

사회공헌 일자리를 통한 베이비붐 세대의 퇴직 후 사회참여 경험에 관한 질적 연구

A Qualitative Study on the Experience of Social Participation after Retirement of Baby Boomers through Social Contribution Jobs

김은경
국민대학교

Eun-Kyung Kim(sena8054@kookmin.ac.kr)

요약

본 연구는 베이비붐 세대의 퇴직 후 사회공헌 일자리 통한 사회 참여 경험을 내용분석을 중심으로 알아보았다. 면접을 통한 자료 분석 결과 퇴직 후 사회공헌 일자리에 참여한 베이비붐 세대들은 일하고 싶은 강한 욕구를 나타냈고 일자리 참여로 인해 보람과 자기 계발의 기회가 주어졌으며 이로 인해 가족들도 일자리 참여를 긍정적으로 여겼다. 또한 자조 모임과 커뮤니티를 통해 프로그램을 위한 정보를 공유하고 서로의 관심사를 나누는 사회적 관계를 형성하였다. 그러나 일자리로서는 보수가 너무 적고 매년 면접을 다시 봐야 하는 불안정성과 불연속성에 대한 불만을 드러냈다. 사회공헌 일자리의 미래 방향성에 대해서는 베이비붐 세대의 기술과 전문성을 좀 더 활용할 수 있는 일자리의 필요성과 퇴직 후 소득보장으로서의 가교 일자리 정책과 더불어 제도 개선 및 규제개혁을 통한 시장성과 공공성을 지닌 산업의 육성과 지원으로 퇴직 베이비붐 세대의 인적 자원을 적극적으로 활용해야 함이 강조되었다.

■ 중심어 : | 베이비붐 세대 | 베이비붐 세대 퇴직 | 사회공헌 일자리 | 사회 참여 | 질적 분석 |

Abstract

This study investigated the experiences of baby boomers' social participation through social contribution jobs after retirement, using content analysis. The baby boomers who participated in social contribution jobs after retirement showed a strong desire to work, and were provided with rewarding and self-development, which resulted in family members viewing job participation positively. In addition, through self-help groups and communities, they shared information for the program and formed a social relationship. However, they expressed dissatisfaction with the instability and discontinuity of the job with low salary, with job interview repeated every year. As for the future direction, it is necessary that jobs utilize the skills and expertise of the baby boomers, the bridging jobs as an income guarantee after retirement, and the promotion of industries with marketability and publicness through institutional and regulatory reform. It is emphasized that the human resources of the retired baby boomers should be actively utilized with the governmental support.

■ keyword : | Baby Boomer Generation | Retirement of Baby Boomers | Social Contribution Jobs | Social Participation | Qualitative Analysis |

접수일자 : 2022년 04월 07일
수정일자 : 2022년 05월 11일

심사완료일 : 2022년 05월 12일
교신저자 : 김은경, e-mail : sena8054@kookmin.ac.kr

I. 서론

한국에서 베이비붐이라 불리는 세대는 전후 출산율이 높았던 1955-1963년 사이 출생하여 인구구조에서 주목받는 세대이며[1], 한국의 고도성장기의 일자리 혜택으로 시작하여 IMF 위기와 세계 금융위기를 거쳐 구조조정 및 정리해고를 경험한 굴곡이 많은 생애를 산 세층이다[2][3]. 약 721만 명에 해당하는 베이비붐 세대가 2020년부터 노인 인수로 진입하면서 생산가능인구가 급감하고 연령 계층별 인구변동 폭을 증가시켰으며[4], 이들의 퇴직 후 노후생활은 우리나라 저출산 문제와 함께 사회·국가적 파급효과가 매우 클 것으로 여겨진다[5][6]. 특히, 우리나라 평균 퇴직 연령이 56.8세인 점을 고려할 때, 베이비붐 세대 상당수가 퇴직을 이미 했거나 앞두고 있어[4][7], 근로소득에 대한 의존도가 높은 베이비붐 세대는 퇴직 후 임금이나 고용 안정성에서 위치가 불안해진다[3][8]. 퇴직 후 일자리를 희망하는 베이비붐 세대가 증가하는 것에 비해 일자리 제공은 매우 제한적이며[9] 대량퇴직에 따른 노동시장 정책, 고령자 일자리 정책 등 다양한 정책이 효율적으로 활용·추진되지 못하는 가운데 베이비붐 세대가 퇴직 후 단순히 귀농을 선택하거나, 노무직을 전전하기도 한다[9-11].

베이비붐 세대가 퇴직 이후 가교 일자리로 근로를 지속했을 경우 삶의 긍정적인 영향을 미친다는 나수영과 한경혜(2016)의 연구 결과에 따라 이들의 고용정책은 고령 인력의 활용 및 재취업 지원정책으로 초점을 맞추는 것이 바람직하다[3][8][12]. 특히 전문인력이 부족한 공공기관, 비영리 단체, 사회적 기업이 베이비붐 세대 전문인력 활용을 위한 다각도의 방안을 모색하여 퇴직 전문 인력공급 기관을 중심으로 사회공헌 일자리를 제공하고 공공기관과 유기적인 연계 및 소통을 원활히 하여 베이비붐 세대의 사회참여를 높이고 삶의 보람을 증진 시킴으로써[9] 퇴직 후 삶의 질을 높이는 데 활용될 수 있다[3]. 이러한 사회공헌 일자리는 적은 금전적 보상에도 불구하고 자기 만족도와 성취감을 제공할 수 있고[9], 다양한 형태의 전직 및 퇴직 지원 서비스로 활용[3][9-11] 됨으로써 고령자의 실업 해소와 사회참여를 높인다. 특히 베이비붐 세대의 퇴직 후 삶이 우리 사회

의 경제·사회적 큰 과제로 남아 있고[2][3], 노화에 대한 전망도 이전 세대보다 더 복잡하여 이들의 퇴직 후 삶에 관심을 가져야 할 필요가 있다[5][6]. 퇴직 후 많은 베이비붐 세대가 사회공헌 참여를 희망함에 따라 이들이 가진 기술과 재능을 활용할 수 있는 사회공헌 일자리의 적극적 개발[9]과 함께 퇴직 베이비붐 세대의 사회통합과 퇴직 후 성공적 노화와 함께 삶의 질을 높이는 노력이 필요하다[13][14]. 대체로 퇴직 베이비붐 세대의 연구는 노동시장에 더 오래 머물게 할 수 있는 방안을 모색하였지만, 실증적인 연구의 폭은 넓게 이루어지지 못하였다[15]. 베이비붐 세대가 완전 은퇴를 하기 전 가교 일자리로서 사회공헌 일자리의 필요성이 대두되었고[2][3][10], 최근 활동적 고령화를 위한 고용노동부 신중년 사회공헌 활동과 보건복지부 노인 일자리 사업의 담당자들을 대상으로 한 조사 연구에서 노인 일자리 사업보다 사회공헌 일자리 사업에 대한 필요성을 더 높게 평가하였다[36]. 이에 사회공헌 일자리에 참여한 베이비붐 세대들의 사회참여에 관한 경험을 심층 면담을 통한 질적 연구로 시행하는 것은 사회공헌 일자리 사업에 관한 직접 경험을 다룬 연구가 부족한 현시점에서 매우 의미 있을 것이다.

따라서 본 연구는 퇴직 이후의 삶에 있어 베이비붐 세대가 가진 기술과 재능을 활용할 수 있는 사회공헌 일자리의 적극적 활용이 필요[9]한 현시점에서 퇴직 후 사회공헌 일자리에 참여하는 베이비붐 세대의 사회참여 경험에 관하여 직접 면담을 통한 질적 연구를 시행하였다. 이를 통해 사회공헌 일자리가 퇴직 베이비붐 세대의 심리·사회·경제적 영역에 어떤 영향을 끼쳤는지에 대한 전반적인 경험 및 개선점과 정책 방향성에 대하여 참여자의 관점에서 의견을 수렴하였다. 이를 바탕으로 본 연구는 퇴직자의 가교 일자리로서 사회공헌 일자리 활용성 및 활성화를 위한 사회 복지적 실천방안 및 정책 수립의 방향성에 대해서 제시해 보고자 한다.

II. 문헌고찰

1. 베이비붐 세대의 퇴직과 재취업

퇴직(retirement)이란 특정한 직업이나 정기적인 고

용 형태에서 물러난 것으로[16], 20세기 후반의 퇴직 개념이 유급 노동에서 완전한 철수였다면 현재 퇴직의 특성은 시간이 지남에 따라 복잡한 과정과[17], 다양한 형태로 진화하였다[18]. 베이비붐 세대의 주된 직장에서 희망퇴직 연령은 65.5세로[19], 실제 퇴직과 희망퇴직과는 약 10년 정도의 괴리가 있고 베이비붐 이전 세대의 퇴직은 퇴직 후 10년 정도의 여생을 잘 마무리하는 것이었다면, 베이비 붐 세대의 퇴직은 약 30-40년 남은 인생을 위한 제2의 시작점으로 보아야 한다[16]. 우리나라 베이비 붐 세대는 가족에 대한 희생과 노동시장 조직에 대한 충성심이 매우 높으며 일과 권력에 대한 애착이 그 어느 세대보다 강한 집단이다[10]. 부모 부양과 자식에 대한 의무를 동시에 지면서 자신의 노후까지 책임져야 하는 베이비붐 세대가 퇴직을 맞이하면 사회적으로 안전망인 직장에서 벗어나 사회적 지위와 역할의 혼란을 겪고[16], 경제적으로는 가족 부양에서 벗어날 수 없어 삶의 불안감은 더욱 커질 수밖에 없다[15]. 경직된 노동시장 구조와 미약한 연금제도도 사회보장제도의 안전망이 충분하지 못한 한국 사회에서 베이비붐 세대의 주된 직장에서의 퇴직은 개인은 물론 사회나 국가 차원에서 문제가 야기 될 수 있다[15]. 개인적 차원의 문제는 주로 고령의 '외로움', '소외감', '소일거리 없음'으로 이어질 가능성이 크고 국가 사회적 차원의 문제점은 베이비붐 세대의 퇴직으로 인한 소득감소로 소비를 위축시키고 내수를 침체시킴으로 경제성장에 부정적인 요소로 작용한다. 나아가 경제활동 인구의 저하로 젊은 세대의 고령자 부양 부담이 증가하고 저축 및 투자율의 감소로 경제적 활력을 떨어뜨릴 수 있으며 생산 인구 감소는 노동력의 직접적 감소뿐만 아니라 재화 및 서비스에 대한 수요의 감소로 이어져 정부의 세수 감소와 고용의 둔화를 유발한다[15][20]. 따라서 노후 준비가 충분하지 않은 우리나라 베이비붐 세대들은 퇴직 후 일자리가 경제적 자립을 위한 수단이 될 뿐만 아니라 가정이나 사회에서 자신의 존재감을 재인식시킬 수 있으며, 사회활동의 단절에서 오는 상실감으로 인한 신체적, 정신적 무력감에 따른 건강 악화를 예방할 수 있다. 또한 재취업을 통해 사회적 관계망을 향상하고 심리적 건강증진과 함께 취업 및 재취업의 기회를 더욱 증진 시킨다[15].

미국의 베이비붐 세대에 있어서도 재취업을 통한 유급 노동은 충분하지 못한 퇴직연금과 저축으로 감당하기 어려운 의료비를 위한 가용성을 높이는 수단뿐만 아니라 자신의 재능과 능력을 지역사회에 환원하는 매우 중요한 수단이다[37].

우리나라 베이비붐 세대는 이전 세대보다 교육 수준이 높아 고령의 인적 자원 수준을 높인 사회의 중요한 자원이다[9]. 베이비붐 세대의 재취업에 대한 김수영 외(2015)의 연구에 따르면 연령이 젊은 베이비붐 세대일수록 재취업 의사가 강한 것으로 나타나 이들의 고용기회를 확대하기 위해서는 지자체별로 재교육 기회를 늘리고 직종 분석을 통한 재취업 기회를 확대해 나가는 것이 요구된다[15]. 또한 생계유지에 문제가 없는 고학력 전문직 퇴직 베이비붐 인력을 활용하기 위해서는 사회적으로 보람을 느낄 수 있는 일자리 활용도 필요할 것이다[9].

2. 베이비붐 세대의 사회공헌 일자리 참여

직업가치는 "외재적 가치, 내재적 가치, 이타적 보상, 사회적 보상, 영향력, 여가 허용성, 안정성" 등 7개의 개념으로 세분화해 볼 수 있다. 외재적 가치는 직업의 안정성, 소득 및 보상 정도, 접근의 용이성 등을 의미하고, 내재적 가치는 일 자체의 흥미와 적성 등을 의미하며 이타적 보상은 일을 통해 사회적 공헌에 기여하고 대인 관계적 보상을 의미한다[21]. 사회공헌 일자리는 퇴직자가 자신의 전문성을 활용하여 봉사적 성격의 일에 참여하고 교통비 식비 등의 활동 경비가 지급되는 유급 형태의 일자리로 정의할 수 있다[9]. 이는 이타적 일자리의 형태로서 퇴직자나 퇴직준비자에 대해 사회에 참여할 기회를 제공하고 지역사회 발전을 위한 대안으로 전략적으로 사용될 수 있다. 또한 베이비붐 세대들의 경험과 기술, 관심사를 활용할 수 있도록 지역의 제3 섹터에 해당하는 사회적 기업, 커뮤니티 비즈니스, 사회적 공헌 일자리 등의 다양한 일자리 경로를 활용할 수 있다[22]. 이는 구조조정으로 중소기업 및 대기업에서 조기 퇴직한 중견 인력의 베이비붐 세대의 축적된 전문지식과 경영노하우가 사장되지 않도록 활용함으로써 경제적 손실을 막을 수 있는 대책이기도 하다[7]. 고

령자의 사회 참여는 소득 보전만이 아닌 삶의 질 향상과 사회적 융합에 비중을 두고 자아실현과 봉사를 통한 여가 활동과 유기적으로 연결하는 것이 바람직하다[9]. 특히, 노인 돌봄에 해당하는 사회서비스 사업은 현재의 베이비붐세대가 본격적인 노인 세대 진입에 앞서 활동할 수 있는 영역으로 교육과 지원을 통한 적극적인 참여가 요구된다. 자신의 경력과 기술에 자부심과 애착을 가지고 있는 미국 퇴직자들은 일자리에 참여함으로써 퇴직 후 삶의 만족도가 더 높게 나타났고[38]. 베이비붐 세대의 노후 건강증진과 결혼생활 및 가족관계를 더욱 향상하게 하였다[33]. 이에 연구사업을 통해 공익형 일자리 분야 개발 및 영역을 확대하여 이들이 다양한 일자리 분야에서 참여할 수 있도록 하여 사회참여를 통한 베이비붐 세대의 삶의 만족도를 향상할 필요가 있다[7].

III. 연구 방법

1. 연구참여자 선정 및 윤리적 고려

본 연구는 보건복지부 공공기관 생명 윤리 위원회 IRB(Institutional Review Board)를 통하여 연구계획서와 면접 질문의 심의를 거쳐 2020년 1월 7일에 승인(P01-202001-22-002)받은 연구이다. 연구 대상자들은 대한노인회 경로당 프로그램과 서울시 50플러스 보람 일자리 사업에 참여하는 베이비붐 세대 중 본 연구의 목적에 적합하다고 판단되는 참여자들을 중심으로 목적 표집(purposive sampling)과 눈덩이 표집(snowball sampling) 방법을 사용하여 모집하였다. 참여자 선정기준은 최소 1년 이상 사회공헌 일자리에 참여한 베이비붐 세대를 대상으로 하였고 여성 7명과 남성 5명인 총 12명의 연구 참여자가 모집되었다. 자발적으로 연구 참여에 동의한 자를 대상으로 연구의 목적과 절차에 관한 설명서를 이메일로 미리 보내고 연구 참여 의사를 재확인한 뒤 면담 장소와 시간을 정하였다. 면담 시 연구 참여자가 불편함을 느끼면 즉시 면담을 중단할 수 있고, 비밀보장의 원칙과 면담내용의 익명성에 대해 최종 설명한 후 연구 동의서에 서명을 받고 면담을 시작하였다. 면담 장소로는 연구 참여자가 일자리 사업에 참여하는 기관이나 거주하는 지역의 조

용한 카페 등 참여자가 편안하게 느끼는 장소에서 주로 이루어졌다. 연구 참여자의 기본적인 인구 사회학적 특성 및 사회공헌 일자리 형태는 [표 1-1]과 같다.

표 1-1. 면접참여자의 인구 사회학적 특성

구분	성별	서비스 형태	경력
참여자 1	여	장애인 코디네이터	2년
참여자 2	여	경로당 복지파트너	3년
참여자 3	남	노인 실버 체조	2년
참여자 4	남	사회적 재활용 기업	2년
참여자 5	여	노인 웃음 치료	2년
참여자 6	여	생애 설계 상담/컨설팅	4년
참여자 7	남	학습지원 서포터즈	3년
참여자 8	여	학습지원 서포터즈	3년
참여자 9	여	어린이 영어 동화 구연	4년
참여자 10	남	경로당 복지파트너	6년
참여자 11	남	경로당 복지파트너	3년
참여자 12	여	경로당 복지파트너	1년

2. 자료 수집

본 연구의 자료 수집 기간은 2020년 2월부터 2020년 10월까지 개인 심층 면접을 통해 진행되었다. 본 연구의 자료 수집 기간 중 코로나19 팬데믹 발병으로 인한 대면 서비스 사회공헌 일자리 사업이 취소되어 잠시 연구를 중단한 후 상황이 완화될 때마다 참여자를 모집하여 연구를 진행하였다. 면접 시간은 90분에서 120분 정도 소요되었고 면접자의 동의하에 녹음이 이루어졌다. 면접 질문은 광범위한 개방형 질문에서 점차 구체적인 질문으로 구성하였다. 본 연구의 핵심 질문은 “퇴직 후 사회 참여 경험으로써 사회공헌 일자리 참여 경험에 대해 나누어 주세요” “일자리 참여로 퇴직 후 심리적·사회적·경제적 영향에 대해 나누어 주세요” “일자리 참여시 겪었던 어려움에 대해 나누어 주세요” “어려움 해결을 위해 개선점에 대해 각자 의견을 제시해 주세요” “앞으로 퇴직자들을 위한 일자리 정책을 위해 제언해 주세요”이며, 대답에 따른 구체적이고 후속적인 질문으로 구성하였다. 그리고 면담을 마친 후 인터뷰 노트[23]를 작성하였다.

3. 자료 분석

면담으로 수집된 자료는 베이비붐 세대의 사회공헌 일자리 사업 경험 및 속성을 분석하기 위해 Elo와 Kyngäs (2008)이 제시한 내용분석 방법을 사용하였

다. 내용분석은 현상을 개념적 형태로 설명하는 모델을 구축하는 연구 방법으로 준비, 구성, 보고의 세 단계를 거쳐 주제와 속성을 도출한다. 내용분석 방법은 귀납적 분석과 연역적 분석 모두 사용할 수 있으나 본 연구는 베이비붐 세대의 사회공헌 일자리 참여에 관한 면담을 통한 직접적 연구가 거의 없으므로 선행연구를 기반으로 한 연역적 분석보다 면담내용을 중심으로 주제 및 속성을 도출하는 귀납적 접근법을 사용하여 분석하였다[24].

연구 분석을 위해 연구자가 필사본을 반복적으로 읽으면서 진술의 주된 의미를 파악하고 범주를 생성하여 범주별 제목을 부여한 후 의미 단위로 묶어 더 높은 범주로 그룹화하고 그에 따라 해당 내용을 코딩하는 과정을 통해 속성을 진술하고 주제어를 도출하였다.

본 연구에서는 연구 결과의 신뢰도와 타당도를 높이고자[25] 엄밀성 평가 기준 4가지를 적용하였다.

첫째, '사실적 가치(true value)'는 양적 연구의 '내적 타당도'에 해당하는 것으로, 도출된 결과를 가지고 연구 참여자들의 원래 진술로 돌아가 그 내용이 일치하는지를 확인하는 작업을 반복하였다.

둘째, '적용성(applicability)'은 양적 연구의 '외적 타당도'에 해당하는 것으로, 연구자가 더는 새로운 주제가 나오지 않을 정도로 충분한 진술을 확보할 때까지 면담을 수행하였다.

셋째, '일관성(consistency)'은 양적 연구의 '신뢰도'에 해당하는 것으로, 본 연구의 자료 분석과정과 절차에 대해 질적 연구의 경험이 많은 박사학위 소지자 2인의 자문을 거쳤다.

넷째, '중립성(neutrality)'은 양적 연구의 '객관성'에 해당하는 것으로 연구 참여자들의 진술이 기존 연구에서 제시하는 주제에 따라 최대한 객관성 있게 분석되도록 연구 과정 중 연구자가 1가지고 있는 선, 이해, 선입견 등을 배제하기 위해 의식적으로 노력하였다.

IV. 연구 결과

본 연구에서 총 12명의 사회공헌 일자리에 참여하는 베이비붐 세대의 면담내용을 질적 내용분석 방법으로

분석한 결과 연구 참여자의 사회공헌 일자리 참여를 통한 사회 참여 경험에 관한 중요한 의미로 여겨지는 7개의 주제와 각 주제에 의미 있는 진술 확인 작업을 거쳐 28개의 속성이 도출되었다.

7개의 주제는 “계속 일하고 싶음”, “보람되고 자기 계발도 할 수 있음”, “가족도 좋아하고 긍정적으로 여김”, “자조 모임과 커뮤니티를 형성함”, “그래도 일자리인데 보수가 너무 적음”, “일의 연속성이 없음”, “기술과 전문성을 활용해야 함”이었다. 이를 정리하면 [표 1-2]와 같다.

표 1-2. 사회 참여 경험에 관한 주제 및 속성

주제(Themes)	속성(Attributes)
계속 일하고 싶음	정말 일하고 싶어 이력서를 200군데에 넣었음 사업하는 것보다 적더라도 일할 수 있는게 좋음 심리적으로 출근할 곳이 있는 것이 정말 좋음
보람되고 자기 계발도 할 수 있음	대상자로 인해 진짜 보람되었다고 느껴 짐 대기업 경험을 사회적 기업에 도움 준 것이 보람됨 다양한 분야에 자기 계발을 할 수 있었음
가족도 좋아하고 긍정적으로 여김	처음엔 쓸데없는 일 한다고 하다가 지금은 좋아함 아빠가 좋은 일 한다고 인정해 주면 힘이 남 일단 집에서 나가는 것을 선호함
자조 모임과 커뮤니티를 형성함	오래된 친구보다 자조 모임이 더 나음 커뮤니티 활동으로 교육 및 정보교환 기회를 가짐
그래도 일자리인데 보수가 너무 적음	시간과 재료비에 비교해 페이가 너무 적음 최소한 백만 원 정도가 되었으면 좋겠음
일의 연속성이 없음	취업으로 이어지지 못함 매년 새로 면접하는 것이 스트레스임
기술과 전문성을 활용해야 함	베이비붐 세대의 역량을 활용 못 하면 국가 손해임 신 창조적 개념으로 전문성을 활용 해야 함

1. 계속 일하고 싶음

사회공헌 일자리에 참여하는 베이비붐 세대의 사회 참여 경험에 관한 첫 번째 주제는 계속 일하고 싶음이다. 대부분 참여자는 퇴직 후 일하고 싶어도 기회가 매우 제한적이어서 사회 공헌 일자리가 적은 금전적 보상에도 불구하고 출근할 곳이 있다는 것에 대해 매우 만족하였다.

이에 해당하는 속성으로 ‘정말 일하고 싶어 이력서를 200군데에 넣었음’, ‘사업하는 것보다 적더라도 일할 수 있는 게 좋음’, ‘심리적으로 출근할 곳이 있는 것이 정말 좋음’이다.

1) 정말 일하고 싶어 이력서를 200군데에 넣었음

정년퇴직하고 나서는 정말 일하고 싶었어요. 일하고 싶어서 여기저기 이력서를 한 200개를 썼던 것 같아요... 아 이렇게 어렵구나. 일단 60이란 나이에 다 걸려요... 일에 매진해 온 사람들이 은퇴라는 걸 하니깐 정말 자괴감은 몰려오고 심리적으로도 완전히 바닥 치는 거예요. (참여자 1)

2) 사업하는 것보다 적더라도 일할 수 있는 게 좋음

사업을 하는 것은 어렵잖아요. 사업은 잘못하면 벌여놓은 것도 다 잃어버리는 수가 있고, 그래서 일하는 여건을 만들어서 돈은 좀 안되더라도 일할 수 있게 만들어 놓은 건 정말 잘한 것 같아요... 70세 80세가 되더라도 자기가 일하고 싶으면 일할 수 있는 게 좋지. (참여자 4)

3) 심리적으로 출근할 곳이 있는 것이 정말 좋음

심리적으로는 저는 출근할 곳이 있다는 것이 정말 좋은 거예요. 크게 부담 없이 일할 수 있다는 것. 그리고 제가 여기에 몇 년 와보니까 그야말로 내 직장이라고 생각해요. 저는 이곳에 와서 인사하고 그럴 때 그렇게 말해요. 여기가 저는 활동하러 온 것이 아닌 직장으로 온 거라고요. (참여자 8)

2. 보람되고 자기 계발도 할 수 있음

참여자들은 사회공헌 일자리를 통해 서비스 대상자가 좋아하는 반응과 대기업 경험을 사회적 기업에 활용했을 때의 보람에 대해 말했다. 나아가 다양한 분야로 영역이 확장되는 자기 계발 부분에 대해서도 언급하였다.

이에 해당하는 속성으로 '대상자로 인해 진짜 보람된다고 느껴 짐', '대기업 경험을 사회적 기업에 도움 준 것이 보람됨', '다양한 분야에 자기 계발을 할 수 있었음'이다.

1) 대상자로 인해 진짜 보람된다고 느껴짐

조그만 뭐 하나라도 가지고 계시다가 끝나면 뒤따라 나와서 주고 그런데 만약에 가는 날에 휴일이 걸리거나 못 가게 되면은 너무 기다리고 계시는 거예요. 일주일에 한 번이니깐 그다음 주가 너무 기다려 진데요. 막 그런 얘기 할 땐 진짜 보람되네요. (참여자 2)

2) 대기업 경험을 사회적 기업에 도움 준 것이 보람됨

대기업에서 일했으니까 일하는 절차라든지 일하는 방법이나 팀에 활력을 줄 수 있는 업무에 효율을 높일 수 있는 약간의 팁이라든지 같이 일할 수 있는 분위기를 만들 수 있으니까 좋아하기는 좋아하더라고요... 집에서 노는 것보다 그래도 내가 약간의 도움이 될 수도 있구나 싶어서 저한테는 보람이 되죠. (참여자 4)

3) 다양한 분야에 자기 계발을 할 수 있었음

저는 긍정적인 쪽으로 잘 커리어를 모색해서 강도 하게 됐고 좋아하는 일도 발견하게 됐고... 컨설턴트 끼리 모여서 상담자의 책도 쓰게 됐고... 열심히 하니깐 자꾸 좋은 일이 벌어지더라고요. 그래서 저는 이일에 긍정적인 결론을 낼 수밖에 없죠. (참여자 6)

3. 가족도 좋아하고 긍정적으로 여김

참여자들이 만족하며 열심히 활동하는 모습에 가족도 좋아하고 긍정적으로 여겼다. 특히, 자녀가 아빠가 좋은 일 한다고 인정해 주는 것이 힘이 되었고 일단 집에 있는 것보다 나가서 일할 수 있다는 것에 대해 만족하기도 하였다.

이에 해당하는 속성으로 '처음엔 쓸데없는 것 일한다고 하다가 지금은 좋아함', '아빠가 좋은 일 한다고 인정해 주면 힘이 남', '일단 집에서 나가는 것을 선호함'이다.

1) 처음엔 쓸데없는 일 한다고 하다가 지금은 좋아함

가족이 처음에는 쓸데없이 뭐하러 그런 것을 해 그런데 막 준비하고 그러니까 뭐 그거 돈 받자고 하냐고 근데 지금은 제가 일단 즐거워하고 좋아하니까 가족들도 다 긍정적이예요. (참여자 2)

2) 아빠가 좋은 일 한다고 인정해 주면 힘이남

경로당에 가서 어르신들한테 건강 체조해드리고 한분 한분 손도 잡아드리고 그렇게 한다고 자녀한테 설명했더니 아빠 좋은 일 하시네요, 그러더라고요. 딸이 좋은 일 한다고 하니깐 힘이 나죠. (참여자 3)

3) 일단 집에서 나가는 것을 선호함

가족들은 집에 있는 것 보다 일단 밖에 나가는 것을 좋아하잖아요. 여자들은 남자들 무조건 내보내는 걸 선호하니까 그래서 이저라도 하려고 밖에 나가니까 집에서 없어서 주니까 훨씬 좋아하죠. (참여자 4)

4. 자조 모임과 커뮤니티를 형성함

참여자들은 사회공헌 일자리 사업으로 형성된 자조 모임의 정기적 만남이 삶과 프로그램 정보를 공유함으로써 때로는 오래된 친구보다 나올 때도 있으며 커뮤니티 활동은 교육 및 정보공유 기회를 제공하여 자기 계발의 디딤돌 역할을 하기도 하였다.

이에 해당하는 속성으로 ‘오래된 친구보다 자조 모임이 더 나옴’, ‘커뮤니티 활동으로 교육 및 정보교환 기회를 가짐’ 이다.

1) 오래된 친구보다 자조 모임이 더 나옴

자조 모임이 힘이 되고 도움이 많이 돼요. 프로그램 같은 거 공유하고 한 달에 한 번씩은 꼭 만나니까 그전에 옛 친구하고 만나는 것보다 오히려 1-2년 같이 했던 사람하고 한 달에 한 번씩 정보

공유 하는 것이 더 나아요. (참여자 12)

2) 커뮤니티 활동으로 교육 및 정보교환 기회를 가짐

교육도 받을 수 있고 사람들도 사귄 수도 있고 같이 커뮤니티를 만들어요. 커뮤니티 활동을 하면서 돈은 안되지만, 같이 활동하면서 자기 계발하는데 서로 정보교환도 하고 좋죠. (참여자 8)

5. 그래도 일자리인데 보수가 너무 적음

면담 도중 참여자들은 일의 보람에 대해 긍정적으로 평가하는 반면에 보수가 적음에 대해 대부분 언급하였다. 재료 및 활동 시 소요 비용이 너무 많이 지출되므로 최소한 백만 원의 보수가 주어질 수 있는 일자리가 되었으면 하는 희망을 드러내기도 하였다.

이에 해당하는 ‘속성으로 시간과 재료비에 비교해 페이가 너무 적음’, ‘최소한 백만 원 정도가 되었으면 좋겠음’ 이다.

1) 시간과 재료비와 비교해 페이가 너무 적음

다들 시간 엄청나게 투자하고 준비 많이 하고 하는데 페이가 너무 적으니까 조금 실망해요. 그래서 재료비가 들어간다고 하면 사비를 털어서 하는데 교통비에 밥값 빼고 없는데 뭐 그래서 재료비 까지 들면은 특히 미술 같은 것은 재료비가 많이 들어가요. (참여자 5)

2) 최소 백만 원 정도가 되었으면 좋겠음

제가 일을 좀 더 해서는 최소한은 백만 원 이상은 돼야 하지 않을까. 그래야 은퇴 후에 이 일을 하고 자기 용돈도 하고 또 다른 데도 좀 보태서 쓸 수 있을 텐데. (참여자 3)

6. 일의 연속성이 없음

참여자 중 일부는 자활 기업과 사회적 기업에서 활동하면서 일자리로 연결되기를 희망하였지만, 시범 사업

이후 고용으로 연결되지 못하는 현실에 직면하기도 하였다. 또한 같은 업무의 사회공헌 일자리도 약 6개월에서 9개월간의 짧은 고용과 매년 새로 면접을 봐야 하는 것에 대해 불편함과 스트레스를 호소하였다.

이에 해당하는 속성으로 '취업으로 이어지지 못함', '매년 새로 면접하는 것이 스트레스임' 이다.

1) 취업으로 이어지지 못함

시범 사업에 6개월 동안 참여하면서 이걸 기반으로 사회적 경제 그러니까 자활 기업적으로 취업할 수 있는 경로로 나아가야 하는데 막상 육 개월이 끝나고 나서 그쪽 자활 기업으로 갈 수 있느냐 하면 그게 아니고 막혀있더라고요. (참여자 1)

2) 매년 새로 면접하는 것이 스트레스임

저희가 9개월밖에 못하고 심지어 담당자조차도 바뀌요. 그리고 매년 새로 면접 봐야 하는데 한 3년은 연속해서 할 수 있었으면 좋겠어요. 매년 이력서 쓰는 거 스트레스예요. 올해는 제 나이에 언택 면접했잖아요. 동영상으로 영상 3분짜리 찍어서 보냈어요. (참여자 9)

7. 기술과 전문성을 활용해야 함

베이비붐 세대는 이전 노인 세대와 비교해 학교 교육의 기회가 많았고 경력과 역량 그리고 일에 대한 에너지가 높은 세대이다. 참여자들은 이를 활용하지 않는 것은 국가의 손해이므로 신 창조적인 개념으로 이들의 기술과 전문성을 활용하는 것에 대해 제안하였다.

이에 해당하는 속성으로 '베이비붐 세대의 역량을 활용 못 하면 국가 손해임', '신 창조적 개념으로 전문성을 활용해야 함' 이다.

1) 베이비붐 세대의 역량을 활용 못 하면 국가 손해임

베이비붐 세대들은 역량이 굉장한 분들이예요. 베이비부머들은 대부분 학력이 좋고 열심히 살아온 세대잖아요. 이 열심히 일해왔고 경력도 좋고 에

너지가 많은 세대를 국가가 활용을 못 하면 정말 정말 굉장히 손해인 것 같아요. (참여자 7)

2) 신 창조적인 개념으로 전문성을 활용해야 함

창업 경진대회라든지 아이디어 경진대회라든지 죽기 전에 이 사람들의 머릿속에 있는 것을 끄집어낼 수 있도록 해야죠. 파끈파끈할 때 디지털과 아날로그를 접목할 수 있는 분들의 신 창조적인 개념에서 아이디어 공모전으로 많이 나오도록 해야 해요. (참여자 7)

V. 결론 및 제언

본 연구는 사회공헌 일자리에 참여하는 베이비붐 세대의 퇴직 후 일자리를 통한 사회참여 경험에 관하여 알아보고자 하였다. 특히 사회공헌 일자리가 퇴직한 베이비붐 세대의 심리·사회·경제적으로 어떤 영향을 미치는가에 대해서 Elo와 Kyngäs (2008)의 귀납적 접근법을 근거로 한 내용분석을 중심으로 분석하였다.

본 연구를 통해 나온 결과로 대부분의 연구 참여 베이비붐 세대들은 퇴직 후에도 계속해서 일하고 싶은 강한 욕구를 드러냈으나 현실에서 퇴직 후 새로운 일자리를 구하는 것은 매우 힘들었다[9]. 따라서 사회 공헌 일자리가 연구 참여 베이비붐 세대에게 매우 의미 있는 활동으로 여겨졌으며 일자리 참여시 보람에 관한 질문에서는 특히 노인분들에게 직접적 대면 서비스를 제공하는 참여자들의 보람이 매우 높게 나타났다. 이는 현재의 베이비붐 세대가 노인들에 대한 여가 활동을 위해 서비스를 제공할 수 있는 적합한 계층으로 활용될 수 있어 이에 대한 교육과 지원을 통해[7] 일자리를 계속해서 확대해 나갈 필요가 있다. 더욱이 참여자들이 보람을 느끼면서 활동하는 모습에 가족들도 긍정적인 반응을 보였고 자녀가 좋은 일 한다고 인정해 주는 것과 나가 일할 장소가 있다는 것에 대해 참여자 대부분이 사회공헌 일자리를 만족하게 여기는 긍정적인 요소로 작용했다.

사회공헌 일자리 안에서도 자기 계발영역이 확대되

어 연구 및 출판의 기회를 가질 수 있는 예는 있었으나 사회적 기업과 연결된 활동은 기대와 달리 시범 사업 기간 이후 고용의 기회로 이어지지 않고 있어 지속적 일자리 경로로 활용되기[22] 어려워 보였다. 이는 사회공헌 일자리 사업이 가지는 제한된 일 시간으로 인해 기업으로서는 일주일에 한두 번 오는 참여자들을 주된 일과 연계하는 것이 어렵고 사회적 기업의 열악한 재정에도 그 원인이 있는 것으로 여겨진다. 따라서 사회적 기업과 연계한 사회공헌 일자리가 전직 및 퇴직지원 서비스[3][9-11]로 충분히 활용되기 위해서는 일자리 시간 연장 및 재정적 지원이 요구된다.

사회공헌 일자리를 통해 연구 참여자들은 사회적 관계를 형성할 기회가 제공되었는데 자조 모임과 커뮤니티 형성은 교육과 프로그램과 같은 일자리 사업에 필요한 정보를 공유하였고 그룹 활동을 통한 공통관심을 나누고 새로운 영역을 시도함으로써 그룹 안에서 자기 계발의 기회를 제공하였다.

이러한 사회공헌 일자리의 여러 장점과 긍정적인 면에도 불구하고 연구 참여자들의 대부분이 가장 아쉬운 점으로 투자하는 시간과 재료비에 비해 보수가 너무 적다는 점이었다. 사회공헌 활동은 연간 720시간까지 할 수 있고 일 평균 1만9,000원의 수당과 식비 하루 6,000원, 교통비 하루 3,000원 등이 지급되며[26], 경로당 파트너와 50플러스의 보람 일자리 사업은 서울시 거주 만50-67세 또는 만 40-67세 차상위계층 시민을 대상으로 월 57시간 이내 525,000원 = 57시간 x 9,211원(시간당 매년 동일) 교육 참여자 대상 교육 실비 1일 15,000원 상해보험 1인당 연간 3만 원으로 책정되어 있다[27]. 활동 시간, 재료비와 교통비 및 실비를 고려하면 일자리로서 경제적인 보상이 부족한 것이 현실이다. 또한 활동 기간도 대부분 6개월에서 9개월에 해당하는 경우가 많아 연구 참여자들은 일자리로서 보수가 너무 적고 일의 지속성이 부족하다고 여겨 활동 시간을 늘려 최소한 백만 원이라도 되었으면 하는 바람을 내비치기도 하였다. 무엇보다 같은 일자리 사업에 계속 참여 하기 원할 때도 매번 다시 면접을 거쳐야 하는 불편함과 스트레스를 호소하여 이에 대한 시정이 요구된다.

사회공헌일자리 취지가 퇴직 시 경험을 활용해 지

역사회에 봉사할 수 있도록 하는 일자리 사업[26]임에도 현실은 베이비붐 세대들의 기술과 역량이 충분히 활용되는 일자리로의 매칭(matching)이 거의 이루어지지 않고 있었다. 이에 참여자들은 베이비 붐 세대의 학력과 기술, 전문성을 좀 더 적극적으로 활용할 수 있는 일자리와의 연결이 필요하며 베이비붐 세대의 아이디어를 활용하는 방안으로 신 창조적인 개념을 받아들여 50-60대를 겨냥한 창업 및 아이디어 경진대회를 통해 이들이 가진 역량을 최대한 활용할 것을 제안하였다.

역할이론은 사회 행동 분석에 대한 접근방식을 제공하며 개인의 행동이 사회 환경의 영향에서 결정되는 동시에 개인은 자신의 역할로 개인의 독특성을 표현하며 살아간다고 설명한다[39]. 베이비붐 세대의 사회참여에 관한 인식유형 분석연구에서 '밀려난 월급쟁이'에게 가장 중요한 사회적 역할로 경제활동이라고 할 수 있다. 또한, 경제활동을 통해 동료의식을 나눌 수 있는 유사한 집단은 소속감과 함께 심리적 안정감을 경험하게 한다[40]. 이는 퇴직 후 베이비붐 세대가 사회공헌 일자리 참여를 통해 경제적 인센티브와 함께 커뮤니티와 자조 모임 형성으로 임파워먼트를 높일수 있는 것에 대한 이론적 시사점을 제시한다.

한국 보건사회 연구에 의하면 베이비붐 세대의 고용 불안 수준이 높아짐에 따라 이들의 통제감이 감소하고 신체적으로 부정적인 증상을 야기하기도 하였다[28]. 따라서 본 연구에서 드러난 사회공헌 일자리의 장점과 긍정적인 요소를 전국적으로 확대해 베이비붐 세대의 사회공헌 일자리를 통한 사회참여의 기회를 확대해 나가는 것이 필요하다. 그러나 현재의 사회공헌 일자리의 종류가 제한적이고 특히, 50플러스의 보람 일자리는 서울 지역만을 중심으로 활동하고 있어 이를 전국적으로 확대해 나갈 방안을 마련할 필요가 있다. 무엇보다 한국의 노년층은 근로소득에 의존도가 높다는 점을 고려할 때 향후 수십 년 동안 베이비붐 세대의 퇴직 후 경제·사회적 지위는 크게 하락할 가능성이 커서 이를 미연에 방지하는 대책이 시급하다[29]. 따라서 고령자들을 위한 고용정책에서 베이비붐 세대의 재고용에 관해 더욱 관심을 기울임으로써[30] 이들이 노후에 빈곤으로 떨어지지 않도록 해야 한다.

무엇보다 활동이론은 고령자의 적극적인 활동성을

유지하는 삶의 방식을 강조하는데 이러한 활동이론에 근거하여 다양한 사회변화의 중심에서 현대사회를 경험한 베이비붐 세대의 인적 자원이 개인적 차원뿐만 아니라 사회적 차원에서 활용 가능한 측면을 설명하는 데 유용하다. 구조적으로 연령차별적인 퇴직제도 환경에서 베이비붐 세대는 이전 노인 세대와 구별되는 사회참여 수준과 활동 내용을 고려하여 활동적 노화를 지원하는 노인복지정책에 대한 지속적인 논의가 필요하다[40]. 이에 활동적 고령화 관점에서 일자리 사업 활성화를 위하여 정책대상의 사각지대를 해소하고 이용자 중심의 선택이 가능한 일자리를 확대하고 운영기관의 전문성 제고를 위한 전담 인력 지원 강화와 사업 운영체계 단순화를 위한 정책적 관리시스템이 필요하다[36].

미국은 베이비붐 세대는 사실상 정년이 폐지되어[31] 고용주 혜택 감소에도 더 오래 일하고자 하는 경향이 있다[32]. 미국 베이비붐 세대가 고용시장에 오래 남게 되는 원인에는 이들의 건강, 재정 상태 및 직업 만족도와 관련되어 있으며[33], 생활활동의 결과는 노후의 재정적 안정을 도모하고 미국 정부의 재정을 건전하게 한다[31]. 이에 우리나라도 고용 보장과 사회참여의 기회를 늘려 고령에 나이에 접어들어도 지속해서 생산적일 수 있도록 권장하는 사회 정책을 만들어[29], 베이비붐 세대를 포함한 고령자들이 노동시장에 참여함으로써 자신의 가치를 높이고 활력을 증진할 수 있도록 해야 한다[32]. 또한, 중·고령자가 생애 주된 일자리를 그만둔 이후 가교 일자리로의 질을 높일 수 있는 노동시장 정책의 확립, 퇴직과 공적연금의 수급 사이의 소득감소를 완화할 수 있는 소득보장정책이 필요하며[35], 나아가 정부정책과 관련 제도개선 및 규제개혁을 통한 시장성과 공공성을 동시에 지닌 산업의 육성과 지원[22]을 통해 퇴직한 베이비붐 세대의 인적 자원을 적극적으로 활용해 나갈 방안을 계속해서 연구해 나가야 할 것이다.

참 고 문 헌

- [1] 최슬기, “한국사회의 인구변화와 사회문제: 인구변동 요인과 인구수/인구구조를 중심으로,” 비판사회 학회 논문지, 제106호, pp.14-40, 2015.
- [2] 방하남, “베이비붐세대: 그들은누구인가?,” 월간 노동리뷰, 제2권, pp.5-9, 2011.
- [3] 이창근, 권정현, 김지은, 최동욱, 김성지, 정유경, 홍주원, “베이비붐 세대 특성 분석을 위한 빅 데이터 활용 방안 연구,” KDI, 최종본, pp.1-132, 2017.
- [4] 김진, 김수영, *장래인구 특별 추계: 2017-2067*, 통계청, 2019.
- [5] 김지훈, 강길선, “베이비붐 세대의 삶의 질에 미치는 종단적 요인: 베이비붐 세대와 이전 및 이후세대간 비교분석,” 한국가족복지학회 논문지, 제22권, 제4호, pp.605-626, 2017.
- [6] Y. Kim, K. Kim, K. Boerner, and G. Han, “Aging Together: Self-Perceptions of Aging and Family Experiences Among Korean Baby Boomer Couples,” *The Gerontologist*, Vol.58, No.6, pp.1044-1053, 2017.
- [7] 송부용, 김영순, *베이비부머의 재취업유형 분석과 일자리 대책: 경남의 사례를 중심으로*, 경남발전연구원, pp.46-71, 2013.
- [8] 박시내, 심규호, “베이붐 세대의 현황 및 은퇴효과 분석,” 통계청 2010년 상반기 연구보고서, 제1권, pp.166-305, 2010.
- [9] 김수원, 김보라, “베이비붐 세대의 퇴직전문인력 사회공헌일자리 활용을 위한 정책방향,” 직업과 고용 서비스 연구학회 논문지, 제8권, 제2호, pp.33-57, 2013.
- [10] 임정연, 이영민, “순차분석을 활용한 베이비 붐 세대의 직업이동분석,” 한국콘텐츠학회논문지, 제15권, 제3호, pp.146-159, 2015.
- [11] 김경희, 정혜정, “베이비부머 은퇴 남성의 내러티브 정체성 탐구: 고학력 중산층 은퇴자를 중심으로,” 한국 가족 치료학회 논문지, 제25권, 제4호, pp.839-862, 2017
- [12] 나수영, 한경혜, “가교 일자리에서의 근로가 베이비부머의 결혼만족도 변화에 미치는 영향,” 한국 노년학회 논문지, 제36권, 제3호, pp.541-562, 2016.
- [13] 김은정, 최성기, “진지한 여가 특성이 삶의 만족도에 미치는 영향: 자원봉사활동 참여 베이비붐세대를 중심으로,” 호텔관광연구학회 논문지, 제18권, 제6호, pp.22-40, 2016.
- [14] K. T. Gobeski and T. A. Beehr, “How retirees work: Predictors of different types of bridge employment,” *Journal of Organizational Behavior*, Vol.30, No.3, pp.401-425, 2009.
- [15] 김수영, 장수지, 이재정, 문경주, “베이비붐세대의 재

- 취업 의사에 영향을 미치는 요인,” 한국 노인 복지학 회 논문지, 제67권, pp.107-132, 2015.
- [16] 이혜인, “베이비 붐 세대 퇴직 후 생활 설계를 위한 커뮤니티 댄스 기획 사례 연구,” 한국문화예술 교육학 회 논문지, 제11권, pp.53-70, 2014.
- [17] H. van Solinge, M. Damman, and D. Hershey, “Adaptation or exploration? understanding older workers’ plans for post-retirement paid and volunteer work,” *Work, Aging and Retirement*, Vol.7, No.2, pp.129-142, 2021.
- [18] D. K. Ibrahim and N. W. Wahat, “A new pathway towards retirement preparation: Integration of holistic life planning,” *European Journal of Social Sciences Education and Research*, Vol.5, No.1, pp.154-160, 2015.
- [19] 안성조, 이주현, “베이비붐세대 퇴직자의 실태와 재 취업 인식분석,” 한국균형발전 연구 논문지, 제4권, 제 3호, pp.41-60, 2014.
- [20] 선태무, 최은수, “베이비붐 세대의 은퇴에 대비한 평생교육정책 분석과 정책개발 탐색,” 평생교육 · HRD 연구회 논문지, 제8권, 제1호, pp.83-105, 2012.
- [21] 최문경, 이명진, “자영업, 선택인가 한국과 미국,” 한국사회학회 논문지, 제39권, 제1호, pp.21-51, 2005.
- [22] 김의영, “고령화 사회의 퇴직 베이비붐 세대를 위한 인적자원 프로그램 개발: 충청남도를 중심으로,” 한국 공공관리 학보, 제28권, 제1호, pp.115-136, 2014.
- [23] K. Charmaz, *Constructing grounded theory: a practical guide through qualitative analysis*, Thousand Oaks, London: SAGE Publication, 2006.
- [24] S. Elo and H. Kyngas, “The qualitative content analysis process,” *Journal of Advanced Nursing*, Vol.62, No.1, pp.107-115, 2008.
- [25] Y. S. Lincoln and E. Guba, *Naturalistic inquiry*. Beverly Hills, CA: Sage Publications, 1985.
- [26] <https://50plus.or.kr/detail.do?id=10549378>
- [27] <https://www.50plus.or.kr/content-JBIntro1.do>
- [28] 정은경, 하정화, 한경혜, “베이비 부머의 고용불안정 이 건강에 미치는 영향: 통제감의 조절·매개효과를 중심으로,” 한국 보건사회 연구원 논문지, 제35권, 제3 호, pp.355-385, 2015.
- [29] I. H. Ku and C. O. Kim, “Decomposition analyses of the trend in poverty among older adults: The case of South Korea,” *The Journals of Gerontology: Series B*, Vol.75, No.3, pp.684-693, 2020.
- [30] 이창근, 권정현 외, *베이비붐 세대 특성 분석을 위한 빅데이터 활용방안*, 한국개발연구원 논문지, 최종판, pp.1-132, 2017.
- [31] 박무일, *노인고용 정책의 개선방향에 관한 연구*, 고려대학교, 석사학위논문, 2015.
- [32] D. J. Ekerdt, “Frontiers of research on work and retirement,” *Journal of Gerontology: Social Sciences*, Vol.65B, No.1, pp.69-80, 2010.
- [33] S. Musich, T. McDonald, and L. S. Chapman, “Health promotion strategies for the “boomer” generation: Wellness for the mature worker,” *American Journal of Health Promotion*, Vol.23, No.3, pp.1-9, 2009.
- [34] G. B. Mermin, R. W. Johnson, and D. P. Murphy, “Why do boomers plan to work longer? The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences, Vol.62, No.5, pp.286-294, 2007.
- [35] 최옥금, “우리나라 중고령자의 은퇴 과정에 관한 연구: 생애 주된 일자리와 가교일자리를 중심으로,” 한국노년학회 논문지, 제31권, 제5호, pp.15-31, 2011.
- [36] 탕운, 허형조, 이재원, “활동적 고령화 정책을 위한 두 가지 길 : 신중년 사회공헌활동사업과 노인일자리 사업,” *사회과학연구 논문지*, 제34권, 제2호, pp.121-155, 2022.
- [37] M. Freedman, “The social-purpose encore career: Baby boomers, civic engagement, and the next stage of work. generations,” *Journal of the American Society on Aging*, Vol.30, No.4, pp.43-46, 2006.
- [38] M. A. Mulvaney, “Study of public park and recreation professionals’ career bridge employment intentions,” *The Journal of Park and Recreation Administration*, Vol.37, No.1, pp.20-39, 2019.
- [39] L. V. Davis, *Role theory and social work treatment, Social Work Treatment*, New York: The Free Press, pp.581-600, 1996.

[40] 김현정. “베이비붐 세대의 사회참여에 관한 인식유형 분석,” 한국사회복지연구회 논문지, 제49권, 제3호, pp.115-145, 2018.

저 자 소 개

김 은 경(Eun-Kyung Kim)

정회원



- 1990년 8월 : 한국외국어대학교 프랑스어과(문학사)
 - 1998년 8월 : 송실대학교 사회사업학과(문학석사)
 - 2005년 5월 : Southwestern Baptist Theological Seminary Christian Education and Ministry-Based Evangelism and Discipleship (M.A.)
 - 2013년 12월 : University of North Texas, Applied Gerontology(Ph.D.)
 - 2021년 3월 ~ 현재 : 국민대학교 조교수
- 〈관심분야〉 : 노인복지, 노인상담, 노인고용, 응용노인학