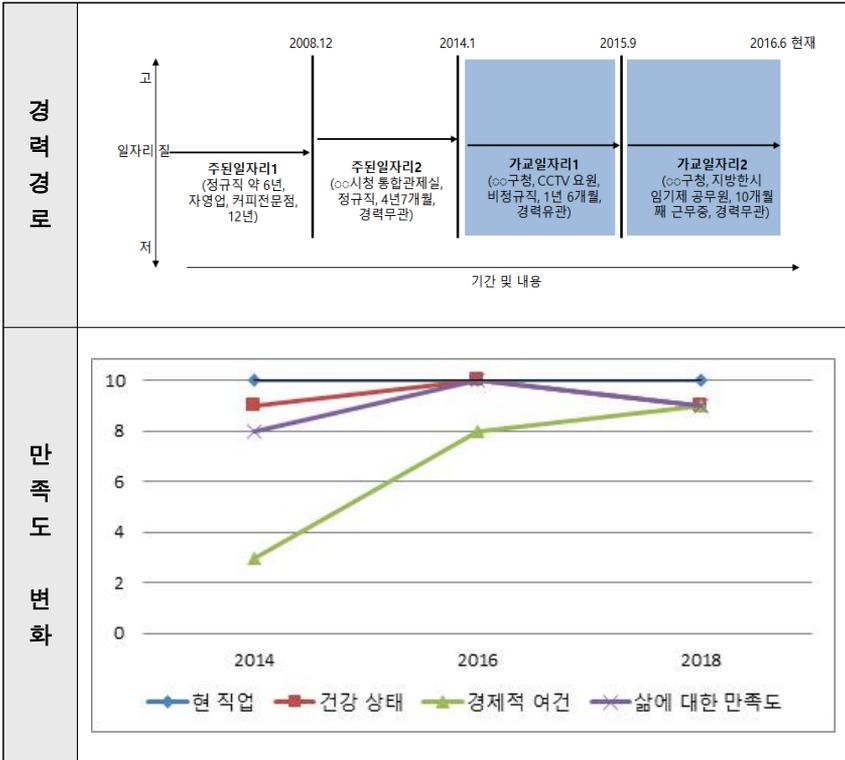
사례자 [56-여]는 고등학교를 졸업하고 5년간 무역회사에서 직장생활을 하다 결혼과 함께 사직하였다. 결혼 후 가정경제에 보탬이 되고자 컴퓨터를 배우고 중소기업의 전산실에 입사했으나 자녀 양육문제로 몇 개월 만에 퇴사하였다. 배우자 사업이 어려워지며 그는 생계 차원에서 일해야 했고, 일과 양육을 병행할 수 있는 커피전문점을 창업하였다. 자영업을 시작하고 이혼하고 자녀 양육을 맡게 되었다. 그는 “손님들이 있는데 시달리는 거 같기도 하고 내가 너무 꼼짝을 못하니까 감옥 사는 거 같기도” 하여 카페 외 다른 일을 하고자 한식 조리사, 미용 자격증을 공부하였다. 그러나 이러한 자격증 취득이 실제 창업으로 연결되지는 않았다. 그러다 지인의 소개로 OO시청 관제실에 파견직으로 취업하였다. 일의 내용 환경 모두가 만족스러운 직장생활을 하였으나, 다른 지역으로 이주한 아들 뒷바라지를 위해 사직하였다.

사례자는 거주지 이동 후, 적극적으로 구직활동을 하였다. 그러던 중 전 직장 근무 시 소속되었던 파견업체의 알선으로 XX구청의 유사업무로 취직하였다. 사례자는 약 1년 6개월만 만족스럽게 직장생활 하였고, 직장이 거주지와 멀고 부서장이 인격적으로 자신을 “깔고 뭉개서 자기가 존경 받”는 태도를 보여 이직을 결심하였다. 그는 거주지 관할의 △△구청의 한시 임기제 공무원에 세 번 도전한 끝에 합격하여, 기존 경력과 무관한 세무 업무에 배치되어 근무하였다. 하였다. 그는 세무 업무에 배정되어 그는 한 번도 해본 경험이 없는 세무 업무에 배치되었다. “한 2-3일 오다가 관둘” 것이라는 주변의 우려 섞인 기대에 반하여, 그는 “제가 이 나이에 여기 들어올 때는 얼마나 여러 번 생각 했겠냐”며 “쉽게 관둘 일을 내가 쉽게 도전하질 않죠”라는 마음으로 업무를 익히고 숙달하게 되었다. 이후 2번 더 같은 직무에 임용되었고 2018년 3차 조사 시 3년째 근무 중이었다.

사례자의 삶에 대한 전반적 만족도는 2014년 8점, 2016년 10점, 2018년 9점으로 전반적으로 높은 가운데, 소폭의 오르내림이 있었다. 2014년 1차 조사 시점 만족도가 비교적 낮은 편인데, 아들이 서울로 취직하면서 다니던 직장까

지 그만두고 함께 주거지를 이동하는 등 여러 가지 변화가 있었던 것이 만족도를 약간 낮게 평정하게 된 이유가 되었다. 2016년 2차 조사 시, 사례자는 주거지 담당구청의 한시 임기제 공무원으로 취업하여 직업 안정성을 확보하였고 이에 삶에 대한 전반적 만족도가 만점으로 상승하였다.

사례자의 현 직업 만족도는 2014년~2018년 세 조사 시점모두 만점이었다. 사례자는 오랜 기간 자영업을 하다 지인의 소개로 시청에 파견회사 소속 직원으로 일하게 되었다. 고객을 직접 상대하지 않아도 되어 감정노동이 적고 직업 안정성이 높은 일에 상당히 만족하였다. 2016년부터는 파견직이 아닌 “공무원증”이 나오는 임기제 공무원이 되어 직업 안정성, 복리후생 혜택 등을 누릴 수 있게 되어 현 직업에 대해 만점을 평정하였다.



[그림 5-11] [56-여]의 경력경로와 만족도 변화

경제적 여건 측면의 만족도를 살펴보면, 2014년 3점, 2016년 8점, 2018년 9점으로 2014년에 비교하여 상당히 큰 폭의 상승이 있었다. 사례자는 이혼 후, 두 자녀를 홀로 양육하면서도, 자가 보유, 공구상가를 통한 임대수입, 자영업 및 직장생활을 통한 정기 수입으로 안정적 재정을 유지하였다. 그런데 2014년 집과 가게를 정리한 돈 일부를 아들의 빚 청산에 보태주고 하면서 자산규모가 줄었다. 이런 상황에서 주거비가 높은 서울로 이동하게 된 것이 자신의 재정적 여건을 낮게 평가한 이유가 되었다. 2018년 3차 조사에서 재정 여건이 크게 개선되었는데, 그는 장기 보유하던 주택부금을 활용하여 지방의 중형 아파트를 분양, 서울 근교 도시에 전세를 끼고 중형 아파트를 구매하면서 자기를 2채 소유하게 되었다. 특히, 분양받은 아파트가 크게 오르면서 금전적 이익을 기대할 수 있게 되어, 이러한 부분이 경제적 여건에 대한 만족도에 반영되었다.

건강 측면에서 사례자는 큰 병 없이 건강하다. 또한, 집에서 직장까지 걷기, 댄스스포츠 등 몸을 움직이는 활동을 꾸준히 하여 건강을 유지하려 노력하고 있었다. 건강 및 건강 유지를 위한 본인의 노력에 대한 자신감이 반영되어 사례자의 건강에 대한 만족도는 전반적으로 높다. 2014년 9점, 2016년 10점, 2018년 9점으로 평정하였다.

3.3.2. 위기: “그래서 모든 게 자신을 잃을까봐”

사례자 [56-여]는 2014년 초 26년 동안 살았던 거주지 이동, 약 5년간 몸담았던 직장 퇴사라는 두 가지 큰 삶의 변화를 겪었다. 그가 이렇게 큰 변화를 결행한 것은 아들 때문이었다. 서울에서 직장생활을 시작한 아들을 “챙겨줄 이유가 가장 필요”했고, 그래서 “직장이 너무 좋은데 아무것도 보장되지 않은 제가 서울로 오게 된” 것이었다. 그는 26년간 살던 곳에서 맺은 “인연과 끊어질 것을 알아 “아주 갈등도 많이 했”지만 결국 아들을 보살피기 위해 상경하였다. 그는 서울에 일자리가 많을 것이고 쉽게 취직을 할 것으로 생각했다. 그러나, 취업이 생각보다 쉽지 않았고 그는 “반 정신이 빠진” 상태가 되었다.

“여기(서울) 와 가지고 근 두 달을 고용보험에 나오는데도, 반 정신이 빠진 거야. 내가 할 일을 못 잡아가지고. 일자리센터를 다 찾아

갔어요. 거기 직업상담사라는 사람이 앉혀가지고 단지 나이가 많은 이유로 내가 아무리 하고 싶은 일이 있어도 조건이 안 되는 거야.” ([56-여], 2014년 면담)

사례자의 주된 일자리는 커피전문점, 카페로 이어지는 자영업(약 6년)과 시청 관제실(약 5년) 근무이다. 사례자는 자영업 하면서도 업종전환을 시도하고자 한식조리사, 미용자격증을 취득하였다. 카페가 “물장사”라는 편견으로 자녀에게 영향을 줄까 걱정도 되었고 “일대일 개인 가게라든지 사람의 감정으로” 하는 일은 하고 싶지 않아서였다. 그러다 그는 손님으로 온 공무원들과 교류하게 되었고 안정적이고 대우가 좋은 “관공서 계통” 일이 괜찮다고 생각하였고 지인의 소개로 시청 관제실로 전업하였다. 그는 비록 공무원은 아니고 관제실 관리업체에 고용되어 파견된 직원이었지만, 관공서에서 일하는 것이 만족스러웠다. 관제실 업무가 CCTV를 살피는 일이라 밤 근무가 많았는데, 낮에 자녀 출근하는 것을 가꿈이라도 챙겨줄 수 있어 “주부 일로써 할 수 있고 직장생활도 할 수 있”는 근무형태도 좋았다. 그는 상경 후 유사한 일을 원했다. 그러나 사례자가 원하고 할 수 있다고 생각하는 일과 사례자의 나이에 기대되거나 할 수 있으리라 여겨지는 일 사이에는 괴리가 있었다.

“내가 생각할 때는 인제 내 나이에 맞는 일을 내가 가져야겠다. 근데 내 나이 맞는 일이라곤 전문직이 아닌 다음에는 너무 선택의 폭이 (좁다). 몸으로 해야되는 거잖아. 몸으로 해야되는 일. 근데 사실 그렇게 몸으로 해야되는 일을 하기 싫어요. (육체적으로) 힘든 거는 운동으로 (극복) 할 수 있는데. 몸으로 하는 거는 첫째는 인격적인 보장이 별로 된다고 볼 수가 없는 거지. 그러니까 내가 보람을 가지고 내가 기쁘게 일을 할 수가 없는 거지.” ([56-여], 2016년 면담)

이렇듯 그는 구직과정에서 “나이 때문에” 자신이 “뭘 할 수 있다고 해도 안 먹히”는 상황에 부딪혔다. 그는 늦은 나이(51세)에 방송통신대에서 유급 한번 없이 4년 만에 졸업하였고, 사회복지사나 직업상담사와 같은 자격증도 공

부하여 딸 수 있다는 자신감이 있다. 그러나 그의 이런 자신감과는 달리 60에 가까운 나이에 주어지는 일은 “몸으로 하는 일” 단순노무직이 대부분이었다. 그는 이런 일을 하고 싶지는 않았으나 “그래도 일할 곳이 없다는 게 너무 답답해”서 “오죽하면 단순 노무직이라도 달라고” 하기도 하였다. 자신의 기대와는 다른 일자리 상황에 사례자는 좌절과 낙담을 경험하였고 “그때 막 사람이 우울증이 걸리”는 것 같은 기분이 들었다.

일의 공백에 따른 심리적 충격은 사례자가 직업에 부여한 의미와 관련 있다. 사례자는 이혼하여 홀로 자녀양육을 하였다. 그는 이혼가정에서 자라는 아이들이 부족함을 느끼지 않도록 물심양면 노력하였다. “돈을 항상 넉넉히 썼고” “내 가게로 오면 항상 밥에 새로운 반찬 해서 기다리고 있었”다. 그런 그에게 일은 가족의 생계인 동시에, 이혼녀라는 사회적 편견에 맞서 유능하고 멋진 사람으로 인정받을 수 있는 통로이기도 하였다. 사례자가 ‘관공서’ 일을 유독 희망한 것도 인격적인 대우와 사회적으로 인정이 주어지는 일이라 여겼기 때문이다. 이에 일을 잃는다는 것, ‘관공서’ 일과 같은 일을 구할 수 없는 것은 “자신을 잃”는 것과 유사한 낙망과 좌절을 주는 경험이었다.

“일단 내가 (일이 있으면) 아직 경제적으로 늙지 않고. 내가 일을 가지고 있지 않으면, 너무 빨리 내가 '아 다 살았구나' 생각을 가질 것 같고, 내 자신이 점점 사회와 단절이 되는 생각이 들어가지고 무기력해지지 않을까. 그런 생각도 많이 했고, 가장 큰 거는 경제적인 문제겠죠. 그래서 모든 게 자신을 잃을까 봐.” ([56-여], 2014년 면담)

3.3.3. 회복과 변화: “니를 위해서” “꿈을 가져”

사례자 [56-여]의 위기는 일차적으로 그가 원하는 조건의 직장에 취업함으로써 극복할 수 있다. 그는 2014년 전 직장 관계자의 알선으로 관제실 업무로 재취업하였다. 그런데구청 관제실의 담당 부서장은 파견직 근무자들을 인격적으로 대해주지 않았다. 사례자는 자신이 ‘공무원’이 되면 인격적인 모독을 받지 않아도 되고 신분도 더 안정적으로 될 것으로 생각했고, 마침 거주지 담당

구청에 한시 기간제 공무원 모집이 있어 3번 도전하여 채용되었다. 비록 세무라는 난도 높은 업무에 배정되어 업무 적응에 고전하였으나 동료들 도우며 열심히 일을 배웠다. 그는 “내가 얼마나 원했던 공무원인지” 생각하며 감사한 마음이다. 또한, 처음 임용 후 현재까지 “3년간 한 자리에 있으면서” 까다로운 민원인들에게 “얼굴 붉히지 않”으며 잘 지내고 있고 주변 사람들이 자신의 노력과 능력을 인정하고 있는 것에 상당한 자부심을 느끼고 있다.

“일단은 나도 3년간 한 자리에 있으면서, 업무적인 일이든 개인적인 일이든 부딪힐 수가 있어요. 내가 전직이, 장사를 하면서 손님들, 피드백을 했다는, 이런 게 굉장히 도움이 되어서 아직까지 사람들하고의 굉장히 잘 지내고 있어요. 그게 나도 어찌 생각할 때는, 그래 너그들 아무나 이렇게 사람 관계를, 여기 있는 사람 한 명도 얼굴 붉히지 않게 지내오는 것도, 이거 보통 재주가 아니야. 이 생각 때론 들 때가 있어요.” ([56-여], 2018년 면담)

“여기에 있으면서 내 아는 내 주위 사람들인데, 이 나이에도 도전할 수 있다는 것. 이런 자신감을 보여준 게 굉장히 내가 만족해요. 이걸로 인해 가지고 사람들이 또 나를 인정해줘요. 너는 니 하고 싶다는 일 모든 다 되네? 그러니깐 인정을 해주고.” ([56-여], 2018년 면담)

이렇듯 사례자는 누구라도 인정하는 좋은 직업을 갖게 되면서 심리적 위기에서 회복되었다. 공무원 취업이라는 성공 경험을 하며 사례자는 자신과 미래에 대해 낙관적 전망을 갖게 되었다. 그는 공무원이 되고도 사회복지사, 직업상담사와 같은 자격증 공부를 계속하고 있다. 그가 이렇게 학습과 도전을 계속하는 것은 만약 실직하면 자격증으로 일을 찾을 수 있다는 단기적 목표도 있지만, 사회복지관 관장, 대학교 강의, 정치활동과 같은 높은 직업포부, 사회적 열망을 품고 있기 때문이다.

“좌우지간에 그도 또 모르니까 내가 꿈을 가져. ** 노인복지관의 관장이 너무 하고 싶다. 그래서 사회복지사를 뺐는지도 모르겠고.

이게 이런저런 그리고 그 생각을 하고 좀 정치도 한번 해봤으면 좋겠고. 그런 생각을 정치에 뭐 나이가 있나요. 70 되서도 할 수 있으니까.” ([56-여], 2016년 면담)

사례자 [56-여]에 나타난 또 다른 변화는 어머니가 가장이 아닌 자신에 더 집중하게 되었다는 점이다. 그는 “애들 어떻게 키울 것인가 항상 마음에 조바심이 있었”다. 두 아이가 다 취업하거나 결혼하여 독립하고 그는 “이제는 다 숙제를 인계해 버리지”라는 심리적 홀가분함을 표현하였다. 그는 이제 “나를 위해서” 더 많이 신경을 쓰는 것으로 바뀌었다고 말했다. 그는 국내 여행을 홀로 다니기도 하고 스포츠 댄스를 즐기기도 한다. 공무원을 퇴직하고 나중에 할 사업에 대해서 경제적인 부분이 중요하기는 하지만 취미 생활과의 균형이 고려사항임을 언급하고 있다.

“내가 돈에 얽매이지 않고 내가 취미 생활 겸할 수 있으려면 내가 일단은 경제적으로 일단은 내가 살아야겠고. 먹고 사는 데는 지장이 없도록 만들어 놓고. 그리고 또 이 장사를 할 때 내가 스트레스를 받지 않고 즐길 수 있는 일을 해보자.” ([56-여], 2016년 면담)

“적게 쓰든 많이 쓰든 간에 지금도 내가 이만큼을 버는 데, 내가 놀면 누가 돈 주겠냐고. 그러니까 일단은 조금이라도 이렇게 도움이 된다고 그러면 내가 도움도 되고 일도 하고. 일도 꼭 노동이 전부라고 생각진 않아요. (아, 그럼 또 뭐가 있어요?) 즐거움이 있죠. 일을 한다는 즐거움. 난 일을 하면서 굉장히 즐거운데. 이런 일을 내가 한다는 거. 그러니까 꼭 돈만이 수입이라고 볼 수 없는 거죠.” ([56-여], 2016년 면담)

이렇듯 사례자는 경제적인 목적에서의 일의 의미와 함께 개인적 삶과의 조화, 즐거움과 보람을 주는 활동으로 일의 의미를 조금씩 확장하는 변화를 보였다.

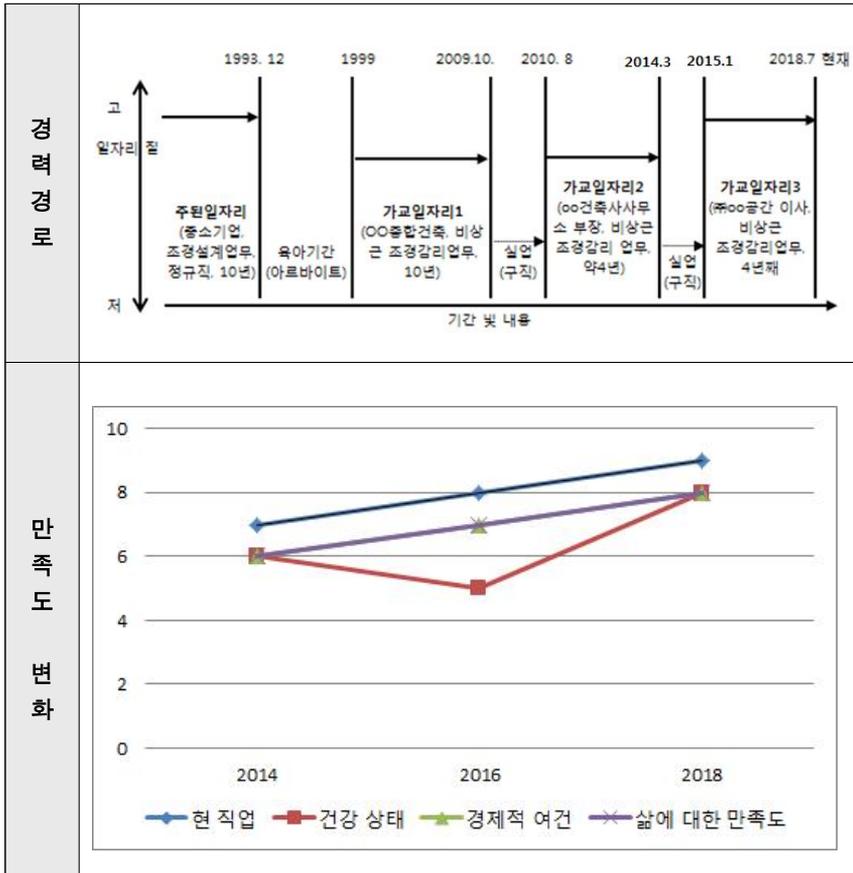
3.4. [14-여] : 다시 찾아가는 건강과 인정받는 일, 주거와 경제적 안정

3.4.1. [14-여]의 경력경로와 주요 특성

사례자 [14-여]는 1984년에서 1993년에 이르기까지 약 10년간 세 곳의 회사에서 조경설계 업무를 담당하였고, 이후 육아를 위해 약 5년간의 경력 공백 기간을 거쳤다. 사례자의 첫 번째 주된 일자리에 해당하는 설계디자인 업무는 창의력이 요구되는 일이었기에, 육아 중 재취업을 생각하던 시기에 조경설계 관련 직업으로의 재진입은 사례자에게 있어 스트레스 받는 일에 해당하였다. 그런데 마침 이 시기는 건축업에서도 조경감리가 본격적으로 도입되기 시작하던 때였다. 이에 사례자는 약 5년간의 경력단절 이후 1999년부터 3차 본조사(2018년) 시점에 이르기까지 총 세 곳의 건축회사에서 조경감리 업무를 수행하였다. 비록 세 곳의 회사 모두 비상근직에 해당하나, 오히려 사례자에게 있어 이러한 근무형태는 시간과 업무강도 측면에서 비교적 여유롭고 일가정 양립이 가능했기에 만족감을 느낄 수 있었다. 이는 현 직업과 삶에 대한 사례자의 만족도에서도 그대로 확인할 수 있다.

사례자 [67-여]의 만족도 주요 지표 변화를 살펴보면, 현 직업(7→8→9), 경제적 여건(6→7→8), 삶에 대한 전반적 만족도(6→7→8)가 모두 지속적으로 높아졌으며, 건강상태(6→5→8)의 경우에는 2016년에 일시적으로 낮아졌다가 2018년에 이르러 크게 높아졌음을 확인할 수 있다. 이를 통해 사례자 [67-여]의 주요 지표별 주관적 만족도는 2014년 1차 본조사 이후 전반적으로 높아졌음을 확인할 수 있다. 건강상태와 관련하여 2016년에 갑상선암으로 인해 수술을 받은 바 있는데, 이는 2016년도의 건강상태 관련 만족도가 5로 낮아진 이유와 관련이 높다. 그 외에도 고혈압, 관절염, 수면장애 등으로 인해 약물을 복용중이나 현재 건강상태로 인해 일상생활에는 지장이 없는 편이라 응답하였고, 무엇보다도 암 수술 이후부터는 하루 3시간 정도 지속적으로 운동을 하며 건강관리에 신경을 쓰고 있는 편이다. 재정 현황과 관련하여 일정 금액의 소득을 계속 유지하고 있고, 부채는 없으며 서울에 아파트를 보유하고 있는 등 경제적인 어려움은 없는 상황이다. 특히 약 5년 전에 분양받은 아파트 가격이

크게 올랐고, 2017년에는 그동안의 전세를 벗어나 해당 아파트로 이사하는 등 최근 들어 주거 및 경제적 안정감이 향상되었는데, 그 결과가 사례자의 경제적 여건 및 삶에 대한 전반적 만족도 향상에 많은 영향을 미치게 되었다.



[그림 5-12] [14-여]의 경력경로와 만족도 변화

3.4.2. 위기: “건강을 잃으면 뭐 다른 게 아무 의미가 없으니까”

사례자가 처음 인터뷰에 참여했던 2014년은 건축사 사무소에서 비상근 조경감리 업무를 하던 중 회사의 경영 악화로 인해 한달 전에 “권고사직”을 전해 듣고 “갑작스럽게” 퇴사를 하게 된지 얼마 안된 시점이었다. 하지만 이러한 갑작스러운 퇴직 자체가 사례자에게 큰 위기나 충격으로 다가온 것은 아니었다. 그 이유는 사례자가 과거 약 5년간의 육아휴직 후 기존 조정설계에서 조경감리로 경력을 확장한 경험이 있었으며, 무엇보다도 이후 일하게 된 두 곳의 회사에서는 비상근으로 근무했으며, 경제적인 측면에서도 회사원인 배우자의 고정적인 수입도 있었기 때문에 일시적인 퇴직 기간이 삶의 큰 변화로 다가오지 않았기 때문이었다.

“일하는 측면에서는 내가 매일 출근을 한게 아니었기 때문에, 뭐 그전하고 크게 달라진거는 없다고 볼 수는 있어요.” ([14-여], 2014년 면담)

실제로 사례자는 약 10개월이 지난 2015년 초 비상근 조경감리직으로 취업하여 경력을 이어가게 된다. 하지만, 사례자의 위기는 일자리와 경제적 측면이 아닌 건강 악화에서 비롯되었다. 암 진단을 받은 사례자는 2016년 초에 수술을 받게 된다. 암 외에도 이미 고혈압, 고지혈증, 폐경, 관절염, 노안, 수면장애 등을 경험하고 있던 터였기에 사례자에게 있어 건강은 삶의 매우 중요한 이슈에 해당하였다.

“암이어서 수술을 한 거죠. 이제 여기 안에 이제 악성종양이 있던 거죠. (중략) 이제 추이를 봐야 되는데... 다른 암 보다는 쉽다 그러는데, 그래도 암은 암이다 그러데. (수술 하시고 나서 건강관리 좀 잘 하셨어요?) 그냥 쉬는 거죠 뭐. 그러니까는 이 정도의 일만 가능 한 거죠.”([14-여], 2016년 면담)

이와 같은 건강상의 이유로 인해 무리하지 않고 일을 하고 싶었기에 오히

려 비상근 감리직이 비록 수입은 적다 해도 사례자가 할 수 있는 좋은 일에 해당하는 것이었다.

“일주일에 한 번이나 한 두 번 (정도 일해요). 그럼 나머지 남은 시간에는 뭐하세요?) 요즘은 그냥 뭐 별거 안 해요. 몸 회복한다 썬 치고 그냥 마냥 놀아요.” ([14-여], 2016년 면담)

건강관리가 삶의 중요한 과제로 떠오르게 된 2016년 이후로 사례자가 일을 하지 않는 시간에 새롭게 시작하게 된 활동이 바로 운동이었다. 그런데 건강상의 이유로 인해 시작한 운동이 점차 습관으로 자리잡게 되면서 단순한 운동 이상의 의미를 지닌 의미있고 좋아하는 활동이 되었다.

“나이들면서 건강이 제일 중요한 그게 되는 건 맞는 거 같아요. 그 건 어쩔 수 없이 그렇게 가는 거 같아요. 그렇다고 뭐 옛날에 돈을 중요시했다거나 뭐 이런 건 아닌데 일단은 건강을 먼저 챙겨야지, 그래야 뭐래도 할 수 있으니까 아프면 뭐 아무 소용이 없죠.” ([14-여], 2016년 면담)

“전에는 운동 되게 싫어했거든요? 근데 이제는 안하면 안돼. 안하면 안되게 된거예요. 안할 수가 없어. (그 운동하는 게 좀 즐거우세요?) 그쵸. (중략) 건강을 잃으면 뭐 다르게 아무 의미가 없으니까.” ([14-여], 2018년 면담)

3.4.3. 회복과 변화: “가치를 높여”주는 “인정”받는 일

사실 2014년까지만 해도 사례자에게 중요하고 보람된 것은 사례자 개인과 관련된 일이나 활동이 아닌 가정이 “별 문제 없이” “잘 굴러가는” 것이었다. 이와 관련하여 자신의 모습을 돌아보았을 때 “나 자신한테 너무 소홀한게 아닌가”라는 생각을 하기도 했다.

“보람된 것? (7초간 생각) 뭐 잘 굴러가는 거겠죠. 우리 집이. 별 문제 없이. 파탄나지 않고(웃음) (선생님 자신만을 놓고 봤을 때는?) 나 자신? 근데 나 자신만 떼어 놓고 볼 수가 없잖아요. 내가 혼자 사는 것도 아니고. 내가 혼자 사는게 아니니깐. 돈버는 것도 다 가족들이 있으니깐, 뭐 가족 안에서 편하고 안락하게 살기 위해서 그런거기도 하고. (이와 관련해서 지금 선생님의 모습은 어떠하세요?) 내 모습? 글세 (7초간 생각) 별로 그렇게 썩 (3초간 생각) 남들이 어떻게 볼지는 모르겠는데, 글세, 나 자신한테 너무 저기 하는게 없으니깐 사실은, 조금 너무 소홀한게 아닌가 하는 것도 있는데, 아직 그런 여유가 없는거 같아.”([14-여], 2014년 면담)

이러한 상황에서 비상근으로라도 일을 한다는 것은 경제적 이유 외에도 “뭔가를 하고 있다”, “나는 남과 다르다”라는 것을 확인할 수 있는 통로에 해당하였다. 즉, 사례자에게 일이란 경제적 도구이기도 하고, 자신을 가치 있게 해 주는 수단이었기에, 일을 하지 않으면 왠지 “나 같지가 않을 것 같”다고 인식하였다.

“그래도 뭔가를 하고 있다는 거에 대해서 그 그게 이제 경제에도 보탬이 되고 하나까 가정 내에서의 내 위치나 남편한테도 내가 큰 소리 칠 수도 있는 거고(웃음). 그런 면에서 애들한테도 집에서 그냥 멍하니 노는 엄마보다는 일하는 (엄마가 낫죠). (만약에 일을 하지 않는 나를 상상하면?) 나 같지가 않을 것 같아요.”([14-여], 2016년 면담)

더 나아가, 비상근 일자리라 하더라도 “전문성이 있는 일이기 때문에” 사례자에게 일은 “내 생활의 활력”이자 “남보다 내가 좀 낫다”를 느끼게 하고 “가치를 높여”주며 “아이들한테 귀감이” 될 수도 있기에 여러 가지 측면에서 중요한 의미를 담고 있다.

“(일은) 내 생활의 활력이랄까? 남보다 조금 내가 좀 낫다 이런거를 느끼게 (하고). 나는 그래도 돈을 번다 이거죠. 이런거? 일은 나

의 가치를 높여준다? 그리고 또 쉽게 하는 일이 아니잖아요. 전문성이 있는 일이기 때문에 남들이 보기에 ‘아 대단하다’ 라고 (하기도 하고). 인정해준다 그럴까. 음.. 또 돈도 벌고. 아이들한테도 뭐라 그래야 되나. 당당할 수 있다? 남편한테나 아이들 앞에서 당당할 수 있고. 아이들한테 귀감이 된다? 라고 그것도 될 수 있겠죠. 내가 이런 일을 한다고 그러면 오우 그런거 하냐고, 그런거 대단하다 그러고 그러긴 해요.”([14-여], 2018년 면담)

사례자도 과거에는 “의무감”으로 일을 하였으나, 지금은 “일을 안하면 아쉬울 것 같”고, 자신의 “능력을 썩”히는 것이기에 경제적 이유를 떠나 앞으로 계속 일을 하고 싶어한다.

(과거에는 일이) 그냥 의무감이었던 것 같아요. 그냥 당연히 그냥 이루어지는 과정의 하나. 지금은 뭐 내가 뭐 굳이 뭐 의무감을 가질 필요는 없고. (옛날에는 의무감으로 일을 했다면, 지금은 어떤 마음으로 일을 하세요?) (침묵 7초) 의무감은 아니지만, 안하면 아쉬울 것 같아서. 내 능력을 썩힌다고 생각되는 거기도 하고.”([14-여], 2018년 면담)

이상과 같이 사례자의 삶에서 건강과 일은 매우 중요한 의미를 지니고 있다. 사례자는 2016년 무렵 건강의 악화로 인해 삶의 위기를 맞이하게 되었고, 이로 인해 시작하게 된 하루 3~4시간의 운동과 지속적인 몸 관리를 통해 정신적·신체적 건강을 꾸준히 유지해 나가고 있다. 이에 건강 악화와 운동은 사례자의 삶에 중요한 변화와 의미를 가져온 사건이자 활동에 해당한다. 다른 한편으로, 사례자의 건강 상태와 재정적 여건에 맞게 전문성을 가지고 지속적으로 해올 수 있었던 조경관리 비상근직 일자리 또한 사례자의 삶에 중요한 의미와 삶의 만족감을 부여하는 중요한 활동에 해당한다. 사례자에게 있어 현재의 일은 “그냥 의무감”이나 경제적 필요 때문이라기보다는 삶의 “활력”이자, “가치를 높여”주는 수단이며, 남들로부터 “인정” 받을 수 있는 중요한 의미를 지니고 있다. 마지막으로, 건강과 일 외에도 분양받은 아파트 가격이 오르고

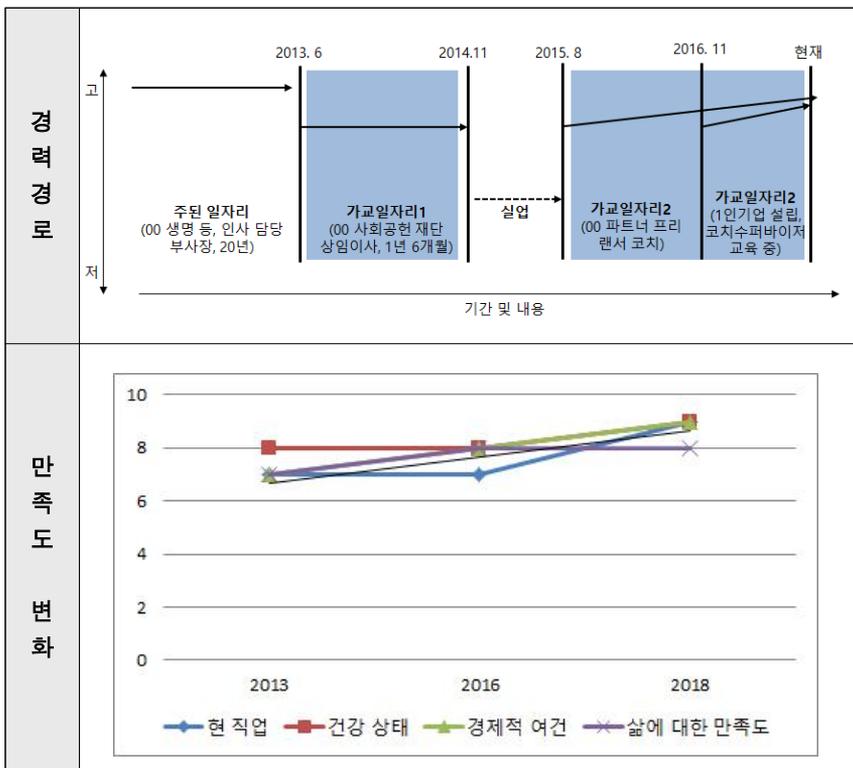
2017년부터는 그동안의 전세를 벗어나 해당 아파트로 이사하게 되었는데, 이와 같은 주거 및 경제적 안정감의 향상이 삶에 대한 전반적 만족도 향상으로 이어지게 되었음을 확인할 수 있다.

3.5. [2013-b6-여] : “내 삶의 주인”이 되어 “좋아하는 일”을 하며 사는 삶

3.5.1. [2013-b6-여]의 경력경로와 주요 특성

사례자 [2013-b6-여]는 약 20년간 외국계 기업에서 인사업무를 담당하다가 퇴직하였다. 당시 회사에서는 사회공헌재단 설립을 추진중이었으며, 사례자는 퇴직 후 약 1년 5개월에 걸쳐 재단 상임이사로 재직하며 재단 설립과 기틀을 마련하는데 기여하였다. 또한, 주된 일자리 재직 시 전문코치 자격을 취득하였기 때문에 재단 이사 임기동안 회사 임원을 상대로 코칭을 제공하기도 하였다. 임기를 마친 후, 약 8개월에 걸쳐 혼자서 여행을 다녀오고 손자를 돌보는 등 잠시 일을 내려놓고 돌아보는 시간을 보내게 되었다. 이후 전문코치 경험과 자격을 활용하여 본격적으로 코칭 업계에 종사하게 되었다. 먼저 재직 중에 알고 있었던 회사로부터 제안을 받아 파트너 프리랜서 코치로 활동을 시작하게 되었고, 그 사이 국제코치연맹에서 인증하는 전문코치(PCC) 자격도 취득하게 되었다. 코칭 실력이 늘고 업계에서 알려지게 됨에 따라 마케팅을 따로 하지 않아도 될 정도의 일이 들어오기 시작하였다. 점차 개인적으로 일을 의뢰하는 고객들이 생겨남에 따라, 2016년 말부터는 파트너 프리랜서 코치 일과 더불어 1인 기업을 설립하기도 하였다. 이후 2018년부터는 코치 대상의 수퍼비전을 제공할 수 있는 코칭 수퍼비전 자격 취득을 위해 교육에 참여하며 5년 후의 미래를 준비하는 등 여전히 왕성한 일과 학습을 이어나가고 있는 중이다. 한편, 배우자는 퇴직 후 1인 기업을 운영하고 있으며, 자녀 또한 6년 전 이미 결혼하여 분가하는 등 자녀 부양이나 경제적 어려움이 전혀 없는 상황이다. 건강으로 인한 일상생활의 불편이나 질환도 없는 상황이다. 사례자 [2013-b6-여]의 만족도 주요 지표 변화에서도 이러한 상황이 잘 드러나고 있

다. 경제적 여건(7→8→9), 건강상태(8→8→9), 현 직업(7→7→9), 삶에 대한 전반적 만족도(7→8→8)가 모두 매우 높은 편에 해당한다. 만족도 측면에서 볼 때 사례자는 큰 굴곡이 없이 전반적으로 높은 만족도 수준을 유지해왔음을 확인할 수 있다. 사례자는 수입 면에서 전과 차이가 많이 나긴 하지만 이제는 “큰 돈이 들어갈 곳이 없”기에 “지금은 이 정도면 됐다”고 생각하며, 여행을 많이 못가는 것 외에는 건강, 가족, 친구, 일이 모두 괜찮기에 만족감을 보이고 있다. 특히, 현재의 일을 통해 다양한 사람들을 만날 수 있고, 그들에게 도움이 되고, 수입도 있다는 점에서 현재의 일을 좋아하고 만족하고 있다.



[그림 5-13] [2013-b6-여]의 경력경로와 만족도 변화

3.5.2. 위기: “온탕도 아니고 냉탕도 아니고 뜨뜻미지근했던” 퇴직 후의 삶

사례자 [2013-b6-여]의 경력경로와 주요 특성에서 살펴보았듯이 사례자는 건강, 경제력, 일, 관계 측면에서 전반적으로 이렇다 할 위기나 어려움을 겪지는 않았다. 그럼에도 불구하고 사례자 또한 과거 주된 일자리 퇴직 당시에는 “다이나믹한 사이클”에 어 이상 들어가지 못하는 “소외감”과 “퇴화된다는 느낌” 등의 위기감을 경험한 바 있다.

“기업은 굉장히 다이나믹하게 돌아가잖아요. 그런데 제가 더 이상 그 다이나믹한 사이클에 들어갈 필요가 없는 거잖아요. 그러면서 느껴지는 약간의 소외감? 그런 거 분명히 있어요. (중략) 그리고 한편으로는 아, 나는 아직도 10년은 더 다이나믹하게 일할 수 있을 거 같애. 그런 감정이 있어요. 그런데 내가 덜 다이나믹한 일을 하면서 이 내, 내적인 파워, 힘 이런 게 약간 이렇게, 안 씬으로 인해서 사라져간다는 느낌. (중략) 정말 아직도 더 다이나믹하게 얼마든지 쓸 수 있는데 이게 안 씬으로 인해서 퇴화가 되잖아요. 안 쓰면. 퇴화된다는 느낌? 그런 느낌을 숨길 순 없어요.”([2013-b6-여], 2013년 면담)

단순히 주된 일자리 퇴직에 따른 소외감 외에도 당시 아들이 군대에 가는 일을 겪으면서 그동안 “가족을 내가 방치했다는 생각”과 “갑자기 막 밀려오는 허탈감”에 “우울해지고” “잘못 살았다는 느낌도 너무 많이” 받은 시기도 있었다.

“아들이 군대를 갔어요. 군대를 가가지고 정말 아들 하나, 잘 보살펴주지도 못한 안타까움 속에서 키웠는데 개가 확 떠나고 나니까 갑자기 막 허탈감이 밀려오는 거예요. 그러면서 갱년기도 겹치잖아, 그때. 폐경도 되고 그러면서 그, 갱년기? 그게 저한테 좀 왔던 거 같아요. 갱년기가 오면서 저에 대한 성찰이 파파박 되는 거야.

나 진짜 열심히 살아왔는데 나 잘 산거야? 이런 반성이 밀려오면서 잘못 살았다는 느낌도 너무 많이 온 거예요. 특히 가족한테. 너무 가족을 내가 방치했다는 생각에, 그러면서 눈물도 나고 그래. 갱년기 아직 모르시는데 일반적으로 얘기하는 갱년기 증상이 저한테도 지금 돌아보니까 많이 나타났어요. 막 우울해지고 내가 너무 잘못 산거 같고, 막 눈물 나고 그러면서.”([2013-b6-여], 2013년 면담)

한편, 5년의 시간이 흐른 2018년 시점에 이르러서는 과거 주된 일자리 퇴직 전후의 삶에 대해 목표와 계획을 수립하는 전략적인 접근이 부족했음을 아쉬워하기도 하였다. 즉, 주된 일자리 퇴직 후 지금까지 일해 온 것을 생각하면 분명 나쁘지 않고 잘 흘러왔다고 생각하지만, 전략적으로 계획을 세워서 살아 오지는 못했고, 이에 퇴직 후 자신의 경력을 돌아보면 편안하게 안정적으로 흘러온 것은 있으나, “온탕도 아니고 냉탕도 아니고 따뜻미지근했던” 것 같았음을 언급하고 있다.

“만약에 내가 5년 전으로 되돌아간다면 나쁘진 않았는데 그렇게 잘, 전략적이진 않았던 생각이 드는 거야. (중략) 온탕도 아니고 냉탕도 아니고 따뜻미지근했던? (그게 무슨 뜻이에요?) 약간 따뜻미지근 했던 거 같애. 이렇게 그냥 뭐라 그래야 되나. 만만하게 편안하게 안정적으로 했던 거 같아요. 한 가지 아쉬운 거는 그 이전에 약간 빅 브레이크가 없었던 거는 좀 약간의 아쉬움(이 있어요).” ([2013-b6-여], 2018년 면담)

이러한 사례자의 생각과 태도 이면에는 퇴직 이후 주도적으로 자신의 인생을 살 수 있는 환경과 시기임에도 불구하고, 주도적으로 계획을 세워서 실천하지 못하고 그냥 “흘러가는 대로” 살아왔다는 아쉬움이 담겨 있다. 만약 전략적이었다면 주된 일자리 퇴직 후 “명확한 목표와 타이밍”을 가지고 계획을 수립했어야 했는데 그런 노력이 없었다는 것이다.

“주도적으로 플랜을 짜다가보다는 근데 굉장히 주도적으로 내 인생을 살 수 있는 환경, 시기가 온 거잖아. 근데 이제 회사에서 또 재

단 오퍼 왔을 때 너무 감사합니다. (웃음) 받았고 해보니까 아닌 거 같아서 관두고. 또 여행 죄금 다녀오고 (중략) 잘 플랜된 건 아니었어 지금 보니깐. 흘러 가는대로. 그래도 운은 좋은 편이죠. 그래서 감사함은 있어요. 운이 좋아서.”([2013-b6-여], 2018년 면담)

더 나아가, 만약 주도적으로 했다면 현재 만족스럽게 일을 하고 있는 코치조차 안 될 수도 있었을 것이라 회고하고 있다. “코치라는 프레임에 갇혀 있어서, 다른 것을 생각하지 못했다는 것이다. 이러한 사례자의 표현은 현재 일에 대한 불만족이나 후회라기보다는 코치로서 만족하고 있지만, 뭔가 또 다른 인생이 있을 수도 있는데, 그 세계를 한 번도 생각해보거나 경험해 보지 못한 것에 대한 아쉬움이라 볼 수 있다. 당시에는 코치로 일하는 것 외에는 아무 생각이 없었기에 “믿어 의심치 않”았는데, 코치 말고 다른 무엇이 있을 거라는 걸 한 번도 생각해 보지 못했다는 것이다.

“나는 코치 외에는 아무 생각이 없었어요. 왜냐면 내가 할 수 있는 것, 좋아하는 거니깐. 잘할 수 있고 좋아하는 거가 두 가지가 되는 거, 적성에도 맞고. 왜냐면 코칭을 조금 맛보고 여행을 간 거 였으니깐. 그래서 그거는 믿어 의심치 않고. 그렇게 했는데 지금 몇 년이 흘렀잖아요. 그러다보니깐 코치 말고 뭐는 있을 거라고 한 번도 생각을 안 해봤잖아 (웃음) 그게 프레임이지 그게 싫어서가 아니라.”([2013-b6-여], 2018년 면담)

만약 당시 “세컨드 라이프에 대”한 코칭을 받았다거나, 먼저 퇴직한 멘토를 찾아가서 상의를 했다면 다른 일이나 활동을 생각해 볼 수도 있었을 것이라는 약간의 아쉬움이 남아 있다.

“참 그때 제가 코치 직업을 생각하고 있으면서도 코칭을 안 받았던 거 같아 (웃음) 나의 세컨 라이프에 대해 그래서 코칭을 제대로 받아볼걸. 아니면 멘토라도. 왜 먼저 은퇴하고 하셨던 분들을 찾아가서 이런 걸 상의를 안했지. 아쉽네요.”([2013-b6-여], 2018년 면담)

3.5.3. 회복과 변화: “온전히 내가 선택하고 내가 좋아하는 것을 선택”할 수 있는 삶

앞서 주된 일자리 퇴직에 시점에서 그동안 “가족을 방치했다는 생각”과 “갑자기 밀려오는 허탈감”에 “우울해지고” “잘못 살았다는 느낌도 너무 많이” 받은 사례자의 위기를 살펴본 바 있다. 이는 사례자에게 더없이 좋은 성찰과 변화의 기회가 되었다. 우선 90% 이상을 차지하던 일의 비중을 줄이는 대신 “가족한테 더 잘 해”주고, 영성과 노후 준비에 대한 생각과 계획을 짜기 시작한 것이다.

“그러면서 이제 그러면 인생 후반전은 어떤 분야를 내가 생각할까, 이제까지는 일이 나의 90퍼센트였다면 지금은 그건 아니다, 일은 어쩌면 50프로? 제로는 아니고. 일이 50프로로 낮아지니까 당연히 내가 가족한테 더 잘 해야 되겠다는 가족들이 눈에 들어왔고, 더. 그 다음에 나의 어떤 영성, 그런 부분 들어왔고. 그래 맞아. 내가 열심히 일은 했는데 돈은 별로 안 모았네? 노후 준비 좀 해야지. 그러면서 이제 그 막, 저기도 만나봤어. 재무컨설팅하는, 만나봐가지고 연금도 몇 개 들고. 그런. 구지 물어본다면 그게 계기가 된 거죠.”
 ([2013-b6-여], 2013년 면담)

사실 사례자에게 있어 일은 매우 중요한 의미를 지니고 있음을 확인할 수 있다. 사례자는 일을 하는 것이 “되게 행복했”고, “성취감”과 “보람”을 얻을 수 있었다. 특히, 타인으로부터의 “인정”과 자기 자신에 대한 “인정”을 확인하는 수단이라는 점에서 일은 중요한 의미를 차지하고 있다.

“되게 행복했어요. 전. 이 일을 하면서. 그다음에 성취감. 이 일을 통해서. 보람. 그다음에 나라는 사람에 인정을 받는, 성취감이라는 거는 일을 통해서 일에 대한 성취도 있지만, 나란 사람이 인정을 받는 것이 크겠죠? 뭐 회사에서도 나라는 사람에 대한 인정, 그 다음에 같은 일을 하는 외부 사람과의 교류를 하면서도 인정이 있을

수가 있고. 그 다음에 무엇보다 중요한건 저 자신이 저에 대한 인정.”
([2013-b6-여], 2013년 면담)

더 나아가 사례자에게 있어 일은 “삶의 일부”이자 “밥을 먹”는 것과 같이 “태어나서 죽을 때까지” 해야하는 것이 일이다.

“(일을 하는 이유는?) 그게 삶의 이유가 뭐냐고 묻느냐면 대답할 말이 없잖아요. 태어났으니깐 행복하게 사는 것처럼 내 삶의 일부죠.”([2013-b6-여], 2018년 면담)

“우리가 이 세상에 태어나서 죽을 때까지 뭔가를 늘 하면서 살잖아. 그 늘 하는 게 밥을 먹어야지 우리가 건강이 유지되고 운동을 해야지 더 건강해지고 관계가 있어야 행복하고 하듯이 그러한 부분의 일이에요.”([2013-b6-여], 2018년 면담)

이에 나이가 들어서도 계속해서 전문 분야에서 일을 할 수 있는 자신에 대해 “운이 좋”았다고 생각하고 있다. 아직 내가 뭔가를 할 수 있다는 것은 나 자신에게 활력을 주고 가족들에게도 인정받는 것이기도 하다. 더 나아가, 일은 “긍정적인 마인드와 활기찬 생활을” 하기 위한 굉장히 좋은 소스가 되어 준다.

“저는 운이 좀 좋다고 생각해요. (그게 무슨 뜻 인가요?) 아직 나이가 조금 더 들었는데 일이 늘어난다는 거는 되게 운이 좋은거죠. 네. 아직 제가 뭔가를 할 수 있다는 그런 게 나 자신한테도 활력을 주는 거 같고. 가족들 보기에다 내가 그래서 주로 아침에, 아침형 인간이라서 좀 일찍 일어나서 한 2~3시간 집중적으로 집에서 일을 하거든요. 남편이 운동하고 오면 매일 내가 항상 책상에 앉아있으니깐 정말 대단하다 (웃음) 이런 얘기를 가끔 해요.”([2013-b6-여], 2018년 면담)

하지만 무엇보다도 주된 일자리 퇴직 후 일의 의미와 관련하여 중요한 변화는 일이 성취감 혹은 인정받음과 관련된 것에서 더 나아가 개인의 주도성

및 주체성과 관련된 의미가 중요하게 부상하고 있다는 점이다. “내가 내 삶의 주인”이 되는 삶, “온전히 내가 선택하고” “내가 좋아하는 것을 선택”할 수 있는 삶은 주된 일자리 퇴직 후 베이비부머의 일과 삶에서 매우 중요한 과업에 해당한다.

“(삶이 전반적으로 지난 인터뷰 때보다 점수가 약간 올랐잖아요. 혹시, 왜 그랬는지 이유가 있을까요?) 내가 내 삶의 주인? 이제는? (그게 무슨 뜻이에요?) 그러니까 예전에도 물론 내가 선택해서 한 직장생활이었지만 (중략) 어쨌든 나의 의지 보다는 회사가 원하는 방향? 그런 쪽으로 일할 수 밖에 없었는데, 지금은 그렇지 않잖아요. 온전히 내가 선택하고. 내가 선택하고 그러다 보니까 내가 좋아하는 것을 선택하고 싫은 건 굳이 안하잖아요.”([2013-b6-여], 2016년 면담)

사례자는 주된 일자리 퇴직 후 잠시 사회공헌재단 상임이사로 풀타임 근무를 한 적이 있는데 이에 대한 경험이 만족스럽지 못했던 바 있다. 이는 결국 자신이 하고 싶은 일과 살고 싶은 삶을 살기 위해 필요한 시간과 자율성이 없었던 것과 밀접한 관련이 있다.

“한번 은퇴한 사람으로서 두 번째 직업을 풀타임으로 하는 것이 그렇게 행복하지는 않더라고요. 그러니까 예를 들어서 일주일에 5일 정도가 워킹데이니까, 한 2-3일 정도? 일할 수 있으면 좋을 것 같고.. 아니면 풀로 일하더라도 상반기 정도. (그러면 나머지 시간은 뭘 하고 싶으셨어요?) 나머지 시간은 할 일 많죠. 할 거 많죠. 가장 큰 건 여행이고, 그 다음에 여행을 굳이 안 떠나더라도 여행하는 것처럼 뭐 책도 읽고, 뭐 산책도 많이 하고. 친구도 많이 만나고 그러니까 일이 아닌 할 일은 되게 많죠. 봉사도 하고.”([2013-b6-여], 2016년 면담)

이에 사례자에게 있어 비록 일은 “삶의 일부”이자 매우 중요한 의미를 지니고 있음에도 불구하고, 주된 일자리 퇴직 후의 일은 가족으로 우선순위가

바뀌어야 한다고 언급하고 있다. 가족의 행복이 중요하고 거기에 내 역할이 크게 차지할텐데, 퇴직 하고서도 여전히 일에 우선순위를 두면 가족에 대한 배려 시간이 줄어들기에 주된 일자리 퇴직 후에도 일에 우선순위를 두는 것은 바람직하지 않다고 생각하는 것이다. 앞으로의 삶에서는 건강, 가족, 일, 봉사, 관계, 이 다섯 가지가 모두 중요하고 이들 간의 균형이 끝까지 계속되길 희망하고 있다.

“내가 만약에 아직도 일에 우선순위를 두고 있더라면 아무래도 사람의 에너지가 제한, 한정이 되었잖아요. 그러면 우리 가족한테 여전히 예전처럼 나의 에너지와 어쨌든 배려, 시간, 이런 게 줄어드니깐. 뭐 우리 가족의 행복이 저한테 굉장히 중요한데 거기에 내 역할이 굉장히 클텐데 거기에 대한 내 역할이 줄어들기 때문에 바람직하지 않다고 생각해요.”([2013-b6-여], 2018년 면담)

“일과, 아니, 제일 중요한 거 건강, 건강, 가족, 건강, 가족, 일, 그 다음에 또 봉사, 관계, 이 다섯 가지가 제 삶에 가장 중요하고 가능하면 제가 허락하는 한은 끝까지 이렇게 균형 있으면 좋겠어요.”([2013-b6-여], 2018년 면담)

제4절 경력중단형 사례자의 만족스러운 삶

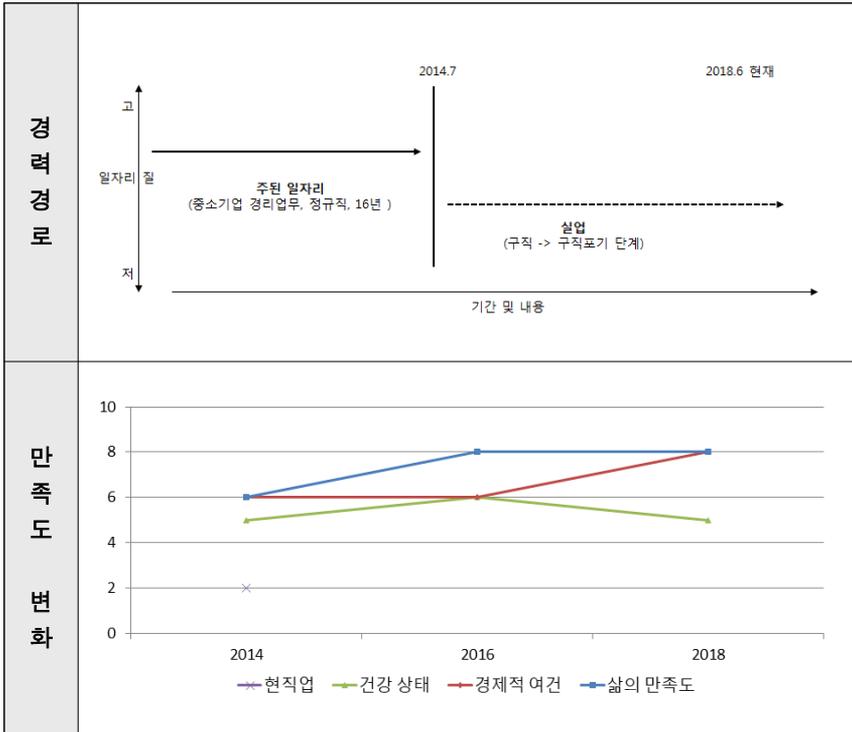
4.1. [58-여] 일이 아닌 종교를 통한 삶의 확인

4.1.1. [58-여]의 경력경로와 주요 특성

[58-여]는 결혼 후 전업주부로 지내다가 자녀가 초등학교에 입학한 후 노동시장에 진입하였다. 이후 16년 간 세 곳의 중소기업을 거치며 경리, 총무 업무를 담당하였고, 2014년 회사의 경영악화로 인해 비자발적으로 퇴직한 사례이다. 사례자는 퇴직 후에도 계속해서 일하기를 희망하여, 지속적으로 구직활동을 하였으나 4년 간 면접을 볼 수 있었던 곳은 2곳에 불과하였고, 이 역시 근무조건이 열악하거나 임금이 기대에 못 미쳐 취업으로 연결되지는 않았다.

사례자는 이전에 하던 사무직 업무를 계속 하는 것이 불가능하다는 판단이 들자, 조리사 자격증, 바리스타 자격증 등을 취득하거나 교육과 취업이 연계된 서비스직 교육 연수에 참여하는 등 구직의 범위를 확대하였다. 하지만, 자격증은 취업을 보장하지 못하였고, 성격에 맞지 않는 판매직을 하고 싶지는 않아 결국 포기하였다.

2018년 5차년도 본조사 당시, 사례자는 지난 4년 간의 반복적인 재취업 실패를 겪으며 구직활동을 사실상 중단한 상태였다. 다시 일을 하고 싶은 마음이 사라진 것은 아니었으나, 재취업이 현실적으로 쉽지 않다는 판단이 들었고 취업이 가능한 분야, 즉 주방일이나 서빙 등의 일을 하기에는 “그런데까지 가서 별어서 할 형편까지는 아니니까” 사회적 수요와 자신의 기대를 맞추는 것이 불가능하다는 판단을 한 것이다.



[그림 5-14] [58-여]의 경력경로와 만족도 변화

사례자의 주요 지표에 대한 만족도 변화를 살펴보면 삶에 대한 전반적 만족도는 2014년 퇴직 직후가 6점으로 가장 낮았으며, 이후 2016년과 2018년 모두 8점으로 비교적 높은 만족도를 유지하고 있다. 현직업에 대한 만족도는 2014년 구직 활동 당시 2점으로 표기하였으나 이후에는 평정하지 않았다. 2014년 역시 실업상태였으나 현재 직업에 대해 평정을 한 것은 구직 활동을 직업활동의 연장선상에서 이해하고 있었기 때문으로 보인다. 같은 맥락에서 사실상 구직을 포기하는 시기에 이르자 현직업에 대한 만족도에 대해 평정하지 않게 되었음을 알 수 있다. 경제적 여건과 관련하여 사례자는 배우자가 기술직 공무원으로 일하고 있어 가구 근로소득이 연간 6천만원을 상회하고 자가를 보유하고 있으며 아파트 임대료 인한 부가수입도 있어 큰 어려움이 없다고 응답하였다. 한편, 다른 만족도 지표들에 비해 건강에 대한 만족도는 낮은

것으로 나타났다. 이는 2014년에 이미 고혈압에 대한 약물치료를 하고 있었는데, 2015년 뇌경색 진단을 받고 2017년 대상포진 등을 앓으면서 건강관리에 어려움을 겪었기 때문이다. 현재 사례자는 뇌경색 약물을 복용 중이며, 이로 인한 일상적인 불편함은 없는 상태라고 응답하였다.

4.1.2. 위기: “불필요한 잉여인간”으로서의 슬픔

사례자에게 일은 곧 가치있는 사람으로 사는 것이자, 자존감의 원천이었다. 사례자는 일이 있기에 능동적으로 삶에 임하고 일상의 활력을 가질 수 있으며, 나아가 경제에 기여할 수 있고 그런 자신에 대한 자부심을 가질 수 있다고 보았다. 퇴직 이후, 사례자가 주된 일자리에서의 직무 분야 뿐만 아니라 바리스타, 조리사 등의 자격증을 취득하거나 서비스 판매직 교육을 받았던 것은 구직의 범위를 넓혀서라도 일을 계속하고 싶은 의지의 반영이기도 하다.

“돈도 돈이지만 내가 일이 있는 상황하고 없는 상황하고 확연히 다른 거 같아요. 그러니까 일이 있으면 사람이 굉장히 능동적으로 되는 거 같아요. 그러니까 좀 더 일을, 내가 생활에 활력이 있는 거 같아요. 그리고 활력이 있어서 내 일이 있다는 자부심, 내가 이 나이에 일을 했다 그런 것도 굉장히 중요하고, 그러므로써 했는데 부수적으로 돈도 벌어지더라, 그러니까 내가 가치가 있는 사람같이 느껴져요. 가치가 있는 사람같이.” ([58-여], 2014년 면담)

“내가 자존감이 생기는 거죠. 집에 이렇게 남편이 벌어다준 돈으로 동네 아줌마들이랑 수다떨고, 헬스같은 데 가서 수다 떨고 이런 게 아니고. 내가 좀 더 가치있는 일을 하고 있다라는 느낌 있잖아요. 경제에도 기여를 하게 되고, 창조적인 일을 한다는 게, 내가 그렇다고 거창한 문화 이런 게 아니고 내가 이런 조그마한 경제활동을 함으로써 내 자신도 좋고 두루두루 다 좋다는 거, 그래서 꼭 내가 돈을 안벌어도 되긴 하지만 할 수만 있다면 저는 구직 하고 싶어요.” ([58-여], 2014년 면담)

일이 곧 자신의 가치를 입증하는 통로였던 만큼 사례자에게 있어 퇴직과 이후 이어진 반복적인 구직과정에서의 좌절은 자신의 가치에 대해 의구심을 느끼게 하는 심리적 위기였다. 사례자에게 일자리가 없다는 것은 곧 자신을 필요로 하는 회사가 없다 뜻이었고, 자신을 “쓸모없는 인간”, “잉여인간”으로 인식하는 이유가 되었다. 사례자는 “집에서 굉장히 쓰임이 있는 인간”임에도 불구하고, “밖에서는 설 자리가 아무 것도 없는” 경험에 대해서 “굉장히 슬프더라”고 회상하였다.

“(이제 서류도 안 되고 면접까지 이어지지도 않는 그런 것들을 실제로 겪으시면서 어떻게 생각이 드세요?) 제일 먼저는 좀 뭐라고 그럴까. 내가 나이가 들어서 그렇게 쓰일 데가 없다는 그런 거 있잖아요. 쓸모없는 것 같은 것 같은 느낌. 굉장히 슬프더라고요. 집에서는 제가 굉장히 쓰임 있는 사람이잖아요. 엄마고 아내고 그러니까 제가 없으면 안될 거 같고. 그런데 밖에서는 제가 설 자리가 아무 것도 없는 거잖아요. 20년 가까이 일을 했잖아요. 그랬는데 그 일이 어느 순간에 아무 것도 아닌 거예요. 저한테.. 그리고 그렇게 일했는데 내가 와서 일할 건 없어, 그러니까 그리고 그게 또 다른 걸 자격증을 요하는 것이 많은데 골고루 갖고 있는 자격증도 아니고 제가 아는 분야를 할 수도 없잖아요. 그런데 써주지도 않고, 그래서 좀 불필요한 잉여인력 같은 느낌 있잖아요.” ([58-여], 2016년 면담)

일을 하지 못하니 사회적으로 쓸모없다는 느낌은 안팎에서 사례자를 괴롭혔다. 타인에게는 자신이 “무능”한 “밥돌이”처럼 보일까봐 자존심이 상하는가 하면, 하루를 무의히하게 보내는 스스로를 “너무 한심”하다고 느꼈다. 뭔가를 해야하기는 하지만 몸은 안움직인다는 사례자의 모습은 일을 통해 능동적으로 살아갈 수 있고 생활의 활력을 찾을 수 있다는 일의 의미와 대비를 이룬다. 이렇듯 일의 공백은 사례자에게 일상에서의 변화를 가져왔고, 일을 통해 충족되었던 자신의 쓸모는 일이 사라지자 함께 사라졌다.

“뭔가 제가 자꾸 의미를 두는 것 같아요. 내가 이 사회에 기여한다는 것. 뭐 돈을 안 벌어도 그러니까 남들이 나를 굉장히 무능하게 보고 그 꼭 밥돌이처럼 그런 것 같은 거 있잖아요. 그런 느낌이 제가 굉장히 자존심이 상하는... 그렇게 생각지도 않는데 스스로.” ([58-여], 2016년 면담)

“집에 있으면. 낮 시간에 이제 성경책을 보는 것도 아니고 늘 보는 것도 아니고, 그러다가 어느 날 제가 멍 때리고 TV를 이렇게, 계속 리모콘을 쥐고 있는 저를 볼 때 ‘아... 내가 진짜.’ 이제 저는 믿는 사람이니까 하느님이 하루를 나에게 주셨는데 선물이잖아요. 그런데 이 하루를 내가 누워서 참... TV하고만 씨름하고 있는 걸 보니까 너무 한심스러운 거예요. 어저께는 그랬어요. 어저께는 뭘 하기는 싫은데 뭘 해야겠는데 몸은 안움직이고 이걸 꺾다가 꺾다가 이걸 계속하는 저를 보니까 너무 한심스러운 거예요.” ([58-여], 2016년 면담)

사례자는 이렇듯 일을 하지 않는 자신의 모습을 한심해 하는 한편, 이와는 별개로 엄마로서 자녀와의 관계에서 어려움을 겪기도 하고, 중년여성으로서 건강상의 문제를 맞기도 하였다. 작은 아이가 대학에 입학한 후 얼마 지나지 않아 우울증과 공황장애 진단을 받게 되자, 사례자는 아이의 수험생활을 돌아보며 엄마로서 자신이 놓친 부분을 복기하게 되었다. 한편, 비교적 경중이긴 하였으나 뇌경색을 겪으면서는 내담자에게는 건강에 대한 위기감을 경험하기도 하였다.

“이제 딸아이가 대학에 가서 잘 지내더라고. 그런데 1학년 2학기쯤 되었나. 어느 날 막 울면서 저한테 이야기를 하는 거예요. 자기 너무 힘들어서 학교 상담센터를 찾아갔대요. 그랬더니 거기에서 이제 약간의 우울증과 공황장애가 있다고 나온 거예요. 딸이..” ([58-여], 2016년 면담)

“<가족들이 나보고 말할 때 입이 자꾸 돌아간다고 해서> 저기 여기
◇ 병원이, 신경 전문병원이 있어요. 거기가 잘 본다고 해서 갔어요.

그래서 의사선생님한테 이야기를 했더니 이게 안면 쪽에 무슨 뭐 그게 잘못되어도 그럴 수 있고 아니면 뇌쪽일 수도 있고 사진을 찍어봐야 된다고. 그래서 안면 검사를 먼저 했더니 그쪽은 아무 이상이 없더라고요. 그래서 뇌를 찍었더니 이제 경색이 온 거예요.” ([58-여], 2018년 면담)

이상에서 살펴본 바와 같이, 사례자는 퇴직 후 자신의 쓸모가 없어졌다는 슬픔을 겪으며 동시에 중년 여성으로서 가족과의 관계, 건강에 있어서도 위기를 경험한다. 이는 각기 독립적으로 발생하며 예기치 못한 사건들로 경험되지만, 중년에 이르러서는 누구나 맞이할 수 있는 보편적인 생애 위기이기도 하다. 즉, [58-여]가 겪은 경력경로 상에서의 급격한 변화와 자존감 하락, 누적된 가족 문제와 건강상의 쇠퇴는 다수의 베이비부머들이 겪게되는 위기의 여러 측면을 포함하고 있다.

4.1.3. 회복과 변화: 내려놓음과 다시 찾는 쓸모

이러한 위기를 맞아 사례자는 종교와 신앙에 의지함으로써 어려움을 헤쳐 나간다. 엄마로서의 한계, 삶의 유한성에 대해 자각을 바탕으로 기도와 내려놓음으로 마음의 평화를 찾으려 노력하게 된 것이다. 여기에는 퇴직 후 여유 시간이 많아졌다는 점도 주요하게 작용했다.

“저희 딸도 제가 이제 통제가 안 되거든요. 그러니까 제가 안 되는 부분이니깐 ‘아 이제 내가 할 수 있는 거는 애네들을 위해서 하는 기도와 그 그런 조그만 행함, 하느님이 하라고 하는 그 행함이 더 내가 마음이 더 풍요로워질 수 있겠구나.’라고 생각이 드니까 전혀 하지는 않지만 조금이라도 하려고 노력을 하죠. 그래서 그 (종교) 생활이 훨씬 더 많아요. 지금은...” ([58-여], 2016년 면담)

“이게 내가 아프니까 아, 어느 순간 집착하고 했던 게 아무 것도 아니라는 생각이 드는 거예요. 이러다가 내가 어느 순간에 갈 수도

있겠구나. 그래서 제가 더 내려놓게 된 것 같아요. 아 그게 있었어요. 진짜... 그러면서 많이, 성당에도 몇 달 동안 봉사하고 그랬던 게 그 즈음이었거든요. 그럴 때 굉장히 제가 그런 쪽으로도 노력을 했던 것 같아요. 그게 제 인생에 포인트가 되긴 했어요. 진단 받고.” ([58-여], 2018년 면담)

스트레스를 많이 받는 생활에 대한 위안으로 종교활동을 시작한 후로, 종교활동이 사례자의 점점 일상에서 차지하는 비중은 점점 커져갔다. 사례자는 성당 교우의 권유로 제대 봉사를 시작하고 남편과 함께 성가대 활동에 참여하게 된다. 또한 최근에는 신앙강좌에 필요한 강의 문서를 작성하고 강의 내용을 7권의 책으로 편집하는 작업에 참여하기도 하였다. 그러는 동안 “여가 생활을 할 겨를이 없”기도 했고, 한편으로는 “봉사가 아니어도 그 사람들하고 야외로 가서 시간을 보내고 올 수도 있”으니 종교가 여가와 분리되지 않은 광범위한 생활 기반으로 자리잡게 되었다.

이렇듯 종교활동에 열심히 참여하게 되면서 사례자는 자신의 쓸모를 새롭게 발견하기도 하였다. 사례자는 2016년에는 사회적으로 기여할 수 있는, 보람을 찾기 위해 ‘봉사가 있으면 돈이 아니어도 하고 싶다’는 기대와 계획을 표현하였고, 2018년에는 이런 기대와 계획이 실현된 데 대해 만족감을 드러낸다. 비록 자신의 쓸모를 다시 확인하고자 하는 바람이 재취업 과정에서는 좌절되었지만, 종교가 일자리를 대신해 존재의 쓸모를 확인해주는 역할을 하게 된 것이다.

“그게 집에 아까도 이야기했지만 리모콘만 쥐고 있을 때는 내가 제가 알고 있는 걸 해드릴 수 있는 그런 봉사가 있으면 돈이 아니어도 하고 싶어요. 그게 이제 그런 것 같아요. 제가 ‘나도 나름 사회에 기여하고 보람된 일을 할 수 있어.’ 이런 거 있잖아요. 내 만족. 그런 것 때문에 그런 것 같아요.” ([58-여], 2016년 면담)

“그게 이제 거기서 뭘 얻냐면, 약간 제가 사회생활 하다가 못하고 있잖아요. 근데 거기서 오는 만족감도 있어요. (중략) 저한테 이제 내가 성당에서 이런 걸 안했다면 집에 가만히 있으면 약간 잉여인

간 같은 느낌이 들었다면 그 느낌은 약간 사라지는거죠. ‘아, 내가 여기서도 뭔가 할 수 있는 일이 있구나’ 약간 거기서 보람을 느낄 수가 있는거죠. 그게 이제 저한테 거기서 기쁨도 주고 또 행복해지고 그러니까 약간 우울할 수 있는 그런 환경에서 탈피하게 해 주는 거죠. 내가 이 일을 함으로써 내가 뭔가 할 수 있는 일이 있다라는 거. 나를 만족할 수 있는 그런걸 주는 거 같아요 봉사사.” ([58-여], 2018년 면담)

나이가 종교활동은 사례자의 삶에 대한 태도, 가족과 지인들과의 관계에 대한 이해, 돈과 경제적 여유에 대한 가치관 등에 광범위한 영향을 끼치며 삶에 대한 만족도를 견인하는 핵심기제가 된다. 사례자는 신앙인으로서 살아가면서 자신이 살아온 날들을 돌아보고, 다른 사람들에 대해 불만을 가졌던 것이 결국은 자신의 고집에서 비롯된 것임을 알아치리며 성숙해가는 자신을 보게 된다. 또한, 객관적으로 경제적인 상황은 나빠졌음에도 불구하고 자신의 현재에 감사하게 되고 자신이 취업을 못하는 것에 대해서도 나보다 더 필요한 사람에게 기회가 가는 것이라 여길 수 있게 되었다. 그리고 “내가 좋아하는 일을 하면 되지”라는 현재 자신과 자신의 일에 대한 인식에 이르러 전보다 행복해졌다고 느낀다.

“제가 그 이렇게 뭐라고 그럴까. 사회생활하면서 불만이 많잖아요. 제가 집에 불만도 많지만 사회에 대한 불만도 많고, 직장에 대한 불만도 많고, 그런 게 결국 다 욕망이잖아요. 제가 남들보다 더 가지려고 그러고 이런 것에서부터 제가 놓여질 수 있다는 거잖아요. (중략) 아, 내가 좀... 저는 성장한 것 같아요. 신앙인으로서 그거 제가 만약에 공동체에 들어오지 않고 계속 그냥 혼자 머물렀다고 하면 더 이렇게 아집스럽게 제 고집에 갇혀 있을 수도 있었을 것 같아요. 왜냐하면 제가 굉장히 편협하고 제 생각이 맞다고 늘 주장하는 사람이거든요.” ([58-여], 2016년 면담)

“제가 이제 처음에 그 직장 관둘 때는 신앙이 있긴 있었어요. 그 때는 이제 세례 받고 얼마 안됐을 때니까. 그냥 뭐 내가 교구값 정

도 내는거, 주일 헌금 내는거 정도만 생각을 했었어요. 그런데 이제 그렇게 생각이 달라지다 보니까 오히려 수입은 줄어들었죠. 제가 안버니까. 그렇지만 그래도 오히려 남편이 건강하게 벌어올 수 있는 거에 감사하고, 그게 이제 또 나뉘지는 마음이 생겨서 나눌 수 있어서 또 감사하고.” ([58-여], 2018년 면담)

“2016년도에는 직장을 관두고 얼마 한, 1년 조금 지난, 1, 2년 그 언저리여서 조금 뭐 왜 내가 취업을 못했을까 그런 생각이 많이 깔렸다면 지금은 조금 인제 내려놔서 그런지 아유 그래 뭐 이제 나보다는 정말로 일자리가 필요한 사람이 가야하는 게 맞지 않을까라고 생각을 내려놓게 되죠. 그러다보니까 그 부분이 내려놓으니까 훨씬 더 삶에 대해서 ‘아, 그래. 뭐 내가 또 내 좋아하는 일 하면서 하면 되지’ 이러다 보니까 조금 더 행복하다는 생각이 들게 된 거죠. 16년도 때 보다는.” ([58-여], 2018년 면담)

[58-여]의 사례는 주된 일자리의 공백을 종교활동이 대신하여 의미를 갖게 되는 과정을 보여준다. 이는 도움이 되는 삶, 가치있는 존재가 되고 싶은 사례자의 바람이 종교에 대한 적극적 참여를 이끌고, 종교를 통해 갖게 된 깨달음과 태도의 변화가 다시 삶에 대한 만족감에 영향을 끼치는 선순환의 과정이기도 하다.

제5절 소결

지금까지 만족스러운 삶을 살아가고 있는 베이비부머를 대상으로 주된 일자리 퇴직 이후 만족스러운 삶을 이어가는 개인적·환경적 특성과 맥락을 분석한 결과를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 개인마다 어려움의 정도와 깊이, 경험의 기간은 차이가 있으나, 경력 경로 유형에 관계없이 공통적으로 주된 일자리 퇴직을 전후로 하여 위기 상황을 경험하게 되고 이후 각자의 방식으로 이러한 위기를 회복해 나아가는 과정이 있음을 확인하였다. 위기는 대부분 주된 일자리 퇴직에 따른 심리적·정서적·관계적·경제적 어려움에 해당하며, 그 외에도 재취업 과정에서의 어려움과 건강 악화로 인한 어려움 등이 위기 상황에 해당한다. 이를 통해, 경제적 여건과 건강 상태가 만족스러운 삶의 기본적인 전제조건이자 필요조건임을 다시 한번 확인할 수 있다. 즉, 경제적 여건과 건강 상태는 주된 일자리 퇴직 후 베이비부머의 삶의 질을 좌우하는 중요한 조건이며, 둘 중 어느 한 가지 요소라도 충족되지 못할 경우 상당히 힘든 시기를 경험하게 된다. 본 연구참여자 중에서는 [2013-c1-남], [15-남], [16-남]과 같이 주된 일자리 퇴직 시점에서 큰 경제적 어려움이나 손실을 경험한 사례자도 있었고, [22-남], [14-여]와 같이 건강상의 큰 위기를 경험한 사례자도 있었다. 그럼에도 불구하고, 이들이 만족스러운 삶을 이어나갈 수 있는 이유는 일련의 상황 변화를 통해 경제적 위기를 극복하거나 건강을 회복해 나가는 과정이 있었기 때문이다. 그런데 여기에서 더욱 주목해야 할 점은 이러한 일련의 과정 안에서 발생한 베이비부머 연구참여자들의 인식전환과 관련된 이슈이다. 즉, 단지 경제적 여건 혹은 건강 상태의 호전에 따라 이들의 만족도가 높아진 것이 아니라, 건강 및 경제적 어려움을 포함한 일련의 위기를 경험하는 가운데 자신의 삶에 대한 관점과 태도 변화, 일의 의미와 활동에 대한 인식 변화가 수반되었기 때문에 비로소 만족스러운 삶이 가능했다는 사실에 주목할 필요가 있다.

둘째, 일련의 위기를 맞이하여 이들 베이비부머의 삶에서는 미묘한 인식변화가 발생하게 된다. 그리고 이러한 인식의 전환은 특히, 새경력시작형, 경력무관형, 경력중단형에게서 더욱 두드러지게 관찰된다. 가령, 새경력시작형에 해당하는 [2013-c1-남]은 주된 일자리에서의 강제 퇴직과 함께 온당한 대가를

받지 못하고 내쳐졌다는 실망감과 분노감 그리고 재정적 어려움으로 인해 힘든 시기를 경험하게 된다. 하지만 이후 이전 수준의 수입을 얻고자 하는 마음과 타인과의 비교를 “내려놓음(수용)”으로써 삶의 변화를 경험하게 된다. 경력 무관형의 [15-남]은 주된 일자리 퇴직 후 “사회적으로 격리되었다는 느낌”과 “왕따당했다는 느낌” 그리고 재취업의 반복적인 실패를 겪으며 무너진 자존심에 좌절감과 경제적 어려움을 경험하기도 하였다. 하지만, 이후 점차적으로 “온살” 밖의 세상에서 “스스로 해야되는 거죠”라는 생각과 함께 “나같이 인생 살아도 실패한 인생은 아니”며 자신의 과거나 타인에 비추어 비교했던 과거와 달리 자신의 주관적인 잣대로 삶을 수용하는 등 삶에 대한 주체적 인식전환을 이루게 되었다. 경력단절형에 해당하는 [58-여]의 경우에는 퇴직 후 “불필요한 잉여인간”으로서의 슬픔을 토로하였으나, 이후 “내려놓음”과 종교생활과 봉사 활동을 통해 자신의 “쓸모 있음”을 되찾게 되는 과정을 통해 삶의 만족도가 다시 상승하게 되었다. 이러한 사례들 외에도 만족스러운 삶을 살아가는 베이비부머에게서는 공통적으로 일련의 위기 상황 안에서 자신의 삶과 삶을 대하는 태도에 대한 인식전환이 이루어지고 있음을 확인할 수 있다.

셋째, 이들의 삶에서 인식전환과 함께 내가 살고자 하는, 내가 원하는 삶에 대한 지향과 이를 실천하기 위한 노력이 두드러지게 나타나기 시작한다. [2017-11-남]은 과거처럼 “내가 하기 싫어도” 해야 하는 의무에서 벗어나 “내가 하고 싶은” 자발적 활동으로의 의미 변화를 이룬 사례자에 해당한다. 그는 일을 “하나의 놀이터로 생각”함에 따라 일과 삶에 대한 만족감이 크게 상승하였다. [16-남]은 불미스러운 사건으로 인해 큰 경제적 손실을 입고 힘든 시기를 겪기도 했지만, 이후 “돈이 꼭 행복의 척도가 아닌 거 같다”는 인식 전환과 함께 “마음을 편안하게 먹”게 되었고, 더 나아가 회사가 사라진 자리에 “내가 (이 일을)좋아할 수 있느냐?”를 새로운 기준으로 삼고 자신의 자율적 선택과 결정에 따라 주체적으로 할 수 있는 일을 추구하는 가운데 매우 만족스러운 삶을 살아가고 있다. [03-남] 또한 과거 주된 일자리에서의 직업이 재미를 주고 자신을 성장시킨 일임에는 틀림없지만, 이와 동시에 “시간에 엄청 쫓”기고 포기해야 하는 것들도 많았다는 점에서, 현재는 파트타임 일자리라 하더라도 시간의 구애 없이 하고 싶은 대로 할 수 있는 삶, 내 의지대로 살아가는 삶, 내가 원하는 삶을 지향하며 만족스러운 삶을 이어나가고 있다.

넷째, 만족스러운 삶을 영위하고 있는 대부분의 베이비부머 연구참여자는 경력경로 유형과 관계없이 현재의 일을 통해 어느 정도의 경제적 필요를 충족시키는 가운데, 변화된 일의 의미에 따라 일을 통해 “내가 좋아”하는 것을 하는 삶, “나를 위해서” 사는 삶, “내가 원하는 삶”, 나의 “가치를 높여”주는 “인정”받는 삶을 살아가고자 희망한다. 그리고 만약, 현재의 일을 통해 이를 실현하기 어려운 경우에는 [2013-c1-남]과 같이 돈벌이로서의 일과 좋아하는 활동(등산, 트래킹 등)을 이원화하거나 [22-남]과 같이 안정적인 수입을 마련할 수 있는 이원화된 소득구조를 마련하는 방향으로 선회하기도 한다. 또는, [58-여]와 같이 비직업적인 종교 및 봉사활동을 통해 자신의 “쓸모”있음을 재확인해 나가기도 한다.

다섯째, 주된 일자리를 퇴직한 베이비부머의 삶은 자신의 “쓸모”있음과 “인정”욕구를 재확인해 나가는 과정에 해당하며, 이에 따라 손상된 자존감의 회복이야말로 이 시기의 중요한 발달 과업에 해당한다. 주된 일자리 퇴직 전의 시점에서는 “쓸모”나 “인정” 등 자신의 존재감을 형성하는 대부분을 임금과 지위 상승이라는 조직의 보상을 통해 유지할 수 있었다. 하지만, 주된 일자리 퇴직 후 상황은 급변하게 된다. “그렇게 커보이던 내가 세상에 한 점 밖에 안되는” 것으로 여겨지거나, “불필요한 잉여인간”으로서의 좌절감과 우울감을 경험하게 되는 것도 이 시기에 해당한다. 이에, 주된 일자리 퇴직 후 베이비부머의 삶은 다양한 경력경로 만큼이나 다양한 양상으로 전개되지만, 이러한 과정은 결국 자신의 무너진 존재감을 확인하고 회복해 나가기 위한 고군분투의 과정에 해당한다. 따라서, 이 시기 베이비부머 대상의 효과적 지원을 위해서는 보다 거시적 관점에서 ‘쓸모 있음’과 ‘주체적인 삶의 의미’에 초점을 두고 “존재감의 회복을 위한 다양한 지원방안을 마련할 필요가 있다.

제6장

결론 및 제언

제1절 결론

베이비부머의 주된 일자리 퇴직 후 경력경로 및 경력발달 이해를 위한 질적 종단 연구는 질적 패널 자료를 통하여 베이비부머의 경력경로와 퇴직과정에서 나타나는 다양한 삶의 맥락적 의미를 심층적으로 파악하는데 그 목적이 있다. 이러한 목적을 달성하기 위하여 3차 부가조사에 해당하는 본 연구에서는 우리나라 신중년 및 베이비부머 대상의 정책에 시사점을 제공할 수 있는 국외 선진국 베이비부머 대상의 정책 지원 사례를 분석하였다. 또한, 주된 일자리 퇴직 이후 만족스러운 삶을 이어가는 베이비부머 연구참여자의 개인적·환경적 특성과 맥락을 파악하고자, 2018년 3차 본조사 당시 삶의 만족도 및 현 직장 만족도가 8점(10점 만점) 이상에 해당하는 베이비부머 연구참여자 12명을 대상으로 지난 1차 본조사(2014년)부터 3차 본조사(2018년)까지의 심층인터뷰 자료에 대한 심층분석을 실시하였다. 그 결과 다음의 몇 가지 주요한 결과를 도출하게 되었다.

첫째, 선행연구 결과들에서 공통적으로 드러나는 바와 같이 경제적 여건과 건강은 베이비부머의 주된 일자리 퇴직 후 삶의 만족과 관련하여 매우 중요한 전제 조건이자 필수 요건에 해당한다. 본 연구의 분석 결과에서도 이러한 전제를 재확인할 수 있었다. 기본 생활을 유지할 수 있는 정기 소득(월급, 연금, 이자, 월세 등) 외에도 자녀의 취업과 결혼 여부, 부채 유무가 이들의 경제적 여건에 대한 주관적 판단에 영향을 미치고 그 결과가 다시 타 영역의 만족도에 영향을 미치게 된다. 건강 또한 사례자 [14-여]와 [58-여]를 제외하고는 아직 건강상의 문제로 큰 어려움을 겪은 사례자는 없지만, 만족스러운 삶을 위해 잘 유지하고 관리해야 할 필수적인 조건임을 확인할 수 있다. 이와 관련하여, 본 연구에서 고찰한 국외 선진국 사례들에서는 정년 폐지, 계속고용, 그리고 이와 관련된 연금 및 세제 개혁 노력을 통해 중장년 근로자들이 그들의 역량과 경력을 활용하여 일터에 좀 더 오래 머물도록 지원하는 한편, 개인의 퇴직 설계와 준비에도 도움을 받을 수 있도록 하는 정책적 지원이 장려되고 있음을 볼 수 있다.

둘째, 현재 만족도가 높은 내담자라 할지라도 주된 일자리 퇴직 후 지금까지 지내오는 과정에서 위기와 굴곡을 경험하였다. 가령, 2014년 1차 본조사 시점에는 재취업의 기대가 반영되어 삶의 만족도가 높은 편으로 나왔지만, 이후 2년이 경과하는 동안 재취업이 쉽지 않음을 실감하고 좌절을 겪는 등의 어려움 속에서 삶에 대한 만족도가 하락하는 경향이 나타났다. 그리고 이러한 경향성은 특히 경력무관형 사례자들에게서 두드러지게 드러났다. 이후, 2018년 3차 본조사 시점에 이르러 이들의 만족도가 다시 회복된 이유는 대부분 외적 환경이나 상황적 변화로 인한 한계를 몸소 경험하는 가운데 자신과 주변을 바라보는 관점에서의 인식전환을 포함하여 새로운 삶의 가치나 태도를 스스로 습득하였기 때문인 것으로 파악된다. 가령, 일할 수 있는 자체에 의미를 부여하거나, 자신의 과거 혹은 타인과 비교하기를 멈추거나, 일과 삶에 관한 새로운 방향과 가치를 발견하거나, 더 이상 직업적 일에서 얻지 못하는 만족감을 여타 다른 의미 있는 활동(취미, 여가, 가족관계, 건강관리) 등을 통해 충족시켜 나가는 생생한 과정이 이에 해당한다. 특히, 현재 하는 일이나 활동에 대해 새로운 의미를 부여하고, 그 과정에서 주된 일자리 퇴직 후 손상된 자신의 존재감을 다시 회복해 나가는 과정을 통해 삶에 대한 만족감을 높여나가고 있음

을 확인할 수 있다.

셋째, 베이비부머의 ‘존재감’에 주목할 필요가 있다. 본 연구의 분석 결과에 따르면 존재감은 개인의 “쓸모” 있음 및 “인정” 욕구와 관련된 것으로, 이는 베이비부머의 과거와 현재 그리고 미래를 관통하는 핵심 욕구에 해당한다. 과거 주된 일자리 재직 시에는 조직에 속해 성과를 내고 지위가 상승하고 그에 따른 경제적 보상을 받는 것만으로도 충분히 자신의 존재감을 유지시킬 수 있었다. 이러한 상황은 곧 자신의 욕구나 존재감에 대해 굳이 고민하거나 생각할 필요가 없었음을 의미하기도 한다. 하지만, 주된 일자리에서 퇴직하는 순간부터 상황은 전혀 다른 방향으로 흘러가게 된다. 이들이 더 이상 과거의 주된 일자리와 같은 방식으로 조직에서의 일을 통한 존재감을 유지하기가 매우 어려운 상황에서 더 이상 자신의 “쓸모”를 확인하고 과거처럼 유지하기가 어렵게 된 것이다. 이러한 사실을 깨달아 가는 과정은 개인이 처한 환경과 개인 특성에 따라 조금씩 상이하다. 그럼에도 불구하고, 본 연구의 심층분석 결과에 따르면 주된 일자리 퇴직 후 베이비부머의 다양한 경력경로 및 일과 삶의 변화는 곧 다름 아닌 이들의 무너진 존재감을 다시 회복해 나가기 위한 고군분투의 과정에 해당한다. 그리고 본 연구에서 현재 만족스러운 삶을 유지하고 있는 베이비부머 사례자들은 모두 위기와 깨달음, 인식의 전환, 학습과 성장, 일과 활동을 통한 보람과 재미, 의미 추구 등 각자의 다양한 방식으로 자신의 존재감을 재확인하고 적응적으로 회복해 나가는 과정에 있음을 확인하였다.

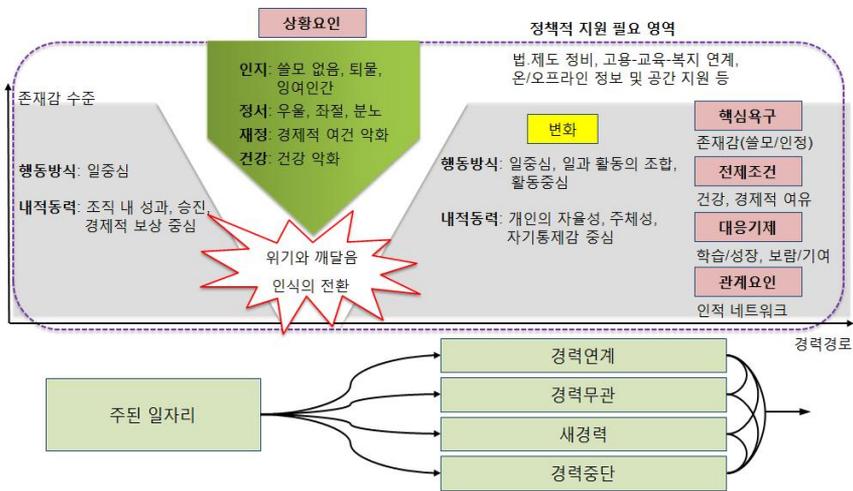
넷째, 일의 의미와 일에 대한 태도 변화 또한 중요하게 다룰 필요가 있다. 현재 만족스러운 삶을 살아가고 있는 베이비부머 연구자들의 공통점은 이들이 과거처럼 타율적으로 규정되어 의무적으로 해야 하는 일에서 벗어나 ‘나’를 중심으로 ‘내가 좋아하고’, ‘내가 즐길 수 있고’, ‘주체적으로 만들어가는 일’로 일의 의미와 삶의 방향을 전환시켰다는 것이다. 즉, 개인차와 개인이 처한 상황 차이에도 불구하고 공통적으로 일 혹은 활동의 의미가 타율에서 자율, 의무에서 재미와 보람으로 변화하는 양상을 드러내고 있다. 심지어는 생계유지의 이유로 타율적으로 규정된 일에 매여 있는 경우라 하더라도, 비직업적 활동(취미, 봉사, 여가 등) 영역으로 삶의 중심을 점차 이동하고 있는 양상을 확인할 수 있었다. 이는 비록 일이 이들 베이비부머의 삶에서 매우 중요한 의미와 역할을 차지하고 있음에도 불구하고, 만약 일을 통해 자신의 존재감을 확인하기

어려울 경우, 비직업적인 삶의 다른 영역에서 자신의 “역할”과 “쓸모”를 발견하기 위해 노력함을 의미한다. 이와 관련하여, 본 연구에서 고찰한 국외 선진국 사례들에서는 생계유지를 위한 시급성이 낮은 중장년 퇴직자를 대상으로 그동안 쌓아온 역량을 바탕으로 사회에 공헌할 수 있는 일을 하도록 장려하고 있음을 확인하였다. 네트워킹을 기반으로 운영되고 있는 미국의 ‘양코르 펠로우십’이 대표적인 사례에 해당한다. 이와 같은 지역사회 네트워킹 기반 프로그램은 노년기에 접어든 베이비부머가 그들의 시간과 역량을 공동체에 공헌하고 지역사회에 적응적으로 안착하는데 기여하고 있다.

다섯째, 보다 주목해야 할 점은 개인의 핵심욕구로 간주되는 존재감에서 “쓸모”의 의미 또한 과거와 달라지고 있다는 점이다. 주된 일자리 재직 혹은 퇴직 직후 시점에서 베이비부머 사례자들에게 재취업은 “나를 필요로 하는 곳”을 다시 찾는 것이었고, 이는 곧 자신의 가치를 확인받는 것에 해당하였다. 그런 맥락에서 퇴직 과정이나 재취업의 실패는 곧 “퇴물” 또는 “나를 필요로 하는 곳이 더 이상 없다”는 것으로 이해되어 깊은 좌절감과 우울감으로 이어지는 경우가 대부분이었다. 하지만, 시간이 경과하면서 만족스러운 삶을 유지하는 이들 사례자들에게서 자신의 쓸모를 스스로 만들어가는 모습을 분명하게 확인할 수 있다. 이들의 고군분투 과정 내지 자신의 쓸모를 재확인해 나가는 과정은 쓸모 있음에 대한 확인이 반드시 타인이나 사회적 승인이 아닌 자신의 인정을 통해서도 가능하고, 경제적인 보상이나 승진과 같은 외적 보상이 아니더라도 주관적 판단과 의미부여에 의해서 회복이 가능하며, 존재감의 회복을 위해서는 이와 같은 주도적이고 주체적인 인식 전환의 과정이 필수적임을 드러내고 있다.

여섯째, 주된 일자리 퇴직 후의 삶은 이들에게 고군분투의 과정이기도 하지만, 동시에 그동안 유예했던 욕구를 찾아나서는 보상의 과정이기도 하다. 즉, 주된 일자리에서 제한적으로 허용되었던 자율은 주된 일자리 퇴직 후 시간적 제약과 일상의 의무가 줄어들면서 그 의미를 찾아가게 된다. 자율성과 주체성, 자기통제감의 의미를 긍정적으로 수용하고 적극적으로 활용하는 베이비부머는 전반적으로 삶에 대한 높은 만족도를 유지하고 있다. 다만 이 경우에도, 앞서 중요한 필수 요건으로 전제한 바와 같이 최소한의 경제적 여건과 건강이 뒷받침되어야 한다는 점은 변함이 없다.

마지막으로, 국외 선진국 사례들에서는 대학 등 전통적인 고등교육기관은 물론 다양한 유형의 교육기관과의 네트워크를 통해 경력 재설계나 평생 학습, 일과 학습의 연계 등 다양한 종류의 학습을 할 수 있도록 베이비부머 대상의 제반 교육 프로그램 및 지원 제도를 늘리고 있는 추세이다. 가령, 미국의 경우에는 경제적 필요가 절실한 사람들에게는 지역사회 고용 프로그램을 이용할 수 있도록 하며, 보람 있는 일과 활동을 필요로 하는 사람들에게는 그동안 쌓아온 역량을 바탕으로 비영리기관 등에서 단기 일자리 혹은 자원봉사를 통해 일할 수 있는 다양한 통로 혹은 평생학습의 기회가 마련되고 있다. 이와 같이 경력 재설계, 일과 학습의 연계, 은퇴 후 삶의 의미, 보람과 재미를 추구하는 다양한 학습이 지역사회 평생학습의 형태로 자리 잡아 다양한 경로를 통해 베이비부머의 삶에 긍정적인 영향을 미치고 있다.



[그림 6-1] 베이비부머의 주된 일자리 퇴직 후 경력경로와 삶의 변화

제2절 제언

지금까지 본 연구를 통해 살펴본 바와 같이 주된 일자리 퇴직 후 만족스러운 삶을 유지하고 있는 베이비부머 사례자들의 경험과 특성에 비추어 볼 때, 향후 이들 대상의 고용서비스에서 반영해야 할 몇 가지 차별화된 지점이 있다. 이에 향후 베이비부머의 성공적인 인생 후반기 경력 설계와 경력 발달 지원을 위해 필요한 고용서비스 지원 방안을 거시적인 측면에서 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 베이비부머 대상의 정책에서 관점의 전환이 요구된다. 베이비부머의 적응적 삶 혹은 인생후반기의 성공적 생애경력관리를 위해 반드시 고려해야 할 핵심은 경력연계, 경력무관, 새경력 등 경력유형이나 일중심·탈일중심 여부가 아닌 바로 ‘쓸모 있음’과 ‘존재감’의 회복에 있다. 대부분의 베이비부머는 과거 주된 일자리에서의 일을 통해 자신의 존재감을 확인하고 유지해왔으나, 이후 더 이상은 일을 통해 과거와 같은 존재감 유지가 어렵게 되었다. 이에, 이들의 삶은 주된 일자리 퇴직 후 다양한 경력경로 형성과 삶의 중심 이동(일 중심 - 활동 중심) 등 다양한 양상으로 전개되지만, 이러한 과정은 결국 무너진 존재감을 확인하고 회복하기 위한 고군분투의 과정에 해당한다. 따라서, 베이비부머 대상의 정책은 재취업 지원이나 직업교육훈련, 혹은 복지 지원에 국한된 문제가 아닌 고용-교육-복지의 긴밀한 연계 하에 ‘쓸모 있음’의 재발견 또는 손상된 존재감의 회복을 지원하기 위한 거시적 관점에서 계획을 세우고 정부를 중심으로 지자체와 민간이 함께 세부적인 지원 방안을 마련해 나갈 필요가 있다.

둘째, 고령자 혹은 베이비부머에 대한 고정관념 중 하나는 바로 이들을 비생산적이고 쇠락해가는 연령대로 인식하는 것이다. 하지만, 6년에 걸쳐 주된 일자리에서 퇴직한 베이비부머의 삶을 추적 조사한 결과, 이들에게 있어 주된 일자리 퇴직 후의 시점은 비전과 목표를 다시 세우고 생산적이고 새로운 것을 시도해나갈 의지와 필요와 역량을 갖춘 중요한 시기라는 점이다. 즉, 전제 조건에 해당하는 최소한의 경제적 여건과 건강만 갖춰진다면 이제야 비로소 자신이 원하는 것이나 사회에 기여할 수 있는 삶이 무엇인지 찾아 준비하고 실행해 나가고자 하는 마음과 의지와 능력을 갖춘 사람들인 것이다. 하지만, 현

실의 제약이나 사회적 선입견, 혹은 어떻게 준비하고 살아가야 할지에 대한 경험이나 충분한 정보가 없는 상황에서 자신의 생각을 뜻대로 실천에 옮기는 것이 개인 차원에서는 매우 어려운 실정이다. 이에 따라, 향후에는 이들 연령대에 대한 고정관념에서 탈피할 수 있도록 사회적 인식을 제고해 나갈 필요가 있으며, 고용주의 인식 개선을 비롯하여 일터 문화의 개선, 중장년 친화적 작업환경 조성 등을 통해 더 많은 베이비부머가 의미 있고 즐겁게 일할 수 있도록 하는 다양한 지원방안을 마련할 필요가 있다.

셋째, 우리나라의 베이비부머는 사회적 혹은 직장문화의 영향으로 인해 주된 일자리 퇴직 후 대부분 힘든 개별화 과정을 거치고 있다. 따라서, 이들 대상의 퇴직 준비나 경력 설계 프로그램, 그 외 다양한 평생학습 및 성인학습 기제를 통해 주된 일자리 퇴직 후의 삶에서 진정으로 원하는 일이나 활동이 무엇인지 생각하고 준비하고 자기주도적인 계획을 수립하여 스스로의 노후를 행복하게 만들어 나갈 수 있도록 다양한 학습과 온오프라인을 통한 소통의 기회가 제공될 필요가 있다. 특히, 이들 베이비부머는 ‘나와 비슷한 연령대의 다른 사람은 어떻게 살고 있는가’, ‘퇴직 이후에 어떤 경로들을 선택할 수 있는가’ 등 주된 일자리 퇴직 이후 이어지는 삶에 대한 모델과 경험을 공유할 통로가 매우 부족한 실정이다. 따라서, 이들 베이비부머의 적응적이고 생산적인 인생 후반기 삶을 위하여 정부 및 지자체 차원에서 지원하는 플랫폼 형태의 공간에서 고용, 교육, 복지 관련 다양한 정보를 서로 공유하고 관련 분야 혹은 타 분야 전문가 간 교류, 기업체 관계자와의 교류 등이 원활하게 이루어질 수 있는 온오프라인 공간을 적극적으로 마련해 나갈 필요가 있다.

넷째, 경제적 여건은 건강과 함께 행복한 노후의 필수적인 전제조건에 해당한다. 이에 경제적으로 취약한 베이비부머를 대상으로는 기존의 취업지원 서비스 강화와 함께 지역사회에서 필요한 일자리에 종사할 수 있도록 맞춤형 통합서비스 제공이 필요하다. 이 경우, 업종이나 직종별 특화 서비스도 가능하지만, 공공 및 민간부문 등 부문별 맞춤형 특화 서비스 개발을 통해 공공의 자원을 적극적으로 활용하거나 공공부문에서 관리하기 힘든 부분과 개별적이고 다양한 수요를 충족시킬 수 있는 맞춤형 서비스 지원 체계 구축을 통해 서비스의 질을 극대화하는 방안도 모색할 필요가 있다.

다섯째, 생계형 일자리 대책 뿐 아니라 베이비부머의 주된 일자리 경력이

나 다양한 일 경험을 통해서 쌓아온 역량을 활용하여 지역사회에 환원할 수 있는 일자리 또한 다양한 경로를 통해 조성하고 활성화시킬 필요가 있다. 사회적 가치와 보람을 추구하는 베이비부머가 지역사회에 공헌할 수 있도록 하는 자원봉사 연계 시스템 마련 등이 이에 해당한다.

마지막으로, 주된 일자리에서 퇴직한 베이비부머가 행복한 노후의 기본적인 전제 조건인 경제적 여건과 건강을 유지하는 가운데, 생계형이나 사회공헌형 일자리, 전일제나 시간제 일자리 등 보다 다양한 형태의 일자리에서 자신의 존재감을 회복해 나가기 위해서는, 무엇보다도 법·제도적 기반이 마련될 필요가 있다. 계속고용을 위한 법적 근거 마련 및 이를 위한 노·사정의 숙의과정, 연금체계 개편 방안 마련, 계속고용지원금 제도의 도입, 직무중심의 임금체계 개선 방안 마련, 신중년 적합직무의 개발 등이 이와 관련된 주요 정책과제에 해당한다. 향후 이에 관한 활발한 논의와 연구, 그리고 적극적인 대안 마련을 통해 지속가능한 고령 사회 대비를 위한 기틀을 마련해야 할 것이다.

- 권대봉, & 노경란 (2008). 고령인구의 고용가능성 제고를 위한 미국의 인적자원정책 사례 분석. *인력개발연구*, 10(1), 21-43.
- 근로복지공단 (2004). 싱가포르 근로자 복지제도 출장·연구 보고서.
- 김세정 (2016). 영국 청년들이 분노하는 까닭. 시사인 2016년 7월 13일자.
- 김원일 (2019). 노인인구 부양은 누가하나? 베이비부머 은퇴로 의료복지재정 적신호. *한호일보* 2019년 4월 4일자.
- 김은석, 양안나, 오찬호, 장서영, 하지영, 송스란(2016). 베이비부머의 주된 일자리 퇴직 후 경력경로 및 경력발달 이해를 위한 질적 중단연구(3차년도). 한국고용정보원.
- 김은석, 양안나, 장서영, 하지영, 송스란(2017). 베이비부머의 주된 일자리 퇴직 후 경력 경로 및 경력발달 이해를 위한 질적 중단연구(4차년도). 한국고용정보원.
- 김은석, 오찬호, 심우정, 하지영(2015). 베이비부머의 주된 일자리 퇴직 후 경력경로 및 경력발달 이해를 위한 질적 중단연구(2차년도). 한국고용정보원.
- 김은석, 이지연, 장서영, 황영희, 송스란 (2018). 베이비부머의 주된 일자리 퇴직 후 경력경로 및 경력발달 이해를 위한 질적 중단연구(6차년도). 한국고용정보원.
- 김은석, 장서영, 심우정(2013). 베이비부머의 경력경로 조사를 위한 질적 중단 연구 설계. 한국고용정보원.
- 김은석, 장서영, 심우정, 오찬호, 하지영, 송순영(2014). 베이비부머 경력경로 조사를 위한 질적 중단 연구보고서(1차년도). 한국고용정보원.
- 김미곤, 염주희, 최현수, 정희선, 김성아, 김은빈, 권지성, 이은미, 정선욱, 조준용, 하경희, 이현주 (2012). 한국복지패널 연계 질적 연구(2차): 빈곤층의 삶과 탈빈곤 노력을 중심으로. 한국보건사회연구원.
- 김지수 (2018). 호주 젊은이들 “베이비붐 건강보험료 못 대겠다”...고령화로 부담↑. *아시아투데이* 2018년 9월 5일자. <http://www.asiatoday.co.kr/view.php?key=20180905010002644> 에서 인출.
- 디자인진흥원 (2013). 미국을 이끄는 파워집단, 베이비 붐 세대의 생활과 소비. 디자인전략 정보개발사업 연구보고서.
- 메디게이트 뉴스 (2018). 영국 NHS의 도전과 과제: 재정의 한계로 의사 근무환경은 열악, 질적 수준은 정체. 2018년 4월 13일자.
- 박은자 (2017). 영국 국가보건의료서비스 (NHS) 의 노인 보건의료서비스 현황과 시사점. *보건복지포럼*, 245, 85-92.
- 박태정 (2013). 베이비부머 세대들의 삶을 통해 본 일과 은퇴의 경험적 의미에 대한

- 연구. 노동정책연구, 13(3), 29-57.
- 손양민 (2010). 밥·돈·자유: 베이비붐 세대의 어제 오늘 그리고 내일. 21세기북스.
- 손일선 박유연 임성현 문지웅 (2010). 베이비부머 은퇴쇼크...나라별 대응 방식 제각각. 매일경제 2010년 2월 2일자. <https://www.mk.co.kr/news/special-edition/view/2010/02/56127/> 에서 인출.
- 서울특별시 (2018). 서울50+ 국제포럼 2018: 국내·외 50+ 일자리 실험 사례. 자료집.
- 신동면 (2015). 싱가포르 사회보장제도: 국민적립기금을 중심으로. 보건복지포럼 2015년 4월호.
- 정경희, 이소정, 이윤경, 김수봉, 선우덕, 오영희, 김경래, 박보미, 유혜영, 이은진 (2010). 베이비부머의 생활실태 및 복지욕구. 한국보건사회연구원.
- 정경희·남상호·오영희·이소정·이윤경·정홍원·이은진·김성숙·류건식·신현구·정정숙·천현숙·한정림 (2011). 베이비 붐 세대 실태조사 및 정책 현황 분석. 한국보건사회연구원 정책보고서.
- 중앙일보 (2001). 미국 베이비붐 세대 은퇴 '주름살' 중앙일보 2001년 8월 21일자. <https://news.joins.com/article/4120220> 에서 인출.
- 채준호 (2013) 영국의 고용서비스 전달체계. 국제노동브리프. 2013년 10월호 pp.3-16 한국노동연구원.
- 하나금융경영연구소 (2009). 「미국 퇴직연금시장의 동향 및 시사점」, 『금융연구시리즈』, 2009. 4. 30. 제31호, p. 2. 출처: <http://www.hanaif.re.kr> 에서 인출.
- 한겨레 (2018). 연금 개편, 영국에서 배운다. 2018년 10월 12일자. http://www.hani.co.kr/arti/economy/economy_general/865536.html#csidxa6ed3e6b88570bdb3155505de638c59 에서 인출.
- 한겨레 (2019). 캐나다 국민연금 보험료 인상은 어떻게 가능했을까. 2019년 6월 17일자 http://www.hani.co.kr/arti/society/society_general/898233.html#csidx27d78f6909d16e2b09fb3d036ab5993 에서 인출.
- 한겨레 (2019). 세대론으로 본 베이비붐 세대의 책무. 2019년 4월 22일자.
- 희망제작소 (2010). '늦지 않는 학생들의 대학. 2010년 7월 27일자. <http://www.makehope.org/2980>에서 인출.
- Alberta Human Services (2007). A Guide to Midlife Career Moves. Career and Workplace Resources. <https://alis.alberta.ca/tools-and-resources/content/products/a-guide-for-midlife-career-moves/> 에서 인출.
- AMP.NATSEM (2007). Baby Boomers - doing it for themselves. Income and Wealth Report Issue 16.
- Atchley, R.C. (1976). Selected social and psychological differences between men and women in later life. Journal of Gerontology, 31, 204-221.

- Australian Human rights Commission (2012). Working past our 60s: Reforming Laws and Policies for the Older Worker.
- Baker, N. & Akbar, J. (2018). What is the baby boomer generation, what years were they born in and will they need to pay more tax? <https://www.thesun.co.uk/news/4933795/baby-boomer-generation-what-years-born/> 에서 인출.
- BBC (2017). Generation war: Baby boomers v millennials. <https://www.bbc.com/news/av/business-38560226/generation-war-baby-boomers-v-millennials> 에서 인출.
- Beach, C. M. (2008). Canada's aging workforce: participation, productivity, and living standards. A Festschrift in Honour of David Dodge, 197-218.
- Brown, S. L., & Lin, I. F. (2012). The gray divorce revolution: Rising divorce among middle-aged and older adults, 1990-2010. *The Journals of Gerontology: Series B*, 67(6), 731-741.
- Congressional Budget Office (1993). Baby boomers in retirement: An early perspective. Washington, D.C.: Congressional Budget Office.
- Cook, S. & Sladowski, P. (2013). Volunteering and Older Adults. Volunteer Canada and Human Resources and Skills Development Canada.
- Council for 3rd Age (2009). Understanding Singapore's Baby boomers.
- Danna, T. (2015). Meet Generation Jones, Born 1955-1965: Who They Are, What They Want, and How They Buy. <https://www.linkedin.com/pulse/meet-generation-jones-born-1955-1965-who-what-want-how-theresa-danna> 에서 인출.
- Department for Work & Pensions (2017). Help and support for older workers. <https://www.gov.uk/government/publications/help-and-support-for-older-workers/help-and-support-for-older-workers> 에서 인출.
- Department of Employment Australia (2014). Restart Programme: Evaluation Strategy.
- Dong, X. S., Wang, X., Ringen, K., & Sokas, R. (2017). Baby boomers in the United States: Factors associated with working longer and delaying retirement. *American journal of industrial medicine*, 60(4), 315-328.
- Employment and Social Development in Canada (2017). 2016 Evaluation of the Targeted Initiative for Older Workers.
- Fraser Institute (2017). Canada's Aging Population and Implications for Government Finances.
- Genoe, M. R., Liechty, T., & Marston, H. R. (2018). Retirement Transitions among Baby Boomers: Findings from an Online Qualitative Study. *Canadian Journal on Aging/La Revue canadienne du vieillissement*, 37(4), 450-463.
- Globe and Mail (2017). The boomer shift: how Canada's economy is headed for major

- change. <https://www.theglobeandmail.com/globe-investor/retirement/the-boomer-shift-how-canadas-economy-is-headed-for-majorchange/article27159892/> 에서 인출.
- Globenewswire (2019). New Poll: Baby Boomers Want to Keep Working in Retirement. <https://www.globenewswire.com/news-release/2019/01/23/1704240/0/en/New-Poll-Baby-Boomers-Want-to-Keep-Working-in-Retirement.html> 에서 인출.
- Johne, M (2017). Small business gears up for baby boomers. <https://www.theglobeandmail.com/report-on-business/small-business/small-business-gears-up-for-baby-boomers/article34366821/> 에서 인출.
- Jtbc (2016). 영국 밀레니엄 VS 베이비부머 '세대충돌' 후폭풍 2016년 6월 27일자. http://news.jtbc.joins.com/article/article.aspx?news_id=NB11260919 에서 인출.
- Kotra (2012). 호주, 구매력 높은 베이비붐 세대를 겨냥하라! <http://news.kotra.or.kr/> 에서 인출
- Levant, E. (1996). Youthquake. Fraser Institute.
- Levy, H., Buchmueller, T. C., & Nikpay, S. (2015). The effect of health reform on retirement. Michigan Retirement Research Center Research Paper, (2015-329).
- Lim, L. (2017). Higher re-employment age passed into law in Singapore <https://www.channelnewsasia.com/news/singapore/higher-re-employment-age-passed-into-law-in-singapore-7533148> 에서 인출
- Manitoba Chamber of Commerce (2011). Answering the call to action: Third Quarter is linking older workers to job opportunities. <https://mbchamber.mb.ca/2011/12/32402/> 에서 인출.
- Mccrindle (date not presented). Does Generation Y have it easier than the Baby Boomers? <https://mccrindle.com.au/insights/blogarchive/does-generation-y-have-it-easier-than-the-baby-boomers/> 에서 인출.
- Merrill Lynch (2016). Work in Retirement: Myths and Motivations Career Reinventions and the New Retirement Workscape -A Merrill Lynch Retirement Study conducted in partnership with Age Wave.
- Ministry of Community Development, Youth and Sports Singapore (2009) Babyboomers Survey.
- National Seniors Australia (2012). Ageing Baby Boomers in Australia. <https://nationalseniors.com.au/research/finances/ageing-baby-boomers-in-australia> 에서 인출.
- NASPAC (2009). My Generation: Are Australian baby boomers the retiring kind?

- NASPAC (2012). Ageing Baby Boomers in Australia: Understanding the effects of the global financial crisis.
- Nova Scotia Department of Seniors (2017). Shift: Nova Scotia's Action Plan for an Aging Population. Halifax: Province of Nova Scotia. <https://novascotia.ca/shift/> 에서 인출.
- OECD (2017). Pensions at a Glance (PAG) 2017: How does AUSTRALIA compare?
- Pew Research Center (2013). The Sandwich Generation: Rising Financial Burdens for Middle-Aged Americans
https://www.pewresearch.org/wp-content/uploads/sites/3/2013/01/Sandwich_Generation_Report_FINAL_1-29.pdf 에서 인출.
- Prestwich, E. (2018). A Fifth Of Canada's Working Baby Boomers Have Nothing Saved For Retirement, According To Survey. https://www.huffingtonpost.ca/2018/05/11/a-fifth-of-working-baby-boomers-have-no-retirement-savings_a_23431846/ 에서 인출.
- Roy, S. (2014). Baby Boom Generation in Singapore and its Impact on Ageing. *International Science Index* 8 (3). 809-817.
- Salt, B. (날짜 미상). Boom to bust. *The Australian*. <https://www.theaustralian.com.au/weekend-australian-magazine/boom-to-bust/news-story/88ffceefa3892a3703f8362fc55737aa> 에서 인출.
- Statistics Canada (2017a). Census in Brief: Working seniors in Canada. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/as-sa/98-200-x/2016027/98-200-x2016027-eng.cfm> 에서 인출.
- Statistics Canada (2017b). Seniors' self-employment. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-001-x/2011001/article/11400-eng.htm> 에서 인출.
- Taylor, P. (Ed.). (2008). Ageing labour forces: Promises and prospects. Edward Elgar Publishing.
- Tencer, D. (2018). Nearly 1/4 Of Canada's Retiring Baby Boomers Still Have Adult Kids At Home: Survey. https://www.huffingtonpost.ca/2018/08/08/baby-boomers-adult-kids-at-home_a_23498549/ 에서 인출.
- The Select Committee on Public Service and Demographic Change (2013). Ready for Ageing?
- Authority of the House of Lords. <https://publications.parliament.uk/pa/ld201213/ldselect/ldpublic/140/14003.htm> 에서 인출
- Thoits, P. A. (1983). Multiple identities and psychological well-being: A reformulation and test of the social isolation hypothesis. *American Sociological Review*, 48(2), 174-187.

- TransAmerica Center (2018). Striking Similarities and Disconcerting Disconnects: Employers, Workers and Retirement Security 18th Annual Transamerica Retirement Survey.
- U.S. Census Bureau (2014). UThe Baby Boom Cohort in the UnitedStates: 2012 to 2060: Population Estimates and Projections. Current Population Reports.
- U.S. Department of Commerce (2000). Alternative work schedules. <https://www.commerce.gov/hr/practitioners/leave-policies/alternative-work-schedules> 에서 인출.
- Volunteer Canada (2001). Volunteer Connections: New strategies for involving older adults.
- Volunteer Canada (2017). Building Blocks for Boomer Volunteer Engagement. Research Report.
- World Economic Forum (2012). Global population ageing: Peril or promise? Retrieved November 16, 2013, from http://www3.weforum.org/docs/WEF_GAC_GlobalPopulationAgeing_Report_2012.pdf.

관련 웹사이트

- www.benefits.gov.
- <https://evidencenetwork.ca/the-canadian-baby-boom-years-are-different-from-the-u-s/>
- <https://www.workbc.ca/Training-Education/Skills-Training-for-Employment/STE-Older-Workers-55.aspx>
- <http://volunteer50plus.ca/category/volunteer-program/>
- <https://50plus.or.kr/detail.do?id=52798>
- <https://www.ecdi.org/innovate/Encore2018>
- <https://50plus.or.kr/org/detail.do?id=42110> 영국의 2000년대 영국의 50+ 관련 노동시장 정책
- <https://50plus.or.kr/org/detail.do?id=42092> 호주와 싱가포르의 50+ 정책 사례
- <https://www.mercer.com.au/our-thinking/four-generations-at-work-millennials.html>

부록

부록 1: 심층면담 사전 설문지

부록 2: 질문지

부록 3: 연구 참여 의뢰서 및 동의서

작성 예시

관계	연령	하는 일	결혼 유무	동거 여부	부양 여부
처	54세	초등학교 교사	-	동거	-
장남	26세	학생(대학원 재학)	미혼	분가	○

주거 형태

자가 전세 월세 기타

가구 연간 소득 만원

가구 연간소득은 귀하의 연간 소득을 포함하여 현재 가구원의 모든 소득을 합산한 금액 실제 소득입니다

가구 연간소득 외에도 별도의 수입원 월세 전세 상속 이자소득 등이 있으십니까 만약 있다면 그 내용은 무엇이며 소득액은 어느 정도입니까

내용 금액 원

귀하의 마지막 퇴직 시기는 언제입니까 년 월

지금까지 근무하시거나 종사하셨던 직장 직업 사업장 관련 정보를 간략하게 적어주시기 바랍니다

예 년 월 년 월 한국 상사 영업 팀 과장
주요 업무 신규 계약 추진 및 기존 거래처 관리 등

부록 2: 본조사 질문지

I. 도입 질문

주요 영역	· 주관적인 인생의 만족도	문
	· 건강 측정	문 문
진행 요령	해당 질문에 응답 후 필요에 따라 그 이유와 구체적인 경험에 대해 추가 탐색	

다음은 귀하의 여러 생활영역에 대한 질문입니다 가장 만족스럽지 못한 상태를 가장 만족한 상태를 으로 놓았을 때 귀하는 현재 다음의 각 분야에서 얼마나 만족하고 계신지 표시해주시기 바랍니다

구분	해당 없음	전혀 만족 못 함(1) ↔ 매우 만족함(10)									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
이전 직업		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
현 직업		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
배우자와의 관계		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
부모와의 관계		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
자녀와의 관계		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
친구관계		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
취미, 여가생활		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
종교생활		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
건강상태		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
경제적 여건		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
삶에 대한 전반적 만족도		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. 다음 중 해당되는 만성질환 또는 건강상의 문제에 표시해주시기 바랍니다.

구분	해당여부	진단명	진단 시기
고혈압			
당뇨병			
암			
폐 질환(기관지염, 폐기종 등)			
간 질환			
심장 질환(협심증, 심근경색, 울혈성 심부전증, 기타 심장 질환)			
뇌혈관 질환(뇌졸중, 뇌출혈, 뇌경색 등)			
정신과적 질환(우울증, 불안증, 불면증, 스트레스 과다, 알코올 남용 및 중독, 대인관계 곤란, 정신 질환 등)			
관절염 및 류마티스 질환			
사고 및 외상(교통사고, 낙상 등)			
비뇨기과 질환(전립선 질환, 요실금 질환 등)			
안과 질환			
시력·청력·치아 상태			
그 외 질병 및 건강상의 문제			

2-1) ‘나도 이제 늙었구나’를 인지하게 하는 주요 노화증상, 이를테면 노안, 감각쇠퇴, 수면장애, 갱년기 증상(성욕감퇴, 폐경 등) 여부 등과 이에 따른 느낌, 인식, 대처 등에 대해 추가적으로 말씀해주시기 바랍니다.

3. 위에서 말씀하신 만성질환 또는 건강상의 문제와 관련하여 현재 치료 또는 약을 복용하고 계십니까?

- 1) 예 2) 아니오

☞ 상황에 대한 상세 기술:

4. 현재 건강상태로 인해서 일상생활에 지장이 있으십니까?

- 1) 매우 그렇다 2) 그런 편이다 3) 그렇지 않은 편이다
4) 전혀 그렇지 않다

☞ 이유 :

II. 경력 경로

주요 영역	<ul style="list-style-type: none"> • 지난 조사 이후 경력경로상의 변화와 맥락 	문1 ~ 문2
	<ul style="list-style-type: none"> • 경력경로 상에서의 도움 및 장애요인 	문3
진행 요령	<ul style="list-style-type: none"> • 경력 경로 영역은 타 영역에 비해 연구참여자의 주관적 인식에 앞서 객관적인 사실과 실제 현황에 대한 파악 • 경력상의 객관적 변화에 따른(혹은 경력변화를 초래한) 개인의 고유한 인식과 평가, 정서, 인지, 행동 등 이면의 맥락을 심도있게 파악 	

지난 조사 이후 경력상의 주요한 변화가 있었다면 무엇입니까

※ 조사원 참고 사항: 인지적, 정서적, 활동(역할)적, 환경적 변화 등 가능한 다양한 영역의 변화를 확인. 특히, 변화를 확인할 수 있는 일상의 구체적인 실사례에 대해 추가 탐색

재취업을 하게 된 경우 어떻게 취업을 하게 되셨습니까

※ 몇 차례에 걸쳐 재취업과 퇴사를 반복한 경우, 각 상황별 맥락과 객관적인 실제 사건, 구직 도움 요인(혹은 방해 요인), 주관적인 정서·인지, 그에 따른 행동에 대해서 구체적으로 파악

구직 활동 중인 경우 구체적인 구직목표나 대안으로 생각하고 계신 직무가 있으십니까

구직 활동 중인 경우 구직을 위해 현재 하고 있는 활동 직업훈련 자격증 구직활동 등 이나 전략은 무엇입니까

경력포기 및 은퇴의 경우 재취업 활동을 중단 또는 은퇴 하시기로 결정한 이유는 무엇입니까

경력포기 및 은퇴의 경우 현재는 경제적 활동 이외에 어떤 계획이나 활동을 하고 계십니까

2. 그동안의 경력 변화에 대해 어떻게 생각하십니까?

주된 일자리 퇴직 후 그동안 경험한 경력 변화가 삶에 미친 영향이 있다면 무엇입니까?

※ 경력변화를 경험하는 개인의 인식과 사고, 정서(변화 포함)에 대해서 구체적으로 파악

3. 주된 일자리 퇴직 후의 지난 경험을 돌아켜볼 때 재취업 혹은 구직활동 과정에서 '이런 게 좀 아쉬웠다' 혹은 '이런 도움이나 지원이 있었다면 좋았겠다'라고 생각하신 것이 있다면 무엇입니까?

재취업 혹은 구직활동에 도움이 된 요인은

재취업 혹은 구직활동 과정에서 아쉬운 점이나 장애요인은

※ 도움 및 장애요인을 중심으로 심층적인 내용을 파악하되, 만약 시기에 따른 구분이 필요하다면(혹은 가능하다면) '주된 일자리 퇴직 전', '직 후', '현재'로 구분하여 각 시기별 도움 및 장애요인을 파악하도록 함

4. 유형별 맞춤 질문

※ 위 기본 질문에 이어 경력 변화 내용 및 맥락 이해를 위해 각 유형별 (경력연계형, 경력무관형, 새경력 준비형/시작형, 경력포기형, 은퇴형)로 맞춤형 세부 질문을 상황에 맞게 추가하시기 바랍니다.

Ⅲ. 현재의 활동 및 일의 의미

주요 영역	• 지난 조사 이후의 일상적인 삶의 모습	문1
	• 일/활동의 의미	문2, 3
진행 요령	<ul style="list-style-type: none"> • 지난 조사 이후 변화 내용 파악과 변화를 초래한 원인 및 맥락 파악을 중심으로 함 • 여기에서 ‘활동’이란 돈을 받고 일하는 직업을 포함하여 보다 확장된 개념으로, 취미, 봉사, 여가, 학습, 개인 연구, 동호회, 종교 등 개인이 지속적으로 추구하는 제반 활동을 포함함 	

※ 지난 조사 이후 각 문항별로 변화가 발생한 경우, 변화 내용 및 사유 파악

1. (경제적, 직업적) 일을 포함하여 지금 하시는 활동 중 본인에게 가장 중요하고 의미 있는 것을 말씀하여 주시고 각 활동에 대해 간략히 설명해 주시기 바랍니다.

- 요즘 (경제적, 직업적) 일 이외에 다른 활동을 하시나요? 왜 그 활동을 하시나요?

※ 활동은 취미, 봉사, 여가, 학습, 개인 연구, 동호회, 종교 등 지속적으로 추구하는 활동을 의미함.

- 요즘 하시는 활동(경제적, 직업적 일을 포함) 중 본인에게 가장 중요한 활동은 무엇입니까? 왜 그 활동이 중요하십니까? 요즘 하시는 활동(경제적, 직업적 일 포함) 중 본인에게 가장 의미 있는 활동은 무엇입니까? 그 활동은 선생님에게 어떤 의미가 있습니까?

※ 중요한 활동과 의미 있는 활동은 일치할 수도 있고 아닐 수도 있음. 중요한 활동은 일일수도 있고 일 이외의 활동일 수도 있음

- (경제적, 직업적) 일과 위에서 말씀하신 일 이외의 활동이 할애되는 정도를 %로 말씀해 주신다면 각각 어떻게 되나요? 앞으로는 어떻게 바뀔 것으로 전망하시나요? 왜 그런 전망을 하시나요? (예) 현재는, 일:활동 = 50:50 → 추후 약 5년 뒤, 30:70 등
- 그러한 변화를 이루어 가시는데 있어 예상되는 가장 큰 걸림돌이 있다면 무엇입니까?
- 위에서 말씀하신 일 이외의 활동을 향후 (경제적, 직업적) 일로 발전시킬 의향이 있으신가요? 어떻게 준비하고 계시나요?

<활동을 하지 않는다고 답할 경우>

- 별다른 활동을 하지 않으시는 이유는 무엇인가요?

2. 귀하에게 앞에서 중요하다 말씀하신 (경제적, 직업적) 일/활동을 한다는 것의 의미는 무엇입니까?

- 귀하께서 해당 활동 혹은 (경제적, 직업적) 일을 통해 얻고 싶은 것은 무엇입니까?

※ 조사원 참고 사항: (1) 삶의 주요 구성요소로서의 일(삶의 활력소와 원동력, 몰두할 수 있는 무엇, 삶에 규칙을 제공해 주는 것, 삶의 모든 것), (2) 경제적 도구로서의 일(생계유지 수단, 노후대비 수단, 체면유지 수단), (3) 심리적 만족과 보상으로서의 일(성취추구→사회적 기여, 자신의 가치 인정받음→자신이 하고 싶은 것, 소속됨→사회적 관계망 창출)

3. 과거 주된 일자리에서 한참 일하실 때와, 주된 일자리 퇴직 후 현재에 이르기까지 (경제적, 직업적) '일'에 대한 의미가 변화된 부분이 있으신가요? 혹시 과거에 비해 더 중요하게 여겨지거나 생각이 바뀌신 부분이 있으신가요?

- ※ 조사원은 지난 조사에서의 일/활동의 의미에 대한 응답에 대해 미리 숙지하되, 필요한 경우에만 인터뷰이와 공유(가령, 인터뷰이가 지난 조사에서 본인의 응답 결과에 대해 물어보는 경우 등)

IV. 행복한 삶의 청사진

1. 귀하에게 100점짜리, 정말 원하시는 혹은 살고 싶으신 10년 후의 삶은 무엇입니까?
 - ※ 행복한 삶의 청사진은 인터뷰의 마지막에 가볍게 간략한 내용만 확인하도록 함

부록 3: 연구 참여 의뢰서 및 동의서

연구 참여 의뢰서

한국고용정보원은 베이비부머의 경력이동과 은퇴과정에 대한 지속적인 자료 수집과 분석을 통해 향후 중장년층의 경력관리 및 효과적인 고용서비스 제공 방안을 마련하고자 『베이비부머 질적 중단 연구』를 수행하고 있습니다. 이 조사연구는 1:1 심층면담을 통해 이루어질 예정이며, 이 연구를 위해 엄선된 전문 조사원이 귀하께서 원하시는 일정과 장소를 방문하여 약 2시간 내외에 걸쳐 진행될 것입니다. 조사원은 귀하께 경력경로와 퇴직 경험, 현재의 활동 및 경험, 일의 의미와 정체성에 대한 인식 등에 관해 질문할 것입니다. 본 연구를 위해 실시된 심층면담 내용은 오직 연구목적으로만 사용될 것이며, 귀하의 개인적 사항에 대해서는 비밀이 보장될 것입니다. 기타 본 연구와 관계된 문의사항이 있으시면 연구자에게 문의해 주시기 바랍니다. 연구에 협조하여 주신데 대해 진심으로 감사드립니다.

『베이비부머 질적 중단 연구』 연구진 일동
(문의: 043-870-8307)

연구 참여 동의서

본인은 한국고용정보원에서 수행하는 『베이비부머 질적 중단 연구』의 연구참여자로 1:1 심층면담에 응할 것입니다. 본인은 본 연구의 취지와 내용에 대해 사전에 충분한 설명을 들었으며, 본인이 원하지 않을 경우 언제라도 연구참여자에서 제외 될 수 있음을 알고 있습니다. 아울러, 본인의 인터뷰 내용은 연구의 목적으로만 사용될 것이며 본인의 익명성이 보장된다는 것을 이해합니다.

2019년 6월

이름: (인)

김은석 (한국고용정보원)
심우정 (한남대학교)
이로미 (인천복지재단)
이지연 (서울심리지원센터)
강옥희 (한국고용정보원)
송스란 (한국고용정보원)
유애영 (한국고용정보원)

베이비부머의 주된 일자리 퇴직 후 경력경로 및 경력발달 이해를 위한 질적 종단 연구(5차년도)

인 쇄 2020년 4월

발 행 2020년 4월

발행인 나 영 돈

발행처 **한국고용정보원**

27740 충북 음성군 맹동면 태정로 6

☎ 1577-7114

홈페이지 www.keis.or.kr

조판 및 인쇄 화신문화 충청지사

☎ 043-882-5583

• 본 보고서의 내용은 한국고용정보원의 사전 승인 없이 전재 및 역재할 수 없습니다.

ISBN 978-89-6331-923-0