

2008년 8월

교육학 석사(일반사회교육)학위논문

저출산 고령화 사회에서의 중고령층
고용안정 방안에 관한 연구

조선대학교 교육대학원

일반사회교육전공

임 영 주

목 차

ABSTRACT

제 1 장 서 론	1
제 1 절 문제의 제기 및 연구의 목적	1
제 2 절 연구의 방법 및 범위	2
제 2 장 이론적 배경	4
제 1 절 저출산 현황 및 원인	4
1. 저출산 현황	4
2. 저출산의 원인	7
제 2 절 고령화 현황	18
제 3 장 노동시장 구조 변화	22
제 1 절 노동시장의 공급측면	22
1. 생산가능인구의 감소	22
2. 부양비 및 노령화 지수	27
3. 인구구조	27
4. 고령자의 경제활동 현황	28
5. 고령자 취업현황	34
제 2 절 노동시장의 수요측면	42
1. 기업의 인력구조에서의 고령화	42
2. 기업 근로자 연령구성 추이	47
3. 기업의 직접 비용부담 증가	50
4. 상시 구조조정으로 인한 ‘고령화 딜레마’ 봉착	51
5. 능력주의, 성과주의로의 변화	52
6. 기업의 인력부족률 상승	53

제 3 절 고령자 취업관련 법규	59
1. 고령자고용촉진법	59
2. 노인복지법	62
3. 노인취업 관련 법규의 문제점	63
제 4 절 외국의 고령자 고용정책	65
1. 미국	65
2. 프랑스	67
3. 일본	79
4. 영국	70
5. 핀란드	72
제 4 장 정년제도와 임금피크제	75
제 1 절 정년제도	75
1. 정년제도의 의의	75
2. 정년제의 문제점	80
3. 정년제 개선방법론	82
제 2 절 임금피크제	86
1. 임금피크제의 의의 및 도입 필요성	86
2. 임금피크제의 도입효과	92
제 3 절 임금피크제의 유형에 대한 노동법적 검토와 평가	92
1. 정년보장형 임금피크제에 관한 검토와 평가	93
2. 고용연장형 임금피크제에 관한 검토와 평가	99
제 4 절 우리나라 임금피크제 도입 현황 및 외국사례	103
1. 우리나라 임금피크제 도입 현황	103
2. 외국의 임금피크제 사례	117

제 5 장 개선방안	111
1. 노인취업 관련 법규 재정비	111
2. 고령자 우선고용직종 개발의 확대	112
3. 보조금 지급을 통한 고용지원과 사회적 일자리 창출	113
4. 중소기업에 정부지원 규모 확대	114
5. 기업의 인적관리시스템 구축	115
6. 고용연장형 임금피크제의 적극적인 도입	118
제 6 장 요약 및 결론	121
참고문헌	125

[표 목 차]

<표2-1> 합계출산율 및 출생아수 변동 추이(1960~2007년)	5
<표2-2> 연령별 출산율의 변화	6
<표2-3> 미혼자의 결혼계획 유무	8
<표2-4> 미혼 남녀의 결혼에 대한 가치관	8
<표2-5> 자녀관	9
<표2-6> 15~44세 기혼여성의 자녀 필요성에 대한 태도	10
<표2-7> 고용형태별 근로자 비중 추이	13
<표2-8> 미혼여성의 취업에 대한 태도 변화	14
<표2-9> 경제활동인구에서 차지하는 여성의 고학력자 비중 변화	15
<표2-10> 여성의 경제활동참가율	15
<표2-11> 이혼 및 재혼 추이	17
<표2-12> 고령화 진전속도의 국제비교	18
<표2-13> 기대여명 추이	20
<표2-14> 주요국가 기대여명 전망	21
<표3-1> 총인구 및 인구성장률	22
<표3-2> 연령계층별 인구 및 구성비 추이	23
<표3-3> 성별 고령인구 추이	26
<표3-4> 노년부양비 및 노령화 지수	27
<표3-5> 경제활동참가율	31
<표3-6> 55~64세 이상 고령자의 고용률 국제비교	32
<표3-7> 고령임금근로자 상위 15개 취업직종의 고령자·청년 비중비교 ...	33
<표3-8> 고령 임금근로자의 산업별 분포	36

<표3-9> 고령 비임금근로자의 산업별 분포	37
<표3-10> 년도별 고령자 임금추이	39
<표3-11> 연령별 취업자 비중	43
<표3-12> 기업 규모별 종업원 평균연령	43
<표3-13> 우리나라 근로자의 근속연수별 연령변화	45
<표3-14> 우리나라 근로자(제조업 생산직)의 근속연수별 연령분포	46
<표3-15> 임금근로자의 평균 근속연수 국제비교	47
<표3-16> 근로자의 평균연령	48
<표3-17> 근로자의 연령계층별 비중	48
<표3-18> 학력별 근로자 구성	49
<표3-19> 연도별 연봉제, 성과배분제 도입추세	53
<표3-20> 호봉제 유무(Ⅰ)	54
<표3-21> 호봉제 유무(Ⅱ)	55
<표3-22> 기업의 인력부족률	55
<표3-23> 사업체규모별 부족인원, 인력부족률 및 구성비	57
<표4-1> 정년제 유무	76
<표4-2> 정년제 유형	76
<표4-3> 정년제도 운용	77
<표4-4> 임금피크제 도입	90
<표4-5> 임금피크제 특성	91
<표4-6> 임금피크제 특성	91
<표4-7> 우리나라 기업의 임금피크제 도입 현황	104
<표4-8> 고령자 고용확보조치 도입기업의 내용 내역	108

[그림 목차]

[그림2-1] 경기동향과 출산율과의 관계	13
[그림2-2] 우리나라의 고령화 진행 추이	19
[그림3-1] 생산가능인구 추이	23
[그림3-2] 고령화 지수의 추이	24
[그림3-3] 전체 취업자 대비 고령자 취업자 비중	35
[그림3-4] 50~64세 종사상 지위 구성	39
[그림3-6] 연령대별 고용형태	40
[그림3-7] 연령대별 근로형태	41
[그림3-9] 사업체 규모별 고령자 종사 비중	41
[그림3-8] 임금근로자의 연령구성 추이	49
[그림3-9] 임금근로자의 학력구성 : 50-64세	50
[그림3-10] 임금근로자의 학력구성 : 65세 이상	50
[그림3-11] 연도별 부족률 및 부족인원 추이	56
[그림3-12] 직종별 부족인원 및 인력부족률	57
[그림3-13] 사업체규모별 부족인원 및 인력부족률	58

*A Study on the Employment stability for Elderly Class
in Low Birth Rate and Population Aging*

Young-Ju, Lim

Advisor : Prof. Kwang-Soo, Chi Ph.D.

Major in General Science Education

Graduate School of Education,

Chosun University

The future demographics of the labor force are expected to change as fertility rates drop and the population ages. The senior and female work force must be tapped into to address labor shortages. The 'salary peak system' is projected to be a good model to take advantage of as a means to distribute labor costs according to various forms of employment. The policy recommendations at the government level to promote stability in the employment of mid-age and older workers are the following.

First, the provisions under the Aged Employment Promotion Act must be strengthened. Meeting certain rate of employment must be made mandatory. The rate should be determined according to the line of work and the size of business that are eligible to be covered by the system which could then gradually be expanded.

Second, the system of offering employment to those most in need is believed to be unable to meet the diverse employment demands of the senior citizens as most of the work are in low skill jobs. In order to address this

matter, a wider array of jobs must be created for the middle class older population.

Third, the institutions in place to support employment of senior citizens must be expanded such as encouraging the use of old-age employment subsidies and introduce additional measures to help the older population with reemployment.

Fourth, it must be recognized that the more realistic measure is to assist small businesses rather than the large corporations in order to expand senior employment. Therefore, the government's future policies to assist senior employment must select its beneficiaries by taking into consideration the size and line of business of the eligible companies.

Fifth, as the mutual distrust and negative views between the labor and management dampen the organization's competitiveness, the parties involved must enhance understanding of sources of conflict by providing genuine feedback to one another in order to address the matter in a short span of time. This will enable labor and management to break down the barrier of distrust and build trust between the two sides based on mutual understanding.

In order to build a human capital management system that matches the needs of an ageing society, improving the wage structure must be given priority.

Sixth, at present when a new rule to extend mandatory retirement age to 60 and additional measures to prolong retirement age are being reviewed, the salary peak system tailored to extended retirement age must be taken

advantage of in order to relieve the managerial and financial burden of the changes made and seek a reasonable change in the wage structure in response to delayed retirement. Korea must deal with the comprehensive issues of jobless low growth, high youth unemployment, the mid-aged cohort who are retiring earlier than their age limit, and ageing in general. Resolving these issues will require the employment policy and the drafting of social policies to coincide as not only the overall objective but the specifics must be carefully reviewed as we move forward.

제1장 서론

제1절 문제의 제기 및 연구의 목적

우리나라는 세계에서 그 유례가 없을 정도로 고령화가 급격히 진행되고 있다. 사회의 고령화에 따라 기업내부인력의 고령화도 산업, 직종, 그리고 사업체 규모에 따라 그 양상을 달리하고 있지만 착실히 진행되고 있다는 것은 부인할 수 없다.

사회의 고령화와 기업내부인력의 고령화가 진전되고 있음에도 불구하고 우리나라 기업의 평균 정년연령(300인 이상 대기업)은 56.6세로 국민연금 수급개시연령인 60세에도 미치지 못하고 있을 뿐 아니라 조기퇴직으로 평균 정년연령마저 산업현장에서는 사실상 준수되지 않고 있는 것이 우리의 현실이다. 우리나라의 경우 노후생활보장제도와 고용 인프라의 미흡 등을 고려할 때 조기퇴직은 개인은 물론 기업, 사회 전체적으로도 많은 문제를 야기하고 있다는 것을 부인할 수 없다.

대다수의 기업에서 정년제를 운영하고 있음에도 불구하고 정년제도가 정년연령까지의 고용을 보장하는 것이 아니라 정년연령 이전에 조기 퇴직하여 정년제도가 사실상 사문화되어 있는 실정이다. 조기퇴직은 단기적으로는 인건비 절감효과를 실현 할 수 있을지는 모르지만 중장기적으로는 종업원의 고용불안 증대와 사기저하로 기업 경쟁력 제고에 도움이 되지 않는다.

지금까지의 연령차별적 사회에서 벗어나 연령통합적인 사회구성원리를 구현하여야만 구조적인 지체 없이 고령사회에서도 지속적인 사회·문화·경제적인 발전이 가능할 것이다.

중고령 근로자에 대한 대안적 고용형태를 통해 노동시장에서 수요를 창출하고 점진적으로 노동시장에서 빠져 나갈 수 있도록 하는 가교 고용(Bridge-Employment)시스템이 확보되어야 한다.

조기퇴직 문제의 해결방안의 하나로 중고령자에 대한 임금피크제 적용을 들 수 있는데 이 제도는 일정 연령이 지나면 생산성에 따라 임금을 줄이는 대신 정년을 보장하거나 일정기간 고용을 연장해 주는 방식의 임금제도를 말한다. 임금피크제는 고령화의 급진전에 따른 사회보장에 대한 국민부담률 증가, 중고령자의 조기퇴직으로 인한 사회적인 부작용, 근로자의 고용유지 및 기업 인건비 부담 경감 등을 위한 제도로서 그 의의가 있다고 할 수 있다.

따라서 본 연구에서는 노동시장에서 고령자와 연관된 제반 현황을 분석하여 문제점을 적출하고 기업노동력의 중고령화와 조기퇴직 문제의 대안으로서 임금피크제 도입 필요성, 효과 및 문제점을 파악하여 임금피크제 확산을 위한 바람직한 적용방안을 모색하고자 한다.

제2절 연구 방법 및 범위

본 연구는 인구의 고령화에 따른 기업 노동력의 중고령화 현상과 중고령자의 조기퇴직 문제, 임금피크제 모델의 이론적 고찰에 관한 선행연구, 학술지, 신문, 단행본 등을 이용한 문헌적 연구방법을 선택하였다.

본 연구에서는 사회의 고령화가 기업 인력구성의 고령화로 이어져 중고령자가 정년까지 근무하지 못하고 조기 퇴직하는 사례가 급격히 증가하고 있어 중고령자의 고용문제 해결을 위한 방안의 하나로 일정한 시점에서 연차적으

로 임금을 삭감하고 정년을 보장하거나 정년 이후 고용연장을 도모할 수 있는 임금피크제도를 연구의 대상으로 하였다.

제2장에서는 인구의 고령화의 직접적인 원인인 저출산 현황 및 원인에 대해 분석하였고, 제3장에서는 고령자의 경제활동참가율, 취업자의 분포, 임금 근로자의 규모 변화 등 노동시장 전반에 관한 개괄적인 현황을 분석하여 문제점을 적출하였다. 제4장은 임금체계의 변화로 임금피크제를 중점적으로 다루었다. 제5장에서는 임금피크제 확산을 위한 개선 적용방안으로서 고령자고용촉진법 강화, 고령자 우선고용직종 개발의 확대, 보조금 지급을 통한 고용지원과 사회적 일자리 창출, 중소기업에 정부지원 규모 확대, 기업에서의 인적 자원관리시스템 구축, 고용연장형 임금피크제의 적극적인 도입 등을 제시해 보고자 한다.

마지막으로 제6장 결론에서는 이상으로 살펴본 내용을 요약 정리하고자 한다.

제2장 이론적 배경

제1절 저출산 현황 및 원인

1. 저출산 현황

인구는 한 국가를 구성하는 주체로서 출생과 사망 그리고 이동에 의해서 그 규모와 구조가 결정된다. 인구의 규모나 구조는 사회의 제반 특성들에 의해 영향을 받음과 동시에 영향을 미치게 된다. 우리나라는 1962년부터 경제개발 5개년 계획을 추진하면서 가족계획사업의 일환으로 인구억제정책을 실시하였다. 그 결과 합계출산율¹⁾이 1960년에 6.0명으로 높은 수준이었으나 1984년에는 인구대체수준²⁾인 2.1명에 도달함에 따라 정부의 인구정책은 외형상 성공한 것으로 여겨졌다. 그러나 1990년에는 1.59명의 수준까지 낮아졌고, 2000년에는 1.47명, 2005년에는 1.08명까지 떨어져 세계최저수준을 기록하였다.

1997년 이후 합계출산율의 급격한 감소는 IMF 경제 위기로 인한 실직증대, 소득격감, 경기침체 등으로 인하여 많은 사람들이 결혼 및 출산을 연기 또는 기피하기 때문으로 해석된다. 이와 같은 전대미문의 인구현상에 대한 범정부적인 노력은 2006년부터 본격화되었고 2006년 제1차 저출산고령사회 기본계획(2006~2010)을 수립, 지방자치단체를 통해 다양한 정책을 실행한

-
- 1) 출산 가능한 여성의 나이인 15세부터 49세까지를 기준으로, 한 여성이 평생 동안 낳을 수 있는 자녀의 수를 나타낸다
 - 2) 선진국의 경우 대체로 2.1명이 이에 해당하는데, 이러한 수치는 유럽경제위원회(UNECE)에서 앞으로 인구가 늘어나거나 줄어들지 않도록 하기 위해서는 가임 여성 1인당 2.1명의 자녀는 낳아야 한다는 내용의 보고서에 따른 것이다.

결과 2006년과 2007년에 연속적으로 상승하였다.

향후 사회경제적 환경이 얼마나 지속되느냐에 따라 현재의 낮은 출산율이 계속 될 것인지의 여부가 결정될 것이다. 그러나 출산율이 경제적 요인에 의해서만 결정되는 것이 아니라 더 많은 다른 요인에 의하여 결정되기 때문에 출산율 상승은 한계가 있을 것으로 전망된다.(<표2-1>참조)

<표2-1> 합계출산율 및 출생아수 변동 추이(1960~2007년)

(단위 : 명)

연도	출생아수	합계출산율	연도	출생아수	합계출산율
1960	1,041,000	6.00	2001	557,228	1.30
1970	1,006,645	4.53	2002	494,625	1.17
1980	865,350	2.83	2003	493,471	1.19
1990	658,552	1.59	2004	476,052	1.16
1995	721,074	1.65	2005	438,062	1.08
1997	678,402	1.54	2006	451,514	1.13
2000	636,780	1.47	2007	497,000	1.26

자료: 통계청, 「인구동태통계연보」, 각연도

주:1)연령별 출산율(%)=(모의연령별 출생아수/당해연령별 여자인구)×1,000

2)합계 출산율=(연령별 출산율의 합/1,000)×5)

출산율의 저하는 첫째, 1960년 이후 전체 연령층에서 이루어져 왔으며, 전체 기간동안 25~29세 연령층이 전체 출산에서 차지하는 비중이 여전히 가장 높은 것은 사실이나 합계출산율에의 기여율은 1990년대에 정점을 도달한 이후 점차 낮아지고 있는 특징을 보여주고 있다. 이와 같은 결과는 초혼연령의 상승으로 출산연령층이 서서히 30대 초반으로 이동하고 있음을 보여주는 것이며, 이는 30~34세 연령층에서 최근 보여준 출산율이 타 연령층과 비교하여 낮아지는 속도가 상대적으로 늦거나 오히려 높아지는 경향에서 알 수 있다.

둘째, 1982년~2006년까지 기간 중 출산율 변화의 가장 두드러진 특징은 20~24세 연령층과 25~29세 연령층에서의 급격한 출산율 저하다. 즉, 여자 1,000명당 출산율수는 20~24세 연령층의 경우 159.1명에서 17.7명으로, 25~29세 연령층에서는 213.9명에서 90.2명으로 큰 저하를 보여주었다. 이와 같은 결과는 물론 다양한 요인에 의해서 설명될 수 있겠지만 20~29세 연령층의 출산율 감소는 여성의 교육수준 향상과 고용기회의 확대, 초혼연령의 상승이 주 요인이라 할 수 있다.

셋째, 15~49세를 일컬어 가임여성이라고 하지만 우리사회에서 45~49세 연령층이 출산하지 않는 경향은 1982년 이래 지속되고 있는 것을 알 수 있다.

<표2-2> 연령별 출산율의 변화

(단위 : 명/여자 1,000명당)

연 도	15~19	20~24	25~29	30~34	35~39	40~44	45~49	합 계 출산율
1982	15.0	159.1	213.9	72.5	20.0	5.3	1.3	2.42
1990	4.2	83.2	169.4	50.5	9.6	1.5	0.2	1.59
1995	3.6	62.9	177.1	69.6	15.2	2.3	0.2	1.65
2000	2.5	39.0	150.6	84.2	17.4	2.6	0.2	1.47
2001	2.2	31.6	130.1	78.3	17.2	2.5	0.2	1.30
2002	2.7	26.6	111.3	75.0	16.7	2.4	0.2	1.17
2003	2.5	23.7	112.3	79.9	17.3	2.5	0.2	1.19
2004	2.3	20.4	104.6	84.2	18.6	2.5	0.2	1.16
2005	2.1	17.9	92.3	82.4	19.0	2.5	0.2	1.08
2006	2.2	17.7	89.9	90.2	21.5	2.6	0.2	1.13

자료 : 통계청, 「인구동태통계」, 각년도

2. 우리나라 저출산의 원인

산업화의 과정은 사회구성원들에게 경제 행위의 부담을 점점 더 가중시킨다. 더구나 아이를 낳고 기르는 책임과 부담이 부모에게 특히 여성에게 전적으로 전가되면 부모들은 출산을 기피하지 않을 수가 없다. 따라서 출산과 양육에 따른 부담을 사적 영역이 아닌 공적 영역으로 이전하지 않는 한 출산율이 저하되는 것은 일반적인 현상이다.

저출산의 원인으로 다양한 것들이 지적되고 있다. 선행연구를 살펴보면 김정이(2004)는 인구학적 요인, 사회구조적 요인, 사회적 원인, 정책적 원인, 개인·가족적 원인으로 나눠 설명하고 있다. 그리고 엄정숙(2005)은 결혼 연령 상승에 의한 이혼율 증대, 기혼 여성의 소자녀관 정착에서 저출산의 원인을 설명하고 있으며, 최현수(2005)는 가치관의 변화, 초혼연령 상승 및 미혼인구 증가, 자녀양육과 가사노동에 대한 부담증가, 여성이 경제 참여 증대와 지위 향상, 불임부부의 증가 및 인공임신중절의 지속적 증가에서 그 원인을 찾고 있다. 또한 안명옥(2004)은 우리나라 저출산의 원인을 정부의 인구억제정책 영향, 초혼연령의 상승과 출산연령의 상승, 여성의 사회활동 증가, 미혼여성 증가와 결혼가치관의 변화, 자녀 양육부담과 자녀관의 변화, 가족불안정성의 증가에 두고 있다.

이러한 선행연구를 바탕으로 우리나라 저출산율이 세계적으로 유례가 없을 정도로 빠른 속도로 진행되고 있다는 특수성이 있는 만큼 그 구체적 원인을 살펴보고자 한다.

가. 가치관의 변화

가치관의 변화는 크게 결혼관, 자녀에 대한 가치관, 개인주의 등으로 나누어 살펴볼 수 있다.

첫째, 결혼관이다. 과거 우리나라는 결혼은 반드시 해야 한다는 ‘보편 혼’의 가치를 가지고 있었고 따라서 사회 구성원 모두 혼인을 해왔다. 그러나 최근 젊은층을 중심으로 결혼이란 ‘필수가 아닌 선택’의 가치가 되어 버렸다.

<표2-3> 미혼자의 결혼계획 유무

(단위 : 표/%)

구 분	결혼 계획 없음	결혼 계획 있음	잘 모르겠음	전체
남 자	200(28.0)	396(55.5)	118(16.5)	714(51.5)
여 자	199(29.6)	330(49.0)	144(21.4)	673(48.5)

자료 : 여성부, 2003

위 표에서도 알 수 있듯이 미혼남녀에게 결혼계획 유무에 대해 묻는 답변에 응답한 사람들 중 약 30%정도가 결혼 계획이 없다고 했으며, 남녀 평균 약 19%는 잘 모르겠다는 입장을 보였다.

<표2-4> 미혼 남녀의 결혼에 대한 가치관

(단위 : %, 명)

특성	긍정적 결혼관			부정적 결혼관			모르겠음	계(수)
	소계	반드시 해야 함	하는 편이 좋음	소계	하지 않는 편이 좋음	해도 좋고 하지 않아도 좋음		
전체	68.8	21.0	47.8	29.1	3.4	25.7	2.1	100(4,042)
남자	78.1	28.7	49.4	19.9	3.1	16.3	2.5	100(2,285)
여자	56.9	11.1	45.8	41.5	3.6	37.9	1.6	100(1,756)

자료 : 보건복지부, 2004

미혼 남녀의 결혼에 대한 가치관을 살펴보면 미혼 남녀의 29.1%가 결혼을 하지 않아도 괜찮다고 나타났으며, 특히 남성이 19.4%인 반면 여성은 41.6%로 남성보다 여성이 결혼에 대한 부정적 가치관을 두배 이상 갖고 있는 것을 알 수 있다.

이렇게 미혼 남녀가 결혼에 대해 부정적인 태도를 갖는 것은 결혼이 개인 생활을 희생시키고 가족생활에 대한 의무감과 책임감을 요구하는 것으로 인식되고 있기 때문이다.

자녀에 대한 가치관과 결혼에 대한 가치관은 가족 가치관의 하위 영역으로 가족에 관하여 바람직성 여부를 판단하는 일반화되고 조직화된 관념체이며, 가족에 대한 포괄적인 태도를 의미한다. 이러한 자녀에 대한 가치관은 실제로 급격하게 변화하고 있으며, 특히 출산의 주체인 여성의 자녀관이 급격하게 변하고 있다.

<표2-5> 자녀관

(단위 : %)

	전체	남성	여성
자녀가 없어도 상관없음	19.3	17.4	21.7
있는 것이 없는 것 보다 나음	41.1	38.3	44.8
꼭 있어야 함	37.4	42.0	31.4
생각해 보지 않았음/모르겠음	2.2	2.3	2.1

자료 : 김승권 외, 2003.

결혼 후 자녀의 필요성에 대해서 미혼 남녀 전체 응답자의 78.5%가 ‘자녀가 없는 것보다 있는 것이 나음’과 ‘꼭 있어야 함’의 의견을 가지고 있었고, ‘자녀가 없어도 상관없음’에서는 남성이 17.4%, 여성이 21.7%의 의견을 가지

고 있었다. 따라서 결혼 후 자녀에 대해서 남성이 여성보다 더 필요하다고 생각하고 있는 것으로 나타났다.

여기서 주목해야 할 것은 기혼여성의 자녀관이 급격하게 변화하고 있다는 사실이다. 이것은 다음의 표에서 알 수 있다.

<표2-6> 15~44세 기혼여성의 자녀 필요성에 대한 태도

(단위 : %)

연도	반드시 가져야 함	갖는 것이 좋음	없어도 무관	모르겠음
1991	90.3	-	-	1.2
1997	73.7	16.6	9.4	0.3
2000	58.1	31.5	10.0	0.5

자료 : 김승권 외, 2003.

자녀효용 측면에서 노후보장, 가문계승 등의 전통적 가치관이 약화된 반면, 부부관계 강화, 노후 외로움 완화 등에 가치를 두는 경향이 증가하고 있다. 정서적 측면에서의 자녀효용을 소자녀만으로 추구될 수 있다는 점에서 저출산 원인이 되고 있다. 특히, 젊은 세대를 중심으로 종래 자녀중심의 가족관이 부부중심으로 변환하고 있는 점도 출산에 부정적인 영향을 미치고 있다.

결혼을 금액으로 환산하기 어려운 문제이지만, 경제적 기법을 사용해 효용 증가나 감소에 대한 일종의 기회비용을 추정해 보면, 직장 생활하던 여성이 결혼과 출산을 하면 손해액이 1억3000만원이며, 1,000만원은 심리적 불안감, 결혼으로 소원해지는 친구관계 등 눈에 보이지 않은 비용들로서 함께 1억 4000만원 정도라고 추정했다. 경제적 효용만을 따진다면 여성들은 결혼을 하지 않는 것이 이득이지만, 그래도 결혼을 하는 이유는 남편의 소득을 공유하

는 ‘추가적 이득’이 더 크기 때문이라고 분석했다.³⁾

또한 출산율의 하락은 최근 우리 사회가 겪고 있는 급속한 사회경제적 변화의 복합적인 제반 양상을 상징적으로 반영하고 있다는 점에서도 관심을 받고 있다.

한국보건사회연구원에서 실시한 ‘전국 결혼 및 출산동향조사(2005)’에 의하면, 미혼남녀(25~39세)들이 결혼을 미루는 원인들로 고용 및 소득불안정(남성 36.5%, 여성 10.8%), 일-가정생활 양립곤란(5.3%, 17.8%), 결혼비용(주택, 혼수) 부담(21.3%, 13.2%), 가부장적 결혼부담(5.1%, 8.9%), 마땅한 사람을 못 만나(11.6%, 24.4%), 이성을 만날 기회가 없어(5.1%, 6.5%) 등이 제시되었다. 여성은 교육수준이 높아지면서 자아성취 욕구가 증가하고, 이를 실현시키기 위하여 경제활동을 포함한 사회활동에 대한 참여정도가 높아진다. 결과적으로 결혼 및 출산은 여성에게 높은 기회비용으로 작용하며, 미혼의 주된 원인이 되고 있다.

나. 자녀로 인한 부모들의 실질 비용 증가, 기회비용 증가

높은 교육열과 지나치게 고비용을 요하는 교육구조는 자녀양육과 교육의 비용부담을 증가시키고 있다. 이러한 상황에서 부부가 자녀 1명을 제대로 키우는 데에도 상당한 경제적 부담이 따른다. 결국 한자녀만이라도 제대로 키우는자는 소자녀관이 선호되고, 이는 저출산의 보다 직접적인 원인이 되고 있다. 2005년 조사(한국보건사회연구원)에서 1자녀에서 단산을 원하는 유배우 부인(20~39세)중 9.9%가 자녀 양육비용 부담 때문에, 18.2%가 자녀 교육

3) 우석진, “저출산 대책으로서 재정정책이 여성의 출산, 노동공급, 결혼 결정에 미치는 효과”, 『재정포럼』 6월호, 통권 132호, 한국조세연구원, 2007. 6. 27.

비용 부담 때문으로 밝히고 있다. 2자녀를 두고 있는 경우에 자녀 양육비용 부담의 이유는 11.9%, 자녀 교육비용부담의 이유는 23.8%로 높아진다. 즉, 취학 전부터 대학까지의 교육에 드는 비용이 엄청나므로 부부는 양보다 질을 우선시 여겨 저출산 심지어 무자녀를 선호하고 있다. 이는 자식이 더 이상 노후보장을 위한 투자로 인식되지 않고, 단지 부부(특히, 여성)의 시간과 소득에 대한 기회비용으로 인식되기 때문이기도 하다.⁴⁾

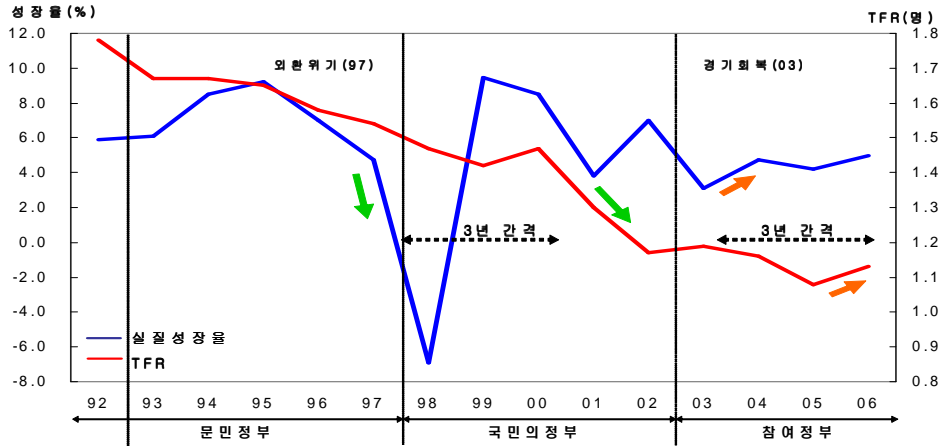
다. 여성들의 사회활동 참여 증대와 지위 향상

우리나라 여성의 사회활동 참여는 선진국 및 개발도상국가에서 지속적으로 증가해온 것과 마찬가지로 꾸준한 변화를 보이고 있다. 따라서 여성들은 사회활동에 참여함으로써 가사분담에 대한 욕구는 증가되고 출산부담에 대한 요구는 감소시키려 하고 있다. 즉, 우리 사회의 전통적 성역할이 이제는 퇴색되어 가고 있음을 알 수 있다.

결혼과 출산을 연기시키거나 포기하도록 강요하여 저출산을 야기하는 사회경제 현상으로는 고용불안정을 들 수 있다. 최근의 초저출산 현상 모두를 경제적 상황의 탓으로 전가시킬 수는 없으나, 외환위기 이후 경제의 불확실성과 고용불안정이 저출산의 중요한 요인이 되고 있음은 부인할 수 없을 것이다. [그림2-1]에서 보면 IMF 외환위기 이후 1997년 합계출산율이 1.54명에서 2005년 1.08명까지 내려갔다. 2006년부터 본격 추진한 정부·지자체의 저출산 대책과 종교·노동·기업계 등의 노력이 출산을 유도함으로써 급감하던 출산율이 상승추세로 전환할 수 있었다.

4) 이삼식, “저출산 원인구조와 정책방향”, 2003

[그림 2-1] 경기동향과 출산율과의 관계



자료 : 보건복지가족부, 「출생통계(잠정치) 집계결과」, 2008년.

<표2-7>를 보면 2007년 8월을 기준으로 했을 때 비정규직 비중이 35.9%로 2001년 대비 9.1%p가 증가하였다.

<표2-7> 고용형태별 근로자 비중 추이

(단위:천명, %)

년 도	임금근로자	정규직 비중	비정규직 비중
2001. 8	13,540	73.2	26.8
2002. 8	14,030	72.6	27.4
2003. 8	14,149	67.4	32.6
2004. 8	14,584	63.3	37.0
2005. 8	14,968	63.4	36.6
2006. 8	15,351	64.7	35.3
2007. 8	15,883	64.1	35.9

자료 : 통계청, 「경제활동 인구조사 부가조사」, 각년도

경제조건의 악화로 여성의 미래 재정상황에 대한 불안전성과, 소득의 감소 현상이 뚜렷해지고, 또한 젊은 남성들이 학교를 졸업하고 직장을 구하기가 어려워짐에 따라 결혼이 늦어지고 이는 출산율 하락을 가져온다.

<표2-8> 미혼여성의 취업에 대한 태도 변화

(단위 : %)

	가정에만 전념	혼인전까지 만 취업	자녀성장후 취업	혼인전과 자녀성장후	가정과 관계없이	기타
1990	21.1	20.2	22.4	22.5	13.7	-
1998	8.5	10.3	14.0	25.2	23.1	9.3
2002	8.1	5.2	13.8	25.4	35.4	12.0

자료 : 통계청, 「사회통계조사보고서」

위 <표2-8>를 보면 미혼여성의 취업에 대한 태도변화를 묻는 결과 ‘가정에만 전념하겠다’는 1990년 21.1%에서 2002년 8.1%로 대폭 감소한 것을 알 수 있으며, ‘가정과 관계없이 취업하겠다’는 항목에서 1990년에 13.7%였으나 2002년에는 35.4%로 대폭 증가한 것으로 알 수 있다. 이러한 사실로 미루어 여성이 사회활동에 참여하면서 일과 가정에서의 양성평등 요구가 증대되었음을 알 수 있다.

우리나라 여성의 경제활동참가율은 2006년 50.3%에서 2016년에는 54.9%로 증가할 전망이어서 여성의 경제활동이 활발해질 것으로 예상되며, 특히 <표2-9>을 보면 전문대졸 이상 고학력 여성의 경제활동 참여 비중이 늘어나면서 전문직에 종사하는 여성이 증가할 것으로 예상된다.

<표2-9> 경제 활동인구에서 차지하는 여성의 고학력자 비중 변화

(단위 : %)

학 력	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
중졸이하	17	16	15	14	11	10	8
고 졸	50	45	45	45	45	42	41
전문대졸	18	19	21	21	21	23	24
대졸이상	16	20	20	20	23	25	27

자료 : 노동부

<표2-10> 여성의 경제 활동참가율

(단위 : %)

연령 계층별	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	증감 (2000-2007)
계	48.8	49.3	49.8	49	49.9	50.1	50.3	50.2	1.4
15 - 19세	12.6	12.7	11.9	11.4	11.1	10.3	8.9	8.1	-4.5
20 - 24세	61.2	62	62.6	61.8	62.8	62.6	59.1	56.4	-4.8
25 - 29세	55.9	57.6	59.5	60.7	63.9	66.1	67.5	68.2	12.3
30 - 34세	48.8	49.1	49.9	49.9	50.4	50.2	53.1	53.7	4.9
35 - 39세	59.3	59.8	59.4	58.3	58.9	59	59.6	58.6	-0.7
40 - 44세	63.8	63.6	63.9	64.1	65.5	65.6	65.6	66.6	2.8
45 - 49세	64.9	64.4	64.1	61.6	62.7	63.1	64.4	65	0.1
50 - 54세	55.3	56.6	58.1	55.6	56.2	58.3	58.5	59.3	4
55 - 59세	51.3	50.7	49.6	49.1	49.5	49.1	49.7	50.6	-0.7
60 - 64세	46.1	45.7	46.4	42.8	43.4	43.3	43.8	43.9	-2.2
65세 이상	22.8	22.9	23	21.5	22.2	22.4	22.7	23.3	0.5

자료: 통계청, 「경제 활동인구조사」, 각년도 원자료

<표2-10>에서와 같이 여성의 경제활동 참여 확대에 따라 기업에 종사하는 여성이 늘어날 것으로 예상됨에도 불구하고 현행 보육제도는 사회적 보호대상자의 자녀 보육을 중시하고 있어 여성근로자에 친화적이지 못한 측면이 있다. 영유아보육법은 장애인, 기초생활수급자 등에 높은 보육 순위를 설정하고 있고 맞벌이 부부의 경우 소득수준을 별도로 고려하도록 되어 있어 맞벌이 부부 자녀의 실제 보육순위는 높지 않다고 할 수 있다.

라. 가족친화적이지 않는 직장문화

직장에서 출산과 양육에 따른 어려움이 최소화 되고, 그 권리가 법적으로 보장되어야 취업 여성이 출산을 기피하지 않을 것이다. 현재 우리나라 근로기준법과 남녀고용평등법, 고용보험법 등은 2001년 개정 법률로 시행중이다. 그러나 현실은 법적으로 보장된 출산 및 육아 휴직이 제자리를 찾지 못하고 있다. 대체 인력을 확보하기 위한 법률이 육아 휴직에만 한정되어 있고, 출산 휴가 기간 90일 가운데 60일은 기업주가 출산휴가비용을 부담하고 30일의 출산휴가비용은 국가의 일반 회계와 고용보험에서 절반씩 부담하도록 되어 있다. 즉, 모성비용의 사회 분담화가 도입되었지만 기업주의 부담이 오히려 증가하였기 때문에 기업주는 여성 고용을 기피할 수 있다. 부모가 영아를 믿고 맡길 수 있는 영아전담보육시설의 확보와 보육시설의 질적 개선이 없이는 출산을 제고를 기대할 수 없는 현실이다.

마. 가족불안전성의 증가

현대 한국사회에서 가장 현저한 가족의 변화 중 하나가 이혼의 급격한 증가이다. <표2-11>에서 이혼 및 재혼 추이를 살펴보면 우리나라 이혼건수가 1970년 11,615건에 불과하였으나, 1997년 외환위기 이후 급격하게 증가하여 2003년에 167천건으로 정점을 이루었다. 이후 다소 감소세로 돌아섰으나, 2006년에 125천으로 여전히 많은 부부들이 이혼을 한 것으로 나타났다.

이러한 이혼의 증가는 가족해체를 촉발시키고, 불안정한 상태에 놓여 있는 가족이 증가하고 있음을 입증해주는 것으로 이는 젊은 부부들이 자녀출산을 망설이게 하고 출산율을 급속하게 떨어뜨리는 결과를 초래하는 원인이 되고 있다.

<표2-11> 이혼 및 재혼 추이

(단위 : 건)

연도	이혼	재혼	연도	이혼	재혼
1995	68,279	25,682	2001	135,014	34,618
1996	79,895	28,592	2002	145,324	35,380
1997	91,159	28,087	2003	167,096	38,198
1998	116,727	30,288	2004	139,365	44,355
1999	118,014	33,607	2005	128,468	46,351
2000	119,982	32,015	2006	125,032	41,325

자료 : 통계청, 「인구동태자료」, 각년도

제2절 고령화 현황

우리나라는 1960년대 이래 소득 수준의 향상에 따른 식생활 개선, 의학의 발달, 보건위생의 향상 등 생활여건의 개선에 힘입어 평균수명이 지속적으로 연장되고 있다. 그리하여 우리나라는 2000년 현재 65세 이상 노인 인구가 전체 인구에서 차지하는 비율이 7.2%로 이미 UN이 정의한 고령화 사회에 접어들었다.

UN은 65세 이상 인구의 구성비율이 전체인구의 7%가 넘는 사회를 고령화 사회(aging society), 14%를 넘어서면 고령사회(aged society)로, 20% 이상이면 초고령사회(super-aged society)라고 정의하고 있다.⁵⁾

그리고 우리나라는 인구의 고령화가 앞으로 계속 진행되어 세계에서 최단 기간에 고령사회(2018년 14%)로 진입할 것이라 예상하고 있다.

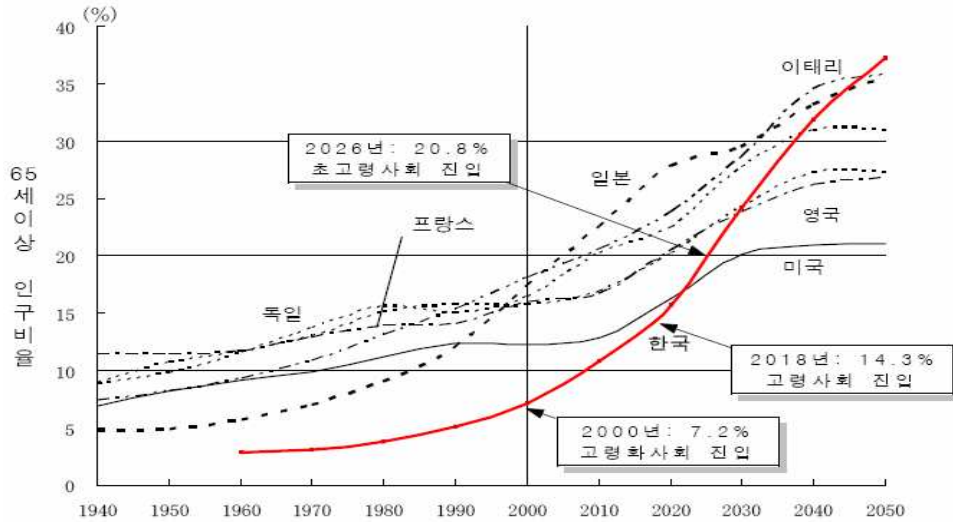
<표2-12> 고령화 진전속도의 국제비교

구분	도달년도			증가소요년수	
	7%	14%	20%	7→14%	14→20%
일 본	1970	1994	2006	24	12
프랑스	1864	1979	2018	115	39
독 일	1932	1972	2009	40	37
영 국	1929	1976	2026	47	50
이탈리아	1927	1988	2006	61	18
미 국	1942	2015	2036	73	21

자료: 통계청, 「장래인구특별추계」, 2006

5) 통계청, 「2005 고령자 통계」, 2005.

[그림2-2] 우리나라의 고령화 진행 추이



자료 : 노동부

또 고령사회에 들어선 후 8년 뒤인 2026년에는 노인인구가 20%가 되는 초고령 사회가 된다. 우리나라의 노인인구 비율이 7%에서 14%에 도달하는 데 걸릴 시간은 18년, 14%에서 20%에 도달하는 시간은 8년에 불과할 것으로 보여 각각 115년, 39년 걸린 프랑스와 73년, 21년 걸린 미국, 24년, 12년 걸린 일본 등 선진국에 비해 훨씬 빠를 것으로 전망되고 있다.

우리나라 인구 구조가 급속하게 고령화되는 이유는 저출산, 저사망, 평균 수명의 증가, 결혼관의 변화와 출산율의 감소 등의 요인들을 들 수 있을 것이다. 인구의 고령화는 인구구조의 전환, 즉 높은 출생률에 의해 형성된 노인 인구가 낮은 사망률을 보이는 일정한 시기에 도달할 때 상대적으로 저출생률을 보이게 되면서 가속화 된다.

출산율의 감소는 앞에서 설명한 소득에 대한 불안감, 교육비의 증가, 근본

적인 가치관의 변화와 함께 여성들의 경제활동 참가율의 증가 등에서 찾을 수 있다.

출산율이 가까운 장래에 급속히 상승하여 인구의 고령화의 진전속도를 낮출 가능성에 대해서는 회의적인 전망이 우세하다고 할 수 있다. 자녀수 증가에 따른 편익과 비용을 고려하여 출산에 대한 의사결정을 행한다고 볼 때, 그 편익보다는 비용이 높을 것으로 예상된다. 과거 농경사회에서는 자녀수 증가는 생산력의 증대를 의미하였지만 현재와 같은 산업사회나 향후 도래할 정보화 사회에서는 이러한 효과를 기대하기가 어렵다.

<표2-13>에서 기대여명을 성별로 보면, 65세 남자 기대여명은 16.0세까지, 여자 20.1세까지로 여자가 남자보다 4.1세 더 오래 사는 것으로 나타났으며, 2006년 전체(0세) 기대여명은 79.2세로 5년전(2000년) 76.0세에 비해 3.2세 증가하였다. 성별로 보면 남자 75.7세, 여자 82.4세로 여자가 남자보다 6.7세 더 기대여명이 높았다.

<표2-13> 기대여명 추이

(단위 : 년)

		1980	1990	1995	2000	2005	2006
계	0세	65.7	71.3	73.5	76.0	78.6	79.2
	65세	12.9	14.5	15.4	16.6	18.2	18.4
남 자	0세	61.8	67.3	69.6	72.3	75.1	75.7
	65세	10.5	12.4	13.3	14.3	15.8	16.0
여 자	0세	70.0	75.5	77.4	79.6	81.9	82.4
	65세	15.1	16.3	17.0	18.2	19.9	20.1
차(여-남)	0세	8.2	8.2	7.8	7.3	6.8	6.7
	65세	4.6	3.9	3.7	3.9	4.1	4.1

자료 : 통계청, 「2006년 생명표」, 2007

과거와 같은 평균수명의 급격한 증가는 앞으로는 기대하기 어렵지만 지속

적으로 증가할 것으로 보인다. 이에 따라 평균수명은 2010년에는 78.8세로 증가한 다음 2020년에는 80.7세로 80세를 넘을 것으로 보이며, 2030년 81.5세에 도달하여 일본 다음으로 높은 평균수명을 갖게 될 것으로 전망된다.

전술한 두 가지 현상, 즉 출산율의 저하와 평균수명의 연장은 앞으로도 지속될 것으로 예상되기 때문에, 그 속도가 어느 정도인가의 문제가 남아있을 뿐 우리나라에서도 인구의 고령화 자체는 피할 수 없는 추세가 될 것으로 보인다.

주요국가의 평균수명은 <표2-14>에 의하면 2000년 미국 77.1세, 이탈리아 78.5세, 일본 80.2세로 일본이 우리나라 75.9세 보다 높으나 중국 70.5세 인도 63.4세로 낮다. 2030년에 이르면 일본 82.5세로 우리나라보다 높고 나머지는 우리나라보다 낮을 것으로 예측하였다.

<표2-14> 주요국가 기대여명 전망

(단위 : 세)

국명	2000	2010	2020	2030
선진국	75.3	76.9	78.3	79.5
개도국	63.9	66.8	69.9	72.5
미국	77.1	78.4	79.5	80.4
일본	80.2	80.9	81.7	82.5
이탈리아	78.5	79.6	80.5	81.3
중국	70.5	73.0	75.0	76.8
인도	63.4	66.6	69.6	72.2
한국	75.9	79.1	80.7	81.1

자료 : 보건복지부, 「노인보건복지사업안내」, 2006.

제3장 노동시장 구조 변화

제1절 노동시장의 공급측면

1. 생산가능인구의 감소

우리나라 총인구는 2005년 현재 48,138천명으로 1970년 32,241천명에 비해 약 1.5배 증가하였으며, 2018년에 49,340천명으로 정점(Peak)에 도달한 후 감소세를 보일 것으로 전망된다. 인구성장률은 2005년 현재 0.21%, 2010년 0.26%에서 점차 둔화하여 2018년 0.02%에 도달한 후 2019년(-0.00%)에 마이너스 성장으로 전환되어 2030년에는 -0.25%, 2050년 -1.07%로 전망하였다.⁶⁾

<표3-1> 총인구 및 인구성장률

(단위 : 천명,%)

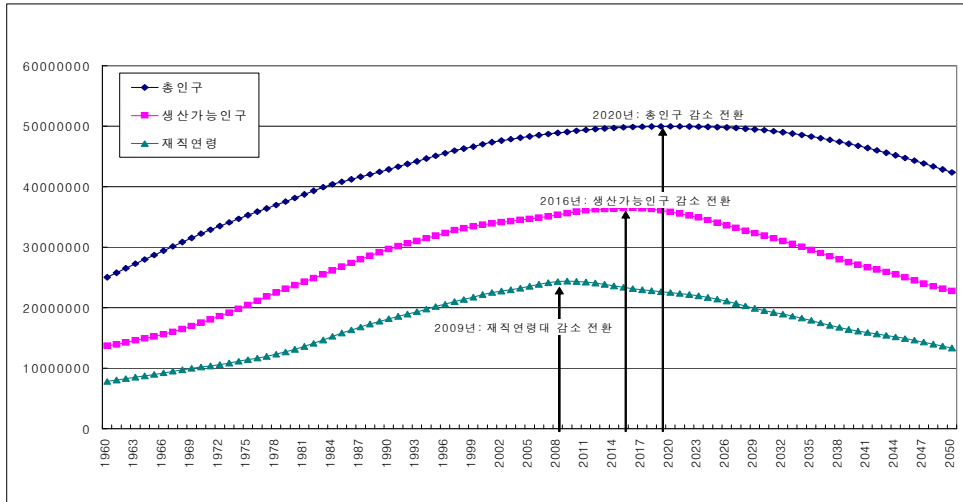
	1970	1980	1990	2000	2005	2010	2020	2030	2050
총 인 구	32 241	38 124	42 869	47 008	48 138	48 875	49 326	48 635	42 343
인구성장률1)	2.21	1.57	0.99	0.84	0.21	0.26	-0.02	-0.25	-1.07

자료 : 통계청, 『장래인구특별추계결과』, 2005. 1

생산가능인구는 2016년 3,650여만명(전체인구의 73.2%)을 고비로 점차 감소하여 2050년에는 2,276만여명(53.7%)에 이를 것으로 전망되고 있다. 베이비붐세대(1950년대 후반~1970년대 초반 출생)가 노동시장에서 빠져나가기 시작하는 2010년대 후반부터 생산가능인구의 절대수가 감소할 것으로 예상된다.

6) 김태현, 장지연, 전광희, 양수경, 「한국고령화 진행과정의 중장기 예측」, 노동부, 2007. 11

[그림3-1] 생산가능인구 추이



자료 : 통계청, 『장래인구특별추계결과』, 2005.

우리나라는 고령화 사회로의 진입을 눈앞에 두고 있다. <표3-1>에서 2000년 인구의 7.2%를 점유한 65세 이상 고령자의 비중은 2010년 11.0%, 2020년 15.6%로 급속하게 증가할 전망이다.

<표3-2> 연령계층별 인구 및 구성비 추이

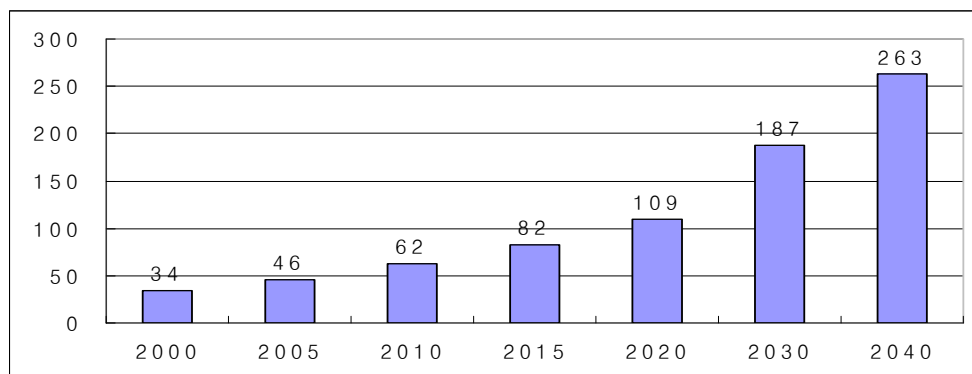
(단위 : 천명, %)

	1980	1990	1997	2000	2007	2010	2020	2030
총인구	38,124	42,869	45,954	47,008	48,456	48,875	49,326	48,635
0~14세	12,951	10,974	10,233	9,911	8,734	7,907	6,118	5,525
15~64세	23,717	29,701	32,791	33,702	34,912	35,611	35,506	31,299
65세이상	1,456	2,195	2,929	3,395	4,810	5,357	7,701	11,811
구성비	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
0~14세	34.0	25.6	22.3	21.1	18.0	16.2	12.4	11.4
15~64세	62.2	69.3	71.4	71.7	72.0	72.9	72.0	64.4
65세이상	3.8	5.1	6.4	7.2	9.9	11.0	15.6	24.3

자료 : 통계청, 『장래인구특별추계결과』, 2006.

[그림 3-2]의 고령화지수(100~65세 이상 인구/0~14세 인구)의 변화 추이도 고령화 사회의 급진전 가능성을 시사한다.

[그림3-2] 고령화 지수의 추이



자료: 장지연·김대일·신동균·조준모·조용모·김정환, 「고령화시대의 노동시장과 고용 정책(Ⅱ)」, 한국노동연구원, 2004. 5. p.82

2000~2050년까지 평균 국민소득 대비 고령화 관련 지출에 있어 타지출 부문이 일정할 때 7% 증가하게 되어 전체 국민소득 중 6.25% 수준에 이르고, 반면 세수는 국민소득 중 6~7% 수준에 이를 것으로 예측하고 있다. 그 결과 국민소득의 0.25%에 이르는 지출비중과 세수감소가 6~7%에 이른다는 것은 인구의 급속한 고령화가 경제의 성장잠재력을 급속히 저하시킴을 알 수 있다.⁷⁾

전반적인 고용제도의 변화방향은 가급적 연령을 기준으로 하지 않는 제도로의 변혁이다. 첫째는 고령자의 인적자본 활용의 필요성이다. 고령인구 증가, 청년층 인구격감이라는 인구구조의 큰 변화 속에서 중장년 근로자가 사회를 지탱한다는 것은 근로자 한 사람당 부담이 현저하게 높아지게 되는 것이다.

7) Visco. Ignazi, Aging Populations: Issues and Policy Changes, Kiel Week Conference, 2001.

일할 의사와 능력이 있는 고령자 인적자본 활용의 측면에서 효율성을 도모할 수 있을 것이다.⁸⁾ 장애요인이란 바로 고령자 취업 시 연령차별과 같이 연령을 기준으로 하는 고용제도가 그것이다. 현행 정년제는 획일적인 연령기준으로 일률적으로 적용된다는 점, 서구에 비하여 정년의 시기가 지나치게 빠르다는 점, 정년의 시점에서 재협상(renegotiation) 가능성이 사전적으로 포기된다는 특징을 가지고 있다. 이러한 특징은 고령근로자의 효율적인 인적자본 활용과는 거리가 있으며 능력에 따라 보상받는 자본주의 시장원리와의 대립되는 측면이 있다. 두 번째는 노동시장의 유연화이다. 세계화 바람에 따라 종신고용 보장을 통한 기업특수인적자본을 숙성함으로써 기대되는 효율성보다 외적 충격에 신속하게 적응해 감으로써 얻을 수 있는 고용유연화의 효율성이 더 중시되는 상황에 처해 있다. 이런 시장 환경하에 기업이 개별 근로자에게 고용을 보장하는 기간은 짧아질 수밖에 없다. 근로자는 고용을 더 이상 보장할 수 없는 기업으로부터 인재를 필요로 하고 고용을 늘리려고 하는 기업으로 이동하는 것을 통해 평생 직업을 유지하지 않으면 안되게 되었다.

연령 중심의 고용제도를 유지하는 국가에서는 청년층의 노동시장 신규 진입자가 성장산업에 취업하는 것을 억제하고 사양산업의 인력조정을 어렵게 하여 조직의 고령화가 급속히 촉진되는 양태를 띠게 되었다. 그나마 청년층

8) 인구구조 고령화 과정 자체는 정책적 개입을 요구하는 문제의 원천이 아닐지라도 급속한 인구구조 고령화를 예상하지 못하였거나 혹은 고려하지 않고 만들어진 노동제도는 향후 고령화가 진전됨에 따라 경제의 왜곡 요인으로 작용하게 될 가능성은 배제할 수 없다.(자료: 최경수, 「고령화와 경제성장: 인구구조 혹은 인구구조의 변화」, 한국개발연구원, 2003). 따라서 인구구조 고령화에 대한 정책은 출산장려정책과 같이 인구구조의 고령화 과정 그 자체를 늦추려는 시도보다는 인구구조 변화에 따라 부적합하게 될 각종 노동제도 개선을 추진함으로써 이들이 향후 성장 및 거시경제 전반에 장애요인으로 작용하지 않도록 하는 데 초점이 맞추어져야 할 것이다.(자료: 장지연·김대일·신동균·조준모·조용모·김정환, 「고령화시대의 노동시장과 고용 정책(II)」, 한국노동연구원, 2004. 5. pp.81~82).

인구가 감소해 가는 와중에 성장산업에 새 피 수혈은 점차 어렵게만 된다. 이런 상황에서 하나의 기업에 이미 장기간 근무한 숙련자의 중고령 근로자가 이동하지 않으면 필요한 산업구조 전환은 이루어질 수 없다. 이때 구인연령 제한이라는 연령기준의 고용관행이 인력이동의 걸림돌이 된다. 임금 등의 노동조건으로 타협하거나 필요한 일 능력을 재훈련받더라도 지구능력과 관계없이 단지 연령만이 문제가 된다면 이는 과거의 비합리적인 관행이 노동시장 유연화의 장애 가능성이 있는 것이다.⁹⁾

2007년 65세 이상 남자인구가 전체 남자인구에서 차지하는 비율은 8.0%, 65세 이상 여자인구가 전체 여자인구에서 차지하는 비율은 11.9%이다. 65세 이상 인구의 성비(여자 100명당 남자인구)는 2007년 67.5로, 2006년(66.7)보다 0.8명 상승하였으며 10년전(1997년)보다 7.8명 많아졌으며, 남자 고령자의 사망률이 낮아져 성비가 개선되고 있기 때문이다.

<표3-3> 성별 고령인구 추이

(단위 : 천명, %, 여자 100명당)

	1990	1997	2000	2006	2007	2010	2020	2030
65세이상	2,195	2,929	3,395	4,586	4,810	5,357	7,701	11,811
구성비	5.1	6.4	7.2	9.5	9.9	11.0	15.6	24.3
성 비	59.8	59.7	62.0	66.7	67.5	69.2	75.1	79.1
<남 자>	822	1,095	1,300	1,835	1,939	2,190	3,303	5,218
구성비	3.8	4.7	5.5	7.6	8.0	8.9	13.4	21.6
<여 자>	1,373	1,835	2,095	2,751	2,872	3,167	4,398	6,593
구성비	6.4	8.0	9.0	11.4	11.9	13.0	17.8	27.0

자료 : 통계청, 『장래인구특별추계결과』, 2006.

9) 장지연외 5인, 「고령화시대의 노동시장과 고용 정책(Ⅱ)」, 한국노동연구원, 2004. 5. pp.81~83.

2. 부양비 및 노령화 지수

노년부양비 [(65세이상 인구/15~64세인구)×100] 는 2007년 현재 13.8%로 2006년(13.2%) 대비 0.6%p, 10년전(1997년) 8.9%에 비해 4.9%p 증가하였다. 이는 2007년의 경우 생산가능인구 7.3명이 노인 1명을 부양하는 것과 같다. 2007년 노령화지수 [(65세이상 인구/0~14세 인구)×100] 는 55.1로 유년인구(0~14세) 100명당 노인인구가 55명 정도이나 2030년 214명이 되어 초고령사회가 상당히 진전될 것으로 전망한다.

<표3-4> 노년부양비 및 노령화 지수

	1970	1980	1990	1997	2000	2007	2010	2020	2030
노년부양비(%)	5.7	6.1	7.4	8.9	10.1	13.8	15.0	21.7	37.7
노령화 지수	7.2	11.2	20.0	28.6	34.3	55.1	67.7	125.9	213.8
노인1명당 생산가능인구(명)	17.7	16.3	13.5	11.2	9.9	7.3	6.6	4.6	2.7

자료 : 통계청, 『장래인구특별추계결과』, 2005.

주 : 노년부양비 = (65세이상 인구 / 15~64세 인구) × 100

노령화지수 = (65세이상 인구 / 0~14세 인구) × 100

노인 1명당 생산가능인구 = (15~64세 인구 / 65세이상 인구)

3. 인구구조

발전한 복지국가들 전체에서 인구구조의 고령화는 정책상 가장 큰 압력을 가하는 문제이다. 단순히 인구구조의 변화에서 그치지 않고 생산인구의 감소에 따른 인적자본, 잠재성장력 감소 및 노령연금 수혜자와 노인건강서비스에

대한 요구가 증가함으로써 사회복지지출에 대한 재정적 압박을 가하고 있다.

세계인구 중에서 비경제활동(은퇴) 인구로 보는 65세 이상의 노인인구 비율이 2000년 7%에서 2030년에는 12%로 증가할 것이고, 선진국의 경우 2000년 14%의 비율이 2030년에는 25%수준까지 상승할 것으로 전망하고 있다.

반면에 15세~64세 생산가능인구가 유년 및 노년층을 부양해야 하는 부담(총부양비)은 2005년을 기준으로 전 세계 평균이 55%, 선진국은 48%이다. 이 비율은 고령화가 급격히 진행되고 있는 선진국의 경우 2030년에는 62%까지 증가할 것으로 전망하고 있다. 총부양비항목은 15~64세 생산가능인구가 유년 및 노년층을 부양하는 비용이지만, 인구 고령화가 출산율의 감소로 인해 진행되고 있다고 볼 때, 한국사례에서처럼 노년층에 대한 부양비가 유년에 대한 부양비를 추월하여 증가하고 있다고 볼 수 있다.

4. 고령자의 경제활동 현황

인구의 고령화에 따른 노동력의 변화는 첫째, 노동력의 양, 즉 규모에 있어서의 변화와 둘째, 노동력의 질, 즉 생산성에 있어서의 변화 두 가지로 대별하여 논의할 수 있다. 첫째, 인구 고령화는 고령화의 단계에 따라서 인구의 절대규모가 증가하면서 진행되는 경우와 감소하면서 진행되는 경우로 나누어진다. 이미 고령화의 진행이 오랜 유럽의 고령사회는 인구고령화가 인구 규모의 감소와 함께 진행되고 있다. 프랑스와 독일이 그 대표적인 예라 할 수 있다.¹⁰⁾ 이미 고령사회인 일본의 경우도 2010년 이후부터는 절대 인구의 규모가 감소하게 될 것으로 전망되고 있다.¹¹⁾

10) United Nations, *World Populatin Prospects 1950~2050*(The 2000 Revision), 2000.

우리나라의 경우 다행히도 전자에 속해 향후 20~30년간은 고령화가 진행되면서도 인구의 절대 규모는 늘어나는 것으로 전망되고 있는데, 이는 감소하고 있는 출산율보다 고령층의 수명연장 효과가 더 큰 작용을 하기 때문이라고 볼 수 있을 것이다. 우리나라의 경우 전체 인구뿐만 아니라 노동력의 규모도 증가할 것으로 전망되고 있기 때문에 그 반대의 경우에 비해서 이중의 이익을 볼 수 있는 상황이다.

노동력 규모도 중요하지만 실제로 경제성장률 변화에는 노동력의 증가 혹은 감소 비율이 더 중요하게 작용할 것이다. OECD에 의하면 향후 20년간은 한국의 노동력 증가율이 OECD 평균보다 높을 것으로 예상되지만 한국의 지난 20~30년간에 비해서는 노동력 증가율이 현저하게 떨어질 것으로 전망되고 있다. 특히 2020~50년간은 우리나라 노동력 증가율이 급격하게 마이너스 성장을 하게 될 것으로 예측되어 출산력 저하와 인구 고령화의 효과가 2020년 이후 본격적으로 나타날 것으로 전망된다. 동일한 보고서에 의하면 이미 고령사회로 깊숙이 접어든 일본의 경우 2000년 이후부터 이미 노동력이 마이너스 성장을 시작한 것으로 나타나고 있다.¹²⁾

그러나 노동력의 규모는 인구구조의 변화나 고령화와는 상관없이 변할 수 있다. 즉 경제활동인구의 노동력 참여율에 따라서 동일한 인구 수준에서도 노동력의 규모는 차이가 나게 될 것이다. 고령화 사회에서는 특히 큰 비중을 차지하게 되는 고령층의 노동시장 참여율이 관건이며, 그 만큼 선진국에서의 고령화대책 중에서 가장 중요한 부분을 차지하고 있는 것이다.¹³⁾ 고령층의

11) United Nations, *Replacement Migration: Is It a Solution to Declining and Ageing Population?*, Population Division, Department of Economics and Social Affairs, New York, 2000.

12) 방하남 「인구 고령화와 노동시장 변화 및 노동정책과제」, 한국노동연구원, 2005. 8, pp.10~11.

노동시장참여율은 노동력의 규모라는 양적인 측면에서만 중요한 것이 아니라 경제활동인구의 기반을 더 넓혀 주고 경제적인 의존도, 즉 부양비(the economically dependent)를 그 만큼 감소시켜 준다는 측면에서 사회 정책적으로 양 이상의 의미가 있는 변수이다.

이미 고령화된 서구 유럽 선진국들의 가장 큰 문제 중의 하나가 바로 고령자들의 낮은 노동시장참여율이다. 공적, 사적 연금을 포함하여 각종 노후 소득보장 장치가 잘 정비되어 있고 관대하여 고령근로자들은 정년까지 소득 활동을 하지 않아도 생활에 큰 지장 없이 은퇴를 할 수 있는 제도적 경로가 존재하고 있는 것이다. 따라서 서구 유럽의 경우 인구 고령화의 문제가 훨씬 더 복잡한 양상으로 전개되고 있는데, 바로 고령층의 조기퇴직으로 인한 수급자의 증가와 보험료 기여자의 감소로 노령연금제도가 재정적 도산의 위기에 몰리고 있다는 것이다. 여기에 출산율의 하락과 평균수명의 꾸준한 연장은 이러한 문제들에 대한 단순한 인구학적 해결 방안은 미래에도 없다는 것을 의미한다. 즉 출산율의 하락은 미래 인구 특히 노동력의 증가를 기약할 수 없다는 것을 의미하며 노령층의 잔여수명의 연장은 상대적으로 작은 규모의 노동력이 큰 규모의 노령층을 더 오랜 기간 동안 사회적으로 부양해야 한다는 것을 의미하기 때문이다. 3중의 인구학적 압박을 받고 있는 것이 현실이다.¹⁴⁾

고령 인력의 노동시장 진입이 증가함에도 불구하고 고령자의 일자리는 개선되지 않고 있는 것으로 보인다. <표3-5> 통계청 경제활동인구조사를 살펴보면, 2002년을 기준으로 15세~49세의 경제활동참가율이 다소 개선되고 있

13) I. Visco, "Ageing Populations" Economic Issues and Policy Challenges", Economic Policy for Ageing Societies: Kiel Week Conference, 2001.

14) 방하남외 3인, 「인구 고령화와 노동시장 변화 및 노동정책과제」, 한국노동연구원, 2005. 8. pp.12~14.

는 반면, 50세 이상의 경우 고령 인구의 증가에도 불구하고 경제활동 참가율이 5년 동안 개선되지 않은 것으로 나타났다

<표3-5> 경제 활동 참가율

(단위 : %)

구분	2002년	2003년	2004년	2005년	2006년	연평균 증감율
전체	62.0	61.5	62.1	62.0	61.9	-0.04
15세~49세	65.6	65.7	66.4	66.4	66.2	0.22
50세 이상	52.6	51.0	51.6	52.0	52.6	-0.04

자료 : 통계청, 「경제활동인구연보」, 각년도

주 : 구직기간 4주기준 적용

주요 선진국의 55세 이상 64세 미만 고령자의 고용률을 살펴보면, 대부분의 국가에서 인구 대비 고령자의 고용비율이 점차 증가하고 있음을 알 수 있다(<표3-6>참고). 특히, 일본의 경우는 2006년 현재 64.7%로 고령자의 고용비율이 가장 높았고, 미국은 61.8%, 캐나다는 55.6%이었다. EU 19개국은 2006년 43.9%로 일본이나 미주지역보다 비교적 고령자 고용비율이 낮은 편이었다. 이처럼 유럽의 고령자 고용비율이 낮은 데에는 연금제도와 고령자 보험제도 등 국가의 노후대책 수립과 정착에 기인한다고 볼 수 있다.

<표3-6> 55~64세 이상 고령자의 고용률 국제비교

(단위 : %)

구분	55~64세 고용률(%)				
	1994년	2003년	2004년	2005년	2006년
일본	63.7	62.1	63.0	63.9	64.7
미국	54.4	59.9	59.9	60.8	61.8
캐나다	43.6	53.0	53.9	54.8	55.6
프랑스	33.4	40.3	40.6	40.7	40.5
독일	35.9	39.0	41.8	45.5	48.5
영국	47.4	55.4	56.2	56.7	57.4
이탈리아	29.4	30.3	30.5	31.4	32.5
EU 19개국	35.3	40.5	41.4	42.9	43.9

자료 : OECD Employment Outlook(2007)

고령자 고용과 청년실업과의 관계에 있어 청년층 실업발생의 원인은 중고령층 실업의 발생원인¹⁵⁾과 상당부분 일치하고 있다. 그런데 대부분의 국가들에서 청년층 실업률이 중고령층 실업률에 비하여 높게 나타나고 있을 뿐 아니라 경기변동과정에서 실업률의 변동률이 중고령층에 비하여 특히 크게 나타나고 있는 실정이다. 그리고 실업상태 지속시간도 중고령층에 비하여 청년층이 높게 나타나고 있는 것이 대부분이다.

고령자 고용문제와 관련하여 2006년도 국회 환경노동위원회에서 이경제의 원은 연령차별금지법제, 청년층실업과 고령자고용의 대체에 대하여 대정부 질문을 하였고 노동부는 다음과 같은 서면답변서에 붙임자료를 제출하였다.¹⁶⁾

15) 이상일·전병유·장지연·황준욱·신현구·부가청, 「고용없는 성장에 대한 대응 전략연구(Ⅱ)」, 한국노동연구원, 2005, pp.5~14

16) 노동부, “2006년도 국정감사 서면답변자료”, 2006, 10.27, 105-106면, 동내용은 황수경·황준욱·신현구·이수봉·장지연, 「고령사회대비 고령자고용정책에 관한

고령자 고용과 청년실업과의 관계에 있어 청년과 고령자의 고용이 경쟁관계 (trade off)라는 고정관념을 가진 경우가 많지만, 이 양자는 보완관계¹⁷⁾에 있다는 것이 OECD국가의 선행경험에서도 증명되었으며, 청년실업의 원인은 고령자의 과잉고용 때문이 아니라 경력직 채용 등 노동시장의 구조변화 때문에 발생하는 것으로 고령자가 퇴직한다고 청년고용이 증가하는 것은 아니다.

<표3-7> 고령임금근로자 상위 15개 취업직종의 고령자·청년 비중비교
(고령 및 청년 : 55-64세 및 15-29세) (단위:명, %)

순위	직종	임금근로자	고령비중	청년비중
1	청소원	111,772	10.3	0.2
2	경비 및 건물관리인	106,741	9.8	0.2
3	건설 및 광업관련 노무자	80,772	7.4	0.9
4	파출부 및 가사보조원	42,422	3.9	0.0
5	생산관련 단순노무자	38,305	3.5	1.2
6	주방보조원	37,379	3.4	0.4
7	한식 주방장 및 조리사	27,605	2.5	0.2
8	목공	25,364	2.3	0.2
9	버스 및 승합차 운전원	24,416	2.3	0.2
10	농림어업 관련 단순노무자	22,788	2.1	0.0
11	총무 및 생산관리 사무원	21,589	2.0	3.3
12	미장원	17,403	1.6	0.0
13	초등학교 교사	17,102	1.6	1.4
14	보험모집인	15,031	1.4	0.2
15	교육관련 관리자	14,998	1.4	0.1

자료 : 노동부, “2006년도 국정감사 서면답변자료 ”

국제비교 연구」, 2004. 11, 노동부, pp.70~78에 청년층실업과 고령자고용의 대체에 대하여 자세히 소개되어 있다.

17) 원문에는 긍정적인 상관관계로 되어 있다. OECD 전계서, p.109

특히 프랑스 등 일부 OECD국가에서는 80년대 중반 청년실업의 해소방안으로 고령자의 조기은퇴를 유도했지만 사회재정 부담만 가중시키고 청년고용 창출에도 실패(OECD, 2003)하였고, 고령자 고용이 청년일자리를 잠식할 것이란 견해(Lump of labour view)¹⁸⁾는 단기적·정태적 관점에서 고용량 불변이라는 가정에서 출발한 것으로 오류라 할 수 있으며, 또한 2020년 산업·직업별 고용구조조사 자료 분석결과 <표3-7> 청년·고령자는 대부분 서로 다른 직종에 근무하여 직종간의 중복 또는 대체관계는 크지 않는 것으로 판단된다. ¹⁹⁾

5. 취업현황

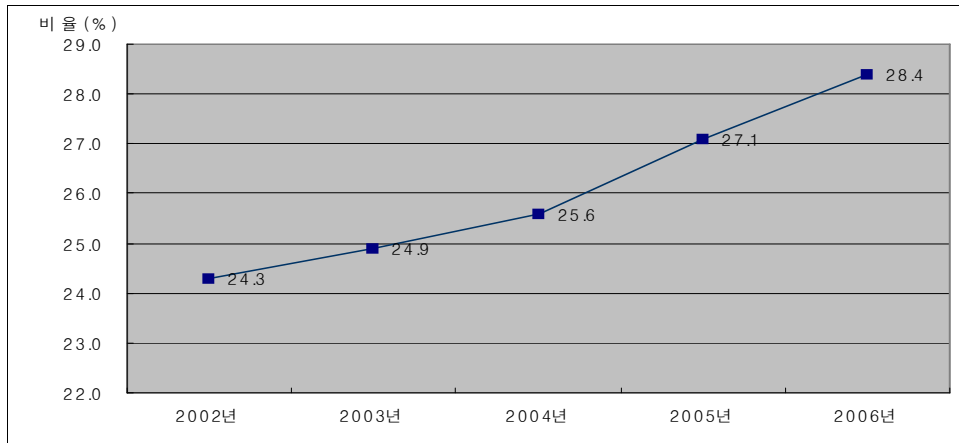
현재 우리 사회의 고령화 추세와 맞물려 고령 인력의 노동시장 유입이 활발히 진행되고 있는 것으로 나타나고 있는데, 산업·직업별 고용구조조사²⁰⁾에서 전체 취업자 중 고령자 비중의 추이를 살펴보면 2002년을 기준으로 2006년까지 매년 평균 4.0%씩 증가하는 것으로 나타났다[그림3-1]. 이러한 경향은 우리 사회의 고령화 추세를 반영한 결과라 할 수 있으며, 고령화 사회 진전과 맞물려 고령자의 노동시장 진입은 장기간 지속될 것으로 보인다.

18) 'Lump of labour' view : 한 경계에서 유지 가능한 일자리는 한정되어 있으며, 한 사람이 일자리를 차지할 경우 다른 사람은 일자리를 잃게 된다는 가정

19) 총무 및 생산관리사무원, 초등학교 교사, 생산관련 단순노무자의 경우 일부 중복 가능.

20) 산업·직업별 고용구조조사(OES)는 한국고용정보원이 2001년부터 매년 실시하는 가구 단위 조사로서, 표본추출된 전국 7만 5천 가구에 거주하는 취업자 약 10만 여명을 대상으로 종사 직업(392개), 종사 산업(194개), 임금, 종사자수, 기업규모, 근로시간, 학력, 종사상지위, 자격증보유 등 고용과 관련된 사항을 조사한다.

[그림3-3] 전체 취업자 대비 고령자 취업자 비중



자료 : 한국고용정보원, 「산업·직업별고용구조조사」(각년도)

가. 산업별 취업자

임금근로자를 기준으로 전체 고령 취업자 대비 취업 비중이 높은 산업은 '제조업', '사업서비스업', '건설업' 등으로 나타났다<표3-8>. 이러한 경향은 해당 산업들에 비고령층이 취업을 꺼리는 경향이 있어, 상대적으로 고령자에게 충분한 취업 기회가 주어지기 때문이다. 고령자 연령별로는 '50~54세'와 '55~59세'는 '제조업', '60~64세'와 '65세 이상'은 '사업서비스업'에 취업자 비중이 가장 높은 것으로 나타났다. 그러나 어업 및 광업의 경우에는 취업자가 적은 것으로 나타났는데, 해당 산업들 역시 비고령층이 기피하는 업종이지만, 업무 강도 등을 감안할 때 고령자가 신체적으로 수행하기 힘든 직종들이 다수 포함되어 있기 때문으로 판단된다.

<표3-8> 고령 임금근로자의 산업별 분포

(단위: 명, %)

산업대분류	전 체	50~54세	55~59세	60~64세	65~69세	70세이상
농업 및 임업	71,626 2.4	7,757 0.6	11,093 1.4	11,855 2.6	16,310 5.9	24,611 16.1
어업	14,595 0.5	6,311 0.5	3,209 0.4	3,489 0.8	354 0.1	1,232 0.8
광업	8,613 0.3	4,430 0.4	3,699 0.5	167 0.0	317 0.1	0 0.0
제조업	516,163 17.5	266,758 21.3	148,570 18.2	58,639 12.8	30,308 11.0	11,888 7.8
전기, 가스 및 수도사업	14,418 0.5	10,192 0.8	3,813 0.5	251 0.1	162 0.1	0 0.0
건설업	368,309 12.5	163,539 13.1	104,373 12.8	67,681 14.8	25,940 9.4	6,776 4.4
도매 및 소매업	162,651 5.5	74,819 6.0	38,406 4.7	19,777 4.3	14,910 5.4	14,739 9.7
숙박 및 음식점업	220,142 7.5	112,784 9.0	70,700 8.7	20,417 4.5	11,116 4.0	5,125 3.4
운수업	177,002 6.0	84,490 6.8	51,146 6.3	26,887 5.9	10,628 3.9	3,851 2.5
통신업	34,877 1.2	22,448 1.8	8,751 1.1	2,050 0.4	968 0.4	660 0.4
금융 및 보험업	69,838 2.4	38,803 3.1	20,220 2.5	6,312 1.4	3,060 1.1	1,443 0.9
부동산 및 임대업	147,629 5.0	21,906 1.8	30,012 3.7	40,247 8.8	38,621 14.0	16,843 11.0
사업서비스업	400,045 13.5	109,380 8.7	104,702 12.8	89,900 19.7	71,954 26.1	24,109 15.8
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	202,745 6.9	98,218 7.8	55,034 6.7	20,636 4.5	10,659 3.9	18,198 11.9
교육 서비스업	222,085 7.5	105,952 8.5	72,527 8.9	32,801 7.2	7,588 2.8	3,217 2.1
보건 및 사회복지사업	69,974 2.4	32,513 2.6	21,369 2.6	8,292 1.8	3,605 1.3	4,195 2.8
오락, 문화 및 운동관련 서비스업	36,319 1.2	18,051 1.4	8,218 1.0	5,544 1.2	2,757 1.0	1,749 1.1
기타공공, 수리 및 개인서비스업	128,599 4.4	55,463 4.4	34,635 4.2	21,306 4.7	12,276 4.5	4,919 3.2
가사 서비스업	80,081 2.7	14,868 1.2	24,785 3.0	18,514 4.1	12,982 4.7	8,932 5.9
국제 및 외국기관	6,900 0.2	2,603 0.2	1,750 0.2	1,812 0.4	735 0.3	0 0.0

자료 : 한국고용정보원, 「산업·직업별고용구조조사」, 2006

비임금근로자를 기준으로 고령자의 취업분포를 살펴보면, ‘농림 및 임업’의 취업자 비중이 가장 높은 것으로 나타나고 있으며, 이는 전통적으로 농업 및 임업 종사자 중 고령자가 많은 우리나라 노동시장의 특징을 반영한 것이다 <표3-9>. 또한 ‘도매 및 소매업’에도 고령자의 상당수가 종사하고 있는 것으로 나타났고, 50~54세의 경우 다른 연령층에 비해 해당 산업에서의 취업자 비중이 높은 것으로 나타났다. 이는 고령자의 고용환경을 살펴볼 때, 영세 소매 및 무점포 소매 등에 주로 종사하고 있기 때문으로 보인다.

<표3-9> 고령 비임금근로자의 산업별 분포

(단위 : 명, %)

산업대분류	전 체	50~54세	55~59세	60~64세	65~69세	70세이상
농업 및 임업	1,527,657 41.1	160,571 14.5	207,027 26.5	246,812 42.2	341,827 63.0	571,420 81.1
어업	24,197 0.7	8,330 0.8	5,990 0.8	5,129 0.9	3,242 0.6	1,506 0.2
광업	481 0.0	314 0.0	167 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
제조업	219,260 5.9	100,800 9.1	59,753 7.6	31,441 5.4	15,216 2.8	12,050 1.7
전기, 가스 및 수도사업	475 0.0	140 0.0	0 0.0	335 0.1	0 0.0	0 0.0
건설업	137,816 3.7	72,133 6.5	37,959 4.9	19,206 3.3	6,414 1.2	2,104 0.3
도매 및 소매업	737,804 19.8	276,256 25.0	179,739 23.0	120,419 20.6	87,263 16.1	74,127 10.5
숙박 및 음식점업	380,848 10.2	185,894 16.8	99,176 12.7	51,830 8.9	29,324 5.4	14,624 2.1
운수업	216,879 5.8	89,860 8.1	64,279 8.2	40,045 6.8	16,616 3.1	6,079 0.9
통신업	6,023 0.2	1,555 0.1	3,127 0.4	764 0.1	0 0.0	577 0.1
금융 및 보험업	27,360 0.7	13,996 1.3	6,706 0.9	5,006 0.9	938 0.2	714 0.1
부동산 및 임대업	63,789 1.7	26,273 2.4	15,017 1.9	12,408 2.1	4,967 0.9	5,124 0.7

<표3-9>에서 계속

산업대분류	전 체	50~54세	55~59세	60~64세	65~69세	70세 이상
사업서비스업	44,090 1.2	20,456 1.9	11,592 1.5	4,937 0.8	4,639 0.9	2,466 0.3
교육서비스업	20,264 0.5	11,556 1.0	3,355 0.4	3,130 0.5	1,859 0.3	364 0.1
보건 및 사회복지사업	13,507 0.4	6,240 0.6	3,263 0.4	963 0.2	1,634 0.3	1,407 0.2
오락, 문화 및 운동관련 서비스업	35,041 0.9	18,670 1.7	8,626 1.1	5,156 0.9	2,162 0.4	427 0.1
기타공공, 수리 및 개인서비스업	251,955 6.8	109,899 9.9	72,987 9.3	35,677 6.1	22,984 4.2	10,408 1.5
가사 서비스업	11,644 0.3	1,576 0.1	3,722 0.5	1,539 0.3	3,554 0.7	1,253 0.2

자료 : 한국고용정보원, 「산업·직업별고용구조조사」, 2006

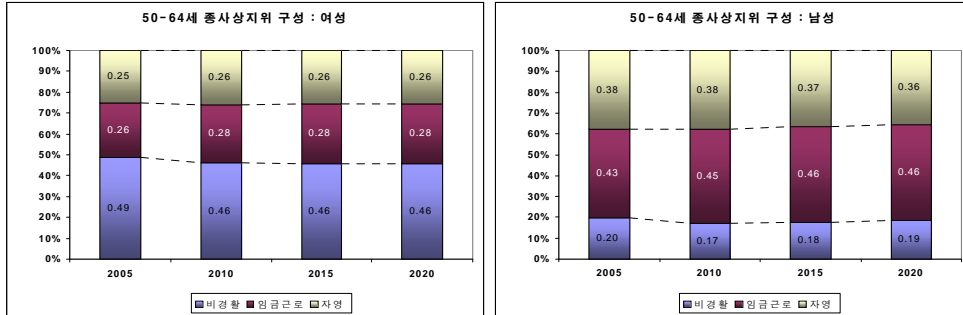
나. 종사상지위별 취업자

중고령에 해당하는 50~64세 인구의 종사상 지위는 [그림3-4]과 같이 그 구성이 변화할 것으로 전망된다. 남성의 경우 비임금근로자의 비율이 2005년도에 38%에서 2020년에 36%로 감소할 것으로 전망하였다. 비임금근로자의 비율이 감소한 만큼 임금근로자와 자영업자의 비율이 증가한다. 임금근로자의 비율이 2005년에 43%에서 2015년 이후에는 46%로 증가하여 동일 수준을 유지할 것으로 전망하였으며, 자영업자의 비율도 2010년에 감소하나 그 후 증가하여 2020년에 19%가 된다.

여성의 경우에는 2010년 이후 비임금근로자(26%)와 임금근로자(28%)의 비율이 동일한 수준을 유지할 것으로 전망되며, 자영업자의 비율이 46%로 남성에 비하여 매우 높을 것으로 전망하였다.²¹⁾

21) 김태현·장지연·진광희·양수경, 「한국고령화 진행과정의 중장기 예측」, 노동부, 2007. 11.

[그림3-4] 50~64세 종사상 지위 구성



자료: 통계청, 「경제활동인구연보」, 각년도

다. 임금수준 및 근로조건

고령자의 임금추이를 살펴보면 50~54세를 정점으로 연령이 증감함에 따라 고령자의 임금이 감소하는 것으로 나타나는데, 이는 연령이 증가함에 따라 노동시장에서의 경쟁력 저하로 인해 상대적으로 좋은 일자리로의 취업이나 직업유지가 어렵기 때문이다<표3-10>. 월평균임금의 연평균증가율을 보면 연령이 증가할수록 증가율이 저하되는데 특히 65세 이상부터 증가율 저조 현상이 뚜렷이 나타난다.

<표3-10> 연도별 고령자 임금추이

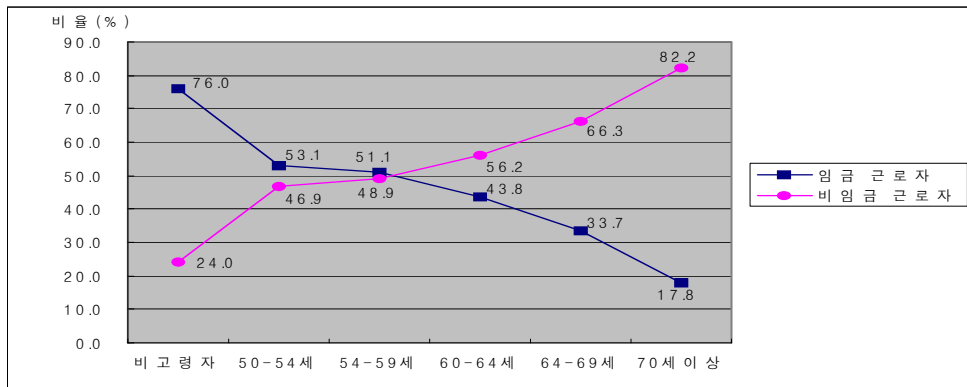
(단위: 만원)

구분	2002년	2003년	2004년	2005년	2006년	연평균 증가율
전체	149.29	156.90	159.85	169.26	187.75	5.9
비고령자	150.27	158.48	162.15	172.01	190.36	6.1
50-54세	168.09	172.61	180.83	190.75	214.85	6.3
55-59세	148.02	157.36	156.00	161.93	184.66	5.7
60-64세	115.52	118.20	113.22	127.88	143.18	5.5
65세이상	78.16	88.54	78.42	77.07	85.55	2.3

자료: 한국고용정보원, 「산업·직업별고용구조조사」(각년도)

고령자의 연령대별 고용형태 추이를 살펴보면, 고령자의 연령이 증가할 수록 임금근로자의 비중은 낮아지고 상대적으로 비임금근로자의 비중이 높아지는 경향이 뚜렷이 나타나고 있다[그림3-6]. 이는 고령화가 되어감에 따라 임금근로자로서의 직업 유지 및 진출이 어렵게 되고, 이로 인해 상대적으로 노동시장 진입이 용이한 비임금근로자로 취업이 활발하기 때문으로 보인다.

[그림3-6] 연령대별 고용형태

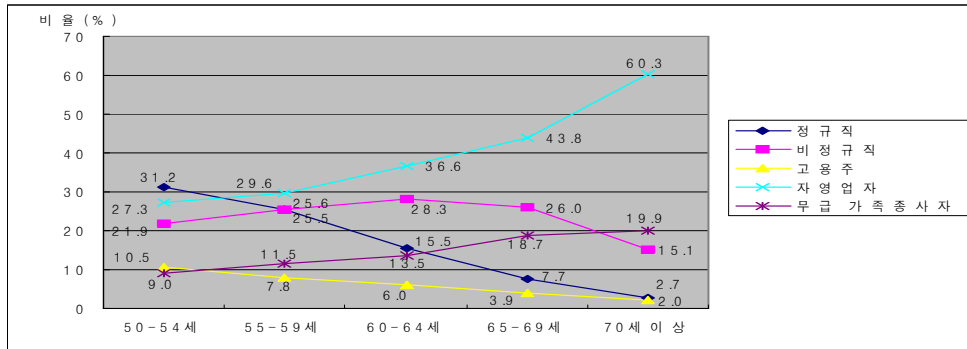


자료 : 한국고용정보원, 「산업·직업별고용구조조사」(2006)

고령자의 근로형태를 살펴보면 연령이 높아짐에 따라 정규직 비중은 급속히 감소하고 자영업과 무급가족종사자의 비중이 급속히 증가함을 알 수 있다[그림3-7]. 또한 비정규직의 경우 50세에서 60세까지는 증가하다 60세 이상부터는 감소하는 경향을 보여주고 있어 고령화에 따라 고용 및 근로형태의 변화가 뚜렷한 것으로 보인다. 그러나 이러한 변화들은 고용안정, 임금 등의 측면에서 고령자에게 있어 긍정적이기 보다는 부정적인 것으로 보인다.²²⁾

22) 전계서, p.69

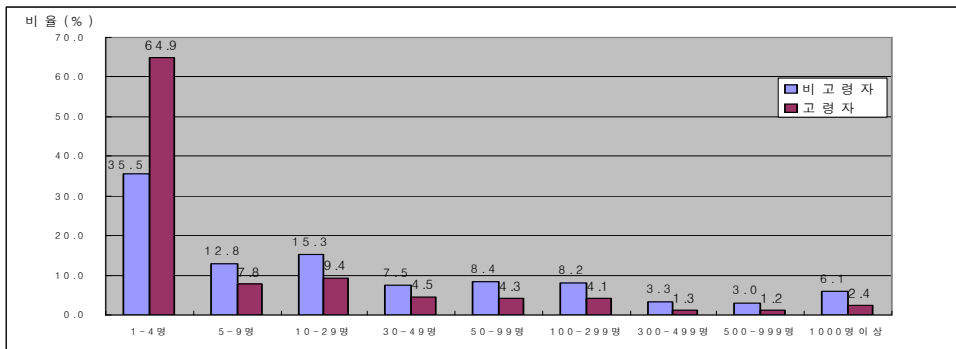
[그림3-7] 연령대별 근로형태



자료 : 한국고용정보원, 「산업·직업별고용구조조사」(2006)

임금근로자를 기준으로 사업체의 종사자 규모별 고령자 비중에서는 비고령자 비해 상대적으로 소규모의 영세사업장에 종사하는 비중이 높은 것으로 나타났다[그림3-9]. 특히 4인 이하의 영세사업장에 64.9%에 달했다. 영세사업장이 상대적으로 임금수준, 근로환경 수준 등이 낮음을 고려할 때, 비고령층이 취업을 기피하기 때문에 상대적으로 고령자가 취업하는데 용이하고 영세사업장 고용주 역시 고령자를 채용하여 인력난을 해소하려하기 때문에 고령자의 취업이 영세사업장에 집중되는 것으로 판단된다.

[그림3-9] 사업체 규모별 고령자 종사 비중



자료 : 한국고용정보원, 「산업·직업별고용구조조사」, 2006

중고령자 노동시장의 특성으로는 첫째, 고령자 중에서 인적자본의 수준이 매우 열악하고 정규직 일자리를 구하기 어려운 근로취약계층의 규모가 매우 크다는 사실이다. 이들은 거의 대부분 저임금단순직에 분포되어 있어 있으며, 고용형태로는 일용직이 많고, 수시로 실업상태에 빠지기도 하는 근로빈곤계층(working poor)이라고 볼 수 있다.

둘째, 정규직 일자리를 가졌던 사람들의 퇴직시점이 급속도로 빨라졌다는 점이다. 우리나라 중고령자의 노동시장은 고령화의 급진전에도 불구하고 중고령자는 정년 이전에 퇴직하여 근로빈곤계층으로 전락하고 있음을 알 수 있다.

정년 이전에 퇴직한 중고령자가 정년 이후 기대수명까지 생활할 수 있는 여유자금을 마련한다는 것은 극히 일부를 제외하고는 어려운 처지에 있다는 것은 불문가지이다.

제2절 노동시장의 수요측면

1. 기업 인력구조에서의 고령화

인구 고령화의 진전은 생산인력의 고령화를 수반하지 않을 수 없다. <표 3-11>에서 볼 수 있듯이 1975년 이후 전체 취업자에서 10대가 차지하는 비중이 급감하였고, 1985년 이후 20~29세의 비중이 감소하기 시작했으며, 30대 전반 연령대 취업자의 비중은 1995년을 정점으로 하향세를 나타내고 있다. 반면, 40대, 50대, 60대 취업자의 비중은 지속적으로 증가함으로써 한국 고용시장 시스템이 역삼각형으로 급격하게 전이되고 있다. 고용구조의 빠른 역삼각형 진행은 기업들의 인건비 증가, 생산성 하락 등으로 이어지고 있는 것으로 파악되며, 앞으로 50대 이상 취업자가 정년퇴직을 하게 되면 심각한 숙련인력 부족 현상을 겪을 수 있을 것으로 보인다.

<표3-11> 연령별 취업자 비중

<단위 : %>

	취업자수	15-19세	20-29세	30-39세	40-49세	50-59세	60세이상
1975	11,691	11.9	23.2	26.2	20.5	13.1	5.1
1980	13,683	7.6	25.7	25.3	23.3	12.9	5.2
1985	14,970	4.2	27.2	26.7	22.5	13.6	5.9
1990	18,085	3.2	24.6	28.0	21.6	15.6	7.1
1995	20,414	2.1	24.6	30.6	20.9	14.0	7.9
2000	21,156	1.8	21.2	29.0	24.9	13.7	9.3
2001	21,572	1.7	20.7	28.6	25.8	13.7	9.6
2002	22,169	1.4	20.2	28.0	26.4	14.0	9.9
2003	22,139	1.2	19.6	27.9	27.2	14.3	9.7
2004	22,557	1.1	19.2	27.4	27.5	14.8	10.0
2005	22,856	1.1	18.4	26.8	27.6	15.7	10.4
2006	23,151	0.9	17.5	26.5	27.7	16.6	10.8

자료: 통계청, 『경제활동인구연보』, 각년도

종업원 연령대는 기업 규모에 따라 차이를 보인다. 대체로 중소기업이 대기업에 비해 평균연령이 높은 편이다. <표3-12>에서 보듯이 중소기업 근로자의 평균연령은 전체 평균에 비해 높으며, 반대로 300인 이상 대기업 근로자의 평균연령은 전체 평균에 비해 낮다. 기업 내 인력의 고령화는 규모를 막론하고 진행되고 있어 중소기업과 대기업의 평균연령 차이는 현재도 그대로 유지되고 있다.

<표3-12> 기업 규모별 종업원 평균연령

	1993년	1997년	2000년	2003년	2007년
전체 (5인 이상)	34.3	35.8	36.2	37.1	37.8
5-9인			35.7	36.6	38.3
10-29인	34.7	36.3	36.4	37.2	38.4
30-99인	35	36.9	36.6	37.7	38.2
100-299인	35	36	36.9	37.5	38.1
300-499인	33.8	35.3	35.5	36.6	36.6
500인 이상	33	33.8	35.5	36.1	35.8

자료 : 노동부, 임금구조기본통계, 각년도

다른 한편, <표3-12>에서는 대기업이 중소기업에 비해 고령인력의 증가율이 더 큰 것으로 나타난다. 즉, 대기업이 중소기업에 비해 종업원 평균연령에서는 여전히 낮으나 중고령자 비중의 증가율은 대기업이 중소기업보다 더 높다. 이럴 경우, 대기업이 체감하는 고령화 정도는 중소기업에 비해 더 심할 것이라는 추측이 가능하다. 그러나 이러한 기업내 인력 고령화가 인구고령화의 직접적인 결과라고 보기에는 무리가 있다. 오히려 투자위축이나 경직된 고용관행 등의 요인들로 인해 인력의 유입과 유출이 정체된 데서 오는 현상으로 이해하는 편이 더 합당한 듯하다. 최근 삼성경제연구소가 실시한 설문조사에서도 신규채용을 최소화하는 기업들이 상당수 있는 것으로 나타났듯이, 고용에 대한 한국 기업들의 '불편함'이 인력 고령화를 부채질하고 있다고 볼 수 있다.²³⁾

<표3-13>에 의하면, 저근속자의 연령이 고령화됨에 따라 근속 연수간 근로자의 연령격차가 감소하고 있다. 1년 미만 저근속자의 평균연령(전산업 기준)은 1985년 26.2세에서 1995년 30.8세, 2005년 34세까지 증가하고 있고, 제조업 생산직의 경우도 1985년 24.5세에서 2005년 33세로 증가하고 있다.

이는 청년층의 노동시장 공급비중의 하락 및 늦은 노동시장 진입, 고령화 요인, 잦은 노동이동 등의 노동시장 상황을 반영하는 것이다. 이에 비해 10년 이상 장기근속자의 평균연령은 오히려 하락하는 추세를 보이고 있어 고령 장기근속자의 노동시장 이탈이 높아지고 있는 것으로 보인다.²⁴⁾

23) 최숙희·강우란·전효찬·강성원·박재룡, 한일 고령화의 영향과 파급효과(JRI와의 공동 연구과제), 삼성경제연구소, 2007. 8.

24) 통계프리즘, “근속연수별 평균연령의 변화와 시사점”, 「월간 노동리뷰」, 2007년 11월호 통권 제35호, 한국노동연구원, 2007. 11. p.98.

<표3-13> 우리나라 근로자의 근속연수별 연령변화

(단위 : 세)

	근속연수	1985년	1995년	2005년
전산업	1년 미만	26.2	30.8	34.0
	1~2년	27.6	31.6	35.2
	3~4년	30.6	34.4	36.8
	5~9년	34.9	36.2	38.4
	10~14년	40.7	40.5	40.0
	15~19년	44.5	43.9	43.5
	20년 이상	50.3	49.9	49.2
제조업	1년 미만	25.1	29.8	32.4
	1~2년	26.3	30.3	34.0
	3~4년	29.3	34.1	36.0
	5~9년	34.2	36.2	37.8
	10~14년	40.6	40.3	39.6
	15~19년	44.4	44.2	43.3
	20년 이상	50.1	49.5	48.6
제조업 생산직	1년 미만	24.5	30.8	33.3
	1~2년	25.6	31.3	35.6
	3~4년	28.5	35.7	38.3
	5~9년	33.5	37.1	39.2
	10~14년	40.4	40.8	40.1
	15~19년	43.8	44.3	43.5
	20년 이상	49.4	49.6	48.4

자료 : 노동부, 「임금구조기본통계조사」 원자료, 각년도

주 : 사업체(10인 이상)에 종사하고 있는 임금근로자(전연령)을 분석대상으로 하였음.

그리고 <표3-14>에서 1985년 1년 미만 근속자의 50대 비중은 1.4%에서 2005년 8.9%까지 상승한 반면, 10년 이상 근속자의 50대 이상 비중은 1985년 11.0%에서 1995년 20.1%로 두 배 정도로 증가하다가 2005년에는 21.3%로 정체된 상태이다.

<표3-14> 우리나라 근로자(제조업 생산직)의 근속연수별 연령분포

(단위 : %)

제조업 생산직		30대 미만	30대	40대	50대 이상
1985	1년 미만	81.4	12.2	4.9	1.4
	1~2년	77.3	14.5	6.5	1.8
	3~4년	65.2	21.6	10.7	2.6
	5~9년	34.4	42.3	19.2	4.2
	10년 이상	4.5	35.6	48.9	11.0
1995	1년 미만	56.3	21.0	13.4	9.3
	1~2년	54.7	21.9	14.6	8.9
	3~4년	38.3	27.0	20.6	14.0
	5~9년	21.0	43.9	23.6	11.6
	10년 이상	2.0	34.0	44.0	20.1
2005	1년 미만	44.2	26.7	20.2	8.9
	1~2년	36.7	26.2	26.0	11.1
	3~4년	25.6	29.7	28.9	15.8
	5~9년	19.0	34.9	28.3	17.7
	10년 이상	2.2	30.4	46.0	21.3

주: <표3-16> 과 동일

이에 따라 근속연수별 평균연령의 격차가 줄어들고 있는데 1985년 1년 미만 근속자와 10~14년 근속자의 연령차이는 15.9세였던 것이 1995년에는 10.0세, 2005년에는 6.8세까지 그 격차가 좁아지고 있다.²⁵⁾

<표3-15>에서 임금근로자의 평균 근속연수의 국제비교를 살펴보면, 우리나라의 근속연수는 여전히 선진국에 비해 낮은 수준일 뿐만 아니라 저근속자의 평균 연령이 빠르게 상승하고 있다. 우리나라의 임금근로자의 근속연수는 1980년 2.8년²⁶⁾에서 2005년 현재 6.1년(10인 이사 사업체 기준)으로 증가하였으며, 1995년 대비 2005년의 근속연수 증가율도 9.8%로 비교적 높은 수준에 속하고 있다.

그러나 여전히 프랑스나 포르투갈, 벨기에 등의 국가와 비교했을 때, 우리나라

25) 상계논문. p.99.

26) 노동부, 「임금구조기본통계조사」, 기준. ; 통계프리즘, “근속연수별 평균연령의 변화와 시사점”, 「월간 노동리뷰」, 2007년 11월호 통권 제35호, 한국노동연구원, 2007. 11. p.97.

의 평균 근속연수는 이들 국가의 절반 수준이며 전체 비교대상 국가 중에서 가장 짧은 국가로 나타나고 있다.

<표3-15> 임금근로자의 평균 근속연수 국제비교(2005)

(단위 : 연수)

한국	6.1	노르웨이	9.8	이탈리아	11.3
아이슬랜드	7.9	오스트리아	10.2	룩셈부르크	11.6
영국	8.3	핀란드	10.2	벨기에	11.9
덴마크	8.5	스웨덴	10.8	포르투갈	12.0
아일랜드	8.6	네덜란드	10.9	프랑스	12.0
스페인	9.0	독일	10.9		

주: 외국은 임금근로자(dependent work)의 전연령층을 대상으로 분석한 것이며, 한국은 「임금구조기본통계조사」에서 사업체(10인 이상)에 종사하고 있는 임금근로자(전연령)을 분석대상으로 하였음.

자료: OECD, Employment Outlook, 2007(www.state.oecd.org/wbos).

노동부, 「임금구조기본통계조사」, 기준. ; 통계프리즘, 근속연수별 평균 연령의 변화와 시사점, 「월간 노동리뷰」, 2007년 11월호 통권 제35호, 한국노동연구원, 2007. 11. p.97.

2. 연령구성 추이

사회의 고령화로 기업 인력구성에서도 고령화가 급진전되고 있다. 비농전 산업 10인 이상 사업장 근로자의 평균연령은 1980년에는 28.8세에 지나지 않았으나 1984년 30세를 넘은 다음 지속적으로 증가하여 2007년에는 37.8세에 이르고 있다(표3-20 참조). 평균연령의 증대는 이직률의 저하와 더불어 평균 근속기간의 증가로 귀결된다.

2007년 6월기준 상용근로자 5인이상 사업체에 종사하는 근로자의 평균연령은 37.8세로 2006년보다 0.3세가 높아졌으며, 남자의 평균연령은 39.4세로 전년에 비해 0.4세 높아졌고, 여자도 34.4세로 나타났다.

<표3-16> 근로자의 평균연령

(단위 : 세, 년)

구 분	'01	'02	'03	'04	'05	'06	'07
평 균	36.5	36.5	37.1	37.5	37.7	37.5	37.8
남 자	38.2	38.0	38.6	38.9	39.2	39.0	39.4
여 자	32.8	33.2	33.8	34.5	34.3	34.4	34.4

자료 : 노동부, 「2007년 임금구조기본통계조사」

연령 계층별로는 50~59세 근로자의 비중은 2001년 이래 증가(2001년 9.6%→2007년 11.7%)하고 있으나, 20~29세 근로자의 비중은 감소(2001년 29.1%→2007년 25.7%)한 것으로 나타났다.

<표3-17> 근로자의 연령계층별 비중

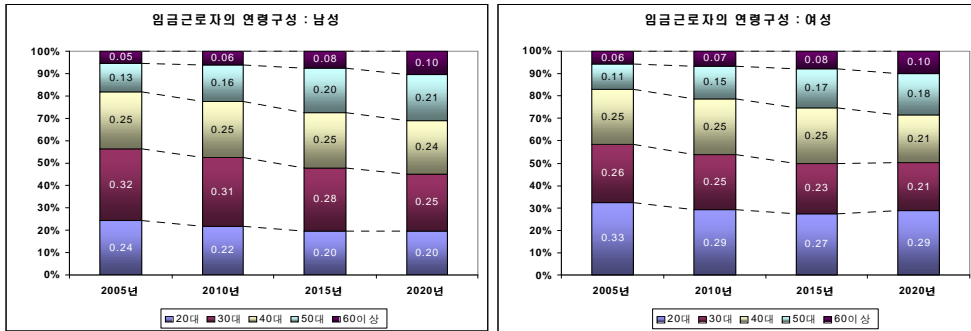
(단위 : %)

연 령	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
19세 이하	1.0	1.2	0.9	0.7	0.7	0.5	0.4
20~29세	29.1	29.2	28.0	26.8	26.2	26.4	25.7
30~39세	33.6	33.4	32.9	33.1	33.6	34.1	34.4
40~49세	23.6	23.2	24.0	24.4	24.4	24.5	24.2
50~59세	9.6	9.9	10.5	11.0	11.0	11.1	11.7
60세 이상	3.0	3.1	3.7	4.1	4.2	3.3	3.6

자료 : 노동부, 「2007년 임금구조기본통계조사」

2020년에 남성 임금근로자의 32%, 여성 임금근로자의 28%는 50세 이상 중 고령자로 구성될 것으로 전망되었다.

[그림3-8] 임금근로자의 연령구성 추이



「고졸」 근로자는 40.4%로 매년 소폭씩 감소한 반면, 「전문대졸」 근로자 비율은 18.5%, 「대졸이상」 근로자 비율은 34.1%로 각각 전년대비 0.8%p, 1.2%p증가하는 등 근로자의 고학력화 추세가 진행되고 있다. 27)

<표3-18> 학력별 근로자 구성

(단위 : %)

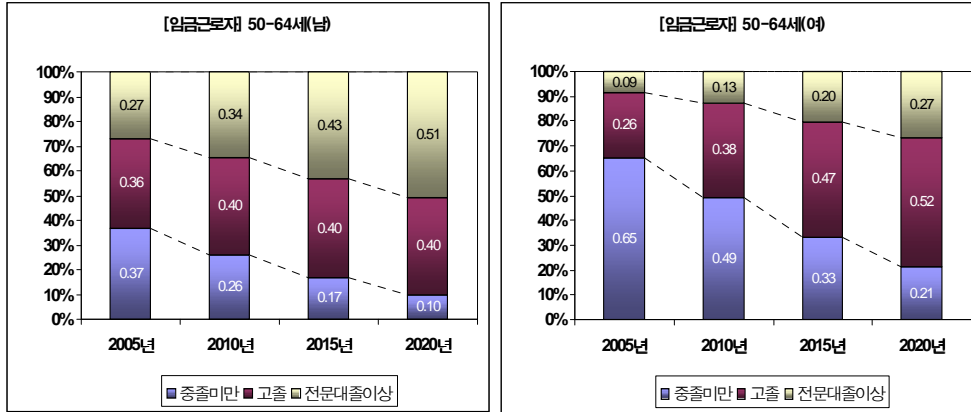
구분	'01	'02	'03	'04	'05	'06	'07
중졸이하	13.4	11.7	11.4	10.5	9.0	7.7	7.0
고졸	46.9	44.5	43.9	44.3	43.1	41.7	40.4
전문대졸	14.5	15.5	16.0	16.3	16.2	17.7	18.5
대졸이상	25.2	28.3	28.7	28.9	31.7	32.9	34.1

자료 : 노동부, 「2007년 임금구조기본통계조사」

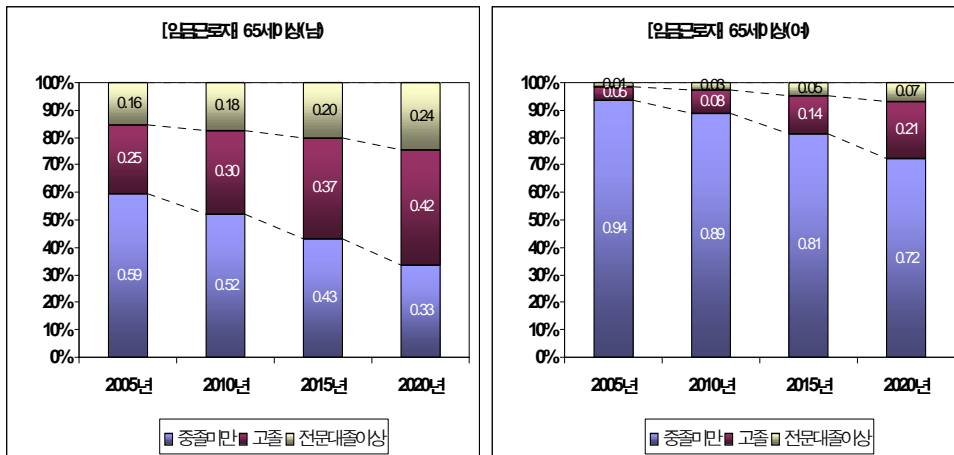
또한 50~64세 남성 중고령 임금근로자의 학력수준은 2005년 현재 26%에서 2020년에는 50%까지 급속히 증가할 것으로 전망되었으며, 같은 연령대 여성의 경우도 8%에서 24%로 증가할 것으로 예측되었다. 대졸자의 비율이 증가하는 것과 동시에 중졸이하 학력자의 비율은 급속도로 감소할 것이다.

27) 김태현외, 전게서, p.93

[그림3-9] 임금근로자의 학력구성 : 50-64세



[그림3-10] 임금근로자의 학력구성 : 65세 이상



3. 기업의 직접 비용부담 증가

인력구조의 고령화로 인해 생산성 대비 고임금이 가속화되고 있다. 현재와 같은 연공서열적 임금구조하에서는 기업에 고임금 고령인력을 보유할 수 있는 여력이 부족하기 때문이다. 사회 전반의 고령화가 진전될 경우, 연금이나

퇴직금 지급에 대한 기업 부담분이 계속 증가할 것으로 전망된다. 또한 고령자들에 대한 고임금을 부담하기 위해서는 R&D나 신규투자를 축소할 수 밖에 없어 경쟁력을 제약하는 요인이 될 것이다. 따라서 임금 대비 생산성 측면에서 고령화 진전으로 인한 생산성 저하가 불가피하다.

직접적 임금 부담 이외에도 로열티 저하와 지속적인 인재 유출, 직무 몰입도 저하 등도 불가피하다. 고소득 추구 경향으로 인해 근로자들은 한 기업에서 장기간 근무하기보다는 더 높은 연봉을 보장하는 기업으로 미련 없이 이직하는 경향이 증가하고 있으며, 고용안정을 보장 할 수 없는 상황에서 재직 중인 회사에 대한 로열티 저하가 불가피하다. 또한 장래에 대한 불확실성 증가로 직무몰입도 저하 등 생산성 차질을 초래하게 된다.

4. 상시 구조조정으로 인한 ‘고령화 딜레마’ 봉착

우리나라 정년제도는 1960년대 저교육, 저기능의 과잉노동형 노동시장을 배경으로 인력수급의 신진대사 역할을 담당하기 위해 등장하였다. 정년제도는 연공서열형 제도하에서 저임금 신규노동력을 대량 흡수하고 고용안정 유지를 위해 고임금 중고령자를 규칙적으로 배제하는 퇴직시스템이었다. 반면, 선진국에서의 정년은 직장으로부터의 은퇴가 아니라 근로로부터의 은퇴, 즉 노령연금 수급권을 갖게 되는 자발적인 퇴직시스템이라는 점에서 구별된다.

최근 인사적체와 중고령자의 임금-생산성 괴리를 해소하기 위해 조기퇴직이 장려되면서 정년제도가 유명무실화되고 있다. 2002년 노동부의 고용보험 통계 분석결과, 정년퇴직자는 1,000명 중 4명 수준에 불과하다. 피보험 자격상실자(직장 퇴직자)중 자격상실사유로 정년퇴직자는 1만 2731명으로 전체

자격 상실자 가운데 차지하는 비율이 0.37%이며, 비교적 정년이 보장되는 공공기관 근로자들도 조사대상에 포함돼 있어 실제로 민간기업에서 정년퇴직한 근로자는 미미한 수준일 것으로 추정된다.

한편, 연령을 기준으로 진행되는 구조조정은 중고령자의 숙련과 경험을 사장하는 결과를 낳는다. 연령중심의 구조조정 방식이 지속될 경우, 기업내의 기능 및 지식 전수가 어려워지고 중고령자의 풍부한 숙련과 경험이 사장될 것이 자명하기 때문이다. 과거 육체근로 중심의 노동집약 산업에서는 연령에 따른 생산성 저하가 명확하나, 지식 및 정보 산업에서는 오히려 풍부한 지식과 경험의 존재가 기업 경쟁력에 중요하기 때문에 문제가 된다. 또한 재직자의 기술진부화를 막고 직무능력을 향상시키기 위한 중고령자에 대한 재교육이 거의 이루어지지 않아 중고령 인력에 대한 구조조정이 조장되는 측면도 존재한다고 볼 수 있다.

5. 능력주의 그리고 성과주의로의 변화

임금관리는 크게 임금수준관리, 그리고 임금형태관리로 구분된다. 과거에는 임금수준관리에 보상관리의 주안점이 주어져 왔으나 특히 외환위기 이후 인적자원관리의 패러다임이 전환하면서 보상관리의 내용도 임금체계의 전환과 전환된 임금체계의 정착에 논의가 집중되어 있다.²⁸⁾ 즉, 연공 위주의 임금체계에서 성과·업적중심의 임금체계로의 전환이다.

능력주의는 인간의 성장욕구와 자기실현 욕구를 부추긴다는 점에서 이를 기초로 해서 보상을 제공한다는 것이 현대적 가치관과도 일치한다. 또한 고

28) 김정환, 「임금피크제 모델개발 연구」, 노동부, 2003. 12. p.53.

평화, 고도정보화사회 및 국제화라는 환경 속에서 급변하는 상황에 대응하고 조직의 활성화를 위해서는 능력에 따른 보상을 한다는 것이 매우 적절하다고 생각된다. 그러나 직능자격제도는 그 개념의 수월성에도 불구하고 그것을 운영하는 과정에서는 문제가 많았다. 몇 년차 졸업이라든가 입사연도 또는 남녀 차별적 준거 등에 의해서 급여가 결정되던 종래의 기준은 객관적으로 명료한데 비해서 능력 그 자체는 객관적 척도가 쉽게 구해지지 않는데 문제가 있는 것이다. 그리고 능력의 평가의 있어서도 주관적 요인이 개입해서 이에 대한 구성원간의 납득이 쉽지 않다.²⁹⁾

경제위기 이후 임금형태 변화는 성과급의 확산으로 요약할 수 있다. 개인 성과급에 해당되는 연봉제와 집단성과급인 성과배분제는 경제위기를 전후로 급속하게 확산되었던 것으로 나타난다.

<표3-19>에서 보는 바와 같이 개인 및 집단수준 성과급이 급속히 확산된 이유는 그간, 우리나라 기업 임금체계가 경직성이 강한 연공급이었을 수 있다는 점이다.

<표3-19> 연도별 연봉제, 성과배분제 도입 추세

(단위 : %)

		1996	1997	1999	2000	2001	2001	2003	2004
연봉제	도입률 ¹⁾	1.6	3.6	15.1	23.0	27.1	32.3	37.5	41.9
	도입율 ²⁾	1.3	2.0	8.0	13.0	15.4	18.2	n.a.	n.a.
성과배분도입률 ¹⁾		5.7	7.0	16.0	20.6	21.8	23.4	27.5	28.8

자료: 김동배, “임금체계 실태 및 개선방안”, 「임금교섭 및 임금체계 실태와 개선방안」, 한국노동연구원, 2004. 12. 4. pp.69~70.

주: 1) 노동부, 「연봉제 및 성과배분제 실태조사」, 각 연도별 무응답을 포함한 전체 표본 대비 도입사업장 비율임에 주의.

29) 김수곤·박준양, 「우리나라 임금체도의 변천과 정책적 함의」-동기유발을 위한 임금체계 혁신방안-, 노동부, 2005. 12. p.26.

2) 노동부, 「임금구조기본통계조사」, 각년도; 정진호, 「한국의 임금」, 2003, 한국노동연구원.

<표3-20>에서는 호봉제 유무를 관리인력과 사원의 조합에 따라서 분류한 것이다. 이에 의하면 호봉제가 없는 경우 40.9%보다 있는 경우가 47.5%가 많다. 호봉제가 있는 경우에는 관리인력과 사원급 호봉이 동시에 존재하는 경우가 대부분으로 나타났다.

<표3-20> 호봉제 유무(1)

(단위 : %, 개소)

		호봉제 없음	사원만 호봉제	관리자만 호봉제	모두 호봉제	사례수
전 체		40.9	10.2	1.4	47.5	3,733
규모	100미만	49.5	8.7	2.3	39.5	309
	100~299인	44.2	8.7	1.5	45.7	2,404
	300~499인	34.7	10.7	1.4	53.3	441
	500인 이상	27.6	16.8	0.5	55.1	579

자료: 김동배, “임금체계 실태 및 개선방안”, 「임금교섭 및 임금체계 실태와 개선방안」, 한국노동연구원, 2004. 12. 4. p.70.

규모별로 보면 규모가 증가할 수록 호봉제가 많은 것으로 나타나고 있어서 조직규모와 내부노동시장 형성간 정의 관계가 있다는 이론을 뒷받침하고 있고, 관리인력만 호봉제가 있는 경우는 규모와 부(-), 사원만 호봉제가 있는 경우는 규모와 정(+)의 관계가 나타나고 있다.

<표3-21>은 호봉제 유무의 내역을 관리인력과 일반사원으로 구분해서 정리한 것이다. 이에 의하면 중도에 폐지한 경우가 있다. 직급별로 보면 관리인력의 경우 중도 폐지한 경우가 34%, 사원급의 경우 25.8%로 관리자급이 약간 더 높게 나타나고 있으며, 대기업일 수록 더 높게 나타나고 있다.³⁰⁾

30) 김동배, “임금체계 실태 및 개선방안”, 「임금교섭 및 임금체계 실태와 개선

<표3-21> 호봉제 유무(II)

(단위 : %, 개소)

		관리인력			일반사원		
		원래없음	중도폐지	사례수	원래없음	중도폐지	사례수
전 체		66.0	34.0	1,972	74.2	25.8	1,598
규모	100인 미만	72.6	27.4	186	78.2	21.8	156
	100~299인	73.0	27.0	1,321	76.4	23.6	1,086
	300~499인	51.5	48.5	202	58.1	41.9	155
	500인 이상	37.3	62.7	263	52.7	47.3	165

자료: 김동배, 전계서, p.71.

6. 기업의 인력부족률 상승

노동부에서 농림어업을 제외한 전산업 상용근로자 5인 이상 사업체 중 18,656개 표본사업체를 대상으로 실시한 「노동력수요동향조사」 결과 상용근로자 5인 이상 사업체의 인력부족률은 3.23%(부족인원 25만명)로 2006년 2.74%(부족인원 20만5천명) 보다 0.49%p(4만5천명) 상승하였고, 사업체에서 필요한 인원(현원과 부족인원의 합) 대비 부족한 인원의 비율을 나타내는 인력부족률의 경우 2003년 이후 상승세에서 2006년에 하락하였으나 2007년에는 상승으로 반전되어 구인난이 심화된 것으로 조사되었다.

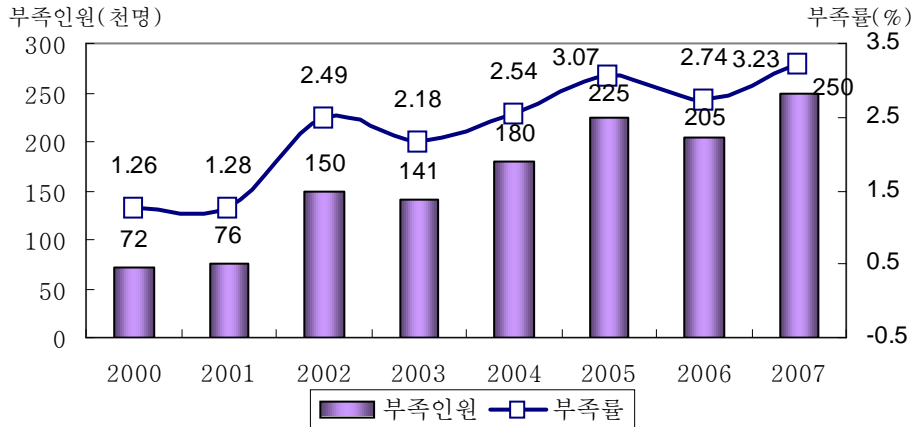
<표3-22> 기업의 인력부족률

	2003년	2004년	2005년	2006년	2007년
※ 인력부족률(%)	2.18	2.54	3.07	2.74	3.23
부족인원(천명)	141	180	225	205	250

주 : 인력부족률 = 부족인원 / (현원+부족인원)×100

방안」, 한국노동연구원, 2004. 12. 4. pp.69~71.

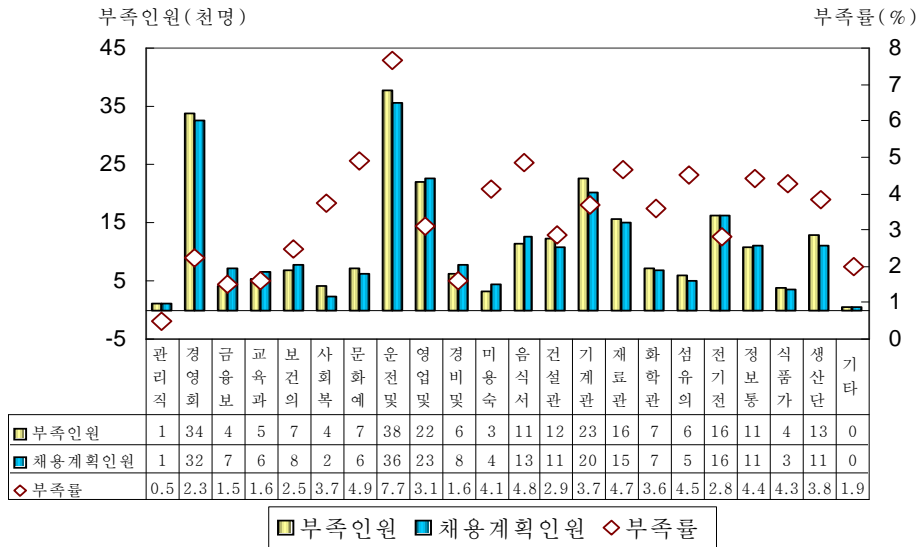
[그림3-11] 연도별 부족률 및 부족인원 추이



인력부족률이 높은 직종으로는 「운전 및 운송 관련직」이 7.66%로 가장 높으며, 「문화·예술·디자인·방송 관련직」(4.88%), 「음식서비스 관련직」(4.83%), 「재료관련직」(4.67%), 「섭유 및 의복 관련직」(4.50%) 등의 순으로 나타났다. 부족인원은 「운전 및 운송 관련직」이 38천명(전체 부족인원의 15.1%)으로 2004년부터 4년 연속 가장 많고, 「경영·회계·사무 관련직」(34천명), 「기계관련직」(23천명), 「영업 및 판매 관련직」(22천명), 「전기·전자 관련직」(16천명) 등의 순으로 나타났다. 채용계획인원은 「운전 및 운송 관련직」이 36천명(전체 채용계획인원의 14.5%)으로 가장 많고, 「경영·회계·사무 관련직」(32천명), 「영업 및 판매 관련직」(23천명), 「기계관련직」(20천명), 대체로 규모가 작을수록 인력부족현상이 심각하다. 부족인원과 인력부족률이 5~9인 사업체에서 73천명(부족률 5.21%)으로 가장 높은 반면, 부족인원은 300~499인 규모에서 4천명(1.27%), 인력부족률은 500인 이상 사업체에서 11천명(1.10%)으로 가장 낮았다. 31)

31) 노동부, 「2007년 노동력수요동향조사」 보도자료, 2007. 9. 10

[그림3-12] 직종별 부족인원 및 인력부족률



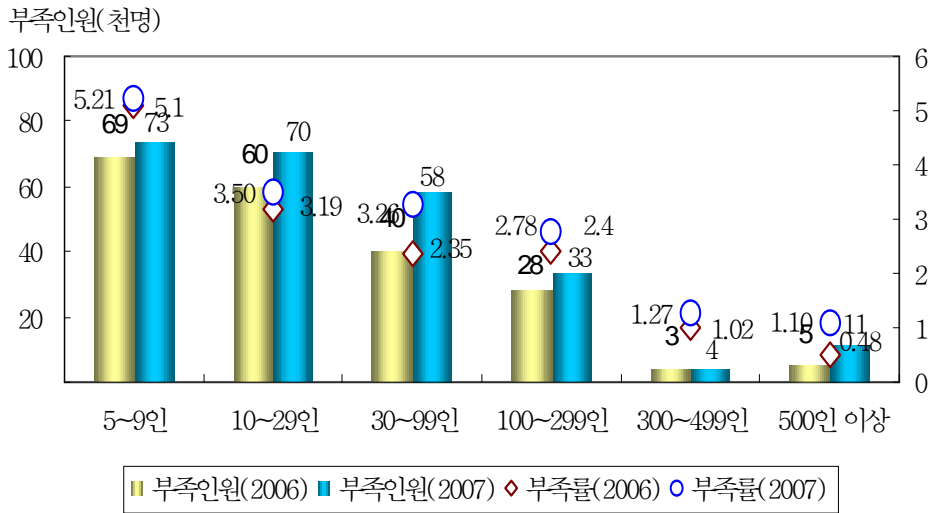
<표3-23> 사업체규모별 부족인원, 인력부족률 및 구성비

(단위 : 천명, %)

구 모	5~9인	10~29인	30~99인	100~299인	300~500인	500인 이상
부족인원 (부족률)	73 (5.21)	70 (3.50)	58 (3.26)	33 (2.78)	4 (1.27)	11 (1.10)
구 모	5~10인미만	30인미만	100인미만	300인미만	500인미만	전 체
누계부족인원 (누계부족률)	73 (5.21)	143 (4.21)	202 (3.88)	235 (3.68)	239 (3.56)	250 (3.23)
누계구성비	29.2	57.2	80.6	93.8	95.4	100.0

300인미만 중소기업의 부족인원은 235천명(부족률 3.68%)으로 전체 부족인원(250천명)의 93.8%를 차지하는 것으로 조사되었다.

[그림3-13] 사업체규모별 부족인원 및 인력부족률



여러 가지 결과를 볼 때, 고령자의 노동시장으로의 진입은 장기간 지속적으로 증가될 것으로 보인다. 벡커(G.Becker)의 시간배분모형에 따르면 연금, 복지지원 등 비근로 소득이 증가할수록 고령자의 노동참가율은 낮아진다고 제안하고 있다. 그러나 우리나라의 경우 현재의 고령자들은 산업발전 시대에 경제발전의 증추적 역할을 해왔음에도 불구하고 사회적 노후대책은 미흡했으며, 자녀에 대한 교육비 증가 역시 노후생활에 대한 경제적 안정을 고려할 수 없게 하였다. 이러한 이유에서 고령자의 경제적 불안정은 고령자의 노동참가율을 지속적으로 증가시키는 원인이 될 것으로 보인다. 따라서 우리나라의 고령자 일자리 정책은 단순히 소일거리로서의 일자리 제공이 아닌 고령화에 따른 경제적 안정에 초점을 둔 고용정책이 필요할 것으로 보인다.

고령자의 취업에 있어 어려운 점은 고령자가 진입하려는 직업들은 몇몇 직종으로 한정되어 있고 기업들 역시 한정된 직종에서만 고령인력을 구인하려는 의도를

보인다. 이러한 것은 고령자의 임금탄력성을 낮추는 효과를 가져오는데, 고령자가 주로 취업하는 직업에서 노동수요보다는 노동공급이 크기 때문에, 고령자들은 저임금, 열악한 고용환경이라도 일자리 제의를 받아들일 수 밖에 없는 상황에 직면하게 된다. 따라서 고령자가 다양한 직종에 취업할 수 있는 정책적 지원이 필요한 시점이다.

고령자가 주로 취업하는 직종의 노동 대체성이 크다는 것도 문제점이다. 즉, 임금근로자를 기준으로 고령자가 주로 취업하는 직업들은 기능 수준이 매우 낮거나 단순 노무적 성격이 강해, 노동의 대체가능성이 매우 높다. 단순 노무직은 고령자의 진입하기 쉽다는 장점도 있지만, 노동의 대체 가능성으로 인해 진입해 있는 고령자가 장기간 자신의 직업을 유지하기 어려울 수도 있다. 이러한 고령자 직업에서의 높은 노동 대체가능성은 고령자의 임금, 근로시간, 고용형태 등에 불리하게 작용할 가능성이 크다.

이러한 점에서 고령자를 위한 우선고용직종의 선정은 고령자의 직업선택의 폭을 넓혀주고 특정 직종에서 고령자에게 취업 우선권을 부여해 줌으로써, 고령자가 보다 안정적으로 직업생활을 영위할 수 있도록 노동시장 환경을 조성하여 고령화로 인한 사회적 비용의 감소와 생산적 복지 측면에서 매우 긍정적이라 할 수 있다.

제3절 고령자 취업관련 법규

1. 고령자고용촉진법

고령자고용촉진법은 그 능력에 적합한 직업에 취업하는 것을 지원·촉진

함으로써 고령자의 고용안정과 국민경제의 발전에 이바지하는 것으로, 사회 환경의 변화에 따른 노인의 고용을 촉진하기 위해서 1991년 12월 31일에 제정, 1994년 1월 7일에 개정되어 오늘에 이르고 있다.

정부의 고령자 취업지원 등을 고령자고용정보센터의 운영을 통하여 수행하고자 하는 의지를 담고 있으며, 고령자의 고용촉진을 위하여 사업주의 고령자 고용 노력의무, 고령자 기준 고용률 이행 계획 수립, 고령자 고용촉진을 위한 세제 지원, 고령자적합직종의 선정 등에 관한 내용을 담고 있다.

이 법의 주요내용을 보면 다음과 같다.

- ① 기준고용률을 정하여 사업주의 노인 고용을 촉구하는 것
- ② 노인취업촉진을 위한 세제지원과 지원금 지급에 관한 것
- ③ 노인취업알선기관의 설립과 운영에 관한 것
- ④ 노인직업재훈련사업에 관한 것
- ⑤ 우선고용직종 선정과 채용지도에 관한 것
- ⑥ 근로자의 정년을 60세로 연장시키는 것
- ⑦ 정년퇴직자의 재고용에 관한 것 등

이를 실천하기 위한 정부의 역할을 규정한 것은 다음과 같다.

- ① 구인구직정보를 수립하고 노인의 취업을 알선하는 것
- ② 이를 효율적으로 수행하기 위해 고령자고용정보센터 운영
- ③ 무료직업소개사업의 허가를 받은 비영리법인이나 공익단체를 고령자인재은행으로 지정하고 소요경비를 지원하는 것
- ④ 사업주에 대한 노인 고용을 지도하고 작업환경개선을 지원하는 것
- ⑤ 노인의 고용을 촉진하기 위하여 이들을 대상으로 직업능력의 개발훈련을 실시하는 것

- ⑥ 모든 사업장에 고령자 기준고용률을 정하여 사업주의 노인고용을 촉구하는 것
- ⑦ 노인고용에 적합한 우선고용직종을 선정하여 사업주로 하여금 노인을 우선적으로 채용토록 권장하는 일
- ⑧ 정년퇴직자가 해당사업장에 다시 취업하기를 희망할 때 재고용 하도록 촉구하는 것

또한 동법이 이상의 역할을 수행하기 위하여 정부가 취해야 할 조치들을 규정한 사항을 요약하면 다음과 같다.

- ① 근로자 300인 이상 사업장의 사업주는 적어도 근로자 중 3.0% 이상의 근로자를 55세 이상의 고령자로 고용하도록 하는 조치
- ② 사업주가 기준고용률을 초과하여 노인을 추가로 고용하는 경우 조세감면법이 정하는 바에 따라 조세를 감면해 줌과 동시에 예산범위 내에서 일정기간 고용장려금을 지급할 수 있도록 하는 조치
- ③ 노인취업에 적합한 직종을 선정, 홍보하고, 국가, 지방자치단체, 정부투자기관 등은 그러한 직종에는 노인을 우선적으로 채용토록 하는 조치
- ④ 노인이 그 능력에 맞는 직업에 취업할 수 있도록 노인에 대한 직업 상담, 적성검사 등 적절한 직업지도와 취업알선 등을 하는 조치
- ⑤ 노인이 직업환경에 용이하게 적응할 수 있도록 하기 위하여 노인의 직업능력개발훈련을 받도록 하는 조치
- ⑥ 정년에 도달한 근로자가 그 사업장에 다시 취업하기를 희망하는 때에는 그 직무수행능력에 적합한 직종에 재고용하도록 하기 위한 조치
- ⑦ 사업주가 근로자의 정년을 정하는 경우에는 그 정년연령을 60세 이상으로 하도록 권장하는 조치 등이다. 32)

정부는 고령자고용촉진법과 시행령에 따라 고령자 인재은행, 고령자 고용장려, 60세까지 정년연장 지도 등의 고령자 고용증진 프로그램을 개발하여 시행하고 있다. 또한 고용안정사업의 일환으로 고령자 고용촉진 장려금제도가 실시되고 있다. 이 제도는 고령자에 대한 적절한 고용촉진지원과 직업전환 기회의 제공을 통한 고용기회 확대와 인력난 완화 등 고령자의 복지증진 도모를 위해 고령자를 일정수준 이상 고용하거나 일정수준이상 신규 고용하는 사업주에 대해 고령자고용촉진장려금을 지원하는 제도이다. 그러나 이러한 고용촉진장려금제도는 주로 45세이상 65세미만의 노인에게 적용되기 때문에 65세 이상 노인에게는 직접적인 혜택이 없다고 볼 수 있다. 또한 직업훈련이나 전직훈련 프로그램이 거의 없고 고령자 취업을 의무로 규정하는 것이 아니고 단순히 권장하고 있는 것이기 때문에 실효성에 문제가 있다고 볼 수 있다. 33)

2. 노인복지법

노인복지법은 이른바 “복지지향주의” 국가를 표방하는 헌법상의 이념에 따라 지난 1981년 6월 5일 법률 제3453호로 확정·공포되었고, 동법 시행령은 1982년 2월 17일, 대통령령 제10731호로, 동법 시행규칙은 동년 9월 20일에 보건사회부령 제714호로 공포되어 노인복지법이 완성되었다. 그 후 변화하는 시대적 상황에 대응하기 위하여 1997년, 1999년, 2000년, 2004년에 걸쳐서 개정되었다. 이 법은 노인의 심신 건강유지 및 생활안정을 위하여 필요한

32) 박재간 외, 2001, “노인취업관련 사업의 활성화 방안” 「노인복지연구 2001 봄호」, 한국노인복지학회, pp.119~137

33) 황진수, “도시노인의 재취업 현황과 과제”, 2004, 한성대학교

조치를 강구함으로써 노인의 복지증진에 기여함을 목적으로 하고 있다.

노인 재취업과 관련된 노인복지법의 법 조항은 다음과 같다.

동 법 제1조에는 노인의 생활안정을 위하여 필요한 조치를 취한다고 했고, 동23조에는 국가 또는 지방자치단체가 노인의 사회참여확대를 위하여 노인의 지역봉사활동 기회를 넓히고, 노인에게 적합한 직종을 개발, 보급하도록 시책을 강구하며 이러한 직종에는 근로능력이 있는 노인을 우선 채용하도록 규정하고 있다. 또한 국가 지방자치단체는 노인의 지역봉사활동 및 취업의 활성화를 위하여 노인지역봉사기관, 노인취업알선기관 등 노인복지 관계 기관에 대하여 필요한 지원을 할 수 있게 규정하고 있다.

또한 동 법 제25조에는 국가 또는 지방자치단체, 기타 공공단체가 설치·운영하는 공공시설 안에 식료품, 사무용품, 신문 등 일상생활용품의 판매를 위한 매점이나 자동판매기의 설치를 허가 또는 위탁할 때에는 65세 이상의 노인을 우선 채용하도록 규정하고 있다.

3. 노인취업 관련 법규의 문제점

고령자고용촉진법의 문제점은 다음과 같다. 첫째, 기준고용률제도가 권장사항에 불과하고, 1993년 이후 규제완화 조치에 따라 기준고용률 이행 계획의 작성·제출 유보로 사업장별 실태파악 및 이행지도가 어렵게 되어 있다. 또한 법 제정 당시 300인 이상 사업장의 고령자 고용률은 2.1%였으나, 2000년에는 3.03%로 현재의 기준고용률(3%)이 기준 역할을 하지 못하고 있다. 그리고 국가·지자체에 대한 적용제외로 고령자 고용의 민간기업에 대한 선

도적 역할에 한계가 있다.

둘째, 고령자 고용촉진 지원과 관련하여 근로자 6%이상을 고령자로 고용하고 있거나 고령자를 신규 또는 재고용하는 사업주에게 고용촉진장려금을 지원하는 제도가 있으나 고용유인 효과가 미흡하고, 부동산, 서비스(청소, 경비)업종 등 일부업종에 편중 지원되는 현상이 초래되고 있다.

노인복지법에는 노인들의 취업활동을 지원하는 내용들이 상세히 규정되어 있음에도 불구하고 법이 제정된 지 20여년이 지난 오늘에 이르기까지 아직 정부는 이러한 법 조항들을 실천에 옮기지 못하고 있다는 것이 노인사회의 일반적인 견해이다. 노인복지법의 구체적 문제점은 다음과 같다.

첫째, 노인복지법에는 현재 65세이상의 노인 취업에 관한 부분은 제시하지 않고 있으며, 노인복지사업지침에 노인취업알선사업의 지원을 제시하고 있다.

둘째, 노인의 생활안정을 위하여 필요한 조치를 취한다는 목적 규정이 있고 국가 또는 지방자치단체가 노인의 사회참여 확대를 위하여 노인의 지역봉사활동 기회를 넓히고, 노인에게 적합한 직종을 개발, 보급하도록 시책을 강구하며 이러한 직종에는 근로능력이 있는 노인을 우선 채용하도록 노력한다는 규정과, 국가 지방자치단체는 노인의 지역봉사활동 및 취업 활성화를 위하여 노인지역봉사기관, 노인취업알선기관 등 노인복지 관계기관에 대하여 필요한 지원을 할 수 있다는 규정 등 노인취업에 관한 규정이 있으나 이는 의무조항이 아닌 권장사항으로 되어 있어 법의 실효성이 매우 낮다. 34)

34) 광성일, “우리나라의 노인취업 정책 및 프로그램 분석과 그 활성화 방안에 관한 연구”, 서울시립대학교 도시과학대학원, 2005

제4절 외국의 고령자 고용정책

1. 미국

미국의 고령자 인력 활용에 관한 정책은 정부와 민간 차원에서 정년연장, 은퇴한 노인들의 고용을 위한 재교육 등 다양하게 되어있다. 먼저, 미국노인법(The Older American Act)은 1965년에 제정되어 미국 노인의 사회복지관련 서비스 욕구를 해결하기 위한 제도적 기반을 제공하는 근거법으로 활용되어 왔다. 이 법의 기본 목적은 퇴직한 후의 적절한 소득보장, 신체적·정신적 서비스 제공, 연령으로 인한 차별을 받지 않도록 고용 기회의 보장, 퇴직 후의 명예와 존엄성 유지, 적극적이고 의미 있는 활동의 추구, 효율적인 서비스의 제공, 자신의 생활을 자유롭게 계획하고 주체적으로 관리하는 것 등이다³⁵⁾. 미국 노인법은 노인을 위한 포괄적인 서비스를 제공하기 위해 노인복지서비스망(aging network)을 구축하여 보다 효율적으로 노인복지서비스를 전달토록 체계를 갖추고 있다. 연방정부 차원에서는 보건복지부 산하에 노인청(Administration on Aging:AoA)을 설치하여 노인복지프로그램 및 사업수행과 예산집행 등의 총괄업무를 수행하고 있다. 주정부는 노인사무소(State Unites on Aging)를 설치하여 전국 노인복지기관들과 긴밀한 협력 체계를 유지하면서 노인관련 서비스를 다양하게 제공하고 있다.

1967년에 제정된 고용상연령차별금지법(Age Discrimination in Employment Act:ADEA)은 제정 당시 특수직을 제외한 대부분의 직종에서 40세 이상 65세 이하의 근로자에 대한 강제퇴직을 금지하도록 하였다.

그 후 1978년 개정으로 의무퇴직 연령을 70세로 연장하였고, 1986년 개정에서는

35) 진광식, “고령사회 대비 고령자 고용촉진정책”, 경북대학교, 2004

일부 특수 직종을 제외한 모든 직종에서 연령상의 이유로 강제퇴직을 할 수 없도록 금지하였다.(원영희, 2001), 결과적으로 미국의 고령자는 노동시장에서 연령을 이유로 강제퇴직 당하는 일이 없어졌으며, 연금수급이나 개인의 자발적 판단에 의해 퇴직을 결정할 수 있게 되었다. 또한, ADEA는 고용과 직업교육, 훈련의 기회나 사회적 서비스를 제공 받음에 있어서 연령상 차별을 금지함으로써 고령자들의 취업과 교육, 훈련과 서비스 수혜에 대한 제도적 보장을 확보하도록 하였다. (이가옥·최유진, 2000)

또한, 고령노동자의 경제활동에서의 이익을 보호하고 고령자의 노동참여 저하 현상을 막기 위해 1990년 고령노동자이익보호법(Older Worker Benefit Protection Act:OWBPA)을 제정하였다.

1982년에 제정된 직업훈련협력법(Job Training Partnership Act:JTPA)은 포괄적 고용과 훈련에 관한 기본법(Comprehensive Employment and Training Act:CETA)을 대체하고 있다. CETA는 공적 서비스와 관련한 일을 창출하는데 반해 JTPA는 사적영역에 이미 존재하는 일에 구직자를 배치하는 것을 목적으로 하고 있다. 이 법은 노동시장에서 불리한 위치에 있는 55세 이상의 실업자와 저소득층 노인에게 일부의 생활비 지원, 직업훈련 제공, 교육 후 직장 알선 등을 규정하고 있다. 또한, 주정부가 훈련을 위한 재정의 3%를 고령노동자를 위해 사용해야 한다고 규정하고 있다.

미국의 자원봉사활동에 관한 법은 국내자원봉사법과 국가·지역사회봉사법이 있다. 국내자원봉사법(Domestic Volunteer Services Act:DVSA)은 미국 내의 빈곤 및 빈곤관련 문제의 해결을 위한 자원봉사 프로그램을 규정하고 있으며, 국가·지역사회봉사법은 국가 또는 지역사회의 교육, 환경, 공공안전에 관한 주민의 참여를 유도하는 프로그램을 규정하고 있다. DVSA는 특별히 청년과 노인들을 통하여 자원봉사활동의 전통을 촉진하는 것을 정책으로 한다. (김대빈, 2004, 72~73)

2. 프랑스

프랑스는 한 세대가 노동을 하여 다른 세대를 부양하는 대표적인 사례로 꼽을 수 있다. 청년층 및 고령층의 경제활동참가율은 중·장년층에 비해 많이 떨어지고 있다.

프랑스의 고령자 경제활동참가율은 시간이 지남에 따라 점차 낮아지고 있는 추세로 1970년대 초에는 60~64세의 남성인 경우 70%에 가까운 경제활동참가율을 보였고, 여성은 35% 내외를 기록하였으나, 1974~78년 기간 동안 석유파동에 따른 경제위기를 거치면서 이에 따른 고용조건의 악화와 이에 대응하기 위한 조기퇴직제의 확대로 이 비율은 급격히 감소하기 시작하여 남성의 경우에는 40%, 여성의 경우는 25%에 접근하였으며 최근 이 비율은 남성, 여성 모두 15% 내외의 비율을 보이고 있는 데 1980년대에 들어 시간이 지남에 따라 점차 악화되고 있다.

현재 프랑스에서는 취약계층의 고용을 촉진하기 위한 다양한 정책을 시행하고 있다. 고령자만을 위한 고용촉진지원제도라기 보다는 고령자를 포함하여 장기실업자, 극빈자, 부양책임이 있는 여성 등 취업이 어려운 취약계층을 대상으로 하는 제도의 하나로써 시행되고 있다는 것이다.

민간부문 고령자 고용촉진을 위해서는 고용촉진계약(Contrat Initiative Emploi, CIE)제도를 운영하고 있다. 민간기업이 수혜자격이 있는 50세 이상의 실직 고령자 등을 고용할 때 기업이 국가와 협정을 체결하여 일정액의 보조금을 받고 사회보장비의 일부를 지원받는 제도이다. 국가와 고용촉진계약에 의해 노동자를 고용한 기업은 정책보조금, 사회보장보험 기여금 납부 면제, 직업훈련비용 지원, 근로자 후견 지원, 근로자수 계산시 제외 등의 해

택을 받는다. 최근 들어 고령자의 수혜비율이 늘고 있는 추세에 있다. 공공 부문 고령자 고용촉진을 위해서는 고용연대계약(Contrat Emploi Solidarité, CES)과 고용강화계약(Contrat Emploi Consolidé, CEO)을 들 수 있다. 국가 기관을 제외한 지자체, 비영리법인, 노사협의회, 노조 등 공공 성격을 띠는 기관들이 취업이 어려운 사람들을 고용하여 직업으로의 복귀를 지원하려는 목적을 위해 마련한 것이다. 수혜 해당자를 고용한 기관은 임금의 일부와 사회보장비, 직업훈련비 등을 지원받는다. 고용강화계약은 고용연대계약의 수혜를 입은 사람들이 수혜기간이 끝난 후 취업이 되지 못하였거나 직업훈련을 받고 있지 못하는 경우 이들의 고용을 지원한다. 이 역시 최근 들어 고령자의 비중이 높아지고 있는데, 고용연대계약은 전체 수혜자 가운데 50세 이상 수혜자 비율이 1998년 11.2%에서 2002년 14.3%로 증가하였고, 고용강화계약은 1998년 19.2%에서 2002년 29.2%로 증가하였다.

프랑스에서는 기업의 고령자 해고를 최대한 억제하기 위하여 법적 규제와 제도적 유인책을 동시에 병행하고 있다. 먼저 법적 규제를 살펴보면, 노동자가 퇴직연금 수령 가능 연령인 60세가 넘었지만 재직 기간이 짧은 이유 등으로 퇴직연금을 100% 받을 수 있는 조건이 되지 않으면 고용주는 연령만을 이유로 노동자를 해고시킬 수 없다. 물론 노동자의 직무수행 능력 감퇴 등으로 인한 해고는 가능하다. 또한 기업이 경영악화 등 경제적인 이유로 노동자를 해고하는 경우에도 50세 이상 고령자에 대해서는 보다 엄격한 규제가 적용된다. 직접적으로 고용주의 고령자 해고를 막는 장치도 있는데, 해고 시 ‘드라랑드(Delalande)’라고 불리는 기여금을 고용보험 관리기관인 상공업 고용협회(ASSEDIC)에 납부해야 하는 규정이다. 50세 이상 고령자를 해고하려면 고령자 연령 및 회사 규모에 따라 정해진 특별기여금을 납부해야 한다.³⁶⁾

3. 일본

일본은 1963년 노인복지법 제정을 시작으로 고령자고용안정법(1986)과 고령자고용촉진법(1994)등 고령자고용안정을 위한 제도적 기반을 마련하고 1995년 고령사회대책기본법을 제정하여 고령자 문제를 종합적으로 대처하기 위한 방향을 제시하였다.

고령자고용안정법의 실버인재센터지정에서는 도도부현의 지사는 정년퇴직자와 고령퇴직자의 희망에 따라 임시적이고 단기적인 취업의 기회를 확보하고 이를 조직적으로 제공함으로써 취업을 돕고 그들의 능력을 적극적으로 활용할 수 있도록 하고 있다.

일본의 고령자고용정책은 크게 3가지로 구분할 수 있다. 첫째, 고 연령에 도달하여도 가능한 한 장기간 고용상태를 유지시켜주는 정책으로, 주로 정년까지 연장시키는 것이고 더 나아가 고령자의 능력에 따라 정년이후에도 지속적으로 고용상태를 유지하도록 하는 정책이다. 이 정책에 의해 고령자 취업훈련이 이루어지고 있다. 둘째, 정년 퇴직자에게 기업체가 고용 이외의 창업을 지원해 주는 정책에서는 창업 준비에 다른 교육 훈련을 실시하고 있다. 셋째, 임시적이고 단기간의 일자리를 제공하는 정책이라 할 수 있다. 이 정책의 경우 일자리가 임시적이고 단기간에 수행할 수 있는 일이기 때문에 별도의 훈련 프로그램이 개발되어 있지 않은 상태라 할 수 있다.

일본은 고령자의 고용과 취업기회를 확보하기 위해 고령자 등 직업안정대책기본방침(2000년)에 따라 정년의 상향조정, 계속고용제도의 도입 등으로 65세까지 고용확보를 도모하고 있다. 그리고 2001년부터 종합적인 고용환경 정비추진사업을 실시하여 정년연장, 계속고용제도의 도입 등을 시행하고 있

36) 신현구, “ EU 고령자 고용정책 국제비교”, 『국제노동브리프』 9·10 Vol.2, No.5, KLI, 2004. 10. p.80.

는 기업주에게는 계속고용정책촉진조성금을 지급한다. 또한, 고령자를 목표로 한 직장환경을 개선하고 고령의 피용자수를 증가시킨 기업주에 대해서 고령자고용환경정비장려금을 지급한다.

그리고 2001년부터 공공부문의 고령자 고용을 촉진시키기 위하여 공무원의 정년 퇴직자를 대상으로 65세까지 재직할 수 있도록 하거나, 단시간 근무제도를 내용으로 한 재임용 제도를 도입하였다. 또한, 노동자의 연령에 따른 심신기능의 변화를 고려한 직장 환경 등을 개선하기 위해 고령 노동자의 노동재해방지를 위한 가이드라인을 보급하고, 고령자 고용환경정비 장려금제도를 실시하고 있으며, 일본의 고령자 직업훈련은 정형화된 제도보다는 기업이 자율적으로 훈련내용을 작성하여 실시하고 있다.

한편, 일본의 고령자 재취직 지원촉진정책은 공공직업안정소를 중심으로 고령자에 대한 직업상담, 직업소개, 구인확보 등이 있다. 그리고 지역의 경제단체와 연계한 강습회 및 취직 면접 등의 취업활동을 통하여 고령자와 사업주 쌍방의 의식개혁을 촉진함으로써, 고령자의 능력을 효과적으로 활용할 수 있는 다양한 직종을 개발하거나, 계속고용의 촉진과 취업기회의 확충 등 지역고령자능력활용직종개발지원사업을 실시하고 있다. 37)

4. 영국

영국은 65세 이상의 노인인구가 전체인구의 15%를 상회하고 있는 고령국가이다. 더구나 이들 노인인구는 아직도 증가추세에 있고, 전체인구에서 차지하는 비중이 가중되고 있다. 노인인구 증가에서 나타나는 특징은 의존성이 강한 여성노인과 고령노인이 높은 비율을 차지하고 있다는 것이다. 영국 노

37) 장창원·김해동·이상준. “고령화 사회의 인적자원정책(II)-중·고령층을 중심으로”, 한국직업능력개발원, 2003.

인들은 자신들의 경제 활동기에 극심한 경제공황과 1940년대의 극렬한 전쟁을 겪은 세대이다. 따라서 개인적으로 노후를 위한 경제적인 준비를 하지 못하여 노후생활을 전적으로 사회복지제도에 의존할 수밖에 없는 사람들이 많다.

이러한 노인문제를 해결하기 위하여 영국은 오랜 기간의 노력을 통하여 제도상으로는 모범적인 노인복지제도를 갖추고 있다. 이는 소득보장, 보건, 주택, 시설보호, 여가서비스 등이 중심이 된다. 노인복지에 대한 여러 시책은 민에 의한 봉사활동으로 시작된 경우가 많다.

영국에는 정부에서 운영하는 직업소개소와 민간인이 운영하는 직업소개소가 있어 노인들의 취업을 알선하고 있으며, 민간복지단체가 운영하는 노인을 대상으로 하는 직업소개소가 있다. 또한 퇴직한 노인들에게 재취업할 수 있는 문호를 개방하고 종전보다 낮은 봉급을 지급하는 조건으로 상근직 또는 비상근직에 종사하게 하기도 하고, 퇴직노인을 위한 특별 작업장을 마련하기도 한다. 영국에서는 1950년대에 노인들의 적성직종에 대한 연구와 실험을 통해서 400여종의 노인적성직종을 선정·발표한 바 있으며 지방자치단체 또는 민간기업에서 설치·운영하고 있는 노인복지공장제도가 있다.

노인복지공장은 설치주체나 운영방법 등에 따라서 여러 가지로 분류된다.

민간복지단체가 설립하는 경우, 공립민영의 경우, 민간기업에서 자체적으로 설치·운영하는 경우, 정부 또는 지방자치단체에서 설치·운영하는 경우 등이 있다.

노인취업과 관련된 사업을 영국에서 최초로 시작한 것은 고용자협회로 대공황기였던 1922년 중고령자의 대량실업을 막기 위하여 민간기업의 도움을 얻어 노인복지공장을 설립하기 시작하여 현재는 전국적으로 600여개소의 노인복지공장이 설립·운영되고 있다. 38)

취업방법은 시간제 또는 주 2~3일제 등 실정에 따라 다르며 일반기업 중에는 자체 내에 노인 고용부를 두어 기업 내의 일거리 중 노인들이 할 수 있는 경작업 일거리를 따로 선별하여 작업을 시키기도 한다.

노인복지공장은 기업체별로 작업장별로 실정에 맞게 운영하고 공립민영의 경우나 지방자치단체에서 운영하는 경우에도 공적 원조를 최소한으로 줄여가면서 지역사회와 각종 단체의 참여와 함께 운영하고 있다.

5. 핀란드

핀란드 역시 다른 유럽 국가들과 마찬가지로 1990년대 중반까지 청년층의 고용 기회를 확대하고자 중고령자의 조기 퇴직을 장려하는 정책을 시행하여 왔다³⁹⁾. 고령화 정책의 대표적인 성공 사례로 소개되는 핀란드의 ‘고령 근로자를 위한 핀란드 프로젝트(Finnish National Programme for Ageing Workers)’가 수립된 것은 1990년대 초반 중고령자의 실업이 크게 올라간 것이 계기가 되었다(Arnkil, 2004). 핀란드 역사상 최고의 경제 불황을 겪으면서 전반적으로 모든 연령계층의 실업률이 크게 올라갔는데, 특히 55~59세 연령집단의 실업률이 높아서 이들의 고용문제가 더 크게 대두되었기 때문이다. 이와 함께 핀란드가 노동 인구(20~60세) 대비 부양자 비율(0~19세, 60세 이상)이 가장 높은 국가 가운데 하나라는 사실에서 나타나듯이, 핀란드는 다른 OECD 국가들에 비해 인구 고령화, 노동력 고령화, 노동력 부족, 부양비 상승 등 고령화로 인한 사회경제적 과급 효과를 가장 먼저 겪는 사회라

38) 박재간, 「노인취업관련사업의 활성화 방안」, 노인일거리마련사업 활성화 방안에 관한 심포지엄. pp.82~83

39) 황수경, 「고령사회대비 고령자 고용정책에 관한 국제비교 연구」, 한국노동연구원, 2004

고 할 수 있다. 1990년대 이후 핀란드에서는 정보통신기술 분야가 발전하면서 직업개발, 평생교육, 노동시장 활성화 방안 및 고용서비스 향상 등에 대한 정책이 강조되기 시작하였고, 고령화 사회에 대한 대책의 필요성이 등장하기 시작했다.

핀란드의 고령자 고용정책의 특징은 고용(employment) 증진보다는 고용가능성(employability)을 향상시키는 데에 중점을 둔다고 할 수 있다. 고용가능성이란 개념은 고용뿐만 아니라 교육 및 은퇴 정책, 다양한 종류의 사회보장 및 보건 서비스, 그리고 연령차별에 대한 사회적 예방 등을 포함하는 사회적 수준의 특징으로, 결과적으로 모든 연령집단의 고용을 향상시킬 수 있는 사회적 인프라를 의미한다고 할 수 있다(Ilmarinen, 2001).

최근 기업 경영진과 작업장 현장 관리자들을 대상으로 세미나 형식으로 실시하고 있는 연령관리훈련 프로그램은 개인의 근로능력을 향상시킬 수 있도록 기업 경영방식과 근로조직을 고령화 사회에 맞게 변화시키도록 하기 위한 사업의 일환이다.

핀란드는 1994~1999년간 평균 은퇴연령(남성)이 60세에도 미치지 못하는 몇몇 유럽 국가들 가운데 하나였다. 이러한 문제에 직면하여 핀란드에서는 노동시장에서의 은퇴연령을 높이는 것이 중요한 문제로 대두되었다. 그간 핀란드의 연금 제도는 조기 은퇴를 유인하는 효과가 있는 것으로 나타났는데, 연금 개혁의 기본적인 방향은 중고령자들이 연금을 바라고 조기에 은퇴하는 것 보다는 계속해서 일을 하는 것이 더 낫도록 인센티브를 강화하고자 하는 것이다. 우선 은퇴연령을 단순하게 일률적으로 몇 세 높이는 것이 아니라 은퇴연령을 62세와 68세 사이에서 결정할 수 있도록 유연하게 가져가고자 하였다. 이를 위해서 연금 이자율을 차등화 하는데, 18~52세는 매년 1.5%, 5

3~62세는 1.9%, 63~67세는 4.5%로 하여(현행 체계는 53~59세는 1.5%, 60세 이상은 2.5%), 은퇴를 늦추는 것이 연금 수령액을 높일 수 있도록 하였다. 이와 함께 연금 수령액의 상한선을 경력상 최고 임금의 60%였던 것을 폐지하고 연금 수급자격을 현행처럼 개별 고용 관계의 최종 10년에 근거하지 말고, 18세부터 68세까지 전체 생애 경력의 소득에 기초하도록 하였다.

핀란드에서 실행한 고령화 프로젝트는 성공적인 프로그램으로서 긍정적인 평가를 받고 있다. 고령화 프로젝트를 국가 차원에서 계획하고 실행할 수 있었던 것은 다른 유럽 국가들과 비교하여 볼 때 매우 이례적인 것이라 할 수 있는데, 핀란드가 인구 5백만 명 규모의 작은 국가이며, 문화적·민족적 동질성을 가지고 있고, 또한 북유럽 복지국가의 전통을 가지고 있기 때문으로 볼 수 있다. 고령화 프로젝트는 경제, 고용, 교육, 보건, 사회보장 등 복잡하게 여러 분야에 걸쳐져 있는 사안들을 정부 부처간, 정당간, 그리고 사회적 파트너간 오랜 기간 동안 협의하여 정치적 합의를 이끌어 내는 데에도 주력한 것으로 보인다. 특히 최우선 프로그램의 경우에는 정부, 노조, 고용주 등 노사정 삼자간 합의를 통해 시행하는 등 협력 체제를 구축하여 퇴직 연령 연장과 같은 민감한 사안에 대한 개혁에도 성공할 수 있었다.

제4장 정년제도 및 임금피크제

제 1절 정년제도

1. 정년제도의 의의

우리나라의 정년제도는 공직자의 정년제와 기업정년제가 있다. 정년제는 이윤극대화를 위해 일정 연령에 도달한 근로자를 퇴직시켜 고령화로 인한 기업의 능률저하를 방지하기 위한 제도이며, 새로운 고능률 신규 노동력을 흡수하여 기업인사의 신진대화를 기도하며 연공서열식 임금구조에서 오는 기업의 손실을 막기 위한 제도이다.

이와 같은 의미를 지니는 정년제가 있는 경우가 91.1%로 대부분을 차지하고 있지만, 통신업, 도소매업, 기타서비스업과 운수업, 소규모 노동조합이 없는 사업체의 경우 정년제도가 없는 비중이 상대적으로 높다.

<표4-1> 정년제 유무

		없음	있음	무응답	사례수
전 체		8.5	91.1	0.4	6170
업종	제조업	7.8	91.9	0.2	2954
	전기가스수도		100.0		38
	건설업	8.4	91.6		164
	도소매업	18.3	81.7		240
	음식숙박	2.8	97.2		98
	운수	11.1	87.2	1.7	872
	통신	20.4	79.6		27
	금융보험		100.0		247
	부동산및임대		100.0		35
	사업서비스	9.4	90.6		529

	교육서비스		100.0		136
	보건사회복지	7.8	92.2		357
	오락문화운동		100.0		103
	기타서비스	14.1	84.8	1.1	370
규모	300인미만	11.1	88.3	0.6	4293
	300-499인	2.5	97.5		827
	500-999인	2.6	97.4		576
	1000-4999인	3.1	96.9		421
	5000인이상		100.0		52
노조	미조직	12.2	87.5	0.3	3216
	조직	4.5	95.0	0.5	2954
섹터	공공		100.0		274
	민간	8.9	90.7	0.4	5896

자료 : 한국노동연구원, 2007년 임금제도 실태조사, 2007. 12

정년제가 있는 5,620개 사업체를 대상으로 정년제의 유형을 분석한 결과 단일정년제를 갖고 있는 경우가 81.2%로 다수를 차지하고 나머지는 직급이나 직종별 복수 정년제도를 갖고 있는 것으로 나타났다.

<표4-2> 정년제 유형

	빈도	비율
단일정년	4562	81.2
직급별정년	474	8.4
직종별정년	407	7.2
기타	160	2.8
무응답	18	0.3
사례수	5620	100.0

자료 : 한국노동연구원, 2007년 임금제도 실태조사, 2007. 12

체감정년연령은 관리직은 54.6세, 일반사원은 54.8세로 평균정년연령인 56.9세에 비해 약간 낮을 뿐 이른바 45정과는 거리가 먼 것으로 나타났다. 평균정년연령과 체감정년연령간의 격차가 적은 것은 근로자들이 아니라 사업체의 인사노무담당자를 대상으로 한 것에도 일부 기인하는 것으로 보인다.

2004년 금융산업노조의 의뢰를 받아 한국노동연구원이 은행원을 대상으로 체감정년연령을 조사한 결과 49세였다는 것과 대조를 보이기 때문이다(김정한 외, 2004). 또한 임원으로서의 평균승진연령이 48.7세라는 점을 감안하면 평균체감정년연령이 본 조사에서는 다소 높게 나타난 것으로 분석된다.

높은 평균체감정년연령에도 불구하고 관리직과 일반사원의 체감정년연령을 보면 50세 이하인 경우도 30%에 이르러 45停이란 용어가 현실을 어느 정도 반영하고 있는 것으로 파악된다.

<표4-3> 정년제도 운용

(단위 : 개소, %)

변수	특성	빈도	비율
정년제도	있음	940	91.1
	없음	90	8.9
정년제유형	전직원 단일정년제	754	80.5
	직급, 직종별 복수정년제	183	19.5
정년 연령(단일정년제)	50세미만	184	19.6
	50세	4	0.4
	51-54세	3	0.3
	55세	287	30.6
	56-59세	291	30.8
	60세 이상	170	18.1
정년연장계획여부	계획있음	153	17.0
	계획없음	748	83.0
체감정년연령(관리직)	40세 이전	4	0.5
	41-49세	103	12.0
	50세	159	18.5
	51-54세	18	2.1
	55세	193	22.5
	56세 이상	382	44.5
체감정년연령(일반사원)	40세 이전	19	2.2
	41-49세	71	8.4
	50세	114	13.4
	51-54세	24	2.8
	55세	217	25.6
	56세 이상	403	47.5

한편 정년연장계획을 가지고 있는지의 설문에 대해 83%가 계획이 없다고 응답하여 정년연장이 그리 쉽지 않는 것으로 나타났다.

또한 복수정년제 채택시 평균 최저정년연령은 55.8세, 평균 최고 정년연령 60.8세, 핵심직종인력의 평균정년연령 58.5세로 나타났다. 40)

우리나라의 정년제는 55~60세로 매우 이른 시기에 정년퇴직을 경험하게 하므로 고령화 사회에서 심각한 사회문제를 야기하게 되었다. 특히 정년퇴직 후의 생활을 보장해주는 사회보장제도의 수준이 극히 미약하다는 것도 문제이다.

이는 노인복지 및 기업(또는 정부)의 인사정책 등과 관련하여 많은 문제점을 내포하고 있다. 정년 연한이 너무 짧으며 오히려 고참자의 풍부한 경험이 사장될 뿐만 아니라, 노령인구의 문제가 누적적인 현상으로 나타나 사회문제화 되고 있다. 따라서 퇴직자에 대한 재취업 방안이 강구되거나 정년의 연장이 바람직하다. 각국의 정년연령과 관련된 정책을 비교해 보면 다음과 같다. 미국은 65세가 일반적인 추세이고, 최근에는 70세로 연장되고 있다. 1994년에는 모든 직무에 연령에 의한 강제퇴직을 금지한 법률이 공포된 것은 미국인의 의식변화를 상징적으로 보여주는 좋은 일례라 하겠다. 일할 의사와 능력이 있는 사람은 연령에 상관없이 일할 수 있는 시스템을 확립하기 위한 것으로, 이를 지키지 않은 기업은 ‘연령차별(Age Discrimination)’을 위법으로 간주하는 등 강력한 조치를 취하고 있다. 41)

일본에서는 정년이 남녀 65세이고 특히 초고령사회에 대비하여 1980년대에 자기신고제도와 목표에 의한 관리 등을 도입하였다. 자기신고제도란 종업원이 앞으로 하고 싶은 직무나 경력 등에 대해서 미리 기업 측에 의견을 표

40) 최영기, 한국노동연구원, “중고령자 고용안정을 위한 임금체계 개편”, 2005.12

41) 한쌍암, 2005 고령화 사회의 노인재취업 정책 및 프로그램에 관한 연구 내용일부

시함과 동시에 그것을 위하여 어떠한 자기계발을 수행할 것인가를 알려주는 제도이다. 목표에 의한 관리란 능력개발의 목표뿐만 아니라 업적을 향상시키고 싶은 목표를 종업원 개인과 기업 사이에서 확인한 후 그 실현에 노력하는 제도이다. 이는 종업원 한사람 한사람에 대하여 생애를 설계하는 작성법을 사전에 교육하고 그것을 바탕으로 구체적으로 실습하게 하여 자신의 생애설계를 만들게 하는 상담제도이다. 또한 노인을 재고용토록 하고, 근무연장고용의 경우 장려금 지원을 한다.

영국, 독일, 프랑스 등 OECD 국가들은 연금지급(정년=은퇴연령)의 탄력화를 통하여 노인에 대한 고용을 확대하기 위한 노력을 기울이고 있다. 이들 나라에서는 정년연령을 종전의 65세에서 68세 내지는 70세까지 연장하는 움직임이 활발히 전개되고 있다.

우리나라의 정년제도의 법률적 의의는 보통 취업규칙이나 단체협약으로 일정연령에 도달했을 때 근로계약이 자동적으로 종료되어 종업원으로서의 신분을 상실하게 하는데 있다. 물론 정년 도달 전에 사용자가 근로자를 해고하거나 근로자의 사퇴는 노·사 어느 일방이나 쌍방의 의사표시에 따라 고용관계가 소멸되는 것이나 정년에 의한 근로자의 퇴직은 일정한 연령에 도달이라고 하는 하나의 사전에 따르는 법률 효과적인 점에서 서로 구별되는 특색을 갖는다.

정년제도는 일률정년제, 계급정년제, 직종정년제, 성별정년제로 대별할 수 있는데 실제에 있어서는 어느 한가지 종류만 적용되고 있는 경우도 있고 두가지 이상이 혼합되어 적용되고 있는 경우도 많다. 그러나 정년제가 실제 정년연령까지 고용보장을 의미하는 것은 아니다. 실제로 고용보험의 피보험자격 상실자의 상실사유를 살펴본 대한은퇴자협회 조사에 의하면, 피보험자격

을 상실하는 시점의 연령이 50대인 경우에는 2.9%만이 정년퇴직에 따른 직장이탈이었다. 달리 표현하자면, 2001년 하반기에 다니던 직장을 떠나게 된 50~60대 고연령 근로자 중에서 그 사유가 정년퇴직이었던 경우는 상대적으로 매우 적다는 것이다. 오히려 높은 비중을 차지하는 것은 ‘명예퇴직’이었던 것으로 보인다. 명예퇴직의 경우, 상당수가 진정한 의미의 자발적 퇴직이라고 보기는 어렵다. 회사의 분위기와 유·무연의 압력 등이 작용하여 결국 퇴직을 선택하는 경우도 ‘비권고성 명예퇴직을 포함한 기타 개인사정에 의한 퇴직’으로 분류될 것으로 보인다.

이러한 통계수치는 정년연령이 너무 낮다는 사실이 문제가 되기 이전에, 기존에 있는 정년연령까지 만이라도 안정되게 고용이 유지되었으면 좋겠다는 현실적이 바람이 어디에 기인하는 것인지를 보여주는 것이다. (장지연, 2003)

2. 정년제의 문제점

우리나라는 선진국에 비하여 정년연령이 10년 정도가 낮다. 이러한 정년연령을 고수한다면 노령인구에 대한 노후생활 보장문제와 소일거리를 찾는 노인들의 정신적 조로현상, 심리적 소외감·허탈감 및 노인성 질환에서 파생되는 사회문제는 점차 심각해질 것이다.

우리나라 정년제의 문제점을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 정년퇴직 연령이 너무 낮다. 55세의 정년은 풍부한 경험과 고도의 기술이 축적되어 원숙한 상태에 있다고 볼 수 있는 인력을 사장시키는 결과를 초래하게 된다.

둘째, 우리나라의 정년제도는 일률, 직급의 어느 편이나 일단 취직한 후에

는 제도적으로 정년연장 또는 재고용 하는데 어려움이 많다. 사업주가 근로자의 정년을 정하는 경우에는 그 정년이 60세이상 되도록 노력할 것과 정년을 현저히 낮게 정한 사업주에 대하여 정년연장 계획을 작성하여 제출할 것을 요청할 수 있도록 고령자고용촉진법에 규정되어 있고 또한 정년퇴직자를 재고용함에 있어 임금의 결정과 근로조건을 종전과 달리 정할 수 있으며, 노동부장관은 정년연장에 다른 사업체의 인사 및 임금 등에 대하여 상담·자문 등 필요한 협조와 지원을 하여야 한다고 규정되어 있으나 재고용에 대한 지원제도가 미비하고 기업도 고용을 기피함에 따라 정년연장계획서 제출제도 유보로 정년실태 파악 및 정년연장에 관한 지도가 사실상 어렵게 되었다. 이는 일본에 있어서 특히 대기업의 경우 정년 후 고문이나 촉탁 등과 같은 별개의 직위로 고용을 연장하거나 계열 자회사에 고용기회를 마련하는 것과 대조적이다.

셋째, 55세 조기정년퇴직자는 국민연금법상의 노령연금제도와 관련하여 문제가 생길 수 있다. 55세 정년퇴직을 그대로 두고 60세에 가서 연금을 지급키로 하면 인생 주기에 있어서 자녀의 교육, 결혼 등으로 지출이 가장 많은 시기에 실직, 무소득상태를 연금제도가 커버할 수 없게 되어 노인 빈곤을 가속시킨다.

마지막으로 각종 연금제도 등 사회보장제도가 확충되고 연금수급자가 늘어나게 되면 필연코 이에 따른 재정상의 문제가 일어나게 될 것이다. 조기퇴직은 국가의 노동력을 감소시키는 동시에 생산인구와 소비인구의 불균형을 초래하며, 연금비용을 증가시켜 임금이 불균형을 가져오게 한다.

즉 개인의 생산능력에 관계없이 연령에 따라 조기 은퇴할 경우 국민의 1인당 생산력을 감소시키는 결과가 되면 사회보장 서비스 비용의 증가와 더

불어 국가 재정을 어렵게 한다.

고용불안의 심화와 고령화에 대비하기 위해서는 취업자의 고용안정 및 연령차별의 완화가 중요한 과제이다. 취업자의 고용안정은 정년 때까지의 고용안정이 강화되고 연령차별의 개선이 된 다음 정년 연장의 수순을 밟아 정년제의 폐지와 같은 단계적인 접근이 요구된다. 42)

3. 정년제 개선방법론

정년연장에 대한 방법론으로는 연금수급 연령과 연계하여 단계적으로 개선해야 한다. 근로자의 능력 및 의사와는 무관하게 일정한 나이에 퇴직을 강제하는 정년제는 연령차별적 요소를 내포하고 있다. 무엇보다 근로자의 자발적 퇴직 원칙에 반한다. 그러나 근로자도 언젠가는 노동생활에서 은퇴할 수밖에 없기 때문에 사회적으로 바람직한 은퇴연령을 정년으로 설정하는 것까지 연령차별로 보아 금지하거나 자발적 퇴직원칙에 반한다고 볼 수는 없다. 이 경우 사회적으로 바람직한 은퇴연령은 공적 연금의 수급개시연령이라 할 수 있다. 따라서 연금수급 개시연령 이상의 나이를 정년으로 설정하는 것은 허용되어야 한다.

그런데 국민연금제도상 연금수급 개시연령은 현행 60세에서 점진적으로 65세까지 상향조정이 예정되어 있다. 즉, 2013년 이전까지는 60세이지만 2013년부터는 61세가 되고 이후 5년마다 1세씩 증가하여 2033년부터는 65세가 된다. 이러한 상황을 고려할 때 연금수급연령과 연계한 정년제의 제도적 개선은 단계적으로 이루어지는 것이 바람직하다.

42) 광성일, “우리나라의 노인취업 정책 및 프로그램 분석과 그 활성화 방안에 관한 연구”, 서울시립대학교 도시과학대학원, 2005.

크게 보아 3단계의 과정을 통해 정년제의 개선을 추진하는 방안을 생각해 볼 수 있다. 제1단계는 현행 고령자고용촉진법이 규정하고 있듯이 기업이 자발적으로 60세 정년제를 채택하도록 정부가 장려하고 지원하는 단계이다. 이 단계에서 60세 정년이 사회적 주류를 형성할 수 있어야 한다. 그러기 위해서는 정년연장을 위한 기업내 인사·임금체계의 개선이 병행되어야 한다. 제2단계는 60세 미만의 정년제를 원칙적으로 금지하고 예외적으로 허용하는 단계이다. 연금수급개시 연령이 2013년부터 61세가 되므로 제2단계 정책은 2013년 이전의 특정 시점에서 실시되어야 할 것이다.

그리고 60세 미만 정년제의 예외적 허용 요건은 해당 정년연령에 도달하는 근로자들의 일반적인 능력 및 업무의 성격에 비추어 불가피한 경우와 다른 법령에서 정년에 대해 특별히 정하고 있는 경우로 한정하면 된다. 제3단계는 연금수급 개시연령이 61세에서 65세로 5년 단위로 인상되는 것에 상응하여 정년설정이 허용되는 나이를 상향조정하는 단계이다. 현행 국민연금제도 가 예정하고 있는 바에 의하면 제3단계는 3033년에 완료된다.

이상에서 언급한 연금수급연령과 연계한 정년제의 개선방안을 법제화한다면 그 내용은 다음과 같다. ① 사용자가 근로자의 정년을 정하는 경우(근로계약이나 단체협약으로 정하는 경우를 포함)에는 국민연금법 제56조 제1항에 규정된 노령 연금 수급연령을 하회하는 정년을 정하여서는 아니 된다. 다만, 정년연령에 도달한 근로자들의 일반적 능력과 업무의 성질에 비추어 불가피한 경우와 다른 법률에서 달리 정하고 있는 경우에는 국민연금법 제56조 제1항이 규정하는 연금수급 연령을 하회하는 정년을 정할 수 있다. ② 위의 ①은 연금수급개시연령이 61세가 되는 2013년 이전의 특정 시점에서 실시되고, 그 이전까지는 현행 고령자고용촉진법상의 60세 정년노력규정이 그대로 적

용된다. ③ 사용자가 위의 ①에 위반하는 정년을 설정하는 경우에는 무효이고, 무효로 된 부분은 국민연금법 제56조 제1항이 규정하는 노령연금 수급연령을 정년으로 정한 것으로 본다. 그리고 위의 ①에 따라 사용자가 정년을 정하는 경우에도 합리적 이유 없이 근로자 사이에 차등을 두어서는 아니 된다. ④ 위의 ①에 근거한 정년제는 연령차별에 해당하지 않는 것으로 본다.

노동부는 연령차별금지와 정년제 개선에 관하여 고령자 고용촉진을 위한 법제도 개선방안 연구용역 전문가 회의를 개최하여 고령자고용촉진법 개정방안을 논의하였다. 고령자고용촉진법 개정방안의 내용을 살펴보면, 법개정의 배경으로 연령차별금지의 필요성을 열거하고 있다. 이 연령차별은 청년과 고령자 모두에게 고용기회를 줄이고 인적자원의 다양한 활용을 통한 경제적 부의 창출을 방해하며 고령자를 노동시장에서 조기 퇴출케 함으로써 사회보장제도의 안정적 운영을 저해하고 사회적 비용을 증대하며, 능력에 기초한 합리적인 인사관리 및 기업문화의 형성과 장기적으로 근로자의 기업 애착도를 저하시켜 기업발전에 장애가 되며, 그 외에도 규범적 차원에서 연령차별은 인간의 존엄과 가치, 직업선택의 자유, 근로권, 생존권 등을 침해 내지 제한한다고 한다.

연령차별금지와 관련한 현행 법제도의 한계는 연령차별금지입법의 부재, 부분적 영역에서 선언적 차원의 차별금지, 차별보호대상 연령범위의 협소, 기업정년에 대한 법적 규율의 공백 등이 있고, 연령차별금지를 통해 중·고연령자의 고용촉진 및 고용안정에 기여하고, 다양한 노동력을 활용케 함으로써 국민경제의 발전에 이바지하며 정년제도의 개선을 통해 노동생활과 연금생활간의 공백을 방지하고, 고령사회에 대비하는 것이 법개정의 취지다.

제도개선 입법형식의 비교평가를 보면 고령자고용촉진법을 개정할 경우

고령자 차별관련 사회적 이슈에 대한 입법적 대응이 상대적으로 용이하고 고용촉진과 차별금지의 병행을 통한 효과적 정책추진의 가능한 이점이 있으며, 한계점으로는 차별구제절차 또는 범위반에 따른 효과·제재의 문제가 해결되지 않는 경우 법의 실효성 확보 곤란하고 차별구제 관련 다른 기관(인권위)과의 중복 가능성이 있다.

이에 대해 새로운 법률의 제정할 경우의 이점은 평등(차별금지 및 인권)의 관점에서 체계적이고 통일적인 법규율과 적용 가능하고 고령사회 대비 제도 개혁 의지 천명 및 대국민 인식전환에 기여하나, 입법의 장기화와 다른 취약계층(예, 장애인)의 차별금지법 제정 요구에 따른 갈등 및 형평성 논란을 초래하는 한계가 있는 바, 고령자고용촉진법 개정의 방향을 택하되, 그 한계를 극복할 수 있는 내용을 법문화 하기로 하였다.

법개정 체계의 총괄을 보면, 법률명은 차별금지의 내용을 표현하는 법률명으로 개정하고 개정방향은 고용차별금지에 관한 별도의 장을 신설하되 현행 법 ‘제4장 정년’을 ‘제4장 고령자 등의 고용차별금지 및 정년’으로 개칭하며, 고용차별금지의 적용대상을 확대하되 차별금지의 적용에 한하여 준고령자의 범위를 현행 50-54세에서 40-54세로 확대(시행령 개정사항)하고 고령자고용촉진 및 차별금지의 입법취지상 40세 이상으로 하되, 40세 미만의 자와 관련하여 문제가 되는 모집·채용상의 연령차별(특히 연령 상한선 설정)은 다른 법(국가인권위법)에 의해 규율하도록 하였다.

특히 연금수급연령을 하회하는 정년의 설정을 금지하였는데 기본체계는 기업의 자발적 정년연장 장려 및 지원제도 강화(제1단계) -> 60세 미만의 정년제 금지(2단계) -> 국민연금법상 노령연금 수급연령의 점진적 상향(60세에서 65세)에 따른 정년금지연령의 상향조정(3단계)로 나누어져 있고, 이러

한 취지는 정년은 나이를 이유로 근로관계의 종료를 강제하는 연령차별적인 요소를 갖고 있으나, 연공서열임금제하에서는 일률적으로 모든 정년을 연령차별적인 요소를 갖고 있으나, 연공서열임금제하에서는 일률적으로 모든 정년을 연령차별로 단정할 수는 없기에 정년의 설정 자체를 차별로 간주하지는 않는다. 사용자가 설정한 정년이 합리적인지에 대한 입증(즉 정년에 도달한 모든 내지 대부분의 근로자는 그 나이 때문에 해당 직무의 본질적 내용을 수행할 수 없음에 대한 입증)이 거의 불가한 상황에서 국가 정책적 관점에서 연금수급연령과 연계한 60세 미만의 정년금지가 불합리하다고 볼 수는 없을 것이기 때문이며, 연금수급연령을 하회하는 정년의 합리성을 입증하는 경우에는 연금수급연령을 하회하는 정년의 설정을 허용한다.

정년 위반의 효과로는 사법상 효력을 무효로 하되, 무효인 경우 연금수급연령을 정년으로 설정한 것으로 간주하는 규정을 명시하며 시행일은 2013년부터 연금수급연령이 61세로 상향되는 바, 그 이전 시점에서 60세 미만의 정년 설정 금지하되 10인 이상의 근로자를 사용하는 사업자를 대상으로 하는 국민연금제도가 시행된 1988년을 기점으로 연금수급요건의 하나인 가입기간 20년이 경과하는 2009년 혹은 2010-2013년 사잉의 특정 시점 설정 가능하도록 되어 있다. 43)

제2절 임금피크제

1. 임금피크제의 의의 및 도입 필요성

43) 이하 법개정외 세부내용은 노동부 홈페이지(www.molab.go.kr)를 참조.

고령화의 진전에 대한 기업의 대응방안으로는 크게 인원조정(희망퇴직 또는 정리해고), 연봉제 등 성과중심의 보상관리로의 전환, 그리고 임금피크제를 들 수 있다.

기업이 인건비 부담의 경감과 인력구성의 적정화를 도모하기 위해 실시하는 조기퇴직은 단기적으로는 인건비 절감효과를 실현할지는 모르지만 중장기적으로는 종업원의 고용불완 증대와 사기저하로 기업경쟁력 제고에 큰 도움이 되지 않는다. 우리나라의 경우 고령화가 급격히 진행되어 온 관계로 고령자에 대한 중층적 노후생활보장제도가 선진국에 비해 미흡하고, 노후생활자금에 대한 개인의 준비 또한 상당정도 부족한 실정이다. 종업원에 대한 경력개발제도와 전략적 퇴직관리시스템, 그리고 전직지원제도의 미구축, 고용안정인프라의 미흡, 연령우대문화 등의 이유로 재취업이나 창업이 쉽지 않은 것이 우리의 현실이다. 이와 같이 실업 없는 노동이동을 원활하게 하는 제반 제도적 장치가 미흡한 가운데 중고령자의 조기 퇴직은 비단 개인 뿐 아니라 한 가정, 국가 전체차원에서도 바람직하지 못한 결과를 초래할 가능성이 적지 않다. 두 번째 방안인 임금체계의 개선 또한 인사고과의 문제점으로 인해 모든 산업, 직종에 일반화할 수 있는 방안은 아니다.

연공급제가 현실의 임금체계라고 할 경우 중고령자의 계속고용을 가능하게 하는 방안으로는 크게 중고령자의 생산성을 임금수준과 비슷하거나 높게 하는 방안과 중고령자의 임금수준을 생산성에 맞춰 낮추는 방안으로 구분된다.

첫 번째 방안은 생산성을 높여 중고령자에 대한 해고 유인을 제거하는 것이다.

이 방안을 시행하기 위해서는 먼저 중고령 근로자의 장점을 살릴 수 있는

직무의 개발 또는 직무의 명확화가 요청된다. 중고령자의 담당직무를 명확하게 할 경우 생산성 향상을 어느 정도 기대할 수 있다. 일본의 경우 고용연장 제도를 도입하는 가정에서 관리직에 대해서는 ‘회사가 필요하다고 인정하는 자’에 대해서만 계속고용을 인정하는 사례가 적지 않다. 관리직을 고용연장 제도의 적용범위에서 일반적으로 제외하는 가장 큰 이유는 ‘과거의 직위에 얽매이는’ 경향이 많기 때문이다. 해당직무를 명확하게 하기 위해서는 상황에 따라서는 조직개편 및 직무재설계가 요청된다. 이외에도

① 고령자의 축적된 경험과 지식 활용, ② 고령자의 의식개혁, ③ 고령자를 위한 직장 개선, ④ 고령자의 능력개발 등 다양한 전제조건이 뒤따라야 한다. 따라서 고령자의 생산성 향상방안은 고령자의 고용유지 또는 안정을 위한 근본적인 대책은 되지 못한다는 한계가 있다.

두 번째 방안은 임금수준을 생산성에 맞춰 조정하는 방안이다.

최근 기업은 기업경쟁력 강화와 기업 내부인력의 고령화에 대비하기 위한 방안으로 생산성에 비해 임금수준이 높은 40~50대의 중고령자는 물론 30대까지 사무관리직은 물론 생산직까지 명예퇴직의 대상으로 삼고 있다. 이러한 가운데 일부 금융권과 제조업을 중심으로 기존 연공급제를 유지하는 가운데 정년을 보장하는 대가로 특정 연령을 기점으로 임금을 조정(일반적으로는 삭감)하는 이른바 임금피크제에 대한 논의가 확산되고 있다. 임금피크제란 고용보장(현행 정년보장 또는 정년 후 고용연장)을 전제로 종업원의 임금을 조정하는 임금제도로 정의할 수 있다.

임금피크제 모델은 크게 우리의 실정에 비추어 볼 때 크게 정년보장형 임금피크제모델과 고용연장형 임금피크제모델로 구분할 수 있다. 정년보장형 임금피크제모델은 각 기업이 단체협약이나 취업규칙으로 정한 정년연령을

고령자가 보장하는 것을 전제로 임금을 조정하는 모델이다. 고용연장형 임금피크제모델은 국민연금수급개시연령의 상향조정에 따라 정년 또는 정년 후 일정기간 고용을 연장하는 대신 임금을 조정하는 방안으로서 정년연장형 임금피크제모델과 고용연장형 임금피크제모델로 구분된다.

우리나라의 노사관계는 주지하다시피 근본적으로 노사간에 신뢰가 낮은 편이다. 이와 같이 노사간 저신뢰로 말미암아 노동조합에서는 임금피크제를 ① 고용도 보장되지 않고 임금만 삭감되는 실효성 없는 제도, ② 생계비가 가장 많이 소요되는 중고령자의 임금삭감은 연공급제하에서는 임금착취에 해당한다고 하여 일부 노조에서는 반대하고 있다.

또한 일부 기업에서도 임금피크제를 ① 인건비 절감에 큰 도움이 되지 않고, ② 노사합의가 필요하여 노사간 불필요한 갈등요인이 될 수 있으며, ③ 임금피크제를 도입하기 위해서는 고령자 적합직종이나 직무 개발, 직무재설계, 고령자를 위한 작업환경 개선 등 전제조건이 많다는 이유 등으로 부정적인 입장을 보이고 있는 실정이다.

그러나 임금피크제에 대해 노사가 일부 부정적인 반응을 보이고 있다고 하더라도 사회의 고령화로 기업내부인력 구성 또한 고령화되어 가운데 우리나라의 현실을 고려할 때 연공급을 그대로 유지하면서 임금을 삭감하는 임금피크제의 도입은 임금과 공헌도의 균형을 붕괴하여 중고령자의 불만과 노동조합의 반발을 초래할 수도 있다는 문제점도 안고 있다.

그러나 임금피크제에 대해 노사가 일부 부정적인 반응을 보이고 있다고 하더라도 사회의 고령화로 기업내부인력 구성 또한 고령화되는 가운데 우리나라의 경우 중층적 노후생활보장제도가 아주 미흡하여 조기퇴직으로 인한 사회적인 많은 부작용을 고려할 때 임금피크제는 중고령자의 고용보장은 물

론 사회의 활력 증대를 도모할 수 있는 현실성 있는 방안으로 판단된다. 그러므로 중고령자의 고용유지 및 고용연장을 도모하기 위해서는 중고령자의 임금을 삭감하여 기업의 인건비 부담을 경감시키는 방안이 현실적인 방안이다. 중고령자의 임금을 삭감하는 경우 삭감된 임금수준을 보완할 수 있는 제도의 유무에 따라 노동조합과 중고령자의 대응은 크게 달라질 수 있다.

노동부에서 실시한 2007년 임금실태조사에 의하면, 임금피크제를 실시하고 있는 중이라고 응답한 경우는 4.4%이며 75.4%는 검토한 바 없다고 응답하여 현재 도입은 4.4%로 낮지만 검토중과 준비중을 합하면 18%에 달하고 있어 추후 적절한 조건이 구비된다면 임금피크제 도입이 확산될 것으로 전망된다.

<표4-4> 임금피크제 도입

	빈도	비율
실시중	271	4.4
준비중	117	1.9
검토중	996	16.1
검토한바 없음	4652	75.4
무응답	134	2.2
사례수	6170	100.0

임금피크제를 실시하고 있거나 준비 또는 검토중인 경우 임금피크제의 특성을 보면 전체나 도입기업 모두 순서대로 고용연장형, 정년연장형, 정년보장형의 순서로 나타나고, 피크시점 연령은 평균 55.2세, 임금피크제 도입으로 연장되는 근무년수는 3.2년, 퇴직시 최고 대비 연봉은 73%로 나타나고 있다.

<표4-5> 임금피크제 특성

	전 체		도입기업	
	빈도	비율	빈도	비율
정년보장형	284	20.5	51	18.9
정년연장형	386	27.9	90	33.2
고용연장형	483	34.9	119	43.9
무응답	230	16.6	11	4.0
사례수	1384	100.0	271	100.0

<표4-6> 임금피크제 특성

	평균	표준편차
피크시점 연령	55.2	3.0
연장되는 근무년도	3.2	1.9
퇴직시 최고대비 연봉수준	73.0	17.4

정년 후 재고용제도가나 근무연장 제도가 있는 경우가 51.1%로 없는 경우보다 약간 높게 나타나고 있다. 정년이후 근무제도가 있는 3,152개 사업체를 대상으로 분석하면 재고용 제도가 49.4%로 근무연장제도 28.2%보다는 지배적인 것으로 나타남. 그리고 정년후 계속근무를 희망하는 사람들의 56%정도는 계속 근무할 수 있으며, 이 경우 정년 이후 연장되는 근무년수는 평균 4.1년이며, 정년시점의 최고 연봉과 비교해서 연봉은 85% 수준인 것으로 나타났다. 44)

임금피크제는 임금체계를 단기적으로 직무성과급이나 연봉제로 전환하기 어려운 사업장, 산업의 특성상 성숙기 또는 쇠퇴기로 접어들어 고령자 비중이 높아 인건비 부담이 높은 사업장, 그리고 공기업과 금융권을 중심으로 도입이 확산될 것으로 보이며, 정부의 지원책, 예를 들면 임금조정지원금제도가 강구될 경우 도입이 더욱 확산될 것으로 전망된다.

44) 한국노동연구원, 「2007년 임금제도 실태조사」, 2007. 12.

2. 임금피크제의 도입효과

도입효과로는 첫째, 근로자의 경우 해고를 피할 수 있을 뿐만 아니라 사실상 혹은 사규에 정해진 정년 이후에도 계속일을 할 수 있다는 점(계속고용보장)이다. 둘째, 사용자의 경우 고용조정을 둘러싼 노사갈등을 피하고 보다 저렴한 비용으로 훈련된 인력을 확보하면서 경감된 비용으로 신규인력을 채용할 수 있다는 점(인건비 절감 및 신규인력 채용)이며, 셋째, 정부는 인구고령화에 따른 경제활동인구 부족 문제를 해결할 수 있고, 그에 따른 사회보장비용 부담도 줄일 수 있다는 점 등을 들고 있다.⁴⁵⁾

이상과 같이 고용안정에 의한 현신적 근무로 인적자원 경쟁력강화, 임금절감, 신규고용 촉진, 성실하고 풍부한 지식과 기술을 갖춘 인재의 보유효과, 우수인력의 확보 등이다.

제3절 임금피크제의 각 유형에 대한 노동법적 검토와 평가

현재 소개되고 있는 임금피크제 유형으로는 정년보장형 임금피크제, 고용연장형 임금피크제, 임금체계 개선형 임금피크제 등을 들 수 있다. 그러나 실제 기업에서 운영하고 있는 실례를 분석해 볼 경우 임금체계 개선을 목적으로 임금피크제가 도입·운영된 경우는 아직 뚜렷이 드러나지 않고 있다. 이에 따라 이하의 임금피크제에 대한 법적 검토 및 정책적 평가와 관련해서는 전자의 두 유형에 한정하여 살펴보고자 한다.⁴⁶⁾

45) 대한상공회의소, “국내 임금피크제 도입기업의 애로 및 정책과제”, 2004. 4. 13.

46) 박종희, “한국형 임금피크제의 정착방안”, 노동부

1. 정년보장형 임금피크제에 관한 검토와 평가

(1) 집단적 합의를 통한 도입의 필요성

현재 우리나라 기업에서 도입하고 있는 다수의 임금피크제 유형이 이에 해당한다. 이 유형은 근로자로 하여금 정해진 정년까지 고용을 사실상 보장하는 대신 일정 연령에 도달한 시점부터 정년까지 임금을 삭감하는 유형을 말한다. 이러한 유형이 현실적으로 가질 수 있는 순기능은 임금 인상보다는 고용안정을 원하는 근로자에게 현실적인 만족감을 줄 수 있다는 점이다. 현재와 같이 직업적 안정이 중요하게 작용하는 시점에서는 고용안정이 다소간의 임금삭감 보다 훨씬 더 매력적이라 할 수 있다. 그리고 기업측에는 연공급 체계하에서 장기 근속자에게 보다 높이 지급되는 생산성 대비 인건비를 줄일 수 있는 것이 이점으로 작용한다. 정부도 이와 같은 유형의 임금피크제가 중장년층의 실업문제를 완화시킬 수 있는 역할을 수행할 수 있을 것이라는 기대감을 나타내기도 한다. 그런데 이러한 정년보장형 임금피크제는 취업규칙이나 단체협약에서 정하고 있는 정년을 보장하는 대신 일정부분의 임금삭감을 전제로 하므로 노동관계법에서 규정하고 있는 취업규칙 내지 단체협약의 유효한 변경절차를 갖추어야만 한다.⁴⁷⁾

47) 개별근로계약을 통한 임금피크제의 도입이 이론적으로는 가능할지라도 현실적으로는 기대하기 어렵다. 왜냐하면 일정 연령에 이를 때까지와 그 이후의 기간 동안의 임금지급내용을 달리하는 근로계약을 계약체결 당시에 합의하는 것이 가능할 수 있을 것이지만, 현실적으로 첫째 이러한 개별적 합의가 이루어지더라도 취업규칙 내지 단체협약에 동일한 내용이 담겨져 있지 않을 경우 개별합의내용의 유효한 존속을 기대할 수 없으며(근로기준법 제100조, 노동조합및노동관계조정법 제33조 참조), 둘째 임금피크제를 도입하는 경우에도 특정 근로자에 대해서만이 아니라 기업 내의 일정한 연령에 도달한 모든 근로자를 대상으로 실시해야만 소기의 목적을 달성할 수 있기 때문에 개별적 합의를 통한 시행은 현실성이 없다.

(2) 취업규칙을 통한 도입과 불이익변경

취업규칙 변경과 관련하여 검토할 경우 이러한 유형의 임금피크제 도입이 불이익한 변경에 해당하는지 여부를 먼저 판단하여야 한다. 그리하여 불이익한 변경이 아니라면 과반수 노동조합 혹은 근로자 과반수의 동의가 필요 없지만, 불이익변경에 해당한다면 그 동의를 얻어야만 유효한 변경, 즉 임금피크제의 도입이 가능하다. 그런데 기존 취업규칙에서 기간의 정함이 없는 근로자에 대해 일정한 임금체계와 더불어 정년을 규정하고 있다면, 정년보장을 전제로 기존의 임금을 삭감하는 것은 - 대가관계나 상관관계를 이루는 다른 근로조건 변경이 없는 한 - 근로조건의 불이익한 변경에 해당하는 것으로 보아야 한다. 왜냐하면 기존의 취업규칙에 의하면 임금삭감 없이도 근로자는 정년까지 근로계약관계의 존립을 보장받을 수 있었음에도 불구하고 정년이 임금삭감을 통해서만 보장받도록 변경되었기 때문이다. 그러므로 정년보장을 대가로 임금을 일정한 연령부터 삭감하는 임금피크제를 취업규칙 변경을 통해 도입하고자 하는 경우, 이는 불이익한 변경이 되며, 따라서 과반수 노동조합 혹은 근로자 과반수의 동의(이하 근로자 과반수 동의로 약함)를 얻어야만 유효하게 도입·시행할 수 있다.⁴⁸⁾ 마찬가지로 일정한 연령에 도달하면 일단 퇴사한

48) 정년보장형 임금피크제를 도입하고자 하는 경우를 사회통념상 합리성이 있는 경우로 보아 동의가 필요 없는 것으로 보려는 견해가 있으나(김정환, 임금피크제 도입방안, 한국노동연구원토론회, 25-28면) 이러한 견해에는 찬동할 수 없다. 왜냐하면 현행법 규정은 사회통념상 합리성 이론을 만들어낸 일본의 경우와 달리 불이익변경에 관한 요건규정을 명문으로 두고 있지 않기 때문에 동일한 해석방법을 취할 수 없다. 설사 우리 판례가 사회통념상 합리성 자체를 인정하고 있다 하더라도 이를 인용한 판례는 거의 없기 때문에 현행법 체계 하에서는 사회통념상 합리성을 인정하더라도 그 인정범위는 아주 예외적인 경우에 한정되어야 하며(김형배, 노동법, 2006, 276면; 김유성, 노동법 I, 2005, 207-208면 참조), 이러한 범주에 정년보장형 임금피크제가 포함되는 것으로는 전혀 볼 수 없다(노동부 홍보책자에는 유효한 불이익한 변경이 되기 위해서는 근로자 과반수의 동의 요건을 갖추어야 함을 명시하고 있다).

후 재입사하여 재입사 전보다 낮은 임금을 종전의 정년까지 보장하도록 한 것은 비록 실질적인 내용이 위의 경우와 같다 하더라도 법형식상으로는 정년단축을 의미하는 것이므로 더욱 분명한 불이익변경에 해당하는 것이다.

(3) 단체협약을 통한 도입가능성과 그 한계

정년보장형 임금피크제를 단체협약을 통해 도입하고자 할 경우 다음과 같은 점들이 지적될 수 있다. 단체협약의 구속력은 통상 노동조합 조합원에 미치며, 비조합원에는 그 효력이 미치지 않는다. 그러므로 단일 기업 혹은 사업 내에서 정년보장형 임금피크제를 실시하고자 할 경우 이는 일정한 객관적인 요건을 충족한 모든 종업원을 대상으로 실시되는 것이 바람직하므로 조합원에 대해서만 효력이 미치는 단체협약은 적정한 수단이 되기 어렵다. 따라서 정년보장형 임금피크제를 단체협약으로 도입하고자 할 경우 그 실효성을 구비하려면 적어도 과반수 근로자로 조직된 노동조합이 체결하는 경우에 한하여 인정될 수 있다. 이 경우에도 정년보장형 임금피크제에 대한 합의가 동시에 취업규칙의 불이익한 변경에 대한 동의를 포함하는 것으로 볼 수 있어야 한다.

이와 연계하여 제기되는 또 다른 문제는 과반수 노동조합이 조합원 자격을 갖지 아니한 근로자에 대해서도 취업규칙의 불이익한 변경의 동의주체가 될 수 있는가 하는 것이다. 왜냐하면 정년보장형 임금피크제의 적용을 받는 자의 대부분이 일정한 직위 이상에 해당하는 자로서 - 왜냐하면 50세 이상의 근로자를 대상으로 하므로 연령을 대비한 근속연수를 감안한 경우 - 조합원 자격이 인정되지 않을 것이라는 점을 상정한다면, 당해 노동조합이 단지 과반수이상을 조직하고 있다는 점에서 이들의 근로조건에 대해서까지 불

이익변경의 동의주체로 될 수 있는가 하는 오랜 논쟁에 부딪히게 되기 때문이다. 만약 불이익변경에 대한 유효성의 본질을 침해되는 기득권을 가진 자의 동의에 주안점을 둔다면 그 노동조합의 동의주체성은 인정할 수 없게 될 것이다. 반면에 유효성의 본질을 근로자의 집단적 동의에 초점을 두거나 기득의 권리뿐만 아니라 장래에 발생하게 되는 권리까지 함께 포함하여 이해하는 입장에 설 경우, 실제로 노동조합이 비조합원의 이익도 현실적으로 대변하는 역할을 수행한 것으로 볼 수 있는 경우에는 과반수 노동조합에 대한 동의주체성을 인정할 수 있을 것이다.⁴⁹⁾ 이점과 관련해서는 법규정을 운영해온 지금까지의 적용관행과 우리의 노사관계 현실을 감안할 경우 전자의 입장이 훨씬 설득력이 있다고 본다. 이런 관점에서 정년보장형 임금피크제도 도입은 그 적용으로 기득권을 상실하는 근로자들의 집단적 과반수 동의를 항상 갖추어야 하는 것으로 봄이 타당하다.

(4) 정년보장형 임금피크제와 정리해고법리와의 관계 검토

정년보장형 임금피크제에 있어서 정년보장의 대가로 일정한 연령 도달 시부터 임금삭감을 수용하거나 아니면 그 연령 도달한 이후 명예퇴직을 신청하도록 하는 경우에 있어서 후자와 관련하여 검토할 사항은 정리해고의 유효요건과의 관련성이다. 정리해고가 유효하기 위해서는 긴박한 경영상의 필요성, 해고회피노력의 이행, 해고대상자 선정에 있어서 합리적이며 공정한 선발기준의 작성이 필요하다. 그리고 두 번째와 세 번째 요건을 충족하기 위

49) 이 문제와 관련하여서 아직까지 대법원의 명시적인 입장이 밝혀진 판례는 없다. 이 문제와 유사한 지위에 있는 정리해고시 성실한 협의주체인 근로자대표를 결정하는 문제가 있는데, 이 문제에 대해 하급심은 기득의 권리를 상실하게 되는 자의 대표라는 관점에서 있다(서울고판 2001.4.11, 2000나15908).

해서는 근로자대표와의 성실한 협의를 거쳐야 한다. 임금삭감을 감수한 정년까지의 고용을 받아들이지 않을 경우 명예퇴직을 신청하여야 한다면 명예퇴직의 선택이 근로자의 자율적인 의사에 따라 이루어지는 것이라고 보기는 어려우므로, 임금피크제를 수용하지 않는 한 명예퇴직 해야 한다는 것은 그 실질에 있어서 정리해고의 한 형태로 볼 수 있을 것이다.⁵⁰⁾⁵¹⁾ 만약 이렇게 파악하는 것이 가능하다면, 긴박한 경영상의 필요성 판단요건과 해고대상자 선정에 있어서 합리적이며 공정한 선발기준의 요건 및 그와 같은 해고기준의 도입과정에서 근로자대표와의 성실한 협의라는 요건과는 갈등관계가 발생하게 된다. 먼저 긴박한 경영상의 필요요건의 측면에서 살펴보면, 종래 판례의 입장은 현재의 경영적자를 기준으로 삼고 있으며, 장래에 올 수도 있는 위기에 대처하기 위한 경우에도 긴박한 경영상의 필요성을 인정하는 최근 판례의 동향⁵²⁾에 따른다 하더라도, 판단의 기초는 어디까지나 정리해고의 필요성에 대한 현재의 객관적인 정리해고 계획에 대한 정당성 논거를 판단하는 것이지 객관적으로 확정할 수도 없는 장래의 정리해고 계획에 대해서까지 현 시점에서 포괄적으로 정당성을 미리 부여해 주는 것으로 확대할 수는

50) 판례는 희망퇴직과 관련하여 사용자 임의로 희망퇴직 예정자를 선정하고 이들에게 희망퇴직을 신청하지 않을 경우 일정한 불이익(예컨대 정리해고)이 가해질 수 있다는 점을 통보함으로써 희망퇴직신청(사직서 제출)을 사실상 강요한 경우에도 그 유효성을 인정하고 있는데, 판례의 이와 같은 논리 구조를 전제한다면 고용안정형 임금피크제는 희망퇴직의 경우와 마찬가지로 정리해고 이전의 또 다른 사실상의 정리해고로 볼 수밖에 없다(대판 2001.9.7, 2000두9977). 이에 대한 자세한 논의로는 박종희, 명예퇴직과 정리해고와의 관계 - 대판 2001. 9. 7, 2000두9977; 서울고판 2000. 11. 16, 2000누5694 - , 고려법학 제38호, 2002, 263면 이하 참조.

51) 이 유형은 정리해고의 요건을 갖춘 기업에서 노사간의 합의를 통해 수용할 수 있는 방안, 예를 들면 근로시간 단축을 통해 정리해고를 피하는 일자리 나누기 방식과 전혀 다를 바가 없다.

52) 대판 2002.7.9, 2001다29452; 대판 2002.8.27, 2000두6756. 이에 관한 자세한 분석과 평가에 관해서는 박종희, 정리해고 관련 판례의 최근 동향, 사법질서의 변동과 현대화(김형배교수고회기념논문집), 2004, 522면 이하 참조.

없다⁵³⁾. 그러므로 임금피크제 수용 대신 명예퇴직을 신청하여야 한다면 이는 긴박한 경영상의 필요요건을 위반하는 것으로 볼 수 있다. 또한 공정하고 합리적인 해고대상자 선정기준과 관련해서 근속연수만을 기준으로 삼아 장기 근속자를 우선적인 해고대상자로 삼는 것은 허용할 수 없다는 입장에 설 경우,⁵⁴⁾ 임금피크제라는 미명하에 일정 연령 이상 근로자의 근로관계를 우선적으로 종료시키는 것은 정리해고의 유효요건과 부합하지 않게 된다. 성실한 근로자대표와의 협의요건과 관련해서도 - 이미 취업규칙의 불이익한 변경에서 언급한 바와 같이 - 집단의 협의에 초점을 두지 않고 기득권자와의 협의를 통해 절차의 정당성을 확보하는 것으로 이해한다면, 임금피크제를 선택하지 않는 명예퇴직자의 이해관계가 제대로 반영되지 못하는 결과를 초래하게 된다. 이런 점에서 정년보장형 임금피크제가 그 선택사항으로 임금피크제 대신에 명예퇴직제 도입을 인정하는 것은 정리해고 절차요건을 거치지 않고 우회하는 형상이 된다.

나아가 노사가 고용안정을 목적으로 임금피크제 도입에 합의하였다면 후일 새로운 경영상 위기 시에 사용자는 임금 삭감된 근로자를 대상으로 어떠한 정리해고도 할 수 없는 것인가라는 문제도 제기될 수 있다. 만약 그런

53) 이에 대한 명확한 법적 인식이 없는 상황 하에서 사용자가 장래의 위기에 대응하기 위한 정리해고의 가능성을 오용하고자 한다면 잠재적인 정리해고 가능성의 명분만을 내세움으로써도 '정년보장 임금삭감'의 교섭에서 우위를 점할 수 있을 것이며 이러한 우위에서 고용유지 보다는 인건비의 삭감이라는 양보를 쉽게 얻어낼 수도 있을 것이다.

54) 합리적이며 공정한 기준과 관련하여 장기 근속자를 우선적으로 보호하여야 한다는 데에 학설과 판례가 일치하는 것은 아니지만, 이들에 대해 보다 더 많은 보호가 가해져야 한다는 것을 다수설의 입장으로 볼 수 있다(임종률, 노동법, 2006, 533면; 이병태, 노동법, 2002, 658면; 이원희, 경영상 이유에 의한 해고에 있어서 합리적이고 공정한 해고대상자 선정, 노동법의 쟁점과 과제(김유성교수화합기념논문집), 2000, 227면 이하). 장기근속에 대해 직접적으로 다룬 것은 아니지만 방론적으로 언급한 판례는 대판 1993.12.28, 92다34858; 서울고판 2001.5.30, 2000누7300 참조.

합의에도 불구하고 정리해고 할 수 있다면 ‘고용안정’이라는 합의목적은 무용지물이 될 것이고, 정리해고를 할 수 없다고 한다면 그 타당한 논거를 어디에서 어떻게 구성할 수 있을 것인지 하는 쉽지 않은 문제가 제기된다. 또한 희망퇴직과 관련하여 판례는 사용자 임의로 희망퇴직 예정자를 선정하고, 이들에게 희망퇴직을 신청(사직서 제출)하지 않을 경우 일정한 불이익(예컨대 정리해고)이 가해질 수 있다는 점을 통보함으로써 희망퇴직서(사직서)를 내도록 한 경우에도 그 유효성을 인정하고 있다.⁵⁵⁾ 이러한 논리는 정리해고 제도의 존립 자체에 대해 심각한 문제를 야기할 수 있는데, 판례의 이와 같은 논리 구조를 전적으로 따른다면 고용안정형 임금피크제는 희망퇴직의 경우와 마찬가지로 정리해고 이전의 사실상의 또 다른 정리해고로써 남용될 여지가 많다.

2. 고용연장형 임금피크제에 관한 검토와 평가

(1) 정책적 검토와 평가

고령화 사회가 갖는 심각한 문제점은 종전의 정년연령을 기준으로 할 경우 경제활동인구의 감소를 초래한다는 점이다. 이를 극복하기 위해서는 가용할 수 있는 노동력을 재투입하는 것이 필요하며, 그 주요 대상은 실업중인 준고령자 혹은 경제활동에서 벗어난 은퇴자이다. 그런 점에서 정년연장형 임금피크제는 은퇴예정자를 계속 활용하는 모델이라 할 수 있다. 이 유형의 임금피크제가 (준)고령자가 노동시장에서 겪는 재취업의 곤란을 감안하거나 시장에 신규 진입자로 들어섰을 때 이들 준고령자에게 형성 가능한 임금수준

55) 대판 2001.9.7, 2000두9977.

을 종합적으로 감안하여 정년 이전 기간 동안 감액되는 임금액보다 정년 이후 연장된 근무기간 동안 받는 총액임금이 많도록 설계되고 근로자의 자유로운 선택에 따라 이루어진다면, 이는 종래의 근로조건과 비교하여 불리한 변경으로 평가되지 않을 것이다. 그러므로 정년 연장을 희망하는 개별 근로자와 개별계약으로 임금피크제 시행이 가능하다고 본다.⁵⁶⁾ 기업도 이미 많은 직무 수행과 관련 노하우를 가지고 있으면서 당해 기업 문화 내지 조직 속성에 익숙한 근로자를 계속 활용함으로써 새로운 신규 근로자 채용시 수반되는 비용 부담을 줄일 수 있기 때문에 이익이 될 수 있다. 또한 정부의 입장에서 경제활동인구 확보차원에서 적절한 고용대책으로 활용할 수 있다. 그러므로 정년연장형 임금피크제가 적절한 설계 위에 구상된다면 노·사·정 모두에게 윈-윈 할 수 있는 모델이 될 수 있음은 물론이고, 앞으로 고령사회를 대비한 적절한 고용정책의 하나로 평가받을 수 있을 것이다. 우리나라의 경우 일반 근로자의 정년과 연금수급연령의 차이가 많기 때문에 이 유형의 임금피크제를 도입하더라도 일본과 같이 사회보장체계와의 직접적인 상호연계성을 추구하기는 아직 부족한 부분이 많다. 그러나 정년 연령을 연금수급연령으로 수렴시키기 이전이라도 퇴직연금제도의 도입을 통해 임금,

56) 정년 이후 연장된 근무기간 동안 받는 총임금이 정년 이전 기간 동안 감액되는 총임금 보다 적도록 취업규칙의 변경이 이루어지는 경우 이를 불이익변경으로 보아야 하는지에 대해서는 다른 검토가 필요하다. 불이익변경의 여부는 대가관계나 연계성이 있는 근로조건들을 종합적으로 평가하여야 하는데(대판 1995.3.10, 94다18072), 이때 대가관계 내지 연계성 여부는 사용자의 관점에서 판단하더라도 그것의 유·불리 여부는 근로자 관점에서 판단되어야 할 것이다. 왜냐하면 취업규칙의 변경은 사용자가 하기 때문에 어떤 것들이 상호 대가관계 내지 연계성을 가지면서 변경되는지는 변경주체인 사용자 관점에서 하는 것이 타당하며, 사용자에게 의해 연계·변경된 내용이 유·불리한지는 동의주체인 근로자 관점에서 판단하는 것이 입법구성 내지 취지상 타당하기 때문이다. 그러므로 총임금이 감액되더라도 정년이 연장되는 것이 (준)고령근로자 입장에서는 유리한 것으로 받아들일 수도 있기 때문에 이에 대한 판단은 일률적으로 할 것이 아니라 개개 사안별 구체적인 정황과 기업환경 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것이다.

임금 및 퇴직연금, 그리고 연금이라는 종합적인 사회보장체계 구축을 지향해 볼 수 있을 것이다.

그러나 기업의 인력 소요 측면에서 볼 때 은퇴예정자를 계속 고용하는 것은 그 만큼 자연감소분을 줄여 신규채용을 줄이는 결과를 초래할 수 있으며, 그 결과 청년실업자에 대한 새로운 일자리 창출의 기대효과는 크지 않을 가능성이 높다. 이런 점에서 본다면 정년연장형 임금피크제는 직접적인 청년 실업대책과는 친하지 않을 수 있다.

고용연장형 임금피크제의 경우도 그 효용성을 저하시키는 함정이 있을 수 있다. 고용연장형 임금피크제는 연공급 임금체계에서 강구될 수 있는 제도로써 장기계약에 관한 협상과 생산성에 대한 합리적이고 객관적인 직무능력 평가가 갖추어져야 한다. 그리고 임금피크의 시점 및 임금감액비율의 결정기준에 대한 신뢰가 갖추어져야 한다.⁵⁷⁾ 이러한 제반 조건에 대한 객관성과 신뢰성이 담보되지 않을 경우 근로자와 불필요한 갈등을 유발할 수 있다. 기업 입장에서 고용연장형 임금피크제가 자칫 근로자의 정년연장 효과만 초래하게 된다는 우려가 발생할 경우 소극적으로 대응하게 될 것이다. 또한 기업은 이러한 임금피크제 활용을 고용 연장에 따른 비용증가 위험이 없는 경우에 고려하게 될 것인데, 피크임금 시점 이후에 고령자의 직무를 다른 일반직으로 전환하여 정년을 연장하는 경우 고령자의 연륜과 경륜에 따른 귀중한 인적 자산 활용의 극대화라는 원래의 목적은 잃어버리고 비효율적인 인건비 증가만을 초래할 우려도 있다. 특히 공기업과 같이 책임 경영이 정착되지 않은 경우에는 자칫하면 노사 담합을 통한 집단이기주의로 호를 가능성도 배제할 수 없다. 이런 점에서 향후 임금체계는 연공급에서 생산성 및 성과중심의 임금체계로 변경되는 것이 불가피하며, 이러한 변화 속에서 임금피크제의

57) 진재구, 임금피크제 도입의 의미와 효용성, 그 한계, 지방자치 121(1998/10), 현대사회연구, pp.26~27.

운용의 묘와 한계가 함께 설정될 수 있을 것이다.

(2) 노동법적 검토와 평가

정년보장형과 달리 고용연장형 임금피크제를 취업규칙 변경을 통해 도입하고자 할 때에는 불이익으로 판단될 경우가 많지 않다. 왜냐하면 변경 전후의 내용을 비교함에 있어서는 일정한 연령 이후 기존의 정년연령까지 임금 감소를 대가로 정년을 추가 연장하거나 정년 이후 재고용을 약정함으로써 감소되는 임금과 고용연장을 통해 얻게 되는 이익간의 비교를 통해 불이익 여부를 결정하여야 하기 때문이다. 다시 말하면 학설과 판례 모두 취업규칙의 비교대상을 확정함에 있어서는 상호 대가관계나 연계관계에 놓여진 근로조건 들을 종합하여 비교·검토하여야 한다고 보고 있기 때문에⁵⁸⁾ 고용연장형 임금피크제의 경우 임금의 증감만을 가지고 판단할 것은 아니다. 그렇다 하더라도 이러한 비교의 경우에도 삭감되는 임금의 정도와 연장되는 고용기간 상호간이 적정하지 못할 경우에는 불이익한 것으로 볼 수도 있다. 예컨대 삭감되는 임금액의 폭과 기간이 크고 장기간임에도 불구하고 연장되는 정년 내지 고용기간이 짧은 경우가 이에 해당하게 될 것이다. 그러므로 비록 고용연장형 임금피크제라 하더라도 대가관계에 대한 불이익판단 여부가 또 다시 행해져야 한다. 이때 그 판단은 사용자관점이 아닌 근로자 관점에서 이루어져야 하며, 이때의 근로자 관점이란 것도 개별근로자의 주관적인 관점이 아닌 전체 근로자라는 객관적인 관점에서 이루어져야 하는 것으로 봄이 타당하다.⁵⁹⁾

58) 김유성, 노동법 I, 2006, 206면; 임종률, 노동법, 2006, 342면; 대판 1995.3.10, 94다18072; 대판 2001.4.24, 99다9370.

59) 박종희, 기업내 근로조건 결정 메카니즘 - 취업규칙 제도와 관련하여 -, 한국노

정년연장을 조건으로 하는 임금피크제에서 삭감되는 임금액의 결정을 경제학적인 관점을 빌어 판단하자면 근로자의 전고용 기간 동안의 총노동생산성과 그 대가로 지급받은 총임금액이 균일하게 되거나 혹은 총임금액이 더 많은 상태로 설계될 경우 근로자에게 불이익한 변경이 아닌 것으로 볼 수 있다.⁶⁰⁾ 이처럼 불이익변경이 아닌 임금피크제를 사용자가 취업규칙 변경으로 도입하고자 할 경우에는 근로기준법 제97조 제1항 본문에 따라 과반수 노동조합 혹은 근로자과반수의 의견청취만으로도 충분하다. 그런데 지배설과 판례는 이러한 의견청취의무를 변경의 유효요건을 보지 않기 때문에 사용자가 의견청취 없이 일방적으로 변경하더라도 변경의 효력에는 아무런 영향을 미치지 않는 것으로 보는 것에 견해가 일치하고 있다.⁶¹⁾

제4절 우리나라 임금피크제 도입 현황 및 외국사례

1. 우리나라 임금피크제 도입 현황

국내에서 임금피크제가 도입·운영되던 유형을 시기별로 접근해 보면 다음과 같은 특징들이 있다. 임금피크제가 처음으로 도입되던 시기에는 주로 정리해고와 구조조정의 시각에서 접근이 이루어진 특징이 있고, 그 다음에는 인사적체에 의한 상위직의 직군전환과 직급자리비우기 식의 형태가 뒤를 이었다. 그 후 최근에 들어와서는 고령화 사회에 대비하는 양상으로 점차 변화

동연구원(2006. 4. 발표자료), pp.16~17

60) 이는 연공급모델을 전제로 하는 Lazear의 에이전시 이론을 토대로 한 것이다. 이에 관해서는 신석호, 일본과 한국의 임금피크제 사례분석, 대한상공회의소 노사인력위원회 연구자료, 2003, p.14

61) 김유성, 노동법 I, 203-204면; 임종률, 노동법, 2006, 340면; 대판 1999.6.22, 98두 6647.

해가고 있다. 즉, 인력재활용의 측면과 고령자 고용연장이라는 측면에서의 접근이 점차 확산되고 있는 것이다. 이러한 양상은 인구구성비의 고령화 추세와 노동인구의 감소 그리고 저출산율에 따른 미래의 대비, 고속런 노동인력의 재활용과 인건비의 절감 등으로 귀결되는 일련의 상황을 반영한 것으로 판단된다.

우리나라는 2003년 7월 신용보증기금을 시작으로 대한전선, 대우조선해양 등 민간 제조업체와 공기업 및 금융기관, 언론사 일부가 임금피크제를 도입한 것으로 파악되고 있다. 특히, 2004년 7월 금융산업노조는 산별단체협약을 체결, 정년연장(58세→59세)을 전제로 한 임금피크제 도입에 합의한 바 있고, 이에 따라, 우리은행, 산업은행, 수출입은행, 한국감정원, 기업은행 등이 '04년 말 또는 '05년 초에 도입하였다.

<표4-7> 우리나라 기업의 임금피크제 도입 현황

사업장명	도입 시기	배 경	내 용
신용보증기금 <정년연장형> · 금융업 · 근로자수 2,190명 · 노조 유 · 50세이상 8.6%	'03. 7	인 사 적 체 해 소 명 에 퇴 직 의 부 작 용 감 소	○ 직무조정 - 직군전환제 · 만 55세 도달하게 되면, 본인 희망에 따라 업무지원직으로 보직 전환 ※ 채권추심 입수, 소송수법 입수, 컨설팅 입수 등 ○ 임금조정 - 임금커브제 · 만 55세부터 연차적으로 임금삭감 ※ 직무 난이도, 책임감, 동일연령 공무원의 임금수준 등 고려 삭감 최소화 · 직무전환 후 매년 퇴직금 중간정산 ※ '03년 9명 고용유지, 3천만원 절감, '04년 22명 고용유지, 8억 1천만원 인건비 절감 ※ 작년 12월 이후 60명 추가채용
대한전선(주) <정년보장형> · 제조업 · 809명 (생산직 450명)	'03. 11	정 리 해 고 대 안 으 로 노 조 제 의	○ 대상 : 일급 31,000원에 도달한 생산직 근로자 - '03. 10. 31부 퇴사 후 직무를 감안하여 10% 정도 삭감된 임금으로 재입사 ○ 만 50세 이상은 정년까지 조정된 임금으로 동결 · 만 50세 이하는 매년 노사합의에 의해 인상을 결정

<ul style="list-style-type: none"> · 노조 유 · 50세 이상 13% 			<ul style="list-style-type: none"> ※ '03년 100여명 고용유지, 20억원 인건비 절감
한국컨테이너 부두공단 <정년보장형> <ul style="list-style-type: none"> · 부두관리 운영, 개발업 · 122명 · 노조 유 · 50세이상 11.7% 	'04.1	구 조 조 정 대안 으로 검 토	<ul style="list-style-type: none"> · 정년 3년전 퇴직후 계약직으로 재임용하여 정년시까지 일 정분야 전문요원으로 활동 · 전문요원 재임용시 퇴직당시 연봉의 75%(1년차), 55%(2년차), 35%(3년차) 지급
대우조선해양(주) <고용연장형> <ul style="list-style-type: none"> · 선박제조업 · 10,400명 · 노조 유 · 50세이상 1.8% 	'04.2	중 · 장 년 인력 고 용 불 안 해소	<ul style="list-style-type: none"> · 53~57세: 임금상승률과 성과급 지급률을 조정하여 임 금인상률 상승 둔화 · 정년(57세) 이후 임금삭감
한국수자원공사 <정년보장 연장형> <ul style="list-style-type: none"> · 댐, 운하 시설 관리, 광역상수도 건설, 관리 · 3,608명 · 노조 유 · 40대 이상 50.3% 	'04.7	신 규 사 업 부 진, 인 사 적 체 등 사기 저하 와 조직 침체 해 소	<ul style="list-style-type: none"> ○ 선택형 임금피크제 <ul style="list-style-type: none"> - 근로자희망에 따라 명예퇴직, 임금피크제 적용 선택 - 임금피크제 적용시, 직군전환후 정년까지 근무 ※ 임금피크제 적용대상 전문업무 개발 (150개 직무) ※ 계약직 전환시 업무재평가로 정년이후 채용가능 ○ 적용 근로자 : 정년 3년전 근로자 ○ 임금 : 1년차 전환직전 총보수 90%, 2년차 80%, 3년 차 60% (평균 76.7%)
한국감정원 <정년연장형>	'04.10	금 융 산 업 노 조 산 별 협 약 사 항 이행	<ul style="list-style-type: none"> ○ 적용대상 : 만 56세 이상 직원 ○ 적용내용 : <ul style="list-style-type: none"> - 별정직(정규직)으로 직군 전환 - 정년을 58세에서 59세로 연장하여 고용보장 - 직전연봉의 80%, 70%, 50% - 직무 : 부동산사가조사업무, 계약직원 관리업무 등
우리은행 <정년연장형> <ul style="list-style-type: none"> · 금융업 · 노조 유 	'05.1	금 융 산 업 노 조 산 별 협 약 이행	<ul style="list-style-type: none"> ○ 적용대상 : 만 55세가 도래하는 년도 출생자로서 직무등 급이 M등급 이하인 일반직원 및 별정직원 ○ 적용시기 : 만 55세 도래연도의 3월1일부터 적용 ○ 적용방법 <ul style="list-style-type: none"> - 기본연봉 산정 <ul style="list-style-type: none"> · 일반직원 : 적용 직전연도의 연평균 기본연봉을 기준으 로 연차별 지급율을 적용하여 산정 · 별정직원: 적용시점의 직급·호봉을 기준으로 연차별 직 급율을 적용하여 산정 - 정년연장 : 59세로 연장 ○ 전직지원제도 : 적용대상 직원에 대해 지원프로그램 마련·운영

산업은행 <정년연장형> · 금융업	'05.1	금융산업 노조 산별협 약사항 이행	○ 적용대상 : 만 55세 이상 직원 (서무원 제외) ○ 적용내용 : - 퇴직후 계약직으로 재채용 (4년계약) - 직전연봉의 80%, 70%, 60%, 50% - 직무 : 고객상담역, 연수원교수, 내부통제역, 감사역, 감리역 등 후선 업무 ○ 기타 : 전직교육 실시
수출입은행 <정년연장형> · 금융업 · 노조 유	'05.1	금융산업 노조 산별협 약사항 이행	○ 적용대상 : 만 55.5세가 지난 전직원 ○ 적용내용 : - 매년 10~70%씩 순차 삭감 (별정직 계약직원) - 정년을 59세로 1년 연장 - 직전 연봉의 90%, 75%, 60%, 30% - 직무 : 연수원교수, 컨설턴트, 연구조사위원 등
문화방송 <고용보장형> · 언론업 · 1,703명 · 노조 유(1,026명)	'05.1	보상의 내부형 평성확보 및인건비 효율화	○ 적용시점 : 29호봉을 기점으로 도입 ○ 적용대상 : '05.1.1일자로 29호봉 2년차 이상인 직원에 대해 '05.1.1부터 삭감 ○ 적용내용 : 임금삭감은 매 1년 경과시부터 승호없이 적용 (삭감율은 기본급의 3%임) ○ 기타사항 : 임금삭감전에 퇴직금 중간정산
기업은행 <정년연장형> · 금융업 · 8,000명 (비정규직 1,400명) · 노조 유(5,210명)	'05.1	금융산업 노조 산별협 약사항 이행	○ 적용시점 : 만 55세 (정년을 58세에서 59세로 연장) ○ 적용대상 : 전체 근로자 ○ 적용내용 : 정년 59세까지 고용보장하는 대신 임금삭감 - 3급 이상: 직전급여 210%를 4년동안 분할지급(47.5%삭감) - 4급: 직전급여 250%를 4년동안 분할지급(37.5%삭감) - 5급이하: 직전급여 270%를 4년동안 분할지급(32.5%삭감) - 직무는 변경 (고경력직원) 별도 계약은 하지 않음 ○ 기타사항 : 도입전 평균퇴직연령은 55세, 평균연령은 39세로 고령화 (50세이상 비율 9.4%)
광주은행 <정년연장형> · 금융업 · 정규직 1,030명 (비정규직 380명) · 노조 유(830명)	'05.1	금융산업 노조 산별협 약사항 이행 조직고령 화에대 한대책	○ 적용대상 : 만 55세 직원 (59세까지 고용보장) ○ 적용내용 : - 정년을 59세로 1년 연장 - 정규직 별정직원으로 전환·운영 - 직전 월 평균임금의 70%, 60%, 40%, 40% - 직무 : 채권추심, 여신관리, 영업점섭외, 기관영업 등
서울신문 <고용보장형> · 언론업 · 550명 · 노조 유(380명)	'05.7	어려운 기업사 정반영	○ 적용시점 : 만 51세 (정년을 만 55세로 단일화) ○ 적용대상 : 부국장급 미만 전직원 (부국장급이상은 연봉제 적용) ○ 적용내용 : 1년차 90%, 2년차 85%, 3년차 80%, 4년차 75% 적용 (정년인 55세까지 고용보장) ○ 기타사항 : 도입전 평균연령 42세 (50세이상은 12%)

- ※ '04.7월 금융산업노조는 임금피크제를 도입할 경우 정년을 59세로 연장하기로 산별단체협약을 체결한 바 있음 (이에 따라 우리은행, 산업은행, 수출입은행, 한국감정원, 기업은행, 광주은행 등이 도입하고, 제일은행, 하나은행, 국민은행 등이 도입 추진 중)
- ※ 기타 금감원 (미보임직원에 대한 실질적 임금피크제), YTN, 한국지역난방공사, 조일제지 등이 검토⁶²⁾

2. 외국의 임금피크제 사례

가. 일본의 임금피크제

일본에서는 1948년 전후로 출생률이 높아져 베이비 붐 세대를 이루었는데, 이들을 단카이(團塊) 세대라 칭한다. 일본어로 '뭉치, 덩어리'를 뜻하는 단카이 세대는 1948년을 전후한 폭발적인 출생률 증가 때 태어나 1960~70년대의 학생운동을 경험하고 고도성장기에 기업에 입사해 지금은 장년으로 일본 사회를 주도하고 있는 세대이다. 현재 일본은 올해부터 2~3년 사이에 거의 1000만 명에 달하는 대량퇴직 사태가 벌어질 것으로 큰 우려를 가지고 있다. 이에 따라 일본 정부는 2006년 4월 '개정 고령자 고용 안전법 시행'에 따라서 모든 기업의 종업원을 65세까지 고용연장하는 것을 의무화하고 있다. 개정법에서는 60세가 넘는 종업원의 고용을 의무화하고 있으며 기업들은 각각 (1) 정년연령의 상승, (2)정년폐지, (3)계속고용(재고용) 세가지의 방안 중 하나를 채택해야만 한다.

후생노동성이 조사한 바(2006년 현재 종업원 300인 이상 규모의 기업 중 고령자 고용확보장치를 도입한 만 여개사)에 따르면 고령자 고용확보조치 도입 기업의 내역은 아래와 같다.

62) 노동부, 『고령자 고용연장을 위한 사업장 임금피크제 도입 지원 방안』, 2005. 10

<표4-8> 고령자 고용확보조치 도입기업의 내용 내역

정년 폐지	0.5%
정년 연장(65세 또는 이상까지)	6.3%
기준책정(취업규칙등 비정규직안 포함)	10.5%
기준책정(노사협정등 비정규직안 포함)	63.7%
희망자 전원(비정규직안 포함)	19.0%

자료원 : 일본 후생노동성

완전한 정사원으로서의 고용정년을 연장하는 비율은 7%에 불과하며, 나머지 기업들은 퇴사후 재취직 등의 내용으로 도입하고 있음을 알 수 있다. 이에 따라 일본 고령자들의 상당수는 재취업 시장에서 재경쟁에 돌입하게 될 것으로 보여진다. 미즈호 종합연구소 등의 조사에 따르면, 현재의 경제상황하에서 단카이 세대(일본의 베이비붐세대)가 대책 없이 대량 퇴직 시에는 3.6%의 실업률이 발생케 된다고 보고 있다.

일본의 기업들은 많은 기업들에 기술계승이 단절되지 않을까 라는 우려를 하고 있는 중이며, 더해서, 기술유출이 심각해지는 것도 경계하고 있으며 이에 상응해 조치 중이다.

예를 들어 마츠시타전공창연(松下電工創研, 마츠시타 전기공업창조연구소)은 마츠시타전공(松下電工) 근무자 등을 채용하고 있다. 말하자면 자회사가 모 회사의 퇴직자들을 채용하고 있는 형국인 것이다. 1990년대에 해외공장이전을 활발히 한 마츠시타의 경우, 국내 기술자의 경험을 소중히 살려서 해외진출시 도움을 주는 역할 등을 수행하고 있는 것임. 자회사의 직원들이 해외공장 등에 파견을 가서 경험에 바탕한 컨설팅을 수행하고 있다고 보이며, 경쟁률은 2~4대 1로 상당히 높지만, 현재는 마츠시타전공창연의 직원 250명 중 79명이 마츠시타 전공 출신일 정도이다.

토요타 자동차의 경우도 2001년부터 기능직 근무자의 퇴직 후 고용제도를 도입하고 있다. 특히 최근에 들어서는 단카이 세대의 퇴직 등에 대비해, '05년 기준 180인 정도의 엄선했던 재취직자 대상을 700명 선까지 대폭 확대할 예정이다. 기술력과는 관계가 적다고도 볼 수 있으나 일본 맥도널드는 2006년 5월 정년의 '폐지'를 선언함. 이미 맥도널드는 2004년도에 연공서열형의 보수체계를 폐지하고, 점장, 직원 등의 인사내용, 업무내용에 따른 급여체계를 완비했다. 따라서 정년의 의미는 희박하며 능력이 있는 한, 그에 상응하는 근무를 하도록 한 것이다.

후생노동성의 2005년 11월 실시된 고령자 대상 조사에 따르면, 50~59세의 고령자층 중, 70.9%가 60세 이후에도 직업을 가지고 싶다고 응답했다.

또한, 닛케이BP사가 실시한 정년퇴직후의 준비에 관한 설문조사에 대해서도 정년퇴직후의 불안감의 최대원인에 대해서 응답자의 91.3%가 '퇴직 후의 생활비'를 불안의 요인으로 들고 있다는 점에서 재취업 시장은 확실히 중요한 포인트가 될 것으로 보인다. 그러나, 대부분의 회사가 말하고 있는 비정규직으로의 재취업은 완전한 해답은 아닌 것으로 보여진다.

회사의 입장에서는 법률이 요구하고 있기 때문에 실시한다는 입장도 많을 것으로 보이며, 1년 전까지 자신이 상사로 모시던 분을 재고용해 업무지시를 한다는 것 또한 쉽지 않은 딜레마라고 할 수 있다.

재취업자의 입장에서는 주 5회가 아닌 2~3회 출근 후 근무하면서 자신의 부하에게 명령을 받는 것이나, 과거 1/3의 급료수준에서 1년마다 계약연장을 신경쓰면서 근무한다는 것은 과거 없었던 스트레스라고 할 수 있다.

우리 기업에 있어서 일본의 단카이 세대는 단순히 무엇을 팔 수 있을 것인

가에 집중하는 것이 아닌, 일본 사회 전반의 변화를 읽는 커다란 키워드임에 집중해야 할 것이다. 예를 들어, 2005년도 일본에 예년에 없었던 대형 냉장고의 판매가 호조를 보였던 것은 손자 손녀들이 방문했을 때에 음식을 대접하기 위한 공간만큼이 더 필요했던 수요가 반영된 것으로 볼 수 있다든지, 2006년도의 히트 상품으로 ‘뇌단련’ 오락 등이 꼽혔던 것은 단순히 단카이세대에 국한되는 것이 아니라, 일본사회 전반의 노령화, 생활의 변화 등이 이끌어내는 것으로 볼 수 있다. 63)

63) 김연건 동경무역관, 2007년 지역별 본부 발표자료(KOTRA 일본지역본부), 2007.2.24일자 주간 다이아몬드, 후생노동성 중고령자 조사 (<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/judan/chukou06/index.html>), 닛케이 BP 단카이소비동향연구소(<http://www.nikkeibp.co.jp/style/biz/feature/dankai/>)

제5장 개선방안

임금피크제는 고용안정성 악화나 무한경쟁을 유도하는 세계경제의 흐름에 따라 도입된 대안제도 중 노사간에 공감대가 가장 많이 형성되어 점차 확산이 되고 있는 제도이다. 하지만 단순히 연령에 따라 새롭게 발생할 수 있는 고령자의 경제적 문제나 근로자에 대한 전체적인 임금 수준의 하락, 일부 공기업의 악용사례, 합리적인 임금피크제의 적용 기준 확립 등의 문제를 병행해 생각해야만 이 제도가 좀 더 실효성을 수 있을 것으로 보인다.

우리나라의 경우 2013년부터 국민연금의 지급개시연령이 61세가 되므로 아직까지 시간이 있다고 할지 모르지만 평균정년연령이 56.6세에 지나지 않아 국민연금 개시연령 60세에 미치지 못하고, 특히 화이트칼라 관리직의 경우 조기퇴직, 희망퇴직 등으로 정년을 거의 채우지 못하고 있는 것이 현실이다. 고령자 취업의 활성화를 위해서는 이를 뒷받침하는 강력한 국가정책이 필요하다. 기업이나 근로자 스스로의 노력도 필요하겠지만 이러한 노력을 뒷받침하는 정부의 정책적 지원이 없다면 고령자 취업의 활성화는 이루지 못할 것이다.

1. 노인취업 관련법규의 재정비

중고령자 취업을 활성화하기 위한 정부차원 정책 제안으로 우선 고령자고용촉진법을 강화해야 한다. 고령자고용촉진법의 주요 내용은 적응훈련 실시와 사업주의 고령자고용관리 지원, 고령자고용정보센터 설치와 인재은행 지정, 그리고 고령자 기준고용률 제도와 고용지원금 지급, 정년연장지도와 고

령자 적합직종의 개발과 이 직종에 관한 정부 및 정부투자기관의 우선 채용 등이다. 그러나 이러한 사항들이 대부분 제대로 실시되어 있지 않고 있는데 그 이유는 대부분의 규정이 임의적인 권장사항에 불과하기 때문이다.

따라서 이러한 규정들이 실제로 집행되기 위해서는 강제 의무조항으로 강화되어야 한다. 특히 기준고용율의 적용을 의무화하여 의무고용제를 실시하는 것이 필요하다. 가능한 직종과 규모에 따라 의무고용 비율을 정하고 이를 점진적으로 확대해 나가는 방안이 모색되어야 할 것이다. 노인적합직종과 함께 일반직종을 포괄하는 의무고용제가 도입되어야 노인들의 사회참여가 보다 활성화 될 수 있을 것이다.

그리고 고령자고용정보센터와 고령자인재은행을 필요에 따라 시·도별로 설치하도록 한 임의규정도 활성화하여 고령자취업을 지원할 수 있는 전문적인 기관을 전국적인 조직으로 확보하여 체계적으로 고령자 고용관련 서비스를 전달 할 수 있는 전달체계를 구축하도록 해야 할 것이다.

또한, 고령자 채용업체와 정년 연장이나 정년퇴직자 재고용제도를 실시하는 기업 등에 대해서 보조금과 세제상 혜택 등 제도적인 지원방안을 좀더 다양하게 강화하고 고령자고용촉진법의 개정을 통해서라도 고령자의 창업에 대한 지원방안도 구체화되어야 할 것이다. 64)

2. 고령자 우선고용직종 개발의 확대

우리나라가 급속한 경제발전과 산업화를 거치면서 직종의 세분화·전문화로 인해서 현재 직업분류에 의한 직종 수는 약 15,000개에 이른다. 그러나 고령

64) 황선옥, 2001, “고령자 취업관련 지원체계에 관한 연구” 「노인복지연구 2001 여름호」, 한국노인복지학회 pp.161~162

자에게 적합한 직종은 이미 선정된 공공부문 70개와 민간부문 90개에 불과해 고령자 우선직종이 단순노무직에 집중되거나 아니면 전문직으로 직종이 양분되면서 노인들의 다양한 취업수요를 충족하지 못하고 있다. 따라서 지금의 우선고용직종에 선정된 160개 직종을 더 세분화하거나 이외에도 많은 정책연구자들이 더 폭넓은 관점에서 우선고용직종을 확대해 나가야 할 것이다. 이 문제에 대한 개선방향을 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 우선고용직종은 단순노무직 위주로 선정되어 다양한 노인계층의 취업욕구를 충족시키지 못했다는 평을 듣고 있는데 이를 시정하기 위한 중산층노인을 위한 좀 더 여러 가지 다양한 직종을 개발하여야 한다. 또, 공공부문보다 민간부문의 고용실적이 좋지 않으므로 민간영역에 있는 사기업을 통해 자발적 고용을 늘리고 민간의 일반기업에 대해 각종 혜택과 인센티브를 주어야 한다. 이렇게 되면 고령자 우선고용직종은 노인고용의 활성화의 발판이 될 것이다. 왜냐하면 고령자에게 적합한 직종을 개발해 취업시키면 고연령층이 쉽게 그 직종에 적용할 수 있기 때문이다.

3. 보조금 지급을 통한 고용지원과 사회적 일자리 창출

고령자 뿐 아니라 청년실업자나 장기실업자 등 취업에 상대적으로 더 큰 어려움을 겪는 것으로 알려진 취업취약계층에 대하여 국가가 임금보조금을 지급하여 고용을 촉진하는 프로그램은 사중손실과 대체효과가 커서 실제로 추가적인 고용을 창출하기는 어렵다는 많은 연구결과가 있으나, 그럼에도 불구하고 대부분의 국가는 이러한 고용보조금제도를 운영하고 있다. 고용보조금제도의 목적이 반드시 추가적인 고용의 창출에만 있는 것은 아니기 때문이다. 어차피 추가인력을 채용할 수밖에 없는 일자리에 보조금을 받고 채용

하는 경우가 있다고 하더라도, 이들의 실업이 장기화되거나 상승적인 빈곤계층으로 되면 사회통합에 걸림돌이 될 것이므로 특별히 취약한 계층에 대하여 국가는 지원을 할 수밖에 없다. 다만, 부작용을 최소화하고 그나마 비용을 효과적으로 사용하는 방안을 연구해야 할 것이다.

우리나라의 고령자 고용촉진장려금은 사중손실과 청년층 구축효과라는 점에서 제도의 효율성에 대한 의문이 제기되고는 있지만, 이 프로그램의 수혜자가 얻게 되는 안정된 고용기회나 소득창출효과라는 면에서 정책의 효과성은 충분히 있는 것으로 검증되었다. 현재 운영되고 있는 고령자 고용촉진장려금의 활용을 권장하고, 고령자의 재고용에 도움이 되는 제도를 추가적으로 도입하는 등 제도의 확대를 제안한다.

보조금지원을 통해서 민간부문에서 고령자를 위한 일자리를 창출하도록 자극하는 것이 간접적인 일자리 창출이라면, 국가가 사회경제부문에서 일자리를 만들어서 일반적인 노동시장에서는 경쟁력이 떨어지는 근로취약계층에게 제공하는 직접적인 일자리 창출도 병행되어야 한다. 사회적 일자리는 ‘사회적으로 유용성을 가지나 수익성 때문에 시장에서 공급되지 못하는 일자리’로 정의되는 것으로 그 자체로는 고령자만을 위한 개념이 아니지만 실제로 일자리가 공급될 때에는 고령자에게 돌아가는 비율이 높을 것으로 예상된다.

4. 중소기업에 정부지원 규모 확대

임금피크제는 성과주의 임금체계가 정착될 때까지 과도기적 임금체계이므로 한시적으로만 운영하도록 2006년부터 2008년까지 지원기간 한도가 설정되어 있다.

정부는 300인 이상 사업장의 50세 이상 근로자를 대상으로 한다는 것은 일부 대기업과 공기업의 근로자에게만 지원한다는 의미이다. 대기업, 공기업 및 은행권 등 내부노동시장이 잘 발달되고 비교적 고용이 안정된 기업에서는 경제위기 이후 이미 임금피크제를 도입하고 있다. 굳이 정부의 지원이 없더라도 기업과 그에 종사하는 근로자의 필요에 의해 도입되고 있다. 정부가 중고령자의 고용안정을 위해 임금피크제를 지원할 목적이라면 이는 고령자의 비중이 상대적으로 높은 중소기업이어야 할 것이다. 한국노동연구원 “사업체 패널 조사(3차년도) 기업규모별 50세 이상 근로자의 비중”을 보면 근로자의 약 80% 이상이 중소기업에 종사하고 있다. 그러나 문제는 이들 중소기업들의 경우 내부노동시장이 발달되어 있지 않아 연공급제 및 정년제 등 임금피크제를 도입할 수 있는 여건이 충분하지 않은 것이다. 이는 결국 5인 이상 사업장의 근로자들이 내는 고용보험금으로 상대적으로 고용이 안정되어 있는 소위 좋은 사업장에 종사하는 근로자를 더욱 보호하는 결과로 나타날 수 있다. 고령 근로자 고용을 확대하기 위해서는 규모가 큰 기업보다는 작은 기업을 우선 지원하는 것이 현실적임을 인식해야 한다. 따라서 향후 정부의 고령근로자 지원 정책 수립이 기업의 규모, 업종 등과 고려해 대상을 선정하도록 해야 할 것이다.

5. 기업의 인적관리 시스템 구축

노사간 상호 불신과 부정적인 인식이 조직의 경쟁력 제고에 걸림돌로 작용함에 따라 이를 짧은 시기에 해소하기 위해서는 신 대화기법인 “개선해야

할 사항(STOP)" 및 "바람직한 행동(START)"에 대한 솔직한 의견을 상호 피드백하여 갈등의 원천이 되는 요인들에 대한 이해를 구함으로써 상호 불신의 벽을 허물고 이해에 기초하여 노사간 신뢰를 형성하고자 하는 활동을 추진해야 할 것이다. 대화창구를 단체교섭 등 공식적인 채널에 한정하는 것이 아니라 노조 집행부와와의 간담회 등 다양한 채널을 활용하여 노조의 의견을 수렴하고, 노조의 동의를 구하기 위해서 설득과 노력을 다해야 한다. 직원들과 충분한 대화와 제도 도입의 배경과 필연성을 설명하고, 노조나 협의체에 도입의 타당성을 전달하는 실질적인 효과 방식을 추진하여 제도에 대한 인식을 긍정적으로 전환토록 공감대를 형성을 전제하여 임금피크제를 도입하는 것이 마찰을 줄이고 기업의 경쟁력을 제고할 수 있을 것이다.

또한 중고령자 고용유지 및 확대를 위해서는 정부의 지원 뿐만 아니라 고용주체인 기업이 초고령사회를 대비하여 인사관리시스템 자체를 고령화의 진전과 정합성을 갖도록 구축하여야 한다.

고령화에 부합되는 인적 자원관리시스템을 구축하는 데 가장 우선시되어야 할 사항은 임금체계의 개선이다. 고령자 고용유지 또는 확대 뿐 아니라 무한 경쟁시대에 기업이 생존하기 위해서는 현재 지배적인 임금체계인 연공급제를 연령에 중립적인 직무급이나 성과주의 임금체계로 전환할 필요성이 있다. 고령화 사회에서의 보상관리정책으로는 ① 직무급이나 연봉제로 임금체계 전환, ② 연령과 관계없는 임금제도 구축, ③ 복선형 임금제도 구축, ④ 시니어직 신설 등이 있다.

연봉제로 전환하기 위해서는 반드시 인사고과제도의 혁신이 전제되어야 한다. 직무급은 직무의 상대적 가치에 따라 임금이 결정되어 연령과는 관계가 없는 임금체계이다. 직무급이 보편화된 구미에서 고령화문제가 우리나라에

비해 상대적으로 심각하지 않는 이유도 직무급 중심의 임금체계가 중요한 역할을 담당해 왔기 때문으로 보인다. 그러므로 중고령자의 생산성에 비해 상대적으로 높은 임금수준으로 중고령자에 대한 해고유인을 느끼는 기업 뿐만 아니라 앞으로 고령화 문제에 적극적으로 임해야 할 노동조합에 있어서도 직무급의 도입은 노사가 상생할 수 있는 방안의 하나로서 적극적으로 도입을 추진하여야 할 것이다.⁶⁵⁾

둘째, 연령에 구애받음이 없는 임금제도란 60세까지의 고용을 전제로 한 임금제도를 설계한다는 것을 의미하며, 이는 연령대별로 상이한 임금체계를 구축한다는 의미이기도 하다. 연령의 증가에 따른 임금부담이 적은 임금제도를 구축하기 위해 일본에서 논의되고 있는 방안으로 20대는 생활임금, 30~40대는 능력주의, 50~60대는 연봉제를 주축으로 하는 임금제도를 들 수 있다.

세 번째 방안은 코스별로 임금체계, 즉 복선형 임금체계를 구축하는 방안이다. 승진 및 이동코스를 다양화하고 코스별로 별도의 임금체계를 구축하는 것을 의미한다. 크게 승진 및 이동코스는 직무의 성격에 따라 ① 관리직(부장, 팀장, 과장 등 조직의 장으로서 라인의 관리직), ② 전문직(특정분야에서의 고도의 전문지식, 기술로서 직무를 수행하는 specialist로서 이론적·체계적인 전문지식과 경험을 쉐려 창조적이고 독창적인 연구와 개발업무를 단독 또는 팀으로서 업무 수행), ③ 전임직(일정 분야에서 오랜 기간동안 배운 전문적인 지식, 기술, 고도의 숙련된 기능과 풍부한 경험으로서 직무를 수행

65) 우리나라에서 가장 규모가 큰 현대자동차노동조합은 2003년 10월 14일 대의원 간담회에서 영남노동운동연구소에 의뢰한 '생산직 노동자의 고령화 경향에 대한 조사연구'에 대해 검토하였다. 동 조사연구보고서에는 생산직 노동자의 고령화에 대응하여 노동조합에서도 중장기적으로 현행 연공급제에서 직무급체계의로의 전환을 추진하여야 한다고 언급되어 있다.(현대자동차노동조합, 2003. 10.14)

하는 expert, 대표적인 직무로서는 영업, 경리, 인사, 생산 등의 분야에서 직무 수행)으로 구분할 수 있다. 전문화된 승진코스별로 복선형 임금체계를 구축하여 인건비 부담을 경감시킬 수 있다.

네 번째 방안은 특정연령 이후 '시니어직'을 별도 설정하여 별도의 임금체계를 구축하는 방안이다. 이 방안은 특정 연령, 예를 들면 50세 이후의 종업원에 대해서는 직군을 불문하고 직무급 중심의 'Senior(시니어)직'을 신설하여 채용하는 방식이다. 직무급 중심의 시니어직을 구축하기 위해 고려하여야 할 요인으로는 ① 동일가치노동· 동일임금 원칙 준수, ② 직무평가를 실시하여 직무평가결과에 따라 임금 결정, ③ 주요 직무에 대해서는 필요한 지식, 숙련도, 작업조건 등의 요소를 종합하여 곤란도와 중요도를 평가하여 직무의 상대적 가치 결정 등이다.

기업의 보상체계 개편은 정부의 지원을 받던 그렇지 않던 간에 기업 스스로 생존을 위해서는 임금체계 개선을 위한 노력을 경주하여야 하며, 개선된 임금관리시스템이 유효성을 발휘하기 위해서는 채용관리시스템, 평가관리시스템, 교육훈련시스템, 직급관리시스템 등 인적자원관리의 제반 기능과도 정합성을 확보하여야 하기 때문에 여타 인적자원관리시스템의 개선도 동시에 이루어져야 할 것이다.

6 고용연장형 임금피크제의 적극적인 도입

현재 우리나라에서 도입 활성화를 논의하고 있는 임금피크제도는 크게 정년보장형과 고용연장형 임금피크제로 나누어 볼 수 있는바, 그 중에서 도입사례에서의 다수 유형은 '정년보장형 임금피크제'라 할 수 있다. 그런데 정년보

장형 임금피크제는 고령화 사회를 대비하기 위한 적절한 조치도 되지 못하고 청년 실업문제를 해결하는 적절한 방안도 되지 못하면서, 단지 기업내 인건비 절감이나 인력구조의 변경(인사적체 해소) 목적으로만 활용될 위험이 크다. 그러나 인건비 절감 내지 인사적체해소를 위한 임금피크제의 활용은 현행법상 근로조건의 불이익한 변경에 지나지 않으므로 취업규칙의 불이익한 변경절차법리에 따라 이루어져야 한다. 그렇지 않고 임금피크제라는 새로운 제도의 도입 절차가 별도로 있는 것처럼 인식하는 것은 매우 경계해야 할 점이다. 왜냐하면 정년보장형 임금피크제는 자칫 정리하고 대체수단으로 활용될 위험성 내지 함정을 내포하고 있으며, 삭감되는 임금의 비율과 시점의 결정에 따라서는 사실상 기업내 고령자의 조기퇴직을 유도하는 방안으로 남용될 소지가 많기 때문이다. 그럼에도 불구하고 정년보장형 임금피크제가 현재 우리나라가 안고 있는 고용정책적인 제반문제들을 해결할 수 있는 대안처럼 오해하는 것은 심각한 문제점을 야기하기 때문에, 정확한 이해 내지 전략적 검토에 대한 필요성을 정부정책의 하나로 바로 알려주는 것이 필요하다.

이에 반해 고용연장형 임금피크제는 고령사회를 대비하여 기업 정년을 사실상 연장하고 상향 조정되는 연금수급연령과 연계시킴으로써 고용정책과 사회정책 그리고 복지정책의 일체가 이루어질 수 있는 제도 위에서 유지·운영되고 있다. 그러나 이 유형의 임금피크제로 노·사·정 모두가 윈-윈 할 수 있기 위해서는 직무 분석과 피크임금 시점 및 임금감액 비율 결정기준에 대한 객관성과 신뢰성이 구비될 수 있어야 한다. 우리는 일자리 창출 없는 저성장과 높은 청년실업률 그리고 정년이전에 조기 퇴직하는 준고령자 실업문제 그리고 앞으로 닥쳐올 고령사회 문제 등을 종합적으로 대비하여야 하

는 시점에서 있다. 이러한 문제들을 해결하기 위한 고용정책 내지 사회정책의 입안은 총론적인 지향점뿐만 아니라 각론적인 구체적 내용을 종합적으로 검토하면서 일체적인 정책기조로 나아가야 한다.

그리고 기업 차원에서도 향후 국가의 고용정책 변화에 예의주시하면서 그에 상응하는 인사노무관리계획을 수립하는 것이 필요하다. 특히 임금피크제와 관련해서는 향후 60세 정년 의무 규정 도입과 추가적인 정년연령의 연장을 검토하고 있는 현시점에서 정년연장에 따른 관리 및 경비부담을 해소하고 정년연장에 대비한 임금체계의 합리적 변화를 모색하기 위해서라도 고용연장형 임금피크제의 적극적인 활용을 도모하는 것이 필요하다고 본다.

제6장 요약 및 결론

출생율의 저하와 인구 고령화의 진전에 따라 향후 노동력 인구의 구조변화가 예상되며, 노동력 부족에 대비하여 고령자/여성 노동력 등의 활용을 적극 검토해 나가야 한다. 향후 노동력 부족을 대비한 다양한 고용형태에 따른 인건비 배분의 방안으로서, ‘임금피크제’는 좋은 모델이며 활용가치가 높을 것으로 예상된다.

중고령자 취업을 활성화하기 위한 정부차원 정책 제안으로

첫째, 고령자고용촉진법을 강화해야 한다. 고령자고용촉진법의 주요 내용은 적응훈련 실시와 사업주의 고령자고용관리 지원, 고령자고용정보센터 설치와 인재은행 지정, 그리고 고령자 기준고용률 제도와 고용지원금 지급, 정년연장지도와 고령자 적합직종의 개발과 이 직종에 관한 정부 및 정부투자기관의 우선 채용 등이다. 그러나 이러한 사항들이 대부분 제대로 실시되어 있지 않고 있는데 그 이유는 대부분의 규정이 임의적인 권장사항에 불과하기 때문이다.

따라서 이러한 규정들이 실제로 집행되기 위해서는 강제 의무조항으로 강화되어야 한다.

또한 고령근로자의 고용확대제도와 임금피크제가 고령근로자 노동력을 값싼 인건비로 착취하는 수단으로 이용되지 않도록 하기 위한 정책적인 규제가 필요하다.

둘째, 우선고용직종은 단순노무직 위주로 선정되어 다양한 노인계층의 취업욕구를 충족시키지 못했다는 평을 듣고 있는데 이를 시정하기 위한 중산층노인을 위한 좀 더 여러 가지 다양한 직종을 개발하여야 한다. 또, 공공부

문보다 민간부문의 고용실적이 좋지 않으므로 민간영역에 있는 사기업을 통해 자발적 고용을 늘리고 민간의 일반기업에 대해 각종 혜택과 인센티브를 주어야 한다.

셋째, 우리나라의 고령자 고용촉진장려금은 사중손실과 청년층 구축효과라는 점에서 제도의 효율성에 대한 의문이 제기되고는 있지만, 이 프로그램의 수혜자가 얻게 되는 안정된 고용기회나 소득창출 효과라는 면에서 정책의 효과성은 충분히 있는 것으로 검증되었다. 현재 운영되고 있는 고령자 고용촉진장려금의 활용을 권장하고, 고령자의 재고용에 도움이 되는 제도를 추가적으로 도입하는 등 제도의 확대를 제안한다.

넷째, 고령 근로자 고용을 확대하기 위해서는 규모가 큰 기업보다는 작은 기업을 우선 지원하는 것이 현실적임을 인식해야 한다. 따라서 향후 정부의 고령근로자 지원 정책 수립이 기업의 규모, 업종 등과 고려해 대상을 선정하도록 해야 할 것이다.

다섯째, 우리나라의 노사관계는 주지하다시피 근본적으로 노사간에 신뢰가 낮은 편이다. 노사간 상호 불신과 부정적인 인식이 조직의 경쟁력 제고에 걸림돌로 작용함에 따라 이를 짧은 시기에 해소하기 위해서는 신 대화기법인 “개선해야 할 사항(STOP)” 및 “바람직한 행동(START)”에 대한 솔직한 의견을 상호 피드백하여 갈등의 원천이 되는 요인들에 대한 이해를 구함으로써 상호 불신의 벽을 허물고 이해에 기초하여 노사간 신뢰를 형성하고자 하는 활동을 추진해야 할 것이다.

고령화에 부합되는 인적 자원관리시스템을 구축하는 데 가장 우선시되어야 할 사항은 임금체계의 개선이다. 고령자 고용유지 또는 확대 뿐 아니라 무한 경쟁시대에 기업이 생존하기 위해서는 현재 지배적인 임금체계인 연공급제

를 연령에 중립적인 직무급이나 성과주의 임금체계로 전환할 필요성이 있다. 고령화 사회에서의 보상관리정책으로는 ① 직무급이나 연봉제로 임금체계 전환, ② 연령과 관계없는 임금제도 구축, ③ 복선형 임금제도 구축, ④ 시니어직 신설 등이 있다.

또한 상시적 구조조정이 행해지는 현재의 기업 환경에서는 고용조정의 의미도 변화된다. 즉 근로자가 현재 근무하고 있는 직장에서의 고용보장을 의미하는 직장안정의 개념보다는 어느 직장에 근무하더라도 취업이 안정되어 있음을 의미하는 고용안정의 개념이 보다 중시된다는 것이다.

여섯째, 고용연장형 임금피크제는 고령사회를 대비하여 기업 정년을 사실상 연장하고 상향 조정되는 연금수급연령과 연계시킴으로써 고용정책과 사회정책 그리고 복지정책의 일체가 이루어질 수 있는 제도 위에서 유지·운영되고 있다. 그러나 이 유형의 임금피크제로 노·사·정 모두가 윈-윈 할 수 있기 위해서는 직무 분석과 피크임금 시점 및 임금감액 비율 결정기준에 대한 객관성과 신뢰성이 구비될 수 있어야 한다.

기업 차원에서도 향후 국가의 고용정책 변화에 예의주시하면서 그에 상응하는 인사노무관리계획을 수립하는 것이 필요하다. 특히 임금피크제와 관련하여서는 향후 60세 정년 의무 규정 도입과 추가적인 정년연령의 연장을 검토하고 있는 현시점에서 정년연장에 따른 관리 및 경비부담을 해소하고 정년연장에 대비한 임금체계의 합리적 변화를 모색하기 위해서라도 고용연장형 임금피크제의 적극적인 활용을 도모하는 것이 필요하다고 본다.

우리는 일자리 창출 없는 저성장과 높은 청년실업률 그리고 정년이전에 조기 퇴직하는 준고령자 실업문제 그리고 앞으로 닥쳐올 고령사회 문제 등을 종합적으로 대비하여야 하는 시점에서 있다. 이러한 문제들을 해결하기 위

한 고용정책 내지 사회정책의 입안은 총론적인 지향점뿐만 아니라 각론적인 구체적 내용을 종합적으로 검토하면서 일체적인 정책기조로 나아가야 한다. 기업은 시장경쟁에 노출되어 있기 때문에 복지차원에서 고령근로자를 고용하는 것은 결코 아니다. 그러므로 21세기 조직에서 경력개발의 책임은 어디까지나 근로자 개인에 있다는 것을 자각할 필요성이 있다. 이는 평생 직업시대에 걸맞은 자신의 핵심역량을 강화하기 위한 근로자 자신의 부단한 능동적, 주체적 노력이 필요하다는 것을 의미한다.

<참 고 문 헌>

- 김동배, “임금체계 실태 및 개선방안”, 「임금교섭 및 임금체계 실태와 개선 방안」, 한국노동연구원, 2004. 12.
- _____ · 김주일 · 배규식 · 김정우, 「고용의유연화와 인적자원관리 과제」, 한국노동연구원, 2004. 4.
- 김동섭, “노령화사회에 대비한 고령자 취업문제와 대책방안 연구”, 「지역개발연구논총」, 공주대학교 지역개발연구소, 1992.
- 김미숙 외 5인, 「고령화 사회의 사회경제적 문제와 정책대응방안: OECD 국가의 경험을 중심으로」, 한국보건사회연구원, 2003.
- 김성순, 「고령사회정책론」, 홍익제, 2003. 9.
- 김성중 · 성재환, 「한국의 고용정책」, 한국노동연구원, 2005.6.
- 김수곤 · 박준양, 「우리나라 임금제도의 변천과 정책적 함의」-동기유발을 위한 임금체계 혁신방안-, 노동부, 2005. 12.
- 김영호, 「고령자 취업 활성화 방안에 관한 연구」 중앙대학교 행정대학원, 2007.
- 김원규 · 최희선, “우리나라 노동 및 인적자본의 추이와 시사점,” 「산업경제정보」 제201호, 산업연구원, 2004.
- 김재원, “중·고령자의 직업안정을 위한 정책구상에 관한 연구”, 「경제연구」 제20권 제2호, 한양대학교 경제연구소, 1999,
- 김정환, “고령화사회와 임금피크제”, 한국노동연구원, 「매월노동동향」 2004년 8월호 · 통권 제37호, 2004. 8.
- _____ · 박찬임 · 오학수, 「기업복지의 실태와 정책과제」, 한국노동연구원, 2004. 7.
- _____ · 장지연, 「중고령자 고용실태와 일자리 창출」, 「고령화시대의 사회정

- 책방향 설정을 위한 정책토론회」, 새천년민주당 정책위원회, 2003.
- _____, 「임금피크제 모델개발 연구」, 노동부, 2003. 12. p.53.
- 김현숙·류덕현·민회철, 「장기적 인적자본 형성을 위한 조세·재정정책: 출산을 결정요인에 대한 경제적 분석」 연구보고서 06-03, 한국조세연구원, 2006. 12.
- 곽성일, “우리나라의 노인취업 정책 및 프로그램 분석과 그 활성화 방안에 관한 연구” 서울시립대학교 도시과학대학원, 2005.
- 남재량·류근관·최효미, 「고용불안계층의 실태 및 고용정책과제」, 한국노동연구원, 2005. 9.
- 문무기·윤문희·이철수·박은정, 「임금제도 개편을 위한 노동법적 과제」, 한국노동연구원, 2006. 5
- 박동석, 「고령화 쇼크」, 굿인포메이션, 2003. 11.
- 박석돈·이옥·명선영·박순미, 「노인복지론」, 삼우사, 2004. 2.
- 박종희, 「기업내 근로조건 결정 메카니즘-취업규칙 제도와 관련하여-」, 한국노동연구원, 2006. 4.
- 박성준, 「임금피크제 도입기업 지원방안의 문제점」, 한국경제연구원, 2006. 1.
- 박재간, “노인취업관련 사업의 활성화 방안”, 「노인복지연구 2001 봄호」, 한국노인복지학회, 2001. 3.
- 방하남·신동균·김동현·신현구, 「인구 고령화와 노동시장 변화 및 노동정책과제」, 한국노동연구원, 2005. 8.
- 서남철, 「고령화에 따른 임금피크제 도입에 관한 연구」, 원광대 대학원, 2006
- 신동균·김동현·신현구, 「인구 고령화가 노동시장 변화와 노동정책과제」, 한국노동연구원, 2005. 8.
- 신현구, “EU 고령자 고용정책 국제비교”, 『국제노동브리프』 9·10 Vol.2, No.5, KLI, 2004. 10. p.80.
- 안주엽, 「중장기 인력수급 전망: 2002~2010」, 한국노동연구원, 2002. 4.

- _____, 「중장기 인력수급 전망: 2005~2020」, 한국노동연구원, 2002. 5.
- 우석진, “저출산 대책으로서 재정정책이 여성의 출산, 노동공급, 결혼 결정에 미치는 효과”, 「재정포럼」 6월호, 통권 132호, 한국조세연구원, 2007. 6. 27.
- 이달휴, “우리나라의 고령자고용에 관한 법적 과제”, 「고령사회와 고령자고용의 법적과제」 전문가 워크샵, 고령사회법제 ④ 한국법제연구원, 2003. 10. 17.
- 이삼식·선우덕·윤주현·윤홍식, 「고령화와 인구대책 및 복지」 정책보고서 06-48, 한국보건사회연구원,
- 이원덕·장지연, 「고령화 시대의 노동시장정책」, 고령화 시대의 사회정책 장기발전방안 토론회 발표자료, 한국노동연구원, 2002.
- _____ 편, 「한국의 노동 1987~2002」, 한국노동연구원, 2003. 9.
- 이정우, “퇴직의사결정의 자율성을 보장하기 위한 연금수급제도의 개선방안”, 「규제연구」, 제14권 제1호, 2005년 6월
- 이혜훈, “인구고령화와 재정의 대응과제,” 강문수·이혜훈 편저, 「경제사회여건 변화와 재정의 역할」, 비봉출판사, 2001.
- 장지연, 「고령화시대의 노동시장과 고용정책(I)」, 한국노동연구원, 2000. 12.
- _____·김대일·신동균·조준모·조용모·김정환, 「고령화시대의 노동시장과 고용정책(II)」, 한국노동연구원, 2004. 5.
- _____ 4인, 「여성근로자 모성보호의 현황과 정책방안: 모성관련 휴가제도를 중심으로」, 한국노동연구원, 2004.
- _____, 「중고령자 노동시장의 특성과 고용지원정책」, 한국노동연구원, 2000. 12.
- 장창원·김해동·이상준, 「고령화 사회의 인적자원정책(II): 중고령층을

- 중심으로」, 한국직업능력개발연구원, 2003.
- 전광식, “고령사회 대비 고령자 고용촉진정책”, 경북대학교, 2004.
- 전병유·어수봉·이재갑·김동현·김우영·성지미, 「고용없는 성장에 대한 대응전략 연구(I)」, 한국노동연구원, 2005. 8.
- _____. 장지연·황준욱·신현구·이상일·부가칭, 「고용없는 성장에 대한 대응전략 연구(II)」, 한국노동연구원, 2005. 8.
- 진진성, 「고령화 사회에 대비한 실버산업 활성화 방안」, 한서대학교 정보산업대학원, 2006. 8.
- 지광수, “고령화시대의 노동시장정책,” 「산업경제연구」 제18권 제4호, 한국산업경제학회, 2005. 8.
- _____, 조기전, “고령화와 노인복지 정책”, 「경영경제연구」 제28집 1호, 조선대학교 경영경제 연구소, 2005. 9.
- _____, 이인근, “고령화와 임금피크제에 관한 연구”, 조선대학교, 2008. 2
- 최경수 외 3인, 「인구구조 고령화의 경제적 영향과 대응과제(I)」, 한국개발연구원, 2003. 12.
- _____, 「고령화와 경제성장: 인구구조 혹은 인구구조의 변화」, 한국개발연구원, 2003
- _____, 「인구구조 고령화의 경제적 영향과 대응과제(II)」, 한국개발연구원, 2004. 12.
- 최숙희, “외환위기 이후 저출산의 원인 분석“, 「Issue Paper」, 삼성경제연구소, 2006. 9.
- _____. 외 4인, 한일 고령화의 영향과 파급효과(JRI와의 공동 연구과제“, 「연구보고서」 삼성경제연구소, 2007. 8.
- 최영우, 「임금피크제의 유형과 도입사례」, 노동부, 2005. 1.
- 한쌍암, 「고령화 사회의 노인재취업 정책 및 프로그램 관한 연구」, 2005

- 허재준·전병유, 「고령자 노동시장-현황과 정책과제」, 한국노동연구원, 1998.6.
- 황덕순·방하남, “노동시장 취약계층의 보호,” 노동시장선진화기획단 편, 「노동시장의 유연안정성 제고방안」, 한국노동연구원, 2004.
- 황선옥, “고령자 취업관련 지원체계에 관한 연구”, 「노인복지연구 2001 여름호」, 한국노인복지학회, 2001.
- 황수경·정진호·김승택·남재량, 「한국의 임금과 노동시장 연구」, 한국노동연구원, 2005. 4.
- ____·황준욱·신현구·어수봉·장지연, 제출문 「고령사회대비 고령자 고용정책에 관한 국제비교 연구」, 한국노동연구원, 2004. 11.
- 황진수, 「도시노인의 재취업 현황과 과제」, 한성대학교, 2004.
- 황준욱·신현구, “유럽 주요국 고령자 현황 및 고령자 고용정책”, 「고용 없는 성장에 대한 대응 전략 연구(Ⅱ)」, 한국노동연구원, 2005. 8.
- 그렉 J. 뱀버·러셀 D. 란즈베리·닉 웨일즈 편저, 「국제비교 고용관계」, 한국노동연구원, 2005. 6.
- 맥킨지 편, 「우먼코리아 보고서」, 매일경제신문사, 2001.
- 호리 하루히코, “일본의 고령자 노동정책,” 「고령자 노동시장의 특성 과정 정책과제: 제3차 KLI-JIL 국제워크숍」, 한국노동연구원·일본노동연구기구, 2002.
- 경제사회연구회, 「고령화 사회 대응방안」, 2004, 7.
- 경제협력개발기구(OECD) 엮음, 「한국의 고령화와 고용정책」, 한국노동연구원, 2005. 11.
- 국민연금관리공단, 2003.
- 노동부, 「월간 노동」, 2005년 11월호, 제39권, 제11호, 제369호, 2005. 11.
- ____, 「임금구조」, 2002.

- _____, 「임금구조기본통계조사」, 각년도 원자료.
- _____, 「임금피크제 매뉴얼」, 2004.
- 대한상공회의소, 「국내 임금피크제 도입기업의 애로 및 정책과제」, 2004. 4.
- 삼성경제연구소, “획기적인 출산율 제고방안“, 「Issue Paper」, 2006. 9.
- 통계청, 「인구동태통계연보」. 각년도.
- 재정경제부, “역모기지 활성화방안”, 2006.2.16.
- _____, 「장래인구추계」, 2001.
- _____, 「장래인구 특별추계 결과」, 2005. 1.
- _____, KOSIS(홈페이지 자료)
- _____, 「경제활동인구조사」 원자료, KOSIS.
- _____, 「경제활동인구조사(산업별 자료)」; 「임금구조조사」(사업장규모 자료).
- _____, 「사회통계조사」, 2004 원자료
- 통계프리즘, 근속연수별 평균연령의 변화와 시사점, 「월간 노동리뷰」, 2007년 11월호 통권 제35호, 한국노동연구원, 2007. 11.
- 한국개발연구원, 「2011비전과 과제 열린세상 유연한 경제」, 2001. 12.
- 한국노동연구원, 「노동정책연구」, 2005년 제5권 제3호, 2005, 9.
- _____, 「매월노동동향」, 2002. 6. 7. 8, 9. 2003, 11월호2004, 10, 12월호.
- _____, 「사업체실태조사」, 2002.
- _____, 「월간 노동리뷰」, 2005년 6월호 통권 제6호, 2005. 6.
- _____, 「월간 노동리뷰」, 2005년 10월호, 통권 제10호, 2005. 10.
- _____, 「KLI 노동통계」, 2005. 12.
- _____, 「한국의 임금과 노동시장연구」, 2004,
- _____, 「2004 해외노동통계」, 2004. 12.

- _____, 통계프리즘, “근속연수별 평균연령의 변화와 시사점”, 「월간 노동리뷰」, 2007년 11월호 통권 제35호, 2007. 11.
- 한국산업훈련협회, 「월간 노동」, 2005년 9월호, 제39권, 제 9호, 제367호, 2005. 9.
- KDI 경제정보센터, 「나라경제」 2004. 10. 제167호.
- Keese, Mark, 「OECD 고령노동자 연구분석결과」, 「고령화시대 노동시장정책 : 각국 사례」, 한국노동연구원. 2003.
- 일본 국립사회보장·인구문제연구소, 「인구통계자료집」, 1999.
- 日本 國立社會保障·人口問題研究所, 「人口統計資料集」, 2000.
- 日本 內閣府, 「高齡社會白書」, 2002.
- 日本厚生勞働省, 「平成14年度女性雇傭管理基本調査」, 2003.
- Arjona, R., M. Ladaique and M. Pearson, “Growth, Inequality and Social Protection,” *Canadian Public Policy*, Vol. 28, No. 2, 2003.
- Andrew Sharpe, France St-Hilaire and Keith Banting(eds.), *The Review of Economic Performance and Social Progress: Towards a Social Understanding of Productivity*, Montreal: IRPP, 2002.
- Casey. B and G, Bruche. *Work of Retirement? Labor market and Social Policy for Older Workers in France, Great Britain, the Netherlands, Sweden and the USA*, Adershot: Gower, 1983.
- d'Addio. Anna Cristina and d'Ercole, Marco Mira, *Trends and Determinants of Fertility Rates: The Role of Policies*, OECD Social, Employment and Migration working papers No. 27, Sep.

2005.

Denton, Frank T. and Byron G. Spencer, *Population Change and Economic Growth: The Long-Term Outlook*, QSEP Research Report No. 383, Hamilton: McMaster University, 2003.

Gregg, R. P and Wadsworth, J (Eds), *The Labour Market Under New Labour: The State of Working Britain*, Basingstoke,

Gruber, J. and D. Wise(eds), *Social Security and Retirement around the World*, Chicago: The University of Chicago Press, 1999.

Home Economic Effects of Aging",<http://www.oecd.org>. EN/home/O.EN-home-658-nodirectorate-no-no.

<http://www.npc.or.kr/mega/new/0211-03.html>.

<http://www.occuphealth.fi/internet/english>

www.nottingham.ac.uk/economics/staff/details/papers/, 2003.

www.kihasa.re.kr

ILO, "An Inclusive Society for an Ageing Population: The Employment and Social Protection Challenge," Paper Contributed by the ILO to the Second World Assembly on Ageing, Madrid, 2002.

Insee, enquete Emploi 2001.

Kohli, M, and J. W. Meyer, "Social Structure and Social Construction of Life Stages" *Human Development*, 29, 1986.

Lazear. E, "Why Is There Mandatory Retirement?", *Journal of Political Economy*, 87, 1979.

Myles, J. *Old Age in the Welfare State: The Political Economy of Public Pensions*, Boston: Little, Brown, 1984.

Palgrave Macmillan.(Available on).

Palmore. E. B, et al, *Retirement: Causes and Consequences*, New

- York: Springer, 1985.
- Quinn. J. F. R. V. Burkhauser, and D. A. Myers, *Passing the Torch
The Influence Economic Incentives on Work and Retirement.*
Upjohn Institute, 1990.
- Turner and Watanabe, 1995.
- OECD, *Ageing and Employment Policies: Finland*, Paris.
_____, Labour Force Statistics. 각년도
_____, *Maintaining Prosperity in an Ageing Society*, Paris: 1998.
_____, *Reform for an Ageing Society*, Paris,: 2000.
_____, *Employment Outlook*, Paris:, 2004.
_____, Economic Survey of Korea, OECD, Paris, 2001.
_____, Promoting Adult Learning, 2005.
- UN, *Demographic Yearbook*, 각년도.
_____, The Sex and Age Distribution of World Population.
_____, *World Population Prospects*, 1998.
_____, *World Population Prospects 1950~2050(The 2000 Revision)*,
2000.
- United Nations, *Replacement Migration: Is it a Solution to Declining
and Ageing Population?* Population Division, Department of
Economics and Social Affairs, New York, 2000.
- Visco I, "Ageing Populations" Economic Issues and Policy Challenges",
Economic Policy for Ageing Societies: Kiel Week Conference,
2001..

