

[SS001]

고령근로자와 명예퇴직

주제: 고령화와 근로

날짜: 6월 3일 (수)

시간: 14:15-15:45

장소: 318B

좌장: Clas-Håkan Nygård (핀란드)

책임자: Clas-Håkan Nygård (핀란드)

특히 선진국에서 노동 인구가 고령화되고 있고 여러 나라에서 노동 인구가 감소하고 있다. 그러므로 많은 국가에서 근로수명 연장을 장려할 계획을 가지고 있지만 여전히 많은 사람들이 공식적인 정년에 도달하기 훨씬 이전에 조기에 퇴직한다. 이 세션에서는 일자리 참여를 논의하고, 연구의 틀과 도구의 예 및 개입이 명예퇴직에 미치는 영향에 대한 검토를 제시한다.

고령근로자의 일자리 참여의 결정인자 - 근로, 연령, 건강, 일자리 참여에 대한 lidA 개념적 틀

Hans-Martin Hasselhorn, Hermann Burr

연방산업안전보건연구소, 베를린, 독일

소개:

유럽에서 노동 인구가 고령화되고 있고 여러 나라에서 노동 인구가 감소하고 있다. 앞으로 노동 인구의 근로수명이 연장될 것이다. 그러나 현재 대부분의 사람들이 공식 정년이 되기 훨씬 전에 퇴직한다. 그 이유는 무엇이며, 여기에서 ‘일’과 ‘보건’의 역할은 무엇인가?

방법:

고령자의 일자리 참여의 인과관계에 대한 조사가 미흡하고, 현재의 연구는 일반적으로 한 가지 영역이나 매우 소수의 영역에만 초점을 맞추고 있어서 “폭 넓은 시각”이 부족하다는 가정하에 일자리 참여의 결정요인에 대한 개념적 틀이 제시되고 논의될 것이다.

결과:

‘근로, 연령 일자리 참여에 대한 lidA 개념적 틀’이 “독일 lidA 코호트 연구”(www.lida-studie.de)에서 개발되었다. 이 개념적 틀은 고령자의 취업의 결정요인(11가지 ‘영역’)과 그들 간의 상호관계를 가시화한다. 11가지 영역은 다음과 같다: 사회적 지위, 생활방식, 가정적 요인, 업무조직, 업무요인, 건강, 근로능력, 근로동기, 재정적 요인, 연금제도, 노동시장. 이 틀에서 다음과 같은 퇴직의 네 가지 핵심 특성이 나타났다.

- A) 복잡성: 퇴직은 여러 영역 간의 (종종 인과적인) 상호작용의 결과이다.
- B) 과정적 특성: (조기) 퇴직은 생애 과정에서 종종 조기 결정요인과 관련되는 과정이다.
- C) 개성: 퇴직은 강한 개성적 요소를 가진다.
- D) 구조: 퇴직은 강력한 구조적 틀(예: 법률)에 포함되어 있다.

결론:

퇴직의 네 가지 핵심 특성을 밝힌 이 개념적 틀은 국가 정책과 조직의 방침, 그리고 특히 연구에 영향을 미칠 수 있다. 연구는 일자리 참여의 복잡성을 고려해야 하고, 이 분야에서 보다 광범위한 개념적(다학제적, 초국경적 평가), 방법론적 연구 접근법(예: 정성적 방법 및 혼합 방법, 생애관점 방법)의 이점을 평가해야 한다.

스웨덴에서 고령근로자의 고용 참여 이해

Theo Bodin, E. Wadensjo, M. Albin

산업환경의학센터, 카롤린스카 연구소, 스톡홀름, 스웨덴

소개:

본 연구는 서유럽 11개국과 캐나다가 참여하는 공동프로그램의 일환으로, 스웨덴에서 고령근로자의 고용 참여 분야를 검토했다. 현재의 지식에 대한 큰 그림을 그리고, 향후 연구의 필요성을 확인하는 것이 그 목적이다.

방법:

백색문헌(출판을 목적으로 공개된 문헌)과 회색문헌(일반적으로 발행은 되었지만 정식으로 출판되어 시판되지 않은 문헌, 대외비 자료(black literature)와 백색문헌의 중간에 위치한 문헌)을 찾아 여러 학술적 및 반 학술적 데이터베이스를 검색하였으며, 이 분야의 스웨덴 정부기구와 여러 연구소에 접촉하였다.

결과:

고용에서 퇴직으로 이행하는 패턴이 점점 더 다양해지고 있다. 본 연구를 통해 노동시장

의 변화, 정책 변화, 사회적 지위와 교육뿐만 아니라 건강, 인간관계, 그리고 사업주와 관련한 요인이 모두 퇴직의 태도와 시점에 영향을 미친다는 것을 발견했다. 조기 퇴직의 가장 중요한 요인은 건강상의 이유, 사업주의 새로운 요구로 인한 근로능력의 상실, 사업주의 퇴직금 제안 등이었다. 늦은 퇴직은 높은 교육, 사회적 지위, 그리고 가까운 친척이나 친구의 결정과 관련이 있는 것으로 나타났으며, 또한 아동기 및 청소년기의 요인이 장애연금과 관련 있다는 것을 알 수 있었다.

토의:

연구의 여러 가지 필요성이 확인되었다. 근무환경뿐 아니라 태도와 인식을 반복적으로 평가하면서 다원적 생애과정 관점을 취하는 종단적 연구가 부족하다. 얼마나 다양한 요인들이 조기 경력 단계에서 퇴직 결정과 태도에 영향을 미치는지 파악하는 것이 중요하다. 또한 특히 성인교육, 평생교육, 작업장 조정, 그리고 역할전환 분야에서 더 많고 더 나은 개입 연구를 할 시기가 되었다.

장애연금의 예측자로 근로능력 지수와 근로능력 점수의 비교: 핀란드 지방공무원들에 대한 전향적 연구

Anne Jaaskelainen, Johanna Kausto, Jorma Seitsamo, Clas-Hakan Nygard, Paivi
Leino-Arjas

핀란드산업보건연구원, 헬싱키, 핀란드

소개:

장애 퇴직에 대한 근로능력 지수(WAI)의 예측 능력은 확립되어 있지만, 그 첫 번째 항목, 즉 근로능력 점수(WAS)의 예측적 가치에 관한 결과는 모순된 것이다. 본 연구에서는 28년간의 추적 조사 기간 동안 장애연금(DP)의 예측자로 WAI와 WAS를 비교하였다.

방법:

1981년 기준으로 44-58세의 총 3,558명의 핀란드 남녀 지방공무원이 2009년까지 국가연금 등록 데이터와 관련해 조사 응답을 진행했다. WAI와 WAS는 1981년과 1985년에 측정되었다. 기준 근로능력 척도는 네 가지 범주(나쁨, 보통, 좋음, 우수함)로 분류되었다. 또한 근로능력의 4년마다의 변화를 계산하여 분류했다(크게 감소, 약간 감소, 변화 없음, 개선됨). 분석은 기준 WAI 또는 WAS(변화 점수 분석만), 연령, 사회경제적 지위에 대해 조정된 Cox 비례위험회귀모형을 사용해 실시하였다.

결과:

28년간의 추적조사에서 562명의 남성과 614명의 여성이 DP를 받았다. WAS 기반 근로 능력과 비교하여, 기준선에서 WAI 기반 부족한 근로 능력과 관련하여 DP에 대해 조정된 위험비(HR)는 약 1.5배 더 높았다(남성: HR 4.48, 95% 신뢰구간 3.24-6.19 vs. 3.21, 2.21-4.68; 여성: 5.54, 4.01-7.67 vs. 3.86, 2.65-5.61). WAI의 큰 감소는 남성들에게서 WAS의 큰 감소보다 나은 예측자였다(4.53, 3.41-6.01 vs. 3.66, 2.58-5.18). 한편, 여성들에게서는 그 반대가 관찰되었다(WAI의 감소: 3.74, 2.84-4.91 vs. WAS의 감소: 4.47, 3.22-6.21).

토의:

기준선에서 WAI 기반 근로 능력은 여성들에 대해 DP의 가장 강력한 예측자였다. 남성들의 경우, 기준 WAI와 WAI의 4년간의 변화는 결과를 예측하는 데 있어서 동등했고, WAS 기반 척도보다 뛰어났다.

퇴직할 것인가 말 것인가: 고령근로자의 신체적, 정신적 건강 관련 삶의 질

Alberto Caban-Martinez, D.Kachan, L.E.Fleming, D.J.Lee

공중보건학과, 마이애미대학교, 밀러 의과대학, 마이애미, 미국

배경:

정년 후, 개인은 퇴직하거나, 계속 일하거나, 퇴직 후 다시 일터에 복귀하거나, 실업 상태로 남아 있을 수 있다. 이러한 선택은 개인의 전반적인 건강과 행복에 영향을 미칠 수 있다. 그런데 고령자의 고용/퇴직 상태와 건강 관련 삶의 질(HRQL) 간의 관계가 충분히 설명되지 않고 있다.

방법:

65세 이상 고령자의 데이터가 고용/퇴직 상태 정보와 함께 2000-2009 의료비패널조사(Medical Expenditure Panel Survey, MEPS)) (n=25,084)로부터 수집되었다. 본 연구에서는 고령 근로자/비근로자 사이에서 퇴직 상태가 SF-12 신체요소종합점수와 정신요소 종합점수(각각 PCS와 MCS)에 미치는 영향을 예측하기 위해 사회인구학적 요인, 보험 상태, 흡연, 동반질환을 제어하면서 회귀모델링을 사용하였다. 고용/퇴직 상태는 다음 4가지로 분류하였다.

- 1) 퇴직 (기준 상태)
- 2) 복귀 (이전에 퇴직/현재 근무 중)

- 3) 계속 근무 (근무 중/퇴직한 적이 없음)
4) 실업 (퇴직한 적 없음/현재 근무하고 있지 않음)
모든 분석은 SAS 버전 9.3을 사용하여 실시되었다.

결과:

계속 근무를 하고 있거나 업무에 복귀한 퇴직 연령의 성인이 최고의 PCS 점수(신체요소 종합점수)를 나타내었다(둘 다 $\beta=2.60$; $p<0.0001$). 그들 간에 차이는 없었다. 퇴직한 고령자와 비교해, 퇴직 연령의 무직 성인이 최악의 PCS 점수를 나타내었다($\beta=-1.63$; $p<0.0001$). 이 무직 성인들은 또한 최악의 MCS 점수(정신요소종합점수)를 가졌다($\beta=-1.38$; $p<0.0001$). 한편 퇴직에 머무르는 것은 계속적 고용 ($p=0.62$)과 같은 MCS 점수와 관련되었다. 직장에 복귀한 퇴직 연령의 성인은 계속 근무한 사람이나 퇴직한 성인보다 나은 MCS 점수를 나타내었다($\beta=1.23$; $p<0.0001$).

토의:

동반질환과 흡연을 제어한 후, 본 연구에서는 PCS 조사 결과는 고령의 나이에 근무하는 것의 잠재적인 신체적 이점을 시사한다. 근로의 정신적 신체적 이점은 퇴직을 경험한 다음 직장에 복귀한 사람들에게서 가장 강력하다. 향후 연구에서 이 효과가 직장에 복귀한 이유가 경제적인 것이었는지 여부에 달려 있는 것인지에 대해 조사해야 한다.

고령 근로자에 대한 개입이 (조기) 퇴직, 근로능력, 그리고 생산성에 미치는 효과: 체계적인 검토

Karin Proper, L. Cloostermans, M.B. Bekkers, E. Uiters
영양예방보건서비스센터, 국립공중보건환경연구소, 빌토번, 네덜란드

목적:

지속 가능한 취직능력의 업무 관련 척도, 즉 (조기) 퇴직, 근로능력, 업무 생산성을 다루는 고령 근로자에 대한 개입의 영향에 대한 문헌을 체계적으로 정리한다.

방법:

1992년 1월에서 2014년 2월 사이에 발표된 관련 연구의 5개의 전자 데이터베이스를 검색하여 체계적인 검토를 실시하였다. 무작위대조시험(RCT)과 준실험적 개입 연구가 포함되었다. 연구 모집단에는 40세 이상의 근로자가 포함되었고, 측정된 성과는 노동시장 참여의 확실한 지표인 (조기) 퇴직, 근로능력, 그리고 업무 생산성이었다. 포함된 각 연구의

방법론적 질이 평가되었고, 각 성과의 유효성 증거에 관한 결론을 도출하기 위해 최상의 근거 통합이 적용되었다.

결과:

4건의 연구가 선정기준을 충족하였다. 개입은 다양했고, 그 범위는 개인(예: 운동) 프로그램에서 직장 프로그램까지였다. 조기 퇴직에 대한 긍정적 효과에 대해 제한된 증거가 발견되었다. 고품질 연구와 일관적인 결과의 부족으로, 나머지 성과인 근로능력과 생산성에 대해서는 불충분한 증거가 발견되었다.

결론:

개입이 고령 근로자의 지속 가능한 취직능력의 업무 관련 요소를 촉진시키는 긍정적인 영향에 대해 불충분하고 제한적인 증거가 이용 가능하다. 이는 무작위대조시험(RCT)의 부족과 제한된 수의 연구들 간의 비일관적인 결과 때문이다. 고령 근로자의 건강하고 생산적인 근로생활을 연장하기 위해 근거중심 의사결정을 지원하기 위해 추가적인 개입 연구가 필요하다.

Older Workers and Early Retirement

Topic: Aging and Work Date : June 3 (Wed.)

Time : 14:15-15:45

Location : 318B

Chair : Clas-Håkan Nygård (Finland)

Responsible Person : Clas-Håkan Nygård (Finland)

The work force in especially the industrialized countries is ageing and in many countries the number of people available to the labor market is shrinking. Therefore most countries has plans to promote the extending of working lives, but still many people retire early, long before the official retirement age. This session discusses employment participation, gives examples of a framework and tools for research as well as a review of the effects of interventions on early retirement.

Determinants of work participation among older workers- The IidA Conceptual framework on work, age, health and work participation

Hans-Martin Hasselhorn, Hermann Burr

Federal Institute for Occupational Safety and Health, Berlin, Germany

Introduction:

The work force in Europe is ageing and in many countries the number of people available to the labour market is shrinking. Prospectively, working lives of the work force will be extended; but still today, most people leave employment long before reaching official retirement age. What are the reasons for this and what is the role of “work” and “health” in this?

Methods:

A conceptual framework on the determinants of work participation will be presented and discussed under the assumption that causation of work participation in advanced working age is under-researched and that current research usually is focussed on single or very few domains only and therefore lacks a “broad view”. FINDINGS The ‘lidA conceptual framework on work, age, and work participation’ was developed within the German lidA Cohort Study” (www.lida-studie.de). It visualises determinants of employment (eleven ‘domains’) in advanced working age and their inter-relations. The domains are: social status, life style, domestic factors, work organisation, work factors, health, work ability, motivation to work, financial factors, pension system and the labour market. The framework reveals four key characteristics of withdrawal from employment: A) COMPLEXITY: leaving working life is the result of an (often causal) interplay of different domains; B) PROCESSUAL CHARACTER: (early) retirement is a process with often early determinants in the life course; INDIVIDUALITY: Retirement has a strong individual component; and, finally, STRUCTURE: retirement is embedded in a strong structural frame (e.g. legislation).

Conclusions:

The framework with its four key characteristics of withdrawal may have implications for national policy, organisation policy and not least research. Research has to consider the complexity of work participation and assess the benefit of broader conceptual (multi-disciplinary, cross national assessments) and methodological research approaches (e.g. qualitative and mixed methods, life course view) in the field.

Understanding employment participation of older workers in Sweden

Introduction:

As part of a joint program involving 11 countries in western Europe and Canada we reviewed the area of employment participation of older workers in Sweden. The aim was to give a broad picture of the current knowledge and to identify needs for future research.

Methods:

We searched several academic and semi academic databases for white and grey literature. We contacted Swedish governmental agencies and several researchers within the field.

Results:

Exit patterns from employment to retirement have become increasingly heterogeneous. We found that changes in the labour market, policy changes, social position and education as well as health, personal relationships and employerrelated factors all influenced attitudes and timing of exit from the labour market. The most important factors for early exit are; ill health, loss of work ability because of new demands and severance pay offers from employers. Late exit was found to be associated to high education, social status and decisions by close relatives and friends. We also found that factors in childhood and adolescence were associated to disability pension.

Discussion:

Several needs for research were identified. Longitudinal studies taking a multifactorial lifecourse perspective with repeated assessments of working life conditions, as well as attitudes and perceptions are scarce. It is important to identify how different factors influence retirement decisions and attitudes at early career stages. The time is also ripe for more and better intervention studies, especially in the field of further education, life long learning, workplace adjustments and task shifting.

Comparison of Work Ability Index and Work Ability Score as predictors of disability pension: a prospective study among Finnish municipal employees

Anne Jaaskelainen, Johanna Kausto, Jorma Seitsamo, Clas-Hakan Nygard, Paivi Leino-Arjas
Finnish Institute of Occupational Health, Helsinki, Finland

Introduction:

The predictive ability of the Work Ability Index (WAI) for disability retirement has been established but the findings regarding the prognostic value of its first item, i.e. the Work Ability Score (WAS), have been conflicting. We compared WAI and WAS as predictors of disability pension (DP) over a 28-year follow-up period.

Methods:

Altogether 3558 male and female Finnish municipal employees, aged 44-58 years at baseline in 1981, had their survey responses linked to national pension register data, available up to 2009. WAI and WAS were measured in 1981 and 1985. Baseline work ability measures were divided into four categories (poor, moderate, good, excellent). In addition, four-year changes in work ability were calculated and classified (strong decline, slight decline, no change, improved). The analyses were performed using Cox proportional hazards regression models adjusted for baseline WAI or WAS (change-score analyses only), age and socioeconomic status.

Results:

At the 28-year follow-up, 562 men and 614 women had been granted DP. Compared with WAS-based work ability, the adjusted hazard ratios (HR) for DP related to WAI-based poor work ability at baseline were approximately 1.5 times higher (men: HR 4.48, 95% confidence interval 3.24-6.19 vs. 3.21, 2.21-4.68; women: 5.54, 4.01-7.67 vs. 3.86, 2.65-5.61). A strong decline in WAI was a better predictor than a strong decline in WAS among men (4.53, 3.41-6.01 vs. 3.66, 2.58-5.18) whereas the opposite was found among women (decline in WAI: 3.74, 2.84-4.91 vs. decline in WAS: 4.47, 3.22-6.21).

Discussion:

WAI-based work ability at baseline was the strongest predictor of DP for women; for men, baseline WAI and four-year change in WAI were equal in predicting the outcome, outweighing the WAS-based measures.

To retire or not: The physical and mental health-related quality of life of older workers

Alberto Caban-Martinez, D.Kachan, L.E.Fleming, D.J.Lee

Background:

Following retirement age, individuals may retire, continue working, return to work after retirement, or remain unemployed without retiring. These choices may affect their general health and wellbeing; however the relationship between employment/retirement status and health-related quality of life (HRQL) of older adults has not been well described.

Methods:

Data for adults aged 65+, with employment/retirement information, were pooled from the 2000- 2009 Medical Expenditure Panel Survey (n=25,084). We used regression modeling to predict the effect of retirement status among older workers/non-workers on SF-12 physical and mental health component summary scores (PCS and MCS, respectively), controlling for sociodemographic factors, insurance status, smoking, and comorbidity. Employment/retirement status was classified as: 1) retired (reference), 2) returned (previously retired/currently working), 3) continuous (working/never retired) and 4) unemployed (not retired/not currently working). All analyses were performed using SAS version 9.3.

Results:

Adults of retired age who continued to or returned to work had the best PCS scores (both $\beta = 2.60$; $p < 0.0001$), with no difference between them. Compared to retired older adults, unemployed adults of retirement age had the worst PCS scores ($\beta = -1.63$; $p < 0.0001$). These unemployed adults also had the worst MCS scores ($\beta = -1.38$; $p < 0.0001$), while staying in retirement was associated with the same MCS scores as continuous employment ($p = 0.62$). Adults of retired age who returned to work had better MCS scores than those who continued to work and retired adults ($\beta = 1.23$; $p < 0.0001$).

Discussion:

After controlling for comorbidity and smoking, our PCS findings suggest potential physical benefits of working at older age. The mental health benefit of work is strongest for those who have experienced retirement and returned to work. Future studies should examine whether this effect depends on whether the reason for returning to work was financial

The effectiveness of Interventions for Ageing workers on (early) retirement, work ability and productivity: a systematic review

Karin Proper, L. Cloostermans, M.B. Bekkers, E. Uiters

Centre for Nutrition, Prevention and Health Services, National Institute for Public Health and the Environment, Bilthoven, Netherlands

Objectives:

To systematically summarise the literature on the effects of interventions for ageing workers that address work-related measures of sustainable employability, i.e. (early) retirement, work ability and work productivity.

Methods:

A systematic review was performed by searching five electronic databases for relevant studies published between January 1992 and February 2014. Randomised controlled trials (RCTs) and quasi-experimental intervention studies were included. The study population included workers aged ≥ 40 years, and the measured outcomes were positive indicators of labour force participation, i.e. (early) retirement, work ability and work productivity. The methodological quality of each included study was assessed, and best-evidence synthesis was applied to draw conclusions about the evidence for the effectiveness of each outcome.

Results:

Four studies met the inclusion criteria. The interventions were diverse and ranged from individual (e.g. exercise) programmes to workplace programmes. Limited evidence for a favourable effect on early retirement was found. Insufficient evidence was found for the remaining outcomes, i.e. work ability and productivity, due to a lack of high-quality studies and consistent findings.

Conclusions:

Insufficient and limited evidence is available for a favourable effect of interventions to promote work-related components of sustainable employability in ageing workers. This is due to a scarcity of RCTs and inconsistent findings between the limited number of studies. Additional intervention studies are needed to support evidence-based decision making to prolong a healthy and productive working life for ageing workers.

