

## 중·장년 임금근로자의 퇴직 후 재취업 이행 양상 분석

양은모\*, 배호중\*\*

본 연구에서는 한국노동연구원의 한국노동패널(KLIPS)의 개인 및 가구 자료, 직업력 자료를 이용해 45세 이후 정년퇴직이나 명예퇴직을 경험한 임금근로자의 퇴직 이후 구직활동 시작 및 재취업까지 소요되는 시간을 분석한다. 분석결과 퇴직한 임금근로자들 중 61.5%는 퇴직 이후 구직활동을 경험했고, 구직활동은 퇴직 후 평균 11.2개월이 지난 시점에 시작하는 것으로 나타났다. 퇴직한 임금근로자들 중 57.5%는 퇴직 이후 새롭게 일자리를 구한 것으로 분석되었고, 재취업까지는 평균 15.6개월이 소요되었다. 다른 조건이 동일할 때, 여성과 비교하여 남성이, 퇴직 당시 연령이 낮을수록, 근속기간이 짧을수록 퇴직 이후 재취업 할 가능성이 높은 것으로 나타났다. 특히, 퇴직자들의 내적 인적자본과 함께 부채 등 경제적 요인도 재취업에 영향을 미치는 요인으로 확인되었다. 국내 일자리 정책이 청년층에 집중되어 있다는 현실을 고려할 때 본 연구는 중·장년층을 대상으로 한 실효성 높은 일자리 정책 마련의 근거로 활용될 수 있다는 점에서 연구 의의가 있다.

주요용어 : 퇴직, 재취업 영향요인, 생존분석, 한국노동패널(KLIPS)

### 1. 서론

한국은 그 어떤 나라보다 높은 연령대까지 근로하는 국가로 알려져 있다. 한국인의 유효은퇴연령은 72.3세로 OECD 국가 중 가장 높은데(OECD, 2019; 이주영, 2021에서 재인용) 70대에 이르기까지 일을 한다는 것은 많은 수의 근로자가 주된 일자리에서 퇴직을 경험한 후 새로운 일자리를 찾아 근로를 이어갈 가능성이 상당함을 이야기하는 것으로 볼 수 있다.

이와 함께 실제로 취업 경험이 있는 55~64세 연령층을 대상으로 가장 오래 근무한 일자리를 그만둔 연령에 대해 살펴본 결과(평균 49.3세, 2021년 기준)를 통해서도 퇴직을 경험한 후 새 일자리에 재취업을 하는 경우가 많을 것임을 쉽게 짐작할 수 있다. 가장 오래 근무한 일자리를 그만둔 연령(2005년 50.0세→2022년 49.3세)은 최근으로 올수록 조금씩 더 낮아지고 있는데(통계청, 2022) 적지 않다고 할 수 있다. 본인의 생계유지뿐만 아니라 자녀의 독립(노동시장 진입 및 혼인 등)이 늦어지면서 이를 위해 들어가는 비용과 관련해서도 재취업에 대한 열망은 높은 경우가 많다.

\* 성균관대학교 경제대학 연구교수

\*\* 한국여성정책연구원 부연구위원

이처럼 퇴직<sup>1)</sup> 이후에도 많은 이들이 재취업을 바라면서 구직활동을 하고, 실제로 재취업을 하는 경우도 적지 않지만 누가, 언제 재취업을 하는지에 대해 살펴본 연구는 드문 실정이다. 중·장년 퇴직 근로자들의 재취업 의사나 재취업 일자리의 조건 및 특성에 관한 연구는 비교적 활발히 이루어졌으나 퇴직 당시부터 구직활동의 시작이나 재취업에 이르기까지 동태적으로 살펴본 연구는 그 수가 많지 않다. 퇴직 당시의 일자리 특성과 재취업 시점을 동시에 담은 연구의 경우에도 일부 지역에 제한된 표본을 대상으로 연구가 진행되었거나(김수영 외, 2015; 양혜진, 2016; 서명호, 2019) 퇴직 이후 비교적 오랜 기간이 흐른 시점에서 회고적 정보를 통해(김수영 외, 2015) 재취업과 관련한 연구가 진행된 경우가 많다.

이를 염두에 두고 본 연구에서는 퇴직한 시점부터 구직활동의 시작, 재취업에 이르기까지 자연스럽게 추적된 정보를 담아낼 수 있는 전국 단위의 대표성 있는 패널자료를 이용해 퇴직 이후 구직활동이나 재취업 양상에 초점을 두고 분석해보고자 한다. 보다 구체적으로는 한국노동연구원의 「한국노동패널(이하 KLIPS)」 자료를 이용해 45세 이후 정년퇴직이나 명예퇴직을 경험한 임금근로자를 대상으로 퇴직 이후 시간의 경과에 따른 구직활동 시작 및 재취업까지 월(月) 단위로 측정된 소요기간을 살펴보고 개인 및 가구 그리고 퇴직한 일자리의 특성 다양한 특성 중 어떠한 요인이 퇴직 이후 구직활동이나 재취업과 특히 관련이 있는지는 확인해보고자 한다.

## II. 이론적 배경 및 선행연구 검토

### 1. 이론적 배경

중·장년층 근로자들의 퇴직 이후 재취업 결정 또한 재취업을 선택했을 때의 편익이 그렇지 않았을 때의 편익보다 클 때 재취업을 선택할 것이다. 개인 또는 그가 속한 가구별로 편익이나 비용과 같은 효용체계는 달리 나타날 수밖에 없는데 퇴직 이후 재취업을 둘러싼 의사결정 또한 퇴직근로자 본인의 특성이나 그를 둘러싼 가족의 특성에 따라 재취업 양상에 차이가 있을 것임을 어렵지 않게 짐작해볼 수 있다.

이와 같은 퇴직 이후 재취업을 둘러싼 의사결정의 차이는 노동공급과 수요 측면으로 나뉘어서 살펴볼 수 있다. 인적자본이론이나 직업탐색이론이 노동시장에서의 취업의 문제를 노동공급자에서 찾으려 한 반면, 노동시장에서의 불균형은 노동시장에 제도적으로 구조화된 것임을 지적한 노동의 수요측면이론으로 노동시장분절론을 들 수 있다(김학주·우경숙, 2004: 98).

1) ‘은퇴’와 ‘퇴직’을 구분하여 살펴보면 기존의 논의(김기태 외, 2002; 김미혜·이현주·서미경, 2008; 방하남·신인철, 2011)에서와 같이 본 연구에서도 ‘은퇴’와 ‘퇴직’을 구분하여 ‘퇴직’에 초점을 두고 분석을 시행하고자 한다. ‘은퇴’가 사회적 역할수행에서 물러난 일반적 개념이라면, ‘퇴직’이란 일반적으로 고용상태의 어떤 직위에서 물러나 그 직위에 관련된 역할수행을 중단하게 된 현상을 의미하는데(김기태 외, 2002) 생애주된 일자리로부터의 퇴직이 곧 경제활동으로부터의 은퇴로 연결되는 선진국의 경우와 달리 한국은 정년퇴직과 은퇴의 간격이 넓다는 특징을 가지고 있다(방하남·신인철, 2011).

인적자본이론은 완전경쟁적 노동시장과 노동의 동질성을 전제로 직원들이 기업의 제품이나 서비스를 생산할 때 필요한 기술과 능력을 향상·개발시켜 직원의 생산성을 향상시킬 수 있다는 이론이다(Becker, 1964; 서명호, 2019). 인적자본이론은 노동시장이 완전경쟁적이라는 가정 하에서 노동시장에 공급되는 노동력의 질적 차이에 초점을 맞춘다. 다시 말해 개인이 소유한 기술, 지식, 건강 등의 자원의 차이는 개별노동자의 노동생산성을 의미하며, 상대적으로 높은 노동생산성을 지닌 노동자가 (재)취업 가능성, 임금 등에서 보다 좋은 근로조건을 갖춘 일자리를 차지하는 데 유리하다고 주장한다(이용목, 2016: 52).

이와 같은 맥락에서 개인이 가진 노동생산성은 교육수준, 기능, 경력 등의 변수로 추정할 수 있다고 받아들여 지기도 하는데 교육수준이 높을수록, 기능과 경력이 많을수록, 취업의 가능성이 높으며, 임금수준도 높을 것으로 여겨진다(Maxwell, 1989). 따라서 이 이론에 따르면 교육과 직업훈련으로 인적자본을 축적하여 근로자의 노동생산성을 높이는 것은 실업자의 (재)취업 가능성을 높이고 재취업 시 임금수준을 상승시킬 수 있는 대안이 될 수 있다(Gottschalk & Maloney, 1985; 이용목, 2016: 52에서 재인용).

중·장년층이 지닌 인적자본은 두 가지 측면으로 볼 수 있다. 먼저, 자신의 주된 일자리에서 평생 쌓은 경력이 충분하게 있는 중·장년층의 생산성은 다른 연령대에 비해 더 나은 인적자본을 소유했다고 평가하는 것이다. 반면에 시대에 맞지 않는 기술력이나 낮은 교육수준 혹은 양호하지 않은 건강상태 등의 인적자본은 생산성을 떨어뜨리는 요인으로 여겨질 가능성이 있다. 전자는 중·장년층에게 유리한 요소이나 후자는 이들의 노동시장 재진입에 있어 장애가 되는 변수로 볼 수 있다(양혜진, 2016: 20). 이와 같은 인적자본이론은 재취업과 노동시장 내 임금 격차의 원인이 되는 인적자본과 관련지어 노동력의 공급 측면에 대한 설명으로써 부분적으로 인정된다. 그러나 현실적인 노동시장의 완전경쟁적인 구조와 노동력 수급의 질적 불일치를 노동력의 공급 측면에서 한정하여 설명하고 있다는 점에서 그 한계 또한 분명히 존재한다(김학주·우경숙, 2004).

인적자본이론에 이어 노동공급의 측면에서 (재)취업을 설명하는 또 다른 대표적인 이론으로 직업탐색이론을 꼽을 수 있다(김학주·우경숙, 2004; 양혜진, 2016; 이용목, 2016; 서명호, 2019). 직업탐색이론은 (재)취업으로 기대하는 의중임금(reservation wage)과 고용주가 제시하는 시장임금이 만나는 시점이 얼마나 빠른가에 따라 취업이 결정된다고 주장하는데 직업탐색 이론의 핵심은 의중임금과 잠재적인 시장임금이 만나는 시점이 얼마나 빠른 수준에서 결정되는가에 있다(김학주·우경숙, 2004).

노동자가 노동공급에 대한 의중임금이 높을수록, 이를 만족시켜줄 직장은 상대적으로 많지 않기 때문에 의중임금이 높을수록 실업은 장기화되는 것으로 가정되는데 개인의 실업 기간은 실업비용, 선택의 한계범위, 기술수준, 할인율, 잠재적 임금 등으로 설명한다. 또한, 직업탐색과정의 각 단계에서 개인이 실업과 재취업 중에서 어느 쪽이 보다 유리한지 판단결과에 따라 재취업 여부가 결정된다고 본다(이용목, 2016: 51).

직업탐색이론은 구직기간 동안의 구직과정의 중요성을 부각한 이론적 규명뿐만 아니라 실직상태의 지속기간 및 취업결정의 양상을 새로운 시각에서 보여주었다는 점에서 상당한 의의가 있으며

(서명호, 2019) 실제로 Ehrenberg · Oaxaca(1976)의 연구를 비롯해 직업탐색이론을 바탕으로 개인의 구직(기간)이나 구직 가능성에 대해 함수의 형태로 밝혀내고자 한 많은 실증연구가 존재하고 있다. 그렇지만 직업탐색이론 또한 한계가 존재하는데 재취업 및 실업기간을 설명하는 요인들의 많은 부분이 직접적으로 관찰할 수 없는 요인들로 설명되고 있다는 점이 가장 큰 한계라 할 수 있다(김학주 · 우경숙, 2004; 양혜진, 2016).

앞선 두 이론이 노동공급의 측면에서 (재)취업 과정을 설명하고자 했다면 노동시장분절론은 노동수요의 측면에서 (재)취업 과정을 설명하고자 하였다. 노동시장분절론은 노동시장이 분절되어 있어 분절된 노동시장에서 임금을 결정하는 요인이 다르며, 분절된 노동시장에 속한 근로자 사이에는 제한적인 이동이 있다고 본다(서명호, 2019)

노동시장분절론은 인적자본이론에 대한 비판을 제공하면서 퇴직한 이들이 노동시장으로 재진입했을 경우, 이들이 가지는 직업지위 등에 대해 유용한 설명을 제공한다. 노동시장분절론은 중·장년층이 학력, 경험 등의 인적자본을 충분히 갖추고 있음에도 불구하고 왜 노동시장으로의 재진입에서 연령으로 인해 차별화되고 낮은 직업 위계로 진입하게 되는지에 대해서 개인적 요인이 아니라 구조적인 측면에서 설명하고자 하는 거시적 이론이다(양혜진, 2016). 여기서는 교육수준, 성별, 인종, 연령과 같은 노동공급 요인들이 같은 사람도 노동시장에 따라 고용에 차이가 있다고 지적하면서 고용차별의 원인을 시장구조, 기업 내 직무구조와 같은 제도적, 구조적 요인에서 찾아야 한다고 주장한다(이용목, 2016).

노동시장분절론은 시장구조, 기업 내 직무구조 같은 제도적, 구조적 요인이 중·재취업에 있어서 자유경쟁이 될 수 없음을 암시하고 있다(이용목, 2016). 노동시장의 분절기준으로는 널리 이야기 되는게 성별, 교육수준, 직종, 이전 직장의 임금수준과 고용형태 등이 있다. 특히 우리나라 노동시장의 경우 학력과 성별이 중요한 영향을 미치고 있다(이병희·황덕순, 1999; 이효수·류재술, 1990). 이러한 노동시장 관련 변수들은 시장의 주요 구성요소인 노동력으로서의 중·장년층 인력의 인구사회학적 특성과 산업별 종사상 지위 등의 이행 양태 차이를 대변해줄 수 있기 때문에 이들의 노동시장 내 재진입에 대해 추론을 가능케 한다(김학주 · 우경숙, 2004: 101에서 재인용).

이상의 재취업관련 이론의 특징을 요약하면 다음과 같다. 직업탐색이론과 인적자본이론은 노동시장의 자유경쟁체제에서 수요와 공급의 관계에 따라 경쟁력이 있을 때 재취업이 이루어진다는 이론으로 볼 수 있다. 노동시장 분절이론은 노동시장이 완전히 개방되어 있지도 않으며, 자유경쟁체제 매우 제한적이라는 현실을 반영하였으며, 노동시장의 현실적인 한계를 반영한 이론이라 할 수 있다(이용목, 2016: 54).

## 2. 선행연구 검토

앞서 제시한 바와 같이 퇴직 이후 재취업을 둘러싼 의사결정은 퇴직근로자 본인의 특성이나 그를 둘러싼 가족의 특성 등 다양한 요인들의 영향을 받을 것이다. 실제로 퇴직 근로자의 재취업에 대해 살펴본 실증연구들은 그들의 인구사회학적 요인이나 퇴직한 일자리 특성, 가구특성 등을 나

타내는 변인들이 퇴직근로자의 재취업 또는 재취업 의사와 어떠한 관련성을 가지는지에 대해 분석하고자 한 경우가 많다(김학주·우경숙, 2004; 김수영 외, 2015; 강순희, 2016; 양혜진, 2016; 이응목, 2016; 김보민, 2019; 서명호, 2019; 이주영, 2020; 이주영, 2021). 여기서는 퇴직한 이들의 재취업에 영향을 주는 요인들을 크게 인구사회학적 특성, 가구특성, 퇴직한 일자리 특성의 측면으로 나누어 살펴보고자 한다.

우선 퇴직한 이들의 인구사회학적 특성과 관련해서는 성별, 연령, 교육수준, 건강상태 등이 자주 제시되고 있다. 성별에 따른 차이를 살펴보면 다수의 연구결과에서는 여성에 비해 남성이 재취업할 확률이 높거나(김학주·우경숙, 2004; 김교성, 2005; 허준수, 2006; 강순희, 2016; 이주영, 2020), 여성은 재취업을 하더라도 불안정한 고용형태로 진입할 확률이 높은 것으로 제시되고 있다(강철희·김교성, 1999; 이민경, 2004; 이성균, 2009).

연령과 재취업과의 관계에서는 연령이 높으면 숙달된 기술과 경험으로 재취업률이 높아질 수 있다는 입장도 있지만 많은 연구는 연령이 증가할수록 재취업률이 떨어진다는 연구결과를 도출하였다(라진구, 2009; 성지미·안주엽, 2006; Cotter, Hermsen & Vanneman, 2002; 양혜진, 2016; 34에서 재인용). 취업에 대한 연구에서와 마찬가지로 퇴직을 경험한 이들의 재취업에 대한 분석에서도 교육수준은 재취업과 중요한 관련이 있는 주요 변수로 주목되어 왔다. 다만 그 영향력에 따라서는 연구에 따라 서로 다른 방향의 결과가 제시되기도 하는데 중졸 이하의 상대적으로 낮은 정도의 교육수준을 가진 이들이 비해 재취업의 가능성이 높음(이성용, 2007; 박효영, 2011; 이주영, 2020)은 것으로 이야기되고 있으며, 교육과 재취업 간에 유의미한 관계를 가지지 않음이 제시(윤형호·김성준, 2007; 유길상 2004; 양혜진, 2016; 김보민, 2019) 되기도 한다. 반면, 일자리의 질까지 고려했을 때는 높은 정도의 교육수준은 중·장년층의 양질의 일자리 진입에 긍정적인 영향을 가져오는 요인으로 지목(이민경, 2004; 문경옥, 2006, 박예은·정영순, 2016)되기도 한다.

일하기에 적합한 건강상태 또한 근로의 필요조건이라 할 수 있는 만큼 건강상태도 재취업과 밀접한 관련을 맺는 요인으로 예상할 수 있다. 특히 청년층보다 중·장년층에게 건강상태는 일종의 인적자본으로 기능할 가능성이 더욱 클 수도 있는데 실제로 양호한 정도의 심리적·육체적 건강상태는 재취업에 긍정적인 역할을 한다는 연구결과가 존재한다(허준수, 2006; 엄동욱, 2008; 성지미·안주엽, 2006; 송일호·박명호, 2012; 강순희, 2016; 양혜진, 2016).

퇴직자 또한 가족을 이루어 생활하는 만큼 재취업을 둘러싼 의사결정에도 가족이 미치는 영향력이 상당할 것으로 생각할 수 있는데 가구특성과 재취업 간의 관련성을 살펴본 연구들에서는 가족의 수나 배우자 유무(혼인상태)와 함께 가구의 재무상태(자산이나 부채)를 가구의 특성을 나타내는 변수로 삼아 재취업과의 관련성을 살펴보고자 한 경우가 많다. 다만 각각의 연구에 따라서 각 요인의 영향력이 상이하게 나타나기도 하였는데 배우자 유무와 관련해서는 유배우자가 무배우자보다 노동시장에 더 참여하는 경향이 있음을 제시하면서 그 이유로 유배우자가 무배우자보다 더 건강하기 때문에 노동시장에 더 참여할 가능성이 있다고 풀이하기도 하였고(Friedman, Goodkind, Cuong & Anh, 2001) 반대로 무배우자의 경우 소득원이 없거나 줄어들기 때문에 경제적 필요에 의한 재취업 가능성이 높음이 제시되기도 하였다(엄동욱, 2008; 양혜진, 2016: 37에서 재인용).

재취업은 소득의 원천이며, 경제적 이유로 재취업을 원하는 이들 또한 적지 않을 것이므로 가구의 자산이나 부채와 같은 재무상태 또한 재취업과 밀접한 관련을 맺는 요인이 될 수 있다. 실제로 자산의 축적정도가 적거나 부채가 많은 경우 재취업을 빨리하는 경향이 확인되기도 하였는데(방하남·신인철, 2011; 박효영, 2011; 오지은·송일호, 2012; 송일호·박명호, 2012; 이주영·박재완, 2019) 퇴직 이후 재취업에 있어서 자산보다는 부채의 영향력(부채가 있는 경우 또는 부채가 많은 경우)이 더욱 뚜렷하게 나타났다.

퇴직한 중·장년층에게 있어 퇴직한 일자리의 경험은 그들의 인적자본을 나타내는 중요한 요인이 될 수 있다. 퇴직한 일자리에 오래 기간 근무를 하였거나 높은 소득을 받았다는 것은 비교적 안정적인 회사에서 양호한 일자리를 가지고 있었음을 이야기하는 것일 수 있을 것이다. 이는 인적자본의 축적정도가 높거나 노동시장에서 필요로 하는 숙련 정도를 갖추고 있음을 나타내는 것일 수도 있으며 오랜 기간 근속을 하였다고 하는 것은 근면함이나 원만한 사회성 등을 대변하는 변수로 기능해 재취업 과정에서 긍정적인 요인으로 작용할 수 있다. 그와 같은 긍정적 신호와는 반대로 동일한 직장에서의 긴 근속기간은 해당 직장에서만 주로 필요로 하는 직무에 특화되어 그에게 맞는 재취업 일자리를 찾기 어려울 것임을 암시하기도 한다.

선행연구에서 퇴직한 일자리와 관련한 변인들의 영향력을 살펴보면 이전 직장의 임금이 높거나 근속기간이 길수록 재취업의 가능성이 높음(김학주·우경숙, 2004; 강순희, 2016; 양혜진, 2016; 이주영, 2020)이 제시되기도 하였으며, 재취업 일자리의 질 또한 양호할 가능성이 높다는 연구결과(이민경, 2004; 강철희·유정아, 2004; 이주영, 2021)도 존재한다. 이와는 반대로 퇴직 전 소득이 낮거나 근속기간이 짧을수록, 소규모의 사업장에 근무한 경우 재취업의 가능성이 높다고 제시한 연구(강철희·이홍직·홍현미라, 2005; 이성용·방하남, 2009; 라진구, 2009; 박효영, 2011; 백주희, 2012)도 있다. 이와 함께 지역도 재취업 가능성에 차이를 가져오는 요인으로 제시되기도 한다(강철희·이홍직·홍현미라, 2005).

### III. 이용자료 및 분석방법

#### 1. 이용자료

본 연구는 45세 이상의 임금근로자를 대상으로 그들의 퇴직(정년퇴직 또는 명예퇴직) 이후 시간의 경과에 따른 구직활동의 시작 및 재취업 양상을 살피는 것을 목적으로 하고 있다. 이러한 연구 목적에 맞추어 일자리를 둘러싼 다양한 조사항목이 포함된 국내 유일의 노동 관련 가구패널조사인 한국노동연구원의 ‘한국노동패널조사(Korean Labor and Income Panel Study: 이하 KLIPS)’ 자료를 이용하여 퇴직 당시의 코호트를 기준으로 퇴직한 일자리의 특성과 함께 퇴직 당시의 개인 및 가구의 특성들까지 함께 고려하여 각각의 요인들이 퇴직 이후 구직활동 및 재취업 시점과 어떠한 관련성을 가지고 있는지에 대해서 다각적으로 살펴보고자 하였다.

KLIPS는 국내 유일의 노동 관련 가구패널조사로 횡단면 자료와 시계열 자료의 장점을 모두 갖고 있는 자료이다. 도시지역에 거주하는 한국의 5,000가구와 가구원을 대표하는 패널표본 구성원(5,000가구에 거주하는 모든 가구원)을 대상으로 하여 1998년부터 매년 1회씩 조사를 실시하고 있다(한국노동연구원, 2021). 패널자료의 가장 큰 장점은 일회성 조사들과는 달리 가구 및 그 가구에 속한 개인을 지속적으로 추적 조사한다는 데 있다. 시간의 경과에 따른 연령의 증가는 물론 졸업, 퇴직, 출산 등의 다양한 생애사건들이 데이터 속에 담겨질 수 있으며, 취업이나 이직(移職), 퇴직 등 직업 경로에 대해서도 회고에 의한 일회성 조사자료에 비해 보다 정확하고 자세하게 알 수 있다는 장점이 있다.

이러한 장점을 살려 본 연구에서는 회고자료를 통해서가 아니라 KLIPS가 시작된 이후 퇴직을 경험한 임금근로자를 대상으로 그들의 퇴직 이후 구직이나 재취업 양상에 대해 살펴보고자 하였다. 특히 KLIPS는 매년 직업력 자료를 제공하고 있어 각 개인이 응답한 모든 일자리에 대해 취업 및 퇴직 시기를 연결하여 사용할 수 있으며, 각 일자리의 특성이나 구체적 퇴직 사유 등 일자리의 변화에 대해 손쉽게 분석할 수 있도록 자료를 구축할 수 있다. 이에 KLIPS의 개인자료 및 가구자료를 비롯해 직업력 자료를 이용해 임금근로자의 퇴직 및 이후의 변화에 대해 분석하고자 하였다.

다만 임금근로자와 비임금근로자(자영업자) 간 퇴직 양상에 상당한 구조적 차이가 있을 것으로 판단되는데 비임금근로자의 경우 개인의 근로 여력이나 의지 외에도 조달 가능한 자본의 정도, 영업의 활성화 정도 등과 같은 요인에 의해서도 근로의 지속이나 재창업 등의 양상에 큰 영향을 받을 것 가능성이 크다. KLIPS의 문항들을 통해서도 그와 같은 요인들을 통제하기 쉽지 않은 상황에서 비임금근로자를 포함할 경우 통제되지 않은 변인들의 영향으로 인해 오류나 왜곡 가능성이 더욱 커질 것으로 판단해 본 연구는 임금근로자에 초점을 두고 분석을 진행하였다. 또한, 퇴직을 경험한 이들(주로 중·장년층)의 재취업을 둘러싼 의사결정에는 그들이 느끼고 있는 건강상태도 상당한 역할을 할 것으로 생각된다. 이에 응답자가 판단하고 있는 건강상태에 대한 질문이 KLIPS 6차년도부터 포함되기 시작하였음을 감안하여 KLIPS 6차~23차 조사를 통해 45세 이후 퇴직을 경험하였다고 응답한 임금근로자를 대상으로 이후의 구직 및 재취업 양상에 대한 분석을 실시하였다.

## 2. 변수구성

### 가. 종속변수: 구직활동 시작 가능성 및 재취업 상태로의 이행 가능성

본 연구의 종속변수는 퇴직을 경험한 중·장년 임금근로자들이 퇴직 이후 ‘구직활동의 시작가능성’과 ‘(재)취업 상태로의 이행가능성’이다. 구직활동의 시작이나 (재)취업 상태로의 변화는 대해 자가마련이라는 구직과 재취업이라는 ‘사건(event)의 발생’과 퇴직 이후 해당 사건이 일어나기까지의 기간(=이행기간)이라는 두 가지 측면을 동시에 고려한 분석이 이루어진다면 보다 깊이 있는 논의를 진행할 수 있을 것이다.

‘사건의 발생 여부’는 구직활동에 대한 분석에서는 퇴직 후 구직활동을 시작하였으면 ‘1’, 구직활

동을 하지 않은 경우에는 '0'으로 처리하였다. '퇴직 후 구직활동 시작까지 소요된 기간(=이행기간)'은 '퇴직일로부터 구직활동을 시작한 시기'까지 월(月) 단위로 계산한 기간을 도출하였고, 퇴직 이후 최종조사시점까지 새로운 일자리를 찾지 않은 이들의 경우 우측절단된(right censored) 자료임을 나타내는 더미변수를 생성한 후 '퇴직일로부터 KLIPS에서의 최종응답시점'까지의 기간을 월 단위로 계산한 후 분석에 이용하였다.

마찬가지로 재취업에 대한 분석에는 퇴직 이후 새로운 일자리를 찾았으면 '1', 비취업 상태가 지속된 경우는 '0'으로 간주하였고, 퇴직 후 재취업까지 월(月) 단위로 환산한 기간을 함께 고려하여 분석에 이용하였다. 이 또한 최종응답시점까지 재취업을 하지 않은 이들에 대해서는 우측절단된 자료임을 나타내는 변수를 생성한 후 퇴직후 최종조사시점까지 기간에 대해 분석이 이루어지도록 설계하였다.

#### 나. 설명변수: 첫 일자리의 특성

퇴직 이후 구직활동의 시작 또는 재취업과 관련한 요인을 분석하기 위한 설명변수는 주로 앞선 이론적 배경 및 선행연구 검토를 통해 언급된 요인들을 변수화하여 활용하였다. 크게 퇴직 당시 개인특성, 퇴직한 일자리 특성, 퇴직 당시 가구특성으로 나누어 구성하였는데 우선 개인특성과 관련해서는 퇴직자의 성별, 연령, 교육수준과 함께 주관적 건강상태를 고려하였다.

퇴직한 일자리의 특성과 관련해서는 정년퇴직 여부(퇴직유형)와 퇴직 일자리의 근속기간 및 사업체 규모를 고려하였으며, 퇴직 당시의 임금액도 함께 고려하였다. 임금과 함께 후술할 자산, 부채 등 금액과 관련한 변수들은 소비자물가지수(2020년=100)를 이용하여 실질화한 후 자연로그를 취하여 분석에 이용하였다.

가구특성과 관련해서는 거주지역, 가구원 수와 함께 가구의 재무상태를 나타내는 자산과 부채액을 동시에 고려하였다. 또한, 주거점유 형태와 미성년자녀 유무, 배우자 유무도 모형에 포함하여 분석을 실시하였다.

### 3. 분석방법

퇴직 이후 시간경과 따라 많은 이들이 재취업을 원하는 이들은 새로운 일자리를 찾기도 하며, 실제로 새로운 일자리를 찾는 이들도 생겨날 것이다. 퇴직자 개인 및 가구 특성이나 그들이 재직했던 일자리의 특성에 따라 퇴직 이후 구직 및 재취업 시점은 달리 나타날 수 있다. 이에 본 연구에서는 퇴직 이후 재취업<sup>2)</sup>이라는 '사건(event)의 발생여부'와 '퇴직~재취업까지의 기간(이행기간)'의 두 가지 측면을 동시에 고려하여 '재취업 이행 가능성'을 종속변수로 삼아 기간에 대한 분석에 널리 이용되는 통계방법인 생존분석(survival analysis)을 실시하였다.

2) 여기서는 '재취업'을 기준으로 설명하였으나 '퇴직 이후 구직'에 대한 분석에서는 재취업 기간 대신 퇴직 이후 구직시작 시점을 기준으로 삼아 분석을 실시하였다.



보다 구체적으로 살펴보면, 먼저 퇴직자들의 재취업 이행에 대한 생존자 함수 확인을 위해 Kaplan-Meier 방법을 이용하여 퇴직 후 경과기간에 따른 집단별 재취업 이행의 양상 차이를 살펴 보았다. 여기서는 재취업을 한 경우 분석하고자 한 사건이 발생한 것으로 간주하며, ‘퇴직~재취업 까지의 기간’이 생존기간이 된다. 이와 같은 Kaplan-Meier 추정방법에서의 생존자 함수는 몇 개의 집단이나 계층별로 분석하고자 하는 사건의 발생 양상의 차이를 시각화된 그래프를 통해 직관적으로 살필 수 있다는 장점이 있다. 그러나 이와 같은 그래프는 다른 요인들은 통제하지 못한 상태에서 하나의 요인을 기준으로 나눈 집단 간의 차이만을 탐색적인 용도 정도로만 살필 수 있다는 한계를 지닌다. 이런 한계를 보완하기 위한 방법으로 콕스 비례위험 모형(Cox proportional hazard model)을 이용할 수 있는데 이는 기간에 대한 분석에 있어 중도절단된 표본들도 함께 포함시켜 통계적 통제를 통해 일치성 있는 추정을 할 수 있다는 장점이 있다(박재빈, 2006; 김양진, 2013).

생존분석에서의 위험함수는 임의의 시점에서 사건이 발생할 확률을 의미한다. 해저드 함수( $h(t)$ )는 특정 시점에서 사건( $T$ )이 발생할 조건부 순간탈출확률이 된다(김양진, 2013). 비례위험모형에서는 사건 발생확률에 대한 특정의 분포를 가정하지 않고도 사건의 발생위험에 미치는 영향을 추정할 수 있다는 장점이 있는데 비례위험모형에서는 시점( $t$ )에 따른 위험 분포상태에 대해 아무런 가정을 하지 않으며 그 분포가 어떤 형태를 하건 개의치 않는다(박재빈, 2006). 사건의 발생과 관련된 독립변수들을  $X$ 로 보고, 계수를  $\beta$ 라고 하면 관측시점( $t$ )에서의 해저드( $h(t)$ )는  $h_0(t)\exp(X'\beta)$ 의 형태로 쓸 수 있다.

여기서  $h_0(t)$ 는 기본위험(baseline hazard)을 나타내며, 이는 독립변수의 값이 0일 때( $X=0$ ), 시점  $t$ 에 사건이 일어날 조건부확률을 의미한다. 일반적으로 개별변수들( $x_i$ )의 생존회귀계수( $\beta_i$ )는 다중회귀분석의 회귀계수와 유사한 것으로 해석할 수 있다. 즉 개별변수( $x_i$ )의 생존회귀계수( $\beta_i$ )가 (+)의 값을 가지면 해당 변수의 값이 증가함에 따라 사건의 발생 가능성이 증가함을 의미하고, (-)의 값을 가질 경우 해당 변수의 증가에 따라 사건의 발생확률은 감소함을 나타낸다(박재빈, 2006).

## IV. 임금근로자의 퇴직 이후 구직 및 재취업에 대한 분석

### 1. 기술통계분석

임금근로자의 퇴직 이후 구직활동 시작 및 재취업 양상에 대한 분석에 이용한 변수의 기초통계를 살펴본 결과는 <표 1>에 제시하였다. KLIPS 6차~23차 자료에서 퇴직(정년퇴직 또는 명예퇴직)한 임금근로자는 400명이었으며, 이들의 직업력자료 및 가구자료를 결합하여 분석을 실시하였다.

<표 1> 분석에 이용한 변수 설명 및 기술통계

변수특성	변수명		변수설명	평균 또는 %	표준편차 또는 빈도	
종속변수	퇴직 후 구직활동		퇴직 후 구직활동 시작 여부	61.5%	246	
			퇴직~구직활동 시작까지의 기간(개월)	11.191	19.080	
	퇴직 후 재취업		퇴직 후 재취업 여부	57.5%	230	
			퇴직~재취업까지의 기간(개월)	15.648	21.657	
퇴직 당시 개인특성	성별		남성=1, 여성=0	86.8%	347	
	연령		연령(세)	59.113	4.713	
	교육 수준	중졸미만		중졸 미만=1, 그 외=0	7.8%	31
		중졸		중졸=1, 그 외=0	12.3%	49
		고졸		고졸=1, 그 외=0	38.0%	152
		전문대졸		전문대졸=1, 그 외=0	9.0%	36
		대졸이상		대졸 이상=1, 그 외=0	33.0%	132
주관적 건강상태		5점척도로 측정된 현재 건강상태 (①아주 안 좋음~⑤아주 건강함)	3.608	0.632		
퇴직한 일자리 특성	정년퇴직 여부(퇴직유형)		정년퇴직=1, 명예퇴직=0	76.0%	304	
	근속기간		해당 직장 근속기간(년)	22.598	11.494	
	사업체 규모	1~29인		1~29인=1, 그 외=0	14.3%	57
		30~99인		30~99인=1, 그 외=0	13.5%	54
		100~299인		100~299인=1, 그 외=0	14.5%	58
		300~999인		300~999인=1, 그 외=0	36.3%	145
		1,000인 이상		1,000인 이상=1, 그 외=0	21.5%	86
	로그_임금액		퇴직 당시의 실질화한 월임금액에 자연로그를 취한 값	6.036	0.462	
임금액		임금액(만원)	465.245	231.186		
퇴직 당시 가구특성	거주 지역	서울	서울=1, 그 외=0	16.0%	64	
		광역시	광역시=1, 그 외=0	31.8%	127	
		기타	기타=1, 그 외=0	52.3%	209	
	가구원 수		가구원 수(명)	3.135	1.070	
	로그_총자산액		(거주 중 주택 제외)로그_총자산액	8.201	3.261	
	총자산액		거주 중 주택 제외 총자산액(만원)	24,717.590	58,972.560	
	로그_부채액		로그_부채액	3.549	4.395	
	부채액		부채액(만원)	6,983.490	39,185.640	
	주거 점유 형태	①자가		자가=1, 그 외=0	83.0%	332
		②전세		전세=1, 그 외=0	9.8%	39
		③월세		월세=1, 그 외=0	6.0%	24
④기타		기타=1, 그 외=0	1.3%	5		
미성년자녀 유무		함께 사는 미성년 자녀 유무	8.3%	33		
배우자 유무		기혼 유배우=1, 그 외=0	94.0%	376		
N				400		

주: 퇴직~구직활동 시작까지의 기간(개월)의 N=246, 퇴직~재취업까지의 기간(개월)의 N=230  
 자료: 한국노동패널 6~23차 조사자료(직업력 자료 포함)

분석대상 400명 중 61.5%는 퇴직 이후 구직활동을 시작한 것으로 나타났으며, 구직활동을 시작한 이들의 ‘퇴직~구직활동 시작까지의 기간’은 평균 11.2개월로 집계되었다. 이와 함께 이들 400명 중 57.5%는 퇴직 이후 새롭게 일자리를 구하였으며, 새롭게 일자리를 구한 이들의 ‘퇴직~새 일자리 취업까지의 기간’은 평균 15.6개월이었다.

45세 이후 퇴직을 경험한 임금근로자의 퇴직 당시 특성을 살펴보면 남성이 86.8%로 상당수를 차지하였고, 이들의 평균 연령은 59.1세였다. 교육수준을 살펴보면 중졸과 고졸이 각각 12.3%와 38.0%였으며, 전문대졸과 대졸 이상의 교육수준을 가진 이들은 각각 9.0%와 33.0%를 차지하였다. 퇴직 당시 코호트에서의 주관적 건강상태는 평균 3.6점으로 ‘보통(3점)’과 ‘건강한 편(4점)’이라는 응답 사이에 위치해 있었다.

이어서 퇴직한 일자리의 특성을 살펴보면 응답자의 76.0%는 정년퇴직을, 24.0%는 명예퇴직을 경험하였고, 퇴직한 직장에서의 근속기간은 평균 22.6년이었다. 사업체 규모를 살펴보면 27.8%는 100인 미만 규모의 사업장에서, 14.5%는 100~299인 규모의 사업장에서 퇴직한 것으로 나타났다. 이와 함께 36.3%는 300~999인 규모, 21.5%는 1,000인 이상 규모의 사업체에서 퇴직하였다. 소비자 물가지수를 이용해 실질화(2020년=100)한 금액을 기준으로 했을 때 퇴직 당시 이들의 평균 임금은 465만원 수준이었다.

이들의 퇴직 당시 가구특성과 관련해서는 16.0%는 서울에, 31.8%는 부산 등 광역시에 거주하고 있었으며, 평균 가구원 수는 3.1명이었다. 이들은 거주 중인 주택을 제외하고 평균 2.5억원가량의 자산과 7천만원가량의 부채를 보유하고 있었으며, 주거점유형태는 자가(83.0%)가 전세(9.8%)나 월세(6.0%)에 비해 높은 비중을 차지하고 있었다. 8.3%는 20세 미만의 미성년자녀가 있었으며, 혼인상태를 살펴보면 94.0%는 배우자가 있었으며, 6.0%는 미혼 또는 이혼·사별 등으로 인해 배우자가 없는 것으로 집계되었다.

## 2. 퇴직 임금근로자의 특성에 따른 퇴직 후 구직 및 재취업 양상: Kaplan-Meier Curve

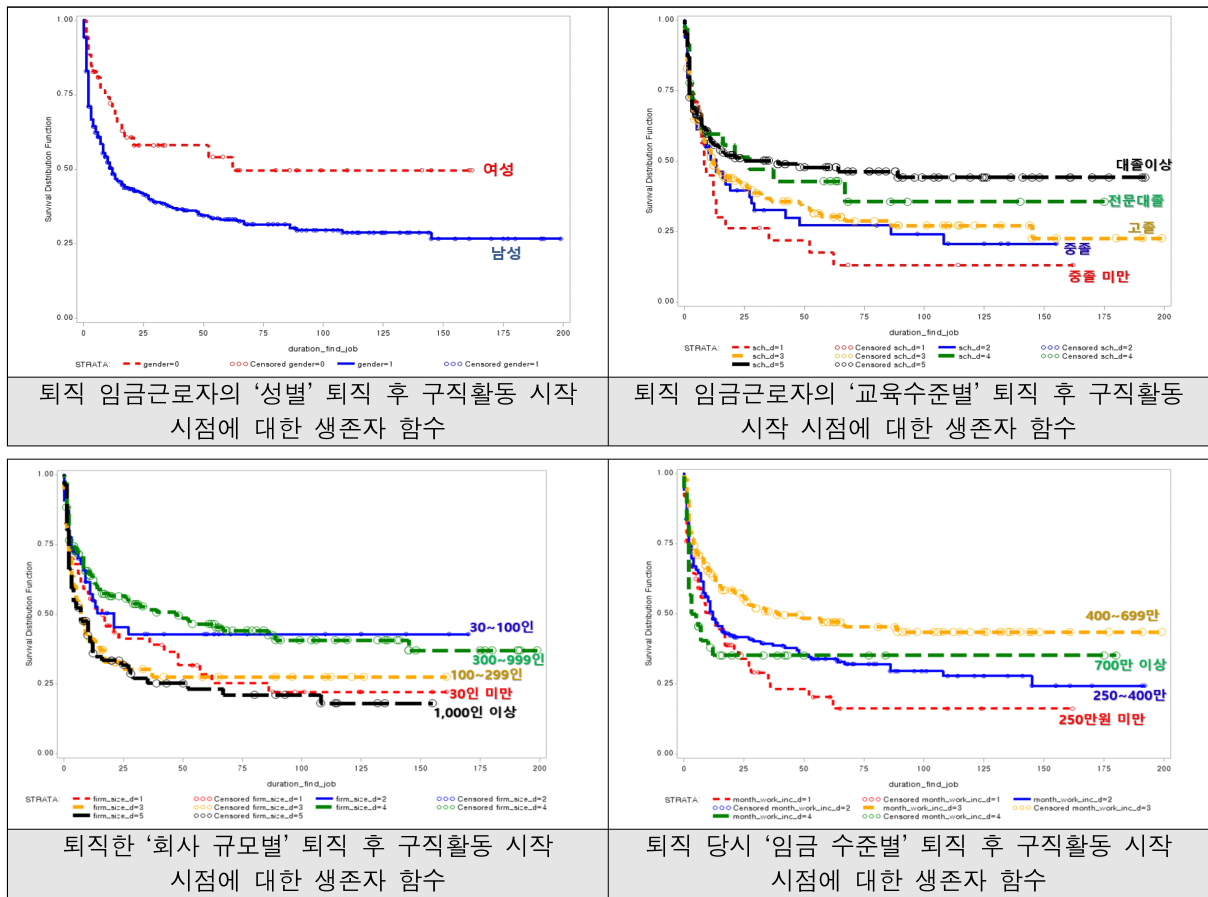
### 가. 임금근로자의 ‘퇴직 후 구직활동 시작’ 양상

임금근로자의 퇴직 이후 시간의 경과에 따른 구직활동 시작에 있어서 퇴직자의 특성별로 양상의 차이가 있는지를 살펴보았다. [그림 1]에는 그 결과가 제시되어 있는데 성, 교육수준, 퇴직한 회사의 규모 등에 따라서 집단별로 구직활동 시작 시점에 차이가 있는지를 살펴본 결과이다. 여기서 가로축은 퇴직 후 시간의 경과를 나타내며, 세로축은 구직활동을 하지 않고 있는 이들(=구직활동을 시작하였다고 응답하지 않은 이들)의 비율을 나타낸다.

우선 성별로 구직활동 시작 양상 차이를 살펴보면 시간의 경과에 따라 남성(=파란실선)과 여성(=빨간점선) 모두 퇴직 이후 구직활동을 시작하는 이들이 생기면서 구직활동을 하지 않은 상태로 남아 있는 이들의 비율이 점점 줄어드는 우하향 형태의 그래프를 나타내게 된다. 구직활동 시작은 퇴직 직후에 집중적으로 이루어져 초기 그래프가 상당히 급속하게 기울어진 형태를 보인다. 비록

구체적 수치를 통해 제시된 것은 아니지만 [그림 1]에 비추어 살폈을 때 남녀 모두 40% 정도는 퇴직 후 1년 이내에 새로운 일자리를 찾기 시작하는 것을 알 수 있다. 성별 차이와 관련해서는 여성에 비해서는 남성의 그래프가 보다 급격하고 아래쪽에 위치해 있어 여성에 비해서는 남성이 퇴직 이후 구직활동을 시작하는 속도가 상대적으로 빠른 것으로 나타나고 있다. 이러한 시각적 차이는 Log-Rank test 결과 통계적으로도 유의미한 차이였다( $\chi^2=7.77, p < 0.01$ ).

[그림 1] 퇴직 임금근로자의 특성에 따른 퇴직 이후 '구직활동'에 대한 생존자 함수(K-M Curve)



이러 퇴직 당시의 교육수준별로 나누어 살펴보면 교육수준에 따른 일정한 양상 차이를 확인할 수 있는데 퇴직 이후 시간의 경과에 따라 구직을 하지 않고 있는 이들의 비율은 '대졸 이상>전문대졸>고졸>중졸>중졸 이하'의 순이었다. 25개월이 경과한 시점을 기준으로 했을 때 대졸 이상의 경우 50% 정도는 퇴직 이후 구직활동을 하지 않은 것으로 나타나고 있는 반면 중졸 이하의 경우 25% 정도만 구직활동을 하지 않은 것으로 제시되고 있다. 이처럼 전반적으로 교육수준이 높을수록 퇴직 이후 구직활동을 시작한 것으로 분석된 이들이 적거나 그 시기가 상대적으로 늦음을 알 수 있으며, 이와 같은 차이는 통계적으로도 유의미한 것이었다( $\chi^2=10.02, p < 0.05$ ).

마찬가지로 퇴직한 회사의 규모별로 나누어 살폈을 때는 완전한 경향성을 보이지는 않았으나,

집단별로 상당한 차이는 확인되었다. 퇴직 이후 구직활동 시작 여부나 시점 등을 종합하여 살펴보면 가장 아래에 위치한 1,000인 이상 사업체 퇴직자들이 퇴직 이후 구직활동을 상대적으로 빠르게, 높은 확률로 경험하고 있음을 확인할 수 있는 가운데 30인 미만과 100~299인 규모 사업체 퇴직자들이 퇴직 이후 구직활동을 할 가능성이 상대적으로 높게 나타났다( $\chi^2=17.56, p < 0.01$ ). 소득수준에 따라서는 상대적으로 낮은 정도의 소득수준에서 퇴직한 이들이 비교적 빨리 퇴직 이후 일자리를 찾아보는 것으로 분석되었다( $\chi^2=13.24, p < 0.01$ ).

#### 나. 임금근로자의 특성에 따른 ‘퇴직 후 재취업’ 양상

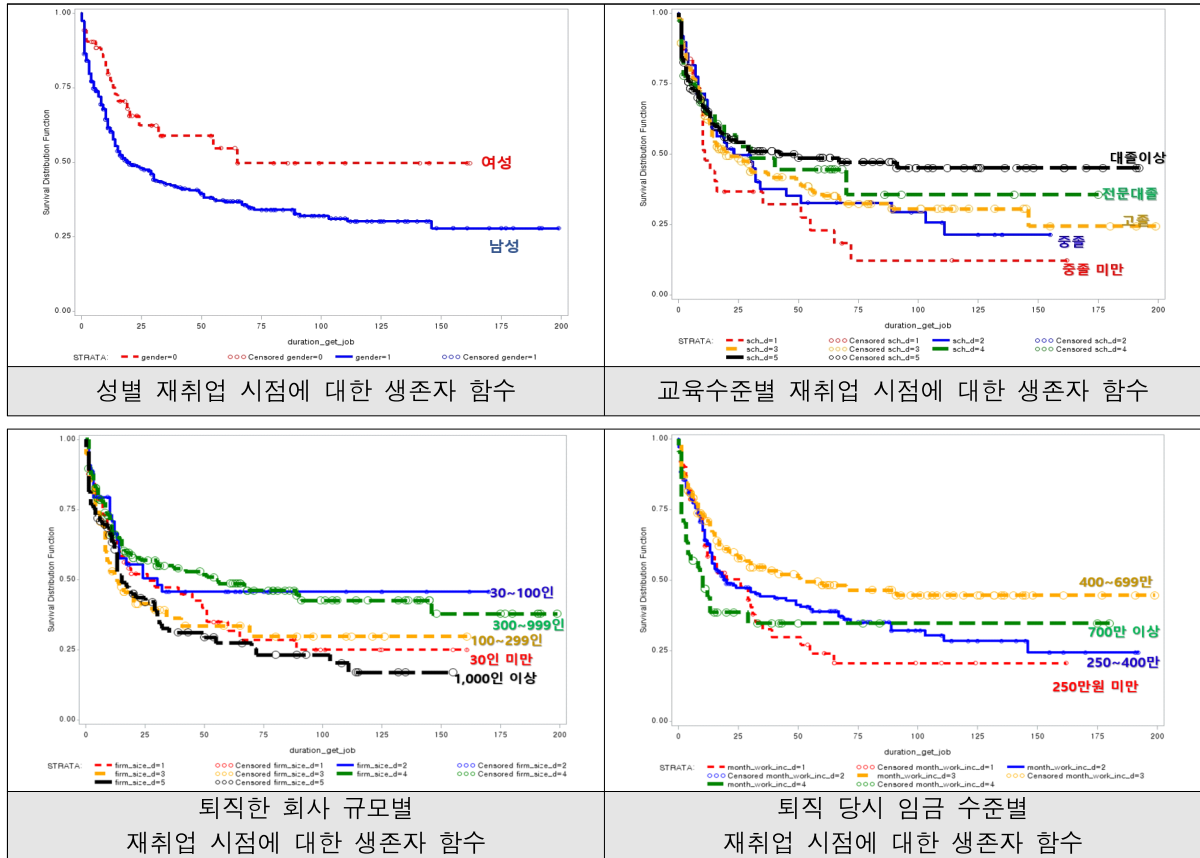
앞서 임금근로자의 퇴직 이후 시간의 경과에 따른 구직활동 시작에 대해 살펴보았다. 이어서 퇴직 이후 새롭게 일자리를 갖게 되는 양상에 대해서도 동일한 방식으로 성, 교육수준, 퇴직한 회사의 규모 등에 따라서 집단별로 재취업 시점에 차이가 있는지 살펴본 결과를 제시하였다([그림 II]).

우선 성별로 재취업 양상 차이를 살펴보면 여기서도 시간의 경과에 따라 남성(=파란실선)이 여성(=빨간점선)에 비해 아래쪽에 위치해 있어 재취업이 상대적으로 활발히 일어남을 알 수 있다. 이러한 시각적 차이 또한 Log-Rank test 결과 통계적으로 유의미한 결과였다( $\chi^2=5.96, p < 0.05$ ).

이어 퇴직 당시의 교육수준별로 나누어 살펴본 결과에서는 기간이 많이 경과하였을 때는 상대적으로 낮은 정도의 교육수준에 속할수록 재취업을 많이 해 그래프의 아래쪽에 위치하는 경향을 보이고는 있으며 퇴직 이후 초기에는 서로 겹치는 부분이 생기는 등 교육수준별로 일정한 경향을 보인다고 이야기하기 어려운 결과를 나타내고 있다. 실제로 이와 같은 차이는 통계적으로 유의미한 결과값은 아니었다.

[그림 2]의 왼쪽 아래와 같이 퇴직한 회사의 규모별로 나누어 살펴볼 때는 규모에 따른 완전한 경향성을 보이지는 않았으나, 집단별로 상당한 차이는 확인되었다. 여기서도 퇴직 이후 구직활동을 시작 여부 및 시점 등을 종합하여 살펴볼 때 맨 아래 위치한 1,000인 이상 사업체 퇴직자들이 재취업도 상대적으로 높은 확률로 경험하고 있음이 확인된 10인 미만과 100~299인 규모 사업체 퇴직자들이 퇴직 이후 재취업을 하는 비율이 상대적으로 높게 나타났다. 이러한 시각적 차이는 통계적으로도 유의미한 차이였다( $\chi^2=11.52, p < 0.05$ ). 끝으로 [그림 2]의 오른쪽 아래에 위치한 소득수준에 따라 나누어 살펴본 결과에서는 250만원 미만 등 퇴직 당시 상대적으로 소득수준이 낮은 정도의 퇴직자들이 비교적 빨리 퇴직 이후 일자리를 구하고 있음을 알 수 있다( $\chi^2=10.00, p < 0.05$ ).

[그림 2] 퇴직 임금근로자의 특성에 따른 퇴직 이후 '재취업'에 대한 생존자 함수(K-M Curve)



### 3. 퇴직 임금근로자의 퇴직 후 구직 및 재취업 양상에 대한 분석: 콕스 비례위험 모형

#### 가. 퇴직 후 구직활동 시작 양상 분석

퇴직 이후 구직활동 및 재취업을 하는 데는 다양한 요인들이 복합적으로 영향을 미칠 수 있다. 앞에서 살펴본 생존자 함수를 통한 분석은 한 눈에 살펴보기에는 좋다는 장점이 있지만 단지 하나의 기준이나 측면에 따라 몇 개의 집단으로 나누어 집단 간 비교 정도만 할 수 있다는 한계를 가진다. 이와 같은 한계를 보완하고자 여기서는 콕스 비례위험 모형(Cox Proportional Hazard Model)을 활용하여 다양한 요인들을 동시에 고려하여 임금근로자의 구직 및 재취업 양상에 대해서 분석해보고자 한다.

앞선 이론적 논의에서 살펴본 바와 같이 퇴직한 임금근로자의 재취업을 둘러싼 의사결정은 단지 당사자의 특성이나 의사만으로 결정되지는 않을 것이다. 이에 임금근로자 본인뿐만 아니라 가구의 특성이나 퇴직 당시 일자리의 특성을 나타내는 요인들을 동시에 모형에 포함시켜 분석을 실시하였으며 그 결과는 <표 3>에 제시하였다. 여기서 계수값의 부호가 (+)인 경우 해당변수가 증가함에 따라 퇴직 이후 구직활동을 빨리 시작함(구직활동의 가능성이 높음)을 의미하고, 반대로 계수값의

부호가 (-)인 경우에는 해당변수가 증가함에 따라 구직활동을 천천히 시작함(구직활동의 가능성이 낮음)을 뜻하게 된다.

<표 3> 퇴직 후 구직활동 시작 양상 분석(Cox-Proportional hazard model)

		변수명	$\beta$	S.E.	$\chi^2$	Hazard Ratio	
퇴직 당시 개인특성	성별		0.726**	0.246	8.701	2.067	
	연령		-0.064**	0.021	9.090	0.938	
	교육수준	중졸 미만		-	-	-	-
		중졸		-0.524†	0.283	3.433	0.592
		고졸		-0.391	0.248	2.484	0.677
		전문대졸		-0.692*	0.330	4.399	0.500
	대졸 이상		-0.676*	0.283	5.712	0.509	
	주관적 건강상태		0.241*	0.111	4.724	1.272	
퇴직한 일자리 특성	정년퇴직 여부		-0.061	0.200	0.094	0.940	
	근속기간		-0.018**	0.006	7.463	0.982	
	사업체 규모	1~29인		-0.334	0.234	2.037	0.716
		30~99인		-0.682**	0.248	7.566	0.506
		100~299인		-0.167	0.217	0.592	0.846
		300~999인		-0.542**	0.187	8.379	0.582
	1,000인 이상		-	-	-		
	로그_임금액		-0.421*	0.200	4.448	0.656	
퇴직 당시 가구특성	거주지역	서울		-	-	-	
		광역시		-0.378†	0.202	3.503	0.686
		기타		-0.344†	0.182	3.584	0.709
	가구원 수		-0.127†	0.075	2.872	0.88	
	로그_총자산		-0.012	0.022	0.276	0.988	
	로그_부채액		0.042**	0.016	7.391	1.043	
	주거점유 형태	자가		-	-	-	-
		전세		0.411†	0.214	3.682	1.508
		월세		-0.190	0.304	0.393	0.827
		기타		1.179*	0.543	4.711	3.251
미성년자녀 유무		0.198	0.292	0.458	1.218		
배우자 유무		0.413	0.349	1.401	1.511		
모형검정 통계량	-2Log L		2611.65				
	AIC		2659.65				
	SBC		2743.78				
귀무가설 검정 통계량	Likelihood Ratio		91.988***				
	Score		93.186***				
	Wald		89.126***				
N		400					

주: †:  $p < 0.1$ , \*:  $p < 0.5$ , \*\*:  $p < 0.01$ , \*\*\*:  $p < 0.001$

통계적으로 유의미한 결과값을 나타내는 변수들을 중심으로 분석결과를 살펴보면 다른 조건이 동일하다면 여성에 비해 남성이 구직활동을 할 가능성이 상대적으로 높았으며(2.07배), 퇴직 당시

의 연령이 높을수록 구직활동의 가능성은 낮았다. 구체적으로는 퇴직연령이 1세 높을수록 퇴직 이후 구직활동의 가능성이 6.2% 정도 낮았다. 교육수준에 따라서는 비록 모든 범주에서 통계적으로 유의미한 결과를 나타낸 것은 아니었지만 (기준 변수로 삼은 중졸 미만 퇴직자에 비해) 교육수준이 높을수록 퇴직 후 구직활동을 할 가능성이 전반적으로 낮게 나타났으며, 주관적 건강상태가 양호하다고 평가할수록 구직활동의 가능성이 높은 것으로 분석되었다.

퇴직한 일자리의 특성과 관련해서는 근속기간이 긴 퇴직자일수록 퇴직 이후 구직활동의 가능성이 낮았는데 구체적으로는 근속기간이 1년 길수록 구직활동의 가능성은 약 1.8% 낮았다. 사업체 규모별로는 비록 모든 범주에서 통계적으로 유의미한 계수값을 나타내는 것은 아니지만 기준변수로 삼은 1,000인 이상 사업체 퇴직자들에 비해 그보다 작은 규모의 사업체 퇴직자들은 퇴직 이후 구직활동의 가능성이 상대적으로 낮음을 알 수 있다. 퇴직 당시 임금수준과 관련해서는 통계적으로 유의미한 (-)의 계수값을 나타내고 있어 다른 조건이 같다면 높은 정도의 임금수준에 있던 퇴직자의 경우 퇴직 이후 구직활동의 가능성이 상대적으로 낮은 것으로 나타났다.

퇴직 당시 가구의 특성과 관련해서는 비록 통계적으로 유의미한 결과는 아니었으나 서울에 비해 타지역 거주자들의 경우 퇴직 이후 구직활동을 할 가능성이 낮은 가능성을 엿볼 수 있었으며, 가구의 부채가 많을수록 구직활동의 가능성이 높았다.

#### 나. 퇴직 후 재취업 양상 분석

<표 4>에는 임금근로자들의 퇴직 이후 재취업에 대해 분석한 결과를 제시하였다. 여기서도 통계적으로 유의미한 결과값을 나타내는 변수들을 중심으로 살펴보면 여성에 비해 남성의 재취업 가능성이 1.92배가량 높았으며, 퇴직 당시 연령이 높을수록 재취업의 확률은 낮았다. 교육수준별로는 계수값의 크기에 비추어 보아 높은 정도의 교육수준에 속할수록 재취업의 확률이 낮았는데 기준변수로 삼은 중졸 미만 집단에 비해 고졸은 58.7%, 대졸 이상은 47.1% 수준으로 나타났다. 주관적 건강상태의 경우 통계적으로 유의미한 (+)의 계수값을 나타내어 퇴직 당시 건강하다고 판단하는 이 들일수록 실제로 일자리를 구할 가능성이 높은 것으로 분석되었다.

퇴직한 일자리의 특성과 관련해서는 근속기간이 긴 퇴직자일수록 퇴직 이후 재취업의 가능성이 낮음을 알 수 있는데 근속기간이 1년 길수록 구직활동의 가능성은 1.9% 정도 낮았다. 사업체 규모에 따라서는 다른 조건이 동일하다면 1,000인 이상 규모 사업체 퇴직자들에 비해 30~99인 규모 사업체 퇴직자들의 재취업 가능성은 53.7% 수준에 그쳤고, 300~999인 규모의 경우 68.1% 수준을 나타내었다.

퇴직 당시의 가구특성을 나타내는 변수들을 살펴보면 서울 거주자들에 비해 광역시, 기타지역 거주자들의 재취업 확률은 각각 64.7%, 63.3% 수준으로 나타났으며, 부채가 많을수록 퇴직 이후 다시 일자리를 구할 가능성이 높음을 알 수 있다<sup>3)</sup>.

3) 참고로 퇴직 후 재취업한 이들(N=230)의 재취업 일자리의 임금수준에 대해 몇 가지 특성별로 차이를 살펴 피고(=부표 1) 로그 임금수준을 종속변수로 삼아 퇴직 후 재취업 양상에 대한 생존분석에서와 동일한 설명변수를 활용해 다중회귀분석을 실시한 결과는 <부표 2>에 제시하였다.



<표 4> 퇴직 후 재취업 양상 분석(Cox-Proportional hazard model)

		변수명	$\beta$	S.E.	$\chi^2$	Hazard Ratio	
퇴직 당시 개인특성	성별		0.650*	0.258	6.331	1.916	
	연령		-0.078***	0.022	12.832	0.925	
	교육수준	중졸 미만		-	-	-	-
		중졸		-0.611*	0.289	4.467	0.543
		고졸		-0.533*	0.255	4.369	0.587
		전문대졸		-0.703*	0.340	4.274	0.495
		대졸 이상		-0.753**	0.286	6.953	0.471
주관적 건강상태		0.245*	0.113	4.703	1.278		
퇴직한 일자리 특성	정년퇴직 여부		0.164	0.211	0.608	1.179	
	근속기간		-0.019**	0.007	8.021	0.981	
	사업체 규모	1~29인		-0.172	0.243	0.498	0.842
		30~99인		-0.622*	0.258	5.799	0.537
		100~299인		-0.108	0.229	0.222	0.898
		300~999인		-0.384*	0.193	3.955	0.681
		1,000인 이상		-	-	-	-
로그_임금액		-0.178	0.206	0.740	0.837		
퇴직 당시 가구특성	거주지역	서울		-	-	-	
		광역시		-0.436*	0.206	4.482	0.647
		기타		-0.457*	0.188	5.929	0.633
	가구원 수		-0.115	0.077	2.219	0.891	
	로그_총자산		-0.008	0.023	0.137	0.992	
	로그_부채액		0.032*	0.016	3.988	1.033	
	주거점유 형태	자가		-	-	-	-
		전세		0.324	0.225	2.081	1.383
		월세		-0.179	0.317	0.319	0.836
		기타		1.964***	0.581	11.441	7.128
미성년자녀 유무		0.140	0.309	0.207	1.151		
배우자 유무		0.616†	0.368	2.793	1.851		
모형검정 통계량	-2Log L					2432.02	
	AIC					2480.02	
	SBC					2562.53	
귀무가설 검정 통계량	Likelihood Ratio					80.576***	
	Score					82.846***	
	Wald					80.371***	
N						400	

주: †:  $p < 0.1$ , \*:  $p < 0.5$ , \*\*:  $p < 0.01$ , \*\*\*:  $p < 0.001$

## V. 결론 및 함의

한국은 그 어떤 나라보다 높은 연령대까지 근로는 하는 국가임을 염두에 두고 본 연구에서는 퇴직을 경험한 이들의 재취업 양상에 대해 실증자료를 이용해 분석해보고자 하였다. 구체적으로는 한국노동연구원에서 제공하는 KLIPS의 개인 및 가구자료 그리고 직업력 자료를 함께 이용해 45세 이후 정년퇴직이나 명예퇴직을 경험한 임금근로자를 대상으로 퇴직 이후 시간의 경과에 따른 구직활동 시작 및 재취업에 이르기까지의 기간에 대해 분석하였다.

KLIPS 6차~23차 자료를 통해 퇴직(정년퇴직 또는 명예퇴직)한 400명의 임금근로자 표본이 분석에 이용되었는데 분석결과 이들 중 61.5%는 퇴직 이후 구직활동을 시작한 것으로 나타났으며, 구직활동은 퇴직 후 평균 11.2개월이 지난 시점에 시작하는 것으로 분석되었다. 재취업에 대한 분석에서는 분석 대상 표본의 57.5%는 퇴직 이후 새롭게 일자리를 구한 것으로 분석되었고, 재취업한 이들의 '퇴직 이후 새 일자리 취업까지의 기간'은 평균 15.6개월이었다.

이러한 기간에 초점을 두고 퇴직 후 구직 또는 재취업 결정요인을 알아내기 위해 기간에 대한 분석에 널리 활용되는 생존분석을 실시하였다. 기존의 논의들을 참고하여 퇴직한 이들의 개인특성, 퇴직한 일자리 특성, 퇴직 당시 가구특성과 관련한 여러 가지 설명변수들을 설정하여 분석이 이루어졌다.

퇴직 후 구직활동 양상에 대한 분석에서는 여성에 비해 남성이 구직활동을 할 가능성이 상대적으로 높았으며, 퇴직 당시의 연령이 높을수록, 교육수준이 높을수록 퇴직 후 구직활동을 할 가능성이 낮았다. 이와 함께 건강상태가 양호하다고 평가할수록 구직활동의 가능성이 높았다. 퇴직한 일자의 특성과 관련해서는 근속기간이 길수록, 퇴직 당시 임금수준이 높을수록 퇴직 이후 구직활동의 가능성이 낮았다. 가구특성과 관련해서는 가구 부채가 많을수록 구직활동의 가능성이 높았다.

이어진 퇴직 후 재취업 양상에 대한 분석에서도 구직활동 시작과 재취업에 영향을 미치는 요인들이 큰 차이를 보이지는 않았는데 여성에 비해서는 남성이, 퇴직 당시 연령이 낮을수록, 근속기간이 짧을수록 퇴직 이후 재취업을 할 가능성이 높은 것으로 나타났다. 또한, 1,000인 이상 대규모 사업장 퇴직자나 서울거주자들의 경우 퇴직 후 재취업의 확률이 높았으며, 부채가 많을수록 재취업이 활발히 일어나는 것으로 분석되어 기존의 논의(방하남·신인철, 2011; 김보민, 2019)에서와 같이 경제적 요인이 퇴직 이후 재취업 여부에 상당히 큰 영향을 끼치는 것으로 볼 수 있다.

분석결과를 바탕으로 한 시사점은 다음과 같다.

우선, 퇴직을 경험한 임금근로자의 상당수는 퇴직 직후부터 새로운 일자리를 찾고 있음이 확인되었는데 근로 의사가 여전한 퇴직인력의 노동생산성 저하를 최소화하기 위해서는 다양한 퇴직준비프로그램 개발과 함께 이들의 경험을 적극적으로 활용할 수 있는 취업정보 제공 프로그램이 활성화될 필요가 있다.

둘째, 퇴직 이후에도 재취업을 위한 구직활동을 하는 이들이 비율이 상당했지만 그중에서도 특히, 상대적으로 저학력, 저임금에 속하는 이들은 퇴직 이후에도 쉽 없이 구직활동을 할 가능성이 높았다. 이는 선행연구들(서미경·최희진, 2011; 이성용·방하남, 2009; 지은정, 2008; 김수영 외,

2015)과도 유사한 결과인데 선행연구에서 언급한 바와 같이 경제적인 수준이 낮은 중고령자들의 재취업은 퇴직 이후 연금 수령 시점까지의 '소득절벽' 극복이나 노후 빈곤 예방을 위해서도 중요하다. 하므로, 취약계층의 재취업 또는 지속고용을 지원할 수 있는 정책적 고민이 이루어져야 할 것이다. 실제로 재취업에 성공한 이들의 임금수준을 살펴볼 때 평균 임금은 224만원 수준에 그쳤는데 높지 않은 임금수준의 일자리의 경우 근로계약, 휴가, 사회보험 등 근로자를 위한 다양한 제도들이 제대로 지켜지지 않을 가능성도 상대적으로 높은만큼 이들의 안전한 노동을 위해 다양한 법적·제도적 안전장치에 대한 준수 여부 등에 대한 지속적인 사회적 관심이 필요하다고 할 수 있다.

또한, 재취업 일자리의 임금수준이 낮음을 염두에 두고 재취업 결정요인에 대한 분석결과를 다시 살펴보면, 퇴직을 경험한 이들의 교육수준이나 근속기간 등이 재취업에 긍정적인 영향을 미치지 못하며, 교육수준이나 근속기간과 같은 요인들보다는 성별이나 연령 등이 더 큰 관련을 가질 가능성도 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과에 비추어보면 퇴직자들의 재취업 일자리는 퇴직자들의 축적된 경험이나 기술이 적극적으로 활용되기보다는 기술 등을 크게 요하지 않는 저임금 일자리가 대부분을 차지할 가능성이 크며, 대다수는 축적한 경력이나 기술 등과 무관한 저임금의 근로를 하게 될 가능성이 다시 한번 확인되었다.

끝으로 퇴직 이후 구직활동 시작이나 실제 재취업을 분석한 결과 성별, 연령, 교육수준, 자산 등 다양한 요인들에 따라 다른 양상을 보일 가능성이 확인되었다. 이러한 가능성은 개인별로 (재)취업에 대한 욕구 등이 다양함을 보여주는 것으로도 풀이할 수 있을 것인데 중·장년층을 대상으로 한 일자리 정책은 양적·질적 측면에서 다양성을 찾기가 어려운 것이 현실이다. 이미 베이비붐 세대의 퇴직이 본격화되었고, 저출생·고령화의 영향으로 생산가능인구의 감소도 현실화된 시점에서 근로의사가 있는 중·장년 인구의 노동력을 적극적으로 활용하는 것 또한 우리 사회의 안녕을 위해 필요한 일이라 할 수 있다. 다양한 요인들을 고려하여 이들의 노동시장 경력과 근로 의지를 고양할 수 있는 중·장년층을 위한 (재)취업 정책이 마련될 필요가 있으며, 그 과정에서 여러 요인이 폭넓게 검토되어야 하는 만큼 이와 관련한 여러 가지 연구 또한 축적될 필요가 있다.

본 연구는 인구 고령화로 퇴직을 경험한 이들 또한 꾸준한 증가가 예상되는 상황에서 대표성 있는 통계자료를 이용해 임금근로자들의 퇴직 이후 시간의 경과에 따른 구직활동의 시작 및 재취업 양상을 실제로 살펴보고 정책적 함의를 도출하고자 하였다는 점에서 의의를 찾을 수 있다. 이 같은 의의에도 불구하고 여전히 많은 한계점을 지니고 있는데 그 중 몇 가지를 짚어보고 후속연구를 위한 제언을 하자면 다음과 같다.

우선 본 연구는 재취업을 살핌에 있어 재취업 일자리의 특성이나 질 등은 고려하지 않고 단순히 퇴직 이후 시간의 경과에 따른 구직활동 및 재취업 여부에만 초점을 두고 분석을 실시하였다. 노동시장에의 진입 그 자체뿐만 아니라 임금수준이나 근로시간 등 다양한 측면들 또한 매우 중요한 측면이라 할 수 있는데 본 연구에서는 그와 같은 측면까지도 함께 분석하지는 못하였다는 한계를 지닌다. 향후 의중임금(reservation wage) 등에 대한 추정까지도 함께 이루어진 퇴직 이후 재취업 과정에 대한 분석이 이루어진다면 보다 흥미로운 정책적 시사점을 도출해낼 수 있을 것으로 기대한다. 이와 함께 퇴직자들의 상당수는 다른 가족 구성원과 함께 살고 있는 것인데 가구원에 대한

충분한 고려가 이루어지지 못했다는 점 또한 본 연구의 중요한 한계라 할 수 있다. 근로를 하고 있는 다른 가족구성원의 존재나 자녀의 생애주기 같은 요인들은 (재)취업을 둘러싼 의사결정에 상당한 영향을 미치는 요인임이 자명하다. 그럼에도 불구하고 가족과 관련한 변인들을 충분히 고려하지 못하였다는 단점을 지닌다. 이밖에 지역의 노동시장 등과 같은 수요측 요인이나 경기변동과 같은 요인 또한 일자리에 큰 영향을 미치는 요인이라 할 수 있는데 이러한 부분들까지 동시에 고려한 후속 연구가 이루어진다면 보다 흥미로운 정책적 시사점이 도출될 것으로 기대해 본다.

## 참고문헌

- 강순희(2016). 중고령자 재취업의 결정요인, 일자리 만족도 및 고용안정성. 『취업진로연구』, 6(3), 117-140.
- 강철희·김교성(1999). 실업자의 재취업과 재취업 형태에 관한 연구: Weibull Survival Model과 Logistic Regresstion을 이용한 분석. 『한국사회복지학』, 39, 5-40.
- 강철희·유정아(2004). 재취업자의 고용의 질에 관한 연구. 『사회보장연구』, 20(1), 83-116.
- 강철희·이홍직·홍현미라(2005). 실업자의 재취업에 관한 분석: 인적자본관점과 인간능력관점의 적용. 『한국사회복지학』, 57(3), 223-249.
- 김교성(2005). 실업자의 재취업형태에 관한 연구: 생존표분석과 이산시간분석. 『한국사회복지학』, 57(2), 253-275.
- 김보민(2019). 중장년층 퇴직자 재취업 결정요인 분석. 『응용경제』, 21(1), 117-152.
- 김수영·장수지·이재정·문경주(2015). 베이비붐세대의 재취업 의사에 영향을 미치는 요인. 『노인복지연구』, 67, 107-132.
- 김학주·우경숙(2004). 중·고령자의 재취업 결정 요인에 관한 연구. 『한국노년학』, 24(2), 97-110.
- 라진구(2009). 고령자 재취업 및 직종선택의 결정요인과 정책에 관한 연구-서울특별시를 중심으로 -, 서울시립대학교 사회복지학 박사학위논문.
- 문경옥(2006). 중고령 근로자의 괜찮은 일자리(decent job)로의 진입요인에 관한 연구. 경상대학교 사회복지학 석사학위논문.
- 박예은·정영순(2016). 재취업 중고령 임금근로자의 좋은 일자리 진입 영향요인 분석. 『사회복지정책』, 43(1), 235-257.
- 박효영(2011). 고령자의 재취업 가능성과 안정성에 영향을 미치는 요인: 고령자의 이전 노동 경험 특성을 중심으로, 서울대학교 사회복지학 석사학위논문.
- 방하남·신인철(2011). 강요된 선택: 생애 주된 일자리에서의 퇴직과 재취업의 동학분석. 『한국사회학』, 45(1), 73-108.
- 백주희(2012). 한국 중·노년기 은퇴 경험자들의 노동시장 재진입에 미치는 결정요인에 관한 연구. 『한국노년학』, 32(1), 273-287.
- 서명호(2019). 고령자 재취업의 영향요인에 관한 연구 : 전라남도 지역의 고령 재취업자를 중심으로, 전남대학교 행정학 박사학위논문.
- 성지미·안주엽(2006). 중고령자 취업 결정요인. 『노동정책연구』, 6(1), 39-74.
- 송일호·박명호. (2012). 고령자와 준고령자의 취업결정요인 비교분석. 『사회과학연구』, 19(2), 7-26.
- 양혜진(2016). 대구광역시 준고령자의 재취업 결정요인 분석, 영남대학교 사회학 박사학위논문.
- 엄동욱(2008). 중고령자의 취업결정요인: 국민노후보장패널 1차년도 자료를 중심으로. 『노동정책연구』, 8(3), 17-38.
- 오지은·송일호(2013). 고령자의 취업여부와 근무형태 및 직종별 취업결정 요인 실증분석. 『사회과

- 학연구』, 20(3), 24-54.
- 유길상(2004). 실업급여가 재취업에 미치는 효과. 『한국경제연구』, 12, 89-111.
- 윤형호·김성준. (2007). 고령자 재취업의 영향요인 분석: 서울시 사례. 『한국행정연구』, 16(1), 1-23.
- 이민경(2004). 준고령자의 재취업에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 재취업 가능성과 안정성을 중심으로, 연세대학교 사회복지대학원 사회복지학 석사학위논문
- 이병희·황덕순(1999). 경제위기 이후 노동시장 구조의 변화. 한국사회경제학회 공동학술대회 발표 논문. 한국사회과학연구소.
- 이성균(2009). 중장년층의 취업과 “괜찮은 일자리”. 『한국사회정책』, 15(2), 181-216.
- 이성용(2007). 중·고령자의 실직·재취업에 대한 동태분석. 한국사회학회 사회학대회논문집, 645-660.
- 이성용·방하남(2009). 성·연령별 중·고령 노동자의 취업 양극화 분석. 『한국노년학』, 29(2), 593-610.
- 이용목(2016). 퇴직한 중년남성의 재취업과정 탐색, 숭실대학교 평생교육학과 박사학위 논문
- 이주영(2020). 중·고령자의 주된 일 퇴직과 재취업 동향 분석-1997년 외환위기와 연공 효과를 중심으로. 『한국정책학회보』, 29(3), 29-62.
- 이주영(2021). 중고령자 재취업 결정 요인 분석: 임금 및 비임금 일자리 경쟁 모형을 중심으로. 『한국인구학』, 44(3), 1-22.
- 이주영·박재완. (2019). 고령자 반복 재취업의 구조 분석: 주된 일자리와 이후 반복 재취업 사건을 중심으로. 한국정책학회 춘계학술발표논문집, 2019, 1-29.
- 이호수·류재술. (1990). 단층별 임금함수추정과 단층간 임금격차분해. 『경제학연구』, 38(1), 101-123.
- 통계청(2022). 성별 가장 오래 근무한 일자리를 그만둔 연령 및 평균이직연령(55~64세) (「경제활동 인구조사 고령층 부가조사」) [https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT\\_1DE8036S&vw\\_cd=MT\\_ZTITLE&list\\_id=B1A\\_20&scrId=&seqNo=&lang\\_mode=ko&obj\\_var\\_id=&itm\\_id=&conn\\_path=MT\\_ZTITLE&path=%252FstatisticsList%252FstatisticsListIndex.do](https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DE8036S&vw_cd=MT_ZTITLE&list_id=B1A_20&scrId=&seqNo=&lang_mode=ko&obj_var_id=&itm_id=&conn_path=MT_ZTITLE&path=%252FstatisticsList%252FstatisticsListIndex.do)
- 한국노동연구원(2021). 『한국노동패널 1~23차년도 조사자료 User's Guide』, 세종: 한국노동연구원.
- 허준수(2006). 도시지역 미취업 노인들의 취업의사 결정요인에 관한 연구. 『한국사회복지학』, 58(1), 291-318.
- OECD(2019). Pensions at a glance, Paris: OECD Publishing
- Becker, G. S. (1964). Human capital theory. Columbia, New York, 1964.
- Cotter, D. A., Hermsen, J. M., & Vanneman, R. (2002). Gendered opportunities for work: effects on employment in later life. *Research on Aging*, 24(6), 600-629.
- Friedman, J., Goodkind, D., Cuong, B. T., & Anh, T. S. (2001). Work and retirement among the elderly in Vietnam. *Research on Aging*, 23(2), 209-232.
- Gottschalk, P., & Maloney, T. (1985). Involuntary terminations, unemployment, and job matching: A test of job search theory. *Journal of Labor Economics*, 3(2), 109-123.

Maxwell, N. L. (1989). Labor market effects from involuntary job losses in layoffs, plant closings: The role of human capital in facilitating reemployment and reduced wage losses. *American Journal of Economics and Sociology*, 48(2), 129-141.

<부표 1> 퇴직 후 재취업한 이들의 집단별 임금수준 차이

(단위 : 만원)

		평균	표준편차	N	검정통계량 (F-value)
전체		224.0	168.8	230	-
성별	남성	232.5	172.0	210	3.30**
	여성	135.2	94.7	20	
교육수준별	중졸 미만	146.5	67.2	23	11.82***
	중졸	168.5	96.0	34	
	고졸	188.1	94.0	91	
	전문대졸	218.4	115.9	18	
	대졸 이상	333.9	250.8	64	
퇴직한 사업체 규모별	30인 미만	208.6	158.7	36	1.36
	30~100인	187.8	83.5	26	
	100~299인	252.4	225.0	37	
	300~999인	204.7	147.6	71	
	1,000인 이상	254.2	182.6	60	
임금수준별	250만원 미만	171.1	98.8	39	25.20***
	250~400만원 미 만	179.9	95.8	107	
	400~700만원 미 만	238.8	141.6	57	
	700만원 이상	443.9	305.2	27	

주: † :  $p < 0.1$ , \* :  $p < 0.5$ , \*\* :  $p < 0.01$ , \*\*\* :  $p < 0.001$



<부표 2> 퇴직 후 재취업한 이들의 임금수준에 대한 다중회귀분석 결과

종속변수: 로그 재취업 일자리 임금액		$\beta$	<i>S.E.</i>	<i>t-value</i>	
상수항		5.304***	1.324	4.01	
퇴직 당시 개인특성	성별	0.499*	0.201	2.49	
	연령	-0.040*	0.016	-2.47	
	교육수준	중졸 미만	-	-	-
		중졸	-0.123	0.214	-0.58
		고졸	0.071	0.192	0.37
		전문대졸	-0.004	0.256	-0.01
		대졸 이상	0.185	0.223	0.83
주관적 건강상태	0.068	0.090	0.76		
퇴직한 일자리 특성	정년퇴직 여부	-0.114	0.153	-0.74	
	근속기간	0.000	0.005	-0.07	
	사업체 규모	1~29인	0.064	0.184	0.35
		30~99인	0.189	0.201	0.94
		100~299인	0.106	0.169	0.63
		300~999인	-0.192	0.141	-1.36
		1,000인이상	-	-	-
로그_임금액	0.281*	0.141	1.98		
퇴직 당시 가구특성	거주지역	서울	-	-	-
		광역시	0.103	0.153	0.67
		기타	-0.121	0.138	-0.88
	가구원 수	-0.001	0.057	-0.02	
	로그_총자산	0.010	0.017	0.57	
	로그_부채액	-0.003	0.012	-0.28	
	주거점유 형태	자가	-	-	-
		전세	0.250	0.168	1.49
		월세	-0.104	0.237	-0.44
		기타	0.053	0.417	0.13
	미성년자녀 유무	-0.067	0.218	-0.31	
배우자 유무	-0.210	0.296	-0.71		
$R^2$		0.2290			
$Adj. R^2$		0.1387			
$F-value$		2.54***			
N		230			

주: †:  $p < 0.1$ , \*:  $p < 0.5$ , \*\*:  $p < 0.01$ , \*\*\*:  $p < 0.001$

