

노년기 조기퇴직과 경력마감 형태 :

남성노인을 중심으로

이 현 기*

[요 약]

본 연구는 서구사회에서 대량으로 발생하는 중고령자의 조기퇴직과 그에 따른 경력의 마감형태에 대하여 개인수준의 자료를 갖고 노동시장 및 사회보장정책적인 시각에서 분석하였다. 오늘날 많은 중고령근로자들이 조기퇴직을 하고 있지만 그 이후에 어떤 형태로 경력을 종료하는지에 대한 연구는 이제 시작단계에 불과하다. 이에 본 연구에서는 55세 이후 직업에서 이탈한 후 61세까지의 개인의 노동시장 경험을 분석하여 노년기의 경력마감형태를 발견·구성해 보고 어떤 요인들이 복잡한 경력종료형태에 영향을 미치는지 미시적 모형과 거시적 모형을 설정, 그 영향력을 추정하였다. 본 연구의 개념적 틀은 대규모의 조기퇴직 현상은 종래의 사회심리적 결정모델과 미시경제적인 설명방법보다는 사회의 구조적 과정으로서 노동시장의 주체(기업, 경영자협회, 노조, 국가)등의 역할을 강조하는 고령화의 정치경제적 접근(political economy of aging)에 바탕을 둔 노동시장접근방법을 차용하였다. 본 목적을 위해 전미고령자종단연구 1966-1991(최종분석대상 n=2,784) 자료를 분석하였으며, 그 결과를 보면 55세 현직에서 계속 근무하는 형태(27.3%), 55세 직업을 그만두고 전직하여 다른 직업에서 근무하는 형태(46.1%), 노동시장전출입을 반복한 형태(4.4%), 간헐적으로 경제활동에 종사하는 형태(15.9%), 영구 퇴직하여 노동시장에 복귀하지 않는 형태(6.3%)등 다양한 형태로 나타났다. 설명모델을 추정한 결과 건강의 정도, 코호트 소속, 민족적 배경, 가치관 변수보다는 기업연금, 공적연금, 노동시장상태, 직업의 구조변수들이 고령자의 경력마감행동에 더 강한 영향력을 미치고 있는 것으로 나타났으며 이것은 노동시장접근관점이 조기퇴직을 설명하는데 더 강한 설명력이 있음을 시사하는 것이다.

주제어 : 조기퇴직, 일, 연결직업, 부분은퇴, 사회보장정책, 노동시장접근, 노인지

* 중부대학교 노인복지학과 조교수

1. 서 론

중고령자의 조기퇴직(early retirement)¹⁾ 증가에 따라서 조기경력종료(early career ending)현상은 사회과학의 매우 중요한 연구문제로 부각되고 있다. 그것은 점점 낮아지는 노동시장참여율과 노령연금 지급자격이 부여되는 62세 이전에서도 조기퇴직이 급격히 증가하고 있기 때문이다. 이러한 경력직업에서의 조기 퇴직의 급격한 증가는 일상생활의 측면에서는 노년기²⁾ 삶의 양식과 형태의 변화를 초래하고 있으며, 학문적 측면에서는 전통적인 노년기 및 퇴직의 개념과 생애경로(life courses)들을 변화시켜 오고 있다.

이러한 노인들의 낮은 노동시장참여추세는 근래에 들어와 사회적 쟁점이 되었지만 장기적인 역사적 관점에서 보면 오늘날에 갑작스럽게 발생하기보다는 20세기 전체에 걸쳐 완만히 진행되어 왔으며, 이런 흐름은 공적 및 사적연금의 발달에 의하여 가속화되어 왔다. 노인의 점진적 노동시장참여감소추세는 미국기업에서의 퇴직제도(retirement institutions) 발전과 관련된 일이며 기업이라는 사적영역에서의 퇴직제도의 탄생이 노인의 노동시장참여율을 일관성 있게 축소해 왔다(Graebner, 1980).

노인의 낮은 노동시장참여율을 역사적으로 추적하면 미국의 경우 1900~1930년 사이의 노인의 노동시장참여율은 젊은 연령집단에 비해 비록 낮기는 하였지만 1930년 이후부터 더 낮아지는 추세를 보이고 있다. 이것은 대공황에 따른 사회보장체제로써 공적연금체계의 발전과 관련이 있다(Ransom and Sutch, 1986, 1989). 20세기 중반 이후에도 그 낮은 참여율은 지속되고 있는데 미국 남성의 퇴직 중위 연령(median age)은 1950년 이후로 4~5세 정도 낮아져 왔으며(Gendell and Siegel, 1992), 퇴직 연령의 감소속도는 1970년대를 시작으로 빨라졌고, 그 감소의 80%는 1970년대 초반에 발생하였다. 1950년과 1990년 사이에서 노인의 노동시장참여율은 전 연령대에서 단조롭게 감소해 왔으며, 특히 55~59세 그룹에서는 같은 기간동안에 89.9%에서 79.8%로 약 10% 감소하였다. 그러나 이 감소추세는 미국뿐만 아니라 전 서유럽에서도 비슷한 양상을 띠고 보편화되어 가고 있다(Guillemard and Rein, 1993).

뿐만 아니라 노후에 점진적으로 일의 양을 줄여가면서 퇴직을 유보하는 관행도 19세기 말부터 존재해 왔다. 1870~1937년의 기간에 산업노동시장에서의 직업 내 퇴직이(on-the-job retirement) 높은 빈도로 존재하였고(Ransom and Sutch, 1986), 이것은 산업체의 생산직이 육체적으로 매우 힘들고 위험함으로 많은 노인 근로자들은 육체적으로 힘든 직업에서 덜 힘든 직업으로 이동하는 현상을 의미한

1) 조기퇴직은 일반적으로 정규노령연금을 수령할 자격이 발생하는 65세 이전에 퇴직하는 것을 의미하나 본 논문에서는 축소연금 수령연령인 62세 이전에 퇴직한 것을 의미한다. 이 퇴직의 개념정의와 관련된 내용을 소개한 국내문헌으로서 나병균(2000:171)과 이철희(2002:89)의 논문을 참조하기 바람

2) 노년기(old age)는 생애주기의 한 단계로서 일반적으로 신체적인 쇠약과 생활장애로 특징 지워지거나 기본적으로 사회적 구성물로서 문화, 역사, 연구관심 등에 따라 변이(variations)가 존재한다. 서구에서는 역사적으로 노년기의 시작을 55세~65세로 보는 경향이 발견되며 보통 노동통계에서는 55세부터 경제활동참가율을 작성하고 있음(예, OECD Labor Force Statistics, Paris, 1986)

다. 따라서 퇴직하고 싶지 않은 노인근로자들은 대체 직업을 발견할 수 있었고, 이러한 사실들은 노년기에서 정규경력직업에서 퇴직한 후 연결 직업(bridge job)에 복귀하는 현상이 매우 오랫동안 존재해 왔다는 것을 시사한다(Achenbaum and Morrison, 1993). 이 형태의 직업은 오늘날 조기퇴직 이후 많은 중고령 근로자들이 갖게 되는 경력 후 직업(postcareer jobs)의 원형이 된다고 볼 수 있다. 어떤 요인이 조기퇴직 및 다양한 경력 후 직업 활동과 맞물려 있든지 간에 수많은 중고령 근로자들은 보다 젊은 나이에 노동시장을 떠나고 있다는 것은 부정할 수 없는 사실이다.

노인의 낮은 노동시장참여 추세는 연장된 수명 및 낮은 사망률과 함께 노년기의 경력이탈형태에 대한 관심을 촉발시키고 있다. 남성노인의 낮은 노동시장참여율은 남성의 전통적인 생애 경로를 대폭적으로 변화시켜 이에 대한 학문적 관심을 제고시키고 있으며 실지로 많은 연구들은 노년기의 노동활동의 급격한 변화에 대하여 연구하고 있다. 예를 들면 Jacobs, Kohli, and Rein(1991) 등은 대규모의 조기 퇴직(work exits)은 과거 20년 동안 서유럽국가의 보편적인 현상이라고 주장하고³⁾ 있으며, 다른 연구들도 같은 맥락에서 연령 55세와 62세(노령연금수급개시 직전)사이의 고용형태에 대한 구체적인 연구가 필요하다고 지적하고 있다(Ruhm, 1989). 이러한 낮은 노동시장참여율의 장기추세는 남성 노인들이 추구하는 노년기 경력의 형태가 무엇인가라는 발현적인 질문을 제기하는 동시에 전통적인 은퇴의 의미가 조기퇴직자에게도 들어맞는가라는 물음을 제기하고 있다. 어떤 학자들은 은퇴의 과정이 복잡해지고 무질서해졌기 때문에 노년기의 경력형태를 조사함으로써 변하고 있는 은퇴의 과정을 이해할 수 있을 것이라고 주장하고 있다. 노인의 노동시장참여 활동에 대한 과거의 수많은 연구들이 큰 업적을 이루었음에도 불구하고 노년기 경력형태에 대한 연구는 최근에 시작되고 있다.

본 연구는 노년기 직업의 변화(전이), 고용으로의 복귀, 노년기 고용활동의 다양화추세에 대하여 집합적 수준(aggregate level)이 아닌 개인적 수준(individual level)의 자료를 통해 분석하고자 한다. 본 연구의 목적은 55세 이후부터 61세(노령연금수급자격 발생전년)까지의 경력종료형태를 연구하여 그 본질을 이해하는데 있다. 즉 무엇이 이러한 개인이 경험하는 경력종료형태를 예측할 수 있는가? 오늘날 중고령자들이 노동시장으로부터 전통적인 퇴직을 경험할 수 있는지 여부는 무엇이 결정하는가? 노년기의 역동적인 경력마감행위를 만들어 내는데 있어 사회보장정책과 노동시장정책은 어떤 역할을 하는가? 이러한 질문에 답하기 위하여 연구자는 노년기 일전이(work transition) 및 일의 형태에 대한 개념적 도구들을 기초로 하여 경력마감형태를 5가지로 유형화하고, 이것을 결과 변수로 활용, 두 가지의 분석모형을 구성하여 대비하였다. 본 논문은 조기퇴직과 경력마감행동이 단순히 개인의 사회적 선택 또는 여가와 이전소득에 대한 교환적 판단의 결과라는 기존의 입장에서 벗어나서 선행연구들이 취하지 못한 과정적이며 구조적인 측면을 부각시켜 조기퇴직과 경력마감활동을 경험적으로 분석하였다. 이 시도는 다양한 퇴직의 개념과 대량의 조기퇴직 현상을 만들어 내는 것은 노동시장의 주체인 국가, 기업, 노동조합, 고령자 자신들의 상호작용의 결과라는 구조적 관점에 경험적 근거를 마련하고자 한다.

3) Guillemard and Rein(1993)도 같은 주장을 전개하고 있다.

2. 이론적 고찰

낮은 노동시장참여율 즉 퇴직으로의 조기이행에 대한 설명을 시도하는 이론들은 크게 두 가지로 구분할 수 있는데 퇴직을 결정하는 개인을 강조하는 것과 사회제도적인 과정을 강조하는 것이다(Kohli and Rein, 1991). 전자의 관점은 사회심리학적인 전통에서 발견되는 것으로 퇴직은 개인의 특성에 의해 설명되어진다. 그리고 미시경제학에서는 퇴직은 일과 여가의 교환 및 이전소득과 일의 결과로 설명한다. 이와 같이 개인수준에서의 설명을 시도하는 이론들은 사회제도적인 요소들을 의사결정에 있어서의 인센티브 또는 저해요소(disincentive)로 고려하고 있기 때문에 오늘날과 같은 대규모의 조기퇴직 현상과 복잡한 일전이 행동을 설명하는데 한계가 있을 수 있다. 뿐만 아니라 은퇴의 결정은 단순히 은퇴하는 개인자신의 순수한 결과물도 아니고 그렇다고 기업 독자의 결과물도 아니다. 그것은 다자가 결합한 합의의 산물이므로 의사결정의 제한된 모형설정으로는 오류가 있을 수 있다. 그러나 노령화의 정치경제(political economy of aging)관점은 대규모로 발생한 조기퇴직의 사회과정과 제도적 과정을 강조함으로써 제도적 경로⁴⁾(institutional pathways)와 그것을 발생시킨 행위자를 중시한다. 그러나 제도적 경로 그 자체는 일전이 행동의 충분한 설명이 되지 못하는데 제도적 구조를 개인행위자와 기업의 수준으로 내려 설명하지 못하기 때문이다. 그러나 퇴직의 사회제도들이 산업관계분야의 집합적 행위자와 노동시장과 사회정책의 행위자들에 의하여 어떻게 창조되고 변화해 왔는지를 서술함으로써 그 과정이 어떻게 규제되고, 어떤 정치경제조건에 대응해 온 것인지를 설명하고 있다.

대량의 조기 퇴직현상의 원인과 관련한 쟁점과 함께 최근 관심을 끌고 있는 또 다른 문제는 그럼으로써 결과적으로 생기는 사회적 결과는 어떤 것인가로 나타나고 있다. 구체적으로 사회적 결과에 대한 의문은 생애 경로는 어떤 모습으로 변화하였을까로 집약되고 있다. 이 두 가지의 관심은 즉, 원인과 사회적 결과에 대한 논의는 노년기 고용활동에 대한 노동시장관점과 생애경로관점에서 수렴되고 있다. 노동시장관점은 무엇이 고령 노동자에 대한 조기 노동력 이탈을 유도하는가에 대한 구조적인 접근방법이다. 이 관점은 노인의 조기퇴직은 개인의 결정을 뛰어넘는 통제 밖에 있는 노동시장의 사회조직(the organizations of labor market)들에 의하여 유도된다고 가정한다. 한편 생애경로(life course)⁵⁾관점은 최근의 생애경로의 변화는 일조직(work organizations)들과 국가가 만들어 내는 여러 가지 제도(retirement institutions)들로 인하여 야기되는 현상으로 파악하고 있다. 두 관점은 변화의 원인을 사회구조적인 측면에서 파악하고 있다는 점에서 공통점이 있다.

4) 여기서 경로(pathways)란 조기퇴직시점부터 정규노령연금을 수령하기까지의 조기퇴직자의 소득보장을 위한 제도와 프로그램을 의미함.

5) Life course는 하나의 개념 또는 이론적 지향으로 최근에 사회과학분야에서 발전하고 있는 이론이다. 심리학자들이 주로 사용하는 life cycle개념이 발생학적(ontogenic)인 가정에 기초하고 있는 것에 반하여 life course는 주로 사회적 측면에 강조점을 둔다. 이 개념에 대한 자세한 설명은 Elder(1985)를 참조하기바람

1) 노동시장 관점(Labor Market Perspective)

노동시장관점에서는 기존의 사회정책들은 제한된 영향력을 갖고 있기 때문에 조기퇴직의 추세를 근본적으로 대처해 나가는 데는 한계가 있다는 점을 지적하고 있다(Kohli, 1994; Kohli and Rein, 1991). 즉, 비록 노인의 조기 노동력 이탈의 사회정책적 경로(pathways)들을 변화시키거나 폐지한다고 해도 다른 이탈경로가 발생, 대체하기 때문에 노인 근로자를 한 직업에 오랫동안 잡아둘 수 없다(Casey, 1989). 만일 노동시장이 노인 근로자를 수용하지 못한다면 조기퇴직을 감소시키려는 사회정책과 제도적 프로그램들은 효과적으로 작용하지 않는다. 따라서 노동시장 관점은 조기퇴직이 계속되느냐 아니냐는 노동시장의 전개에 달려있다고 주장한다. 미래의 낮은 노동시장참여 추세의 크기와 형태는 노동시장의 상태와 행위자들 즉, 국가, 기업(경영자협회), 노동조합, 노인근로자들 간의 상호작용에 의해 영향 받는다. 노동시장관점은 일조직(work organizations)들을 하나의 독립적 실체(independent reality)로 간주한다. 일 조직은 그 자체의 구조와 역동적인 규제적 규칙들을 갖고 있으며, 독자적으로 행동하는 능력을 갖는다. 기업과 노동조합, 국가(중앙정부)(Kohli, 1992, 1994) 그리고 노동시장의 상태와 조건들은 노인근로자의 퇴직 행동에 영향을 미친다. 그리고 최근의 문헌들은 은퇴의 정책을 형성하는데 중요한 역할을 하는 행위자로서 무엇보다도 기업을 강조하고(Rein and Jacob, 1993) 있는데 퇴직행위를 증가된 일영역(workplace)의 영향력과 관련시키고 있다. 한편 노동시장관점은 노동시장의 상태에 대해서도 주목하고 있는바 노인의 조기 일이탈 행위는 노동시장의 상태에 의해서도 영향을 받는다고 주장한다. 예를 들면 노동시장의 고실업률은 노인근로자가 일찍 퇴직하는데 영향을 준다고 주장한다.

노동시장관점은 거시적 수준(Pampel and Weiss, 1983)과 미시적 수준에서의 경험적 연구를 수행하는데 필요한 여러 가지 방법적 도구들을 시사하고 있다. 즉, 일영역과 노동시장특성을 활용하여 노인의 낮은 노동시장참여율을 설명하는데 필요한 도구를 제시하고 있다. 따라서 직업의 특성과 노동시장의 조건, 즉 실업률, 노동시장의 크기, 직업의 시장구조 내에서의 위치 등은 낮은 노동시장참여율을 설명하는데 중요한 변수들이다.

2) 생애경로관점(Life Course Perspective)

생애경로에 관한 최근의 연구는 남성의 전통적인 생애경로는 지난 20년간 변화를 경험하고 있다는 사실을 주장하고 있다(Kohli and Rein, 1991). 생애경로형태(life course patterns)는 19세기 이후로 인간 삶의 3층의 단계적 분할⁶⁾로 구분, 정립되어 발전해 왔으나 최근의 노인의 노동활동의 변화는 일의 기간을 축소시키고 은퇴기간을 연장하여 결과적으로 노년기를 증가시켰다. 노동시장으로부터의 대규모 퇴장은 복잡 다양한 노인의 경력형태를 만들어 내는 원인중의 하나이며, 따라서 생애경로 관점은

6) 교육(education)-일(work)-은퇴(retirement)

노년기의 은퇴활동의 다양성에 강조점을 두고 있다. 이런 결과로 생애경로관점을 취하는 연구들은 은퇴의 시점과 순서, 은퇴기간 동안의 일, 은퇴전의 연결 직업으로의 전이, 퇴직 후 고용활동의 본질 등에 집중되어 있다.

생애경로관점은 최근의 생애경로형태 변화는 일조직과 국가제도에 의하여 발생한 것이라고 가정하고 있다(Kohli, 1987; Mayer and Schoepflin, 1989). 이 관점에 의하면 일조직과 국가제도들은 20세기 동안에 고도로 연령구조화(age structuring) 되었고(Anderson, 1985), 결과적으로 높은 수준의 생애경로의 표준화를 초래하였다는 것이다. 이 과정을 생애경로의 제도화(life course institutionalization)라 부른다. 그러나 최근의 낮아지는 은퇴연령과 의무정년제의 폐지는 생활경로의 연령구조화와 연대기적 조직을 이완시켰고(Guillemard and Rein, 1993; Guillemard and van Gunsteren, 1990) 혹은 더 나가 일시적으로 생활경로의 제도화를 중지(Held, 1986)시켜왔다. 최근의 이런 일련의 과정은 노년기 노인들의 경력이 더 복잡할 것이라는 점을 시사하는 것이며, 증가된 노년기의 다양성(diversity)에 관심을 기울여야 한다는 점을 지적하는 것이다(Henretta 1993; O'Rand, 1990). 뿐만 아니라 최근 연구는 고용의 연령구조화는 생활경로의 제도화를 생산했다는 점을 지적하고 있으며, 따라서 일 조직은 인간의 생활에 강력한 연령구조화를 창조한다고 주장하고 있다(Kohli, 1986; Riley, Foner, and Waring, 1988). 연령 구조화된 고용의 형태가 어떤 집단에서 약화된다면 생애경로의 제도화는 아마도 그렇지 않은 다른 특정 집단에 한정될 것이다. 다시 말하면 생애경로의 제도화는 경력직업에서 바로 퇴직하는 집단에게는 유효하지만 경력직업으로부터 일찍 퇴직하여 제2의 경력직업 또는 연결 직업에서 은퇴하는 사람에게는 해당되지 않는다는 것이다.

3. 노년기의 고용활동에 대한 연구

최근 노인의 노동시장 참여에 관한 많은 연구는 몇 가지 중요한 결과들을 보여 왔다. 첫째, 지난 20년의 노동시장 참여 형태는 과거의 노동시장 참여 형태와 크게 다르다. 노인들은 노령연금 수령 연령인 65세에 도달하기 이전에 증가적으로 노동시장을 떠난다. 둘째, 가장 오랫동안 근무한 평생고용 직업으로부터 첫 번째 은퇴를 한 후 많은 은퇴자들은 노동시장으로 재입장한다. 약 10~25%의 은퇴한 노인들은 또 다른 직업을 갖고 제2의 경력을 시작하며 따라서 중고령 퇴직자의 노동력에서의 재입장은 증가하는 중이다. 이런 관점에서 볼 때 노인의 경력활동은 조기퇴장이 많은 만큼 활발할 것이라고 예측된다.

1) 조기퇴직의 증가추세(early exit trends)

Tuma and Sandefur(1988)는 일반 공개 마이크로 자료 표본(Public Use Microdata Sample: PUMS)을 연령과 연도에 의해 분석한 후 조기 이탈률은 1940년부터 1980년까지 증가하였다고 보고하고 있다. 그 연구의 목적은 1940년부터 1980년까지 기간의 노동력 활동 형태를 서술하는 것이다. 이

연구에 의하면 비록 노동시장으로부터 떠날 확률은 적지만 연령 55세와 61세 사이에서 조기퇴직은 매년 증가하였다. 이 연령구간에서의 변화율(기울기)은 1970년과 1980년에 현저히 가속화되었고 연령 61세 이상의 노동력 퇴장률도 1940년과 1980년 사이에 항상 증가하고 있었다. 이 61세 이상의 퇴장률은 1960년에 급상승하였고 그 비율도 연령 65세까지 완만히 증가하고 있었다. 그리고 1970년과 1980년에 연령 62세와 65세 사이에서 퇴장률은 급등하였다. 연령 65세 이상에서도 1970년과 1980년의 변화율은 대략 1940년의 그것과 비슷하다. 간단히 요약하면 이 연구결과는 조기 퇴장률이 젊은 나이인 55세에서 60세 연령 집단에서도 해마다 증가하고 있다는 사실을 보여 준 것이다.

Quinn and Burkhauser(1990)는 튜마와 샌드퍼(1988)의 연구와 비슷한 결과를 보고하였다. 퀴와 버크하우저는 미공포된 미국 노동부의 남자노동시장 참여율에 대한 자료를 55세에서 70세까지 연령별로, 그리고 1968년부터 1986년까지 연도별로 분석하였다. 그 결과에 따르면 이 기간 동안 노동시장 참여율은 모든 연령 범위에서 감소하였으며, 그 감소는 연령 62세와 65세에서 가장 컸다. 감소율은 연령 55세와 같은 낮은 나이에서 시작했고, 연령 70세의 늦은 나이까지 계속되었다.

이 같은 맥락에서 몇몇의 학문적 연구들은 노인의 노동시장 참여율이 최근에 현저히 떨어졌다는 것을 주장하였다. Ellwood(1985)는 연령 65세 이상 일하는 노인의 비율은 15% 감소하였다(1960년 35%, 1980년 20%)는 결과를 발표하였으며 Parsons(1980)는 연령 55세~64세 노인들의 노동시장 참여율은 15% 감소하였다(1948년 89%, 1976년 74%)는 연구결과를 보고하였다. 마찬가지로 Ruhm(1989)은 지난 30년 동안 55세~64세 연령구간의 노인 노동시장 참여율은 1947년에 89.6%에서 1987년에 67%로 감소했고, 65세 이상의 고령 근로자의 참여율은 1947년에 47.8%에서 1987년에 16.6%로 감소하였다고 주장하였다. 같은 맥락에서 다른 연구들도 비슷한 노동력 참여 감소 추세를 보고하였다(Peracchi and Welch, 1994; Sheppard, 1991).

2) 평생직장(career job)으로부터의 경력마감 형태

평생직장⁷⁾으로부터의 조기퇴직은 평생직장과 노동시장으로부터의 최종적으로 퇴장하기 직전까지의 가졌던 경력에 대한 의문을 제기함으로써 평생직장을 그만두고 난 이후의 경력활동(career patterns)에 대한 조사를 필요로 한다. 이와 관련한 조사연구들은 실증적으로 경력종료형태를 파악하고 그 경로를 밟았던 노인인구의 크기를 추정하는데 초점을 맞추고 있다. Diamond and Hausman(1984)은 노동시장으로부터의 퇴장행동을 단순하게 조사함으로써 개인은퇴자의 완전한 경력활동을 간과하고 있지만 Ruhm(1990a)과 Hayward et al(1994)은 전통적인 은퇴모형(retirement model)이 급변하고 있는 은퇴행위를 파악하고 있지 못하므로 경력종료행위(exit behaviors)를 결과변수(종속변수)로 놓고 연구해야 한다고 주장하고 있다. 이분법(dichotomy)으로 보고 있는 과거의 은퇴모형은 퇴직을 반복할 수 없고 한걸음 동작으로 끝나는 것으로 개념화함으로써 최근은퇴의 다양하고 복잡한 모습을 숨기는 경

7) 평생직장은 노인노동자가 가졌던 직업 중 가장 오래 보유했던 직업으로 적어도 10년 이상 동안 일한 직장을 말한다.

향이 있어 왔다. 그러나 최근의 노년기 경력형태에 대한 연구가 시작되면서 새로운 내용이 추가되고 있다. 아킨바움과 모리슨(Achenbaum and Morrison, 1991)은 ‘은퇴하지 않기’(unretirement)⁸⁾가 과거부터 존재해 왔다는 점을 주장하는데 이것은 평생직장으로부터 퇴직 후 노동시장으로의 재입장이 20세기 초부터 존재했다는 것을 시사하는 것이다. 랜섬과 서치(1986)도 육체적으로 매우 힘든 직업에 있는 노동자가 점진적인 방식으로 덜 힘든 직업으로 이동하여 은퇴하는 경향은 19세기와 20세기 초에 결코 드문 현상은 아니었다고 지적하고 하고 있다. 따라서 최근에는 연구자들이 이 최종적인 은퇴를 연기하는 행위, 즉 다양한 경력행동에 많은 관심을 보이고 있다. 이렇게 노년기의 일전이(work transitions)에 대한 연구관심이 증가하는 것은 다음과 같은 몇 가지 사실에 근거하고 있다. 첫째, 퇴직의 연령이 55~59세 급간으로 낮아지면서 누가, 왜 조기에 퇴직하는가에 대한 학문적인 관심이 증가하고 있다. 둘째, 미래 노동력 부족에 대한 증가된 인식과 노령연금의 재정위기·미국연방예산의 재정적자감소에 대한 논쟁이 활발히 진행되고 있다. 간단히 요약하면 노년기 조기퇴직의 본질에 대한 학문적 관심증가와 공적연금의 재정위기에 대한 관심이 노인의 경력활동에 대한 연구를 촉진시키고 있다.

3) 연결직업(bridge jobs)

연결 직업은 평생직장을 떠난 후 최종 은퇴를 결정하기 전까지의 기간을 연결해 주는 직업들을 의미하는데 하나가 될 수도 있고 두개 이상이 될 수도 있다. 럼(1990a, 1990b, 1991)은 평생직장을 떠난 후의 일전이는 연결직업, 부분은퇴(partial retirement), 역은퇴(reverse retirement) 등의 몇 가지 혼합이고 조기 퇴직자는 최종 은퇴 전까지 어떤 형태의 일에 종사한다고 주장했다. 즉, 조기 퇴직자는 대부분 일의 시간을 축소하고 은퇴를 반복하는 경향이 있다. 그에 의하면 은퇴력조사연구(Retirement History Survey:RHS) 표본의 약 40%는 평생직장으로부터 직접 최종적으로 은퇴했고, 그 표본의 약 50%는 직장생활의 한 시점에서 부분적으로 은퇴했으며, 25%는 첫 퇴직 후 노동시장으로 재입장했다는 결과를 발견했다. 즉, 표본의 응답자의 1/4은 적어도 한번 최종은퇴를 하기 전까지 연결직업을 보유했다는 것을 의미한다. 럼은 같은 논문에서 표본의 75%는 산업 또는 직종을 바꾸었고, 약 50%는 둘 다를 바꾸었다. 따라서 연결직업의 산업과 직종은 대부분 평생직장의 그것과 다르게 나타나는 것으로 사료된다. 그 뿐만 아니라 같은 표본에서 어떤 노인노동자는 같은 직장 내서 파트타임직업으로 이동했고, 다른 노인들은 새로운 풀타임 직업 또는 다른 영역의 다른 산업 또는 직종의 파트타임직업으로 이동했다. 그러나 이런 경우에 이들의 임금은 평생직장에서의 그것보다 50% 정도 축소되는 경향을 보이고 있다. Iam(1987)은 신사회보장퇴직자수혜표본(new social security retired-worker beneficiary sample)의 분석에서 20~25%의 노인들은 노령연금 급여를 받은 후에 일을 하고 있었으며 그 기간은 18~30개월간 지속되었다는 것을 발견했다. 이 분석에서 대부분의 퇴직자는 같은 고용주와

8) 일정 시점에서 완전히 노동시장을 떠나기보다는 일의 양을 서서히 줄이거나 퇴직 후 다른 일을 하여 최종적 은퇴를 지연하거나 연기하는 행동을 의미한다.

일을 했고 주당 근무시간을 축소하여 파트타임직업으로 일을 하고 있었으며, 고용주를 바꾸었던 노인들의 중위수 임금(median wage)은 평생직장의 임금보다 1/2정도 줄어든 것으로 나타났다.

4) 부분은퇴(partial retirement)

부분은퇴는 평생직장을 그만두는 일종의 일전이 형태의 하나이며, 그것이 발생하는 것은 많은 고령 근로자들은 직장경력에 한 시점에서 전일제 근로의 부담을 줄이고자 하는 바람이 존재하기 때문이다. 부분은퇴는 노인근로자의 욕구에 바탕을 두고 있으며 은퇴행위(retirement behaviors)의 한 형태라는 점에서 일반적인 일전이 행동과 다르다고 할 수 있다. 부분은퇴는 연결직업보다는 일경력사(work life)의 후기에 발생하고, 연령 58세 이전에 발생하는 일은 매우 드물지만 60~67세의 연령급간에 이르러서는 훨씬 더 보편적이다. 연결 직업은 연령 50세를 시작으로 일경력사의 전반에서 발생하는 경향이 있다. 부분퇴직으로의 전이는 최종적인 은퇴를 향한 과정으로서의 의미를 갖고 있다. 한편 부분은퇴는 수입과 근로시간의 측면에서 보면 연결직업 및 파트타임 직업과 거의 유사하다고 볼 수 있으며 부분은퇴기간에 보유한 직업의 산업과 종류도 마찬가지로 평생직장의 그것과는 다른 곳에 위치한다. Honig and Hanoch(1985) 그리고 Honig(1985)⁹⁾는 은퇴력조사연구(RHS) 1967-1973의 분석에서 연령 58~67세의 결혼한 백인남자 근로자의 14~27%가 1969~1973년에 부분 은퇴한 것을 발견하였으며, Gustman and Steinmeier(1984, 1985)도 같은 자료의 1969-1973년 버전을 분석하여 연령 58~69세의 월급 및 임금노동자의 1/3이 부분은퇴를 경험하였고 부분은퇴자의 비율은 나이와 함께 증가하고 있다는 사실을 밝혀냈다.

4. 연구방법

1) 분석자료의 성격과 표집방법

본 연구에서 분석에 사용된 자료는 전미 노인종단연구(National Longitudinal Survey of Older Men : NLS) 1976-1983이며, 본 자료는 17년간 남자 코호트에 대한 고용과정과 최종은퇴(final retirement), 노년기 고용활동, 일생동안의 고용력(lifetime work history), 은퇴계획, 일과퇴직에 대한 태도, 현직의 응답자의 사망정보, 건강정보, 수입과 재산정도 등에 대한 정보를 포함하고 있어 인생후반의 조기퇴직과 일전이 형태를 연구하기에 적합한 패널통계자료이다. 이 자료에 포함된 응답자들은 조사기간 동안 중년에서 노년으로 전환하였으며, 응답자의 75% 이상이 고용상태에서 퇴직으로 전이하여 노령화에 따른 직업력의 변화를 적절히 포착하고 있는 자료라고 할 수 있다. 원자료의 응답자들

9) 그 연구에서 부분은퇴의 기준으로 소득의 양(amount of earnings)을 사용하여 전년도 총소득의 50% 이하를 번 경우 부분은퇴로 분류하였다.

은 대략 1,500만 명의 미국 민간인 남성들을 대표하며, 자료조사 시작연도인 1966년 응답자의 연령범위는 45세~59세이었고 총사례수는 N=5,020명이었으며, 1990년 최종 인터뷰시 생존인물 2,092명, 사망인 1,341명, 친척(부부사망인 경우)865명이 면제되었고, 생존자의 연령대는 69~84세로 나타났다.

본 연구의 주요목적의 하나가 연령 55세부터 61세까지의 일전이 과정을 연구하는 것이므로 응답자의 연령이 55세가 되는 시점부터 응답자의 고용활동을 관찰하였다. 조기퇴직이 발생하는 하한연령을 55세로 설정한 것은 임의적인데 더 낮추는 것이 바람직하지만 NLS 자료에서는 첫 조사시 50세 이하 응답자가 매우 적어 가능한 방법이 아니었으며, 상한연령이 61세가 된 것은 조기퇴직의 개념규정상 정규 노령연금수령발생 직전의 최고연령이 되어야 하기 때문이다. 그럼에도 불구하고 연령 55세는 대부분의 노인들이 노동시장을 영구히 떠나기보다는 점진적인 근로시간 감축 또는 부분은퇴 등의 경험을 시작하는 시기이기 때문에 노년기 직업생활로의 진입을 연구하는 데는 적절한 연령기준이라고 사료된다.

본 자료분석에서 연령55세의 직업을 찾아낼 때 어려운 점은 고용전이의 시간을 적절히 포착하는 것인데 NLS의 각 조사간격이 대개 2~3년 또는 극단적인 경우 7년이 되는 경우가 있어 조사시점 n 과 $n+2$, $n+3$, $n+7$ 시점에서 연결직업이 4~5개 이상이라면 개별 연결직업의 시작과 종료 일자를 모두 기록하는 것이 가능하지 않아 근사치 추정을 원칙으로 한 점이다. 그리고 본 연구에서는 일전이라는 사건(event)을 측정할 때 달력년(calendar year)을 사용하지 않고 연령을 사용하여 자료를 재구성하였다. 중고령근로자 개인은 서로 다른 연도에 퇴직과 일전을 경험하기 때문에 시간적으로 매우 다양하고 복잡하며 노령화의 효과를 알기 위해서 분석에서는 연령에 의하여 자료를 재구성하는 것이 바람직하였다.

분석에 포함된 대상자들은 NLS의 자료조사기간 중 연령이 55세가 된 응답자는 모두 포함되었고 자료조사 시작점이던 1966년에 이미 55세가 넘은 피조사자는 제외되었다. 따라서 3,953명이 분석대상이 되었으며 이중 사망하거나 중간에 조사를 거부한 사람들이 다시 제외되어 최종적으로 2,784명이 분석에 사용되었다. 특히 분석대상자를 표집할 때 노동시장에서의 개인의 상태에 대한 조건¹⁰⁾을 걸지 않음으로써 표집오류(sample selection bias)를 회피하였으며 따라서 불규칙한 고용력을 가진 응답자도 자료분석에 포함시켰다. 이렇게 선택된 응답자의 고용활동경력을 연령 55세의 직업으로부터 어떤 변화가 있었는지 각 NLS파일을 분석하여 61세까지 추적하여 경력마감 형태(조기퇴직포함)를 구성하였다.

10) 예를 들면 Hayward, Hardy, and Liu(1994)와 Myers(1991)등은 정상적인 직업력을 가진 노인근로자를 선택하여 분석하고 있다.

2) 변수의 측정과 조작적 정의

(1) 종속변수

본 논문에서의 종속변수(outcome variables)는 노년기의 경력마감형태¹¹⁾이며, 연령 55세부터 61세까지의 관찰을 통해 측정되었다. 일 전이(work transition)는 기본적으로 3자리 직업코드의 변화에 의해서 측정되었으며, 따라서 반드시 고용주의 변화를 의미하는 것은 아니다. 본 조사의 응답자는 ① 연령 55세의 직업에서 계속중사(no change), ② 연령 55세 직업에서 은퇴하여 복귀하지 않기(retired), ③ 퇴직 후 전직(job change), ④ 퇴장 후 재입장(Out of Labor Force to Labor Force: OLF to LF), ⑤ 간헐적인 중사(sporadic work)의 한 범주에 속하는 것으로 나타났다. 부연설명하면 ①의 계속중사자는 연령 55세 직업에서 연령 61세까지 직업을 바꾸지 않고 계속적으로 일하고 있는 유형이고, ②의 형태를 밟은 노인은 연령 55세 직업을 퇴직한 후 영구적인 은퇴를 한 형태를 의미한다. ③의 유형은 연령 55세의 직업을 퇴직한 후 바로 전직한 경우로 연결직업 또는 제2의 경력을 시작한 형태를 의미할 수 있다. ④의 경력마감형태는 처음 관찰시점의 직업을 퇴직하고 노동시장을 벗어난 후 새로운 직업을 가져 노동시장으로 재진입한 경우이며, ⑤의 형태는 불규칙적인 고용활동을 한 사례들로 건강이 좋지 않거나 직업기술(work skill)이 없는 이유로 지속적인 경제활동이 없는 경우이다.

(2) 독립변수

종속변수의 시간 개념화로 인해 제기되는 문제는 독립변수 중에서 시간에 따라 변하는 속성변수(time-varying independent variables)들을 어떤 방식으로 통일하여 회귀식에 투입하는가이다. 그 속성이 항상 변하지 않는 인종, 국적, 코호트 등은 항상 고정된 특성이지만 시간에 따라 변할 수 있는 변수들인 직업에 대한 태도, 건강 등은 측정 때마다 그 값이 다르므로 언제 측정된 변수를 사용할 것인가에 대한 합리적인 전략이 필요하다. 따라서 시간변이 독립변수들은 은퇴의 과정이 발생하기 직전인 연령 55세 시점에서 측정한 것을 선택하여 인과적 설명이 가능하도록 하였다. 회귀방정식에 예측 변수로 투입된 변수들을 정리하면 다음과 같다(<표 1> 참조).

① 개인의 특성

교육, 인종, 가족구조(피부양자수, 자녀수), 건강, 결혼상태, 군복무여부, 은퇴에 대한태도, 코호트 소속

11) 미국에서는 우리나라와는 달리 퇴직 후 여러 가지 재원에 바탕을 둔 퇴직재산을 상당히 가지고 있는 경우가 대부분이므로 55세의 직업을 그만둔 후의 새로운 직업이라고 하는 것은 생활의 수단으로서의 의미뿐만 아니라 상당수 삶의 보람 찾기의 뜻도 있으므로 이 기간 동안의 다양한 일전이 활동을 노년기의 경력마감형태(career-ending patterns)로 정의하고자 한다. 그러나 우리나라와 같이 노후의 사회보장장치가 열악한 경우는 생업을 위한 경제활동이 많은 까닭으로 직업활동의 점진적 종료로 판단하기에는 상당한 무리가 있을 수 있다.

② 직업특성

기업연금자격, 단체협상권여부, 노조가입, 시간외수당, 근무연수, 의무정년유무, 자영업자유무

③ 노동시장특성

노령연금자격, 실업률, 노동시장규모, 55세의 직업상태, 직업의 대도시 또는 농촌지역 위치

<표 1> 독립변수의 조작적 정의와 코딩방법

성격	변수명	정의 및 설명
개 인 특 성	결혼지위	① 유배우 ② 결혼, 무배우(사별, 이혼, 별거등) ③ 미혼, ③을 기준으로 더미코딩
	교육	교육연수 ① 고등학교이하 ② 대학교 ③ 대학교이상 ①을 기준으로 더미코딩
	건강	건강이 일을 제한하는가 ① 예 ② 아니오 ①를 기준으로 더미코딩
	인종	① 백인 ② 흑인 및 기타인종 ②를 기준으로 더미코딩
	은퇴태도	① 은퇴기대함 ② 퇴직후 지루할 것임 ③ 기타 ③을 기준으로 더미코딩
	직업태도	① 매우 좋아함 ② 적당히 좋아함 ③ 좀 싫어함 ④ 매우 싫음
	군복무	① 아니오 ② 예 ①을 기준으로 더미코딩
	부양자수	아내를 제외한 부양자수
	자녀수	총자녀수
	코호트	① 구노령층(1906-1914년생) ② 신노령층(1915-1921년생) ①을 더미코딩
직 업 특 성	종사상지위	① 임금및봉급근로자 ② 자영업자 ①을 기준으로 더미코딩
	임금율	시간당 임금액
	단체협상	임금의단체협상 유무 ① 아니오 ② 예 ①을 기준으로 더미코딩
	근무연수	근무연수
	연금자격	직장으로부터 연금기대됨 ① 아니오 ② 예 ①을 기준으로 더미코딩
	노조가입	① 아니오 ② 예 ①을 기준으로 더미코딩
	시간외수당	① 예 ② 아니오 ②를 기준으로 더미코딩
	의무정년	의무정년규정여부 ① 아니오 ② 예 ①을 기준으로 더미코딩
노 동 시 장 특 성	일지위	55세에서의 직업유무 ① 아니오 ② 예 ①을 기준으로 더미코딩
	노령연금	노령연금수급자격 ① 아니오 ② 예 ①을 기준으로 더미코딩
	직업 위치	현직이 대규모통계도시내 ① 아니오 ② 예 ①을 기준으로 더미코딩
	실업률	① 0-1.7% ② 1.8-2.7% ③ 2.8-3.2% ④ 3.3-3.5% ⑤ 3.6-3.8% ⑥ 3.9-4.3% ⑦ 4.4-5.2% ⑧ 5.3-6.4% ⑨ 6.5-10.6% ⑩ 10.7%이상
	시장크기	노동시장크기 ① 5만이하 ② 5만-20만미만 ③ 20만-40만미만 ④ 40만-50만미만 ⑤ 50만-80만미만 ⑥ 80만100만미만 ⑦ 100만-300만미만 ⑧ 300만명 이상

3) 추정모형

본 연구의 목적은 노년기의 경력의 마감과정을 사건(event)이나 시간(timing)의 관점에서 연구하
기보다는 연령 55세부터 61세까지의 연령변화구간을 중심으로 한 마감형태(exit patterns)를 연구하는
것이므로 분석모형으로서 다항로지스틱모형(multinomial logistic regression)을 채택한다(Aldrich and

Nelson, 1989). 이 방법은 시간이나 사건을 중심으로 한 분석에서 전이율(hazard rate)을 추정할 때 발생할 수 있는 우측절단(censoring problem)의 문제를 회피할 수 있는 장점이 있다. 본 연구에서 문제가 될 수 있는 것은 면접을 거부한 응답자의 절단(censoring)인데, 그러나 그 사례수가 비교적 적어 추가분석의 필요성이 제기되지 않는 것으로 사료된다. 다항로짓모형은 응답자가 두 가지 이상의 행동 중에서 선택할 수 있어 노동시장참여를 연구하는데 있어서는 자주 이용되는 모델이다. 이 모형에서 기준 마감형태($Y=j'$)에 대하여 다른 경력마감형태($Y=j$)가 선택될 수 있는 오즈(odds)는 다음과 같이 구해진다.

$$P(Y=j)/P(Y=j') = \exp(\sum b_{jk}X_k) / \exp(\sum b_{j'k}X_k) = \exp[\sum (b_{jk}-b_{j'k})X_k]$$

여기서 b_{jk} 는 경력마감형태 j 의 추정계수의 벡터이고, X_k 는 독립변수의 벡터이다. 그리고 본 연구에서 종속변수는 범주(categorical)이며 불연속(discrete)의 성격을 갖는 4가지 선택으로 구성되며 경력종료형태는 불연속(discrete)하며 비순서적인(unordered)변수로 처리된다. 따라서 예측변수로 범주변수와 비율변수를 포함하는 일반로짓모형(generalized logit model)은 본 연구에서 적절한 통계기법으로 사료된다. 일반형 다항로짓 방정식은 다음과 같이 표현될 수 있다.

$$\text{Ln}_e (P_j/P_{j'}) = a + b_k X_k + e \quad ; \quad K=1,2,3,\dots,n$$

여기서 P_j 는 특정 경력마감형태이고, $P_{j'}$ 는 비교기준 경력마감형태인 영구퇴직자(retired) 그룹이며, X 는 독립변수들의 벡터, a 는 상수항, b 는 로짓계수, e 는 오류항(error term)을 표시한다. 구체적으로 본 연구에서는 방정식Ⅰ과 방정식Ⅱ를 추정하고자 하는데 방정식Ⅰ은 경력마감행위에 대한 개인의 고령노동자 개인특성과 기업연금수급자격의 영향력을 추정하고자 하는 것이며 방정식Ⅱ는 방정식Ⅰ에 노동시장변수와 직업구조, 사회보장 변수들을 통제하여 상대적인 영향력을 검증하고자 하는 목적을 갖는다.

5. 연구결과 및 해석

1) 표본의 특성과 분포

연령 55세에서 측정된 분석표본의 특성과 분포를 보게 되면 먼저 학력의 수준에 있어서 평균 9.6년으로 초등학교 졸업자부터 대학교졸업 이상까지 분포하고 있으며, 부양자수는 배우자를 제외한 평균이 1.1명으로 나타나고 있으나 실제 분포는 0~2명에 이른다. 응답자의 자녀수는 평균 2.9명으로 나타

나고 있으나 실제분포는 0.4~5.2명으로 개인별 차이가 크다. 표본의 결혼상태는 결혼하여 배우자와 함께 살고 있는 경우가 86.5%로서 대부분을 차지했고, 결혼했지만 배우자가 없는 경우 10.2%, 미혼 3.3%의 분포를 이루고 있다. 표본의 은퇴에 대한 태도는 대부분 긍정적인 편으로 은퇴가 기대된다는 응답이 69%, 지루할 것이다 21.5%, 기타 9.5%의 순서로 응답되고 있다. 조사표본의 55세에서의 보유 직업의 평균근무연수는 14.6년이며, 개인별로는 3년~26년의 차이를 나타내고 있어 개인별 편차가 크게 나타나고 있다(<표 2> 참조).

<표 2> 표본의 특성과 분포

변수명	평균	N	표준편차
교육정도(교육연수)	9.5581	2768	3.9551
부양자수	1.0741	2683	1.5021
자녀수	2.8672	2764	2.4025
건강정도	0.1393	2354	0.3463
기업연금자격	0.6196	2235	0.4855
노동시장크기	3.4543	2714	2.4764
근무연수(55세)	14.6401	2568	11.3938
결혼상태			
유배우	86.5%	2343	
무배우	10.2%	275	
미혼	3.3%	90	
인종			
백인	71.1%	1980	
기타	28.9%	804	
은퇴 태도			
기대한다	69.0%	1455	
지루할 것	21.5%	454	
기타	9.5%	200	
코호트			
구코호트	43.1%	1201	
신코호트	56.9%	1583	

2) 경력마감형태

본 논문의 목적 가운데 하나는 과거의 은퇴 개념으로 파악되지 않는 최근의 다양한 조기퇴직형태를 발견하는 것이며, 즉 지난 30여년 동안 보다 더 역동적이며 복잡해져온 은퇴의 형태를 파악하여 드러내 보이는 것이다. <표 3>에서 보듯이 이전의 연구에서 보는 것과는 매우 다른 모습의 은퇴행위가 발견되고 있는데 즉 표본의 높은 비율(46.1%)이 55세의 직업을 떠나 다시 연결 직업으로 이동하는 양상을 보이고 있다. 이 통계치를 다른 연구의 결과와 비교해 볼 필요가 있는데 Ruhm(1990b)은 55세에서 이미 평생직장을 나와 다른 직업에 있는 중고령 근로자들은 50% 더 높은 전이율을 갖고, 60~61세의 전이율은 60~64세의 연령군 전이율과 비슷하다는 가정 하에 약 47.3%가 61세까지는 연령 55세에 가졌던 직업을 떠날 것이라고 추정하였다. 한편 Sum and Fogg(1990)는 March 1974 CPS테

이터를 이용하여 재직 피고용자의 연간 이직률을 7.8%로 추정하였는데 이를 기초로 6년간의 이직률을 계산하게 되면 46.8%로 나타나게 된다.¹²⁾ 그러나 각 연구에서 직업의 변화를 어떤 방법으로 정의하는가에 따라서 추정치가 상이할 수 있기 때문에 보다 더 정밀한 대조연구가 필요하다고 할 것이다.

<표 3> 경력마감형태의 분포

경력마감형태	분포비율(%)	사례수(N)
55세직업에서 계속 일하기	27.3	760
전직	46.1	1283
퇴장후 재입장	4.4	123
간헐적인 일	15.9	443
영구퇴직	6.3	175
총계	100	2784

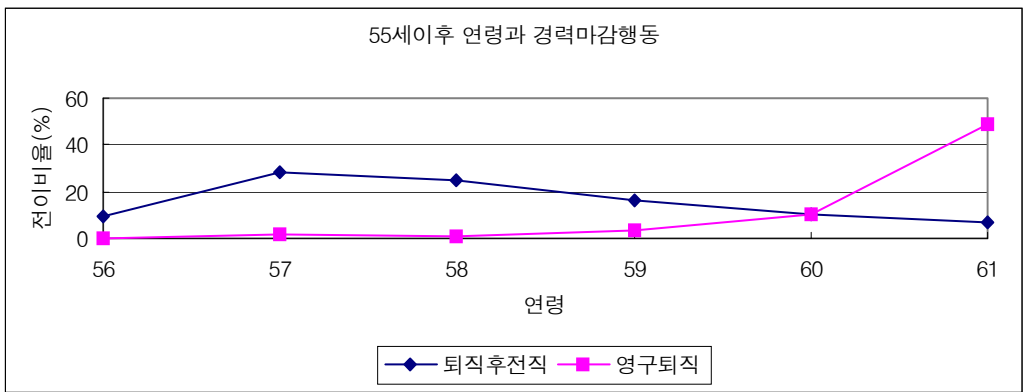
<표 3>에서 발견되는 또 하나의 흥미로운 사실은 61세까지 자신의 55세 직업에서 퇴직하지 않고 일하고 있는 집단이 두 번째로 많다는 점이다(27.3%). 이 부류는 궁극적으로 이 직업에서 최종적인 은퇴를 할 것으로 추정되며 매우 안정적인 노년기 경력을 갖는 집단으로 판단된다. 따라서 연령55세 직업에서 최종적인 은퇴를 했던 6.3%의 은퇴자 그룹을 포함한다면 본 표본에서 전통적인 일 단계 은퇴(one-step retirement)를 경험할 수 있는 최대 가능한 비율은 33.6%로 나타난다. 세 번째로 많이 발견된 경력종료형태는 간헐적으로 노동시장에서 취업하는 형태로 15.9%가 이에 해당하였다. 이 형태의 직업종료행위는 고령노동자가 건강상의 이유 또는 노동시장의 상황으로 인해 부득불 불규칙적인 고용 활동을 했던 형태로 해석할 수 있다. 본 분석에서 조기에 완전히 경력을 마감하고 다시 노동시장에 재입장하지 않은 영구은퇴자 그룹은 그 수가 많지는 않지만 전체 사례의 6.3%(175명)을 차지했다. 이들은 55세의 직업에서 다른 경력군과 비교할 때 근무연수가 가장 길고, 대부분 의무정년규정이 있는 직업에 종사하였다는 특징을 갖고 있다. 마지막으로 가장 낮은 비율로 경력을 마감하는 형태는 노동시장의 진입과 퇴장을 반복 경험(4.4%)하지만 적절한 직업을 찾기가 어려운 그룹이다. 이 형태의 경력마감을 경험하는 당사자는 임금노동보다는 자영업에 종사하는 비율이 상대적으로 높으며, 55세 이후의 직업경력이 간헐적인 일에 종사하는 그룹만큼 불규칙적이다.

본 연구의 분석결과는 노인의 직업종료행위와 퇴직이 일반인이 생각하는 것보다 더 빠른 시점에서 시작되고 그 규모도 크다는 점을 나타내고 있다. 상당수의 중고령자들은 일찍 퇴직하여 일과 여가를 반복하며 그것은 건강과 경제적 능력이 허용하는 시점까지 연장될 수 있다는 사실을 시사한다. 종전에 많은 학자들은 노인의 퇴직은 일회적 사건으로 간주되었으나 그런 은퇴는 일부의 노인들에게만 적용된다. 따라서 경력마감 행태는 긴 과정이며 다양한 모습을 갖고, 시작시점도 우리가 생각하는 것보다 빠르다.

12) Sum and Fogg는 한번 이상 이직하지 않는다고 가정했으며, CPS는 Current Population Survey를 의미함.

3) 연령과 경력마감행동

<그림 1>은 경력마감행동의 연령형태(age pattern)를 나타내 주고 있다. 일반적인 전이형태는 연령 57세와 61세에서 전이율이 상승하는 모습을 보여주며 가장 주목할 만한 것은 은퇴자의 대부분이 축소 연금을 수령하기 직전인 61세에서 급격히 증가한다는 점이다. 연령 57세에서 전직자의 28.6%가 전이를 경험했고 영구은퇴자는 1.53%가 55세 직업에서 은퇴하였다. 연령 61세에서 전이율이 가장 높은 모습을 나타내는데 영구은퇴자는 48.85%가 퇴직하였다.



<그림 1> 연령과 경력마감행동

4) 경력마감형태의 다변량분석

여기서는 경력마감행동의 인과분석결과와 공변량 변수들의 영향력을 검토하고자 한다. 본 연구에서 패널자료를 사용하여 종단연구를 수행한 것은 독립변수들의 영향력에 대한 인과해석을 하는데 있어서 매우 우월한 입장에 서 있는데 그 이유는 횡단적 연구설계에서는 강력한 이론을 갖지 않고서는 인과 관계를 설명하기가 거의 불가능하기 때문이다. 그러나 본 연구는 독립변수들을 일전이 행동이 발생하기 전에 사전 측정하였기 때문에 결과변수에 대한 인과적 추론을 가능하게 하고 있다. 다변량 분석결과는 전체적으로 조기퇴직과 경력마감형태는 노동시장의 상황과 기업이 제공하는 일의 특성에 의하여 주로 발생한다는 가설에 긍정적인 지지를 주고 있다. 노인근로자가 일을 함으로써 노동시장과 일 조직에 연결되어 있는 한 노인근로자는 노동시장과 기업의 정책에 반응을 보이고 있다. 특히 조기퇴직과 62세 이전에 발생하는 경력종료행위는 더욱 그렇다고 할 수 있다.

(1) 경력마감과 노동자의 개인특성 · 기업연금

<표 4>는 노년기의 경력마감과 중고령근로자 개인의 특징과의 상관성을 나타내 주고 있다. 노동시

장 및 사회보장변수의 영향력을 제외했을 때 건강상태, 은퇴에 대한 태도, 코호트소속 등의 변수는 조기퇴직과 경력마감을 촉진 또는 억제하는 역할을 하고 있으나 교육수준 및 결혼상태, 부양지수 등은 본 회귀식에 투입된 다른 변수들에 비하여 상대적으로 영향력이 없는 것으로 나타나고 있다. 일하는 것을 제약하지 않는 정도의 건강을 가진 중고령근로자는 활발한 경제활동을 하거나 조기영구퇴직을 하는 두 가지 그룹으로 나타나고 있는데 영구적인 퇴직을 하기보다는 55세의 직업에서 계속 일하는 것을 선호하고, 55세의 직업을 떠나더라도 다시 전업하는 확률이 높은 것으로 나타나고 있다. 한편 건강한 중고령자는 불규칙적인 직업 활동과 영구퇴직의 선택에 있어서는 영구퇴직을 선호하는 것으로 나타나는데 근무연수가 많고 기업연금을 가진 경우가 많다는 것으로 해석된다. 결론적으로 건강은 노년기의 고용활동과 여가활동에 있어서 매우 중요한 역할을 할 뿐만 아니라 전체적인 삶의 질을 향상시키는 데에 있어서 중요하다고 사료된다. 중고령근로자 개인의 주관적 정향으로 나타나는 퇴직에 태도 역시 노년기의 경력마감행위에 영향을 미치는 것으로 나타난다. 즉, 연령 55세에서 퇴직에 대한 태도가 긍정적이어서 퇴직이 기대된다고 생각하는 중고령 근로자는 55세부터 62세까지 일하기보다는 퇴직하여 노동시장으로 복귀하지 않는 것을 선호하고 있다. 주변적 노동시장에서 일을 하거나 또는 노동시장을 떠나들기보다는 영구퇴직을 통하여 일하기를 멈추는 경향을 나타낸다. 이런 결과는 개인의 퇴직에 대한 태도와 가치관이 노년기의 일의 지속여부 및 노동시장에서의 행동형태에 많은 영향을 줄 수 있다는 점을 시사하는 것이다. 코호트 소속변수에서 나타나는 젊은 노인세대와 고령의 노인세대의 차이는 매우 일관적으로 나타나고 있는바 젊은 노인세대는 고령노인세대 보다 영구퇴직보다는 현직에서 계속 종사, 퇴직 후 전직, 퇴장 후 재입장 등 활발한 고용활동을 보이는데 근무연수가 낮은 점을 지적할 수 있을 것이다.

고용주가 제공하는 기업연금의 영향력은 55세부터 62세에서 발생하는 조기퇴직과 경력마감행위에 중요한 역할을 하고 있는 것으로 나타나고 있다. <표 4>는 기업연금을 가진 자는 간헐적으로 일을 하거나 또는 노동시장퇴장 및 진입을 반복하기보다는 조기퇴직을 통하여 항구적으로 일을 종료하는 것을 선호하는 것을 보여준다. 특히 기업연금 수급권이 있는 사람은 노동시장출입 보다는 강력히 조기퇴직을 하는 것으로 나타나고 있다. 이 기업연금의 효과는 기업연금을 가진 자는 갖지 못한 중고령근로자보다 퇴직연금을 더 많이 보유하므로 퇴직기간 동안 소득이 있는 일에 별로 종사하지 않는 것으로 해석될 수 있다.

<표 4> 다항로지트에 의한 모수추정(방정식): 개인특성 변수와 기업연금 변수

	경 력 형 태			
독립변수	55세직업	이직후재취업	퇴장후 입장	불규칙적 직업활동
Intercept	1.1055* (.5971)	1.9148*** (.5756)	.9094 (.7471)	2.3322**** (.6053)
대학	.1783 (.3626)	.4621 (.3473)	-.1243 (.6166)	.1519 (.4075)
대학원	.2465 (.3328)	.1972 (.3236)	.4876 (.4923)	.0682 (.3859)
유배우	-.2245 (.5653)	-.2359 (.5479)	-.7202 (.7100)	-.8814 (.5774)
무배우	-.9780 (.6170)	-.4137 (.5882)	-1.2029 (.8028)	-.8499 (.6247)
백인	.2659 (.2068)	-.2778 (.1942)	-.3533 (.2971)	-.3076 (.2201)
지루함	.2301 (.2744)	.0088 (.2663)	-.3486 (.3895)	-1.1481**** (.3169)
기대함	-.1848 (.2124)	-.2371 (.2036)	-.7506** (.3058)	-.7908**** (.2258)
자녀수	-.0025 (.0491)	-.0073 (.0469)	.0757 (.0679)	.0689 (.0518)
부양자수	.0639 (.0772)	.0533 (.0743)	-.0972 (.1153)	-.0565 (.0845)
군복무	-.2810 (.1860)	-.2085 (.1783)	-.2090 (.2806)	-.0870 (.2037)
건강함	.5351*** (.1994)	.4972*** (.1891)	-.3648 (.2777)	-1.0463***** (.2056)
코호트 (1915-21년생)	.4320**	.5292***	.8545***	1.3672*****
기업연금	-.1712 (.1825)	.0405 (.1753)	-.8506*** (.2935)	-.3904** (.2032)
N		2,511		
Likelihood Ratio		4,285		

*p<.10, **p<.05, ***p<.01, ****p<.001, *****p=.000 (양방향테스트)

주:()는 표준오차, 항구적 은퇴자범주가 기준집단(0)임.

(2) 경력마감과 노동시장 및 일 조직(labor market and work organizations)

<표 5>는 방정식 II의 추정결과와 경력마감형태에 대한 노동시장변수의 영향력을 추정하는 다변량 분석 결과를 나타내 주고 있다. 그 결과를 보게 되면 경력마감 형태에 있어서 노동시장변수와 일 조

직 변수가 회귀방정식 I에 투입됨으로써 중고령 근로자 개인의 특성변수의 상대적 영향력은 감소하는 동시에 모델의 설명력은 추가적 변수의 투입으로 증가하는 모습을 나타내고 있다. 이 변화는 개인의 특성보다는 노동시장의 구조적 특성이 조기퇴직 행위와 경력마감형태를 더 잘 설명한다는 증거로 볼 수 있다.

방정식 II에서는 중고령근로자 개인의 특성의 영향력이 상대적으로 약해지고 있는 가운데 퇴직에 대한 태도 변수는 일 조직(work organizations) 변수가 통제되면서 종속변수에 대한 통계적으로 매우 유의미했던 영향력 관계가 사라졌고, 건강변수도 영향력의 일부를 상실함과 동시에 회귀계수(regression coefficient)의 크기도 축소되었다. 그러나 백인(인종변수)변수는 방정식 I에서 영향력이 없었지만 노동시장 및 일 조직변수가 통제되면서 종속변수에 대한 관계가 유의미한 것으로 나타나고 있어 다른 독립변수와의 상호작용효과(interaction effects) 가능성을 암시해 주고 있다. 이 결과에 따르면 백인은 다른 소수민족에 비해서 전직을 통한 점진적 은퇴보다는 55세 직업에서 영구퇴직을 하는 경향이 높은 것으로 나타나고 있다. 전체적으로 중고령자 개인의 특성과 사회구조를 나타내는 노동시장특성 및 일 조직특성 변수들의 경력마감행위에 대한 영향력을 비교할 때 노동시장의 구조적 변수들이 강하게 나타나고 있다.

각 변수의 영향력변화에서 주의 깊게 검토할 부분은 기업연금변수와 종속변수의 관계의 변화로서 방정식I에서는 조기 영구은퇴를 유도하는 역할이 체계적으로 나타나고 있으나 방정식 II에서는 그 반대로 영구은퇴보다는 55세 직업에서의 지속적인 일하기를 유도하는 측면도 있는 것으로 나타나고 있어 해석하기 어려운 측면을 보이고 있다. 일반적으로 미국에서의 조기퇴직은 많은 퇴직일시금과 높은 기업연금을 제공함으로써 이것을 중고령근로자가 수용했을 때 가능하다. 그러나 이외에도 기업에서의 의무정년규정, 산업재해, 직업병 등의 경로(pathways)를 통해 조기 퇴직하는 경우도 있을 수 있어 본 분석모형에서의 기업연금변수의 영향력이 공생변수(covariate)로 추정되는 일 조직 변수들에 의해 약화되었을 수 있다. 결과적으로 대부분의 조기퇴직은 조기퇴직인센티브 프로그램의 결과로 추정되거나 조기퇴직자의 모두가 그 경우에 해당되지는 않고 다른 경로를 통해 나올 수 있는 것이다. 더 정확한 결과해석은 정밀한 모형구체화(model specification)와 정밀한 변수측정(measurement)을 통해 가능해질 것이다.

<표 5>는 조기퇴직과 그에 따른 점진적 경력마감행위는 노동시장의 여러 가지 조건과 사회정책들이 상호적으로 영향을 주어 만들어 가는 현상임을 확인해 주고 있다. 그 분석결과를 구체적으로 보게 되면 사회정책 변수인 노령연금은 조기영구퇴직보다는 55세 직장에서 계속 일하도록 하고 있으며, 동시에 55세 직업에서 전직을 하더라도 다시 노동시장에 입장하여 일 하도록 하고 있다. 즉, 55세 직장에서 퇴직한 후 다시 노동시장에 입장하여 일하게 되는 것은 일정 한도의 근무연수를 채우게 되면 그만큼 노령연금 수혜급여가 많아지기 때문이다. 따라서 조기퇴직 후 다양한 경력을 다시 추구하는 것은 노령연금의 수령액과 관계가 있을 수 있음을 시사하는 것이다.

<표 5> 다항로지트에 의한 모수추정(방정식III): 개인특성, 사회복지정책변수

독립변수	경 력 형 태			
	55세직업	이직후재취업	퇴장후 입장	불규칙 직업활동
Intercept	.6325(.8305)	2.1601***(.7952)	2.2336***(1.0565)	2.8492*(.8813)
대학	.2699(.3843)	.5225(.3686)	.0208(.6353)	.1565(.4366)
대학원	.4177(.3482)	.1801(.3379)	.2517(.5585)	.0099(.4038)
유배우	-.2080(.5756)	-.1303(.5582)	-.6274(.7376)	-.1426(.6387)
무배우	-.8730(.6350)	-.2832(.6062)	-1.2809(.8518)	-.2744(.6968)
백인	.0997(.2181)	-.3489*(.2057)	-.0968(.3370)	-.1217(.2435)
지루함	.3168(.2840)	.0535(.2763)	.0958(.4152)	-.4946(.3361)
기대함	.0435(.2238)	.0064(.2149)	-.1934(.3387)	-.1622(.2525)
자녀수	-.0039(.0523)	-.0129(.0501)	.1106(.0750)	.0696(.0572)
부양자수	.0374(.0806)	.0353(.0777)	-.1246(.1232)	-.0578(.0911)
군복무	-.1965(.1921)	-.1957(.1844)	-.1301(.3003)	-.1240(.2189)
건강함	.5294***(.2058)	.4987**(.1961)	-.0633(.3064)	-.6584***(.2215)
코호트	.5010**(.2028)	.6839****(.1948)	.6562****(.3542)	1.8536****(.2533)
시간외수당	-.0995(.3837)	-.1368(.3699)	-.1414(.5171)	-.6789*(.4018)
단체교섭권	.8113(.7779)	.4251(.7597)	1.4308(.9664)	.6838(.8667)
자영업	.6048(.4221)	-.0239(.4123)	-.0114(.5594)	-.7921*(.4561)
근무연수	-.0086(.0083)	-.0230***(.0089)	-.0433***(.0137)	-.0179*(.0096)
55세직업유	-.3317(.2983)	-.5723**(.2862)	-2.3677*****(.3985)	-1.4616*****(.3330)
노조가입권	-.8332(.7785)	-.7960(.7605)	-1.7733*(.9845)	-.8010(.8679)
노령연금	1.0943****(.2905)	.9010****(.2634)	-.1146(.4138)	-.4190(.2840)
기업연금자격	.4675*(.2412)	.4246*(.2311)	-.4567(.3937)	-.1179(.2796)
의무정년	-.5498**(.2247)	-.1449(.2153)	-.1736(.3870)	-.0162(.2614)
노동시장크기	.0516(.0445)	.0820**(.0425)	.1412**(.0698)	.1029**(.0507)
실업률	-.0046(.0346)	-.0301(.0334)	-.0042(.0522)	.0289(.0381)
직업위치	-.6732***(.2509)	-.6897***(.2425)	-.9080**(.3796)	-.8197***(.2827)
전체 N			2,511명	
Likelihood	Ratio		5,794	

*p<.10, **p<.05, ***p<.01, ****p<.001, *****p=.000 (양방향테스트)

주:()는 표준오차, 항구적 은퇴자범주가 기준집단(0)임.

노동시장의 특성(넓게 말하면 노동의 사회조직) 변수의 조기퇴직에 대한 영향력을 보면 조기퇴직이 본인의 자발적 의사보다도 기업의 영향력에 의한 것임을 보여준다. 즉, 기업의 의무정년규정은 중고령근로자가 연령 55세의 직장에서 계속 근무하게 하기보다는 조기 영구퇴직을 유도하는 경향이 있

으며, 시간외 수당변수도 조기영구퇴직을 유도하는 결과를 나타내고 있다. 특히 55세 직장에서의 근무연수는 조기영구퇴직과 관련이 체계적으로 나타나고 있는데 오래 근무하면 할수록 조기영구퇴직을 할 가능성은 많아지는 것으로 나타난다. 즉, 노동시장의 반복적 진입보다는 조기 영구퇴직을, 55세의 직업에서의 일전이 보다는 조기영구퇴직을, 간헐적인 일을 하게 하기보다는 조기영구퇴직을 경험하게 한다. 이 것은 기업이 생산성에 비해 노인 근로자들은 임금이 너무 높고, 새로운 환경변화에 적응하지 못하며, 재교육비용이 많이 든다는 점으로 조기퇴직의 주 대상으로 간주하고 있기 때문으로 해석할 수 있다. 노동조직의 변수 중 55에서의 일지위, 즉 직업의 유무는 조기영구퇴직을 예측 설명하는데 가장 강력한 변수로 나타나고 있는데 즉 55세에서 직업이 있는 고령노인은 일전이, 노동시장 반복 진출입, 간헐적인 일하기 등보다는 조기영구퇴직을 선택하는 것으로 나타나고 있다. 한편 노동시장의 주체인 노동조합도 조기퇴직 및 경력마감행위와 관련성이 있는 것으로 나타나는데 그 영향력이 크다. 즉 노동시장의 반복적 진출보다는 조기영구퇴직을 하는 방향으로 중고령근로자를 유도하고 있다. 이 것은 퇴직이 노사의 합의에 의해 이루어지지 않으면 안 된다는 측면을 반영한다고 볼 수 있다. 노동시장의 객관적인 특성인 노동시장의 크기와 직장의 대도시내 위치도 조기퇴직 및 경력마감과 관련성이 있는 것으로 나타나고 있는데 노동시장의 규모가 크면 클수록 조기퇴직과 그 이후 직업 활동이 활발한 경향을 보인다. 이것은 노동시장이 클수록 직업을 구하기가 용이하다는 점, 즉 노인을 위한 임시직과 파트타임 직업이 상대적으로 많기 때문인 것으로 사료된다. 그러나 그 영향력의 크기는 약한 것으로 나타나고 있다. 그리고 대도시에 일하는 고령노동자는 농촌에 일자리가 있는 중고령 근로자 보다 영구조기퇴직을 많이 하고 있었다. 이 것은 대도시의 임금 및 봉급노동자가 기업의 영향을 받는 대신에 농촌의 중고령근로자는 농업, 임업, 수산업, 축산업 등 자영업에 종사하기 때문에 상대적으로 조기퇴직이 드문 것과 관련 있는 것으로 해석된다. 마지막으로 자영업과 임금노동자와의 경력마감행위의 차이가 발견되는데 자영업에 종사하는 사람들은 간헐적인 일을 하기보다는 조기영구퇴직을 선호하는 경향이 있다. 이 것은 자영업이 매우 분투스럽고 힘든 직업이거나 그렇지 않다면 본인의 업종과 관련된 직업을 찾기가 더 어렵기 때문이 아닌가 판단된다.

지금까지 살펴본 노년기 경력의 마감행위에 대한 다변량분석결과를 정리해 보면 중고령자의 퇴직과 노동시장재진출은 개인의 건강, 탄생연도(코호트소속), 인종 등의 객관적인 특성과 개인의 주관적인 가치관이라고 할 수 있는 퇴직에 대한 태도에 의해서 결정되고 있다. 그러나 노년기의 일의 중단과 재개는 개인의 순수한 의지에 의해서만 아니라 중고령자 개인을 둘러싸고 영향을 미치는 노동시장의 구조와 조건에 의해서 영향을 받고 있는 것으로 나타나고 있다. 즉 좋은 조건의 기업연금, 회사내의 의무정년규정, 오랜 근무연수 등은 고령 노동자의 조기퇴직을 압박하는 구조적 요인으로 작용하고 있다. 특히 사회보장정책으로서의 노령연금은 조기퇴직 후 다시 노동자가 일을 하게 하는 근로유인의 잠재적 기능을 수행하는 것으로 나타나고 있다. 그러나 개별 변수들의 영향력의 크기와 강도에 있어서는 노동시장관련변수가 개인 특성 변수보다 더 강력하다는 것을 나타내 주고 있다. 따라서 노년기의 조기퇴직과 경력마감을 설명하는데 있어서는 개인특성모형인 방정식Ⅰ 보다는 노동시장 모형인 방정식Ⅱ가 더 적절하다는 결론을 내릴 수 있다.

6. 결론 및 함의

본 논문은 조기퇴직으로 야기되는 노년기의 경력마감 행위의 경험적 근거를 파악하고 사회구조적 측면을 강조하는 노동시장 및 사회보장 정책적 관점에서 그 현상을 설명 하고자 하였다. 본 논문의 분석결과는 노년기의 경력마감행동은 매우 역동적이며 생각보다 복잡한 모습을 보여주고 있다. 단순화의 위험을 무릅쓰고 근로자 연령 55세부터 61세까지의 경력행위를 유형화한다면 대부분의 고령자는 55세의 직장을 퇴직하여 노동시장에의 재입장을 반복하는 형태가 주류를 이룬다고 볼 수 있다. 노동시장을 벗어나서는 여가를 통하여 여행과 취미를 즐길 수도 있고 또는 평소에 못했던 일들을 하고 있을 수 있다. 그러나 노년기의 모든 시간이 여가로 채워지는 것은 아니다. 노후의 안정된 삶을 살기 위해서 경제활동을 동시에 병행하고 있는 것이 미국 노인의 현실적인 모습이라고 할 수 있다. 본 논문의 구체적인 분석결과는 55세에서 61세 사이에서의 경력마감형태는 다양한 모습으로 나타나고 있다. 완전히 은퇴하여 노동시장에로의 복귀가 없는 영구퇴직, 61세 까지 55세의 직장에서 계속적으로 근무하는 현직 종사자, 55세 직장에서 퇴직한 후 다른 직장으로 전직하는 형태, 55세 직장에서 퇴직한 후 간헐적으로 일하는 형태 등으로 분류된다. 이 조기 퇴직자의 복잡 다양한 노년기 경력마감행동을 야기하는 것은 기본적으로 개인의 선택이기도 하지만 노동시장의 사회조직으로서 기업의 연금과 사회보장정책으로서의 노령연금이라고 할 수 있다. 미국에서의 62세 이전의 조기퇴직은 밀어내는 요인(push factor)으로서 기업의 역할이 크다. 그리고 62~65세 기간에 발생하는 퇴직은 잡아당기는 요인(pull factor)으로 주로 노령연금이다. 따라서 경력마감행위는 노동시장의 사회조직들과 사회보장정책에 의하여 야기되고 있는 것이다. 노인의 고용활동에 대한 선행연구들은 조기퇴직률의 증가에 초점을 맞추고 있으나 조기퇴직 후의 이어지는 행동들 즉, 무엇이 발생하고 있는가에 대한 연구는 적은 가운데 본 논문의 경력종료형태에 대한 연구는 의문에 대한 부분적인 해답을 제시해 주고 있다.

본 논문은 많은 선행연구들이 노년기의 조기퇴직을 개인의 특성변수¹³⁾로 설명하거나 일과 이전수입(transfer income)상황의 결과, 일과여가의 상호교환의 결과¹⁴⁾(Burkhauser, 1980; Tuma and Sandefur, 1988)라는 시각에서 접근하는 것을 비판하고 있다. 따라서 사회구조적인 측면 즉, 노동시장 조건, 구조, 사회보장변수들을 설명변수로 하여 노년기 퇴직과 경력종료행위를 분석하였다. 조기퇴직과 노동시장에의 재입장과 같은 역은퇴, 부분은퇴, 연결직업 취하기 등은 어느 한 가지 관점에서 설명될 수 있는 것은 아닐 지라도 전술했듯이 주요 동인을 제공하는 것은 사회보장정책과 기업이 제공하는 기업연금 등의 인센티브가 크게 작용하고 있다. 재직연수가 조기퇴직의 가능성을 크게 높이는 것, 의무정년 규정이 있는 직업에 종사한 사람이 빨리 퇴직하는 것 등은 개인의 의지와 태도, 가치관과는 무관하게 일 조직이 고령노동자를 노동시장에서 밀어내는 구조적인 제약(constraints)으로 작용하고

13) 이런 형태의 분석모형에서는 건강수준, 태도, 직업조건, 경력사 등의 요소들을 독립변수로 사용한다. 예를 들면 Palmore et al(1985), Talaga and Beehr(1989) 등의 연구가 있음.

14) 이 분야에 대한 연구개요와 소개를 위해 Hurd(1990)를 참조하기 바람.

있다. 기업의 연공서열식 인사고과와 임금제도, 일의 속성이 속도와 육체적인 노동을 필요로 하는 직업 등은 고령노동자가 노년기에 가급적 빨리 퇴직해야 하는 객관적인 사회적 현실(social reality)로 나타나고 있다. 노동시장접근은 노년기의 점진적인 노동시장에서의 퇴출 현상을 노동시장정책의 주요 행위자인 기업, 노조, 중앙정부, 노인 자신들의 역할과 노동시장의 객관적인 조건 등을 강조하고 있다. 기업이 제공하는 연금과 직업의 특성들은 경력마감행동을 어떻게 하는지 어느 정도 예측할 수 있다. 노조에 가입한다는 것은 노동조합의 정책과 방침에 동조하겠다는 약속이므로 회원 노동자의 행위를 사회적으로 통제할 수 있는 입장에 있다. 여기서의 분석결과는 그 것을 어느 정도 확인해 주고 있다. 노동시장의 객관적인 조건으로서 노동시장의 규모가 크면 클수록 중고령의 근로자에게 유리하다는 결과도 노동시장관점이 정책적 환경과 제도적 과정을 강조함으로써 경력마감행동을 설명하는데 있어서 미시경제관점 및 사회문화적 관점보다는 포괄적이라는 것을 시사하는 것이다. 따라서 본 논문이 제공한 결과분석은 노동시장접근시각이 노인의 역동적인 경력형태를 설명하는 데는 구체적인 분석도구나 분석의 틀을 제공하는데 상대적 우위에 있음을 보여주는 것이다.

이와 같은 인생후반의 다양한 경력마감활동은 노인들의 생애경로에 변화를 주고 있다. 생애경로의 제도화 즉, 생애주기가 교육-일(노동)-은퇴의 3단계로 정립되게 된 것은 안정된 기업과 국가의 공적 연금이 만들어 낸 사회제도이지만 기업이 고령자를 조기퇴출하려는 관행을 만들고 노령연금에 의한 사회보장 기능이 약화된 현실에서 생애경로의 제도화는 약화되고 노년기로의 전이도 정해진 규범적 일정보다는 개인의 상황에 따라 다르게 발생하고 있다. 본 자료의 분석이 제시하는 55-61세 기간의 노동활동의 다양한 편차는 이것을 확인하고 있다. 그러나 이 현상이 생애경로제도화의 전반적인 퇴조를 의미하는 것은 아니다. 그 제도화는 노동시장의 어떤 영역에서는 무너지지 않고 지속적으로 개인을 연대기적인 생애경로에 결합시키고 있다. 그 가능성이 높은 집단은 본 분석에서 61세까지 55세 직업에서 근무한 사람들이며 그렇지 못한 집단은 조기퇴직한 사람들로 전형적인 생애경로를 이탈한 고령자들이다. 따라서 이 조기이탈한 집단에게는 표준화된 생애경로의 이탈을 의미하나 그 제도화 자체는 여전히 특정 집단에게 유효하다고 할 수 있다. 생애경로의 제도화와 관련하여 확실한 것은 앞으로 노동시장의 어떻게 전개되느냐에 따라서 그 모습이 바뀔 수 있다는 것이다.

본 연구의 결과로부터 얻어지는 또 하나의 중요한 사실은 은퇴의 형태와 의미가 변화되어가고 있다는 사실이다. 다시 말하면 은퇴의 유형이 매우 다양화되고 은퇴의 시점(timing)도 개인의 여건과 계획에 따라 매우 개인차가 심해져 간다는 점이다. 이제 은퇴는 한 번의 퇴직이 아니라 1차 퇴직 그리고 노동시장을 영구히 떠나는 2차 퇴직이 존재할 것이며 다양한 경력을 노년기에 추구하는 중고령자에게는 여러 번의 은퇴가 있을 수 있게 된 점이다. 종래에 정형화된 1단계의 은퇴모형은 이제 우리시대에는 어떤 특정한 부류의 노인들에게 해당되는 사실이며 그 나머지 대다수의 노인근로자에게는 들어맞지 않게 되었다. 따라서 본 연구의 목적이 노년기의 다양한 일전이 형태와 경력마감행위에 초점을 맞춘 것은 바로 이러한 이유 때문이다. 최초의 은퇴는 여전히 장년기와 노년기를 구분하는 분기점의 의미가 강하지만 길어진 노년기에 있어서는 은퇴라는 사건 그 자체보다도 다양한 일 경험과 이어지는 경력들에 대한 의미와 중요성에 관심을 가져야 한다.

미국과 한국은 기업문화나 노인들의 일에 대한 태도에 있어서 서로 다르기 때문에 미국의 사례를

우리 실정에 적용하는 것은 무리가 있으나 본 자료의 분석결과는 우리의 노동시장정책과 사회보장정책에 몇 가지 시사점을 제공한다. 본 연구의 조기퇴직은 55-61세에 발생한 사건을 다루지만 우리나라에서의 기업에 의한 조기퇴직은 40대에 대부분 발생하고, 우리나라에서의 50대의 퇴직은 대부분 기업정년에 의한 것으로 추정된다. 그러나 미국의 경우에 조기퇴직을 경험한 사람은 대부분 공적노령연금을 받을 때까지 일을 하는 경향이 발견되고 이런 경향은 우리나라에서도 40대에 조기퇴직을 하거나 50대에 정년을 한다 해도 비슷하리라는 점이다. 노년초기에의 일이라는 것은 인간으로서의 노인들의 삶에 한 부분이다. 따라서 조기퇴직 후 일할 수 있는 여건과 환경을 조성하는 작업이 필요하다. 미국의 경우, 정년규정은 특수한 직업을 제외하고는 폐지하였고, 취업에 있어서 노인의 차별도 금지하였다. 퇴직 후 재취업의 길을 열고, 유연한 고용제도를 통해 단계적인 은퇴를 유도하는 노동시장정책이 바람직하다 할 것이다. 한편 사회보장정책 측면에서는 우리나라와 같이 연금보다는 노후의 근로에 의한 소득을 주수입원으로 하는 여건에서 조기연금수령을 통한 무노동의 매력을 선호하는 고령층은 적을 것이므로 정규연령에 도달하여 받는 연금액에 대하여 조기연금의 감액률을 크게 하여 국민연금에 의한 조기퇴직을 줄여 나가고 수급연령을 미국과 같이 상향조정하는 것이 연금재정운영에 장기적으로 유리할 것이다. 특히 은퇴 후 사회보장을 위한 자원을 다양화하기 위하여 고령자용 개인연금저축 또는 보험 등과 같은 저축상품을 개량, 고도화하여 노후의 실질적인 소득원으로서 기능하게 설계할 필요가 있다. 조기퇴직은 경제적으로 보면 개인과 사회, 국가에게 비용이 많이 들어가는 사회현상이므로 노후의 사회보장이 부실한 우리 실정에서는 특히 노인의 빈곤화가 우려될 수 있다. 간접적인 소득보장의 방안으로서 세제혜택과 각종 이용시설에 대한 할인, 사회복지서비스의 중산층에로의 확대 등 다면적인 정책개발을 통하여 노후의 경제적 불안을 예방하여야 한다.

참 고 문 헌

- 나병균. 2000. “정년제도와 사회보장”, 『한국사회복지학』, 통권 42호, pp. 169-197.
- 이철희. 2002. “한국고령남성의 경제활동참가”, 『고령화시대의 노동시장정책』, 한국노동연구원 국제세미나, pp. 87-117.
- Achenbaum, W. Andrew and Malcolm H. Morrison. 1993. “Is Unretirement Unprecedented?”, pp. 97-116 in *Achieving a Productive Aging Society*, edited by Scott A. Bass, Francis G. Caro, and Yung-Ping Chen, Westport, CT: Auburn House.
- Aldrich, John H. and Forrest D. Nelson. 1989. *Linear Probability, Logit, and Probit Models*. Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Anderson, Michael. 1985. “The Emergence of the Modern Life Cycle in Britain”, *Social History* 10. pp. 69-87.
- Burkhauser, Richard V. 1980. “The Early Acceptance of Social Security: An Asset-Maximization Approach”, *Industrial and Labor Relations Review* 33:484-492
- Casey, Bernard. 1989. “Early Retirement: The Problems of Instrument Substitution’ and ‘Cost Shifting’ and their Implications for Restructuring the Process of Retirement” pp. 133-150 in *Redefining the Process of Retirement: an International Perspective*, edited by Winfried Schmall. New York, NY: Springer.
- Center for Human Resource Research. 1991. National Longitudinal Surveys of Labor Market Experience: Mature Men Cohort, 1966-1991. #7610 [MRDF]. Ann Arbor, MI: Inter-University Consortium for Political and Social Research.
- Diamond, Peter and Jerry Hausman. 1984. “The Retirement and Unemployment Behavior of Older Men”, pp. 97-132 in *Retirement and Economic Behavior*, edited by H. Aaron and G. Burtless. Washington, D.C.: The Brookings Institution.
- Elder, G. H., Jr. 1985. “Perspectives on the Life Course”, pp. 23-49 in *Life Course dynamics, trajectories and transitions*, edited by G. H. Elder, Jr. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Ellwood, David T. 1985. “Pensions and the Labor Market: A Starting Point (The Mouse Can Roar)”, pp. 19-53 in *Pensions, Labor, and Individual Choice*. edited by David A. Wise. Chicago: The University of Chicago Press.
- Gendell, M. and J. S. Siegel. 1992. “Trends in Retirement Age by Sex”, *Monthly Labor Review* 115(7). pp. 22-29.
- Graebner, William. 1980. *A History of Retirement: The Meaning and Function of an American Institution, 1885-1978*. New Haven: Yale.
- Guillemard, Anne-Marie and Martin Rein. 1993. “Comparative Patterns of Retirement: Recent Trends in Developed Societies”, *Annual Review of Sociology* 19. pp. 469-503.
- Guillemard, A. M. and H. v. Gunsteren. 1990. “Pathways and their Prospects: A Comparative Interpretation of the Meaning of Early Exit”, pp. 362-388 in *Time for Retirement*. edited by Martin Kohli et al. N. Y.: Cambridge.

- Gustman, Alan L. and Thomas L. Steinmeier. 1984. "Partial Retirement and the Analysis of Retirement Behavior", *Industrial and Labor Relations Review* 37(3). pp. 403-415.
- _____. 1985. "The Effect of Partial Retirement on Wage profiles of Older Workers", *Industrial Relations* 24. pp. 257-265.
- Hayward, Mark d., Melissa A. Hardy, and Mei-Chun Liu. 1994. "Work after Retirement: The Experiences of Older Men in the United States", *Social Science Research* 23. pp. 82-107.
- Held, Thomas. 1988. "Institutionalization and Deinstitutionalization of the Life Course", *Human Development* 29. pp. 157-162.
- Henretta, John. 1993. "Uniformity and Diversity: Life Course Institutionalization and Late-Life work Exit", *Sociological Quarterly* 33(2). pp. 265-279.
- Honig, M. 1985. "Partial Retirement Among Women", *Journal of Human Resources* 20. pp. 613-621.
- Honig, Majorie and Giora Hanoch. 1985. "Partial Retirement as a Separate Mode of Retirement Behavior", *The Journal of Human Resources* 20(1). pp. 21-46.
- Hurd, Michael D. 1990. "Research on the Elderly: Economic Status, Retirement, and Consumption and Saving", *Journal of Economic Literature* 28:565-637
- Iams, H. M. 1987. "Jobs of Persons working After Receiving Retired-Worker Benefits", *Social Security Bulletin* 50(11). pp. 4-19.
- Jacobs, Klaus, Martin Kohli, and Martin Rein. 1991. "The Evolution of Early Exit: A Comparative Analysis of Labor force Participation Patterns", pp. 36-96 in *Time for Retirement: Comparative Studies of Early Exit From the Labor Force*. edited by Martin Kohli, Martin Rein, Anne-Marie guillemard, and Herman van Gunsteren.
- Kohli, Martin. 1994. "Work and Retirement: A Comparative Perspective", pp. 80-106 in *Age and Structural Lag*. edited by Martilda W. Riley, Robert L. Kahn, and Anne Foner. New York, NY: John Wiley & Son.
- _____. 1992. "Labor Market Perspectives and Activity Patterns of the Elderly in Aging Society", pp. 90-105 in *Opportunities and Challenges in Aging Society*. edited by W. van Den Heuvel, R. Illsley, A. Jamieson, and C. Knipscheer. Amsterdam: North-Holland.
- _____. 1987. "Retirement and the Moral Economy: An Historical Interpretation of the German Case", *Journal of Aging Studies* 1. pp. 125-144.
- _____. 1986. "The World We Forgot: A Historical Review of the Life Course", pp. 271-303 in *Later Life: The Social Psychology of Aging*. edited by Victor W. Marshall. Beverly Hills: Sage.
- Kohli, Martin and John W. Meyer. 1986. "Social Structure and Social Construction of Life Stage", *Human Development* 29. pp. 145-149.
- Kohli, Martin and Martin Rein. 1991. "The Changing Balance of Work and Retirement", pp. 1-35 in *Time for Retirement*, edited by M. Kohli, M. Rein, A. M. Guillemard, and H. v. Gunsteren. New York, NY: Cambridge University Press.
- Mayer, Karl Ulrich and Urs Schoepflin. 1989. "The State and the Life Course", *Annual Review of Sociology* 15. pp. 187-209.
- Organization for Economic Cooperation and Development. 1992. *Labor Force Statistics: 1970-1990*.

- Paris: OECD.
- O’Rand, Angela M. 1990. “Stratification and Life Course”, pp.130-148 in *Handbook of Aging and the Social Sciences*. edited by Robert H. Binstock and Linda K. George. New York:Academic Press.
- Osterman, P. 1988. *Employment futures*. New York: Oxford.
- Palmore, Erdman B., et al. 1985. *Retirement:Causes and Consequences*. New York:Springer.
- Pampel, F.C. and J.A. Weiss. 1983. “Economic Development, Pension Policies, and the Labor force Participation of Aged Males: A Cross-National, Longitudinal Approach”, *American Journal of Sociology* 89. pp. 350-372
- Peracchi, Franco and Finis Welch. 1994. “Trend in Labor Force Transitions of Older Men and Women”, *Journal of Labor Economics* 12(2). pp. 210-242.
- Parsons, Donald O. 1980. “The Decline in Male Labor Participation”, *Journal of Political Economy* 88. pp. 117-34.
- Quinn, Joseph F. and Richard V. Burkhauser. 1990. “Work and Retirement”, pp.307-327 in *Handbook of Aging and the Social Sciences*. edited by Robert H. Binstock and Linda K. George. New York: Academic Press.
- Ransom, R. L. and R. Sutch. 1989. “The Trend in the Rate of Labor Force Participation of Older Men, 1870-1930: A Reply to Moen”, *Journal of Economic History* 49. pp. 170-183.
- _____. 1986. “The Labor of Older Americans:Retirement of Men on and off the Job, 1870-1937”, *Journal of Economic History* 46. pp. 1-30.
- Rein, Martin and Klaus Jacobs. 1993. “Aging and Employment Trends: a Comparative Analysis for OECD Countries”, pp. 53-76 in *Labor Markets in an Aging Europe*. edited by Paul Johnson and Klaus F. Zimmermann. New York, NY: Cambridge University Pres.
- Riley, Matilda W., Anne Foner, and J. Waring. 1988. “Sociology of Age”, pp.143-290 in *Handbook of Sociology*. edited by Neal J. Smelser. Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Ruhm, Christopher J. 1991. “Career Employment and Job Stopping”, *Industrial Relations* 30(2). pp. 193-208.
- Ruhm, Christopher J. 1990. “Bridge Jobs and Partial Retirement”, 8(4). pp. 482-501.
- _____. 1989. “Why Older Americans Stop Working”, *The Gerontologist* 29(3). 294-299.
- SAS Institute Inc. 1985. *SAS User’s Guide: Basics, Version 5 Edition*. Cary, NC: SAS Institute Inc.
- Sheppard, H.L. 1991. “The United States: the Privatization of Exit”, pp.252-283 in *Time for Retirement*, edited by M. Kohli, M. Rein, A.M Guillemard, and H van Gunsteren. Cambridge: Cambridge University.
- Sum, Andrew M. and W. Neal Fogg. 1990. “Labor Market and Poverty problems of Older Workers and Their Families”, pp.64-91 in *Bridges to Retirement*, edited by peter B. Doeringer. Ithaca, NY: ILR Press.
- Talaga, Jean and Terry A. Beehr. 1989. “Retirement: A Psychological Perspective”, pp.185-211 in *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, edited by C. L. Cooper and I. Robertson. New York: Wiley.
- Tuma, Nancy B. and Gary D. Sandefur. 1988. “Trends in Labor Force Activity of the Elderly in the

United States, 1940-1980", pp.38-83 in *Issues in Contemporary Retirement*, edited by Rita Ricardo-Campbell and Edward P. Lazear. Stanford, CA: Hoover Institution.

Old Age Early Retirement and Career Ending Patterns : Centering around the US Older Men

Lee, Hyun-Kee

(Assistant Professor, Department of the Aged Welfare,
Joongbu University)

This study aims to identify early retirement and the subsequent career ending patterns and explain the phenomena in terms of social security policies and labor market perspectives. Although many older workers retire early, there are very few studies to examine how the retirees end their careers after quitting the long-time jobs. The paper investigates individual work experiences 55 through 61, identifies the career ending patterns, constitutes the micro and macro analytical models to estimate the impacts of labor market and work-related variables.

The findings show that many older workers have diverse career ending patterns after long-time career jobs, that is, still working at age-55 job, exiting and reentering, sporadic work, retired permanently from age-55 job, a repeat of labor force entry. Also the estimation results indicate that pension, social security, labor market condition, work structure variables better explain the career ending behaviors than social psychological factors of health, education, attitudes toward retirement and job, ethnicity.

Finally, this paper discusses theoretical importances of labor market perspectives and policy implications at the end of thesis.

[접수일 2002.9.30 게재확정일 2002.12.17]