

美國의 人種別·性別 退職前後 收入 比較研究

金 美 淑

이 연구에서는 미국에서 退職前後의 收入(임금, 사회보장급여, 연금, 자산수입)이 人種 및 性別로 어떻게 다른지 살펴보았다. 자료로는 횡단적 2차자료인 '사회보장비 조사'(Social Beneficiary Survey)를 사용하였다. 이론적 틀로써는 個人的 觀點(인적자본론과 지위습득론)과 構造的 觀點(경제부문론과 계급이론)을 사용하였다. 개인적 관점은 성별 및 인종별 수입간의 불평등 원인을 이들의 교육수준, 노동경력, 자녀수, 직업적 지위 등의 個人的 特性的 差異로 설명하는 반면, 구조적 관점에서는 이들이 소속된 經濟部門이나 階級의 차이에 기인한 것으로 설명한다. 이 이론들을 바탕으로 임금을 포함해서 4종류의 퇴직전후 수입결정 모델을 구성하였다.

인종간의 퇴직전후 수입의 차이는 인적자본인 教育에 의해서 설명될 수 있으나, 성별 차이는 교육으로 설명될 수 없었다. 전반적으로 교육은 중요한 媒介變數로 인종간의 퇴직전후 수입의 차이를 설명하는데 중요한 요인으로 판명되었다. 그러나 남성보다 높은 교육수준을 갖고 있는 여성의 낮은 경제적 지위는 사회에 만연한 性別 不平等에 기인함을 발견하였다. 아울러 노동경력, 직업적 지위같은 노동자의 개인적 특성은 임금 및 세 종류의 퇴직수입에 긍정적 영향을 주고, 경제부문(중심부문)과 계급(피고용인)은 연금에 긍정적 영향을 주는 것으로 밝혀졌다. 즉, 유색인종과 여성의 노동 참여 상황, 불평등한 고용구조, 소속계급 등은 누적적으로 그리고 부정적으로 퇴직전후의 경제적 위치에 영향을 주고 있음을 시사한다.

經濟的 不平等은 퇴직후에 줄어든다는 일반적인 사고와는 달리 본 연구에서는 인종 및 성별 불평등은 퇴직후에 오히려 增大한다는 것을 발견했다. 이러한 연구 결과는 一生 동안의 인종 및 성별 평등을 위한 정책을 수립하는 데 반영될 수 있을 것이다.

◎ 주요용어: 성별 수입차, 인종별 수입차, 사회보장급여, 연금, 자산수입

筆者: 本院 責任研究員

▶ 원고를 검토하여 주신 尹錫明·鄭京姬 責任研究員께 감사드립니다.

I. 序論

전세계적으로 65세 이상 노인인구는 계속 증가하고 있다. 미국에서는 1950년에 65세 이상의 노인이 차지하는 비중이 전체 인구의 8.1%에 불과했는데, 1980년에 11.3%로, 1994년에는 12.7%로 증가하였다. 2025년에는 노인인구가 전체 인구의 20.0%를 차지하리라 예상한다(U.S. Bureau of the Census, 1995). 이러한 老齡社會에서 노인의 경제적 상황은 노인 당사자뿐만 아니라 사회보장급여를 위한 세금을 내는 노동자들 그리고 정책결정자들에게 커다란 관심사가 된다.

미국에서 지난 60여 년간 노인의 경제적 상황이 호전된 것은 사실이다. 그러나, 이러한 혜택은 모든 노인층에게 平等하게 分配되었다고 할 수는 없다. 백인 남성에 비해서 여성, 흑인과 최고령 노인 등은 가난하게 노령을 보낼 확률이 높다고 지적되고 있다(Meyer, 1990). Meyer(1990)는 노령기에 있어서 특히 여성이 빈곤화되기가 쉽다고 했고, Gibson(1987a; 1987b)은 ‘불리한 노동경력’(Handicapping Work Patterns)이 있는 흑인 노인들은 퇴직 후에 위기가 있음을 발견했다.

퇴직후의 경제적 상황은 퇴직전의 勞動市場 活動과 연관되어 있다고 할 수 있는데, 이러한 경제 활동은 경제구조에서의 위치, 임금, 승진 등에서 인종 및 성별 간에 다른 양상을 나타낸다. 왜냐하면 퇴직후의 경제적 위치는 주로 社會保障給與(Social Security Income), 年金(Pensions)과 다양한 資産金(Asset Income)에 의해서 결정되는데, 이것은 모두 퇴직전의 경제활동과 연관이 있기 때문이다. 사회보장급여는 ‘노동자가 가장 생산적이었던 기간에 벌었던 평균임금을 기준으로’ 한다(Maxwell, 1985:22). 연금은 노동자가 고용되었던 산업부문(Munnell, 1982), 직업, 노동기간, 근속기간 등과 연관되어 있다(Meyer, 1990). 자산수입은 노동자가 노동시장에서 생계수준 이상의 임금을 버는 것과 관련되어 있다(Maxwell, 1985).

현재까지 노동임금에 대한 연구는 많았으나, 퇴직후 수입에 대한 연구는 활발하지 못한 편이었다. 퇴직후 수입에 대한 연구가 있었다고 해도 주로 白人 男性을 위주로 한 연구였다. 그리고 퇴직한 여성에 대한 연구는 주로 그들의 경제적 상황보다는 대부분이 정년퇴직에 대한 心理的 適應이나 퇴직에 대한 決定過程 등에 초점을 맞춘 것이었다.

따라서 본 연구에서는 이러한 점을 감안하여 小數人(Minority) 退職者를 중심으로 퇴직전과 퇴직후의 경제적 상황을 多數人(Majority) 退職者와 비교·분석하여, 인종별, 성별 불평등이 어떠한 양상으로 나타나며, 이 불평등이 퇴직전과 후에 차이가 있는지, 그리고 다양한 퇴직후 수입간에는 어떠한 차이가 있는지 살펴보았다. 이를 위해서 임금 결정 요인을 분석한 두 주요 이론적 접근인 個人的 觀點과 構造的 觀點을 바탕으로 퇴직전과 후의 인종별 및 성별 수입의 차이에 영향을 주는 요소인 노동자의 개인적 특성(교육, 노동경력, 직업지위 등)과 구조적 요인(경제 부문, 계급)을 살펴보았다. 그리고 임금모델과 세 종류(사회보장급여, 연금, 자산급여)의 퇴직후 수입모델을 통해서 인종별, 성별 수입의 차이가 퇴직전과 후에 어떻게 다른지 그리고 다양한 퇴직후 수입에 있어서 어떻게 다르게 나타나는지를 比較하여 分析하였다.

II. 理論的 背景

임금을 결정하는 이론적 관점으로는 인종, 성, 교육, 경력, 결혼여부 등 노동자의 개인적 특성에 초점을 맞춘 개인적 관점과 경제부문과 계급 등의 사회구조적 요소에 초점을 둔 구조적 관점 등 두 가지가 있다.

1. 個人的 觀點

임금 결정과정에 대한 개인적 접근이론은 그 강조점에 따라 다시 人

的資本論(Human Capital Theory)과 地位習得論(Status Attainment Theory) 두 가지로 나뉜다. 퇴직전후의 임금 결정과정을 설명함에 있어서 수요와 공급의 측면을 모두 고려하여 임금이 결정되는 과정을 살펴본 전통적 경제이론과는 달리, 개인적 관점은 고용인이나 산업 등과 같은 수요 측면보다는 개인의 특성인 교육, 직업, 근속연수 등 공급적 측면에 초점을 두고 있다.

가. 人的資本論(Human Capital Theory)

인적자본론은 인간은 이성적 행위자로 교육과 기술 등 생산적 능력에 투자함으로써 자신의 임금을 최대화하려 한다고 가정한다. 인적자본이론은 완전히 開放되고 競爭的인 노동시장을 전제로 하고 있는데, 이러한 노동 시장에서는 임금이 전적으로 勞動者의 特性에 의해서 결정된다고 본다. 구체적으로 노동자간의 임금 차이는 주로 이들이 교육을 받으려는 동기와 생산적 기술에 투자하려는 결정과 연관되어 있다는 것이다. 즉, 교육과 경력을 통해서 습득된 기술의 차이가 생산력의 차이를 낳는다고 주장한다. 여성과 소수인종의 사회적 지위가 낮은 이유는 그들이 自意的으로 교육과 기술에 투자하지 않았기 때문이라고 해석된다.

여성과 소수인종의 퇴직전과 퇴직후의 상대적으로 낮은 임금은 노동 시장에서의 차별보다는 이들의 技術, 教育과 生産性의 缺如에서 기인한다고 보는 것이다. 특히 여성은 자녀를 생산하고 양육하는 역할을 사회로부터 부여받았기 때문에 노동기간이 불연속적이다. 이런 이유로 여성은 남성보다 적은 인적자본을 노동현장에서 축적하게 된다.

인적자본론에 기초해서 소수인종과 여성은 퇴직전의 낮은 교육수준과 지속적이지 않고 짧은 노동경력으로 인해서 남성보다 낮은 퇴직전후 수입을 받는다고 할 수 있다.

나. 地位習得論(Status Attainment Theory)

인적자본론은 개인이 획득한 특성에 더 초점을 두고 있는데 반해서,

지위습득론은 개인이 세습한 특성들에 더 관심을 기울이고 있다. 인적자본론은 교육, 경력이 임금에 주는 영향에 대해서 분석한 반면, 지위습득론은 (1) 父母의 교육, 인종, 성, 지능, 형제수, 결혼여부, 자녀수 등과 같은 세습적 특성 및 (2) 지리적 이동, 인성, 동기 (3) 개인의 교육, 職業 등 다양한 요소가 어떠한 과정으로 개인의 경제적 지위를 결정하는지 연구하였다.

더구나, 인적자본론은 개인의 특성과 임금간의 단순 因果關係를 분석한 반면, 지위습득론은 이 인과관계에 교육, 직업 등의 매개변수를 삽입하여 모델을 더욱 정교화했다. 인적자본론처럼 지위습득론은 교육이 임금을 결정하는 주요 요인으로 간주하나, 인적자본론과는 달리 지위습득론은 교육의 영향력은 職業的 地位(Occupational Status)에 의해서 媒介된다고 주장한다.

다양한 요인 중에서 본 연구에서는 자료수집이 가능한 변수인 결혼여부, 자녀수, 교육, 직업적 지위 등을 살펴보기로 하겠다. 우선 結婚與否부터 살펴보기로 하겠다. 일반적으로 결혼은 여성이 직업적 지위와 수입을 얻는데 불리하게 작용하는데 비해서, 남성에게는 유리하게 작용한다고 판명되었다(Henretta and Campbell, 1976; Marini, 1980; Perrucci, 1974). 기혼여성과는 달리 미혼여성은 그들의 직업적 지위를 그들의 생애를 통해서 유지할 수 있다(Sewell et al., 1980). 미혼여성은 기혼여성보다 더 많은 교육수준을 갖고 있을 뿐 아니라, 그들의 교육을 더 많이 자본화한다(Treiman and Terrell, 1975). 즉, 미혼여성은 그들의 교육을 가지고 기혼여성보다 더 많은 수입을 올린다. 더구나 이들은 연간 일하는 시간이 더 많고, 더 많은 노동경력을 갖고 있다. 그러므로, 여러 상황에 비추어 볼 때 미혼여성은 기혼여성보다 고소득을 벌기에 더 나은 위치에 있다(Treiman and Terrell, 1975). 이러한 주장을 한층 심화시켜서 Choi(1992)는 결혼하지 않은 여성들간의 경제상황을 접근함에 있어서 이들의 결혼상황도 세분해야 한다고 했다. 왜냐하면 ‘寡婦와 離婚女의 경제적 剝奪過程은 이들 개인의 社會經濟的 背景 및 勞動經歷에 따라서

다르기 때문'이라는 것이다(Choi, 1992:52).

子女數가 임금에 주는 영향력에 대해서, Marini(1980)는 자녀수는 전통적인 성역할 분화로 여성에게 否定的으로 영향을 주는데 반해서, 남성에게는 肯定的으로 혹은 아무런 영향을 주지 않는다고 했다. Henretta와 Campbell(1976)은 자녀수는 퇴직전과 퇴직후에 모두 영향을 준다고 했다: 퇴직전에는 부정적으로 퇴직후에는 긍정적으로. 이와 반대로 Treiman과 Terrell(1975)은 자녀수는 임금에 아무런 영향을 주지 않는다고 했다. O'Rand와 Henretta(1982)는 자녀수는 미혼 및 기혼여성에게 모두 부정적인 영향을 준다고 했다. Choi(1992)도 과부와 이혼한 여성 퇴직자들에게서 자녀수의 부정적 영향을 줄을 발견했다. 그는 자녀수가 적은 퇴직자가 자녀수가 많은 퇴직자보다 경제적으로 나은 상태임을 발견했다(Choi, 1992). 그러므로 자녀수는 퇴직전후의 수입에 부정적인 영향을 준다고 가정할 수 있겠다.

직업적 지위와 수입과의 관계에 대해서 Stolzenberg(1975)는 교육이 수입에 주는 영향은 같은 직업 내에서는 人種을 불문하고 동일하다고 했다. 그러나 일반적으로 백인이 흑인보다 더 나은 직업을 갖고 있는 것으로 나타났다. Trieiman과 Terrell(1975)은 黑人 女性이 教育의 報償面에서 가장 不利한 集團이라고 지적했다.

인종간의 지위습득 과정은 다른 것으로 나타났다. Winship(1992)은 Blau와 Duncan의 연구는 결국 교육제도와 노동시장에서의 인종차별 때문에 세대간의 地位世襲은 유색인에게는 약함을 제시하고 있다고 했다. 그러나 그는 아직까지 노동시장에서의 機會構造에서 그리고 제한된 기회에 대한 유색인의 반응을 설명할 적절한 모델이 없다고 했다.

남녀의 임금차에 대해서 지위습득론자들은 교육이 직업적 지위를 결정하는 중요한 변수라는 것에는 동의하나, 이들은 남녀간의 지위 습득과정에 교육이 주는 영향에 대해서는 의견을 달리하고 있다. McClendon(1974)은 지위습득 과정이 남녀에 있어서 동일하다고 주장한 반면, Sewell과 동료들(1980)은 직업적 지위의 습득과 유지에 있어서 성별 차이를 발견

했다. 이들은 여성은 남성보다 高卒者가 많고, 남성보다 大卒者가 적다는 것을 발견했다. 낮은 교육수준으로 여성은 직업적 상승기회가 적은 단순사무직, 서비스직과 판매직에 주로 종사한다는 것이다.

그러므로 개인의 직업지위를 통제하면, 인종별, 성별 임금 및 퇴직후 수입의 차이는 줄어들었다고 할 수 있다. 그리고 결혼여부와 자녀수도 임금이 영향을 주는데, 자녀수는 임금이 否定的인 영향을 주고, 미혼자는 기혼자보다 有利한 經濟的 狀況에 있다고 가정할 수 있다.

2. 構造的 觀點(Structural Perspective)

구조적 관점은 노동자 개인의 특성에만 관심을 둔 개인적 관점의 한계점을 극복하면서, 임금의 결정요인으로서 구조적 요소에 초점을 맞추고 있는데, 크게 二重經濟部門論(Dual Economic Sector Theory)과 階級分析論(Class Analysis)으로 나뉘어진다.

가. 二重經濟部門論(Dual Economic Sector Theory)

이중경제부문론은 현대 산업은 자본의 크기, 고용인 수, 노동조직에 따라서 두 개의 혹은 세 개의 經濟部門으로 나뉘어진다고 한다. Edwards(1979)는 20세기 미국경제의 불균등한 발전이 경제의 分節化(Segmentation)를 초래했다고 했다. 또한 Averitt(1968)도 자본이 소수의 기업에 집중됨에 따라서 산업의 이분화가 초래되었다고 했다.

Averitt(1968)는 독점적 자본주의에 의해서 특징지어지는 경제부문을 中心(Core)으로, 경쟁적 자본주의에 의해서 특징지어진 자본주의를 周邊(Periphery)으로 분류했다. 중심부문에 있는 기업은 그 자본의 크기와 영향력이 크고, 생산성과 이윤이 높고, 자본집약적이며, 시장이 넓고(국내 및 국제), 복잡한 내부노동 시장을 갖고 있고, 노동조합이 잘 결성되어 있다(Beck et al., 1978; Bluestone et al., 1973; Edward, 1975; Hodson and Kaufman, 1982). 중심부문과 달리 주변부문은 자본의 크기

가 작고, 생산성과 이윤이 낮고, 노동집약적이며, 기술수준이 낮고, 제한된 시장을 갖고 있으며, 많은 노동경력을 요하지 않는 동시에, 노동조합 결성도 또한 낮다(Beck et al., 1978; Blustone et al., 1973; Edwards, 1975; Hodson and Kaufman, 1982).

이 이론은 인종별, 성별 수입의 차이는 경제 구조와 勞動市場에 기인한다고 주장한다. 소수인과 여성은 경제 구조적으로 불리한 위치에 처해 있기 때문에(중심보다는 주변에) 경제적으로 열악한 상황에 있다는 것이다.

소수인이 중심부문보다는 주변부문에 더 많이 고용되고 있음이 기존의 연구를 통해서 밝혀졌다. Tolbert와 그의 동료들(1980)은 주변(11.2%)보다는 중심(9.0%)에 유색인이 덜 고용되어 있음을 발견했다. Hodson과 그의 동료들(1982)은 흑인 및 다른 유색인종은 주변부문에서 職場生活을 시작한다고 했다. 더구나 하층의 육체노동을 하는 대다수 흑인들은 昇進을 거의 하지 못한다. 전문직에 종사하는 유색인이 증가하는 것은 사실이나, 이들은 주로 小規模 사업체에 고용되었거나 自營業에 종사하고 있다. 이러한 소규모 기업체는 不安定하기 때문에 직업은 安定성이 없고 임금수준은 낮다.

유색인과 마찬가지로 여성은 남성에 비해서 더 주변부문에 고용되는 경향이 있음을 Hodson과 England(1986)가 발견하였다. Ward와 Mueller(1985)도 남성의 64%가 중심 부문에서 일하고 있는 반면, 여성의 37%만이 중심 부문에서 일하고 있다고 했다. 그런데 중심과 주변부문 모두에서 여성을 고용하는 이유는 남성보다 임금을 적게 주어도 되기 때문이라는 연구가 있다(Davies, 1975).

그 결과 주변부문의 직업에서 여성이 차지하는 비중이 높게 되었다. 특히 여성은 내구성 소비재 생산업, 광업과 건설업에 고용되는 경우가 드문 반면(Bridges, 1980:1982), 소매업과 서비스업에는 過多하게 많이 고용된다(Hatch, 1990). Blankenship(1983)은 여성이 많이 고용되어 있는 직업들은 남성을 주로 고용하는 직업보다 임금을 創出하는 속성이 적다고 했다. 이 직업들은 이윤이 적고 勞動集約的이다(Montagna, 1977).

Braverman(1974)은 여성이 주로 고용된 직업은 주변부문의 事務職과 서비스 직업이라고 지적했다. 여성이 중심부에 고용된 경우라도 여성들의 직업은 사무직과 준전문직에 집중되어 있다. 반면 남성은 교육과 경력에 대한 報償이 많은 중심부문의 特權이 많은 직업을 갖고 있다 (Blau, 1975; Beck, Horan and Tolbert, 1978).

더구나 여성은 남성보다는 勞動組合이 있는 직업이나 산업에 고용되는 경향이 적다(Freeman and Leonard, 1987; Hodson and England, 1986). 노동조합에 가입하지 않은 여성노동자는 그들의 임금에 否定的으로 영향을 주는 상황에 처해 있다. Baker(1978)는 노동조합이 결성되어 있는 육체노동 직업에서조차 남성이 여성보다 수입이 더 많음을 발견했다.

또한 같은 부문에서도 성별분화가 존재한다. 예를 들어, 같은 사무실에서 남성은 經營者의 위치를 점하고 있는 반면, 여성은 低賃金の 事務職에 종사하고 있다(Davis, 1975). 즉, 位階秩序의 하층에 있고, 임금이 낮고, 승진이 안되고, 離職率이 높은 여성보다 남성은 높은 직업적 지위에 있다(Glenn, 1985). 더구나, 여성은 一時的이고 不連續的인 勞動經歷을 갖고 있다. 이 때문에 여성의 승진이(그리고 중심부문으로의 이동) 어렵고 따라서 그들의 임금은 퇴직전이나 후에 남성보다 낮다.

흥미롭게도 중심부문에서는 인종별, 성별 임금차가 있으나, 주변부문에서는 이러한 賃金差가 없음이 발견되었다. Beck 등(1978)은 중심부문에서 여성과 소수인종은 불리한 상황에 있으나, 주변부문에서는 이러한 현상이 없다고 했다.

이와 더불어 이중경제부문론자들은 인적자본은 여성과 남성에게 다르게 작용한다고 했다. 또한 Ward와 Mueller(1985)는 노동자의 人的資本은 주변부문에서 중심부문보다 두 배의 영향을 미친다고 했다.

이중경제론은 경제부문의 구조적 특성이 退職後 收入과도 연관되어 있다고 주장한다. O'Rand(1986)는 산업부문과 附加給付(Fringe Benefit)가 긴밀하게 연관되어 있다고 했다. Hendricks와 McAllister(1983)는 중심부문에서 퇴직한 퇴직자가 주변부문에서 퇴직한 퇴직자보다 퇴직후

수입을 더 많이 받는다고 했다. 중심부문은 私的年金 등의 부가급부를 제공하는 반면, 사적연금이 부족한 주변부문에서의 부가급부는 낮다. O'Rand(1986)는 부가급부의 분배의 차이가 중심부문과 주변부문의 임금 차이를 강화시킨다고 했다.

Maxwell(1986)에 의하면 중심부 노동자는 퇴직후 연금과 사회보장급 여뿐 아니라 자산수입도 받는 반면에, 주변부 노동자는 퇴직후 주로 公的扶助와 社會保障給與로 살아간다.

그러므로 이중경제부문론을 통해서 우리는 인종별, 성별 임금 및 퇴직 후 수입의 불평등은 두 인종과 성이 서로 다른 경제부문에 고용되었기 때문이라고 할 수 있고, 그러므로 경제부문을 통제하면 인종별, 성별 불평등은 사라진다고 가정할 수 있다.

나. 階級理論(Class Analysis)

전통적 마르크스주의자는 자본주의 사회는 資本家, 勞動者와 小生産者의 세 계급으로 구성되어 있다고 했다. 이 계급들은 생산관계의 기초가 되는 생산수단의 소유여부, 노동력의 구매여부, 노동력의 판매여부에 의해서 구분된다. Wright는 이 유형에 노동자처럼 생산수단은 소유하지 않고 노동력을 구매하지 않으나 자본가처럼 노동력을 지배하고 감독하는 경영자계급을 첨가하였다.

Wright와 Perrone(1977)은 階級位置가 노동임금에 중대한 영향을 미친다고 했다. 교육, 직업적 위치, 나이와 경력을 통제한 후에도 僱用主의 수입은 경영자나 皮僱傭者보다 더 높다는 것이다. 또한 자영업자나 중소기업 고용주의 수입은 피고용계급보다 많다(Wright, 1979). Wright와 Perrone(1977)은 소수 여성만이 고용주계급과 경영자계급에 속해 있음을 발견했다. 아울러 흑인도 대다수의 여성처럼 노동자계급에 속해 있다.

임금뿐 아니라 사회보장급여는 가장 생산적이었던 기간의 수입과 연관되어 있기 때문에, 퇴직후 자본가와 자영업자가 피고용인에 비해서 상

대적으로 더 많은 사회보장급여를 받는다고 추론된다. 그리고 연금은 자영업자보다는 고용기간 동안 연금제도에 가입한 고용인이 상대적으로 더 많이 받는 것으로 본다. 마지막으로 자산수입은 피고용인보다는 고용주가 蓄積할 가능성이 더 많은 것으로 추정된다. 그러므로 계급을 統制하면 인종별, 性別 임금 및 퇴직후 수입에서의 차이는 사라질 것으로 기대된다.

3. 假說

위 두 이론적 관점들을 바탕으로 우리는 소수인종과 여성이 재직시 낮은 임금을 받고 퇴직후 적은 퇴직후 수입을 받는 이유는 이들의 教育水準, 勞動經歷, 職業的 地位, 그리고 이들이 속한 經濟部門과 階級的 位置 때문이라고 가정할 수 있다. 따라서 이러한 요소들을 통제했을 때 인종별, 性別 수입의 차이는 사라질 것이라고 가정된다.

Ⅲ. 資料 및 研究方法

이 연구를 위해서 미국에서 수집된 1982년 사회보장급여 조사자료가 (U.S. Department of Health and Human Services, 1986) 사용되었다. 구조화된 설문지를 사용한 인터뷰를 통해서 자료는 전국에서 橫斷적으로 (Cross-sectionally) 수집되었다. 조사대상자는 1980년 중반에서 1981년 중반까지 사회보장급여를 받기 시작한 퇴직자로(이들 중 퇴직후에도 일을 하는 사람들도 있었다) 應答率은 85.9%이었다.

조사 현재 기혼자는 미혼자와는 다른 퇴직 收入構造를 갖고 있기 때문에 이 두 집단을 개별적으로 분리해서 분석해야 한다. 여기서는 결혼하지 않은 남녀퇴직자를(미혼자, 이혼자, 별거자, 사별자 포함) 분석대상

으로 했다. 이 분석의 대상이 된 여성퇴직자는 자신의 사회보장급여를 받고 있는 층으로 그들의 同年輩(Cohort)와는 다른 속성을 갖고 있음을 주지해야 한다(동년배보다는 경제력이 높고 사회진출도가 높다). 전체 표본수는 620명이었다(백인 501명, 유색인 119명; 남성 211명, 여성 409명).

從屬變數는 퇴직자 개인의 임금(1967년 기준)과 세금을 포함한 세 종류의 연간 퇴직후 수입이다: (1) 社會保障給與, (2) 年金: 고용인 연금, 군연금, 연방 고용인 연금, 사적 고용주 혹은 노동조합연금, 철도 연금 등, (3) 資產收入: 주식, 이자소득, 월세, 보험 등의 자산수입. 여기서는 의료보호같은 공적부조는 포함시키지 않았다.

賃金으로는 이들이 가장 장기간 종사했던 직업의 연수입을 택했고, 퇴직후 수입으로는 응답자에게 인터뷰전 석 달 동안의 월수입을 물어서 이에 4를 곱해서 연수입으로 했다. 수입에 대한 log 10이나 자연 log 등을 사용한 자료의 전환은 전환 전과 비교해 볼 때 결과에 크게 다르게 영향을 주지 않았기 때문에 하지 않았다.

외생변수는 인종, 성, 결혼여부, 자녀수이고, 媒介變數는 교육, 노동경력, 직업적 지위(Occupational Status), 경제부문과 계급 등이다. 인종은 더미 코드화(Dummy Code)했다(백인=1, 유색인=0). 有色人으로 흑인과 라틴 아메리카계만 포함시켰다(동양인은 그 수가 너무 적어서 분석에는 포함시키지 않았다). 성도 더미 코드화 했는데 男性이 1이고 女性이 0이다. 결혼여부는 未婚集團을 1로, 結婚經歷(이혼, 별거)이 있는 집단을 0으로 더미 코드화했다. 자녀수는 응답자가 출산했거나 양육했던(사망한 자녀를 포함한) 자녀의 수를 말한다.

인적자본 변수인 교육은 最終學歷을 年數로 나타낸 것이다(평균: 11.03년). 노동경력은 최장기간 근속했던 직업의 근속년수를 지칭한다(평균: 17.22년). 직업적 지위로는 Duncan의 社會經濟指標(SEI)를 사용했는데, 최장기간 근무했던 직업을 기준으로 했다(평균: 47.44년).

구조적 변수로는 경제부문과 계급이 있다. 경제부문은 Beck 등(1978)의 분류법을 기준으로 더미 코드화 했다: 中心部門=1(46.5%); 周邊部

門=0(53.5%). 백인의 48.7%와 남성의 62.6%가 중심부문의 경제에 고용되었는데 반해서, 유색인의 37.0%와 여성의 38.1%만이 중심부문 노동자였다. 계급은 현 자료가 제한되어 있어서 이 연구에서는 계급의 복합적 차원을 내포한 계급으로 분류하는 것이 불가능하였다. 다만 皮雇傭人과 自營業者의 범주만으로 분류가 가능했다. 계급은 더미 코드화하여 피고용인을 1로(89.7%), 자영업자를 0으로(10.3%) 했다. 백인의 90.2%, 그리고 유색인의 87.4%가 피고용인이었고, 남성의 87.4%, 그리고 여성의 92.2%가 피고용인이었다. 즉, 유색인보다 백인이, 그리고 남성보다는 여성이 피고용인 경우가 많은 것으로 나타났다. 그리고 자영업자는 유색인과 남성이 백인과 여성에 비해 더 많았다.

자료분석을 위해서 회귀분석을 이용한 경로분석모델이 사용되었다. 經路分析모델을 사용함으로써 변수의 직접, 간접 효과를 파악할 수 있다(Pedhazur, 1982). 분석 결과는 ‘縮約型 圖式’(Reduced-form)을 사용하여 제시되었다. 이는 Alwin과 Hauser(1975:37)에 의해서 만들어진 것으로 직선적 Recursive 모델에서 ‘다양한 직접, 간접적 효과를 계산하는데 필요한 모든 정보를 제시하는’ 표이다. 비표준화된 回歸係數와 표준화된 회귀계수를 표에 제시함으로써 ‘因果모델에서 간접적 효과의 분석에 필요한 계산’이 줄어들 수 있다(Alwin and Hauser, 1975:37). 축약형 도식은 외생 변수만으로 시작하여 점차 媒介變數를 첨가한다. 이렇게 함으로써 어떻게 요인들이 전반적인 모델의 說明力에 기여하는지, 그리고 변수를 추가함에 따라 이전에 포함된 변수의 영향력은 어떻게 변하는 지를 알 수 있다.

첫 번째 모델은 인구학적 외생변수인 인종, 성, 결혼여부, 자녀수만을 포함하고(모델 1), 두 번째 모델은 외생변수에 인적자본인 교육이 첨가된다(모델 2). 세 번째 모델에는 경력과 직업적 지위가 더해지고(모델 3), 마지막 모델에서는 구조적 변수인 경제부문과 계급이 포함된다(모델 4).

모델 1: 인구학적 외생변수

$$\text{종속변수}_i = a + b_1\text{인종} + b_2\text{성} + b_3\text{결혼여부} + b_4\text{자녀수}$$

(종속변수_i: 임금, 사회보장급여, 연금, 자산금)

모델 2: 인적자본1 첨가

$$\text{종속변수}_i = a + b_1\text{인종} + b_2\text{성} + b_3\text{결혼여부} + b_4\text{자녀수} + b_5\text{교육}$$

모델 3: 인적자본2, 직업적 지위 첨가

$$\begin{aligned} \text{종속변수}_i = a + b_1\text{인종} + b_2\text{성} + b_3\text{결혼여부} + b_4\text{자녀수} + b_5\text{교육} \\ + b_6\text{경력} + b_7\text{직업적 지위} \end{aligned}$$

모델 4: 구조적 요소 첨가

$$\begin{aligned} \text{종속변수}_i = a + b_1\text{인종} + b_2\text{성} + b_3\text{결혼여부} + b_4\text{자녀수} + b_5\text{교육} \\ + b_6\text{경력} + b_7\text{직업적 지위} + b_8\text{경제부문} + b_9\text{계급} \end{aligned}$$

IV. 結果

1. 人種·性別 賃金 差異

賃金에 대한 모델이 <表 1>에 제시되었다. 모델 1에서는 白人이 有色人보다 임금이 많은 것으로 나타났으나, 이 영향력은 모델 2에서 나타난 것처럼 教育이라는 인적자본 요인을 포함하자 사라졌다. 이 자료에서 유색인의 임금은 백인 임금의 80%인 것으로 나타났다.

반대로 性の 영향력은 전 모델에 걸쳐서 크고 지속적이다. 남성은 여성보다 임금을 많이 받는데 이는 다른 변수들을 통제하고 나서도 그렇다. 이 자료에서 여성의 임금은 남성의 65%에 이르는 것으로 나타났다.

구조적 요인이 모델에 포함된 후에는 性の 영향력이 감소되기는 했지만(표준화된 회귀계수가 모델 3에서는 .218이었는데 모델 4에서는 .206으로 떨어졌다), 이 감소는 미약한 것에 불과하다. 모든 인적자본 요인과 구조적 요인을 통제해도 男女의 賃金差는 크게 줄어들지 않았다.

다른 변수들의 영향력 중에서 우선 결혼여부를 살펴보면, 개인주의적 관점에서 주장한 것처럼 결혼여부는 중요한 변수로 나타났다. 결혼경력

<表 1>賃金에 대한 經路分析 모델: 縮約型 圖式(N = 620)

	모델 1	모델 2	모델 3	모델 4
A. 회귀계수				
인 종	1,855.52 (736.66)	162.47 (751.71)	-612.11 (765.73)	-739.66 (766.98)
성	3,492.59*** (602.44)	4,045.12*** (586.44)	3,347.29*** (593.36)	3,162.59*** (610.41)
결혼여부	-1,477.37 (786.86)	-1,693.51* (759.41)	-1,778.91* (755.37)	-1,681.94* (755.56)
자녀수	-230.00 (161.14)	-120.10 (156.21)	-77.89 (153.72)	-60.56 (153.68)
교 육		600.72*** (87.26)	388.41*** (98.27)	384.57*** (98.29)
경 력			75.93* (33.00)	76.30* (33.44)
직업적 지위			58.73*** (13.64)	58.69*** (13.73)
경제부문				936.37 (567.12)
계 급				849.39 (913.91)
B. 표준 회귀계수				
인종(백인)	.100	.009	-.033	-.040
성(남성)	.227	.263	.218	.206
결혼여부(미혼)	-.081	-.093	-.098	-.093
자녀수	-.063	-.033	-.021	-.017
교 육		.283	.183	.181
경 력			.087	.087
직업적 지위			.201	.201
경제부문(중심)				.064
계급(피고용인)				.036
R ²	.063	.131	.164	.169
Adjusted R ²	.057	.124	.154	.157

註: 표준오차는 괄호에 제시되었다. * p < .05 *** p < .001

이 있는 자(이혼자, 별거자, 사별자)가 미혼자보다 더 많은 임금을 번 것으로 판명되었다. 흥미롭게도 결혼여부의 영향력은 교육이 통제된 후에 그 통계적 유의성이 나타났는데, 이는 결혼여부가 임금에 주는 영향력이 교육에 의해서 억제되었음을 나타내는 것이다. 미혼자의 교육 연수가 결혼경력이 있는 자보다 많으나(11.8년 대 10.8년), 이들의 임금은 결혼경력이 있는 자보다 낮다(6,642불 대 7,456불). 이는 직장내에서 결혼경력이 있는 자가 미혼자보다 경제적으로 낫다는 것을 의미한다. 이는 아마도 전자가 부양해야 할 자녀가 있기 때문에 수입을 더 많이 벌고 아울러 이들은 과거의 결혼으로부터 수입을 얻지않나 생각된다.

자녀수는 임금에 영향을 주지 않는 반면, 勞動經歷과 職業的 地位는 유의한 요인으로 판명되었다. 구조적 요인들을 통제한 후에도 이 요소들의 영향력은 의미있는 것으로 나타났다. 노동경력이 긴 노동자와 높은 직업적 지위를 소유한 노동자의 임금이 그렇지 않은 자보다 높게 나타났다.

인구학적 변수(인종, 성, 자녀수, 결혼여부)와, 인적자본 요인(교육, 노동경력), 지위습득 요인(직업적 지위) 등의 個人的 요인은 임금결정 모델을 15% 정도 설명한다. 전 모델을 통해서 教育은 가장 중요한 결정인자로 나타났다. 교육을 많이 받은 사람이 적게 받은 사람보다 더 많은 임금을 받는다. 구조적 요인을 소개한 후에도 교육의 영향력은 유의한 것으로 남는다. 이는 개인적 관점이 제시한 교육의 중요성에 대한 주장을 뒷받침하는 것이다.

構造的 要因(경제적 부문과 계급)은 임금결정에 유의하지 않은 요소로 나타났다. 즉, 중심부문의 노동자나 주변부문 노동자의 임금은 차이가 없다는 것이다. 또한 피고용자에 비해서 자영업자의 수입(고용주 포함)은 월등히 높지 않다는 것이다. 여기서 주지해야 할 점은 이 자료는 계급에 대한 정교화된 정보가 없어서 계급을 보다 細分化하지 못하고 있다는 한계점이 있다는 점이다. 예를 들어 자영업자의 범주에는 大企業의 사장과 동네 小規模 상점의 주인에 이르기까지 다양한 층이 포함되어

있다. 보다 정확한 자료가 있다면 계급에 대한 영향력이 다르게 나타날 것으로 기대된다. 전반적으로 구조적 요인은 임금을 미약하게 설명하고 있다(1%).

앞의 결과를 바탕으로 해서 우리는 임금을 결정하는 주요한 결정인자는 노동자의 個人的 特性임을 알 수 있다. 특히, 결혼여부, 성, 교육수준, 노동경력과 직업적 지위가 주요 결정요인인 것으로 판명되었다. 인종간 임금차는 인적자본 요인이 포함되자 그 유의도가 사라졌지만, 성별 임금차는 개인적 요인뿐만 아니라 구조적 요인을 통제해도 그 영향력이 사라지지 않았다. 이 결과가 시사하는 바는 人種別 賃金差는 人的資本의 차이에 의해서 설명되나(즉, 유색인의 임금이 낮은 이유는 그들의 교육수준이 낮기 때문임), 男女 賃金差는 인적자본은 물론 다른 구조적 요인을 통제해도 지속적으로 뚜렷하게 존재함으로 이는 職場內의 性別 不平等으로 설명되어야 한다는 결론이 나온다. 또한 여성의 인적자본은 남성만큼 보상을 받지 못한다는 추론이 가능하다. 같은 교육수준에 있어도 남성이 여성보다 더 나은 경제적 대우를 받는 것으로 추론할 수 있다.

2. 人種·性別 社會保障給與 差異

임금모델과는 달리 社會保障給與 모델에서 人種은 사회보장급여의 중요한 결정요인으로 판명되었다(表 2 참조). 개인적 요인과 구조적 요인을 통제하고 난 후에도 人種과 性의 영향력은 유의했다. 유색인은 백인보다 그리고 여성은 남성보다 그들의 교육, 경제 부문, 계급위치 등과 상관없이 적은 액수의 사회보장급여를 받는다. 이는 인종별 그리고 성별 사회보장급여의 차이는 인적자본이나 경제구조에서의 노동자의 위치 이외의 요인에 의해서 설명될 수 있음을 시사한다.

사회보장급여를 결정하는 요인으로는 우선 教育을 들 수 있다. 교육을 많이 받은 퇴직자가 더 많은 사회보장급여를 받는다. 그러나 교육의 영향력은 인적자본 요인인 노동경력과 지위습득 변수인 직업적 지위를 모

〈表 2〉 社會保障給與에 대한 經路分析 모델: 縮約型 圖式(N = 620)

	모델 1	모델 2	모델 3	모델 4
A. 회귀계수				
인 중	1,125.37*** (247.50)	874.60*** (260.30)	709.41** (266.88)	698.29** (268.08)
성	702.26*** (202.41)	784.07*** (203.07)	596.23** (206.80)	555.65** (213.36)
결혼여부	-134.21 (264.37)	-166.21 (262.97)	-232.43 (263.27)	-224.50 (264.09)
자녀수	44.39 (54.14)	60.67 (54.09)	71.22 (53.57)	72.53 (53.72)
교 육		88.95** (30.21)	38.61 (34.25)	39.64 (34.36)
경 력			31.45** (11.50)	30.18** (11.69)
직업적 지위			13.65** (4.76)	13.26** (4.80)
경제부문				147.44 (198.23)
계 급				-117.98 (319.44)
B. 표준 회귀계수				
인종(백인)	.183	.142	.115	.113
성(남성)	.137	.153	.116	.109
결혼여부(미혼)	-.022	-.027	-.038	-.037
자녀수	.037	.050	.059	.060
교 육		.126	.055	.056
경 력			.108	.104
직업적 지위			.140	.136
경제부문(중심)				.030
계급(피고용인)				-.015
R ²	.049	.062	.086	.087
Adjusted R ²	.042	.054	.075	.073

註: 표준오차는 괄호에 제시되었다. ** p < .01 *** p < .001

텔에 포함시키자 사라졌다. 이는 교육의 사회보장급여에 대한 영향력은 인적자본 요인과 지위습득 변수에 의해서 媒介된다는 것이다.

노동경력과 직업적 지위의 영향력은 유의한 것으로 나타났는데, 이 두 요인의 영향력은 구조적 요인을 통제한 후에도 유의했다. 즉, 노동경력이 길수록 직업적 지위가 높을수록 많은 사회보장급여를 받는 것으로 나타났다.

그러나 구조적 요인의 영향력은 유의하지 않은 것으로 나타났다. 또한 이들을 모델에 포함시킨다고 모델의 설명력이 크게 증가하지 않는다. 개인적 요인은 모델을 8% 정도 설명한다.

종합적으로 사회보장급여는 주로 구조적 요인이 아니라 人口學的 및 個人的 요인에 의해서 설명된다고 할 수 있다. 교육수준이 낮고, 노동경력이 짧으며, 낮은 직업적 지위를 갖고 있는 유색인과 여성은 백인과 남성보다 각각 더 낮은 사회보장급여를 받는다. 그러나 이들 유색인과 여성의 經濟的 不利함은 오직 부분적으로만 개인적 요인에 의해서 설명된다. 유색인과 여성은 이들의 교육적 상황, 노동경력과 직업적 지위에 상관없이 낮은 사회보장급여를 받고 있기 때문이다. 아마도 사회 전반에 만연한 人種 및 性的 불평등이 이에 영향을 미쳤을 것이다. 유색인과 여성은 직장내의 승진으로부터 제외되고 이들은 주로 노동시장에서 낮은 층에 속하고 있어, 결과적으로 낮은 사회보장급여를 받게 되는 것이다.

3. 人種·性別 年金 差異

인종과 성의 영향력에 있어서 연금모델은 임금모델과 유사하다고 할 수 있다. 임금모델에서처럼 인종의 영향력은 모델 1에서 유의하다가 교육을 統制하자 그 유의성이 사라진 반면, 성의 영향력은 전 모델을 통해서 유의한 것으로 나타났다(表 3 참조). 즉, 여성은 이들의 인적자본이나 경제구조 상에서의 위치에 상관없이 남성보다 낮은 年金을 받는다는 것이다. 본 연구의 표본으로 선정된 여성은 平生 職場生活을 했고, 남성

〈表 3〉 年金에 대한 經路分析 모델: 縮約型 圖式(N = 620)

	모델 1	모델 2	모델 3	모델 4
A. 회귀계수				
인 중	1,185.75*** (420.98)	375.49 (434.50)	420.36 (439.83)	281.06 (434.90)
성	1,255.61*** (344.27)	1,520.04*** (338.97)	1,276.27*** (340.82)	1,189.47*** (346.13)
결혼여부	315.57 (449.67)	212.13 (438.96)	-133.17 (433.88)	-24.76 (428.43)
자녀수	-12.21 (92.09)	40.38 (90.29)	49.20 (88.29)	69.06 (87.14)
교 육		287.50*** (50.44)	263.06*** (56.45)	252.46*** (55.74)
경 력			106.85*** (18.96)	113.32*** (18.96)
직업적 지위			4.74 (7.84)	6.50 (7.78)
경제부문				713.93* (321.58)
계 급				1,829.43*** (518.22)
B. 표준 회귀계수				
인종(백인)	.114	.036	.040	.027
성(남성)	.145	.176	.148	.138
결혼여부(미혼)	.031	.021	-.013	-.002
자녀수	-.006	.020	.024	.034
교 육		.241	.220	.211
경 력			.217	.230
직업적 지위			.029	.040
경제부문(중심)				.087
계급(피고용인)				.136
R ²	.034	.082	.128	.156
Adjusted R ²	.027	.075	.118	.144

註: 표준오차는 괄호에 제시되었다. * p < .05 *** p < .001

보다 많은 教育年數를 갖고 있음에도(남성: 10.17년, 여성: 11.49년) 불구하고 남성보다 낮은 연금을 받고 있다. 이것은 여성의 교육이 남성의 교육만큼 보상받지 못함을 나타내 준다.

교육수준은 가장 유의한 연금의 결정 요인으로 나타났다. 예상대로 높은 교육을 받은 사람들의 연금이 낮은 교육수준의 사람보다 많은 연금을 받는다. 노동경력도 연금과 正的(Positive)關係에 있다. 이는 당연한 결과인데, 연금의 양은 재직연수와 관련되어 있기 때문이다. 그러나 직업적 지위는 연금에 유의한 영향을 주지 않는 것으로 나타났다.

두 구조적 요인인 경제적 부문과 계급적 위치도 통계적으로 유의한 연금의 설명 요인으로 판명되었다. 예상대로, 중심부문 노동자가 주변부문 노동자보다, 그리고 피고용자가 자영업자보다 많은 연금을 받는 것으로 나타났다. 여성과 유색인이 남성과 백인보다 더 많이 주변부문에 고용되는 경향이 있을 뿐 아니라, 이들은 직장내에서 고용주로부터 고용과 승진에서 불이익을 당하여, 결국 이중적으로 경제적 불이익을 당한다고 할 수 있다.

흥미롭게도 性의 영향력은 임금모델과 비슷하게 모든 연금모델에서 유의한 데 반해서, 人種의 영향력은 처음에는 유의했는데, 개인 및 구조적 요인을 통제하자 그 유의성이 사라졌다. 그러므로 인종간 연금의 불평등은 어느 정도 유색인의 적은 인적자본과 그들이 속한 경제부문에 의해서 설명되어지는데 반해서, 여성의 연금상 불이익은 이러한 요인들에 의해서 설명되어 질 수 없고, 사회에서의 성별 불평등에 기인한다 함을 입증하고 있다.

전반적으로 개인적 변수들은 연금을 12% 설명하고, 구조적 변수들은 2% 설명한다. 그러므로 연금모델에서도 개인적 요인이 구조적 요인보다 더 설명력이 있는 것으로 나타났다.

4. 人種·性別 資産收入 差異

<表 4>에 제시된 자산 모델은 앞의 모델과는 다른 양상을 나타낸다.

〈表 4〉 資産金에 대한 經路分析 모델: 縮約型 圖式(N = 620)

	모델 1	모델 2	모델 3	모델 4
A. 회귀계수				
인 중	1,591.68*** (371.48)	936.91* (385.05)	840.80* (399.04)	827.77* (399.82)
성	-13.17 (303.79)	200.51 (300.39)	86.76 (309.21)	-40.26 (318.21)
결혼여부	69.14 (396.80)	-14.45 (388.99)	-58.51 (393.64)	-50.97 (393.87)
자녀수	-202.78* (81.26)	-160.28 (80.01)	-153.96 (80.10)	-153.07 (80.12)
교육		232.32*** (44.70)	202.47*** (51.21)	208.11*** (51.24)
경력			20.05 (17.20)	14.38 (17.43)
직업적 지위			8.07 (7.11)	6.35 (7.16)
경제부문				386.25 (295.64)
계급				-761.97 (476.42)
B. 표준 회귀계수				
인종(백인)	.172	.101	.091	.089
성(남성)	-.002	.026	.011	-.005
결혼여부(미혼)	.008	-.002	-.006	-.006
자녀수	-.111	-.088	-.084	-.084
교육		.219	.190	.196
경력			.046	.033
직업적 지위			.055	.043
경제부문(중심)				.053
계급(피고용인)				-.064
R ²	.051	.091	.095	.100
Adjusted R ²	.044	.083	.084	.087

註: 표준오차는 괄호에 제시되었다. * p < .05 *** p < .001

이 모델에서는 인종의 영향력은 전 모델을 걸쳐서 유의한 것으로 나타났다. 즉, 인종간의 資産收入 상의 차이는 개인적 배경과 구조적 요소를 통제한 후에도 유의하다는 것이다. 그러나 자산금에서 性의 영향력은 유의하지 않은 것으로 나타났다. 즉, 퇴직후 남녀간 자산수입상의 차이는 없는 것으로 판명된 것이다.

자녀수도 자산수입에 유의한 영향력을 끼치는 것으로 나타났다. 예상한대로 자녀수가 적은 퇴직자의 자산수입이 자녀수가 많은 퇴직자보다 많은 자산수입을 받는다.

教育水準은 유의하고 강력한 영향력을 나타냈다. 高學歷 퇴직자가 低學歷 퇴직자보다 높은 자산수입을 받는 것으로 판명되었다. 그러나 노동경력이나 직업적 지위가 자산수입에 주는 영향력은 유의하지 않은 것으로 나타났다. 또한 두 구조적 변수도 유의하지 않은 영향력을 자산수입에 주는 것으로 발견되었다.

전체모델은 자산수입을 9% 정도 설명하는데, 개인적 요인이 구조적 요인보다 더 많은 설명력을 갖고 있다(8% 대 1%).

요약하면 자산수입 모델은 앞의 모델들과는 달리 人種의 영향력이 전 모델을 통해서 유의하고, 性의 영향력은 유의하지 않게 나타났다. 앞의 두 퇴직수입의 경우와 같이 인적자본인 교육수준이 자산수입의 가장 주된 요인으로 나타났고, 개인적 요인이 구조적 요인보다 자산수입을 더 잘 설명하고 있다.

V. 討議 및 結論

이 연구는 퇴직전과 후의 수입 상에서 人種 및 性別 차이와 이러한 차이에 영향을 주는 要因에 대해서 살펴보았다. 인종간 임금 및 연금의 차이는 인적자본이 교육에 의해서 설명될 수 있으나, 性別 차이는 이로

써 설명될 수 없었다. 전반적으로 교육은 중요한 媒介變數로 인종간 퇴직후 수입의 차이를 설명하는 데 중요한 요인으로 판명되었다. 그러나 여성은 남성보다 높은 교육수준을 갖고 있는데도 불구하고, 다른 개인적 구조적 요소를 통제하고 난 후에도 여전히 남성보다 낮은 임금 및 자산수입을 제외한 퇴직수입을 받고 있었다. 교육, 노동경력과 직업적 지위 같은 노동자의 개인적 특성은 임금 및 세 종류의 퇴직후 수입에 영향을 줌을 발견하였다. 구조적 요소인 경제적 부문은 연금에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났고, 또 다른 구조적 요소인 계급은 자산수입에 영향을 주는 것으로 나타났다. 모든 요소 중에서 教育이 가장 有意한 決定要因으로 판명되었다.

노동자의 퇴직전까지 임금상의 성별 불평등은 상당히 존재하는 것으로 나타났다. 여성은 그들의 개인적 특성과 소속된 경제구조에 상관없이 여성이라는 이유때문에 經濟構造에서 불리한 대우를 받는 것이다.

퇴직후에 미국의 대다수의 노인들은 사회보장급여의 형태로 공공부조를 국가로부터 받는다. 사회보장 수혜율은 1954년에 76.1%이었던 것에 반해, 1977년에 96.4%로 증가했다(DeViney and O'Rand, 1988). 따라서 흔히 경제적 불평등은 퇴직후에 줄어든다는 見解가 지배적이다. 이와는 대조적으로, 본 연구는 무배우 퇴직자의 경우 인종별, 성별 불평등은 퇴직전뿐만 아니라 퇴직후에도 계속되고 상황이 惡化되어 나타나기도 한다는 것을 발견했다. 이 연구에서 사용된 자료에서는 인종간 연금과 자산금에서의 차이가 퇴직전 임금보다 큰 것으로 나타났고(유색인 임금: 백인의 54%, 유색인 연금: 백인의 54%, 유색인 자산금: 백인의 9%) 성별 연금 수입의 차이도 퇴직전의 임금 차이보다 더 많은 것으로 나타났다(여성 임금: 남성의 65%, 여성 연금: 남성의 49%).

사회보장급여가 거의 모든 퇴직자에게 지급되고 있는 퇴직시에도, 인종 및 성별 퇴직수입의 差異는 유의했다. 더구나, 유색인은 백인보다 적은 사회보장급여를 받고 있었고, 여성은 남성보다 높은 교육수준을 갖고 있는데도 불구하고 그들의 경제적 상황은 남성보다 열악하였다. 경제적

불이익이나 이익이 누적적이라는 관점을 제시하고 있는 지위습득론은 어떤 측면의 불평등은 퇴직후에 오히려 증가한다고 했다. Jackson과 Gibson(1985)은 오늘날의 불리한 상황에 있는 黑人 勞動者는 내일의 불리한 상황에 처할 退職者라고 했다. 이 연구에서도 소수인종과 여성의 노동 참여 상황, 성과 연관된 고용 기회 구조, 퇴직전 임금 등은 누적적으로, 그리고 부정적으로 이들의 퇴직후의 경제적 위치에 영향을 주고 있음을 발견하였다.

여성의 일생 동안의 不利한 經濟的 位置는 新世代 女性들에게 더 나아질 것 같지는 않다. 신세대 여성은 舊世代 여성보다 결혼을 더 늦게 하고, 더 많은 婚外 자녀를 출산하고, 더 많이 離婚과 別居를 하고, 그리고 남성보다 더 오래 산다. 결과적으로 여성이 家長인 가구수가 증가하였다(Burkhauser and Duncan, 1989). 더구나, 여성은 남성보다 不連續의 이고 짧은 노동경력을 갖고 있을 뿐 아니라 주로 周邊部門에 고용되어 있다. 이러한 모든 상황때문에 여성은 일생을 거처서 남성보다 가난하게 살 확률이 높다. 다른 한편으로는 신세대 여성이 구세대 여성보다 상대적으로 더 持續的인 노동경력을 갖고 있고 그들의 노동참여율은 후자보다 더 높으므로, 미래에 여성의 빈곤율은 감소할 여지가 없는 것은 아니다(Meyer, 1990).

이러한 연구 결과를 바탕으로 우리는 인종간, 그리고 성별 경제적 불평등을 줄이기 위한 政策的인 代案을 모색해 볼 수 있겠다. 이 연구에서 교육은 가장 중요한 수입 결정 요인이었다. 특히 소수인은 백인보다 훨씬 낮은 교육연한(백인: 11.66년; 유색인: 8.09년)을 갖고 있으므로, 이들에게 교육기회를 확대하고 질적으로도 향상된 교육을 제공하려는 노력이 투입되어야 할 것이다.

교육수준과 상관없이 경제적으로 열악한 위치에 있는 여성을 볼 때, 성별 불평등을 감소시키는 것은 難題로 보인다. 근본적으로, 사회 모든 제도 깊이 뿌리박은 근본적인 社會價値와 規範을 재평가해야 한다. 예를 들어서, 여성은 날 때부터 남성과는 다르게 주로 사회에서 가치를 인정

못 받는 再生産者로서 사회화된다. 여성이 가정밖에서 일할 때조차도 여성의 생산성은 남성보다는 낮은 것으로 간주된다. 그러므로 성별 불평등을 줄이기 위해서는 사회 價値體系의 점차적인 변화를 일으켜서 직장 내에서의 고용과 승진에서 여성이 남성과 똑같은 대우를 받도록 유도해야 할 것이다.

그리고 현재 시행되는 퇴직자를 위한 사회정책은 주로 연금, 수입지원 프로그램, IRA, Keogh프로그램 등 사적 연금에 초점을 두고 있는데, 이것은 주로 경제적으로 낮은 계층을 위한 프로그램이라고 할 수는 없다. 그러므로 퇴직후의 불평등을 줄이기 위해서는 보조사회보장급여(Supplemental Security Income), 의료보호(Medicaid) 프로그램 등의 공공부조가 강화되어야 할 것이다(Crystal and Shea, 1990).

參考文獻

- Alwin D., and R. Hauser, "The Decomposition of Effects in Path Analysis," *American Sociological Review*, Vol.40, 1975, pp.37~47.
- Averitt, Robert, *The Dual Economy: The Dynamics of American Industry Structure*, New York: Norton, 1968.
- Baker, S. H., "Women in Blue-Collar and Service Occupations," *In Women Working: Theories and Facts in Perspective*, edited by A. H. Stromberg and S. Harkess, Palo Alto, CA: Mayfield, 1978.
- Beck, E. M., Patrick Horan and Charles M. Tolbert, "Stratification in a Dual Economy: A Sectoral Model of Unexpected End of Expression Earning Determination," *American Sociological Review*, Vol.43, 1978, pp.704~720.
- Blankenship, Kim M., "Sectoral Influences on Occupational Sex

- Segregation," *Research in Sociology of Work: Peripheral Workers*, Vol.2, 1983, pp.66~99.
- Blau, Francine D., "Sex Segregation of Workers by Enterprise in Clerical Occupation," in *Labor Market Segmentation*, edited by Richard C. Edwards, Michael Reich, and David M. Gordon, Massachusetts: D.C. Heath and Company, 1975, pp.257~278.
- Blau, Peter M. and Otis Dudley Duncan, *The American Occupational Structure*, New York: Wiley, 1967.
- Bluestone, Barry, William M. Murphy, and Mary Stevenson, *Low Wages and the Working Poor*, Ann Arbor: Institute of Labor and Industrial Relations, University of Michigan, 1973.
- Braverman, Harry, *Labor and Monopoly Capital*, New York: Monthly Review, 1974.
- Bridges, William, "Industrial Marginality and Female Employment: A New Appraisal," *American Sociological Review*, Vol.45, 1980, pp.58~75.
- , "The Sexual Segregation of Occupations: Theories of Labor Stratification in Industry," *American Journal of Sociology*, Vol.88, 1982, pp.270~295.
- Burkhauser, Richard V. and Greg J. Duncan, "Economic Risks of Gender Roles: Income Loss and Life Events over the Life Course," *Social Science Quarterly*, Vol.70, 1989, pp.3~23.
- Choi, Namkee, "Correlates of the Economic Status of Widowed and Divorced Elderly Women," *Journal of Family Issues*, Vol.13, No.1, 1992, pp.38~54.
- Crystal, Stephen and Dennis Shea, "Cumulative Advantage, Cumulative Disadvantage, and Inequality Among Elderly People," *The Gerontologist*, Vol.30, No.4, 1990, pp.437~443.
- Davies, Margery, "Women's Place is at the Typewriter: The

- Feminization of the Clerical Labor Force," in *Labor Market Segmentation*, edited by Richard C. Edwards, Michael Reich, and David Gordon, Lexington, Massachusetts: D.C. Heath and Company, 1975, pp.27~296.
- DeViney, Stanley and Angela M. O'Rand, "Gender-Cohort Succession and Retirement among Older Men and Women, 1951 to 1984," *The Sociological Quarterly*, Vol.29, No.4, 1988, pp.525~540.
- Edwards, Richard C., *Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century*, New York: Basic Books, 1979.
- Freeman, R. B., and J. S. Leonard, "Union Maids: Unions and the Female Work Force," in *Gender in the Workplace*, edited by C. Brown and J. A. Pechman, Washington, D.C.: Brookings Institution, 1987, pp.189~216.
- Gibson, Rose, "Defining Retirement for Black Americans," in *Ethnic Dimensions of Aging*, edited by Donald E. Gelfand, and Charles M. Barresi, New York: Springer Publishing Company, 1987a, pp.224~38.
- , "Reconceptualizing Retirement for Black Americans," *The Gerontologist*, Vol.27, No.6, 1987b, pp.691~698.
- Glenn, Evelyn N., "Racial Ethnic Women's Labor: The Intersection of Race, Gender and Class Oppression," *Review of Radical Political Economics*, Vol.17, 1985, pp.86~108.
- Hatch, Laurie R., "Gender and Work at Midlife and Beyond," *Generations*, Vol.14, 1990, pp.48~52.
- Hendricks, Jon and Cathy E. McAllister, "An Alternative Perspective on Retirement: A Dual Economic Approach," *Aging and Society*, Vol.3, 1983, pp.279~99.
- Henretta, John C. and Richard T. Campbell, "Status Attainment and Status Maintenance: A Study of Stratification in Old Age," *American Sociological Review*, Vol.47, 1976, pp.727~739.

- Hodson, Randy, and Paula England, "Industrial Structure and Sex Differences in Earning," *Industrial Relations*, Vol.25, 1986, pp.16~32.
- Hodson, Randy, and Robert L. Kaufman, "Economic Dualism: A Critical Review," *American Sociological Review*, Vol.47, 1982, pp.727~739.
- Jackson, James and Rose C. Gibson, "Work and Retirement among the Black Elderly," in *Current Perspectives on Aging and the Life Cycle*, edited by Zena S. Blau. Greenwich, Connecticut: JAI Press INC., 1985, pp.193~222.
- Marini, Margaret M., "Sex Differences in Earnings in the United States," *Annual Review of Sociology*, Vol.15, 1980, pp.343~380.
- Maxwell, Nan L., "The Retirement Experience: Psychological and Financial Linkages to the Labor Market," *Social Science Quarterly*, Vol.66, 1985, pp.22~33.
- , "The Effect of Human Capital and Labor Market Segments on Retirement Income: A Policy Analysis," *Social Science Quarterly*, Vol.67, 1986, pp.53~68.
- McClendon, McKee, "The Occupational Status Attainment Processes of Males and Females," *American Sociological Review*, Vol.41, 1974, pp.52~64.
- Meyer, Madonna H., "Family Status and Poverty among Older Women: The Gendered Distribution of Retirement Income in the United States," *Social Problems*, Vol.37, 1990, pp.551~563.
- Montagna, Paul, *Occupations and Society: Toward a Sociology of the Labor Market*, New York: John Wiley & Sons, 1977.
- Munnell, Alica, *The Economics of Private Pension*, Washington, D.C.: Brookings Institution, 1982.
- O'Rand, Angela, "The Hidden Payroll: Employee Benefits and the Structure of Workplace Inequality," *Sociological Forum*,

- Vol.1, 1986, pp.657~683.
- O'Rand, Angela, and John C. Henretta, "Midlife Work History and Retirement Income," in *Women's Retirement: Policy Implication of Recent Research*, Edited by Maximiliane Szinovacs, Beverly Hills: Sage Publications, 1982, pp.25~44.
- Pedhazur, Eliazar J., *Multiple Regression in Behavioral Research*, Fort Worth: Harcourt Brace Jovanovich College Publishers, 1982.
- Perrucci, Carolyn, "Income Attainment of College Graduates: A Comparison of Employed Women and Men," *Sociology and Social Research*, Vol.62, 1974, pp.397~414.
- Sewell, William, Robert M. Hauser, and Wendy Wolf, "Sex, Schooling and Occupational Status," *American Journal of Sociology*, Vol.86, 1980, pp.551~83.
- Stolzenberg, "Education, Occupation, and Wage Differences between White and Black Men," *American Journal of Sociology*, Vol.81, 1975, pp.299~323.
- Tolbert, Charles, Patrick M. Horan, and E.M. Beck, "The Structure of Economic Segmentation: A Dual Economy Approach," *American Journal of Sociology*, Vol.85, 1980, pp.1095~1116.
- Treiman, Donald and Kermit Terrell, "Sex and the Process of Status Attainment: A Comparison of Working Women and Men," *American Sociological Review*, Vol.40, 1975, pp.174~200.
- U.S. Bureau of the Census, *Current Population Reports*, Washington DC: Government Printing Office, 1995.
- U.S. Department of Health and Human Services, *The 1982 Social Beneficiary Survey: User's Manual*, Baltimore, MD: Social Security Administration, 1986.
- Ward, Kathryn, and Charles Mueller, "Sex Differences in Earnings," *Work and Occupations*, Vol.12, No.4, 1985, pp.437~63.
- Winship, Christopher, "Race, Poverty and the American Occupational

Structure," *Contemporary Sociology*, Vol.21, 1992, pp.636~43.

Wright, Eric, *Class Structure and Income Determination*, New York: Academic Press, 1979.

Wright, Erik O., and Luca Perrone, "Marxist Class Categories and Income Inequality," *American Sociological Review*, Vol.42, No.1, 1977, pp.32~55.

Summary

Racial and Gender Differences in Income Before and After Retirement in the U.S.

Meesook Kim

This study examines racial and gender differences in income(earnings, social security benefit, pension, and assets income) before and after retirement, employing data from the Social Beneficiary Survey. The study is based on two theoretical perspectives: the individualistic perspective(human capital theory and status attainment theory) and the structural perspective(dual economic sector theory and class analysis). The individualistic perspective claims that racial and gender differences in income are caused by differences in educational level, work experience, and occupational status, whereas the structural perspective argues that they are caused by differences in the location of economic sector and class.

It was found that human capital, in terms of formal education, positively affects income from all four sources examined, and also serves as an important intervening variable, reducing the income disadvantage of nonwhites, but not of women. Women whose educational level is higher than that of men earn much less income before and after retirement. This is mainly due to gender discrimination in society. Furthermore, the findings show that individual characteristics such as work experience and occupational status affect four sources of income positively, and that the economic sector and class influence pension positively. These results imply that the labor market situations of nonwhites and women, unequal employment structure, and class status have a cumulative and negative impact on their economic situation.

Contrary to public belief, this study finds that racial and gender inequality continues to exist after retirement, as well as before. Policy implications, for promoting of greater equality throughout the life cycle among races and gender groups in the U.S., are drawn from the findings.