

勞 動 經 濟 論 集  
第37卷 第3號, 2014. 9, pp.101~122  
© 韓 國 勞 動 經 濟 學 會

## 정년제도와 중고령자 은퇴결정요인 분석\*

조 동 훈\*\*

본 연구에서는 한국노동패널 6차년도 부가조사 50세 이상 중고령자를 대상으로 이들의 은퇴결정과 은퇴연령, 그리고 은퇴계획에 대한 결정요인을 개인별 속성과 은퇴직전 주된 일자리 특성과의 상관관계를 분석하였다. 특히 본 연구에서는 사업장에서 시행되는 정년제도의 유무와 정년제도가 규정하는 정년연령과 은퇴와 관련된 근로자의 의사결정과의 관계를 심도 있게 분석하였다. 실증분석 결과에 따르면 정년제도의 존재 유무보다는 실제로 정년제에서 규정된 은퇴연령의 증가가 근로자의 실제 은퇴시점과 은퇴계획을 늦추는 요인으로 작용했으며, 이 결과를 토대로 앞으로 시행될 정년연장제도가 노동시장에 미칠 효과를 추측해 볼 수 있다.

- 주제어: 은퇴결정, 은퇴연령, 정년제

논문 접수일: 2014년 8월 5일, 논문 수정일: 2014년 9월 10일, 논문 게재확정일: 2014년 9월 18일

\* 이 논문은 한림대학교 특성화사업비(HRF-S-22)에 의하여 연구되었다.

\*\* 한림대학교 경영대학 경제학과 부교수(hooncho@hallym.ac.kr)

## I. 서론<sup>1)</sup>

최근 들어 우리나라가 급속도로 고령화 사회로 접어들고 있으며 이런 변화에 대해서 다양한 사회적 요구가 국가 전체에 급속도로 퍼지고 있는 상황이다. 지난 1990년대 중반 이전까지는 중고령자의 경제활동참가가 여러 가지 요인에 의해서 비교적 높게 나타나고 있었으나 1990년대 경제위기 이후로 특히 고령자의 경제활동참가가 급격히 감소하고 있는 추세이다. 이는 조기은퇴 현상으로 이어지고 중고령자의 소득감소 현상은 결국 사회 전체의 높은 부양비용을 초래하고 있다. 서구 선진국의 자발적인 은퇴결정과는 달리 국내 노동시장의 경우 비자발적인 요인에 의해서 은퇴가 결정되는 점은 사회의 큰 문제로 부각된다고 할 수 있다. 특히 우리의 고령화 속도가 다른 선진국이 직면했던 것보다 매우 빠르게 진행되고 있어 중고령층의 은퇴의사 결정은 사회적인 측면에서뿐만 아니라 학술적인 측면에서도 다양하게 연구되어야 할 주제임에 틀림없다.

그리고 2013년 4월 국회에서 이른바 ‘정년연장법’이 통과되어 2016년 1월 1일부터 근로자 300인 이상 대기업과 공공기관, 지방공사, 지방공단 등이 정년을 60세로 정해야 하며 2017년에는 모든 사업장에 적용하기로 되었다. 현재 법상에서도 근로자의 정년 60세로 되어 있기는 하지만 이는 의무사항이 아니기 때문에 이 법안 통과를 통해 정년연령이 강제적으로 시행된다고 할 수 있다. 따라서 현재 시행되는 정년제 시행 여부와 그리고 정년제도가 규정하는 정년연령이 실제 근로자들의 은퇴시점에 미치는 효과를 본 논문에서는 실증분석하고자 한다. 이 실증분석을 통해 향후 시행되는 정년연장법이 노동시장에 미치는 파급효과를 미리 가늠해 볼 수 있으며, 이를 통해 보다 현실적인 법 집행과 이에 대한 제도적 보완을 고려해 볼 수 있는 의의를 본 논문을 통해서 추구해 보고자 한다.

정년제도는 원래 근로자의 정년보장의 목적이 아니라 강제적 은퇴제도에서 기인했다고 볼 수 있다. Lazear(1979)의 연구는 완전경쟁적 노동시장에서 강제적 은퇴제도에 대한 이론적 모델을 제시하고 있다. 이 연구에 의하면 근로자의 한계노동생산의 가치를 넘어서는 과도한 임금이 결국 고용주로 하여금 강제적 은퇴제도를 도입하게 만들게 되

1) 서론에서 기술한 기존 문헌 요약은 조동훈(2014) 연구의 일부를 인용한 것임을 밝혀두는 바이다

었다고 주장하고 있다. 그러나 미국 노동시장에서는 ‘연령’에 의한 근로자의 해고는 노동시장 차별에 해당되기 때문에 희망퇴직을 통한 금전적 보상 등의 간접적 방법으로 실행되고 있다. 이후 여러 이론적 연구는 근로자의 한계노동생산성과 실제임금과의 차이가 얼마나 발생하는지에 대하여 그 초점을 맞추어 왔다(Chiang, 1986).

이런 사회적인 요구에 부응하여 최근 들어 중고령자 노동시장에 대한 다양한 실증분석이 시도되고 있다. 특히 한국사회의 경우 급속도로 진행되는 고령화 사회에 직면하여 강제적 은퇴제도 유지에 대한 뜨거운 논쟁이 여전히 진행되고 있다. 특히 국내 노동시장의 경우 근로자의 임금수준이 직장 근속년수에 심하게 연동되어 있는 연공급 임금제(seniority-based wage system)라는 실정에서 정년제 논의는 임금체계 개편과도 맞물려 있는 실정이다. 정년제 분석에 대한 국내의 다양한 연구 가운데 먼저 Cho and Kim (2005)의 연구를 언급하고자 한다. 이 연구에서는 연공급이 강한 한국 노동시장에서 정년제도 보완에 대한 이론적 기준을 제공하고 있다. 실증분석을 통해서 장기근속 근로자의 비중이 높은 기업의 경우 고용을 조정하기 위한 방편으로 강제적 은퇴제도를 시행했음을 보여주고 있다. 이는 현재 진행 중인 60세 정년보장의 사회적 요구와는 다른 목적에서 출발했다고 볼 수 있다. 1970년대 일본의 인사관리제도(HRM)를 모델로 하여 고생산성 근로자를 기업에 안정적으로 보장하기 위한 방법으로 시행된 ‘55세 정년제도’는 1998년 금융위기 이후 그 수정을 필요로 하고 있다고 주장하고 있다. 이는 지금 현재 정년보장제도의 적극적 시행과 동시에 임금체계 개편의 논의와 일맥상통한다고 볼 수 있다.

은퇴시점에 대한 연구 분야에서 최근 이철희(2008)의 연구는 은퇴기대 요인에 대한 분석을 미국 노동시장과 국제 비교한 흥미로운 주제를 제시하고 있다. 은퇴시점 기대에 있어서 고령의 자영업자가 임금근로자에 비해 기대은퇴시점이 더 늦은 것으로 나타났다. 이는 연령이 증가할수록 더 증가하는 패턴을 보여주고 있다. 그러나 고용상의 지위에 따른 기대은퇴소득, 건강 그리고 생산성의 차이는 은퇴기대시점에 미치는 영향이 미미한 것으로 나타났다. 자영업자에게서 발견되는 기대은퇴연령의 상승은 임금근로자에 비해 보다 신축적으로 노동투입량을 조절할 수 있는 신축성에 기인한다고 이철희(2008)의 연구는 해석하고 있다. 미국과의 비교에 있어서는 국내 고령자의 기대은퇴시점이 상대적으로 높은 것으로 나타났으며 이는 전체 고령자의 노동시장 참여경향이 높은 데 기인하는 것으로 해석하고 있다.

중고령자의 은퇴결정과 시기와 관련해서 연금자산이 미치는 효과에 대한 연구도 다

소 진행되어 왔다. 안중범·정지운(2008)의 연구에서는 OECD 국가의 30년 기간 동안의 패널 자료를 이용하여 중고령자의 노동시장 다양한 참여요인 가운데 연금정책 변화에 그 초점을 두었다. 그러나 조기은퇴 결정에 있어서 연금제도의 관대성과 사회보장제도로 인한 자산 증가 효과는 미미한 것으로 나타났다. 이승렬·최강식(2007)의 연구에서는 국내 중고령 임금근로자의 조기은퇴에 국민연금 기대자산이 미치는 효과를 한국노동패널 자료를 이용하여 분석하였다. 이 실증분석 결과에 의하며, 국민연금 기대자산 수준이 증가할수록 조기은퇴 확률이 높으나 그 효과는 크지 않은 것으로 나타났다. 따라서 조기은퇴를 포함한 중고령자의 은퇴결정에 있어서 가구 내 다양한 자산이나 연금규모가 미치는 영향은 미미한 것으로 해석할 수 있다.

박경숙(2003)의 연구는 한국노동패널(1-3차년도) 자료를 이용해서 55세 이상 고령층의 노동시장 은퇴요인에 대해 은퇴제도, 노동시장 불평등, 가족 부양조건 등을 살펴보고, 고령자의 일자리 이동의 유형적 특성을 분석하였다. 이 연구도 은퇴연령 시점에 대한 연구라기보다는 은퇴결정 여부에 대한 기술적인 분석을 시도하고 있으며, 3년이라는 단기 시점에서의 노동시장 이행경로를 분석하는 데 그 초점을 두고 있다.

기존의 연구를 대략적으로 살펴보면, 주로 ‘고령자’를 대상으로 그들의 은퇴결정요인과 재취업의 노동시장 동학에 대한 연구가 그 주류를 이루고 있다. 이에는 건강을 포함한 개인의 특성들뿐만 아니라 개인 및 가구의 자산상태에 그 초점을 맞추고 있다. 그러나 실제 사업장에서 근로자들이 은퇴와 관련된 결정을 하는 경우 근로자가 속한 사업장의 특성, 특히 정년제도와 관련된 연구는 매우 미미한 실정이다. 근로자가 속한 사업장에 정년제도의 존재 유무는 근로자의 은퇴와 은퇴시점 결정에 매우 중요한 영향을 미칠 것이다. 또한 정년제가 규정하는 정년연령 또한 근로자의 은퇴 여부 결정뿐만 아니라 언제 은퇴할 것인가에 대한 계획에 매우 중요한 역할을 할 것이라 판단한다. 이런 목적으로 본 연구에서는 사업장 내 정년제도가, 그리고 그것이 규정하는 정년연령이 중고령자의 은퇴와 관련된 의사결정에 미치는 상관관계를 밀도 있게 규명하고 내후년부터 시행되는 정년제도의 효과에 대한 예측을 조금이나마 가늠해 볼 수 있으리라 기대해 본다.

## II. 계량분석방법

본 연구에서는 50세 이상의 중고령자를 표본으로 하여 응답자의 은퇴 여부와 은퇴계획 그리고 은퇴를 고려할 경우 은퇴연령과 은퇴계획 연령, 즉 네 가지 형태의 근로자의 은퇴 의사결정과 관련된 종속변수를 분석대상에 포함하고 있다. 회귀분석에서 사용된 설명변수는 은퇴 여부와 은퇴연령 등에 영향을 주는 변수들을 개인별 속성과 일자리 속성을 포함하고 있다. 먼저 은퇴 여부와 은퇴계획 분석에 사용된 아래 식 (1)이 실증분석 모형이다.

$$Y_i = \beta_0 + \beta_2 X_i + \beta_3 Z_i + \varepsilon_i \quad (1)$$

식 (1)에서  $Y_i$  는 한국노동패널 조사시점에서 50세 이상 중고령자가 응답한 주된 일자리에서의 은퇴 여부와 은퇴계획 여부를 보여주는 더미변수다. 그리고 은퇴 여부를 결정하는 설명변수  $X_i$  에는 개인의 속성을 포함하는 개별응답자의 연령, 성별더미변수, 교육수준과 일자리 속성과 관련된 근속기간, 임금근로자 여부 더미변수 그리고 근로자가 속했던 산업과 직종변수가 포함되었다. 여기서 우리가 살펴보고자 하는 정년제와 관련된 변수인  $Z_i$  는 사업장 정년 여부 더미변수와 정년제가 있는 경우 정년연령을 통제하고 있다. 여기서 종속변수는 이항변수이기 때문에 실증분석에서는 프로빗(Probit) 모델 추정 후 각 추정계수 값의 한계효과를 구하였다.

다음으로 은퇴를 결정한 응답자의 은퇴연령과 은퇴를 계획하고 있는 응답자의 희망 은퇴연령 결정요인을 분석하는 식이 아래 식 (2)에서 보여주고 있다. 여기서 종속변수  $E_i$  는 한국노동패널 조사시점에서 50세 이상 중고령자가 가운데 은퇴한 사람들을 대상으로 자신들의 은퇴연령을 사용하였다. 그리고 조사시점에서 은퇴하지 않는 응답자 가운데 미래 은퇴를 계획하는 사람들의 기대은퇴연령을 다른 종속변수로 사용하였다. 이 두 가지 분석 방향에서 종속변수는 앞의 식 (1)의 이항변수가 아닌 연속변수를 사용한 고전적 회귀분석 모델이라 할 수 있다.

$$E_i = \beta_0 + \beta_2 X_i + \beta_3 Z_i + \varepsilon_i \quad (2)$$

모델 (1)에서 살펴보고자 하는 은퇴여부와 은퇴계획 결정요인 분석과 동일한 패턴을 유지하기 위해서 앞에서 추정된 식 (1)에서 사용한 동일한 인적속성, 일자리 속성 그리고 사업장 특성변수를 이용하였다. 여기서도 관심이 되는 추정계수는  $\beta_3$  로 사업장 내 정년제 여부와 정년연령 수준이 근로자의 은퇴연령에 미치는 효과를 보여주고 있다.

### Ⅲ. 자료분석

본 연구에서는 한국노동연구원에서 매년 조사하는 「한국노동패널조사」 가운데 중고령자 부가조사가 이루어진 6차년도 (2003년) 원자료를 사용하였다. 6차년도 부가조사에서는 노동패널 조사시점을 기준으로 만 50세 (1953년 4월 30일 이전 출생자) 이상의 개인 응답자를 대상으로 은퇴와 관련된 설문 내용을 자세히 다루고 있다. 이 질문에는 은퇴시점과 은퇴한 이유, 은퇴당시 근무했던 주 직장에 대한 자세한 정보를 담고 있으며 이는 은퇴와 관련된 의사결정 분석에 중요한 정보를 제공하고 있다. 또한 조사시점에서 은퇴하지 않고 주된 직장에서 일한 사람들을 대상으로 향후 은퇴계획과 은퇴예상연령에 대한 정보를 수집하였다.

부가조사에 응답한 만 50세 이상 중고령자 전체를 분석대상으로 하였다. 부가조사에 응답한 50세 이상 중고령자는 총 2,658명이며 이 가운데 주된 일자리에서 은퇴했으나 소일거리를 하고 있는 응답자를 포함한 은퇴자 1,143명, 그리고 비은퇴자 1,515명으로 구성되어 있다. 부가조사 당시 생애 주된 일자리에 대한 설문 내용에는 산업, 직종, 일자리 시작 및 종료시점, 종사상지위, 사업체 규모, 정년제 여부 등에 관한 내용 등이 포함되어 있다. 이 설문 내용 가운데 사업체 규모의 경우 무응답의 비중이 다소 높아서 이 변수는 은퇴시점과 관련된 설명변수 가운데 제외하였다.

먼저 <표 1>에서 50세 이상 전체 중고령자의 인적 특성에 대한 기초통계량을 제시하고 있다. 전체 50세 이상 중고령자의 평균 은퇴연령은 56.7세로 나타나고 있으며 이는 나중에 살펴보겠지만 응답자의 은퇴연령은 응답자 연령이 증가함에 따라서 단조 증

<표 1> 50세 이상 전체 중고령자 인적특성

(단위: 년, %)

	평균	비율(빈도)
은퇴여부		44.7
은퇴연령	56.7	
여성		43.2
연령	62.2	
연령구간		
50-54세		23.2
55-59세		20.9
60-64세		19.8
65-69세		15.5
70세 이상		20.4
교육수준(년수)	7.9	
고졸 미만		68.2
고졸		20.9
초대졸		1.8
대졸 이상		8.8
전 체	2,658	100.0

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」, 2003년도 중고령자 부가조사

가하는 것으로 나타났다. 여성의 비율은 분석 표본의 약 43%를 차지하고 있음을 보여주고 있다. 그리고 응답자의 평균연령은 62.4세이며 응답자의 연령을 50세부터 5세 단위로 구분하여 그 분포를 보여주고 있다. 분석대상 응답자의 평균 교육연수는 7.9년으로 매우 낮았으며 분석대상 표본의 68% 정도가 고등학교 미만의 학력수준을 보여주고 있다. 다음으로 고졸자의 비중이 20%로 나타났으며 대졸자의 비중은 10% 미만임을 알 수 있다.

다음으로 일자리특성에 관한 기초통계량 분포를 아래 <표 2>에서 보여주고 있다. 전체 분석 응답자의 평균 근속기간은 대략 17년으로 나타나고 있으며 은퇴한 응답자의 경우는 응답자의 은퇴직전 주된 일자리 그리고 비은퇴한 응답자의 경우는 현재 주된 일자리의 특성을 보여주고 있다. 전체 표본 가운데 임금근로자 비율은 약 절반 정도이며 은퇴 당시 혹은 현재 일자리에 정년제가 시행되었는지에 대한 설문 결과는 응답자의 20%만이 정년제가 시행되었다고 답한 것으로 나타났다. 그리고 정년제가 시행된 경우 평균 정년연령은 약 59세로 추정되었다.

〈표 2〉 50세 이상 전체 중고령자 일자리특성

(단위: 개, %)

	평균(빈도)	비율
근속연수	17.5	
임금근로자		50.1
사업장 정년 여부		19.9
정년연령(정년제도)	59.1	
산업		
농림·어업·광업		23.5
제조업		17.3
건설업		9.8
도소매·음식숙박업		20.5
전기·운수·통신		4.9
금융·보험·임대·사업서비스업		7.6
공공서비스업		9.7
기타서비스업		6.4
직종		
고위임직원·관리자		4.3
전문가·준전문가·기술공		10.4
사무종사자		4.6
서비스판매종사자		22.6
농림어업 및 임업 근로자		21.5
기능원·장치기계조작원		22.5
단순노무직		13.7

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」, 2003년도 중고령자 부가조사

주된 일자리 산업별 분포를 8가지 대분류로 살펴본 결과에 의하면, 농림·어업 비중이 23.5%로 가장 높게 나타나고 있어 이는 현재 전체 인구 산업분포와는 상당한 차이를 보여주고 있다. 다음으로 도소매·음식숙박업과 제조업 그리고 공공서비스업의 비중이 높게 나타나고 있으며, 전기·운수·통신과 금융·보험 분야의 비중은 상대적으로 낮게 나타났다. 주된 일자리 직종별 분포를 7가지 대분류로 살펴보았는데, 앞의 산업분포와 마찬가지로 농림·어업 비중이 21.5%로 높게 나타나고 있으며 서비스·판매종사와 기능원·장치기계조작원 비중도 매우 높게 나타났다. 사무종사자와 관리자의 비중은 4.5%의 낮은 수준을 보여주고 있다.



〈표 3〉 정년 여부와 중고령자 인적특성

(단위: %, 년)

	정년제	비정년
은퇴여부	53.6	42.4
은퇴연령	55.2(세)	57.2(세)
여성	21.5	48.6
연령	61.1(세)	62.2(세)
연령구간		
50-54세	25.5	22.6
55-59세	23.1	20.4
60-64세	18.6	20.0
65-69세	16.1	15.4
70세 이상	16.4	21.4
교육수준(년수)	11.1(년)	7.1(년)
고졸 미만	39.4	75.4
고졸	30.9	18.4
초대졸	3.8	1.3
대졸 이상	25.7	4.6

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」, 2003년도 중고령자 부가조사

앞에서 분석한 전체 표본을 사업장 내 정년제 실시 여부에 따라 살펴본 기초통계량 결과를 <표 3>과 <표 4>에서 보여주고 있다. 먼저 <표 3>에서 정년제 유무에 따른 중고령자의 인적특성 결과를 보여주고 있다. 먼저 정년제가 존재한 경우 은퇴자의 비중이 53%로 정년제가 존재하지 않는 사업장 종사자의 은퇴자 비중 42%보다 다소 높게 나타났다. 이는 정년제 제도 자체의 효과인 부분도 있으며 다른 한편으로는 정년제도가 존재하지 않는 자영업 종사자의 특성이 반영된 것이라 할 수 있다. 평균 은퇴연령에 있어서도 정년제도가 존재하지 않는 사업장 종사자의 경우 57세로 정년제 55세보다 약 2년 높은 것으로 나타났다. 즉 자영업에 종사하는 근로자의 경우 고령인 경우에도 자신의 사업을 계속 유지하며 노동시장에서 활동하는 것으로 예측된다.

여성 근로자의 비중에 있어서는 비정년의 경우 무려 50%에 육박하고 있으나 정년제가 존재하는 사업장의 경우 그 비중이 20% 수준에 머무르고 있다. 이는 상대적으로 여성이 임금근로자보다는 자영업 종사자 비중이 높은 것이 그 이유라 할 수 있다. 응답자의 연령분포에 있어서는 약 1년간의 차이가 존재하였다. 그리고 교육수준의 있어서 정년제가 존재하는 직장에 근무하고 있는 혹은 근무했던 응답자의 경우가 약 4년 정도

높은 것으로 나타났으며 대졸자 비중에 있어서는 더욱 현저한 차이를 보여주고 있다.

<표 4>에서는 정년제 유무에 따른 중고령자의 일자리특성 분포를 보여주고 있다. 먼저 근속연수에 있어서는 정년제 유무와 관계없이 모두 17.5년으로 동일한 수준을 보여주고 있다. 다음으로 임금근로자 비중에 있어서도 앞에서 예측했던 것처럼 정년제를 시행하는 경우 이는 임금근로자에 해당되며 자영업의 경우는 매우 드문 경우라 할 수 있다. 따라서 정년제 표본의 경우 산업별 그리고 직종별 분포는 임금근로자에 해당되며 비정년제 표본의 경우는 정년제를 시행하지 않는 임금근로자와 대부분의 자영업 종사자 표본을 포함한다고 이해하면 될 것이다. 정년제를 시행하는 사업자의 근로자의 산업분포에 있어서 공공서비스업과 제조업 비중이 매우 높은 반면에 정년제를 시행하지 않는 경우 농림·어업과 도소매·음식숙박업의 비중이 상대적으로 높게 나타났다. 그리고 직종의 경우 정년제에 있어서는 전문가와 기능직 종사자 비중이 높았던 반면에 비정년제에 있어서는 서비스와 농림어업 종사자 비중이 상대적으로 높음을 발견하게 된다.

<표 4> 정년 여부와 중고령자 일자리특성

(단위: 개, %)

	정년제	비정년
근속연수	17.5(년)	17.5(년)
임금근로자	99.0	37.9
산업		
농림·어업·광업	3.1	28.6
제조업	27.4	14.7
건설업	4.7	11.1
도소매·음식숙박업	2.3	25.1
전기·운수·통신	12.1	3.1
금융·보험·임대·사 업서비스업	9.7	7.1
공공서비스업	36.6	3.0
기타서비스업	3.8	7.1
직종		
고위임직원·관리자	6.5	3.8
전문가·준전문가·기술공	29.1	5.8
사무종사자	13.3	2.4
서비스·판매종사자	5.6	26.9
농림어업 및 임업 근로자	1.0	26.6
기능원·장치기계조작원	29.1	20.8
단순노무직	15.2	13.3

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」, 2003년도 중고령자 부가조사

## IV. 실증분석 결과

본 장에서는 50세 이상 중고령자를 대상으로 그들의 은퇴여부와 은퇴연령 그리고 은퇴계획에 대한 다양한 결정요인 실증분석을 시도하고 있다. 실증분석에 앞서 임금근로자 표본을 대상으로 사업체 규모별로 정년제도 시행 여부와 실제로 규정하는 정년연령 그리고 근로자의 평균 은퇴연령과의 통계치 분포를 <표 5>에서 제시하고 있다. 향후 회귀분석에 있어서는 사업체 규모의 결측치가 많아서 설명변수에서는 제외되었음을 밝혀두는 바이다. 사업체 규모를 100인 미만, 100인 이상 300인 미만 그리고 300인 이상의 3개의 그룹으로 나누어 각 규모별로 정년제 시행비율, 정년제가 규정하는 정년연령 그리고 근로자의 평균 은퇴연령을 보여주고 있다. 100인 미만 사업체의 경우 정년제 시행 비율은 14% 수준인 데 반해서 100인 300인 이상 대기업의 경우 거의 절반 수준의 사업장에서 정년제를 시행하고 있다. 즉 영세소기업보다는 중견기업 이상의 규모에서 정년제를 상대적으로 많이 시행하고 있는 것으로 나타났다. 그리고 사업체 규모와는 상관없이 정년제를 시행하고 있는 대부분의 사업체에서는 정년연령을 약 58-59세 전후로 규정하고 있어 고령자촉진법이 가이드로 제시하는 60세를 대부분 따르는 것으로 나타났다. 그러나 근로자의 실제 평균 은퇴연령은 정년제도가 규정하는 정년연령보다 4-6년 정도 일찍 하는 것으로 나타났다. 이는 실제 정년제가 규정하는 나이보다 이른 나이로 대부분의 근로자가 정년을 하고 있음을 보여주고 있다.

다음 <표 6>에서 50세 이상 전체 표본을 사용하여 은퇴여부 결정요인 분석 결과를 보여주고 있다. 앞에서 설명한 바와 같이 은퇴여부 결정 설명변수로는 성별, 구간별

<표 5> 사업체 규모와 정년관련 통계치

(단위: %, 년)

사업체 규모	정년제 시행 비율	정년연령	평균 은퇴연령
100인 미만	14.1	59.2	54.6
100인 이상 300인 미만	41.9	59.6	52.5
300인 이상	44.5	58.6	53.0

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」, 2003년도 중고령자 부가조사

연령수준과 교육수준, 근속연수, 사업장 정년 여부와 산업과 직종변수를 더미변수로 사용하였다. 비임금근로자의 경우 사업장에 정년제도가 거의 존재하지 않기 때문에 임금근로자 더미변수는 사업장 정년 더미변수와의 다중공선성 관계로 생략하였다.

〈표 6〉 은퇴여부 결정요인 분석: 전체 표본

전체 표본		
	추정계수	표준오차
정년제	0.16**	(0.03)
연령구간		
50-54세(기준)		
55-59세	0.14**	(0.03)
60-64세	0.34**	(0.03)
65-69세	0.47**	(0.02)
70세 이상	0.68**	(0.03)
여성	0.21**	(0.02)
교육수준		
고졸 미만(기준)		
고졸	-0.01	(0.03)
초대졸	0.01	(0.07)
대졸 이상	-0.04	(0.04)
근속연수	0.00	(0.00)
산업변수		
농림·어업·광업	-0.03	(0.08)
건설업	-0.07	(0.04)
도소매·음식숙박업	-0.18**	(0.04)
전기·운수·통신업	-0.15**	(0.04)
금융·보험·임대·사업서비스업	-0.21**	(0.04)
공공서비스업	-0.14**	(0.04)
기타서비스업	-0.19**	(0.04)
직종		
고위임직원·관리자	0.26**	(0.05)
전문가·준전문가·기술공	0.13**	(0.05)
사무종사자	0.15**	(0.05)
서비스·판매종사자	0.13**	(0.04)
농림어업 및 임업 근로자	-0.25**	(0.07)
기능원·장치기계조작원	0.00	(0.04)
R-sqs	0.2374	
표본	2,658	

주: 괄호 안의 값은 표준오차(standard error)이며 이분산(heteroskedasticity)을 고려하였음.  
 제조업과 단순노무직종이 산업과 직종의 기준그룹으로 사용되었음. 모든 추정계수는 Marginal Effect로 환산한 값임.

\* 통계적으로 5%에서 유의함. \*\* 통계적으로 1%에서 유의함.

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」, 2003년도 중고령자 부가조사

먼저 정년제를 실시하는 사업장의 경우 근로자자의 은퇴결정을 상승시키는 것으로 나타났는데 이는 뒤에서 임금근로자 표본분석에서 살펴보겠지만, 정년제도 그 자체에 의한 효과도 있지만 비임금근로자의 무정년제 특성이 반영된 것이라 해석할 수 있다. 따라서 정년제의 실질 효과는 임금근로자에 한해서 존재하기 때문에 이후 실증분석은 임금근로자를 중심으로 시행하고자 한다. 다음으로 세대별로 은퇴 여부를 살펴본 결과에 의하면, 50-54세 세대를 기준으로 연령이 증가할수록 근로자가 주된 직장에서 은퇴했을 확률이 증가하는 것으로 나타났다.

은퇴결정에 영향을 미칠 수 있는 개인의 인적속성 가운데 성별에 있어서는 남성에 비해서 여성이 은퇴했을 확률이 약 21% 높은 것으로 나타났다. 교육수준을 고졸미만 기준으로 고졸, 초대졸 그리고 대졸이상으로 분류하여 통제했을 경우 은퇴결정에 미치는 상이한 효과는 뚜렷하게 발견되지 않고 있다. 그리고 개인의 일자리 특성변수에 있어서는 근속기간과 은퇴여부 결정에는 통계적으로 유의한 상관관계가 존재하지 않는 것으로 나타났다.

다음으로 주된 직장의 산업이 은퇴결정에 미치는 효과를 분석하기 위해서 제조업 기준으로 각기 다른 7개 산업과 비교하였는데 농림어업과 건설업을 제외한 나머지 5개 산업들에서는 은퇴결정 요인이 상이하게 다른 것으로 나타났다. 예를 들어 금융·보험·임대·사업서비스업 종사자의 경우 제조업과 비교해서 근로자가 은퇴했을 확률이 21% 낮게 나타났고, 다른 4개 산업들의 경우도 근로자의 은퇴확률을 감소시키는 것으로 나타났다며, 이 모든 결과는 통계적으로 유의하게 나타났다.

그리고 근로자가 속한 직종의 경우 단순노무직 기준으로 농림어업 및 임업근로자의 경우 은퇴확률이 낮게 나타났으며 다른 직종의 경우는 통계적으로 유의하게 높게 나타났다. 고위임직원 및 관리직의 경우 은퇴확률이 무려 26% 높게 나타났다. 다른 전문가, 사무종사자 그리고 판매종사자의 경우도 은퇴확률이 높게 나타났으며 기능직의 경우는 차이가 없는 것으로 나타났다.

앞에서 언급한 것처럼 비임금근로자의 경우 정년제도가 거의 존재하지 않기 때문에 전체 표본 가운데 임금근로자만을 추출하여 정년제도와 정년연령의 정보가 존재하는 경우 은퇴여부 의사결정과의 상관관계를 살펴보고자 한다. 임금근로자 표본을 사용하여 은퇴결정요인을 분석한 결과가 아래 <표 7>에서 제시되고 있다. 임금근로자 은퇴여부 결정 회귀분석에서는 두 가지 모델을 고려하여 분석하였다. 첫 번째 모델은 전체 표본 가운데 임금근로자 표본만을 추출해서 <표 6>에서 사용한 회귀모델을 동일하게 사용하였고, 두 번째 모델에서는 정년제가 존재하는 직장의 임금근로자만을 대상으로

정년연령 수준과 은퇴여부와의 관계를 분석하였다.

먼저 전체 표본 분석 결과와 비교해보면, 전체적으로 각 설명변수가 은퇴여부 결정에 미친 효과에서 큰 차이점은 발견되지 않았다. 다만 본 연구에서 관심이 되는 정년제가 존재하는 직장에 종사하는 임금근로자의 은퇴결정이 정년제가 존재하지 않는 임금근로자와 통계적으로 유의한 차이가 발견되지 않고 있다. 따라서 앞의 전체 표본에서 발견되었던 정년제도의 은퇴결정 상승효과는 임금근로자 내에서 발견되는 특성이라기보다는 자영업 종사자의 장기간 노동시장 참여로 인한 효과로 해석될 수 있다.

다음으로 정년제도가 존재하는 사업장에 종사하는 임금근로자를 대상으로 살펴본 결과, 정년연령이 증가할수록 근로자가 은퇴할 확률은 통계적으로 유의하게 감소하는 것으로 나타났다. 결국 정년제도의 존재 유무보다는 실제로 사업장에서 시행되는 은퇴연령이 근로자의 은퇴여부를 결정하는 중요한 요인임이 밝혀진 셈이다. 특히 발견되는 흥미로운 결과는 정년제가 규정하는 은퇴연령이 통제된 후에는 앞에서 발견된 산업간 상이하게 발견된 은퇴여부 패턴이 거의 발견되지 않는다는 점이다. 여전히 직종은 근로자의 은퇴여부를 결정하는 중요한 요소임이 발견되었다.

전체 중고령자 가운데 주된 일자리에서 은퇴한 표본을 사용하여 은퇴연령 결정요인을 분석한 결과가 <표 8>에서 제시되어 있다. 여기서 종속변수는 은퇴시점에서의 근로자의 연령을 의미하고 있다. 설명변수는 앞의 은퇴여부 결정요인과 동일하게 사용했음을 밝혀두는 바이다. 먼저 연구의 초점인 정년제 여부가 은퇴연령에 미치는 효과는 통계적으로 유의하지 않은 관계를 보여주고 있다. 그러나 정년제가 규정한 은퇴 연령이 증가할수록 근로자의 실제 은퇴연령은 증가함을 보여주고 있다. 근로자가 속한 직장에 정년제의 존재 유무보다는 사업장에서 규정하는 은퇴연령이 근로자 자신의 은퇴연령에 큰 영향을 미치고 있다. 여성의 경우 남성에 비해 은퇴를 약 4년 일찍 하는 것으로 나타났다. 그리고 근속연수가 증가함에 따라서 은퇴연령도 증가하는 것으로 나타났으며 근로자의 은퇴연령을 결정하는 중요한 결정요인으로 보인다. 근로자가 속한 산업의 경우 은퇴연령에는 명확한 영향을 주지 않는 것으로 나타났으며 직종의 경우 준전문가, 기능직 그리고 사무종사자에서 은퇴연령이 낮은 것으로 나타났다.

현재 주된 일자리에서 은퇴하지 않고 근로하는 표본을 대상으로 향후 은퇴할 의사에 대한 문항을 종속변수로 회귀분석한 결과가 <표 9>에서 제시되어 있다. 앞에서의 실증 분석과 동일한 설명변수를 사용하였다. 먼저 관심변수인 직장에서 정년제가 존재한 경우 현재 일하고 있는 근로자가 은퇴할 계획을 갖고 있을 확률이 34% 높은 것으로 나타

〈표 7〉 은퇴여부 결정요인 분석: 임금근로자

	임금근로자 표본			
	추정계수	표준오차	추정계수	표준오차
정년제 여부	0.73	(0.40)	N/A	
정년연령	N/A		-0.02**	(0.00)
연령구간				
50-54세(기준)				
55-59세	0.18**	(0.04)	0.25**	(0.06)
60-64세	0.41**	(0.03)	0.52**	(0.04)
65-69세	0.52**	(0.03)	0.58**	(0.04)
70세 이상	0.63**	(0.02)	0.64**	(0.03)
여성	0.29**	(0.03)	0.33**	(0.06)
교육수준				
고졸 미만(기준)				
고졸	-0.02	(0.04)	-0.02	(0.07)
초대졸	0.02	(0.10)	0.08	(0.15)
대졸 이상	-0.02	(0.06)	0.10	(0.09)
근속연수	0.01	(0.00)	-0.00	(0.00)
산업변수				
농림·어업·광업	-0.10	(0.09)	-0.08	(0.24)
건설업	-0.12*	(0.05)	-0.13	(0.15)
도소매·음식숙박업	-0.10	(0.06)	0.27*	(0.11)
전기·운수·통신업	-0.06	(0.07)	0.04	(0.08)
금융·보험·임대 사업	-0.22**	(0.05)	-0.18	(0.10)
공공서비스업	-0.16**	(0.05)	-0.04	(0.07)
기타서비스업	-0.23**	(0.06)	-0.07	(0.12)
직종				
고위임직원·관리자	0.28**	(0.07)	0.38**	(0.07)
(준)전문·기술공	0.16**	(0.06)	0.34**	(0.09)
사무종사자	0.21**	(0.06)	0.34**	(0.07)
서비스·판매종사자	0.21**	(0.05)	0.33**	(0.09)
농림어업 및 임업	-0.22	(0.12)	0.40*	(0.08)
기능원·장치기계조작원	0.06	(0.05)	0.30**	(0.08)
R-sqs	0.2673		0.4006	
표본	1,343		533	

주: 괄호 안의 값은 표준오차(standard error)이며 이분산(heteroskedasticity)을 고려하였음.  
 제조업과 단순노무직종이 산업과 직종의 기준그룹으로 사용되었음. 모든 추정계수는 Marginal Effect로 환산한 값임.

\* 통계적으로 5%에서 유의함. \*\* 통계적으로 1%에서 유의함.

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」, 2003년도 중고령자 부가조사

〈표 8〉 은퇴연령 결정요인 분석: 임금근로자

	임금근로자 표본			
	추정계수	표준오차	추정계수	표준오차
정년제 여부	-1.02	(0.89)	N/A	
정년연령	N/A		0.22*	(0.12)
연령구간				
50-54세(기준)				
55-59세	6.36**	(1.28)	5.93**	(2.30)
60-64세	8.61**	(1.30)	7.92**	(2.30)
65-69세	11.28**	(1.33)	9.53**	(2.34)
70세 이상	12.37**	(1.46)	10.53**	(2.44)
여성	-3.79**	(1.02)	-6.87**	(1.76)
교육수준				
고졸 미만(기준)				
고졸	-2.27*	(1.03)	-3.11*	(1.50)
초대졸	-5.25	(2.89)	-3.72	(3.43)
대졸 이상	-2.68	(1.49)	-2.61	(1.87)
근속연수	0.18**	(0.03)	0.15**	(0.04)
산업변수				
농림·어업·광업	-0.09	(1.78)	-3.75	(2.85)
건설업	-2.02	(1.29)	-0.00	(2.61)
도소매·음식숙박업	-0.53	(1.34)	1.75	(1.93)
전기·운수·통신업	-0.70	(1.26)	-1.78	(1.45)
금융·보험·임대·사업	1.33	(1.22)	-1.38	(2.42)
공공서비스업	0.34	(1.16)	-1.18	(1.42)
기타서비스업	-2.68	(1.75)	-0.04	(1.81)
직종				
고위임직원·관리자	1.02	(1.37)	2.02	(2.24)
(준)전문·기술공	-3.32*	(1.43)	-0.73	(2.36)
사무종사자	-7.00**	(1.92)	-2.98	(2.46)
서비스·판매종사자	0.13	(1.11)	2.14	(2.26)
농림어업 및 임업	-4.73	(2.73)	-1.52	(4.86)
기능원·장치기계조작원	-3.10**	(1.11)	-0.97	(2.09)
R-sqs		0.3775		0.3864
표본		629		277

주: 괄호 안의 값은 표준오차(standard error)이며 이분산(heteroskedasticity)을 고려하였음.

제조업과 단순노무직종이 산업과 직종의 기준그룹으로 사용되었음.

\* 통계적으로 5%에서 유의함. \*\* 통계적으로 1%에서 유의함.

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」, 2003년도 중고령자 부가조사



<표 9> 은퇴계획 결정요인 분석: 비은퇴자 표본

	전체표본		입금근로자	
	추정계수	표준오차	추정계수	표준오차
정년제 여부	0.34**	(0.04)	0.29**	(0.04)
연령구간				
50-54세(기준)				
55-59세	-0.00	(0.03)	0.03	(0.04)
60-64세	-0.01	(0.03)	-0.07	(0.05)
65-69세	-0.01	(0.04)	-0.08	(0.06)
70세 이상	-0.01	(0.05)	-0.21	(0.08)
여성	0.03	(0.03)	0.04	(0.05)
교육수준				
고졸 미만(기준)				
고졸	-0.03	(0.03)	-0.05	(0.05)
초대졸	0.11	(0.10)	0.22	(0.15)
대졸 이상	0.06	(0.05)	0.12	(0.09)
근속연수	0.00	(0.00)	0.00	(0.00)
산업변수				
농림·어업·광업	-0.10	(0.08)	-0.12	(0.12)
건설업	0.01	(0.04)	0.05	(0.06)
도소매·음식숙박업	-0.03	(0.05)	0.00	(0.09)
전기·운수·통신업	0.00	(0.05)	0.04	(0.08)
금융·보험·임대·사업	0.04	(0.05)	0.12	(0.08)
공공서비스업	0.11*	(0.05)	0.15*	(0.07)
기타서비스업	0.05	(0.05)	0.12	(0.09)
직종				
고위임직원·관리자	0.14	(0.09)	0.28*	(0.13)
(준)전문·기술공	-0.00	(0.05)	0.03	(0.08)
사무종사자	-0.03	(0.05)	-0.02	(0.09)
서비스·판매종사자	0.03	(0.05)	0.06	(0.08)
농림어업 및 임업	0.01	(0.10)	0.31	(0.21)
기능원·장치기계조작원	0.05	(0.04)	0.08	(0.06)
R-sqs	0.1372		0.1443	
표본	1,504		706	

주: 괄호 안의 값은 표준오차(standard error)이며 이분산(heteroskedasticity)을 고려하였음.  
 제조업과 단순노무직종이 산업과 직종의 기준그룹으로 사용되었음. 모든 추정계수는 Marginal Effect로 환산한 값임..

\* 통계적으로 5%에서 유의함. \*\* 통계적으로 1%에서 유의함.

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」, 2003년도 중고령자 부가조사

〈표 10〉 은퇴예상 연령 결정요인 분석: 비은퇴자 표본

	임금근로자		임금근로자	
	추정계수	표준오차	추정계수	표준오차
정년제 여부	-1.53**	(0.61)	N/A	
정년연령	N/A		0.38**	(0.11)
연령구간				
50-54세(기준)				
55-59세	1.39**	(0.53)	0.62	(0.46)
60-64세	5.49**	(0.69)	3.82**	(0.84)
65-69세	8.64**	(0.73)	6.81**	(0.99)
70세 이상	15.91**	(2.69)	11.60**	(4.73)
여성	-0.34	(0.57)	-0.15	(0.56)
교육수준				
고졸 미만(기준)				
고졸	-0.45	(0.57)	-0.17	(0.67)
초대졸	1.41	(1.20)	2.57	(1.68)
대졸 이상	0.89	(0.97)	0.68	(0.93)
근속연수	-0.01	(0.02)	0.01	(0.02)
산업변수				
농림· 어업· 광업	2.31	(1.78)	5.61**	(1.56)
건설업	0.20	(0.79)	1.03	(1.11)
도소매· 음식숙박업	0.25	(1.00)	0.20	(0.68)
전기· 운수· 통신업	0.10	(0.93)	0.23	(0.88)
금융· 보험· 임대· 사업	-0.31	(0.81)	-0.97	(0.85)
공공서비스업	0.82	(0.71)	-0.10	(0.71)
기타서비스업	0.42	(1.14)	0.67	(0.92)
직종				
고위임직원· 관리자	0.47	(1.16)	-0.43	(0.85)
(준)전문· 기술공	-0.63	(0.91)	-0.77	(0.85)
사무종사자	-1.11	(0.81)	-1.53*	(0.73)
서비스· 판매종사자	-1.11	(0.91)	-1.08	(0.72)
농림어업 및 임업	1.01	(2.88)	-8.04**	(1.71)
기능원· 장치기계조작원	0.37	(0.74)	-0.54	(0.75)
R-sqs		0.5464		0.7118
표본		246		146

주: 괄호 안의 값은 표준오차(standard error)이며 이분산(heteroskedasticity)을 고려하였음..

제조업과 단순노무직종이 산업과 직종의 기준그룹으로 사용되었음.

\* 통계적으로 5%에서 유의함. \*\* 통계적으로 1%에서 유의함.

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」, 2003년도 중고령자 부가조사

났다. 이를 임금근로자 표본으로 한정해서 살펴본 경우에도 사업장에 정년제가 존재하는 곳에 일하는 임금근로자의 경우 향후 은퇴할 계획이 정년제가 없는 임금근로자에 비해 29% 높게 나타났다. 이는 정년제가 없는 사업장의 경우, 주로 1차 산업에 종사하는 근로자들이 원하는 연령만큼 일할 것이라는 기대심리가 높은 것이 반영된 것이라 할 수 있다.

마지막으로 향후 은퇴를 계획하고 있다고 답한 임금근로자 표본만을 대상으로 그들의 은퇴희망 연령 결정요인에 대한 실증분석 결과를 <표 10>에 제시하였다. 먼저 현재 일하고 있는 근로자 전체 표본에서 정년제 존재여부와 은퇴 기대연령과의 관계는 통계적으로 유의하게 양(-)으로 나타났다. 그리고 정년제에서 규정된 연령이 증가할수록 그들의 기대 은퇴연령은 상승하는 것으로 나타났다. 이는 현재 시점에서는 사업체에서 시행되는 정년제도 그 자체가 근로자의 은퇴시점을 늦추기보다는 구체적으로 규정된 은퇴연령에 근로자가 더욱 민감하게 반응하는 것으로 나타났으며, 이는 앞의 실제 은퇴시점 분석과도 일맥상통한 결과라 해석할 수 있다.

## V. 요약 및 결론

본 연구에서는 한국노동패널 6차년도 중고령자 부가조사를 사용하여 중고령층 은퇴와 관련된 결정요인을 다양하게 분석하였다. 기존의 연구가 사업장내 제도적 요인을 다소 간과한 반면, 본 연구에서는 직장 내 정년제도의 존재 유무와 정년제도가 규정하는 정년연령이 노동자들의 은퇴결정에 미친 효과를 종합적으로 분석하였다.

근로자의 고용안정을 목적으로 2016년부터 시행되는 정년연장법에 대한 사회적 논의가 풍부한 가운데 이 법안이 향후 노동시장에 미칠 효과가 주목되고 있다. 이런 시점에서 현재 시행되는 정년제가 근로자의 은퇴시점에 미치는 효과를 실증분석한 주제는 의미 있는 연구라 할 수 있다.

직장에 종사하는 임금근로자 표본을 한정해서 살펴본 결과 은퇴결정이 정년제가 존재하지 않는 임금근로자와 통계적으로 유의한 차이가 발견되지 않고 있다. 그리고 정년연령이 증가할수록 근로자가 은퇴할 확률은 통계적으로 유의하게 감소하는 것으로 나타났다. 결국 정년제도의 존재 유무보다는 실제로 사업장에서 시행되는 은퇴연령이 근로자의 은퇴여부를 결정하는 중요한 요인임이 밝혀진 셈이다. 이는 향후 시행될 강

제적 정년연장제도가 근로자의 은퇴시점을 늦출 수 있다는 함의를 조심스럽게 예측해 볼 수 있다. 특히 발견되는 흥미로운 결과는 정년제가 규정하는 은퇴연령이 통제된 후에는 산업간 상이한 은퇴여부 패턴이 거의 발견되지 않는다는 점이다. 여전히 직종은 근로자의 은퇴여부를 결정하는 중요한 요소임이 발견되었다. 그리고 은퇴연령 결정요인 분석에서도 근로자가 속한 직장에 정년제의 존재 유무보다는 정년제가 규정한 은퇴연령이 증가할수록 근로자의 실제 은퇴연령은 증가함을 보여주고 있다. 근로자가 속한 직장에 정년제의 존재 유무보다는 사업장에서 규정하는 은퇴연령이 근로자 자신의 은퇴연령에 큰 영향을 미치고 있다. 그리고 여전히 직종별 은퇴연령을 결정하는 중요한 요인으로 작용하고 있다.

마지막으로 현재 주된 일자리에서 은퇴하지 않고 근로하는 표본을 대상으로 향후 은퇴할 의사에 대한 효과를 분석한 결과 현 직장에서 정년제가 존재한 경우, 현재 일하고 있는 근로자가 은퇴할 계획을 갖고 있을 확률이 증가하는 것으로 나타났다. 이를 임금근로자 표본으로 한정해서 살펴본 경우에도 사업장에 정년제가 존재하는 곳에 일하는 임금근로자의 경우 향후 은퇴할 계획이 정년제가 없는 임금근로자에 높게 나타났다. 그리고 정년제가 존재하는 사업장에 종사하는 근로자의 기대 은퇴연령은 상대적으로 낮게 나타나고 있는데 이는 자영업에 종사하고 있는 근로자의 경우가 향후 더 늦게 은퇴하고자 하는 성향이 반영된 것이라 할 수 있다. 표본을 임금근로자로 한정했을 경우 정년제에서 규정된 연령이 증가할수록 그들의 기대 은퇴연령은 상승하는 것으로 나타났다.

본 연구를 통해서 최근 들어 발견되는 은퇴연령의 감소에 대한 노동시장 정책에 대한 다소의 함의를 도출해 볼 수 있다. 정년제는 강제적 은퇴제도와 맞물려 고용주가 사용하기에 따라서 근로자에게는 양날의 검으로 다가올 수 있다. 사업장내 정년제도를 규정함으로써 이 문제를 해결하는 것을 넘어 정년제도의 정년을 현재 노동시장 상황에 맞게 규정한 정년연장법을 통해서 이를 고용주가 철저히 지키도록 하는 것이 더 중요한 것임을 본 연구는 제시해 주고 있다. 물론 이는 고용주의 비용증가를 초래하게 되는데 향후 연구에서는 정년연장과 더불어 맞물려 노동자의 생산성과 연동시키는 임금체계의 변화를 심도 있게 다루어야 할 것이다.

## 참고문헌

- 박경숙. 「55세 이상 고령자의 노동시장 이탈 과정; 은퇴의 유형화에 대한 함의」. 『노동정책연구』 3권 1호 (2003. 3): 103-140.
- 안종범·정지운. 「조기은퇴의 원인으로서는 연금제도 관대성과 고령화」. 『경제학연구』 56권 1호 (2008. 3): 249-278.
- 이승렬·최강식. 「국민연금이 중고령자의 은퇴 행위에 미치는 영향」. 『사회보장연구』 23권 4호 (2007. 12): 83-103.
- 이철희. 「한국 고령자의 종사상의 지위와 은퇴기대: 미국과의 비교」. 『중고령자 노동시장 국제비교』. 한국노동연구원, 2008.
- 조동훈. 「고령자 은퇴시점 결정요인 분석: 세대별 요인을 중심으로」. 『산업관계연구』 24권 1호 (2014. 3): 47-66.
- Chiang, Shin-Hwan. “Cost savings, wages and the growth of the firm.” *The Economic Journal* 96(3) (1986 September): 798-807.
- Cho, Joonmo and Kim, Sunwoong. “On Using Mandatory Retirement to Reduce Workforce in Korea.” *International Economic Journal* 19(2) (June 2005): 283-303
- Lazear, Edward. “Why is there mandatory retirement?” *Journal of Political Economy* 87(3) (December 1979): 1261-1284.

---

abstract

---

## Mandatory Retirement and the Determinant of Aged Workers' Retirement

Donghun Cho

This paper empirically estimates the decision of aged workers related to the retirement decision. Using the supplemental survey for aged people of the Korean panel data set, the paper analyses the correlation between the retirement decision of middle-aged people (aged 50 years or older) and personal characteristics and job characteristics of main jobs that aged people had worked, particularly focusing on the mandatory job retirement regulation and its regulation of retirement ages. The empirical results show that the regulated retirement age is more important than the existence of mandatory retirement system in related to the workers' retirement decision.

Key words: retirement decision, retirement age, and main jobs.