

# 노인 조기 정년의 형태와 개인의 특성

이 현 기 (경기개발연구원)

## I. 들어가는 말

### 1. 연구의 배경

조기 은퇴의 연구는 하나의 발현적 연구 문제가 되어져 왔다. 그 이유는 노년의 노동력 활동에 대한 사회 노년학적 연구는 더 낮아진 노동력 참여율과 연령 62세 이전에 평생 고용 직업으로부터의 조기 이탈(early exit)이 꾸준히 증가하였다는 것을 보여줬기 때문이다. 그러한 조기 은퇴자의 증가는 전통적인 은퇴의 개념을 보다 동적인 개념으로 바꾸어 놓았고, 생애 과정(life course)의 마지막 단계를 재조직화하게 이르렀다.

노인의 노동력 참여율의 감소 추세는 20세기에 발전되어 왔다. 낮은 노동력 참여의 장기 추세는 공적, 사적 연금 제도의 발전으로 가속화되어 왔으며, 그라브너(Graebner 1980)는 자신의 은퇴의 역사에 관한 고전적 연구에서 노인들의 낮아 가는 노동시장 참여를 미국 기업이 발전시킨 은퇴 제도와 관계 있음을 설명했다. 그뿐만 아니라, 그라브너(1980)는 산업의 사기업 영역에서 은퇴 제도를 창조해 온 것이 일관되게 노인의 노동력 참여를 축소시켜 왔다는 점을 시사하였다. 그리고 은퇴의 연령 또한 1950년 이후 꾸준히 감소 되어 왔다.

젠델과 시겔(1992)은 그들의 경험적 연구에서 금세기 중반 이래로 미국 남자의 은퇴 연령 중위값은 약 4세 또는 5세 떨어져 왔다는 것을 보여 주었다. 은퇴 연령이 낮아지는 속도는 1970년대부터 상당히 가속화되었고, 그러한 감소의 80% 가량은 1970년대 초반에 발생하였다. 그 노동시장 참여율은 1950년과 1990년 사이에 모든 노령 연령에서 일률적으로 감소하였다. 그 예로, 55세부터 59세인 연령 집단은 1950년부터 1990년 사이에 89.9%에서 79.8% 줄어들었으로써 10% 이상이 감소하였다.

랜섬과 서취(Ransom and Sutch, 1986, 1989)는 노인 노동력 활동의 역사적 연구에서 노인의 노동시장 참여는 감소하였다고 주장하였다. 이 점진적 감소는 공적 연금 체계의 발달로 기인한다는 것은 매우 설득력 있다. 랜섬과 서취는 1870년부터 1937년에 이르는 동안에 산업 노동 시장에서는 매우 많은 빈도의 직업 위에서의 은퇴(on-the-job retirement)가 존재했다는 것을 주장하였다. 공업 직업은 매우 힘들고 위험스럽다. 따라서 많은 노인 노동자들은 매우 힘든 직업에서 덜 벅찬 직업으로 바꾸었다. 그런 결과로 은퇴를 원하지 않는 많은 노동자들은 대체 직업을 찾을 수 있었다. 이런 사례들은 평생 직업으로부터 은퇴 후 다시 새로운 직업으로 복귀하는 현상은 매

우 오래 전부터 존재하여 왔다는 것을 시사하고 있다(Achenbaum and Morison, 1993).

따라서 낮은 고용 활동의 장기 추세와 조기 정년의 단기 추세는 남자 노인들이 추구하는 노년기 경력의 형태가 무엇인가라는 질문을 제기한다. 은퇴의 전통적 의미는 조기 정년에는 더 이상 적용되지 않을 것이다. 다음에서 논의할 것이지만, 몇몇의 학자들은 은퇴 과정이 더욱 더 복잡해졌고, 보다 더 무질서해 왔다는 것을 주장하였다. 따라서, 노년기의 경력 형태를 조사함으로써, 현재 변하고 있는 은퇴 과정에 관한 정보를 얻을 수 있을 것이다. 과거 선행 연구의 큰 업적에도 불구하고, 이러한 경력 형태의 연구는 단지 최근에 조사되어지기 시작했다. 본 연구는 노년기 생활의 직업 변화, 재취업으로의 복귀, 은퇴 중의 취업, 그리고 노년 고용 활동의 다양화 추세 등을 조사한다.

## 2. 연구의 목적

평생 고용 직업(예를 들면 연령 구조화된 고용 또는 중심부 고용)으로부터의 이출은 전통적 견해에 의하면 일 단계 과정으로 개념화된다(완전 고용에서 은퇴로). 그러나 증가하는 문헌들은 은퇴 과정은 과거와 다르게 변화하고 있고, 단순한 일 단계 은퇴를 경험하는 노인 노동자의 수는 점점 줄어들고 있다는 점을 시사하고 있다. 첫째로, 어떤 노인 노동자들은 매우 진작 종신 고용 직업을 떠나며 최종 은퇴 전까지 징검다리 직업(bridge jobs)을 갖는다. 둘째로, 어떤 노동자들은 항상 내부 노동 시장 경력을 갖지 못한다. 내부 노동 시장 직업이라는 것은 높은 임금과 좋은 작업 환경을 제공하는 직업을 말한다.

이 연구의 목적은 연령 55세 이후와 연령 61세 (사회 보장 연금 수령 자격 발생 직전년도)까지의 경력 종료 형태를 조사 연구하는 것이다. 응답자들은 때 이른 나이에 어떤 형태의 은퇴를 하는가? 서로 다른 은퇴 과정을 경험하는 고령 노동자들의 개인적 특성은 무엇이고, 그들은 또다른 일 속성의 차이를 보이는가? 연령 구조화된 일 단계 은퇴를 하는 사람들의 개인의 특징은 어떠한가? 그리고 복잡한 다단계 은퇴를 하는 노인들은 어떤 개인 특성을 보이는가? 이러한 연구 문제를 조사하기 위하여 몇 가지 직업의 종료 형태를 밝혀내고, 직업 영역 변수의 직업 이탈 형태에 대한 관계를 서술함으로써 이해 하고자 한다.

이 연구는 직업 이탈 형태를 개인의 특성의 측면에서 이해하고자 한다. 그럼으로써, 독립 변수들을 연령 55세에서 측정하고, 종속 변수는 연령 55세 이후에 측정하는 전략을 취한다. 이러한 연구 설계는 외생 변수와 내생 변수의 시간차를 분명히 구분한다.

## II. 이론적 관점

### 1. 생애 과정 관점

최근의 생애 과정 접근 연구는 지난 20년 동안에 남성들의 전통적인 생의 과정은 변화되어 왔다는 것을 드러내 보여 주고 있다(Kohli and Rein, 1991). 19세기 이래로 생애 과정 형태는 생애의 3중의 구분(교육-일-은퇴)으로 성립되어 왔다. 최근의 노동력 행위의 변화는 일의 기간을 축소시켜 왔고 상대적으로 은퇴의 기간을 연장 시켜 왔다. 이 노동력으로부터의 조기 대량 이탈(출발)은 보다 이질적인 일 이탈 형태를 조장해온 주요인 중의 하나이다. 그 결과로 생애 과정 관점은 노년기의 은퇴 행위의 다양성을 강조하게 되어 왔다. 생애 과정 관점의 틀 안에서 노동력 활동 연구는 은퇴의 시점(timing)과 은퇴의 일정(scheduling)(Elder and Pavalko 1994), 은퇴 후에 다시 갖는 직업(Hayward, Hardy, and Liu 1994), 전기 은퇴 기간에 징검다리 직업의 활용(Ruhm, 1990a, 1991), 첫 은퇴 후 갖는 고용 활동의 본질 등에 관심을 갖는다.

생애 과정 관점은 최근의 생애 과정 형태의 변화는 일 조직(organization of work) 과, 정부 제도(institutions of national government)에 의하여 야기되고 있다고 가정한다(Kohli 1987; Mayer and Schoepflin 1989). 일 조직들과 국가 제도들은 금세기 동안에 높은 정도로 연령 구조화되어 왔고, 그런 결과는 생애 과정을 더욱 더 표준화한 것이었다(Anderson, 1989). 그러나 젊어지는 은퇴의 연령과 최근의 강제 정년 연령의 제거는 생애 과정의 연령-구조화와 연대기적 조직화를 느슨하게 만들었고(Guillemard and Rein, 1993; Guillemard and van Gunsteren, 1990), 또는 일시적으로 생애 과정의 제도화를 정지시켰다(Held, 1986). 그런 탈바꿈의 결과로 노년기의 평생 고용 경력을 재조직 화되게 되었다. 감소하는 생애 과정 제도화의 관점은 노년기의 고용 활동을 연구할 때 생애 과정의 증가하는 다양성을 더욱 더 강조하게 되었다(Henretta, 1993; O'Rand, 1990).

최근의 학문적 연구는 고용의 연령 구조화가 생애의 제도화를 일으킨다는 점을 시사하였다. 즉, 일의 제도(work institutions, 예를 들면 기업 연금과 정부 연금)는 생애(life course)에 강한 연령화 형태를 창조한다(Kohli 1986; Riley, Foner, and Waring, 1988). 만일 이런 고용의 연령 구조화 형태가 어떤 사회 집단 속에서 약해진다면 생애 과정 제도화는 전체 사회의 어떤 부문에만 한정되어 진행 되게 된다. 즉, 생애 과정 제도화 가설은 평생 고용 직장에서 한 번으로 은퇴하는 노인 근로자에게는 큰 타당성이 있지만 평생 고용 직장에서 조기 정년을 하고 제2의 직장에서 은퇴하는 사람들에게는 들어맞지 않는다. 그럼으로써 생애 과정 관점은 두 종류의 다른 은퇴에 이르는 노동력 이탈 형태를 제시한다. 즉, 그것은 평생 고용 직업으로부터 은퇴로의 직접적인 이동과 평생 고용 직업으로부터 몇 단계를 거쳐 은퇴에 이르는 움직임이다. 전자는 평생 고용 직업으로부터 일 단계 이탈로 인한 은퇴고, 후자는 후기 평생 고용 직업을 거치는 다단계 이탈을 통하는 은퇴이다. 이 논문에서 은퇴란 일로부터의 이탈을 의미하기도 한다.

## 2. 연령 사회학과 고용(employment)

경력에 대한 연령 사회학의 관점은 연령은 고용 경력을 구조화한다는 가정 속에 내포되어 있다(Riley 1987; Riley, Johnson, and Foner, 1972). 연령 구조화는 경력의 변화라는 사회적 사건은 시간에 종속된다는 것을 의미한다. 고용의 연령 구조화

는 많은 연령 과정(age process)을 동반한다. 예를 들면 고용, 공적 연금 수령 연령, 정년 연령 등을 통제하는 국가의 제도적 법령 등은 고용 경력의 연령 구조화를 일으킨다. 그뿐만 아니라 연령 구조화는 일에 관한 규칙(work rules)에 의하여 생성된다(Spilerman, 1977). 이와 같은 연령 구조화는 기업 연금 자격, 부가 급부, 직업 안정 등을 포함한다. 그럼으로써 연령 구조화라는 것은 현대의 중요한 직업 영역의 한 측면이다.

그러나, 어떤 연구는 비록 연령 구조화된 직업과 비연령 구조화된 고용이 동시에 한 사업체 안에 존재하지만 최근에는 비연령에 기초한 고용이 증가하고 있다는 증거를 제시하고 있다(Belous, 1990; Polivka and Nardone 1989; Freeman, 1988). 이와 같은 고용 연령 구조화의 변화는 최근의 일 조직 구조의 변화(Kohli, 1994)와 바뀌고 있는 고용의 산업 분포(Osterman, 1988)에 의하여 설명된다. 이렇게 변하는 일 구조 때문에 연령 구조화된 고용의 지시자(indicators)들은 노년의 직업 이탈 형태와 어떻게 관계되었는가 라는 질문을 제기하게 된다.

연령의 사회화 관점은 연령 기준(age criteria)이라는 것은 성, 인종, 민족성의 축에 따라서 일을 구조화한다고 가정한다(Riley 1987; O'Rand 1990). 그러나 최근의 서비스 고용, 부분 고용, 임시 직업의 증가는 주고용과 부수 고용으로 분화된 고용 구조에 많은 관심을 갖도록 하였다. 직업의 연령 구조화는 중심 노동 시장과 부수적 노동 시장에서 매우 다르다. 연령 구조화된 일의 지시자(연금 제공, 종신 고용, 노조 가입권) 들은 내부적 노동시장 경력과 가까이 관련되어 있지만 부수적 노동 시장 경력과는 관련이 약하다. 그런 결과로 부차적 노동 시장에서는 시간(예를 들면 연공 서열제)과 연령은 경력의 변화라는 사회적 사건을 결정하지 못한다.

연령의 사회화 관점은 직업의 약한 연령 구조화는 조기 이탈과 후기 경력 노동 활동으로의 전이를 야기 하지만, 경력 고용의 확고한 연령 구조화는 경력 고용으로부터의 일 단계 은퇴를 초래한다고 예측한다. 이런 차이가 생기는 이유는 연령 구조화된 고용은 연금과 연공 서열제 등을 동반하며 그런 제도 들은 매우 규제된 일이탈을 생산하기 때문이다.

## IV. 고령자의 고용활동

### 1. 노동력(labor force)으로부터 조기 은퇴의 증가 추세

노동력으로부터의 조기 퇴장에 관한 많은 연구가 있어 왔다. 이런 연구들은 지난 몇십 년의 조기 노동력 이탈에 대한 전반적인 모습을 제공하고 있다.

튜마와 샌드퍼(Tuma and Sandefur, 1988)는 일반 사용 마이크로 자료 표본(Public Use Microdata Sample: PUMS)를 연령과 연도에 의한 분석에서 조기 이탈률은 1940년부터 1980년까지 증가하였다고 보고하고 있다. 그 연구의 목적은 1940년부터 1980년까지 기간의 노동력 활동 형태를 서술하는 것이다. 이 연구에 의하면 비록 노동력으로부터 떠날 확률은 적지만 연령 55세와 61세 사이에서 매년 증가하였다. 이 연령

대에서의 변화율(기울기)은 1970년과 1980년에 현저히 가속화되었다. 연령 61세 이상의 노동력 퇴장률도 1940년과 1980년 사이에 항상 증가하고 있었다. 이 61세 이상의 퇴장률은 1960년에 급상승하였고 그 비율도 연령 65세까지 완만히 증가하고 있었다. 1970년과 1980년에 연령 62세와 65세 사이에서 퇴장률은 급등하였다. 연령 65세 이상에서도 1970년과 1980년의 변화율은 대략 1940년의 그것과 비슷하다. 간단히 요약하면, 이 연구는 조기 퇴장률이 젊은 나이인 55세에서 60세 연령 집단에서도 해마다 증가하고 있다는 사실을 보여 준 것이다.

퀸과 버크하우저(Quinn and Burkhauser, 1990)는 튜마와 샌드퍼(Tuma and Sandefur, 1988)의 연구와 비슷한 결과를 보고하였다. 퀸과 버크하우저는 미공표된 미국 노동부의 남자노동시장 참여률에 대한 자료를 55세에서 70세까지 연령별로, 그리고 1968년부터 1986년까지 연도별로 분석하였다. 그리고 이 기간 동안 노동시장 참여률은 모든 연령 범위에서 감소하였다. 그 감소는 연령 62세와 65세에서 가장 컸다. 감소율은 연령 55세와 같은 낮은 나이에서 시작했고, 연령 70세의 늦은 나이까지 계속되었다.

이 같은 맥락에서 몇몇의 학문적 연구들은 노인의 노동시장 참여률이 최근에 현저히 떨어졌다는 것을 보고하였다. 엘우드(Ellwood, 1985)는 연령 65세 이상 일하는 노인의 비율은 15% 감소하였다(1960년에 35퍼센트에서 1980년에 20퍼센트로). 역시, 파슨즈는(Parsons, 1980)는 연령 55세에서 64세된 노인들의 노동시장 참여률은 15% 감소하였다(1948년에 89%에서 1976년에 74%로). 마찬가지로 럼(Ruhm, 1989)은 지난 30년 동안 55세에서 64세된 사람의 노동시장 참여률은 1947년에 89.6%에서 1987년에 67%로 떨어졌고, 65세 이상된 고령 노동자의 참여율은 1947년에 47.8%에서 1987년에 16.6%로 감소하였다고 보고하였다. 다른 연구들도 비슷한 노동력 참여 감소 추세를 보고하였다(Peracchi and Welch, 1994; Sheppard, 1991; Robinson, Coberly, and Paul, 1985; Clark and Barker, 1981).

## 2. 징검다리 직업

징검다리 직업이라는 것은 평생 고용 직업을 이탈한 시점과 최종 은퇴한 시간 사이를 다리 놓는 직업을 말한다. 럼(Ruhm, 1990a, 1990b, 1991)은 평생 고용 직업을 언제 시작했는가 또는 얼마나 오래 지속되었는가에 상관없이 지금까지 가장 오래 소유한 직업으로 정의하고 최초의 종신 고용 직업을 떠난 후 일 천이 과정은 징검다리 직업, 부분 은퇴(partial retirement), 역은퇴(reverse retirement)의 몇 가지 혼합이라고 주장하였다. 즉 조기 은퇴자들은 평생 고용 직업과 최종 은퇴 사이의 몇 가지의 직업에 종사한다는 것이다. 조기 은퇴자들은 종종 일하는 시간을 줄이거나 은퇴를 거꾸로 역전시킨다. 럼(Ruhm, 1990a, 1990b, 1991)은 위의 논문에서 Retirement History Survey 표본의 약 40%는 종신 고용 직업으로부터 직접 은퇴를 하였고 같은 표본의 50% 이상이 직장 생활의 언젠가에 부분 은퇴(partial retirement)를 하였고, 은퇴자의 25%는 최초 은퇴 후 노동력에 재입장하였다고 보고하였다. 대부분의 은퇴자들은 최종적 노동력 퇴장을 하기 전에 적어도 한 개의 징검다리 직업을 소유하였다. 럼은 표본의 75%는 평생 고용 직업과 징검다리 직업 사이에서 산업 또는 직업을 바꿨고, 약 50%

는 둘 다를 바꾸었다. 그럼으로써 대부분의 정점다리 직업은 평생 고용 직업의 산업, 직업과는 다른 곳에 위치하였다.

럼은 같은 논문들에서 종신 고용 직업으로부터의 매우 흥미 있는 일 이탈 형태의 모습을 제공하였다. 즉 어떤 고령 노동자들은 먼저 같은 직업에서 부분 고용 지위로 옮겼고 다른 노동자들은 새로운 완전 고용직이나 부분 고용 직업을 다른 영역에서 취하였다. 이런 직업들은 종종 다른 산업 또는 직업에 있었고 임금은 종신 고용 직업보다 거의 반정도 줄어든 것이었다. 이 결과는 전통적 은퇴 개념이 포착할 수 있는 것보다 훨씬 복잡한 은퇴 형태를 보여 준다.

얌(Iams, 1987)은 새로운 사회 보장 은퇴 노동자 부가급(New Social Security Retired Worker Beneficiary) 표본의 분석에서 20%에서 25%의 노동자들은 사회 보장 연금을 받은 후 일하고 있었다는 것을 보여주었다. 은퇴 후에 시작한 일은 18에서 30개월 동안 지속되었다. 대부분의 은퇴자들은 같은 고용주와 있었고 주당 시간을 줄임으로써 부분 고용직을 소유하고 있었다. 고용주를 바꾼 노동자 중에서 중위값 임금은 평생 고용 직업의 임금보다 반이 줄어든 것이었다.

퀸, 버크하우저, 미어(Quinn, Burkhauser, and Myers, 1990)는 10년의 Retirement History Survey의 분석에서 노년기의 일 이탈 유형을 보고하였다. 그들은 종신 고용 직업을 10년 이상 근무한 완전 고용 직업(적어도 주당 35시간)으로 정의하였다. 일 이탈 형태는 직업에 의해 조사되어 졌다. 분석에 따르면, 임금과 봉급자의 25% 이상이 최초의 종신 고용 직업을 떠난 후 노동력에 재 입장하였다. 대부분의 임금 및 봉급 노동자들은 다른 완전 고용 또는 부분 고용 직업으로 이동하였다. 매우 적은 수의 노인 노동자들은 평생 고용 직업 위에서 단지 부분 고용 직업으로 바꾸었다. 일 천이(work transition)를 과거에 경험했던 고령 노동자들은 새로운 부분 고용 직업으로 이동할 확률이 높고, 반면에 젊은 은퇴자들은 다른 완전 고용 직업으로 이동한다.

대부분의 조기 은퇴자들은 종신 고용 직업을 이탈한 바로 직후나 2년내에 새 직업을 구하고 새 직업은 제2의 종신 고용 직업이 될 정도로 종종 오래 지속된다. 어떤 개인들은 적어도 10년을 제2의 직업에서 보내는 듯 하다. 그리고 새로운 직업은 종신 고용 직업과는 다른 계열(sector)에 위치한다. 고용주를 바꾸었던 사기업, 정부 또는 자영업 영역의 노동자들 중 약 3분의 1은 다른 영역으로 이동했다. 이런 직업 변화는 럼이 보여줬듯이 임금 손실을 동반한다. 마지막으로 자영주의 50%는 평생 고용 직업을 그만 둔 후 아예 노동력을 떠났다. 25%는 같은 직업에서 부분 고용으로 바꾸었고 그 나머지 자영업 노인들은 다른 새 직업으로 이동했다.

## V. 방법론

### 1. 표집 방법

이 연구의 목적은 51세에서 61세까지의 고용 이탈 형태를 설명하는 것이다. 그럼으로써 조사 기간 중 어느 때라도 55세가 된 모든 응답자들은 표본에 포함된다. 최초

조사 연도인 1966년에 전체 모집단의 연령 분포는 45세에서 59세에 이르렀다. 따라서 1966년에 이미 55세인 어떤 응답자들은 표본에서 제외되었다. 전체 NLS(National Longitudinal Survey of Older Men) 표본 5,020명중에서 1966년과 1966년 이후에 55세가 된 3,953명의 응답자가 분석에 적합하였다. 이 사람들은 사회 보장 연금 수령 자격이 생기기 전인 61세까지 추적되었다. 조사 기간동안 응답자 중에서 어떤 사람들은 사망했거나 또는 면접을 거부하는 일이 발생하였고 그 경우는 표본에서 제외되었다. 그뿐만 아니라 연령 55세에 이르기 전에 조사에서 탈락한 응답자도 제외되었다. 최종적으로 2,784명의 응답자가 그들이 55세 시점에서 일을 하던 중이든 안하던 중이든 종속 변수를 만들기 위해 기록되었고 분석을 위해서 사용되었다.

많은 다른 연구들(예, Hayward, Hardy, and Liu, 1914; Myers, 1991)은 이전의 노동력 행위에 조건을 둔 표본 선택 규칙을 채용하였다. 이 연구는 그런 절차에 의해 생길 수 있는 표본 선택 치우침(sample selection bias)을 회피하는 것을 목적으로 하기 때문에 그런 조건적 표본 선택 규정을 채택하지 않는다. 자료 분석하기 전까지의 어느 구체적인 기간동안 노동력에 있었던 사람 또는 노동력을 떠나지 않았던 사람들만을 포집하는 것은 불규칙한 일 역사를 갖고 있는 고령 노인들을 실제 분석에서는 제외하는 경향이 있다. 이 연구에서 표본 선택 규정이 없는 것은 노년기의 노동력 행위의 완전한 형태를 분석하는데 도움을 줄 수 있는 이 연구만의 독특한 특징이다.

## 2. 종속변수

결과 변수는 경력후 고용 또는 제2의 경력 직업을 포함하는 노년기의 고용 이탈 형태이다. 연령 55세의 시점에서 노동력밖에 있었던 어떤 개인들은 실종값(missing value)의 직업으로 범주화 되었기 때문에 이런 사람들은 그들이 쫓았던 이탈 형태에 따라서 OLF(out of labor force)에서 LF(labor force)(그 직업이 과거의 것과 같은 것이든 아니든간에)로 또는 간헐적인 일(sporadic work)이라는 범주에 속하게 되었다. 이렇게 코딩을 할 때 모든 천이 형태는 3자리 직업 코드에 의하여 기록 되었다. 직업 변화는 3자리 직업 코드를 사용하여 직업간의 이동으로 정의 하며 그런 까닭에 직업 변화는 이 연구에서 반드시 고용주의 바뀔을 의미하지 않는다. 연령 55세에서 61세까지 영역이 정해졌기 때문에 그 동안에 응답자들은 다음의 한 범주에 해당될 수 있다:

- (1) 직업의 변화 없음(아직도 연령 55세의 직업에서 일함);
- (2) 연령 55세의 직업에서 은퇴하고 연령 62세까지 일로 복귀하지 않음(은퇴);
- (3) 연령 55세의 직업을 떠난 후 한 조사 년도 이내에 새로운 직업에서 일함(이탈에 이은 재입장 또는 직업 변화);
- (4) 한 조사년(a survey year) 동안 일을 떠난 다음 다시 일에 복귀함(OLF에서 LF로);
- (5) 연령 55세의 직업을 이탈한 후 간헐적으로 일함(간헐적 일).

첫째 범주는 응답자들이 62세가 되었을 때 아직도 연령 55세의 직업에서 일하고 있는 사람들의 범주를 가리킨다. 즉 이런 응답자들의 3자리 직업 코드는 61세까지 똑같다. 이 사람들은 직업을 바꾸지 않고 연령 55세의 직업에서 계속하여 일한다. 두 번째 범주의 개인들은 연령 55세의 직업을 떠난 후 일에 복귀하는 일 없이 은퇴한 개인들

을 포함한다. 이런 종류의 고령 노동자들은 기업 연금을 받거나 또는 받지 못 할 것이다. 그러나 그들은 더이상 소득이 생기는 일에 종사하지 않는다. 세 번째 범주는 연령 55세의 직업을 떠난 후 다음 조사 년도 이전에 다른 직업에서 일을 함으로써 일에 재입장하는 개인 노동자들을 묘사한다. 즉 이런 고령 노동자들은 이전의 조사에서는 연령 55세의 직업에서 일하는 것이 관찰 되지만 현재의 조사년도에서는 다른 직업에서 일하는 것으로 관찰된다. 이런 직업 변화는 3자리 직업 코드에 의해 기록 되기 때문에 직업의 변화는 노인 노동자들이 고용주를 바꾸었다는 것을 의미하지 않는다.

네 번째 범주는 연령 55세의 직업을 떠나서 한 조사 년도 동안 노동력 밖에서 보낸다. 그리고 다시 다음 조사 연도에서 다른 직업으로 입장하는 개인 노동자들을 묘사한다. 다시 말하면 이런 고령 노동자들은 이전의 조사(현재 조사 이전)에서 일하지 않는 것으로 관찰된다. 이 범주의 고령 노동자들은 이전년도 조사에서 마지막 직업과 현재의 직업에 대한 정보가 존재하지 않고 그들의 직업은 실종(missing)으로 코딩되어 있다. 네 번째 범주에 속하는 개인들은 연령 55세의 직업을 떠난 후 노동력 밖에서 활동하고 새로운 또는 과거의 유사한 직업으로 재입장한다. 즉, 이 범주는 연령 55세에서 61세동안 언젠가에 한 조사년도 기간동안 노동력 밖으로 나가는 천이를 하고 다시 직업에 복귀한다. 그러나 이 새 직업이 61세까지 유지되었는지는 측정하지 않았다.

다섯 번째이자 마지막 범주는 불규칙한 일 이탈 행위를 서술하는데 거기서 고령 노동자가 간헐적으로 일하는 경우이다(불규칙하게 일을 함). 이런 노인 노동자들은 55세에서 직업을 떠난 후 현재 연도 조사 주 중에 일을 하지 않은 것으로 관찰 되지만 현재 면접 조사 연도와 과거 조사년 사이에 일을 한 기록을 갖고 있다. 이런 사람들은 이전 연도 조사 직후에 어떤 일을 시작한 다음 현재 조사 연도 사이 언젠가에 직업을 멈춘 경우이다. 이런 고령 노동자들은 다음 조사 연도에서도 그런 일 형태를 반복한다. 이 범주에 속하는 대부분의 노동자들은 연령 61세까지 하나 이상의 다른 직업을 갖는다.

네 번째 범주가 간헐적 일 천이를 다섯 번째 범주와 다른 점은 네 번째의 OLF에서 LF로의 범주에 속하는 사람들은 모든 현재 조사의 주에 일하는 것으로 관찰된다는 점이다. 노동력에 재입장한 이래로 네 번째 범주의 고령 노동자들은 61세 까지 계속하여 일한다. 그러나 다섯 번째의 사람들은 계속하여 그들의 일을 하지 않는다.

### 3. 독립 변수

#### 1) 시간 변이(time-varying) 독립 변수의 측정 시간을 정하기

시간의 개념화는 잠재적으로 항상 변하는 독립 변수들의 문제를 야기한다. 개인의 고정된 특성(예를 들면, 인종과 동년배 소속)은 영원히 변하지 않지만 시간 변이 변수(예, 태도, 직업, 임금, 건강 등)들은 시간에 따라 변화한다. 따라서 현재 연구의 분석 방법은 이 문제를 반드시 해결하여야 한다. 본 연구의 주어진 구조 내에서 이 문제를 적절히 다룰 수 있는 방법은 모든 독립 변수들을 동시에 측정하는 것이다. 측정 시간은 은퇴 과정의 처음 시작하는 시점에 가급적 가까워야 한다. 이 자료에서 가장 가까운 측정 시간은 응답자의 행위를 관찰하기 시작하는 때인 연령 55세의 시점이다.

## 2) 예측 변수

연령 55세에서 측정된 다음 변수들이 경력의 끝나 감(일 이탈)을 예측하기 위해 사용되어 졌다.

### 고정된 특색

(1) 연령 55세 직업이 내부 시장(internal market)에 있는지 또는 연령 구조화된 직업인지를 측정하는 직업의 특색: 기업 연금 자격, 단체 교섭권, 노조 가입권, 시간외 수당조항(overtime pay provision), 직업에서의 근무 연수(tenure)

(2) 직업의 다른 특색: 노동자의 종류(class of worker: 자영 업자), 의무 정년 규정

(3) 개인의 특색: 교육, 인종, 가족 구조(피부양인의 숫자, 자녀의 숫자), 건강, 결혼 지위, 군대 경험, 은퇴에 대한 태도

(4) 집단 변수(group variable): 동년배 소속

(5) 노동 시장 변수: 사회 보장 연금 자격, 실업률, 노동 시장 크기, 연령 55세에서의 직업지위, 직업의 표준 대도시 지역 위치(SMSA).

이 독립 변수들은 연령 55세 때의 직업에서 측정되었다. 이런 방법은 종속 변수에 대하여 매우 분명한 시간 순서를 확보하게 해준다. 따라서 모든 측정 변수들의 측정 시간은 연령 55세에 고정되게 되는 것이다.

마지막으로 연령 55세 때의 실업 상태에 있던 사람들의 직업 특성은 연령 55세와 가장 가까운 직업에서 측정되었다. 이런 경우에 과거 직업의 특성이 분석을 위해 사용되었다. 과거 직업은 연령 55세 때의 면접에 앞서서 측정되었기 때문에 시간 순서가 확보되었다.

## VII. 결과와 논의

각 일 이탈 집단의 독립 변수들의 평균치 비교 결과가 이 장에서 논의된다. 각 결과 집단이 전 연구 기간동안에 다른 집단과 어떻게 다른지를 보기 위해 조사된다. 각 결과 집단의 평균은 개인 특성과 일 특성에 대하여 다른 결과 집단의 전체 평균과 비교된다. 그뿐만 아니라 각 결과 집단은 같은 방식으로 준거(비교) 집단인 은퇴자 집단과 비교된다. 표 6.1은 개인과 직업 특성에 대하여 각 결과 집단과 통합된 탈락 또는 사망자 집단의 전체의 모습을 보고한다.

### 1. 결과 집단

이 소절은 결과 집단간의 개인 및 일 특성의 차이점과 유사성을 서술한다. 각 집단 표본들의 상세한 특성 등을 서술할 때 각 집단의 일 이탈 행위에서 발견되는 일관성 있는 형태에 초점을 맞춘다. 이 일관성은 일 천이 형태를 차별화하고 분류하는 개인 특성들의 공통점을 보여준다. 따라서 좋은 시장성을 갖고 있는 고령 노동자들은 구직, 경제적 어려움, 실업의 기간을 대처하는데 있어서 더 바람직한 특성을 가질 것으로 기대되기 때문에 유리할 것이다. 표 6.1은 개인과 일 구조 변수의 전체적 모습을 보여

준다.

**개인의 특성** 현재까지(61세 시점) 55세 직업에서 일하는 집단은 교육 수준에 있어서 여러 집단 중 가장 높으며 그 집단에 속한 사람들은 기혼이며 백인일 확률이 높다. 그러나 다른 두 집단인 OLF에서 LF로 집단과 간헐적 일 집단은 불균형적으로 흑인이며, 불균형적으로 결혼하지 않았으며, 불균형적으로 교육의 수준에 있어서 낮다. 그뿐만 아니라 아직도 55세 직업에서 일하는 사람의 집단과 직업을 바꾼 사람들의 집단의 건강은 다른 세 집단들 보다 양호하다. 아직도 55세 직업에서 일하고 있는 집단이 현재의 직업에 대하여 가장 우호적인 태도를 갖고 있고, 은퇴한 집단은 그 다음의 우호적인 느낌을 갖고 있고, OLF에서 LF로 집단과 간헐적 천이 집단은 55세의 현재 직업에 대하여 부정적인 태도를 갖고 있다. 은퇴에 대한 태도에 있어서 은퇴한 집단에 있는 고령 노인들이 매우 긍정적인 태도를 갖고 있으며 아직도 55세의 직업에서 일하고 있는 집단과 직업을 바꾼 집단은 은퇴를 지루한 것이라고 생각하고 있다. 이 결과는 은퇴에 대한 부정적 태도를 갖고 있는 노동자들은 늦게 까지 일하는 경향이 있다는 것을 시사한다. 마지막으로, 군대 경험의 평균 수준은 대부분의 경과 집단에 속한 사람들이 군대를 경험하지 않았다는 것을 보여 준다.

일의 특성과 노동 시장 조건에 대하여 각 집단은 흥미 있는 형태를 보여 준다. 노동자에게 비우호적인 일의 특성과 어려운 노동 시장 조건 등은 연령 55세의 직업으로부터의 조기 이탈과 준 은퇴 형태를 초래하는 듯이 보인다. 표 6.1은 일 이탈 형태는 노동 시장 조건과 기업의 은퇴 정책과 긴밀히 관계되어 있다는 것을 보여준다.

**노동 시장 상태.** 낮은 실업률은 은퇴뿐만 아니라 계속적인 일, 증가하는 노동력에 의 재입장 등을 특성 짓지만, 높은 실업률은 노동력으로부터의 오랜 이탈과 구직의 어려움을 초래한다. 따라서 OLF에서 LF로 집단과 간헐적으로 일하는 집단은 실업률이 더 높다. 그러나 아직도 55세 직업에서 일하는 집단과 직업을 바꾼 집단은 실업률이 낮다. 다섯 집단에 속한 대부분의 개인들은 그들의 55세 직업을 표준 대도시 통계 지역에 두고 있다. 은퇴 집단과 간헐적 일 천이 집단은 표준 대도시 통계 지역 변수 위에서 더 높은 평균을 보이는데, 이것은 조기 은퇴와 반복된 직업 이탈이 이 대도시 흔하게 발생한다는 것을 시사한다. 노동력 크기 변수는 각 집단마다 다르다. 직업을 바꾼 집단과 은퇴한 집단은 노동력의 크기에 있어서 다른 집단 보다 더 큰 경향이 있다. 이것은 아마도 노동력에로의 재입장이 이 큰 지역에서 더 쉽다는 것을 시사하는 것이다. 기업 연금 변수는 은퇴한 집단이 가장 큰 값을 보이는데 이것은 조기 은퇴와 기업주가 기업주가 제공하는 연금 간에는 의미 있는 관계가 있음을 시사한다. 아직도 연령 55세의 직업에서 일하는 집단과 직업을 바꾼 집단에 속하는 사람들의 대다수는 기업 연금 자격을 가지고 있지만 그 수준은 은퇴한 집단 보다 낮은 편이다. 한편, 간헐적 일 이탈 집단이 높은 연금 자격을 가지고 있는 것은 놀라운 일이다. 사회 보장 연금 자격(social security eligibility)은 모든 집단의 개인들에게 골고루 분포되어 있다. 아직도 일하는 집단과 직업을 바꾼 집단은 더 많은 수의 사람들이 사회 보장 연금 자격을 갖고 있지만 다른 세 결과 집단은 낮은 수준의 사회 보장 연금 자격을 갖고 있다. 간단히 말하면, 각 결과 집단은 노동 시장의 특성에 대하여 다른 형

태를 보인다.

**일의 특징(속성).** 여기서는 각 집단들의 일의 특징에 대하여 서술한다. 기업에 의해 생성되는 직업의 구조는 은퇴에 영향을 미치는 그 기업의 고용 관행과 기업의 은퇴에 대한 정책을 나타낸다. 예를 들면, 직업에 근무한 연수는 새 직업을 구할 확률에 영향을 미치는 기업 구체적인 훈련을 나타낸다. 그럼으로써 일의 속성은 일 이탈 형태에 영향력을 미치는 하나의 중요한 요소이다. 근무 연수(tenure) 변수는 은퇴한 집단이 가장 오랜 연수를 갖고 있는 것으로 나타나는데, 이것은 더 긴 근무 연수는 조기 은퇴와 관련되어 있음을 시사한다. 아직도 55세 직업에서 일하고 있는 집단은 두 번째로 긴 근무 연수를 갖고 있는데, 이것은 기업은 기업이 투자하여 훈련한 피고용인을 오랫동안 근무시키고 있다는 것을 시사한다. 직업을 바꾼 집단의 근무 연수는 OLF에서 LF로 집단의 그것 보다 더 긴데, 이것은 어떤 수준의 근무 연수는 직업 구하기와 같은 재입장 과정의 측면에 영향을 미친다는 것을 의미한다. 근무 연수의 분포를 볼 때 연령 55세의 직업에서 오랜 근무 연수를 보낸 사람들은 더 직업을 가질 확률이 높다는 것을 쉽게 알 수 있다. 또다른 변수인 단체 협상권은 연령 55세의 직업의 임금이 단체 협상에 의해 정해지는지를 측정한다; 아직도 연령 55세의 직업에서 일하고 있는 집단과 은퇴 집단은 직업을 바꾼 집단과 OLF에서 LF로 집단 보다 높은 수준의 단체 협상권을 갖고 있다. OLF에서 LF로 집단은 모든 결과 집단 중에서 가장 높은 수준(97%)의 시간의 근무 수당 조항을 가지고 있고, 직업을 바꾼 집단은 두 번째로 높은 수준을 갖고 있다. 마지막으로, 의무 정년 규정은 모든 집단을 통 털어서 일관성 있는 형태를 보이는데, 이것은 조기 은퇴가 의무 정년 규정과 직접적으로 관계되어 있다는 것을 시사한다. 그럼으로써, 은퇴 집단은 가장 높은 수준의 의무 정년 규정을 갖고 있고 OLF에서 LF로 집단은 대조적으로 가장 낮은 수준을 갖고 있다.

요약한다면, 이 소절은 표본의 개인적 특성과 일의 속성들을 요약해 왔다. 일 천이 집단간의 차이점과 유사점을 각 독립 변수의 입장에서 부각시키기 위해 비교와 대조의 방법을 사용해 왔다. 여기에서 얻어진 결과들은 일과 관계된 특징과 개인들의 귀속적 특징은 노년기의 일 이탈 형태를 차별화 한다는 것을 시사하고 있다.

## 2. 노년기 조기 정년의 생애 과정 관점에 대한 함의

결과 변수와 독립 변수들의 분석으로부터 나온 증거들은 생애 과정의 표준화는 인구 모집단의 어떤 부분에만 해당된다는 하나의 주장을 지지한다. 이 제한적인 생애 과정 제도화 이론은 연령 55세 때의 직업에서 61세 까지 일하고 있는 고령 노인에게만 적용된다. 표 6.1에서 나타나 있듯이 61세까지 같은 직업에서 일하고 있는 사람들은 다른 집단의 사람보다 교육을 더 많이 받았고, 주로 백인이며 더 나은 건강을 갖고 있다. 그뿐만 아니라 이 노인들은 기업 연금과 사회 보장 연금등 두 개 이상의 연금을 갖고 있을 확률이 높다. 생애 과정의 3분화(일-교육-은퇴)는 아마도 이런 사람들에게 유지되고 있으며, 그들의 일 경력은 매우 높은 수준으로 연령 구조화될 확률이 높다. 그런 결과로 이 일 경력이 가장 안정된 고령 노동자 집단은 때 이른 이탈을 하거나 또는 연령 62세 이전에 불규칙한 일 형태를 보이지 않는다.

다른 집단의 고령 노동자들은 55세 이후에 매우 다양한 일 이탈 형태를 경험한다. 이 조기 은퇴자들은 55세와 61세의 어느 시점에서 그들의 연령 55세의 직업을 그만두며, 그 후부터 61세까지 일과 은퇴(여가)를 결합한 형태의 생활을 한다. 즉, 이 사람들은 노동력에 재입장하며 언젠가 다시 노동력을 떠난다. 따라서 그들의 일 생활(work life)이라는 것은 이 기간 동안 매우 유동적이며, 마지막 최종 은퇴까지 매우 일시적이다. 이것은 그들이 곧 다가오는 최종적 은퇴를 염두에 두고 있기 때문이다. 개인적 특징을 볼 때 이런 조기 은퇴자들은 대학교 학력을 갖고 있지 않을 것이며 비백인이며, 건강하지 못할 확률이 높다. 이런 사람들은 매우 긴 일과 여가를 결합한 준 은퇴(unretirement)의 기간을 가지지만, 일하는 기간은 매우 단명하다. 그런 결과로, 그들의 직업 생활은 매우 이질적이며 그 일 이탈 형태는 더 다양하고 역동적이다. 이것은 그들이 연령 55세의 직업을 떠난 후 적어도 하나 이상의 직업을 갖기 때문이다. 이런 사람들에게 생애 과정은 그렇게 질서 있지 못하다. 생애(일생)의 교육, 일, 은퇴로의 3분화는 각 단계 사이의 매우 분명한 경계를 가정하는데, 이것은 오늘날 일과 은퇴의 경계에서는 더 이상 해당되지 않는다.

따라서 조기 정년자들에게 있어서 일과 은퇴의 경계선은 점점 더 흐릿해 졌고 모호해졌다. 개인 수준의 분석에서 보았듯이 조기에 55세의 직업을 떠난 고령 노동자들은 준 은퇴 기간에 일과 여가(은퇴)를 겸하는 생활을 한다. 최종 은퇴로의 천이 하는 때의 변이성(variability)은 증가해 왔고, 따라서 은퇴의 시점(timing)은 개인화 되고 예측 불가능할 확률이 높아졌다. 그뿐만 아니라 생애 과정의 3분화는 찢겨지기 시작했으며, 이것은 질서 정연하고 계속적으로 이어지는 생활 단계의 궤적이 노년기에는 실종되어 버린다는 것을 시사한다. 일 생활의 끝나는 점은 변화무쌍해졌고 더 이상 전통적인 규범적 시간 일정(scheduling)을 따르지 않는다. 생애 과정의 마지막 단계의 의미는 조기 은퇴자들에게 더욱 불분명해졌다. 따라서 본 연구에서 얻어진 결과들은 조기 정년의 형태들은 생애 과정의 3분화를 와해시켜 왔다는 것을 시사한다.

표 6.1 일 이탈 형태에 따른 독립 변수들의 평균과 비율

독립 변수	일 이탈 형태(work exit pattern)					
	55세 직업에서 아직도 일함 (27.3%)	직업 바꿈 (46.1%)	OLF에서 LF로 (4.4%)	간헐적 일 (15.9%)	은퇴 (6.3%)	탈락 또는 사망
교육 (년수)	9.9246	9.7768	8.8925	8.4977	9.5057	9.1711
결혼상태(%)						
유배우	91.1	86.1	84.0	80.4	85.5	80.7
무배우	5.8	11.1	11.0	14.2	12.1	14.9
미혼	3.1	2.8	5.0	5.4	2.3	4.4
인종(%)						
백인	79.2	68.7	63.4	65.2	73.7	68.9
타인종	20.8	31.3	36.6	34.8	26.3	31.1
종속자수	1.0888	1.0987	0.9797	1.0422	0.9595	0.9467
자녀수	2.8251	2.8045	3.1848	3.1085	2.6781	2.4739
건강	0.1051	0.1057	0.2051	0.3392	0.1448	0.2809
직업 태도	1.5326	1.6313	1.7560	1.6734	1.6211	1.7170
은퇴태도						
기대한다	66.9	68.1	58.7	77.8	75.4	69.1
지루하다	25.2	21.0	22.7	15.9	18.8	19.8
기타	7.9	11.0	18.7	6.3	5.8	11.1
군대 경험	0.4611	0.4784	0.4102	0.4930	0.4970	0.4039
표준대도시 통계지역	0.6408	0.6853	0.6170	0.7009	0.7869	0.6959
노동시장 크기	3.3125	3.5607	3.3700	3.3553	3.5689	3.7408
실업률	4.9139	4.9841	5.2505	5.7123	4.9843	5.6979
기업연금 자격	0.6245	0.6252	0.4078	0.6349	0.6381	0.6317

표 6.1--계속됨

일 이탈 형태(work exit pattern)						
독립 변수	55세 직업에서 아직도 일함 (27.3%)	직업 바꿈 (46.1%)	OLF에서 LF로 (4.4%)	간헐적 일 (15.9%)	은퇴 (6.3%)	탈락 또는 사망
사회보장 연금 자격	0.9485	0.9347	0.8691	0.8515	0.8497	0.9485
근무연수	16.32	13.8069	10.5464	13.8990	17.2409	13.38
55세 때의 일 지위	1.000 (.2299)	0.9990 (.2212)	0.7217 (.4501)	0.9433 (.4433)	1.0000 (.0)	0.9440 (.2299)
단체협상권	0.4586 (.4971)	0.3798 (.4855)	0.3188 (.4694)	0.7322 (.4984)	0.4758 (.5011)	0.4384 (.4971)
시간외 수당조항(%)						
예	97.1	96.5	97.3	95.4	97.3	97.3
아니오	2.9	3.5	2.7	4.6	2.7	2.7
의무정년 조항	0.3746 (.4890)	0.4473 (.4974)	0.2857 (.4544)	0.4745 (.5003)	0.5065 (.5016)	0.3921 (.4890)
시간당 임금	4.1917	4.0176	3.6873	4.2762	4.2954	4.0402
재산/1000	33.2500	27.1426	32.8204	30.5179	24.7977	19.9094
수입/1000	11.9700	12.3583	9.5949	9.7942	11.7042	9.8130
코호트(%)						
구세대	46.8	43.2	42.3	32.5	54.3	54.8
신세대	53.2	56.8	57.7	67.5	45.7	45.2
노동자 종류(%)						
임금 노동자	76.3	87.4	80.2	86.3	87.4	84.0
자영업자	23.7	12.6	19.8	13.7	12.6	16.0
노조가입권*	.9498 (.2187)	.9485 (.2212)	.9047 (.3007)	.9433 (.2321)	.9565 (.2054)	.9026 (.2977)
사례수	760	1283	123	443	175	1169

코딩과 각 변수의 정의는 별도의 표에 있음

\*노동 조합 가입권은 단체협상에 의하여 그들의 임금이 결정된 사람이 여기에 해당됨

## <참고문헌>

- Achenbaum, W. Andrew and Malcolm H. Morrison. 1993. "Is Unretirement Unprecedented?" Pp.97-116 in *Achieving a Productive Aging Society*, edited by Scott A. Bass, Francis G. Caro, and Yung-Ping Chen. Westport, CT: Auburn House.
- Anderson, Michael. 1985. "The Emergence of the Modern Life Cycle in Britain." *Social History* 10: 69-87.
- Atchley, Robert C. 1982. "Retirement as a Social Institution." *Annual Review of Sociology* 8: 263-287.
- Belous, R. S. 1990. "Flexible Employment: The Employer's Point of View." Pp. 111-129 in *Bridge to Retirement*, edited by P. Doeringer. Ithaca, NY: ILP Press.
- Berkovec, James and Steven Stern. 1991. "Job Exit Behavior of Older Men." *Econometrica* 59(1): 189-210.
- Burkhauser, Richard V. 1980. "The Early Acceptance of Social Security: an Asset Maximization Approach." *Industrial and Labor Relations Review* 33: 484-492.
- Elder, Glen H. Jr. and Eliza K. Pavalko. 1994. "Work Careers in Men's Later Years: Transitions, Trajectories, and Historical Change." *Journal of Gerontology* 48(4):S180-S191.
- Gendell, M. and J. S. Siegel. 1992. "Trends in Retirement Age by Sex." *Monthly Labor Review* 115(7): 22-29.
- Graebner, William. 1980. *A History of Retirement: The Meaning and Function of an American Institution, 1885-1978*. New Haven: Yale University Press.
- Kohli, Martin and Martin Rein. 1991. "The Changing Balance of Work and Retirement." Pp.1-35 in *Time for Retirement*, edited by M. Kohli, M. Rein, A.M. Guillemard, and H.V. Gunsteren. New York, NY: Cambridge University Press.
- Ransom, R. L. and R. Sutch. 1986. "The Labor of Older Americans: Retirement of Men on and off the Job, 1870-1937." *Journal of Economic History* 46: 1-30.
- Ransom, R. L. and R. Sutch. 1989. "The Trend in the Rate of Labor Force Participation of Older Men, 1870-1930: a Reply to Moen." *Journal of Economic History* 49:170-183.
- Riley, Matilda W., Anne Foner, and J. Waring. 1988. "Sociology of Age." Pp.143-290 in *Handbook of Sociology*, edited by Neal J. Smelser. Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Ruhm, Christopher J. 1989. "Why Older Americans Stop Working." *The Gerontologist* 29(3): 294-299.