희망리포트

2015-02

100세 시대 새로운 생애주기 제안 : New Life Cycle

# 새로운 생애주기 관점으로 파악한 베이비부머들의 욕구 및 지원방안 – 사무직 중년층을 중심으로

배영순, 최호진, 허새나

희망제작소 The Hope Institute

후원 동그라미재단 The Circle Foundation

100세 시대 새로운 생애주기 제안 : New Life Cycle

# 새로운 생애주기 관점으로 파악한 베이비부머들의 욕구 및 지원방안

## - 사무직 중년층을 중심으로

**연구책임** 배영순 (연구조정실 선임연구원 | alice@makehope.org)

**공동연구** 최호진 (연구조정실 선임연구원 | hjjw75@makehope.org)

**공동연구** 허새나 (연구조정실 연구원 | doer2048@makehope.org)

후원

동그라미재단
The Circle Foundation

본 연구는 동그라미재단 지원으로 수행되었습니다.

100세 시대 새로운 생애주기 제안 : New Life Cycle

# 새로운 생애주기 관점으로 파악한 베이비부머들의 욕구 및 지원방안

## – 사무직 중년층을 중심으로

# 목차


연구요약 12

Ⅰ. 서론 22

**1. 연구 배경 및 목적** 24

**2. 새로운 생애주기, New Life Cycle** 26

**3. 연구 대상 및 방법** 30

1) 연구대상 30

2) 연구방법 33

Ⅱ. 선행 연구 및 정책 현황 검토 36

**1. 선행 연구 검토** 38

**2. 베이비부머 대상 정책 현황 검토** 40

Ⅲ. 사무직 중년층 은퇴(예정)자의 인식 및 욕구 44

: 설문조사 결과분석

**1. 제2성인기에 대한 자기인식** 46

**2. 일에 대한 욕구 및 인식** 49

1) 일(사회공헌활동 포함)에 대한 욕구 및 인식 50

2) 경제생활에 대한 인식 54

**3. 학습에 대한 욕구 및 인식** 58

**4. 관계에 대한 욕구 및 인식** 64

**5. 소결** 67

Ⅳ. 사무직 중년층의 제2성인기 생애 재구성 70
: 심층면접 분석
**1. 자기 인식의 변화** 72
1) 은퇴에 대한 인식 72
2) 세대인식과 이상적인 자아상 78
**2. 탐색의 과정** 83
1) 학습을 통한 탐색 83
2) 체험을 통한 탐색 89
**3. 일의 의미 변화** 92
1) 기존의 일 93
2) 일을 선택하는 기준 94
3) 새로운 일이 주는 만족감 96
4) 제2성인기형 일자리 창출을 위한 제언 99
**4. 관계의 재구성** 103
1) 관계의 위기 103
2) 관계의 삼투와 재구성 105
**5. 소결** 109
Ⅴ. 제언 114
**1. 프로그램 기획의 관점과 방향** 117
1) 새로운 생애주기에 대한 이해 117
2) 제2성인기의 특성에 적합한 지원 118
3) 세대 간 이해와 협력 119
**2. 시민사회 영역에서의 지원방안 제안** 120
1) 자아탐색 프로그램: 교육 프로그램 120
2) 새로운 일의 경험: 인큐베이팅 및 체험 프로그램 124
3) 관계 재정립: 세대교류 프로그램 128
Ⅵ. 결론 134
참고문헌 140

# 그림 목차


[그림 1-1] 생애주기별 유형화: 기존 연구 27

[그림 1-2] 고령화 시대 생애주기: New Life Cycle(NLC) 28

[그림 1-3] 심층면접 대상자 개요 35

[그림 3-1] 시니어라고 생각하는 여부 46

[그림 3-2] '시니어' 연상 이미지 47

[그림 3-3] 평균 은퇴 연령(50대 중반)이 빠른지에 대한 인식 48

[그림 3-4] 은퇴 후 일을 하고 싶은 의향 49

[그림 3-5] 은퇴 우 일을 하고 싶은 의향 (비교) 50

[그림 3-6] 은퇴 후 일을 하는 목적 51

[그림 3-7] 은퇴 후 일을 하고 있는지 여부 52

[그림 3-8] 은퇴 후 사회활동에 대한 인식 53

[그림 3-9] 은퇴 후 재능기부/나눔활동 참여 의향 53

[그림 3-10] 재능기부/나눔활동 참여 이유 53

[그림 3-11] 은퇴 후 재능기부/나눔활동 참여 여부 54

[그림 3-12] 은퇴 후 사회활동이 어려운 점 55

[그림 3-13] 은퇴 대비 재정 준비 정도 55

[그림 3-14] 은퇴 대비 재정 준비가 어려운 이유 56

[그림 3-15] 은퇴 후 사회활동의 어려운 점 (비교) 57

[그림 3-16] 은퇴 후 사회활동의 어려운 점 (중복 응답) 58

[그림 3-17] 은퇴 관련 교육의 필요성 58

[그림 3-18] 은퇴 관련 교육 정보 탐색 여부 59

[그림 3-19] 은퇴 관련 교육 경험 여부 59

[그림 3-20] 은퇴 관련 교육 미참여 이유 (중복 응답) 60

[그림 3-21] 교육 프로그램 관심도 (1순위) 61

[그림 3-22] 교육 프로그램 중요도 (1순위) 61

[그림 3-23] 교육 프로그램 관심도 (7순위) 62

[그림 3-24] 교육 프로그램 중요도 (7순위) 62

[그림 3-25] 교육 참여 의향 63

[그림 3-26] 은퇴 후 관계에 대한 인식 (세대) 64

[그림 3-27] 젊은 세대와 의사소통이 어려운 이유 65

[그림 3-28] 은퇴 과련 배우자와의 의논 경험/의향 65

[그림 3-29] 은퇴 후 관계에 대한 인식 (개인+세대) 66
[그림 4-1] 은퇴에 대한 이미지 74
[그림 4-2] 세대에 따른 협업이 주는 이미지 80
[그림 4-3] 제2성인기 생애과정 (NLC) 111
[그림 5-1] 제2성인기 생애과정 단계적 접근 119
[그림 5-2] 제2성인기 중년층을 위한 인문학적 생애설계 프로그램 예시 123
[그림 5-3] 시니어드림 현실화 프로젝트 프로세스 126
[그림 5-4] 중년층 동아리(소사이어티) 육성 프로젝트 운영 방안 130
[그림 5-5] 전환기 지원 센터 프로그램 및 로드맵 예시 133

# 연구요약

Ⅰ. 서론
Ⅱ. 선행 연구 및 정책 현황 검토
Ⅲ. 사무직 중년층 은퇴(예정)자의 인식 및 욕구
: 설문조사 결과분석
Ⅳ. 사무직 중년층의 제2성인기 생애 재구성
: 심층면접 분석
Ⅴ. 제언

# 연구요약

## Ⅰ. 서론

○ 고령화 시대의 도래로 평균수명을 근간으로 하는 인류의 표준적인 생애주기에 근원적인 변화가 일어나고 있다. 평균수명의 놀랄만한 증가는 인류가 처음 경험하는 현상으로 개인뿐 아니라 사회 전반에 중대한 변동을 불러오고 있다. 고령화 시대에 최적화된 사회문화적 시스템을 구축해 나가기 위해서는 이제까지와는 다른 관점으로 생애주기를 설계하고 그에 근거해 법적, 제도적, 문화적 대응방식을 구상할 필요가 있다.

○ 한국은 세계에서 가장 빠른 속도로 고령화가 진행되고 있다. 이러한 초고속 고령화에 가장 큰 영향을 받는 대상은 압축적 경제 성장의 주역인 베이비붐 세대로, 이들은 최근 은퇴를 경험하면서 늘어난 인생 후반기를 어떻게 보내야 하는지, 자신의 역할은 무엇인지 고민과 혼란 속에 있다.

○ 희망제작소는 2006년부터 고령화 시대의 사회적 과제를 해결해 나갈 주체로 베이비붐 세대에 주목하고 이들을 대상으로 생애설계 교육 프로그램을 비롯하여 다양한 시니어 관련 프로젝트를 기획하고 운영하였다. 프로그램에 참여한 고학력·사무직 중년층들과의 지속적인 교류와 협력을 통해 본 연구팀은 고령화 시대에 대처하는 새로운 문제의식과 관점을 확보하게 되었다. 은퇴는 노년기로 진입하는 기점이 아니라 정체성, 삶의 목적, 일, 관계 등을 재조정하여 고유한 의미를 갖는 새로운 한 시기를 시작하는 전환의 기점에 가깝다. 고령화 시대, 은퇴 이후의 삶은 노년기의 확장이 아니라 별도의 구획과 명명을 요구하는 새로운 한 시기이다. 동그라미재단의 지원을 받은 본 연구에서는 고령화 시대에 대응한 새로운 생애주기로 New Life Cycle을 제안한다.

○ 본 연구는 새로운 생애주기 관점으로 현재 이 시기를 경험하고 있는

중년층의 인식과 욕구, 변화 과정 등을 살펴보고, 이를 바탕으로 이 시기의 의미와 생애과제를 도출하고자 한다. 또한 이들이 그러한 생애과제를 성공적으로 수행하려면 어떤 사회적·제도적 지원이 필요한지 살펴보고, 시민사회 영역을 중심으로 구체적인 지원 방안을 탐색하고자 한다.

○ 본 연구에서 제안하는 새로운 생애주기 New Life Cycle의 가장 중요한 특징은 인생 후반기에 성장과 발전을 연속해 갈 수 있는 새로운 생애단계를 구획, 설정한 것이다. 이 새로운 생애단계를 제2성인기(중년전환기+중년안정기)로 명명하고, 연령 범위는 50~60대로 설정하였다. New Life Cycle은 50~60대가 생애주기상 어떤 고유한 특성과 과제를 가진 단계인지 보여줌으로써 삶의 예측가능성을 높여 각 개인들이 변화와 성장을 미리 준비할 수 있게 해주며, 사회적으로는 고령화 시대에 적합한 지원책을 설계하는 데 적절한 관점을 제공해 줄 수 있을 것이다.

○ 본 연구의 대상은 제2성인기를 직접 경험하고 있는 40대 중반에서 60대 중반의 고학력·사무직 은퇴(예정)자이다. 고학력·사무직 중년층을 연구대상으로 선택한 이유는 본 연구의 목적이 새로운 생애주기를 기반으로 고령화 시대 새로운 삶의 방식을 제안하는 데 있는 만큼 새로운 관점을 수용하고 확산시킬 수 있는 태도와 기반을 가진 집단에 주목했기 때문이다. 희망제작소가 수행한 다양한 시니어 관련 프로젝트에 참여한 고학력·사무직 중년층들은 고령화 시대의 새로운 문화를 창출하고 선도하여 의견 주도층의 역할을 할 수 있는 가능성을 보여주었다.

○ 제2성인기에 나타나는 욕구와 인식을 살펴보기 위해 서울과 수도권 지역 고학력·사무직 은퇴(예정)자 803명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 행복설계아카데미를 수료한 교육생 일부(153명)를 포함함으로써 교육 참여 유무가 인식과 욕구에서 유의미한 차이를 발생시키는지 등의 비교 조사도 진행하였다.

○ 또한 설문조사로는 파악하기 어려운 체험적 인식, 의식의 변화, 새로운 가치의 형성 과정을 살펴볼 필요가 있어 심층면접을 함께 진행하였다.

연구주제와 관련하여 풍부하고 구체적인 자료를 제공해 줄 수 있는 표본으로 행복설계아카데미 수료생 중 은퇴 후 지속적인 사회활동을 하고 있는 13명을 심층면접 하였다.

## Ⅱ. 선행 연구 및 정책 현황 검토

○ 국내 베이비부머에 대한 관심이 높아지면서 관련 조사·연구들이 많이 진행되고 있으나 새로운 생애주기에 대한 문제의식을 가지고 베이비부머를 연구한 경우는 드물다. 국외에서는 고령화를 먼저 맞이한 유럽과 미국을 중심으로 새로운 생애단계 출현이라는 문제의식을 가진 연구들이 진행되고 있다. 한국 사회는 고령화 시대에 이르기까지의 경과, 현재의 경제·사회 구조가 그들 국가와는 다르기 때문에 본 연구에서는 새로운 생애단계의 출현이라는 관점은 유지하되 한국 사회의 특수성을 고려하여 고학력·사무직 중년층의 인식과 욕구를 파악하고 한국 사회의 상황에 맞는 지원 방향을 모색하고자 한다.

○ 2011년 베이비붐 세대가 본격적인 정책대상으로 등장하면서 '새로마지 플랜', '베이비붐 세대 종합대책', '제2차 고령자 고용촉진 기본계획' 등의 정책이 수립되었다. 범정부 차원에서 법, 조직, 중장기 계획 등의 기본 체계가 갖추어지는 중이라고 평가할 수 있으나 한국의 고령화 정책 대응 및 정책 결과 지수는 OECD 22개국 중 꼴찌로 나타나 정책의 실효성과 운영 면에서는 아직 낮은 단계에 있다고 할 수 있다.

## Ⅲ. 사무직 중년층 은퇴(예정)자의 인식 및 욕구 : 설문조사 결과분석

○ 고학력·사무직 중년층의 제2성인기 욕구와 인식을 파악하기 위해

자기인식, 사회활동 실태 및 장애요인, 은퇴 후 학습 및 학습 분야, 관계 영역을 중심으로 설문조사를 실시하였다.

○ 응답자들은 50대 후반부터 노년기로 진입한다고 인식하나, 동시에 그 시기를 은퇴라는 생애사건을 수용하기엔 이른 시기로 보고 있고(92.2%), 그 시기에도 일하려는 욕구가 여전히 높은(91.7%) 것으로 보아 기존의 생애주기 관점과 고령화 시대의 현실 사이에서 인식상의 변화를 겪고 있는 것으로 보인다.

○ 응답자가 은퇴 후에 일을 하고 싶은 욕구는 소득 수준이 높아도, 은퇴 대비 재정 준비가 잘 되어 있어도 높은 것으로 보아(각 92.4%, 84.2%) 제2성인기에는 일이 생계수단 이상의 의미가 있음을 추론할 수 있다. 일에 부여하는 의미는 일을 하려는 목적을 통해 살펴볼 수 있는데, 금전적 필요(46.0%), 자아실현(24.7%), 능력 활용(15.9%) 순으로 나타났다. 다만, 행복설계아카데미 교육 수료생의 경우 자아실현을 1순위(38.6%)로 꼽은 반면 비교육생들은 금전적 필요(50.6%)를 1순위로 답해 차이를 보였다. 그러나 은퇴 후 실제로 일을 하는 경우는 50%가 되지 않아 일을 하려는 욕구는 높아도 실제 일을 찾기는 힘든 현실 속에 놓여 있음을 확인할 수 있다.

○ 응답자의 84%가 사회공헌활동이 필요하다고 답했고, 77%는 사회공헌활동에 참여할 의향이 있다고 답해 시민으로서 상당히 높은 사회적 책임감을 보여 주었다. 이러한 욕구를 실천할 수 있도록 촉진하는 적절한 지원이 있을 경우 이들이 한국 사회의 사회적 자본을 높이는 주요한 행위자가 될 수 있음을 시사한다.

○ 응답자들은 사회공헌활동 참여 이유로 '여가를 보람차게 보내기 위해서'(35%), '재능(경험)을 나누기 위해서'(22.3%), '사회적 책임감과 의무감'(19.8%) 등의 순으로 응답했다. 사회공헌활동에 실제로 참여한 비율은 행복설계아카데미 교육생의 경우 70%인데 비해, 비교육생의 경우 23.1%만 참여 경험이 있다고 응답해 큰 차이를 보였다. 적절한 동기부여와 기회가 제공되면 참여율은 훨씬 높아질 가능성이 있다고

판단된다.

○ 응답자들은 은퇴 후 일을 하려는 목적과 사회활동의 장애요인으로 모두 경제적 요인을 1순위로 꼽았다(각46%, 26.3%). 이와 관련하여 응답자 절반 이상(55.3%)이 본인이 은퇴 대비 재정 준비가 잘 되어 있지 않다고 답했다. 그리고 그 이유로는 '일정 소득이 없는 두려움'(28.1%), '자녀 및 부모 부양 부담'(25.0%)을 꼽고 있다. 이들이 중산층임에도 여전히 돈에 대한 고민이 커 제2성인기의 경제생활 전반에 대한 검토가 필요함을 알 수 있다.

○ 은퇴 관련 교육에 대한 필요성은 일반적인 학습(88.3%), 은퇴설계프로그램(91.0%), 전문교육(88.4%) 세 분야 모두 높게 나타났다. 하지만 은퇴 관련 교육 정보를 실제로 탐색했다고 응답한 경우는 38.6%였고, 응답자의 22.9%만이 은퇴 관련 교육을 받았다고 응답했다. 은퇴 관련 교육에 참여하지 못한 이유는 은퇴자의 경우 '나에게 맞는 교육 프로그램이 없어서'(39.8%), 은퇴예정자의 경우 '교육에 참여할 시간이 없어서'(50.0%)를 1순위로 꼽고 있다. 따라서 은퇴 이전과 이후로 나누어 각 시기에 맞게 지원책을 고려해야 할 것으로 보인다.

○ 7개의 교육 프로그램 중 가장 관심 있고 중요하다고 인식하는 교육 프로그램은 은퇴 설계 교육프로그램이었다. 이와 반대로 이 시기에 관심도와 중요도가 떨어지는 교육 프로그램은 창업을 위한 교육 프로그램과 IT교육 프로그램으로 조사되었다. 응답자들이 경제적 이슈에 민감함에도 창업 관련 교육프로그램에 대해 무관심한 것은 창업이 제2성인기에 이들의 일에 대한 욕구를 충족시켜주는 대안이 아님을 보여준다.

○ 응답자들은 한국 사회 시니어들이 배우자, 자녀, 친구/동료, 젊은 세대와 맺고 있는 관계를 보통 이하로 부정적으로 평가한 반면, 응답자 본인은 대체적으로 위 대상들 모두와 긍정적인 관계를 맺고 있다고 상반된 평가를 하고 있다. 이러한 이중성은 제2성인기의 관계 변화에

대해 성찰과 조망이 충분치 않은 결과인 것으로 보인다.

## Ⅳ. 사무직 중년층의 제2성인기 생애 재구성 : 심층면접 분석

○ 제2성인기의 생애주기상의 특성과 생애과제를 살펴보고, 이를 바탕으로 이 시기에 적합한 지원 방안을 모색하기 위해 심층면접을 실시하였다.

○ 자기인식 측면에서 연구참여자들은 설문 응답자들와 달리 고령화 시대 생애주기의 변화를 매우 분명하게 인식하고 있는 것으로 나타났다. 제2성인기를 노년기와 구분하고, 여전히 성장하고 발전할 수 있는 별도의 독립적인 생애 단계로 받아들인다. 강요된 은퇴로 인해 은퇴 직후에는 분노와 불안, 두려움 등의 부정적 감정을 느끼지만 이후의 삶을 위한 탐색의 과정에서 새로운 단계로 진입한다. 현실을 수용하고 은퇴를 새로운 한 시기의 시작으로 받아들이며, 새로운 생애 목표를 세우고 적극적으로 기획에 나서는 것을 볼 수 있다. 또한 자기 객관화와 성찰, 자기 세대에 대한 비판적 평가 등을 통해 제2성인기의 바람직한 자아상을 수립하고, '연륜을 갖춘 시니어 시티즌으로서 사회에 공헌하는' 중년층 모델을 제시하고 있다.

○ 제2성인기는 생애주기상 전환의 시기로 청소년기처럼 일정한 탐색의 과정을 필요로 한다. 특히 제2성인기에는 자녀의 독립과 은퇴로 그동안의 책임과 의무에서 벗어나 자신에게 집중할 수 있게 되고 시간도 충분해져 탐색에 유리한 여건이 조성된다. 탐색은 다양한 학습과 체험, 새로운 인간관계 등을 통해 이루어지며, 이 과정에서 이들은 관점의 전복이나 확장을 경험하고, 가치관과 태도를 수정하거나 보완하며, 나아가서는 행동 방식을 바꾸기도 한다. 또한 새로운 기회, 새로운 영역, 새로운 사람과 연결해 주는 조력자를 만나고, 새로운 네트워크를

발견한다.

○ 학습을 통해 새로운 관점과 비전을 획득한 자신들의 경험에 근거해 연구참여자들은 제2성인기의 토대 교육으로서 인문학 교육을 제안하고 있다. 제2성인기는 전환을 이루는 시기이므로 삶의 근본적인 질문들을 다시 한 번 숙고하고 이후의 생애 계획을 조정할 필요가 있다는 취지이다. 이와 함께 교육 시간이나 장소, 체계 등에서 제2성인기의 특성을 고려한 '제2성인기 전환교육 시스템' 구축의 필요성도 강조하고 있다.

○ 연구참여자들은 스스로 체험 및 실습의 기회를 만들고 다양한 시도와 도전을 통해 막연했던 계획을 명확히 하고 선택지를 좁혀 생애목표를 구체화한다. 이는 제2성인기의 생애과제를 수행하기 위해 반드시 필요한 과정이므로 개인에게만 맡겨 놓을 것이 아니라 체험과 도전의 기회를 제도적으로 지원하는 방안을 강구할 필요가 있다.

○ 연구참여자들은 일에 부여하는 의미와 일을 선택하는 기준에서 은퇴 전과 비교해 큰 변화를 보였다. 한국의 베이비부머들은 평생직장 개념 아래 삶의 대부분을 일로 채우며 살아온 세대이다. 이들에게 기존의 일은 '월급, 경쟁, 스트레스'로 요약되고, 일을 선택하는 가장 중요한 기준은 경제적 보상이었다. 그러나 제2성인기에는 일을 선택하는 기준이 '흥미, 사회적 기여, 사회적 관계 형성'으로 바뀐다. 제1성인기 때의 일이 생계수단으로서의 직장을 의미했다면 제2성인기 때의 일은 자아실현, 새로운 사회적 관계 형성, 시민으로서의 사회적 책임 등으로 확장된 의미망을 가지게 된다. 베이비부머 일자리 정책에 이러한 일의 의미 변화, 욕구를 반영할 필요가 있다.

○ 제2성인기는 은퇴와 자녀의 독립이 이루어지는 시기로 가족관계와 사회적인 관계 모두에서 구조적 변동이 일어난다. 연구참여자들은 은퇴 이후 가족관계에서는 소외감을 느끼고, 직장 중심의 사회적 관계가 소멸되면서 사회적 존재감이 위축되는 경험을 한다. 하지만 탐색 과정에서 제1성인기 때와는 다른 대상, 즉 다른 분야, 다른 경력의

동세대인이나 젊은 세대와 접촉하면서 새로운 관계망을 만들고 관계방식도 변화·발전시킨다. 위계에 의거한 수직적인 관계 방식이 새로운 관계 형성에 적절하지 않음을 깨닫고 상호존중의 민주적인 소통 방식을 수용하고 수평적인 관계를 추구하는 모습을 보인다. 이런 변화는 가족관계로도 삼투되어 관계 전반을 재평가·재구성하게 한다. 관계의 질은 삶의 질을 좌우하는 중요한 요소임을 감안할 때, 베이비부머들이 은퇴 후에 소외되지 않고 새로운 관계를 만들어 나갈 수 있도록 지원할 필요가 있다. 소통 관련 교육 등을 통해 기존의 관계 방식을 성찰하고 조정할 수 있도록 하는 동시에 세대내 관계의 질을 변화 발전시키고 세대간 만남과 관계를 촉진하는 기회를 확대해야 한다.

## Ⅴ. 제언

○ 본 연구는 새로운 생애주기 관점으로 고학력·사무직 중년층의 인식과 욕구를 자기인식, 일, 관계 영역 중심으로 분석하여 '자아정체성 재정립', '생애주기 특성에 맞는 일 찾기', '관계의 재구성'을 제2성인기의 생애과제로 도출하였다.

○ 제2성인기의 생애과제를 달성하는 것은 이 시기의 삶의 질을 좌우할 뿐만 아니라 다음 생애단계인 노년기를 성숙하게 보내는 데도 영향을 미친다. 따라서 이 시기의 생애과제달성을 지원하는 것은 고령화 시대 개인의 삶의 질 뿐 아니라 책임 있는 시니어 및 노년 문화 형성, 사회적 자본의 강화, 민주주의 성숙 같은 한국 사회의 과제를 해결하는데도 기여할 수 있을 것으로 보인다.

○ 본 연구에서는 시민사회 내의 비영리 기관과 단체들이 실행할 수 있는 방안을 중심으로 지원책을 검토하였다. 시민사회 영역은 창의적이고 유연하며 참여적인 특성을 활용해 정부와 기업이 다루기 어려운 영역과 수요에도 다양하게 서비스를 제공할 수 있고, 선도적인 시도와 실험을

통해 제도개선을 촉진하는 혁신 사례를 발굴할 가능성이 높다. 따라서 시민사회 영역에서의 다양한 지원 서비스와 프로그램이 국가적 차원의 제도 설계에도 정책적 영감을 제공할 수 있으리라 기대한다.

○ 본 연구는 제2성인기 생애과제를 근간으로 하여 자아탐색 프로그램, 새로운 일을 경험하고 시도할 수 있는 체험 프로그램, 관계 재구성을 위한 세대교류 프로그램을 제안하고자 한다. 프로그램 기획과 구성은 다음 세 가지 점을 특히 유의하였다. 첫째, 새로운 생애주기에 대한 이해를 바탕으로 해야 한다. 둘째 제2성인기 특성을 반영해야 한다. 셋째 세대 간 이해와 협력을 촉진하는 방향으로 내용이 구성되어야 한다.

○ 자아탐색 교육 프로그램은 충분한 교육 시간을 우선적으로 고려하고, 성찰과 변화와 혁신의 내용을 포함할 필요가 있다. 구체적 아이디어로 10개월 인문학적 생애설계 프로그램과 중년전환기 지원 강사 육성 아카데미를 제안한다. 중년전환기 지원 강사 육성 아카데미는 탐색을 돕는 매개자·조력자를 제도적으로 발굴할 뿐 아니라 시니어에게 적합한 일자리로도 제안될 수 있다.

○ 인큐베이팅 및 체험 프로그램은 제2성인기형 일을 시도하고 경험해 볼 수 있게 하는 프로그램으로서 본 연구에서 확인된 중년전환기 베이비부머들의 욕구, 특히 자아실현 욕구와 사회적으로 의미 있는 일을 하고 싶어 하는 욕구를 충족시킬 수 있는 방향으로 기획되어야 한다. 구체적 아이디어로 시니어드림 현실화 프로젝트, 수요처 발굴 기획단 프로젝트, '시민의 해' 캠페인을 제안한다. 시니어드림 현실화 프로젝트는 자아실현 욕구를 동력으로 청년 세대와 함께 사회공헌 활동을 수행하는 것으로, 이를 통해 중년층의 사회공헌모델을 발굴하고 확산시킬 수 있다.

○ 관계 재구성을 위한 세대교류 프로그램은 접촉의 양과 질을 모두 높일 수 있도록 기획되어야 하며, '고리' 역할을 할 수 있는 콘텐츠로 프로그램을 구성해 관계의 지속성을 높일  필요가 있다. 구체적인 아이디어로 중년층 동아리 육성 프로젝트, 세대공감 시리즈, 전환기 지원 센터를 제안한다.



# Ⅰ.
# 서론

1. 연구 배경 및 목적
2. 새로운 생애주기, New Life Cycle
3. 연구 대상 및 방법
   1) 연구대상
   2) 연구방법

# I. 서론

## 1. 연구 배경 및 목적

사회는 이전에 존재하지 않았던 현상이 발생하면 그 현상을 설명하기 위해 이름을 붙인다. 호모 헌드레드(Homo Hundred)[1]는 인류가 처음 맞이하고 있는 고령화 현상에 붙여진 이름이다. '100세를 사는 인류'라는 이 표현은 인류의 평균수명이 전례 없이 길어졌으며, 동시에 평균수명을 근간으로 하는 인류의 표준적 생애주기에도 근원적인 변화가 일어나고 있음을 말해준다.
고령화 시대 생애주기의 핵심은 인생 후반기가 이전과 비교할 수 없을 정도로 늘어난 것이다. 한국의 평균 은퇴 연령인 53세(박영란 외, 2011:28)를 기준으로 보면, 우리는 앞으로 은퇴 후 무려 40년 이상을 살아야 한다.
기존의 생애주기 관점으로 보면 노년기가 40년에 이르는 셈이다. 이런 가운데 의학의 발달로 인생 후반기의 건강 상태가 양호해지면서 노년기에 진입하는 연령은 갈수록 늦춰지고 있고, 노동시장의 구조적 변화로 인해 예전처럼 은퇴를 노년기 진입의 기점으로 삼기도 곤란해지고 있다. 기존의 생애주기로는 이러한 변화를 설명하기 어렵거니와 변화에 대응하는 제도를 설계하기는 더더욱 어렵다.
그런데 인류는 이미 생애주기상의 근본적인 변화를 경험한 적이 있다. 산업혁명 이후 1세기에 걸쳐 인구 및 사회, 경제 구조의 변동으로 노동시장 진입과 결혼이 이십대로 늦춰지면서 아동기에서 성인기 사이에 상당한 기간의 새로운 시기가 생겼다. 이 시기를 '청소년기'라고 명명하면서 대중적인 공교육체제를 비롯하여 새로운 생애주기에 대응한 사회문화적 시스템이 구축되었다.
고령화는 '청소년기' 출현에 비견될 수 있을 만큼, 어쩌면 그 이상으로

1) UN은 2009년 '세계인구고령화(World Population Aging)' 보고서를 통해 호모 헌드레드(Homo Hundred)라는 용어를 공식 사용했다.

생애주기상의 큰 변동이며, 새로운 명명과 적응이 요구되는 중대한 사회적 변화이다. 따라서 고령화 시대에 최적화된 사회문화적 시스템을 구축해 나가기 위해서는 이제까지와는 다른 관점으로 생애주기를 설계하고 그에 근거해 법적, 제도적, 문화적 대응방식을 구상할 필요가 있다.

한국은 이미 2000년에 고령화사회에 진입했고, 다음 단계인 고령사회(2018년 예정)와 초고령사회 진입(2026년 예정)도 얼마 남지 않아 세계에서 가장 빠른 속도로 고령화가 전개되고 있다(통계청, 2011). 고령화사회에서 고령사회로 진입하는데 소요된 시간을 보면 프랑스는 115년, 미국은 73년, 이탈리아는 61년, 독일은 40년, 일본은 24년인데 반해 한국은 18년밖에 소요되지 않을 것으로 예측되고 있다(통계청, 2006). 이러한 초고속 고령화는 압축적 경제 성장의 인구학적 결과라고도 볼 수 있다.

이런 까닭에 한국 사회는 장기간에 걸쳐 고령화가 진행된 다른 국가에 비해 고령화에 대한 준비나 대응책이 매우 미흡하다. 한국에서 초고속 고령화에 가장 큰 영향을 받는 대상은 압축 경제 성장의 주역인 베이비붐 세대이다. 이들은 최근 은퇴를 경험하면서 늘어난 노년기를 어떻게 보내야 하는지, 자신의 역할이 무엇인지 고민과 혼란 속에 있다. 기존의 생애주기 관점으로는 답을 찾을 수 없고, 새로운 역할 모델이 정립되어 있는 것도 아니어서 정체성의 혼란과 시행착오를 겪고 있는 것이다. 예컨대 이들에 대한 정책 대부분이 불과 얼마 전까지만 해도 저소득층 노인들을 주된 대상으로 하던 '노인복지과'에서 다루어졌는데,[2] 베이비붐 세대 은퇴자들은 '노인'이라는 호명 자체에 거부감을 느끼고 공무원들은 노인복지회관에 모이는 이전 세대의 노인들과는 매우 다른 요구에 당황하는 제도 지체 현상이 벌어졌다. 기존의 생애주기 관점으로 고령화 시대의 정책적 과제에 대응하기 힘들다는 것을 단적으로 보여주고 있는 현상이라 할 수 있다.

한편, 민간싱크탱크인 희망제작소는 2006년부터 고령화 시대의 사회적 과제를 헤쳐 나갈 주체로서 베이비붐 세대, 특히 고학력·사무직 은퇴(예정)자에 주목하고, 이들의 경험과 재능이 제3섹터에서 활용되어

2) 2015년 1월 서울시는 복지기획관 하위 부서로 인생이모작지원과를 신설하여 어르신복지과와 업무와 역할을 구분하였다.

고령화 시대 은퇴자들의 새로운 역할모델을 제시할 수 있도록 교육 프로그램인 행복설계아카데미 및 다양한 시니어 관련 프로젝트를 기획하고 운영하였다. 또한 이 프로그램의 성과에 기반해 '사회공헌일자리'라는 새로운 형태의 일자리를 제안하고 확산시켰다.

7년 동안 530명의 고학력  사무직 은퇴자들과 함께 새로운 시도를 하는 가운데 희망제작소는 고령화가 은퇴자들의 삶에 급격한 변화를 불러오고 있는 현실을 풍부하고 생생하게 체감하였을 뿐 아니라, 그들과의 지속적인 교류와 협력을 통해 그 변화에 대응하기 위한 문제의식과 시각, 통찰을 확보할 수 있었다. 요컨대 그들에게 은퇴는 노년기로 진입하는 기점이 아니라 정체성, 삶의 목적, 일, 관계 등을 재조정하여 고유한 의미를 갖는 새로운 한 시기를 시작하는 전환의 기점에 가까운 것이었다.

본 연구는 중년층[3]들이 생애주기에 대해 새로운 관점을 갖고 의미 있는 전환을 겪는 이 시기를 새로이 명명해야 할 하나의 생애단계로 본다. 그리고 이 단계를 포함한 새로운 생애주기, New Life Cycle을 제안하고자 한다.

본 연구는 그러한 관점 아래 첫째 새로운 시기를 직접 겪고 있는 고학력·사무직 베이비부머들(중년층)의 생각과 체험을 통해 이 시기에 대한 그들의 인식과 욕구를 살펴보고, 그에 근거해 이 시기의 생애과제를 도출하고자 하며, 둘째 그들이 그러한 생애과제를 성공적으로 수행하려면 어떤 사회적·제도적 지원이 필요한지 살펴보고, 셋째 국가적 차원의 제도 설계에 영감을 제공할 수 있는 시민사회 영역에서의 지원방안을 탐색해 보고자 한다.

## 2. 새로운 생애주기, New Life Cycle

기존에 통용되고 있는 생애주기를 살펴보면, 연구의 성격이나 배경 등에

3) 중년기에 대한 이해가 시대에 따라 학자들에 따라 연구관점에 따라 다르다보니 연령 범위도 30세부터 만 64세 사이에서 다양하게 정의되고 있다. 본 연구에서는 이러한 연구 경향을 토대로 희망제작소 행복설계아카데미 교육생 모집 연령 범위에 기준을 두고 중년층 연령 범위를 40대 중반에서 60대 초반으로 설정하였다.

따라 주기와 연령 구분에 차이가 있음에도 불구하고 노년기의 시작 연령은 60~65세로 모두 같다.

<table>
<tr><th></th><th>신복지체계</th><th>유럽연합(EU) 사회정책 핵심지표</th><th>개인·가족 생애주기 이론</th><th>김종서 (평생교육학적 관점)</th><th>곽삼근 외(성 역할 관점)</th><th>에릭슨 8단계 모델</th></tr>
<tr><td rowspan="10">생애 주기</td><td rowspan="4">아동·청소년기 (0~24세)</td><td rowspan="3">0~17세</td><td>태아기</td><td rowspan="3">유아기 (0~6세)</td><td rowspan="4">아동기, 청년기 (3~17세)</td><td>유아기 (0~1세)</td></tr>
<tr><td rowspan="2">영·유아기 (0~6세)</td><td>전기 아동기 (2~3세)</td></tr>
<tr><td>놀이기 (4~5세)</td></tr>
<tr><td>아동기 (7~12세)</td><td>아동기 (6~12세)</td><td>학령기 (6~14세)</td></tr>
<tr><td rowspan="6">성인기 (25~64세)</td><td rowspan="3">18~44세</td><td>청소년기 (13~19세)</td><td>청년전기 (12~19세)</td><td>과도기 (17~22세)</td><td>청소년기 (12~20세)</td></tr>
<tr><td rowspan="2">성인기(20~39세)</td><td>청년후기 (19~25세)</td><td rowspan="2">성인전기 (22~40세)</td><td rowspan="2">초기성인기 (21~34세)</td></tr>
<tr><td>성인전기 (25~35세)</td></tr>
<tr><td rowspan="3">45~54세</td><td rowspan="3">중·장년기 (40~64세)</td><td rowspan="3">성인후기 (35~60세)</td><td>과도기(40~45세)</td><td rowspan="3">성인기 (35~60세)</td></tr>
<tr><td>중년기 (45~60세)</td></tr>
<tr><td>55~64세 (55~59세 /60~64세)</td><td>과도기 (60~65세)</td></tr>
<tr><td>노년기 (65세 이상)</td><td>65세 이상</td><td>노년기 (65세 이상)</td><td>노년기 (60세 이후)</td><td>노년기 (65세 이상)</td><td>노년기 (60세 이후)</td></tr>
</table>

[그림 1-1] 생애주기별 유형화: 기존연구(통계개발원, 2014:183, 정추자 외, 2012:437)

그런데 65세 이상을 노인으로 규정한 것은 1881년 평균수명이 50세가 안되던 시절 독일 비스마르크 재상이 노인을 위한 사회복지프로그램을 제안하면서부터인 것으로 알려져 있다(정성희, 2010:61). 그때에 비해 평균수명이 거의 두 배로 증가한 지금 그때의 기준으로 노년기를 구획하는 것은 비현실적이며, 실제로 관련 연구들도 이러한 경향을 잘 보여주고 있다.

전국 노인을 대상으로 이들이 생각하는 노년기의 시작점을 알아본 바에 의하면 가장 많은 응답률을 보인 연령대가 70~74세(47.2%)이고, 다음으로는 65~69세(30.8%)로 조사되었다(한경혜, 2005:73). 한국 사회 노년기 연령 규범에 관한 연구(이금룡, 2006)에서도, 노년기 적용시기에 대해 70세라고 응답한 경우가 32.4%, 65세가 28.8%였다. 위 연구들이 10년 전에 발표된 것을 감안하면 노인 연령 기준에 대한 사회적 인식과 기존 생애주기 사이의 간극은 이미 오래전부터 시작되었음을 알 수 있다. 최근 대한노인회가 노인의 기준 연령을 70세로 높이는 방안을 공론화하기 시작한 것을 보아도 노년기 연령 변화를 포함한 새로운 생애주기 설계의 필요성이 시급함을 알 수 있다. 아래 그림1-2는 이러한 변화를 반영하여 본 연구에서 제안하고자 하는 새로운 생애주기 New Life Cycle(이하 NLC)를 도표화한 것이다. 최근 1인 가구의 증가 등 가족구조의 변화가 있지만 본 연구에서 다룰 중년층은 대부분 결혼을 하고 자녀가 있기 때문에 NLC는 가족 생활주기상의 주요 생애사건을 중심으로 생애주기를 구획하였다.

| 생애주기 | | 연령 | 생애사건 |
|---|---|---|---|
| 유아기/아동기 | | | |
| 청소년기 | | 10대 | 진학, 신체적 성숙 |
| 제1성인기 | 청년기 | 20-34 | 성년, 취업, 결혼 |
| | 장년기 | 35-49 | 자녀양육, 직장생활 |
| 제2성인기 | 중년전환기(중환기) | 50대 | 자녀의 독립, 은퇴 |
| | 중년안정기(중안기) | 60대 | |
| 노년기 | 노년기 | 70대 | |
| | 초고령기 | 80대 이상 | |

[그림 1-2] 고령화 시대 생애주기: New Life Cycle(NLC)

기존의 생애주기와 비교하여 NLC의 시기 구분상 특징 및 기준을 살펴보면 첫째, 기존의 통칭 중장년기를 재조정하여 49세까지는 제1성인기로

편입시키고 50~60대를 제2성인기로 따로 구획하는 한편 노년기 기준 연령을 70대 이상으로 조정하였다. 이는 고령화 시대 평균 수명 증가와 사회경제적 변화(결혼 및 출산 연령이 늦춰지는 현상, 노동구조의 변화로 인한 은퇴 연령의 변화 등)를 반영한 것이다.

둘째, 제2성인기를 구분하는 주요 생애사건은 자녀의 독립과 은퇴이다. 기존의 생애주기 이론에서도 이를 기준으로 삼는 경우가 많은데, 예컨대 볼랜드(Borland)는 가족주기를 기준으로 삼아 중년기를 연령과 관계없이 막내자녀가 독립하기 시작하는 시기부터 은퇴하는 시기까지로 보았다(문현주, 2013:12). 자녀양육에 대한 부담이 적어질 때 비로소 '의무와 책임'을 벗고 독립적  자율적 존재로서 자아의 욕구·필요·성장 발달에 대한 관심이 증대되어 새로운 역할이나 활동에 관심을 가지게 되기 때문에(이보람, 2014:9) 자녀의 독립은 생애주기를 구분하는 기준으로 적절하다고 판단된다. 은퇴 또한 중년들의 핵심 생애사건이며 특히 남성의 경우 제1성인기가 직장 중심으로 이루어지기 때문에 제1성인기과 제2성인기 단계를 구분하는 적절한 기준으로 볼 수 있다.

셋째, 제2성인기를 다시 중년전환기와 중년안정기로 구분하였다. 중년기는 사회와 가정에서 중추적인 역할을 수행하는 시기이며, 특히 최근에 그 중요성과 의미가 새롭게 조명되고 있다(문현주, 2013:12). NLC에서도 이 시기는 새로운 단계가 출현하는 중요한 시기이다. 중년기에 대해서는 다양한 견해가 있는데, 본 연구는 중년기의 특성 및 생애과제에 대한 발달심리학적 고찰에 주목하였다. 대표적인 연구를 살펴보면, 칼 융(Carl Jung)은 중년기를 인생의 전후반이 바뀌는 전환점이며 급격한 가치관의 변화가 일어나는 시기로 보았다. 이 시기에 내향적, 정신적인 관심이 커지고 영적이고 실존적인 참된 자기를 이룩하는 생애과제를 수행한다(이승화, 2013:11). 레빈슨(Levinson)은 융의 이론을 토대로 아동기 및 청소년기, 성인 초기, 성인 중기, 성인 후기라는 4개의 계절이 인생주기에 존재하며, 안정기와 전환기가 연속적으로 나타난다고 보았다. 각 계절은 독자적 의미와 내용을 지니며, 중년기는 과거에 대한 재평가, 삶의 구조 수정, 개체화 과정이라고 보았다.

NLC에서는 은퇴 이후의 삶에 대한 최근의 명칭, 즉 '제2의 인생', '인생 이모작' 등이 발달심리학이 설명하고 있는 '인생의 전후반이 바뀌는 전환점', '과거에 대한 재평가와 재해석', '삶의 구조 수정' 등의 욕구에 기반하고 있다고 판단하여 이를 중년전환기로 구분하였다. 이 시기에 제2의 생애 설계를 위한 모색, 구상, 계획, 시도의 과정을 실천하게 된다는 의미이다. 중년전환기에 사람들은 이전까지의 삶에 대한 성찰과 재해석을 통해 새로운 관점을 갖고 의미 있는 전환을 시도하게 되며, 전환이 성공적일 경우 중년안정기에 제2의 인생을 실천, 실현하게 된다.

넷째, NLC에서는 중년전환기의 연령 범위를 기존의 생애주기 구획에 비해 넓게 설정하였다. 레빈슨의 생애주기를 보면 성인초기, 성인중기, 성인후기 단계마다 5년의 전환기 단계를 두고 있다. 이에 비해 NLC의 중년전환기는 최대 10년이다. 기대 수명의 증가로 인생 후반기의 계획 규모가 이전과 달라졌고, 전환의 시기가 혼란과 갈등에서 끝나는 것이 아니라 의미 있는 변화를 수반하려면 더 많은 시간이 필요하다고 보았기 때문이다.

NLC는 고령화 시대에도 개인의 삶이 변화와 발전을 연속할 수 있는 새로운 라이프 사이클을 보여주고자 한다. NLC에서는 특히 중년기에 의미 있는 변화를 요구한다. 중년기는 마치 청소년시기처럼 앞으로의 삶이 나아갈 방향과 진로를 준비하는 과정이다. NLC는 고령화 시대에 중년기가 인생에서 어떤 주기인지 보여줌으로써 삶의 예측가능성을 높이고 변화와 성장을 위해 미리 준비하고 대비할 수 있게 할 것이다. 또한 사회에 적절한 지원 방향 및 지원 방안도 제시해 줄 수 있을 것이다.

## 3. 연구 대상 및 방법

### 1) 연구대상

본 연구는 제2성인기를 직접 경험하고 있는 사람들을 연구 대상으로 한다. 따라서 NLC에 따라 이들의 연령 범위는 50~60대로 설정한다. 다만,

사무직의 경우 평균 은퇴 연령이 49.5세로(장서영 외, 2013:51) 생애사건을 기준으로 하면 40대 중반부터 이 시기를 경험한다고 볼 수 있어 연구대상의 연령 범위를 40대 중반에서 60대 중반까지로 설정하였다.

연령대로 보았을 때 NLC의 중년전환기는 현재 한국의 베이비붐 세대의 연령(52세~60세, 2014년 기준)과 거의 일치한다. 한국의 베이비붐 세대는 전체 인구의 14.6%를 차지할 만큼 큰 인구 집단으로 이번 연구에서도 주를 이룬다. 따라서 이번 연구에서는 조사대상인 40대 중반에서 60대 중반을 중년층 또는 베이비부머라 부르기로 한다.

한국의 베이비붐 세대의 특징을 보면 이들은 서로 다른 가치를 지속적으로 경험한 세대이다. 예를 들어 산업화의 주역으로 성취 지향적 성공 이데올로기가 내면화되어 있으면서도 80년대의 민주화시기를 통해 민주주의적 가치를 경험한 세대이다. 또한 자녀교육에 전폭적 투자를 아끼지 않은 세대이면서 동시에 자녀로부터 독립한 자율적인 노년기를 성공적 노화로 규정하는 세대이기도 하다(김신영, 2013:20). 전통적 가족문화와 현대적 가족문화(핵가족)를 동시에 경험하였고, 부모와 자녀 세대의 낀 세대로 불린다. 이러한 양면성은 갈등과 혼란을 일으키기도 하지만 변화와 도전의 동기가 될 수 있다. 특히 교육수준이 높고, 성공 및 자아실현의 욕구가 강하고, 여가 및 문화 활동 경험이 있는 점은 기존 노인세대와는 다른 특징이라 할 수 있다(한경혜, 2013). 베이비붐 세대가 갖고 있는 이런 양적 질적 특성은 고령화에 대한 패러다임의 변화를 요구할 뿐 아니라 이들 스스로 고령화 시대의 변화를 수용하여 제2성인기를 개척할 가능성을 보여준다.

다만, 베이비부머를 하나의 동질적인 코호트 집단으로 간주하기에는 베이비부머 내에도 다양성과 이질성이 존재하므로(한경혜, 2013) 다양한 방식으로 유형화하여 접근하는 것이 필요하다.

본 연구의 목적이 새로운 생애주기 NLC를 기반으로 제2성인기의 생애과제를 도출하여 고령화 시대의 새로운 삶의 방식을 제안하는 것인 만큼 새로운 문화를 창출하고 선도할 가능성이 있는 연구 대상을 탐색하였다. 앞서 밝힌 바와 같이, 희망제작소는 그간의 시니어 관련 프로젝트를 통해

고학력·사무직 베이비부머들의 진취성과 적극성을 발견할 수 있었다.
행복설계아카데미 교육 참가자[4]들은 출석률이 90%가 넘을 정도로 새로운 정보와 교육에 높은 관심과 참여도를 보였으며, 교육 후에는 동문회를 조직·운영하고, 인턴십, NPO 창업, NPO 재취업, 블로그 운영 등 그들이 경험해 보지 못한 새로운 활동분야를 개척했다.
본 연구는 행복설계아카데미 수강생의 인적 배경을 기준으로, 현재 40대 후반에서 60대 초반, 직업은 사무·관리직(대기업, 중소기업, 공무원 중심) 은퇴(예정)자를 연구대상으로 한다. 본 연구 대상자의 특성을 보면, 학력 수준(대졸 이상 83.7%, 고졸16.3%)은 한국 베이비부머 평균 교육수준(중졸 25%, 고졸 51%, 전문대 졸 이상 24%)보다 높다. 소득 수준 역시 평균 약 6,600만원으로 한국 베이비부머 평균 가구소득 약 5,007만원보다 높은 수준(한경혜, 2013:23)으로 중산층[5]에 속한다.
연구대상자의 조건이 이러하므로 본 연구 대상으로 전체 중년층의 인식과 욕구를 설명하는 데는 일정한 한계가 있을 수밖에 없다. 하지만 이들은 새로운 생애주기 관점을 수용하고 확산시킬 수 있는 열린 태도와 도구적 역량(블로그 운영, 시니어 칼럼 작성 등)을 가진 집단으로서 고령화 시대의 혁신적 대응을 실험하고 새로운 문화를 창출할 선도그룹의 가능성 뿐 아니라, 제2성인기 집단의 의견주도층으로 중심적 역할을 할 가능성을 보여주고 있다. 따라서 NLC의 제2성인기를 위한 혁신적 방안을 모색하는 이번 연구의 대상으로 적절하다고 할 수 있다.

4) 희망제작소 행복설계아카데미 교육생 모집 요강에 따르면, 모집대상은 40~60대, 전문사무직 은퇴(예정)자이다. 여기서 전문사무직은 대기업, 중소기업, 공무원으로 장기간 근무한 것을 말한다.

5) OECD의 분류법에 따른 중산층은 이렇게 정의한다. 중산층은 한 나라의 가구를 소득순으로 세운 다음에 중위소득의 -50에서 +50% 까지의 소득을 가진 집단을 말한다. 여기서 중위소득이란 딱 50%에 위치하는 사람의 소득을 말한다. 예를 들어 국민이 100만 명이라면 소득순으로 50만등의 소득. 2011년 기준 2인 이상 가구의 중위소득은 월 350만원이기 때문에 월 175만원~525만원에 해당하는 가구가 중산층에 속한다.

## 2) 연구방법

생애주기적 관점은 인간의 발달과 행동을 그에 관련된 상황이나 인간관계의 맥락에서 분석한다. 그리고 각 생애단계의 생애과제를 중심으로 인간의 삶을 기술하고, 특정 인생시기에 필요한 지원과 포괄적인 서비스에 대해 다룬다(윤소영 외, 2009:20).

본 연구의 목적은 중년전환기의 과정과 제2성인기의 복합성에 대한 이해의 폭을 넓혀 지원방안을 탐색하는데 있다. 그러므로 생애사건의 의미와 삶의 연속성 위에서 일어나는 변화를 강조하는 생애주기적 접근이 적절하다고 본다. 제2성인기 삶의 특성을 살펴보는 분석은 자기인식, 탐색(학습과 체험), 일, 관계 영역 중심으로 진행되었다.

제2성인기 지원 방안 모색을 위해서는 우선 제2성인기에 나타나는 보편적인 욕구와 인식을 살펴보아야 하며, 이를 위해 다수의 중산층 중년층으로부터 정보를 수집할 필요가 있다. 또한 행복설계아카데미 교육생은 행복설계아카데미 교육을 통해 제2성인기를 준비하고 대응하는 노력을 한 집단이다. 이런 경험의 유무가 제2성인기 인식과 욕구에서 교육을 받지 않은 집단과 비교해 차이를 낳는지, 차이가 있다면 그 의미는 무엇인지 살펴보기 위해 양 집단 간의 비교를 해 볼 필요가 있다. 이를 위해 기본 정보 수집과 비교에 용이한 표준화된 질문지로 설문조사를 실시했다.

표본 수는 총 803명으로, 45세~64세의 은퇴 예정자 및 은퇴자이며, 행복설계아카데미를 수료한 교육생 일부(153명)를[6] 포함하였다. 표본은 서울 및 수도권에서[7] 선정되었다. 비교육생의 경우 행복설계아카데미 교육생과 인적 배경(학력, 소득 수준, 경력 등)을 유사하게 설정함으로써 행복설계아카데미 교육 참여 여부에서만 차이를 두었다. 조사는 2014년

6) 행복설계아카데미 교육생 530명 중 교육 당시에는 60대였으나 현재 60대 후반, 70대가 된 경우 제외하였다. 일부 연락처 변경, 해외 이주 등의 사례를 제외하고 설문을 실시하였다.

7) 지역별 베이비붐 세대의 분포를 보면, 경기 22.4%, 서울 20.5%, 부산 8.0%, 경남 6.5%, 인천 5.8% 순으로 나타나 절반 정도가 수도권 지역에 밀집되어 있어(박영란 외, 2011:10) 본 연구의 표본도 서울 및 수도권에서 선정하였다.

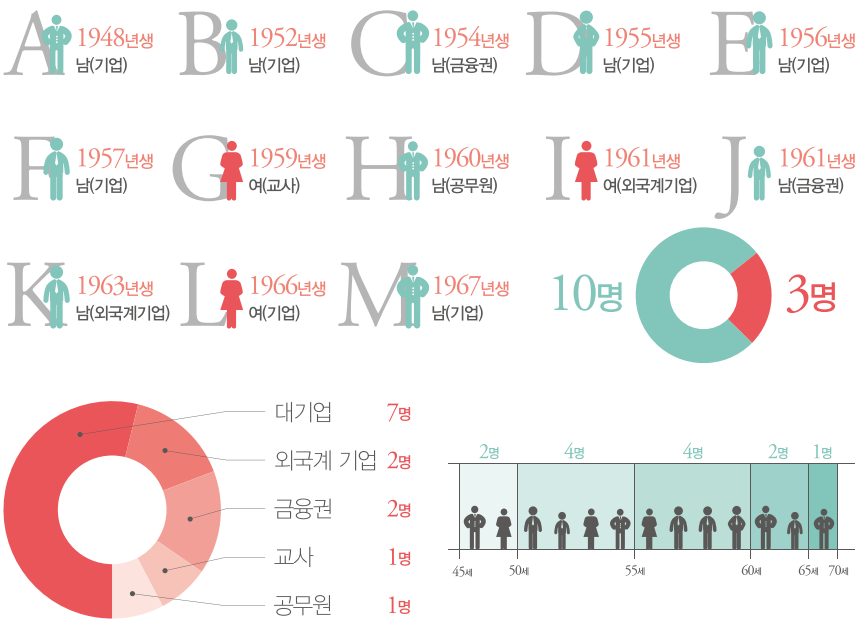
12월부터 2015년 1월까지 온라인으로 진행되었다.
설문 조사의 주요 내용은 아래와 같다.

가. 시니어 및 은퇴에 대한 일반적 인식
나. 은퇴 준비 정도
다. 은퇴 후 관계
라. 은퇴 관련 교육 프로그램 관련
마. 은퇴 후 사회활동 관련
바. 응답자 개인에 관한 일반적 사항

본 연구의 주요 목적 중 하나는 제2성인기 지원 방안을 모색하는 것으로, 이를 위해서는 베이비부머 중산층이 제2성인기를 맞이하고 살아가는지 과정을 보다 심층적으로 살펴볼 필요가 있다. 설문조사는 한 시점에 조사가 행해져 시간의 흐름에 따른 조사대상자의 변화 정보를 알기 어렵고 심리적 상태의 파악도 쉽지 않아 질적 연구방법론에 기초한 심층면접법을 함께 사용했다.
특히 고령화 시대는 인류가 처음 접하는 시대로 롤 모델이나 데이터가 거의 없다. 미래의 삶을 어떻게 바꿀 것인가를 보여주는 가장 좋은 방법은 그러한 변화에 몸을 담그고 직접 살고 있는 사람들의 통찰을 보여주는 것이다(테드 C. 피시먼, 2011:29). 따라서 본 연구는 제2성인기 시기를 살고 있는 참가자의 언어로 상황을 기술하고, 그 의미와 맥락을 이해하기 위해 심층면접을 진행하였다. 심층면접에서는 반구조화된 질문지법을 사용하였다. 질문의 형식이 개방적인 형태로 진술되어 있기 때문에 피면담자는 자신의 입장, 의견, 느낌을 자유롭게 표현할 수 있다. 따라서 질문의 순서나 속도, 질문의 폭과 범위 등이 유연하게 변화하였다. 심층면접을 통해 양적인 지표로는 파악하기 힘든 체험, 의식의 변화, 새로운 가치의 형성과정 등을 살펴 볼 수 있었다.
면접 시간은 각 개인당 2~6시간이 소요되었으며, 필요한 경우 2차 면접, 추가 전화면접을 통해 면접 내용을 보완하였다. 면접은 2014년 11월부터 2015년

1월까지 진행되었다.

면접대상자의 선정은 의도적인 표본추출방법을 사용하였다. 질적 연구에서 표본추출의 가장 주된 관심사는 대표성이 아니라 연구주제와 관련하여 풍부하고 구체적인 자료를 제공할 수 있는 표본을 뽑는 데 있다(박주홍 외 2012:55~56). 따라서 본 연구는 행복설계아카데미(이하 행설아) 약 530명의 수료생 중 은퇴 후 지속적인 사회활동을 하고 있는 13명을 직업, 성비, 연령을 고려하여 선정하였다. 면접대상자의 개요는 그림1-3과 같다.




[그림 1-3] 심층면접 대상자 개요

# Ⅱ.
# 선행 연구 및 정책 현황 검토

1. 선행 연구 검토
2. 베이비부머 대상 정책 현황 검토

# II. 선행 연구 및 정책 현황 검토

## 1. 선행 연구 검토

국내 베이비부머에 대한 사회적 관심이 높아지고 이들이 정책 대상으로 등장하면서 그 실태와 현황을 다룬 조사 및 연구가 여럿 진행되었다. 전체 데이터를 수집하는 조사 및 패널 연구(보건사회연구원, 2010, 한경혜, 2013)는 베이비붐 세대의 실태 조사를 통해 베이비붐 세대 내부의 다양성과 이질성에 주목하고, 연령, 젠더, 교육, 소득 수준, 직업 등에 따른 유형화한 연구의 필요성을 제시하였다.

대상을 유형화한 연구 중 사무관리직에 대한 연구를 보면 한국 베이비붐 세대 사무관리직 규모는 53만 명으로 50대 근로자의 16.4%를 차지하고 있으며, 이들은 전체 베이비붐 세대와는 다른 특징을 보이고 있고(장서영 외, 2013), 잠재적으로 생산성 있는 가용 노동인구로 사회적 영향력이 크고(박상복, 2010), 이후 고령 노인사회에서 여론 주도층으로서의 역할을 기대할 수 있다. 관련 연구들은 이들의 사회참여(김영숙 외, 2010, 김윤정, 강현정, 2013), 인적자원 개발(박주홍 외, 2012), 퇴직설계프로그램(장서영 외, 2013) 등 부분별 지원방안을 제시하고 있으나 이러한 지원이 이들의 삶의 전환에 어떤 의미가 있는지 가치관의 변화 등 주관적 측면에 대한 정보가 부족하다. 또한 일정한 영역만을 다루다보니 이들의 삶에 대한 욕구나 인식을 생애주기의 관점에서 전체적으로 살펴보기엔 한계가 있다.

중년기(중년층)에 대한 연구를 보면, 중년층을 곧 노년기에 진입하는 세대로 인식하고(김백수, 이정화, 2010), 노년기를 어떻게 성공적으로 살 수 있을까하는 것을 중년기의 과제로 보고 있다(안현선 외, 2009). 그래서 노후생활 준비 또는 노후 준비 인식에 관한 연구(최혜련, 2011, 강성옥, 하규수, 2013, 홍융기, 2014)가 많이 이루어지고 있다. 이처럼 중년층에 대한 연구는 대부분 노후준비에 집중되어 있어 중년기 자체의 의미를 새롭게 보고 접근한 연구는 많지 않다. 제3연령기(the third age) 퇴직남성을 다룬

연구(이의수, 2010)는 제3연령기에 대한 소개는 있으나 성공적 노후에 대한 내용으로 기존의 노년기 시각을 크게 벗어나지 않는다. 일부 연구(양정선, 2011)에서[8] 새로운 생애주기의 필요성이 언급되고 있지만 고령화 시대의 새로운 생애주기에 대해 본격적으로 고찰한 연구는 없다.

반면 인구 고령화 현상이 우리보다 일찍 시작된(프랑스 1864년 고령화사회 진입, 이탈리아 1927년 진입, 독일 1932년 진입) 유럽에서는 제3연령기(the third age) 시기를 새로운 생애단계로 접근하는 연구들이 진행되었다.

피터 라슬렛(Peter Laslett)은 제3연령기(Third Age)를 50세 이상의 집단으로 새로운 추구·배움과 성장을 하는 인생의 가장 중요한 기여의 시간으로 본다. 이 시기의 발달과업은 자기 성취라고 보았고 동시에 사회의 미래에 대한 책임감이 더 많아지고, 많아져야 하는 시기로 설명한다.

윌리엄 새들러(William Sadler)는 장수혁명으로 새롭게 생겨난 시기를 제3연령기(40대~70대 중후반)로 보고 새로운 인생과업을 제2의 성장으로 본다(윌리엄 새들러, 2006). 사라 로렌스-라이트풋(Sara Lawrence-Lightfoot, 2009)은 중년기를 세 번째 장(Third Stage)으로 명명하고 에너지, 기술, 열정을 연결하고 탐색하고 적응하는 방법을 찾는 변화, 성장, 새로운 학습의 시간이라고 보았다.

이밖에도 새로운 시기에 대해서는 여러 학자들이 주목하였는데, 글로리아 스타이넘(Gloria Steinem)은 젊은 세대 중심의 문화가 지배문화가 되면서 중년층이 소외되고 있는 현실을 지적하고, 중년기로 가는 지도가 필요하며 현재 여러 곳에서 유의미한 나침반이 제공되고 있다고 이야기한다. 베티 프리단(Betty Friedan)도 제3연령기 단계에 대한 자각과 인식을 확산시킬 필요성을 언급하였다. 찰스 핸디(Charles Handy)는 궁극적으로 모든 OECD국가에 Third Age 부서가 생길 것이라고 말했다(Mark Freedman, 2011).

마크 프리드먼(Mark Freedman, 2011)은 「The Big Shift」에서 우리가

8) 한국인의 기대수명이 2030년에 100세 시대로 진입할 것으로 전망된다면 교육이 30년, 근로가 40년, 은퇴기간이 30년으로 확장될 필요가 있으며 교육, 노동, 은퇴 시기로 구분되는 경계는 무너져야 한다(양정선, 2011:29).

현재 20세기에 맞게 설계된 구조에 억지로 끼워 맞춰져 살고 있다고 말한다. 100세 시대가 된 지금은 중년과 노년 사이 30년이라는 새로운 인생단계가 필요하다고 역설하면서 이 새로운 인생단계를 '앙코르 단계'라고 부른다. 중년기와 실제 노년기 사이의 새로운 단계를 창조하는 것은 고령화 시대에 새로운 지도의 기반이 된다(Mark Freedman, 2011:77~83).

본 연구의 문제의식은 한국 사회보다 앞서 고령화 시대를 맞이한 다른 국가에서 제기되고 있는 새로운 생애주기에 대한 관점과 맞닿아 있다. 그런데 여기서 우리가 유의해야 할 점은 우리 사회는 고령화 사회에 이르기까지의 역사적 사회적 경로가 그들 국가와는 다르다는 것이다. 한국 사회는 압축적 성장의 결과로 고령화 시대에 이르기까지의 시간이 매우 짧았을 뿐 아니라 고령화 시대에 도달한 현재의 경제, 사회, 문화적 조건, 고령화에 대응할 수 있는 자원의 양과 질도 다르다. 무엇보다 고용구조, 연금제도, 정년제도 등 은퇴 및 노후의 삶과 밀접하게 연관되어 있는 제도와 사회보장체계에서 큰 차이가 있다. 때문에 제2성인기의 생애단계에 나타나는 욕구와 인식의 내용, 강도, 그에 대한 준비방식이나 대응 양상에서도 차이가 날 수밖에 없다. 이에 본 연구는 새로운 생애단계의 출현이라는 관점을 유지하되 한국 사회의 구체적 조건과 특수성에 유의하며, 특히 베이비붐 세대의 의견주도층인 고학력·사무직 중년층의 욕구와 인식을 살펴봄으로써 우리 사회의 조건과 상황에 맞는 지원 방향을 모색하고자 한다.

## 2. 베이비부머 대상 정책 현황 검토

베이비붐 세대를 위한 지원 정책은 범부처 차원에서 이루어지고 있는데, 대표적인 것으로 새로마지 플랜(2011~2105), 베이비붐 세대 종합대책(2012.7), 제2차 고령자 고용촉진 기본계획(2012~2016)이 있다. 새로마지 플랜은 제2차(2011~2015) 저출산  고령사회 기본계획[9]이다.

9) 저출산  고령사회 기본계획은 1차(2006~2010), 2차(2011~2015, 새로마지 플랜), 3~5차 계획(2016~2030)로 나누어진다.

정책명에서 드러나듯 인구고령화 문제와 저출산 문제를 함께 다루고 있다. 고령사회의 대응책으로 출산율 제고 노력과 국내의 가용한 잠재인력의 효율적 활용을 주목하고 있다(이삼식, 2012:64). 기본적으로 인적 자원의 수급과 경제적 활용이라는 경제적 관점에서 저출산·고령화 문제를 다루고 있으며, 고령화보다 저출산 문제에 더 많은 예산과 정책을 집중하고 있다. 노인복지 정책 위주로 진행되던 1차 저출산  고령사회 기본계획과는 달리 2차에서는 '베이비붐 세대 고령화 대응 체계 구축' 과제가 추가되면서 베이비붐 세대가 본격적인 정책대상으로 등장하였다. 하지만 이는 관점의 변화라기보다 이들의 은퇴가 본격화되면서 노동시장 등 사회 전반에 미칠 영향에 고민의 중심이 놓여 있다고 보인다.

베이비붐 세대 종합대책은 '일하는 장년, 활력과 보람이 있는 노후'를 위한 장년고용 종합대책으로 재직-재취업-은퇴 등 일자리 단계에 맞춰 특화된 지원방안들을 담고 있다. 이를 위해 '장년 나침반 프로젝트' 사업을 도입해 일정 기간 고용보험에 가입한 만 50세 근로자를 대상으로 생애 전반에 걸친 경력을 설계할 기회를 제공한다.

제2차 고령자 고용촉진 기본계획은 '더 많은 중·고령자가 더 오래 일할 수 있는 여건 조성'을 비전으로 6개 정책과제(세대간 일자리 함께하기 지원 강화, 주된 일자리에서 오래 일하기 지원 확대, 퇴직준비  능력개발 지원 강화, 조기 재취업 및 일자리 지원 확대, 사회기여 및 재능나눔 지원 활성화, 고령사회 대비 제도  인프라 정비)로 구성되었다(고용노동부, 2011).

고령화 및 베이비붐 세대 지원 관련하여 법, 조직, 중장기 계획 등의 기본 체계는 갖춘 것으로 평가되나 근원적 차원에서 해결 방안을 제시하는 데로까지는 나아가지 못하고 있다(원유형, 2015). 제2차 평생학습진흥 종합계획을 보면 생애단계별 창조적 학습자 육성과 관련하여 성인중기(45-54), 성인 제2전환기(55-59), 성인후기(60-69) 등으로 구분하여 단계별 정책을 추진하고 있으나 실제 성인후반기 중고령자를 대상으로 하는 정책은 거의 없다(박인종 외, 2011).

또한 기본계획과는 달리 실제 정책은 단기 현안 위주이다. 예를 들어 전문퇴직인력을 위한 지원 정책은 별도로 마련되어 있는데 반해 다른 대상은

제시되어 있지 않다(손유미, 2014:45). 베이비붐 세대 내의 다양성, 이질성을 고려했다면 다른 대상을 고려한 정책과제가 있었을 것이다. 전문퇴직인력이 사회적으로 이슈화되면서 현안 위주로 대응한 결과로 보인다. 이제까지의 고령화 대비 정책의 한계는 한국이 OECD 22개 국가 중 고령화 정책대응 및 정책결과 지수 모두 꼴찌인 결과로 나타났다(정홍원 외, 2012:303~305). 고령화 시대에 보다 근본적으로 대비하기 위해서는 기존 법, 제도, 행정적 차원 이상의 대책 마련이 필요하다(원유형, 2015). 독일의 경우 정책을 수립하기에 앞서 노인에 대한 정의를 새로 제시 ('도움을 필요로 하는 존재가 아니라 지식과 경험을 가진 가치 있는 인간')하고, 인구 변화(change)를 인구학적 기회(chance)로 인식시키는 대국민 캠페인을 벌였다(조용탁, 2015).

서울시가 비교적 고령사회 대비 정책을 적극적으로 시행하고 있다고 평가받는 것도(박인종 외, 2011) 다양한 정책을 시행할 뿐 아니라 인생이모작지원과 신설, 고령친화도시 인증, 50플러스 캠퍼스 준비 등 고령화를 바라보는 관점의 변화가 있었기 때문이다.

고령화정책의 획기적 발전을 위해서는 무엇보다도 변화된 생애주기에 대한 이해와 수용이 우선되어야 한다. 다행히 최근 이런 변화가 나타나고 있다. 제2차 고령자 고용촉진 기본계획은 100세 시대에 따른 노동시장의 패러다임 전환을 고려하고 있다. 2011년 설치된 100세 시대 프로젝트 T/F에서 고령화 시대에는 생애 계획을 구성하는 새로운 관점이 요구되며(이수영, 2011), 개인적, 국가적 차원의 인식 전환이 필요하다고 강조했다.

100세 시대로의 패러다임 전환은 새로운 생애주기 모델과 그에 기반한 생애 재설계를 요구하고 있다. 본 연구는 이러한 사회적, 정책적 요구에 맞춰 새로운 생애주기 관점으로 고학력·사무직 중년층의 욕구와 인식을 파악하여 고령화 시대에 맞는 혁신적인 지원 방안을 모색하고자 한다.



# Ⅲ.
# 사무직 중년층 은퇴(예정)자의 인식 및 욕구 : 설문조사 결과분석

1. 제2성인기에 대한 자기인식
2. 일에 대한 욕구 및 인식
1) 일(사회공헌활동 포함)에 대한 욕구 및 인식
2) 경제생활에 대한 인식
3. 학습에 대한 욕구 및 인식
4. 관계에 대한 욕구 및 인식
5. 소결

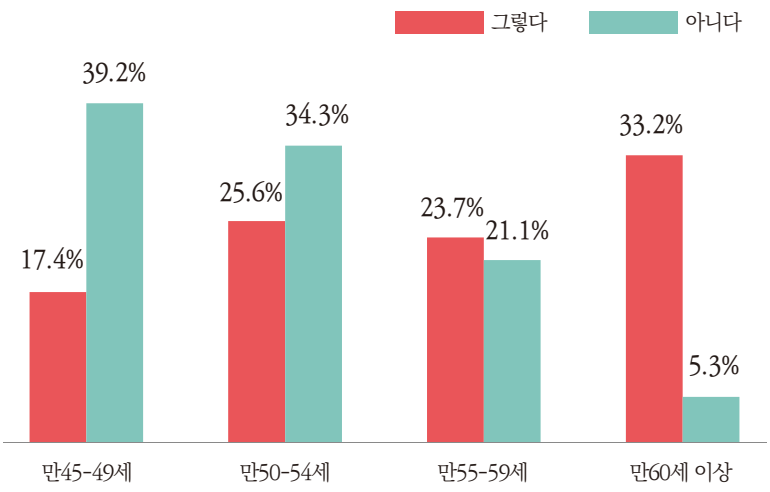
# Ⅲ. 사무직 중년층 은퇴(예정)자의 인식 및 욕구 : 설문조사 결과분석

본 연구의 설문조사는 제2성인기 지원 방향에 대한 시사점을 얻고자 고학력·사무직 중년층의 욕구와 인식을 자기인식, 사회활동 실태 및 장애요인, 은퇴 후 학습 및 학습 분야, 관계 영역을 중심으로 살펴보았다.

## 1. 제2성인기에 대한 자기인식

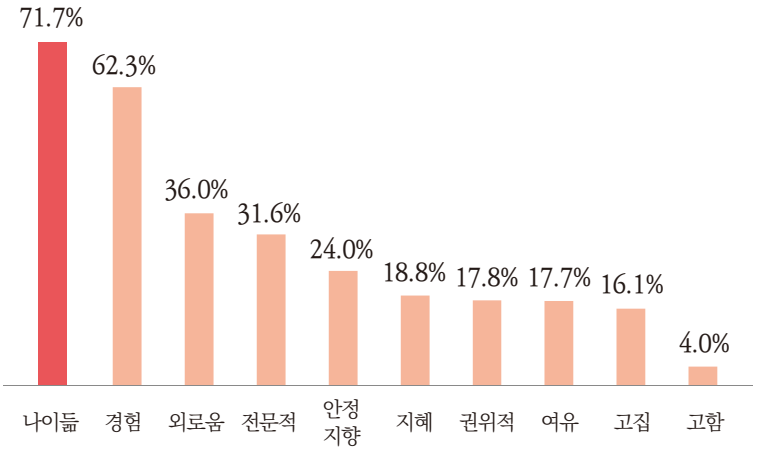
NLC의 제2성인기 연령 범위는 50~60대이고, 주요 생애사건은 은퇴이다. 우선, 자신들이 속한 연령대와 은퇴에 대해 고학력·사무직 중년층들이 어떻게 인식하는지 살펴봄으로써 제2성인기에 대한 이들의 자기 인식을 추론해 보았다.

설문조사 결과를 보면(그림3-1), 60세 이상의 응답자 대부분은 자신을 시니어로 생각한다고 응답했다. 55~59세의 응답자들도 절반 이상이 그렇다고 답했다.




[그림 3-1] 시니어라고 생각하는지 여부 (단위: %, N=803)

또한 응답자들은 '시니어'하면 연상되는 이미지로 "나이 듦"을 가장 많이 꼽았다(71.7%). 이 결과는 응답자의 연령에 따른 차이를 보이지 않았다(그림3-2).



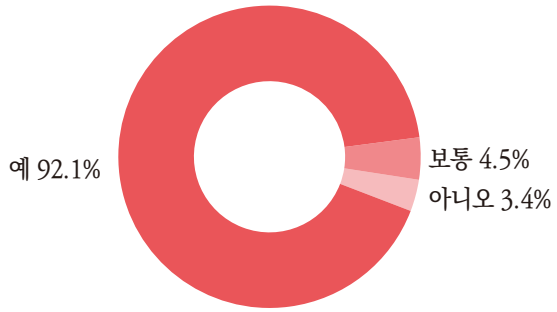

[그림 3-2] '시니어' 연상 이미지(중복 응답) (단위: %, N=803)

응답자들은 60세부터는 스스로를 시니어로 생각하고, 이를 '나이 듦'으로 인식하고 있다. 이는 기존의 생애주기 연령 구분을 그대로 따르는 것으로 이들이 제2성인기를 노년기가 늘어나는 것으로 생각하고 있음을 보여준다. 또한 시니어 하면 연상되는 이미지로 나이 듦(노화)을 가장 많이 꼽고 있는데, 일반적으로 사람들은 나이 듦을 쇠퇴로 느끼며 정신적, 사회적으로 적응력이 떨어진다고 생각한다(윌리엄 새들러, 2006:26). 다만, '경험'이 많다는 긍정적인 특성을 그리 크지 않은 차이로 2순위로 꼽은 점을 감안하면, 육체적으로 쇠퇴하는 것에 대한 부정적인 인식은 있으나 정책 환경이나 사회문화적 통념의 변화에 따라 이러한 자기 인식이 변할 수 있는 가능성을 보여준다고 판단된다. 이와 관련하여 부정적인 이미지와 긍정적인 이미지의 전체적 비율도 눈여겨 볼 필요가 있다. '경험', '전문적', '지혜', '여유로움' 같은 긍정적인 이미지를 합한 비율(130.4, '안정지향'은 중립적이라 제외)과 '나이 듦' '외로움', '권위적', '고집', '고함' 같은 부정적인 이미지를 합한 비율(145.6)은 큰 차이가 나지 않는다. '나이 듦'은 경향적으로

부정적이기는 하나 다른 이미지들에 비해선 가치중립적 기준으로서의 의미도 내포하고 있으므로 이런 점까지 고려하면 시니어로서의 자기 인식이 반드시 부정적이라고 보기는 어렵다. 오히려 장단점을 비교적 균형 있게 파악하고 있다고 볼 수 있다.

한편, 제2성인기의 주요 생애사건인 은퇴[10]에 대한 응답자들의 인식은 다음과 같다.

우선 은퇴시기를 살펴보면(그림3-3), 거의 모든 응답자(92.1%)들이 현재 한국 사회의 은퇴 연령이 너무 빠르다고 답했다. 통계에 따르면 우리나라 기업의 정년은 55세 전후로 평균은 53세이고[11] 사무직의 경우 생애 주 직장을 그만둔 평균 연령이 49.5세이다. 이른 은퇴는 현재의 고용구조와 정년제도에 따른 결과인데, 응답자들의 답변은 이런 현실이 안고 있는 문제점을 그대로 드러내 주고 있다. 고령화 시대에 대응하기 위해선 고용구조와 정년제도에 대한 제도적 개선이 시급하다 할 것이다.



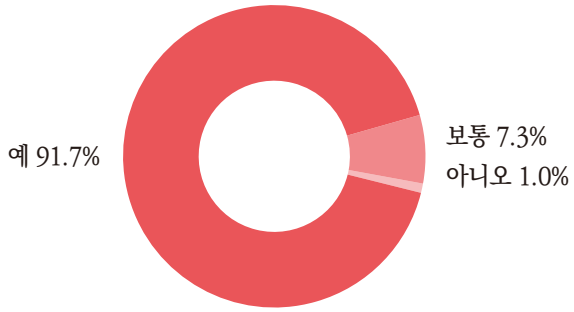

[그림 3-3] 평균 은퇴 연령(50대 중반)이 빠른지에 대한 인식 (단위: %, N=803)

한편, 은퇴 연령이 너무 빠르다고 답한 데서 예상할 수 있듯이 절대 다수의 응답자(91.7%)가 일에 대해 강한 의욕을 보였다(그림3-4). 즉, 응답자들은 은퇴를 자신들의 의지나 계획에 의한 것이 아니라 외부 조건과 상황 때문에

10) 본 보고서에서 은퇴의 의미는 생애 주 직장에서 퇴직함을 의미한다.

11) 고령사회에 대비해 정부는 2013년 4월 고용상 연령차별 금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률 일부개정 법률안, 이른바 정년60세 연장법을 통과시켰다. 2016년부터 종업원 300인 이상의 대기업과 공공기관이, 2017년에 는 모든 사업장이 60세 정년 제도를 도입해야 한다. 그러나 개별기업들의 실제 퇴직연령이 평균 53세에 못 미치는 상황에 비춰볼 때 실행이 제대로 될지는 미지수다.

발생하는, 어쩔 수 없이 받아들여야 하는 사건으로 인식하고 있다.




[그림 3-4] 은퇴 후 일을 하고 싶은 의향 (단위: %, N=803)

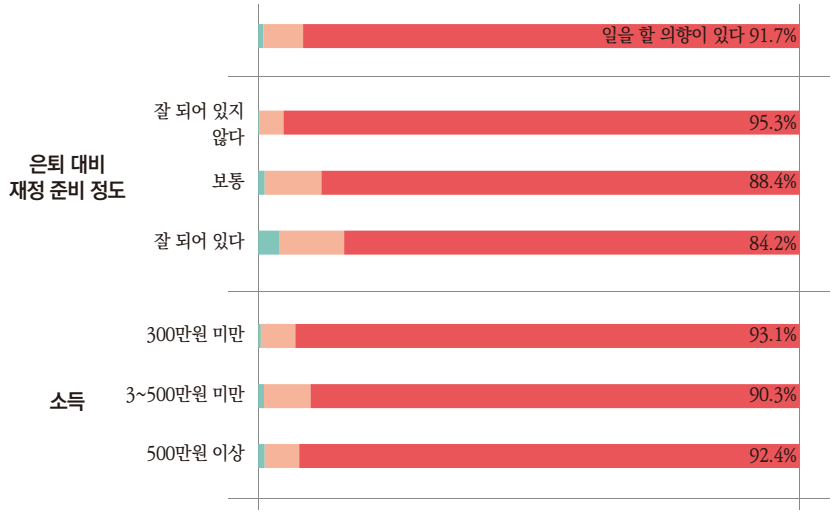
시니어의 연령 기준, 은퇴, 은퇴 후의 일에 대한 설문 결과를 연결시켜 살펴보면, 응답자들은 50대 후반부터를 노년기로 진입하는 시기로 인식하나, 동시에 그 시기를 은퇴라는 생애사건을 수용하기엔 너무 이른 시기로 보고 있다. 즉, 연령을 기준으로 볼 때는 고령화 시대 이전의 통념적인 기준을 수용하여 노년기로 인식하나, 일하고 싶은 욕구나 의지를 놓고 보면 통념상의 노년기, 다시 말해 인생을 정리하고 조용히 노후를 보내는 생애 단계에 놓여 있는 것이 아니다. 이는 베이비부머가 놓여 있는 이행기적 현실을 그대로 보여줄 뿐 아니라 제2성인기에 대한 인식 변화의 가능성을 시사한다.

## 2. 일에 대한 욕구 및 인식

최근의 한 빅데이터 조사에 따르면(정나라, 2015), 노후의 연관어 중 '일하다'에 대한 언급이 2011년 대비 2015년에 30위에서 1위로 크게 상승하였다. 고령화 시대가 되면서 인생 후반기의 시작인 제2성인기에도 일은 인생 전반기만큼이나 중요한 요소가 된 것이다. 그런데 스스로 노년기에 진입했다고 인정하는 만큼 제2성인기의 중년층이 일에 대해 기대하는 바가 생애 전반기와 같을 수는 없다. 그러므로 제2성인기에 나타나는 일에 대한 욕구와 인식을 보다 세밀하게 살펴보고 이해할 필요가 있다.

## 1) 일 (사회공헌활동 포함) 에 대한 욕구 및 인식

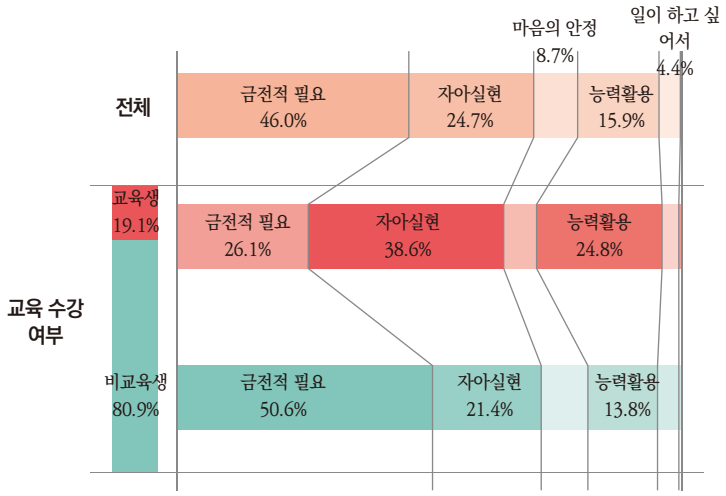
앞서 확인했듯, 설문조사 응답자의 90% 이상이 은퇴 후에도 일을 계속 할 의향이 있다고 답했는데, 이와 관련하여 의미 있는 또 다른 조사 결과는 소득수준이 높아도, 은퇴 생활에 현재 만족하고 있어도, 은퇴 대비 재정 준비가 잘 되어 있다고 답한 경우에도 일에 대한 욕구가 똑같이 높다는 점이다(그림3-5).




[그림 3-5] 은퇴 후 일을 하고 싶은 의향(비교) (단위: %, N=803)

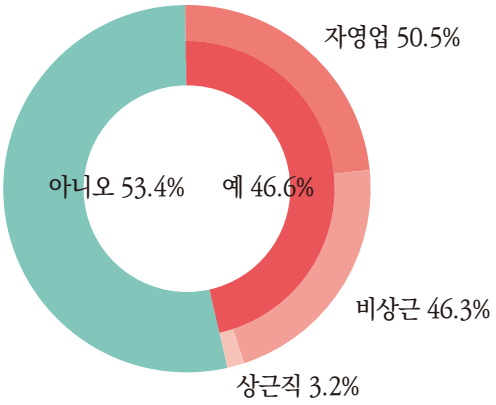
이는 한국 사회 고학력·사무직 중년층들이 이 시기에 일을 단순히 소득의 수단으로만 생각하지 않음을 보여준다. 일의 의미가 단지 경제적 이유만이라면 연금제도가 잘 되어 있는 유럽의 은퇴(예정)자들의 경우처럼 이들도 하루라도 빨리 퇴직하고 연금으로 노후를 보내려고 할 것이다(mainAge, 2015). 한국도 이번 조사를 보면 은퇴에 대비한 재정 준비가 잘 되어 있는 경우 일에 대한 욕구가 줄어드는 경향은 있지만, 재정 준비가 잘 되어 있다고 답한 응답자들의 경우에도 84% 이상이 일을 할 의향이 있다고 답했다. 한국의 고학력·사무직 중년층에게 제2성인기의 일은 생계수단 이상의 의미가 있는 것이 아닌가 추론할 수 있다.

어떤 의미가 발생하는지는 이 시기에 일을 하려는 목적을 통해서 살펴볼 수 있다(그림3-6). 일을 하려는 목적에 대해서는 행설아 교육 수료생과 비교육생들 사이에 의미 있는 차이가 나타났다. 행설아 교육 수료생의 경우 자아실현(38.6%)을 1순위로 꼽은 반면 비교육생들은 금전적 필요(50.6%)를 1순위로 답했다. 교육생과 비교육생 간에 다른 인적 배경(학력, 소득, 직업, 성별 등)의 차이가 없기 때문에 행설아 교육 경험의 유무가 일의 의미 변화에 영향을 미쳤다고 추론해 볼 수 있다.




[그림 3-6] 은퇴 후 '일'을 하는 목적 (교육생/비교육생 비교) (단위: %, N=803)

한편, 일을 하고 싶은 욕구가 높은 데 비해 은퇴 후 실제로 일을 하고 있는 경우는 50%가 되지 않아 이들이 은퇴 후 일을 계속하기 힘든 현실을 다시 한 번 확인할 수 있다(그림 3-7). 일을 하고 있는 경우, 자영업과 비상근 형태가 압도적으로 높게 나타났다.

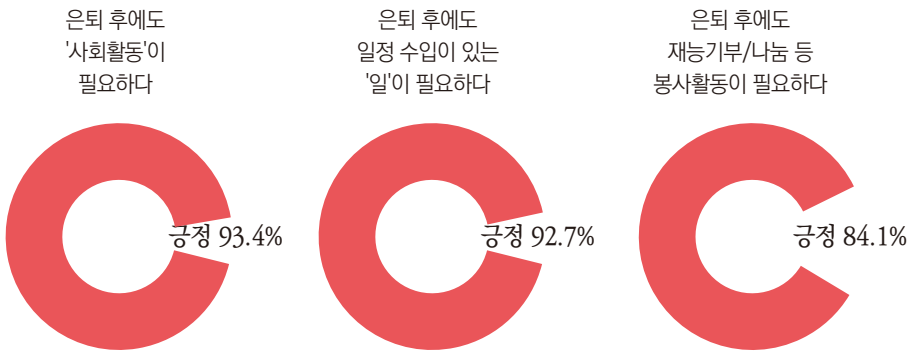



[그림 3-7] 은퇴 이후의 '일'을 하고 있는지 여부 (단위: %, N=204)

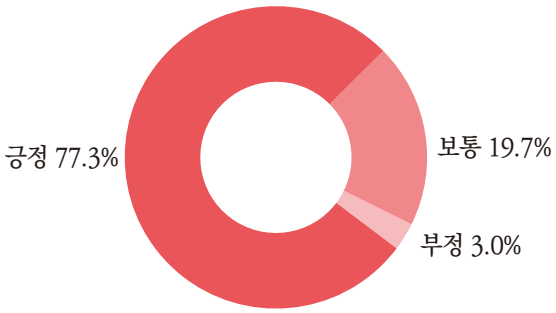
제2성인기 일에 대한 인식과 욕구를 파악하는데 있어 또 하나 유의해서 살펴볼 필요가 있는 조사결과가 '사회공헌활동'에 대한 부분이다. 앞서 언급한 바 있는 '사회공헌일자리'는 이들에게 제시되는 새로운 방식의 일자리이다. 사회공헌활동에 대한 이들의 인식은 제2성인기에 일이 내포하고 있는 의미를 보다 정확하게 파악하는 데 중요한 시사점이 되어 줄 뿐 아니라 이들의 일에 대한 욕구를 한국 사회의 긍정적인 변화와 연결시킬 가능성을 탐색하는 데도 중요한 자료가 되어 줄 것이다.

설문조사 결과를 보면 응답자의 84%가 사회공헌활동이 필요하다고 답했고, 77%는 사회공헌활동에 참여할 의향이 있다고 답했다. 전반적으로 시민으로서의 사회적 책임감을 느끼고 참여할 의사도 상당히 높다는 것을 알 수 있다. 한국 사회의 사회적 자본이 경제적 수준에 비해 매우 낮은 현실을 감안할 때[12] 적절한 제도가 뒷받침될 경우, 이들이 한국 사회의 사회적 자본을 높이는 주요한 역할을 할 수 있음을 시사한다.

12) OECD에서 발표한 '2015 더 나은 삶 지수(Better Life Index 2015)'에 따르면 한국은 11개 부문 순위에서 34개국 중 27위, 특히 사회적 연계 평가부문에서는 34위로 꼴찌를 기록했다.

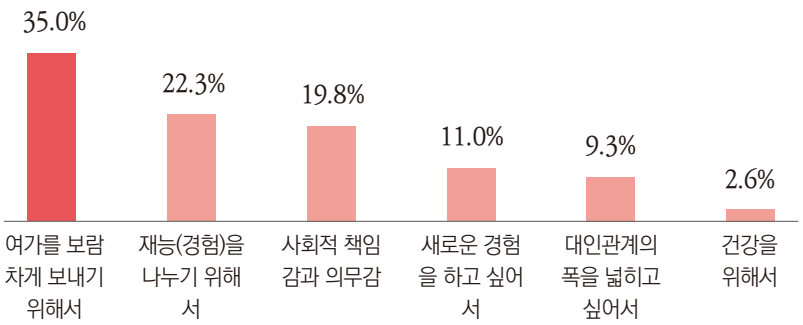



[그림 3-8] 은퇴 후 사회활동에 대한 인식 (단위: %, N=803)



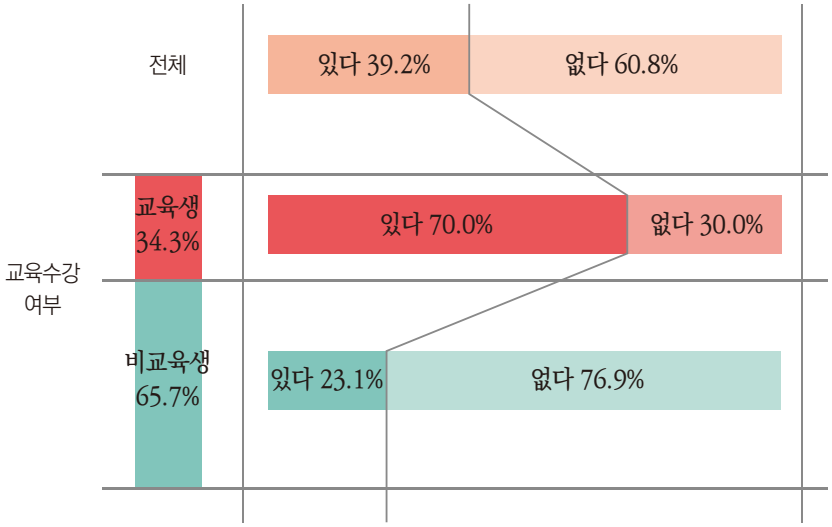

[그림 3-9] 은퇴 후 재능기부/나눔활동 참여 의향 (단위: %, N=803)

응답자들은 재능기부, 나눔활동 등의 사회공헌활동 참여 이유로 '여가를 보람차게 보내기 위해서'를 1순위로 꼽았다(그림3-10). 은퇴 이후 시간이 많아지는데 사회에 기여하는 활동을 통해 그 시간을 의미 있게 만들고 싶은 것이라고 볼 수 있다.




[그림 3-10] 재능기부/나눔활동 참여 이유 (단위: %, N=803)

이와 관련하여 주목할 만한 조사결과는 은퇴 후 사회공헌활동 참여 정도에서 행설아 교육 수료생과 비교육생 간에 현저히 차이가 난다는 점이다(그림3-11).

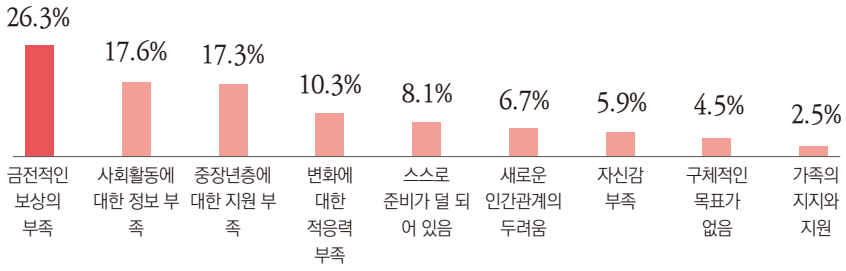



[그림 3-11] 은퇴 후 재능기부/나눔활동 참여 여부 (교육생/비교육생 비교) (단위: %, , N=204)

사회공헌활동 참여에 대한 일반적 인식과 욕구는 두 집단 간에 차이가 없는데, 실제 참여율에서는 이렇게 큰 차이가 나는 것은 행설아 교육 프로그램의 내용에서 그 이유를 유추해 볼 수 있다. 행설아 커리큘럼에 포함된 공공성과 시민의식, 사회공헌 관련 교육 내용과 교육 후 사회공헌활동 실습 등을 통한 직접 체험, 새로운 네트워크를 만든 경험 등이 이들이 사회공헌활동에 참여하는데 중요한 계기가 되었을 것으로 판단된다. 따라서 이들에게 적합한 시민교육프로그램을 개발하고 다양한 방식의 사회공헌활동에 직접 참여할 수 있는 기회를 제공한다면 고학력·사무직 중산층 은퇴자들이 한국 사회의 사회적 자본을 강화해 나가는 데 큰 역할을 할 수 있는 가능성이 높다고 할 수 있다.

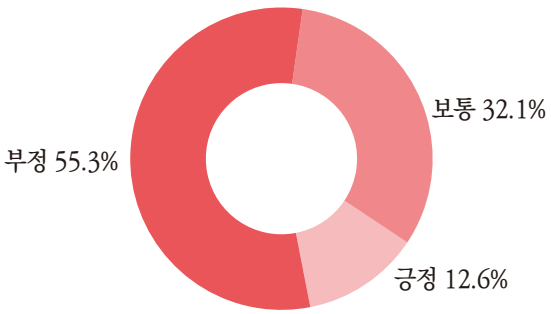
## 2) 경제생활에 대한 인식

앞서 보았듯이 응답자들은 제2성인기에 일을 하려는 목적으로 경제적 요인을 첫 번째 이유로 들고 있다(그림3-6 참조). 또한 아래에서 보듯 사회활동 장애요인으로도 똑같이 경제적 요인을 1순위로 꼽고 있다(그림3-12).



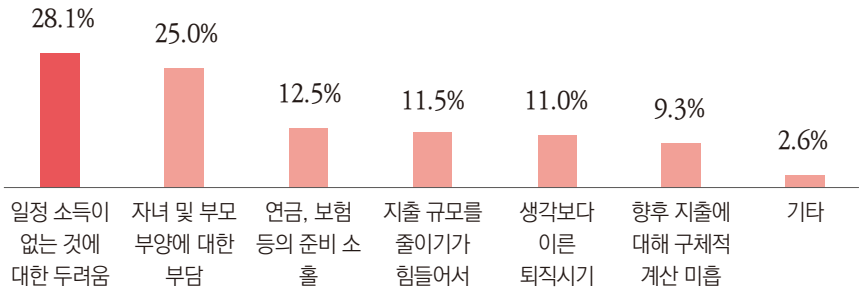

[그림 3-12] 은퇴 후 사회활동이 어려운 점 (단위: %, N=803)

조사대상자들의 소득수준은 한국 사회 평균 이상이다. 따라서 상대적으로 경제적 어려움이 덜한 계층임에도 이처럼 경제적 요인을 우선순위로 꼽고 있는 것은 왜일까? 중산층 베이비부머들조차 제2성인기에 여전히 돈에 대한 고민이 크다면 제2성인기의 경제생활에 대한 전반적인 검토가 필요하다.
조사 결과를 통해 그 이유를 추론해 보면, 우선 응답자 절반 이상이 본인의 은퇴 대비 재정 준비 정도에 대해 '잘 되어 있지 않다'고 답했다(그림3-13).




[그림 3-13] 은퇴 대비 재정 준비 정도 (단위: %, N=803)

그리고 그 이유로는 일정 소득이 없는 두려움(28%)과 자녀 및 부모 부양 부담(25%)을 꼽고 있다(그림3-14).




[그림 3-14] 은퇴 대비 재정 준비가 어려운 이유 (단위: %, N=803)

조사 결과에 따르면 은퇴 대비 재정 준비를 어렵게 하는 요인이 소득과 지출 양 부문 모두에서 나타난다.

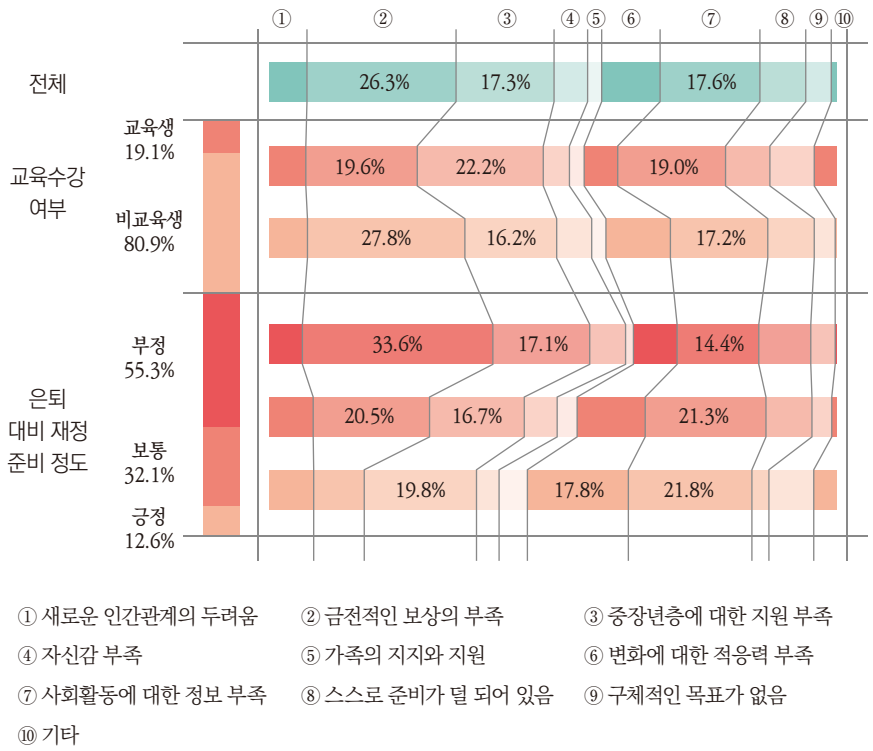
소득과 관련해서 조사 대상자들은 일정 소득이 없는 것에 대한 두려움을 갖는데 이는 연금제도의 미비가 큰 원인일 것이다. 이와 함께 앞서 보았듯 은퇴 이후 새로운 경제활동으로의 전환이 쉽지 않은 현실을 인식하고 있기 때문으로 보인다.

지출과 관련해서는 자녀 및 부모 부양 지출이 경제생활에 큰 부담으로 작용하는 것으로 나타난다. 특히 최근 청년실업과 자녀의 고학력화 경향이 증가하고 있어 자녀 부양 부담에서 벗어나기는 쉽지 않을 것으로 보인다(장서영 외, 2013:14~15). 실제 베이비붐 세대의 소비지출구성 중 교육비 등 자녀와 관련된 지출이 가장 큰 몫을 차지하고 있다(강수지, 2014). 그런데 행설아 교육생과 비교육생의 설문조사 결과를 비교해보면(그림3-6, 3-15 참조) 경제생활에 대한 인식 전반에서도 두 그룹 간에 차이를 발견할 수 있다. 행설아 교육생의 경우 경제적 이슈가 제2성인기의 우선순위를 차지하지 않는다. 두 그룹 간 학력, 소득, 직업상에 큰 차이가 없음에도 이런 차이가 나오는 이유는 행설아 교육생들이 교육을 통해 막연한 두려움을 버리고 경제생활에 관한 새로운 관점을 가지게 되었기 때문으로 판단된다.(이에

대해선 심층면접 결과분석에서 더 자세히 논할 예정이다.)

사회활동 장애요인에 대한 설문 결과에도 두 그룹 간 차이를 살펴볼 수 있는데, 비교육생이 제2성인기 사회활동의 장애요인으로 '금전적 보상 부족'을 1순위로 꼽은 것과 달리 행설아 교육 수료생은 '중장년층에 대한 지원 부족'을 1순위로 꼽았다.

한편, 재정 준비가 잘 되어 있다고 한 응답자들(보통, 긍정 포함)의 경우 사회활동의 장애요인으로 '사회활동에 대한 정보 부족'을 1순위로 답했다. 제2성인기의 사회활동에 대한 높은 욕구를 제도적으로 충분히 지원해주지 못하고 있음을 알 수 있다.

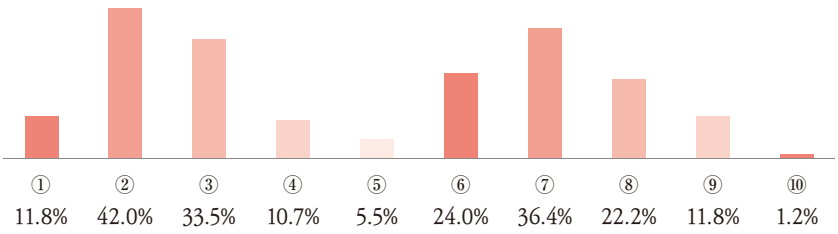



① 새로운 인간관계의 두려움 ② 금전적인 보상의 부족 ③ 중장년층에 대한 지원 부족
④ 자신감 부족 ⑤ 가족의 지지와 지원 ⑥ 변화에 대한 적응력 부족
⑦ 사회활동에 대한 정보 부족 ⑧ 스스로 준비가 덜 되어 있음 ⑨ 구체적인 목표가 없음
⑩ 기타

[그림 3-15] 은퇴 후 사회활동의 어려운 점 (1순위, 교육생/비교육생 비교) (단위: %, N=803)

한편, 제2성인기 사회활동의 장애요인에 대한 중복 응답 설문 결과를 보면(그림3-16), 순위는 1순위 조사 때와 차이가 없으나 사회적 요인이 아닌

주체적 요인에 대한 보기(⑥ 변화에 대한 적응력 부족, ⑧ 스스로 준비가 덜 되어 있음, ⑨ 구체적인 목표가 없음)를 선택한 비율이 높아지는 것을 볼 수 있다. '스스로 준비가 덜 되어 있다'에 대해서는 3배 정도의 수치 상승이 있다. 이는 한국의 베이비부머들이 은퇴 후 삶의 변화를 예측하고 준비하는데 어려움이 있음을 보여준다.




[그림 3-16] 은퇴 후 사회활동의 어려움 점 (1순위+2순위, 중복 응답) (단위: %, N=803)

## 3. 학습에 대한 욕구 및 인식

제2성인기의 주요 생애사건이 은퇴인 만큼, 은퇴 관련 교육을 중심으로 제2성인기 학습에 대한 욕구와 인식을 살펴본다.
은퇴 관련 교육에 대한 필요성은 일반적인 학습, 은퇴설계프로그램, 전문교육 세 분야 모두에서 고르게 높게 나타났다(그림3-17).



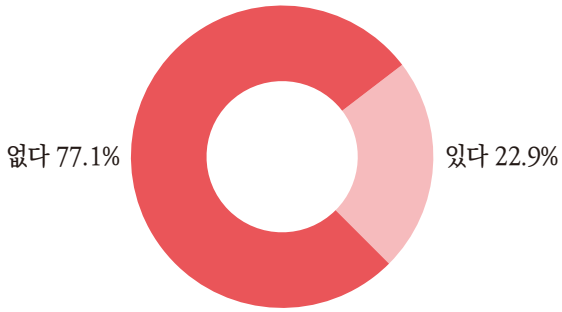

[그림 3-17] 은퇴 관련 교육의 필요성 (단위: %, N=803)

그런데 교육의 필요성에 대한 인식과 욕구(참여의향 85.6%)가 높은데도 불구하고, 은퇴 관련 교육 정보를 실제 탐색한 경우는 38.6% 밖에 되지 않는다(그림3-18).



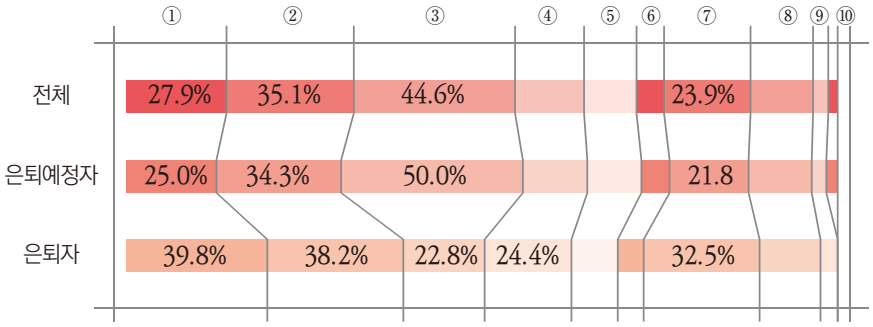

[그림 3-18] 은퇴 관련 교육 정보 탐색 여부 (단위: %, N=803)

학습에 대한 높은 욕구가 교육 정보 탐색이라는 실제 행동으로 이어지지 않는 요인을 조사결과를 통해 유추해보면 교육 정보를 찾기 어렵기 때문으로 보인다. 어떤 정보가 있는지, 어디서 그 정보를 얻을 수 있는지를 잘 모른다는 뜻이고, 이 시기의 필요와 욕구에 맞춘 지원 정보를 모아놓은 플랫폼이 충분치 않기 때문으로 판단된다.
사정이 이러하다 보니 은퇴 관련 교육을 받은 경우는 22.9%밖에 되지 않았다(그림3-19).




[그림 3-19] 은퇴 관련 교육 경험 여부 (단위: %, N=803)

은퇴 관련 교육에 참여하지 못하는 이유로 응답자들은 '시간이 없어서'를 첫 번째로 들고 있다. 단, 은퇴예정자를 제외한 실제 은퇴자의 경우는 시간보다는 '나에게 맞는 교육 프로그램이 없는 점'을 1순위로 꼽고 있다. 은퇴를 경험하기 이전과 이후로 나누어 이전 시기에는 교육 정보를 탐색하고 참여할 시간을 어떻게 보장해 줄 것인지를 제도적으로 고민하고, 이후에는 욕구에 맞는 교육프로그램 개발 및 지원이 필요함을 알 수 있다.

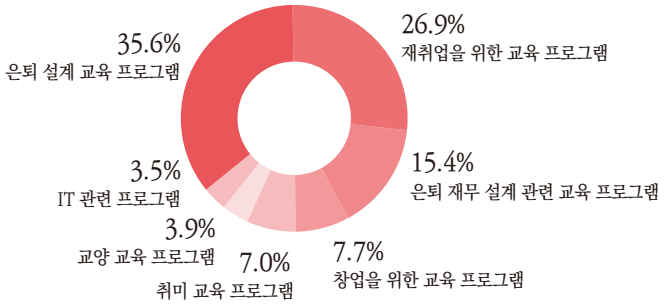



① 나에게 맞는 교육 프로그램이 없어서
② 교육 정보를 찾기가 어려워서
③ 교육에 참여할 시간이 없어서
④ 교육 비용이 부담되어서
⑤ 교육 기간이 적당하지 않아서
⑥ 교육에 참여하는 것이 쑥스러워서
⑦ 장소 및 여타 환경이 만족스럽지 못해서
⑧ 관심이 없고 필요성을 못 느껴서
⑨ 함께할 사람이 없어서
⑩ 기타

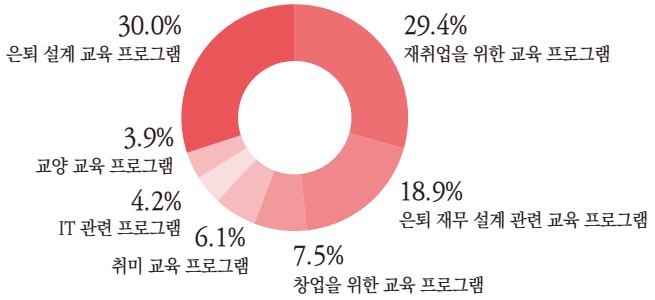
[그림 3-20] 은퇴 관련 교육 미참여 이유 (1순위+2순위, 중복 응답) (단위: %, , N=619)

한편, 본 연구에서는 제2성인기에 요구되는 교육 프로그램의 방향을 파악하기 위해 7개 프로그램을 제시하고 각 프로그램에 대한 중요도와 관심도를 조사하였다.
조사 결과를 살펴보면, 고학력·사무직 중년층이 가장 관심 있고 중요하게 인식하는 교육 프로그램은 은퇴 설계 교육프로그램이었다. 설문 보기에 재취업, 재무설계 교육 프로그램을 따로 두었기 때문에 여기서 은퇴 설계 교육 프로그램은 은퇴부터 이후 생애 설계 전반에 대한 교육을 가리키는 것으로 이해할 수 있다. 즉 이들은 제2성인기를 종합적으로 설계하는

프로그램을 중요하게 생각하고 그에 참여할 의사도 가장 높았다. 이는 제2성인기의 주요 생애사건인 은퇴가 어떻게 살아갈 것인가를 다시 한 번 숙고하고, 그에 따라 삶을 계획하고 조정해야 할 사건임을 조사대상자들이 느끼고 있음을 보여준다.

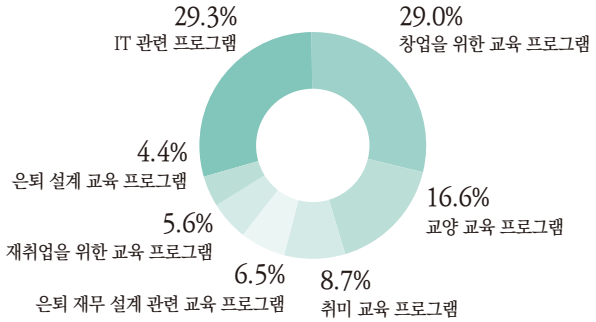



[그림 3-21] 교육프로그램 관심도 (1순위 기준) (단위: %, N=803)

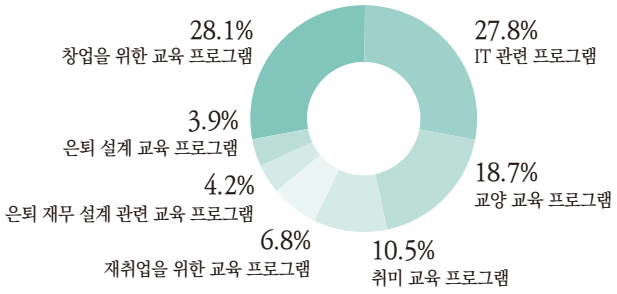



[그림 3-22] 교육프로그램 중요도 (1순위 기준) (단위: %, N=803)

이와 반대로 이 시기에 관심도와 중요도가 떨어지는 교육 프로그램은 창업을 위한 교육프로그램과 IT 관련 교육프로그램으로 조사되었다.




[그림 3-23] 교육 프로그램 관심도 (7순위) (단위: %, N=803)




[그림 3-24] 교육 프로그램 중요도 (7순위) (단위: %, N=803)

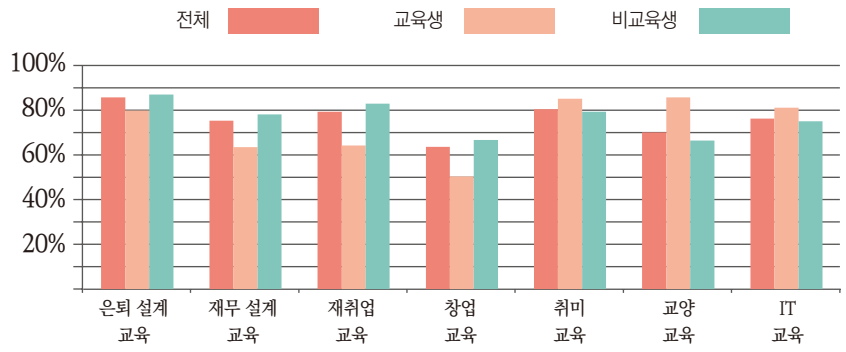
앞서 응답자들이 경제적 요인을 중요하게 인식한 것에 비해 경제생활과 직접 관련된 창업을 위한 교육 프로그램의 경우 관심도 없고 중요하게 인식하지도 않는 것을 보면 창업이 이들의 경제이슈에 대한 대안이나 욕구가 아님을 알 수 있다. 그런데 앞서 살펴본 것처럼 은퇴 후 일의 형태는 자영업 비율이 높다(그림3-7 참조). 창업에 대해 관심도 크지 않고 중요하다고도 생각하지 않는데 실제로는 창업(자영업)을 하는 것을 보면 이들의 욕구와 현실에 상당한 간극이 있음을 알 수 있다. 이는 한국의 중년층들이 은퇴 후 창업 외에 다른 일을 찾기가 쉽지 않은 현실을 보여준다 하겠다. 실제로 50대 이상의 자영업자 규모는 360만 명에서 409만 명으로 지속적으로 증가세이다(김광석, 2014:6). 최근 임대료 부담이 가중되는 등 자영업 경영환경이 악화되면서 자영업자가 임금근로자로 이동하는 구조적 변화가 관찰되고 있음에도 불구하고 오히려 중장년층 자영업자 증가는 지속되고

있다(김광석, 2014:11). 문제는 부도 자영업자 가운데 50대가 차지하는 비중이 2011년 44%, 2012년 47%로 갈수록 높아지고 있다는 것이다(김정옥, 2014). 이는 다른 선택지가 없는 상황에서 타인의 사례를 모방하여 교육이나 준비 없이 창업에 뛰어들기 때문으로 보인다.

학습 관련 설문의 경우, 행설아 교육 수료생은 참여하고 싶은 교육 항목에서 비교육생과 차이를 보였다(그림3-25). 특이하게도 행설아 교육 수료생들은 교양교육, 취미교육을 참여하고 싶은 교육 1, 2 순위로 꼽았다. IT 교육에 대한 참여 의향도 비교육생에 비해 높아 3순위로 나타난다. 은퇴설계프로그램인 행설아를 이미 경험한 것이 가장 직접적인 이유이겠으나 심층면접에서 더 의미 있는 이유가 드러난다. 이에 대해서는 심층 면접 결과분석에서 다시 살펴보기로 한다.

이에 비해 수강 경험이 없는 비교육생의 경우 교육프로그램에 대한 관심도와 중요도, 참여 의향이 일치하는 편이다. 은퇴 설계 교육프로그램 참여 욕구가 제일 높고, 2순위로 재취업 교육을 선택했다.

창업 관련 교육 참여 욕구는 두 그룹에서 모두 낮게 나타났다.

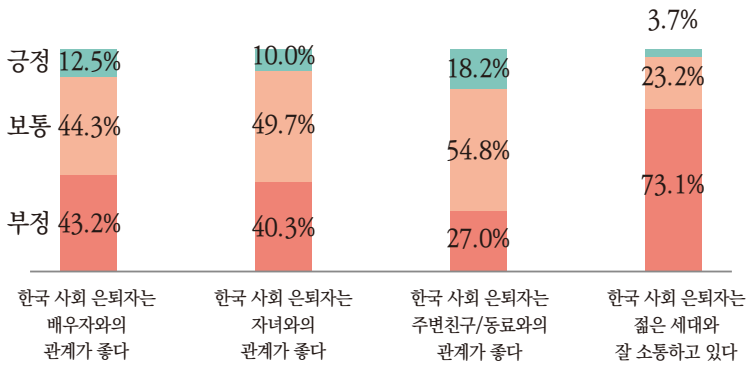



[그림 3-25] 교육 참여 의향 (중복응답, 교육생/비교육생 비교) (단위: %, N=803)

## 4. 관계에 대한 욕구 및 인식

NLC의 제2성인기의 생애사건은 자녀의 독립과 은퇴이다. 이는 제2성인기에 가족 내 관계와 사회적 관계 양쪽 모두에서 근본적인 변화가 일어난다는 것을 의미한다. 친밀하고 의미 있는 관계에서 일어나는 변화는 삶의 질을 좌우할 만큼 주요한 요소이다. 따라서 이 시기에 나타나는 관계의 변화 양상에 대한 조사 대상자들의 인식과 실태를 살펴보는 것은 제2성인기의 주요 생애 과제를 파악하는데 중요한 의미가 있다.

이번 조사에서는 배우자, 자녀, 친구/동료, 젊은 세대와의 관계로 나누어 살펴보았다. 조사결과를 보면 배우자, 자녀, 친구/동료와의 관계는 전반적으로 보통 정도로 인식하고 있는 반면, 젊은 세대와의 소통은 잘 되고 있지 않다고(73.1%) 인식하고 있다(그림3-26).

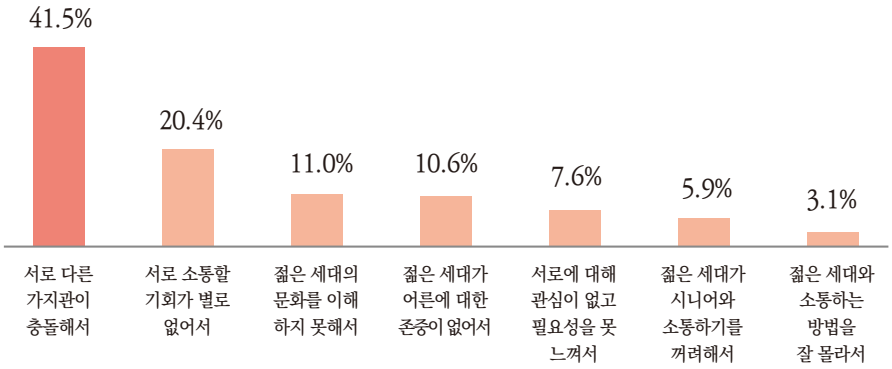



[그림 3-26] 은퇴 후 관계에 대한 인식 (단위: %, N=803)

젊은 세대와의 의사소통이 어려운 이유로는 '서로 다른 가치관이 충돌해서'가 41.5%로 가장 높게 나타났으며, '서로 소통할 기회가 별로 없어서' 20.4% 순으로 나타났다(그림3-27).

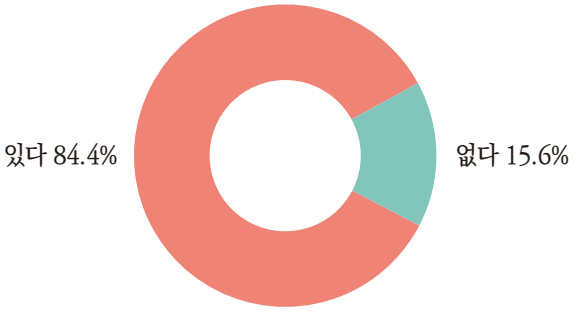
고령화 시대는 다세대사회로 여러 세대가 함께 살아야 하고, 특히 제2성인기에는 자녀의 독립과 은퇴에 따른 관계의 조정이 요구되므로 다른 세대와의 소통에 대해서도 관심을 기울여야 한다. 그런 점에서 젊은 세대와의 의사소통이 어려운 이유가 가치관 충돌과 소통 기회의 부족이라면 서로의

가치관을 이해하고 존중할 수 있는 접촉 기회의 확장이 무엇보다 필요함을 알 수 있다.




[그림 3-27] 젊은 세대와 의사소통이 어려운 이유 (단위: %, N=803)

은퇴 관련하여 배우자와의 의논한 경험 또는 의논할 의향에 대한 조사에서는 그렇다고 응답한 경우가 84%를 넘었다(그림3-28). 이 조사결과에는 응답자의 인적 배경이나 조건이 영향을 미치지 않았다. 즉 고학력·사무직 중년층은 제2성인기에 주요 생애사건인 은퇴와 은퇴 후 삶에 대해 배우자와 함께 논의하는 것으로 보인다.

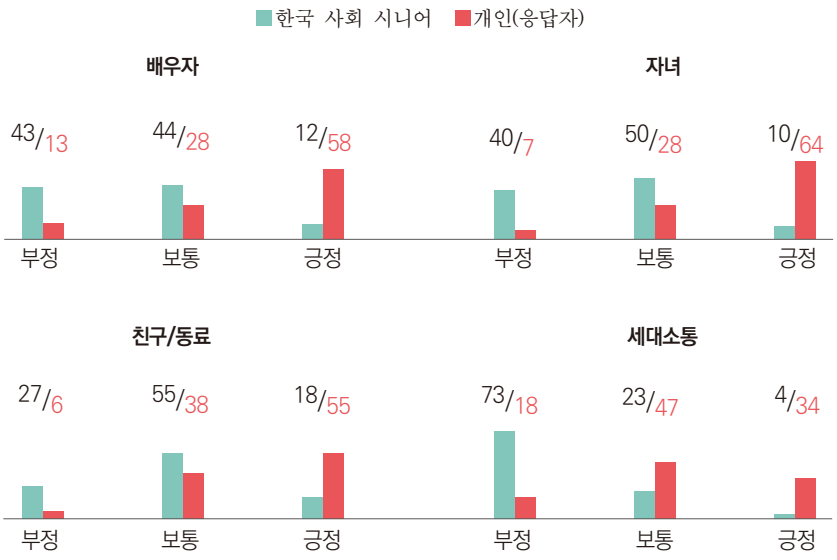



[그림 3-28] 은퇴 관련 배우자와의 의논 경험/의향 (단위: %, N=803)

제2성인기는 자녀의 독립이라는 생애사건이 발생하는 시기여서 부부 중심으로 관계가 변할 가능성이 크다. 위의 조사결과에 따르면 조사 대상자들은 제2성인기의 가족 내 관계 변화를 충분히 인지하고 있다고 볼 수

있다.

그런데 관계에 대한 인식과 관련하여 가장 흥미로운 조사결과는 관계의 대상이 누구이든지 상관없이 자신이 속한 세대 전체(한국 사회의 시니어)의 관계에 대한 평가와 본인의 관계에 대한 평가가 매우 엇갈린다는 점이다(그림3-29).




[그림 3-29] 관계에 대한 인식 (단위: %, N=803)

한국 사회 시니어들이 배우자들과 맺고 있는 관계를 긍정적으로 평가한 사람은 12%인데, 자기 자신이 배우자와 맺고 있는 관계는 58%가 긍정적이라고 평가하고 있다. 또, 한국 사회 시니어들이 자녀들과 맺고 있는 관계에 대해선 10%만 긍정적으로 평가한 반면 본인의 자녀들과의 관계는 64%가 긍정적이라고 답했다. 응답자들 본인은 자녀와의 관계를 가장 긍정적인 관계(64%)로 느끼고 있지만, 앞서 보았듯 자녀와 관련된 지출(교육비, 결혼비용)에서는 부담을 느끼고 있는 게 현실이다(그림3-14 참조). 욕구와 현실 사이에 간극이 존재하는 것이다.

젊은 세대와의 관계도 다른 관계와 마찬가지로 시니어 일반에 대해선 무려 73%가 부정적 평가를 하면서 본인에 대해서 부정적인 평가를 한 경우는

18%에 불과하다. 이는 자신이 맺고 있는 관계에 대한 인식이 객관적이지 않을 수 있다는 의미이며, 나아가서는 관계에 대한 성찰과 조정이 제대로 이루어지고 있지 않다는 뜻일 수도 있다.

## 5. 소결

본 연구의 설문조사는 제2성인기의 지원 방향에 대한 시사점을 얻고자 제2성인기에 나타나는 고학력·사무직 중년층의 욕구와 인식을 자기인식, 일, 학습, 관계 영역으로 나누어 살펴보았다. 설문조사 결과를 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 응답자들은 50대 후반부터 시니어로 진입한다고 생각하며, 이를 육체적 쇠퇴의 이미지로 인식하고 있다. 제2성인기를 일차적으로는 기존의 통념대로 노년기의 확장으로 받아들이고 있음을 알 수 있다.

그런데 일차적 인식과 대비되는 결과도 동시에 볼 수 있다. 즉, 거의 대부분의 응답자가 현재 한국 사회의 은퇴 연령이 너무 이르다고 생각하며, 절대 다수의 응답자들이(90%) 일에 대한 강한 욕구를 보이고 있다. 이와 함께 시니어의 특징으로 '경험', '전문적', '지혜' 등의 긍정적인 이미지를 '나이 듦', '외로움', '권위적' 같은 부정적 이미지와 거의 같은 비율로 꼽고 있다.

이를 종합해보면 응답자들은 기존의 생애주기 구분상의 연령 기준으로는 노년기에 진입한다고 인식하고 있으나 실질적으로는 은퇴를 하기엔 너무 이르다고 생각하며 계속 일하고 싶어 한다. 시니어로서의 자기 인식이 기존의 생애주기와 고령화 사회의 현실 사이에서 변화·충돌의 와중에 있다고 할 수 있다.

둘째, 응답자들은 소득수준, 은퇴 대비 재정 준비 정도와 상관없이 일을 하려는 의향이 강해 한국의 고학력·사무직 중년층에게 제2성인기의 일은 생계수단 이상의 의미가 있음을 알 수 있다. 특히 행설아 교육생의 경우 제2성인기 일의 목적으로 자아실현을 꼽고 있어 일의 의미 변화가 뚜렷했다.

사회공헌활동에 대해서도 참여 의지가 높게 나타났으나 높은 욕구와 인식에도 불구하고 실제 참여 정도에서는 행설아 교육생과 비교육생 간에

상당한 차이가 관찰되었다. 따라서 이들에게 적합한 사회공헌 프로그램을 개발하고, 이들이 직접 사회공헌활동에 참여할 수 있는 기회의 장을 확대할 필요가 있다.

셋째, 응답자들은 경제적 요인을 제2성인기의 일의 목적이자 장애요인으로 동시에 꼽고 있을 정도로 경제적 이슈에 민감하다. 이는 이들이 은퇴 후 구직 활동이 어렵다는 것을 알고 있고, 이를 불안해하고 두려워하는 한편으로 자녀와 관련된 지출(교육비 등)을 감수하려는 경향 때문으로 보인다. 이들이 중산층임에도 여전히 돈에 대한 고민이 크다면 제2성인기의 경제생활에 대한 전반적인 검토가 필요하다는 것을 알 수 있다. 다만, 행설아 교육생의 경우, 일의 목적으로 자아실현을 꼽고, 장애요인으로 중장년층에 대한 지원 부족을 꼽고 있어 비교육생과 차이를 보였다. 두 그룹 간에 이런 차이가 나타나는 것은 행설아 교육생들이 교육을 통해 경제생활에 대한 새로운 관점을 가지게 되었기 때문으로 보인다.

넷째, 제2성인기의 학습에 대해서는 필요성과 욕구 모두 높게 조사되었다. 다만 은퇴자의 경우 적합한 프로그램의 부재가, 은퇴예정자의 경우 시간이 없어서 학습에 참여하기 어렵다고 응답해 은퇴를 기점으로 이전 시기는 학습에 참여할 시간을 어떻게 보장할 것인가, 이후 시기는 욕구에 맞는 학습을 어떻게 기획, 제공할 것인가를 지원 방향으로 고려해야 할 것으로 보인다.

다섯째, 응답자들이 이 시기에 가장 관심 있고 중요하다고 생각하는 교육은 은퇴 설계 교육프로그램이다. 흥미로운 점은 창업을 위한 교육 프로그램에 대한 관심, 중요도, 참여의향은 모두 낮게 조사되었다는 것이다. 이들이 경제적 이슈에 민감함에도 창업을 위한 교육 프로그램에 대해 무관심한 것은 창업이 제2성인기에 이들의 일에 대한 욕구를 충족시켜주는 대안이 아님을 보여준다. 오히려 행설아 교육 수료생의 경우 취미, 교양, IT 교육에 참여의향이 매우 높아 제2성인기 맞춤교육에 대한 필요성을 제기한다.

즉, 새로운 생애주기에 따른 생애설계교육이 잘 이루어진다면 생애주기의 특성에 맞추어 후속 교육프로그램의 내용을 세분화하고 그 효과성을 높일 수 있으리라 판단된다.

여섯째, 제2성인기에는 생애사건인 은퇴와 자녀독립으로 관계 전반에서 변화가 일어나는데 이에 대해 응답자들은 배우자와 은퇴 관련하여 의논하는 등 관계 변화를 인지하고 있는 것으로 보인다. 그런데 응답자들은 한국 사회 시니어들의 배우자, 자녀, 친구, 젊은 세대와의 관계를 부정적으로 평가한 반면, 응답자 본인의 경우 대체적으로 위 대상들 모두와 긍정적 관계인 것으로 응답하고 있어 제2성인기의 관계 변화에 대해 성찰과 조망이 충분하지 못한 것으로 보인다.

요약하면, 고학력·사무직 중년층은 기존의 생애주기와 고령화 시대 현실 사이에서 자기인식의 변화를 겪고 있으며, 일에 대한 욕구는 매우 높으나 실제 일을 하기는 힘든 현실 속에  놓여 있다. 은퇴 관련 학습에 대한 욕구는 매우 높으나 은퇴자, 은퇴예정자 각기 다른 이유로 실제 참여율은 높지 않은 것으로 조사되었다. 이 시기에 관계의 변화가 일어나는 것은 인지하고 있으나 응답자 본인의 관계의 실상에 대해서 객관적으로 평가하고 있지는 못한 것으로 보인다.

이번 설문조사에서 흥미로운 발견은 행설아 교육생과 비교육생 두 그룹 간에 학력, 소득, 직업상에 큰 차이가 없음에도 일을 하려는 목적, 경제생활에 대한 인식, 사회공헌활동 참여 정도 등에서 유의미한 차이를 보인 점이다. 이러한 차이가 발생하는 이유와 맥락을 보다 구체적으로 살펴봄으로써 제2성인기의 생애주기상의 특성과 생애과제를 이해하고, 이러한 이해를 바탕으로 이 시기에 맞는 지원 방향과 방안을 탐색할 수 있을 것이다. 이는 설문조사 결과만으로 파악하기에 한계가 있어 행설아 교육생을 대상으로 한 심층면접을 통해 살펴보기로 한다.

# Ⅳ.
# 사무직 중년층의 제2성인기 생애 재구성 : 심층면접 분석

**1. 자기 인식의 변화**

1) 은퇴에 대한 인식

2) 세대인식과 이상적인 자아상

**2. 탐색의 과정**

1) 학습을 통한 탐색

2) 체험을 통한 탐색

**3. 일의 의미 변화**

1) 기존의 일

2) 일을 선택하는 기준

3) 새로운 일이 주는 만족감

4) 제2성인기형 일자리 창출을 위한 제언

**4. 관계의 재구성**

1) 관계의 위기

2) 관계의 삼투와 재구성

**5. 소결**

# Ⅳ. 사무직 중년층의 제2성인기 생애 재구성 : 심층면접 분석

앞서 연구방법에서 밝힌 바와 같이 설문조사와 함께 심층면접을 따로 진행한 것은 설문조사로는 파악하기 어려운 내용, 즉 체험적 인식, 의식의 변화, 새로운 가치의 형성과정 등을 살펴보기 위해서이다. 또한, 설문조사에서 행설아 교육 수료생 집단을 따로 분류해 이들의 응답이 비교육생과 비교해 유의미한 차이가 있는지를 살펴보았는데, 만약 차이가 있을 경우 왜 그러한 차이가 발생했는지를 심층면접을 통해 분석해 볼 수 있으리라 기대한다.
설문조사 결과에 따르면, 행설아 교육 수료생과 비교육생 사이에 유의미한 차이가 나타났고 그 내용은 다음과 같이 요약할 수 있다. 행설아 교육 수료생은 비교육생에 비해 경제적인 문제에 대한 불안감이 적고 덜 민감하며, 일에 부여하는 의미가 '자아실현'처럼 보다 포괄적이며, 사회적 책임감과 이를 실천하려는 경향이 높아진다.
심층면접 분석에서는 이러한 차이가 발생하는 이유를 연구참여자들이 제2성인기에 진입한 뒤 겪은 체험을 통해 찾아보고자 한다. 특히 자기 인식, 일, 관계 영역에서 어떤 변화가 일어나는지, 이러한 변화가 발생하는 계기가 무엇인지, 그 과정에서 어떤 요소가 변화를 이끄는 동인이 되는지를 살펴보려 한다. 이를 통해 제2성인기 생애과정이 어떠한지, 해결해야 할 생애과제가 무엇인지 도출하고, 이를 근거로 제2성인기에 대한 적절한 지원방향을 탐색하고자 한다.

## 1. 자기 인식의 변화

### 1) 은퇴에 대한 인식

은퇴는 어떤 형태로든 누구나 경험하는 제2성인기의 주요 생애사건이다. 자기

인생에서 일어난 이 필연의 '사건'을 연구참여자들[13]은 어떻게 받아들일까?

## ① 거세, 분노, 두려움

*[은퇴시기를] 2018년(63세)으로 잡고 '그때 노후 준비 하면 되겠다' 생각했는데 다 착각이었어요. 2011년(56세) 연말에 갑자기 은퇴를 당했습니다. 처음에는 괘씸한 생각이 들었어요. 31년이면 내 청춘을 다 바친 건데… 서운한 마음이 들면서 한편으로는 서글프더라고요. 나 혼자 외톨이가 됐다는 기분이 들잖아요. 직장에는 모든 게 다 갖춰져 있는데, 이제 내 스스로 모든 것을 해야 된다는 생각에 굉장히 외롭습니다. 모든 걸 박탈당했다는 기분이 들었고요.(사례 D)*

*은퇴라 하면 남자들한테 거세를 당했다는 의미로 와요. 거세의 느낌이 커요. 그니까 이제 구실을 못하는 거지. 그래서 두려움인 거지.(사례 F)*

*일단은 '내가 쓸모없는 사람'이라는 느낌이 제일 크지요. 나의 시대는 끝났구나... (사례I)*

*엉겁결에 당해 그런지 처음엔 굉장히 분노가 컸죠.(사례 J)*

*은퇴라는 게 생존의 문제에요. 죽음이에요. 그 정도로 심각한 충격파가 오거든요. 일단 남자의 경우 자존감이 완전히 무너져 버리구요.(사례 M)*

사전적 의미에서 은퇴란 나이가 들어 사회의 일선에서 퇴각하는 것이므로 어느 정도 부정적이고 쓸쓸한 느낌을 수반할 수밖에 없다. 그러나 은퇴에 대한 일차적인 감정이 이처럼 극단적으로 부정적인 것은 한국 사회의 특성을 반영하고 있다. 이는 다른 나라 은퇴자들이 은퇴를 언급할 때 쓰는 표현과 비교하면 분명해진다.[14] 아래는 이번 심층면접자들이 은퇴에 대한 이미지를 워드 크라우딩으로 표현한 것이다.

13) 연구참여자(심층면접 대상자)들의 개요는 본 연구 보고서 35페이지에 설명되어 있다. 심층면접 분석에서 이들을 각 사례A~M으로 지칭한다.

14) 세계 17개국을 조사한 결과, 미국, 영국, 캐나다, 프랑스, 중국, 대만, 말레이시아, 싱가포르 등의 응답자 50% 이상이 '자유, 만족, 행복'등을 은퇴 연관 단어로 꼽아 노후 삶에 대해 낙관적인 사고를 가지고 있는 것으로 나타났다(배성민, 2011).




[그림 4-1] 은퇴에 대한 이미지

연구참여자들이 은퇴에 대해 이러한 부정적 느낌을 갖게 된 건 은퇴를 스스로 결정한 것이 아니라 '당했기' 때문이다. 앞서 설문조사에서 언급했듯이 한국의 고용현실 때문에 한국의 베이비부머들은 평균 53세에 은퇴를 하고 있다. 그런데 그 시기는 아직 자식들의 교육이 완료되지 않은 시점이라 지출 규모를 줄이기가 쉽지 않고, 당장 생활에 미치는 영향이 너무 크다. 일반적으로 지출 규모가 커지는 시기에 은퇴를 계획하기는 힘들다. 그렇다보니 개인의 의지나 계획에 의한 은퇴가 아니라 외부 환경이나 조건에 의해 은퇴를 하게 되고 은퇴는 당황스럽고 강요된 사건으로 인식된다.

*임원으로 승진하지 못하면 50대에 기업에서 나오게 되는데 그 시기가 언제냐면 애들 고등학교 다니고, 대학 다니는 나이에요. 이게 건강한 사회는 아니잖아요. 한창 돈 들어갈 때 나가라고 하면 어떡하란 얘기인지.(사례 A)*

연구참여자들 가운데 교사나 공무원처럼 정년이 보장되는 직업을 가졌거나, 정년을 채우고 은퇴한 경우, 정년이 되기 전 자발적으로 은퇴를 선택한 경우엔 부정적 인식이 거의 없다는 점에서도 이를 확인할 수 있다.

*이제는 내 삶을 마음대로 설계해서 마음대로 살아갈 수 있겠구나 생각했고, 그래서 나는 그만두기 전부터 가슴이 설레고 은퇴하고 나와서도 굉장히 좋았어요. 지금도 좀 더 일찍 나올 수 있었으면, 좀 더 일찍 나와서 인생 2막을 시작했으면 조금 더 적극적으로 다른 걸 할 수 있었겠는데, 조금*

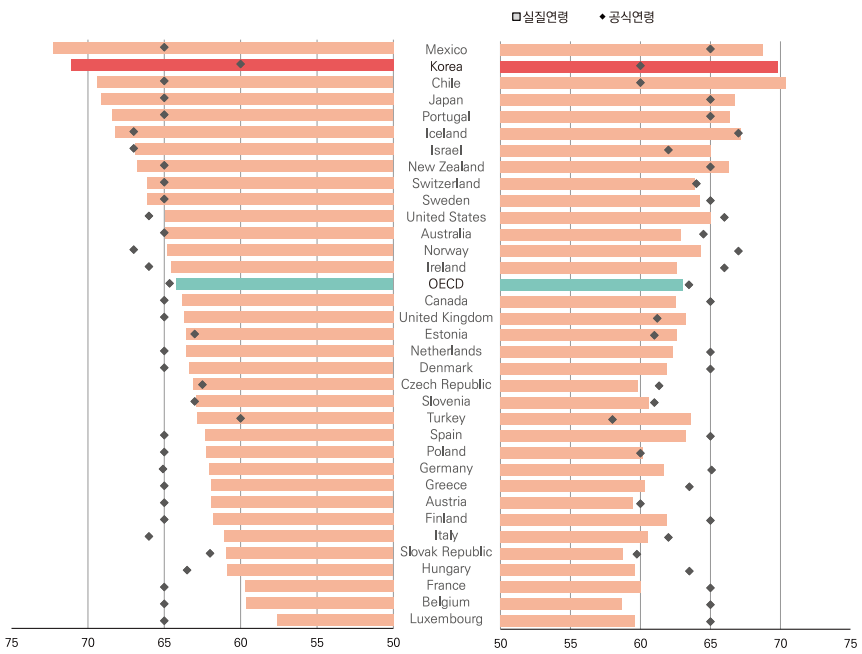
늦었다하는 아쉬움도 있어요.(사례 B)

위와 같이 은퇴시기를 예상할 수 있거나, 노후 소득에 대한 걱정이 크지 않다면 은퇴는 피하고 싶은 사건이 아니라 새로운 선택과 시도의 기회로 인식될 수 있다. 일부 유럽국가의 은퇴예정자들이 정년 연장을 기피하는 것도 같은 맥락에서 해석할 수 있다. 또 다른 선택의 기회가 생기는데 직장에서 일을 더 할 이유가 굳이 없는 것이다. 하지만 한국은 사회보장제도가 미흡하기 때문에 한국의 중년층은 늦은 나이까지 노동시장을 떠나기 어려운 실정이다(박시내 외, 2010:83). 그래서 한국의 실질 은퇴연령과 공식 은퇴연령 간의 차이는 OECD 국가 중 가장 큰 편에 속한다.[15]

## ② 새로운 도전, 진화의 시작

앞서 언급했듯이 고학력·사무직 중년층은 은퇴 후에도 일에 대한 욕구가 소득 수준, 은퇴 대비 정도 등의 조건에 상관없이 매우 높다. 이는 한국

15) OECD (2013), http://dx.doi.org/10.1787/888932907186



사회의 특수성과 고령화 시대의 일반적 특성이 모두 영향을 미친 결과로 볼 수 있다. 한국 사회에서는 자녀 교육, 결혼 비용을 부모가 책임지고 있는 데다 은퇴 연령이 너무 빨라서 한국 베이비부머들은 무엇보다도 우선 재정적인 이유로 계속 일이 필요하다. 또한 고령화 시대에는 이전 노인세대처럼 여가나 휴식을 즐기며 은퇴 후의 시간을 보내기에는 잔여 수명이 너무 길다. 연구참여자들은 은퇴 후 늘어난 시간을 체감하면서 애초의 충격과 불안을 넘어 새로운 생각을 하기 시작한다.

*이렇게 오래 살지 누가 알았겠어요. 올인하고 은퇴하고 나왔는데 30년 남았다고 하니까 황당한 거지.(사례 D)*

*좀 더 큰 틀에서 인생에 대한 접근, 왜냐면 과거하고는 굉장히 다른 새로운 시대가 온단 말이에요. 과거에는 평균수명이 60, 70세라 이런 고민을 할 필요가 없었는데, 이제는 90, 100세 시대가 되었는데 거기에 대한 준비는 없지 않느냐 이거죠.…직장에서 먼저 나왔던 분들을 물어봐도 특별히 하는 게 없어요. 골프를 친다던가, 손자손녀들 본다던가, 취미생활이나 여행을 한다던가 그런 거 이외에는 별게 없더라고요. 가끔 OB들을 만나면, 그렇게 인생을 살아가고 있으니깐, 야. 나도 저렇게 살아가야하나. 나는 그렇게 살고 싶지 않았어요. 나는 그러면 막 가슴이 막힐 것 같더라구요. 이게 달리 사는 방법이 없을까. 그렇게 생각하는 여정이 있었죠.(사례 B)*

생각보다 남은 시간이 너무 많고, 은퇴 선배들의 생활 패턴, 즉 통상적인 노년의 삶에 대해 이건 아니다 싶은 생각이 들면서 이들은 다르게 사는 방법을 탐색하기 시작한다. 즉 자신들의 생애 패턴은 부모나 선배세대와 다르며, 따라서 주 직장에서의 은퇴가 인생의 끝이 아닐 수 있다고 인식하면서 새로운 길을 탐색하고 새로운 목표를 찾아 도전을 시도한다. 은퇴가 개인의 생애에 스트레스를 주는 사건이 아니라 성장과 발전을 예고하는 사건으로 삶의 패러다임을 바꿀 수 있는 기회가 될 수 있음을 보여준다.

*내가 멈추지 않는 한 나는 계속 진화를 할 것 같아요. 하다 보면 계속 새로운 아이디어가 나오고. 그래서 나는 내가 능력이 되는 한, 내가 활동할 수 있는 날까지 하고 싶다, 그렇게 나는 평생 현역으로 하고 싶어요.(사례 B)*

*70세까지 월급쟁이로 할 겁니다. 그 정도 나이가 적당할 거 같아요. 그래서 60세에 은퇴하고*

*부터가 새로운 일을 마련해야 하는 진짜 중요한 시기에요.(사례 E)*

직장에서의 은퇴를 노년기의 시작이라 보는 기준을 거부하고 이들은 70세 이후에나 '진짜 은퇴'를 시작할 것이라고 말하기에 이른다. 자신들이 대면한 시기가 조용히 늙어가는 시기가 아니라, 새로운 목표를 세우는 것이 가능한 생애주기의 새로운 한 시기임을 인식한 것이라고 볼 수 있다. 은퇴를 마무리가 아니라 다른 통과의례들처럼 시작에 관한 사건으로 여기는 생각의 전환이(윌리엄 새들러 외, 2008:119) 이루어지는 것이다. 은퇴 후의 삶에 대한 이러한 인식 전환은 나에 대한 충분한 시간 투자로 이어져 인생 후반기 개인의 성장과 발전의 토대로 작용할 것이다.

### ③ 성찰, 통합, 조정

새로운 모색과 도전을 한다고 해서 이들이 비현실적으로 무모한 선택을 하는 것은 아니다.

*에너지의 양이라든가 집중력이 유지되는 시간 이런 것들을 봤을 때, 유연하고 탄력적인 근로시간을 갖고 일을 더 오랫동안 하고 싶다는 생각을 갖고 있어요.(사례 L)*

*내 재능을 뭐 특별한 기술 이런 게 아니더라도 보통 살아온 경험도 중요한 재능이죠. 예를 들어 은행 업무에 관한 것도 일반인보다 은행에서는 소송도 하고 경매도 붙이고 채권심의도 하고 하니까 일반인보다 많이 알죠.(사례 C)*

자신의 장점과 단점, 할 수 있는 일과 할 수 없는 일을 객관적으로 판단하려 하고, 신체적 상태와 경험의 가치에 따라 선택이 제한될 수밖에 없는 상황을 성숙한 태도로 수용하는 편이다. 자기객관화와 성찰을 통해 한계와 단점까지도 자신의 일부로 통합하고, 이에 근거해 자신의 행동과 선택을 조정하려는 이러한 태도를 심리학에서는 생애 전환기의 특징적 태도로 설명한다. 거의 모든 연구참여자들이 이러한 성찰과 그 결과로서 변화의 욕구를 경험했다고 밝혔다.

*은퇴 직후 생각한 것이 '내가 이렇게 [퇴직을 갑자기] 당한 것은 [회사에] 기여한 실적을 믿고 뭔가 변화를 게을리 한 게 아닌가'였어요. 사실 그럴수록 더 도전했었어야 하는데 한번 쌓아놓은 걸 믿고, '설마 나를? 하면서 지낸 게 아닌가 반성하는 계기로 삼았죠. 그리고 은퇴를 변화할 수 있는 기회로 삼아야겠다는 다짐을 했지요.(사례 D)*

*은퇴하면서 내 생각이 많이 바뀐 거죠. 어떻게 보면 인생 1막은 나를 위한 거라면 2막은 뭔가 의미 있는 일을 해야 하지 않을까하는 생각의 전환을 가지고 오게 된 거죠.(사례 C)*

은퇴와 생애주기에 대한 관점의 변화, 그에 따른 현실적 조정이 가장 잘 드러나는 부분이 돈과 재정 계획 분야이다. 이들은 현실적인 비용을 직접 계산해 보고, 꼭 필요한 만큼의 규모로 필요한 돈의 액수를 낮추고, 자녀들에게 들이는 돈을 제한하는 등 돈의 용처에 나름의 기준을 세우면서 재정과 관련한 막연한 불안감에서 벗어난다.

*수입이 제로라고 가정하고 시작하니까 불안할 수밖에 없어요. 근데 사람들은 지출에 대해 심각하게 생각해보지 않았다는 거지요. 지출에 대해 계산해 보고 나서는, 그리고 그것을 스퀴지(squeeze) 할 수 있다는 것을 알고 나서, 나이가 들수록 점점 지출이 준다는 것을 알고부터는 사실 그 불안감이 없어지기도 하고. 엑셀표로 맞춰보면 불안감이 없어지는 거지요.(사례 K)*

*재정적인 부분을 무시할 수 없지만, 그거는 내 삶에 꼭 필요한 만큼의 규모로 축소를 시켰어요. 부족하다고 생각하면 부족하지만, 그냥 그 안에서 정리를 하는 거죠.(사례 L)*

*애들이 발목이죠…그래서 애들한테 수차례 말해줘야 해요. 너는 여기까지 지원해줄 테니까 다음부터는 알아서 하라고 계속 얘기해 줘야 해요.(사례 F)*

## 2) 세대 인식과 이상적인 자아상

### ① 거울로서의 세대 인식

연구참여자들의 자기인식에는 자기 세대에 대한 인식도 포함된다. 자기 개인이 아니라 자기가 속한 집단과 세대를 대상화해서 평가할 때 좀 더

객관적인 평가가 이루어질 수 있고, 연구참여자들이 고학력·사무직 중산층인 만큼 이들의 관찰과 평가를 통해 전체 베이버부머 세대 내의 차이와 다양성도 파악할 수 있을 것으로 본다.
이와 관련하여 가장 두드러지게 눈에 띄는 것은 연구참여자들은 설문조사 결과와는 다르게 자신의 세대가 현재 속한 시기를 기존의 생애주기 연령 구분에 따라 노년기로 구분하는 것에 동의하지 않고 적극적으로 반론을 편다는 점이다.

*요즘엔 평균수명도 길어졌는데, 70살 돼도 뭔가 해야 하잖아요. 그리고 나서 좀 여유 있게 놀아도 괜찮겠다 그런 생각이 들어요.(사례 H)*

*80, 90까지 사는데, 60에 은퇴해가지고 뭘 어떡하겠다는 거예요? 한국에서 40, 50대에 나오면 이미 그건 제 2의 인생이라고 봐야 한단 말이죠.(사례 A)*

자기 세대에 대한 연구참여자들의 구술은 이처럼 은퇴를 노년기의 기점으로 보는 통념에 대한 반론과 이의로 시작되었다.
그런데, 자기 세대에 대한 전반적인 평가는 대체로 부정적이었다. 이들이 자신이 속한 세대에 대해 부정적으로 평가하는 내용은 설문조사에서 열거된 권위적이고 고집이 세다는 점을 포함하여 지금까지의 통념에 묶여 은퇴 이후의 삶에 대해 충분히 고민하지 않는 점, 허례허식과 과시욕, 소통 능력의 부족, 보수성, 새로운 것을 배우려하지 않는 지적인 태만, 공적 시민의식의 부족, 지시만 하려 들고 실천력이 부족한 점 등이다. 그래서 시니어끼리 일하는 것에 대해서도 회의적이다. 아래는 시니어끼리 일하는 것과 여러 세대가 함께 일하는 것에 대한 연구참여자들의 느낌을 워드 크라우딩으로 표현하는 것이다.




[그림 4-2] 세대에 따른 협업이 주는 이미지

특히 은퇴 후 닥칠 상황에 대해 조언을 해 주어도 심각하게 받아들이지 않는 상황을 답답해하는데, 자신이 은퇴 후 깨달은 것들, 즉 제2의 인생에 대한 이해와 관점, 태도의 변화 필요성을 제기하고 있는 것이라 생각된다. 이는 자신들이 자기 세대 중에서는 선구적 위치에 있다고 느끼고 있음을 말하는 것이기도 하다.

*은퇴하면 다 산에 가신단 말이에요. 그러다가 1년 놀다가 2~3년차 돼야 정신 차리고 뭘 해볼까, 하면서 프랜차이즈를 돌아다니게 되요. 그러다가 친구랑 같이하거나 사기 당하거나, 그게 현실이에요. 안타깝지만 현실이에요.(사례 M)*

*내 또래 사람들은 [제2의 인생에 대해] 인식이 안 되어 있어요. 생각조차 없는 거지요. 내 말에 귀 기울일 정도로 실제적으로 인지하고 있진 않아요. 그래서 교육 받는 거 자체를 쪽 팔린다고 생각하는 거지요. 지금 내 친구들이 아마 그럴 거예요. 자존심이 상한다고 생각한다고요. 이런 교육 받아야 할 신세가 되었다는 것을, 자기가 그 신세임에도 불구하고 인정을 안 하는 거지요.(사례 D)*

*귀촌을 하든, NPO활동을 하건 간에 몸으로 뭐든 다 하겠다 하는 마음과 실천력 없으면 안 되지요. 근데 이게 정말 어려운 거 같아요. 성당에서 일을 해보니까 여기도 정말 몸으로 뛰시는 분들은 몇 분 안 되고. 뭔가를 해달라고 하면 다 빼시고, 그래서 젊은이들이 옆에 잘 안 가려고 해요.(사례 G)*

*시니어 분들의 보수적이고 권위주의적이고 능동적이지 않은 자세를 바꾸지 않으면 [새로운 시도가] 지속가능하지가 않아.(사례 M)*

*일단 우리나라에서 60대가 넘어가면 예의가 없어지고, 목소리 커지고, 괜히 그 뭐라 그럴까 우격다짐하려 그러고. 그리고 절대 안 질라 그래요. 영국을 보면 생맥주 먹으면서 토론하고 한다는데, 한국은 아는 게 있어야지. 건설적인 얘기 하나도 안 하잖아요. 책을 하나도 안 읽으니까. 한심하게 앉아서 홈쇼핑이나 보고 있단 말이죠.(사례 F)*

*자원봉사로 활동하러 오셨으면 규율 같은 걸 지켜주셔야 하는데 그런 걸 잘 못하세요. 그 부분은 좀*

*포기상태에요.(사례 H)*

자기 세대에 대한 이런 부정적인 평가는 설문조사의 관계 평가 항목에서 드러난 간극, 즉 타인의 관계에 대해선 냉정하게, 자신의 관계에 대해선 긍정적으로 평가한 것과 비슷한 양상이라고도 볼 수 있다. 다만, 자기 세대의 부정적인 모습에 대한 이러한 대상화와 거리두기는 이상적인 삶을 피력할 때 역설적으로 반영된다. 즉, 부정적인 평가가 일종의 거울과 같은 역할을 해서 '나는 그렇게 살지 않겠다'는 방식으로 삶의 설계에 영향을 미치는 것으로 분석된다.

### ② 이상적인 자아상

한편 연구참여자들이 자기세대에 대해 긍정적으로 평가하고 있는 점은 설문조사에서 꼽힌 경험, 지혜, 여유로움 외에 포용력, 이전 세대 노인들과는 다른 학습 능력과 지적 능력 같은 것들이다. 특히, 베이비부머들이 경제적인 능력을 포함하여 여러 가지 점에서 사회발전에 기여할 수 있는 잠재력이 있다는 인식을 보인다.

*나눔이나, 기부문화를 할 수 있는 사람들이 바로 우리 층, 50~60대에요. 자금적으로도 그 층이 제일 낫고, 건강도 괜찮고, 능력도 풍부해요. 만약 이 사람들이 그런 나눔의 일을 안 하고 싹 빠지면 누가 하겠어요?(사례 K)*

*나이 들면 말들이 많기도 하지만 포용도 해요. 그런 점이 좋아요.(사례 J)*

*요새 내가 만나는 사람들만 그런지 모르겠는데, 요새 시니어들 상당히 똑똑해요. 옛날 나 때만 해도 이런 게 없었잖아. (본인이 가진 스마트폰과 아이패드를 잡으며) 옛날 노인들은 이런 거 잘 못해요.(사례 A)*

연구참여자들이 자신이 속한 세대의 강점과 단점으로 든 것들은 곧 제2성인기를 어떻게 영위해야 할 것인가에 대한 그들의 기준에 다름 아니다. 모자라거나 없는 것들은 채우고 잘못된 것들은 바꾸어야 하며, 경험과 자원을 나누고, 제1성인기를 통해 획득한 이해력과 포용력을 발휘해

제2성인기를 살아가야 한다는 뜻일 것이다. 또한 이들은 기존의 노인 세대와 달리 사회의 트렌드에 민감하고, 문화를 선도할 기반이 있기 때문에 고령화 시대에 새로운 혁신적 삶의 방식을 제안할 수 있으리라 본다.
이와 관련해 이들의 이상적인 자아상에 특별히 주목할 필요가 있다.

*제 개인적인 바램은 나이가 들어도 꼰대처럼 되지 말고, 누구한테 대접받으려고 하지 말고 내 일은 내가 하고 꼿꼿하게 살고 싶다, 그런 바램을 갖고 있어요. 뭐랄까, 우리가 보통 부정적으로 생각하는 그런 게 아니라 사회적으로 내가 갖고 있는 연륜과 같은 것들이 작은 분야에서나마 쓰임을 갖고 살 수 있게 그랬으면 좋겠다. 나도 그런 삶을 살아야지. 그런 긍정적인 시니어가 되고 싶다, 그런 바램이 있죠.(사례 L)*

*하여튼 저는 좋아하는 일 하고 살고 싶어요. 그게 아까 얘기한 대로 남을 위한 일이라면 좀 더 좋겠고. 때로는 그렇게 할 수 있다는 생각이 들기 때문에 그런 쪽으로 가려고 하고.(사례 D)*

*내가 부러워하는 사람은 자원봉사를 오래 하는 사람. 그때 행설아에 오신 000선생님처럼 그렇게 오랫동안 하시는 분들. 내가 해 보니까 어렵더라고요. 사람들이 다 꿈은 갖고 하지만 자기욕구와 다른 사람들과의 갈등 사이에서 튕겨져 나오는데 한 분야를, 자원봉사를 어떻게든 하시는 분들 있잖아요? 그분들이 가장 이상적인 모델이고 그래서 나는 그런 사람을 가장 존경해요.(사례 G)*

한국 사회는 이제까지 노년세대를 '뒷방 늙은이', '꼰대'같은 언설에서 드러나듯 더 이상 결정권도 없고 생산적이지도 않은 존재, 변화가 불가능한 존재, 나아가서는 젊은 세대에 부담을 지우는 시혜적 복지의 대상으로 여겨온 경향이 있다. 고령화 시대는 이에 변화를 요구하고 있고, 은퇴 이후의 삶에 대한 새로운 사회적 모델을 필요로 한다. 연구참여자들이 보여주는 자기 인식의 변화, 이상적인 자아상은 은퇴 이후의 삶에 대한 새로운 사회적 모델이 벌써 만들어지고 있음을 말해준다. 그들은 생계부양자나 가족구성원으로서의 삶을 넘어 '개인'으로서의 자신을 다시 인식하고, 가진 것을 나누면서 시민으로서 사회에 기여하려 하며, 그 일을 책임감을 가지고 오래 하고 싶어 한다.

## 2. 탐색의 과정

모든 전환에는 탐색의 과정이 수반된다. 청소년기에서 청년기로 전환할 때, 혹은 청년기에서 제1성인기로 전환할 때 전공, 대학, 진로, 직업, 직장, 배우자 등을 놓고 다양한 탐색의 과정을 거치듯이 제1성인기에서 제2성인기로 전환할 때도 탐색의 시간이 필요하다. 은퇴 후 남은 긴 인생을 무엇으로 채울지, 나는 누구이고 어떤 사람인지, 앞으로의 삶의 목표는 무엇인지에 대한 답을 찾기 위해 이들은 탐색의 과정을 거친다. 특히, 호모 헌드레드는 인류가 처음 경험하는 현실인 만큼 참고할 만한 구체적 롤 모델이 축적되어 있는 것도 아니어서 암중모색과 시행착오는 불가피하다.
다행스럽게도 제2성인기 진입기에는 탐색에 매우 유리한 환경이 조성된다.

> *자기가 생각했을 때 뭐가 가장 중요한가를 깨달아야 하는데. 그러니까 항상 모든 고민은 내가 중심이에요. 근데 뭐 평생 내 인생을 조절 못해왔잖아요. 월급 다 갔다 바치지, 난 그냥 돈 타 쓰거든요. 미래를 설계 못해요. 애는 계속 크지. 딱 매여 있지. 내가 무슨 계획을 잡겠어요.(사례 F)*

> *나는 왕이 되었다라고 그때[은퇴 당시] 얘기했던 거 같아. 처음으로 시간을 내 마음대로 관리하게 된 거죠. 이때까지 사실 내 시간은 내 시간이 아니었던 거죠. 거의 대부분을 회사 누구로 보내 내가 시간을 스스로 제어할 수 있는 권리를 가지고 있지 않았는데 [은퇴하면서] 시간 관리자가 된 것이 너무 좋았어요.(사례 C)*

제2성인기에는 자녀의 독립과 은퇴로 자기에게 온전히 집중할 수 있을 뿐 아니라 시간도 충분해진다. 한국의 베이비부머들은 가족의 부양자로서 직장을 중심으로 생활해 왔기 때문에 은퇴하기 전까지는 자신에게 오롯이 집중할 수 있는 기회가 거의 없다고 할 수 있다. 그런 점에서 은퇴 전후에 이들이 자연스레 탐색의 시기를 가질 수 있도록 가족의 지지와 제도적 지원이 필요하다 할 것이다.

### 1) 학습을 통한 탐색

### ① 새로운 자극, 새로운 관점, 새로운 비전

연구참여자들의 경험에 따르면 탐색은 대부분 관심이 가는 교육 프로그램에 참여하는 것으로 시작된다. 직접 검색해서 찾아가는 사람도 있고 지인의 소개로 참여하기도 하며, 인문학 강좌부터 컴퓨터 교육, 취미에 이르기까지 입문은 다양하다. 마치 청소년기에 다양한 교육을 접하듯 이 시기에도 여러 분야를 기웃거리며 탐색하는 셈이다.

*무작위로 들어야 된다 생각해요. 나도 계획을 못 세웠잖아요. 나는 우연히 사진이란 걸로 한방에 맞아떨어진 건데 아닐 수도 있잖아요. 그게 여러 교육 듣다가 하나 걸릴 수도 있는 거잖아요. 맞는 게 생기면 집중적으로 팔 수 있어요.(사례 K)*

*일반적으로 은퇴 후 삶에 대해 할 일이, 교육 받은 일이 한 두 가지겠어요? 참 많잖아요? 엄청나게 많은 분야잖아요. 한 번의 교육으로는 할 수 없지 않느냐 이거죠.(사례B)*

그러한 과정에서 내가 무엇에 관심이 있는지, 무엇이 더 필요한지, 무엇을 잘 하는지를 알게 되기도 하고, 몰랐던 현실을 알게도 되고, 나아가서는 전혀 새로운 것을 느끼거나 깨닫게 되기도 한다.

*집에서 놀면 뭐하나 싶어 교육 받으러 갔는데 나로선 그런 진보성향의 사회단체 [희망제작소] 교육을 처음 들어봤어요. 신선한 충격을 많이 받았어요. 회사에서도 교육 많이 받아봤지만 전혀 다른 교육이잖아요. 첫 날 교육이 기억에 남는데 베이비부머들이 우리나라 산업전선에서 경제원조 받던 나라에서 주는 나라로 바뀌는 큰 발전을 하는데 엄청난 고생을 한 사람들인데 은퇴하고 여러분들이 해야 할 일이 있다! 뭐냐~ 물질적 성장은 세계 10위권에 들었는데 압축성장 속에서 정신적 성장이 너무 안됐으니 이런 일에 여러분들이 다시 한 번 주역이 되어주면 어떻겠냐 하는데, 그 얘기를 듣고 '맞아! 우리는 참 열심히 일을 했지, 일은 이제 후배들한테 넘겨주고 경험을 바탕으로 해서 그런 역할을 해야겠다' 생각이 들었어요.(사례 D)*

*행설아 강의였는데, 돈의 주인으로 사는 법 그 개념에 충격 받았어요. 결국 돈의 노예였던 거죠. 제가 좀 막연하게 뭐지? 뭐지? 이게 좀 아니지 않아? 라고 생각했던 답을 거기서 찾았죠. 그냥 '아닌거 같애'라는 생각을 했지 그 위에 있는 개념을 전혀 몰랐어요. 왜 이걸 바꿔야 되는지 그냥 감으로 알았어요. 거기서 교육을 받으니까 그때 이제 알았죠. 공생과 복지와 그런 개념을 몰랐었어요. 그거 때문에 알았죠.(사례 M)*

이처럼 새로이 알거나 깨닫게 된 것들은 가치 있는 삶이 무엇인지, 앞으로 어떻게 살아야 할 것인지에 대해 새로운 관점을 열어줄 뿐만 아니라 가치관과 태도의 변화, 더 나아가 행동과 선택의 변화를 가져온다. 설문조사 결과에서 경제적 이슈에 대해 행설아 교육생과 비교육생이 큰 차이를 보인 것도 교육생들이 학습을 통해 돈이나 경제적 이슈에 대해 새로운 관점을 습득한 결과로 볼 수 있을 것이다.

*사람이 의식이 변화하려면 뭘 알아야 되는 거 같더라구요. [행설아 교육 수강때] 기억 중에 하나가 버스를 타고 가는데 해비타트인가 그것을 보면서 전화번호를 나도 모르게 메모하는 거예요. 그게 눈에 들어오면서 '무엇이 저걸 보고 적게 만들었지?'했어요. 그래서 행설아 교육 받으면서 어떤 것이 특별하게 기억되었다기보다도 내 생각이 많이 바뀌었다는 생각이 들어요. 어떻게 보면 인생 1막은 나를 위한 거라면 2막은 뭔가 의미 있는 일을 해야 하지 않을까하는 생각의 전환을 가지고 오게 된 거죠.(사례 C)*

*[희망제작소] 귀농귀촌아카데미 공부하면서 보니 지역사회를 위해 노력하는 사람들이 많더라고요. 나도 [귀촌하면] 다른 걸 할 수 있겠더라고요. 문화 예술 쪽으로 내가 뭘 할 수 있는 방법이 없을까 하는 생각을 했어요. 이걸 여기서[귀농귀촌아카데미] 배운 거예요. 옛날 같음 그런 생각 안 했지요. 카페 차려서 유기농 밥상을 차려 얼마를 받아서 얼마를 남겨야지 그랬는데 이제는 그들에게는 기회를, 이런 사람들에는 이런 기회를, 또 이를 엮어서 할 수 있는 방법, 그런 생각을 하게 되었죠.(사례 F)*

이러한 경험 때문인지 연구참여자들 중 다수는 은퇴자 교육의 기본으로 인문학 교육을 꼽았다. 이제까지의 삶을 돌아보며 자신의 가치관을 가다듬고 앞으로 어떻게 살 것인가를 진지하게 결정해야만 진정한 전환이 가능하다는 것이다.

*주민센터에 예를 들어 인문학 강의라던지, 사회예절교육, 곱게 늙는 법, 이런 거 했으면 좋겠어요. 이상한 거 하지 말고 곱게 늙어가기, 예의, 이런 게 사회 전반적으로 있어야 된다는 거에요.(사례 F)*

*은퇴하고 나면 공부해야 될 가장 중요한 게 마음공부에요. 돈이 아니고요. 창업? 협동조합? 난 웃긴다고 생각해요. 내가 해봤는데 안돼요. 시니어들이 마음공부가 안 된 상태에서 협동조합? 사업자등록? 실적 내려고 그런 말 하는데 다 허당이라는 거죠. 다 숟가락만 들고 다니지, 일하는 사람이 있어야지요. 그래서 먼저 시니어들한테 인문학, 웰다잉 이런 교육들이 선행되어야 된다고 봐요. 이런 기본 교육이 안 된 상태에서 창업하다 보니까 당장 대외적 효과는 있을지 모르지만*

*지속성은 없어요.(사례 D)*

*나는 이쪽 분야[비영리영역]에서 경험이 없으니까 다시 처음부터 시작해야 되는 걸 내가 과연 감수할 수 있을까? 라는 자기의 결단이 내려져야 됐기 때문에 그 부분이 좀 시간이 걸렸고, 그거는 SDS라든가 아니면 인문학 관련 강좌나 그런 것들을 들으면서 결국 사람이 산다라는 게 무엇일까 이런 것들을 좀 천착하면서 고민을 하고 결정을 한 거죠.(사례 L)*

시간이 걸리고 조금 더디더라도 앞으로의 인생을 살아갈 때 나침반 역할을 할 근본적인 질문들에 답을 찾으면, 오히려 그 다음부터는 탐색이 더 현실적이고 풍부해진다는 뜻인데 아쉬운 점은 제2성인기를 맞이한 은퇴자들에게 최적화된 인문학 강좌들이 그다지 많이 개발되어 있지 않다는 것이다. 한편, 이와 관련하여 설문조사에서 행설아 교육생들이 다른 응답자들과 달리 취미, 교양, IT 교육을 우선 순위로 꼽은 이유를 추론해 볼 수 있다. 연구참여자들은 교양교육[16]을 곧 인문학교육, 즉 삶의 근본 문제와 가치관에 대해 배우는 교육으로 이해하였으며, 나아가선 시민으로서의 책임과 의무 등에 관한 교육도 그 범주로 분류하고 있음을 알 수 있다. 취미교육의 경우는 앞서 언급한 탐색기의 조건, 즉 자신에게 온전히 집중할 수 있는 상황을 맞이하여 은퇴 전과는 달리 '내가 해보고 싶었던 것', '내가 하고 싶은 것'에 시간을 투입하는 경향이 있기 때문으로 보인다. 후술하겠지만 IT 교육은 일정한 탐색을 마치고 실제 새로운 일을 시도하는 과정에서 실무적으로 필요성을 많이 느끼는 것으로 나타났다.

### ② 제2성인기 전환교육 시스템이 필요하다

연구참여자들은 다양한 학습 경험을 가지고 있어서인지 현재의 은퇴자 대상 교육프로그램에 여러 가지 아쉬운 점들을 지적했다. 앞서 언급했듯이 생애주기상의 특성을 고려한 교육 콘텐츠가 아직 제대로 개발되어 있지 않고, 공공 섹터에서 진행되는 교육은 여전히 정책성과를 과시하는 데 치우쳐져

16) 교양교육은 로버트 허친스에 따르면 인간, 사회, 세계에 대한 넓은 시야와 심오한 안목을 길러주며, 독립적이고 비판적 사고를 길러줌으로써 자유인의 삶을 살도록 해준다. 교양인이 된다는 것은 개인적 성숙을 의미하기도 하지만 공동체의 훌륭한 일원이 된다는 것을 의미한다(신득렬, 2015).

있으며, 교육프로그램이 너무 일회적이고 단기적이어서 체계적인 학습이 어렵고, 그나마 지방에서는 그런 교육을 접할 기회조차 얻기 힘들다는 것 등이다.

*지금 산업속도가 워낙 빠르잖아요. 5년 공부해서 길어야 30년 먹고 사는데 앞으로 30~40년 살 거 같으면 과거에 배운 건 다 똥이다라는 거지. 최소한 내가 볼 때 4~5년 정도는 뭔가 새로운 걸 배워야만 30년 먹고 살 수 있어요. 근데 이걸 안 하는 거예요. 다들 마음이 급하니까.(사례 D)*

*초중고등학교도 10~20년 다녔잖아요. 제2의 인생 준비하는데 2, 3년은 줘야죠. 그래야 새로운 거 익힐 거 아니겠어요. 내 생각에는 제2의 인생은 제1의 인생만큼 돈을 못 벌더라도 정말 자기가 하고 싶고 사회에 도움이 되는 일을 할 수 있도록 몇 년 동안 재교육할 수 있는 기간을 줘야 할 거 같아요.(사례 A)*

*행설아를 듣고 나서 생각된 것이 이런 교육이 학교처럼 진행되면 좋겠다는 거였어요. 적어도 1년 과정이 필요한 것 같아요. 입학식, 졸업식, 방학도 있고, 월반도 있고, 과제도 있고. 긴 시간 학교처럼 교육 받으면 변화가 진짜 되고, 지금은 마인드 세팅만 하다 말거든요. 그래서 교육 끝나면 또 원상복귀고요. 그래서 길게 교육할 필요가 있어요.(사례 M)*

*지금 은퇴한 친구 중에 포항에 있거나, 경기도 있는 사람들을 보면 이런 프로그램[행설아, 귀농귀촌아카데미]을 접하지 못하니까 그냥 산에 다니고, 이런 삶만 사는 거예요. 뭔가를 조금 더 새로운 것, 지속 가능한 사회적 삶을 위해 해보겠다는 생각은 있지만 지방에서는 막상 그걸 맺어주는 곳이 없고 그런 곳을 찾아갈만한 동력도 드물고요.(사례 G)*

제1성인기의 삶은 청소년기와 청년기의 교육이 그 바탕이 된다. 그런데 정보화 사회이자 지식기반 사회인 현대사회에서 제1성인기 때 받은 교육으로 제2성인기를 살아가기는 힘들다. 특히 은퇴 뒤에 살아갈 삶은 직장 중심이었던 제1성인기의 삶과는 다르다. 자아정체성을 재정립하고 개인적 삶과 사회적 삶 사이에서 적절한 균형을 이루어가야 할 새로운 생애과제를 감안한다면 제2성인기에 적합한 전환교육 시스템이 필요하다. 또한 제1성인기에 투입한 교육 시간을 고려한다면 제2성인기 교육에도 보다 적극적인 시간 투입을 고려해야 한다. 이에 대해 대부분의 연구참여자들은 학습과 체험, 실험적 시도와 시행착오를 거쳐 적합한 일이나 활동을 찾는 데까지 짧게는 1년, 길게는 5년의 시간이 필요하다는 견해를 밝히고 있다. 또한, 관점의 변화 이후를 도와주는 교육이 충분치 않아 고학력·사무직

중년층의 삶의 변화를 실제로 관찰하기 쉽지 않다. 학습을 통해 새로운 시각을 얻고도 실천할 기회와 장이 없다면 새로운 관점을 내면화할 기회를 잃고 다시 기존의 관점으로 돌아갈 가능성이 크다. 따라서 가치관이나 새로운 비전 교육 이후에는 이를 실험하고 실천할 수 있는 프로그램이 후속되어야 한다. 현재로선 새로운 관점을 얻은 이후의 단계에 대해서는 개인이 알아서 스스로 개척해가야 하는 상황이라 이에 대한 지원과 개발이 시급한 실정이다.

> *우리는 또 이 분야[영리]에서 평생을 살아왔고, 다른 세계를 전혀 모르는데, 이를 연결해주는 그런 가교역할을 해주는 교육이 없었어요. 교육이란 게 강의식 교육이 아니더라고. 실습이든 뭐든 이런 것들이 참 우리가 말하는 소위 트랜지션(transition)인데, 외국에서는 트랜지션이 참 중요하고 트랜지션에 대한 준비가 최소 2, 3년은 걸려요. 이것을 어떻게 원활하게 트랜지션할 수 있도록 옆에서 서포트 해주는가가 이게 교육기관들의 할 일인데, 이런 길이 있다는 이야기만 해주는 거예요. 그럼 어떻게 넘어가느냐? 이게 사실은 굉장히 중요한데, 이게 우리교육에 거의 없어요.(사례 B)*

> *당장은 여기서 실제로 내가 하고 싶은데 잘 안 되는 게, 수요처가 개발이 안 되거든요. 어떤 일을 하고 싶다고 해도 수요처가 있어야 하는데, 우리는 교육은 시키지만 이 교육 받은 걸 써먹을 데가 없는 거죠. 어디에 써먹을지 모르면서 대충 이런 교육을 받으면 도움이 되지 않을까 하다 보니깐, 똑같은 교육, 별로 크게 영양가가 없는, 맞춤형 교육이 아니라 그냥 일반적인 교육만 계속 해오고 있는 거예요.(사례 B)*

연구참여자들의 경우 이런 어려움과 아쉬움 속에서도 직접 다양한 시도를 통해 탐색의 과정을 이어간다. 학습을 통해 대략적인 지도를 그리고 이제 지도에 의지해 길을 찾아 나서는 것이다.
학습단계를 지나 실제로 무언가 일에 착수하게 되면, 많은 이들이 복사기 사용부터 각종 문서 작성법, 소프트웨어와 정보통신기기의 활용 등에서 실무적 기술적 어려움에 부닥친다. 연구참여자들은 대개 상당한 지위의 관리직으로 있다 은퇴했기 때문에 그런 일들에 예상 이상으로 어려움을 겪는다. 이 때문에 설문조사에서 다른 응답자들에 비해 IT 교육에 대한 선호도가 높았던 것으로 보인다. 즉 일정한 정도의 학습과 탐색을 거쳐 무언가를 시도해 본 경험에 근거해 중요도와 참여 의향을 평가한 것이다.

*제가 컴퓨터를 못했잖아요. 뭐 하나 쓰는데 하루 종일 걸리는 거예요. 계속 문제점에 봉착하더라고요. 뭐든 하려면 컴퓨터는 기본이에요. 그래서 주민센터에서 배우고 그 다음에는 고등학생, 대학생한테 1:1로 개인 교습 받았어요. 이제는 속도가 늦어서 그렇지 웬만하면 다 합니다. 내가 직접 페이스북, 카페, 블로그 운영 다 하고 강의안도 내가 다 만들고 그렇게 하고 나니까 자신감이 붙더라고요.(사례 D)*

그런데 이런 종류의 교육은 일과 연관되지 않으면 익히는 데는 한계가 있다고 지적했다. 일이나 사회적 활동을 통해 지속적으로 활용하지 않으면 곧 잊어버리게 된다는 것이다.

### 2) 체험을 통한 탐색

제2성인기는 길게는 20년에 이르는 인생의 한 시기이다. 오랫동안 해왔던 일을 떠나 새로운 일을 찾고 새로운 삶의 방식을 익히고 새로운 관계를 맺어나가는 과제는, 이전 시기의 삶과 직간접적으로 연결되어 있는 경우에도 결코 쉽게 이룰 수 있는 과제가 아니다. 아주 다른 분야일 때는 더욱 어렵다. 새로운 지식과 관점, 비전을 가졌다 해도 길을 찾기까지는 청소년기 때처럼 일정한 정도의 시행착오, 방황과 좌절을 경험하기 마련이다.

*생각 수십 번 바뀔 거 아니에요. 무지하게 바뀔 거라고요. 예를 들면 내가 10가지 아이템을 갖고 있다가 이거 저거 하다가 결국 다 버리고 하나만 남으면 다행이죠.(사례 F)*

*내가 지금 어떤 목표를 확실히 정해서 가는 게 아니고 진행형인데 이런 것들을 나중에 조합해서 모아가지고 무언가를 할 수 있겠다 싶어요.…여기저기 낚싯밥을 던져놓고 여기저기 기웃기웃 하면서… 그 중에 필요한 요소…공부도 하고, 다양한 네트워크를 가지고 뭔가를 할 수는 있겠구나 싶어요. 그렇지 않고 은퇴 전에 내 네트워크를 가지고는 아무런 해답이 없었는데 새로 진입된 네트워크로는 직접 하던 아니면 유사한데 참여하던 어느 정도 훈련이 된 거 같아요. 어떤 상황에 마주쳐도 쉽게 대응 할 수 있다는 그런 자신감까지는 아니어도 불안 두려움은 이런 거는 없고요.(사례 C)*

*나는 은퇴 후 활동하는데 그냥 부딪혀 보면서 경험했어요. 그러면 길들이 생겨요. 기회도 생기고, 사람도 만나고… 내가 이렇게 5년 이상 했고, 계속 길이 생겼어요. 이제 어렴풋하게 [장기계획도]*

*세울 수 있을 거 같아요.(사례 K)*

탐색의 과정에서 다양한 시도와 도전은 불가피하다. 이를 통해 막연했던 계획을 구체화시키고 선택지를 좁혀 나갈 수 있고 필요한 네트워크를 발견할 수 있다.

### ① 부딪히며 배우기

길 찾기에서 가장 중요한 것은 첫 발걸음을 떼는 것이다.

*그래서 제가 알아보고 참여연대 국제연대위원회에 번역 활동가로 등록을 했어요. 그게 최초로 했던 자원활동인 거 같아요. 번역 자원 활동을 하던 3인이 책을 한 권 번역을 했어요. 그런 일을 간간이 하다 보니까 그 언저리에서 진행되는 일들을 나도 모르게 조금 알게 됐죠.(사례 L)*

*행설아에 인턴제도가 있었어요. 인턴을 여성재단에 가서 했었어요. 하다가 거기서 취업이 된 거지요. 인턴을 처음에 한 달인가 했고요. 그 다음에는 6개월 자원봉사, 수습 비슷하게 약간의 급여 받고 일했었어요. 그런 다음에 정식사원이 됐죠.(사례 E)*

*NGO를 만들고 싶다면, 그런 경험이 있는 사람이 있으면 같이 해볼 만한데 무턱대고 하는 건 아니잖아요. 만들고 싶은 시민단체가 있으면 그 분야 단체에 가서 자원봉사활동부터 해 보라고 권해요. 그런 분들 몇 분 계셨어요. 활동해보고 생각했던 것과 실제가 어떻게 다른지 비교해보고, 그곳 사람들을 사귀어서 발판을 준비해 보라고 그런 식으로 얘기 하거든요.(사례 H)*

*[지혜로운 학교] 강의 추천을 받고 그 강의를 하려고 공부를 했었어요. 왜냐면 제가 아는 지식이 전혀 없었으니 공부를 하게 됐죠. 그 강의를 하고 난 다음에 다시 한번 생각을 해 봤는데 사회적기업을 해야겠다는 생각이 들어서 회사를 만들게 됐죠.(사례 M)*

자신이 할 수 있는 일, 즉 외국어 능력이 있으면 번역 자원봉사를, 교육프로그램에서 제공하는 인턴 실습을, 시니어자율학교에서 강의를, 관심 있는 시민단체에서 자원봉사활동을 시작하면 기회가 생기고 사람을 만나고 길이 이어진다고 연구참여자들은 말한다. 이는 곧 생활의 변화로 이어지고 삶의 전환을 가져온다.

그런데 문제는 연구참여자들의 사례가 보여주듯 이러한 시도들이 아직은

주로 개인의 적극성에 의해 이루어진다는 점이다. 특히 이들은 자신의 욕구와 요구를 실현하게 해 줄 수 있는 통로를 이미 존재하는 답안이나 선택지에서 구하는 것이 아니라 스스로 만들어 가는 양상을(이덕현 외, 2014) 보이는데, 이는 아직 구체적 롤 모델이나 이 시기에 대한 지원 시스템이 구축되어 있지 않기 때문으로 보인다. 그래서 가령 실습이나 인턴제도 같이 새로운 시도를 제도적으로 뒷받침해 주는 프로그램이나 시스템이 마련된다면 더 많은 은퇴자들이 기회를 가지게 될 것이다. 청소년기를 지원하는 각종 제도, 시스템, 프로그램을 생각해보면 제2성인기 대한 인프라가 얼마나 미흡한지 알 수 있다. 은퇴자들의 탐색을 지원하는 사회적 합의와 정책적 노력이 절실하다.

### ② 조력자와 파트너

마지막으로, 탐색과정과 관련해 연구참여자들의 이야기에 공통적으로 등장하는 존재가 길잡이 역할을 해주는 조력자이다. 이들은 새로운 기회, 새로운 영역, 새로운 사람과의 연결로 은퇴자들을 이끌어 탐색을 풍부하게 해줄 뿐 아니라 새로운 생애주기의 진정한 친구요 동료, 파트너가 되기도 한다.

*나는 사실은 세컨 라이프에 대한 인포메이션을 찾아보질 못했어요. 없잖아요. 유일하게 찾아 본 게 희망제작소였는데 지금은 그런 게 굉장히 많아요. 나 때만해도 찾아볼 수 있는 길이 없었다고 봐요. 지금 후배들에게는 접점은 생겼다고 봐요. 나 같은 사람을 만나는 것이 접점이잖아요.(사례 K)*

*퇴직하고 나서 동네에서 같이 놀 사람이 없는 거예요. 그때 처음으로 아파트 엘리베이터에 주민과 작가들이 함께하는 와인강좌 내용이 붙어 있어서 참여했어요. 거기서 문래에서 활동하는 작가를 만났어요. 그렇게 작가들하고 어울리다 보니까 문래예술공장이랑 연결되고 거버넌스 형태로 TF가 구성되었는데 거기도 참여하게 되고. 또 하자센터 중등과정 애들하고 문래 예술가들하고 연결되면서 자연스럽게 여러 가지 일거리들이 생기더라고요. 점-선-면으로 늘어나요.(사례 C)*

*직장에서 아무런 생각도 없이 나왔기 때문에 과연 내가 어떤 일을 할 수 있을까, 그래서 생각한 게 첫 번째는 교회를 다니니까 교회를 통해 할 수 있는 일. 그리고 나는 교육 쪽에 관심 있어서 여명학교 쪽에서 일을 해볼까? 하다가 이거와 더불어 희망제작소를 갔어요. 희망제작소에*

*전화했더니 행복설계아카데미라는 과정이 있는데 한번 들어보시라 그러더라고요. 그래서 들었고, 거기서 두 분을 만나게 되었고 그 분들이 하는 비영리단체 일(아름다운 서당, 희망도레미)을 하고 있어요.(사례 J)*

*내가 교육을 했던 사람이니까 은퇴 후 공부에 대한 관심이 많아서 이런 업무(지혜로운 학교 운영 및 지원)를 해보지 않겠냐고 제의를 받고 그럼 내가 도움이 된다면 나도 한번 해보자 해서 참가하게 됐지요. 제의를 해줬기 때문에 했지 내가 손들고 가지는 못해요.(사례 G)*

고학력·사무직 중년층이 제2성인기 탐색 과정을 통해 만나는 사람들은 이들이 지속적인 시도와 새로운 선택을 하는데 연결고리가 되어준다. 뒤에서 다시 살펴보겠지만 은퇴 후 직장 중심으로 형성된 관계는 대부분 사라지기 때문에 은퇴자들은 사회적 관계의 재구성 문제에 봉착한다. 이런 점에서 탐색 과정에서 만나는 매개자, 조력자들은 이들이 지속적인 활동을 하는데 든든한 지원자가 될 뿐 아니라 정서적 안정에도 도움을 준다.
이 또한 우연에만 맡길 것이 아니라 제도적으로 지원해 줄 수 있는 방안이 필요하다. 예를 들어 행설아 교육 수료생들의 경우 희망제작소 시니어사회공헌센터 연구원들을 통해 제2의 인생에서 새로운 일, 새로운 업무 파트너를 만나 제2의 인생을 펼칠 수 있었다. 제2성인기의 생애과제를 이해하고 다양한 시도를 할 수 있도록 기관이나 단체에 연결해주는 역할을 할 활동가, 조력자를 발굴 육성하는 프로그램이 필요하다. 인용문에 나오는 '나 같은 사람', 즉 남들보다 앞서 탐색과 길 찾기를 경험한 시니어들이 중요한 자원이 될 것이라 판단된다.

## 3. 일의 의미 변화

NLC에서 제2성인기, 특히 중년전환기는 여가와 휴식의 단계가 아니라 해당 시기의 특성을 반영한 고유한 목표와 과제가 있고 이를 수행하기 위해 탐색하고 적응하는 단계이다. 이 단계의 핵심적인 과제 중 하나가 일을 찾는 것이다. 그런데 이때의 일은 제1성인기 때와는 그 의미와 선택 기준, 접근 경로와 방식 등이 다를 수밖에 없다. 제2성인기의 일은 선택 기준이나 의미

등에서 제1성인기 때의 일과 어떤 차이를 보이는지 살펴보고, 그에 근거해 제2성인기형 일자리의 바람직한 기준을 파악해 본다.

### 1) 기존의 일: 월급, 경쟁, 스트레스

한국의 베이비부머들은 한국 경제 성장의 주역으로 일 중심으로 살아온 세대이다. 1997년 외환위기 이전까지 평생직장의 개념 아래 자신의 삶의 대부분을 일로 채우며 살아온 특징을 가지고 있다(장서영 외, 2013:18, 134). 그래서 일 외에는 다른 활동을 한 경험이 많지 않다.

> *우리 베이비부머들은 일만하고 살았기 때문에 거의 대부분 습관 돼서 안 하면 더 불안해요. 최근에 그만 둔 친구가 있는데, 열흘도 안됐는데 아침에 일을 못해서 불안해 죽겠다고 환장을 하더라고요. 그래서 내가 5년간은 쉴 생각해라 그랬어요.(사례 D)*

> *아침에 눈 뜨면 가는 거고, 저녁에 눈 뜨면 집에 오는 거고, 요즘처럼 주5일, 6일이 어딨어요? 일요일도 회사에서 부르면 가야 되고, 항상 회사에 얽매인 생활을 했던 세대라고, 사실은 거의. 그러니까 여가라든가 레저라든가. 뭐 이런 거 생각을 못했죠.(사례 A)*

따라서 베이비부머들은 경제적 성공을 삶의 목표이자 성취로 인식했고, 이들이 제1성인기에 일을 선택할 때 가장 중요한 기준은 경제적 보상의 크기였다. 열심히 일해서 가족을 부양하고, 사회인으로서 성취감도 느꼈지만 은퇴 뒤 이들은 조금은 거리를 두고 이렇게 그때의 일의 의미를 재해석한다.

> *일을 위한 일을 했죠.(사례 E)*

> *1막에는 정말 치열한 경쟁이잖아요. 이거 아니면 죽는다! 전투태세로 일을 했죠.(사례 J)*

> *광고계는 삶이 전쟁이잖아요. 수익을 내야 되고, 대인관계, 접대, 이런 관계로 스트레스 받고요.(사례 F)*

> *옛날에 내가 10억짜리 물건을 팔았어. 과연 그걸로 누가 이익을 받느냐면 미국 본사가 이익을 받고, 물건 판 영업사원과 내가 이익을 보고, 고객이 이익을 본다. 그거지 무슨 변화 있나? 없어요. 그 속에 스트레스는 더 많이 커지고.(사례 K)*

*내가 이런 인간적인 모멸감을 견디면서 다녀야 하나. 남들은 다 다녀요. 애 학자금 나가야 되지, 먹고 살아야하니까요. 나도 사실 그랬지만 혼자니까 좀 더 빨리 나올 수 있었죠.(사례 I)*

연구참여자들의 진술에 따르면 제1성인기 때의 일은 첫째 월급, 둘째 경쟁, 셋째 스트레스로 요약된다. 생계부양자로서의 책임을 다하기 위해 스트레스와 모멸을 견뎌야 했던 적도 많고, 사회에 유익하다는 보람도 별로 없었고, 적성이나 비전 따위는 사치이고 그저 책임과 의무로서 했던 측면이 크다는 것이다. 나름의 만족과 보람, 성취감이 없었다는 것이 아니라 그때는 어쩔 수 없이 견뎌야 했던 이면을 '이제는 말할 수 있다'는 기분으로 토로하는 것이다. 그리고 거의 모든 연구참여자들이 "인생 2막에서까지 그런 식으로 살고 싶지는 않다"(사례B)고 말한다. 이런 맥락에서 보면 자녀의 독립이나 은퇴는 그들에게는 '생계부양자'라는 무거운 책임에서 놓여나는 일종의 해방이기도 하다. 따라서 이들이 제2성인기에 새로운 일을 선택할 때는 기준이 달라질 수밖에 없다.

### 2) 일을 선택하는 기준: 재미, 사회적 기여, 다른 삶

앞서 살펴본 것처럼 제2성인기에는 가족에 대한 의무에서 벗어나 청소년기 때처럼 '나'에 대한 관심이 높아지고, 나의 욕구에 눈을 돌리게 된다. 그 과정에서 이들은 일을 선택하는 새로운 기준을 세운다.

*내가 기준을 세운 것이, 좋아하고 잘 할 수 있는 일을 기본으로 하고, 그 다음에 중간에 그만두는 건 의미 없다, 오래오래 해야 한다, 이게 최고다, 그 다음에는 의미가 있는 것. 그러다 보면 돈도 생기지 않을까 뭐 그렇게 4가지 원칙을 정했지요. 돈이 목적이 되면 안 돼요. 돈이 목적이 되면 사람 추해지고 일단 마음이 풀어져야 그래야 돈이 또 벌려요.(사례 D)*

*지금 하는 일[비영리단체 업무]이 재밌어요. 괜찮아요. 이 일을 언제까지 할지는 모르지만 앞으로 20년은 지금과 같은 형태로 내가 좋아하는 일을 찾아서 할 겁니다. 그게 뭐가 됐든 그냥 내가 좋아하는 분야를 찾아갈 거고 그럴 수 있을 것 같아요.(사례 H)*

*내가 갈증을 느꼈던 부분들을 이 쪽[비영리] 분야로 전환하면서 사회적으로 가치 있는 일을 하면서*

*그것이 채워질 수도 있다. 이렇게 생각을 하고 이쪽분야로 일을 전환한 거죠. 최소한 내가 자립해서 쓸 수 있을 정도로 벌어서 예전보다는 월급이 줄어들더라도, 무보수 노동을 하는 게 아니니까, 내 규모를 줄이고 내가 약간 다운쉬프트(downshift)해서 살면 되지요.(사례 L)*

*에너지의 양이라든가 집중력이 유지되는 시간, 이런 것들을 봤을 때 유연하고 탄력적인 근로시간을 갖고 더 오랫동안 하고 싶고, 가령 단순한 작업을 하고 거기에 상응하는 약간의 임금을 받고.(사례 L)*

*꾸준히 일로서, 일이지만 힘들지 않은 일로서 하는 거.(사례 F)*

*꿈이 자극됐을 때가 가장 좋아요. 두 가지 포인트야. 하나는 꿈이고, 하나는 자기가 제일 잘하는 것, 꿈은 현실적으로 준비가 안 되어 있는 사람들도 있잖아요. 그런 사람도 잘하는 것이 있잖아요. 꿈을 실현했을 때와 잘하는 것을 했을 때. 사람들이 좋아하고 인정받으면 만족도가 높아지죠.(사례 J)*

재미있는 일, 좋아하는 일, 사회의 발전에 보탬이 되는 일, 꾸준히 할 수 있는 일, 너무 힘들지 않은 일, 잘할 수 있는 일, 그러면서 작더라도 돈을 벌 수 있는 일, 예전에 꿈꾸었으나 못했던 일, 이는 모두 연구참여자들이 피력한 새로운 일을 선택하는 기준이다. 뭔가 거창하거나 대단한 일들을 계획하는 것이 아니라 내게 기쁨과 즐거움을 주는 일, 한 사람의 건강한 사회 구성원으로서 작더라도 사회적 의미가 있는 일을 하고 싶다고 이들은 말한다. 또한 자신의 있는 그대로의 모습을 성숙하고 솔직한 태도로 수용하면서 경제적 능력과 지적인 능력의 한계 내에서 할 수 있는 일, 그 속에서 재창조를 해낼 수 있는 일을 계획하는 것이다. 제1성인기 때의 일은 곧 직장을 의미했으나 제2성인기 때의 일은 그보다 훨씬 많은 것을 의미함을 알 수 있다. 선택기준에서 제 1성인기와 비교해 가장 눈에 띄는 점은 이전 시기에는 절대적 기준이었던 경제적 보상이 후순위로 완전히 밀려난다는 점이다. 물론 일정한 보상을 원하기는 하지만 '나'에게 재미와 즐거움을 주는 것, 그러면서 사회에 유익한 일을 우선적으로 꼽고 있다. 이는 이 시기가 책임과 의무에서 벗어나 다시 '나'에 집중하는 시기라는 점과 연관되어 있다. 자신의 꿈이나 욕구를 다시 회고하고, 탐색을 통해 새로운 관점과 비전을 고려하여 일을 선택하는 것이다. 앞서 설문조사 결과에서 행설아 교육수료생이 일의 목적에서 비교육생과 달리 '자아실현'을 1순위로 꼽은 것은 이들이 생애설계

교육을 통해 '나'에 대한 관심을 적극적으로 지지받고 탐색의 기회를 제공받았기 때문이라고 볼 수 있다. 이런 기준이 확고해지면서 이들은 노후의 경제생활에 대한 막연한 불안감에서 벗어나 적극적으로 새로운 일을 찾아 나서는 것이다.
또 하나 주목해야 할 기준은 사회적 책임에 관한 이들의 욕구와 적극성이다.

> *남을 위해 한 번도 살아본 적이 없거든요. 나도 그렇고 나와 내 가족을 위해서 살았지. 봉사? 배려? 없었어요. 우리 살아온 방식이.... 자원 봉사 이런 것도 없었고. 기부, 그런 게 어디 있어요. 우린 기부 하면 헌혈밖에 없었어요.(사례 F)*

많은 연구참여자들이 '전에는 내가 그랬다'고 위와 같은 이야기를 하고 있다. 그런데 행설아 과정에서 시민으로서의 사회적 책임감이나 우리 사회의 공공성 수준에 대한 강의를 접한 뒤 이들은 강의진도 놀랄 만큼 관심을 표하고, 이어지는 탐색 과정에서 이를 내면화하는 것을 볼 수 있었다. 이는 NLC의 제2성인기의 생애과제, 나아가선 제2성인기 세대가 사회 내에서 확보해나갈 수 있는 새로운 지위 및 세대 이미지 구축과 관련해서 대단히 중요한 시사점이라고 판단된다. 현재 '노인'이라고 호명되는 기존의 노년기 세대에 대한 이미지는 매우 부정적이다. 보수적이고, 변화를 거부하며, 고집이 세고, 복지에 부담을 주는 대상이라는 인식이 널리 통용되고 있다. 연구참여자들이 보여주는 사회적 책임감에 대한 적극적 호응을 지지 강화, 지원해주고 이를 확산시켜 나간다면 예컨대 '사회에 기여하는 책임 있는 시니어 시티즌'이라는 새로운 노년상을 만들어 나갈 수 있을 것이다.

### 3) 새로운 일이 주는 만족감: 소속감, 사회적 존재감, 새로운 관계

심층면접을 한 13명의 연구참여자들은 1~3년에 걸친 탐색기를 거쳐 다양한 곳에서 새로운 일을 경험한 은퇴자들이다. 이들이 새로운 일을 찾고 적응하는 과정에서 느끼는 어려움,  새로운 일을 하면서 느끼는 보람과 기쁨, 고민이 어떠한 것인지 살펴보는 것은 제2성인기 중년전환기 은퇴자들을 위한

지원정책의 방향을 모색하는 데 중요한 자료가 될 것이다.
먼저 이들이 새로운 일자리에서 느끼는 만족감이 어떠한지, 그 내용은 무엇인지 살펴보고, 어려움과 고민에 대해선 정책 제안과 연관시켜 기술하고자 한다.

*아침에 일어나서 갈 곳이 없구나, 뭐 이런 거 힘들었어요.(사례 F)*

*명함이 없기 때문에. 명함이라는 것이 보통의 남성들은 그 사람이 어떻고를 떠나서 명함이 자신을 설명해 주고, 그런 포지션을 인정해주는 건데.(사례 C)*

한국의 베이비부머들에게 일(직장)은 소속감의 중심축이었다. 이들이 은퇴 직후 겪는 정서적 동요와 불안의 중요한 원인 중 하나가 소속감의 부재이다. 제2성인기에는 직장을 통해 형성되었던 이전의 관계가 대부분 사라진다. 그러면서 은퇴자들은 공통적으로 고립감, 외로움 등을 느낀다. 더욱이 직장을 중심으로 사회적 관계를 맺어온 까닭에 베이비부머들은 은퇴 후에 물리적으로도 소속될 공간이 없는 것이 현실이다. 노년기 연령이 상승하면서 기존의 경로당, 노인정은 70대 이상의 공간이 되었고 세대 간의 문화적 차이 때문에 베이비부머들은 오히려 꺼리는 공간이 되었다. 일은 다른 모든 것을 떠나 우선 갈 곳이 있다는 것, 나를 필요로 하는 곳이 있다는 것 자체로 만족감을 준다.
두 번째로 이들은 대부분 사회적으로 의미 있는 일을 한다는 것에서 큰 보람과 만족감, 기쁨을 느끼고 있었다.

*세상에 도움이 되는 뭔가 한다는 거.(사례 I)*

*거기서 내가 돈을 많이 버는 것도 아니지만 새로운 뭔가를 만들어 사람들이 좋아하고, 보람되고 이런 거 엄청 재미있잖아. 좋잖아요.(사례 F)*

*아름다운 서당은 재능기부라 돈은 안 받고 오히려 비용을 내가 쓰는데도 그걸 하는 게 즐거운 거예요. 젊은이들에게 내가 아는 것을 조금이라고 나눠서 그들에게 도움이 된다면 얼마나 즐겁냐 이거죠.(사례 B)*

*교육과 강의를 통해서 내 영향력으로 사람들이 바뀌는 거 보면 그 만큼 기분 좋은 게 없어요. 그런 걸 내가 좋아하는 거 같아요. 돈이 안 생겨도 내가 이거 왜 하지? 하는 생각이 들면서도 나를 따라가겠다 하는 사람들 보면 좋아요.(사례 D)*

*은퇴 전의 일이란, 내가 아닌 기업의 만족이었다면 은퇴 후에는 나의 즐거움, 그리고 사람, 사회에 변화를 일으키는 일. 그래서 지금의 일에 대한 만족감이 훨씬 더 큰 거지요.(사례 K)*

남에게 도움이 되는 일, 사람과 사회를 더 나은 방향으로 변화시키는 일, 즉 사회적으로 의미 있는 일을 하는 것이 이처럼 기쁘게 느껴지는 것은 좋은 일을 하면 기쁜 당연한 반응이기도 하지만 이들이 은퇴로 말미암아 사회적 존재감이 위축될 수밖에 없는 시기에 놓여 있기 때문에 더욱 배가된다고 볼 수 있다. 그렇기 때문에 경제적 보상이 충분치 않아도, 심지어 내 돈을 쓰는데도 만족도가 높은 것이다.

이들이 새로 찾은 일에 이처럼 만족하는 것은 행설아 교육 수료생이 '자아실현'을 일을 선택하는 1순위 목적으로 꼽은 것, 심층면접 참여자들이 새로이 일을 선택하는 기준으로 재미와 흥미, 사회공헌을 꼽은 것이 공연히 하는 말이 아니라 상당히 진실한 욕구에 기반하고 있음을 보여준다. 나아가 이들 세대가 한국 사회의 공공성이나 사회적 자본 강화에 긍정적인 역할을 할 수 있는 가능성을 확인해 준다.

세 번째로 이들이 공통적으로 이야기한 기쁨은 새로운 일이 새로운 관계를 만들어준다는 것이다. 이들이 은퇴 전에 맺은 사회적 관계는 직장을 포함해 대부분 이해관계에 기초한 것들이었다. 때문에 이해관계에 관련된 문제 외에는 서로 영향을 주고받기도 힘들었고, 스트레스도 따랐다.

재취업이든, 창업이든, 자원봉사이든 이들이 새롭게 찾은 일의 주된 목적은 이윤 추구이거나 물질적 성공이 아니다. 때문에 전처럼 이해관계가 아니라 가치나 취향을 기초로 관계가 형성되어 관계를 맺고 유지하는데 스트레스가 적은 편이다.

*거기서[아름다운 서당] 학생들과의 관계, 교수들과의 새로운 인간관계가 형성되고 있어요. 인생 2막 이후에 그러니까 내 평생 단 한 번도 만나보지 못한 사람, 그런 사람들과의 새로운 인간관계가 형성되고 있어요. 이것도 굉장히 재밌어요.(사례 B)*

*지금의 관계망은 정말 이곳[문래도 철공소]에서 다 생겼는데 …하나는 호칭이 굉장히 다양한 거에요. 내가 작가인지 철공소 사장인지 동네주민인지 모르는 사람들도 있어요. 작가님, 사장님, 요즘은 오빠까지. 오라버니, 이장님, 아니면 직책 가지고 이사님, 감사님.(사례 C)*

또 젊은 세대, 혹은 같은 세대이더라도 다른 경력을 가진 사람을 만날 기회가 많아서 그들과의 관계와 소통 속에서 다른 방식의 삶을 이해하고 스스로를 성찰하는 기회를 가지게 되기도 한다. (이에 대해선 4.관계의 재구성에서 상술한다.)

### 4) 제2성인기형 일자리 창출을 위한 제언

일자리와[17] 관련해 가장 어려운 점은 일자리가 많지 않다는 점이다. 경제적 책임으로부터 아직 놓여나지 못한 조기 은퇴자들의 경우도 그렇지만, 상대적으로 준비가 잘 되어 있어 경제적 부담이 적은 연구참여자들이 찾는 새로운 유형의 일자리에서도 사정은 마찬가지이다. 전자의 경우 국가적으로 고용구조의 개선이나 제도 개선이 요구되며, 후자의 경우는 특히 전에 없던 새로운 유형의 일자리를 만들어내야 하는, 고령화 시대의 새로운 과제라고 볼 수 있다.

*어차피 앞으로 고령노동력이 많이 필요하지 않을까 그런 생각이 들어요. 어쩔 수 없이 쓸 수밖에 없는 사회가 되지 않을까. 그래서 정년을 좀 늘리고, 은퇴를 하기 전부터 본인이 원하면 유연하게 노동 시간을 조정하는 것이 필요하죠. 탄력적인 고용제도를 하면 60, 65세에 퇴직하는 게 아니라 분야에 따라서는 더 오랫동안 일을 할 수 있을 거 같아요.… 왜 일본에 모스버거 같은 데 보면 일부러 시니어 분들이 주문을 받고 버거를 서빙하는 일들을 하시더라고요. 그런데 4시간 정도밖에 안 하신대요. 하루에. 그리고 이 분들이 일하는 시간이 젊은 친구들이 수업이 있을 시간에 주로*

17) OECD 15개국(한국 포함) 청년 고용과 중고령자 고용의 대체관계 보고서(지은정, 2012)에 따르면 중장년층(55~64세) 고용률이 높을수록 청년층(15~24세)의 고용률도 높게 나타났다. 중고령자들이 조기퇴직으로 일자리에서 물러나도, 청년층 고용이 해결되지 않을 수 있음을 시사한다. 청년층 고용률이 낮은 이유는 중고령층이 일자리를 차지하고 있어서가 아니라 노동생산성 향상과 서비스산업의 부가가치가 청년층 고용으로 이어지지 못했기 때문으로 보인다(지은정, 2012:254~255). 특히 본 보고서에서는 제2성인기 특성에 맞는 일자리 창출을 제안하기 때문에 청년층 고용과 충돌하기 보다 오히려 보완할 가능성이 있다 하겠다.

*일을 하는 거예요. 이거는 단순히 한 기업만이 할 것이 아니라, 사회적 시스템이 그렇게 돌아가야지 그게 가능할 거 같다고 생각했는데. 우리는 노인근로라고 하면 주로 쓰레기를 치우잖아요. 그런 게 아니라, 이제 소비자들도 그런 거에 대해서 거부감이 없이 그거를 받아들이고 우리 사회도 그렇게 되면 되게 좋겠다. 그런 희망? 그런 혜택을 누리는 첫 번째 세대가 되고 싶다는 강렬한 희망을 느끼죠.(사례 L)*

고령화 및 저출산으로 생산인구가 감소하면서 서유럽과 일본에서는 정년 연령을 높이거나 아예 없애는 정책까지 도입하고 있다. 우리나라도 2020년부터 인구감소가 예측되고 있다. 55세 이전에 은퇴하는 현재의 고용시스템은 시급히 개선되어야 한다. 고령화 시대의 환경변화에 맞추어 지속가능성을 높이려면 노동능력이 있는 사람들이 더 오래 일할 수 있도록 해야 한다(배구식, 2010). 기업은 정년제도의 정비뿐 아니라 고령 노동자가 일할 수 있도록 작업 환경 개선 등의 노력을 해야 하며, 정부도 제도적으로 이를 뒷받침해야 한다. 이러한 제도와 지원의 변화로 이들이 사회의 중요한 자원이라는 인식을 사회 전반에 확산시킬 필요가 있다.

이와 함께 제2성인기의 욕구에 기반한 새로운 일자리도 발굴해야 한다. 특히 지원 정책의 방향을 수립할 때 앞서 살펴본 베이비붐 세대의 일자리 선택 기준을 충분히 반영할 필요가 있다. 연구참여자들은 구직활동의 경험을 토대로 이에 대해서도 다양한 아이디어를 제안했다.

우선 이들은 현재의 지원정책이 연령 기준으로 너무 천편일률적이라고 지적하면서, 은퇴자들 내부에도 유형에 차이가 있는 만큼 유형별로 지원책을 세분화할 필요가 있다고 지적한다. 예컨대 IT나 광고업계의 경우 다른 업종에 비해 은퇴시기가 매우 빠른 만큼 커리어전환 차원의 탐색이 필요하고, 조기은퇴자의 경우 계속 돈을 벌어야 하는 만큼 그런 일자리를 연결시켜야 하고, 상대적으로 재정 준비가 잘 된 은퇴자는 사회공헌 일자리나 자원봉사 쪽으로 정보제공과 연결이 이루어져야 한다는 것이다.

*나이에 대한 분류보다 원하는 타깃, 취업이든, 창업이든, 커뮤니케이션 지원이든 분류를 해서 맞추는 게 맞는 거 같아요, 나는 나이로 분류하는 건 답이 아니라고 생각해요.(사례 E)*

*참여할 수 있는 여력에 따라 달라야 할 것 같아요. 풀타임 일하는 게 부담스러운 사람이 있고,*

*파트타임으론 부족한 사람도 있는데 이런 옵션이 없어요.(사례 J)*

둘째, 일자리 발굴에서는 제2성인기 중년층의 생애주기적 특성을 충분히 고려할 필요가 있다. 중년층이 가진 강점, 즉 경험과 전문성을 활용할 수 있는 아이템 발굴이 우선되어야 하며, 근무 방식도 조건에 따라 파트타임, 풀타임 등 다양한 선택이 가능해야 한다.

*뭔가 어른들이 자기의 역량을 [펼칠 수 있게] 도와주는 제도나 툴이 있었으면 좋겠고 그런 아이템을 찾아야죠. [마이크로 크레딧] 그 일은 굉장히 시니어에게 맞는 일이에요. 왜냐면 젊은 사람들이 조금의 임금을 받고 하기에는 힘들고, 그런 컨설팅을 해줄 만한 경험도 없고. 그래서 시니어에게 굉장히 좋아요. 그런 일들은 시니어들이 굉장히 잘하고 재미있어 하고. 그런데 그 일에 지원되는 돈 자체가 너무 작더라고요.(J)*

*예를 들어 55~65세 사람들을 모아서 유용하게 인턴처럼 써보는 시도를 했으면 좋겠어 요. 그럼 아웃풋이 나올 거 아니겠어요. 다만 우리에게 [나이에 맞게] 업무 결과를 기대해 달라는 거죠.(사례 I)*

*나이 듦이라는 것이 어떤 것에 대한 암기력은 급속도를 떨어지는데 이해도는 훨씬 빠른 거 같아요. 다양한 경험이나 이런 것을 통해서 아~ 이게 이럴 것이다라고 이해하는 것은 훨씬 빨라요.(사례 C)*

이미 이들이 가진 특성을 고려한 일자리가 등장하고 있다. 네이버에서는 지도 블러링[18], 이미지  동영상 모니터링 사업에 시니어 인력을 고용하고 있는데, 젊은 직원들과 업무 성과를 비교해보니 처리하는 사진 수는 비슷하지만 오처리율은 더 낮았다(안상욱, 2014). 무엇을 블러링(지우기)해야 할지 선별할 때 인생 경험이 많은 시니어들이 더 정확한 판단을 내리는 것으로 분석되었다. 임금이 상대적으로 낮아 젊은 직원들은 꺼리지만 근무시간은 짧은, 시니어 특화 일자리라고 할 수 있다.
국외에서도 시니어들의 경험과 전문성을 활용한 특화형 일자리 예를 찾아볼 수 있다. 스위스의 시니어 디자인 팩토리(Senior Design Factory)의 경우, 젊은이들에게선 찾기 힘든 숙련된 시니어의 손기술을 상품에 활용하자는

18) 지도 블러링(blurring)이란 지도 거리뷰에 쓸 사진에서 자동차 번호판 등 사생활을 침해할 수 있는 부분을 알아볼 수 없게 뭉개는 일이다.

아이디어에서 출발하여 지금은 상설매장을 가진 기업으로 성장하였다. 이곳에서 노인들은 재능을 살려 제품을 만들고, 노인들의 노하우를 담은 음식을 요리해 판매하고, 젊은이들에게 수공예 기술을 가르쳐주는 워크숍을 운영한다.[19]

셋째, 충분한 탐색의 기회가 제공되어야 한다. 앞서 살펴보았듯이 제2성인기 때는 일을 선택하는 기준이 제1성인기 때와 달라지므로 탐색의 시간을 충분히 가지고 다양한 가능성을 타진해 볼 기회를 줄 필요가 있다. 연구참여자들은 새로운 일을 소개해 주는 연결망, 그리고 일정 기간 직접 체험을 해 볼 수 있는 인턴제와 수습제 등을 요청했다.

> *미국은 [사회공헌] 의향이 있으면 동네 어디에 신청을 하라, 그러면 거기서 연결해주고, 정부에서 일정한 최저 교통비 정도를 주는 것도 있고, 아니면 완전 자원봉사도 있고. 전문사무직 시니어들이 할 수 있는 일거리를 찾아내서 연결해주는 영리단체도 있고. 정부, 민간, 개인차원에서 다양한 수요처 개발하는 것이 미국이 우리보다는 확실히 앞서 있구나 하는 것을 많이 느꼈어요.(사례 B)*

> *제가 마흔여섯에 [비영리단체] 최고령 신입간사로 들어갔어요. 그래서 처음에는 되게 재밌게 일했어요. 왜냐면 되게 새롭고 그래서. 아마 그때 어떻게 보면 다른 데서 파트타임이나 그런 걸 해 보고 들어갔으면 훨씬 오래 버텼을 거 같아요. 지금 생각하면. 왜냐면 제가 [영리 직장] 그만두고 행설아 듣고 두 달인가 있다가 거길 [비영리단체] 들어간 거잖아요. 힘들게 느껴졌던 부분이 아주 강하게 온 거죠. 일반 직장도 가면 수습이 있는데… 그래서 그때 그 고비만 넘겼으면 아직도 다니고 있을 수도 있어요.(사례 L)*

> *'이런 세상이 있다' 막 알려는 주는데, 넘어가는 과정이 없어요. 이걸 개인적으로 하기에는 굉장히 힘들어요. 이걸 조직적으로, 굉장히 구체적으로 친절하게 이끌어주는, 진짜 여기는 어린아이의 손을 잡고 가는 식으로 하지 않으면 대부분 이 앞에서 좌절하고 끝나버린다 이거죠. 특히 자기가 해왔던 것과 다른 분야로 넘어가는 경우에는 굉장히 필요하다….(사례 B)*

지금까지 쌓아온 자신의 전문적 역량을 활용하는 경우도 있지만, 그와 달리 완전히 새로운 분야로 진출하거나, 영리기업에서 비영리단체로 커리어 전환을 하는 경우 인턴이나 수습 기간을 두어 적응기간을 서로 갖는 것이 필요하다. 베이비부머들의 은퇴가 본격화되면서 이들의 제3섹터 진출이 증가하고 있는 시점이라 각 섹터의 조직, 문화를 이해할 수 있는 장치를 마련하는 것은

19) http://www.senior-design.ch/

베이비부머들이 제3섹터에서 적응하는데 도움을 줄 것으로 보인다.

## 4. 관계의 재구성

앞서 언급한 바와 같이 제2성인기는 은퇴와 자녀의 독립이 이루어지는 시기로 가족관계와 사회적인 관계 모두에서 큰 변동이 일어난다. 일반적으로 한 개인이 맺고 있는 관계의 질은 삶의 질이나 만족도에 매우 큰 영향을 미치는 것으로 알려져 있다. 따라서 관계의 구조적 변동이 일어나는 이 시기에 관계를 적절히 조정하고 재구성하는 일은 제2성인기의 중요한 생애과제라고 할 수 있다.

### 1) 관계의 위기

한국 사회는 유교적 가부장제도가 오랫동안 유지되어 온 사회이다. 또한 경제개발 시기 동안 한국의 베이비부머들은 가족보다 일을 우선하는 것을 일종의 직업윤리처럼 내면화하며 살아왔다. 규범적 가족은 생계부양자인 가장과 전업주부인 아내, 두 명의 자녀로 구성되어 있었고, 자녀양육은 주로 아내의 몫이었다. 때문에 은퇴 뒤 집으로 돌아왔을 때 많은 베이비부머들이 비슷한 처지에 놓이고 비슷한 감정에 사로잡힌다.

*아빠가 밖에서 열심히 일하니까 부모라기보다는 일정 부분 경제력이라고 보는 거예요. 그런데 [은퇴하면] 그런 역할도 없어지는데, 그 역할을 안 했다고 무시하거나 이렇게 안 해도 예민하게 반응하게 되는 거예요. 내가 지금 돈도 못 벌어오고 집안에 있으니까 나를 무시하는 거야? 이렇게요.(사례 C)*

*사실 가족관계에서 아버지의 역할이 옛날엔 일방적으로 애들 가르치고 하니까 사이가 안 좋았거든요. 이제는 풀려고 해도 안 풀어져요. 이미 사이가 벌어져버렸기 때문에….(사례 D)*

*사실 집에 내 공간이 없더라고요. 회사 다닐 때는 회사에 내 공간이 있는데 집에서는 딱히, 설령 집에 있으려고 해도 시간을 뭐로 때워야 할지 모르겠고.(사례 C)*

가장 친밀한 관계여야 할 가족 안에서 은퇴자들은 오히려 자격지심, 서먹함, 고립감을 느낄 때가 많다. 바빠서 충분히 이야기를 나누지 못한 자녀들과는 대화가 힘들고, 집안에선 딱히 내 공간이라고 느낄 만한 자리가 없다. 그런 가운데 직장에서 일로 맺어졌던 관계는 점차 끊어지고, 새로운 관계를 맺기는 쉽지 않다. 게다가 한국 사회는 도시집중과 잦은 이사 등으로 지역커뮤니티의 공동체성이 약해서 직장 중심의 생활을 하는 남성들에게는 동네라는 장소조차 낯선 공간이다.

*(남편이) 직장만 다녔지 이웃도 없고, 고향도 거기가 아니라 친구도 많이 없어요. 그러니까 가족과 회사, 직장 동료밖에 없었던 사람인데 [은퇴 후에] 이 사람이 뭔가를 안 하면 돌아버릴 것 같다는 생각을 하게 되더라고요.(사례 G)*

*퇴직하고 동네에서 같이 놀 사람이 없는 거예요. 어쨌든 우리 동네인데…. 여자들은 학부모모임이다 뭐다 해서 그래도 동네 네트워크가 다 있는데.(사례 C)*

그래서 은퇴자들은 가장 쉽게 어울릴 수 있는 모임으로 돌아간다.

*남는 게 지연, 학연 그룹들인데 그 그룹의 모임이 갑자기 활발해져요. 밴드, 카톡방 이런 게 막 생기면서…. 비슷한 처지의 사람들끼리는 이해를 하게 되잖아요. 그래서 동창회니 뭐니 갑자기 활성화돼요. 갑자기 참석인원이 늘어나게 되고. 거기의 문제점이 뭐냐면 100세 시댄데 뭐하고 살지 우울하다, 요새 누가 아파서 암으로 수술 받았다, 이런 얘기하면 갑자기 어딘가 아프고 쑤시는 느낌이 들고, 아니면 과거의 화려한 회고담을 가지고 되새김질을 하는 거예요. 처음에는 좋았는데 나중에는 에너지가 충전되는 것이 아닌 방전되는 것 같다는 생각이 드는 거예요.(사례 C)*

하지만 동창회나 향우회는 과거의 정체성을 중심으로 형성된 관계이다 보니 어느 정도 시간이 지나고 나면 퇴행적이고 비생산적으로 느껴질 때가 많다. 관계가 삶의 질, 특히 주관적 행복감에 미치는 영향이 크다는 점을 고려하면 이들이 봉착하는 '관계의 위기'는 곧 삶의 위기라고 볼 수도 있다. 따라서 소통하고 교감하고 신뢰할 수 있는 지속적이고 안정적인 관계를 만들어내는 것이 제2성인기의 중요한 과제로 떠오르는 것이다.

## 2) 관계의 삼투와 재구성

연구참여자들의 경험을 분석해 보면 관계의 재구성을 가능하게 하는 힘은 가족 안에서가 아니라 밖에서 온다. 즉, 탐색 과정과 새로운 일을 통해 새로운 사람을 만나면서 이들은 관계를 바라보는 더 넓은 시야를 확보하게 된다.

*우리가 이런 [소통] 교육을 받아본 적이 없어요. 오로지 받은 거라곤 회사 조직에 순응하고 조직의 발전을 위해 개인이 양보하고, 명령에 지시 받고, 지시하고 이렇게만 살았어요. 지금까지는 세상이 단순했기 때문에 그게 제일 빠른 방법이었는데 지금은 다양해졌잖아요. 정보가 밑에서 흐르고 이러기 때문에 위에서 지시한다고 다 안돼요. 지금은 회사 나와서 수평 세상이야. 다 동급이에요. 수직조직에서 살다가 수평조직에서 살려니 너무 힘들어요.… A,B,C,D 각자 말이 많은데 설령 A가 답이라도 그걸 내가 내세울 수도 없어. 그러니까 수평적 조직에서 인간관계가 무지무지 어려워. 그래서 마음공부를 많이 해야 돼요. 나는 소통 공부하면서 정리한 게 있는데 인간관계에서 기본 핵심은 존중과 이해라는 거예요. 존중이 인정해 주는 거고 이해는 역지사지야. 방법론적인 측면에서는 칭찬하고, 공감, 그리고 경청하는 거. 그 다음에는 책임 문제에 있어서는 무조건 내 탓이다. 근데 나도 옛날엔 안 그랬어요.(사례 D)*

소통에 관한 교육도 받고, 일을 찾기 위해 이런저런 모임에 소속되면서 이들은 지시와 명령, 위계에 의해서 움직이던 익숙한 관계 방식으로는 새로운 관계가 불가능하다는 것을 깨닫는다. 남아 있는 삶을 좀 더 바람직하게 살아가기 위해 일도 찾고 사람도 만나는데, 일이든 사람과의 관계든 성공적으로 가져가려면 상호 존중과 이해, 역지사지의 자세가 없으면 불가능하다는 것을 알게 된 것이다.

흥미로운 것은 이런 깨달음이 새로 수평적 관계를 맺은 젊은 세대의 사람들이나 새로운 일, 관계에서만 오는 것이 아니라 자신과 같은 은퇴자들 집단의 행동양식이 지닌 문제점을 관찰하고 겪으면서도 많이 온다는 점이다. 자신이 속한 준거집단의 일반적 행위양식을 평가하면서 문제점을 깨닫는다는 것은 곧 자신을 대상화해서 본다는 의미이며, 이는 성찰적 자아가 없으면 불가능하다.

성찰적 자아가 강화되고 소통과 관계의 중요한 원칙에 눈을 뜨면서 이들은 생각을 바꾸고 태도를 바꾸는 단계로 나아간다.

*나는 동네에 있는 예술가들이랑 같이 어울리는데, 예를 들자면 담배를 피우는 여성 작가에 대해*

*철공소 분들은 젊은 것들이 싸가지 없이, 그것도 여성들이 아무데서나 담배 피냐고 그러는데 나는 내 생각을 바꿨어요. 그냥 담배가 기호식품이라고. 그리고 전시 같은 것을 하면 오프닝 할 때, 처음에 이해할 수 없는 것이 다 어질러놓고 그냥 가는 것이 되게 못마땅했어요. 요즘은 끝날 즈음 내가 먼저 설거지하고 있으면, 자기네들이 다 해요.(사례 C)*

*[시니어들이] 젊은 애들 버릇없다고 막 야단도 치고 그러는데 그게 시대착오적인 거거든요. 시대에 맞춰서 변화를 못 하고 있는 거죠. 안타깝지요.(사례 A)*

그런데 새로운 탐색과 사회적 관계 속에서 이들이 느끼고 깨달은 관계의 법칙은 역으로 가족 내 관계로까지 삼투해 들어가 그것을 변화시키기에 이른다.

*우리 아버지가 요새 말로 하면 완전히 보수 꼴통이야. 그래가지고 커뮤니케이션이 거의 없었어요. 그렇다 보니까 내가 처음에는 성질이 비슷했었어요. 저렇게 가다가는 평생 외롭겠거든. 그래서 많이 바뀌었지요.(사례 A)*

*한국 남자들이 전업주부에 대한 시각은 백화점에서 수다나 떤다는 건데, 역지사지가 안 된 거죠. 내가 주부인턴을 해보니까 그때가 유일한 자유시간인 거예요.…사실 내가 굉장히 쇼킹했던 것이 전업주부가 은퇴한다는 건데, 왜 나는 한 번도 생각해 본적이 없을까?(사례 C)*

*우리 집사람도 직장 다니다 저한테 시집와서 직장을 그만뒀는데, 새로 공부를 해서 사실은 몇 달 전에 취직을 했어요. 막 하라고 했죠. 지금 취직해서 저는 오히려 잘 됐다고 봐요. 와이프가 다시 사회생활을 할 수 있는 기틀도 되고, 역할이 살짝 바뀌면서 중첩되는 것도 서로 해줘야 하고. 이제 여자들이 육아 마치고 능력 발휘할 수 있는 일이 좀 있어야 해요. 그 일도 굉장히 중요해요. 지금 초점이 주로 남자 은퇴자로 되어 있는데, 여성이 진출해야 하는 것도 굉장히 강합니다.(사례 J)*

아버지 세대로부터 배운 기존의 권위주의적 관계방식으로는 자신도 나중에 아버지와 같은 처지에 놓일 것이라는 걸 인정하고 자녀들과의 관계방식을 바꾸고, 예전에 직장 다닐 때 전업주부들이 점심 때 식당이며 카페에 모여 수다 떠는 걸 보면 남편이 벌어다 주는 돈으로 놀러나 다닌다고 생각했는데 자신이 집안일을 해 보니 전업주부도 무척 바빠서 그때 말고는 시간이 없더라는 역지사지의 이해에 이른다. 더 나아가 역할을 바꾸어서 아내가 사회생활하는 걸 내조할 수도 있다고 생각하며, 더 많은 여성들이 그런 기회를 얻어야 온당하다고까지 생각한다. 오랫동안 유지되어 온 고정된 성 역할에서

벗어나 관계를 재구성하는 것이다.
(본 연구가 한국의 베이비부머 중 여성 전업주부를 다루고 있지는 않아 조심스런 제안이긴 하나 중년 여성 전업주부에 대해서도 NLC의 관점에 맞추어 지원방향을 설계하는 것도 고령화 시대에 새로운 제안으로 시도할 가치가 있다고 본다.)
관계의 재구성은 여기에 그치지 않는다. 이들은 그동안 자신들과 무관했던 장소를 자기 삶의 무대로 복원시킨다.

> *경로당에 끼지 못하고, 동네에 아는 사람들 없고. 동네에 남아 있긴 한데 어디 낄 데 없는 베이비붐 세대, 이게 현 주소인 거 같아요. 이 사람들이 어딘가 지역 내에 포진되어 있는데 서로 못 찾는 거예요. 공동체로 끌어내는 방법 중에 하나가 도시농업의 사례가 될 수 있겠구나하는 생각이 들더라구요. 도시농업을 업으로 삼는 것은 아니기 때문에 옥상텃밭이든 아파트 단지 내든 경로당이든 해서. 경로당 식재료로 쓰면 되고, 학교 급식용으로 쓰면 되니까요. 그렇게 사람을 만나잖아요. 좁은 텃밭인데 좋은 것이 다양한 사람들을 만나니까 다양한 이야기를 하는 거예요.(사례 C)*

한국의 베이비부머 남성들은 본인이 거주하는 지역사회는 고사하고 가까운 이웃과 관계를 맺는 경우도 거의 없었던 것이 현실이다. 다행히 최근 마을 중심의 공동체 문화를 만드는 운동과 그에 대한 정책적 지원이 활발해지면서 마을과 지역사회가 제2성인기 중년층들에게 사회적 관계의 새로운 공간을 창출해 주고 있다. 마을과 지역공동체를 가꾸어나갈 주민주체를 형성해야 하는데 은퇴자들이 이에 매우 적합한 조건을 갖추고 있기 때문이다. 즉, 지역사회는 한국의 베이비부머들이 제2성인기의 일과 새로운 관계 형성을 모두 실현할 수 있는 공간이 되어 줄 수 있다. 은퇴자들의 귀농귀촌도 마찬가지의 가능성을 지니고 있다고 판단된다.
좀 더 적극적으로 보면 관계의 삼투와 재구성은 동창회, 동문회, 향우회 같은 조직에서도 얼마든지 가능하다. 만약 이런 모임들이 친교를 나누는 것 이외에 다른 역할을 할 수 있다면, 예를 들어 이런 모임들을 활용해 제2성인기 탐색 프로그램을 지원한다면 더 많은 은퇴자들이 탐색의 기회를 가질 수 있고 사회적으로 의미 있는 그룹들이 형성될 수 있을 것이다.
마지막으로, 연구참여자들은 은퇴 이전과는 다른 방식의 관계 맺기와 거기서

오는 소통과 교감의 즐거움을 이렇게 표현하고 있다.

*여기는 [행설아 기수 모임] 이해관계가 하나도 없어요. 서로 경제적인 이해관계에 얽히는 사람이 하나도 없으니깐 인간 대 인간, 사회적 공익이랄까, 그런 걸로 모이니깐 이 인간관계라는 게 상당히 좋은 거에요.(사례 B)*

*근데 이런 모임[지혜로운 학교 책읽기 강좌 소모임]은 이해관계가 없이 만나니까 표현을 솔직하게 할 수 있는 것 때문에 책읽기 하는 동안은 자기감정에 솔직해지는 것 같아요. 보여지기 위해서 말하는 게 없는 것도 좋아요. 모르면 몰라요, 하면 되고. 그리고 다른 사람 얘기 들으면 되니까. 나도 처음에는 부담스러웠는데 서로가 익숙해지면서 여러 얘기까지 나오고, 마음이 자유로우니까 그런 거 같아요.(사례 G)*

*[아름다운 서당 학생들] 애들이 말을 들어주고, 고마워 해주고 이런 게 즐거움이에요. 아름다운 서당에서는 강사를 교수로 부르는데 쑥스럽기도 했는데 애들이 교수님, 교수님 해주니까 교수 같은 느낌도 드니까 공부[강의준비]도 하고 자존감이 있어요. 맘같이 못 따라 오는 애들이 있으면 답답할 때도 있지만 하나하나 커 가는 거 보면 참 좋아요.(사례 J)*

은퇴를 하고 새로운 일을 찾는 과정에서 몰랐던 분야와 주제를 탐색하고, 어떻게 살아야 할 것인가를 다시 한 번 진지하게 고민하고, 사회에 책임을 다할 수 있는 새로운 일을 찾고, 새로운 관계를 맺고, 그 과정에서의 경험과 깨달음에 힘입어 기존의 관계를 더 친밀하고 수평적인 관계로 재구성해나가고, 그 속에서 자존감과 기쁨, 행복을 느끼게 되는 이 연속적 삶의 과정, 이것이 바로 우리가 말하는 제2성인기 생애과정의 원형이라고 할 수 있다. 이러한 과정을 통해 연구참여자들은 스스로 설정했던 노년기의 이상적인 자아상에 접근해가고 있으며, 이들의 경험은 제2성인기 중년층들의 자기변화가 곧 시민의식의 성숙, 시민사회의 발전, 민주주의적 가치의 내면화라는 한국 사회의 공적 과제와 이어지는 것임을 보여준다.

## 5. 소결

지금까지 심층면접 결과 분석을 통해 설문조사로는 파악하기 어려운 응답자들의 의식의 변화, 체험적 인식, 새로운 가치의 형성과정 등을

살펴보고, 설문조사에서 나타난 행설아 교육생과 비교육생 간의 차이에 어떤 이유와 함의가 있는지를 분석해 보았다. 설문조사와 마찬가지로 자기인식, 탐색, 일, 관계 영역을 중심으로 분석하되 변화의 과정, 변화의 동인 등에 유의하였다.

첫째, 자기인식의 측면에서 연구참여자들은 은퇴 이후 극적이라고 할 수 있을 만큼 뚜렷한 변화를 보여 주었다. 설문조사 응답자들과는 다르게 기존의 생애주기 관점을 거부하고 제2성인기를 노년기와 적극적으로 구분하였으며, 강요당한 조기은퇴로 말미암은 부정적인 정서에서 벗어나 은퇴를 새로운 삶의 주기의 시작으로 받아들이고 성찰적 자세로 새로운 생애단계에 대한 기획에 나서는 것을 볼 수 있다. 또한 자기 세대에 대한 객관적인 평가와 새로이 발견한 자신의 욕구를 이상적 자아상에 반영하여 기존의 부정적인 노년기상을 대체할 수 있는 제2성인기의 바람직한 사회적 모델을 제시하고 있다. 생계부양자로서가 아니라 고유한 개인으로서 이제까지의 삶을 통합·조정하고, 복지의 대상이 아니라 연륜을 갖춘 시니어 시티즌으로서 자신이 가진 자원과 능력을 사회의 변화와 발전을 위해 쓰고자 하는 이러한 자아상은 의미 있는 삶을 살고 싶어 하는 베이비부머들의 실존적인 노력이 민주주의의 성숙과 사회적 자본의 강화라는 한국 사회의 과제와 연결될 수 있음을 보여준다.

둘째, 위에서 기술한 변화는 연구참여자들이 은퇴 후 탐색의 과정에서 배우고 체험하고 깨달은 것들을 주된 동인으로 하여 이루어졌다고 파악된다. 이들은 은퇴 후 소속감을 잃고 사회적 존재감이 위축되는 심리적 위기, 역할의 위기에 봉착하게 되고, 앞으로 무엇을 하며 어떻게 살아야 할지와 같은 삶의 근본적인 질문들을 다시 숙고하게 된다. 그리고 학습과 체험, 새로운 시도들을 통해 그 답을 찾게 되는데, 이 과정에서 이들은 새로운 관점과 더 넓은 시야, 성찰적 자세를 확보하여 가치관을 재정립하고, 나아가서 제2 성인기의 인생 계획을 구체화하고, 필요한 네트워크에 연결된다. 행설아 교육생이 비교육생에 비해 경제적 불안감이 적은 것은 이와 같은 가치관의 재정립 때문으로 분석된다. 다만, 이러한 시도와 체험이 사회 차원에서 제도적으로 지원되기보다는 개인의 의욕에 맡겨져 있어 정책적

대응이 요구된다.

셋째, 일의 영역에서는 일을 선택하는 기준과 일에 부여하는 의미에서 은퇴 전과 큰 차이를 보인다. 제2성인기에는 제1성인기 때와는 달리 기존의 책임과 의무에서 벗어나 자신에 집중할 수 여건이 조성되면서 이들은 자신의 흥미와 적성을 존중하고, 새로이 정립한 비전과 가치관을 중심으로, 그리고 제2성인기의 신체적 특성까지 감안하여 일을 선택하고자 한다. 그 결과, 일은 단순한 생계수단으로서의 의미를 넘어 자아실현, 새로운 사회적 관계를 형성하는 토대, 시민으로서의 사회적 책임을 실천하는 확장된 의미망을 가지게 된다. 베이비부머들을 위한 일자리 지원 정책은 이들의 이와 같은 욕구를 반영할 필요가 있다. 즉, 이들의 장점을 자원화하고 사회적 가치를 실현할 수 있는 새로운 유형의 일자리를 발굴하고, 근무방식도 다양화해 선택의 폭을 넓혀야 한다.

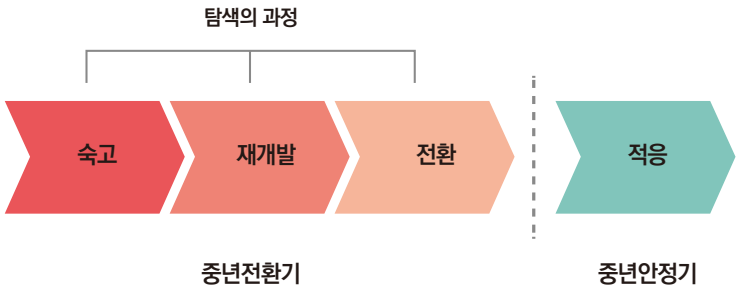
넷째, 탐색과 새로운 시도가 성공적일 경우, 이들은 관계 영역에서도 긍정적인 변화를 경험한다. 제2성인기에는 은퇴와 자녀의 독립으로 관계 전반에 변화가 일어나고, 이에 적절히 적응하지 못할 경우 관계의 위기를 겪게 된다. 그러나 연구참여자들은 학습과 새로운 관계망을 통해 기존의 관계와 소통 방식에 문제의식을 가지게 되면서 이를 인식하고, 가족관계와 사회관계에서 보다 수평적인 관계, 민주적인 소통방식을 추구하는 모습을 보인다. 차이에 대한 이해와 존중, 고정된 성역할 탈피, 위계와 지시가 아닌 경청과 공감을 실천하려는 노력이 부부, 자녀, 동문·동향 등 기존 관계를 재평가·재구성하게 하고, 다른 세대, 다른 경력을 가진 이들과의 새로운 관계 맺기를 가능하게 한다는 점을 확인할 수 있다. 베이비부머들이 은퇴 뒤에 고립되거나 소외되지 않고 새로운 관계 모델을 만들어나갈 수 있도록 하려면 소통 관련 교육, 그리고 다양한 관계를 경험할 수 있는 장을 마련할 필요가 있다.

분석 결과를 종합적으로 요약하면, 새로운 생애주기 관점에서 파악한 제2성인기는 자아정체성을 재정립하고, 생애주기의 특성에 적합한 새로운 일을 찾고, 더 성숙한 방향으로 관계를 재구성하는 시기이다. 즉, 노년기가 확장된 시기가 아니라 전환기적 탐색을 통해 고유한 생애과제를 달성해 가는

또 다른 성장의 시기이다.

자아정체성 재정립은 삶의 목표 세우기, 가치의 우선순위 조정, 나의 특성과 기질, 장점과 단점을 통합적으로 수용하기, 이상적 자아상 그리기 등을 포함한다. 새로운 일은 개인적 흥미·관심과 비전, 사회적 의미와 기여도, 신체적 특성을 고려하여 선택하는 것이 바람직하다. 관계의 재구성은 재정립된 정체성을 토대로 관계 속에서 자신의 역할을 조정하고, 그에 적합한 소통과 연결 방식을 실천함으로써 완성된다.

세 가지 생애과제를 인식하고 달성하는 데 가장 중요한 것은 충분한 시간을 가지고 탐색의 과정을 풍부하게 경험하는 것이다. 탐색이 성공적으로 이루어지면 전환을 위한 시도가 시작되고, 전환이 이루어지면 제2성인기의 적응단계인 중년안정기에 진입하게 된다. 아래는 이와 같은 제2성인기 생애과정을 그림으로 표현한 것이다.




[그림 4-3] 제2성인기 생애과정 (NLC)

발달심리학에서 각 생애단계의 생애과제를 발달과업이라고도 부르는 것은 생애과제가 개인이 연속선 위에서 성장해 나가는데 단계별로 이루어야 하는 일이기 때문이다. 그렇지 않을 경우 다음 단계로의 이행에 문제가 발생할 수 있다. 이렇게 본다면, 현재 우리 사회에서 노년세대를 둘러싸고 벌어지고 있는 여러 부정적 이슈를 풀기 위한 방법도 베이비부머들이 제2성인기에 생애과제를 얼마나 충분히 수행하느냐 여부에 따라 달라질 수 있다. 즉, 제2성인기에 자아정체성을 재정립하고 새로운 삶의 방식을 실천할 수 있다면 다음 단계인 노년기에도 지금과는 다른 비전을 제안하고 새로운 문화를

형성해 갈 수 있을 것이다. 실제로 심층면접에 참가한 베이비부머들은 '책임 있는 노년', '세대통합의 주체로서의 노년' 등 새로운 개념과 비전을 보여 주고 있다. 이러한 새로운 비전에 입각할 때, 제도적 지원과 정책도 기존의 시혜적 복지를 뛰어넘어 자발성과 책임감에 의거한 생산적 복지로의 변화를 촉진할 수 있을 것이다.



# V.
# 제언

## 1. 프로그램 기획의 관점과 방향

1) 새로운 생애주기에 대한 이해

2) 제2성인기의 특성에 적합한 지원

3) 세대 간 이해와 협력

## 2. 시민사회 영역에서의 지원방안 제안

1) 자아탐색 프로그램: 교육 프로그램

2) 새로운 일의 경험: 인큐베이팅 및 체험 프로그램

3) 관계 재정립: 세대교류 프로그램

# V. 제언

고령화 시대가 가져올 사회변동에 대한 이해와 새로운 생애주기에 입각한 본 연구의 관점, 그리고 연구 분석 결과를 종합하여 고학력·사무직·중산층 베이비부머들이 제2성인기의 생애과제를 달성하는 데 도움이 될 지원프로그램을 제안하고자 한다.

고령화시대에 대처하기 위해서는 일차적으로 정년제도, 연금제도, 고용구조 개선, 일자리 발굴 등 국가적 차원의 제도설계 및 개선이 요구된다. 본 연구도 그에 대해 일부 분석하고 언급한 바 있다. 그러나 본 연구는 무엇보다도 고령화와 관련한 지금의 정책 환경을 살펴볼 때 제3섹터가 지닌 장점, 즉 창의적이고 유연하며 참여적인 특성이 국가적 차원, 혹은 공공 부문에서의 제도개선을 촉진시키는 데 긴요하다고 판단해서, 아래에서는 국가적 차원의 제도 개선보다는 시민사회 내의 비영리 기관과 단체, 다시 말해 제3섹터 부문에서 실행할 수 있는 방안을 중심으로 지원책을 검토한다.

민간부문의 비영리 기관과 단체는 정부나 기업이 다루지 못하는 영역과 수요에도 다양하게 서비스를 제공할 수 있을 뿐 아니라 새로운 형태의 학습 환경 및 서비스를 기획하여 제도개선을 촉진하는 혁신 사례를 발굴할 수 있다. 일례로 스웨덴의 경우, 민간단체가 노년기 사회참여 문화의 구심점이 되어 각종 사회참여 프로그램을 주도하고 있고, 정부는 이러한 단체들을 적극적으로 지원하고 있다(정경희 외, 2011:161). 희망제작소가 2006년부터 베이비붐 세대 은퇴자를 대상으로 일련의 프로젝트(생애설계교육인 행복설계아카데미 등)를 기획, 시행한 내용들이 현재 관련 공공기관과 지방자치 등에 광범위하게 확산되어 제도화 과정 중에 있다.

## 1. 프로그램 기획의 관점과 방향

### 1) 새로운 생애주기에 대한 이해

은퇴와 노년기에 대한 기존의 생애주기 관점을 새로운 생애주기 관점으로 전환해야 한다. 이전의 관점에 의거해 은퇴 이후의 삶을 '여생(餘生)'이라는 개념으로 이해하면 고령화 시대에 적합한 정책은 나오기 어렵다. 실제로 우리보다 앞서 고령화를 경험한 나라들을 보면 고령화 관련 정책을 수립할 때 우선적으로 정책의 관점을 점검했다. 앞서 언급한 것처럼 독일의 경우 정책 수립 전에 대국민 캠페인을 통해 노인에 대한 인식 개선을 실시했고, 호주에서는 고령 근로자를 '문제'로 보는 것이 아니라 사회에서 가치가 있으나 '아직 탐구되지 않은 자원'으로 간주하는 패러다임 전환을(정경희 외, 2011:77~78) 시도하고 있다. 이렇게 세계적으로 중년층은 물론이고 노년층의 경험을 활용하고 잠재력을 발전시켜 사회에 기여할 기회를 주는 것을 정책의 틀로서 논의하고 있다.

본 연구가 제안한 새로운 생애주기 관점(NLC)은 50~60대를 제2성인기라는 새로운 생애시기로 설정하고 노년기와 구분하였다. 이에 따르면 제2성인기는 복지 수혜기가 아니라 이제까지의 삶을 통합하고 조정하는 성장의 시기이자 인생의 새로운 기획을 할 수 있는 창조의 시기이다. 고령화 사회는 다세대 사회이기도 하다. 새로운 생애주기는 중년층뿐만 아니라 고령화 시대를 살아갈 모든 세대에 적용되어 정책이나 지원의 틀로 작동할 필요가 있다. 그런 점에서 이런 관점을 사회 전반에 확산하여 새로운 생애주기에 대한 사회적 공감과 합의를 이루어갈 필요가 있다. 민간부문에서 이런 관점을 먼저 적용하여 선도적인 지원책을 수립, 실행함으로써 새로운 생애주기 담론의 사회적 확산에 기여하고, 국가 차원의 제도 설계에 정책적 영감을 줄 필요가 있다.

### 2) 제2성인기 특성에 적합한 지원

제2성인기 중년층에 대한 지원은 이 시기와, 이 시기를 겪고 있는 사람들에 대한 충분한 이해 위에서 이루어져야 한다. 청소년에 대한 사회적 서비스와 정책이 청소년기의 고유한 특성에 대한 이해와 분석을 기반으로 하여 이루어지듯이 제2성인기 중년층에 대한 지원도 그와 같아야 하는 것이다.

본 연구에서 드러난 그들의 인식과 욕구, 이 시기의 생애과제를 이해해야 하며, 특히 사회적 책임감에 대한 욕구에 주목할 필요가 있다. 사회적으로 의미 있는 존재가 되려는 욕구가 이 시기에 두드러지게 높아지는 이유 중의 하나는 기존의 생애주기 관점에 따르면 그들의 사회적 존재감이 쇠락하는 시기이기 때문이다. 고령화 시대에는 이러한 책임감을 지지·지원하여 사회발전의 동력으로 자리매김할 필요가 있다.

또한, 제2성인기, 특히 중년전환기의 주요한 특징 중의 하나는 충분한 탐색의 시간이 필요하다는 것이다. 앞서 심층면접 분석에서 확인되었듯이 이 시기에 이들은 가치관, 삶의 목표, 자아정체성, 관계, 일 등 삶의 여러 요소에 대해 숙고하고 탐색한다. 그런데 베이비부머들 대다수는 제1성인기를 평생직장 개념 아래 보냈기 때문에 주도적인 경력 변화를 경험한 적이 별로 없다. 한 번의 시도나 경험으로 전환을 이루기는 어렵기 때문에 보통 2~3년, 길게는 5년까지 탐색이 이어지기도 한다. 이 점을 고려하여 일회적이고 단기적인 프로그램이 아니라 탐색 기간 전체를 염두에 두고 단계적으로 접근하는 방식이 필요하며, 효과적이고 지속적인 탐색을 위해 시간, 공간, 프로그램 등 전방위에서 정책 접근이 이루어질 필요가 있다.

### 3) 세대 간 이해와 협력

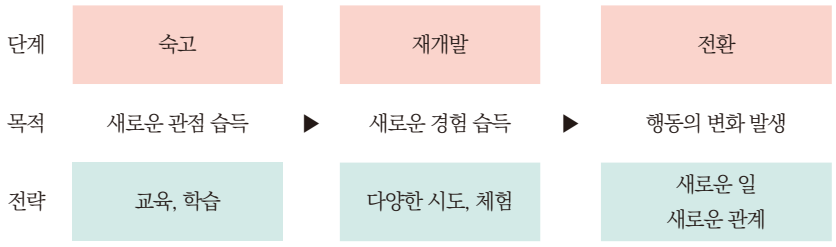
고령화사회가 되면서 새로 등장한 첨예한 사회적 쟁점 중의 하나가 세대 갈등이다. 특히 한국 사회는 다른 고령화 국가에 비해 사회변동 속도가 빨라서 세대 간 가치관이나 문화 차이가 상대적으로 더 크고, 더욱이 사회복지제도가 제대로 갖추어지지 않은 채 고령화를 맞이한 탓에 일자리, 연금제도 등을 놓고 이미 세대 갈등 담론이 확산되고 있는 실정이다. 이에 적절히 대처하지 않으면 갈등은 더욱 심화될 가능성이 크다.

고령화 시대의 중요한 인구학적 변화 가운데 하나가 다세대 사회의 출현이다. 심지어 시니어 세대 내에서도 세대 구분의 필요성이 제기되고 있다. 본 연구에서도 확인했듯이 베이비부머들은 다른 세대와 가치관의 차이가 있고 그것이 갈등의 요인이라는 것을 잘 인식하고 있다. 다만, 본인은 예외라고

생각하는 경향이 큰 것으로 나타났는데, 이런 주관적 인식은 다른 세대의 가치관과 문화를 이해하려는 노력을 적극적으로 하지 않는 결과로 이어질 가능성이 높다. 또한, 한국의 베이비붐 세대는 직장 중심으로 살아왔기 때문에 다른 사회적 관계를 가지고 있는 경우가 흔치 않고, 은퇴 뒤에는 직장을 통해 형성된 관계는 거의 사라진다. 때문에 다른 세대와의 접촉, 특히 젊은 세대와 접촉할 기회가 매우 부족한 것이 현실이다.
제2성인기 중년층이 지속적인 사회활동을 통해 삶의 질을 높이기 위해서도, 여러 세대가 서로 존중하며 평화롭게 공존하는 다세대사회를 만들어가기 위해서도 모든 지원프로그램 설계에서 세대 간 이해와 협력을 촉진하는 관점(세대 간 협력 인지적 관점)을 유념할 필요가 있다. 다양한 경로와 방식으로 서로 다른 세대가 접촉할 기회를 확대해야 한다.

## 2. 시민사회 영역에서의 지원방안 제안 : 프로그램 아이디어

앞서 설명한 지원 방향과 관점을 고려하여 구체적인 프로그램 아이디어를 제안한다. 시민사회 영역의 비영리 기관과 단체가 주체가 되어 시도할 수 있는 프로그램 아이디어를 제2성인기 생애과정에 맞추어 살펴보고(그림 5-1), 다른 섹터와의 협력과 연대를 통한 지원 방안도 모색해 보고자 한다.




[그림 5-1] 제2성인기 생애과정 단계적 접근

생애과정의 주요 단계를 참조하여 크게 세 가지 프로그램, 즉 자아탐색

프로그램, 새로운 일을 경험하고 시도할 수 있는 체험 프로그램, 관계 재구성을 위한 프로그램으로 나누어 프로그램의 방향과 전략, 구체적인 아이디어를 기술하고자 한다.

### 1) 자아탐색 프로그램: 교육 프로그램

#### ① 취지 및 개요

제2성인기의 주요 생애과제 중 하나가 자아정체성의 재정립이다. 이를 위해서는 자기 자신과 자신을 둘러싼 환경에 대한 성찰적 인식을 통해 새로 맞이한 시기의 삶의 목표를 점검하는 시간이 필요하다. 연구참여자들은 익숙하지 않거나 낯선 세계, 이전 시기에는 진지하게 생각해 보지 않은 문제, 상황을 보는 전혀 다른 시각 등을 통해 새로운 관점을 습득하고, 이를 바탕으로 자신에 대해 통찰하는 기회를 가졌다고 밝히고 있다. 그리고 이러한 탐색과 성찰에는 무엇보다도 충분한 시간이 필요하다고 말한다. 설문조사에서도 교육을 받을 시간이 부족하다는 것이 은퇴 후 학습의 주요 장애요인으로 꼽혔다.
이러한 조사결과를 바탕으로 자아탐색 프로그램을 기획할 때 고려해야 할 사항을 살펴보면 다음과 같다.
첫째, 은퇴 후 부정적 정서를 극복하고 현재의 상태와 자신의 한계를 인정하고 변화를 받아들이는 것을 목표로 하는 학습이 필요하다. 이를 위해서는 이제까지의 삶을 돌아보며 자신의 가치관을 가다듬고 앞으로 어떻게 살 것인지에 대한 새로운 관점을 획득해야 하는데, 이는 삶의 근본적인 문제를 다루는 인문학적 교육과정을 통해 가능하다. 심층면접에 참여한 은퇴자들 대다수가 은퇴자 교육의 토대 교육으로 인문학 교육을 꼽고 있다. 따라서 삶의 패턴이 변하는 제2성인기라는 생애시기를 이해하고 수용할 수 있도록 안내하고 도와줄 수 있는 교육 과정이 수립되어야 한다.
둘째, 변화와 혁신을 위한 학습이 필요하다. 앞서 살펴보았듯 자영업이 전반적으로 감소 추세인데 반해 장년층의 자영업 비율은 오히려 높아지고 있다. 대부분의 중년층 은퇴자들은 무분별한 창업으로 어려움을 겪는 경우가 많다.

이는 중년층이 사회 및 경제 구조의 변화에 민감하지 못하다는 것을 보여준다. 새로이 삶을 기획하려면 새로운 흐름과 문화, 새로운 기술에 대한 열린 태도가 필요하다. 내용적으로는 사회 변화의 동향, 혁신의 사례, 새로운 기술이 포함되어야 하며 이러한 내용들을 체득할 수 있는 과정 또한 필요하다.

또한 변화와 혁신을 위해서는 주도적인 학습 훈련도 필요하다. 중년층들은 주도적인 경력 변화에 익숙하지 않다. 잘 짜인 시스템 안에 있다가 은퇴를 통해 그 시스템에서 벗어나게 되면 고립감을 느끼고 당황하는 경우가 많다. 삶을 주도적으로 계획하고 살아가는 것 역시 훈련이 필요한 일이다. 은퇴 후 학습에서 이러한 훈련을 해야 한다.

주도적 학습이 필요한 또 다른 이유는 제2성인기 중년층들의 학습 동기와 목적이 매우 다양하다는 것이다. 이들의 요구에 맞는 다양한 교육 프로그램을 개발하는 것도 중요하지만, 이들이 자신의 욕구를 스스로 충족시킬 수 있도록 학습 환경과 교육 과정을 구축할 필요가 있다.

셋째, 교육 프로그램을 기획할 때 충분한 시간을 우선적으로 고려해야 한다. 본 연구 결과에 의하면 단기 교육으로는 새로운 관점을 습득할 수 있을지는 모르지만 태도와 행동의 변화로까지 연결되기는 매우 어렵다. 청소년기에 자아정체성을 형성하고 제1성인기로 전환하기 위해서 투입하는 시간을 고려해 보면 중년층이 한두 달 교육으로 자아정체성을 재정립하고 생의 다음 단계로 전환하기를 기대하기는 어렵다.

이와 관련해서는 갭이어(gap year)[20]를 참조할 수 있다. 갭이어는 고등학생들이 대학 입학 전에 1년간 봉사, 여행, 진로탐색, 교육 등의 다양한 활동을 직접 체험하고, 이를 통해 향후 나아가야 할 방향을 설정하는 제도이다. 한국에서도 장시간 학습의 필요성을 인지하고 '학습휴가 청구권'[21]을 근로자의 권리로

20) 현재 갭이어는 세계적으로 학생, 사회인, 직장인들의 학업과 직무능률을 올리는 제도임과 동시에 사회적 문제점 등을 바로잡을 수 있는 문화로 세계적으로 권장되고 있다.

21) 고용노동부는 '제2차 직업능력개발기본계획' 이번 계획에는 근로자의 자기 개발을 돕는 학습휴가제를 도입하였다. 근로자에게 학습휴가 청구권을 부여해 근로자가 일정 기간 교육을 받은 후 다시 현장에 복귀할 수 있도록 하는 제도다. 고용부 관계자는 "폴리텍대나 한국기술교육대 등에서 1년에 2개월가량만 교육을 받아도 학위를 취득할 수 있는 훈련을 수행할 수 있도록 '숙련현장학습제'도 함께 도입할 계획이다.

제공하고 있다(나윤석, 2012). 이 제도가 효과를 거두려면 학습휴가제를 활용해 참여할 수 있는 다양한 프로그램을 개발해야 한다. 그리고 무엇보다 근로자들이 이 권리를 자유롭게 활용할 수 있도록 홍보와 지원이 뒷받침되어야 하며, 프로그램 지원과 성과 측정에도 장기적 관점이 적용되어야 한다. 성공적인 전환을 위해서는 개인도 사회도 인내심이 필요하다. 학습을 했으니 빨리 성과를 내놓으라고 요구하는 것은 자칫 새로 성장하려는 싹 자체를 자르는 결과를 가져올 수도 있다(정성원, 2015).

### ② 프로그램의 예

#### ■ 인문학적 생애설계 프로그램

중년전환기 생애설계 프로그램은 은퇴 후 교육생들이 자신이 처한 상황을 바꾸고 나아가서는 사회 변화에도 참여할 수 있는 창조성 개발을 목적으로 한다. 이를 위해 새로운 시각과 지식을 습득할 수 있는 인문 및 공공성 교육으로 기초과정을 구성하고, 제2의 생애 목표를 다양하게 상상하는 훈련을 갖는다. 두 번째는 심화과정으로 사회혁신 관련 교육을 통해 사회 동향에 관한 지식과 정보, 변화를 위한 방법론을 익히고 토론을 통해 자아정체성 및 생애 목표를 구체화한다. 이후 학습을 지속할 수 있도록 후속 과정을 지원한다.
새로운 시각과 관점을 내면화할 수 있도록 기초 및 심화 과정 각 3개월, 생애설계 2개월, 후속과정 1개월 총 10개월 과정의 장기 프로그램으로 구성한다.

<table>
<tr><td>기간</td><td colspan="2">3 개월</td><td>1 개월</td><td colspan="2">3 개월</td><td>1 개월</td><td>1 개월</td></tr>
<tr><td>단계</td><td colspan="2">기초과정</td><td>생애설계</td><td colspan="2">심화과정</td><td>생애설계</td><td>후속과정</td></tr>
<tr><td rowspan="2">구성 및 내용</td><td>인문 교육</td><td>공공성 교육</td><td rowspan="2">◎ 제 2 의 인생 상상</td><td>사회혁신 교육</td><td>토론 과정</td><td rowspan="2">◎ 제 2 의 인생 구체화</td><td rowspan="2">◎ 토론주제에 따른 학습 네트워크 구성</td></tr>
<tr><td colspan="2">◎ 은퇴 후 일상과 관련된 주제를 인문학적 시각으로 강좌 구성<br>◎ 공공성 , 시민의식 관련 주제<br>◎ 고령화 시대 , 중년전환기에 대한 이해<br>◎ 사회 경제적 변화 , 변동에 대한 의미 이해</td><td colspan="2">◎ 사회혁신의 의미 , 트렌드에 대한 이해<br>◎ 은퇴 후 삶에 대한 이슈를 정하여 토론 수업<br>◎ 토론 내용 정리하여 각자 토론에세이 발표</td></tr>
</table>

[그림 5-2] 제2성인기 중년층을 위한 인문학적 생애설계 프로그램 예시

### ■ 중년전환기 지원 강사 육성 아카데미

본 연구 결과에 따르면, 고학력·사무직 중년층은 제2성인기에 일과 사회공헌활동에 대한 욕구는 매우 높으나 중장년층에 대한 지원 및 정보 부족으로 은퇴 후 어디서 어떻게 무엇을 해야 할지 몰라 막막해 한다.
심층면접 참여자들의 경우, 탐색 과정에서 만나는 매개자·조력자들을 통해 새로운 일, 새로운 관계로 연결되어 문제를 해결하고 지속적인 활동을 할 수 있었다. 탐색을 돕는 매개자·조력자의 역할이 매우 중요함을 알 수 있다.
다만, 연구참여자들이 매개자·조력자들과의 만남을 '우연'이나 운명'으로 표현하는 것에서 알 수 있듯 아직은 이런 연결이 개인의 적극성, 또는 우연하고 사적인 네트워크에 의존하고 있다. 매개자·조력자와의 연결망을 제도적으로 구축할 필요가 있다.
이와 관련하여 전환기 중년층을 지원해 줄 수 있는 강사 및 스텝을 육성하는 아카데미를 제안하고자 한다. 제2성인기의 특성을 이해하고 교육대상자들과 안정적이고 신뢰감 있는 관계를 맺을 수 있어야 하므로 남들보다 앞서 탐색과정을 경험한 시니어들이 적절한 교육 대상자라 할 수 있다.

한편, 연구참여자들은 공공기관이나 시민사회 영역의 시니어 및 베이비부머 관련 업무 부서에 시니어가 한 명도 없는 경우가 많은 현실을 지적하면서 상담이나 서비스 업무 담당자로 같은 세대인 중년층을 선호하는 모습을 보였다. 이런 점을 감안하여 강사 육성 아카데미는 단순히 교육에서만 그치는 것이 아니라, 교육 이후 중년층을 지원하는 기관이나 단체에서 실제 일을 할 수 있도록 연결하는 방안을 함께 기획할 필요가 있다. 이를 위해서는 섹터 간 협력, 즉 공공 부문과 기업, 시민사회가 협력하고 연대해야 하며, 이는 중년층 일자리 발굴에도 도움이 될 것이라 기대된다.

### 2) 새로운 일의 경험: 인큐베이팅 및 체험 프로그램

#### ① 취지 및 개요

제2성인기에 새로운 영역에서 일을 하는 경우, 예컨대 영리기업에서 일하다가 비영리 섹터로 전환할 경우 일을 하는 방식이나 문화가 달라서 새로운 일에 적응하는데 시간이 필요하다. 이런 문제를 해결하기 위해 미국의 앙코르(Encore.org)는 앙코르 펠로십 프로그램을 운영하고 있다. 시니어들이 자신이 가진 기술이나 경험이 새로운 일자리에 통용될 수 있는지 판단할 수 있도록 1년 정도 인턴십 프로그램을 매칭해 주는 프로그램이다. 탐색에는 학습뿐 아니라 다양한 시도와 체험도 포함되므로 이를 제도적으로 뒷받침해 줄 수 있는 지원 방안이 필요하다.
인큐베이팅 프로그램이 담아야 할 내용을 살펴보면 다음과 같다.
첫째, 자아실현 욕구를 충족시켜 줄 수 있도록 프로그램이 구성되어야 한다. 새로운 생애주기에서는 50세, 즉 제2성인기의 중년전환기에 청소년기와 유사한 생애 과정이 나타난다. 자아에 대한 탐색이 다시 시작되면서 자신의 흥미와 취향, 자신이 하고 싶은 일에 대한 관심과 의지가 높아진다. 심층면접 참여자들이 일을 선택하는 기준으로 재미와 흥미를 가장 먼저 꼽은 것도 그 때문이라고 할 수 있다. 흥미와 관심을 느끼는 일이 무엇인지 탐색할 수 있는 기회, 그리고 탐색한 일을 실제로 시도해 볼 수 있는 프로그램이 필요하다.

실제로 자신이 원하는 일이 무엇인지, 지속성이 있는지 여부를 살펴볼 수 있도록 도전의 기회를 제공하고, 이를 통해 다양한 성공 모델을 발굴할 수 있다. 그렇게 하여 참조할 사례가 많아지면 전파와 확산이 가능해질 것이다. 실제로도 베이비붐 세대들은 가장 원하는 콘텐츠로 '롤 모델을 보여주는 내용'(신경아 외, 2013:132)을 꼽고 있다. 자신들이 흥미와 열정을 느끼며 배울 수 있는 내용이 포함되도록 프로그램을 기획해야 한다.
둘째, 공공성을 경험할 수 있도록 해야 한다. 연구 결과에서 나타났듯 고학력·사무직 베이비부머들은 사회공헌 활동에 높은 관심과 의지를 표명하고 있다. 다만 실제로 실천을 해 본 경험이 많지 않고, 어떻게 시도할지 몰라 포기하거나 단발성의 시도로 끝나 버리는 경우가 많은 실정이다. 가능성과 잠재력이 확인된 만큼 사회공헌활동을 직접 경험하고 그 경험을 통해 지속성을 찾을 수 있도록 교육 및 프로그램을 기획해야 한다.

### ② 프로그램의 예

#### ■ 시니어드림 현실화 프로젝트

시니어드림 현실화 프로젝트는 공공의 이익과 연계되는 자아실현 아이디어를 직접 실행에 옮겨봄으로써 사회공헌활동을 체험하게 하고, 이를 통해 중년층의 사회공헌 모델을 발굴하고 확산시키는 것을 목적으로 한다. 프로젝트의 프로세스는 아래 그림과 같다. 우선 중년층을 대상으로 사회공헌 성격의 버킷리스트 아이디어를 공모한다. 선정된 아이디어를 함께 실행할 청년을 모집하여 팀을 구성하고 3개월의 인큐베이팅 과정을 거친다. 이를 통해 중년층이 진출할 수 있는 사회공헌활동 영역을 개척·발굴하며, 롤 모델 워크숍을 통해 사회공헌문화 확산을 꾀한다.



| 예비단계 | 시작 | 인큐베이팅 단계 | 확산 단계 |
|---|---|---|---|
| 버킷리스트<br>아이디어 공모 +<br>아이디어 구체화<br>작업(교육 및 숙성<br>워크숍) | 팀 구성<br>(청년과 함께 구성)<br>및 팀 빌딩 | 3개월<br>직접 실행 +<br>발표회 | 롤 모델 워크숍 |

[그림 5-3] 시니어드림 현실화 프로젝트 프로세스

이 프로젝트의 특징은 자아실현 욕구를 동력으로 하여 사회공헌 활동을 경험하게 한다는 것이다. 또한 주니어 세대와 함께 프로젝트를 진행하는 과정에서 다른 세대와 일해 보는 기회를 가지고, 세대 간 이해와 협력의 경험을 쌓을 수 있다. 시니어 자문 그룹과의 관계를 통해 같은 세대와의 교류도 경험할 수 있다.

희망제작소는 2013년부터 '시니어드림페스티벌'을 통해 시니어드림 현실화 프로젝트를 시도하고 있다. 최종 선정되어 인큐베이팅 10주를 경험한 중년층들의 사례를 살펴보면, 하고 싶었던 일, 사회적으로 의미 있는 일을 시도해 봄으로써 자신감을 얻어 인큐베이팅이 끝난 이후에도 주도적으로 사회공헌활동을 지속한다. 물론 시행착오와 어려움도 겪지만 그 자체가 또한 학습의 과정이라고 할 수 있다. 이처럼 시도의 과정 자체가 체험 교육이 될 수 있는 지원 프로그램을 확대할 필요가 있다.

### ■ 수요처 발굴 기획단 프로젝트

정부는 중년층의 사회공헌 참여 욕구를 충족하고 새로운 일자리 창출을 위해 2011년부터 사회공헌일자리사업[22]을 시작했다. 정부가 새로운 정책을

22) 희망제작소는 2007년 사회공헌입문프로그램인 행복설계아카데미를 통해 사회공헌일자리를 소개하였다. 정부는 2011년 7월 이후 사회공헌형 유급근로를 통해 생계 걱정이 없는 유후인력의

시도하는 것은 반가운 일이지만 사회공헌일자리에 대한 이해 부족과 매칭의 적절성 등이 문제로 지적되고 있다. 효과적인 매칭이 이루어지지 않는 것은 일단 수요처가 충분치 않고, 수요처 개발에 충분한 노력을 기울이지 못하기 때문인 것으로 분석된다.

베이비부머들의 사회공헌활동 욕구가 높은데도 활동처가 부족하여 이들의 잠재력을 현실화하지 못한다면 한국 사회의 사회적 자본 확충이라는 측면에서 손실이 아닐 수 없다. 이들의 경험과 능력을 활용할 수 있도록 사회공헌활동 수요처 발굴이 매우 시급한 실정이다.

중년층이 중심이 된 수요처 발굴단 운영을 방안의 하나로 제안하고자 한다. 중년층으로 수요처 발굴 기획단을 꾸려 이들이 직접 본인과 본인 세대의 다양한 욕구와 요구를 분류하고, 적합한 기관, 단체를 찾아보고 매칭하는 것이다. 기획단에 참여하는 중년층에게는 새로운 시도의 기회이며, 이를 통해 발굴된 수요처는 다른 고학력·사무직 은퇴자들에게 새로운 도전과 체험의 장이 될 것이다.

수요처 발굴 기획단 프로젝트의 또 다른 목적이자 효과는 사회공헌활동 수요처 발굴 과정에서 중년층 특화 일자리 아이템 발굴이 기대된다는 것이다. 정부도 중년층 특화 일자리 아이템을 소개하고 발굴하는 등의 시도를 하고 있으나 고학력·사무직 중년층의 욕구와 경험을 활용할 일자리 아이템이 충분하지 않을 뿐 아니라 실제 일자리로 연결되는 경우가 드문 편이다.

사실 일자리 창출과 일자리 관련 제도개선은 기업과 정부의 영역이다. 때문에 이 문제를 해결하기 위해서는 섹터간의 연대와 협력이 필요하다. 시민사회는 사회혁신의 관점으로 이 문제의 해결에 참여할 필요가 있다. 즉, 시민사회 기관과 단체들은 시민들의 자발적인 참여를 조직하기에 수월하고, 생활세계의 구체적인 사정에 밝고, 기존의 관례에 얽매이지 않고 다양한 방안을 기획할 수 있는 만큼 실험적 시도를 통해 성공 모델을 발굴하고, 이를 토대로 중년층 특화 일자리 발굴을 위한 섹터간 협력 모델을 주도적으로 기획할 필요가 있다.

이와 함께 지역사회도 은퇴자들의 사회공헌활동 무대로 적합하다. 최근

---

노동시장 참여 유도 및 취업 지원을 통한 사회공헌일자리 사업을 추진하고 있다.

주민참여예산제, 의정감시단, 마을공동체 만들기 등 지역주민이 지자체 활동에 직접 참여할 수 있는 기회가 많아지고 있으며, 기존의 공간, 즉 주민자치위원회나 아파트입주자대표회의 등에 참여하여 문제점을 개선하거나 새로운 활동 방식을 개발할 수도 있다.

### ■ '시민의 해(citizen year)' 캠페인

한국 사회는 공동체를 위해 봉사하고 헌신하는 사람들이 경제적 생산 활동을 하는 사람들만큼이나 사회적으로 의미 있고 가치 있는 활동을 하는 사람으로 존중되는(우국희, 2007:56) 문화가 아직은 성숙해 있지 않다. 사회공헌활동 욕구가 높은데도 실제 참여율은 높지 않은  데는 이런 현실도 작용하고 있다. 중년층의 사회공헌 욕구를 현실화하고, 공적 이익을 위해 활동하는 것을 명예롭게 여기는 문화를 형성하기 위한, '중년층 사회공헌활동 캠페인'을 제안한다.

캠페인 방식으로는 청소년에게 제공되는 프로그램 '시티 이어(City Year)'[23]를 참조할 수 있다. 중년전환기에는 탐색을 위한 시간이 상대적으로 많은 만큼 일정한 기간을 정해 사회공헌활동에 집중하는 경험을 해보자는 것이다. 시민사회 영역에서 적정한 규모로 실험해 보기에 적합한 프로그램이라고 판단된다. 예를 들어 자원봉사 수요가 있는 다양한 종류의 단체들이 연대하여 캠페인을 벌이면서 참여자를 모으고, 적합한 활동처와 프로그램을 안내 및 매칭해 주고, 참여자들이 느끼고 깨닫는 것을 다양한 방식으로 시민사회에 발신하는 것이다.

## 3) 관계 재정립(재구성): 세대교류 프로그램

### ① 취지 및 개요

23) 시티 이어(City Year)는 1988년 초등학생과 청소년들의 고민을 이해하고 해결의 실마리를 찾기 위해 설립되었다. 창립 이념은 단순하고 혁명적이다. 요컨대, 17~24세의 젊은이들이 1년 동안 온전히 사회봉사에 헌신한다는 것이다. http://www.cityyear.org/

본 연구 결과에 따르면 베이비부머 은퇴자들은 경제적 어려움 다음으로 외로움을 두려워한다. 그러나 젊은 세대와는 가치관이 달라 소통하기 힘들다고 생각하며, 소통의 기회가 별로 없어서 관계를 개선할 수 있는 가능성도 높지 않다고 여기고 있다. 앞서 언급한 것처럼 세대 간 소통은 고령화 사회의 중요한 과제 중 하나이다.

일단 세대 간 접촉의 양을 늘리고, 나아가 접촉의 질을 높여나가야 한다. 심층면접 참여자들의 사례를 분석해 보면, 다른 세대와의 접촉에는 관계를 지속시켜 주는 일종의 '고리'가 존재한다. '고리' 역할을 할 수 있는 콘텐츠를 가지고 세대 간 소통 프로그램을 기획할 필요가 있다. 이와 관련해 특히 주목할 만한 고리는 '서로 배우기' 모델이다. 어느 한쪽이 일방적으로 도움을 주거나 배우는 관계가 아니라 서로가 서로에게 필요한 활동을 함께하면 서로에 대한 이해와 배려가 높아진다. '서로 배우기' 모델이 가능한 콘텐츠를 발굴하는 것이 중요하다.

### ② 프로그램의 예

#### ■ 중년층 동아리(소사이어티) 육성 프로젝트

본 연구 결과에 따르면 베이비부머들은 다른 세대와 협업하는 것을 같은 세대와 협업하는 것보다 훨씬 선호한다. 청소년기는 말할 필요도 없고 제1성인기에도 자기 또래와의 관계를 선호하는데 제2성인기에는 왜 다른 세대와의 관계를 선호하는 것일까? 흥미로운 점은 이런 선호와는 상반되게 실제로는 은퇴 후 대부분 동창, 동향 모임 중심으로 자기 세대와의 관계를 강화한다는 것이다. 자기 세대를 부정적으로 평가하기 때문에 다른 세대와의 협업을 선호하는 것으로 판단되나, 그럴 기회가 별로 없기 때문에 실제로는 접근과 교류가 더 용이한 자기 세대와의 교류로 돌아가는 것이다. 이런 점을 고려하여 중년층 세대내 관계의 경우, 관계의 질을 높이는 방향으로의 기획이 필요하다.

중년층 동아리 육성 프로젝트는 은퇴한 중년층들이 비영리 목적으로 동아리(소사이어티)를 만들면 모임의 장소를 제공해주고, 홍보 기회를 제공하여 새로운 멤버 모집을 도와주고, 주목할 사례에 대해서는 롤 모델 워크숍을 통해 운영 노하우를 공유하여 지속적인 소사이어티 활동을 할 수 있게끔 지원하는 프로젝트이다. 이 프로젝트는 중년층 스스로 그룹을 만들고 운영하되 지속성을 갖도록 지원하여 중년층의 새로운 문화를 선도하는 그룹들을 육성하자는 취지이다.

| 전략 | 자발적 형성 | ▶ | 소사이어티 그룹 관리 | ▶ | 롤 모델 육성 |
|---|---|---|---|---|---|
| 운영 | 모집 및 선발<br>(목적 및 공공성을 중심으로) | | 공간 제공<br>소사이어티 파티 운영<br>홍보 기회 제공 | | 올해의 소사이어티 선정<br>롤 모델 워크숍<br>롤 모델 홍보 |

[그림 5-4] 중년층 동아리(소사이어티) 육성 프로젝트 운영 방안

이와 관련해 일본 오타 시의 동창 모임(중년층 이상)이 만든 요로즈야 요노스케라는 NPO는 참고할 만한 사례이다. 이 동창 모임은 처음에는 단순한 친목 모임이었는데 고향을 활기차게 바꿔 보자는 생각으로 일본 정부가 시행하는 시민 활동 활성화 모델 사업에 지원해 지역에 커뮤니티 카페를 열었다. '무엇이든 상담해주는 찻집'이라는 컨셉으로 커뮤니티 비즈니스 방식으로 운영이 된다. 또한 지역주민들이 서로 교류하는 장으로서 영화감상회나 포크밴드의 라이브 공연 등 여러 가지 이벤트를 정기적으로 개최한다(앙코르 커리어, 2015:234~240).

한국 중년층들도 은퇴 후에 동창, 동향 모임 참여도가 높아지지만 친목 중심인 까닭에 관계의 전환이나 성장이라는 점에서는 만족도가 크지 않았다. 이를 감안한다면 소사이어티 촉진 프로젝트를 통해 단순 친목 모임에서 탈피해 새로운 중년층 소사이어티 모델을 발굴, 육성할 수 있을 것이다.

세대 동아리는 지역사회를 기반으로 한 커뮤니티 비즈니스를 모델 뿐 아니라

LA 지역의 플라톤 소사이어티[24] 같은 학습 동아리 등 그 목적과 방식이 다양한데, 이는 중년층의 다양한 욕구와 요구를 반영할 수 있다는 점에서도 주목할 만하다. 한국에서도 은퇴한 중년층들의 소사이어티가 자체적으로 형성되고 있다. 예를 들어 '지혜로운 학교(U3A 서울)'는 자발적인 학습 공동체로 영국의 U3A의 가치와 아이디어를 기반으로 현재 5년째 다양한 강좌를 개설하고 있다.[25] 다만 강좌를 개설할 공간의 부족 등으로 운영상의 어려움을 겪고 있어 위에서 제안한 프로젝트를 통해 이러한 의미 있는 자율적 공동체들이 지속적으로 운영될 수 있도록  지원할 필요가 있다. 공공성 강화에 기여하는 소사이어티가 활성화된다면 사회 전반에 걸쳐 중년층에 대한 인식을 긍정적으로 변화시킬 수 있을 뿐 아니라 중년층 스스로 자신의 세대에 대해 자부심, 사회구성원으로서 존재감을 느낄 수 있을 것이다.

### ■ 세대공감 시리즈

인류학자 토레스 길(Fernando Torres-Gil)은 21세기 인류가 직면하게 될 주요 화두가 세대 간(inter-generation) 공존이라고 했다. 이는 제2성인기의 화두이자 생애과제이기도 하다. 그런데 이번 조사결과에서 보듯 젊은 세대와의 소통에 그다지 적극적이지 않은 것이 현실이다. 젊은 세대와의 소통 기회를 넓힐 방안으로 지역사회를 기반으로 한 세대공감 프로그램을 제안한다.

지역 내 세대 간 프로그램은 지역사회의 이슈를 시니어와 주니어가 함께 찾고 해결책을 모색하는 프로제트이다. 지역사회 내에서 세대 간 협력을 시도하면서 동시에 지역문제 해결에 중년층의 역할을 확대하고, 사회적 관계망 형성을 통해 지역사회의 건강한 성장을 돕는 것이 목적이다. 이를 통해 제2성인기 중년층들은 은퇴로 인해 위축된 사회적 역할을 새로

24) LA 지역의 UCLA를 중심으로 형성된 플라톤 소사이어티(Plato Society)는 은퇴한 50대 이상이 모여 지식공동체를 만들어 자율적인 세미나 형식으로 공부하는 학습 동아리이다.

25) 지혜로운 학교 (U3A서울)에 대해서는 https://www.youtube.com/watch?v=lcZvkdbRpmk

찾고 긍정적 자아상을 만들 수 있을 것이다. 이 프로그램은 지역에서 운영되므로 접촉의 양을 높이는 데 수월하고, 다른 세대가 만나는 고리, 즉 컨텐츠에 따라 다양한 버전으로 응용할 수 있다. 유사 프로그램으로 미국의 Generations center[26], 영국 Generation Together[27]을 참조할 수 있다. 희망제작소에서도 2013년부터 Generations Together Series를 통해 세대가 만나는 프로그램을 진행해 오고 있다. 이 시리즈는 사회공헌('시니어드림페스티벌'), 커뮤니티맵핑('동네한바퀴'프로그램), 적정기술 ('사과캠프') 등 콘텐츠를 통해 진행되었다. 참여한 시니어와 주니어(청소년)의 프로그램 전후 인터뷰를 비교해보면 상대방 세대에 대한 이해와 공감이 높아졌음을 확인할 수 있다.[28]

화상전화 등 새로운 원격통신 방식을 활용한 세대공감 프로그램도 시도해 볼 만하다. 한국의 시니어들과 한국 문화와 역사, 한국어를 배우고 싶어 하는 해외 교포 2, 3세 주니어(관심 있는 외국인 주니어도 포함)들을 연결하여 정기적으로 만나게 함으로써 주니어들에게는 모국의 문화, 역사, 언어를 습득할 수 있는 기회를 제공하고, 시니어들은 한국어와 한국문화를 전파하는 보람을 찾을 수 있게 하는 것이다. 시니어와 주니어의 학습 매칭 프로그램 사례인 SAY[29]를 참조할 수 있다.

---

26) 미국 위스콘신 주의 플리머스 지방에서 비영리단체 PIC(Plymouth Intergenerational Coalition)가 운영하는 센터로 올해 가장 훌륭한 세대간 커뮤니티 상을 수상한 곳이다. 이 센터에서는 어린아이에서부터 노인에 이르기까지 전 세대를 함께 아우르는 창의적이고 새로운 프로그램을 진행하고 있다. 이 센터의 취지는 매우 심플한데 나이 든 세대들은 그들의 지혜와 삶의 노하우를 그것을 필요로 하는 세대들에게 전수하고 젊은 세대, 청소년, 아이들은 다른 세대들에게서 삶에 필요한 기술들과 지혜를 얻고 건강한 어른들의 롤 모델을 얻는 것이다. 또한 다양한 프로그램을 통해 사회에서는 잘 만날 수 없는 세대들과 함께 서로를 이해하는 방법도 알게 된다.http://www.suwonedu.org/suwon/index.php?mid=issue&document_srl=82609&listStyle=viewer&page=4

27) 영국의 12개 지방자치단체 및 제3섹터의 자금 제공을 통해 세대 간 자원봉사를 후원하는 프로그램이다.

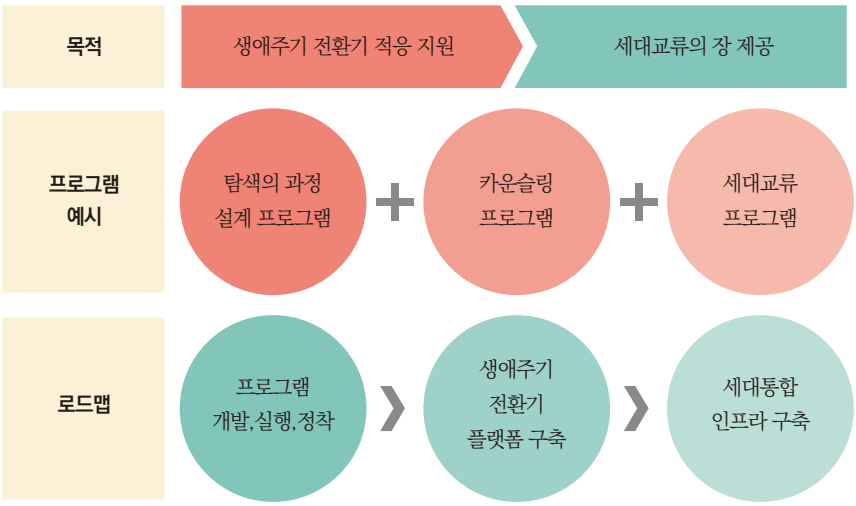
28) 시니어드림페스티벌 영상: https://vimeo.com/108080628, https://vimeo.com/116115001
동네한바퀴 영상: https://vimeo.com/92110500, https://vimeo.com/108312474

29) https://www.youtube.com/watch?v=K7expfhUx0g&feature=youtu.be

### ■ 전환기 지원 센터

중년전환기는 여러 면에서 청소년기와 유사한 점이 많다. 가장 주목할 공통점은 생애주기상 전환을 준비하는 시기로 혼란과 위기를 겪고, 고민과 모색, 변화가 수반된다는 것이다. 생애과제도 상당히 유사한데 모두 자아정체성과 관련되어 있다. 따라서 양 시기 모두 탐색의 과정이 필요하다. 세대가 다르고, 과제의 구체적인 내용도 다르겠지만 본질적으로 비슷한 유형의 과제를 안고 있는 만큼 이들이 함께 모여서 서로를 비추어 볼 수 있다면 세대 간 소통에도 도움이 될 것이다.

전환기 세대인 중년층과 청소년층을 함께 묶어 운영하는 전환기 지원 센터를 제안한다. 전환기 지원 센터는 청소년층과 중년층이 전환기적 변화에 적응할 수 있도록 지원하는 것을 목표로 한다. 청소년들과 중년층이 함께 센터를 이용하기 때문에 늘 같은 공간에서 접촉하며 소통의 기회를 넓혀갈 수 있고, 전환기의 시간을 보낸다는 점에서 공통된 관심사가 있기 때문에 소통의 고리도 존재한다. 중년층들이 은퇴 후 새로운 사회적 관계를 경험할 때 이 센터가 유용한 공간이 되어 줄 수 있을 것이다.




[그림 5-5] 전환기 지원 센터 프로그램 및 로드맵 예시

# VI.
# 결론

# Ⅵ. 결론

고령화는 개인의 삶은 물론이고 사회 전체에 중대한 영향을 미치고 있고, 향후에는 그 영향이 더 커질 것으로 예측된다. 마드리드 고령화 국제행동계획(MIPAA: Madrid International Plan of Action on Ageing, 2002)이 천명했듯이, 고령화는 모든 분야에서 태도, 정책 및 관행의 변화를 요구하고 있다. 고령화는 인류의 표준적인 생애주기가 근본적으로 바뀌고 있다는 뜻이며, 이는 곧 그와 연동된 사회제도 및 구조에서 패러다임 변동 수준의 대응이 요청된다는 뜻이다.

희망제작소는 2006년부터 고령화 시대의 혁신적 대응을 위해 베이비붐 세대에 주목하고 '사회공헌일자리'개념을 수립·확산하고 사회공헌입문 교육프로그램을 비롯하여 다양한 은퇴자 관련 프로젝트를 기획·운영하였다. 이 과정에서 축적한 경험과 통찰을 근간으로 본 연구에서는 고령화 시대의 새로운 사회적 요구에 맞는 비전과 방안을 제시하기 위해 새로운 생애주기 New Life Cycle을 제안하였다.

고령화 시대 생애주기의 핵심은 인생 후반기가 늘어난 것이다. NLC는 개인의 삶이 인생 후반기에도 변화와 발전을 연속해 갈 수 있다는 것을 보여줌으로써 새로운 삶의 패러다임을 구축하는 것을 목표로 한다. NLC에서는 50~60대를 '노년기의 확장'이 아니라 '새로운 기획과 성장이 가능한 고유한 한 시기'로 파악하며, 이를 제2성인기로 명명하였다.

본 연구는 고령화시대에 대응한 새로운 생애주기(New Life Cycle) 관점으로 고학력·사무직· 중산층 베이비부머들의 인식과 욕구를 자기인식, 일, 관계 영역 중심으로 분석하였다. 특히, 고학력·사무직·중산층 베이비부머들이 베이비붐 세대의 의견주도층으로서 새로운 생애주기 담론과 문화를 확산시켜 나가는 데 중심적 역할을 할 것이라 기대하고, 설문조사와 심층면접을 함께 진행하여 그들의 인식과 욕구를 보다 동태적으로 파악하려 노력하였다. 즉, 설문조사 응답자 안에 생애설계프로그램 교육을 받은 행설아 교육생 그룹을 의도적으로 배치하여 전체 응답자와 행설아 교육생 그룹 사이에 유의미한 차이가

발생하는지 여부를 관찰·분석하였고, 심층면접에서는 일정한 탐색을 거쳐 생애과제 달성에 성공한 베이비부머들을 참여시켜 그 차이가 발생한 원인과 맥락을 파악하고, 나아가 이들의 인식 및 행동에서 변화가 발생하는 계기와 동인을 분석하였다.

본 연구를 통해 제2성인기를 직접 겪고 있는 고학력·사무직·중산층 베이비부머들이 기존의 생애주기 관점과 고령화시대의 현실 사이에서 변화의 와중에 있으며, 은퇴를 삶의 마무리가 아니라 새로운 삶의 방식을 발견하고 실행하는 기점으로 여기는 인식이 확산되고 있음을 확인할 수 있었다. 특히, 이 시기에 사회공헌활동에 대한 욕구가 매우 높게 나타난다는 점은 주목할 만한 발견이었다.

이러한 자각이 있을 경우, 은퇴를 맞은 제2성인기에 중년층은 새로운 인생 방향을 탐색하고, 새로운 목표를 세우고, 실험과 시도를 감행하며 스스로 삶의 방식을 선택하는 자기결정권을 회복하게 된다. 제1성인기의 경험과 연륜에 제2성인기의 새로운 해석과 통찰이 더해지면서 내적 성장을 경험하며, 이는 일과 관계 등에 대한 새로운 기획과 실행으로 이어지고 태도와 행동의 변화를 가져온다. 또한 학습과 체험을 통한 탐색의 과정이 충분할수록 이러한 변화가 더욱 뚜렷해짐을 확인할 수 있었으며, 따라서 은퇴 전후의 중년 전환기에 탐색의 기회를 충분히 제공하는 것이 정책적으로 매우 중요함을 알 수 있었다.

이러한 연구 결과를 바탕으로 본 연구는 자아실현 욕구와 사회적 책임감을 조화롭게 결합한 방향으로 자아정체성 재정립하기, 제2성인기의 생애주기 특성에 맞는 새로운 일 찾기, 상호존중과 이해에 의거한 관계 재구성을 제2성인기의 생애과제로 도출하였다. 이러한 생애과제를 달성하는 것은 이 시기의 삶의 질을 높일 뿐만 아니라 다음 생애단계인 노년기에도 영향을 미친다. 따라서 이 시기의 생애과제를 성공적으로 수행할 수 있도록 지원하는 것은 단지 제2성인기에 대한 지원에서 끝나는 것이 아니라 새로운 시니어 문화 형성, 책임감 있는 시민, 사회적 자본의 강화, 민주주의 성숙 같은 한국 사회의 과제를 해결하는 데도 기여할 수 있을 것으로 판단한다.

이를 위해 본 보고서에서는 혁신적인 시도와 실험이 용이한 시민사회 영역에서의 지원 서비스와 프로그램 아이디어를 자아탐색, 새로운 일 경험,

관계의 재구성 등 세 가지 분야로 나누어 제안하였다. 이 제안은 새로운 생애주기 관점으로, 제2성인기의 특성에 맞게, 세대 간 이해와 협력을 촉진하는 방향으로 이루어졌다. 고령화 시대에 보다 근본적으로 대비하기 위해서는 정책의 수립 및 실행에 앞서 정책의 관점 및 인식의 변화가 선행되어야 한다는 점에서 본 보고서의 제언이 국가적 차원의 제도 설계, 인프라 구축에 새로운 비전 및 정책적 영감을 제공할 수 있으리라 기대한다.

마지막으로 본 연구를 토대로 앞으로 더 깊이 있는 연구를 진행할 필요가 있는 관련 주제들을 언급하고자 한다. 한국 사회는 머지않아 초고령사회로 진입한다. 이런 구조적 변동은 고령층뿐만 아니라 사회의 전 세대, 모든 구성원들에게 영향을 미친다. 따라서 고령화시대의 새로운 생애주기에 대한 이해를 전 세대로 확산시켜 생애주기상의 변동을 미리 예측하고 준비할 수 있도록 해야 한다.

이를 위해 이번 연구의 대상층인 고학력·사무직·중산층 은퇴(예정)자를 넘어 중년층 안에서도 계층·집단별로 세분화해 욕구 및 정책적 대응을 파악할 필요가 있다. 예컨대 도시서민층, 여성이나 전업주부를 대상으로 전환기 대책을 연구해 볼 수 있을 것이다. 또한 중년층뿐만 아니라 커리어 전환의 기회가 많은 제1성인기 장년층을 대상으로 New Life Cycle 관점을 확산시켜 인생후반기를 미리 고려하여 생애 설계를 할 수 있도록 도울 필요도 있다.

베이비붐 세대 중년층이 세대 간 교류와 통합의 주체로 나서서 존중과 포용의 자세로 세대 간 이해와 교류를 강화하여 세대갈등을 줄이고, 세대통합에 기여하고, 책임 있는 자세로 공동체에 기여함으로써 새로운 노년상이 발굴되고 가시화될 것이라고 보이는데, 이를 위한 모색과 연구가 필요하다.

본 연구는 제한된 대상층을 중심으로 이루어진 만큼, 고령화시대를 모든 세대가 조화롭게 공존하는 시대로 만들어가기 위해서 이밖에도 더 많은 문제들을 고민하고 탐색하고 연구해야 할 것이다. 이 연구가 그러한 여정에 조금이라도 보탬이 되기를 기대한다.



# 참고문헌

## [문헌]


강성옥, 하규수 (2013), “중년층의 성공적 노화인식과 노후준비와의 관계에 관한 연구”, 「디지털정책연구」, 11(12): 121~144.

강현정 (2012), “베이비붐 세대의 사회활동참여 여부가 사회통합감에 미치는 영향”, 「노인복지연구」, 통권 57호: 429~448.

경기가족여성포럼 (2011), 「베이비붐 세대의 현재와 미래」, 경기도가족여성연구원.

고용노동부 (2011), 「사회공헌 일자리사업 운영지침」.

고용노동부 (2012), 「제2차 고령자 고용추진 기본계획」.

김경혜 (2011), “초고령 사회 서울, 어떻게 대처할 것인가 - 기회요소의 활용전략”, 「정책리포트」, 제84호, 서울연구원.

김광석 (2014), “고용의 10대 구조적 변화”, 「경제주평」, 통권618호: 13~42.

김백수, 이정화 (2010) “중년층의 사회적 노후준비 결정요인 분석: 성차를 중심으로”, 「한국지역사회생활과학회지」, 21(3): 411~425.

김신영 (2013), “노령 세대와 베이비붐 세대의 판별요인 분석: 문화 활동을 중심으로”, 「통계연구」, 제18권 제1호: 16~33.

김영숙 외 (2011), 「노령지식인 사회참여사업평가 및 세부추진모형설계」, 보건복지부 고령사회정책과.

김유진, 정가윤 (2014), “베이비부머의 노후 준비에 대한 이해 : 8만 시간 디자인 공모전 에세이 분석”, 「한국콘텐츠학회논문지」, vol.14 no.2: 283~293.

김윤정, 강현정 (2013) “베이비부머의 사회활동참여유형에 따른 삶의 만족도”, 「한국산학기술학회논문지」, 제14권 제3호: 1090~1099.

김인옥 (2006), 「주체성과 관계성의 통합적 관점에서 본 청소년기 자아 정체성 교육」, 이화여자대학교 박사학위 논문.

김종인, 김윤정 (2013), “베이비붐 세대의 노후 사회참여 의향 예측요인에 관한 연구”, 「한국산학기술학회논문지」, 제14권 제2호: 655~664.

노동부 (2006), 「고령자 고용촉진 기본계획 2007~2011」.

마드리드 고령화 국제행동계획 (Madrid International Plan of Action on Ageing), 보건복지부 (번역본, 2002. 8.) http://www.un.org/esa/socdev/ageing/waa/index.html

문현주 (2013), 「중년기의 여가라이프스타일, 여가인지, 여가충족 및 노후준비행동의 관계」, 용인대학교 박사학위 논문.

박상복 (2010), 「전문사무직 은퇴자의 성공적 노화에 대한 요구분석」, 경성대학교 박사학위논문.

박시내, 심규호 (2010), “베이비붐 세대의 현황과 은퇴 효과 분석”, 「통계개발원 2010년 상반기 연구보고서」, 통계청 통계개발원.

박영란 외 (2011), 「베이비부머 은퇴 후 생활지원을 위한 신복지모형 개발 연구」, 보건복지부.

박인종 외 (2011), 「베이비붐 세대 은퇴 대비 평생학습 활성화를 위한 정책 연구」, 평생교육진흥원.

박주홍, 구차순, 김건 (2012), 「경력노인 인적자원 활용방안」, 부산복지개발원.

박태정 (2013), “베이비부머 세대들의 삶을 통해 본 일과 은퇴의 경험적 의미에 대한 연구”, 「노동정책연구」, 13권 3호: 29~57.

보건복지부 (2011). 「저출산고령화에 대한 국민인식 조사」.

보건사회연구원 (2010), 「베이비부머 생활실태 및 복지욕구에 관한 조사」, 한국보건사회연구원.
손유미 (2014), "베이비붐 세대의 일자리 현황과 과제", 「The HRD review」, 2014.5: 32~51.
신경아, 한미정 (2013), "뉴시니어로서의 베이비붐세대", 「미디어, 젠더&문화」, 25호: 113~144.
안현선 외 (2009), "중년기 여성의 노후준비도와 성공적 노후에 대한 인식이 생활만족도에 미치는 영향", 「한국가족자원경영학회지」, 13권 3호: 137~155.
앙코르커리어 (2015), 「브라보! 시니어 라이프」, 이마.
양정선 (2011), 가족여성포럼 "경기도 베이비붐 세대의 가족생활 및 노후준비", 경기도가족여성연구원.
우국희 (2007), 연구보고서 "중장년층의 일과 사회적 공헌에 대한 인식", 희망제작소.
원유형 (2015), "저출산고령화 시대 과학기술은 무엇을 해야 하는가?", 미래연구포커스.
윌리엄 새들러 (김경숙 역 2006), 「서든 에이지, 마흔 이후 30년」, 사이.
윌리엄 새들러, 제임스 크레프트 (김경숙 역 2008), 「핫 에이지, 마흔 이후 30년」, 사이.
윤소영 외 (2009), 「생애주기별 여가활동 모형 개발」, 한국문화관광연구원.
이금룡 (2006), "한국 사회의 노년기 연령규범에 관한 연구", 「한국노년학」, 제26권 1호: 143~159.
이덕현 외 (2014), "다양한 경력구성 사례를 통한 새로운 일의 교육적 의미탐구", 「직업능력개발연구」, 17권 2호: 119~151.
이보람 (2014), 「중년기 여성의 사회활동 참여경험과 몰입정도가 심리적 안녕감 및 우울감에 미치는 영향」, 전남대학교 석사학위 논문.
이삼식 (2012), "2012년 저출산·고령화 대응 정책의 변화와 전망", 보건복지포럼.
이소정 외 (2011), 「베이비붐 세대의 사회참여를 위한 인적자원 수요조사」, 한국보건사회연구원.
이수영 (2011), "100세 시대 도래의 시사점과 정책방향", 100세 시대 종합 컨퍼런스.
이수진, 허선희 (2011), 「베이비붐세대 은퇴에 따른 여가소비문화 활성화 방안」, 경기개발연구원.
이승화 (2013), 「삶의 의미 추구와 발견에 따른 중년기 위기감과 심리적 안녕감」, 광운대학교 석사학위 논문.
이용숙, 김영천(편) (1998), 「교육에서의 질적 연구」, 교육과학사.
이의수 (2010), 「써드 에이지 퇴직남성의 퇴직준비교육이 성공적 노후에 미치는 영향」, 숭실대학교 박사학위 논문.
이희영 (2005), "사회학 방법론으로서의 생애사 재구성", 「한국 사회학」, 제39집 3호.
장서영 외 (2013), 「사무직 베이비부머 퇴직설계프로그램 개발 연구」, 한국고용정보원.
정경희 외 (2011), 「선진국의 고령화 대응정책 동향」, 한국보건사회연구원.
정경희 외 (2013), 「미래 고령사회 대응 베이비붐 세대 및 전후 세대 실태분석」, 한국보건사회연구원.
정나라 (2015), "빅데이터로 본 노후에 관한 5가지 키워드", 「미래에셋리포트」, No.17.
정성희 (2010), "베이비붐 세대의 가족과 일", 여성정책포럼 발표문.
정순둘, 이현희 (2012), "가족특성과 노후준비의 관계: 베이비붐 세대와 예비노인세대의 비교", 「노인복지연구」, 통권 58호: 209~231.
정추자 외 (2012), 성인기의 생애주기별 사회적지지망 연구, 「한국간호교육학회지」, 제18권 제3호: 436~445.
정홍원 외 (2012), 「인구 고령화 경제적 영향 분석 및 고령화 대응지수 개발」. 한국보건사회연구원.
주용국 (2002), 「성공적 전직지원서비스의 지원과 장애요인」, 한국직업능력개발원.
지은정 (2012), "OECD 15개국 청년고용과 중고령자 고용의 대체관계", 「한국 사회복지학」, Vol.64,

No.4: 233~259.
지은정 외 (2013), 「시니어 사회공헌활동 지원체계 구축방안 I」, 한국노인인력개발원.
최윤진 (1998), "청소년학 연구의 동향", 「교육개발」, 통권 113호: 44~48.
최인희 외 (2014), 「중장년 및 노년기 남성의 가족생활 현황과 지원방안 연구」, 한국여성정책연구원.
최정희 (2015), 「중년기 직장남성의 적응에 관한 질적 연구」, 동의대학교 석사학위 논문.
최혜련 (2011), 「중장년층의 라이프스타일과 여가활동참여가 노후준비도 및 생활만족도에 미치는 영향」, 고려대학교 박사학위 논문.
테드 C. 피시먼 (안세민 역 2011), 「회색쇼크 - 고령화, 쇼크인가 축복인가」, 반비.
통계개발원 (2014), 「통계개발원 연구보고서 2013 하반기 연구보고서 II」.
통계청 (2006). 「2006년 장래인구 추계결과」.
통계청 (2011), 「2011년 장래인구추계」.
통계청 (2014), 「2014 한국의 사회지표」.
피터 G. 피터슨 (강연희 역 2002), 「노인들의 사회 그 불안한 미래」, 에코리브르.
한경혜 외, (2005), 「인구구조 변화에 따른 가족관계 생애주기 예측」, 미래위총서: 고령화 및 미래사회위원회.
한경혜 (2013), "베이비부머 삶의 변화와 지속성, 2010~2012", 「한국 베이비부머 패널 연구 2차년도 보고서」, 서울대-MMI.
황지영 (2015), "뉴스 텍스트의 은퇴담론 분석", 「언론학연구」, 통권 27호: 283~308.
홍융기 (2014), 「중년층 사무직의 직무만족과 삶의 질이 은퇴준비에 미치는 영향」, 호서대학교 박사학위 논문.
HSBC (2009), "The Future of Retirement 은퇴, 그 이후", 「전 세계 21개국에서 진행된 고령화와 은퇴에 대한 연구보고서」.
Freedman, Mark (2011), 「The Big Shift」, Public Affairs.
Lawrence-Lightfoot, Sara (2009), 「The Third Chapter: Passion, Risk and Adventure in the 25 Years After 50」, Sarah Crichton Books.

## [관련기사]

강수지, "은퇴 후 뜻밖의 지출은 자녀 때문", 「조세일보」, 2014 12.2.
김충일, "베이비붐 세대 인생 2막 준비: 평생직업 중고령층 재취업 갈수록 심각", 「MK뉴스」, 2009.10.5
나윤석, "2014년부터 학습휴가제 도입", 「서울경제」, 2012.9.25.
배구식, "일할 의욕  필요성 큰데 '조기퇴출'...기업이 사회에 '고령화' 부담 전가", 「한국경제」, 20102.2.18.
배성민, "한국인에게 은퇴란 [경제적] 어려움, 두려움, 외로움", 「머니투데이」, 2011.5.26.
서동필, "생애주기에 중년 이후 제3연령기 더해져..", 「서울경제」, 2012.9.2.
신득렬, "로버트 허친스의 교양교육", 「평생학습동향리포트 "와"」, 2015.6.30.
안상욱, "100세까지 일할 수 있다우, 네이버씨", 「블로터」, 2014.12.31.
양진하, "정규직도 해고 몸서리…장년층 퇴출 후 임시·일용직 전전", 「한국일보」, 2015.3.24.
원승일, "한국, 고용없는 성장 심화되나…작년 실업률, G7·OECD↓ 한국↑", 「해럴드경제」, 2015.2.13.

유진희, “고령화발 경제위기 엄습하나, 소비자·생산자로서 지위 잃지 않게 해야”, 「월간 마이더스」, 2015.1월호.
이요행, “평생 건강관리하듯 근로자 ‘연령관리’ 필요”, 「mainAge week」 9호, 2014.11.28.
이철선, “100세 시대 노후대책 재점검하자”, 「매일경제」, 2011.10.14.
정성원, “최일선 인터뷰: 노인X세대의 니즈에 맞는 체계적 준비가 필요”, 「평생학습동향리포트 “와”」, 2015.3.11.
조용탁, “독일에서 배우는 저출산, 고령화 시대 해법”, 「이코노미스트」, 2015.1.5.
mainAge week, “유럽, 일 아닌 연금 선호”, 2015. 1.6.



**희망리포트 [2015-02]**
**100세 시대 새로운 생애주기 제안: New Life Cycle**
**새로운 생애주기 관점으로 파악한 베이비부머들의 욕구 및 지원방안**
**- 사무직 중년층을 중심으로**

발행인 박재승
편 집 희망제작소 연구조정실
디자인 안영삼
발행일 2015년 7월
발행처 희망제작소
서울시 종로구 평창문화로 27 비전빌딩 2~4층
Tel 02.3210.0909 Fax 02.3210.0126
www.makehope.org
후 원 동그라미재단
서울시 강남구 테헤란로 218, 나래빌딩 3층
Tel 02.3470.3600 Fax 02.3470.3601
www.thecircle.or.kr

* 출처를 밝히지 않고 이 희망리포트를 무단전재 또는 복제하는 것을 금합니다.

희망제작소
The Hope Institute