

노동정책연구
2009. 제9권 제2호 pp.1~41
© 한국노동연구원

연구 논문

중고령 남성 근로자들의 점진적 은퇴행위에 대한 연구*

신동균**

현 연구의 목적은 고령자패널조사(KLOSA)와 노동패널조사(KLIPS)의 직업력 자료를 이용하여 한국 남성 근로자들의 점진적 은퇴행위와 관련된 사실들을 보고하는 데에 있다. 기술적 통계량에 기초하여 분석해 본 결과, 특정 개인이 은퇴 시 점진적인 과정을 거칠 확률은 약 50~60% 정도로 매우 높게 나타나고 있으며, 생애 주직장(life-time main job)이 자영업이었던 근로자들은 임금근로를 했던 근로자들과 비교하여 생애 늦은 후반까지 생애 주직장에 남아 있는 경향이 있는 것으로 나타났다. 특정 시점에서의 은퇴 상태(전일제 근로, 부분은퇴, 그리고 완전은퇴) 결정 요인을 분석해 본 결과 그 결정은 경제적 동기와 무관하지 않은 것으로 나타났다. 마지막으로 인접한 두 연도 사이의 은퇴 상태의 이행확률을 추정해 본 결과 전 연도보다 다음 연도에 노동의 강도를 높이는 소위 역(reverse)의 은퇴 과정을 보이고 있는 고령자들의 규모가 무시하지 못할 규모로 파악되었다. 현 연구의 발견들은 중고령자들이 부분은퇴 직업을 여가에 대한 선호 등 자발적인 동기하에서 선택하였다기보다는 금전적인 요인에 의해 ‘비자발적으로’ 선택했음을 시사한다. 현 연구 결과는 부분연금제도의 도입방안, 나아가 고령자 고용정책 수립에 많은 정보를 제공할 것으로 판단된다.

핵심용어 : 점진적 은퇴, 생애 주직장, 교량직 직장, 임금근로, 비임금근로

논문접수일: 2009년 4월 27일, 심사의뢰일: 2009년 4월 30일, 심사완료일: 2009년 6월 4일

* 이 글은 2008년 한국노동연구원의 「점진적 은퇴와 부분연금제도 연구」 과제의 일환으로 연구되었다.

** 경희대학교 경제학부 교수(dgshin@khu.ac.kr)

I. 배경

경제학적인 관점에서 볼 때 고령화에 대한 가장 큰 관심은 고령화에 따라 상대적으로 줄어든 노동력으로 ‘후생수준을 떨어뜨리지 않고’ 전 인구를 어떻게 부양할 것인가에 있을 것이다. 이에 따라 고령자 재고용, 여성인력 활용, 출산 장려, 이민 등 줄어든 노동력을 양적으로 보충할 다양한 방안들이 제안되어 왔는데 각 정책 방안들은 나름대로의 장단점들을 안고 있다.¹⁾ 이 중 고령자 고용 문제는 고령화에 따라 발생하는 노동력 부족 및 고령자 사회보장 부담 문제를 고령자들의 자기 부양능력 향상을 통하여 어느 정도 스스로 해결할 수 있다는 측면이 부각되면서 정책입안자들의 관심을 지속적으로 끌어들였다. 점진적 퇴직 행위(gradual retirement behavior)에 대한 관심과 연구도 이러한 사회적 분위기와 무관하지 않다고 본다.²⁾

은퇴가 많은 고령자들에게 영속적인 소득의 감소로 인한 경제적 어려움을 안겨다 주게 된다는 상황에서 고령자들을 정년에 도달하여 전격적으로 퇴직시키기보다는 그 퇴직 시점 이전부터 정년 이후 일정 시점까지 점진적으로 은퇴를 준비하게 하는 이른바 점진적 퇴직은 고령자들이 정년퇴직 과정에서 겪게 되는 급격한 소득의 감소를 완화시켜 줄 뿐만이 아니라, 고령자들이 보유하고 있는 인적자원을 효율적으로 사용할 수도 있다는 긍정적 측면을 가지고 있다. 직장 간 기술의 대체성이 완벽하지 않으므로 근로자는 임금률의 하락 없이(비록 근로시간의 감소로 근로소득은 하락하지만) 생애 주직장(lifetime main job)에서 보다 장기간의 고용안정을 누릴 수 있으며, 고용주의 입장에서는 숙련 근로자를 채용이나 훈련비용 같은 추가적인 비용의 지불 없이 계속 고용할 수 있는 장점이 있다.

-
- 1) 방하남 외(2005)는 노동생산성 제고라는 질적인 측면에서의 노동력 확충방안을 피력하였다.
 - 2) 물론 고령자 고용 문제는 이러한 경제적 측면에서의 사회보장 기능만을 위한 것은 아니며 전반적인 노동공급 확충, 사회 참여를 통한 노년기의 소외 문제 해소, 근로를 통한 건강한 노년 생활의 영위 문제(예를 들어 이승렬·조수기, 2008) 등 다양한 긍정적인 측면을 갖는다.

그러나 현실적으로 보면 대부분의 근로자들은 (점진적으로 은퇴할 경우) 생애 주된 일자리에서 점진적 퇴직을 하기보다는 오히려 다른 직장에서의 파트타임 근로를 통하여 점진적으로 은퇴하고 있거나 같은 사용자라고 하더라도 같은 직무가 아니라 직무재배치 등을 통하여 다른 직무에서 점진적으로 은퇴하고 있다. 일부 연구에 의하면 미국의 경우 같은 고용주하에서 점진적으로 퇴직하는 근로자는 전체의 약 5% 정도에 불과하다(Gustman & Steinmeier, 1982; Quinn, 2003). 또한 Gustman & Steinmeier(1984)가 보고하고 있는 것처럼 다른 직장을 거쳐서 점진적으로 은퇴할 경우 대부분의 근로자들은 임금률의 하락을 경험하게 된다. 그렇다면 왜 근로자들은 전(former) 직장에서 습득한 인적자원의 손실 등 많은 이동비용을 감수하면서까지 (따라서 낮은 임금률을 감수하면서도) 다른 직장을 통하여 은퇴하는 것일까? 생애 주된 일자리에서의 점진적 퇴직행위의 장애요인은 무엇인가? 보다 일반적으로 왜 같은 연령에서도 사람에 따라 완전히 은퇴를 한 사람이 있는가 하면, 파트타임과 같은 부분근로를 하면서 부분적으로 은퇴된 상태에 있는 사람도 있고, 나아가 전일제근로를 하는 사람도 있는가? 개인의 은퇴 과정에 영향을 주는 요인들은 무엇인가?

현 연구에서는 점진적 퇴직행위에 초점을 두면서 고령자들의 은퇴 과정을 분석하고자 한다. 점진적인 은퇴의 유도를 통하여 고령자들의 고용 수명을 연장시킨다는 것은 고령자들로 하여금 스스로의 노동공급을 통하여 자기부양능력을 갖추게 할 뿐만 아니라, 연금수급 시점을 연장시킴으로써 급속한 고령화의 진전에 따라 발생하는 연금재정의 문제를 아울러 완화시켜 준다는 일석이조의 효과를 가질 수 있다. 그러나 효과적인 고령자 고용정책의 수립을 위해서는 고령자 고용 및 은퇴 현실에 대한 이해가 전제되어야 할 것이다. 근로자들이 평균적으로 몇 세에 생애 주직장(lifetime main job)으로부터 퇴직하는가? 생애 주직장으로부터의 퇴직이 바로 노동시장으로부터의 완전 탈퇴를 의미하는가? 얼마나 많은 근로자들이 생애 주직장으로부터 퇴직 후 다른 직장을 통하여 점진적으로 은퇴하는가? 점진적으로 퇴직할 경우 임금근로와 자영업의 상대적 역할을 무엇인가? 이러한 의문점들에 대한 논의는 은퇴와 관련된 한국의 현실에 대한 이해를 깊게 함으로써 부분연금 제도의 도입 방안, 나아가 고령화 시대의 고령자 고용정책 수립에 도움을 줄 것이다.

제II장에서는 현 연구와 관련된 국내외 문헌을 요약하며, 제III장에서는 점진적 은퇴가 갖는 경제학적 의의에 대해 논한다. 제IV장에서는 KLOSA 및 KLIPS 자료를 이용하여 앞서 제기한 의문점들을 중심으로 실태분석을 시도한다. 우선 점진적 퇴직행위의 현 실태에 대한 분석으로 ① 은퇴 시 생애 주된 일자리로부터 점진적인 과정을 거쳐 서서히 은퇴하는 집단의 규모의 추정 ② 생애 주된 일자리를 정의하기조차 어려운 불안정한 근로 경력을 가진 집단의 규모를 파악 ③ 임금근로와 자영업의 상대적 역할을 중심으로 점진적 은퇴 경로의 유형화 작업 등을 수행할 것이다. 다음으로는 개개인의 은퇴행위 결정 요인을 분석한다. 특히 은퇴 상태를 전일제근로, 부분은퇴 및 완전은퇴라는 세 가지 상태로 나누고 전일제근로에 대한 부분은퇴 및 완전은퇴의 상대적 선택 확률이 해당 개인의 자산 및 소득 상태, 건강, 교육수준, 연령 등 개인적 특성 외에도 노동의 불가분성(indivisibility) 등 고령자 고용에 부정적 영향을 주는 다양한 수요측 요인들에 의해 어떻게 영향을 받는가를 분석한다. 또한 제IV장에서는 인접 한 두 시점 간 은퇴 상태의 이행확률 추정을 통하여 은퇴의 동학적 측면을 이해하고자 한다. 마지막으로 제V장에서는 발견된 사항들을 요약한다.

II. 문헌 연구

점진적 은퇴와 관련된 연구들만을 간략히 보고하면 우선 Gustman & Steinmeier (1984)는 Retirement History Surveys(RHS)의 1969년, 1971년, 1973년, 그리고 1975년 자료에 근거하여 백인 남성의 약 1/3이 근로인생 어느 시점에서는 결국 부분적 은퇴 상태를 경험한다고 하였다. 한편 Quinn(2003)은 고령자의 약 1/3~1/2 정도가 궁극적으로 교량적 직업에 종사하게 된다고 보고하고 있다. 그가 말하는 교량적 직업이란 생애 주직장(lifetime career job) 이후에 경험한 직업들 중 근로시간의 장단을 막론하고 지속기간이 10년보다 짧은 모든 직업을 말한다. 이 연구들은 결국 생애 주직장으로부터 바로 완전은퇴로 이어지지 않고 점진적인 과정을 거쳐 은퇴하는 집단의 규모가 적지 않음을 말해 주고 있다. 한편 Ruhm(1990)도 풀타임근로로부터 완전은퇴로 이어지는 과정에서 많은 사

람들이 두 상태 사이의 교량적 역할을 하는 고용형태를 거치게 되는데 이는 대부분 이전 직장과는 다른 직장에서 보다 낮은 임금으로 파트타임을 통해서 이루어진다고 하였다. 또한 Quinn et al.(1998)과 Ruhm(1990) 등은 그 교량적 역할을 하는 직업이 때로는 자영업처럼 완전히 커리어를 바꾸는 형태의 고용형태를 띠기도 한다고 하였다. 보다 일반적으로 Quinn & Burkhauser(1994), Quinn et al. (1998), Ruhm(1990) 등은 파트타임의 중요성이 연령의 증가에 따라 커진다고 하였다.

한편 점진적 은퇴가 어떤 과정을 거쳐 이루어지는가를 연구한 논문들로서 우선 Gustman & Steinmeier(1984, 1986)는 은퇴행위를 생애주기의 틀 속에서 개개인의 자발적 선택 과정으로 설명하면서 부분적 은퇴는 보다 임금이 낮은 다른 직장에서 이루어짐을 보였다. 그 밖에도 점진적 은퇴 과정에 겪는 직업들에서의 임금이 생애 주직업에서의 임금보다 낮다는 것을 발견한 연구들로서는 Quinn(1996)과 Aaronson & French(2001)을 들 수 있다. 특히 Quinn(1996)은 임금 외에 각종 부가급부 면에서도 교량적 직업이 생애 주직업보다 열등하다고 하였다. 이러한 연구들과는 달리 Honig & Hanoch(1985)는 점진적 은퇴 과정의 비자발적인 성격을 부각시키고 있다.

장지연(2003)은 경제활동인구조사 자료를 패널자료 형태로 재구성하여 분석한 결과 자영업자의 경우 근로시간 단축을 통하여 점진적으로 은퇴하는 사람들의 비중이 무시하지 못할 정도로 크지만 정규직 임금근로자의 경우 근로시간 단축을 통한 점진적 은퇴의 가능성은 매우 낮다고 하였다. 한편 장지연 외(2008)는 일생 동안 변변한 일자리를 가진 적이 없었던 남성 집단의 우울증이 다른 어떤 집단, 예를 들어 주된 일자리가 있었다가 실업 혹은 은퇴를 한 집단보다 심함을 주장하였다. 현 연구에서는 이처럼 일생 동안 안정적인 일자리를 경험한 적이 없었던 근로자들의 규모를 추산한다. 한편 장지연 외(2008)는 고령 자영업자의 기대은퇴 시점이 고령 임금근로자의 그것보다 늦은 이유를 자영업이라는 일자리의 특성과 고령자가 갖는 특성의 부합성이 높기 때문이라고 하였다. 즉 자영업 일자리는 임금근로 일자리와 비교하여 투입 근로시간 및 노동강도를 근로자가 선택하기가 상대적으로 용이하기 때문이라는 것이다. 이는 Gustman & Steinmeier(1982)나 Quinn, Burkhauser, & Myers(1990)의 연구 결과와 일맥

상통한다. 장지연 외(2008)가 자영업의 선택과 기대은퇴 시점과의 관계를 연구하였다면 여기서는 자영업의 선택이 점진적 퇴직 경로의 선택에 어떤 영향을 주는가를 연구한다.

Ⅲ. 점진적 은퇴의 경제학적 의미

제Ⅳ장에서 점진적 퇴직 내지 은퇴의 실태를 분석·보고하기 이전에 여기서는 우선 여기서는 이러한 점진적 은퇴가 갖는 경제학적 그리고 현실 경제에서의 의미에 대해서 논의하고자 한다. 본 장의 목적은 점진적 은퇴 및 퇴직이 노동시장에 주는 긍정적인 그리고 부정적인 측면들을 모두 고찰해 봄으로써 장차 이 제도를 정책적으로 확대하고자 할 경우 그 도입 과정에서 발생할 수 있는 노동시장의 비효율성을 최소화하는 방안을 모색하는 데에 도움이 되는 정보는 제공하고자 하는 데에 있다.

최근 기대수명이 증가함에 따라 고령자로서 생을 영위해야 할 기간이 증가하게 되고 이에 따라 고령자들의 효용 문제가 어느때보다도 중요하게 부각되고 있다. 경제학적으로 볼 때 점진적 은퇴행위도 일차적으로는 효용 극대화를 추구하는 개개인의 선택 문제로 이해될 수 있다. 여기서 개개인의 선호체계 및 예산 제약에 영향을 미치는 모수 값들은 근로 일생을 통하여 연속적으로 변해간다는 점을 염두에 둘 필요가 있다. 예를 들어 여가에 대한 선호도는 청년, 중장년, 그리고 고령 시기에 다르게 나타나며 예산 제약식에 영향을 주는 임금률의 결정 요인인 노동생산성도 연령 증가에 따라 변해간다. 따라서 개인별로 최적의 노동공급량도 근로 인생의 어느 단계에 있는가에 따라 다르게 나타난다. 대체적으로 고령에 도달하기 이전에는 풀타임 근로를 선호하다가 고령에 이르면 따라 여가에 대한 선호 증가 혹은 건강상의 이유로 파트타임 근로에 대한 선호가 증가하게 될 것이나 그 시점은 개개인에 따라 다르다. 이에 따라 Gustman & Steinmeier(1984)는 특정 시점에서 노동의 불가분성(indivisibility of labor)을 가정하거나 반대로 어떤 근로시간이든 선택가능하다고 가정하고 분석하는 것은 개인의 의사결정과 관련하여 편의(bias)가 있는 결론을 내릴 수 있

음을 지적하였다. 이러한 맥락에서 볼 때 점진적 은퇴행위를 아무런 제약조건이 없는 상태에서 순수한 개인의 선택 문제로만 귀착시킬 경우 아무런 정책적 개입에 대한 논의는 필요 없게 된다. 예를 들어 의도적으로 점진적 퇴직 내지 은퇴를 제도화시킨다거나 확산시키는 정책은 개인의 선택을 왜곡시켜 자원배분의 효율성을 저해하는 결과를 초래할 뿐이다.

그러나 점진적 퇴직을 단순히 개인의 선택 사항만으로 간주할 수는 없게 하는 요인들이 있다. 우선 현실적으로 개인(특히 고령자)의 여가 내지 근로시간의 선택은 다양한 경로를 통하여 제약을 받게 된다. 예를 들어 어떤 직무는 성격상 일정 시간 내에 그 직무의 완성도를 요구할 수밖에 없으며 이에 따라 전일제근로를 전제로 할 수밖에 없다. 또한 팀워크의 중요성이라든가 상당한 양의 준고정비용(quasi-fixed cost; Oi, 1962)의 존재도 단시간근로의 허용을 어렵게 만든다. 이러한 제약하에서 고령자는 완전은퇴라든가 전일제근로를 선택할 수밖에 없게 된다. 그러나 전술한 바와 같이 기대수명이 늘어나고 고령자로서의 생애 기간이 점점 길어짐에 따라 이러한 성격의 제약을 단순히 어쩔 수 없이 주어진 제약으로만 간주할 수만은 없게 되었다. 특히 차후의 분석에서 나타나고 있듯이 한국의 경우 여전히 생애 주직장으로부터의 퇴직 연령이 50대 초에 머물러 있는 현실에서 고용형태를 다양화하고 단시간근로를 활성화시킴으로써 고용환경을 보다 고령 친화적으로 개선해 나가는 것은 결국 모든 개인의 생애 효용을 증진시키는 긍정적 효과를 낳을 것이다. 달리 표현하면 고령자들의 입장에서 보면 전일제근로와 완전은퇴 사이의 양자 택일보다는 점진적 은퇴를 통하여 선택의 폭을 넓히는 것이 보다 높은 후생수준을 보장하는 길일 것이다. 나아가 그 제약의 성격이 연령차별이라든가 다른 형태의 정치적 요인에 기인한다면 정책에 의해 제약 요인을 개선시켜 나가는 것이 보다 효율적인 자원배분의 결과를 낳는 길일 것이다. 이에 고령자들의 점진적 은퇴에 도움 및 장애가 되는 요인들을 식별해 내는 연구의 필요성이 생긴다. 아울러 점진적 은퇴는 고령자들로 하여금 단시간근로를 자발적으로 선택할 수 있게 해줌으로써 어쩔 수 없이 전일제근로를 선택함으로써 발생하는 근로 이탈행위를 줄일 수 있는 장점이 있다.

점진적 퇴직 내지 은퇴를 제도적으로 확산시킬 보다 중요한 필요성은 현실

경제적인 이유에서 갖게 된다. 많은 연구자들이 지적해 온 바와 같이 인구구조의 고령화에 따라 발생하는 가장 심각한 문제들 중의 하나는 바로 연금재정의 문제이다. 특히 이 문제와 관련하여서는 고령화 자체보다는 고령화의 진전 속도가 중요한데 주지하는 바와 같이 한국의 고령화 진전 속도는 OECD 어느 국가보다도 빠르다(장지연, 2004). 이에 따른 연금 수급불균형 문제를 완화시키기 위한 방편으로 연금수급 연령을 상향 조정하는 방안이 주목을 받아왔다. 그러나 평균 퇴직연령이 50대 초반에 이른 현실에서 단순히 연금수급 연령만을 상향 조정할 경우 그 시점까지의 소득보전 문제가 심각하게 대두되는데 그 해결 방안들의 하나로 점진적 은퇴 제도를 고려해 볼 수 있다. 즉 연금수급 연령 연장에 따라 늘어나는 소득공백 기간을 파트타임 근로를 통하여 어느 정도 보완하는 방안을 생각해 볼 수 있다³⁾ 이와 함께 외국의 경우 부분연금(partial pension)을 통하여 추가적으로 소득을 보완하는 방안이 고려되고 있다.

그러나 이러한 점진적 퇴직 제도는 그 시행 방식에 따라 적어도 이론적으로는 오히려 연금재정의 악화를 초래할 수도 있다. 한편에서는 완전은퇴 시점의 연기에 의해 당장 지불해야 할 연금재정 지출액을 줄이는 효과는 있으나 점진적 퇴직의 도입과 아울러 부분연금제를 실시할 경우 이에 지출되는 재정 문제를 아울러 고려해야 한다. 점진적 퇴직 제도의 도입이 근로자들의 부분은퇴(partial retirement) 시작 시점을 앞당기게 하고 최종적인 완전은퇴 시점을 상당히 늦출 경우 이에 소요되는 재정적 부담은 이 제도의 도입 이전보다 커질 수도 있다. 나아가 부분연금의 지원 규모와 점진적 퇴직의 확산 속도에 따라 연금재정 지출규모는 단기에서조차도 제도 시행 이전보다 더 커질 수도 있다.

흔히 점진적 퇴직 제도의 확산에 따라 고령자들의 고용이 연장되고 고령자들의 노동시장참가율이 증가함에 따라 총노동공급량이 증가하는 것으로 인식하고 있다. 이러한 논거로 점진적 퇴직 제도를 다가올 노동력 부족 시대에 부응하는 정책으로 인식하기 쉬우나 이러한 주장 역시 이론적으로는 판단하기 어려우며 실증적으로 검증되어야 할 사항이다. 비록 고령인구의 노동시장참가율을 증가시키는 효과는 있을 수 있으나 다른 조건이 같을 경우 부분연금 제도를 수반

3) Gustman & Steinmeier(1982)는 그 점진적 퇴직의 시작 시점이 종전의 풀타임근로 종료 시점 이전이어야 하며 종료 시점은 그 종료 시점이어야 함을 보였다.

한 점진적 퇴직 제도의 도입에 따라 부분은퇴를 시작하는 시점이 완전은퇴를 선택하는 시점보다 빠르게 나타나고 근로시간도 현저하게 단축될 경우 개개인의 생애 노동공급량, 나아가 총노동공급량은 감소할 수도 있다.

아울러 점진적 퇴직 제도가 반드시 숙련노동의 활용에 의한 노동시장의 효율성을 제고한다는 주장에도 편의가 있을 수 있다. 만약 고령자가 현 직무에서 점진적 퇴직을 할 경우 기존 숙련기술의 활용을 통하여 효율성을 증가시킬 수도 있으나, 점진적 퇴직의 도입이 사내 직무재배치를 수반하게 된다면 고령자 재훈련 비용이 발생하며, 나아가 단순한 재배치를 넘어서 추가적인 고용을 필요로 한다면 훈련비용 이외에 각종 형태의 준고정비용이 발생하게 될 것이다. 관건은 어떻게 하면 이러한 추가적 비용을 최소화하는 방향으로 제도를 정착시킬 수 있을 것인가에 있다.

다음으로는 점진적 퇴직 제도에 따른 비용구조의 변화에 대해 논해 보자. 이 비용구조에 대한 이해는 점진적 퇴직 제도의 효율적 도입에 도움을 준다고 판단된다. 이 비용은 사용자와 근로자가 부담하는 비용으로 나누어 생각해 볼 수 있다.⁴⁾ 우선 사용자 입장에서 점진적 퇴직의 도입에 따라 비용이 증가할 것인가 감소할 것인가를 논하는 것은 그리 간단한 것이 아니다.(직종에 따라 다르겠지만) 임금이 근속연수에 따라 증가할 경우 점진적 퇴직 시작 시점을 정년퇴직 시점 이전에 설정함으로써 정년에 임박한 고령자들의 높은 임금을 어느 정도 절약하는 효과가 있을 수 있다. 그러나 이러한 임금 측면에서의 인건비도 만약 줄어든 근로시간을 보다 많은 근로자의 채용으로 보충해야 한다면 반드시 줄어든다고 볼 수 없다. 한편 점진적 퇴직 경로를 통한 완전은퇴 시점은 그렇지 않은 경우보다 늦게 나타나므로 만약 현 직무에서 점진적 퇴직이 이루어질 경우 추가적인 준고정비용의 발생 없이 고령자를 계속 연장 고용할 수 있는 이점이 있다. 그러나 이 점진적 퇴직의 도입이 사내 직무재배치나 줄어든 노동투입량을 보충할 추가적 고용을 수반해야 한다면 각종 채용, 훈련, 부가급부들(fringe benefits) 등 비임금 인건비가 발생한다. 따라서 비임금 인건비 측면에서도 적어도 이론적으로는 점진적 퇴직 제도의 도입이 사용자에게 추가적인 부담으로 작용할 것인가에 대해서는 불분명하다. 그러나 국가에 따라 다르지만 비임금 인

4) 제도의 설계 및 운영과 관련된 행정 비용도 아울러 고려해야 할 것이나 여기서는 생략한다.

건비는 대략 총인건비의 30% 정도 차지할 정도로 상당한 규모라는 점을 생각해 보면 이 요인에 의한 비용 상승은 다른 비용 하락요인들을 압도할 것이라고 생각한다. 물론 이 결론 역시 점진적 퇴직 제도의 구체적인 시행 방법에 따라 달라질 것이다. 만약 근로시간 감소에 따라 의료보험 등 각종 부가급부를 줄이게 된다면 기업 입장에서는 비용 감소 요인으로 작용할 것이다. 한편 근로자 입장에서의 가장 큰 고정비용은 준비 시간, 출퇴근 시간 등 각종 워밍업 비용(warming-up cost)다. 이러한 비용은 다른 조건이 같을 경우 단시간근로의 유인을 삭감시킬 것이다. 아울러 현 직무에서 점진적으로 퇴직하지 않을 경우 훈련, 구직활동 등 각종 노동이동에 따른 비용을 지불하게 된다. 이에 따라 점진적 퇴직 제도의 시행은 이러한 근로자와 사용자의 비용을 최소화시키는 방향으로 이루어져야 할 것이다.

그렇다면 시행 과정상의 이슈들을 간략히 짚어 보자. 첫째, 점진적 퇴직 제도의 도입은 비용을 최소화하는 방향으로 이루어져야 할 것이다. 근로자들의 워밍업 비용을 줄이는 방향은 일일 근로시간을 줄이는 것보다 전일제로 하되 주당 출근일수를 줄이는 길일 것이다. 이러한 방식은 특히 직무의 성격이 일일 단위로 전일제근로를 필요로 할 경우 사용자의 비용도 아울러 절약하는 효과가 있다. 일일 단위로 노동이 불가분할(indivisible) 경우 사용자는 해당 고령자를 사내 재배치를 통하여 점진적으로 퇴직시킬 수밖에 없고 이 경우 추가적인 훈련비용이 발생하기 때문이다. 이러한 근로시간의 탄력적 사용과 아울러 최근 금융위기 극복 과정에서 제기되었던 직업 분할(work-sharing) 방식을 병행하면 노동의 불가분성 문제에 보다 효과적으로 대처할 수 있을 것으로 판단된다. 특정 직무에서 종사하던 2인의 고령자를 같은 직무에서 점진적으로 퇴직시킬 경우 그 직무가 전일제 근로를 요구할 경우 각각 50%의 근로를 제공하면 될 것이기 때문이다. 둘째, 원칙적으로 완전은퇴나 전일제근로를 선호하는 근로자로 하여금 부분적 은퇴를 하도록 유도하는 것은 해당 개인의 후생수준을 낮추는 결과를 초래할 것이다. 즉 단시간근로의 확대를 통하여 고령자들의 선택의 폭을 넓힘으로써 고용환경을 고령친화적으로 조성하는 것은 바람직하나 점진적 퇴직을 모든 직종에 전면일률적으로 제도화하는 것은 전 직종에서 전일제근로를 의무화하는 하는 것만큼이나 제약적일 수 있다. 셋째, 생애 주된 직장에서의

점진적 은퇴나 다른 직장을 통한 점진적 은퇴나 모두 점진적 은퇴의 시작 시점은 완전은퇴 시점보다 먼저 발생하고 그 이후의 근로소득은 점차 감소하게 되므로 이러한 임금체계는 직종에 따라서는 근로자와 고용주 사이의 장기 인센티브 근로계약 관계를 저해하는 방향으로 작용할 수 있다. 이는 사용자 및 근로자 모두에게 비용으로 작용하며 따라서 이러한 직종에서는 점진적 퇴직제도의 활용이 제한을 받을 수밖에 없다. 즉 점진적 퇴직의 제도화는 직종에 따라 그 가능성을 달리한다.

마지막으로 바람직한 점진적 퇴직 제도의 도입은 (그것이 가능한 직종에 대해) 생애 주직장을 중심으로 이루어지는 것이 바람직할 것이다. 직장 간 기술의 대체 가능성이 완벽하지 않기 때문에 다른 직장을 통하여 점진적 은퇴를 할 경우 근로자의 입장에서는 전 직장에서 습득한 기술의 적어도 일부를 잃게 되며 사용자 입장에도 숙련 근로자를 추가적인 훈련비용 없이 사용할 수 있는 기회를 잃어버리기 때문이다. 그러나 앞서 언급한 임금 및 비임금 인건비와 관련된 이슈들에 더하여 직종 및 직무에 따라서는 단시간근로를 통한 고령자들의 고용 연장 자체가 어려운 경우도 많다. 앞서 언급하였듯이 직무 자체가 전일제 근로를 전제로 할 경우도 있으며 컴퓨터 사용의 필요성, 팀워크의 중요성, 고객과의 의사소통의 필요성 등은 모두 단시간근로 및 고령자 고용을 어렵게 만드는 요인들이다.

결국 점진적 퇴직 제도는 단기에서 연금재정의 문제를 완화시킨다는 현실적인 논거를 가지고 있지만 그 제도의 도입 및 확대 과정과 방식은 노동시장의 효율성을 극대화하는 방향으로 이루어져야 할 것이다.

IV. 은퇴 과정의 현 실태분석

1. 생애 주된 일자리의 정의

은퇴에 대한 정의는 연구자들에 따라 다소 다르게 내려질 수 있다. Gustman & Steinmeier(2000)는 은퇴를 자신의 주관적 대답, 주당 (혹은 연간) 통상근로

시간, 10년 이상 (혹은 20년 이상) 근속한 직장으로부터의 이탈, 시간당 임금률 (혹은 주급), 사회보장 수급 여부 등 다양한 기준에 따라 정의하고 정의를 달리 함에 따라 은퇴의 실태가 얼마나 달라지는가를 분석하였다. 현 연구에서는 자료의 제약과 한국 노동시장의 특수성을 감안하여 은퇴를 협의와 광의의 두 가지로 정의하고 두 정의하에서의 은퇴 실태를 분석한다. 협의의 은퇴란 근로자 자신이 일생 동안 경험하였던 직업들 중 가장 중요한 직업(이하 생애 주직업 (life time main job)으로 표기하자)으로부터의 퇴직행위를 말하며, 광의의 은퇴란 노동시장으로부터의 완전 철수로 정의한다. 근로자에 따라 생애 주직업으로부터 바로 완전은퇴로 이어지는 경우도 있지만 생애 주직업과 완전은퇴 사이에 단시간근로를 통한 부분적 은퇴를 경험한 후⁵⁾ 완전은퇴를 선택하는 경우도 있다. 생애 주직업을 어떻게 정의할 것인가에 대해서도 본격적인 논의가 이루어진 것은 아니다. 현 연구에서는 자료의 한계를 인정하면서 생애 주직업을 한 근로자가 평생 동안 경험한 직업들 중 가장 장기간에 걸쳐 경험한 직업으로 정의한다.⁶⁾

부분은퇴 기간도 두 가지로 정의될 수 있다. 하나는 Quinn(2003)과 마찬가지로 부분은퇴 기간을 정규직이든 비정규직이든 생애 주직업 종료 이후 완전은퇴 시점까지의 모든 근로기간으로 광범위하게 정의할 수 있다. 또 다른 하나는 부분은퇴를 주당 통상근로시간이 현저하게 줄어든 경우로 정의할 수 있다. 그러나 KLOSA든 KLIPS든⁷⁾ 개별 근로자들의 과거 직업력에 대한 정보를 회고적 방법에 의존하여 획득한 결과 과거에 경험하였던 직업들 중 상당히 많은 경우에 대해 근로시간이나 임금이 결측되어 있는 것으로 나타났다. 아울러 전반적으로 근로시간의 변수의 신뢰성이 문제가 되는 현실에서 현 연구에서는 두 번째 기준으로 근로시간이나 임금 대신 종사상 지위를 이용하여 정의한다. 예를 들어 종사상 지위가 상용직에서 임시직이나 일용직으로 전환된 경우 부분 은퇴 상태에 들어간 것으로 간주할 수 있다. 한국의 경우 임금은 종사상 지위와 밀접

5) Ruhm(1990)은 이러한 부분적 은퇴 상태에서 경험하게 되는 직업을 교량적 직업(bridge job)이라 칭하였다.

6) 보다 이상적으로는 평균 근로시간과 보수를 아울러 고려하여 정의해야 할 것이나 이는 자료의 제약에 부딪히게 된다. 생애 주직업이 하나 이상일 경우 직업 기간의 중심(시작점과 종료점 사이의 평균)이 40세에 가까운 직업을 생애 주직업으로 정한다.

7) KLOSA와 KLIPS 자료에 대한 소개는 한국노동연구원의 홈페이지를 참고하기 바란다.

하게 관련되어 있기 때문에 이러한 분류 기준은 적어도 한국 노동시장에서는 나름대로 의미가 있다고 할 수 있다. 나아가 일부의 분석에서는 근로시간도 아울러 고려하였다.

한편 여성의 경우 비임금근로에의 의존도가 상당히 높으며 비임금근로자의 대부분도 자영업자가 아니라 무급가족 종사자이기 때문에 은퇴 과정에 대한 분석은 주로 임금근로에 의존하고 있는 남성의 경우와 비교하여 상당히 다르면서도 복잡하여 여기서는 분석에서 제외하며 추후의 연구로 남긴다.

2. 은퇴 경로 실태⁸⁾

가. 근로경력이 취약한 계층의 규모

KLOSA 표본을 이용하여 정리한 <표 1-1>~<표 1-3>을 보면 총응답자들 생애 주직장 기간이 10년 미만인 사람들의 비중이 약 20%에 이르는 것으로 나타나 있다. 이 수치는 세 표들에 모두 유사하게 나타나고 있다. 특히 <표 1-3>은 2006년 기준 연령을 최소한 65세(즉 1941년 이전 출생자들)로 한정하였기 때문에 대부분의 근로자들이 생애 주직장을 이미 떠난 상태를 분석한 결과이다. 이와는 달리 <표 1-1>에서는 45세 이상을 모두 포함(즉 1941년생부터 1960년생까지를 추가적으로 포함)하고 있어서 상당수의 중고령자들이 표본에 포함되어 있는 상태다.⁹⁾ 압축하면 결국 인구 5명당 1명은 일생 동안 주된 일자리를 경험한 적이 없었으며, 이처럼 평생 동안 안정적인 직업을 경험한 적이 없는 응답자들에 대해서는 사실상 점진적 은퇴의 의미를 부여하기는 힘들 것이다. 물론 이 수치들은 2006년 기준 근로 일생을 이미 어느 정도 살아온 중고령자들을 대상으로 하고 있으므로 반드시 현재의 청·장년들이 향후 같은 과정을 겪을 것이라는 보장은 없다. 하지만 표본에 포함되어 있는 응답자들 대부분이 생애 주직장을 평생직장으로 삼고 살아온 점을 감안하면 최근 금융위기 이후 보다 유연화된 노동시장에서 성장한 세대를 대상으로 하면 그 수치는 더 커질 것

8) 보고의 간결성을 위하여 생략하였지만 제IV장의 분석 결과들은 생애 주직업의 근속기간을 5년 혹은 20년으로 변화시켜도 질적인 면에서 차이가 없었음을 밝혀둔다.

9) 총응답자가 아니라 직업경험이 있었던 응답자들 중의 비율로 정의하여도 큰 차이가 없음을 알 수 있다.

〈표 1-1〉 은퇴 경로 현황(2006년 기준 45세 이상)

분 류	추정치
총응답자 수	4,466
직업경험 유 ¹⁾	4,342
생애 주직업 지속기간<10년	853
생애 주직업 지속기간≥10년	3,489(총응답자들 중 78%)
현재 진행	1,222(지속기간 10년 이상 근로자 중 35%)
임금	507(지속기간 10년 이상 근로자 중 15%)
비임금	715(지속기간 10년 이상 근로자 중 20%)
전격적 은퇴	823
임금	545
비임금	278
점진적 은퇴	1,444(총은퇴자 중 64%)
임금	975(임금근로 은퇴자 중 64%)
비임금	469(비임금근로 은퇴자 중 63%)

주: 점진적 은퇴는 생애 주직장 종료 이후 완전은퇴 시기까지.

- 1) 직업 경험은 있으나 시작 혹은 종료 시점이 결측되어 분석이 가능하지 않은 응답자 수 25명이 제외됨.

자료: KLOSA.

〈표 1-2〉 은퇴 경로 현황(2006년 기준 50세 이상)

분 류	추정치
총응답자 수	3,687
직업경험 유 ¹⁾	3,572
생애 주직업 지속기간 <10년	628
생애 주직업 지속기간 ≥10년	2,944(총응답자들 중 80%)
현재 진행	866(지속기간 10년 이상 근로자 중 29%)
임금	302(지속기간 10년 이상 근로자 중 10%)
비임금	564(지속기간 10년 이상 근로자 중 19%)
전격적 은퇴	804
임금	533
비임금	271
점진적 은퇴	1,274(총은퇴자 중 61%)
임금	857(임금근로 은퇴자들 중 62%)
비임금	417(비임금근로 은퇴자들 중 61%)

주: 점진적 은퇴는 생애 주직장 종료 이후 완전은퇴 시기까지.

- 1) 직업 경험은 있으나 시작 혹은 종료 시점이 결측되어 분석이 가능하지 않은 응답자 수 25명이 제외됨.

자료: KLOSA.

으로 예상된다. 이하의 분석에서는 KLOSA, KLIPS 어느 자료를 사용하든 10년을 기준으로 생애 주직장이 있었던 응답자들을 대상으로 한다. 10년의 기준이 다소 자의적일 수는 있으나 Quinn(2003)도 교량적 직업을 ‘생애 주직장(lifetime career job)’을 떠난 후 겪은 직업들 중 전일제근로든 단시간근로든 지속기간이 10년보다 짧은 직업’으로 정의하고 있다.

나. 2006년 조사 시점에 여전히 생애 주직장에서 근속하고 있는 응답자의 규모

<표 1-1>~<표 1-3>을 순차적으로 비교하여 살펴보면 생애 주직장의 근속기간이 최소 10년이 넘는 사람들 중 2006년 조사시점 기준 여전히 생애 주직장에 근속하고 있는 근로자들의 비중이 45세 이상, 50세 이상, 그리고 65세 이상으로 한정할 경우 각각 35%, 29% 및 18%로 줄어들었으나 65세 이상 근로자들 중에서도 2006년 기준 여전히 생애 주직장에 남아 있는 근로자들의 비중은 무시하지 못할 수준이다. 이 수치들을 임금근로와 비임금근로로 나누어 보면 생애

<표 1-3> 은퇴 경로 현황(2006년 기준 65세 이상)

분 류	추정치
총응답자 수	1,736
직업경험 유 ¹⁾	1,660
생애 주직업 지속기간 <10년	275
생애 주직업 지속기간 ≥10년	1,385(총응답자들 중 80%)
현재 진행	245(지속기간 10년 이상 근로자 중 18%)
임금	29(지속기간 10년 이상 근로자 중 2%)
비임금	216(지속기간 10년 이상 근로자 중 16%)
전격적 은퇴	553
임금	359
비임금	194
점진적 은퇴	587(총은퇴자 중 51%)
임금	386(임금근로 은퇴자 중 52%)
비임금	201(비임금근로 은퇴자 중 51%)

주: 점진적 은퇴는 생애 주직장 종료 이후 완전은퇴시기까지.

1) 직업 경험은 있으나 시작 혹은 종료 시점이 결측되어 분석이 가능하지 않은 응답자 수 25명이 제외됨.

자료: KLOSA.

주직장이 임금근로인 경우 그 비율은 45세 이상, 50세 이상 및 65세 이상 세 집단에 대해 각각 15%, 10%, 2%로 나타나 고령화됨에 따라 생애 주직장 유지율이 빠른 속도로 감소함을 알 수 있으나 생애 주직장이 비임금근로인 경우 해당 수치들이 각각 20%, 19% 및 16%로 감소 속도가 매우 더디게 나타난다. 자영업자 등 비임금근로의 경우 심지어 65세 이상으로 한정하여도 생애 주직장이 10년이 넘는 사람들 중 16%가 여전히 2006년 기준 생애 주직장에 종사하고 있는 것으로 나타났다. 즉 고연령화에 따라 생애직장으로부터의 이탈 현상은 자영업자보다는 임금근로자에게 있어서 보다 빠르게 나타나며, 반면 자영업자의 경우 인생 후반 늦은 시기까지 생애 주직장을 유지하고 있는 경향이 있다.

다. 은퇴 시 점진적 은퇴 과정을 선택할 확률

다음으로는 얼마나 많은 근로자들이 은퇴를 할 때 점진적 과정을 거쳐서 은퇴를 하는지를 알아보자. 여기서는 우선 점진적 은퇴를 ‘생애 주직장으로부터 이탈한 후 완전히 은퇴하기 전까지 경험하는 모든 다른 직장들’로 정의한다. 반면 생애 주직장으로부터 완전은퇴로 바로 이어지는 경우를 현 연구에서는 전격적 은퇴라고 표현한다. 여기서 파악하고자 하는 모수 값은 특정 근로자가 은퇴 시 점진적 과정을 거쳐 은퇴할 확률이다.

우선 <표 1-3>을 보면 총은퇴자들(전격적 은퇴+점진적 은퇴) 중 점진적 은퇴 과정을 겪는 사람들의 비율이 50%를 약간 상회하는 것으로 나타났다. 이 수치는 연령 제약을 45세 이상 및 50세 이상으로 완화한 <표 1-1>과 <표 1-2>의 경우 더 커져서 60%를 약간 상회하고 있다. 놀랍게도 이 비율에 관한 한 어느 표에서도 임금근로자와 비임금근로자 집단 사이에 차이는 거의 없는 것으로 나타났다. 65세 이상의 고령자들을 대상으로 할 경우 점진적 은퇴의 비율이 더 낮게 나타난 데에 대한 한 가지 추측은 보다 상대적으로 최근에 출생한 집단이 경제성장에 의한 소득 효과, 여가에 대한 선호 증가로 다른 조건이 같을 경우 부분은퇴와 여가의 조합을 조기에 선택할 가능성이 높다는 것이다. 또 다른 이유로서는 최근의 금융위기를 들 수 있다. <표 1-3>과 비교하여 <표 1-1> 표본에는 금융위기의 영향을 받은 근로자들이 비례적으로 더 많이 포함되어 있다. 금융위기 이후 평생직장의 개념이 흐려지면서 평균 근속연수가 짧아지고 생애

주직장으로부터의 이탈이 상대적으로 조기에 발생하게 됨으로써 생애 주직장 이후의 근로 인생이 보다 길어진 현실을 반영한 것일 수 있다.

라. KLIPS 자료를 이용한 통계

<표 1-4>에서는 <표 1-2>의 내용을 KLIPS 자료를 이용하여 재차 요약하고 있다. 두 자료 모두 2006년 기준 50세 이상 응답자들을 대상으로 하고 있다. KLOSA와 KLIPS 두 자료를 비교해 보면 생애 주직장의 근속기간이 10년 이상인 사람들 중 전격적으로 은퇴한 사람들의 비중은 각각 27% 및 26%로 매우 유사하게 나타났다. 반면 2006년에 여전히 생애 주직장에 남아 있는 비율은 KLOSA 자료에서는 29%로서 KLIPS의 24%보다 약간 높게 나타나고 있다. 한편 은퇴 시 점진적인 과정을 밟을 확률은 KLOSA(61%)보다 KLIPS(66%)에서 약간 더 높게 나타났다. 이 확률을 임금근로 집단과 비임금근로 집단으로 나누어 각각 비교해 보면 생애 주직장이 임금근로였던 근로자들 중 점진적으로 은퇴하는 근로자들의 비율은 KLOSA(62%)보다 KLIPS(71%)에서 더 높게 나타

<표 1-4> 은퇴 경로 현황(50세 이상) : KLIPS

분 류	추정치
총응답자 수	
직업경험 유 ¹⁾	2,133
LMJ 근속기간<10년	255
LMJ 근속기간≥10년	1,878
현재 진행	447(근속기간 10년 이상 근로자 중 24%)
임금	185(근속기간 10년 이상 근로자 중 10%)
비임금	262(근속기간 10년 이상 근로자 중 19%)
전격적 은퇴	488
임금	245
비임금	243
점진적 은퇴	943(총은퇴자 중 66%)
임금	597(임금근로 은퇴자들 중 71%)
비임금	346(비임금 근로 은퇴자들 중 59%)

주: 점진적 은퇴는 생애 주직장 종료 이후 완전은퇴 시기까지.

1) 직업 경험은 있으나 시작 혹은 종료 시점이 결측되어 분석이 가능하지 않은 응답자 수 25명이 제외됨.

자료: KLIPS.

났으나 비임금근로 집단 중에서의 비율은 KLIPS(59%)보다 KLOSA(61%)에서 약간 더 높게 나타났다.

두 데이터를 종합하여 볼 때 은퇴 경로 선택 시 점진적인 단계를 거칠 확률은 생애 주직장이 임금근로였을 경우 약 60~70% 정도로 추산되며 비임금근로의 경우 약 60%로 요약될 수 있다. 즉 보다 많은 근로자들이 생애 주직장으로 부터 완전은퇴로 바로 이행하기보다는 교량적 직업(bridge job)을 통하여 점진적으로 은퇴하게 된다.

마. 점진적 은퇴의 유형

<표 2-1>과 <표 2-2>는 각각 KLOSA를 이용하여 생애 주직장이 임금근로자였던 응답자들과 비임금근로였던 응답자들의 점진적 은퇴 경로를 세부 유형별로 요약하고 있다. 우선 <표 2-1>을 보면 생애 주직장에서 임금근로를 하다가 점진적으로 은퇴한 857명 중 60%에 해당하는 응답자들은 점진적 은퇴 과정에서 겪은 직장들(그 수가 몇 개이든) 모두에서 생애 주직장과 같은 임금근로를 한 것으로 나타났다. 반면 자영업 등 비임금근로를 거치서 점진적으로 은퇴한 응답자들의 비중은 22%에 그치고 있다. 이와는 달리 <표 2-2>을 보면 생애 주직장이 자영업 등 비임금근로였다가 점진적 은퇴경로로서 생애 주직장과 같은 자영업을 고집했던 응답자들의 비중은 45%였으며 임금근로로 전향한 응답자들의 비중은 38%로 나타났다. 결국 고용형태 면에서 생애 주직장과 동종의 고용형태를 유지하는 비율은 자영업보다는 임금근로의 경우 더 높게 나타났으며 유사한 논리로 점진적 퇴직 시 다른 고용형태로 전향할 확률은 생애 주직장이 임금근로인 경우보다 자영업인 경우 더 높게 나타났다. <표 2-3>과 <표 2-4>는 각각 <표 2-1>과 <표 2-2>의 분석을 KLIPS 자료를 이용하여 수행하고 있다. 모든 표본 제약은 KLOSA와 KLIPS 사이에 같게 설정하였다. 두 자료를 이용한 결과를 비교해 보면 임금근로 및 자영업의 유지율 및 전향률이 매우 유사하게 나타남을 알 수 있다. 예를 들어 생애 주직장이 임금근로였던 근로자들의 경우 점진적 은퇴 과정에서 임금근로를 그대로 유지한 비율 및 자영업으로 전향한 비율이 KLOSA의 경우 각각 60% 및 22%였던 것과 유사하게 KLIPS 경우 해당 수치들이 각각 56% 및 22%로 나타났다.

〈표 2-1〉 생애 주직장이 임금근로였던 응답자들의 점진적 은퇴 과정 : KLOSA

분 류		추정치
임금근로만(518)	소 계	518(60)
	상시	365(43)
	일용	80(9)
	상시→일용	32(4)
	기타(혼합+결측)	41(5)
자영업만		188(22)
기 타		151(18)
전 체		857(100)

주: 2006년 기준 50세 이상, ()안의 숫자는 총계에 대한 퍼센트.

〈표 2-2〉 생애 주직장이 비임금근로였던 응답자들의 점진적 은퇴 과정 : KLOSA

분 류		추정치
임금근로만(160)	소 계	160(38)
	상시	98(24)
	일용	38(9)
	상시→일용	9(2)
	기타(혼합+결측)	15(4)
자영업만		186(45)
기 타		71(17)
전 체		417(100)

주: 2006년 기준 50세 이상, ()안의 숫자는 총계에 대한 퍼센트.

〈표 2-3〉 생애 주직장이 임금근로였던 응답자들의 점진적 은퇴 과정 : KLIPS

분 류		추정치
임금근로만 (332)	소 계	332(56)
	상시/ 상용	177(30)/130(22)
	일용/ 임시, 일용	62(10)/109(18)
	상시→일용/상용→임시, 일용	1(0)/1(0)
	기타(모두 결측)	92(15)
자영업만		133(22)
기 타		131(22)
전 체		597(100)

주: 2006년 기준 50세 이상, ()안의 숫자는 총계에 대한 퍼센트.

<표 2-4> 생애 주직장이 비임금근로였던 응답자들의 점진적 은퇴 과정 : KLIPS

분 류		추정치
임금근로만 (152)	소 계	152(44)
	상시/ 상용	70(20)/48(14)
	일용/ 임시, 일용	27(8)/49(14)
	상시→일용/ 상용→임시, 일용	0(0)/0(0)
	기타(모두 결측)	55(16)
	자영업만	125(36)
	기 타	69(20)
	전 체	346(100)

주: 2006년 기준 50세 이상, ()안의 숫자는 총계에 대한 퍼센트

점진적 은퇴 경로로서 임금근로를 선택한 응답자들의 은퇴 행위를 보다 세분화하여 살펴보자. 이 집단은 점진적 은퇴 직장으로서 상시직만을 경험한 집단, 일용직만을 경험한 집단, 상시직에 종사하다가 일용직으로 바뀐 집단, 그 밖의 기타 집단 등 네 집단으로 구분해 볼 수 있다. 이 경우 분명 두 번째 및 세 번째 집단은 전반적인 종사상 지위의 변화라는 측면에서 볼 때 점진적 은퇴 경로로 인식될 수 있다. 그러나 은퇴 경로로서 상시직만을 수행한 집단의 경우 과연 이 응답자들이 ‘점진적으로’ 은퇴를 하였는가에 대해서는 동의할 수 없지 않을 것이다. 특히 상시직의 대부분이 상용직일 경우는 더욱 그러하다.¹⁰⁾ 불행하게도 KLOSA의 경우 상시직을 상용직과 임시직으로 구분하지 않고 있다. 교량적 직장으로서의 상시직에의 의존도가 높게 나타나는 것은 KLIPS 자료에서도 여전히 확인되며 이러한 현상은 생애 주직장으로 자영업 등 비임금근로를 수행하다가 임금근로로 전향한 응답자들에게도 마찬가지로 나타난다. 이러한 현상은 임금근로 중 상시직의 포괄 범위가 광범위하다는 사실과도 무관하지 않다.

다행하게도 KLIPS 자료는 임금근로의 경우 상시직을 상용직과 임시직으로 아울러 분리하여 조사하고 있다. 이를 이용하여 분류 체계를 상용직과 임시·일용직으로 바꾸어 재계산한 결과를 <표 2-3>과 <표 2-4>의 사선 오른 쪽에

10) 물론 지금까지는 생애 주직장을 고용 기간으로 기준으로 정하였고 이 기준에 의하면 아무리 상용직이라고 하더라도 생애 주직장 이후에 경험하였다면 이를 완전은퇴 이전에 경험한 교량적 직장으로 간주하는 것도 나름대로 의의가 있다. 앞서 소개하였듯이 Quinn (2003) 역시 교량적 직업을 ‘생애 주직장 이후 겪은 직장들 중 전일제근로는 단시간근로든 지속 기간이 10년보다 짧은 모든 직장’으로 정의하고 있다.

기록하였다. 그 결과 <표 2-3>을 보면 생애 주직장에서 임금근로를 하다가 교량적 직장에서 상용직만을 수행한 응답자들의 빈도(전체 점진적 은퇴자 중의 비율)는 130(22%)로 나타났으며, <표 2-4>를 보면 자영업에서 전향한 응답자들의 경우 해당 수치가 48(14%)로 나타났다. 만약 이처럼 교량적 직장으로 상용직만을 수행하다가 은퇴한 응답자들을 점진적 은퇴 집단에서 제외시키고 이들을 전격적 은퇴자로 분류할 경우 총은퇴자들 중 점진적 은퇴 경로를 거친 집단의 규모는 생애 주직장이 임금근로 및 비임금근로인 경우에 대해 각각 60% 및 49%로 이전과 비교하여 다소 줄어드나 여전히 높은 수치임을 알 수 있다.

3. 연령 변화에 따른 은퇴 행위의 변화 패턴

지금까지는 2006년 기준으로 일정 연령 이상인 고령자들을 그들이 과거 겪어온 은퇴 경험을 바탕으로 은퇴 유형별로 분류하는 데에 치중해 왔다. 연구의 초점은 과거 경험을 바탕으로 볼 때 얼마나 많은 사람들이 은퇴하는 과정에서 생애 주직장과 완전은퇴 사이에 교량적 직업을 경험하면서 점진적으로 은퇴하는지 그리고 점진적으로 은퇴하는 과정에서 임금근로와 자영업이 어떤 역할을 하는지에 있었다. 지금까지의 논의는 개개인이 직접 경험한 근로생애사에 근거하여 은퇴 경로 및 유형에 대한 가장 직접적인 증거를 제시하고 있다는 의의를 가지고 있다. 또한 이러한 증거는 개개인의 근로 생애사에 대한 정보가 이용가능했기 때문에 수집할 수 있었음을 강조하고자 한다.

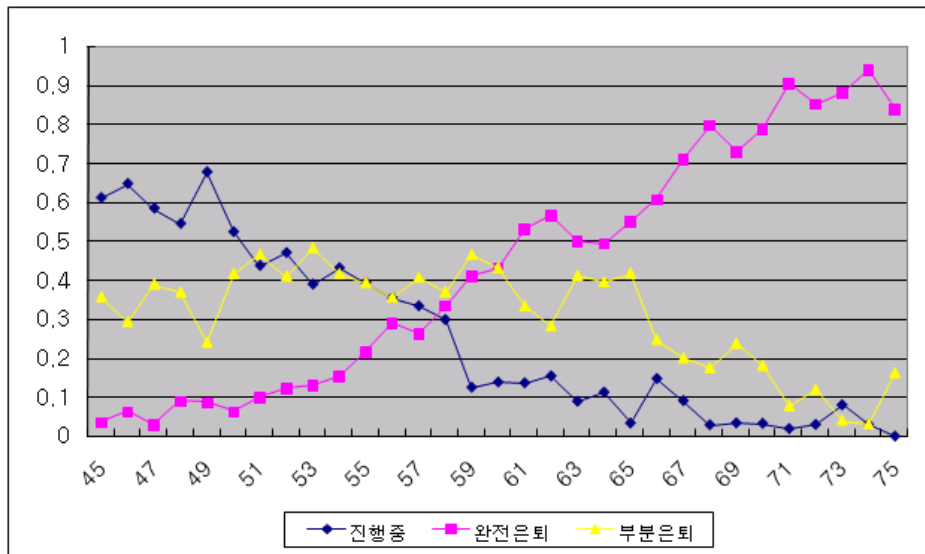
그러나 이상의 논의에서는 근로 인생의 시점에 대한 논의가 결여되어 있다. 예를 들어 지금까지는 생애 주직장으로부터 퇴직하는 과정에서 점진적인 경로를 선택할 확률에 관심을 가져왔지만 그 경로를 택한 사람들이 평균적으로 생애 어느 시점에서 점진적 은퇴를 시작하고 평균적으로 얼마나 오래 부분은퇴 상태에 머물러 있는가에 대한 고려가 없다. 이러한 시점 내지 기간에 대한 정보는 연금재정 추계, 부분연금제 도입 방안, 노동공급 예측 등과 관련하여 매우 중요한 정보를 제공한다고 본다.

이를 위해서는 우선 KLOSA, KLIPS 각 자료를 이용하여 2006년을 기준으로 각 개인을 생애 주직장에 여전히 근무하고 있는 상태, 부분적으로 은퇴한 상태,

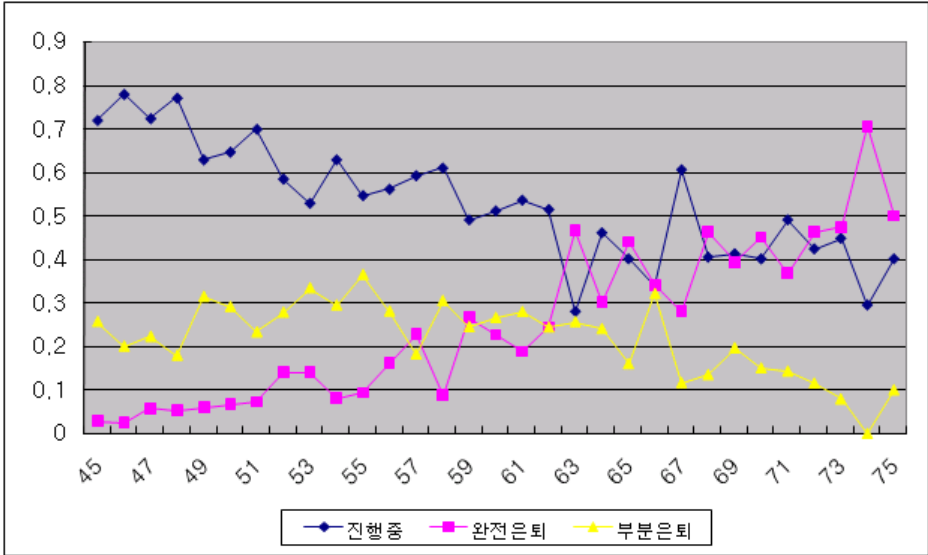
그리고 완전히 은퇴한 상태라는 세 가지 은퇴 상태로 구분한다. 앞선 분석에서는 과거의 은퇴 과정을 기준으로 삼았기 때문에 2006년 시점에서 완전하게 은퇴한 상태라도 점진적인 과정을 거치지 않았으면 전격적 은퇴, 거쳤으면 점진적 은퇴로 분류하였지만 여기서는 2006년 시점에서의 상태만을 기준으로 하므로 양자 모두 완전히 은퇴한 상태로 분류된다. 다음으로는 모든 응답자들을 2006년 당시 연령을 기준으로 연령별로 표본을 나누고 각 연령별 표본 내에서 각각의 은퇴 상태에 있는 응답자들의 비중을 계산하였다. 따라서 각 연령별로 세 가지 은퇴 상태의 합은 1이 된다. [그림 1-1]과 [그림 1-2]는 KLOSA를 이용하여 분석한 결과이고, [그림 1-3]과 [그림 1-4]는 KLIPS를 이용하여 도식화한 결과이다. 연령 증가에 따른 은퇴 행위의 변화 과정을 보다 완전하게 도식화하기 위해 기준 연령을 50세 이상에서 45세 이상으로 낮추었으며, 생애 주직장은 전과 마찬가지로 10년을 기준으로 하였다.

우선 [그림 1-1]을 보면 생애 주직장이 임금근로인 응답자들 중 동일 직장에 잔존하여 남아 있는 비율은 40대 중반에 있는 근로자들 사이에서는 약 60% 정

(그림 1-1) 생애 주직장이 임금근로인 응답자들의 2006년 기준 은퇴 상태의 연령별 분포 : KLOSA



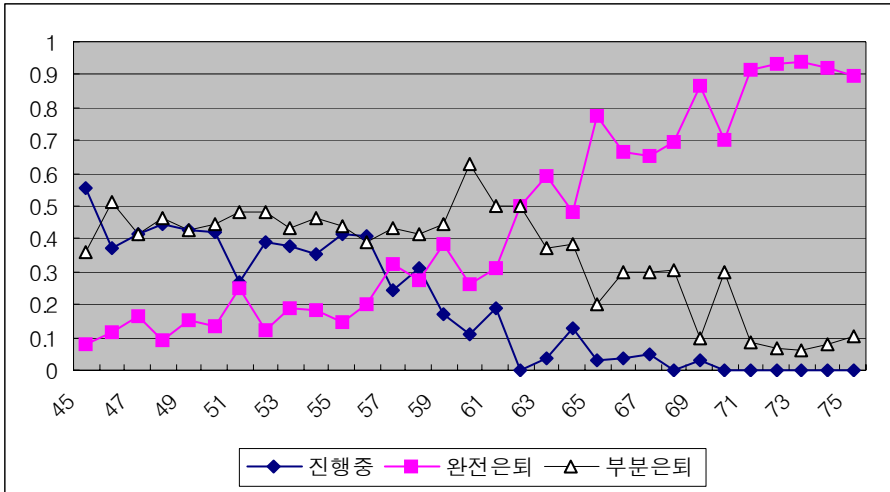
[그림 1-2] 생애 주직장이 비임금근로인 응답자들의 2006년 기준 은퇴 상태의 연령 별 분포 : KLOSA



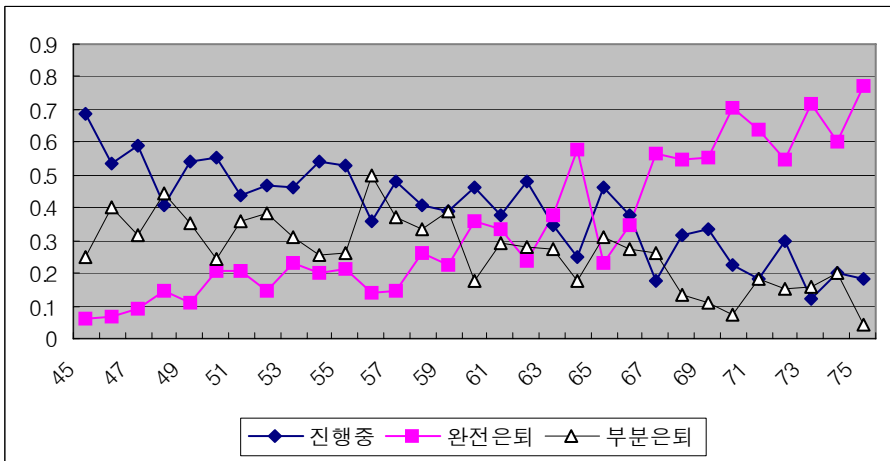
도였던 것이 연령 증가에 따라 지속적으로 감소하여 58세에는 약 30% 정도로 떨어짐을 알 수 있다. 그러나 59세에 이르면 따라 생애 주직장에 잔존하여 있는 근로자들의 비율은 일 년 만에 거의 20%p 정도 하락하여 10%를 약간 상회하는 수준에 머무른 것으로 나타나 있다. 이는 정년퇴직의 효과를 반영한 것이라고 판단된다. 생애 주직장 잔존자의 비율이 연령 증가에 따라 전반적으로 하락하는 것에 맞추어 완전은퇴 상태에 있는 응답자들의 비율도 지속적으로 상승하는 모습을 보인다. 그러나 부분은퇴 상태에 있는 응답자들의 비중은 50대 초·중반까지는 증가한 다음 그 후 대략 60대 중반까지 그 수준을 유지하다가 60대 중반에 급격히 하락한 후 서서히 소멸되어가는 패턴을 보이고 있다.

[그림 1-1]에 나타난 세 가지 은퇴 상태 사이의 관계를 연령 구간대별로 설명해 보자. 생애 주직장이 임금근로였던 근로자들의 45세부터 75세까지의 연령 구간은 은퇴 과정에서 부분은퇴 직장의 역할에 따라 세 구간으로 나누어 볼 수 있다. 첫 구간은 45세부터 50대 초·중반에 이르는 구간으로서 이 구간에서는 비록 생애 주직장으로부터의 이탈이 활발히 이루어지고 있음에도 불구하고 완전은퇴자의 비율이 급속하게 증가하지 않은 이유는 동 구간 부분은퇴자의 비중

[그림 1-3] 생애 주직장이 임금근로인 응답자들의 2006년 기준 은퇴 상태의 연령별 분포 : KLIPS



[그림 1-4] 생애 주직장이 비임금근로인 응답자들의 2006년 기준 은퇴 상태의 연령별 분포 : KLIPS



이 증가하였기 때문이다. 즉 이 구간에서는 생애 주직장으로부터의 탈출이 바로 완전은퇴로 이어지기보다는 부분은퇴 상태로 활발히 유입되는 기간이다. 수치들을 살펴보면 40대 중반에 60%대에 머물러 있었던 생애 주직장 비중은 54

세에 이르러서는 40% 정도로 약 20%p 이상 하락한 반면, 부분은퇴 상태의 비중은 40대 중반 30%대에 있었던 것이 54세 기준 50%로 10~20%p 증가하였다. 이러한 부분은퇴 상태로의 활발한 진입에 힘입어 완전은퇴자의 비중의 증가는 동 연령 기간 10%p를 밀돌고 있다.

두 번째 구간은 부분은퇴자의 비중이 약 40%대에서 등락하면서 그 수준을 유지하는 구간으로 대략 50대 중반부터 60대 중반까지의 구간이 이에 해당한다. 이 제2구간에서는 생애 주직장으로부터 이탈 속도만큼이나 완전은퇴 상태의 증가 속도가 빠르게 나타나고 있다. 특히 59세에 정년퇴직이 집중되면서 완전은퇴자의 비중은 빠르게 증가하고 있다.

마지막으로는 60대 중반 이후의 구간으로 이 제3구간은 부분은퇴 상태에 있던 근로자들이 빠른 속도로 노동시장으로부터 완전히 퇴출되는 시기로 규정된다. 이 시기에도 완전은퇴자의 비중이 빠른 속도로 증가하는데 그 원인은 생애 주직장으로부터의 이탈 때문이 아니라(이 시기에는 이미 생애 주직장에 남아 있는 비율이 10%를 밀돌고 있다) 그동안 부분은퇴 상태에 머물러 있던 근로자들이 빠른 속도로 노동시장으로부터 이탈하기 때문이다. 만약 완전은퇴자의 규모를 축소시켜 고령자 고용의 규모를 확대시키고자 하는 경우에는 50대 중반 이후의 연령층에 대한 부분은퇴 직업을 활성화시켜 동 연령대의 완전은퇴의 증가 속도를 완화시키는 방안을 고려해 볼 만하다.

이상의 [그림 1-1]에 나타난 패턴은 [그림 1-3]의 KLIPS를 이용한 분석에서도 대체적으로 유지되고 있다. 특히 부분은퇴 상태의 비중이 50대 중반까지 미약하게나마 증가하다가 60대 초반까지 약 40%대를 유지함으로써 동 기간 빠른 속도의 생애 주직장 이탈에도 불구하고 완전은퇴의 비중의 증가는 상대적으로 완만하였으나 60대 초반 이후 부분은퇴자의 비중이 급속하게 감소함에 노동시장으로부터의 완전이탈 속도는 매우 빠르게 나타나고 있다. 다만 KLIPS의 경우 표본의 수가 KLOSA보다 작음으로 인하여 추세를 보다 명확하게 읽어낼 수 없었다.

[그림 1-2]는 생애 주직장이 자영업 등 비임금근로였던 사람들을 대상으로 연령별로 은퇴 상태간 분포를 도식화하고 있다. [그림 1-1]과 [그림 1-2]를 비교하여 보면 다음과 같은 특징들을 관찰할 수 있다. 첫째, 생애 주직장이 자영업

이었던 근로자들은 임금근로자들과 비교하여 생애 늦은 후반까지 주직장에 남아 있는 경향이 있다. 예를 들어 40대 중반에는 생애 주직장을 그대로 유지하는 사람들의 비중이 약 70~80% 정도이던 것이 70대 중반의 약 40%까지 지속적으로 감소하였으나 임금근로자와 비교하여 여전히 높은 수치이다. 물론 임금근로자의 경우처럼 생애 주직장 잔존 비율이 59세에 급격히 낮아지는 현상도 관찰되지 않는다. 둘째, 이에 따라 완전은퇴자의 비중도 75세에 이르러서도 70%를 밑도는 수준에 머무르고 있다. 셋째, 생애 주직장에서 잔존율이 생애 후반까지 높게 유지됨에 따라 부분은퇴자의 비중도 생애 주직장이 임금근로였던 근로자들과 비교하여 생애 어느 단계에서도 낮게 나타난다.¹¹⁾ 넷째, 그러나 생애 주직장이 임금근로였던 응답자들과 마찬가지로 부분은퇴 상태에 있었던 사람들의 비중은 약한 역U자형 모습을 띠면서 변해가고 있다. 즉 50대 중반까지는 약하게 증가하다가 그 후 60대 중반까지 그 수준을 유지한 후 60대 중반부터 줄어들기 시작한다는 점이다. [그림 1-4]에서 KLIPS 자료를 이용하여 재도식한 결과 생애 주직장에서 자영업으로 남아 있는 응답자들의 비중이 모든 연령대에서 KLOSA보다는 KLIPS에서 다소 낮게 나타나나 은퇴 패턴과 관련된 전반적인 특성은 두 자료 사이에 유사하게 나타나고 있다. 특히 부분은퇴 상태에 있는 응답자들의 비중이 약한 역U자형 커브를 보이는 현상은 KLIPS에서도 그대로 유지된다. 그러나 역시 표본 수의 문제로 명확한 패턴을 식별하기는 쉽지 않다.

[그림 1-1]~[그림 1-4] 사이의 분석은 특정 시점(2006년)에서 관찰한 개개인의 은퇴 상태에 대한 횡단면적 정보에 근거하고 있다. 이하에서는 이러한 분석을 다음의 몇 가지 측면에서 확대 발전시키고자 한다. 첫째, 앞선 분석에는 특정 개인이 연령 증가에 따라 겪게 되는 은퇴 과정의 변화에 대한 정보가 결여되어 있는 면이 있다. 앞선 분석 결과가 개개인이 근로 인생을 통하여 겪어나가게 될 은퇴 과정을 설명하는 데에 이용될 수 있기 위해서는 ‘개인간 연령 차이에 따른 은퇴 상태의 차이가 특정 개인이 연령 증가에 따라 겪게 되는 은퇴 상태의 변화와 같다’는 전제가 필요하다. 이를 위해서는 실제로 개개인이 시간의 경과

11) 재삼 강조하지만 여기서는 부분은퇴 상태를 생애 주직장 이후에 경험한 일자리들로 정의하고 있다. 임금근로와는 달리 자영업의 경우는 생애 주직장에서 근로시간을 줄여가며 점진적으로 은퇴하는 사람들의 비중이 상대적으로 많을 것으로 추측되나 자료의 제약에 의해 실제의 추정은 어렵다.

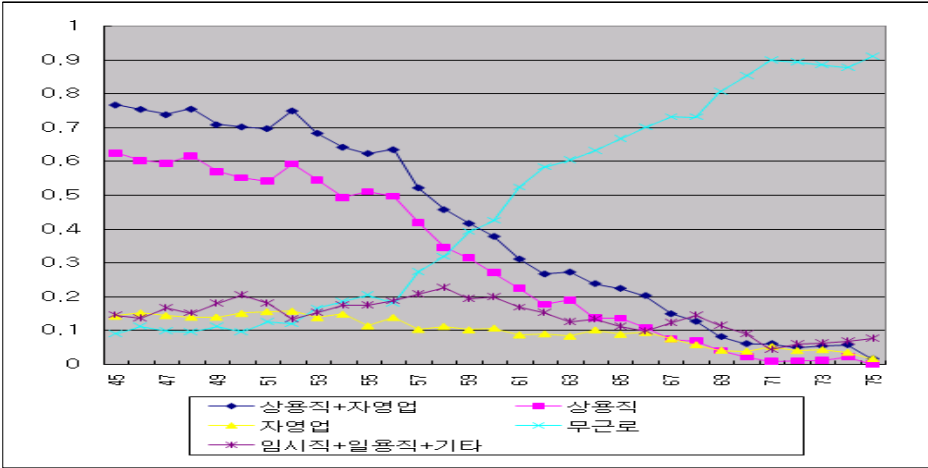
에 따라 겪은 경험을 이용하여야 할 것이다. 둘째, 앞선 분석에서는 개개인의 은퇴 상태를 식별함에 있어서 조사 시점을 기준으로 생애 주직장에 있었는지, 그 이후의 교량적 직장들에 있었는지, 아니면 완전히 노동시장을 이탈했는지에 대한 정보만을 이용하고 있다. 특히 부분은퇴와 관련하여서는 생애 주직장 이후에 겪은 모든 직장들을 부분은퇴 직장으로 간주하고 있다. 그러나 판단 기준에 따라서는 생애 주직장 이후에 경험한 모든 직장을 부분은퇴 직장 혹은 교량적 직장으로 간주하는 것은 무리일 수 있다. 근로시간을 기준으로 부분은퇴를 정의할 경우, 특정 개인이 생애 근로직장에서 전일제로 근로하다가 다른 직장에서 전일제로 근로한 후 완전은퇴를 하였다면 해당 개인은 점진적으로 은퇴한 것이 아니라 전격적으로 은퇴한 셈이 되며 근로 인생 어느 시점에서든 부분은퇴 상태에 있었던 적은 없는 셈이 된다. 물론 임금을 기준으로 부분은퇴를 정의하는 경우도 있다. 보다 바람직하게는 임금률과 근로시간을 모두 고려한 근로소득을 기준으로 삼아야 할 것이다. 현 연구에서는 부분은퇴를 정의함에 있어서 앞서 사용한 생애 주직장으로부터의 이탈이라는 기준을 완화하면서도 단순한 근로시간이 아닌 한국의 실정에 합당한 기준을 설정하고 분석한다. 이에 대해서는 차후 설명하겠다. 셋째, 앞선 분석은 모두 특정 시점에서 개개인이 과거 수십년에 대해 회고한 정보를 활용하고 있는 것과 달리 이하에서는 조사 시점에서 수집한 정보를 이용하고자 한다. 이는 회고적 조사 자료에 나타난 측정오차의 문제를 완화시켜 주게 된다. 넷째, 앞선 분석에서 사용된 연령별 표본수는 다소 작아서 확대시킬 필요가 있다. 이 네 가지 사항을 고려하기 위하여 다음에서는 1998~2006년까지의 KLIPS 패널 자료를 이용하여 분석한다. 이 자료에는 개인간의 연령 차이에서 오는 은퇴 경로의 차이와 개개인이 연령 증가에 따라 겪게 되는 은퇴 경험의 변화에 대한 정보가 모두 포함되고, 회고 조사 상에서 나타날 수 있는 편의(bias)를 줄일 수 있는 장점이 있다.¹²⁾ 이상적으로는 과거 직업력에 나타난 모든 직업에서의 정보를 이용하여 분석하는 것이 바람직하나 KLOSA, KLIPS 자료 모두에서 과거 직업들에 대한 정보들 중 임금, 근로시간, 고용형태 등에 대한 변수 값들이 많은 경우 결측되어 있는 문제가 있다.

12) 예를 들어 특정 개인은 최근의 직업 경험보다 오래 전에 겪은 직업 경험을 보고할 때 다른 조건이 같을 경우 유사한 직업을 묶어서 보고하는 경향이 있을 수 있다.

전술한 바와 같이 부분은퇴의 정의는 연구자마다 다르며 정의의 차이에 따라 추정된 통계 값들도 어느 정도 차이를 보이고 있다(Gustman & Steinmeier, 2000). 이하에서는 부분은퇴를 정의함에 있어서 종사상 지위와 근로시간을 병합하여 사용한다. 근로시간만으로 부분은퇴를 정의할 경우 두 가지 문제가 예상된다. 첫째, 많은 연구자들에 의해 인식되고 있듯이 근로시간의 측정오차 문제가 심각하다. 둘째, 한국의 경우 단시간근로 내지 탄력적 근로시간 제도가 선진국들과 비교하여 아직 활성화되지 않고 있다(이인제, 2004). 실제로 차후의 분석에서 나타나고 있듯이 현 연구에서 사용된 표본에서는 주당 통상근로시간이 40시간 미만인 근로자들의 규모가 모든 연령대에 걸쳐 지나치게 작게 나타나는 경향이 있다. 이에 따라 부분은퇴 직장에서조차도 근로시간으로 보면 전일제근로이지만 보수나 각종 부가급부 면에서 보면 정규직과 차이를 보이는 경우가 많다. 한 가지 방법으로 임금에 대한 정보를 이용하는 방법을 생각해 볼 수 있으나 임금 역시 심각한 측정오차 문제를 안고 있으며 정확히 측정했다고 하더라도 그 액수에 근거하여 부분은퇴를 판단할 기준도 모호하다는 문제가 있다. 보다 심각한 문제는 전술한 바와 같이 KLIPS든 KLOSA든 과거 직업에 대한 임금 정보는 많은 경우 결측되어 있다는 점이다. 이러한 여건하에서 임금 및 부가급부가 종사상지위 내지 고용형태와 밀접하게 관련되어 있다는 점과 근로시간 기준을 아울러 고려하여 이하에서는 부분은퇴의 정의를 생애 주직장 이후 임시·일용직에 종사하거나 상용직이나 자영업에 수행한다고 하더라도 주당 근로시간이 36시간 미만 1시간 이상인 경우로 정의한다. 상용직 중에서도 (예를 들어) 근로 인생 후반에 해당 직장에서 임금피크제 등을 통하여 근로시간을 줄여나가면서 임금 및 부가급부를 동시에 줄여나가고 있는 상태라면 그 상태는 부분은퇴 상태로 간주해야 할 것이다.

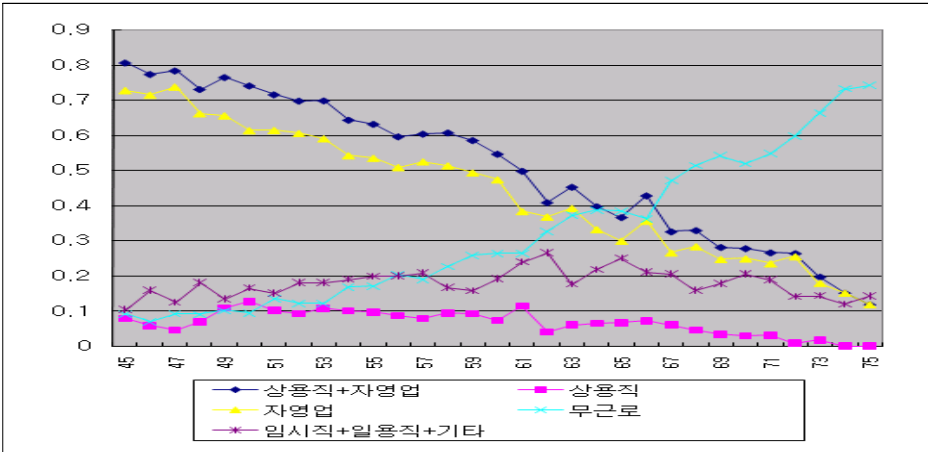
우선 2006년 조사 시점에서 기준 생애 주직장의 지속 기간이 10년 이상이었고 동시에 조사 첫 연도인 1998년에 최소 40세 이상이었던 응답자들을 선택한 후 이들의 8개 조사 연도 조사 시점에서의 은퇴 상태를 연도별로 앞서 언급한 세 가지 상태로 분류하였다. 즉 연도별 및 개인별 관찰치는 ① 상용직이나 자영업자 중 주당 근로시간이 36시간 이상인 전일제 근로자, ② 임시·일용직이나 상용직 혹은 자영업에 종사하였다고 하더라도 주당 근로시간이 36시간 미만인

[그림 2-1] 연령별 은퇴 상태 분포의 변화 과정 : 생애 주직장이 임금근로



자료: KLIPS (상용직+자영업)이란 상용직이나 자영업자 중 주당 근로시간이 36시간 이상인 전일제 근로 집단을 지칭하며, (임시직+일용직+기타)란 임시직이나 일용직 혹은 상용직이나 자영업에 종사하였더라도 주당 근로시간이 36시간 미만인 경우를 포함하는 부분은퇴 집단을 나타냄. ‘무근로’란 수입을 목적으로 전혀 근로를 제공하지 않는 완전은퇴자를 지칭함.

[그림 2-2] 연령별 은퇴 상태 분포의 변화 과정 : 생애 주직장이 비임금근로



자료: KLIPS (상용직+자영업)이란 상용직이나 자영업자 중 주당 근로시간이 36시간 이상인 전일제 근로 집단을 지칭하며, (임시직+일용직+기타)란 임시직이나 일용직 혹은 상용직이나 자영업에 종사하였더라도 주당 근로시간이 36시간 미만인 경우를 포함하는 부분은퇴 집단을 나타냄. ‘무근로’란 수입을 목적으로 전혀 근로를 제공하지 않는 완전은퇴자를 지칭함.

자(부분은퇴 상태에 있었던 근로자), 그리고 ③ 무근로자(완전은퇴 상태에 있었던 사람)의 세 상태로 분류되었다. 은퇴 상태에 대한 연도-개인별 관찰치는 우선 생애 주직장이 임금근로이었던 집단과 비임금근로이었던 집단으로 나누어진다. 다음으로는 각 표본 내에서 관찰치들을 연령별로 분리하고 각 연령 내에서 개인들을 은퇴 상태별로 분류한 후 각 상태에 해당하는 표본 수가 연령 내 총표본 수에서 차지하는 비율을 계산하였다. 이처럼 두 집단에 대해 계산한 연령별 은퇴상태의 분포를 [그림 2-1]과 [그림 2-2]에서 보고하고 있다. 전일제 근로 집단을 나타내는 상용직 및 자영업자는 상용직 집단과 자영업자 집단으로 재차 구분하여 도식하였다.

[그림 2-1]을 보면 생애 주직장이 임금근로였던 비임금근로였던 부분은퇴 상태의 비중은 최대 20%를 약간 웃도는 수준으로 나타나 [그림 1-3]이나 [그림 1-4]와 비교하여 약 절반 수준에 그치고 있다. 가장 큰 이유는 이전의 분석과는 달리 생애 주직장을 이탈하였어도 주당 근로시간이 36시간 이상인 한 상용직과 자영업자를 모두 부분은퇴 집단(임시직+일용직+기타)에서 제외하였기 때문이다. 그러나 이 새로운 기준에 근거하여서도 은퇴 상태 분포의 연령 증가에 따른 전반적인 변화 패턴은 이전과 큰 차이를 보이지 않고 있다. 한 가지 특기할 만한 사항은 생애 주직장이 임금근로인 경우 부분은퇴, 즉 (임시직+일용직+기타)의 비중은 50대 중·후반까지 증가 내지 유지를 하다가 그 후 점차 감소하는 것으로 나타난 반면 (이 패턴은 <표 1-1>에 나타난 패턴과 유사하다) 비임금근로자의 경우 60대 중반까지 그 비중이 증가하는 경향을 보이고 있다는 점이다. 즉 생애 주직장이 임금근로인 사람들과 비교하여 비임금근로인 사람들은 보다 생애 늦은 후반까지 부분은퇴 상태에 남아 있는 경향이 있다는 것이다. 이것이 근로시간 면에서 자영업이 신축적이기 때문인지, 아니면 임금근로 기회의 부족 때문인지, 생애 주직장이 임금근로이었던 응답자들과 비교하여 자영업자의 경우 경제적인 측면에서 노후 준비가 취약했기 때문인지, 아니면 자영업이 임금근로와 비교하여 탈세 등의 면에서 유리하기 때문인지 현재의 자료로써는 파악할 길이 없다.

4. 노동의 수요 및 공급 측면에서 본 은퇴 상태의 결정요인 분석

이상의 논의에서 우리는 상당한 규모의 근로자들이 은퇴 시 생애 주직장으로 부터 전격적으로 완전은퇴를 선택하기보다는 점진적인 과정을 거쳐 은퇴한다는 것을 확인하였다. 왜 근로자들 사이에 은퇴 방식 내지 경로상의 차이가 나는가? 같은 연령에 있는 근로자들 사이에 차이가 나는 은퇴 상태의 결정요인들은 무엇인가? 여기서는 이러한 질문들을 다루고자 한다.

이를 위하여 여기서는 KLIPS 표본 중 2006년 기준 50세 이상이면서 생애주 직장의 지속기간이 10년 이상인 임금근로자들로서, 2001년 기준 전일제로 임금근로에 종사하였던 근로자들을 대상으로 분석한다. 은퇴 상태는 2006년 상태를 기준 전일제근로, 부분은퇴 및 완전은퇴로 나뉘며, 전일제근로란 상용직을, 부분은퇴란 임시직이나 일용직 혹은 자영업자 중 주당 근로시간이 36시간 미만인 자, 그리고 나머지의 완전은퇴로 구분하였다. 2006년의 은퇴 상태를 결정하는 변수들은 2001년 조사에서 추출하였다.¹³⁾

<표 3>은 2006년의 은퇴상태 결정요인에 대한 다항(multinomial) 로짓 분석 결과를 보고하고 있다. 비교 대상 집단은 전혀 은퇴를 하지 않은 전일제 근로이다. 제2열의 추정치들은 각 변수들이 전일제 근로에 대해 부분적 은퇴를 선택할 확률에 미치는 영향을 추정한 결과며 제3열의 추정치들은 전일제근로에 대해 완전은퇴를 선택할 확률에 미치는 요인들을 분석·보고하고 있다.¹⁴⁾

가장 큰 관심사들 중의 하나인 근로시간 제약의 효과를 보자. 여기서 근로시간 제약이란 최저 근로시간 제약(minimum hours constraint)을 의미한다. 일단 추정된 계수의 부호 면에서 볼 때, 전일제 직장에서 근로시간 제약이 있는 경우 차후 전일제근로 대비 다른 직장에서의 임시·일용직을 통한 부분은퇴를 선택할 확률은 증가하지만, 전일제근로 대비 완전은퇴를 선택할 확률은 오히려 감소하는 것으로 나타난다. 그러나 그 추정치들은 통계적으로 유의하지는 않다. 통

13) 조사 첫 연도인 1998년보다 2001년을 택한 이유는 2001년 조사에서 은퇴와 관련된 정보를 보다 상세하게 수집할 수 있었기 때문이다.

14) 각 변수들이 전일제근로 선택 확률에 대한 부분은퇴 상태 선택 확률의 비율, 그리고 전일제근로 선택 확률에 대한 완전은퇴 선택 확률의 비율에 미치는 영향은 그 부호 면에서 추정된 계수의 부호와 일치하므로 여기서는 간결성을 위해 추정된 계수들만을 보고한다.

〈표 3〉 은퇴 상태 결정요인에 대한 다항(Multinomial)로지트 분석

	부분은퇴		완전은퇴	
	추정된 계수	추정된 표준오차	추정된 계수	추정된 표준오차
근로시간 제약=1	0.6142	0.7004	-0.2097	0.6680
일 수준→5 높음	-0.1330	0.4584	0.2049	0.3671
일 대체성→5 낮음	0.3274	0.2041	0.5351***	0.1569
연금 제공=1	0.3301	0.6734	1.0455*	0.6333
의료보험 제공=1	-1.6035**	0.7070	-1.0873*	0.6321
고용보험 제공=1	-0.0231	0.5428	-0.0865	0.3923
일 만족도→5 높음	-0.1414	0.2193	-0.3348*	0.1822
근로소득	0.0002*	0.0001	-0.0001	0.0001
비근로소득	-0.0004	0.0004	0.0002*	0.0001
노조 가입=1	-1.5269***	0.5738	-0.5561*	0.3281
교육수준	-0.1758***	0.0575	-0.0534	0.0464
배우자 있음=1	-0.9191	0.6264	-1.0748**	0.4946
건강상태→5 나쁨	0.3159	0.2345	0.2763	0.1845
남성=1	0.6853	0.5120	-0.3687	0.3566
상수	0.5498	2.147	-0.1238	1.6777
로그우도값	-270.8 053			
확률(카이제곱>우도비)	0.0000			

자료: KLIPS, N=401명, 비교 대상은 전일제 근로

계적 유의성이 떨어진 이유들로서는 표본의 규모가 작다는 것 외에도 변수의 문제를 들 수 있다. KLIPS에서는 주직장에서의 근로시간 제약에 대한 직접적인 설문을 실시하지는 않았다. 다만 2001년 조사에서 응답자들에게 현재의 근로시간을 줄이고 싶은지 아니면 늘리고 싶은지를 조사하고 있는데 여기서는 줄이고 싶다고 응답한 근로자들의 경우에 대해 해당 직장에서 하방(downward)으로의 근로시간 제약이 존재한다고 간주하였다. 만약 줄일 수 있었다면 해당 직장에서 근로시간을 줄여가며 점진적 은퇴를 선택하였을 것이라고 판단했기 때문이다. 이 대리 변수에 측정상의 오차가 어느 정도 존재할 경우 이는 추정치의 유의성을 떨어뜨리는 방향으로 작용할 것이다. 주직장에서 최저 근로시간 제약이 존재할 경우 다른 직장을 통하여 보다 낮은 임금하에서 근로시간을 줄여가며 점진적으로 은퇴할 것이라는 예측은 Gustman & Steinmeier(1982)의 연구결과와 일치한다.

이하에서는 통계적으로 유의한 추정치들에 대해서만 논의하겠다. 우선 제3행

의 추정치들을 보면 현 직장에서 배운 기술이 다른 직장에서 유용하게 쓰일수록 은퇴보다는 전일제근로를 선택하고자 하는 것으로 나타났다. 특히 전일제근로 대비 완전은퇴를 선택할 확률에 미치는 영향은 양(+)으로서 통계적으로 1% 유의수준에서도 유의하게 나타났다. 즉 현 직장에서 배운 기술과 다른 직장에서 요구하는 기술의 대체성이 낮을수록 전일제근로보다는 완전은퇴를 선택할 확률이 높아진다. 제4열의 추정치들을 살펴보면 전일제근로 직장에서 연금을 제공할 경우 차후 전일제근로 대비 완전은퇴를 선택할 확률이 높아지는 것으로 나타났다. 연금이 은퇴의 매력을 증가시키기 때문이다. 한편 전일제 직장에서 제공되는 의료보험(제5열)은 차후 전일제 대비 부분은퇴나 완전은퇴의 가능성을 낮추는 것으로 나타났다. 직장에서의 의료보험은 전반적으로 은퇴의 기회 비용을 증가시키기 때문이다. 전반적으로 일자리 특성들과 관련된 변수들의 효과를 보면 전일제근로와 은퇴 사이의 선택에는 경제적 유인이 유의미하게 작용함을 알 수 있다. 또한 현재의 일자리에의 만족도가 높을수록 차후 완전은퇴를 선택하기보다는 전일제근로 상태로 남아 있을 확률이 높아짐을 알 수 있다.

근로소득과 비근로소득이 은퇴 상태에 미치는 영향은 비대칭적이다. 2001년 현재 근로소득이 높을수록 차후 시간의 경과에 따라 전일제근로에 대한 부분은퇴 가능성을 높게 되나, 비근로소득이 많을수록 전일제근로 대비 완전은퇴를 선택할 가능성이 높아지는 것으로 나타났다. 근로소득은 현 직장에 남아 있을 금전적 유인을 증가시키나 비근로소득의 존재는 현 직장에 남아 있을 금전적 유인을 오히려 떨어뜨리기 때문이다. 이러한 현상은 부분은퇴의 선택이 금전적 제약 때문일지도 모른다는 추론을 가능하게 한다.

2001년 기준 전일제 근로직장에서 노조원이었던 근로자는 비노조원이었던 근로자와 비교하여 다른 조건이 같을 경우 5년 후 부분은퇴나 완전은퇴보다는 전일제근로 상태에 남아 있을 가능성이 더 높다. 이는 다른 조건이 같을 경우 임금이나 고용안정성 등 제 고용 여건이 비노조원보다 노조원에게 있어서 더 좋고 이러한 여건을 유지할 수 있는 노조의 교섭력이 존재한다는 현실을 반영한다. 한편 교육수준이 높을수록 전일제근로 대비 부분은퇴의 확률이나 전일제근로 대비 완전은퇴 확률은 낮아지는 것으로 나타났다. 한편 배우자가 있는 경우, 없는 경우와 비교하여 전일제 대비 완전은퇴를 선택할 가능성은 낮아진다.

5. 은퇴의 동학

지금까지는 은퇴 시 점진적 경로를 택할 확률을 추정하고, 은퇴 경로를 유형별로 정리하였으며, 나아가 개개인의 은퇴 상태에 영향을 미치는 요인들을 주요 추과 공급 측을 모두 고려하여 분석하였다. 그러나 이상의 논의에서는 시간의 경과에 따라 개개인들이 경험해 나가는 은퇴 상태의 변화에 대한 논의가 결여되어 있다. 예를 들어 제IV장의 제3절에서는 연령의 증가에 따라 각 은퇴 상태에 속한 사람들의 비율이 어떻게 변해가는가를 전체적으로 묘사하고 있지만 실제로 개개인이 시간의 경과에 따라 어떤 은퇴 과정을 겪어나가는가에 대한 직접적인 정보를 제공하지는 못하고 있다. 제IV장의 제2절에서도 개개인의 점진적 은퇴 경로를 세부적으로 논함에 있어서도 (예를 들어) 생애 주직장에서 상용직으로 임금근로를 하다가 ‘궁극적으로’ 임시·일용직을 거쳐 점진적으로 은퇴한 근로자들의 규모를 논하였지만 그 근로자들이 상용직에서 바로 임시·일용직으로 이행되었는지 아니면 일단 완전히 은퇴를 하였다가 다시 어떤 경제적 욕구에 의해 임시직이나 일용직 등 부분은퇴 직업을 경험하다가 은퇴하였는지에 대한 논의는 결여되어 있다. 실제의 상태에 따라 부분은퇴 직업의 성격은 달라질 것이다. 예를 들어 상용직에서 바로 임시·일용직으로, 그리고 임시·일용직에서 완전은퇴로 이어지는 경우와 비교하여 상용직에서 일단 완전히 은퇴를 하였다가 다시 임시·일용직을 경험하거나 혹은 교량적 직업으로 임시·일용직을 경험하다가 다시 상용직으로 전환하는 경우 경제적 동기가 더 강하다고 할 수 있으며 이 경우 부분은퇴 직업을 해당 근로자가 ‘자발적’으로 선택하였다고 보기는 힘들다.

이러한 이슈들을 다루기 위해 여기서는 KLIPS 자료를 패널데이터 형태로 구성하여 분석한다. 즉 인접한 두 조사 시점 간 은퇴 상태가 어떻게 ‘변하였는가’를 관찰함으로써 개개인이 은퇴 과정에서 겪어나가는 경험들을 미시적인 차원에서 분석하고자 한다. 우선 1998년 기준 45세 이상이었던 응답자들을 대상으로 2006년까지 매년 개개인의 은퇴 상태를 ‘은퇴하지 않은 상태’, ‘부분은퇴 상태’ 그리고 ‘완전은퇴 상태’로 중의 하나로 분류하고 인접한 두 조사 연도 사이에 은퇴 상태가 어떻게 변하였는지를 관찰한다.¹⁵⁾ ‘은퇴하지 않은 상태’란 제

3절에서 ‘전일제근로’를 정의하였을 때와 마찬가지로 상용직이나 자영업 중 주당 근로시간이 36시간 이상인 경우를 말하며, ‘부분은퇴 상태’ 역시 제3절의 정의와 마찬가지로 근로시간과 관계없이 임시직이나 일용직, 그리고 상용직이나 자영업이라고 하더라도 주당 근로시간이 36시간 미만인 경우를 지칭한다.

<표 4-1>과 <표 4-2>는 전체 표본을 생애 주직장을 중심으로 임금근로와 자영업 집단으로 나누고 각 집단 내에서 두 인접한 조사 사이의 은퇴 상태의 변화 과정을 요약하고 있다. 세로 축은 (t-1) 연도에서의 은퇴 상태를, 가로 축은 (t) 연도에서의 은퇴 상태를 나타낸다. 우선 <표 4-1>에서 생애 주직장이 임금근로였던 근로자들을 보면 적지않은 응답자들이 (t-1)연도에 비해 (t)연도에 보다 많은 근로를 제공함을 알 수 있다. 예를 들어 총응답자의 약 2%는 (t-1)연도에 부분적 은퇴 상태에 있었다가 (t)연도에 전혀 은퇴하지 않은 상태로 이행하였으며, 완전은퇴 상태에 있다가 다음 기에 부분은퇴 및 전혀 은퇴하지 않은 상태로 이행한 응답자들도 전체의 각각 2%를 차지한다. 모두 합쳐서 약 6% 정도의 응답자들이 전연도에 비해 다음 연도에 역(reverse)의 은퇴 과정을 경험하였다. 반면 (t-1)기에 전일제 근로 상태에 있다가 (T)기에 부분은퇴나 완전은퇴로 이행하거나 혹은 (T-1)기에 부분은퇴 상태에서부터 (T)기의 완전은퇴로 이행하는 소위 정(+)의 은퇴 과정을 경험한 응답자들은 전체의 약 8%를 약간 밑돌아 비록 그 수치가 역방향의 규모보다 약간 높게 나타났으나 역방향의 은퇴 과정을 겪는 응답자들의 규모가 무시하지 못할 수준임을 알 수 있다.

그러나 이러한 결합 확률들은 2006년 기준 연령 제약을 어떻게 두는가에 따라 달라질 것이다. 예를 들어 (t-1) 및 (t)기에 모두 은퇴를 전혀 하지 않은 상태

<표 4-1> 은퇴 상태의 변화 과정 : 생애 주직장이 임금근로

	은퇴 안했음	부분은퇴	완전은퇴	전 체
은퇴 안했음	0.459	0.022	0.035	0.516
부분은퇴	0.021	0.11	0.019	0.15
완전은퇴	0.019	0.022	0.295	0.336
전 체	0.499	0.154	0.349	1.002

자료 : KLIPS.

15) 1998년 기준 응답자의 연령을 40세나 50세로 바꾸어도 분석 결과에는 변함이 없었다.

〈표 4-2〉 은퇴 상태의 변화 과정 : 생애 주직장이 자영업

	은퇴 안했음	부분은퇴	완전은퇴	전 체
은퇴 안했음	0.448	0.062	0.03	0.54
부분은퇴	0.058	0.093	0.02	0.171
완전은퇴	0.013	0.016	0.26	0.289
전 체	0.519	0.171	0.31	1

자료 : KLIPS.

에 있었던 사람들의 비율은 연령 제약을 45세에서 65세로 증가시킴에 따라 감소하게 될 것이며 이에 따라 다른 모든 결합 확률의 값들도 달라질 것이다. 따라서 보다 의미 있는 확률은 조건부 확률이 될 것이다. 예를 들어 인접한 두 시점 간 은퇴 상태가 변했다는 가정하에 그 변화가 역방향의 은퇴 과정을 의미할 확률은 약 45%에 이르는 것을 알 수 있다.

한편 생애 주직장이 자영업이었던 남성들 중에는 인접한 두 조사 연도 간 역 및 정방향의 은퇴 과정을 경험한 응답자들의 규모가 각각 전체의 약 9% 및 11%로 나타나 임금근로의 경우와 마찬가지로 역방향의 은퇴 과정을 경험하는 응답자들의 규모가 무시하지 못할 수준임을 알 수 있다.¹⁶⁾ 이 수치들을 조건부 확률의 의미로 각색해 보면, 은퇴 상태에 변동이 있었던 응답자들 가운데에서 역 방향의 은퇴 과정을 경험한 응답자들의 비중이 약 44%임을 알 수 있다.

이처럼 역방향의 은퇴 과정은 일견 은퇴 후 근로에 대한 인식 및 선호의 변화를 반영한 것일 수도 있으나 많은 경우 은퇴 후 겪게 되는 재정적 한계와 무관하지 않다고 본다. 특히 부분은퇴 상태에 있다가 전일제근로로 전향하는 경우 이들은 재정적 이유에 의한 역방향의 은퇴 과정으로 간주하는 것이 바람직하며, 생애 주직장이 자영업이었던 남성근로자들 중 약 6% 정도가 전 기의 부분은퇴로부터 다음 기에는 전일제근로로 전향하였다. 과연 이처럼 전일제근로를 원하였지만 여러 가지 여건상 할 수 없이 부분은퇴 상태에 있었던 응답자들이 그 부분은퇴 상태를 ‘자발적’으로 선택했었는가에 대해서는 의문의 여지가 있으며 이것이 사실일 경우 제IV장 제4절의 분석 결과는 그만큼 신뢰를 잃게

16) 서로 다른 은퇴 상태 간의 이동성은 생애 주직장이 임금근로였던 응답자들보다는 자영업이었던 응답자들 상이에서 보다 활발함을 알 수 있다.

될 것이다. 이상의 추정치들은 은퇴과정에서 겪는 교량적 직업들이 어느 정도 금전적 요인에 기인함을 추측하게 한다.

V. 요약

KLOSA와 KLIPS 조사에 나타난 직업력 정보를 이용하여 분석한 결과, (i) 2006년 기준 50세 이상의 중고령자들 중 과거 10년 이상의 장기근속 직장 경험이 전혀 없었던 사람들, 즉 근로 경력이 취약한 사람들의 비중은 약 20% 정도(5명당 1명)되며, (ii) 연령이 증가함에 따른 생애 주직장으로부터의 이탈 현상은 자영업보다 임금근로의 경우 더 빠르게 진행되며, (iii) 특정 개인이 은퇴 시 점진적인 경로를 거칠 확률은 약 50~60% 정도로 나타나고 있으며, (iv) 점진적 은퇴 시 생애 주직장과 동종의 고용형태를 유지하는 비율은 자영업보다는 임금근로의 경우 더 높게 나타났으며, 유사한 논리로 점진적 퇴직 시 다른 고용형태로 전향할 확률은 생애 주직장이 임금근로인 경우보다 자영업인 경우 더 높게 나타났다. (v) 생애 주직장이 임금근로인 경우 40대 중반부터 약 50대 중반까지는 부분은퇴 직업(partially retired job)의 활발한 경험으로 주직장으로부터 완전은퇴로의 이동을 막는 현상을 보이고 있으나 그 이후에는 부분은퇴의 역할이 정체 내지 감소됨에 따라 완전은퇴 집단의 규모가 더욱 빠른 속도로 증가한다. (vi) 생애 주직장이 자영업이었던 근로자들은 임금근로자들과 비교하여 생애 늦은 후반까지 주직장에 남아 있는 경향이 있으며 이에 따라 부분은퇴자의 비중도 생애 주직장이 임금근로였던 근로자들과 비교하여 생애 어느 단계에서도 낮게 나타난다. (vii) 비록 생애 주직장이 임금근로였던 근로자거나 자영업이었던 근로자거나 부분은퇴자의 비중은 연령의 증가에 따라 약한 U자형의 모습을 띠며 변해 가나 그 정점은 두 집단 사이에 다르게 나타난다. 생애 주직장이 임금근로인 경우 약 50대 중반까지는 부분은퇴 상태에 있는 근로자의 비중이 증가하다가 그 후 정체 내지 감소하지만 자영업이었던 근로자의 경우는 60대 중반까지 그 비중이 증가하는 경향을 보이고 있다는 점이다. 즉 생애 주직장이 임금근로인 사람들과 비교하여 비임금근로인 사람들은 보다 생애 늦은 후반까

지 부분은퇴 상태에 남아 있는 경향이 있다는 것이다.

(vii) 은퇴 상태 결정요인에 대한 multinomial 로짓 분석을 수행한 결과 (비록 통계적 유의성은 떨어지나) 주직장에서 최저 근로시간 제약이 존재할 경우 주직장에 남아 있기보다는 다른 직장에서 임시·일용직을 통하여 점진적으로 은퇴할 가능성이 높아지며 이는 Gustman & Steinmeier(1982)의 연구 결과와 일치한다. 주직장에서 제공되는 의료보험은 차후 부분은퇴나 완전은퇴 대비 현직장에서 전일제근로를 선택할 가능성을 높이지만 연금의 제공은 전일제근로 대비 완전은퇴의 가능성을 높이는 것으로 나타났다. 또한 직장간 기술의 대체성이 높을수록 전일제근로 대비 완전은퇴를 선택할 확률은 낮아지는 것으로 나타났다. 한편 주직장에서 근로소득이 높을수록 차후 시간의 경과에 따라 전일제근로에 대한 부분은퇴 가능성을 높이게 되나, 비근로소득이 많을수록 전일제근로 대비 완전은퇴를 선택할 가능성이 높아져서 부분은퇴의 선택이 금전적 제약 때문이라는 추론을 가능하게 한다. 노조원은 비노조원과 비교하여 차후 부분은퇴나 완전은퇴보다는 전일제근로 상태에 남아 있을 가능성이 더 높으며, 교육수준이 높을수록 전일제근로 대비 부분은퇴의 확률이나 전일제근로 대비 완전은퇴 확률은 낮아지는 것으로 나타났다.

(viii) 마지막으로 전 연도보다 다음 연도에 노동의 강도를 높이는 등 역의 은퇴 과정을 보이고 있는 고령자들의 규모가 무시하지 못할 규모로 파악되었다. 이는 중고령자들이 부분은퇴 직업을 여가에 대한 선호 등을 이유로 자발적으로 선택하였다기보다는 금전적인 요인에 의해 ‘비자발적으로’ 선택했음을 시사한다.

전반적으로 볼 때 현 연구의 발견들은 고령자들의 전일제근로 및 부분근로의 선택이 경제적 동기와 무관하지 않음을 시사한다.

참고문헌

- 방하남 외. 『인구고령화와 노동시장』. 한국노동연구원, 2005.
이인제. 『단시간근로 활성화 방안 연구』. 노동부, 2004.

- 이승렬 · 조수기. 『중고령자의 건강과 노동공급』. 한국노동연구원, 2008년 7월.
- 장지연. 『중 · 고령자의 경력이동: 대안적 은퇴과정으로서의 근로시간단축과 자영업 창업 비중』. 『한국사회학』 37 (2) (2003. 4.): 95~121.
- _____. 『근로생애사 연구』. 한국노동연구원, 2008.
- _____. 『고령화 시대의 노동시장과 고용정책 II』. 한국노동연구원, 2004.
- _____. 『중고령자 노동시장 국제비교 연구』. 한국노동연구원, 2008.

Aaronson, Daniel & French, Eric. “The Effect of Part-Time Work on Wages: Evidence from the Social Security Rules.” (December 2001) FRB Chicago Working Paper No.2001.

Gustman, Anan L., & Thomas L. Steinmeier. “Minimum Hours Constraints and Retirement Behavior.” National Bureau of Economic Research Working Paper No.940, 1982.

Gustman, Anan L., & Thomas L. Steinmeier. “Partial Retirement and the Analysis of Retirement Behavior.” *Industrial and Labor Relations Review* 37 (3) (April 1984): 403~415.

Gustman, Anan L., & Thomas L. Steinmeier. “A Structural Retirement Model.” *Econometrica* 54 (3) (1986): 555~584.

Gustman, Anan L., & Thomas L. Steinmeier. “Pensions and Retiree Health Benefits In Household Wealth: Changes from 1969 to 1992.” *Journal of Human Resources* 35 (1) (2000): 30~50.

Honig, Marjorie & Giora Hanoch. “Partial Retirement as a Separate Mode of Retirement Behavior.” *The Journal of Human Resources* 20 (1) (1985): 21~46.

Oi, Walter. “Labor as a Quasi-Fixed Factor.” *Journal of Political Economy* 70 (1962): 538~555.

Joseph Quinn. “The Role of Bridge Jobs in the Retirement Patterns of Older Americans in the 1990s.” Boston College Working Papers in Economics 324, Boston College Department of Economics, 1996.

- Quinn, Joseph. "Comments for Robert Hutchens." presented at the Work Options for Oldert American Workshop at the University of Notre Dame, December 2003.
- Quinn, Joseph F., & Richard V. Burkhauser. "Retirement and Labor Force Behavior of the Elderly." In Linda Martin & Samuel Preston (eds.), *Demography of Aging*. pp.50~101. Washington, DC: National Academy of Science, 1994.
- Quinn, Joseph, Richard F. Burkhauser, Kevin V. Cahill, & Robert Weathers. "Microeconometric Analysis of the retirement Decision: United States." OECD Economic Department Working Papers, No. 203, 1998.
- Quinn, Joseph, Richard Burkhauser & Daniel Myers. *Passing the Torch: The Influence of Economic Incentives on Work and Retirement*. Kalamazoo, MI: The W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 1990.
- Ruhm, Christopher J. "Bridge Jobs and Partial retirement." *Journal of Labor Economics* 8 (4) (1990): 482~501.

abstract

Gradual Retirement in Korea

Donggyun Shin

On the basis of work history files contained in the Korea Longitudinal Study of Aging (KLoSA) and the Korea Labor and Income Panel Study (KLIPS), this paper investigates retirement behaviors of male workers in the Korean labor market. It is found that more than fifty percent of those in our sample of older workers experience partial retirement at one time or another, and that a sizable number of workers experience a reversal in the course of retirement, moving from a state of less work to a state of more work between adjoining waves of the KLoSA and the KLIPS. The results of multinomial logistic regression suggest that the choice of partial retirement reflects financial necessity rather than preferences for leisure. Policy implications are discussed.

Keywords : gradual retirement, lifetime career job, bridge job, wage earners, self-employed workers