

## 중고령자의 퇴직전환 및 노후소득보장과 점진적 퇴직지원

지은정

(서울대학교)

### [요 약]

우리나라는 매우 빠른 속도로 고령사회가 될 것이 예측되며, 조기퇴직과 근로계층감소에 대한 대책 및 연금개혁 또한 필요한 시점이다. 이에 본 연구는 OECD 국가의 연금개혁동향의 개괄적 특징 및 긍정적·부정적(기대)효과를 살펴본 후, 한국노동패널 3~7차 자료를 통해 우리나라 중고령자의 완전퇴직/점진적 퇴직현황과 그 결정요인을 분석하였다. 그리고 이러한 결과를 토대로 정책적 함의를 제시하였다. 연구결과 우리나라 50세 이상 중고령자의 약 1/4명은 퇴직 후에도 다양한 경로를 통해 근로를 지속하였고, 퇴직을 포함한 여러 중사상 지위의 재취업단계를 거친 완전퇴직자의 98%는 여전히 구직 활동을 하고 있었다. 이는 우리나라 역시 노동시장 참여여부의 전통적 퇴직개념이 부적절하며, 임시·일용직 또는 자영업이 중고령자에게 근로활동을 지속할 수 있는 대안으로 활용되고 있음을 보여주는 것이다. 그러나 점진적 퇴직자의 바뀐 중사상 지위의 지속기간이 대부분 1~2년으로 짧다. 따라서 다양한 퇴직형태에 대한 고려 및 소득공백기간을 최소화하고 근로의지와 능력이 있는 중고령자의 근로증진에 도움이 될 수 있는 점진적 퇴직지원이 필요하다. 특히 점진적 퇴직지원의 주된 방안인 부분연금 제도는 대상연령을 연금수급연령이하로 하고, 급여수준은 연금과의 연계선상에서 수리적으로 공정하게 설정되되, 실질적 혜택을 제공해야 한다. 그러나 부분연금제도만 단순히 도입하는 것으로서는 부족하며, 이에 대한 사회경제전반의 통합적 접근이 필요하다. 특히 노동시장정책과의 연계를 통해 중고령자의 양적·질적 고용확대를 보장해야 하며, 더불어 점진적 퇴직지원이 비자발적 조기퇴직경로 혹은 고령자의 파트타임근로를 강요하는데 오용되지 않도록 해야 한다.

주제어 : 중고령자, 완전퇴직, 점진적 퇴직, 노후소득보장, 연금개혁, 부분연금제도

### 1. 문제제기

인구 고령화는 세계 각국의 중요한 사회문제로서, 사회·경제 전반에 부정적 파급효과를 미칠 것으로 예측된다. 특히, 근로계층의 감소와 노동인구의 고령화, 노인부양비율의 증가와 함께, 국민연금제도를 포함한 사회보장제도 전반의 재정부실을 초래할 것이라는 우려의 목소리가 높다. 나아가 이러한

문제는 조기퇴직으로 인해(OECD, 2001) 가속화되어, OECD 국가 중심으로 요인연구 및 대안에 대한 논의가 활발히 이루어지고 있다. 특히, 공공정책 중에서도 노후 소득보장을 목적으로 하는 연금이 고령자의 경제활동에 영향을 미치는 주된 요인으로 주목받고 있다(지은정·김동배·노인철·이익섭, 2003). 이에 연금개혁 중심축의 하나는 재정안정화와 근로유인 개선으로 현대적(modern) 연금모델로의 전환, 연금수급연령의 상향조정, 소득대체를 축소와 수리적(actuarial) 중립성 강화, 조기퇴직제도의 폐지 혹은 수정, 점진적 퇴직 지원 및 실업급여와 장해급여 등 대안적 조기퇴직제도의 개혁이 추진되고 있다(OECD, 2001; Reday-Mulvey, 2000).

우리나라 역시 2000년에 고령화 사회가 되었고, 고령사회와 초고령 사회의 진입속도도 매우 빠를 것으로 전망되며, 저부담·고급여 체계로 인해 연금재정 불안정이 우려된다. 이에 정부는 국민연금법을 개정하여 연금수급연령을 2033년까지 단계적으로 65세로 상향조정하는 법안을 통과시켰고, 적정급여를 지급하기 위해 소득대체를 감소가 논의되고 있다. 그러나 현재 우리나라 중고령자의 노동시장 여건 및 조기퇴직의 심각성<sup>2)</sup>을 고려할 때, 단순히 연금수급연령만 상향조정하면, 노후소득공백기간이 늘어나 고령자의 경제상황이 더 악화될 수밖에 없다. 특히 자녀 교육·결혼 등으로 노후대책이 거의 없는 일반 고령자에게 소득대체를 감소는 삶의 질 하락으로 연결된다. 즉, 상기의 방안은 재정안정화에는 기여할 수 있지만, 우리나라 중고령자의 사회·경제적 여건을 고려하지 못함으로써, 소득보장제도로써 온전히 기능하지 못하는 데 영향을 미칠 것이다. 따라서 우리 역시 매우 빠른 속도로 고령사회가 될 것이 예상되고, 조기퇴직과 근로계층감소에 대한 대책 및 연금개혁이 필요하긴 하지만, 외국의 연금개혁방안을 그대로 도입하는 것은 바람직하지 않다. 그보다는 우리에게 적합한 노후소득보장체계를 구축하기 위해, OECD 국가의 연금개혁동향에 대한 검토 및 실증분석을 통해, 중고령자의 다양한 퇴직형태에 대한 고려와 소득공백기간을 최소화하고 근로의지와 능력이 있는 중고령자의 근로증진에 도움이 될 수 있는 정책이 필요하다. 물론 우리나라에서도 점진적 퇴직(gradual retirement)을 지원하는, 부분연금(partial pension or part time pension) 혹은 가교연금(bridge pension)이 하나의 방안으로 제시되기도 하였다(윤석명·이정우·김대철, 2003; 이정우, 2004; 지은정 외, 2003; 지은정, 2005). 그러나 이러한 논의는 아직 시작단계이며, 우리나라 중고령자의 노동시장분석을 근거로 제시된 것도 아니다.<sup>3)</sup>

이에 본 연구에서는 OECD 국가중심으로 이루어지고 있는 연금개혁동향의 개괄적 특징 및 각각의 긍정적·부정적 (기대)효과를 살펴본 후, 한국노동패널 3~7차 자료를 통해 우리나라 중고령자의 퇴직전환과 완전퇴직/점진적 퇴직의 결정요인을 분석하였다. 그리고 상기의 결과들을 근거로, 우리에게 주는 함의를 제시하였다.

- 1) 그 외 연금개혁동향으로서 고령자에 대한 고용지원정책, 취약고령층의 소득보장, 그리고 고령자의 빈곤완화를 들 수 있다(OECD, 2001).
- 2) 최근 임금근로자의 조기퇴출현상이 심각하여 한 때 유행하던 “이태백”이나, 45살 정년을 뜻하는 “사오정”, 56살까지 회사에 남으면 도둑을 뜻하는 “오륙도”는 고전이 되었고, 체감정년이 36.5살로 체온과 같다는 점에 빚낸 “체온퇴직”, 38살까지 직장다니면 선방했다는 “삼팔선”, 40대에 반드시 정년퇴직한다는 “사필귀정” 등의 퇴직에 대한 신조어들이 많다(조선일보, 2005. 12. 21).
- 3) 우리나라 고령자의 노동시장참여율이 OECD 국가 평균보다 높고, 자영업 비중이 높음을 근거로 들 수는 있지만, 이로서는 부족하다.

## 2. 선행연구

### 1) 중고령자의 퇴직

퇴직결정요인은 연금, 건강보험 등의 사회보장제도와 사회적 요인, 인구학적 요인으로 구분된다. 먼저 사회보장제도는 제도적 요인(제도의 유무, 수급연령, 강제퇴직규정, 소득심사제도)과 재정적 유인의 2가지 측면이 있고, 그 외에도 장해급여와 실업급여 혹은 기업연금·사적연금이 있다. 사회적 요인이라 함은 연금수급연령에 도달한 고령자가 퇴직할 것으로 기대하는 사회적 규범(social norms)과, 고령자 고용에 대한 사회적 인식, 경제상황, 실업률(특히 청년 실업률) 완화를 위한 조기퇴직의 당위성을 들 수 있다. 또한 인구학적 요인은 연령, 성별, 결혼여부, 건강, 배우자의 근로활동 여부 및 배우자 소득, 배우자와의 연령차, 피부양자, 교육수준, 소득, 직종, 사적 자산(wealth), 유동성 제약(liquidity constraint), 근시안적 시각과 이해부족, 퇴직선호, 사적 이전소득 및 고령자의 다양한 소득원이 있다 (지은정 외, 2003).

〈표 1〉 국내 선행연구

연구자	연구대상	종속 변수	통계적으로 유의한 변수	
권문일 (1996)	특례노령 연금수급자	경제 활동 참가 여부	사무직, 기업규모(+), 노동에 대한 태도, 건강(-), 직업안정도(+), 가족간 화폐이전(+), 비임금소득(+), 국민연금(+), 취학자녀수(+)	
박경숙 (2000)	55세 이상	취업 여부	성별, 연령(+), 자녀동거여부, 가구 근로소득(+), 과거 종사상 지위, 이직이유	
박경숙 (2003)	55세 이상	직업 이동 유형	동일직업 지속	성별, 연령(-), 건강상태(+), 가구주여부, 배우자유무, 자녀와의 동거, 소득, 과거 직업(농어업, 자영업), 사회보험혜택
			직업이동	건강상태(+), 교육수준
			완전 비취업	성별, 연령(+), 배우자 유무, 자녀와의 동거, 가구 소득, 과거 직업, 사회보험 혜택
			취업-비취업 반복	건강상태(+), 혼인상태, 가구주와의 관계, 소득(-), 과거직업, 사회보험혜택
성지미·안주엽 (2005)	50~75세	취업-미취업	성별, 연령, 교육년수, 건강(+), 남성기혼무배우자, 지역실업률(+), 비근로소득(-)	
장지연 (2000)	50세 이상	경제 활동 상태	성별, 연령, 건강, 가구주여부, 가구원수, 금융자산,	

&lt;표 1&gt; 계속

장지연 (2003)	45세 이상	은퇴 여부	성별, 연령(+), 학력(+), 건강상태(-), 가구원수, 부동산 소유여부(-), 이전 종사상 지위
		은퇴 경로	성별, 연령, 학력, 농가여부, 종사상 지위, 산업, 직종
지은정 외 (2003)	공무원연금 급여수급자	퇴직 발생 확률	성별, 계급, 급여종류, 퇴직사유, 연금의 재정적 유인

그러나 국내에서 중고령자의 경제활동 혹은 퇴직에 대한 연구는 이제 시작단계에 불과하여, 비교적 단순한 실태분석(OECD, 2005 a)이나 퇴직여부에 미치는 요인분석이 수행되었을 뿐이다<sup>4)</sup>. 또한 이들 연구는 대부분 종단적 분석이 아닌 단일연도 분석에 치중되었고, 박경숙(2000; 2003)과 장지연(2003)의 연구를 제외하면, 퇴직의 다양한 경로를 반영하지 못하고 있다(<표 1> 참고).

## 2) 중고령자의 비정규 근로 혹은 자영업

박경숙(2000)은 조기정년이 보편적으로 적용되고 은퇴 이후 노후 경제생활에 대한 사회적 보장체가 제대로 정착되지 못한 우리 사회의 실정에서 은퇴는 노동시장으로부터의 완전 탈퇴가 아니라, 정규직에서 비정규직, 상용직에서 임시직, 공식부문에서 비공식부문으로 노동기회가 이동되는 다단계적 특성을 지닌다고 하였다. 즉, 취업에서 은퇴로의 전환은 일회적 사건이 아니라, 일단 노동시장에서 은퇴하였다고 하더라도, 재취업 기회나 소득창출의 필요에 따라 다시 노동시장으로 재진입하는 경우도 흔하게 관찰될 수 있다는 것이다. 그러나 2000년의 분석에서는 이에 대한 실증분석이 명쾌하게 뒷받침되지 못하였고, 2003년 연구에서는 고령자의 노동시장 이탈이 다양한 과정으로 이루어졌음을 보여주었을 뿐이다. 또한 박경숙의 연구(2000; 2003)는 IMF 경제위기 직후 단기기간동안의 중고령자를 대상으로 분석하였다. 그러나 당시는 실업률이 높고, 구조조정이 빈번하여 조기퇴직과 명예퇴직 등을 통한 중고령자의 퇴직이 강요되며, 이들에 대한 일자리 수요자체가 없거나 있더라도 비정규직을 중심으로 구성되었었다. 따라서 상기의 분석결과는 노동시장을 포함한 사회경제여건의 영향이 상당부분 포함되었을 것으로 추측된다. 한편 한준·장지연(2000)은 10년 이상 근로생애를 가진 사람들의 경우 비정규직 고용은 정규직 근로를 하다가 이를 더 이상 연장하지 못하는 사람들이 가게 되는 길이거나, 전근로생애를 통해 일관되게 지속되는 고용형태라고 하였다. 또한 류재우 외(2000)는 자영업은 고령자의 점진적 퇴직경로 가운데 하나이며(OECD, 2001), 실업의 완충역할을 한다고 하였다(류기철, 2001 재인용). 그러나 45세 이상 정규직 임금근로자의 은퇴과정을 근로시간 단축경로와 임시직 또는 자영업 경로를 구분하여 분석한 장지연의 연구결과(2003)를 보면, 정규직 임금근로자가 임시직이나 자영

4) 이현기(2003)도 노년기 조기퇴직마감과 형태에 대해 분석하였으나, 우리나라 고령자가 아닌 미국 고령자를 대상으로 분석하였다. 한편 손용진(2005)은 은퇴여부와 주관적 건강상태에 관한 연구를, 김지경(2005)은 성별 은퇴사유를 비교하였을 뿐이다.

업자로 전환할 가능성은 상대적으로 크지 않다. 저자는 이에 대해 우리나라 노동시장에 임시·일용직과 자영업자의 비중이 높기는 하지만, 정규직 임금근로자들이 자신의 주된 일자리에서 퇴직하게 될 때 선택하는 매우 현실적인 대안은 아니라고 해석하였다. 그러나 이 연구는 전일제 근로자만을 대상으로 하였고, 한준·장지연(2000)의 연구처럼 분석대상에 장년층이 포함되었다. 또한 분석자료인 ‘경제활동인구조사’는 자료의 특성상, 대안적 은퇴과정이 과소포착된 것으로 보인다. 한편 방하남·신동균·김도현·신현구(2005)는 한국 고령자의 취업상태에서 은퇴로의 전환은 전일제에서 시간제로의 변화가 주를 이룬다는 정보를 제공하고 있지만, 깊이 있는 분석을 시행하지 않았다.

### 3. 퇴직정의

#### 1) 퇴직

퇴직은 고용의 종단을 의미하는 인생의 중요한 사건으로(Quinn et al., 1998) 개념화된 정의를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 전형적인 퇴직의 의미는 인생 후반의 노동시장으로부터의 퇴출(withdrawal)이라고 볼 수 있으며(Quinn et al., 1998), 최종직장에서의 근로종단(Miniaci and Raffaele, 1998 외) 및 노동시장으로부터의 영구적인 퇴출로 정의할 수 있다(Chan and Stevens, 2001). 둘째, 주요 직업(career job) 즉, “일생 중 가장 오랫동안 근무한 직업”의 종단을 퇴직으로 정의하여(Gustman and Steinmeier, 2000) 주된 고용상태가 중단되었다면 가교직업(bridge jobs)에 근무하는 것도 퇴직으로 볼 수 있다(Quinn et al., 1998). 셋째, 퇴직지표로서 이전 직장과의 근로시간 및 소득을 비교하여 일정기준 감소된 경우를 퇴직으로 측정한다(Quinn et al., 1998; Gustman and Steinmeier, 2000). 넷째, 퇴직급여 지급시점 이후를 퇴직상태로 보는데(Gustman and Steinmeier, 2000) 최근에는 개인의 고용상태와 상관없이 공적연금이나 기업연금을 지급하는 것도 퇴직으로 보는 경향이 있다(Quinn et al., 1998). 특히, 실업급여와 장해급여가 조기퇴직연금으로서 소득보장역할을 하는 국가에서는, 실업급여 혹은 장해급여 지급자 역시 퇴직자로 분류된다(Lineboom, 1998). 다섯째, 경제활동참가 여부에 따라 퇴직을 측정한다(Gunderson and Riddell, 1993). 여섯째, 자기보고방식(self-reported)에 따른 주관적 측정 방법을 들 수 있다(Gustman and Steinmeier, 2001; 지은정, 2002 재인용).

문제는 퇴직을 어떻게 정의하느냐에 따라 분석결과가 다르게 나타난다는 점이다. 따라서 개념정의는 이론적 논의와 현 상황 그리고 자료의 특성을 고려해야 한다. 이에 각 개념의 적합성을 살펴보면, 먼저 퇴직을 영구퇴직 혹은 주요직장에서 퇴직하면 가교직업에 종사하더라도 퇴직상태라고 보는 첫 번째·두 번째 개념은 최근의 중고령자 노동시장여건을 반영하지 못한다. 즉 퇴직은 단순히 근로여부의 이분법적 분류가 아닌 복잡한 과정이기 때문에(OECD, 2000), 퇴직을 완전근로에서 완전퇴직의 단일한 전환과정으로 보는 전통적 개념은 부적합하다(Flippen, 2005). 실제 네덜란드와 스웨덴은 55~59세, 스웨덴과 미국은 60~64세의 부분퇴직이 많다. 특히 스웨덴의 부분퇴직자는 전체 인구의 19%, 고

령자의 31%에 이르며(Latulippe and Turner, 2000), 우리나라 고령자 역시 주된 일자리에서 퇴직한 뒤에도 추가적인 제 2의 일자리에서 근로하는 것으로 추정되고 있다(방하남 외, 2005; 장지연, 2003). 따라서 퇴직을 이분법적 시각으로 판단하는 것은 점진적 퇴직형태를 고려하지 못하고, 측정오류를 발생시킬 가능성이 높다. 셋째, 근로시간 혹은 소득감소는 명확하게 나타나지 않거나, 결측치 혹은 부정확한 경우가 많다. 넷째 연금 혹은 실업·장애급여의 수급여부로 분류할 경우, 이 제도가 발달된 국가는 해당되지만 우리나라처럼 소득보장제도가 발달하지 않은 경우는 적합한 기준이 되지 못한다). 다섯째, 경제활동참가여부로만 판단하면 소득이 없는 고령실업자도 경제활동참가자로 분류하게 된다. 여섯째, 자기보고방식은 누구보다 자신의 상황을 잘 알지만, 개념에 대한 이해부족, 과거회상에 근거하기 때문에 상황에 따라 결과가 다르게 나타날 수 있다. 한편 근로와 연금수급여부의 2가지 기준을 동시에 적용할 수도 있지만, 이 역시 우리나라 현재 상황에서는 적합한 정의가 되지 못한다.

## 2) 점진적 퇴직

점진적 퇴직<sup>6)</sup>은 “풀타임근로”에서 “완전 유급근로 중단”사이의 이전시기(transition period)를 의미하는 것으로, 단계적(phased) 퇴직, 부분(partial) 퇴직 혹은 파트타임 퇴직으로 알려져 있다. 즉, 근로자들이 풀타임근로를 하다가 완전퇴직상태로 진입하는 것이 아니라, 근로시간이나 임금 감소 혹은 이 두가지 모두를 동반한 중간단계를 거치는 것을 뜻한다. 그 밖에도 종종 직업의 변화, 자영업으로의 이동 혹은 근로계약의 변화(파트타임으로의 전환 등)등을 의미하며(Honig and Hanoch, 1985; Honig, 1985; Latulippe and Turner, 2000; Ready-Mulvey, 2000), 독일과 스웨덴에서는 간헐적인 풀타임근로도 부분퇴직형태로 간주한다(Latulippe and Turner, 2000). 한편 부분퇴직을 자기보고방식에 의존하기도 하는데, 자기보고방식과 직업의 변화는 모두 최적의 지표는 아니다<sup>7)</sup>. 이에 하니그와 하노치(Honig and Hanoch, 1985) 그리고 하니그(Honig, 1985)는 부분퇴직은 일반적으로 소득감소와 연관된다고 보아, 부분퇴직을 소득감소로 정의하여 연구하였다. 그러나 선형적으로 부분퇴직이 근로나 임금 혹은 이 둘 모두의 감소형태를 취한다는 것도 명확하지는 않다(Honig and Hanoch, 1985).

5) 과거 서구에서 퇴직은 주된 소득원의 변화 즉, 근로소득에서 연금중심으로 바뀌는 것을 의미하였다. 그러나 최근에는 근로중단과 연금수급이 반드시 일치하는 것은 아니며, 퇴직 후 주된 소득원은 각국의 사회보장제도 및 가구구성과 사적이전소득에 따라 달라진다(OECD, 2000).

6) 유연한(flexible) 퇴직연령은 근로자들이 퇴직시점을 일정 범위에서 선택하는 것이다. 즉, 유연한 퇴직은 근로에서 퇴직으로의 이전이 갑작스럽게 발생하는 것으로서 점진적 퇴직과는 다른 개념이다(Latulippe and Turner, 2000).

7) 실제 부분퇴직했다고 응답한 사람가운데 소득이 이전소득에 비해 다소 작거나 거의 유사한 경우도 있었으며, 소득이 감소했다고 응답하였더라도 완전고용상태이거나 완전퇴직한 경우도 있었다. 또한 직업이 변해도 소득수준이 이전과 거의 유사한 경우도 있었다(Honig and Hanoch, 1985).

#### 4. OECD국가의 연금제도 개혁의 주요 내용 및 긍정적·부정적 (기대)효과

지난 수십년동안 대부분의 OECD 국가는 인구고령화 및 조기퇴직문제가 증가하였는데, 이는 실업률 완화 등을 위해 공공정책 특히 연금이 직·간접적으로 권장한 것도 영향을 미쳤다<sup>8)</sup>. 즉, 대부분의 공적제도와 사업장에는 조기퇴직유인을 지니고있어, 최근에는 조기퇴직경향을 늦추거나 반전시켜 근로기간을 연장하며, 퇴직결정시 더 다양한 선택을 할 수 있도록 지원하는 방향으로 개혁이 이루어지고 있다(OECD, 2000). 그러나 최근의 개혁은 의도한 대로 고령자의 노동시장유인에 영향을 미치지 못했고, 노후소득보장의 근본취지도 달성하기 어려운 방향으로 진행되고 있다. 본 장에서는 이와 같은 OECD국가의 연금개혁동향과, 각각의 긍정적·부정적 (기대)효과를 근로유인증진, 노후소득보장, 재정안정화 등의 측면에서의 살펴보았다.

##### 1) 현대적 연금모델 설립

현대적 연금제도란 포괄적 적용범위, 재정의 지속가능성, 공·사 혼합(mix)으로, 주로 부과방식에서 적립방식(funded system) 혹은 관념적 확정기여(Notional Defined Contribution, NDC)제도로의 전환을 의미한다(OECD, 2000). 실제 1990년대 이후 라틴아메리카 국가와 일부 유럽 및 아시아 국가에서는 확정급여(Defined Benefit, DB)제도와 확정기여(Defined Contribution, DC)제도의 혼합 혹은 DC 제도만 운영하거나, NDC제도를 실시하고 있다(이탈리아, 라트비아, 키르기스스탄, 스웨덴, 폴란드, 몽골. Williamson, 2004).

〈표 2〉 확정기여제도의 긍정적·부정적 (기대)효과

	긍정적 (기대)효과	부정적 (기대)효과
급여의 불확실성	.	급여는 기여금과 기여기간, 수익률, 수수료 등에 따라 달라지기 때문에, 노후소득이 매우 불확실함. 특히 질병, 실업 등으로 기여금을 납입하지 못한 기간에 대한 고려가 없음. 또한 세계화로 인한 경제적 불확실성과 위협으로 인해 급여보장이 더 어려움
소득 대체율	높은 투자수익으로 인해 60~70%의 소득대체율을 달성할 것으로 기대함	개혁초기에는 대부분의 자금을 수익률이 높은 공채에 투자함으로써, 높은 수익률을 얻었지만, 그 후 마이너스 혹은 은행이자율보다 낮아지기도 함. 이는 실질적 보호를 제공할 수 없는 수준으로, 그나마도 행정비용을 제외하면, 순수익률 및 소득대체율은 더 낮아짐

8) 프랑스, 독일 등 대륙 유럽국가는 지난 20년 이상 공공정책을 통해 조기퇴직을 권장하여, 중고령자의 노동시장참여율은 노동시장여건보다 관대한 사회보장제도에 더 많은 영향을 받았다 (Reday-Mulvey, 2000).

〈표 2〉 계속

적용범위	근로자들의 가입을 증가시키며, 기여회피율 낮춤으로써, 적용범위를 확대함	적용범위는 오히려 정체되거나 대부분의 국가에서 감소함. 경제활동인구의 1/4만 공적연금에 가입하였고, 그 가운데 기여자는 33~50%에 불과함
인구학적 문제	적립방식이 인구학적 문제에 대한 해결책이 될 수 있음	인구학적 변화에 대한 대처능력이 있을 수 있지만, 고령화로 인한 자본시장의 수익률 하락 등의 위험에 동일하게 노출됨. 또한 부과방식보다 추가위험을 더 지니고 있음
행정비용	효율성이 높아지고, 비용이 적게 소요됨	행정비용이 많이 소요되어, 근로자는 높은 수수료를 지불하게 됨(총 기여금의 10.4~24.9%)
공적연금의 지출축소	정부의 재정지출이 경감됨	이전비용이 더 장기간 그리고 더 많이 소요되어, 중단기적으로 재정부담이 됨. 혹은 이를 전환세대에게 부담시키면 현세대 근로자는 이중부담을 지게 됨
사적연금 규제	.	관리 조직과 전문성 등이 결여되면, 규제는 비효과적이 되고, 이 위험은 연금수급자와 근로자에게 전가됨
저축, 투자, 경제성장	부과방식보다 총 저축을 증가시키고, 이는 생산적 투자 및 경제성장을 촉진함	장기적으로 저축을 증가시킨다고 보기 어려울 뿐 아니라, 칠레의 개혁은 부정적 영향을 미치기도 함. 즉, 연금개혁 그 자체가 자본시장을 향상시키는 것은 아님
노동유인 증대	기여와 급여간 연계강화를 통해 노동시장유인을 높임	노동공급, 특히 조기퇴직은 연금제도가 사적인지, 공적인지가 아니라 제도설계가 얼마나 잘 되었는지에 따라 달라짐.
인플레이션	.	부과방식보다 인플레이션에 더 취약하며, 이 위험은 근로자와 연금수급자에게 전가됨
저임금근로자에 대한 위험	최저소득보장제도가 이를 보완할 것임.	최저소득보장으로서의 기능과 소득재분배 기능이 미약함. 결국 불평등을 악화시킴
선택 다양화 및 이에 따른 복지증진	정보가 충분히 제공되면, 가입자는 자신의 이익을 위해 합리적이며, 다양한 선택을 할 수 있음	선택에 따른 위험이 가입자에게 전가됨. 또한 정보접근이 곧, 정보에 근거한 선택을 의미하는 것은 아니며, 선택은 복잡하고, 추가 행정비용이 요구됨. 또한 과거의 투자성과가 미래에도 지속된다는 보장이 없기 때문에 복지증진과 직결된다고 보기 어려움.

자료 : Barr(2002); Beattie and McGillivray(1995); Euzéby(1997), Matijasic and Kay(2006); Mesa-Lago(2001); Titelman and Uthoff(2005)를 바탕으로 함.

이처럼 NDC를 포함한 DC는 세계 곳곳에서 관심과 중요성이 커지고 있지만, 에우제비(Euzéby, 1997), 베티와 맥길리브레이(Beattie and McGillivray, 1995)는 DC는 위험한 전략이라고 하였고, 헤밍(Hemming, 1999)도 경제적 관점에서 볼 때, 적립방식이 부과방식보다 비용이나 세대간 재분배, 인구·경제적 위험 등에 대해 우월한 측면이 있기는 하지만, 압도적인 것은 아니라고 하였다. 바(Barr, 2002) 또한 연금은 부과방식이든 적립방식이든 다양한 위험과 불확실성에 노출되어 있으며, 모두 거



시경제 문제와 인구학적 문제, 정치적 충격에 취약한데도 불구하고, DC에 대한 허상(myth)이 있다고 하였다. 이와 같은 DC제도에 대한 긍정적·부정적 (기대)효과는 <표 2> 로 요약될 수 있으며, 표에서 보듯이 DC 혹은 NDC로의 전환이 근로유인증진 혹은 재정안정화나 노후소득보장으로서의 목표달성에 더 효과적이라고 단정하기 어렵다.

## 2) 연금수급연령의 상향조정

연금수급연령이 퇴직시기에 결정적 영향을 미친다는 데는 이견이 거의 없다. 특히, 연금수급연령이 낮은 경우와 연금수급연령이후 근로를 지속하면 연금이 감액되거나, 전액 정지될 경우 혹은 추가근로 기간에 비례하여 급여가 증액되지 않을 경우, 연금수급개시연령의 퇴직률이 높아지는 것으로 나타났다<sup>9)</sup>. 이에 OECD 국가는 근로를 더 지속하도록 하기 위해 연금수급연령을 상향조정하고 있으며, 이는 조기노령연금과 여성의 연금수급연령을 포함한다(Kalisch and Aman, 1998).

### (1) 긍정적 기대효과

정부입장에서는 연금수급연령을 상향조정함으로써, 수급기간을 축소시킬 수 있을 뿐 아니라, 기여자의 수는 증가시키고 수급자 수는 감소시킴으로써 재정지출을 억제할 수 있다. 한편 뉴질랜드에서는 수급연령을 상향조정 후, 고령자의 경제활동참가율이 높아진 것으로 나타났다<sup>10)</sup>(OECD, 2000).

### (2) 부정적 기대효과

연금수급연령을 상향조정하면 조기퇴직프로그램 혹은 실업·장해급여 등의 다른 공적급여의 지출이 늘어나 비용이 이전될 뿐이며, 젊은층의 고령자에 대한 부양부담이 경감되는 것도 아니다(Susan St. John, 1993; Myles and Quadagno, 1997 재인용). 무엇보다 고령자의 높은 실업률과 재취업 가능성이 낮은 노동시장여건을 고려한다면, 근로유인은 크지 않을 것으로 예상된다. 오히려, 실제 퇴직연령과 연금수급연령과의 격차를 크게 하여, 많은 중고령자의 노후소득보장 공백기간만 확대시킬 것으로 우려된다.

9) 미국은 사회보장급여 수급연령 이전에는 퇴직발생률(hazard rate)이 거의 제로에 가깝지만, 조기노령연금수급연령인 62세에 급격히 상승하고 완전노령연금수급이 가능한 65세에 다시 급증하였다. 독일 역시 60세와(여성의 조기연금수급연령이며, 실직남성 고령자의 연금수급연령) 63세(남성의 조기퇴직연금연령), 완전노령연금수급연령인 65세에 퇴직발생률이 급증하였다(Gruber and Wise, 1997; 2002; 지은정 외, 2003 재인용).

10) 그러나 뉴질랜드에서 긍정적 결과가 나타난 것은 연금수급연령과 그외 조기퇴직제도 개혁과의 시너지 효과도 영향을 미친 것으로 보인다.

### 3) 재정적 유인(financial incentives)개선

연금수급연령 이후에도 근로를 지속하면 급여가 상승하리라 기대하며, 적어도 감소하지 않을 것이라는 것이 일반적 통념이다. 물론 대부분 국가의 연금체제는 기여금 납입을 지속할 경우 총 급여액이 증가된다(Gruber and Wise, 2002). 그러나 연금수급조건을 충족한 이후의 근로는 수급기간 단축과 기여금 추가납입에 따른 상실분을 충분히 보상하지 못함으로써, 퇴직에 영향을 미친다(Gruber and Wise, 1997, 2002; Coile and Gruber, 2000; 2001; 지은정 외, 2003 재인용). 그 결과 최근에는 이와 같은 불이익(급여감액 혹은 수리적으로 공정하지 않은 증액을 적용)을 개혁하여, 고령자들이 연금수급연령 이후에도 근로를 지속하면 급여를 증액하고, 조기퇴직연금도 수리적으로 공정한 감액이 되도록 하고 있다(OECD, 2000; 2001).

#### (1) 긍정적 기대효과

수리적 증액율의 공정성 확립은 특정 연령 중심으로 발생한 고령근로자의 근로반대유인을 줄이고, 나아가 연금재정 안정화에도 기여할 수 있을 것으로 기대된다.

#### (2) 부정적 기대효과

기대수명, 개인의 기여분, 물가상승 등을 반영한 수리적 공정성을 확립하지 못한다면, 관련 행정비용이 추가로 지출되고, 가입자의 반발과 불신을 초래할 것이다.

### 4) 소득대체율 축소

소득대체율이 높다는 것은 퇴직 후에도 근로기간의 생활수준을 유지할 수 있다는 것으로써, 소득대체율이 높을수록 퇴직결정에 유의미한 영향을 미친다는 점에는 대다수의 연구에서 합의되었다(Blöndal and Scarpetta, 1999; 지은정 외, 2003 재인용). 이에 우리나라를 포함한 OECD 국가는 공적 연금의 소득대체율을 축소했거나, 혹은 추진중에 있다<sup>11)</sup>(OECD, 2005 b).

#### (1) 긍정적 기대효과

급여수준 삭감은 미래 세대의 기여율을 감소시킬 수 있다(Myles and Quadagno, 1997). 또한 공적 연금의 급여지출을 감소시킴으로써, 연금재정 악화를 늦출 수 있고, 나아가 재정안정화에 기반한 제도의 지속가능성을 높일 수 있는 장점이 있다.

#### (2) 부정적 기대효과

급여삭감을 통한 공적지출 절감은 기업연금이나 가족간 소득이전 등을 증가시켜 비용부담주체가

11) 최근 OECD 국가의 평균 소득대체율은 57%이다(OECD, 2005 b).

바뀔 뿐(Myles and Quadagno, 1997), 국가 전체적으로 지출수준에 거의 변화가 없을 것이다. 무엇보다 소득대체를 축소는 고령자의 가처분소득 감소로 이어진다. 이는 근로소득을 상실한 상황에서 연금에만 의존할 경우 노후소득여건이 더 악화될 수밖에 없음을 의미한다. 특히 급여가 용돈수준으로 전락하거나, 생계유지에 필요한 수준보다 낮으면 노후 빈곤률은 높아지고, 공적연금 본래 취지인 노후 소득보장 목표도 달성하기 어렵다.

### 5) 조기퇴직제도의 폐지 혹은 수정

조기연금제도는 급여수급이 가능한 첫 해에 퇴직하고자 하는 경향과 맞물려 퇴직 결정의 주요 요인이 되며(Thompson, 1998), 사회보장 외에 다른 요인이 없다는데 의견이 모아지고 있다<sup>12)</sup>(Burtless and Moffitt, 1984; Hurd, 1990; Ruhm, 1995; Coile and Gruber, 2000; 지은정 외, 2003 재인용). 이처럼 조기퇴직에 따른 소득공백을 보완하기 위해 도입한 제도가 고령자의 근로반대유인 및 조기퇴직경로로 활용되었다는 문제의식이 대두되어, 네덜란드와 영국은 연금수급연령이전에 공적연금을 수급할 수 없도록 하였다(OECD, 2001).

#### (1) 긍정적 기대효과

(청년)실업률 완화 대책의 일환으로 고령자의 조기퇴직을 권장하고 이에 대한 보상으로 조기퇴직 연금의 수급연령을 지나치게 낮게 설정함으로써, 불필요한 조기퇴직률을 증가시켰다면, 조기퇴직연금의 수급연령 상향조정은 근로반대유인을 줄일 수 있다. 특히, 독일처럼 조기퇴직연금 급여를 완전노령 연금과 동일하게 지급함으로써, 제공하던 퇴직유인은 축소되고 재정지출도 줄어들 것으로 기대된다.

#### (2) 부정적 기대효과

해고, 질병, 기술부족 등으로 조기퇴직한 경우는 연금을 비롯한 그 외 사회적 급여의 수급요건을 충족하지 못해서 공공부조 수급자가 될 가능성이 높다(OECD, 2001). 또한 취약계층이 아니더라도, 조기퇴직이 여가 등에 대한 선호에서 비롯된 자발적 선택이 아니라면, 일찍 퇴직한 만큼 근로기간이 단축되어 자산축적 기회 역시 축소되고, 기여금 납입기간도 단축됨으로써, 기여와 연계된 소득비례연금액 또한 적어질 수밖에 없다. 즉 조기퇴직하였으나, 다른 재원이 없는 고령자의 경우 유일한 소득원이 될 수 있는 연금수급을 차단하거나 축소함으로써, 소득공백기간은 확대되고 노후경제 상황은 더욱 심각해질 것으로 예측된다. 특히 우리나라는 외국의 실업급여나 장애급여처럼 조기퇴직 급여로써, 활용할 수 있는 다른 사회보장제도(〈표 3〉 참고)가 발달되지 않았기 때문에 파급효과는 더 클 것이다.

12) 특히, 독일은 1972년 개정으로 조기퇴직연금제도를 도입하여 완전노령연금 수급연령인 65세 외에도 63세에 퇴직발생률 급증이 관찰되었고, 화이트 칼라근로자의 평균퇴직연령은 5.5세 축소되는 등, 71%가 조기퇴직하였다. 미국 역시 조기퇴직연금을 도입한 후 조기연금수급연령에 고령자들의 노동시장참가율이 급격히 하락하여, 제도 시행 18년 뒤에는 완전노령연금 수급개시연령보다 퇴직발생률이 더 높게 나타났다(Gruber and Wise, 1997). 또한 프랑스도 조기퇴직제도 실시 6년 만에 완전연금수급 연령인 65세의 퇴직률과 비슷한 수준으로 급증하였다(지은정 외, 2003 재인용).

〈표 3〉 OECD 국가의 55~64세의 상대적 주요재원(1975-1999)

구 분	해당 국가
장해급여수급자가 많고 노령연금과 실업급여 수급자 비율이 적은 국가	스웨덴, 핀란드, 네덜란드
노령연금수급자가 많고, 실업급여·장해급여 수급자 비율이 적은 국가	일본, 이탈리아, (영국)
실업급여의 비중이 높은 국가	핀란드, 독일, 네덜란드, 영국, 스웨덴
사적·기업연금이 주요 역할을 하는 국가	미국, 영국, 네덜란드, 캐나다
공공부조가 주요 역할을 하는 국가	미국, 영국, 핀란드, 네덜란드

자료 : OECD(2001) 내용을 바탕으로 편집·작성함.

실제 많은 국가에서 고령자의 근로유인 강화조치로서 연금수급연령을 상향조정하고 조기퇴직급여를 삭감하고 있지만, 이러한 제도적 변화가 고령자의 노동추세에 큰 영향을 미쳤다는 증거는 없고, 오히려 결과는 조기퇴직자의 급여감액으로 나타났다(Myles and Quadagno, 1997). 그럼에도 조기퇴직자를 위한 노후소득보장보다는 근로유인강화라는 명목아래, 조기연금제도와 실업·장해급여 등의 조기퇴직경로 개혁만 추진되고 있을 뿐이다.

## 6) 점진적 퇴직

최근에는 유연한 퇴직과 고령자들의 근로시간 혹은 임금소득이 감소하더라도, 연금을 수급하면서 근로할 수 있는 점진적 퇴직 활성화가 논점이 되었다(OECD, 2000; 2001). 특히 점진적 퇴직 활성화의 주된 방안은 부분연금제도를 들 수 있고,<sup>13)</sup> 고용형태는 주로 파트타임근로와 자영업이 논의되고 있다(OECD, 2001).

13) OECD(2000)에서는 점진적 퇴직지원제도를 부분연금제도 외에도 퇴직소득심사제도(retirement earnings test)의 폐지와 고령자 고용보조금을 들고 있다. 물론 퇴직소득심사제도는 연금수급연령 이후에 근로소득과 연금을 동시에 수급하지 못하도록 제한하거나 일정수준 이상의 가득소득을 감액하는 제도으로써 근로유인을 감소시키는 주된 요인으로 간주된다(지은정, 2005). 이를 반영하듯 라투리페와 터너(Latulippe and Turner, 2000)도 고령자들의 부분퇴직에 영향을 미치는 정책유형을 부분연금급여를 제공하면서 소득심사를 실시하는 경우 둘째, 소득심사를 실시하지 않고 완전급여를 지급하는 경우 셋째, 일반 사회보장제도와 분리하여 부분연금제도를 실시하는 경우로 보았다. 그러나 퇴직소득심사제도의 폐지는 고령자들의 근로활동증진을 위한 대안으로 추진되고 있으나, 부분연금은 엄밀한 의미에서 노령기의 근로지속보다는 점진적 퇴직 지원을 주된 취지로 한다(OECD, 2001; 지은정, 2005 재인용). 즉, 퇴직소득심사제도의 폐지와 부분연금제도의 취지가 세부적으로 완전히 동일한 것은 아니기 때문에, 본 연구에서는 부분연금제도를 중심으로 살펴보았다.

(1) 부분연금제도

① 개념

부분연금제도는 근로에서 퇴직으로의 점진적 이전을 돕기 위한 방안의 하나로써<sup>14)</sup>, 연금수급연령 이전에 소득상실없이 근로시간을 줄일 수 있도록 감소된 소득을 부분연금을 통해 일정부분 보상하는 것이다(Kalish and Aman, 1998).

② 실시국가 현황

부분연금제도는 1976년 스웨덴에서 최초로 도입되었으나 현재는 폐지되었고, OECD 국가가운데 부분연금제도를 실시하는 국가 및 제도의 개괄적 특징은 <표 4>와 같다<sup>15)</sup>.

<표 4> 부분연금제도실시국가의 주요 특징

국가	조건	특징	
독일	부분 연금 제도	연령 60(여성. 남성은 63세; 조기노령연금수급연령)~65세(완전노령연금수급연령) 급여 소득수준에 따라 완전연금의 1/3, 1/2, 2/3	
	부분 퇴직 법률	연령 55~62세(1998년 이후 65세가 됨) 조건 자발적으로 근로시간을 50% 줄이되, 주당 18시간 이상은 근로해야함 급여 이전 풀타임 근로 임금의 70%와 사회보험 기여금의 90%(정부보조)	
	프랑스	연령	60세 이상(완전연금수급연령)
		재원	기여금(완전기여금 납입시 지급)
핀란드	급여	이전 근로의 60~80%의 파트타임의 근로를 할 경우 30%, 40~60%의 파트타임 근로할 경우는 50%, 40%미만 파트타임 근로는 70%	
	연령	원래는 58~64세임. 그러나 1998~2002년에는 56세로 일시 조정했었음.	
	조건	주당 근로시간이 16~28시간 감소하고, 소득이 이전소득의 35~70%로 감소한 경우. 지난 18개월 가운데 12개월은 풀타임근로를 하고 15년 가운데 최소한 5년 이상 소득비례연금에 가입한 경우	
	급여	이전 풀타임 근로소득과 파트타임근로소득과의 차액(소득상실분)의 50%.	

14) 조기퇴직 차단 혹은 실업률 완화를 목적으로 하기도 한다(프랑스. Reday-Mulvey, 2000; 독일. www.euro.eurifound.ie).

15) 단체협약을 통해 근로에서 퇴직으로의 원활한 이전을 권장하는 국가도 있지만(윤석명 외, 2003; 지은정, 2005; Latulippe and Turner, 2000), 본 연구에서는 공적 제도로서의 부분연금제도 중심으로 살펴보았다(독일의 단체협약에 따른 기업별 특징과 네덜란드의 고용주가 제공하는 부분연금제도- part time VUT scheme-도 제외함)

〈표 4〉 계속

덴마크	연령	60~65세(1999년 7월 1일 이후 60세가 된 사람은 67세)	
	조건	덴마크 거주자. 근로시간이 7시간 혹은 1/4이상 감소한 경우. 그러나 주당 근로시간이 12~30시간은 되어야 함. 1999년 7월 1일 이후 60세가 된 사람으로서, 이전퇴직(pre-retirement)급여를 수급하면 신청할 수 없음.	
		임금근로자	지난 20년 가운데 10년 이상 ATP 연금가입자로서, 지난 24개월 중 18개월 이상 덴마크에서 근로한 자
	자영업자	지난 5년 동안 풀타임근로를 하되, 5년 가운데 4년을 자영업으로 주당 평균 근로시간이 18.5시간까지 감소한 경우. 사적 연금 혹은 다른 연금급여를 수급하면 감액됨.	
	급여	최대급여는 연 86,892 kroner(주당 근로시간이 12시간 감소하였을 경우)	
오스트리아	연령	55세 이상(조기노령연금수급연령)	
	조건	지난 24개월 동안 기여금을 납입했거나, 실업급여 혹은 상병급여(sickness benefit)를 받은 경우. 주당 최대 근로시간은 28시간.	
	급여	월 소득이 ATS 12,351(€ 898) 미만이고, 장기가입으로 조기퇴직연금수급조건을 충족하였을 경우는 80%, 그 외는 60%를 지급함(일반 연금계산방식을 따름). 월 소득이 ATS 12,351을 넘으면 초과소득만큼 급여를 감액함.	
스페인	연령	60세 이상	

자료 : Naegele(1999), SSA(2004), <http://europa.eu.int>.

가. 독일

독일은 1992년부터 국민연금의 부분연금제도를 실시하였고, 1996년은 실업보험을 재원으로 하는 부분퇴직법률을 도입하였다(독일의 부분 퇴직경로는 〈표 6〉 참고).

㉠ 국민연금의 부분연금제도(Partial Pension Act)

독일은 1989년에 고령자 파트타임근로에 대한 법률을 제정하였으나, 실효성이 없어서(650명만 이 용함) 1992년에 폐지하고, 스웨덴의 영향을 받아 부분연금제도를 동일연도에 입법화하였다.

〈표 5〉 독일 부분연금의 소득상한선 및 급여기준

연령	소득 상한선		급여액
	동독	서독	
65세 이전	월 DM 630(€ 322.11)이하		완전연금 전액지급
	DM 3.460,74(€ 1.769,45)	DM 3.016,18(€ 1.542,15)	완전연금의 1/3
	DM 2.599,28(€ 1.328,99)	DM 2.265,38(€ 1.158,27)	완전연금의 1/2
	DM 1,738,80(€ 889,03)	DM 1.514,56(€ 744,38)	완전연금의 2/3
65세 이후	소득상한선 없음		완전연금 전액지급

주: 2001년 7월 1일~2002년 6월 30일의 평균 임금임. 자료: www.bfa.de

대상자는 조기노령연금수급연령(여성 60세, 남성 63세)이후부터(Naegele, 1999) 65세 미만 고령자로서, 소득이 월 €345이하일 경우(2004년 기준) 완전연금을 지급하고 이를 초과하면 소득수준에 따라 완전연금의 1/3, 1/2, 2/3를 지급한다(SSA, 2004). 그러나 65세 이후에는 소득수준과 상관없이 완전연금을 받을 수 있다. 여기서 소득상한선은 보험수급 직전연도의 전체 보험가입자 평균 소득에 따라 달라지며(www.bfa.de), 연령 및 소득상한, 급여수준은 <표 5> 와 같다.

㉔ 부분퇴직법률(Alrersteilzeitgestz. Partial Retirement Law)

내겔(Naegele, 1999)은 이 법률의 주된 취지를 조기퇴직 차단과 고령자의 파트타임근로 증진이라고 하였고, 유럽협회(2002)는 실업률 경감 및 청년층 일자리 창출이라고 하여(www.eiro.eurofound.ie) 다소 차이가 있지만, 주요 특징은 다음과 같다. 첫째, 55세 이상으로서<sup>16)</sup> 자발적으로 근로시간을 50% 감소하되, 주당 18시간은 되어야 한다. 이때 발생한 공석은 실직자나 훈련이수자를 고용해야 한다. 둘째, 임금은 이전 풀타임근로 당시 임금의 70% 이상을 지급하며, 사회보험 기여금의 90%를 실업보험을 재원으로 연방노동청(Federal Labor Office)이 지급한다(www.eiro.eurofound.ie; Naegele, 1999). 따라서 고령자는 파트타임 근로로 인한 불이익을 줄일 수 있고, 고용주는 실직자와 훈련이수자를 위한 고용을 창출하면서 비용은 연방노동청으로부터 받을 수 있다(www.eiro.eurofound.ie).

<표 6> 독일 중고령자의 부분 퇴직경로(실업·장해급여 제외)

퇴직 연령	부 분 퇴 직 경 로						
	점진 적 퇴직	고용상태 연령 급여	풀타임 55세 이하 완전임금	풀타임 55-60세 완전임금	파트타임 55-60세 임금의 70%	파트타임 60-65세 임금의 70%	완전퇴직 65세 이상 완전연금
65세 (완전 노령 연금)	block model	고용상태 연령 급여	풀타임 55세 이하 완전임금	풀타임 55-60세 완전임금	풀타임 60-62.5세 임금의 70%	파트타임 62.5-65세 임금의 70%	완전퇴직 65세 이상 완전연금
	block model	고용상태 연령 급여	풀타임 55세 이하 완전임금	파트타임 55-57.5세 임금의 70%	파트타임 57.5-60세 임금의 70%	완전퇴직 60-65세 18% 연금감액	완전퇴직 65세 이상 18% 연금감액
60세 (조기 노령 연금)	block model	고용상태 연령 급여	풀타임 55세 이하 완전임금	파트타임 55-57.5세 임금의 70%	파트타임 57.5-60세 임금의 70%	완전퇴직 60-65세 18% 연금감액	완전퇴직 65세 이상 18% 연금감액
	block model	고용상태 연령 급여	풀타임 55세 이하 완전임금	파트타임 55-57.5세 임금의 70%	파트타임 57.5-60세 임금의 70%	완전퇴직 60-65세 18% 연금감액	완전퇴직 65세 이상 18% 연금감액

주: 그러나 조기노령연금은 2012년에 폐지될 예정임(Naegele, 1996). 자료: Naegele(1996)

그러나 독일 근로자는 5년 동안 파트타임근로를 하며 60세에 완전퇴직하는 대신, 2년 반 동안 풀타임근로를 하고 57.5세에 퇴직하는 block-model을 더 선호한다(5년 동안 감소된 부분퇴직임금을 받음. Naegele, 1999). 실제 독일 통계청에 따르면 172,000명(84%)은 block model을 선택하고, 16%(34,000명)만 점진적 퇴직의 파트타임 모델을 선택하였다(2004년 중반 집계. www.destatis.de). 그 결과 부분

16) 1992년의 부분연금제도보다 대상연령을 확대한 것을 볼 수 있다.

퇴직법률은 점진적 퇴직으로의 이행을 지원하지 못하고 오히려 조기퇴직제도로 활용되었고, 부분연금 제도는 적용대상을 연금수급연령이후로 함으로써 고령근로자가 이용하기 어려운 것으로 평가된다 (Naegele, 1999).

#### 나. 프랑스

1988년 이후 60세 이상 고령자가 37.5년 이상 기여하였을 경우 근로시간의 축소정도에 따라 이전소득의 30%, 50%, 70%를 부분연금으로 지급한다(완전퇴직의 연령제한은 없음). 그러나 1만명의 근로자만 이 제도를 활용하였다(1994년)<sup>17)</sup>. 그 이유는 낮은 파트타임참가율<sup>18)</sup>과 복잡한 제도규정, 불충분한 정보(Reday-Mulvey, 1996) 및 대상자를 연금수급연령 이후로 제한하였기 때문으로 보인다 (Reday-Mulvey, 2000).

#### 다. 덴마크

완전조기퇴직을 파트타임근로로 대체함으로써, 점진적 퇴직을 증진시키고자 1995년 1월에 도입하였다. 대상연령은 60~65세이며, 지난 25년 가운데 20년 이상 실업보험에 가입한 고령자로서, 근로시간이 최소한 1/4이상 줄었을 경우 신청가능하다. 자영업자의 경우는 근로시간이 주당 18.5시간 감소한 경우 해당되며, 부분연금은 이러한 소득격차를 보상한다(Reday-Mulvey, 2000). 그러나 고용주는 피용인에게 파트타임근로를 제공할 의무가 없어서, 실효성이 낮다(Latulippe and Turner, 2000).

#### 라. 핀란드

1987년 60세 이상 사적 부문 근로자를 대상으로 하다가, 1989년에는 공공부문 근로자까지 확대하였으나 실효성이 저조하여, 1990년대에는 56세 이상으로 연령을 하향조정하고, 소득상실분의 50%를 지급한다. 그러나 핀란드에서는 적절한 파트타임근로 기회가 부족하여 제도가 원활히 시행되지 못하였다(Reday-Mulvey, 2000).

### (2) 긍정적 (기대)효과

#### ① 개인차원

㉔ 점진적 퇴직은 완전근로에서 완전퇴직의 이분법적 노동시장지위를 선택하도록 강요하는 것이 아니라, 유연하며 다양한 퇴직형태 혹은 근로를 선택할 수 있는 기회를 제공하여, 완전근로에서 완전퇴직으로의 이전을 용이하게 한다.

㉕ 자신의 관심분야에서 근로를 지속하고, 직업만족도를 높일 수 있다.

㉖ 고령자는 늘어난 여유시간에 적응하고, 새로운 관심분야와 활동을 개발하며, 소득감소에 적응할 수 있는 시간이 생기기 때문에, 갑작스런 근로중단에 비해 심리적으로 적응하기 쉽다(Latulippe and Turner, 2000; Reday-Mulvey, 2000).

17) 1998년은 다소 증가하여 부분조기퇴직자로서 정부의 보조금을 받는 사적부문 근로자는 80,000명이었다. 그러나 이 역시 근로자의 10%에도 미치지 못한다(Reday-Mulvey, 2000).

18) 1992년 이전, 프랑스에서 파트타임 근로는 전체 고용의 7~10%에 불과하였다. 그러다 1992년 법률 개정을 통해 파트타임 근로 역시 정규 고용 지위를 부여하고, 적절한 사회적 보호제공 및 유연성을 증진시키기 위한 5년 고용계획, "time sharing"등을 실시하여 1995년에는 15%로 증가하였다(Reday-Mulvey, 1996).



㉔ 고령으로 인한 신체기능 저하 및 건강문제 혹은 부담과 스트레스를 경감시키고, 이에 대해 적응할 기회를 제공한다(Latulippe and Turner, 2000).

㉕ 장기간동안 근로소득도 없고 연금급여도 받지 못할 경우, 파트타임 등을 통해 근로기회와 소득을 얻을 수 있고, 감소된 부분은 공적급여를 통해 보완함으로써 노후에도 삶의 수준을 유지할 수 있다(OECD, 2000).

㉖ 사회보장급여 등 피용인으로서 누릴 수 있는 혜택을 계속 받을 수 있다(Re day-Mulvey, 2000).

② 고용주 및 노동시장 차원

㉗ 임금비용을 줄이고, 시간당 생산성을 높일 수 있다.

㉘ 숙련기술자와 전문가를 유지할 수 있다(Re day-Mulvey, 2000).

㉙ 일반적으로 고령기에 나타나는 결근율을 줄일 수 있고(특히 스웨덴, 프랑스, Latulippe and Turner, 2000; Re day-Mulvey, 2000), 유연성을 증가시킴으로써 근로자들의 근로의욕을 증진시킬 수 있다(Latulippe and Turner, 2000).

㉚ 파트타임근로 고령자만큼 신규 인력을 채용함으로써, 기술이전과 관리감독을 용이하게 하고, 사업장의 평균 근로연령을 낮출 수 있다(Re day-Mulvey, 2000).

㉛ 노동시장 전반의 완전퇴직시기를 늦춤으로써, 총 노동공급을 증대시킬 수 있다(Latulippe and Turner, 2000).

(3) 부정적 (기대)효과

① 개인적 측면

㉜ 고령자들은 나이가 많아질수록 직업재조정 특히, 구조조정이 있을 경우 파트타임근로로 바꾸도록 강요받을 수 있다(Latulippe and Turner, 2000). 특히 사회·정책적으로 고령자의 파트타임 고용증진만 강조하면 사업주가 고령자의 조기퇴직을 조장하는데 오히려, 선택이 아닌 비자발적 조기퇴직경로로 활용될 가능성이 높다. 그러므로 완전고용정책을 우선으로 하고 파트타임근로의 양적·질적 확대를 보장하지 않는다면, 고령자는 근로기회조차 받지 못하거나, 근로하더라도 고용불안정 문제를 겪게 될 것으로 추측된다.

㉝ 정부가 운영하는 부분퇴직프로그램에 주로 고소득 근로자가 참여한다면, 저임금근로자는 일반세나 기여금을 통해 부담하지만, 실제 급여는 주로 고임금 근로자가 받는 등 재분배에 부정적 영향을 미칠 수 있다(Latulippe and Turner, 2000).

㉞ 조기퇴직과 비교시 여전히 차선의 선택으로 인식된다(Re day-Mulvey, 2000; [www.eiro.eurofound.ie](http://www.eiro.eurofound.ie)).

㉟ 부분연금이 도입될 경우, 근로시간 및 소득 등 고령자의 노동공급에 영향을 미칠 수 있다(Latulippe and Turner, 2000). 스웨덴의 경우 부분연금을 주당 5시간 이상 줄였을 경우 지급하다가, 1994년에 10시간 이상으로 변경하였다<sup>19)</sup>. 그 결과 1994년 6월 남성의 72%, 여성의 53%는 근로시간

19) 스웨덴은 1976년 특별제도인 부분연금제도를 실시하였다. 대상자는 60~65세의 스웨덴 거주자로서, 45세 이후 10년 이상 근로하고, 주당 5시간이상 근로시간이 감소하되, 17시간 이상 근로할 경우

을 10시간 이상 축소하였다. 또한 근로시간을 40시간에서 20시간의 절반으로 줄인 경우도 일반적인 것으로 나타나, 부분연금이 60~64세의 평균 근로시간을 단축시킨 것으로 평가된다(Wadensjö, 1996).

㉞ 고용주가 파트타임근로자의 사회보장 기여금을 납입하지 않는다면, 사회보험혜택을 받을 수 없다.

㉟ 파트타임근로 역시 통근시간과 교통비, 의복 세탁·수선비 등이 소요되기 때문에 이와 같은 비용을 최소화하기 위해, 하루에 몇 시간씩 일하기보다는 주당 몇일 동안 근로하는 것을 더 선호한다(Latulippe and Turner, 2000). 실제 정책대상인 퇴직자의 대부분은 파트타임근로보다 상용근로를 선호하며, 특히 주당 10시간 미만의 근로는 선호도가 낮아서(OECD, 2001) 신청자가 적을 수 있다.

## ② 고용주 측면

건강보험 등의 사회보장 보험료는 노동비용의 상당부분을 차지하는데, 근로시간을 줄이는 고령자가 많아지면 더 많은 사람들을 채용하게 되어 노동비용이 증가한다<sup>20)</sup>(Latulippe and Turner, 2000).

## ③ 사회보험 측면

㉠ 부분퇴직으로 인해 완전급여지급이 늦춰진다면, 사회보험의 재정부담이 경감될 수 있다. 그러나 부분퇴직 혹은 연금수급을 늦추도록 하기 위한 인센티브를 지급하면, 지출감소율이 낮거나 혹은 증가할 수도 있다.

㉡ 일반 연금급여는 근로자의 가입 후 참여기록 즉 가입기간과 소득에 따라 결정되는데 비해, 부분연금액은 부분퇴직기간동안의 근로시간과 소득 등에 따라 달라져, 급여계산방식이 다르다<sup>21)</sup>. 따라서 부분퇴직프로그램을 실시하면 근로시간 등의 평가에 따른, 행정관리비용이 추가된다(Latulippe and Turner, 2000).

실제 점진적 퇴직제도를 실시하고 있는 독일에서는, 중고령자 가운데 점진적 퇴직이 보편적으로 나타나지 않았고, 오히려 실패할 가능성이 높은 것으로 우려되었다<sup>22)</sup>. 이러한 실패원인은 노동시장 및 회사차원과 고령자차원으로 나누어 볼 수 있다. 먼저, 수요측면의 실패 원인은 점진적 퇴직이 독일의 노동시장 여건에 적합하지 않았고, 노동시장 특히 회사와 노동조합의 고령근로자에 대한 처우와 관행을 고려하지 못하였기 때문이다. 즉, 대부분은 고령근로자에 대해 비호의적일 뿐 아니라, 고령근로자를 파트타임으로 고용해야 한다는 규정 등도 없었고<sup>23)</sup>, 고용주가 조기퇴직압력을 부과하기도 하여 고

65%의 소득대체율을 보장하였다. 그러나 1981~1987년에 소득대체율이 50%로 줄어들어, 수급신청자가 급격히 감소하였고, 1987년 65%로 올리면서, 수급자가 다시 증가하였다(1986년에는 부분연금 수급자가 32,180명이었으나 1993년에는 48,618명으로 증가하였다). 그러다 1994년 대상연령을 60세에서 61세로 올리고, 소득대체율을 다시 55%로 축소하며, 근로시간도 10시간 이상 감소된 경우로 변경하였다(Wadensjö, 1996).

20) 대기업은 업무부담을 재조정하는 것이 비교적 용이하기 때문에 부분퇴직 비용이 소기업보다 적게 지출되어, 대기업에서 더 많이 활용되었다(스웨덴, Latulippe and Turner, 2000).

21) 한편 제도 가입기간이 비교적 짧은 사람들은 소득심사제도보다 부분연금제도를 더 선호하며, 근로시간 감소에 따라 급여가 산정될 경우에는 고소득자도 소득심사제도보다 부분연금제도를 더 선호한다(Latulippe and Turner, 2000).

22) 등록가능한 1.2백만명 가운데 2천명만 사용하였고, 1996년에는 2만명, 1997년에는 4만명이 될 것으로 예측되었지만, 1997년 실제 파트타임을 신청한 사람은 6,600명에 불과하였다(Naegele, 1999). 또한 2001년 10월에도 55세 이상 가운데 부분퇴직한 근로자는 7.4%였다(www.destatis.de).

령자의 고용여건을 개선하기 어려웠다. 또한 시행된 지 상당기간이 지났음에도, 점진적 퇴직제도에 대해 모르는 경우가 많고, 회사의 중간 관리급을 중심으로 점진적 퇴직제도 도입 비용 및 관련 문제들이 발생할 것을 염려하여 반대하였다. 무엇보다 회사의 규모와 유연한 근로에 대한 경험과 재정능력, 제도참여의지(1992년의 부분연금제도는 제외) 등이 제도의 성패를 좌우하는데, 고용주들이 참여를 기피함으로써, 실패에 영향을 미친 것으로 평가된다. 그 결과 점진적 퇴직모델은 고령자에 대한 실제 수요가 있는 사업장에서만 부분적으로 성공할 수 있었다. 한편, 고령자 차원의 문제는 상당수의 고령자가 직업변화와 저숙련 근로를 받아들여야 한다는데 두려움을 가지고 있었기 때문이다. 둘째, 독일에서 파트타임근로의 낮은 사회적 지위(파트타임은 대부분 여성과 저숙련직으로 받아들여짐)와 고령자의 파트타임근로는 근로경력 후반기의 고립으로 인식되고, 특별 케이스(special case)로 취급되는 스티그마로 인해 기피되었다(Bäcker and Naegele, 1992; Schmähl, George and Oswald, 1996; Winkel, Engels, Fridrick and Machalowski, 1994; Naegele, 1999 재인용). 한편 핀란드 역시 점진적 퇴직제도를 운영하였으나, 고령자의 파트타임근로는 국가경제에 도움이 되지 않았고, 정부는 재정적 지원을 더 많이 해야 함에도 불구하고 노동력이 부족한 분야는 여전히 부족하고, 고소득자가 더 많은 급여를 받아 비판받았다. 또한 부분연금수급자를 위한 직업재조정을 실시하였으나, 고용주와 고령자 모두 만족하지 못하였다(Taylor, 2004).

이처럼 부분연금제도를 실시한다고 해도, 고령자의 파트타임근로율이 증가하였다는 증거는 별로 없다. 특히 파트타임근로<sup>24)</sup>가 65세 이전의 퇴직경로는 될 수 있지만, 65세 이후에는 그렇지 않고 상용근로와 완전퇴직의 중간역할을 한다고 보기 어렵다(OECD, 2001). 또한 대부분의 국가에서 자영업에 종사하는 고령자의 비중이 비교적 높기는 하지만, 모든 국가에서 고령근로자의 주된 고용형태가 자영업으로 바뀐 것은 아니다(OECD, 2000)<sup>25)</sup>. 무엇보다 자영업은 일정 금액이상의 자본을 바탕으로 하기 때문에, 정부보조를 받는다고 하더라도 자산이 부족한 중하층 노인에게는 현실적인 정책이 되지 못한다. 특히 우리나라는 전체 자영업가운데 영세 소규모 자영업이 상당수를 차지하고<sup>26)</sup>, 자영업 지속기간이 짧기 때문에, 별다른 조치가 없는 이상 자영업이 점진적 퇴직의 징검다리 역할을 하지 못할 것으로 예측된다. 또한 자영업에 투자를 많이 하여 손실을 볼 경우, 자산축소 및 시간적으로 이를 만회할 기회부족으로 인해 노후 경제상황이 더 악화될 수도 있다.

23) 일부 기업에서는 부분퇴직비율을 사업장의 3~5%로 제한하였고, 이에 대해 부분퇴직이 과연 고령자의 근로권리가 될 수 있는지에 대한 논란도 있었다(www.eurofound.ie).

24) 파트타임 근로를 하는 60~64세 고령자의 비율이 20%이상인 국가는 네덜란드(고령 근로자의 1/3), 핀란드, 일본, 스웨덴(최근에는 하락하였음)이며, 15~20%인 국가는 영국, 미국, 캐나다, 15%이하인 국가는 이탈리아, 독일이다(OECD, 2000).

25) 예를 들어 일본은 1993년 55~59세의 자영업 비중이 60~64세에(1998년) 6% 증가해서 자영업이 50대 후반에서 60대 초반의 징검다리 직업으로 역할하였다. 그러나 미국은 자영업에 종사하는 고령자의 비중도 낮을 뿐 아니라 오히려 감소하여, 국가마다 상이한 결과를 보이고 있다(OECD, 2000).

26) 우리나라는 생산성이 낮아 (정규직)임금근로자로 취업하지 못하고 어쩔 수 없이 자영업에 종사하게 되는 저능력자군과, 생산성이 높고 인적자본을 많이 축적하여 자영업을 통해 고소득을 달성하고자 하는 고능력자군의 둘로 구성되었다(금재호·조준모, 2000).

## 5. 연구방법

### 1) 연구자료

본 연구는 한국노동연구원의 노동패널 3~7차 자료를 사용하였다. 여기서 1차가 아닌 3차 연도를 분석 시작시점으로 정한 것은 1차와 2차의 경우 종사상 지위를 상용직, 임시직, 일용직만 질문하고 자영자와 무급가족종사자는 제외하여, 일관성이 저해되기 때문이다. 한편 본 연구의 중고령자는 50세 이상을 뜻한다<sup>27)</sup>. 물론 고령의 의미는 생물학적 연령이 같다고 하더라도, 사회경제적 지위·개인심리에 따라 주관적으로 받아들이는 정도가 다르다. 그럼에도 50세로 정한 것은 퇴직과정을 분석함에 있어서 한국의 조기퇴직경향과 평균 퇴직연령(54.4세-2003년 기준)<sup>28)</sup>을 감안할 필요가 있기 때문이다. 여기서 평균 퇴직연령이상인 55세<sup>29)</sup>를 중·고령자로 볼 수도 있지만, 이 경우 분석대상자의 상당수가 퇴직상태가 되어 역동적 퇴직이행을 분석하기에 부적합하다. 이에 분석자료는 3차 연도 조사당시 50세 이상이었던 3,338명을 중심으로 병합되었다.

### 2) 연구방법

중고령자의 퇴직전환 특성을 분석하기 위해, 먼저 5년(2000~2004년)동안 중고령자의 완전퇴직/점진적 퇴직현황을 살펴보고, 집단간 차이검증을 실시하였다. 나아가 완전퇴직/점진적 퇴직의 결정요인은 로지스틱 회귀분석(logistic regression)을 통해 연구하였다.

### 3) 변수측정

#### (1) 종속변수

본 연구에서는 50세 이상자 가운데 지난 1주일 동안 소득활동을 하지 않은 경우를 퇴직으로 규정하였다. 물론 1주일 동안의 소득활동은 측정시기에 따라 변동이 있기 때문에 한계가 있다. 그러나 한국노동패널은 3~7차에 걸쳐 퇴직을 지속적으로 질문하지 않을 뿐 아니라<sup>30)</sup>, 50세 이상은 이와 같은

27) 장지연(2000)과 OECD(2005)도 중고령자를 50세 이상으로 규정하고 있다.

28) 한국근로자의 50%는 50대 중반 이전에 생애 주된 일자리에서 퇴직하였다(방하남 외, 2005).

29) 고령자고용촉진법시행령은 55세 이상을 고령자로, 50~54세는 준고령자로 정의한다(장지연, 2000).

30) 물론 한국노동패널의 4차와 6차 부가자료는 “①은퇴하였다, ②주된 일자리에서 은퇴하였으나 소일거리 일은 계속하고 있다, ③은퇴하지 않았다, ④과거에 한번도 취업활동을 한 적이 없다”를 질문하고 있다. 그러나 이 문항은 매년 지속적으로 측정된 것이 아니기 때문에, 3~7차 연도까지의 변화를 일관된 문항으로 살펴보고자 하는 본 연구목적에는 적합하지 않다.

실직상태가 장기화되는 경향이 있고<sup>31)</sup>, 나아가 비자발적 퇴직으로 연결될 가능성이 높기 때문에, 적합한 것으로 판단된다. 한편 점진적 퇴직 지표로서, 근로시간<sup>32)</sup>과 소득감소를 사용하기에는 노동패널은 해당문항의 결측치가 많아서 부적절하다. 이에 본 연구에서는 자영업이나 임시·일용직 등의 종사상 지위변화를 점진적 퇴직지표로 사용하였다.<sup>33)</sup>

〈표 7〉 본 연구의 변수

변 수		측 정	
종속 변수	퇴직형태	완전퇴직 = 0, 점진적 퇴직 = 1	
독립 변수	인구사회학적 특성	성별	남성(기준변수) = 0, 여성 = 1
		연령	만나이
		결혼상태	유배우자/이혼·별거(기준변수)/배우자 사망
		가구주 여부	가구주(기준변수) = 0, 비가구주 = 1
		교육수준	무학(기준변수)/초등학교/중학교/고졸이상
		건강상태	건강한 편(기준변수)/보통/건강하지 않은 편
	가구의 경제적 특성	사회보험수급여부	사회보험 수급(기준변수) = 0, 비수급 = 1
		가구근로소득	십만원 단위(log 전환)
		가구근로소득 외 소득합	
		가구부채합	
		입주형태	자가/전세/월세 및 기타(기준변수)
이전직장 특성	3차의 종사상 지위	상용직/임시·일용직/고용주·자영업·무급가족 종사자/퇴직(기준변수)	

즉, 3~7차 기간동안 퇴직이 지속된 경우와 종사상 지위가 변하였다가 퇴직상태에 진입한 후, 변화가 없는 경우를 완전퇴직으로, 종사상 지위는 변하였지만 퇴직 후에 다시 취업하여 근로상태를 유지하거나, 퇴직을 제외한 종사상 지위를 바꾸면서 근로를 지속하는 경우, 그리고 퇴직—취업—퇴직을 반복하는 경우를 점진적 퇴직<sup>34)</sup>으로 파악하였다. 한편, 점진적 퇴직을 완전상용근로에서 완전퇴직의 중간단계를 거치는 것으로 볼 때, 자칫 상용직에 국한할 수 있다. 그러나 주된 일자리가 비정규직과 자

31) 55~64세 남성의 실업률은 전체 남성 실업자의 평균과 크게 다르지 않지만, 12개월 이상 장기 실업자의 비율은 5.3%로 3.0%인 전체 평균보다 높다(장지연, 2003).  
 32) 장지연(2003)은 우리나라 임금근로자가 근로시간을 줄이는 방식으로 노동시장에 잔류하는 것은 현실적으로 가능성이 매우 낮다고 하였다.  
 33) 하니그와 하노치(1985)는 상당수의 고령근로자들이 부분퇴직단계를 거치며, 이는 자영업으로의 전환을 포함한 직업의 변화를 의미한다고 하였다. 거즈만과 스테인메이어(Gustman and Steinmeier, 1984)도 직업의 변화로 살펴보고, 퀴와 마이클(Quinn and Michael, 1996) 역시 미국 고령자는 한가지 이상 이전과정을 거치며, 이때 가교직업은 파트타임근로와 자영업이 대부분이라고 하였다.  
 34) 김지경(2005)과 방하남 외(2005)는 6차 부가자료에서 은퇴여부를 묻는 질문의 “주된 일자리에서 은퇴하였으나, 소일거리 일은 계속하고 있다”에 응답한 경우를 부분퇴직으로 분류하였다. 그러나 여기서 소일거리의 의미가 명확하지 않기 때문에, 응답자에 따라 소득활동이 아닌 가사보조 등을 포함하였을 가능성이 높다. 따라서 이들의 분류는 정확하지 않다.

영업인 경우도 대부분 풀타임근로를 하기 때문에, 이들에게는 비정규직과 자영업이 완전상용근로가 된다. 이처럼 자신의 직업이력에 따라 상용근로의 의미가 달라지기 때문에, 본 연구에서는 이들을 모두 포함하였다.

## (2) 독립변수

독립변수로서 인구사회학적 특성은 성별, 연령, 결혼상태, 가구주여부, 교육수준, 건강상태이며, 가구 경제적 특성은 사회보험수급여부, 가구 근로소득, 가구 근로소득 외 소득합과 가구부채합, 입주형태로 설정하였다(7차 자료). 여기서 가구 근로소득 외 소득은 사적이전소득(동거 및 비동거 친척 및 친지보조금)과 공적이전소득(사회보험소득, 정부보조금 등의 이전소득), 자산소득(금융소득, 부동산소득, 그 외 보험금, 퇴직금, 중여·상속 등)의 합을 의미한다. 셋째, 이전직장 특성은 분석 시작 시점인 3차의 종사상 지위를 투입하였다(<표 7> 참고)<sup>35)</sup>.

## 6. 분석결과

### 1) 중고령자의 종사상 지위변화

3차 조사 당시 50세 이상의 종사상 지위분포는 상용직이 376명(11.2%), 임시·일용직이 243명(7.3%), 자영업·무급가족종사자가 814명(24.4%), 퇴직이 1,892명(56.7%), 결측치가 13명(0.4%)이었다. 여기서 3차의 종사상 지위를 5년 뒤인 7차까지 유지하는 중고령자는 50.2%(1,677명)의 절반이었고, 종사상 지위가 변화된 경우는 455명(13.3%)이다(결측치: 36.4%. <표 8> 참고). 이러한 연구결과는 직장이동 후에도 이전 일자리 유형이 유지되는 경향이 강한 것으로 나타난, 류기철(2001), 박경숙(2003)의 연구결과와 유사하다. 그러나 상기의 연구들보다 종사상 지위의 지속률이 다소 낮게 나타났는데, 이는 중고령자의 경우 연령, 건강 등의 이유로 인해 퇴직하거나, 파트타임근로 혹은 자영업으로 전환하기 때문인 것으로 추측된다.

35) 한편 외국의 경우 직종과 업종은 퇴직유형에 영향을 미치는 것으로 분석되었으나(장지연, 2003; Flippen, 2005), 본 연구자료는 해당문항에 결측치가 많아서 분석에 포함하지 못하였다. 또한 자녀와의 동거여부도 주요 요인으로 예측되나, 분석대상자 가운데 1명만 비동거이고, 모두 자녀와 동거하고 있어서, 독립변수로는 부적합하여 제외하였다.

〈표 8〉 50세 이상 중고령자의 종사상 지위변화(3~7차)

3~7차 종사상 지위		수 (명)	비율 (%)
지속형 <sup>1)</sup>	상용직지속	132	4.0
	임시·일용직 지속	54	1.6
	자영업·무급가족종사자 지속	436	13.1
	퇴직지속	1,055	31.6
	소계	1,677	50.2
변화형 <sup>2)</sup>	상용직에서 변화	70	2.1
	임시·일용직에서 변화	68	2.0
	자영업·무급가족종사자에서 변화	96	2.9
	퇴직에서 변화	211	6.3
	소계	455	13.3
결측치		1,216	36.4
합계		3,338	100.0

주 : 1) 3차의 종사상 지위가 7차까지 변화없이 지속된 경우  
 2) 3차의 종사상 지위가 한번 이상 변경된 경우

한편 3~7차 사이에 종사상 지위가 변화된 455명 가운데 32.7%(149명. ②+④+⑤+⑥)는 한번이상 퇴직을 경험하였고, 306명(67.3%. ⑦)은 퇴직경험은 없지만, 3차의 종사상 지위가 4~7차 가운데 변화된 것으로 나타났다. 즉 퇴직을 경험한 사람가운데, 완전퇴직에 해당하는 중고령자 87명(②)은 3~7차 까지 퇴직이 지속된 중고령자(1,055명. ①)와 함께 일단 퇴직상태에 진입하면, 변화가 없는 전형적인 퇴직전환과정을 보인다. 반면 퇴직 후에 다시 취업하거나(④), 퇴직—취업—퇴직을 반복한 중고령자(⑤) 41명과 자영업이나 임시·일용직으로 종사상 지위를 변경한 중고령자 306명(⑦)은 점진적 퇴직 이행과정을 밟고 있었다. 즉, 퇴직하여 영구적으로 다시 노동시장에 진입하지 않는 경우는 76.1%(1,142명)로 과거처럼 여전히 많기는 하지만, 퇴직 후에도 파트타임근로나 자영업을 통해 점진적 퇴직이행을 경험하는 중고령자도 22.5%(337명)임을 볼 수 있다<sup>36)</sup>(〈표 9〉 참고). 또한 퇴직을 포함한 여러 종사상 지위의 재취업단계를 거친 완전퇴직자(87명)의 97.7%(85명)도 지난 1주일간 구직활동을 했다고 응답하여, 여전히 취업욕구를 지니고 있었다.<sup>37)</sup>

36) 쿤과 마이클(1996)의 연구에서도 남성의 25%, 여성의 40%는 가교직업에 종사하고 있었다. 한편 3차 조사 당시 50세 이상자의 31.7%는 임시·일용직 및 자영업에 종사하였다. 이는 파트타임근로와 자영업이 점진적 퇴직경로로 활용되었을 가능성과, 자영업이 임금근로자에 비해 퇴직시기가 늦음을 고려할 때, 장년기부터 지속되었을 가능성 2가지 모두를 생각할 수 있다.

37) 그러나 3차 조사 시점부터 7차까지 퇴직상태를 지속한 중고령자 1,055명 가운데 41명(3.6%)만 취업의사가 있다고 응답하여, 여러 종사상 지위를 거쳐 퇴직한 중고령자와는 다른 양상을 보였다.

〈표 9〉 3~7차의 중고령자의 완전퇴직/점진적 퇴직

3~7차의 중고령자의 퇴직형태			해당자	
지속형	퇴직지속자	완전퇴직자 I ①	1,055명(70.3%)	
변화형	퇴직을 포함한 중사상 지위변화자	완전퇴직자II ②	87명(5.8%)	
		완전퇴직자 소계(I+II) ③		1,142명(76.1%)
		퇴직자III	퇴직 후에 다시 취업 ④	29명(1.9%)
			퇴직—근로—퇴직반복자 ⑤	12명(0.8%)
	결측치 <sup>1)</sup> ⑥		21명(1.4%)	
퇴직을 제외한 중사상 지위변화자	점진적 퇴직자 IV ⑦		306명(20.4%)	
	점진적 퇴직자 소계(III+IV) ⑧		337명(22.5%)	
계			1,500명(100.0%)	

주: 1) 5년 동안 한번 이상 퇴직이 관측되었으나, 그 외 연도가운데 무응답한 경우가 있는 응답자

이처럼 중고령자의 약 1/4명이 점진적 퇴직이행과정을 보이는 것은 다음의 4가지로 해석된다. 첫째, 우리나라 역시 노동시장참여여부의 전통적 퇴직개념이 부적합하다. 둘째, 기존의 논의처럼<sup>38)</sup> 우리나라는 공적 사회보장제도가 발달하지 않아서 근로소득 외 다른 대안이 없는 현실이 반영된 것이다. 셋째, 우리나라 남자 근로자의 경우 비정규직 또는 자영직 일자리가 학력, 기술, 연령 등이 불리한 주변부 근로자들이 어쩔 수 없이 선택하게 되는 막다른 일자리로서의 성격을 지닌다고 단정할 수는 없지만(류기철, 2001), 중고령자에게 근로활동을 지속할 수 있는 대안으로 활용되는 것을 보여준다<sup>39)</sup>. 넷째, 점진적 퇴직이라고 해도 바뀐 중사상 지위의 지속기간이 대부분 1~2년으로 짧다.<sup>40)</sup> 이는 고용상황이 불안정하거나, 상용직으로 재취업하고 싶은데도 불구하고 파트타임근로나 자영업을 하게 되어서, 혹은 관련 직종의 기술 부족이나, 실제와 희망과의 괴리에서 오는 불만족 때문일 가능성이 높다. 즉, 중고령자는 계속 근로하기를 희망하지만, 이들의 인적자본 및 노동시장 여건은 이를 뒷받침하지 못하는 것으로 판단된다.

38) OECD 조사에 따르면 우리나라는 68세까지 일해야 먹고 살 수 있기 때문에, 직장인 대부분은 퇴직 후에도 경제활동을 영위하기 위해, 단순직이나 임시직 등을 통해 생계를 꾸려가기 희망하는 것으로 나타났다(파이낸셜뉴스, 2003.11.3).

39) 점진적 퇴직자 III 가운데 상용직으로 재취업한 경우는 극소수였고, 대부분은 점진적 퇴직형태로 주목받는 임시·일용직 혹은 자영업과 무급가족종사자로 전환하거나, 전환한 후 다시 재퇴직하였다.

40) 부분퇴직 지속기간은 부분퇴직과 완전퇴직의 개념정의에 따라라도 달라지는데, 노동시장으로부터의 완전이탈을 퇴직으로 규정한 스요시(1989)의 연구에서 부분퇴직 평균 지속기간은 5.5년으로 본 연구보다 길다(그러나 본 연구의 분석시기와 시간적 격차가 있음을 감안해야 한다). 한편 자기보고방식에 따른 거츠만과 스테인메이르(1984; 1986) 연구에서는 3년이었고, 하니그와 하노치(1985)의 연구에서는 2.3년으로, 이들 가운데 44%는 1년, 24%는 2년으로 4%만 8년 이상 지속되었다(1973년).



## 2) 회귀분석결과

### (1) 일반적 특성

본 절은 회귀분석에 앞서, 완전퇴직 혹은 점진적 퇴직형태를 보인 1,500명을 대상으로 이들의 3~7차 개인자료와 7차년도 가구자료를 병합하여, 일반적 특성을 분석하였다. 이 과정에서 개인자료는 응답하였지만 가구자료는 응답하지 않거나, 가구근로소득 및 가구근로소득 외 소득, 부채, 종사상 지위에 응답하지 않은 1,041명은 제외하여, 최종분석대상자는 459명이 되었다.

분석결과(〈표 10〉참고) 가운데, 통계적으로 유의한 변수를 먼저 살펴보면 첫째, 성별은 점진적 퇴직자에서 남성의 비율이 완전퇴직자보다 상대적으로 높고, 여성의 비율은 낮았다. 이와 같은 결과는 쿤과 마이클(1996)에서 여성이 파트타임의 가교직업상태에 더 높은 비율로 나타난 것과는 차이가 있다. 그 이유는 본 연구의 분석대상이 된 중고령 여성은 한국전쟁 전후 출생자로서, 대부분 인적자본이 취약하기 때문에 노동시장에 잔류하지 못하거나, 중고령 여성의 노동조건이 더 불리하여 완전퇴직으로 바로 진입한 것으로 추측된다. 연령에 있어서는 완전퇴직자에 비해 점진적 퇴직자의 평균 연령이 8세 가량 낮으며, 결혼상태에 있어서는 점진적 퇴직자에서 상대적으로 유배우자 비율이 높고, 배우자가 사망한 비율이 완전퇴직자보다 낮았다. 또한 가구주 여부에 있어서도 점진적 퇴직자의 가구주 비율이 완전퇴직자에 비해 높다. 이는 중고령기에 자녀교육 및 결혼 등으로 인해 가계지출이 많고, 배우자에 대한 부양부담으로 근로를 지속하는 것으로 해석된다. 그 외 교육수준을 보면, 완전퇴직자는 무학의 비율이 더 높지만, 그 외 학력은 상대적으로 점진적 퇴직자에서 비율이 더 높다. 그리고 건강상태는 일반적으로 예측할 수 있는 바와 같이 점진적 퇴직자가 건강한 편 이상과 보통건강의 비율이 높다. 그러나 사회보험수급경험 혹은 현재 수급여부는 점진적 퇴직자에서 더 비율이 높고, 가구근로소득은 두 집단간에 통계적으로 유의한 차이가 없다. 오히려 가구근로소득 외 소득은 점진적 퇴직자가 다소 높았다. 끝으로 가구부채는 점진적 퇴직자가 더 많았으나, 가구근로소득과 함께 두 집단간에 통계적으로 유의한 차이는 없었다.

〈표 10〉 완전퇴직자와 점진적 퇴직자의 일반적 특성

(N= 459)

		완전퇴직자(406명)		점진적 퇴직자(53명)		집단간
		명	비율(%)	명	비율(%)	차이검증 <sup>1)</sup>
성별	남	117	28.8	26	49.1	.004**
	여	289	71.2	27	50.9	
연령(만)	평균(mean)	69.9세		62.1세		.000***
결혼상태	유배우자	246	60.6	43	81.1	.011*
	이혼·별거	5	1.2	1	1.9	
	배우자 사망	154	37.9	9	17.0	
	missing	1	0.2	—	0.0	
가구주	가구주	126	31.0	34	64.2	.000***
여부	비가구주	280	69.0	19	35.8	
교육수준	무학	131	32.3	7	13.2	.009**
	초등학교	144	35.5	20	37.7	
	중학교	59	14.5	15	28.3	
	고졸이상	72	17.7	11	20.8	
현재 건강상태	건강한 편	56	13.8	21	39.6	.000***
	보통	129	31.8	17	32.1	
	건강하지 않은 편	221	54.4	15	28.3	
사회보험 수급	수급	44	10.8	13	24.5	.013*
	비수급	362	89.2	40	75.5	
가구근로소득(mean)		0.76		0.71		.364
가구근로소득 외 소득(mean)		2062.59		24575.8		.000***
가구부채(mean)		192.9		196.8		.925
입주형태	자가	332	81.8	41	77.4	.629
	전세	43	10.6	6	11.3	
	월세 및 기타	31	7.6	6	11.3	
3차 종사상지위	상용직	3	0.7	9	17.0	.000***
	임시·일용직	6	1.5	11	20.8	
	자영업·무급가족종	13	3.2	8	15.1	
	사자 퇴직	384	94.6	25	47.2	
7차 종사상지위	상용직	—	—	23	43.4	.000***
	임시·일용직	—	—	13	24.5	
	자영업·무급가족종	—	—	10	18.9	
	사자 퇴직	406	100.0	7	13.2	

주 : 1) p value이며, \*는 p<0.05, \*\*는 p<0.01, \*\*\*는 p<0.001

(2) 로지스틱 회귀분석결과

본 절에서는 로지스틱회귀분석을 통해 점진적 퇴직여부에 미치는 요인을 분석하였다(〈표 11〉참고). 먼저 통계적으로 유의한 변수는 연령, 교육수준 가운데 고등학교 이상, 건강상태, 가구근로소득, 3차 연도의 종사상 지위로, 연령은 평균 연령에서 표준편차 한단위 많아지면 점진적 퇴직이 발생할 확률이 13.6% 감소하였다(60세에서 61세로 많아지면 48.2%에서 44.2%로 3.9% 감소함). 이는 앞서 점진적 퇴직자가 완전퇴직자에 비해 평균연령이 낮았던 것과 일치하며, 비교적 젊은 고령자일수록 고용가능성 및 신체능력, 근로욕구, 재정적 필요 등이 더 높고, 연령이 높을수록 소일거리 외에는 수입을 위한 근로활동이 어려워, 경제활동참가율과 노동시장 이동성이 낮기 때문으로 해석된다. 그러나 하니그와 하노치(1985)의 연구결과인 기혼남성의 부분퇴직확률이 60세는 8%, 62세 14%, 65세는 25%로 연령이 높아질수록 증가한 것과는 다르다.<sup>41)</sup> 또한 교육수준은 무학에 비해 고등학교 이상 학력자가 점진적 퇴직확률이 8.2% 감소하였다. 이는 교육수준이 높을 경우 완전고용에서 완전퇴직의 전형적 퇴직경로를 밟는다는 플리펜(Flippen, 2005)의 연구와 유사하다. 건강상태에 있어서는 건강한 편에 비해 보통건강일 경우와 (매우)건강하지 않은 경우 점진적 퇴직이 될 확률이 각각 15.6%, 20.9% 낮았다. 다시 말해 건강이 안 좋을수록 완전퇴직하는 것으로서, 건강이 주된 퇴직요인으로 주목되었던 기존의 연구결과 및 스오시(1989)와 플리펜(2005)의 연구에서 건강이 안 좋은 경우, 부분퇴직할 확률보다는 완전퇴직할 확률이 높았던 것과 일치한다.

〈표 11〉 로지스틱 회귀분석결과

(N = 459)

변수	B	Std.Error	Sig	Exp(B)
성별(남성기준)	-.355	1.038	.732	.701
연령	-.159	.044	.000***	.853
결혼상태(이혼·별거기준)				
① 기혼(유배우자)	1.977	1.681	.240	7.218
② 기혼(배우자사망)	1.410	1.766	.424	4.098
가구주여부(가구주 기준)	-1.230	.954	.197	.292
교육수준(무학 기준)				
① 초등학교	-.557	.686	.417	.573
② 중학교	-.359	.754	.634	.699
③ 고등학교 이상	-1.781	.863	.039*	.168
현재 건강상태(건강한편 이상 기준)				
① 보통	-1.556	.511	.002**	.211
② (매우)건강하지 않은 편	-2.459	.559	.000***	.086

41) 그러나 분석시점의 차이가 커서 사회경제 상황이 다르기 때문에, 직접적 비교는 적합하지 않다.

&lt;표 11&gt; 계속

사회보험수급여부(수급기준)	-.745	.533	.163	.475
소득				
① 가구근로소득(log)	-3.020	1.385	.029*	.049
② 가구근로소득 외 소득합(log)	-.112	.095	.239	.894
부채(log)	.083	.069	.232	1.086
입주형태(월세 및 기타 기준)				
① 자가	-.797	.666	.232	.451
② 전세	-1.581	.978	.106	.206
3차 종사상 지위(퇴직 기준)				
① 상용직	2.657	.787	.001**	14.248
②임시·일용직	3.661	.762	.000***	38.919
③고용주·자영업·무급가족종사자	1.870	.632	.003**	6.486

주 : \*는  $p<0.05$ , \*\*는  $p<0.01$ , \*\*\*는  $p<0.001$

한편 가구근로소득이 평균에서 표준편차 한단위 증가하면 점진적 퇴직 확률은 0.03% 감소하였다. 이는 앞서 살펴보았던 두 집단간의 차이가 통계적으로 유의하지는 않았지만, 완전퇴직자의 가구근로소득이 더 높았던 점을 통해 본인의 근로소득이 없더라도 다른 소득원이 대안이 되기 때문으로 해석된다. 그러나 그 영향력은 미약한 것으로 보인다. 끝으로 3차 연도의 종사상 지위는 퇴직에 비해 모든 종사상 지위에서 점진적 퇴직이 발생할 확률이 높아졌다. 특히 상용직은 퇴직자에 비해 점진적 퇴직이 발생할 확률이 68.9%증가하고, 임시·일용직은 58.6%, 자영업·무급가족종사자도 32.0% 높게 나타났다. 이와 같은 결과는 어떤 고용형태이든지 퇴직상태보다는 근로를 지속할 가능성이 높음을 보여 주며, 특히 상용직이 점진적 퇴직전환과정을 밟을 확률이 가장 높은 것으로 보인다. 한편 사회보험 수급자에 비해 비수급자는 점진적 퇴직이 발생할 확률이 감소하지만, 통계적으로 유의하지는 않다. 이는 우리나라는 아직 완전연금수급자가 없어서, 급여를 수급한다고 하더라도 급여액이 낮기 때문에 추측된다<sup>42)</sup>. 또한 가구근로소득 외 소득합 및 입주형태인 자가와 전세는 월세나 기타에 비해 점진적 퇴직에 부적 영향을 미친다. 이는 가계저축이 높을수록 완전퇴직확률이 높은 것으로 나타난 플리펜(2005)의 연구결과 및 가구 자산 등이 많을 경우 퇴직상태를 지속할 것이라는 통념과는 일치한다<sup>43)</sup>. 그러나 통계적으로 유의하지는 않다. 한편 성별, 결혼상태, 가구주 여부, 부채합도 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않았다.

42) 플리펜(2005)의 연구에서 연금을 받는 남성고령자는 받지 않는 고령자에 비해 퇴직할 확률이 높고, 부분근로할 가능성은 낮은 것으로 나타난 것과, 스요시의 연구(1989)에서 사회보장 급여가 증가하면 부분퇴직에는 영향을 미치지 않지만(1% 감소), 완전퇴직에는 통계적으로 유의한 정적인 영향을 미친(6% 증가) 것과 다른 점을 통해서 유추가능하다.

43) 그러나 자산(wealth)이 많을수록 부분퇴직확률이 높았던(통계적으로 유의함) 스요시(1989)의 연구 결과와는 다르다.

## 7. 결론 및 정책적 함의

대부분의 선진국가는 인구고령화와 조기퇴직 증가 문제로 인해(Schulz, 2002), 근로기간을 연장할 수 있는 방안이 정책의 주된 관심이 되었다(Taylor, 2004). 특히 인구고령화로 인한 근로세대 경감 및 사회보장제도의 재정악화는 퇴직소득보장체제에 영향을 받기 때문에, 공공정책 특히 연금의 조기퇴직 유인축소와 고령자의 근로유인 강화는 주된 개혁방안 가운데 하나이다<sup>44)</sup>. 그러나 최근의 경제상황에서 근로와 퇴직의 재균형을 이룰 수 있는 구체적 방안에 대한 합의는 난관에 봉착한다. 그럼에도 대부분 국가의 연금개혁은 연금수급연령을 상향조정하고, 기여와 급여간 연계를 강화함으로써 재정안정화와 근로유인강화에 주력하고 있다(OECD, 2001). 그러나 최근의 개혁은 의도한 대로 고령자의 노동시장 유인에 영향을 미치지 못했다. 반델렌과 헨켄스(Van Delen and Henkens)는 조기퇴직개혁은 대안의 일부일 뿐이며<sup>45)</sup>, 조기퇴직개혁으로 인해 건강 등이 나쁜 고령자도 계속 근로하도록 강요함으로써 또 다른 위험을 만들거나, 현 연금수급자에게 불이익을 부과할 가능성도 있다고 하였다(Van Delen and Henkens, 2002). 또한 앞서도 살펴보았지만, 단순히 연금수급연령만 상향조정하거나 소득 대체율을 감소시키는 정책은 재정안정화에 도움이 되지만, 수많은 이행과정으로 구성된 퇴직형태를 반영하지 못함으로써, 고령자의 근로증진을 저해하고 노후 소득공백기간 확대 및 삶의 질 하락으로 연결되어 중고령취약계층을 양산할 것으로 우려된다.<sup>46)</sup>

본 연구에서도 중고령자의 1/4명은 점진적 퇴직이행과정을 밟고, 퇴직을 포함한 종사상 지위변화자인 완전퇴직자의 98%는 여전히 구직활동을 하고 있었다. 이는 우리나라 역시 노동시장참여여부의 전통적 퇴직개념이 부적합하며, 사회보장제도의 미발달로 근로소득외 다른 대안이 없는 현실을 보여준다. 또한 비정규직 또는 자영직이 중고령자가 근로활동을 지속할 수 있는 대안으로 활용되고 있으나, 바뀐 종사상 지위의 지속기간이 대부분 1~2년으로 짧아 고용상황이 불안정하다. 즉, 노동시장여건은 중고령자의 근로욕구를 뒷받침하지 못하는 것으로 판단된다. 따라서 퇴직의 유연성과 다양한 퇴직경로를 제공해야 한다는 코히와 동료들(Kohi et al., 1991; Schulz, 2002 재인용)의 논의처럼, 우리나라도 앞으로는 중고령자의 다양한 퇴직형태에 대한 고려 및 소득공백기간을 최소화하고, 근로의지와 능력이 있는 고령자의 근로증진에 도움이 될 수 있는 점진적 퇴직지원정책이 필요하다. 그러나 독일과 핀란드처럼 점진적 퇴직지원을 위한 부분연금제도만 도입했다고 해서 노후소득보장 혹은 고령자의 근로

44) 고령화 사회의 주요 도전가운데 하나는 근로기간과 퇴직기간의 적절한 균형을 이루는 것이다(OECD, 2001). 물론 노후소득보장제도 특히 연금의 주된 취지는 퇴직 후 소득상실에 대한 보상이기 때문에 근로유인강화를 주된 개혁방향으로 하는 것은 반대한다. 그러나 중립성은 지켜야 한다.

45) 네덜란드에서 고령자의 노동시장 참여율 감소가 중단된 1990년대 중반은 조기퇴직제도가 실행되기 전이다. 이는 퇴직소득체계 외에 다른 요인이 고령자의 노동시장참여에 영향을 미침을 의미한다. 한편 고령자의 근로유인을 강화하고자 추진한 연금개혁은 특정 연령계층에게만 영향을 미쳤고, 여전히 대부분의 근로자는 65세 이전에 퇴직하기를 희망하였다(Van Delen and Henkens, 2002).

46) 그럼에도 OECD(2005 a)는 우리나라가 2033년까지 연금수급연령을 상향조정하는 것은 바람직하지만, 경과기간이 너무 길어서 더 단축하고 소득대체를 또한 낮추어야 한다고 하였다.

증진 목표가 효과적으로 달성되는 것은 아니다. 실효성있는 정책 설계가 중요하다. 특히, 적용대상 연령과 근로시간, 급여수준 그리고 고용정책을 비롯한 노동시장여건은 제도의 성패를 좌우하는 매우 중요한 요소이다. 스웨덴에서 부분퇴직제도가 성공할 수 있었던 이유도 파트타임직업의 접근 용이성과 정부와 고용주간의 파트너쉽, 그리고 부분연금제도의 높은 소득 대체율<sup>47)</sup>을 들 수 있다 (Reday-Mulvey, 2000). 한편 노르웨이와 프랑스, 독일의 1992년 부분연금제도가 실패한 이유 중의 하나는 적용대상을 연금수급연령이후로 설정함으로써, 실효성이 낮았다는 점이다. 따라서 우리나라는 대상연령을 연금수급연령 이전으로 하고, 급여수준은 조기노령연금과 완전노령연금·재직자노령연금과의 연계선상에서 수리적으로 공정하게 설정하되, 실질적 혜택을 제공해야 한다. 그 밖에도 점진적 퇴직제도가 시행된지 상당기간이 지났음에도 이 제도를 모르는 경우가 많아, 제도 실패에 영향을 미쳤다는 경험을 기초로(Naegele, 1999), 우리 역시 제도에 대한 올바른 정보를 적극적으로 홍보해야 할 것이다. 그러나 무엇보다 부분연금제도가 활성화되기 위해서는 전체 노동시장의 활성화<sup>48)</sup> 및 사회·경제제도 전반의 통합적 접근이 필요하다. 특히 상기의 제도는 고령자는 파트타임근로만 적합하다는 인식을 심어줄 수 있고, 또 정규근로에서 퇴직하여, 파트타임근로를 하도록 강요하는데 오용될 수 있다. 따라서 점진적 퇴직지원이 또 다른 비자발적 조기퇴직 경로가 되지 않도록, 중고령자 고용확대 및 고용의 질과 안정성을 보장할 수 있는 노동시장정책이 병행되어야 한다. 내겔(1999)도 양질의 파트타임근로를 충분히 제공하되, 이를 위한 인센티브(세제혜택, 임금보조금, 노동비용경감 등) 및 범칙금 강화를 통해 고용주의 참여유인을 제고하고,<sup>49)</sup> 파트타임의 부정적 이미지와 스티그마, 고령자에 대한 인식<sup>50)</sup>을 변화시켜야 실패가능성을 줄일 수 있다고 하였다.<sup>51)</sup>

끝으로 본 연구는 후속연구에서 개선해야 할 다음의 4가지 한계를 지닌다. 첫째, 한국노동패널을 사용함으로써 연구결과를 일반화할 수 없고 둘째, 2000~2004년의 5개년도에 국한되어 더 장기간에 걸친 변화를 살펴볼지 못하였다. 셋째, 다양한 변수를 분석에 포함하지 못했으며 넷째, 관측되지 않은 특성의 차이<sup>52)</sup>, 혹은 관측된 요인과 관측되지 않은 요인과의 상호관계가 퇴직에 영향을 미침으로써, 추정에 편의를 발생시켰을 수 있지만(Sueyoshi, 1989), 본 연구는 이를 고려하지 못했다.

47) <주석 19>를 참고할 것.

48) 내겔(1999)은 독일은 실업률이 높기 때문에, 조기퇴직을 차단하는 정책만 추진할 경우 전체 실업률을 높여지고, 실직자를 비롯한 청장년 근로계층 및 고령근로자 모두에게 부정적 영향을 미칠 것이라고 하여, 전체 노동시장 활성화의 중요성을 암시했다. 슈츠(Schulz, 2002)도 미래의 퇴직 개념 혹은 특성은 인구학적 상황보다는 경제성장률에 더 많은 영향을 받을 것이라고 하였다.

49) 네덜란드는 임금체계가 연령이 증가할수록 높아지기 때문에 연금개혁 그 자체가 사업장의 연령차별 혹은 고령자 고용기피문제를 해결할 수 있는 것은 아니었다(Van Delen and Héknens, 2002).

50) “늙은 개는 새로운 기술을 배우지 못한다(old dogs cannot learn new trick)”는 옛 속담처럼 대부분의 고령자와 고용주는 연령이 많아질수록 생산성이 저하된다고 믿는다(Schulz, 2002).

51) 슈츠(2002) 역시 파트타임근로를 증가시킨다고 고령자에 대한 유급노동 전반이 증가할 것이라는 것은 지나친 낙관이며, 이에 대한 보완조치가 있어야 한다고 하였다.

52) 특히 여가에 대한 관측되지 않은 선호가 영향을 미쳐, 노동을 줄이기를 원하는 사람은 파트타임근로보다는 완전퇴직할 가능성이 높다(Sueyoshi, 1989).

## 참고문헌

- 권문일. 1996. “노인의 퇴직결정에 관한 연구”. 서울대학교 사회복지학과 박사학위논문.
- 김지경. 2005. “성별 은퇴사유와 은퇴 후 소득비교”. 『사회보장연구』. 21(2) : 55-76.
- 금재호·조준모. 2000. “자영업의 선택에 관한 이론 및 실증분석”. 『노동경제논집』. 23 : 81-107.
- 류기철. 2001. “취업형태의 지속성에 관한 연구”. 제 2회 한국노동패널학술대회. <http://www.kli.re.kr>.
- 박경숙. 2000. “정규직·비정규직 임금근로자와 자영부문 종사자의 은퇴과정”. 제 2회 한국노동패널학술대회. <http://www.kli.re.kr>.
- \_\_\_\_\_. 2003. “55세 이상 고령자의 노동시장 이탈과정: 은퇴-비취업 경계에 대한 함의”. 제 4회 한국노동패널 학술대회. 271-303.
- 방하남·신동균·김도현·신현구. 2005. 『인구 고령화와 노동시장 변화 및 노동정책과제』. 서울 : 한국노동연구원.
- 성지미·안주엽. 2005. “중고령자 취업 결정요인과 삶에 대한 만족도”. 제 6회 한국노동패널 학술대회. 41-65.
- 손용진. 2005. “은퇴여부와 주관적 건강상태에 관한 연구”. 제 6회 한국노동패널학술대회. 3-22.
- 윤석명·이정우·김대철. 2003. “고령시대를 대비한 소득보장체계 구축방안”. 서울 : 국민연금관리공단 국민연금연구센터.
- 이정우. 2004. “퇴직과 연금개혁”. 한국사회보장학회 추계학술발표대회. 255-275.
- 이현기. 2003. “노년기 조기퇴직과 경력마감형태”. 『한국사회복지학』. 52(2) : 33-61.
- 장지연. 2000. “중고령자 노동시장의 특성과 고용지원정책”. 서울:한국노동연구원.
- \_\_\_\_\_. 2003. “고령화시대의 노동시장과 고용정책( I)”. 서울: 한국노동연구원.
- 지은정. 2002. “공무원연금가입자의 퇴직행태결정요인에 관한 연구-제도적 규정 및 재정적 유인을 중심으로-”. 연세대학교 사회복지학과 석사학위논문.
- \_\_\_\_\_. 김동배·노인철·이익섭. 2003. “공무원연금이 가입자의 퇴직결정에 미치는 요인분석”. 『사회보장연구』. 19(2) : 1-34.
- \_\_\_\_\_. 2005. “공무원연금의 지급정지제도가 가입자의 노동공급에 미치는 영향 및 지급정지제도의 발전 방향 모색”. 『한국사회복지학』. 57(2) : 375-403.
- 한준·장지연. 2000. “정규/비정규 전환을 중심으로 본 취업력과 생애과정”. 제 1회 한국노동패널학술대회. <http://www.kli.re.kr>.
- Barr, Nicholas. 2002. “Reforming pensions: Myths, truths, and policy choices”. *International Social Security Review*. 55(2) : 3-36.
- Beattie, Roger and Warren McGillivray. 1995. “A risky strategy: Reflections on the World Bank Report Averting the old age crisis”. *International Social Security Review*. 48(3-4) : 5-22.
- Euzéby, Alain. 1997. “Social Security Indispensable Solidarity”. *International Social Security Review*. 50(3) : 3-15.
- Flippen, Chenoa A. 2005. “Minority Workers and Pathways to Retirement”. pp. . 129-156. in *The New Politics of Old Age Policy*, edited by Robert B. Hudson. Baltimore. The Johns Hopkins University Press.

- Hemming, Richard. 1999. "Should public pensions be funded?". *International Social Security Review*. 52(2) : 3-29.
- Honig, Marjorie. 1985. "Partial retirement among women". *The Journal of Human Resources*. 20(4) : 613-621.
- \_\_\_\_\_ and Giora Hanoch. 1985. "Partial retirement as a separate mode of retirement behavior". *The Journal of Human Resources*. 20(1) : 21-46.
- Kalish, David W. and Tetsuya Aman. 1998. "Retirement Income Systems : The Reform Process across OECD countries". OECD. Aging Working paper: Maintaining prosperity in an Aging Society. <http://www.oecd.org>
- Latulippe, Denis and John Turner. 2000. "Partial retirement and pension policy in industrialized countries". *International Labour Review*. 139(2) : 179-195.
- Matijascic, Milko and Stephen J. Kay. 2006. "Social Security at the crossroads: Toward effective pension reform in Latin America". *International Social Security Review*. 59(1) : 3-26.
- Mayles, John and Jill Quadagno. 1997. "Recent Trends in Public Pension Reform: A Comparative View". pp. 247-271. in *Reform of Retirement income policy: International and Canadian Perspectives*, edited by Keith G. Banting and Robin Boadway. Ontario. School of Policy Studies.
- Mesa-Lago, Carmelo. 2001. "Structural reform of social security pensions in Latin America: Models, characteristics, results and conclusions". *International Social Security Review*. 54(4) : 67-92.
- Naegele, Gerhaed. 1999. "Gradual Retirement in Germany". *Journal of Aging & Social Policy*. 10(3) : 83-102.
- OECD. 2000. Reforms for an aging society. OECD. <http://www.oecd.org>.
- \_\_\_\_\_. 2001. *Aging and income: Financial resources and retirement in 9 OECD countries*. Paris : OECD.
- \_\_\_\_\_. 2005 a. 『한국의 고령화와 고용정책』. 서울 : 한국노동연구원.
- \_\_\_\_\_. 2005 b. *Pensions at a glance: Public policies across OECD countries*. OECD. <http://www.oecd.org>.
- Quinn, Joseph F. and Kozy, Michael. 1996. "The role of bridge jobs in the retirement transition: Gender, race and ethnicity". *The Gerontologist*. 36(3): 363-373.
- Reday-Mulvey, Geneviève. 1996. "Gradual retirement in France". pp. 45-68. in *Gradual Retirement in the OECD Countries : macro and micro issues and policies*, edited by Lei Delsen and Geneviève Reday-Mulvey. Great Britain. Ipswich Book Co. Ltd.
- \_\_\_\_\_. 2000. "Gradual Retirement in Europe". *Journal of Aging & Social Policy*. 11(2-3) : 49-60.
- Social Security Administration(SSA). 2004. *Social Security Programs Through the World: Europe, 2004*. Geneva. Social Security Administration.
- Schulz, James H. 2002. "The evolving concept of retirement :Looking forward to the year 2050". *International Social Security Review*. 55(1) : 85-105.



- Sueyoshi, Glenn T. 1989. "Social Security and the Determinants of full and partial retirement: A Competing Risks Analysis". NBER Working Paper No. 3113. <http://www.nber.org>.
- Taylor, Philip. 2004. "Age and Work: International Perspectives". *Social Policy & Society*(3:2) : 163-170.
- Titelman, Daniel and Andras Uthoff. 2005. "The role of insurance in social protection in Latin America". *International Social Security Review*. 58(2-3). 43-70.
- Van Dalen, Hendrik P. and Kéne Henkens. 2002. "Early-retirement reform: can it and will it work?". *Aging & Society*. 22 : 209-231.
- Wadensjö, Eskil. 1996. "Gradual retirement in Sweden". pp. 25-44. in *Gradual Retirement in the OECD Countries : macro and micro issues and policy*, edited by Lei Delsen and Geneviève Reday-Mulvey. Great Britain. Ipswich Book Co. Ltd.
- Williamson, John B. 2004. "Assessing the pension reform potential of a notional defined contribution pillar". *International Social Security Review*. 57(1): 47-64.
- 파이낸셜뉴스. 2003. 11. 3
- 조선일보. 2005. 12. 21.  
<http://www.destatis.de>  
<http://www.dfa.de>  
<http://www.eiro.eurofound.ie>  
<http://www.europa.eu.int>

## Middle-Old Age's Retirement Transition, Old Age Income Security and the Support of Gradual Retirement

Ji, Eun-Jeong  
(Seoul National University)

This study reviewed pension reform's overall characteristic and (anticipated) positive · negative effect in OECD countries's and then analysed middle-old age's retirement transition and determinants of full/gradual retirement through the 3~7th Korea Labor and Income Panel considering that Korea has been aging society quickly and it is necessary to suggest not only solution of early retirement and working age reduction but also pension reform.

As a result of this study, about 1/4 of 50 years and older have been continuing to work through various pathways after retirement and 98% among fully retired older who passed by re-employment step of occupational status including retirement are still searching for jobs. This showed that it is also inappropriate to typical retirement concept itself on the lines of labour market participation in Korea and part-time/temporary work or self-employment have been used by means of alternatives of maintaining works for middle-old ages. However, the duration of changed occupational status of gradual retirees is mostly only 1~2 years. Therefore it is necessary to support the gradual retirement to minimize a term of income insecurity and promote the work of the old ages who have will and capacity of work. Most of all, partial pension system which is main program of gradual retirement, should make the rules that beneficiaries are those who age less than pensionable age and benefit levels should be actuarial fairness together with pension system and provide substantial help. But, the introduction of partial pension system is not the only way to solve and needs overall social · economic approach. Especially guarantee the increase of quantitative · qualitative employment for middle-old ages linking labor market policy and supporting gradual retirement not ought to be abused to force the part time works and early retirement route against their own will.

key words : middle-old age, full retirement, gradual retirement, old age income security, pension reform, partial pension