한국인구학 제26권 제1호(2003년), pp. 115~141

연구논문

미국인의 조기퇴직 역전현상과 고령자 사회정책의 미래*

전 광 희**

본 연구의 목적은 미국 인구의 고령화 과정에서 장기적인 조기퇴직의 경향과 1985년 이후 일어난 그것의 역전현상에 주목하면서, 그것에 기여하는 사회경제적 여건과 사회정책 프로그램의 변화를 검토하는 것이다. 미국인의 조기퇴직, 곧 퇴직연령 하락의 주원인은 장기적인 부(富)의 증대이며, 이것은 고령 노동자들이 소득창출을 위한 유급노동시장 참여를 하지 않고서도 높은 수준의 생활을 가능하도록 하였다. 사회보장 퇴직연금과 기업연금제도의 확대 성장은 강제퇴직제도의 도입과 아울러 1980년대 중반까지 조직퇴직의 증가추이에 공헌하였다.

본 연구는 최근의 조기퇴직 역전현상을 지속시킬 수 있는 유인책으로서 고령자 사회정책 프로그램 등에 주목한다. 물론, 여기서 과연 조기퇴직의 역전을 가져오는 사회정책이 필요한가에 대한 질문이다. 환언하면, 노동생산성의 증대나 은퇴전의 근면성(勤勉性)의 향상은 미국인들이 평균수명의 신장으로 퇴직, 곧 "제3의 인생"이 길어진다고 하더라도 보다 높은 사회생활을 유지하는데 아무런 어려움이 없을 것임을 의미한다. 대부분의 미국인은 현행 각종 사회정책 프로그램이 현역 노동자들에게 상당한 부담을 가져다주더라도 조기퇴직을 허용하는 각종 사회정책 프로그램이 유지되기를 원하고 있다. 이러한 관점에서 볼 때, 미국의 고령자 사회정책은 조기퇴직의 역전을 지속하려는 정책을 계속하기보다는 현역 노동자의 근면성 향상이나 노동생산성의 향상에 초점을 맞추는 프로그램의 개발에도 관심을 집중할 필요가 있을 것이다.

핵심단어: 조기퇴직, 퇴직연령, 고령자 사회정책, 퇴직연금, 기업연금, 노동자 근면성, 노동생산성

---

* 이 논문은 2000~2001년 필자가 충남대학교 학술진흥재단의 지원으로 하버드대학 경제학과 방문 교수로 있는 동안 이루어진 연구의 일부에 해당한다. 본 연구에 관련된 의견이나 인용이 필요한 경우에는 사전에 충남대학교 사회학과나 E-mail: jkh96@cnu.ac.kr로 연락을 바란다.

** 충남대학교 사회학과 교수

Ⅰ. 머리말

구미 선진국의 정부는 인구의 고령화로 각종 재정압박에 직면하고 있다 (Ransom, Sutch, and Williamson, 1991; Costa, 1998). 출산율의 감소와 평균 수명의 신장은 인구의 고령화와 고령자 부양비의 상승을 가져온다. 미국의 인구가 전반적으로 고령화하고 고령자 부양인구비가 상승하면서, 연금보험이나 건강보험에 지불해야 할 비용은 급증하며, 이것은 또한 미국인의 조세부담을 늘리고 미국정부의 여타 국가책임에 대한 각종 비용의 지불능력에 중대한 장애를 초래한다. 미국인들이 생애과정에서 은퇴시기를 늦추고 유급노동을 통하여 개인저축을 올리고, 건강보험제도나 사회보장제도에 지속적으로 기여할 수 있는 기회를 얻는다면, 고령자 개개인은 여유 있는 노후생활을 누릴 수 있을 뿐만 아니라 고령자 개개인은 물론 가족, 기업, 정부 등의 경제주체에게 주어지는 인구 고령화에 따른 각종 부담의 증가 속도는 상대적으로 완만해질 것이다.

이 글은 미국 인구의 고령화, 곧 노인인구 증가와 고령자 부양비 상승의 과정에서 퇴직연령 상승의 역전현상, 곧 현역 노동력에서의 조기이탈이라는 역사적 유형이 적어도 일시적이기는 하지만 주춤하는 것을 보여주는 최근의 경향을 검토하고자 한다. 또, 우리는 미국 고령 노동자들의 노동력 참여율이 늘어나는 최근 상황에 비추어 퇴직연령이 시계열적으로 상승하다가 그것이 역전현상을 보이게 되는 요인이 무엇이며, 이러한 역전현상을 강력하게 지속시킬 수 있는 사회정책 프로그램의 미래는 어떠한 것인지를 논의하고자 한다.

Ⅱ. 미국인의 퇴직연령: 유형과 추이

미국인들에게 20세기 초반만 하더라도 "퇴직" 또는 "은퇴"란 비교적 생소한 개념이었다. 미국의 65세 이상 고령자 남성들은 1910년대에 3명 중 2명은 현역노동자로서 유급노동시장에서 소득창출을 목적으로 하는 경제활동에 종사하고 있었다(U. S. Department of Commerce, 1975: 132). 은퇴나 퇴직이라는 것이 보편화되기 시작한 것은 20세기 중반부터이다. 1950년에는 65세 이상 고령자 남성의 50% 미만이 현역노동자로 경제활동을 하고 있었다. 1985년에는 이들의 노동력 참여율은 더욱 하락하였다. 65세 이상 고령자 남

〈표 1〉 미국 남녀의 연령별 노동력 참여율: 1940~1999년

연 도	연령				
	55	60	62	65	70
			남 자		
1940	90	82	80	67	44
1950	88	82	80	68	45
1960	90	83	79	54	33
1970	89	81	73	47	27
1984-85	84	70	50	32	18
1998-99	85	68	55	35	22
			여 자		
1940	20	17	15	12	6
1950	28	23	21	16	8
1960	43	35	29	20	12
1970	50	43	36	22	11
1984-85	55	44	32	16	10
1998-99	68	49	43	19	14

자료: Munnell(1977: 70)과 1984년, 1985년, 1998년, 1999년의 CPS 3월 자료를 바탕으로 필자가 계산함

성 중 취업을 하거나 적극적으로 직장을 구하는 사람은 16% 수준에 불과하고, 나머지 84%는 현역노동자로서의 취업활동을 중단하고 있었다. 1945년 이후, 65세 이상 고령자 여성 중 취업상태에 있거나 적극적으로 일자리를 찾는 자의 비율도 격감하였다. 그것은 65세 이상 고령자 여성의 평균연령이 상승하기 때문에 나타난 것이기도 했지만, 상당히 의미있는 현상임이 틀림없다. 고령자 취업률의 하락은 남성이 여성보다 큰 것으로 나타나는데, 그 이유는 유급노동에 종사하는 여성의 비율이 별로 높지 않았기 때문이다.

미국 남자의 경우 55세 이상의 연령별 노동력 참여율은 〈그림 1〉에서 보듯이, 미국 고령자의 취업률이 장기적으로 하락하여 왔음을 보여준다.[1)]

〈그림 1〉에서 1910년, 1940년, 1970년, 1984-85년, 1998-99년 등 5개의 시계열에 대하여 고령자 남성의 연령별 노동력 참여율을 보면, 연령이 올라감

1) 1910년, 1940년, 1970년의 노동력 참여율은 미국 센서스의 취업관련 문항을 바탕으로 계산한 것이다. 자세한 것은 Ransom et al.(1991: 45-6)과 Munnell(1977: 70)을 참고할 수 있다. 1984-85년과 1998-9년의 참여율은 1984년, 1985년, 1998년, 1999년 3월 경상인구조사(CPS)의 노동력 참여율의 산술평균이다. 센서스를 바탕으로 한 참여율은 경상인구조사에 의하여 측정된 참여율과는 약간 다르다. 그 이유는 경상인구조사의 목표는 노동력 통계의 신뢰성을 높이는 것이기 때문이다. 그러나 센서스 통계치를 경상인구조사 추정치와 비교 가능하도록 수정하여도, 그 결과는 〈그림 1〉에 제시된 유형들과 큰 차이를 보이지는 않는다.

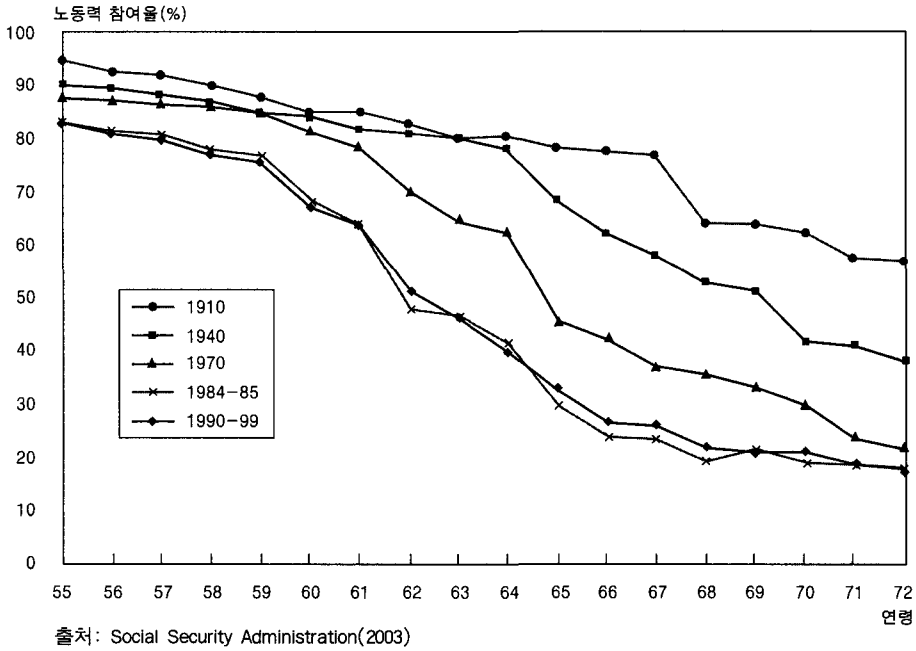
에 따라 경제활동에 종사할 확률이 점점 줄어든다는 사실을 확인하여 준다. 특히, 1910년 당시 72세 고령자의 노동력 참여율이 60%를 약간 하회하고 있지만 1998-99년에는 15%를 약간 상회하고 있어서, 관찰시점이 최근에 이를수록 고령자의 노동시장 이탈이 보다 젊은 연령에서 좀 더 빨리 일어나고 있음을 알 수가 있다.

미국의 역사에서 고령자 남성의 노동시장 조기이탈이 간단없이 일률적으로 진행된 것만은 아니었다. 노동력 참여율은 65세 이상 고령자 남성의 경우 지금까지 가장 큰 폭으로 하락하였다. 72세 남성의 노동력 참여율을 보면, 1998-99년의 수치는 1910년 해당 수치의 1/4에 불과하였다. 그러나 상대적으로 젊은 55-59세 연령층의 경우에는 노동력 참여율의 하락폭은 그리 크지 않았다. 노동력 참여율의 감소가 가장 컸던 시기는 20세기 전반과 중반이며, 65세 이상 고령자 연령집단을 중심으로 일어났다. 1960년 이후 60대 초반 젊은 층의 고령자 남성을 중심으로 노동력 참여율의 상당한 감소가 일어났다. 70세 이상 고령자 남성의 경우, 노동력 참여율의 하락폭이 가장 컸던 시기는 1910~40년의 30년 동안이었다. 65-69세 고령자 남성의 경우 노동력 참여율의 하락폭이 가장 컸던 시기는 1940~1970년의 30년 동안이었다. 65세 이하 고령자 남성의 노동력 참여율의 하락폭이 가장 컸던 시기는 1970년 이후였다. 그 이유는 두말할 필요도 없이 미국 사회보장제도에서 연금수급의 자격이 발생하는 하한연령이 62세로 하향 조정되었기 때문이다. 〈표 1〉에서 또 하나의 특징은 1985년 이후 고령자 남성의 노동력 참여율이 하락하지 않고 일시적이나마 오히려 상승하였거나 안정상태에 있다는 것이다. 20세기의 100년 동안 걸친 퇴직연령의 하락, 곧 조기퇴직이라는 장기적인 추세가 계속된 후, 고령자 남성의 노동력 참여율이 1985년 후에 안정상태에 있거나 약간 상승한 것은 중대한 의미를 지닌다고 할 수 있다.

미국의 고령자 여성들의 경우는 남성들보다 좀더 복잡하다. 제2차 세계대전 이후 고령자 여성의 노동력 참여율은 그들의 조기퇴직 경향과 유배우 여성의 노동력 참여율 증가라는 부분적으로 서로를 상쇄하는 효과를 지닌 두 현상의 결합이었다. 유배우 여성의 노동력 참여율 증가 때문에 고령자 여성의 노동력 참여율이 고령자 남성처럼 전후에 괄목할 만큼 커다란 하락의 추이를 나타내지는 않는다. 〈표 1〉에서 보는 것처럼, 연령별 노동력 참여율은 여성의 경우 일반적으로 상승추세를 보여왔다. 여성의 노동력 참여율은 1950년과 1998-99년에 55세에서 40%, 60세에서 26%, 65세에서 8%, 70세에서 7% 상승하였다.

미국 여성과 남성의 유사점은 종전의 노동력 참여율의 하락 경향이 1985

〈그림 1〉 미국남자의 연령별 노동력 참여율: 1910-1999



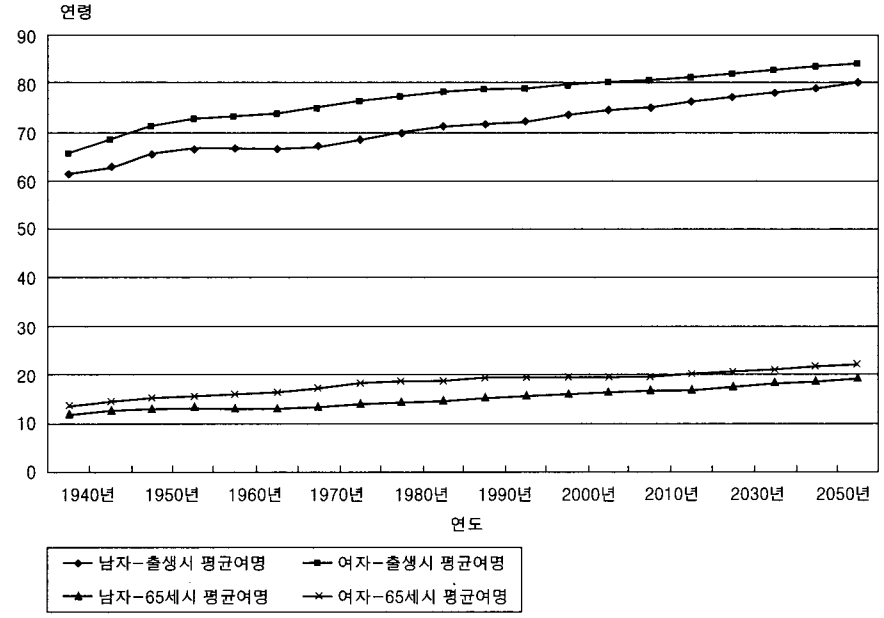
출처: Social Security Administration(2003)

년 이후 반전하였다는 점이다. 고령자 남성들과 같이, 고령자 여성들의 노동력 참여율이 종전의 하락 경향에서 단절을 보이고 있다. 1970-85년 동안 고령자 여성의 노동력 참여율은 약간밖에 증가하지 않았으며, 62세 이상의 경우에는 감소하기까지 하였다. 반면, 고령자 여성의 노동력 참여율은 1985년 이후 15년만에 상승하였다.

평균퇴직연령의 감소는 〈그림 2〉에서 보는 것처럼, 1940년대 이후 고령자 미국인의 평균여명이 상승하는 환경을 배경으로 하여 일어났다. 미국인의 퇴행성 질병의 감소에 따른 사망률의 하락은 1940년 이후, 65세 고령자 남성의 평균여명을 4세 정도 증가시켰고, 65세 고령자 여성의 평균여명을 5.5세 이상 증가시켰다. 평균퇴직연령이 10년마다 1.2세 감소하는 기간에 남성의 평균여명이 10년마다 0.8세씩 증가하였기 때문에, 고령자 남성이 은퇴후 보내야 할 생애기간은 10년마다 2년씩 늘어난 셈이 된다. 미국인의 평균여명 신장은 지난 1940년 이후 21세기가 시작되기 직전인 60년 동안, 고령자가 은퇴후 보내야 할 생애기간이 12년 정도 증가한 것으로 나타나고 있다. 퇴직연령 이후 "제3의 인생"(Third life)으로 불려지는 은퇴기간은 이제 전

형적인 미국 노동자의 생애 중 상당부분을 차지하고 있으며, 최근의 의료기술의 비약적인 발전으로 미루어 볼 때 앞으로의 은퇴기간은 출생 이후 전업취업(專業就業)을 위하여 노동시장 진입을 위하여 대기하는 기간보다 훨씬 길어질 것이 분명하다(Manton and Stollard, 1994).

〈그림 2〉 미국인의 출생시와 65세시의 평균여명:1940-2060



출처: Social Security Administration(2003)

Ⅲ. 미국인의 조기퇴직과 역전현상의 원인을 찾아서

1. 부, 건강, 노동시간

조기퇴직의 원인들 중에서 단순하지만 설명력이 강한 "자발적" 변수요인은 부(富)의 증대이다. 미국의 경제규모는 제2차 세계대전 이후 50여 년 동안 지속적으로 성장하여 왔다. 미국인 1인당 실질 국내총생산액(GDP)의 규모는 1960년 이후 배증하였으며, 매년 2% 정도 수준에서 성장하였다(Bosworth and Burtless, 1998). 이러한 부의 증대는 보다 많은 여가시간의 활용과 깊은 관련을 맺고 있다. 미국인은 현재, 역사상 과거 어느 때보다 장기간 학교에서 교육을 받는데 많은 시간을 할애하며, 젊은 연령층의 노동시

장 진입은 늦어지고 있으며, 경제활동인구의 노동시간은 단축되고, 고령자들도 노동력 시장에서 빠른 속도로 이탈하여 여가욕구를 실현하여 왔다.

오늘날 미국 퇴직 노동자의 상당수에게 있어서 자본이득(capital gains)의 두 원천-주택가격의 상승과 사회보장·의료보호 제도의 관대한 급여액-은 제2차 세계대전 이후 미국 사회의 번영으로 얻어진 부의 증대를 보강하고 있다. 루스벨트 대통령의 1935년 사회보장법(Social Security Act)으로 시작된 미국의 사회보장제도는 역사적으로 대단히 관대한 퇴직연금제도이기 때문에, 1985년 이전의 사회보장제도 아래서 퇴직했던 미국의 고령자들은 사회보장제도의 기여금에 대한 정상수익률이 제공하는 급여를 훨씬 초과하는 급여를 수령하였다(Lorimer, 1994: Geanakopolos et al., 1998).[2] 또 미국의 퇴직 고령자들은 기여금의 원금과 이것의 이자소득을 통하여 벌 수 있는 것보다 훨씬 많은 액수의 의료보호를 받고 있다. 이것은 사회보험의 초보적 지식이기는 하지만, 바로 적립식 연금제도 아래서 초기의 가입자는 자신들의 기여금에 대하여 예외적으로 높은 수익률을 보장받게 되기 때문이다. 고령자 미국인은 자가소유 주택의 높은 수익률과 마찬가지로 사회보장세나 의료보장세에 대한 높은 수익률을 자신의 생활상태를 개선하는 방법으로 사용하고 있으며, 이제 상대적으로 65세 이하의 젊은 연령에서부터 이 자본이익을 사용할 목적으로 은퇴를 결정하는 것이라고 할 수 있다.

경제학자나 여타 사회과학자들 중에 사회보장제도의 퇴직연금 자체가 전후 미국 남성의 노동력 참여율의 하락에 기여하였다고 주장하는 경우가 있지만, 그것이 미국인 남성의 퇴직결정에 미치는 영향력은 그렇게 크지 않다(Quinn and Burkauser, 1994; Bloendel and Scarpetta, 1998). 미국사회의 장기적인 생산성 향상 덕분에 20세기 후반의 노동자는 20세기 초반의 노동자보다 훨씬 부유해졌다. 이것은 사회보장제도와 의료보호제도가 없는 경우에도 현역 노동자들이 자신의 여가에 대한 욕구를 실현하는 방법으로 전세대의 노동자들보다 일찍 은퇴하는 것을 가능하게 했다. 미국인은 사회보장, 의료보호, 기업연금 등이 도입되고 그것이 확충되면서 퇴직결정을 내리는 과정에서 유급노동을 하지 않고서도 안정된 생활을 할 수 있는 여력이 생겨났다.

건강불량·질병 등 "비자발적" 요인과 노동의 물리적 요건 변화는 조기

2) 사회보장 급여를 수령하는 인구 중, 65세 이상 고령자의 비율은 1940년의 약 20%에서, 1960년에는 80%로 증가하였다. 그리고 1980년 중반부터 지금까지 약 95% 이상이 사회보장 급여를 수령하고 있다. 퇴직한 남성노동자의 급여는 1950년에는 남성 평균소득 중위치(中位値)의 약 14%에 불과하였으나, 1980년대에는 37.5%로 상승하였다. 특히 사회보장의 적용이 전 노동력 인구로 확대되면서, 급여가 지원할 수 있는 생활수준은 급상승하였다.

퇴직을 설명하는 매력적인 변수가 되지를 못한다. 건강변수가 퇴직시기를 고려하는 의사결정과정에서 중요한 역할을 하는 것은 분명하지만, 미국인 고령자의 노동력 참여율이 하락하는 20세기 후반에 걸쳐 60세 또는 65세 고령자의 건강상태가 빠른 속도로 쇠퇴한다는 증거는 별로 보이지 않는다 (Gustman and Steinmeier, 1994). 오히려, 퇴행성 질병의 감소에 따른 사망률의 하락과 고령자의 신체장애에 관한 시계열자료는 60대 초·중반의 고령자의 건강상태는 개선되고 있다는 사실을 확인하여 준다. 더욱이 상이한 유형의 직업 성장과 이들 직업의 신체적 요구사항을 분석하여 보면, 고령노동자들이 과거 어느 때보다도 노동의 신체적 요구사항을 충족하는 것이 더욱 더 쉬워지고 있음을 알 수 있다. 장애요인과 사망률의 상관관계를 탐색하는 의료인구학(medical demography)의 연구성과에 따르면, 일자리 중에서 소수만이 까다로운 신체적 요구사항을 충족시켜야 하며, 더욱 더 많은 일자리들이 약간의 또는 가벼운 육체노동을 필요로 하고 있는 것으로 나타난다 (Manton and Stollard, 1994; Baily, 1987). 물론, 어느 시대의 어느 세대 또는 연령집단에서도 건강불량·질병의 상태에 있거나 그들의 일 자체가 힘든 육체노동을 포함하는 노동자 집단이 있음은 물론이다. 이러한 노동자들은 일차적으로 퇴직결정을 내리게 될 것이 분명하다. 그러나 현재 미국 고령자들이 과거 어느 때보다 조기퇴직을 통하여 유급노동시장을 이탈하여 왔던 경향을 고령자들의 건강악화·질병과 일자리의 육체적 부담의 광범한 증대로 인한 노동욕구의 감퇴 때문이라고 설명하는 가설들은 설득력이 별로 없고, 오히려 퇴직후 여가활용의 적극적인 개념을 통하여 그것을 설명할 필요가 있다고 생각한다(Tuma and Sandefeur, 1988).

2. 금전적 인센티브

미국의 사회보장제도는 현재 퇴직 고령자의 부(富)를 증대시키는데 공헌하고 있을 뿐만 아니라, 취업활동의 금전적 매력에도 영향을 미친다. 미국인의 대부분에게는 62세부터 사회보장 퇴직연금의 수급자격이 생기며, 미국의 고령자는 이러한 대안을 선택하는 경우가 많다. 사회보장제도가 퇴직결정에 주는 영향은 사회보장세액뿐만 아니라 최종적으로 개인의 연금월액을 그의 과거 생애소득과 연계하는 급여공식에 따라 달라진다. 고용주와 노동자는 공동으로 사회보장 신탁기금에 임금의 12.4%에 해당하는 세금을 납부한다. 환언하면, 노동자는 사회보장세를 공제한 후 받게 되는 임금은 사회보장세가 없는 경우 받게 되는 임금의 88% 수준에 이른다. 반면, 개별 노동자에게

사회보장세를 통한 기여금은 사회보장 연금을 받을 수 있는 채권의 역할을 한다. 개별노동자의 생애임금이 축적되면서 연금지급액은 상승한다. 연금지급액이 상승할 때, 개별노동자가 추가적인 기여금을 지불하여 그 액수를 지속적으로 상승시킬 필요가 있는가 하는 것은 경험적으로 검정되어야 할 질문이라고 생각된다. 저임금 노동자는 현행 사회보장 급여방식 아래서 우대를 받으며, 추가적인 기여금 갹출의 결과 얻게 되는 수익률은 상당히 관대한 편이다. 고임금노동자의 경우 수익률이 낮은 경우가 보통이다. 62세 이하의 젊은 고령노동자에게는 사회보장 퇴직연금이 순경상소득을 12% 정도 감액하면서 장래 사회보장 퇴직연금의 현가(現價)를 올리기 때문에, 취업활동의 한계수익률에 영향을 미친다고 할 수 있다. 사회보장제도가 개별 노동자의 노동의욕을 증대시키느냐 감소시키느냐 하는 것은 장래수령 연금의 인상수준(이것은 또한 평균수명의 신장 정도에 의존한다)과 현재소득과 장래소득의 상대가치에 대한 태도는 물론 당장 퇴직결정을 내릴 때 돌아오는 금전적 매력들에 의존한다고 할 수 있다.

사회보장제도의 연금 프로그램은 62세부터 시작해서 개별노동자의 퇴직결정에 다양한 영향을 미친다. 개별 노동자가 연금수급 하한연령을 지나서 1년을 더 일함으로써 퇴직급여 수령을 연기할 때, 두 가지 경우가 발생한다. 하나는 사회보장 퇴직연금을 수령할 수 있는 기회를 놓쳐버리는 것이다. 다른 하나는 평균 생애소득이 재정산되고, 연금수급을 연기한 기간만큼 연금월액이 늘어나기 때문에 장래퇴직급여가 증가하는 사건이다. 예컨대, 개별노동자가 매월 500불의 연금 수급 자격이 있다면 그가 62세를 지나서 퇴직결정을 연기하는 기간에 대해서 매달 500불의 은퇴소득을 포기하지 않으면 안된다. 그의 정규적인 임금월액이 10,000불이라면, 500불의 은퇴소득은 별것이 아닐 수 있다. 그러나 그의 일상적인 임금월액이 1,000불에 불과하다면, 그것은 임금의 50%에 해당한다. 62세에서 64세까지의 2년 동안의 기간에 대해서는 사회보장 연금정산방식이 평균 노동자에게 일년의 급여를 포기하는데 따른 보상을 공정하게 해준다. 급여월액은 연금급여 신청을 1년간 유보하는데 대하여 유보이전 급여액을 8% 인상하여 재조정한다. 평균수명대로 살고 퇴직결정을 성급하게 내릴 필요가 없는 개별 노동자에게는, 이러한 조정치를 통하여 1년의 급여포기가 장래급여의 상승에 의하여 충분히 보상될 수 있도록 하고 있다. 그러나 65세를 지나면 연금정산방식이 퇴직연기결정에 대하여 관대한 산정을 하지 않는다. 65세 이후 퇴직연기는 연금월액에 의하여 공정하게 보상을 받지 못한다. 대부분의 개별노동자에게 기본적인 연금정산방식이 최근 임금에 추가적인 가중치를 부여하고 있음에도 불구

하고 퇴직시기의 지연은 연금정산에 불리하게 작용할 수 있다.[3] 본질적으로 사회보장 정산공식은 65세 이후로 퇴직을 연기하는 사람들에 사회보장연금의 생애가치가 축소되는 것을 그대로 받아들이도록 요구하고 있다. 이것은 분명히 65세 이후의 퇴직을 억제하는 역(逆) 인센티브이다.

대부분의 노동자는 "평균치"에 딱 들어맞는 것이 아니라는 점을 주목할 필요가 있다. 연령 중립적이거나 또는 보험학적으로 평균적으로 공정한 보험정산방식은 건강불량이나 질병으로 어려움이 있는 노동자들에게는 여전히 은퇴할 강한 금전적 인센티브를 제공한다. 이 노동자의 평균여명은 그렇게 길지 못하여 1년 이상 퇴직을 늦추는데 대한 보상으로 장래의 급여증가가 있다고 하더라도, 그 동안에 포기한 급여를 퇴직기간 동안에 전혀 수령하지 못하게 된다. 장래급여의 현가를 평가할 때, 높은 할인율이 적용되는 고령노동자는 그들에게 연금 재정산이 "공정하다"는 인상을 가지지 못할 수 있다. 당장 돈이 필요한 노동자에게는, 지금부터 1년 이후에 생겨나는 8%의 급여인상이 1년 동안 수령할 12개월간의 연금월액의 손실을 보상하지 못할 수도 있을 것이다. 아무리 보험학적으로 "공정한" 연금정산을 한다고 하더라도, 그것으로 일에 싫증난 노동자에게 은퇴를 늦추라고 설득해야 별 소용이 없을 것이다.

많은 미국인들이 사회보장 연금수령을 목적으로 특정의 연령에 은퇴를 해야하는 이유는 사회보장제도 자체가 연금정산에서 소득조사(所得調査)를 규정하고 있기 때문이다. 62~64세의 미국인이 매년 10,800불 이상을 벌 때, 10,800불을 초과하여 수령하는 경우 연간소득 2불에 대하여 사회보장 연간급여를 1불씩 포기해야 한다. 65~69세의 미국인은 17,000불을 초과하여 수령하는 연간소득 3불에 대하여 사회보장 연간급여를 1불씩 포기해야 한다. 70세 이상의 연금수급자는 소득조사를 받을 필요가 없다. 과거에는 소득상한선이 이보다 더 낮았기 때문에, 이것은 연금수급자가 자신의 소득이 충분히 낮아질 때까지 사회보장 연금신청을 연기하도록 인센티브로 작용하였다.

미국의 기업연금도 많은 경우에 사회보장 퇴직연금과 같은 방식으로 구축되어 있다.[4] 미국 노동자들 중 기업연금에 가입되어 있는 자의 3/4는 급여

3) 62세 생일 이전에는, 사회보장 프로그램에 1년을 추가로 기여하는 노동자는 보다 나은 장래연금을 수령한다. 그 이유는 기초연금공식이 노동자의 평균 평생임금에 바탕을 두고 있기 때문이다. 62-64세의 경우, 해당 노동자는 평균 평생임금의 증액으로 늘어나는 연금급여 증액과 사회보장세를 내는 노동자의 경우 1년 급여지급을 포기한데 대한 보상용으로 기초연금과 그것의 8%에 해당하는 보험학적 급여증액의 합계를 받게 된다.

4) 기업연금은 1942년 미국의 소득법(Revenue Act)에 의하여 권장되었으며, 이 법에 따라 기업이 연금 프로그램을 도입하면 조세우대조치 혜택을 받았다. 미국에서 현재 기업연금의 혜택을 받

액이 특정의 방법으로 결정되는 확정급여방식(Defined Benefits)에 가입하고 있다. 나머지 노동자들은 급여액이 고용주가 고용자를 위하여 부담하는 기금이 연금계획의 자산 포트폴리오(asset portfolio)의 성적에 의존하는 확정기여방식(Defined Contributions)에 가입하고 있다. 대부분의 노동자들은 지금도 과거의 확정급여방식에 따라 그 기업연금을 후원하는 회사에 근속하는 동안(때로는 최고 근속기간을 정하기도 한다)에 대하여 기업연금의 수급자격을 얻는다. 확정급여방식의 연금은 근속한 기간이 길면 길수록, 연금월액이 많아진다. 확정급여방식은 노동자가 특정 고용주의 회사에서 최소기간, 예컨대, 10년, 또는 특정 연령까지, 예컨대 55세까지, 근속하도록 인센티브를 제공하는 방법으로 짜여져 있다. 확정급여방식 아래서 노동자가 특정회사에서 단기간 근무하는 경우 그 회사에서 받을 수 있는 기업연금의 수령액은 그렇게 많지 않다. 반면, 노동자가 한 직장에서 너무나 장기간 근속하게 되면, 기여금의 실질가치는 위축된다. 이것은 확정급여방식이 55세부터 노동자에게 연금을 지급하고 55세 이후로 퇴직을 연기하는 노동자에게 연금월액을 충분히 올라가지 못한다면 일어날 수 있다. 예컨대, 55세의 노동자가 즉각 퇴직하여 1,000불의 연금월액을 수령하고 1년 동안 퇴직을 늦추어 1,001불의 연금월액을 수령할 수 있다면, 그는 연금수령을 연기하는 해마다 12,000불의 연금수급의 기회를 상실하게 된다. 그 노동자는 55세가 되면 급료삭감으로 고통을 받아야 하며, 삭감액은 연금수령액과 퇴직지체기간의 곱에 해당하는 액수이다. 이러한 급료삭감은 미국 연령차별금지법을 위반하는 것처럼 보이지만, 급료삭감 자체가 노동자가 수령하는 화폐임금의 감액이 아니라 생애연금의 감액에 반영되는 경우에는 그것이 불법이 아니다. 미국의 많은 기업체들은 이러한 기업연금의 정산방식이 노동자의 조기퇴직을 유도하는 효율적인 도구라는 것을 알고 있다.

사회보장 퇴직연금과 고용주의 기업연금 사이에는 무시할 수 없는 한가지 차이점이 있다. 사회보장 연금은 자영업을 포함하여 모든 직종에서 얻은 소득에 대하여 소득조사를 실시한다. 한편, 기업연금은 훨씬 엄격한 소득조사를 실시하기는 하지만, 그 조사는 후원기업 또는 특정의 기업집단에서 얻은 소득만을 대상으로 한다. 연금을 신청하고자 하는 노동자는 그들이 연금을 수령했던 직장을 떠나도록 강요받을 수 있지만, 해당 기업연금과 관련이 없는 직장까지 완전히 떠날 필요는 없는 것이다. 그럼에도 불구하고, 기업연

는 노동자의 비율은 50%를 약간 넘어서고 있다. 해당비율이 1950년에는 24%, 1980년에는 49%에 이르렀음을 고려할 때, 연금 적용률의 확대는 주로 1950년대에 일어났다.

금이 퇴직에 미치는 효과는 사회보장 연금 프로그램의 경우와 비슷한데, 그 이유는 많은 고령노동자들이 자신의 평생직장을 떠난 후에 매력적인 일자리를 찾는 것이 힘들기 때문이다.

사회보장 퇴직연금과 기업연금의 금전상의 연령별 인센티브 구조의 이해는 미국인의 조기퇴직 역전현상을 설명하는데 도움을 준다. 사회보장 퇴직연금은 현재 미국인 65세 이상 고령자 가구의 현금소득의 주 원천이다. 사회보장 퇴직연금은 미국 고령자가 수령하는 총 현금소득의 40%를 약간 상회한다(Social Security Administration, 2003). 고령자 소득분포의 아래로부터 60%에 해당하는 고령자 가구에서는 사회보장소득이 총 현금소득의 75%를 넘어서고 있다. 현재 사회보장소득은 평균임금을 벌고 65세에 연금을 수령하는 전업 경력노동자의 최종임금의 42%를 대체하는 효과를 지닌다. 해당 노동자의 배우자가 소득을 창출하는 경제활동을 하지 않는다면, 사회보장소득은 그의 최종임금을 63%나 대체하는 효과를 지닌다. 사회보장 퇴직연금액은 퇴직연령에 영향을 미칠 정도로 중대한 경제적 의미를 지닌다고 할 수 있다.

미국 고령자의 퇴직연령을 보면 이 그림은 55세 남성 노동력인구의 비율로서 56세에서 72세까지 노동력 인구를 이탈하는 남자 인구의 비율을 보여준다.[5] 1970년과 특히, 1998~99년의 퇴직연령 분포는 1940년에 비하여 젊은 연령 쪽으로 편향되어 있다. 이것은 고령자의 노동력 이탈이 1980년과 1998~99년에는 1940년보다 일찍 나타나고 있음을 보여주는 것이다. 1970년과 1998~99년의 분포는 특정연령에 퇴직이 집중되는 경향이 있음을 보여준다. 1970년에는 65세에 퇴직률이 절정에 이르렀고, 1998-99년에는 62세에 절정에 이르렀다. 한편, 1940년에는 65세와 70세에 퇴직률이 절정에 이르렀지만, 이들 정점은 퇴직연령이 사회보장의 퇴직연금에 의하여 영향을 받는 1970년과 1998-99년의 정점보다는 낮은 곳에 위치하고 있다.

사회보장 퇴직연금 프로그램을 금전적 인센티브와 연계하는 작업은 1940년 이후 왜 퇴직연령이 62세와 65세에 집중되어 나타나는가를 간단히 설명할 수 있는 장점을 지닌다. 65세 이후에도 계속 일을 하고 싶은 노동자는 그들이 제대로 보상을 받지 못함에도 불구하고 사회보장 퇴직연금의 일정금

5) 63세에서의 노동력 참여율을 LFPR63의 기호를 사용하여 표시하면, 63세에서의 퇴직률은 (LFPR62 - LFPR63)/LFPR55로 계산한다. 이 계산은 실제 코호트(cohort) 분포에 관련된 문제나 사망률, 이민, 그리고 노동시장으로부터의 일시적 이탈의 효과를 무시한다. 이 수치는 특정연도에 대하여 55세에서 72세에 이르기까지 남성의 노동시장 참여와 이탈의 선택에 따른 노동시장의 머물면서 소득창출을 위한 경제활동을 하는 기간을 측정하는데 사용될 수 있다.

액을 포기하지 않으면 안된다. 이러한 급여정산방식은 퇴직연령으로 65세를 공고히 하는데 결정적인 역할을 한다. 62세에 퇴직연령이 집중되는 이유는 간단하게 설명할 수 있다. 1961년부터 사회보장 퇴직연금을 신청할 수 있는 하한연령은 62세가 되었다. 1961년 전에는 62세에 퇴직연령이 집중한다는 증거는 보이지 않지만, 1970년대에 이르러 퇴직연령은 65세 이외의 다른 연령에서는 62세에 더욱 더 집중되는 경향을 보이게 되었다. 1990년대 중반에 이르면, 62세가 가장 인기있는 퇴직연령으로 자리를 잡는다. 사회보장제도의 연금정산방식은 원칙적으로 연금신청자가 62세를 지날 때까지는 연금신청을 연기한다고 하더라도 이에 대해서는 공정한 보상을 하고 있다. 그러나, 앞에서 주장한 것처럼, 질병이나 건강불량으로 고통받는 고령자들이나 다른 사람과는 시간에 대한 감각이나 태도가 완전히 판이한 고령자들의 경우는 이러한 보상이 "공정하다"고 생각하지 않는다. 이 경우에 많은 노동자들이 62세를 지나서가 아니라, 62세에 이르자마자 지체없이 퇴직결정을 내릴 것이라고 예상할 수 있을 것이다.

물론, 미국사회에서 62세와 65세에 퇴직연령이 집중되는 현상을 사회보장 연금프로그램 이외의 건강요인이나 취업기회에서 찾아보고자 하는 유혹을 떨쳐버리기 힘들다. 그러나 건강상태나 노동기회가 특정연령, 여기서는 62세와 65세에 갑자기 빠른 속도로 하락하는데 기여한다고 주장하기는 힘들다. 또 강제퇴직 규정이 특정 노동자에게 영향을 미쳐서 62세와 65세에 퇴직연령이 집중현상이 나타났다고 주장할 수도 있을 것이다. 그러나 이것은 1940년대와 1970년에는 타당한 설명방식이었지만, 21세기 초반의 미국에서는 그렇게 설득력이 있는 설명방식이 되지를 못한다. 미국 의회가 1986년 통과한 연령차별금지법의 수정조항(Amendment to the Age Discrimination in Employment Act)은 고용주가 성·인종은 물론 연령의 많고 적음을 이유로 노동자를 해고하는 것을 원천적으로 봉쇄하고 있다.

퇴직연령이 62세와 65세에 집중되는 현상을 설명하는 또 하나의 방법은 노동자가 고용주의 기업연금에 의하여 영향을 받는다는 것이다. 그러나 기업연금의 혜택을 받는 고령 노동자는 그렇게 많지 않다. 미국의 경상인구조사(Current Population Survey)는 기업연금은 고령자 가구에서 비교적 부유한 가구를 제외하면 많은 현금소득을 제공하지 못하고 있음을 밝혀주고 있다, 그러나 민간연금 프로그램의 혜택을 받는 고령노동자들의 경우 그 프로그램의 금전적 인센티브는 그들이 특정 연령에 자신의 평생직장을 떠나도록 유도하는 강력한 인센티브를 제공할 수 있을 것이다.

3. 건강보험

미국은 유럽의 프랑스, 독일, 영국이나 한국의 이웃나라인 일본과는 달리, 미국인 전체를 대상으로 하는 개보험체제(皆保險體制)를 구축하지 못한 사회이다. 미국의 클린턴 전대통령은 1990년대 초반 미국인 전체가 수혜대상이 되는 개보험체제를 구축하고자 하는 제2의 뉴딜 정책을 계획하였으나 성공하지 못했다. 따라서 미국 노동자의 대부분은 현재 고용주가 그들을 대상으로 지급하는 임금체계의 일부로서 건강보험의 급여혜택을 받게 된다. 1995년 현재, 18-64세 미국 노동자의 72%가 고용주의 기업 프로그램의 일부로서-그것이 노동자 자신의 고용주든 다른 가족원의 고용주든 관계없이-건강보험 급여혜택을 받았다. 미국 노동자 중 어떤 사람은 공적 의료부조나 민간보험기관의 보험정책을 통하여 건강보험의 혜택을 받는다. 그러나 미국 노동자의 18%는 어떠한 건강보험의 혜택도 받지 못하고 있는 의료 후진국이다. 고용주에 따라 차이는 있지만, 어떤 기업은 노동자가 이직한 후에도 계속 건강보험의 급여혜택을 제공하는 경우도 있다 1995년 현재, 현직에서 건강보험의 혜택을 받는 미국 중·대기업 전업 고용자 중에서 46%가 65세 이전에는 퇴직자 건강보험의 혜택을 받고 있었으며, 41%가 65세 이후에도 건강보험의 혜택을 받고 있었다. 이러한 건강보호를 제공하는 기업에 취업하고 있는 노동력 인구의 비율은 줄어들고 있으며, 현재 많은 기업들은 퇴직 노동자가 직접 그 건강보험 급여비용의 상당부분을 부담하도록 요구하고 있다 (EBRI, 1997a, 1997b, 1997c, 1997d).

미국사회의 특이한 건강보험체제는 고령자 미국인의 은퇴결정에 상당히 복잡한 인센티브를 제공한다. 50세를 기점으로 중년에 들어서 과중한 의료비용을 지불해야 하는 퇴행성 질병으로 고통을 받을 위험이 큰 노동자의 경우, 그가 여전히 의료보호제도의 급여혜택을 받을 수 없는 연령이기 때문에 기업주의 임금체계의 일부로 제공되는 건강보험의 급여혜택은 상당히 중대한 의미를 지닌다. 노동자가 현직에서 일하는 동안 건강보험의 혜택을 받을 수 있다면, 적어도 의료보호제도의 급여혜택을 받을 수 있는 65세까지는 그 직장에서 계속 일하고자 하는 강한 인센티브를 가지게 될 것이다. 퇴직 후에도 건강보험의 급여혜택을 받는 노동자들은 의료비용을 고용주와 노동자가 어떤 비율로 분담하는가에 따라 다르기는 하겠지만, 퇴직 후 급여혜택이 생기는 특정의 연령을 지나서까지 계속 취업을 하고자 하는 인센티브는 줄어들 것이 분명하다.

사회보장 연금이나 기업연금의 경우와 마찬가지로 퇴직 전후의 건강보험

급여혜택이 개별 노동자의 퇴직결정에 중대한 영향을 미친다는 상당한 증거가 있다. 한 연구에 따르면, 건강보험 급여방식의 효과는 고용주의 기업연금 급여방식의 효과와 비슷한 것으로 나타난다(Gustman and Steinmeier, 1994). 개별 노동자가 퇴직을 연기한 후에 퇴직자 건강보험 급여를 받을 자격이 생긴다면, 이러한 프로그램은 급여자격이 생길 때까지 노동자의 퇴직결정을 연기하는 방향으로 영향을 미칠 것이 분명하다. 건강보험 급여혜택의 자격이 생긴 후에는 퇴직자 건강보험은 오히려 고령 노동자의 조기퇴직을 유도하는 인센티브로 작용하게 된다. 다른 한 연구(Quinn, 1999b)에 의하면, 1992년 현재 평생직장에 일하는 남녀가 이직으로 건강보험의 혜택을 잃는다면 향후 4년 동안 이직할 확률이 8~10% 정도 낮아진다는 결과를 도출하였다. 그러나 건강보험 인센티브가 퇴직유형에 미치는 총효과를 추적하는 것은 결코 쉬운 일이 아니다. 임금률, 보험혜택, 건강보험, 퇴직자 건강급여 등을 포함한 고용자 보수체계의 많은 요소들은 서로 높은 상관관계를 가지고 있다. 이것은 특히 보수체계의 구성요소의 개별효과를 하나씩 하나씩 통계학적으로 유의미하게 분리하는 작업을 어렵게 만든다. 그럼에도 불구하고, 고령자 미국인에게 건강보험 급여혜택의 중요성이 증대하고 있다는 사실은 공공 건강보험제도와 민간 건강보험제도의 발전이 미국 중고령 노동자들의 퇴직유형에 상당한 영향을 미쳐왔을 수도 있다는 주장을 가능하게 한다.

4. 미국인의 조기퇴직 역전현상에 관한 가설들

우리는 1985년 이후 일어나고 있는 조기퇴직 역전현상, 곧 퇴직연령의 하락 또는 약간의 상승이라는 현상을 좀더 체계적으로 설명하고자 하는 두 종류의 가설에 주목하고자 한다. 하나의 가설은 미국 고령자들이 퇴직연령을 연기하면서까지 추가적인 노동을 하도록 해야 하는 이유는 지속적으로 변화하는 은퇴환경 때문이라는 것이다. 이러한 가설에 따르면, 조기퇴직화의 장기적인 경향은 이제 종말에 이르렀다는 것이다. 또 하나의 가설은 역사적인 조기퇴직화의 경향이 중단상태에 이른 것은 일시적인 경기순환의 요인 때문이라는 것이다. 그들은 이러한 경기순환 요인이 후퇴하게 되면, 조기퇴직화의 역사적 경향은 그대로 지속될 것이라는 주장을 펴게 된다. 이들 두 가설 중 어느 것이 설득력을 갖는지는 몇 년의 세월이 경과하여야 판명될 수 있을 것이다, 따라서 우리는 현재로서는 최근 퇴직연령의 역전현상에 영향을 준 "지속적" 요인과 "일시적" 요인의 몇 가지를 평가하는 것으로 만족하는 도리밖에 없을 것이다..

미국의 경제상황은 경제 고령자의 퇴직결정에 영향을 주는 가장 중요한 경기순환 요인이다. 미국 경제는 조지 W. 부시 대통령의 임기 개시연도인 2001년까지 강한 성장세를 지속하여 왔고, 실업률은 지난 30년이래 최저수준이었다. 1980년 후반과 1990년대는 장기적인 경제호황과 이에 따른 일자리 창출로 특징지워진다. 1985년 이후 경기후퇴는 단 한 차례밖에 없었다. 이러한 요인들은 노동자들이 해고되더라도 그들이 찾는 취업조건에 알맞은 일자리를 찾도록 하는데 상당한 공헌을 하였다. 반면, 1970~1985년까지 15년 동안의 경제성장률은 별로 신통한 것이 못되었다. 이 기간에 세 차례의 경기후퇴가 있었다. 그 중에서 1974~75년과 1981~82년의 경기후퇴는 제2차 세계대전 이후 최악의 경기불황이었다. 노동수요의 감소는 실업자들로 하여금 일자리를 찾는 것을 포기하는 실망노동자로 위장되는 상황을 야기하였다. 한편, 1985년 이후의 경제호황은 일을 계속하기를 원하는 고령노동자들에 대한 노동수요가 증대하면서 다양한 일자리의 선택을 가능하도록 하여 준다.

1985~2000년간 15년 동안 미국경제의 호황국면이 미국 고령자의 노동력 참여율 상승에 기여를 하였지만, 이것만으로는 미국인의 퇴직연령 역전현상을 설명하는데 불충분하다. 1960년대에도 미국의 경제는 호황국면이었으며 실업률은 대단히 낮은 수준이었다. 그러나 이 기간에도 고령자 남성의 노동력 참여율은 하락하였고 고령자 여성의 참여율은 특이한 변화를 보이지 않았다 (〈표 1〉을 참조할 것). 경기순환이 고령자 노동력 참여율에 미치는 영향에 관한 하나의 연구에 따르면, 전체 실업률의 변화는 1985년 이후 고령자의 노동력 참여율의 변화를 설명하는데 별로 주요한 변수가 되지 못한다는 것이다(Quinn, 1999b). 결국, 이 연구의 결론을 바탕으로 경기순환적인 경제전반의 실업률의 변화 이외의 다른 요인에서 1985년 이후 노동력 참여율의 하락을 설명하는 방법을 모색할 필요가 있다.

미국인의 퇴직연령의 역전현상의 원인으로서 노동시장에서의 이탈을 지연시키는 방식으로 지속적으로 변화하여 왔던 은퇴환경을 고려할 필요가 있다. 제1의 중요한 변화는 미국인을 위한 핵심 연금프로그램인 사회보장제도는 이제 더 이상 관대한 급여를 제공하지 않는다는 것이다. 1950~80년간 30년 동안의 미국 노동자들은 사회보장 퇴직연금이 미국인 평균 노동자의 평균임금과 비교할 때 절대치나 상대치가 모두 인상되는 환경에서 퇴직결정을 내릴 수 있었다. 미국 노동자들은 대부분 사회보장 기여금을 안정된 자산의 형태로 투자를 했을 때보다 훨씬 많은 연금의 혜택을 받을 수 있었다. 사회보장제도의 퇴직연금 프로그램의 성숙도가 커지면서, 1985년 이후에 퇴

직한 노동자들은 퇴직연금 프로그램에서 자본이득을 기대하는 것이 더욱 더 어려워졌다. 1977년과 1983년의 사회보장법 개정조항은 40년 동안에 걸친 관대한 연금급여의 시대에 종말을 고하였다. 사실 개정조항은 약간이기는 하지만 퇴직급여를 삭감하는 조치를 포함하였는데, 이것은 사회보장제도의 재정건전성을 회복하기 위해서는 불가피한 조치였다.

미국 의회는 사회보장 규정이나 연금정산방식을 변경하여 퇴직연령을 늦추는 것이 연금급여액을 늘리는데 도움이 되도록 하였다. 사회보장 연금수령자가 급여혜택을 상실하지 않고 벌 수 있는 소득은 증액되었고, 65~69세 연금수급자의 경우 공제액을 넘어 벌어들인 소득액에 대한 포기연금은 1불당 0.50불에서 0.33불로 줄어들었다. 1983년과 1997년 사회보장법 개정조항에서, 미국 의회는 정상퇴직연령(NRA)을 넘어서 최초급여의 수령을 연기한데 대한 햇수마다 개별 노동자가 수령할 수 있는 급여를 증액하였다. 사회보장 연금 프로그램이 더욱 더 연령 중립적인 제도가 될 수 있도록, 정상퇴직연령을 넘어 소득창출을 위한 경제활동을 하는 고령자에게 더 이상 범칙금을 부과하지 않았다. 이러한 연금정산방식이 완전히 이행될 때, 2004년 이후 62세에 이르는 노동자의 경우 70세에 이르기 전에 퇴직결정을 내린다면, 사회보장 퇴직연금의 수령을 늦추는데 대한 조정치는 상당히 공정하다는 판단을 내릴 수 있기 때문에 별다른 문제가 없다고 할 수 있을 것이다.[6]

민간부문에서도 중대한 변화가 일어나고 있다. 확정기여방식의 상대적 중요성이 커지고 구식의 확정급여방식의 상대적 중요성은 줄어들고 있다. 확정기여방식은 보험설계 자체가 연령 중립적이며, 전통적인 확정급여방식에서 볼 수 있는 노동에 대한 연령별 특수 역(逆) 인센티브는 존재하지 않는다. 확정기여방식의 연금제도 아래서 퇴직연령에 이르는 노동자의 수가 증가함에 따라, 생애퇴직급여의 상실을 피할 목적으로 퇴직결정을 내리는데 따르는 인센티브는 줄어들게 될 것이다.

미국 고령자들의 퇴직환경의 변화는 고령 노동자의 노동력 활용을 적극화하기 위한 사회정책 프로그램의 결과이다. 예컨대, 강제퇴직은 미국에서 거의 불법화되기에 이르렀다. 1970년대 초반에만 하더라도, 미국 노동자의 과반수 이상이 강제퇴직규정의 적용대상이어서, 특정 연령 예컨대 65세 이상이 되면 자동적으로 직장을 떠나게 되어 있었다. 1978년 미국의회는 강제퇴직의 하한연령을 65세에서 70세로 인상하였으며, 1986년에는 강제퇴직규

6) 현재에도 그것은 어느 정도 공정하여 큰 문제는 없다고 할 수 있을 것이다. (만 70세에 이르면, 개별 노동자들은 그들의 소득액수에 관계없이 완전연금을 받는다.) 정상퇴직연령을 넘어서 퇴직을 늦추는데 대한 범칙금은 퇴직연금에 부과되지 않을 것이다.

정이 거의 대부분의 노동자들에게 불법화되었다. 강제퇴직연령의 인상과 최종적인 폐지는 자기 직장에 남아있는 고령 노동자에게 선택범위를 증대시켰을 뿐 만 아니라, 적정 퇴직연령에 대한 새로운 메시지를 미국인에게 전달하는 효과를 가져왔다.

적정 퇴직연령에 대한 새로운 메시지는 1983년 사회보장법 개정조항에 의하여 강화되었는데, 이 조항은 65세에서 67세로 사회보장 연금 프로그램에서의 정상퇴직연령을 인상하고 있다. 현재 미국은 주요 공공연금의 수급자격이 발생하는 퇴직연령의 상승을 강제하는 법을 통과한 최초의 선진자본주의 국가가 되고 있다. 퇴직연령의 상승이 어떤 의미를 갖는지를 모르는 경우가 미국인의 경우에도 대부분이지만, 많은 미국인들이 사회보장법의 개정으로 영향을 받고 있다. 2000년에 62세 이르렀던 미국인의 정상퇴직연령은 65세 2월이 된다. 이것은 이들 미국인이 62세부터 연금을 수령할 수는 있지만 과거의 정상퇴직연령의 경우 받는 62세 연금액보다 1% 적은 연금을 수령하도록 되어 있다. 완전연금에서 감액되지 않은 연금을 수령할 수 있는 하한연령의 인상은 급여수준에 전반적인 급여삭감과 거의 동일한 효과를 가져온다.

Ⅳ. 미국의 고령자 사회정책의 미래

이상에 서 본 것처럼, 1985년 이후 미국인의 퇴직환경의 변화는 미국인의 과거와 미래에 명암이 교차되고 있음을 말해준다. 현재까지 엄청나게 주목할 변화가 생긴 것은 아니지만, 고령에서 은퇴나 퇴직의 상대적 매력이 큼에도 불구하고 유급노동을 택하지 않으면 안되는 상황이 발생하고 있다. 조기퇴직의 역전 또는 퇴직연령 하락의 중단은 퇴직환경의 변화가 기대한 방향으로 퇴직연령을 상승시키는 방향으로 나아가고 있다는 것을 암시하여 주는 단서가 되고 있음이 분명하다.

미국사회에 전체적인 인구의 고령화가 진행되는 상황에서 조기퇴직, 곧 퇴직연령 하락의 경향이 일단 정지상태에 있다고 하더라도, 미국 정부는 고령자 사회정책 프로그램의 일부로서 조기퇴직을 억제하기 위한 추가적인 정책도구가 필요한가에 질문을 제기할 필요가 있다. 물론 미국 연방정부의 공공재정에 대한 우려는 조기퇴직을 억제하는 주된 이유이다. 사회보장예산은 연방정부 예산항목 중 가장 큰 부분을 차지하고 있다. 2000년 사회보장 지출이 미국 국내총생산의 4.6%, 연방정부 총 지출액의 22%를 약간 밑돌았다.

개인소득세 다음으로, 사회보장제도는 연방정부의 가장 중요한 세원을 이루고 있었다. 향후 10~15년 동안, 사회보장제도의 재정상태는 미국경제가 비관적이라는 가정을 하는 경우에도 상당히 안정적인 것이다. 경제상태가 빠른 속도로 하강국면에 접어들고 있는 조지 W. 부시 공화당 정부 아래서도 사회보장제도의 재정상태는 당장 큰 문제는 야기하지 않는 것으로 알려져 있다. 그러나 미국의 베이비 붐 세대가 2020년대에 정년에 이르게 되면, 급여액이 세입보다 빠른 속도로 상승하게 된다. 연금지출은 세입을 초과하게 되고, 마침내 세입과 신탁기금의 투자수익의 합계를 초과하는 사태에 이르게 된다. 사회보장 신탁위원회의 중위가정에 따르면, 신탁기금은 2030년대에는 파산상태에 직면하게 된다. 연금급여를 줄이거나 세율을 인상하지 않으면 신탁기금은 결국 파산상태에서 벗어날 수 없으며, 현행 사회보장법은 적시의 연금급여를 불가능하게 한다(Social Security Administration, 2003). 의료보호제도는 재정상태가 사회보장제도보다 더욱 더 위태롭다. 의료보호제도의 비축금은 고갈되고 있으며, 사회보장 신탁기금보다 더욱 더 빠른 속도로 기금이 고갈되는 사태를 맞이하게 될 것이다.

미국 연방정부의 중대과제는 의료보호·사회보장 제도의 재정건전성을 회복하는 일이다. 미국인의 두 제도의 수급자격의 하한연령을 늦추게 된다면 연방정부의 비용을 절감하는 효과를 가져오게 된다. 사회보장제도의 핵심이 연금제도인 만큼, 그것의 재정건전성은 4가지 요소에 의존한다. 이들은 (1) 노동자와 고용주에 부과되는 기여금 (2) 신탁기금의 투자수익률 (3) 연금지급연령 (4) 퇴직자에게 지불되는 연금월액으로 이루어진다. 이 중 앞의 두 변수는 사회보장 신탁기금에 유입되는 기금의 연간총액을 결정하고, 뒤의 두 변수는 사회보장신탁기금에서 유출되는 기금의 연간총액을 결정한다. 위의 4개 변수는 정밀하게 조정되어, 약속된 연금급여액과 장래의 예상세입이 일치하도록 하지 않으면 안될 것이다. 특정 연금프로그램이 현재 지불능력 면에서 재정적으로 건전한 제도라고 하더라도, 위의 4개 변수 중 하나가 변한다면, 나머지 3개의 변수를 재조정하여 그 프로그램의 재정건전성을 회복해야 할 것이다. 예컨대, 신탁기금 투자수익률이 하락한다면 기여율을 인상하든지, 연금수급연령을 인상하든지, 또는 연금월액을 낮추는 것 등의 다양한 방법을 활용하여, 사회보장제도의 재정건전성을 회복하여야 할 것이다.

평균수명의 신장은 〈그림 2〉에서 보는 것처럼 21세기 전반부에서 지속적으로 일어날 것으로 예상되기 때문에, 특정 연금제도의 재원확보 문제의 어려움을 가중한다. 연금가입자가 퇴직결정 이후 1년을 더 생존한다면, 그 프로그램은 추가적인 급여에 필요한 자금을 충분히 조달하여야 할 필요가 있

을 것이다. 연금제도의 지불능력과 재정건전성을 회복하기 위하여 기여금 인상, 투자수익률 인상, 퇴직연령의 인상, 연금월액의 감소 등을 정책수단으로 사용하여야 한다. 이러한 정책수단은 연금제도가 정부 프로그램이든, 민간 프로그램이든 관계없이 모든 연금제도의 재정건전성을 유지하는데 필요한 방법이다. 예컨대, 사회보장 퇴직연금 대신 민간연금제도가 도입되었다고 하더라도, 지난 50년 동안 미국인 평균수명의 신장은 그 민간연금 프로그램에 대한 기여금을 인상하거나, 기금의 투자수익률을 올리거나, 연금지급의 하한연령을 인상하거나, 또는 연금월액을 축소하지 않으면 안될 것이다.

사회보장제도에서 퇴직연금의 장기적인 재원확보문제는 퇴행성 질병에 의한 사망률의 저하에 기인한 평균수명의 신장 때문에 생겨나는 것이다.[7] 미국인은 부모 세대나 조부모 세대보다 오랫동안 산다. 평균수명의 신장은 현재 생존하고 있는 대부분의 미국인은 사회보장제도가 처음으로 도입된 1930년대보다 65세를 지나 오랫동안 생존할 확률이 크고, 75세 이상의 고령자수도 엄청나게 늘어날 수 있다는 것을 의미한다. 과거에는 생각조차 할 수 없었던 암·뇌혈관질환 등 퇴행성 질병의 치료방법 개선에 따른 평균수명의 신장은 사회보장 퇴직연금의 수급자들에게 급여증액과 같은 의미를 지니게 되며, 사회보장기금은 지불능력에 문제가 없다면 증액된 급여액을 지급하지 않으면 안된다.

(1) **정치적 인기하락의 문제** 어느 사회에서나 평균수명이 늘어난다면, 그에 해당하는 만큼 연금지급개시연령을 인상하면 그만일 것이다. 그러나 유럽이나 일본의 경우와 마찬가지로, 미국의 유권자나 노동자들도 사회보장제도의 연금문제 해결방안으로 퇴직연령의 인상을 제안할 때, 그 생각에 반대하는 경우가 대부분이다. 제이콥스와 사피로는 최근 미국인들의 퇴직연령 인상에 대한 태도에 관하여 질문을 한 18개의 여론조사 결과를 요약하였다 (Jacobs and Shapiro, 1998: 381~84). 1997년에 행해진 최근조사를 포함하여, 지난 20년 동안 행해진 18개의 여론조사는 응답자 표본의 크기가 모두 최소한 750명을 넘었다. 극히 예외적인 경우가 있기는 했지만, 응답자의 과반수가 사회보장제도의 개혁방안으로 퇴직연령을 인상하는데 이의를 제기하

7) 미국 사회보장 연금제도의 재원확보 문제는 상당수 그 프로그램의 성숙도 (대부분의 장래 퇴직자는 완전연금을 받을 수 있는 충분한 생애 소득경력을 가지고 퇴직연령에 이른다), 장래 노동력 인구의 성장둔화, 실질임금 상승률의 장기적 둔화 등등의 요인에 의존한다. 인구학자들의 변수인 평균수명의 신장은 사회보장연금 프로그램의 재원부족을 설명하는 부분적 요인의 하나라고 할 수 있을 것이다.

였다. 1980년대에서 1990년대로 오면서, 퇴직연령의 인상에 반대하는 응답자의 수가 증가하였다. 미국의 정치지도자들, 특히 대통령이나 상·하 양원의 의원들은 이러한 여론조사의 결과에서 아이디어를 얻는 것이 분명하다. 미국 공화·민주 양당 대통령 후보 어느 누구도 사회보장제도의 지불능력 개선방안으로 연금지급의 개시연령을 인상하겠다는 사회정책 관련 프로그램을 제안하지 않았다는 점을 유념할 필요가 있다.

미국 유권자들이 퇴직연령의 인상을 반대한다고 해서, 그것이 정책입안자들에게 방향타를 제공하지 않음은 두말할 필요가 없다. 응답자의 과반수 이상이 사회보장제도의 장기적인 자금조달 방안으로 제시된 여타의 대안에 대해서도 이의를 제기한다. 조사응답자의 대부분은 사회보장세 인상, 연금월액 감액, 사회보장 신탁기금의 주식투자 등등에 대하여 반대하고 있다 (Jacobs and Shapiro, 1998; EBRI, 1997c: 11). 특히 많은 유권자들은 사회보장연금 조기수급연령에 도달하기 몇 년 전에 "은퇴" 또는 "퇴직"을 하고자 하기 때문에 사회보장연금에서 퇴직연령의 인상을 반대할 수 있을 것이다. 미국 고용자급여연구소(EBRI)의 여론조사에서, 응답자들에게 언제부터 "은퇴" 또는 "퇴직"을 시작하려고 하는가를 물었을 때, 현역노동자의 1/3이 "55세 또는 그 이전"라고 대답하였다. 그러나 그들에게 언제부터 실제로 "은퇴" 또는 "퇴직"을 기대하느냐고 질문을 하였을 때, 약 15%의 응답자만이 56세 이전에 그것을 기대하고 있다고 응답하였다(EBRI 1997b, Chart 1). 사회보장제도의 정상퇴직연령(NRA)이 인상된다면, 미국시민의 상당수에게는 가능한 한 빨리 노동욕구를 여가욕구로 대체하려는 조기정년이란 하나의 "백일몽"이 될 수 있다는 사실을 기억할 필요가 있다.

(2) **여타의 선택들** 사회보장 퇴직연금의 정상퇴직연령을 인상하는 것은 매력적인 이유가 되지는 않는다. 미국인의 실질소득이 매년 1~2%씩 계속 늘어난다면, 그 증가액의 일정부분은 오랜 은퇴기간 중 여유 있는 생활이 가능한 소득을 충당하는데 사용될 수 있을 것이다. 그러나, 이것은 현역노동자가 벌어들인 소득의 비축분이 증가하여야 장기적인 은퇴기간의 비용을 충당할 수 있음을 의미한다. 이것은 현 퇴직생활자에게 사회보장급여를 지급하기 위한 사회보장세 또는 개인소득세의 증액을 의미하거나, 사회보장연금이 지불능력과 재정건전성의 문제로 연금월액을 줄이게 된다면 연금월액의 부족분을 보충할 개인저축의 증대 등의 형태를 취할 수 있을 것이다. 미국의 유권자들은 이 선택이 자신들의 퇴직생활에 주는 의미를 충분히 이해하고 있었다. 그들이 현재의 연금월액을 유지하기 위하여 기여금의 증액을 원

하는지 또는 연금월액의 감소를 그대로 받아들일 것인지에 대하여 질문을 받았을 때, 기여금의 증액을 선택하였다. 응답자들은 2:1의 비율로 사회보장 연금의 감액보다는 사회보장세의 증액을 선호하였다. 이것은 미국의 유권자들이 "퇴직" 또는 "은퇴"를 늦추기보다는 사회보장 기여금의 증액을 선택하고 있다는 것을 의미한다.

미국의 노동자들이 경제활동의 전성기인 25~54세의 생애기간 동안, 노동강도의 하나의 지표인 노동시간을 연장함으로써 사회보장 신탁기금에 대한 기여금 증액의 효과를 상쇄할 수 있을 것이다. 물론, 미국 사회에서 이러한 현상이 일어나고 있다는 몇가지 증거를 찾아볼 수 있다. 지난 30년 동안 비록 완만하기는 하지만, 무시할 수 없는 수준에서 미국인의 노동유형은 변화하여 왔다. 1960년대 이후, 4가지의 주요 경향들이 성인의 시간활용 유형에 중대한 영향을 미쳤다. 엄청난 숫자의 여성들이 유급 노동시장에 합류하였으며, 남성들은 유급 노동시장에서 조기퇴직을 하였고, 남성과 여성 모두 공식교육에 더 많은 시간을 할애하기 시작하였다. .

1968년 이후 남성의 조기퇴직, 곧 퇴직연령 하락의 경향에도 불구하고 미국인 총 노동시간은 상당히 상승하였음을 보여준다. 노동시간의 증가는 거의 전적으로 여성의 취업증가에 의한 것이다. 경상인구조사(CPS)의 결과에 의하면, 실제 취업상태에 있는 남녀들의 경우 주간 평균 노동시간 수는 별로 변화하지 않았음을 보여준다. 모든 연령집단을 평균하면, 여성들은 1968년에 매주 13.6시간, 1998년에 매주 20.3시간 일한 것으로 나타나, 49%의 노동시간 증가를 보여주고 있다. 이러한 노동시간의 증가는 취업여성의 비율이 45% 증가한데 따른 것이다. 여성취업률의 증가를 부분적으로 상쇄하는 것이 바로 남성취업률의 하락이다. 남성취업률의 하락은 대부분 54세 이상 남성들의 노동시장 이탈 때문에 일어나는 것이다. 1968~98년의 30년 동안 남성의 취업률은 모든 연령집단에서는 6%(또는 8%) 정도가 감소하였지만, 55~64세에서는 15%, 65세 이상에서는 9%가 감소한 것으로 나타났다.

남성과 여성의 경향을 평균하여 보면, 노동시간이 18~54세는 증가하였고 54세 이상은 감소하였다. 미국의 고령자들은 1968년보다 1998년 현재 남성들의 조기퇴직으로 더욱 더 많은 여가시간을 향유하고 있다고 할 수 있다. 그러나, 25~54세의 남녀들의 경우, 추정치는 이용가능한 시간의 상당부분을 유급노동에 할당하고 있음을 보여준다. 이들 경제활동연령의 전성기에 있는 미국인의 취업률은 1968년 3월부터 1998년 3월까지 30년 동안 거의 11%(또는 17%)나 상승하면서, 주당 노동시간을 28시간에 32시간으로 증가시키는 결과를 가져왔다. 이것은 25-54세의 미국인들에게는 매년 200시간의

노동시간의 증가를 의미한다. 간단히 말하자면, 미국인들은 25~54세에서 훨씬 장시간 노동을 하고 있으며, 이러한 노동시간은 55세 이상의 중고령 노동자들에게 단시간 노동을 할 수 있도록 하고, 장시간의 은퇴기간을 향유하는데 도움을 주는 방향으로 작용할 것임이 분명하다.

V. 종합 및 결론

미국사회는 사망률의 감소로 고령자 인구가 급속히 증가하고 있다. 미국인구의 전반적인 고령화는 퇴행성 질병으로 인한 사망률의 감소에 따른 개개인의 평균여명의 신장보다 중대한 정책적 함의를 지닌다. 개개인의 관점에서 본다면, 평균여명의 신장은 퇴직연령의 하락을 늦출 가능성이 크다. 만약 다른 조건이 동일하다면, 평균여명이 신장되면 될수록 주어진 기업연금이나 사회보장 퇴직연금이나 개인저축에 의하여 퇴직후의 소비생활을 유지하지 않으면 안될 것이다. 한편 사회적 관점에서 본다면, 고령자 인구의 급격한 증가는 보다 젊은 경제활동인구가 많은 퇴직 고령자의 생활을 지원하지 않으면 안 된다는 것을 의미한다.

미국사회의 장기적인 고령자의 조기퇴직, 곧 퇴직연령의 하락 현상은 1980년대 중반에 일시적이기는 하지만 멈춘 듯한 인상을 주고 있다. 60세 이상 고령자 남성의 노동력 참여율은 안정상태에 접어들었고, 최근 몇 년 동안 약간 증가한 것처럼 보이고 있다. 60세 이상 고령자 여성의 노동력 참여율은 1985년 이후 상당수준 상승하였는데, 이러한 경향은 그들의 퇴직과 관련된 행동의 변화라기보다는 생애취업에 대한 여성들의 태도가 역사적으로 대전환을 경험하고 있다는 사실을 반영한다고 할 수 있다. 일본과 스칸디나비아의 노동자들과 마찬가지로 미국 노동자들은 유급 노동시장으로부터 이탈하는 연령이 늦어지고 있다고 할 수 있다.

우리는 고령자의 조기퇴직 곧 노동력 참여율의 장기적인 하락과 함께, 미국의 인구가 급속히 고령화하고 있음을 주목할 필요가 있다고 생각한다. 현재 미국 전체인구의 약 1/5에 달하는 55세 이상 인구는 2040년에는 전체인구의 40%에 이를 것으로 생각된다. 이것을 가져온 요인은 두말할 필요도 없이, 장기적인 출산율의 감소와 평균수명의 신장에 기인한 것이다. 본 연구는 이와 같은 경향과 그것을 설명하는 이유들을 해석하는데서 시작한다. 먼저 노동력 참여율의 추이와 그것에 관계하는 부·건강·여가 등의 요인과 사회보장제도와 기업연금제도의 적용률의 변화에 대하여 개괄적 설명을 부

연하였다. 또, 사회보장과 기업연금의 퇴직촉진효과를 1985년을 전후하여 비교하였다. 현재에는 퇴직연령의 하락을 유인하는 인센티브로 작용하였던 사회정책 프로그램이 이제 연령 중립적 사회정책 프로그램으로 전환되고 있음을 주목할 필요가 있을 것이다.

여기서 미국의 사회정책 프로그램의 미래와 관련한 주요 쟁점은 미국인들이 노후생활의 비용을 감당할 수 없는 젊은 연령에서 퇴직하고 있는 것이 아닌가 하는 점이다. 평균수명의 신장에 따라, 미국인들이 유급노동시장에서 이탈하는 시기가 빨라지면 빨라질수록 전 생애에서 퇴직기간의 비율이 점점 올라가게 될 것이 분명하다. 퇴직 고령자가 현역노동자의 급료에서 나온 기여금에 의하여 지원을 받는다면, 평균수명의 신장은 현역노동자에게 막대한 부담을 가져다 줄 것이다. 평균수명이 더 이상 신장하지 않는 경우에도, 장기적인 출산율 감소추이는 노동력 성장을 둔화하고 마침내 고령자 부양인구비를 상승시키는 결과를 가져온다. 이것은 분명히 급여소득을 바탕으로 재원을 확보하는 사회보장제도나 의료보호제도 등의 사회정책 프로그램에 심각한 재원문제를 야기하게 된다. 미국 연방정부는 이러한 재정압력으로부터 벗어나기 위하여 조기/정상퇴직 급여지급연령을 상향조정하고, 현역노동으로부터의 이탈방지를 위한 각종 사회정책 프로그램의 개혁방안을 고려하고 있다. 이러한 개혁조치들은 사회보장제도나 의료보호제도의 재정상태를 직접적으로 개선하는데는 도움을 줄 것이다. 이들 조치는 노동자들로 하여금 현역 경력직종에서 퇴직을 늦추거나 완전연금의 급여가 시작될 때까지 임시직·시간직, 곧 비정규직에서 일자리를 찾도록 유도하는 인센티브를 제공할 수도 있을 것이다. 미국정부는 이러한 방향을 반영하는 몇가지 프로그램개혁을 위한 행정조치를 취한 바 있으며, 이것은 최근 미국 고령자들의 취업률을 올리는데 상당한 기여를 하고 있음을 보아 왔다.

우리는 미국의 대부분 노동자들은 65세 곧 퇴직 이후에도 노동을 할 수 있다고 생각하지만, 그들이 70세, 75세 등 정상퇴직연령인 65세 이상의 연령에 퇴직을 강요하는 사회보장제도의 추가적인 변화에는 강력한 반론을 제기하고 있음을 기억할 필요가 있다. 미국 시민의 대다수는 정상퇴직연령(NRA)의 인상이 사회보장 퇴직연금의 재정건전성을 유지하는데 필요하다는 주장에 반대하고 있다. 미국은 21세기에도 세계 최고의 부국으로 남을 것이다. 미국정부는 미국시민이 추가적인 부를 사회보장 퇴직연금의 지불능력을 개선하는데 사용한다면, 현재의 퇴직유형을 그대로 유지하는데 아무런 어려움이 없을 것이다. 여기서 중요한 미국인 고령자를 위한 프로그램의 정책과제는 미국사회의 생산성 증대에 따르는 부의 증대를 어떻게 사용하는가

에 관련된 것으로서, 조기퇴직을 여타 정책 관심영역과 비교하여 확실하고 현명한 결정을 내리지 않으면 안될 것이다.

사회보장 퇴직연금의 정상퇴직연령을 인상하여야 한다고 주장하는 사람들은 고령자들의 장기적인 취업률에 초점을 맞추고, 퇴직연령에 이르기 전에 근면성이나 생산성 문제에는 관심을 등한히 하고 있다. 이들은 62세의 조기퇴직이 가져오는 연방정부의 사회정책 프로그램 예산에 주는 충격을 생각하고, 젊은층의 노동자들이 퇴직전 직업이나 직종에서 보다 근면하게 생산적으로 일함으로써 은퇴기간을 보다 오랫동안 그리고 건강하게 살 수 있다는 점을 고려하지 않는다. 어떤 면에서 본다면, 생산성이 향상되는 한 미국사회와 개인노동자들은 생산성 향상에서 오는 소득증대를 개인의 생활수준을 향상하는데 사용할 수 있다는 점을 간과하고 있다. 20세기의 각종 통계자료들은 미국의 노동자들이 오랫동안의 은퇴기간을 여유있게 보내기 위하여 자신들의 소득증대를 활용할 수 있다는 점을 확실히 보여주고 있으며, 이것은 지금까지의 여론조사 결과와 일치하고 있다는 염두에 필요가 있을 것이다.

참고문헌

Bailey, Martin N.(1987), "Aging and the Ability to Work: Policy Issues and Recent Trends," in *Work, Health, and Income among the Elderly,* edited by Gary Burtless. pp. 59-96, Washington, D. C.: Brooking Institution.

Bloendel, Sveinbjoern, and Stefano Scarpetta(1998), "The Retirement Decision in OECD Countries," Economic Department Working Paper No 202. Paris: Organization for Economic Cooperation and Development.

Bosworth, Barry and Garry Burtless (eds.) (1998), *Aging Societies: The Global Dimension.* Washington, D.C.: The Brookings Institution.

Burtless, Barry (1986), "Social Security, Unanticipated Benefit Increases, and the Timing of Retirement," *Review of Economic Studies* 53: 781-805.

_____ and Robert A. Moffit(1985), "The Joint Choice of Retirement Age and Postretirement Hours of Work," *Journal of Economics* 3: 209-236.

Costa, D. L. (1998), *The Evolution of Retirement: An American Economic History, 1880-1990.* National Bureau of Economic Research, Harvard University. Chicago: University of Chicago Press.

Cutler, D., James M. Poterba, Louise M. Steiner, and Lawrence Summers(1990), "An Aging Society: Opportunity or Challenge?" *Brookings Papers on Economic Activity* 1: 1-73. Washington, D. C.: Brookings Institution.

Employee Benefit Research Institute(1997a), *EBRI Data Book on Employee Benefits. 4th Edition.* Washington, D.C.: Employee Benefit Research Institute.

_____(1997b), "The 1977 Retirement Confidence Survey: Summary of Findings," Washington, D. C.: Employee Benefit Research Institute.

_____(1997c), *The Reality of Retirement Today: Lessons in Planning for Tomorrow. EBRI Policy Brief* No. 181. Washington, D.C.: Employee Benefit Research Institute.

Geanakopolos, John, Olivia Mitchell, and Steve Zeldes(1998), "Would a Privatized Ssocial Security System Really Pay a Higher Rate of Return?" in *Framing the Social Security Debate: Values, Politics, and Economics,* edited by Arnold, R. D., M. J. Graetz and A. H. Munnell, pp. 137-156, Washington, D.C.: National Academy of Social Insurance.

Gustman, Alan A., and Thomas L. Steinmeier(1994), "Employer Provided Health Insurance and Retirement Behavior," *Industrial and Labor Relations* 48: 124-140.

Gruber, Jonathan, and David A. Wise(1999), "Introduction and Summary," in *Social Security and Retirement Around the World,* edited by Jonathan Gruber and David A. Wise. Chicago: University of Chicago Press.

Jacobs, Lawrence R. and Robert Y. Shapiro(1998), "Myths and Understandings about Public Opinions toward Social Security," in *Framing the Social Security Debate: Values, Politics, and Economics,* edited by Arnold, R. D., M. J. Graetz and A. H. Munnell, pp. 355-388, Washington, D.C.: National Academy of Social Insurance.

Kohl, Richard, and Paul O'Brien(1988), "The Macroeconomics of Ageing, Pensions, and Savings: A Survey," *Economics Department Working Papers* No. 20. Paris: Organization for Economic Cooperation and Development.

Krueger, Alan, and Joern-Steffen Pischke(1992), "The Effects of Social Security on Labor Supply: A Cohort Analysis of the Notch Generation," *Journal of Labor Economics* 10: 412-437.

Leimer, Dean(1994), "Cohort Specific Measures of Lifetime Net Social Security

Transfers." *ORS Workjng Papers* No. 59, February, Office of Research and Statistics, Social Security Administration. Washington, D. C.: Social Security Administration.

Manton, Kenneth G. and Eric Stollard(1994), "Medical Demography: Interaction of Disability Dynamics and Mortality," in *Demography of Aging,* edited by Linda G. Martin and Samuel H. Preston, pp. 217-279, Washington, D. C.: National Academy Press.

Munnell, Alicia H.(1977), *The Future of Social Security.* Washington, D.C.: Brookings Institution.

Quinn, Joseph F.(1991), "The Nature of Retirement: Survey and Econometric Evidence," in *Retirement and Public Policy,* edited by Alicia Munnell, pp. 119-123, Dubuque, Iowa: Kendall and Hunt.

_____(1999a), "Retirement Patterns and Bridge Jobs in the 1990s," *EBRI Issue Brief* No 206, February. Washington, D. C,: Employee Benefit Research Institute.

_____(1999b), "Has the Early Retirement Trend Reversed?" Chestnut Hill, Massachusetts: Boston College and Retirement Research Consortium.

_____ and Richard V. Burkhauser(1994), "Retirement and Labor Force Behavior of the Elderly," in *Demography of Aging*, edited by Linda G. Martin and Samuel H. Preston, pp. 56-61, Washington, D.C.: National Academy Press.

_____ Richard V. Burkhauser, and Daniel A. Myers(1990), *Passing the Torch: The Influence of Economic Incentives on Work and Retirement.* Kalamazoo, Michigan: Upjohn.

Ransom, Roger L., Richard Sutch, and Samuel H. Williamson(1991), "Retirement: Past and Present," in *Retirement and Public Policy,*. edited by Alicia Munnell, pp. 23-50, Dubuque, Iowa: Kendall and Hunt.

Tuma, Nancy Brandon, and Gary D. Sandefeur(1988), "Trends in the Labor Force Activity of the Aged in the United States, 1940-1980," in *Issues in Contemporary Retirement*, edited by Richard Campbell and E. Lazear, Stanford, CA: Hoover Institution.

U.S. Bureau of Census(1975), *Historical Statistics of the United States: Colonial Times to 1970.* Washington, D.C.: U.S. Government Printing Office.

U.S. Social Security Administration (2003), Social Security Online, Office of Policy, http://www.ssa.gov/policy/.