



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

2008년 2월

석사학위논문

고령화와 임금피크제에 대한 연구

조선대학교 대학원

경제학과

이영근

고령화와 임금피크제에 대한 연구

*A Study on Population Aging and
Peak Wage System*

2008년 2월 25일

조선대학교 대학원

경제학과

이영근

고령화와 임금피크제에 대한 연구

지도교수 지 광 수

이 논문을 경제학 석사학위 논문으로 제출함

2007년 10월 15일

조선대학교 대학원

경제학과

이 영 근

이영근의 석사학위논문을 인준함

위원장 조선대학교 교수 ①

위원 조선대학교 교수 ①

위원 조선대학교 교수 ①

2007년 11월 30일

조선대학교 대학원

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
1. 노동시장에 미치는 영향	4
2. 자본시장에 미치는 영향	5
3. 재정예 미치는 영향	6
제 3 장 고령화의 실태	9
제 1 절 고령화 사회의 도래 및 원인	9
1. 고령화의 현황	9
2. 저출산	11
3. 주요국의 저출산 대책	18
4. 기대여명	21
제 2 절 인구	23
1. 연령계층별 인구구조	23
2. 성별 고령인구	24
3. 부양비 및 노령화 지수	25
4. 인구구조 국제비교	26
제 3 절 고령자 노동시장의 변화	27
1. 고령자의 경제활동 현황	27
2. 고령자의 경제활동참가율 현황	29
3. 고용현황	31

제 4 절 임금근로자의 평균근속연수	34
1. 평균근속연수	34
2. 평균근속연수 국제비교	36
3. 고령자의 취업의사 및 취업을 원하는 이유	37
4. 마. 고령자 실업자의 특성	39
제 5 절 정년제도의 의의 및 조기퇴직	42
1. 정년제도의 의의	42
2. 퇴직이유	43
3. 퇴직과 은퇴의 결정요인	43
4. 조기퇴직의 문제점	46
5. 고령자 기피원인	47
6. 사회보장제도를 통한 소득보장과의 관계	48
7. 중고령자 인사정책 및 중고령인력의 고용의 장단점	49
제 6 절 노후생활보장제도의 실태와 국제비교	52
1. 노후생활보장제도의 실태	52
2. 노후생활자금의 원천	62
3. 노후생활보장 제도의 국제비교	72
제 4 장 임금체계	77
제 1 절 연공임금과 중고령자의 임금	77
1. 이연임금	77
2. 능력주의 그리고 성과주의로의 변화	82
제 2 절 임금피크제	85
1. 임금피크제의 개념	85
2. 임금피크제의 도입효과	86
3. 임금피크제와 퇴직금과 국민연금문제	87

제 3 절 임금피크제의 유형	87
1. 정년보장형	87
2. 고용연장형 임금피크제 모델	92
제 5 장 개선방안	94
1. 임금체계 개선	95
2. 연령우대문화의 불식	98
3. 노동생산성 제고	98
4. 변화적응력 배양과 건강 유지	99
5. 배치전환 등 이동에 대한 부정적 태도 타파	99
6. 임금인상위주의 노동운동 불식	100
7. 직업훈련과 취업알선 기능의 강화	100
8. 시장수요에 부응하는 인적자원의 개발	101
9. 직업안정망 확충	104
제 6 장 요약 및 결론	105
참고문헌	110

[표 목 차]

<표2- 1> 저축률의 결정요인 분석	6
<표2- 2> 4대 공적연금 전망	7
<표2- 3> 고령화 관련 재정지출 전망	8
<표3- 1> 인구 고령화 속도의 국제비교	10
<표3- 2> 합계출산율 및 출생아수 변동 추이(1960~2006년)	14
<표3- 3> 주요국의 합계출산율(TRF)	16
<표3- 4> 기대여명 추이	22
<표3- 5> 주요국가 기대 여명	23
<표3- 6> 연령계층별 인구 및 구성비 추이	24
<표3- 7> 성별 고령인구 추이	24
<표3- 8> 부양비 및 노령화지수 추이	25
<표3- 9> 주요국가의 인구구조 및 부양비	27
<표3-10> 경제활동참가율	30
<표3-11> 주요국의 고연령(55~64세) 경제활동참가율(2005년)	31
<표3-12> 65세 이상 취업자의 산업별 구성비	32
<표3-13> 65세 이상 취업자의 종사상지위별 구성비	33
<표3-14> 우리나라 근로자의 근속연수별 연령변화	34
<표3-15> 우리나라 근로자(제조업 생산직)의 근속연수별 연령분포	35
<표3-16> 임금근로자의 평균 근속연수 국제비교(2005)	36
<표3-17> 고령자의 취업의사 및 취업을 원하는 이유	37
<표3-18> 고령자의 일자리 선택기준	38
<표3-19> 성별일자리 형태	39
<표3-20> 성별 임금	39

<표3-21>	연령대별 실업률(남성)	40
<표3-22>	연령대별 실업률(여성)	41
<표3-23>	퇴직 사유	43
<표3-24>	중고령자 고용의 단점	49
<표3-25>	중고령자 고용의 장점	51
<표3-26>	노인복지관련 예산 추이	54
<표3-27>	65세이상 인구의 기초생활보장수급자 현황	55
<표3-28>	연도별 경로연금 지급현황	56
<표3-29>	국민연금제도	58
<표3-30>	65세이상 공적연금 수급자 현황	60
<표3-31>	65세이상 건강보험 노인의료비 추이	61
<표3-32>	사회단체 참여도	62
<표3-33>	확정기여형과 확정급여형 비교	67
<표3-34>	국민소득 대비 가계부채 비중	69
<표3-35>	역모기지 시장	72
<표3-36>	생활의 수입원(복수응답)	73
<표3-37>	취업계속을 희망하는 이유	74
<표3-38>	노후생활 대비방안(2000)	75
<표4- 1>	연도별 연봉제, 성과배분제 도입추세	83
<표4- 2>	호봉제 유무(Ⅰ)	84
<표4- 3>	호봉제 유무(Ⅱ)	84
<표5- 1>	고령친화산업의 시장규모와 고용창출력	103
<표5- 2>	고령친화산업의 시장규모 성장(추정)	104

[그림 목차]

[그림2- 1] 연령계층과 생산활동에 따른 인구의 구분	4
[그림3- 1] 출생아 수 및 조(粗) 출생률 추이	12
[그림2- 2] 기대여명 추이	22
[그림3- 3] 65세이상 인구의 경제활동참가율	30
[그림3- 4] 65세이상 취업자의 산업별 구성비(2006)	32
[그림3- 5] 65세이상 임금근로자의 종사상지위별 구성비(2006)	33
[그림3- 6] 고령자의 일자리 선택기준	38
[그림3- 7] 퇴직, 정년, 국민연금 및 기대수명	53
[그림3- 8] 노인복지 관련 예산 추이	54
[그림3- 9] 65세이상 인구의 기초생활보장 수급률	55
[그림3-10] 연도별 경로연금 지급현황	56
[그림3-11] 65세이상 건강보험 노인의료비 추이	61
[그림4- 1] 연령-임금프로파일(제조업 생산직) A 한국과 일본	77
[그림4- 2] 연령-임금프로파일(제조업 생산직) A 한국과 미국	78
[그림4- 3] 연공임금과 근로자의 퇴직시점	80
[그림4- 4] 임금곡선의 유형	89

ABSTRACTS

A Study on Population Aging and Peak Wage System

Lee, Young Geun

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

Department of Economics,

Graduate School Chosun University

Korean society is aging fast. Researches forecast that Korea, currently categorized as an aging society in which people over the age of 65 account for 7 percent of the population, will take about 20 years to become an aged society in which they account for 14 percent. The problem of a rapidly aging population along with low birthrate has emerged as Korea's top national concerns, with its far-reaching and profound implications in social and economic situations.

The increasing rank of elderly people is becoming a heavy burden on the shrinking working-age population. As the rate of children and elders over 65 compared with the people of a working age rises, it becomes harder to maintain living standards for the dependent population because the workforce is put under strain. Population aging in a context of stagnant or declining labor supply can affect economic growth. Higher taxes are needed to fund pension and health systems, to the detriment of productive investment and work effort. The expansion of the elderly population will directly raise the question of how to guarantee the living standards of the elderly who often have insufficient or almost no source

of income.

Korea should strive to tackle the problems of an aging population and low birthrate that could threaten the country's productivity and economic growth in the long run. The government authorities should draft and carry out a comprehensive plan that centers on providing social support for nurturing children and establishing the infrastructure for a secure and healthy elderly life.

In order to curb the decreasing birthrate, the government should increase financial benefit for raising children ranging from tax exemptions and advantages in buying apartments, The wages paid to female employees during the three-month maternity leave should be fully covered by the government, relieving the burden from employers and consequently easing the job security concerns of pregnant workers. It is necessary to reform the employment system by adopting flextime or telecommuting systems in order to relieve women's burden of housework and raising children, and difficulty in balancing work and family. The government authorities should build and expand educational facilities such as public or private nurseries and preschools. The patriarchal cultures and men's behaviors should be changed, and housework should be divided fairly between husband and wife.

The government should set up long-run care insurance for senior citizens in order to address the welfare needs brought on by the growing elderly population. The new social scheme should be introduced to cover age-related healthcare costs - such as dementia and palsy treatments at recuperation centers - separately from existing health insurance, relieving

financial burden of the aged from individual families. The government should expand public health and medical facilities as the demand for medicine services by the aged is expected to rise.

Equally important is how to improve job opportunities for the aged who can and wish to work. It is vital from an economic point of view to utilize the aged group in the labor market. The demographic shift will require the people to work a few more years after the retirement age and even lead to the age-based retirement concept being discarded. The government should cultivate industries to care for elderly people, which includes health, treatment and food services, medical equipment, housing and finance.

The rigid seniority-based wage system should be changed to the flexible productivity-based wage system, and the peak wage system and the retirement pension system should be introduced to guarantee income for a secure and healthy elderly life. The government and enterprises should offer more opportunities of job training and life-long learning for the aged to enhance their employability, and expand the services supporting turnover to suitable jobs and thus cut the cost of employment adjustment.

The reemployment system should be enforced in order to make the best of the aged who have diverse experiences and wish to take part in economic activity. The government and enterprises should make every effort to develop and reorganize types of occupation and jobs which are suitable for the aged. The government should establish the employment stabilization infrastructure and expand network system which help to

improve the function of the aged labor market by serving the elderly workers with information, education & training, and consultation for jobs.

제1장 서론

제1절 문제의 제기 및 연구의 목적

지난 2000년도에 고령화 사회에 접어든 이후에 급격한 출산율 저하 현상과 평균수명의 지속적인 연장으로 고령인구 규모가 확대되어 감에 따라 인구 고령화 추세는 기대한 것보다도 더 빠르게 진행될 것으로 예상하고 있다. 이러한 인구 고령화 추세는 노동, 재정 등의 경제분야에만 영향을 끼치는 것 뿐만 아니라 의료, 문화, 복지 등 사회 전반에 걸쳐서 영향을 주게 된다.

고령화의 원인으로는 저출산율과 평균수명의 연장이다. 출산율의 감소는 인구 감소로 이어지고 이는 경제활동 가능인구의 감소로 노동력 부족현상이 발생된다. 즉 노동력의 부족은 장기적으로 경제성장을 제약하는 요인이 될 수 있다.

인구고령화는 생산가능인구의 상대적 축소, 여성경제활동의 지속적 증가에도 불구하고 총인구 중 비근로 연령인구의 비율의 상승으로 경제활동참가율을 저하시키고 취업자수도 감소시킬 것으로 예상된다.

또한 고령화는 근로기간중에 저축했던 돈으로 생활하는 계층이 늘어난다는 것을 의미하므로 경제 전체의 저축과 투자 감소를 초래하고, 취업자수의 감소 및 경제성장의 둔화에 따른 조세수입의 감소, 사회보험료 수입의 감소 및 복지지출 확대에 의해 재정수지를 악화시킬 가능성이 크다. 특히 고령인구의 증가에 따라 노후에 경험하게 되는 빈곤 질병 등 사회적 위험에 대처할 공적체계의 구축 및 실현에 소요되는 예산의 증대로 인해 아동 및 청소년과 같은 다른 연령층에 대한 지출의 감소를 초래할 우려가 있다.

지금까지의 연령차별적 사회에서 벗어나 연령통합적인 사회구성원리를 구현하

여야만 구조적인 지체없이 고령사회에서도 지속적인 사회·문화·경제적인 발전이 가능할 것이다.

고령화가 경제에 미치는 부정적인 영향을 완화할 수 있는 최선의 방법은 가급적 많은 노동력이 고용상태를 오래 유지하도록 하는 것이다. 이를 위해서는 근로유인을 제고하는 방향으로 연금·고용보험 등의 사회보장제도를 개혁하는 것이 필수적이다.

고령화의 파급효과가 2010년 이후에나 시작될 것으로 예상된다 하더라도 통상 고령화 대책은 그 효과가 나타나기까지는 장기간이 소요되기 때문에 지금 당장 준비하지 않으면 고령화가 수반하는 많은 문제점들을 해결하기 어렵다.

따라서 본연구는 노동시장에서 고령자와 연관된 제반 현황을 분석하여 문제점을 적출하고 그에 대한 개선방안을 강구하여 제시하는데 목적이 있다.

제2절 연구 방법 및 범위

본연구의 목적을 달성하기 위하여 연구방법으로는 국내외 기관에서 발간하는 통계연(월)보 각종자료, 선행연구 문헌 등을 수집하여 분석 통합하는 문헌조사 방법을 주로 사용하였다.

본 연구의 구성은 다음과 같다. 제1장 서론에서는 문제제기 및 연구목적, 연구의 방법 및 범위에 관해서 서술하였다.

제2장에서는 인구의 고령화에 관한 이론적 고찰 고령화가 사회경제적으로 미치는 영향을 하였고, 제3장에서는 고령자의 경제활동참가율, 취업자의 분포, 임금근로자의 규모 변화 등 노동시장 전반에 관한 개괄적인 현황을 분석하여 문제점을 적출하였다. 제4장은 임금체계의 변화로 임금피크제를 중점적으로 다루었다. 제5장은 선진

국 정책을 참고하여 현실적합성이 있는 개선방안을 모색하여 제시하였다. 제6장에서는 연구내용을 요약하고 결론을 도출하였다.

제2장 이론적 배경

고령화가 사회경제적으로 미치는 영향은 크게 ① 노동력 인구의 규모와 구성 변화 야기, ② 전체 사회의 저축률 감소 초래, ③ 고령자의 건강과 생계유지를 위해 들어가는 사회보장비용의 증가와 이로 인한 국가재정의 부담 증대 등이다.

1. 노동시장에 미치는 영향

일반적으로 생애과정에서의 경제활동과 근로를 중심으로 전체 인구를 크게 세 연령그룹으로 나누고 있다. [그림2-1]에 제시된 대로 첫째는 0~14세 사이의 유년층 인구로 법적으로 경제활동의 지위가 주어지기 이전의 연령층이고, 둘째는 15~64세 사이의 경제활동인구이다. 이 연령 인구는 다시 15~54세 사이의 핵심근로계층으로 구분할 수 있다.¹⁾

[그림2-1] 연령계층과 생산활동에 따른 인구의 구분

0~14세	15(20)~54세	55~64세	65세 이상
유년층인구(A)	핵심근로계층(B1)	고령근로계층(B2)	비경제활동인구, 은퇴인구(C)
	노동력인구(B)		

자료: 방하남·신동균·김동현·신현구, 『인구 고령화와 노동시장 변화 및 노동정책과제』, 한국노동연구원, 2005. 8, p.8.

1) 15세부터 경제활동연령이지만 15~19세까지는 대부분의 인구가 학교교육에 참여하기 때문에 노동시장참여율이 아주 낮아 OECD의 고령화와 노동시장 연구에서는 20~64세 연령층을 핵심근로연령층으로 잡고 노동력의 부양비(Dependency ratio) 계산시 분모로 사용하고 있다. 그러나 우리나라의 경우 대부분 15~64세를 전망치의 분모로 잡고 있어서 미래 사회의 부양비가 과소 추정되는 경향이 있다.

셋째는 65세 이상의 비경제활동 혹은 정년퇴직인구이다. 이러한 구분은 물론 노동·사회정책상의 규범적인 구분일 뿐 실제로는 15세 이전에도 불법적으로 취업을 할 수 있고 65세 이후에도 계속 근로를 하는 사람들이 많다. 그럼에도 불구하고 정책적으로 전체 인구를 연령계층에 따라서 이렇게 구분하고 있다.

인구 고령화는 공식적으로는 전체인구 중 고령층의 비율이 일정치(즉 UN의 기준에 따르면 7.0%)보다 높아지는 것을 말하는데, 이를 달리 표현하면 위의 세 연령그룹의 상대적 비율이 65세 이상의 비경제활동인구(C) 쪽으로 점점 커져 가는 것을 의미한다. 인구의 상대적 연령비율이 심각하게 변한다는 것은 단지 인구의 숫자상(headcount)의 변화에만 그치는 것이 아니라 전 경제사회의 시스템, 특히 생산과 분배에 있어서 연령계층간 자원의 심각한 재분배가 이루어진다는 것을 의미하기 때문에 고령화의 문제는 어느 한 연령계층만의 문제가 아니고 전 연령층의 현재와 미래에 영향을 미치는, 사회의 구조적 변화라고 보아야 할 것이다. 인구 고령화는 특히 생산활동을 하는 노동력의 감소와 의존적인 소비만을 하는 고령층의 증가를 동시에 수반하면서 사회의 자원을 생산을 담당하는 근로세대 자신이나 미래를 짊어질 유년층보다는 은퇴한 노년 등의 부양에 더 쓸 수밖에 없게 됨으로써 경제와 사회보장제도에 큰 부담을 주게 되는 것이다.²⁾

2. 자본시장에 미치는 영향

전통적인 생애주기이론(Life Cycle Model)을 고령화에 적용하면 고령화가 진전될수록 전체 사회의 저축률은 하락할 것으로 예상할 수 있다. 고령화의 진전은 통상 근로계층의 비중이 감소하고 비근로계층의 비중이 증가하는 것을 의미한다. 근로계층은 소득을 창출하고 저축을 하는 인구집단인 반면, 비근로계층은 기존의 저축을 이용하여 현재의 소비를 충당하는 집단이라는 것이다.³⁾

2) 신동균·김동현·신현구, 『인구 고령화와 노동시장 변화 및 노동정책과제』, 한국노동연구원, 2005. 8., pp.7~11.

<표2-1> 저축률의 결정요인 분석

	한 국	일 본	대 만
성장률	0.49(0.13)	0.18(0.09)	0.56(0.18)
피부양인구 비율	-2.75(0.57)	-2.23(0.28)	-3.38(1.17)
시간추세	-0.01(0.004)	-0.46(0.04)	-1.43(0.47)

주 : ()안은 표준오차.

자료 : 이혜훈 · 홍기석(2000).

총량변수들을 이용한 시계열 분석과 국가간 비교연구들은 이러한 생애주기이론과 일치하는 결과를 보여주고 있으며, 나아가 우리나라의 경우에도 총량변수를 이용하여 저축률의 결정요인을 분석한 결과 생애주기이론과 일치하는 결론을 얻었음을 보여주고 있다(<표2-1>참조).⁴⁾ 저축률을 종속변수로 하는 회귀방정식에서 고령화의 정도를 나타내는 피부양 인구 비율의 회귀계수에 대한 추정치가 음의 유의한 값을 나타내고 있다. 고령화의 진전과 저축률간의 음의 상관관계는 고령화의 정도가 심각함에도 불구하고 총저축은 상당히 높은 수준을 유지하고 있는 것으로 알려진 일본의 경우마저 고령화의 진전에 따라 총저축은 오히려 감소한 것으로 분석하였다. 결론적으로 고령화가 진전되면 총저축은 감소할 것으로 예상된다. 총저축의 감소는 가용자금의 축소를 통해 투자의 위축을 초래할 가능성이 크고 결과적으로 경제성장의 둔화를 야기할 가능성이 크다고 한다.⁵⁾

3. 재정에 미치는 영향

고령화는 사회보장 재정, 특히 공적연금과 건강보험의 재정에 큰 영향을 미친다. 고령화는 연금의 재정수입과 지출 모두에 영향을 미친다(<표2-2>참조).

3) 이혜훈, 『고령화와 재정의 대응과제』, 한국개발연구원, 2001.

4) 장지연, 『고령화시대의 노동시장과 고용정책(I)』, 한국노동연구원, 2003, p.17.

5) 상계서.

연금의 보험료 수입은 보험료가 소득액에 대하여 일정비율로 부과되기 때문에 가입자의 수와 가입자의 소득에 의존한다. 고령화가 진전되면 근로계층의 비중이 감소하기 때문에 보험료를 내는 사람의 수는 감소할 가능성이 크다. 즉, 고령화의 진전에 따라 연금재정 수입은 감소할 것으로 예상된다. 연금재정 지출은 보험료에도 영향을 받기 때문에 가입기간과 가입자의 생애소득에도 영향을 받지만 수급자의 수와 수급기간에 가장 크게 영향을 받는다. 조기퇴직 추세를 고려하지 않는다고 하더라도 평균 수명연장에 따른 수급기간의 장기화와 고령인구의 증가로 인한 수급자의 증가는 연금재정 지출을 증가시킬 수밖에 없다.

<표2-2> 4대 공적연금의 전망

(단위 : %, 명, 십억원)

	공적연금 가입자수	공적연금 수급자수	보험료 수입	급여지출	당기수지
2000	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
2010	109.93	193.35	160.90	215.12	51.42
2020	106.89	306.66	208.42	528.90	-447.64
2030	98.90	463.55	238.26	1140.01	-1713.89
2040	90.78	538.99	270.93	1617.54	-3318.38
2050	86.17	528.24	320.56	1828.79	-4890.69
2000년 실적치	17,657	2,109	15,919	11,313	5,501

자료 : 이혜훈, 『고령화와 재정의 대응과제』, 2001.

결론적으로 고령화가 진전됨에 따라 연금재정은 악화될 것이라는 예상이 쉽게 도출된다. 고령화가 연금재정의 악화에 미치는 영향의 정도를 전체의 47.5%라고 분석하였다. 이 밖에 연금제도 자체의 성숙으로 인한 재정악화는 68.8%이다. 취업률이나 연금의 임금대체율은 재정악화를 저지하는 방향으로 약간의 영향을 미치는 것으로 분석되었다.⁶⁾

고령화가 진전됨에 따라 1인당 의료비 지출이 증가하는 것 또한 세계적으로 일반적인 현상이다. OECD(1998)에 의하면 선진국의 경우 노인인구 1인당 진료비는

6) 상계서.

비노인인구 1인당 진료비의 3~4배에 달한다고 한다.

결론적으로 연금지출과 의료비, 노인복지비를 모두 포함하는 고령화 관련 재정 지출의 전망은 <표2-3>과 같다.⁷⁾

2050년경에 이르면 국민의료비는 2000년에 비해 약 10배 가량 증가할 것으로 전망된다. 2000년 기준으로 GDP 대비 5.4% 수준이었던 국민의료비는 고령화가 진전됨에 따라 지속적으로 증가하여 2050년경이 되면 약 14.4%에 달할 것으로 분석된다. 고령사회에 진입할 것으로 예상되는 2020년경에는 9% 내외에 달할 것으로 분석되는데, 이는 현재 고령사회에 진입한 OECD국가들의 GDP 대비 국민의료비 비중인 7~9%와 유사한 수준이라고 볼 수 있다.⁸⁾

<표2-3> 고령화 관련 재정지출 전망

(단위: %, 십억원)

	연금 지출	의료비 지출		노인 복지비	고령화 관련 지출	고령화관련 지출의 GDP대비 비율(%)	재정 지출
		총계	공공부담				
2000	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
2010	215.12	225.25	292.65	222.76	257.86	146.20	173.02
2020	528.90	413.68	561.32	373.46	545.50	205.02	280.38
2030	1140.01	604.73	838.58	716.05	970.72	294.64	412.66
2040	1617.54	795.04	1,115.17	991.67	1,336.04	355.46	550.77
2050	1828.79	999.90	1,418.66	976.32	1,596.26	381.56	692.61
2000년 실적치	11,313	28,633	14,099	204	25,616	5.4	128,007

자료: 이혜훈, 『고령화와 재정의 대응과제』, 2001.

7) 이혜훈, 전게서.

8) 장지연, 『고령화시대의 노동시장과 고용정책(I)』, 전게서, pp.17~20.

제3장 고령화의 실태

제1절 고령화 사회의 도래 및 원인

1. 고령화의 현황

UN은 연령구조에 따라 한 나라의 인구유형을 세 가지로 분류하고 있다. 65세 이상의 노인인구가 전체에서 차지하는 비중이 4% 미만인 국가는 유년인구국(Young Population), 4~7%인 국가를 성년인구국(Mature population), 7% 이상인 국가를 노년인구국(Aging Population)이라고 구분했다. 또 고령화 사회(Aging Society)는 노인인구 비중이 7% 이상인 사회를, 고령사회(Aged Society) 14% 이상인 사회를 일컫는다. 65세 이상 노인인구 비중이 20% 이상에 달하는 국가를 초고령사회(Super-Aged Society)라고 별도로 부르기도 한다. UN은 지금까지 인구의 고령화 문제에 가장 많은 관심을 기울이고 있고 대책도 논의해 온 국제기구로 알려져 있다. ‘고령화(Ageing)’라는 말이 처음 채택된 것도 1956년 UN회의에서이다.⁹⁾

1864년 세계에서 가장 빠르게 고령화 사회로 진입한 프랑스는 고령사회로 가는 데 115년이란 긴 시간이 걸렸다. 프랑스보다 23년 늦은 1887년 고령화 사회가 된 스웨덴도 85년이란 긴 시간이 걸렸으며, 일본의 경우도 24년이 걸렸다.

그러나 우리나라는 2000년에 65세 이상 인구가 7.2%에 달해 고령화사회에 진입하였고 2005년 현재 9.1%이다. 65세 이상의 노령인구는 계속 증가해 2019년에는 14.3%에 달해 고령사회에 진입하고 2026년에는 20.8%에 이르러 본격적인 초고령사회에 진입할 것으로 전망되고 있다. 외국의 경우 고령화사회에서 고령사회로의 이행이 장기간에 걸쳐 완만하게 진행된 데 반하여 우리나라는 19년이라는 짧은 기간에

9) 박동석, 『고령화 쇼크』, 국인 포메이션, 2003. 11. pp.19~20.

고령사회로 진전되는 것이다(<표3-1> 참조).

<표3-1> 인구 고령화 속도의 국제비교

	65세 이상 인구 비중 도달 연도			소요기간(年)	
	7% (고령화사회)	14% (고령사회)	20% (초고령사회)	7%→14%	14%→20%
일 본	1970	1994	2006	24	12
프 랑 스	1864	1979	2019	115	40
독 일	1932	1972	2010	40	38
이탈리아	1927	1988	2008	61	20
미 국	1942	2014	2030	72	18
한 국	2000	2019	2026	19	8

자료: 통계청, 「장래인구 특별추계 결과」, 2001. 1.

OECD 회원국 중 은 현재 상대적으로 젊은 인구구조를 지니고 있으나, 향후 50년간 인구의 고령화가 급속도로 진행될 것으로 보인다. 2001년 통계청 추계에 따르면 전체 인구는 2020년 직전에 절정을 기록한 후 점차 감소할 것이다.

고령화 사회에서 예상되는 대표적인 문제점으로서 생산인구의 감소와 그로 인한 인력수급의 차질이 지적될 수 있다. 특히 baby-boom 세대가 본격적으로 퇴직을 하기 시작하게 되는 시점에 도달하게 될 경우 국내의 기업들은 숙련인력의 확보에 애로를 겪게 되고, 또한 기억상실증 그리고 의사전달 및 의전수렴의 통로 상실 등으로 인해 생산성의 하락을 경험하게 될 가능성이 높다. 나아가 인구의 고령화는 한편으로는 부양의 대상이 되는 노인인구의 증가 그리고 다른 한편으로는 노인부양의 책임을 담당하게 될 생산인구의 감소로 인하여 이중적 차원에서 연금재정에 부정적인 영향을 미치게 될 것으로 판단된다.¹⁰⁾

10) 이정우, “퇴직의사결정의 자율성을 보장하기 위한 연금수급제도의 개선방안”, 『규제연구』, 제14권 제1호, 2005년 6월, p.107.

2. 저출산

한 나라의 출산율은 그 나라의 미래성장력과 직결된다. 현재의 출산율과 인구수가 과연 적정한지 과소한지를 판단하기 위해서는 물론 사회후생을 극대화하기 위해 필요한 적정 인구 소와 1인당 자본장비율 등을 정밀하게 분석해야 하지만, 출산율의 급격한 하락은 평균수명의 연장과 더불어 인구구조의 고령화를 가져오며 부양해야 할 노년인구를 증가시켜 성장의 탄력을 감소시킬 가능성이 크다.¹¹⁾ 그리고 아직까지 인구구성에 있어서 이민이 미치는 영향은 미미하다.¹²⁾

출산력 저하는 인구학적 현상으로만 간주될 수 없다. 그 이유는 저출산 현상의 지속으로 인한 사회경제적 여파가 지대하기 때문이다. 출산력 저하는 사망력 저하와 상호작용하여 인구규모와 구조에 직접적인 영향을 미치는데, 가장 대표적으로 인구고령화이다.¹³⁾

[그림3-1]과 <표3-2>에 의하면, 우리나라의 출산율은 세계최저 수준을 기록하였다. 한국은 OECD 국가 중에서 출산율이 가장 낮은 10개국 중 하나¹⁴⁾로 분류되고 있다.

우리나라의 출산율(total fertility rate)은 1950년대 후반 베이비붐 이래 지속적으로 하락하여왔다. 합계출산율(Total Fertility Rate: TFR: 여성 1명이 가임기 동안 낳게 될 평균자녀수)은 1960년 6.0명으로 아주 높았다. 그러나 1960년대 초 경

11) 김현숙·류덕현·민희철, 『장기적 인적자본 형성을 위한 조세·재정정책: 출산율 결정요인에 대한 경제적 분석』 연구보고서 06-03, 한국조세연구원, 2006. 12. p.21.

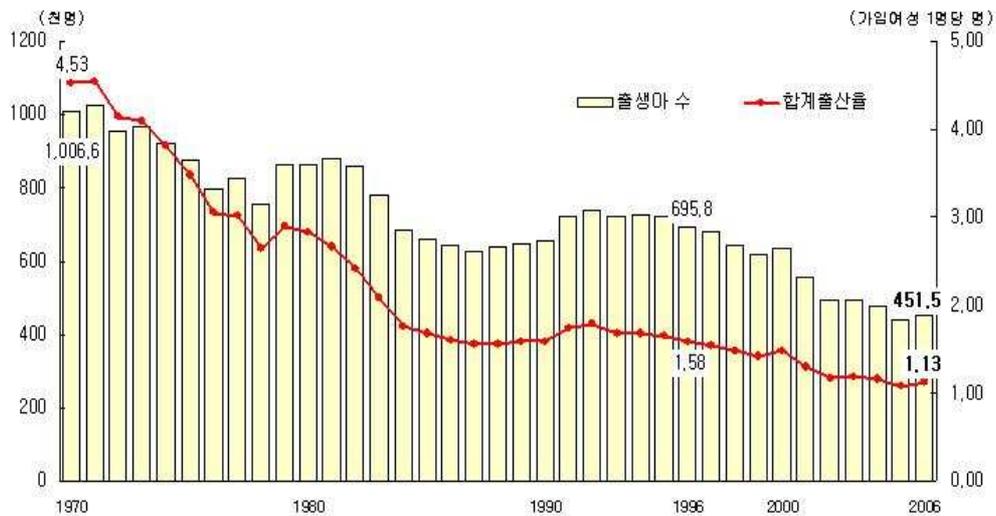
12) OECD 회원국 중 한국이 전체 인구에서 외국인이 차지하는 비중이 가장 낮다 (자료: 경제협력개발기구(OECD) 엮음, 『한국의 고령화와 고용정책』 KLI, 2005. 11. p.1.).

13) 이삼식·선우덕·윤주현·윤홍식, 『고령화와 인구대책 및 복지』 정책보고서 06-48, 한국보건사회연구원, p.3.

14) 미국 인구조사회국(Population Reference Bureau)은 한국을 대만, 폴란드, 우크라이나, 체코 등과 함께 세계적으로 출산율이 낮은 10개국 중 하나로 분류하였다 (PRB, 2005. 8).

제개발계획의 일환으로 강력한 출산억제정책이 도입된 이래, 출산율은 급격히 감소하여 1983년에는 인구대체율에 이르렀으며,¹⁵⁾ 1980년대 중반부터 1990년대 중반까지(1985~1995년) 합계출산율은 1.5~1.8명 수준에서 다소 불규칙성을 보이면서도 안정적으로 유지되었다. 그러나 출산율은 IMF 외환위기 직후인 1998년부터 급격히 감소하여, 2001년부터는 1.3명 이하의 초저출산현상이 지속되고 있다. 2005년도 합계출산율 기준으로 우리나라 여성 1명이 가임기에 낳은 출생아수는 평균 1.08명이며, 2006년 추정치는 1.13명으로 인구대체수준 2.08명에 비해 무려 거의 1명이 적게 태어났다. OECD 평균 출산율인 1.6보다도 훨씬 낮은 수준이다.

[그림3-1] 출생아 수 및 조(粗)출생률 추이



자료: 통계청, 『2006년 출생통계 결과- 전국 및 시·도-』, 2007. 8.

15) 최숙희, "외환위기 이후 저출산의 원인 분석", 「Issue Paper」, 삼성경제연구소, 2006. 9. p.1.

그러나 2006년 한 해 동안 태어난 총 출생아 수는 45만 1514명으로 전년도 43만 8062명에 비해 1만 3452명 증가하였으며, 1일 평균 1,237명이 출생한 셈이다. 이는 최근의 초혼 증가와 초혼연령 및 첫째 아 출산연령 상승의 둔화, 출산관련 정책 등으로 2000년 이후 지속되던 감소세가 6년 만에 증가로 반전된 것이다. 조출생률(인구 1천 명당 출생아 수)은 9.2명으로 2005년 9.0명보다 0.2명 증가하였다. 출산율은 기본적으로 가임여성인구를 분모로 하고 출생아수를 분자로 구한다. 따라서 출산율 수준은 출생아수뿐만 아니라 가임기 여성인구의 규모에 의해서도 변동하게 된다. 출산율이 감소하면 인구구조가 고령화되는데, 그 원리는 앞선 세대의 인구규모 보다 후세대의 인구규모가 급격히 감소하기 때문이다. 따라서 출산율 보다 출생아수가 더 중요한 의미를 갖는다.

1971년까지 100만명 이상이었으나, 1972~1974년 기간에 연 90만명대, 1975~1983년 기간에 연 70~80만명대, 1984~2000년 연간 60~70만명, 2001년 50만명 수준, 그리고 2002년 이후 40만명 내외로 감소하였다. 2005년 출생아수는 43.8만명으로 1970년 출생아의 43.8%에 불과하다.¹⁶⁾ 이와같이 이렇게 급격한 출산율 저하를 초래한 우리나라의 인구정책의 변화는 3단계로 나눌 수 있다.

첫 단계는 출산억제 정책기(1961~1995년)로 높은 출산에 대한 가족계획사업의 도입(1961년)과 출산억제정책의 공식적 폐기(1996년)까지의 시기이다.

두 번째 단계는 인구자질 향상 정책기(1996~2003년)로 인구의 자질과 복지 향상을 강조하는 인구정책을 공식발표한(1996년)부터 저출산 대응을 위한 고령화미래사회위원회가 발족(2004년)되기 직전까지의 기간이다. 마지막 단계는 출산율 회복을 위해 국가 로드맵을 설정한 2004년 이후부터 현재까지의 출산장력정책기(2004년~현재)이다.¹⁷⁾

16) 이삼식·선우덕·윤주현·윤희식, 전계서, pp.6~8.

17) 김현숙·류덕현·민희철, 전계서, p.24.

<표3-2> 합계출산율 및 출생아수 변동 추이(1960~2006년)

(단위 : 명)

연도	출생아수	합계출산율	연도	출생아수	합계출산율
1960	1,041,000	6.00	1988	637,462	1.56
1970	1,006,645	4.53	1989	646,197	1.58
1971	1,024,773	4.54	1990	658,552	1.59
1972	955,438	4.14	1991	718,279	1.74
1973	967,647	4.10	1992	739,291	1.78
1974	924,311	3.81	1993	723,934	1.67
1975	874,869	3.47	1994	728,515	1.67
1976	797,462	3.05	1995	721,074	1.65
1977	827,079	3.02	1996	695,825	1.58
1978	752,409	2.65	1997	678,402	1.54
1979	864,297	2.90	1998	642,972	1.47
1980	865,350	2.83	1999	616,322	1.42
1981	865,350	2.66	2000	636,780	1.47
1982	880,310	2.42	2001	557,228	1.30
1983	858,832	2.08	2002	494,625	1.17
1984	778,362	1.76	2003	493,471	1.19
1985	682,217	1.67	2004	476,052	1.16
1986	662,510	1.60	2005	438,062	1.08
1987	629,432	1.55	2006	451,514	1.13

자료: 통계청, 『인구동태통계연보』, 각연도

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

2) 합계 출산율=(연령별 출산율의 합/1,000)×5)

외환위기 이후 한국에서는 기업의 구조조정이 본격화되었고, 그 과정에서 중장년층의 명예퇴직이 증가하여 정년퇴직이 유명무실화되었다. 그리고 청년 실업이 급증하면서 평생직장이라는 직업관이 무너지고, 파트타임이나 임시직 등 비정규직 취업비중이 급격히 증가하는 등 경제적인 구조변화가 일어났다. 그리고 사회·문화적으로는 미혼남녀의 결혼연령이 연장되고 있고, 싱글(single)이 증가하고 이혼이 급증하는 등 가족관련 가치관에도 큰 변화를 보이고 있다.¹⁸⁾

특히 25~29세 여성 1000명당 출산하는 자녀수가 급감하고 있는데 2004년의 104.6명에서 2005년 92.3명으로 감소하였고, 20~24세 여성의 출산율도 20.4명에

18) 최숙희, "외환위기 이후 저출산의 원인 분석", 진계논문, p.2.

서 2005년 17.9명으로 감소하였다. 반면 30대 후반의 출산율은 상승하고 있다.

결혼을 금액으로 환산하기 어려운 문제이지만, 경제적 기법을 사용해 효용 증가나 감소에 대한 일종의 기회비용을 추정해 보면, 직장생활하던 여성이 결혼과 출산을 하면 손해액이 1억3000만원이며, 1,000만원은 심리적 불안감, 결혼으로 소원해지는 친구관계 등 눈에 보이지 않은 비용들로서 함께 1억4000만원 정도라고 추정했다. 경제적 효용만을 따진다면 여성들은 결혼을 하지 않는 것이 이득이지만, 그래도 결혼을 하는 이유는 남편의 소득을 공유하는 ‘추가적 이득’이 더 크기 때문이라고 분석했다.¹⁹⁾

또한 출산율의 하락은 최근 우리 사회가 겪고 있는 급속한 사회경제적 변화의 복합적인 제반 양상을 상징적으로 반영하고 있다는 점에서도 관심을 받고 있다. 한국여성개발원이 2003년 실시한 여성의 결혼 및 출산 의식 변화²⁰⁾에 따르면, 미혼 여성의 50%가 장래에 결혼할 계획이 없는 것으로 응답하였다. 미취업 미혼 여성의 경우 38.7%가 결혼보다 취업을 우선하는 것으로 나타났다. 가임 세대 남녀 80% 이상은 자녀를 가지고 싶으나 양육비²¹⁾에 대한 부담 및 직장복귀 불투명 때문에 출산을 조절한다고 응답하여 결혼한 부부 사이에 少자녀관이 확산되고 있음을 보여 주었다.

OECD 국가들에서 우리나라 출산율은 1970~2005년 동안 3.45명이 줄어들었다. 같은 기간 일본의 출산율은 0.87명, 미국은 0.41명, 프랑스는 0.55명, 이탈리아의 출산율은 1.11명 줄어들어 우리나라는 이들 나라보다 훨씬 빠른 속도로 출산율이 하락하였다(<표3-3>참조).

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

20) 전국 3,500가구(약 1만명)를 대상으로 가족의 가치관, 가족관계, 가족의 삶과 질을 조사한 결과이다.

21) 보건사회연구원은 자녀 1명을 재수시키지 않고 고등학교 졸업후 4년제 대학에 진학시켜 휴학없이 졸업시키려면 총 2억3천200만원 정도의 비용이 든다는 조사 결과가 나왔다(www.kihasa.re.kr).

통계청은 한국의 출산율은 앞으로도 지속적인 하락세를 보일 것으로 전망하고 있다.²²⁾

<표3-3> 주요국의 합계 출산율(TFR)

(단위:명)

	한 국	일 본	미 국	프 랑 스	이 탈 리 아	영 국	세 계
1970	4.53	2.13	2.46	2.47	2.43	2.43	4.91
1980	2.83	1.75	1.84	1.99	1.61	1.89	3.92
1990	1.59	1.54	2.08	1.78	1.33	1.85	2.28
2000	1.47	1.36	2.06	1.88	1.26	1.65	2.79
2005	1.08	1.26	2.05	1.92	1.32	1.80	2.65
1970~2005	3.45	0.87	0.41	0.55	1.11	0.63	2.26

자료: e-나라지표 (www.index.go.kr), 통계청 (www.kosis.kr)

이러한 출산율의 하락과 지연은 출산에 영향을 미치는 많은 사회적·구조적 원인과 가정에서 여성의 성 역할(gender role)의 변화에 기인한 가치관의 변화 등에서 그 원인을 찾을 수 있다.

구조적 원인으로 첫째, 대부분의 OECD 국가들에서는 여성들이 이전 세대들보다 더 많이 교육받고 있다. 여성의 고학력화가 출산율 하락과 지연에 미치는 영향에 대한 일반적인 추론은 다음과 같다.

교육기간이 길어짐에 따라 첫 출산의 평균 나이가 높아져 아이를 더 가질 수 있는 기간이 줄어든다. 또한 고학력으로 인해 여성의 경제활동참여율이 높아지고, 다른 인생의 목표에 비해 아이에 대한 열정이 변화였으며, 여성들은 인생의 많은 측면에서 더 많은 자율권을 얻게 되었다. 한편 더 많이 배운 여성들은 건강 문제와 피임방법을 더 잘 알고 있으며 따라서 원치 않는 임신과 출산을 피할 수 있다.

그리고 교육은 임금을 매개 고리로 하여 출산율에 영향을 미친다. 즉, 고학력자는 일반적으로 높은 임금수준을 제시하는 직업을 가질 확률이 크다. (출산율

22) 경제협력개발기구(OECD) 엮음, 『한국의 고령화와 고용정책』, 전개서, p.1.

위해) 노동시장을 떠나는 기회비용이 고학력 여성에게 더 크다는 것이다. 고학력 때문에 출산을 늦추는 것은 결혼과 출산이 매우 강한 관계를 가지는 국가들(예, 일본, 남부유럽국가들)에서는 매우 중요한 참고사항이다. 즉, 학력이 높아질수록 여성은 결혼을 늦출 것이고 연이어 출산시기 또한 늦어지는 효과를 가지는 것이다.²³⁾

둘째는 구조적 요인으로 소득변수를 들 수 있다. 소득이 출산에 미치는 보다 일반적인 관계는 다음과 같다. 자녀 양육은母的 시간집약적인 성격을 갖는다는 가정을 하는 전통적인 견해는 여성의 소득과 수입이 출산에 중요한 영향을 미치는 변수이며, 출산율은 여성의 경제활동참여와 역(-)의 상관관계를 가짐을 예측한다. 즉 출산에 대한 대가는 소득수준이 높은 여성에게는 그만큼 기회비용이 높다는 것을 의미한다.

셋째로는 노동시장의 조건으로 대부분의 OECD 국가들에서 출산율은 실업률이 낮을 때 올라가고 실업률이 높을 때 낮아졌다. 그러나 한국에서는 지난 20년간 출산율과 실업률이 모두 낮아졌으며, 캐나다, 호주, 뉴질랜드 및 북구 유럽국가들은 실업률의 변동과 출산율 변화에 유의한 관계가 없었다. 하지만 남부 유럽의 몇 개 국가들에서는 높은 실업률이 출산율을 낮추었다. 이를 통해 우리는 여성의 낮은 경제활동 참여가 여성의 시간에 대한 기회비용의 감소에 기인하는 출산의 대체효과 (따라서 출산이 증가)가 실업으로부터 발생하는 남성 소득의 손실로부터 나온 출산에 대한 소득효과 (따라서 출산의 감소)보다 작다는 것을 유추할 수 있다. 전체 실업률이 아닌 여성의 실업률만을 고려했을 때 실업률과 출산율은 역(-)의 상관관계가 있을 보여주었다.

넷째요인은 출산율의 추세는 여성의 결혼 여부에 영향을 받는다. 대부분의 국가들에선 결혼한 여성의 출산율이 결혼하지 않은 여성의 출산율보다 높다. 결혼하지 않은 여

23) 김현숙 · 류덕현 · 민희철, 전게서, pp.29~30.

성의 비율이 시간이 지남에 따라 증가해 가고 있기 때문에 합계출산율이 저하될 수도 있다. 하지만 결혼하지 않은 여성의 출산형태 또한 시간이 지남에 따라 많이 변화하였다. 이러한 징후 중 하나는 전체 출산중 사생아의 출산 비중이 증가하고 있다는 점이다. 북구 유럽국가들에서 사생아의 비중이 1960년 10%에서 오늘날 50% 이상으로 증가하였으며 프랑스에서도 45%, 미국과 그 밖에 OECD 국가들은 35%대를 보이고 있다.

다섯째, 장기적인 출산율 하락과 지연의 추세를 설명할 수 있는 구조적·사회적 성격 변수 중에서 농업부문의 고용 하락과 연금제도의 성숙 등을 들 수 있다. 자년에 대한 부모의 욕구를 줄이는 이 두 효과는 전통적인 사회의 특징인 대가족 형성을 통한 경제적 이득(economic benefit)을 감소시켰으며, 출산에 대한 의사결정에 있어 문화적 가치와 비용에 대한 고려 등의 중요성을 증가시켰다.²⁴⁾

3. 주요국의 저출산 대책

프랑스, 노르웨이, 덴마크 등 성공적으로 출산율을 제고하고 있는 국가의 특징은 가정과 직장을 양립할 수 있는 사회환경의 조성에 있다. 이를 통해 여성의 고용 신장과 출산율 제고가 가능했으며, 기업이 가정과 직장의 양립에는 결정적인 역할을 수행하고 있다.

일본정부는 출산율 저하에 대한 대책에 본격적으로 착수하기 시작한 것은 1989년의 합계출산율이 1966년 병오년의 1.58명을 밑도는 1.57로 떨어진 이른바 ‘1.57쇼크’를 경험하고부터 라고 할 수 있다. 이 ‘1.57쇼크를 계기로 후생성(현재의 후생노동성)이 중심이 되어 일과 육아의 양립을 지원하는 등 아이를 낳아 보다 안심하고 키울 수 있는 환경조성을 위한 대책이 본격적으로 실시되었다. 그 대표적인 정책으로 들 수 있는 것이 1994년에 실시된 엔젤

24) 김현숙·류덕현·민희철, 전게서, pp.35~46참조.

플랜이다.²⁵⁾

첫째, 엔젤플랜은 육아를 부부와 가정만의 문제가 아닌, 정부와 지방공공단체를 비롯하여 기업 및 지역사회를 포함한 사회전체가 육아를 지원해 나가는 것을 목표로 하고 있으며, 10년간 실행해야 할 기본적인 방향과 중점시책을 정하고 있다. 엔젤플랜을 실시하기 위해 보육소를 양적으로 확대하고 저연령 아동(0~2세아)의 보육과 연장보육 등의 다양한 보육서비스의 충실, 지역육아지원센터, 정비 등을 꾀하기 위한 「긴급보육대책 등 5개년사업」이 책정되어 1999년도를 목표연도로 하여 정비가 진행되었다. 신엔젤플랜은 엔젤플랜과 긴급보육대책 등 5개년 사업을 수정한 것으로 2000년도에서 2004년도까지를 그 계획기간으로 책정하였다.

둘째는 소자화²⁶⁾대책 플러스원으로 이 제도는 일과 육아의 양립지원이 중심(보육시책이 중심)이었던 종래의 대책에 남성을 포함한 일하는 방식의 재검토, 지역에 있어서 육아지원, 사회보장에 있어서 차세대지원, 아동의 사회성향상과 자립지원이라는 4가지 시책들을 추가적으로 제정하여 지방공공단체와 기업들이 실시하도록 추진하고 있다. 특히 일과 육아의 양립지원 정책의 경우 육아휴업 취득률의 목표치를 남성의 경우 기존의 0.33%²⁷⁾의 약 30배에 해당하는 10%로 여성의 경우에는 기존의 64%에서 80%까지 끌어올리는 것을 목표로 하고 있다. 또한, 자녀의 간호를 위한 휴가제도와 초등학교 입학 이전의 근로시간을 단축하는 제도의 보급률 목표를 25%로 설정하고 있다.

셋째, 차세대육성지원대책추진법으로 소자와의 급속한 진전 등에 입각하여

25) 김명중, “인구감소시대에 진입한 일본의 저출산 현황과 대책”, 『국제노동브리프』, 1월호, Vol.4 No.1, 2006.1. pp.76~78.

26) 少子化란 출산력이 저하하여 아동의 수가 줄어드는 현상.

27) 5인 이상 사업소, 厚生労働省, 『平成14年度女性雇傭管理基本調査』, 2003.

장래 사회를 이끌어 나갈 아이들이 건강하게 태어나 자랄 수 있는 환경을 정비할 목표로 「차세대육성지원대책추진법(2005년부터 10년간 시한입법)」이 2003년 7월에 제정되었다. 이 법률은 정부가 정한 지침(행동계획책정지침)에 입각하여 지방자치단체와 사업주가 행동계획을 책정하고 향후 10년간(2005~2014년) 집중적이고 계획적인 대책을 실시하는 것을 목적으로 하고 있다.

넷째, 아동수당의 확대로, 아동수당제도는 아동을 양육하고 있는 자에게 아동수당을 지급함으로써 가정생활의 안정에 기여함과 동시에 다음 세대를 짊어질 어린이들의 건전한 육성 및 자질향상에 기여하는 것을 목적으로 1971년에 아동수당법을 제정하여 1972년부터 실시하였다. 이 제도는 그 대상 범위가 점차 확대되어 현재 초등학교 3학년이하의 아동에 대해서 첫째아와 둘째아의 경우에는 매월 5,000엔씩, 셋째아 이상에 대해서는 매월 10,000엔씩 지급되고 있다.²⁸⁾ 나아가 정부와 여당의 ‘아동수당 및 연금 국고부담에 관한 협회’에서는 아동수당의 지급대상을 현행의 초등학교 3학년에서 2006년 4월 이후에는 초등학교 6학년까지 확장하는 것을 정식으로 결정하였으며, 확장된 부문에 대한 지원은 담배 1개비당 1원씩 세금을 인상하는 담배세 증세로 확보할 방침이다.

OECD 보고서²⁹⁾는 국제적인 비교분석을 통해 다음과 같은 결론을 도출했다.

첫째 상대적으로 가정과 직장이 양립할 수 있도록 정책 시스템을 잘 갖추고 있는 국가일수록 출산이 가장 왕성한 30대 여성의 고용률이 높았다.

28) 소득제한 없음

29) d'Addio, Anna Cristinia 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.

둘째, 고용과 자녀양육은 대체관계에 있어 자녀양육이 고용에 부정적인 영향을 주었으나, 최근에는 자녀와 직장의 양립을 위한 사회인프라가 잘 갖추어진 국가에서는 여성의 고용율이 출산율에 긍정적인 결과를 가지는 것으로 나타났다.

셋째, 가정과 직장이 양립하기 위한 가장 결정적인 기여는 기업에 의해 이루어지고 있다. 가족을 위한 다양한 휴가, 탄력근무제, 자발적인 파트타임 근무제 등 가정과 직장의 양립을 위한 탄력적인 제도의 중요성이 부각되고 있다.

저출산 대책의 효과를 보면, 양성평등 사회분위기가 조성될 때 0.25명의 출산율 증가를 기대할 수 있으며, 파트타임 비중이 10.0% 증가할 때 출산율은 0.07명 향상될 수 있는 것으로 추정되었다. 그리고 자녀 양육에 필요한 직접비용과 간접비용이 소득 대비 10.0% 감소할 때 출산율은 0.21명 증가하고, 보육시설 이용 비율이 10% 증가할 때 출산율은 0.05명 향상되는 것으로 나타났다. 출산율을 높이기 위해서는 확실한 정책 목표와 종합적이고 전방위적인 대책이 요구된다. 자녀비용 경감, 가정과 직장을 양립할 수 있는 사회·환경 조성과 보육 환경 개선 모두 출산율 증가에 도움이 된다.³⁰⁾

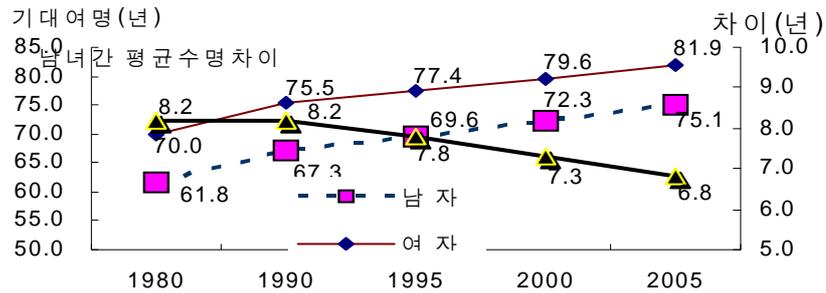
4. 기대여명

[그림3-2]와 <표3-4>에서 기대여명을 성별로 보면, 65세 남자 기대여명은 15.8세로 80.8세까지, 여자 19.9세로 84.9세까지로 여자가 남자보다 4.1세 더 오래사는 것으로 나타났으며, 2005년 전체(0세) 기대여명은 78.6세로 5년전(2000년) 76.0세에 비해 2.6세 증가하였다. 성별로 보면 남자 75.1세, 여자 81.9

30) 삼성경제연구소, "획기적인 출산율 제고방안", 『Issue Paper』, 2006. 9.

세로 여자가 남자보다 6.8세 더 기대여명이 높았다.

[그림3-2] 기대여명 추이



자료: 통계청, 『2007 고령자통계』, 2007. 10.

<표3-4> 기대여명 추이

(단위 : 년)

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

자료 : 통계청, 「2005년 생명표」, 2006

과거와 같은 평균수명의 급격한 증가는 앞으로는 기대하기 어렵지만 지속적으로 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 <표3-5>에 의하면 미국 77.1세, 이탈리아 78.5세, 일본 80.2세로 2000년 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.

<표3-5> 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	78.8	80.7	81.5

자료 : UN, *Demographic Yearbook*, 각년도.

일본 국립사회보장·인구문제연구소, 『인구통계자료집』, 1999.

통계청, 『인구동태통계연보』, 2001.

제2절 인구

1 연령계층별 인구구조

<표3-6>에 의하면 2007년(7월 1일) 총인구 중 65세 이상 인구가 차지하는 비율은 9.9%로 10년 전(1997년) 6.4%에 비해서는 3.5% 증가하였다.

<표3-6> 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, 「장래인구추계」, 2006.

2. 성별 고령인구

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.

<표3-7> 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, 「장래인구추계」, 2006

3. 부양비 및 노령화지수

다양한 고령화 문제 중 노후의 건강 및 소득보장 문제는 국민들의 노후생활 안정을 위해 매우 중요한 사회적 문제가 아닐 수 없다. <표3-8>을 살펴보면, 노인 부양비는 2000년도의 10.1%에서 약 1세대 후인 2040년도에는 55.2%에 달할 것으로 예상된다. 즉, 2000년도에는 근로인구 10명이 1명의 노인을 부양하면 되었지만, 2040년에는 근로인구의 2명이 1명의 노인을 부양해야 할 것으로 예상된다.

15~64세 생산가능인구가 부양해야 할 유년부양비와 노인부양비 합인 부양비³¹⁾는 2000년 현재 39.5%에서 2010년 37.3%로 다소 낮아진 후 노령인구가 크게 늘어남에 따라 2030년 54.7%, 2040년 72.6%, 2050년 86.1%로 크게 계속 높아질 전망이다.

유년 부양비(0~14세 인구/15~64세 인구)는 2000년 현재 29.4%에서 출산률 감소로 인하여 2020년 17.6%, 2030년 17.4%, 2050년 16.7%로 계속 낮아지는 반면 노년부양비(65세이상인구/15~64세인구)는 2000년 현재 10.1% 수준이지만, 평균수명 증가로 인하여 2020년 21.8%, 2030년 35.3%, 2040년 55.2%, 2050년 69.4%로 크게 높아질 것으로 전망되고 있다.

<표3-8> 부양비 및 노령화지수 추이

(단위: %)

	1970	1980	1990	2000	2010	2020	2030	2040	2050
부 양 비	83.8	60.7	44.3	39.5	37.3	39.4	54.7	72.6	86.1
유년 부양비	78.2	54.6	36.9	29.4	22.3	17.6	17.4	17.4	16.7
노년 부양비	5.7	6.1	7.4	10.1	14.9	21.8	37.3	55.2	69.4
노령화 지수	7.2	11.2	20.0	34.3	66.8	124.2	214.8	316.6	415.7

자료: 통계청, 「장래인구 특별추계 결과」, 2005. 1.

31) 부양비 = 유년부양비 + 노년부양비

유년부양비=유년인구(0~14세)에 대한 생산가능인구(15~64세)의 비

노년부양비=노령인구(65세이상)에 대한 생산가능인구의 비.

즉, 2000년 생산가능인구 9.9명당 노인 1명을 부양했지만, 2005년 8명에서 2020년에는 4.6명, 2030년에는 2.7, 2050년에는 1.4명당 노인 1명을 부양하는 셈이다.³²⁾ 2000년 현재 노령화지수³³⁾는 34.3으로 유년인구 100명당 노령인구는 34명 정도이지만 2030년에 이르면 214.8로서 유년인구 100명당 노령인구는 215명, 2050년에는 415.7이 되는 등 초고령사회가 상당히 진전될 것으로 전망된다. OECD 전망에 의하면, 우리나라는 인구의 고령화로 인하여 고령인구 부양비가 가장 급격하게 증가하는 나라가 될 것이다. 다만, 유소년 인구 부양비는 줄어들 것이므로 이로 인하여 총부양비의 증가세가 약간 상쇄되기는 하겠으나 그럼에도 불구하고 우리나라는 2025년 이후에는 가장 급격하게 부양비가 상승하는 국가가 될 것이며, 2050년에는 노동력 인구의 규모와 비노동력 인구의 규모가 유사한 수준이 될 것으로 보인다.³⁴⁾

4. 인구구조 국제비교

<표3-9>에서 보면, 2000년 우리나라 0~14세 유년인구 구성비는 21.1%로 일본, 이탈리아, 프랑스에 비해 상당히 높은 수준이며, 2030년에 이르면 12.4%로 일본 프랑스 등 선진국(UN분류)보다 낮아질 것이다.

15~64세 생산가능인구는 2000년 현재 71.7%로 일본, 미국, 프랑스 등 선진국 수준보다 높으며, 이 추세는 2030년(64.6%)까지도 지속될 전망이다. 15~64세 생산가능인구가 유년 및 노년층을 부양해야 하는 부양비는 2000년 현재 39.5%로 일본, 미국, 프랑스에 비해 상당히 낮은 수준이며, 2030년에도 선진국에 비해 낮은 수준을 유지할

32) 15~64세 인구가 65세 이상 인구를 어느 정도 부양하는지를 나타내는 노인부양비(2007년)는 13.8%로 10년 전(1997년) 8.9%에 비해 4.9% 증가 하였으며, 생산 가능인구 7.3명이 노인 1명 부양하고 있다.

33) 노령화지수=(65세이상인구/0~14세인구×100).

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

것으로 예측된다.

<표3-9> 주요국가의 인구구조 및 부양비

	인 구 구 조						부 양 비	
	2000			2030			2000	2030
	0~14	15~64	65세 이상	0~14	15~64	65세 이상		
전 세계	29.7	63.4	6.9	22.4	65.8	11.8	57.7	52.0
선진국	18.2	67.4	14.4	15.4	62.0	22.6	48.4	61.3
개도국	32.5	62.4	5.1	23.6	66.5	9.9	60.3	50.4
한국	21.1	71.7	7.2	12.4	64.6	23.1	39.5	54.9
일본	14.7	68.1	17.2	12.7	59.3	28.0	46.8	68.6
미국	21.5	66.0	12.5	17.8	61.6	20.6	51.5	62.3
이탈리아	14.3	67.5	18.2	11.6	59.3	29.1	48.1	68.6
프랑스	18.7	65.4	15.9	16.9	59.9	23.2	52.9	66.9
중국	24.9	68.3	6.8	17.3	67.0	15.7	46.4	49.3
인도	33.3	61.7	5.0	22.3	68.0	9.7	62.1	47.1

자료: UN, *World Population Prospects*, 1998.

일본 국립사회보장·인구문제연구소, 『인구통계자료집』, 2000.

통계청, 『장래인구추계』, 2001. 12.

제3절 고령자 노동시장

1. 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.³⁵⁾ 이미 고령사회인 일본의 경우도 2010년 이후부터는 절대 인구의 규모가 감소하게 될 것으로 전망되고 있다.³⁶⁾

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 이층의 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.³⁷⁾

35) United Nations, *World Population Prospects 1950~2050*(The 2000 Revision), 2000.

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

37) 방하남외 3인, 전제서, pp.10~11.

2. 고령자의 경제활동참가율 현황

노동력의 규모는 그러나 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, 그만큼 선진국에서의 고령화대책 중에서 가장 중요한 부분을 차지하고 있는 것이다.³⁸⁾ 고령층의 노동시장참여율은 노동력의 규모라는 양적인 측면에서만 중요한 것이 아니라 경제활동인구의 기반을 더 넓혀 주고 경제적인 의존도, 즉 부양비(the economically dependent)를 그만큼 감소시켜 준다는 측면에서 사회정책적으로 양 이상의 의미가 있는 변수이다.

이미 고령화된 서구 유럽 선진국들의 가장 큰 문제 중의 하나가 바로 고령자들의 낮은 노동시장참여율이다. 공적, 사적 연금을 포함하여 각종 노후소득보장 장치가 잘 정비되어 있고 관대하여 고령근로자들은 정년까지 소득활동을 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

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

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.³⁹⁾

<표3-10>과 [그림3-3] 에서 2006년 65세이상 인구의 경제활동참가율은 30.5%로, 남자는 42.0%, 여자는 22.7%로 나타났다.

<표3-10> 경제 활동참가율

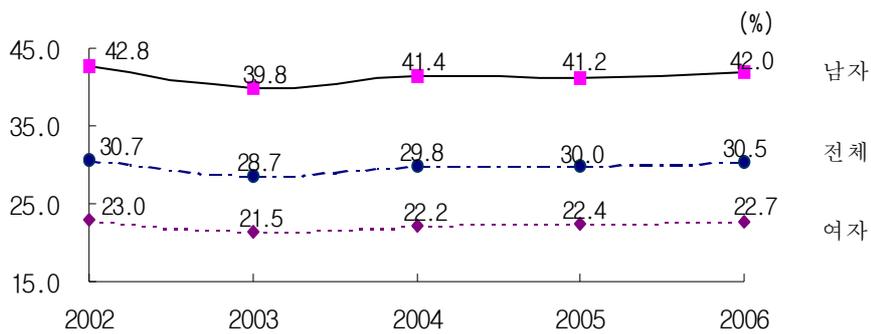
(단위 : %)

	2002		2003		2004		2005		2006	
	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여
15세 이상	62.0	49.8	61.5	49.0	62.1	49.9	62.0	50.1	61.9	50.3
65세 이상	30.7	23.0	28.7	21.5	29.8	22.2	30.0	22.4	30.5	22.7

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』, 각년도

주 : 구직기간 4주기준 적용

[그림3-3] 65세이상 인구의 경제 활동참가율



자료: 통계청, 『2007 고령자통계』, 2007. 10.

39) 방하남외 3인, 전계서, pp.12~14.

<표3-11>에서 남성의 경우는 일본보다 낮은 수준이지만 미국, 영국, 독일, 프랑스에 비해서는 높은 경제활동참가율이며, 여성의 참가율도 스웨덴, 일본, 영국, 미국보다는 낮지만, 독일에 비해서는 높은 편이다.

<표3-11> 주요국의 고연령(55~64세)경제 활동참가율(2005)

(단위: %)

	한국	일본	미국	영국	호주	독일	스웨덴 ¹⁾	프랑스 ²⁾
전체연령	66.3	72.6	75.4	76.1	75.5	73.8	78.7	69.1
남성	74.5	84.4	69.3	68.1	66.3	61.3	76.0	47.1
여성	46.5	50.8	57.0	49.1	44.6	43.2	65.2	40.2

주: 1) 2000년 기준임

2) 2002년 기준임

자료: OECD Data

KLI, 『2004 해외노동통계』, 2004. 12. pp.31~32..

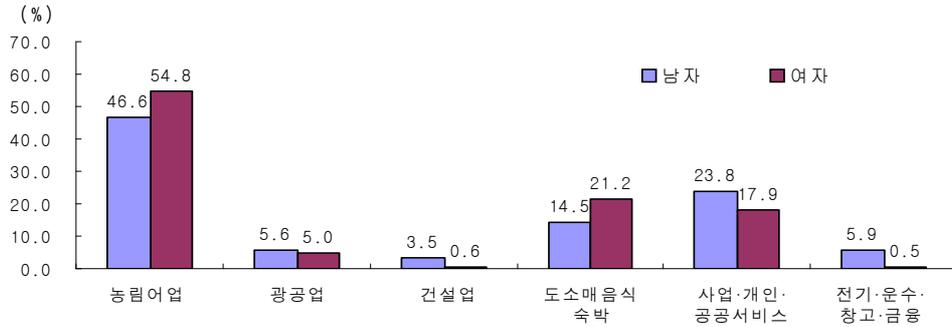
3. 고용현황

앞으로 고령인구의 노동시장참가율은 고령자들이 얻을 수 있는 직업의 종류와 근무환경의 영향을 받게 된다. 고령근로자가 주로 제한된 범위의 일자리만을 갖게 될 경우 해당 업종의 타격에 크게 영향을 받을 수밖에 없다. 또한 고위험·저임금 직종에서 일하느냐, 아니면 적당한 연금을 받으면서 은퇴하느냐가 고령자들에게 주어진 선택이 된다면 은퇴를 늦출 이유는 없어진다.

가. 산업별 취업자

[그림3-4]와 <표3-12>에서 2006년 65세이상 취업자의 산업별 분포를 보면 「농림어업」이 50.2%로 가장 많았다.

[그림3-4] 65세이상 취업자의 산업별 구성비(2006)



자료: 통계청, 『2007 고령자통계』, 2007. 10.

다음은 「사업·개인·공공서비스업(21.2%)」, 「도소매·음식숙박업(17.5%)」, 「광공업(5.4%)」 순으로 나타났다.

성별로 보면, 남녀 모두 농림어업 종사비율이 각각 46.6%, 54.8%로 가장 높았으며, 다음으로 남자는 사업·개인·공공서비스업(23.8%)에, 여자는 도소매·음식숙박업(21.2%)에 많이 종사하였다.

<표3-12> 65세이상 취업자의 산업별 구성비

(단위 : %)

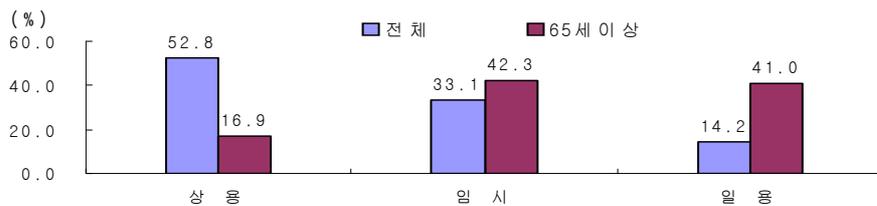
연도	연령	농림어업	광공업	건설업	도소매·음식·숙박	사업·개인·공공서비스	전기·운수·참고·금융
		2005	15세이상	7.9	18.6	7.9	15.4
2005	65세이상	52.7	5.3	2.4	17.7	18.5	3.5
	남자	49.5	5.4	3.7	13.8	21.6	6.0
	여자	56.6	5.1	0.7	22.5	14.7	0.3
	15세이상	7.7	18.1	7.9	14.9	31.3	10.1
2006	65세이상	50.2	5.4	2.2	17.5	21.2	3.6
	남자	46.6	5.6	3.5	14.5	23.8	5.9
	여자	54.8	5.0	0.6	21.2	17.9	0.5

자료: 통계청, 『경제활동인구연보』, 각년도

나. 종사상지위별 취업자

[그림3-5]와 <표3-13>에서 보는 바와 같이, 2006년 65세이상 취업자 중 비임금근로자의 비율은 69.1%, 임금근로자 비율은 30.9%로 나타났으며, 비임금근로자의 구성비를 보면 자영업주는 55.1%, 무급가족종사자는 14.0%이었고, 임금근로자의 경우 대부분이 임시(42.3%)와 일용근로자(41.0%)였다. 65세 이상 취업자의 종사상 지위를 성별로 살펴보면, 남녀 모두 자영업주, 임금근로자, 무급가족종사자 순으로 나타났으며, 무급가족종사자의 경우 여자가 상대적으로 남자보다 많은 비중을 차지하고 있다.

[그림3-5] 65세이상 임금근로자의 종사상지위별 구성비(2006)



자료: 통계청, 『2007 고령자통계』, 2007. 10.

<표3-13> 65세이상 취업자의 종사상지위별 구성비성비 >

(단위 : %)

		자영업주 ¹⁾	무급가족종사자	임금근로자	임금근로자		
					상용 ²⁾	임시 ²⁾	일용 ²⁾
2005	15세이상	27.0	6.6	66.4	52.1	33.3	14.6
	65세이상	57.0	14.1	28.3	13.9	43.7	42.4
	남자	69.3	2.5	28.0	23.0	53.1	24.4
	여자	43.0	28.5	28.6	2.9	32.4	64.2
2006	15세이상	26.5	6.3	67.2	52.8	33.1	14.2
	65세이상	55.1	14.0	30.9	16.9	42.3	41.0
	남자	66.3	2.6	30.9	26.7	49.0	24.7
	여자	41.0	28.1	30.9	4.6	34.0	61.4

자료: 통계청, 『경제활동인구연보』, 각년도

주 : 1) 고용주 포함, 2) 임금근로자 대비 구성비임

제4절 임금근로자의 평균 근속연수

1. 평균근속연수

<표3-14>에 의하면, 저근속자의 연령이 고령화됨에 따라 근속연수간 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.

<표3-14> 우리나라 근로자의 근속연수별 연령변화

(단위: 세)

		1985	1995	2005
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

주: 사업체(10인 이상)에 종사하고 있는 임금근로자(전연령)을 분석대상으로 하였음.
자료: 노동부, 『임금구조기본통계조사』 원자료, 각년도

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.⁴⁰⁾

그리고 <표3-15>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. 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.⁴¹⁾

<표3-15> 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: <표3-18> 과 동일

40) 통계프리즘, “근속연수별 평균연령의 변화와 시사점”, 『월간 노동리뷰』, 2007년 11월호 통권 제35호, 한국노동연구원, 2007. 11. p.98.

41) 상계논문. p.99.

2. 평균 근속연수 국제비교

<표3-16>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 2.8년⁴²⁾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, 우리나라의 평균 근속연수는 이들 국가의 절반 수준이며 전체 비교대상 국가 중에서 가장 짧은 국가로 나타나고 있다.

<표3-16> 임금근로자의 평균 근속연수 국제비교(2005)

(단위: 연수)

한국	6.1	노르웨이	9.8	이탈리아	11.3
아이슬란드	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)를 분석대상으로 하였음.

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

노동부, 『임금구조기본통계조사』, 기준. ; 통계프리즘, 근속연수별 평균연령의 변화와 시사점, 『월간 노동리뷰』, 2007년 11월호 통권 제35호, 한국노동연구원, 2007. 11. p.97.

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

3. 고령자의 취업의사 및 취업을 원하는 이유

<표3-17>에 의하면, 2007년 고령층(55~79세) 인구 중 향후 취업 희망자의 비율은 57.5%였으며, 이들의 주된 취업희망 이유는 「생활비에 보탬이 되어서(32.4%)」, 「일하는 즐거움 때문에(19.6%)」 이었다.

<표3-17> 고령자의 취업의사 및 취업을 원하는 이유

(단위 : %)

	계	장래근로 원함	장래근로 원하지 않음						
			일하는 즐거움	생활비 보탬	사회가 필요로함	건강 유지	무료 해서	기타	
전체(55~79세)	100.0	57.5	19.6	32.4	1.0	1.6	2.8	0.1	42.5
남자	100.0	71.6	27.6	37.6	1.7	2.0	2.6	0.1	28.4
여자	100.0	45.5	12.8	27.9	0.3	1.2	3.0	0.1	54.5
55~64세	100.0	71.2	24.0	41.3	1.3	1.8	2.5	0.2	28.8
65~79세	100.0	42.7	14.9	22.7	0.5	1.4	3.2	0.1	57.3
현재취업자	100.0	87.1	30.5	49.9	1.7	2.1	2.8	0.2	12.9
취업유경험, 현재미취업자	100.0	29.3	9.1	15.7	0.2	1.1	3.1	0.1	70.7
생애취업 무경험자	100.0	6.6	2.0	2.9	-	0.7	0.9	0.1	93.4

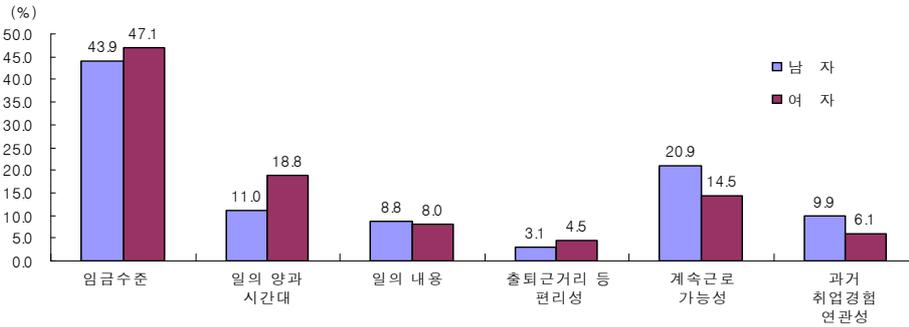
자료 : 통계청, 『경제활동인구 부가조사(고령층)』, 2007.

성별로 살펴보면, 장래 취업희망비율은 남자(71.6%)가 여자(45.5%)보다 훨씬 높게 나타났으며, 주된 취업희망 이유는 남녀 모두 「생활비에 보탬이 되어서」가 가장 많았다. 연령계층별로는 55~64세(71.2%)의 장래 취업희망 비율이 65~79세(42.7%)보다 높게 나타났으며, 주된 취업희망 이유는 모두 「생활비에 보탬이 되어서」였다고 나타났다.

고령자의 일자리 선택기준을 [그림3-6]과 <표3-18>에 의하면, 2007년 고령층(55~79세) 장래근로 희망자들의 일자리 선택기준은 「임금수준」이 45.2%로 가장 많았고, 다음은 「계속 근로가능성(18.2%)」, 「일의 양과 시간대(14.3%)」순으로 나타났으며, 성별로는 남자의 경우 「임금수준(43.9%)」과 「계속 근로

가능성(20.9%)」, 여자는 「임금수준(47.1%)」과 「일의 양과 시간대(18.8%)」 순으로 많았다.

[그림3-6] 고령자의 일자리 선택기준



자료: 통계청, 『2007 고령자통계』, 2007. 10.

<표3-18> 고령자의 일자리 선택기준

(단위: %)

	계	임금수준	일의 양과 시간대	일의 내용	출퇴근거리 등 편리성	계속근로 가능성	과거 취업경험 연관성	그 외 ¹⁾
장래근로 희망자	100.0	45.2	14.3	8.5	3.7	18.2	8.3	1.8
남자	100.0	43.9	11.0	8.8	3.1	20.9	9.9	2.3
여자	100.0	47.1	18.8	8.0	4.5	14.5	6.1	1.1

자료: 자료: 통계청, 『경제활동인구 부가조사(고령층)』, 2007.

주: 1) 사업장 규모, 사회적 지위유지 가능성, 기타

<표3-19>에서 성별 희망 일자리 형태 및 임금수준은 55~79세 장래 근로 희망자들이 원하는 일자리 형태는 「전일제」가 73.3% (3,623천명)이며, 「시간제」는 26.7%였으며, 「시간제」희망은 여자(39.0%)가 남자(17.6)에 비해 높았다.

<표3-19> 성별 일자리 형태

(단위 : 천명, %)

	장래근로희망자	전일제	시간제
2007. 5.	4,945 (100.0)	3,623 (73.3)	1,322 (26.7)
남자	2,842 (100.0)	2,340 (82.4)	501 (17.6)
여자	2,103 (100.0)	1,282 (61.0)	821 (39.0)
2006. 5.	4,824 (100.0)	3,476 (72.1)	1,348 (27.9)

자료: 통계청, 『경제활동인구 부가조사(청년층,고령층) 결과』, (2007년 5월 실시)

<표3-20>에서 보면, 55~79세 장래 근로희망자의 원하는 임금 수준은 「월평균 50~100만원미만」 희망자가 36.2%, 「월평균 100~150만원 미만」 28.9% 순이었으며, 성별로는 여자(71.4%)가 남자(30.9%)에 비해 월평균 100만원 미만(「월평균 50만원 미만」 + 「월평균 50~100만원미만」)을 희망하는 비율이 높았다.

<표3-20> 성별 임금

(단위 : 천명, %)

	장래근로 희망자	월평균 50만원 미만	월평균 50~100만원 미만	월평균 100~150만원 미만	월평균 150~300만원 미만	월평균 300만원 이상
2007. 5.	4,945 (100.0)	588 (11.9)	1,792 (36.2)	1,431 (28.9)	887 (17.9)	247 (5.0)
남자	2,842 (100.0)	137 (4.8)	741 (26.1)	1,002 (35.2)	748 (26.3)	215 (7.5)
여자	2,103 (100.0)	450 (21.4)	1,052 (50.0)	430 (20.4)	139 (6.6)	33 (1.5)
2006. 5.	4,824 (100.0)	671 (13.9)	1,836 (38.1)	1,361 (28.2)	750 (15.6)	206 (4.3)

자료: 통계청, 『경제활동인구 부가조사(청년층,고령층) 결과』, (2007년 5월 실시)

4. 고연령 실업자의 특성

고령자의 실업률은 청년층의 실업률에 비해서는 매우 낮은 수준이며, <표

3-21>에서 보면, 2006년도 전체 남성의 실업률 3.8%와 비교해서도 55~59세 3.1%, 60~64세 3%, 65세이상 1%의 실업률은 낮은 수준을 기록하고 있다.

<표3-21> 연령대별 실업률(남성)

(단위: %)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
계	5	4.5	3.7	3.8	3.9	4	3.8
15~19세	15.3	15.3	13.5	14.4	14.9	13.2	10.4
20~29세	8.9	8.6	8.1	8.9	9.3	9	9
30~39세	4	3.6	3.2	3.1	3.2	3.5	3.4
40~49세	3.9	3.4	2.2	2.3	2.4	2.7	2.6
50~54세	3.7	3.5	2.3	2.3	2.3	2.8	2.3
55~59세	4.5	3.4	2.5	3	3.1	3.3	3.1
60~64세	3.1	2.8	2.2	2.1	2.2	2.8	3
65세이상	0.9	0.7	0.8	0.7	1	1	1

자료: 통계청, 『경제활동인구조사』 원자료, KOSIS.

<표3-22>에서 여성의 경우는 남성보다 전체 평균에 비해서 고령자 실업률의 수준은 더욱 낮은 편이라고 볼 수 있다. 50세 이상 연령대의 실업률은 1997년 경제위기 이후 크게 높아졌지만, 그럼에도 불구하고 전연령 평균 실업률에 비해서는 낮은 수준을 유지하였다.

이러한 현실로 볼 때, 수치상 나타나는 고령자의 실업률은 크게 우려할 만한 상황은 아니다. 그러나 우리 사회에서 고령실업률은 실제보다 통계에서 낮게 포착될 가능성이 있다. 고령자일수록 구직가능성을 낮게 판단하여 적극적인 구직활동을 하지 않는 실망실업 상태에 있을 가능성이 크다. 또한 실업자라고 해도 실업급여를 받을 수 있는 요건을 갖추지 못한 경우가 많기 때문에 스스로 실업자라고 나설 유인이 적다. 따라서 고령자의 실업률은 그 수치가 낮다고 해서 문제가 없다고 판단해서는 안 된다.

<표3-22> 연령대별 실업률(여성)

(단위: %)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
계	3.6	3.3	2.8	3.3	3.4	3.4	2.9
15~19세	13.7	13.6	10.9	11.9	13.4	11.8	10.5
20~29세	6	6	5.1	6.4	6.5	6.5	6.5
30~39세	2.9	2.6	2.5	2.8	2.8	3.1	2.3
40~49세	2.8	2.3	1.6	2	2.2	2.3	1.8
50~54세	2.3	2.2	1.7	1.5	1.6	1.6	1.5
55~59세	1.9	1.2	0.8	1.6	1.8	2	1.2
60~64세	1.3	0.9	1.1	1	1.1	1.1	1.4
65세이상	0.2	0.2	0.4	0.2	0.3	0.4	0.3

자료: 통계청, 『경제활동인구조사』 원자료, KOSIS.

55세 이상 고연령 실업자의 인구학적 특성을 살펴보면 83%가 남자이며, 55~59세가 전체의 57%, 60~64세는 36%이다. 고령실업자의 학력은 67%가 고졸 미만이며 고졸까지를 합하면 90%를 넘는다.⁴³⁾ 고령실업자는 중장년층에 비하여 장기실업자의 비중이 높은 편이고, 74%가 전직 일용근로자이거나 임시근로자이며, 전직이 단순노무직이었던 사람이 43%에 이른다.

게다가 이들의 학력수준은 67%가 중졸이하로 나타나서 이들이 노동시장에서 저임금 단순직을 제외한 정규일자리에 고용가능성은 매우 낮은 상황이라고 보아서 무리가 없다. 선진국에 비해 노후생활보장제도가 미흡한 가운데 취업을 희망하고 있으나 우리나라 중고령자 노동시장의 특성으로 인해 이들의 어려움은 가중된다.⁴⁴⁾

중고령자 노동시장의 특성으로는 첫째, 고령자 중에서 인적자본의 수준이 매우 열악하고 정규직 일자리를 구하기 어려운 근로취약계층의 규모가 매우 크다는

43) 장지연, 『고령화시대의 노동시장과 고용정책(I)』, 전개서, pp.49~50.

44) 김정환·장지연, 『중고령자 고용실태와 일자리 창출』, 『고령화시대의 사회정책방향 설정을 위한 정책토론회』, 새천년민주당 정책위원회, 2003, pp.43~44.

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.

제5절 정년제도의 의의 및 조기퇴직

1. 정년제도의 의의

정년제의 정의는 근로자가 일정 연령에 도달한 것을 이유로 본인의 노동능력 유무와 당사자의 개별적 선택과 노동 계속의 의사표시와 관계없이 일률적으로 노동계약을 자동적으로 종료시키는 제도이다. 정년제도는 기업에게 연령을 이유로 한 해고이며, 노동자 개인에게는 강제적으로 사회경제적 역할 변화와 인생의 전기를 가져오는 제도라 할 수 있다.

정년의 경제·사회·가계적 측면에서의 중요성은, 첫째, 경제적측면으로는 생산자적 역할→비생산적 역할, 둘째, 사회적 부양자의 역할→피부양자 역할이며, 사회적 측면은 조직활동→취미와 여가활동을 주로 하는 개인적 생활 셋째 가계적 측면으로는 임금, 급료 등 노동 대가에 의존하던 생활→이자, 연금 등 비보수적 수입에 의존하는 생활로 전환이다.⁴⁵⁾

45) 김정환, 김정환, “고령화사회와 임금피크제”, 한국노동연구원, 『매월노동동향』 2004년 8월호·통권 제37호, 2004. 8. p.69.

2. 퇴직 이유

<표3-23>에 의하면, 가장 오래 근무한 일자리를 그만둔 이유는 「건강이 좋지 않아서」 26.5%, 「사업부진, 조업중단, 직장휴업·폐업」 21.0% 순으로 나타났다으며, 성별로 보면, 남자는 「정년퇴직」으로 그만둔 경우가, 여자는 「건강이 좋지 않아서」 그만두는 경우가 많았다.

<표3-23> 퇴직 이유

(단위 : 천명, %)

	가장 오래 근무한 일자리 이직자	정년 퇴직	권고사직, 명예퇴직, 정리해고	사업부진, 조업중단, 폐업, 휴업	가족을 돌보기 위해	건강이 좋지 않아서	일을 그만 둘 나이가 되었다고 생각해서	그외 ⁴⁾
2007. 5.	5,592 (100.0)	635 (11.4)	273 (4.9)	1,177 (21.0)	783 (14.0)	1,485 (26.5)	373 (6.7)	866 (15.5)
남자	2,616 (100.0)	579 (22.1)	226 (8.6)	649 (24.8)	44 (1.7)	526 (20.1)	161 (6.1)	432 (16.5)
여자	2,986 (100.0)	58 (1.9)	48 (1.6)	528 (17.7)	740 (24.8)	966 (32.3)	213 (7.1)	434 (14.5)
2006. 5.	5,453 (100.0)	653 (12.0)	244 (4.5)	1,047 (19.2)	755 (13.9)	1,498 (27.5)	395 (7.2)	861 (15.8)

자료: 통계청, 『경제활동인구 부가조사(청년층, 고령층) 결과』, (2007년 5월 실시)

주: 1) 경제적으로 여유가 있어서, 여가를 즐기기 위해, 기

3. 퇴직과 은퇴의 결정요인

근로자 개인들이 노동시장에서 은퇴하는 행태, 즉 은퇴시기와 은퇴경로는 미시경제학적 시각에서는 최종적으로는 개인의 선택에 의해 결정된다고 본다.⁴⁶⁾ 유럽 국가들에서의 조기퇴직 경향은 자발적 성격이 지배적인 반면, 우리나라의 경우는 비자발적인 성격이 지배적인 것으로 볼 수 있다.

46) J. F. Quinn, R. V. Burkhauser, and D. A. Myers, *Passing the Torch The Influence Economic Incentives on Work and Retirement*. Upjohn Institute, 1990.

20세기를 이어 온 서구 복지국가의 전통은 정년연령까지 경제활동에 참여하여 사회에 공헌하고 은퇴한 후에는 사회보장제도를 통하여 노후소득이 보장되는, 사회적 의무와 권리의 관점에서 개인들의 생애과정이 설계되고 구조화되어 왔다.⁴⁷⁾ 그러나 복지국가의 전통과 역사를 아직 경험해 보지 못한 우리나라와 같은 개발경제체제에서는 근로생애를 마감한 은퇴 이후의 삶에 대해서는 전적으로 개인의 책임에 맡겨져 있었다.⁴⁸⁾

퇴직과 은퇴의 다음과 같은 결정요인들이 있다.

첫째, 개인적 요인으로, 노인학이나 사회심리학 이론에 의하면 개인의 은퇴행위는 건강, 일자리의 성격 및 경력 그리고 개인의 선호나 태도 등에 의해 결정된다고 한다.⁴⁹⁾ 미시경제학 이론에 의하면 개인의 은퇴는 개인의 일(직업)의 특성, 이전소득의 유무 및 정도, 일과 여가 간의 개인의 선택에 의해 결정된다.

둘째, 기업·조직 차원의 요인들은 근로자 개인들의 퇴직행태는 개인의 선택이나 선호와는 독립적으로 개인이 근무하고 있는 기업체나 사업장의 조직특성이나 정년퇴직제도에 의해 결정되고 영향을 받을 것이다. 미시경제학적 관점에서 기업의 조기퇴직제도는 기업 내부노동시장의 구조적 특성에 기인한 것이며, 이를 위한 설명도구는 '효율임금이론(theory of efficiency wage)'이다. 이 이론에 의하면 기업의 사용주는 종업원들의 장기적인 조직 헌신도를 증가시키기 위해 근속 전반기의 젊은 시절에는 생산성보다 낮은 임금을, 근속 후반기의 노령 시절에는 생산성보다 높은 임금을 지급하게 된다는 것이다. 따라서 사용주의 입장에서 보면 근속기간이 긴 나이 많은 종업원들을 퇴직시키고 새로운 젊은 종업원들을 새로 고용하는 것이 더 경제적이라는 것

47) M. Kohli, and J. W. Meyer, "Social Structure and Social Construction of Life Stages" *Human Development*, 29, 1986, pp.145~180.

48) 물론 21세기에 들어서는 20세기형 서구의 연금체계가 재정적 부담의 과중으로 인하여 그 역할이 점차 축소되고 개인의 책임을 조금 더 강화하는 방향으로 제도의 개혁이 이루어지고 있다.(자료: 방하남외 3인, 전게서, p.34).

49) E. B. Palmore, et al, *Retirement: Causes and Consequences*, New York: Springer, 1985.

이다.⁵⁰⁾

셋째, 사회정책적·요인들로, 개인주의적이고, 제도주의 혹은 은퇴의 정치경제학적 관점에서는 개인들의 주관적 판단과 선호보다는 사회제도적 요인들이 중요한 역할을 하게 된다는 입장이다.⁵¹⁾ 제도적 요인들에 대한 논의는 주로 ‘잡아당기는 요인’과 밀어내는 요인(pull and push factor)으로 구분하여 이루어진다.

유인요인에는 조기퇴직의 경향은 퇴직으로 인해 발생할 수 있는 개인의 경제적 비용을 낮추어 주는 사회정책의 결과라고 주장한다. 예를 들어, 공적연금제도의 수급연령을 낮추어 주거나 노령연금 이외에 다른 대체 제도적 장치들을 만들어 줌으로써 근로자들이 소득에 있어서 큰 손실 없이 경제활동으로부터 조기 퇴직을 할 수 있는 길을 열어 주었다는 것이다. 공적, 사적연금이 제공하는 퇴직의 인센티브는 고령자들의 노동시장참여율에 지대한 영향을 미친다는 것이 기존 연구들의 일반적인 결론이다.⁵²⁾ 연금 이외에 다른 제도적 장치들로는 노령자를 위한 장기실업급여와 장애급여가 대표적이다. 장기실업급여는 고령자들의 정년연령 이전에 실업상태에 들어갈 경우 다른 조건 없이 장기간 소득대체 실업급여를 제공해 준다. 장애급여는 노령으로 인해 부분적으로 소득활동을 할 수 없다는 판정을 받을 경우 등급에 따라서 소득대체 급여를 제공하는데, 보통 고령자의 경우 등급의 판정이 까다롭지 않으며 연금의 수급정년까지 급여를 받을 수 있는 사회보장제도이다. 이러한 대체급여를 수급하는 기간 동안은 통상 연금보험료가 면제된다. 따라서 이러한 제도가 있는 서구 복지국가들의 경우 근로자들은 연금을 수급할 수 있는 연령인 정년연령 이전에라도 위와 같은 대체

50) E. Lazear, "Why Is There Mandatory Retirement?", *Journal of Political Economy*, 87, 1979, pp.1261~1284.

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

52) G. S. Fields and O. S. Mitchell, *Reirement, Pensions, and Sicial Security*, Cambridge, MA The MIT Press, 1984.; J. F. Quinn, R. V. Burkhauser, op cit.

급여를 받을 수 있을 경우 퇴직을 하더라도 소득에 큰 손실을 보지 않는다고 판단되면 조기퇴직을 하는 경향이 강하다.

근로자 개인들의 생애과정이 국가의 노동시장정책과 사회정책에 의해 많은 부분 영향을 받게 되었다. 20세기 초반부터 발전되어 온 서구의 퇴직연금제도는 개별 근로자들의 근로생애를 제도화하고 표준화하게 된 대표적인 사회정책이었다.

평균수명의 연장은 근로생애 이후 은퇴생활이 상당히 길어졌다는 것이다. 서구 선진국가들의 경우 적정 수준의 노후소득을 위해 기업연금제도가 이 역할을 담당하고 있다. 그러나 우리나라는 이러한 제도적 장치가 미비하다. 조기 퇴직을 한 이후에도 근로생애의 잔여기간을 제2, 제3의 일자리에 취업을 하여 노후소득을 해결하는 것이 일반적인 경향이다.

우리도 공적연금과 사적연금이 성숙하여 서수의 경우와 같이 평균소득의 60~70% 이상의 소득대체율이 연금에 의해 확보될 수 있을 때는 현재와는 전혀 다른 은퇴의 양상이 전개될 수도 있을 것이다.⁵³⁾

4. 조기퇴직의 문제점

첫째, 개인은 안정적 소득원천이 없어지게 됨에 따라 근로빈곤층(working poor)으로 전락, 가정문제로 이어져 가정 파괴의 주된 요인이 되고 있다. 둘째, 기업에서는 ① 고령자의 능력·경험 미활용 ② 종업원의 사기 저하, ③ 사회보장비(법정복리비) 증대, ④ 개인의 소비감소로 경영실적 악화. 셋째, 국민경제적 차원으로는 ① 연금과 건강보험 등 사회보험 재정부담 급증, ② 사회불안 심화, ③ 소비위축으로 경제활력 저해 등이다.⁵⁴⁾

53) 방하남외 3인, 전계서, pp.33~39 참조.

54) 김정환, “고령화사회와 임금피크제”, 상계논문, p.70.

5. 고령자 기피원인

가. 연공서열형 임금구조

임금구조가 연공서열형이기 때문에 장기근속자는 능력에 관계없이 고임금을 지불해야하며 퇴직금의 부담이 크다.⁵⁵⁾ 즉 근로자들의 임금-생산성 곡선을 연령별로 살펴보면 다음과 같다. 예를 들어 생산직 근로자의 경우 기업특수적인 훈련이 충분히 축적되어 나이가 들어감에 따라 발생하는 인적자본의 감가상각 보다 기업특수적인 훈련에 의한 숙련도의 향상이 더 크지 않는 한 해당 근로자의 노동생산성의 곡선은 입사 후 일정연령까지 증가하다가 하락하는 형태를 보이게 된다. 반면에 우리나라의 임금체계는 종합결정급을 포함시키는 경우 연공급의 비중이 약 90%를 차지하고 있다. 정기승급률도 연평균 2.4%에 달하고 있기 때문에 임금인상률은 정년 때까지 꾸준히 상승세를 보이고 있다. 이와 같이 근로자의 노동생산성은 대부분 근로자의 경우 일정연령에 도달하면 하강하는 반면 임금률은 정년에 이를 때까지 지속적으로 상승하는 추세를 보이고 있으므로 기업의 입장에서 보면 중고령자의 채용을 꺼리게 된다.⁵⁶⁾

나. 신규종업원의 동기유발의 장애

고령자의 비율이 높으면 신규채용한 종업원의 승급과 인사관리의 어려움이 많다.⁵⁷⁾ 개별기업의 경우 조직 내의 고령자의 수가 많은 경우 이들이 조직의

55) 김동섭, “노령화사회에 대비한 고령자 취업문제와 대책방안 연구”, 『지역개발연구논총』, 공주대학교 지역개발연구소, 1992, p.112.

56) 김재원, “중·고령자의 직업안정을 위한 정책구상에 관한 연구”, 『경제연구』 제20권 제2호, 한양대학교 경제연구소, 1999, p.112.

57) 김동섭, 전제논문, p.112.

안정성을 도모한다는 긍정적인 역할을 수행하는 측면도 있으나, 힘든 일이나 어려운 일을 기피하고 출선수범하는 면이 적어 조직의 생동감이 저하되는 부정적 측면이 존재한다. 또한 한 기업내에 근속연수가 길고 연령이 많은 근로자의 수가 많을 수록 그 만큼 젊은 근로자들의 승진기회가 적어져서 이들의 동기유발에 장애요인으로 작용하게 된다.⁵⁸⁾

다. 현대사회의 과학기술의 부적응

새로운 기술의 도입, 기동력, 창의력, 생산성 등이 낮아진다.⁵⁹⁾ 현대사회는 과학기술의 발달에 따라 엄청나게 빠른 속도로 변화하고 있다. 이러한 과학기술과 사회변화에 따라 기업사회도 계속적으로 새로운 기술을 도입하고 있다. 그런데 고령자들은 이러한 과학기술의 변화에 기민하게 대응하지 못하는 경우가 많을 수 있다. 또한 노령이 되면 신체의 기능이 감소되면서 거동이 불편하게 되는 경우가 있다. 따라서 기동력이나 생산성 등이 낮아지는 경향이 있다.⁶⁰⁾

6. 사회보장제도를 통한 소득보장과의 관계

고령자 자신이 국민연금과 같은 사회보장제도에 의하여 소득보장이 된다고 생각하여 취업자체를 꺼려하는 경우가 있다. 이러한 경우는 특히 고용되었을 때보다도 국민연금 등을 받는 것이 유리할 경우 근로능력이 있지만 근로 의사가 없을 수 있다.

58) 김재원, 진계논문, p.183.

59) 김동섭, 진계논문, p.112.

60) 이달휴, “우리나라의 고령자고용에 관한 법적 과제”, 『고령사회와 고령자고용의 법적과제』 전문가 워크샵, 고령사회법제 ④ 한국법제연구원, 2003. 10. 17. p.48.

7. 중고령자 인사정책 및 중고령인력 고용의 장단점

가. 단점

<표3-24>에서 보는 바와 같이 조사대상 1,014개 사업체를 대상으로 중고령인력 고용에 대한 사업체의 전반적인 정책을 보면 꺼린다는 응답이 조사대상의 70%(매우 꺼림 7.0%, 꺼리는 편 63.1%)로 장려한다는 비중 30%를 훨씬 상회하고 있다. 중고령자 고용에 대한 부정적인 인식은 중고령인력의 단점에 기인한다. 조사대상 사업체는 중고령인력의 단점으로 제1순위로 제시하고 있는 이유로 작업능력이나 능률 저하, 체력문제로 힘든 작업 곤란, 보임·배치·처우상의 어려움, 생산성에 비해 높은 임금 등을 제시하고 있다.

<표3-24> 중고령자 고용의 단점

(단위: 개소, %)

	1순위	2순위	3순위
새로운 일에 대한 의욕이나 호기심이 없다.	8.8	9.2	13.0
변화에 대한 적응력이 떨어진다.	17.1	23.6	19.2
작업능력이나 능률이 떨어진다.	19.7	17.6	12.3
체력문제로 힘든 작업이 곤란하다	18.0	14.6	9.6
보임, 배치, 처우가 힘들다	14.0	11.2	9.7
작업지시가 곤란하다	3.1	8.3	10.2
대인관계에 있어서 협조성이 결여된다	1.9	2.7	6.1
생산성에 비해 임금이 너무 높다	12.9	8.7	13.7
사고가 많이 난다.	4.4	4.2	6.3

자료: 김정환, “고령화와 인적자원관리”, 『고령화 사회의 노사관계』 한국노사관계학회 2005년 동계학술대회, 2005. 12. 2. 한국노사관계학회, p.56.

결국 능률저하, 힘든작업 어려움, 생산성에 비해 높은 임금 등은 연령의 임금프리미엄으로 귀결된다. 연령의 임금프리미엄이란 직무특성, 사업체 및 산업의 특성, 개인의 인적 특성(숙련, 기능 등) 등을 통제한 상태에서 순수한

연령에 의한 임금프리미엄을 의미한다. 다시 말해 생산성을 반영하지 않는 순수한 연령에 따른 임금프리미엄, 즉 생산성과 임금간의 괴리가 중고령자의 고용을 불안하게 만드는 요인이 된다는 것이다. 이러한 연령에 따른 임금프리미엄은 대기업 관리직에서 가장 강하게 나타나며, 전문기술직 제조업 대기업의 사무직, 그리고 미약하지만 대기업 생산직에도 상대적으로 크게 나타난다고 한다.⁶¹⁾

나. 장점

1) 성실성과 책임감

고령자는 직분에 충실하게 그리고 성실하게 일을 한다. 여러 가지 이유로 고령자가 취업을 하려고 하지만 일반적으로 고령자가 되면 사회로부터 접촉이 단절되는 경우가 많다. 이러한 접촉을 위해서 취업을 고려하고 또한 노동은 단순히 생존수단으로서만 아니라 인간에게 삶의 보람을 준다는 것을 경험으로 배운 고령자는 누구보다도 성실하게 자기직분에 임한다는 것이다.

그리고 고령자 근로자는 책임감이 강하다. 고령자는 우리 사회에서는 고용이 쉽지 않다는 것을 누구보다도 먼저 인식하고 있다. 따라서 자기의 맡은 바 임무를 충실히 하여 고용을 유지하려고 누구보다도 노력을 하고 있다. 또한 젊은 근로자보다 못하다는 소리를 듣지 않기 위하여 자신의 책임 성실하게 이행하려고 한다.⁶²⁾

61) 허재준·전병유, “우리나라 임금의 연령프리미엄”, 『노동경제논집』 제21권 제1호, 한국노동경제학회, 1998. p.57.

62) 이달휴, 진계논문, p.48.

2) 숙련도와 전문성

고령자 근로자는 숙련도나 전문성이 강하다. 정년을 맞이한 근로자는 업무 수행능력이 급격하게 감소하는 것이 아니고 지금까지 쌓아온 풍부한 지식, 노하우, 기술은 건재하다. 따라서 풍부한 지식, 노하우, 기술은 바로 고령자의 숙련도나 전문성을 나타내고 이러한 숙련도와 전문성을 활용하면 많은 효율과 능률을 나타낼 수 있다.⁶³⁾

중고령인력을 고용하는 데는 장점과 단점이 있기 때문에 기업에서는 단점을 최소화하고 장점을 살리는 방향으로 중고령인력 고용정책을 수립하고 실천할 필요성이 있다.

<표3-25> 중고령자 고용의 장점

(단위: 개소, %)

	1순위	2순위	3순위
근무태도가 좋고 모범적으로 일한다	24.1	13.2	13.5
일에 대한 책임감이 강하다	15.9	26.9	18.6
폭넓은 지식과 경험을 갖고 있다	38.3	16.5	13.7
폭넓은 인맥을 갖고 있다	4.1	14.3	9.4
아랫사람들을 잘 리더하고 청년층의 모범	1.8	7.4	10.8
고용형태나 고용조건의 유연성	5.2	10.0	13.5
노동력이 풍부하고 채용이 쉽다	5.8	6.1	9.8
비교적 싼 임금으로 고용할 수 있다	4.8	5.6	10.6

자료: 김정환, “고령화와 인적자원관리”, 『고령화 사회의 노사관계』 한국노사관계학회 2005년 통계학술대회, 2005. 12. 2. 한국노사관계학회, p.56.

63) 이달휴, 상계논문, p.48.

조사대상업체에서 중고령자 고용과 관련하여 채택하고 있는 정책을 살펴 보면 상대적으로 부담이 적은 직무로의 배치전환이 9.6%로 가장 많고, 그 다음으로 고령자 적합직무 개발, 작업환경, 기계설비 등 개선, 임금피크제 등 임금제도 개선 등의 순이다⁶⁴⁾(<표3-25>참조).

제6절 노후생활보장제도의 실태와 국제비교

1. 노후생활보장제도의 실태

평균수명의 증가에 따라 [그림3-7]에서 보는 바와 같이 가령 60세에 국민연금을 수령할 경우 기대수명까지는 20년, 일반적 정년연령인 55세부터는 25년, 45세 또는 50세에 조기퇴직할 경우에는 30년과 35년이라는 장기간이 남아있게 된다.

현재 노후 공적소득보장제도라고 하면, 국민연금 및 공무원 등의 특수직역연금과 같은 공적연금제도를 들 수 있는데, 이러한 공적연금제도는 기본적으로 20년 이상을 가입하여야 한다. 따라서, 국민연금제도의 경우는 지난 1988년도에 도입되었기에 2008년도에 가서야 완전노령연금 수급자가 발생하게 되어, 고령층이나 중·장년층에게도 현재에는 큰 도움이 되지 못한 실정이다. 그런데, 현재의 국민연금제도는 보험료납부예외자가 전체 가입자의 27.4%이고, 2년 이상의 장기체납자도 전체가입자의 7.2%로 나타나, 향후 공적인 노후소득보장을 받지 못하는 국민이 적지 않게 발생할 수 있다.⁶⁵⁾ 특수직역연금제도의 경우에는 재정적자 등 불안이 상존해 있는 실정이다.

또한, 국민연금제도 도입시 가입연령의 초과로 원천적으로 제도가입이 불가능하였

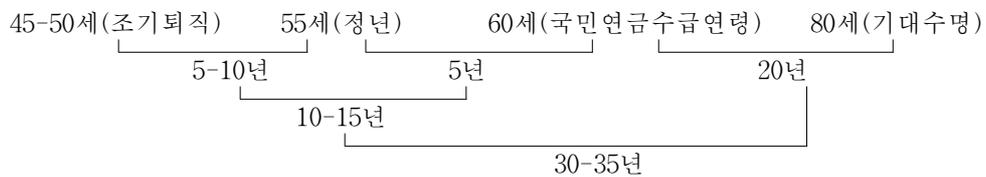
64) 김정환, “고령화와 인적자원관리”, 『고령화 사회의 노사관계』 한국노사관계학회 2005년 동계학술대회, 2005. 12. 2. 한국노사관계학회, p.56.

65) 국민연금관리공단 내부자료.

던 기존고령자에게 지급되고 있는 경로연금은 현재 극빈·저소득 노인에게 월 3~5만원 정도이며 노후 공적소득보장제도라고 보기가 어렵다. 그나마 국민기초생활보장제도의 수급권노인은 시설입소노인이든 재택노인이든 간에 기초생계비를 받고 있는 상태에서 부가적으로 생계비보조를 받고 있어 중복급여의 문제도 발생되고 있는 상태이다.

결국, 현재 기존 고령자의 경우에는 대부분이 국민연금 뿐만 아니라 경로연금이나 국민기초생활보장급여를 받고 있지 못하기 때문에 노후의 생활이 불안정한 상태에 놓여있다고 말할 수 있다.⁶⁶⁾

[그림3-7] 퇴직, 정년, 국민연금 및 기대수명



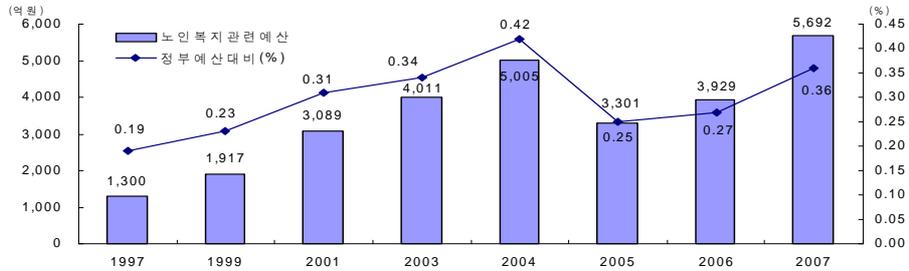
자료: 김정환, “고령사회와 임금피크제”, 『매월 노동동향』 8월호, 통권 제37호, 한국노동연구원, 2004. 8. p.71.

가. 노인복지 관련 예산 추이

[그림3-8]과 <표3-26>에 의하면, 2007년 노인복지 관련 예산은 5,692억원으로 정부예산의 0.36%, 보건복지부 일반회계예산의 4.94%를 차지하고 있다.

66) 선우덕, “중·고령자의 소득보장 및 고용·재취업활동의 현황과 과제”, 『보건복지포럼』, 한국보건사회연구원, 2006.3. p.24.

[그림3-8] 노인복지 관련 예산 추이



자료: 통계청, 『2007 고령자 통계』, 2007. 10.

<표3-26> 노인복지 관련 예산 추이

(단위: 억 원, %)

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
노인복지관련예산	1,300	1,691	1,917	2,809	3,089	3,786	4,011	5,005	3,301	3,929	5,692
정부예산대비	0.19	0.22	0.23	0.32	0.31	0.35	0.34	0.42	0.25	0.27	0.36
보건복지부예산대비	4.56	5.43	4.61	5.29	4.14	4.89	4.72	5.42	3.82	4.05	4.94

자료: 보건복지부, 『보건복지백서』, 각년도

주: 2005년 이후 지방 이양된 예산 제외

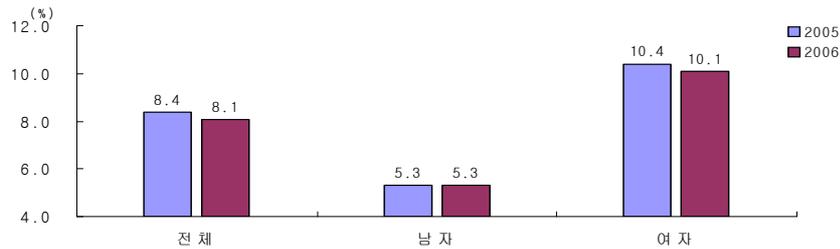
2006년 대비 독거노인 생활지도사 파견사업, 노인 장기요양 보험시범사업, 노인일자리, 장사시설 확충 등 노인복지사업의 신규 시행 또는 확대에 의해 1,763억원 증가하였다. 그리고 2005년 이후 노인복지관련 국가예산은 지방자치단체로 대폭 이양되었다.

나. 기초생활보장 수급자

2006년 65세이상 인구 중 기초생활보장 수급자는 37만4천명으로, 수급률은 8.1%이고, 성별 수급률을 보면 남자가 5.3%(9만7천명), 여자 10.1%(27만7천명)으로 여자의 수급률이 4.8% 높았다. 2005년과 비교하면, 65세이상 전체

수급자 수는 5,937명 증가하였고, 수급률은 남자는 동일, 여자는 0.3%p 감소하였다[그림3-8]와 ([그림3-9]와 <표3-27>참조).

[그림3-9] 65세이상 인구의 기초생활보장 수급률



자료: 통계청, 『2007 고령자 통계』, 2007. 10.

<표3-27> 65세이상 인구의 기초생활보장수급자 현황

(단위 : 명, %)

	총수급자 (일반수급자)		구성비 ¹⁾		수급률 ²⁾		수급률	
			남	여	남	여		
2005	1,425,684	367,658	25.8	8.4	93,995	5.3	273,663	10.4
2006	1,449,832	373,595	25.8	8.1	96,529	5.3	277,066	10.1

자료 : 보건복지부, 『보건복지백서』, 각년도

주 : 1) 65세이상 수급자/총수급자

2) 65세이상 수급자/65세이상 추계인구

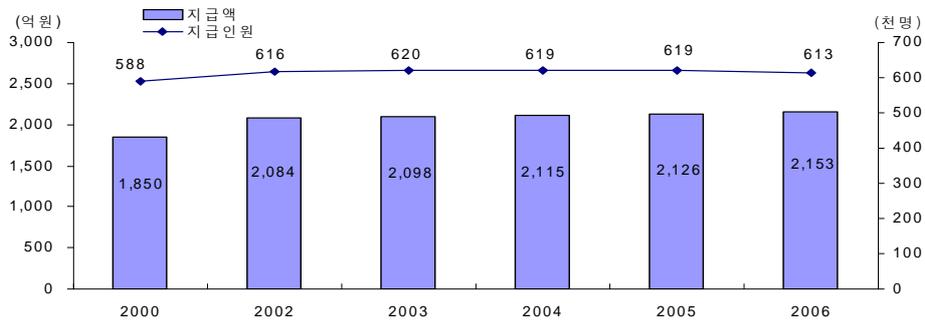
다. 연도별 경로연금 지급현황

[그림3-10]과 <표3-28>에서 보면, 2006년 65세이상 경로연금⁶⁷⁾ 지급인원은 61만3천명으로 2005년 61만9천명에 비하여 6천명(1.0%) 감소 하였으나, 5년전(2001년)에 비하면 4만8천명(8.5%) 증가하였으며, 경로연금 지급금액은

67) 경로연금 지급대상자는 65세이상 인구중 기초생활보장대상 및 저소득노인임

2,153억 원으로 2005년(2,126억 원)대비 1.3% 늘어났으며, 수혜율은 13.4%이다.

[그림3-10] 연도별 경로연금 지급현황



자료: 통계청, 『2007 고령자 통계』, 2007. 10.

<표3-28> 연도별 경로연금 지급현황

(단위 : 천명, %, 억원)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
지급인원(A)	588	565	616	620	619	619	613
65세이상인구(B) ¹⁾	3,395	3,578	3,772	3,968	4,166	4,367	4,586
수혜율(A/B×100)	17.3	15.8	16.3	15.6	14.9	14.2	13.4
지급액 ²⁾	1,850	1,846	2,084	2,098	2,115	2,126	2,153

자료 : 보건복지부, 『보건복지백서』, 각년도

주1) : 통계청, 『장래인구추계』, 2006년

2) : 국고금액입

라. 공적연금 수급자

우리나라는 1988년 도입된 국민연금은 이후 급격한 적용범위의 확대가 이루어져 이론상으로는 모든 민간기업의 피용자, 사용자, 자영업자가 의무적이든 자발적이든 가입 대상으로 포괄된다. 1999년 4월부터는 우리나라의 모든 피용자와 자영업자로 적

용대상 범위가 확대되었다.

국민연금 연금수급제도의 종류는 크게 노령연금, 장애연금, 유족연금, 그리 반환일시금으로 구분해 볼 수 있다. 여기에서는 이 가운데 노령근로자의 퇴직의사결정에 직접적으로 영향을 주게 된다.

국민연금의 급여산정방정식은 <표3-29>와 같다.

첫째, 완전노령연금은 국민연금의 가입경력이 20년 이상 되는 사람으로서 60세에 도달하게 되었을 경우 지급하게 된다. 이 경우 급여는 기본연금액 100%와 별도로 가급연금액을 추가하여 지급이 된다.⁶⁸⁾ 그러나 제도의 미성숙으로 인해 아직 완전노령연금의 수급자가 발생하지 않고 있다.

둘째, 재직자노령연금은 가입경력이 10년 이상인 사람으로서 60세에 도달한 이후에도 계속하여 소득이 있는 업무에 종사하게 될 경우 지급이 된다. 여기서 소득이 있는 업무란 연간소득이 500만원 이상이 되는 경우에 해당이 된다. 이 경우 급여의 수준은 연령별 구분에 따라 60세의 경우 기본연금액의 50%가 되며, 이후 매1세마다 10%씩 증가하여 최종적으로 65세에는 100%가 지급될 수 있도록 하고 있다. 이러한 규정에 따라 65세 이후부터 개인은 연금액의 감액이 없이 소득활동에 종사할 수 있다.

셋째, 감액노령연금은 가입경력이 10년 이상 20년 미만이 되는 사람이 60세에 도달하게 되었을 경우 지급이 된다. 급여의 수준은 가입기간의 구분에 따라 10년의 경우 기본 연금액의 47.5%가 되며, 매 1년이 증가할 때마다, 5%씩 인상하여 지급이 된다. 만약 감액노령연금의 수급자가 60세 이후에도 계속하여 연 500만원 이상이 주어지는 소득활동에 종사하게 될 경우 자격변동의 규정에 따라 재직자노령연금의 대상자 또는 임의계속 가입자로서 관리가 되도록 하고 있다.

68) 가급연금액이란 연금의 수급권자가 부양하는 배우자, 자녀, 부모, 손자녀 등에 대하여 별도로 지급하는 금액을 의미함, 이러한 가급연금은 단독으로 소득활동을 하는 가구에서 그의 연금수급권으로 가족의 소득보장이 가능할 수 있도록 하고자 하는 취지에서 도입되었음, 그리고 가급연금은 분할연금을 제외한 모든 종류의 연금제도에서 주어질 수 있도록 하고 있음.

여기서 임의계속가입자로서 적용을 받게될 경우 개인은 가입자의 종별구분에 상관 없이 보험료의 전액을 단독으로 부담하여야만 한다. 그리고 이 경우 급여는 추가로 가입한 경력을 반영하여 인상을 해주게 되나, 미수급한 연금급여의 부분에 대해서 인정을 해주지 않고 있다.⁶⁹⁾

<표3-29> 국민연금제도

연금 수급 종류		수급자격 조건	연간 연금수급액 계산 ¹⁾	수급 수준 ²⁾
노령연금	완전 노령연금	-20년 이상 -60세 이상	$P1=1.8(A+B)(1+0.05n)$ n: 가입기간 20년을 초과한 연수	P1 전액+가급연금액
	재직자 노령연금	-가입기간 10년 이상 -60~64세 소득이 있는 업무에 종사하는 사람	$P2=P1(\text{or } P3) \times (0.05+0.1n)$ n: 60세 이후	P1의 50~90% 또는 P3(가급연금액 없음)
	감액 노령연금	-가입기간 20년 이상 -60세 이상	$P3=1.8(A+B)(0.475+0.05n)$ n: 10년을 초과하는 가입기간 연수	1.8(A+B)의 47.5% -92.5%+가급연금액
	조기 노령연금	-가입기간 10년 이상 -55세 이상 소득이 있는 업무에 종사하지 않는 사람	$P4-P1(\text{or } P3) \times (0.75+0.05n)$ n: 55세 이후 연수	P1의 75%~95%+ 가급연금액
	특례 노령연금	-가입기간 5년 이상 -국민연금 시행 당시 45세 또는 50세 이상 -60세 이상	$P5=1.8(A+B)(0.25+0.05n)$ n: 5년을 초과하는 가입기간 연수	P1의 25%+가급 연금액
장애연금		가입자의 질병, 부상으로 인한 장애	$P6=$ 장애 정도에 따라 P1의 60~100%	$P6+$ 가급연금액
유족연금		-가입자의 사망 -노령연금 또는 장애연금 수급권자의 사망	-가입기간이 10년 미만: $P1 \times 0.4$ -가입기간이 10~19년: $P1 \times 0.5$ -가입기간이 20년 이상: $P1 \times 0.6$	P1의 40~60%+ 가급연금액
반환일시금		-가입기간 10년 미만 -60세 이상	납부한 연금보험료+법정 이자	

주: 1) 수식에서 'A'는 모든 가입자의 평균월급여, 'B'는 개인의 평균 월급여를 의미함

2) 2004년 배우자 184,140원, 부모 및 자녀 122,760원으로 가급연금액 설정, 소비자물가 지수의 변화에 따라 매년 조정됨.

자료: OECD, Economic Survey of Korea, OECD, Paris, 2001.; 경제협력기구(OECD) 엮음, 『한국의 고령화와 고용정책』, 한국노동연구원, 2005. 11. p. 39.

69) 국민연금 가입경력이 10년 이상이 되는 임의계속가입자의 경우 60세부터 연금을 받을 수 있는 권리를 유보하고 있는 상태이기 때문에 해당 부분에 대한 별도의 제도적 배려를 필요로 함.

넷째, 조기노령연금은 가입경력이 10년 이상 되는 사람으로서 55세 이상이 되어 소득활동을 중단하게 되었을 경우 지급된다. 급여의 수준은 개인별로 가입경력과 급여 신청 당시의 연령에 따라 차등화되고 있다. 구체적으로 먼저 가입경력의 경우 2004년 현재 아직 완전노령연금의 수급자가 발생하지 않아 감액노령연금의 규정을 준용하여 적용이 이루어지고 있다. 이에 따라 가입경력이 10년인 경우 기본연금액의 47.5%가 급여산정기준으로 되며, 매 1년 증가할 때마다 5%씩 인상하여 적용하도록 하고 있다.

다음으로 급여신청 당시의 연령에 따라 55세의 경우 조기노령연금은 급여산정기준의 75% 수준에서 결정되며, 매 1세가 증가할 때마다 5%씩 상향조정될 수 있도록 하고 있다. 만약 조기노령연금을 수급하고 있는 도중에 연 500만원 이상이 되는 근로활동에 종사하게 되거나 자영업을 위해 사업자등록증을 획득하게 되었을 경우 급여의 지급중지가 이루어지게 되며, 개인은 재차 국민연금의 가입의무를 가지게 된다. 이 경우 향후의 급여는 추가적으로 가입한 경력을 반영하여 재차 계산을 하도록 하고 있으나, 최초 연금수급 당시의 지급률을 적용 받도록 하고 있다.⁷⁰⁾ 여기서 특히 후자와 같은 규정은 조기노령연금 수급자의 근로유인을 제약할 수 있다는 점에서 문제로 지적될 수 있다.⁷¹⁾

<표3-30>. 2006년 65세이상 인구 중 공적연금(국민연금, 공무원연금, 사학연금) 수급자는 87만명으로 65세이상 인구의 19.0%가 공적연금을 받고 있다.

70) 국민연금의 가입경력이 10년인 사람이 55세부터 조기노령연금을 수급하다 56세부터 2년간 소득활동에 종사하게 되었을 경우를 가정해보도록하. 이 경우 새로이 58세부터 지급되는 조기노령연금은 다음과 같은 방식으로 계산이 됨. 먼저 추가적으로 2년 동안의 가입경력을 합산하여 급여산정기준을 책정하게 되고, 다음으로 여기에 당사자가 최초로 연금을 수급할 당시(55세)에 적용하였던 지급률인 75%를 곱하는 방식으로 조기 노령연금의 급여수준이 결정됨.

71) 이정우, 전개논문, pp.113~114.

<표3-30> 65세이상 공적연금 수급자 현황

(단위: 명, %)

	합 계	노령연금 (퇴직, 퇴직연금)	장애연금 (장애, 상이연금)	유족연금	연금수급률 ¹⁾
2004	550,954 (100.0)	496,287 (90.1)	2,999 (0.5)	51,668 (9.4)	13.2
국 민 연 금	458,419	412,682	2,680	43,057	11.0
공무원 연금	83,658	75,373	313	7,972	2.0
사 학 연 금	8,877	8,232	6	639	0.2
2005	704,187 (100.0)	635,190 (90.2)	3,904 (0.6)	65,093 (9.2)	16.1
국 민 연 금	600,421	541,990	3,532	54,899	13.8
공무원 연금	93,468	83,674	372	9,422	2.1
사 학 연 금	10,298	9,526	-	772	0.2
2006	870,497 (100.0)	783,832 (90.0)	5,021 (0.6)	81,644 (9.4)	19.0
국 민 연 금	751,897	677,850	4,590	69,457	16.4
공무원 연금	104,942	93,372	431	11,139	2.3
사 학 연 금	13,658	12,610	-	1,048	0.3

자료 : 『국민연금통계연보, 『공무원연금통계』, 『사학연금통계연보』, 각년도

주 : 1) 각 연금수급자의 합계/65세이상 추계인구

65세이상 국민연금수급자는 75만2천명(수급률 16.4%), 공무원연금수급자 10만5천명(수급률 2.3%), 사학연금수급자는 1만4천명(수급률 0.3%)이다.

연금유형별로 65세이상 연금수급자 비율을 보면, 노령연금 90.0%, 유족연금 9.4%, 장애연금 0.6%이었다.

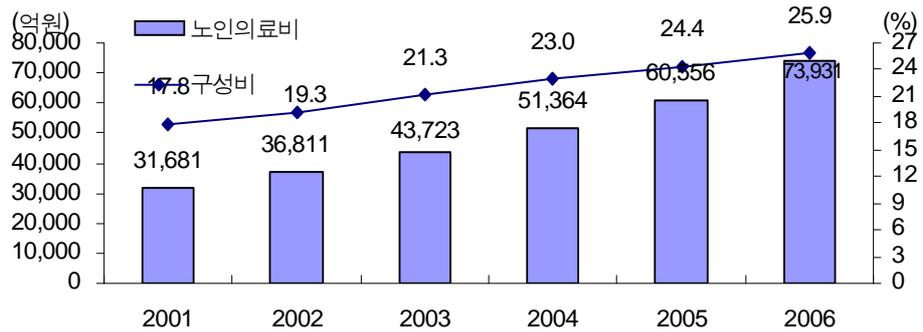
마. 건강보험상 노인의료비 추이

[그림3-11]과 <표3-31>에서 보면, 2006년 건강보험의 65세이상 노인의료비⁷²⁾는 7조 3,931억 원으로 2005년에 비해 22.1% 증가하여, 전체의료비 증가율 15.2%에 비해 크게 상회하였다. 건강보험의 65세이상 노인의료비가 전체 의료비에서 차지하는 비중은 25.9%로 2005년도 24.4%에 비해 1.5% 증가하

72) 노인의료비는 65세이상 노인에 대한 요양급여비로 본인부담금과 공단부담금의 합계임.

었다.

[그림3-11] 65세이상 건강보험 노인의료비 추이



자료: 통계청, 『2007 고령자 통계』, 2007. 10.

건강보험 지출액 중 노인인구에 의한 지출이 높은 비중을 차지하고 있는 상황에서, 향후 의료 수요가 더 높은 중기 및 후기 노인층이 증가할 것으로 전망됨에 따라 건강보험재정의 지출도 크게 증가할 것이다.

결과적으로 저출산 현상으로 세입 기반이 잠식되는 반면, 노인인구의 급증으로 연금·건강보험 등의 사회보장 재정 부담은 크게 증가할 것이다.

<표3-31> 65세이상 건강보험 노인의료비 추이

(단위 : 억원, %)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	전년대비 증감(률)
전체의료비(A)	178,195	190,606	205,336	223,559	247,968	285,580	15.2
노인의료비(B)	31,681	36,811	43,723	51,364	60,556	73,931	22.1
비율(B/A×100)	17.8	19.3	21.3	23.0	24.4	25.9	1.5

자료 : 건강보험심사평가원, 『건강보험심사평가통계연보』, 2001년~2003년
『2004년 건강보험심사통계지표』,
『2005년~2006 건강보험통계지표』

바. 사회단체 참여도

<표3-32>에서, 2006년 65세이상 고령자의 사회단체 참여율은 29.9%이며, 남자(37.2%)가 여자(24.9%)보다 12.3%p 높았다. 항목별로 사교단체 참여율(70.3%)이 가장 높고, 다음으로 종교단체(21.8%), 스포츠·레저(4.1%), 시민단체(2.9%) 순으로 나타났고, 2003년(31.7%) 대비 1.8%p 감소하였다.

<표3-32> 사회단체 참여도

(단위 :%)

구 분	계	참여자									
		사교단체	종교단체	스포츠·레저	시민단체	학술단체	이익단체	정치단체	기타		
2003	전 국	100.0	44.8	68.6	13.4	11.2	4.2	1.3	1.1	0.2	0.2
	남 자	100.0	48.2	70.8	8.9	13.1	4.0	1.4	1.5	0.3	0.1
	여 자	100.0	41.6	66.1	18.4	9.0	4.5	1.1	0.6	0.1	0.2
	65세이상	100.0	31.7	74.2	17.9	4.3	2.3	0.6	0.4	0.1	0.2
2006	전 국	100.0	38.8	64.0	15.0	12.2	5.5	1.6	1.3	0.3	0.1
	남 자	100.0	41.0	65.9	10.2	14.7	5.1	1.7	1.9	0.4	0.1
	여 자	100.0	36.6	61.9	20.2	9.5	5.9	1.5	0.7	0.1	0.1
	65세이상	100.0	29.9	70.3	21.8	4.1	2.9	0.2	0.4	0.2	0.2
	남 자	100.0	37.2	77.3	12.0	4.8	4.4	0.4	0.7	0.4	0.1
	여 자	100.0	24.9	63.3	31.7	3.3	1.4	0.1	0.0	0.0	0.2

자료 : 통계청, 『사회통계조사』, 각년도

주 : 주된응답 임

2. 노후생활자금의 원천

일반적으로 노후자금의 원천으로는 국민연금, 퇴직금, 개인연금, 그리고 저축을 들 수 있다.

가. 국민연금

우리나라의 국민연금제도는 급여의 소득대체율이 보장되는 확정지급형(Defined

Benefit) 연금이다. 현 제도는 인구고령화 및 제도 성숙화에 따라 후세대의 노인부양 부담을 급속히 증가시킬 뿐 아니라, 확정지급형의 특성상 연금 급여가 개인의 보험료 부담과 괴리되어 실질적인 노후 생계보조금 역할을 하게되므로 저축을 하락을 가속화시킬 수 있다. 따라서 급속한 인구고령화 과정속에서 생산적 자본축적의 과다한 감소를 방지하기 위해서는 국민연금제도를 확정지급형으로 계속 유지해 나가는 방안에 대한 정책적 재검토가 필요하다. 현행 제도하에서 국민연금의 적립기금은 2005년 말 156조원에서 지속적으로 증가하여 2035년에 1,715조원으로 최고점에 도달하게 되고, 2036년에 당년도 수지적자가 발생한 이후 기금잠식이 급속히 진행되어 2047년에 기금이 완전히 소진될 것으로 추정되고 있다.⁷³⁾

나. 퇴직금의 현황

우리나라의 퇴직금제도는 1960년대 초반 제조업 위주의 숙련공이 필요하던 시기에 근로자의 장기근속을 유도하기 위해서 도입되어 사회보장시스템이 초보단계에 머물러 있었던 그간에 근로자의 노후소득보장과 직장이동시의 생계자금으로 유용하게 활용되었다.

1961년에 근로자들에게 후불임금·실업급여·노후소득 등의 기능을 하도록 도입된 제도이다. 그러나 1995년 고용보험제도의 도입으로 실직시의 생계비는 어느 정도 해소되게 되었고, 1988년 국민연금 도입으로 노후소득에 대해서도 어느 정도 보장이 되게 되었다. 그러나 국민연금만으로는 노후소득이 충분치 않고, 다른 보완장치가 필요하다는 것이 전문가들의 지적이며, 많은 나라에서 노후소득보장체계를 다층적(공적연금-퇴직(기업)연금-개인연금)으

73) 최숙희 외 4인, 한일 고령화의 영향과 파급효과(JRI와의 공동 연구과제), “『연구보고서』 삼성경제연구소, 2007. 8. pp.vii ~ viii.

로 운영하고 있다.

또한 퇴직금제는 최근 근로형태의 유연화 경향 즉 근로자의 직장이동성 증가, 연봉제 확산, 중간 정산제 증가 등으로 인해서 그 금액이 소액으로 자주 지급되어 노후생활 재원으로 거의 활용되지 못하고 있어서 퇴직금 당초의 도입 취지가 크게 퇴색되었다. 그리고 법에 의해서 강제되고 있는 제도가 5인 미만 사업장 및 1년 미만 단기근속자에 대해서는 적용이 배제, 차별적으로 적용되고 있다는 것이다. 물론 이는 비용을 부담해야 하는 사업주의 형편과 노무관리 가능성 등을 고려한 결과이기는 하지만, 이러한 문제점을 감안한 차별 해소책이 마련되어야 한다.

사용자의 입장에서 불규칙적으로 근로자가 퇴직할 때마다, 퇴직금을 일시금으로 부담해야 되기 때문에 경영의 평준화 및 예측가능성이 낮아지며, 계속근로년수 증가에 따른 퇴직금 부담은 경영·노무관리에 상당한 문제가 되고 있다.

정부는 그간 오랜 논의를 거듭해 온 퇴직연금제도를 도입하기로 하고 현재 ‘근로자 퇴직급여 보장법(안)의 입법을 추진하고 있다. 선진국에서는 개인의 노후생활자금확보를 위해 공적연금·퇴직연금·개인연금을 지칭하는 3층 보장체계가 일반화되어 있다.

공적연금은 국가가 보장하는 연금으로, 이로부터 생존에 필요한 최저생활 수준을 보장받고, 퇴직연금으로는 표준적 생활수준을, 개인연금으로는 보다 풍요로운 노후를 위한 자금을 확보한다는 것이다.

이는 국가가 보장하는 공적연금만으로는 노후의 인간다운 생활을 보장하기에는 크게 미흡하기 때문이다. 따라서 이를 보완하기 위해서는 기업에서 추가적으로 보장하는 퇴직연금과 개인이 스스로 준비하는 개인연금이 공적

연금과 긴밀하게 연계되어 상호보완적으로 발전하는 것이 필요하다.

우리나라도 2005년 12월 1일부터는 퇴직금을 연금으로 받을 수 있도록 하는 새로운 퇴직연금제도가 실시된다. 그러나 국가가 보장하는 국민연금과 개인 스스로 가입하는 개인연금제도는 갖추고 있었지만 퇴직연금 제도는 실시하지 못하고 있었다. 그러나 이제 12월부터 퇴직연금제도를 새로 도입함으로써 선진국에 버금가는 사회보장 제도를 완비한 셈이다.

물론 퇴직연금은 아니더라도 일시금 형태로 지급되는 퇴직금 제도는 이전부터 실시되고 있었다. 그러나 이러한 퇴직금 제도는 여러 가지로 문제점이 많이 내포한 상황이었다.

첫째, 현행법에 의하면 기업은 근로자에 대한 퇴직급여를 기업내부에 유보하거나 혹은 외부에 유보할 수 있는데 문제가 많았다. 대부분이 기업은 기업내부 유보를 선택하고 있다. 그런데 회사가 정상적일 때에는 아무 문제가 없으나, 회사가 경영난으로 부도가 날 경우, 근로자는 직장도 잃지만 동시에 퇴직금도 받지 못하게 되는 문제가 있었다.

둘째, 퇴직금을 중간에 정산하거나 혹은 연봉제를 실시하여 퇴직금 부담을 덜려는 기업들이 많아진 것도 문제다. IMF 이전만 하더라도 퇴직금 중간정산제도를 채택하는 기업은 그리 많지 않았지만, IMF 위기를 겪으면서 퇴직급여충당금이 자본금을 넘어서는 등 경영을 크게 위협하는 것으로 인식되자 기업들은 너도 나도 중간정산을 통하여 부담을 덜려고 시도하였다.

근로자의 입장에서야 당장에 목돈을 받는 것이었지만 결국 생활비 등으로 다 소비되어버려 정작 노후대책에는 도움이 되지 못했다.

셋째, 기업이 중간정산을 채택하지 않는다고 할지라도 근로자 스스로 잦은 이직으로 인하여 평균 근속기간이 짧아진 것도 문제다.

직장을 옮길 때마다 노후에 받을 퇴직금을 ‘미리’받아버리는 꼴이 되므로 노후대책으로서 퇴직금이 가지는 의미는 퇴색하였다.

1) 퇴직금제 · 퇴직연금제 동시 실시

이에 따라 정부는 그간 노·사·정 위원회와의 오랜 논의 끝에 5인 이상 기업에는 당장 2005년 12월 1일부터 새로운 퇴직연금제도가 적용되며, 5인 미만 사업주의 부담능력과 준비기간을 고려하여 2008년 이후 2010년을 넘지 않는 기간 내에서 중 대통령령이 정하는 날부터 적용하고, 사업주의 부담률(근로자의 급여액)도 현행 수준의 50/100이상 100/100 범위 안에서 단계적으로 조정해 나가도록 했다.

다만 기존의 퇴직금제와 퇴직연금제는 서로 상충되는 것이 아니므로 퇴직금제와 퇴직연금제를 동시에 실시할 수 있다. 그리고 퇴직연금제에는 확정급여형, 확정기여형 등 두 가지 종류가 있으며 그 중에서 하나를 선택하게 된다. 근로자 개인별로는 기존의 퇴직금 제도, 혹은 퇴직연금제 중의 하나, 즉 세 가지 제도 중에서 하나만을 선택할 수 있다. 이때 확정급여형과 확정기여형의 차이는 퇴직급여의 운용을 누가 책임지느냐에 따라 구분된다.

확정급여형은 기업주가 적립금의 운용을 책임지는 형태인 반면, 확정기여형은 근로자가 스스로 자신의 적립금 운용을 책임지는 형태다.

좀더 구체적으로 말하면, 확정급여(DB: Defined Benefit)형 퇴직연금은 근로자가 받을 퇴직 급여 규모와 내용이 사전에 확정되는 제도이다. 그러므로 적립금을 어떻게 운용할지는 순전히 기업주가 책임지고, 근로자는 그 운용 결과에 상관없이 정해진 급여를 정기적으로 수령 받는다. 운용수익이 좋으면 기업주의 퇴직금 부담이 줄고, 운용수익이 나쁘면 기업주의 부담이 늘어나게

된다. 근로자의 입장에서는 적립금의 운용을 고민할 필요가 없으나 간편하다는 장점이 있다.

반면 기업주가 부담금의 40%까지는 사내 적립할 수 있어 최악의 경우, 기업이 도산하면 퇴직급여 일부도 날아갈 수 있다는 단점이 있다.

확정기여(DC: Defined Contribution)형 퇴직연금은 확정급여형과는 반대로 기업주의 부담금이 사전에 확정되고 근로자가 받는 퇴직연금이 운용실적에 따라 변동되는 연금제도이다.

<표3-33> 확정기여형과 확정급여형 비교

구분	확정기여형(Defined Contribution)	확정급여형(Defined Benefit)
개념	-노사가 사전에 부담할 기여금을 확정 -적립금을 근로자가 자기책임으로 운용 -근로자가 일정한 연령에 달한 때에 그 운용 결과에 기초하여 급여를 지급(연금 55세 이상)	-노사가 사전에 부담할 기여금을 확정 -적립금을 근로자가 자기책임으로 운용 -근로자가 일정한 연령에 달한 때에 그 운용 결과에 기초하여 급여를 지급(연금 55세 이상)
기여금	확정(근로자 연간 임금총액의 12분의 1 이상)	산출기초를(운용 수익률, 송급률 등) 변경시 변동
급부	운영실적에 따름	확정(계속근로기간 1년에 대하여 30일분의 평균임금 이상)
위험부담	물가, 이자율변동 근로자 부담	물가, 이자율변동 등 회사 부담
지급보장	운용방법에 원리금보장상품 포함 등 안정적 운영지도	의무적립금제도(퇴직부채 60%) 건전성 감독 등
기업부담	축소불가	축소 기능(수익률이 높을 경우)
통산제도	용이	어려움(개인퇴직계좌를 통한 통산 가능)
연금수리	불필요	필요
선호계층(예상)	단기근속자 및 젊은층	장기근속자
수요대상(예상)	연봉제, 중소기업	대기업, 기존 사외적립기업

자료: 노동부: 『월간 노동』 2005, 11월호 39권 제11호 통권 369호, 2005. 11. p.19.

기업주가 퇴직분담금을 근로자 개인별로 계좌에 적립하면, 근로자는 노사가 퇴직연금규약에서 선정한 금융기관이 제시하는 운용방법 중에서 하나를 택하여 적립금을 직접 투자하고, 그 결과로 얻어진 연금(혹은 일시금)을 받는다. 근로자의 운용방법에 따라 손실도 볼 수 있기에 투자교육이 대단히 중요하며 또한 운용 금융기관도 원금보장, 위험자산투자제한 등의 장치를 두고 있다. 그런데 이 확정기여형은 적립금이 사용자로부터 독립돼 근로자 개인 명의로 적립되므로 기업이 도산해도 수급권이 거의 100% 보장된다는 장점이 있다.

일반적인 근로자의 경우, 금융시장에 대한 깊은 지식이나 경험이 없으므로 퇴직 급여금의 모든 운용을 기업주측에서 알아서 하고, 근로자는 그저 일정한 퇴직연금을 정기적으로 수령하는 확정급여형이 인기를 끌 듯하다. 하지만 그렇지만은 않다. 오히려 정반대의 상황일 수도 있다. 우리보다 먼저 퇴직연금제도를 도입하여 오래 전부터 이를 실시하고 있는 미국의 경우, 1981년 확정기여형 퇴직연금이 401K가 도입되기 이전에는 확정급여형이 주류를 이루었다. 그러나 확정급여형은 앞서 살펴본 것처럼 최악의 경우, 100% 급여가 보장되지 않는다는 단점이 있다. 실제로 미국에도 많은 기업들이 부도를 내면서 덩달아 사내에 유보된 퇴직연금의 지급도 불가능하게 되자 확정급여형 일변도였던 양상은 변모하게 되었다(<표3-33> 참조).

다. 개인연금

국민연금과 퇴직금이 노후생활자금으로서의 기능을 제대로 하지 못한 가운데 개인연금을 불입하여 노후생활을 대비하는 사람이 증가하고 있다. 개인연금제도란 개인이 자발적인 의지를 바탕으로 사적 금융기관을 이용하여 노후자금을 적립하는 제도이다. 현행 국민연금의 소득대체율이 낮고, 기업연금제도가 확립되어 있지 않은 상태

에서 개인연금은 노후생활보장재원으로서 중요한 의미를 지닌다. 그러나 2003년 3월 말 현재 제1금융권과 제2금융권에 개인연금을 불입하고 있는 가입건수는 2,597천명, 금액으로는 240,297억원에 이르고 있으나⁷⁴⁾ 경제활동인구 대비 개인연금 가입자 비중은 11.6%에 지나지 않는다⁷⁵⁾.

라. 저축

전술한 바와 같이 노후소득보장을 위한 제도적 장치가 존재하고, 노후를 위한 재정적인 준비의 필요성은 인정하고 있지만, 그 실천은 다른 순위에 비해 방치되어 있든지 아니면 저축을 통해 자산을 늘려 가는 정도로 대응하고 있다.

<표3-34> 국민소득 대비 가계부채 비중

(단위: %)

	2000년	2001년	2002년(추정)
한 국	63	73	87
미 국	76	80	82
일 본	82	82	82
영 국	78	83	88

자료 : 금융감독위원회, 2001.

그러나 저축을 통한 노후생활자금의 준비는 가구당 부채 증가와 개인저축률 감소로 인해 거의 불가능한 실정이다. 경상 GDP 대비 가계부채 비중은 지속적으로 증대하여 2000년 말 기준으로 439조원으로 1년만에 30%(약 100조원) 증대하여 4인 가족 기준으로 가구당 부채는 2,915만원에 이르고 있다.

이에 따라 국민소득 대비 가계부채 비중은 2000년 60%에서 2001년 73%, 2002년

74) 금융감독원, 2003.

75) 이 비중은 가입건수를 가입자수로 가정하여 환산한 것이다. 가령 1개인이 2개 이상의 개인연금에 가입했을 경우 이 비중은 10% 이내로 감소한다.(자료: 김정환, “고령사회와 임금피크제”, 전개논문, 2004. 8. p.71).

87%로 급증하여 일본, 미국, 영국 등에 비해 상대적으로 낮았던 국민소득 대비 가계 부채의 비중이 비교대상국가보다 높은 실정이다. 가계부채의 증가는 곧 개인저축률의 저하로 이어진다. 외환위기 이후 개인저축률은 1998년 19.9%에서 1999년 13.0%, 2000년 10.5%로 큰 폭으로 감소하고 있다(<표 3-34>참조).

마. 모기지 시장

주택 수요자 금융은 주택 소비자들이 주택 구입을 위한 자금을 제공하는 금융이다. 이제까지 주택과 관련된 금융은 주택을 담보로 금융기관에서 구입자금을 조달하는 주택담보대출이 위주였다. 은행들도 외환위기 이후 담보가 확실하고 부실 가능성이 낮은 주택담보대출을 선호했다. 그 결과 2006년 10월 말 현재 은행의 주택담보대출 잔액은 209.7조원으로서, 은행 가계대출잔액(335.0 조원)의 62.6%에 달한다. 그런데 주택담보대출은 만기가 길지 않은 금리 변동에 대한 위험이 크기 때문에 잔액이 증가할 수록 금융기관의 부담이 커지게 된다. 시장금리가 상승세로 전환할 경우 대출자의 금융비용이 상승하는 것은 물론, 부동산 가격이 하락세를 나타낼 경우 담보가치 저하로 인해 대출이 부실화될 수 있는 위험도 상존하고 있다. 이에 따라 금융기관이 주택저당채권(mortgage)을 기초로 하여 발생하는 주택저당증권(MBS: Mortgage Backed Securities)을 통해 자금을 조달하여 장기 주택담보대출을 제공하는 모기지 금융이 발달할 것으로 예상된다. 현재까지 모기지론의 규모는 크지 않은 것이 사실이다. 2006년 10월 말까지 모기지론 잔액은 8.6조원에 불과하여 주택담보대출에 비해 매우 작은 수준이다. 그러나 금융기관의 입장에서 단기 주택대출 규모가 커지면 리스크 관리가 더욱 어려워지기 때문에 장기대출로의 전환이 필요할 것으로 예상된다. 수요자 입장에서는 고정금리대출을 통해 대출의 안정성을 높이고 거액의 자금부담 없이 주택을 구입할 수 있는 기회가 있기 때문에 모기지론에 대한 관심이 커질 것으로 보인다. 또

한 모기지론의 규모가 커지면 이를 기초자산으로 하는 주택저당채권의 발행 역시 활발해질 것으로 보인다. 현재 주택저당채권 시장의 현안으로 지적되는 물량부족과 적정가격 산정 문제는 주택저당채권의 공급량이 충분하지 못한데 기인한다. 따라서 매월 정기적으로 주택저당채권 물량이 늘어나면 적절한 거래가격을 산정할 수 있게 되고, 나아가 장기채권시장의 발달도 촉진할 수 있을 것으로 판단된다.⁷⁶⁾

바. 역모기지 시장

역모기지는 본인 소유의 집을 담보로 해서 생활비를 대출받고 사후에 집 소유권을 금융기관에 넘기는 제도이다. 이는 은퇴자들이 주택을 자녀에게 유산으로 물려주는 대신 생활비 조달 수단으로 활용하는 방식을 말한다.⁷⁷⁾ 역모기지 상품은 국민은행 등 민간금융기관이 1995년에 처음 도입하였으나 수요가 부진함에 따라 2002년 이후 계약을 중단하였다. 2004년에 일부 민간 금융기관이 역모기지상품 취급을 다시 시작했으나 2005년 말 현재 총 411건, 계약금액이 523억원에 불과하여 실적이 맹 저조한 실정이다.

정부에서는 중저가 주택 등을 중심으로 공적보증과 세제지원 등을 통해 역모기지를 활성화하는 방안을 마련했다. 이를 통해 고령자의 주거 안정과 노후소득보장을 달성하고 소비와 투자활성화를 통해 경제의 선 순환구조를 구축한다는 방안이다.⁷⁸⁾

정부가 중산 및 서민층을 대상으로 역모기지를 활성화하면 리스크 정보 제공 등을 통해 상업적 판단에 의한 역모기지 시장이 활성화될 수 있는 인프라를 구축할 수 있다. 이를 기반으로 민간금융기관에서 고가주택 등에 대한 역모기지 상품 개발을 촉진할 수 있을 것으로 보인다.

76) 최숙희 외 10인, 전게서. pp.38~39.

77) 이건영 외, “주택문제의 해법”, 『연구보고서』, 삼성경제연구소, 2005. 10.

78) 재정경제부, “역모기지 활성화방안”, 2006.2.16.

현재까지는 활성화되어 있지 않지만 한국의 역모기지 수요는 충분한 수준인 것으로 판단된다. 가구 소득실태를 보면 연령이 50세를 넘어서면서 소득이 감소하는 경향을 보이고 있어 고령자의 빈곤 문제가 심화될 가능성이 있다. 특히 1인 가구가 경우 40세를 넘어서면서 소득이 감소하고 60세 이상이 되면 급속히 감소하는 모습을 보이고 있어 역모기지와 같은 상품의 도입이 필요함을 알 수 있다(표<3-35>참조).

잠재수요는 충분하지만 실제 역모기지 상품의 대상은 한정될 것으로 보인다. 주택을 보유하고 있지 않은 저소득 고령층은 모기지로 제공할 수단이 없으므로 대상이 되지 않는다. 따라서 이들에게는 다른 성격의 금융지원이 필요할 것으로 판단된다. 한편 고소득 고령층의 경우 보유 주택을 유동화할 필요성을 느끼지 못하기 때문에 역시 역모기지의 대상에서 제외될 것으로 보인다. 이에 따라 정부의 정책대상은 주로 중간 정도의 소득을 가진 고령층이 될 것으로 예상된다.⁷⁹⁾

<표3-35> 역모기지 시장

(단위: 만원)

연령	전체가구	2인 이상 가구	1인 가구
40세 미만	2,374	2,613	1,481
40~49세	3,350	3,492	1,349
50~59세	3,192	3,392	1,124
60세 이상	1,629	2,121	591
65세 이상	1,243	1,754	514
전체	2,743	3,036	1,113

자료: 통계청, 『가구소비실태조사』, 2000.

3. 노후생활보장 제도의 국제비교

우리나라에서의 노후생활보장제도의 미흡은 다른 국가와 비교할 때 확연히 드러난다. <표3-36>에서 60세 이후의 생활을 위한 수입원을 보면 일본, 미국, 독일, 스웨덴

79) 최숙희 외 4인, 전계보고서 pp.39~40.

에서는 공적 연금의 비중이 80% 이상이다.

그러나 우리나라는 10%에도 미치지 못해 좋은 대조를 보이고 있다. 우리나라는 대신 자녀지원의 비중이 59.4%로 다른 국가들과는 비교할 수 없을 정도로 높은 수준이지만, 이 또한 출산율의 저하에 따른 자녀수의 감소로 지속적으로 하락하고 있는 실정이다.

<표3-36> 생활의 수입원(복수응답)

(단위 :%)

	일본					미국					한국				독일			스웨덴
	'80	'85	'90	'95	'00	'80	'85	'90	'95	'00	'80	'90	'95	'00	'90	'95	'00	'00
근로소득	41.0	34.3	34.1	35.0	33.4	27.3	24.0	21.6	25.6	25.5	21.8	37.4	32.4	34.2	7.1	6.5	9.7	14.9
공적 연금	64.6	77.0	81.2	84.0	84.9	82.1	84.7	84.5	83.0	85.4	1.7	3.4	4.3	9.5	82.6	84.4	83.5	85.5
사적 연금	8.4	5.4	7.8	7.5	11.1	27.1	29.7	33.4	33.0	39.0	0.0	0.5	0.5	1.2	26.2	23.9	22.7	14.8
저축금에서 인출	11.4	16.6	22.7	21.4	22.1	22.0	24.0	24.0	23.7	25.6	3.5	6.0	11.0	21.7	14.4	20.7	36.2	26.1
재산 소득	15.6	14.5	13.9	11.4	8.2	45.1	49.4	43.1	34.3	32.6	5.5	8.4	10.2	10.1	10.9	11.8	15.2	4.8
자녀지원	29.8	21.8	18.9	15.4	12.0	2.4	2.2	2.6	3.0	2.7	78.2	73.6	70.8	59.4	3.6	2.9	3.8	0.4
생활보호	1.7	1.4	1.4	0.7	1.0	3.3	3.2	3.0	1.9	1.9	2.0	3.2	5.0	6.1	1.3	1.1	3.6	38.5
기타	4.8	4.0	3.2	3.8	3.2	8.2	6.0	8.0	7.0	6.6	3.6	2.2	0.5	2.5	6.3	4.2	5.0	3.7

자료 : 日本 内閣府, 『高齢社會白書』, 2002.

노후생활의 주된 수입원은 우리나라를 제외하고는 공적연금의 비중이 가장 높은 것으로 나타났다. 2000년 현재 기준으로 스웨덴이 80.1%로 가장 높고, 그 다음으로 독일 75.8%, 일본 67.5%, 미국 56.6%의 순으로 우리나라의 5.9%에 비해서는 현격히 높은 수준을 보이고 있다.

우리나라에서도 공적연금의 비중이 비록 증가하고는 있으나 선진국에 비해서는 아주 낮은 실정이다. 공적연금, 개인연금, 기업연금 등 중층적 노후생활보장제도의 미흡으로 인해 우리나라는 선진국과는 달리 노후생활의 주된 수입은 중 자녀지원의 비중은 2000년 기준으로 43.2%로 다른 국가와는 비교할 수 없을 정도로 높은 수준이다.

자녀지원의 비중은 1980년 72.4%에서 1990년 54.8%, 1995년 56.3%, 2000년 43.2%로 큰 폭으로 하락하고 있어 건강하고 안락한 노후생활을 영위할 수 있는 방안마련이 개인 뿐 아니라 국가차원에서도 불가피함을 여실히 보여주고 있다.

경제활동참가율의 증대, 즉 취업계속을 희망하는 이유를 <표3-37>에 의하면 각종 연금제도의 미흡과 이로 인한 노후생활비의 부족에 연유한다.

실제로 취업계속이유를 보면 수입을 필요로 하기 때문이라는 응답이 2000년 현재 기준으로 우리나라는 64%인 반면 미국과 스웨덴에서는 일의 보람과 활력 유지를 위해 계속 취업유지를 희망하는 것으로 나타났다. 일본과 독일에서도 우리와 같이 수입 필요의 비중이 가장 높지만 다른 요인에 비해 그다지 높지 않다는 점에서 우리와는 차이가 있다. 예를 들면 독일에서는 일의 보람과 활력 유지, 일본에서는 노화방지를 위한 방안으로 취업을 계속한다는 점에서 우리와 비교된다.

<표3-37> 취업계속을 희망하는 이유

(단위 :%)

	일본					미국					한국				독일		스웨덴	
	'80	'85	'90	'95	'00	'80	'85	'90	'95	'00	'80	'90	'95	'00	'90	'95	'00	
수입 필요	38.7	38.9	43.9	45.8	40.8	35.4	36.8	41.9	47.0	27.6	67.2	65.0	62.4	64.0	28.6	41.9	40.2	40.8
보람과 활력유지	12.2	8.1	11.0	11.1	19.8	43.9	40.4	29.1	35.9	44.7	15.2	7.8	12.4	15.6	51.8	46.5	38.0	47.5
친교육구 충족	7.5	7.6	10.2	11.6	5.7	3.3	3.1	8.4	3.5	2.5	1.5	1.0	0.0	0.4	5.4	0.0	0.0	1.7
노화 방지	38.1	42.0	32.9	27.2	28.9	14.2	17.6	16.8	9.1	17.6	15.2	19.4	25.2	20.0	12.5	4.7	19.6	9.2
기타	2.7	3.3	1.7	3.7	4.5	3.3	2.1	2.2	2.5	2.5	1.0	6.8	0.0	0.0	0.0	7.0	2.2	0.8

자료 : 日本 內閣府, 『高齡社會白書』, 2002.

노후생활을 위한 공적연금의 역할이 거의 못하고 있고, 거의 유일한 노후생활수입원이었던 자녀지원 또한 격감하고 있는 가운데 노후생활을 위해서는 고령자 스스로 노후생활자금을 마련하는 방안을 상정할 수 있다. 2000년 현재 기준으로 노후생활비 대비방안을 <표3-38>에서 보면 우리나라는 특별한 방안이 없다는 응답이 60%에 이

르러 일본 26.4%, 미국 16.7%, 독일 38.1% 등과는 큰 차이를 노정하고 있다. 예외적으로 특별한 방안이 없다는 응답이 53.1%에 이르는 스웨덴은 공적 연금에 의존하는 비중이 아주 높기 때문에 우리와는 직접적으로 비교하기에는 무리가 있다. 또한 미국 등 선진국에서는 개인연금의 비중이 우리와는 달리 높은 수준이며, 저축 또한 높은 수준이다. 특히 평생직장의 시대 대신 평생직업의 시대에 지속적으로 일할 수 있기 위해 자신의 능력을 끊임없이 배양하는 것은 고령화사회를 살아가는 개인으로서 아주 중요한 과제가 된다. 직업능력을 배양하여 노후생활을 대비한다는 비중이 우리나라는 4.0%로 일본 14.7%, 미국 12.3%, 독일 5.2%에 비해서도 아주 낮은 실정이다.

<표3-38> 노후생활비 대비방안(2000년)

(단위 :%)

	일본	미국	한국	독일	스웨덴
저축	57.9	66.4	29.9	49.4	28.5
개인연금 가입	27.6	46.4	8.9	7.3	18.1
주식, 채권, 투자신탁	6.2	35.5	0.6	10.0	14.8
부동산 취득	7.9	20.0	11.7	10.1	5.2
귀금속 구입	0.2	3.3	0.6	0.4	0.8
직업능력 배양	14.7	12.3	4.0	5.2	1.5
기타	1.9	1.9	0.0	2.7	0.2
특별한 방안 없음	26.4	16.7	59.9	38.1	53.1

자료 : 日本 内閣府, 『高齡社會白書』, 2002.

공적연금, 개인연금, 기업연금 등 노후생활보장제도가 중층적으로 이루어져 충분한 노후생활이 보장된 선진국에서도 개인의 능력을 배양하여 노후생활에 대비한다는 비중이 노후생활보장제도가 아주 미흡한 우리나라에 비해 높다는 것은 연공급제가 여전히 지배적인 현실을 고려할 때 문제가 아닐 수 없다. 우리나라기업에서 중고령자를 조기퇴직시키는 주된 이유는 연공급제로 인해 중고령자가 되면 생산성에 비해 임금수준이 높기 때문이다. 그러므로 근로자 자신의 능력개발은 생산성을 높여 사용자

의 중고령자에 대한 해고유인을 완화한다는 측면에서 중요한 의미를 지닌다고 볼 때 배치전환 등에 의한 다능공화, 교육훈련의 충실을 통한 직업능력의 배양은 다른 국가에 비해 우리의 현실하에서는 더욱 중요한 의미를 지닌다.

제4장 임금체계

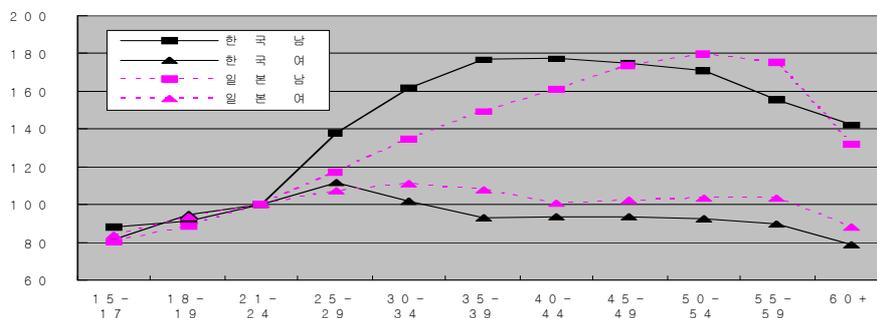
제1절 연공임금과 중고령자의 임금

1. 연공임금

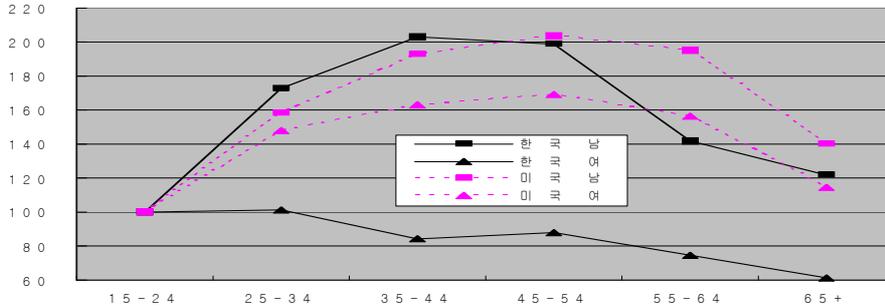
고연령 인력 기피의 원인은 일차적으로 연공급의 성격을 강하게 가지고 있는 임금체계 하에서 고연령자의 임금수준이 매우 높다는 사실이 기업에 부담으로 작용하기 때문이며, 우리나라 임금체계의 가장 큰 특징은 연공(年功)임금이라 할 수 있다.

[그림 4-1][그림 4-2]는 제조업 생산직에 한정하여 우리나라 근로자의 연령임금곡선을 일본과 미국의 그것과 비교하고 있다. 패널A와 패널B는 각각 일본과 미국의 자료와 일치시키기 위해 연령구간 설정을 다르게 하여 작성하였다.

[그림 4-1] 연령-임금 프로파일 (제조업 생산직) A. 한국과 일본



[그림 4-2] 연령-임금 프로파일(제조업 생산직) B. 한국과 미국



- 주: 1. A는 평균정액급여 기준(20-24세 임금=100), B는 시간당총급여 중위값 기준(15-24세 임금=100)
 2. 기준년도는 한국은 2003년, 일본은 2001년, 미국 남성은 2001년, 미국 여성은 1998년임.

자료: 노동부, 『임금구조기본통계조사』, 2003 원자료
 일본생산성노동정보센터, 『활용노동통계』, 2004

우리나라 남성의 연령임금곡선의 특징을 살펴보면, 연령에 따른 임금상승이 초반에 매우 빠르게 일어나 30대 후반, 40대 초반이면 정점에(20-24세 임금 대비 190, 15-24세 임금 대비 200 수준) 도달하였다. 그 후 50대 초반까지 임금이 완만히 둔화하는 정도이고 대부분의 제조업 생산직의 은퇴연령에 해당되는 50대 후반 이후에 임금 하락이 본격적으로 나타나게 되었다. 반면에 일본 남성은 초반 연령대에서 우리나라보다 임금상승이 완만하게 이루어져 50대 초반까지 상승세가 이어지고, 미국 남성은 45-54세를 전후로 임금프로파일이 비교적 대칭적인 구조를 보이는데, 3개국 모두에서 피크임금은 유사한 수준이다.

이는 우리나라의 중고령자의 임금이 매우 높은 수준에서 유지되고 있으며, 이 경우 노동력의 고령화로 인한 기업의 노동비용 부담이 매우 클 수밖에 없음을 보여주고 있다.⁸⁰⁾

이연임금론에 의하면 기업은 합리적 선택의 결과로서 참되고 성실한 노동자와 장기고용계약을 체결하게 된다.

연공임금에 대한 가장 보편적으로 받아들여지고 있는 설명은 Lazear⁸¹⁾ 등에 의해 정립된 이연임금가설로서 Lazear는 기업과 근로자의 장기고용계약이 있을 때, 생산성보다 가파른 임금곡선을 갖는 것이 인센티브에 의해 추가되는 생산이득만큼이 추가적으로 배분될 수 있으므로 기업과 근로자 모두에게 유리하다고 설명하였다.

우리 기업들, 특히 대기업을 중심으로 근속년수 증가로 인력구조 고령화가 진행되고 있다.⁸²⁾

[그림4-3]은 통상적인 이연임금가설 하에서 기업과 근로자의 장기 고용계약이 있을 때, 생산성보다 가파른 임금곡선을 가질 수 있음을 보여주고 있다. t^* 시점 이후에 기업은 고연령 근로자에 대해 생산성보다 높은 임금을 지불하게 된다.

Lazear는 정년제를 통해 T시점에서 근로자의 생애임금과 생애생산성이 일치하게 만듦으로서($A=B$) 연공임금의 경제적 효율성을 유지하게 할 수 있으며, 이 경우 인센티브에 의해 추가되는 생산이득만큼 추가적으로 배분될 수 있으므로 기업과 근로자 모두에게 유리하다고 설명하고 있다.

그러나 이러한 이연임금가설에서는 일정 시점에서 임금과 생산성간의 불

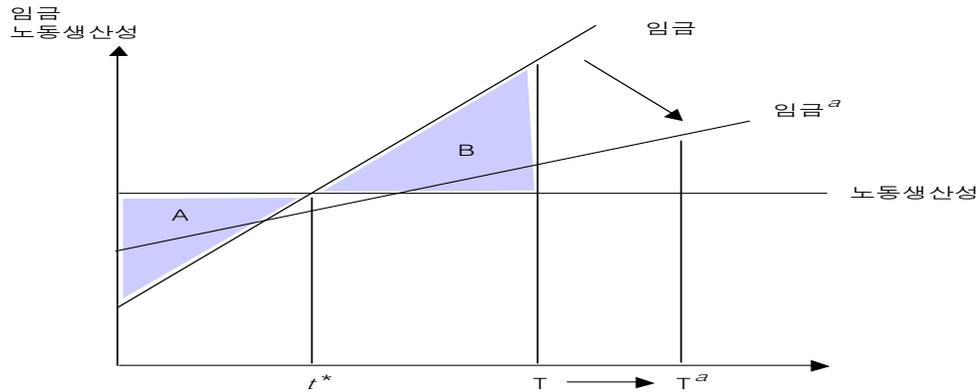
80) 황수경·황준욱·신현구·어수봉·장지연, 제출문 『고령사회대비 고령자 고용정책에 관한 국제비교 연구』, 한국노동연구원, 2004. 11. pp.48~49.

81) E.P.Lazear, "Why is There Mandatory Retirement?," *Journal of Political Economy*, Vol.87, No.6, 1979, pp.1261~1284. ; E.P.Lazear, *Personnel Economy*, The MIT Press, 1995.

82) 황수경·정진호·김승택·남재량, 『한국의 임금과 노동시장연구』, 한국노동연구원, 2005. 4. 15. p.198

일치가 존재함을 인정하는데, 기업의 인력구조가 고령화되면 기업으로서 B의 범주 내에서 손실을 감수해야만 할 근로자를 주로 고용하게 되고 손실을 만회할 수 있는 젊은 근로자는 적게 고용하는 상황에 직면하게 된다. 즉 개별 근로자의 생애임금과 생애생산성을 일치시킨다 하더라도 인력구성이 고령화된다면 일정 시점에서 기업은 전체 근로자의 노동생산성과 임금비용이 총량적으로 불일치하는 결과를 초래할 수밖에 없다는 것이다. 고령화 정도가 동일하다면, 이러한 문제는 임금체계의 연공성이 강할 수록 보다 심각하게 나타날 것이다.

[그림4-3] 연공임금과 근로자의 퇴직시점



자료: 황수경·정진호·김승택·남재량, 『한국의 임금과 노동시장 연구』, 한국노동연구원, 2005. 4. p.198.

생산성 대비 연공임금의 기울기가 중요한 정책적 선택변수가 되어야 하는 이유가 바로 여기에 있다. 현재와 같은 연공임금 체계가 유지된다면 경쟁적인 기업은 고비용 구조를 완화하기 위해 두 가지 방향의 선택을 모색하게 될 것이다. 하나는 중고령 인력의 조기은퇴를 유도하는 것이고, 다른 하나는

신규 채용시 연공임금에 구속받지 않는 비정규직 인력을 고용하는 것이다. 두 가지 모두 근로자의 장기고용을 저해하고 노동시장 구조를 더욱 왜곡시키는 힘으로 작용하게 될 것이다.

인력구조와 걸맞게 기업의 인건비 부담을 완화하고 고령자의 고용을 연장하기 위해서는 연공임금의 기울기를 완만하게 바꾸는 노력이 병행될 필요가 있을 것이다. 그림에서와 같이 생애임금의 기울기가 (임금)^a로 조정될 경우 은퇴시점은 T^a시점까지 연장되는 것이 가능해진다.

우리사회에 고령화가 빠른 속도로 진행되면서 노동력인구의 감소나 부양비 및 복지수요 증대에 따른 사회적 부담 증대 등 거시경제적 파급효과에 주목하고 이를 우려하는 목소리가 증가하였다. 이에 따라 출산율을 높이고 여성이나 고령자의 경제활동참가를 장려하며 근로자의 노동생애기간을 연장하기 위한 다양한 정책방안이 모색되고 있기도 하다. 그러나 여성의 경제활동 증가는 출산율을 더욱 빠르게 하락시키고 있고 사회적으로 정년연장의 필요성을 역설하지만 기업에서 근로자의 은퇴시점은 점점 더 앞당겨지고 있는 모순적인 상황이 전개되고 있다. 이러한 모순적 상황이 발생하는 근본적인 원인은 무엇인가?

근본적인 원인을 찾기 위해서는 고령화에 역행하는 우리 사회의 미시경제적 메커니즘의 존재에 주목할 필요가 있다. 고령화의 위기의 본질은 고령화가 우리 사회에 확립된 기존의 경제적, 사회적 질서와 충돌하고 있다는 점에서 찾아져야 하기 때문이다. 더욱이 고령화 초기 단계에 있는 우리나라에서는, 노동력의 공급 감소와 노인부양인구의 증가라는 거시경제적인 고령화 문제는 최소 10~20년 이상의 유예기간을 갖는데 반해 노동시장에서의 근로자의 고령화는 이미 상당 정도 진행되어있고 젊은 노동력이 지속적으로 공급되던 시기에 확립된 노동시장 질서(예컨대 가파른 연공임금 체계)와 충돌하

고 있으며 바로 이러한 미시경제적인 왜곡현상이 현재 시점에서 우리 사회에 지배적인 영향을 미치고 있기 때문이다.⁸³⁾

2. 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. 즉, 연공 위주의 임금체계에서 성과·업적중심의 임금체계로의 전환이다.⁸⁴⁾

능력주의는 인간의 성장욕구와 자기실현 욕구를 부추긴다는 점에서 이를 기초로 해서 보상을 제공한다는 것이 현대적 가치관과도 일치한다. 또한 고령화, 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.⁸⁵⁾

경제위기 이후 임금형태 변화는 성과급의 확산으로 요약할 수 있다. 개인

83) 황수경·정진호·김승택·남재량, 전계서, pp.198~200..

84) 김정환, 『임금피크제 모델개발 연구』, 노동부, 2003. 12. p.53.

85) 김수곤·박준양, 『우리나라 임금체도의 변천과 정책적 함의』-동기유발을 위한 임금체계 혁신방안-, 노동부, 2005. 12. p.26.

성과급에 해당되는 연봉제와 집단성과급인 성과배분제는 경제위기를 전후로 급속하게 확산되었던 것으로 나타난다.

<표4-1>에서 보는 바와 같이 개인 및 집단수준 성과급이 급속히 확산된 이유는 그간, 우리나라 기업 임금체계가 경직성이 강한 연공급이었을 수 있다는 점이다.

<표4-1> 연도별 연봉제, 성과배분제 도입추세

(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.

2) 노동부, 『임금구조기본통계조사』, 각연도; 정진호, 『한국의 임금』, 2003, 한국노동연구원.

<표4-2>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.

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.

<포4-2> 호봉제 유무(I)

(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.

<표4-3>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.⁸⁶⁾

<포4-3> 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, “임금체계 실태 및 개선방안”, 『임금교섭 및 임금체계 실태와 개선방안』, 한국노동연구원, 2004. 12. 4. p.71.

86) 김동배, “임금체계 실태 및 개선방안”, 『임금교섭 및 임금체계 실태와 개선방안』, 한국노동연구원, 2004. 12. 4. pp.69~71.

제2절 임금피크제

1. 임금피크제의 개념

임금피크제란 일정 연령(피크연령)이 지나면 생산성에 따라 임금을 줄이는 대신 정년을 보장하거나 일정기간 고용을 연장해 주는 방식의 임금제도를 말한다.

‘노동부 자료’에서는 임금피크제를 ‘근로자의 계속 고용을 위해 노사간 합의를 통해 일정 연령을 기준으로 임금을 조정하고 소정기간 동안 고용을 보장하는 제도’라고 정의하고 있다.⁸⁷⁾

우리 기업의 상당수가 연봉제⁸⁸⁾를 통한 성과주의 문화를 정착시키고 있으나 여전히 연공서열에 기초한 임금체계의 모습이 남아 있는 것 또한 사실이다.

연공급의 장점으로는 첫째, 근속연수 또는 연령에 따라 정기승급을 하기 때문에 임금평가의 객관성을 가진다. 둘째, 사내의 위계질서 확립, 실시가 용이하고 수직적 인사관리인 배치전환이 가능하다. 셋째, 종업원의 입장에서는 생활의 안정감과 장래에 대한 기대를 가질 수 있다는 점이다.⁸⁹⁾

그러한 연공임금의 경제적 합리성은 최근 들어 몇 가지 점에서 근본적인 위기를 맞고 있다고 지적한다. 빠른 기술 변화 및 생산주기의 단축이 생애에 걸친 생산성 상승을 위협하고, 근로자의 전반적인 고령화와 맞물려 기업의 인건비 부담을 급상승시키며, 장기고용관계가 흔들리면서 근로자간 임금의 배분을 왜곡시키고, 중소기업, 비정규 근로자 등 근속을 쌓아갈 기회조차 없

87) 노동부, 『임금피크제 매뉴얼』, 2004.

88) 연봉제 도입사업체 비중: 37.5%(2003년 1월 기준), 100인 이상 사업 중 59.1%(2004년 6월 기준).

89) 박성준, 『임금피크제 도입기업 지원방안의 문제점』, 한국경제연구원, 2006. 1. p.11.

는 근로자에게는 더욱 불합리한 처우를 강요하는 임금체계라는 점 등이 근거로 제시되었다.⁹⁰⁾ 따라서 노사간에 신뢰가 낮은 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.

우리나라의 경우 중층적 노후생활보장제도가 아주 미흡하여 조기퇴직자는 낮은 재취업가능성으로 인해 근로빈곤층(working poor)으로 전락할 가능성이 있고, 이로 인한 사회적인 많은 부작용을 고려할 때 임금피크제는 중고령자의 고용보장은 물론 사회의 활력 증대를 도모할 수 있는 현실성 있는 방안으로 판단된다.⁹¹⁾

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.⁹²⁾

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

90) 황수경·정진호·김승택·남재량, 전계서 p.vii.

91) 김정환, 임금피크제의 도입방안, 2003. 12. 4. 한국노동연구원 세미나 자료, p.14.

92) 대한상공회의소, 『국내 임금피크제 도입기업의 애로 및 정책과제』, 2004. 4. 13.

3. 임금피크제와 퇴직금과 국민연금문제

임금피크제를 도입할 경우 임금이 조정(일반적으로 삭감)되기 때문에 적용근로자는 퇴직금과 국민연금 등에서 불이익을 볼 수 있다.

첫째는, 퇴직금 산정기준을 퇴직 직전 3개월분의 평균임금으로 규정하고 있어 현행 정년보장형 임금피크제도 도입 시 정년도달 시에 퇴직금을 수령하게 되면 퇴직금이 줄어드는 결과를 초래할 수 있다. 이에 대한 대안으로는 ① 퇴직금중간정산제를 전면적으로 실시하기 어려운 기업에서는 임금이 하락하기 직전에 퇴직금을 채무확정하고, 채무확정된 퇴직금에 대해서는 시장정기예금 이자율을 가산하여 채무변제시에 지급하는 방안이 있으며, ② 퇴직금 연금제를 실시하는 방안이다. 퇴직금을 연금제도로 전환하는 방안은 노후생활보장제도의 하나로서 좋은 방안이 될 수 있다.

둘째, 국민연금수령액은 연금수급 전 3년간의 평균소득월액의 평균액+국민연금가입자 개인의 가입기간 동안의 표준소득월액의 평균액을 기준으로 한다. 따라서 임금피크제가 도입되면 국민연금수령액에 일부 불이익이 올 수 있지만 퇴직금에 비해서는 낮은 수준이다.

제3절 임금피크제의 유형

1. 정년보장형

가. 임금커브의 유형

기 정하여진 회사의 정년을 기업이 그대로 보장하는 것을 전제로 일정연령이 지나면 그 시점부터 일정금액을 삭감하는 방식이다.⁹³⁾

정년을 보장하는 것을 전제로 임금을 조정하는 경우 임금커브는 [그림 4-4]에서 보는 바와 같이 여섯 가지 형태가 있을 수 있다.⁹⁴⁾

1) 제1유형: 상승형

이 유형은 임금수준을 임금피크제의 도입여부와 관계없이 상승시키는 방안이다. 구체적으로 정액급여 중 기본급 항목에서는 정기호봉승급, 베이스업(base-up)도 종전대로 실시하고, 각종 수당도 그대로 운영한다. 이 유형은 중고령자의 업적 및 성과가 임금에 상응함으로써 임금조정 없이도 기업경쟁력을 유지할 수 있는 가장 바람직한 유형이다.

2) 제2유형: 상승둔화형

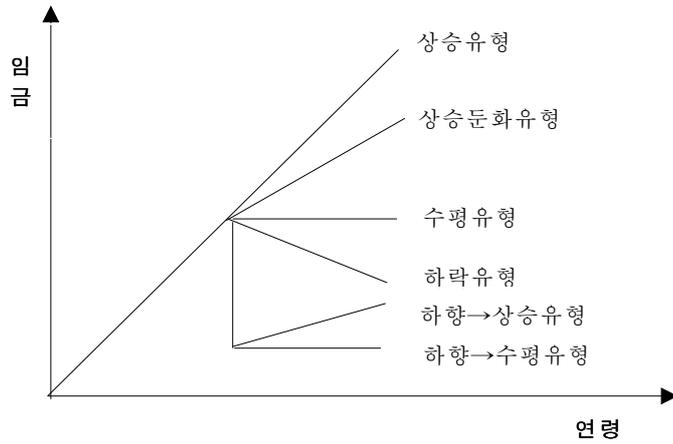
임금인상폭을 둔화시키는 방안으로, 기본급에 대해서는 정기승급분의 상승폭을 축소하거나 베이스업도 일반직원에 비해 낮은 비율로 조정할 수가 있다. 또한 수당조정을 통해서도 가능하다. 기업의 수익여건도 그리 나빠지지 않은 경우에 적합하다. 노사간에 큰 부담이 없이 실시할 수 있고, 노동조합으로부터도 합의를 이끌어내기 쉽다는 장점이 있다. 따라서 임금피크제의 초기 도입에 있어 가장 바람직한 유형으로 일본에서도 가장 많이 활용하고 있

93) 2003년 7월 신용보증기금(신보)은 직군전환제(Position Change)의 도입으로, 근로자가 임금피크제 연령에 도달했을 때 일반직원으로서의 직책을 모두 내어 놓고, 전문업무를 수행하는 별정직원(업무지원직 신설)으로 보직을 전환하여 운영하고 있다. 임금조정은 임금커브제(Wage Curve)의 도입으로 만 54세를 정점으로 55세부터 연차적으로 임금을 감소하여 지급하도록 설계하여, 만 58세의 정년을 보장하되 1차년도인 55세에는 전직 전 임금의 75%, 2차년도인 56세에는 55%, 3차년도 57세에는 35%를 지급하는 임금피크제를(자료: 최영우, 「임금피크제의 유형과 도입사례」, 노동부, 2005.1. p.12. '워크셰어링'이란 이름으로 시행하고 있다(자료: 박동석, 전게서, p.113.

94) 김정환, “고령화 시대의 보상관리”, 『고령화시대의 노동시장과 고용정책 II』, 한국노동연구원, 2004. 1. pp.269~273.

는 유형이다.

[그림4-4] 임금곡선의 유형



자료: 김정환, “고령화 시대의 보상관리”, 『고령화시대의 노동시장과 고용정책 [II]』 -임금피크제를 중심으로-, 한국노동연구원, 2004. 1. p. 270.

3) 제3유형: 수평형

임금피크제를 도입하는 특정 연령에서 정년연령까지 그 조건을 그대로 유지하는 유형이다. 예를 들면 50세에서 임금피크제를 도입하면 50세의 임금이 정년까지 유지하는 유형이다. 따라서 이 유형은 임금피크제가 실시되는 특정 연도부터 기본급은 물론 각종 수당, 보너스 등이 정년에 이를 때까지 동결되는 유형이다.

또한 정기승급은 동결하는 경우가 많으나 베이스업은 전부 또는 일부 반영해 주는 것이 일반적이다. 조직의 인력상황은 중장년 연령층이 어느 정도 존재하여 인건비 부담이 있는 기업에서는 고려해 볼만한 유형으로 마이너스 유형은 아니라는 점에서 많은 기업에서 고려해 볼 수 있는 유형이다.

4) 제4유형: 점감(漸減)형

임금피크제가 도입되는 특정 연령에서 정년에 이를 때까지 서서히 임금을 감소시키는 유형이다. 50세에서 임금피크제를 도입하게 되면 50세 이후부터 정년에 이르기까지 매년 기본급에서 일정부분 강급을 통해 감액되는 방식이다. 이 유형의 특징은 기존에 받고 있던 기본급이 하락하여 근로조건 불이익 변경에 해당될 수 있어 노동조합과의 합의는 물론 근로자의 개별적인 동의를 필요로 할지도 모른다. 조직내 인력구성 유형 중 버섯형과 같이 청년층과 중년층이 적고 고령자가 많아 인건비 부담이 큰 기업에서 도입을 검토할 수 있는 유형이다.

5) 제5유형: 하락후 상승형

정년 전 특정 연령에서 임금을 정액 또는 정률로 일단 감액시킨 다음 정년까지 임금을 점진적으로 상승시키는 유형이다. 점감형과는 달리 임금피크제를 도입할 때 기존 임금을 이시기에 일정비율 또는 일정금액으로 하락시키기 때문에 다른 임금보완 방안이 없을 경우 노동조합이나 근로자의 반발이 아주 클 수 있고, 점감형과 같이 근로조건 불이익변경에 해당될 수 있다.

이 유형은 인사제도가 코스별 인사제도를 도입하고 있는 기업에서 유용한 방법이 된다. 즉, 관리직에서 전문직이나 전임직으로 코스를 변경하게 되면 관리직에서 받았던 직책수당을 해제하면 자연스럽게 임금이 하락하게 한다. 또한 하락 후에는 다른 조건의 변화가 없이 상응하는 코스에서 정년까지 임금이 상승하는 체계이기 때문에 어느 정도 성과를 반영하여 동기를 유발할 수 있는 것이 특징이다.

6) 제6유형: 하락후 수평형

정년 전 특정 연령에서 일정비율 또는 일정액이 하락된 뒤 정년까지 임금 수준이 그대로 유지되는 유형을 말한다. 이 유형은 6가지 유형 중에서 가장 받아들이기 어려운 유형으로서 기업의 경영실적이 미래에도 개선될 여지가 적고, 현재 중고령자에 대한 인건비 부담도 상당하여 더 이상 감원이나 대폭적인 임금삭감 없이는 기업을 유지하기 어려운 경우에 선택할 수 있는 방안이다. 이 경우 기본급은 물론 각종 수당, 보너스 등이 감액 내지는 동결이 불가피한 유형이라 할 수 있다. 이 유형 역시 근로조건의 불이익변경에 해당하여 노동조합이나 근로자의 동의가 필요할 수 있다.

전술한 여섯 가지 임금조정 유형 중에서 노동조합과 근로자의 반발이 심할 것으로 예상되는 유형은 점감유형, 하락후 상승유형, 하락후 수평유형이다. 이 유형들을 도입하게 되면 기존임금의 삭감이 불가피하게 되기 때문이다. 임금저하는 종업원의 사기저하를 초래할 수 있기 때문에 현행 정년보장형 임금피크제 모델을 도입하고자 할 경우에는 상승둔화형 또는 수평유형, 아니면 점감유형을 고려하는 것이 다른 방안에 비해 노동조합이나 근로자들의 반발을 최소화하는 방안으로 보인다.

일본⁹⁵⁾은 1970년대 중반에 정년연령을 55세에서 60세로 연장하면서 노사 합의하에 이른바 임금피크제를 도입하였다. 최근 기본급 커브유형을 보면 상승둔화형, 수평형 등이 많이 채택되고 있는 것으로 나타났다.

95) 고령자 고용확대 제도로서 재고용제도와 근무연장제도의 두 가지 형태가 도입·운영되고 있다. 2003년 현재 고용확대제도를 도입하고 있는 기업은 67.4%이고, 이 가운데 재고용제도는 42.5% 근무연장제도는 14.3%, 두 가지 제도를 도입하고 있는 기업은 10.4%이다. 대기업은 재고용제도, 중소기업은 근무연장제도를 도입하고 있다.(자료: 문무기·윤문희·이철수·박은정, 『임금제도 개편을 위한 노동법적 과제』, 한국노동연구원, 2006. 5. pp.83~84.

나. 임금 굴절연령

우리나라는 현행 평균 정년이 56.6세라는 점을 감안하면 조직, 산업 및 직종의 성격, 기업내 인력구성 유형, 정년보장에 대한 인식정도 등에 따라 결정될 사항이지만, 평균적으론 임금이 굴절하기 시작하는 연령대로 설정해도 될 것으로 보인다.

다. 임금 감액률

노동조합이나 근로자에게 임금 굴절형보다도 더 중요한 사항은 임금감액율이다. 정년을 보장한다하더라도 임금감액률이 지나치게 많을 경우에 노동조합이나 근로자들이 수용하기 어렵기 때문이다.

라. 임금구성 항목의 조정

임금피크제 적용대상자의 임금조정 방안으로는 기본급 조정, 수당조정 이외에도 특별급여(상여금)을 조정하는 방안과 기본급 조정 등이 있다.

2. 고용연장형 임금피크제 모델

정년이 되어 퇴직한 근로자를 계약직이나 촉탁직 등의 비정규직으로 다시 고용하는 방식으로, ① 정년 연장제도는 정년연장은 현재 60세 미만인 정년연령을 60세 또는 그 이상으로 하고 최종적으로는 65세 정년을 목표로 하는 것이다, ② 재고용제도는 정년연령인 60세에 일단 퇴직 후 재고용계약을 체결하는 제도이다. ③ 근무연장 제도는 근무연장제도란 정년연령이 설정되어 있지만, 정년연령에 도달한 자를 퇴직시키지 않고 계속해서 고용하는 제도로써 주로 중소기업에서 활용되고 있다. ④ 정년제 폐지, ⑤ 자회사에서의 재

고용, ⑥ 전적(轉籍) 등이 있다. 자회사에서의 재고용과 전적은 현재 근무하고 있는 기업을 퇴사한 다음 입사한 후 다른 회사에서 고용이 연장된다는 점에서 앞의 4가지 고용연장 방안과 구분된다. 일본에서는 정년 후 고용연장 제도를 계속고용제도로 지칭하고 있다.⁹⁶⁾

96) 상계논문, p.29.

제5장 개선방안

우리나라 고령자 고용정책은 「고령자고용촉진법」과 「고용보험법」의 고연령자 관련 장려금제도로 나누어 살펴볼 수 있다.⁹⁷⁾

먼저 고령자 고용촉진법은 고령자가 그 능력에 적합한 직업에 취업하는 것을 지원하기 위하여 1991년에 제정된 법으로서 고령자 고용의 증진을 위하여 정부와 사업주가 행하여야 할 바를 규정하고 있다. 고령자고용촉진법에는 기준고용률제도, 정년연장과 재고용 권장, 취업알선지원, 직업훈련정책, 적합 직종의 선정과 채용지도 등을 규정하고 있다.

고령자고용안정 및 촉진을 위한 각종 장려금으로는 다수고령자고용촉진장려금, 신규고령자고용촉진장려금, 정년퇴직자계속고용장려금 등이 있으나 사중손실과 대체효과가 커서 실질적인 고용유인효과가 미흡하고, 부동산·사업서비스(청소, 경비 등)업종 등 일부업종에 편중 지원되고 있다는 비판이 제기되고 있다. 따라서 우리나라 고연령자 고용촉진을 위한 정책들은 고령자고용보조금 제도인 고용촉진장려금을 제외하고 그 밖의 다른 정책들은 선언적인 의미만 있을 뿐 실효성은 별로 없는 것들이 대부분이다. 기준 고용률이나 정년연장지도, 고령자 우선채용직종 선정 등과 같은 정책들은 거의 상징적인 차원의 정책이라고 볼 수 있다.

고령사회는 필연적으로 정치·경제·사회적으로 다양한 파급효과를 가져올 것으로 예상된다. 그래서 피터 G 피터슨은 그의 책 Gray Dawn에서 “21세기가 되면 인류 고령화 현상이 가장 중요한 정치적인 사안이 될 것이다. 모든 경제 선진국들이 기존의 사회계약을 고령화 현상에 맞춰 재조정할

97) 장지연, “고령화 시대의 노동시장 정책”, 『매월노동동향』 2002년 6월호, 한국노동연구원, 2002. 6. pp.19~21.

날이 멀지 않았다고 진단한 바 있다. 노동력 부족 현상의 심화와 노년 부양 부담은 가족 중심에서 사회 중심으로 이전되므로 노인 복지를 위한 사회의 재정적 부담이 급속히 늘어날 것이다. 따라서 급속한 노령화에 대비하여 노인 복지 관련 시설의 확충, 개인연금 제도의 확대, 실버산업의 육성, 노인들이 일할 수 있는 사회적 여건과 적합한 직종 개발 등 노령화 대비 국가전략이 필요하다.⁹⁸⁾

이러한 전망에 기초해 볼 때, 비교적 젊고 건강한 노년을 활동적으로 보낼 수 있도록 여건을 조성하는 것도 복지체계의 확립 못지않게 중요한 국가의 책무이다.

1. 임금체계 개선

정년제는 고용보장과 연공적 책임·처우체계를 수반하는 장기고용시스템의 중요한 구성요소를 가지고 있다. 정년제는 일정한 연령도달에 의해서 고용을 종료시키는 고용박탈기능을 가지고 있기 때문에 근로자에게 불이익을 주지만, 다른 한편으로는 고용보장기능을 가지고 있으며, 또한 연공에 의한 직업능력신장이나 생계비 상승을 인정하여 임금·처우가 상승한다고 하는 연공적 처우의 기능을 갖는다. 따라서 정년제가 연공임금, 연공승진과 연결될 경우 고령자 고용비용이 높아져 기업들이 퇴출압력을 할 우려가 높은 만큼 연공적 체계를 개선하는 것이 바람직할 것이다.

경제의 글로벌화, 기술발전의 가속화, 인구의 고령화 등 경영 및 노동시장 여건이 급속하게 변화하고 있으나 상당수의 기업이 근속연수 및 경력에 따

98) 매일경제신문사, 『2003년 경제신어사전』, 2002. 11. p.117.

라 임금액이 결정되는 연공급 임금체계를 유지하고 있다.

외국의 연구는 근속에 따라 임금이 증가하는 이연보상체계는 고령자 고용을 저해하는 중요한 요인임을 지적하고 있다. 2004년 한국노동연구원의 사업체패널 자료를 이용하여 임금체계와 고령자 고용과의 관계를 분석한 결과 전체 근로자에서 50세 이상의 고령자가 차지하는 비중은 관리자와 사원 모두에게 호봉제가 적용되고 있는 기업에서 낮은 것으로 나타난다. 또한 사원-관리자간 임금격차가 큰 기업일수록 고령자 고용비중이 낮으며, 특히 생산직의 경우 사원-관리자간의 임금격차가 고용비중에 미치는 부정적 효과가 현저하게 나타난다. 사원-관리자간의 임금격차는 연공급 체계에서의 근속에 따른 임금상승의 정도를 나타내는 지표라고 할 수 있다.⁹⁹⁾

근속에 따라 임금이 증가하는 자연보상체계는 고도성장기에 채택된 일종의 기업과 근로자간의 암묵적 장기계약이라고 할 수 있다. 정년제도와 결합한 호봉제는 일정한 조건하에서는 경제적인 효율성을 가지고 있다.¹⁰⁰⁾ 그러나 1998년 외환위기 이후 급속한 개방화, 기업의 낮은 채산성에 따른 기업의 인건비 부담 가중과 폐쇄적인 내부노동시장에서 개방형 내부노동시장으로의 이행 등은 사용자와 근로자간의 암묵적 장기계약의 기본적 전제들이 더 이상 만족되지 않음을 의미한다.

연공급을 유지하면서 임금을 삭감하는 임금피크제¹⁰¹⁾의 도입으로, 연공서열의 원형인 일본의 경우도 오래 전부터 고령근로자들에 대한 임금피크제를

99) 이인재, “저출산·고령화 시대의 고용활성화 방안”, 『노동리뷰』 2005년 10월호·통권 제10호, 한국노동연구원, p.37.

100) E.P.Lazear, *op.cit.*

101) 2003년 7월 신용보증기금(신보)은 만 58세의 정년은 보장하되 퇴직 전 3년간 첫째는 임금의 75%, 2년째에는 55%, 3년째에는 35%를 지급하는 임금피크제를 ‘워크셰어링(work shareing)’이란 이름으로 시행하고 있다(자료: 박동석 전계서, p.113.).

도입하여 고령자에 대한 강제 조기퇴직 대신 임금조정을 감수하는 정년의 연장제도를 시행하고 있다.¹⁰²⁾ 그러나 다음과 같은 문제점이 있다.

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 대부분의 노조에서는 반대입장을 분명히 하고 있다.

반면 기업에서도 임금피크제를 ① 인건비 절감에 큰 도움이 되지 않고, ② 노사합의가 필요하여 노사간 불필요한 갈등요인이 될 수 있으며, ③ 임금피크제를 도입하기 위해서는 고령자 적합직종이나 직무개발, 직무설계, 고령자를 위한 작업환경 개선 등 전제조건이 많다는 이유 등으로 부정적인 입장을 보이고 있다. 그러나 노후생활보장제도가 아주 미흡하여 조기퇴직으로 인한 사회적인 많은 부작용을 고려할 때 임금피크제는 중고령자의 고용보장은 물론 사회의 활력 증대를 도모할 수 있는 현실성이 있는 방안일 수도 있다.

임금피크제를 도입할 경우 임금이 조정(일반적으로는 삭감)되기 때문에 적용근로자는 퇴직금과 국민연금 등에서 불이익을 볼 수 있다. 퇴직금 산정기준은 퇴직직전 3개월분의 평균임금이므로 현행 정년보장형 임금피크제도를 도입할 경우 정년 도달시에 퇴직금을 수령하게 되면 퇴직금이 줄어드는 결과를 초래한다. 하지만 기존 연공급 체계의 경직성을 점진적으로 완화하는 방안이 필요하다.

102) 김정환, “고령화사회와 임금피크제”, 전계논문, p.78.

2. 연령우대문화의 불식

최근 기업에서는 성과주의적 인사제도가 확산되고 있다. ‘성과주의’의 내용은 다양하지만 연령과 근속연수에 구애받음이 없이 종업원 개인의 능력과 업무성과에 주안점을 두어 채우고 있다는 점은 공통적이다. 그러므로 연령에 구애받음이 없이 일률적으로 능력기준이나 실력기준으로 채우하는 것이 필요하다.

3. 노동생산성 제고

중장기적으로 고령인력의 활성화 정책이 성공적으로 추진된다면 고령화가 경제성장률에 미치는 부정적인 효과를 상당부분 상쇄할 수 있을 것이다. 향후 고령자의 경제활동참가율은 오히려 현재 수준보다 떨어질 가능성도 배제할 수 없다. 결과적으로, 이런 점들을 고려할 때 장기적으로 생활수준의 향상을 지속시키기 위해 노동생산성의 제고는 더욱 중요한 정책과제로 부각된다. 이제까지의 경제성장이 주로 자원의 양적 투입에 의존하였다면, 향후 자원의 양적 투입이 한계에 부딪히게 되는 고령사회에서는 생산성의 증가가 경제성장을 주도하여야 할 것이다. 고령화로 인한 국내 생산감소를 완화하기 위해서는 노동생산성이 증가되어야 하는데, 이를 위해서는 인적자본을 더 강화시키기 위한 직업훈련과 교육이 필요하다고 하겠다.

고령자를 위한 직업훈련이 반드시 고령자를 대상으로 실시되어야 하는 것은 아니다. 고령기에 받은 훈련이 고령자의 직업능력을 개발시키는 정도는 한계가 있는 만큼 훨씬 이전부터 준비되어야 하는 것이다. 따라서 50대의 직업능력을 40대에 준비할 수 있어야 하고 더 빨리 20대에 직업을 선택하고

직업생활을 영위할 때부터 고령기의 직업관을 심어줄 수 있어야 한다고 판단된다.

4. 변화적응력 배양과 건강 유지

우리나라의 경우 고령자가 되면 ‘이 나이에 무엇을 할 수 있을까’라는 식으로 자포자기하는 경우가 적지 않다. 그러나 일부 고령자의 경우에는 나이에 구애받지 않고 끊임없이 직업능력의 유지·개발을 위한 학습을 통하여 자신의 몸값을 올리는 사례도 적지 않다. 그러므로 새로운 것에 능동적으로 대응할 수 있는 유연한 자세를 견지하여야 할 것이다.

한편 현역으로 계속 일을 할 수 있기 위해서는 심신 모두 건강하여야 함은 말할 나위도 없다. 65세까지 현역을 유지하기 위해서는 젊을 때부터 건강관리가 중요하다. 일에만 몰두하여 취미나 운동시간을 가지지 않으면 머리의 유연성이 상실되거나 생활관습병에 걸리게 된다. 그러므로 일과 일 이외의 활동과의 균형을 취하는 것이 필요하다.

5. 배치전환 등 이동에 대한 부정적 태도 타파

세계는 1980년 말부터 기술의 발전, 소비자 기호의 변화, 경쟁격화 등의 이유로 과거의 소품종 대량생산시대에서 다품종 소량생산시대로 접어들어 단능공보다는 다능공을 필요로 하고 있다. 다능공이 되기 위해서는 배치전환 등 이동이 절대적으로 요청됨에도 불구하고 우리나라는 배치전환을 정리해고의 전 단계로 인식하는 등 배치전환에 대해 일본에 비해 부정적인 경향이 농후한 실정이다. 자신의 몸값을 올리기 위해서도 다기능을 습득할 수 있는

기회가 되는 배치전환에 대한 부정적인 태도를 근로자는 물론 노조 스스로도 불식해야 할 것이다.

6. 임금인상 위주의 노동운동 불식

노동자들이 노동조합을 결성하는 가장 큰 목적은 임금인상과 고용안정이다. 이 두 가지 목적 중에서 어느 것을 우선시할 것인가는 경제여건, 기업의 경영상황 등을 고려하여 결정될 사항이지만 세계화로 인한 무한경쟁이 가속화되고 과거의 고도성장시대가 끝나며 저성장시대로 진입한 21세기에는 임금인상보다는 고용안정에 주력하여야 할 필요성이 있다고 생각한다. 특히 조합원의 고령화는 어느 일부 산업에만 나타나는 현상이 아니라 일반적인 현상으로서 고령근로자의 신체적 노화와 이에 따른 산업재해 문제뿐 아니라 노조 조직력 저하를 초래할 수 있어 중대한 문제가 아닐 수 없다. 그러나 우리나라 대부분의 노동조합은 고령화 문제에 대해 심각하게 대응하지 못하고 종전의 임금인상 위주의 노동운동에 매몰되어 있는 것이 사실이다. 그러므로 노조는 과거 고율의 임금인상 실적에 연연하기보다는 조합원들의 고령화에 따른 직업능력개발, 고용안정, 나아가 정년연장 등 계속고용을 위한 방안을 강구하는 데 조합활동의 주안점을 두어야 할 것이다.

7. 직업훈련과 취업알선 기능의 강화

고령자 고용을 기피하는 원인 중 하나가 기술이 없다는 이유이다. 그래서 고령자의 취업을 돕기 위해 국가 또는 복지단체는 복지적인 차원에서 고령자의 직업훈련사업을 실시하여 고령자들이 할 수 있는 기술을 취득하게 하

여 기업들에게 일정 비율의 고령자 취업을 알선하여 취업률을 높여주어야 한다.

그런데 많은 고령자들이 취업하고자 하고 정부에서도 취업을 위한 프로그램들을 실행하고 있음에도 불구하고 실제 취업하여 소득활동을 하고 있는 고령자의 수는 매우 적다. 즉, 현재 실시되고 있는 고령자 취업관련 정책이나 프로그램들은 취업을 원하는 고령자의 욕구를 충족시키기에는 양적으로나 질적으로 매우 미흡한 실정이다. 우선 취업을 원하는 노인들이 교육경험의 부족으로 인해 직업훈련 기회로부터 소외되지 않도록 재교육 외에 개인의 일생에 걸쳐 교육기회를 제공받을 수 있는 평생교육제도가 확대되어야 한다. 그리고 현재 고용보험법상에 50세이상의 고령자가 실직에 대비하여 자비로 재취업에 필요한 교육훈련을 받는 경우 소요비용의 일부를 지원하기로 되어 있는 제도를 효율적으로 운영되도록 하여야 하며, 선정된 고령자 적합직종을 중심으로 단기적응훈련을 실시하고 프로그램을 확충시켜야 한다.

한편 고령자의 경우는 직종에 대한 채용정보가 어두워서 직장을 구하지 못하는 경우도 있다. 따라서 이들에게 취업기회의 확대를 위해서는 정부가 이들의 취업알선에 보다 적극적으로 노력하고 나아가 기업내에서도 고령자 인력관리 전담부서의 설치를 통해 고령인력의 효율적 활용을 도모하려는 노력이 요구된다.

8. 시장수요에 부응하는 인적자원의 개발

한 시장의 수요에 부응하는 인적자원의 개발도 중요한 정책과제이다. 노동생산성 제고를 위한 실효성이 있는 프로그램 개발을 위해서는 노동시장이 요구하는 숙련수요에 대한 예측이 전제되어야 한다. 숙련별 수요예측 외에도

숙련별 노동공급의 예측도 필수불가결하며, 이러한 숙련별 인력 과부족에 대한 중장기적인 전망을 바탕으로 모든 노동시장정책이 수립되어야 할 것이다.

기업에서 정년을 연장하거나 고령자를 고용하기 가장 어려운 이유는 고령자에게 적합한 직무의 부재이다. 고령자 적업직무의 개발은 고령자 고용을 유지하고 확대하는데 불가결한 요인이다. 물론 정부에서도 고령자에게 적합한 직무를 지속적으로 개발하여 고령자 고용유지 및 고용확대에 크게 기여하고 있으나 아직까지 미흡한 실정이다.

현재 정부가 분류하고 있는 고령친화산업은 요양·기기·정보·여가·금융·주거·한방·농업 등이다.¹⁰³⁾ 이 중 요양산업을 제외하고 모두 모태산업(primary industry)을 가지고 있다. 즉, 기존산업을 기반으로 주수요자를 노인층으로 타깃팅하는 새로운 사업영역으로 확장해 나가는 것이다. 이들 산업은 각각 1개 이상의 전략품목을 가지고 있는데, 우선 요양산업은 재가요양서비스를 특화한다. 그리고 기기산업은 재택/원격진단/진료 및 휴대형 다기능 건강정보시스템, 한방의료기기, 간호지원 및 실내외이동지원시스템에 초점을 맞추며, 정보산업은 홈케어, 정보통신보조기기, 노인용콘텐츠개발에 주력한다.

한편 여가산업은 고령친화휴양단지를 전략화하고, 금융산업은 역모기지제도와 자산관리서비스에 집중한다. 또, 주택산업에서의 고령친화산업은 고령자용주택개조와 실비고령자임대주택 개발에 주력하고, 한방산업은 한방보건관광, 항노화한방기능성식품, 노인용한방화장품, 노인성질환한약제제를 발전시킨다. 마지막으로 농업은 고령친화귀농업, 전원형고령친화농업테마타운, 은퇴종장을 중점적으로 육성한다.

물론 이러한 전략적 방향이 모두 현실화될 것이라고 믿을 수는 없다. 하지

103) 대통령자문 고령화 및 미래사회위원회(2005) 고령 친화산업 활성화 전략.

만 고령화 과정을 먼저 경험한 국가들이 경험에 입각해 수립된 전략이니만큼 개연성이 그리 낮지는 않을 것이라는 것이 정책입안자들의 판단이다.

<표5-1> 고령친화산업의 시장규모와 고용창출력

	시장규모(추정)		고용창출(추정)	
	매출액(억원)	모태산업대비 비중(%)	취업유발효과(명)	모태산업대비비중(%)
요양산업	129	100	191	100
기기산업	7,008	33.8	7,428	33.7
정보산업	2,446	0.1	4,745	0.1
여가산업	24,387	5.4	70,478	5.4
금융산업	10,408	1.5	37,886	2.3
주택산업	5,871	1.0	9,217	1.0
한방산업	10,188	28.3	14,365	28.3
농업	3,383	1.0	29,094	1.0
총	63,820	1.6	173,406	1.7

자료: 대통령자문 고령화 및 미래사회위원회(2005) 고령 친화산업 활성화 전략.

아직 한국의 고령친화산업은 초보단계에서 이 분야의 성장잠재력이 피부로 느껴지지 않는다. 고령친화산업 각 분야는 모태산업에서 약간 가지치기를 한 상태로 존재하고 있고 기기산업과 한방산업을 제외하면 매출이나 고용면에서 비중이 미미하다. 또한 기기산업과 한방산업은 이전부터 노인층 수요가 높았던 분야이어서 최근에 나타난 변화라고 할 수도 없다. 이렇게 성장의 체감도가 지금까지 낮았지만, 향후 전망은 매우 긍정적인 것으로 분석되고 있다. 게다가 모태산업에 비해 고령친화산업의 성장성이 상대적으로 높을 것이라는 점 또한 상당한 유인요소가 된다¹⁰⁴⁾(<표5-1>참조).

<표5-2>에 의하면, 2002년 현재 약 6.4조인 고령친화산업 규모는 2010년 최대 31조원, 그리고 2020년 약 116조원으로 성장할 것이라는 예측도 있다.

104) 최숙희외 4인, 전개 연구보고서, pp.44~45.

<표5-2> 고령친화산업의 시장규모 성장(추정)

부문	2002년		2010년		2020년	
	매출액 (억원)	모태산업 대비비중(%)	매출액 (억원)	모태산업 대비비중(%)	매출액 (억원)	모태산업 대비비중(%)
요양산업	129	100	49,299	100	93,661	100
기기산업	7,008	33.8	21,208	36	66,544	39.8
정보산업	2,446	0.1	42,375	1.3	396,732	7.5
여가산업	24,387	5.4	73,370	8.5	263,941	15.5
금융산업	10,408	1.5	55,240	2.9	185,241	5.8
주택산업	5,871	1.0	26,778	2.8	75,045	4.9
한방산업	10,188	28.3	21,153	30.7	46,738	31.2
농업	3,383	1.0	15,986	5	29,564	10
총	63,820	1.6	305,409	4.5	1,157,466	10.3

자료: 대통령자문 고령화 및 미래사회위원회(2005) 고령 친화산업 활성화 전략.

9. 직업안정망 확충

복지제도간의 체계적인 연계망을 구축하는 것이 시급하다. 현재 일반적인 직업안정기관외에 고령자 인재은행, 노인취업알선센터, 노인공동작업장 등이 설치·운영되고 있고 경총의 인재은행은 60세 이상까지 취업신청을 받고 있다.

구인기업과 구직자가 용이하게 정보를 구득할 수 있도록 직업안정망을 구축하고 그 기관의 정보 제공성을 제고하는 것이 정부의 주된 역할 중의 하나다. 저소득층, 고령자 여성 등 고용을 위하여 타복지서비스를 필요로 하는 사람들을 위한 통합서비스를 제공할 수 있도록 고용·복지 전달체계의 체계적인 연계망 마련이 필요하다.

제6장 요약 및 결론

우리나라의 경우 향후 20여년이 경제와 사회정책에 있어서 본격적인 고령사회에 대비할 수 있는 시간이라고 볼 수 있을 것이다. 인구구조의 변화 대응하는 경제사회정책의 수립과 추진에 있어서 20여년은 전혀 여유있는 기간이 아니며 오히려 한 세대를 주기로 하는 인구변동에 있어서 짧은 기간이라고 보아야 한다.

이에 대응하는 정책적 방향은 다음과 같다.

첫째, 인구의 고령화는 노동시장을 비롯하여 금융시장, 국가재정 등 국가경제 전반에 걸쳐 광범위한 영향을 주게 된다. 특히 인구고령화는 생산가능인구의 상대적 축소, 저축율 하락, 복지지출확대에 따른 재정주지 악화 등 다양한 경로를 통해 잠재적인 성장기반을 약화시킬 위험이 있다. 우리나라의 경우 빠른 인구고령화에 따른 경제적 위험은 더욱 심각하며 이에 대한 조속한 대비책의 강구가 요구되는 실정이다.

둘째, 우리나라는 출산율의 급격한 감소와 평균수명의 연장 등에 의한 급격한 고령화는 노동력 공급의 감소, 경제 활력 저해, 저축률 감소에 따른 자본공급 감소로 경제성장 하락, 피부양자 증가에 따른 재정부담 등 사회경제적으로 많은 문제를 야기할 가능성이 적지 않다는 것이다.

한편 한국의 과도한 교육비지출은 젊은 층의 출산율을 저하시키는 주요한 원인이 될 것으로 보인다. 따라서 아동수당 등 저출산 세대를 지원할 수 있는 제도적인 지원이 충분한 논의와 검토를 거친 후에 도입될 필요가 있다.

셋째, 저출산 결혼관·자녀관 및 성역할관 등의 가치관이 변화되면서 초래

되고 있다. 따라서 미혼남녀의 결혼에 대한 현실적인 장애요인 등을 제거하는 한편 결혼·가족의 소중함 등에 대한 가치교육이 절실히 요구된다. 성역할관 차이는 출산·자녀양육의 전 과정에서 갈등 요인으로 작용할 수 있으므로 의식과 실생활간의 간극을 줄이기 위해서는 양성평등적, 가족친화적 사회문화 여건이 조성되도록 힘써야 할 것이다.

넷째, 고령층 고용을 유지하거나 확대하기 위해서는 연령증가에 따른 ‘임금-생산성’격차를 완화해야 한다. 이를 위해서는 연공급체계를 개편하여 생산성을 반영하는 임금체계를 도입할 필요가 있다.

적정한 연공임금은 장기고용관계를 통해 기업과 근로자 모두에게 도움이 될 수 있는 충분한 이점을 가지고 있지만, 지나치게 생산성과 괴리된 임금체계는 수량적 유연화에 대한 유인을 더욱 강화시켜 비정규직의 확산을 가져오고 청년, 여성, 고령자 등 신규진입자의 고용기회를 제약할 뿐만 아니라 중고령자의 조기은퇴 압박을 가중시키는 등 노동시장에 오히려 더 많은 부작용을 파생시킬 수 있기 때문이다.

따라서 연공급을 그대로 유지하면서 임금을 삭감하는 임금피크제의 도입은 임금과 공헌도의 균형을 붕괴하여 중고령자의 불만과 노동조합의 반발을 일부 초래할 수 있다는 문제점도 안고 있다. 하지만 중층적 노후생활보장제도가 미흡하고 고령화로 인한 사회경제적 부작용이 우려되는 가운데 조기퇴직한 중고령자는 종사상 지위의 저위와 함께 낮은 재취직 가능성으로 인해 근로빈곤계층(working poor)으로 전락할 가능성이 적지 않기 때문에 임금피크제 도입은 중고령자의 고용유지 및 고용창출을 위해서도 상당한 의미가 있다.

아울러 임금체계 측면에서는 인적 속성에 따른 경직적인 임금결정요소

를 줄이고 생산성과 연계된 직무기초형, 성과주의 결정 요소를 보다 강화하는 것이 요구된다. 임금에 직무·성과주의 결정 요소를 보다 강화하는 것이 요구된다. 임금에 직무·성과요소를 연계시키는 것은 근로자의 동기부여→고생산성→고임금으로 이어지는 선순환 구조를 만들어내는 데 필수적이다. 직무나 성과와 무관한 경직적인 임금체계는 장기적으로 근로자의 동기유발을 저해하여 기업의 성장동력을 소진시키고 의도하지 않은 소득재배분 효과를 초래하여 차별의 문제를 야기할 수 있음에 유의할 필요가 있다.

다섯째, 저축율이 감소하고 사회보장 등에의 공공지출이 증가하여 금융시장에서의 자금 감소가 유발될 것이다. 결국 노동공급 감소, 저축율 하락, 소비·투자 위축, 재정수지 악화 등으로 인하여 대내적으로는 경제성장이 크게 둔화될 것이며, 대외적으로는 우리나라 국가경쟁력이 아시아 국가와 OECD 국가에 비해 크게 약화될 것이다.

현행 국민연금제도에서 노령연금의 종류로서 운영되고 있는 완전노령연금, 조기노령연금, 감액노령연금 그리고 재직자노령연금은 제도간 연계성과 통일성을 유지하기 위하여 전체적으로 자율연금수급제도의 틀 안에서 운영이 될 수 있도록 한다.

여섯째, 연금제도에서 기간별 연금조정이 필요하다.

국민연금제도의 가장 큰 문제는 퇴직 후 국민연금 수급기간까지의 생활안정 수단이 없다는 것이다. 따라서 이 기간 동안 퇴직연금을 중심으로 생계를 유지할 수 있도록 해야 한다. 퇴직연금의 수급기간과 금액은 가입자가 직접 설정하는 것이므로 자신의 노후 생활계획에 따라 연금수급 기간과 액수를 조정할 수 있다.

일곱째, 고연령기에도 취업능력(employability)을 제고 할 수 있는 평생학습(life-long learning)의 중요성이 더욱 부각되고 있다. 이것은 단순히 고연령근로자와 실업자에게 새로운 기술을 가르쳐야 한다는 뜻은 아니다. 60대 후반, 70대까지 자신이 쌓아온 경력(career)을 끊임없이 개발하고 기술과 환경변화에 적응하기 위해서는 40~50대에도 계속 재교육의 기회에 접근할 수 있어야 한다.

여덟째, 임금유연성 제고와 직업훈련 및 공공고용안정서비스 확충과 같은 국가적인 노력 외에도 고용불안을 극복하기 위한 방안을 생각해 볼 수 있다. 기업 차원 또는 사회 차원에서 기울일 수 있는 대표적인 노력이 전직지원서비스의 강화이다. 기업의 입장에서 근로자의 전직을 지원하는 서비스가 기업의 이윤극대화과 부합될 수도 있다. 예컨대, 기업은 전직지원서비스를 제공함으로써 필요한 고용조정을 상대적으로 적은 비용으로 달성할 수 있다. 정부는 이와 관련된 훌륭한 사례들을 발굴하여 기업들에게 관련 정보를 제공함으로써 전직지원서비스를 활성화시킬 수도 있겠다.

아홉째, 복지제도 구성 및 전달체계에 민관 파트너십 구축이 필요하다. 그간의 시설건립 위주의 복지정책을 지양하고 공공복지와 시장간의 연계를 강화하여 근로자의 접근성, 선택권을 제고해야 한다. 노동·복지정책을 결정하고, 집행, 운영, 평가에 중앙정부, 지방정부, 근로자, 사업부 등의 실질적인 참여 및 모니터링 기능을 부여해야 한다.

마지막으로 '미래의 나'를 위해 건강에 대한 투자를 늘려야 한다. 특히 건강은 개인을 위해서나 국가를 위해서나 노후에 대비한 가장 확실한 투자이자 보험이다. 즉 고령근로자의 생산적인 근로생애를 연장하는 의미

에서 직업보건과 재활대책이 강조되어야 할 것이다.

오늘날 창출되는 일자리들은 점점 더 상당한 초기학습능력을 필요로 하는 경향이 있다. 우리나라의 경제발전은 선진국들의 과거에 비하면 너무나도 비약적인 형태로 이루어져 우리나라 고령자에게 현재의 일자리에 적응하도록 요구하는 것은 단순화시켜 표현하자면 19세기의 근로자로 하여금 21세기 초의 작업조건에 적응하라고 요구하는 것과 마찬가지로 일 수 있다. 집약적 성장에 따라 근대와 전통적 부문이 공존하고 있는 현실을 감안할 때 아마도 현재 일하고 싶어 하는 고령자들은 전통부문에서만 일자리를 찾을 수 있을지도 모른다. 오늘날의 40대가 10~15년 후에 이러한 상태가 빠지지 않도록 임금체계, 직무체계, 숙련형성 및 교육훈련체계를 정비하는 것이 내일의 고령자의 문제에 대비하는 긴요한 정책적인 방향일 것이다.

<참 고 문 헌>

- 금재호외 3인, 『고용안정사업의 효율성 평가』, 한국노동연구원, 2002.
- 김동배·김주일·배규식·김정우, 『고용의유연화와 인적자원관리 과제』, 한국노동연구원, 2004. 4.
- 김동헌, “고령화사회의 고용정책: OECD 국가들의 고령화 경험과 정책 검토”, 『대외경제연구』 제9권 제1호, 대외경제정책연구원, 2005. 6.
- 김명중, “인구감소시대에 진입한 일본의 저출산 현황과 대책”, 『국제노동브리프』, 1월호, Vol.4 No.1, 2006.1.
- 김미숙 외 5인, 『고령화사회의 사회경제적 문제와 정책대응방안: OECD 국가의 경험을 중심으로』, 한국보건사회연구원, 2003.
- 김성순, 『고령사회정책론』, 홍익제, 2003. 9.
- 김성중·성재환, 『한국의 고용정책』, 한국노동연구원, 2005.6.
- 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 사회정책방향 설정을 위한 정책토론회』, 새천년민주당 정책위원회, 2003.
- _____, 『임금피크제 모델개발 연구』, 노동부, 2003. 12. p.53.
- 김주섭, “고령화에 대비한 평생학습 정책과제”, 한국노동연구원, 『월간

- 노동리뷰』 2005년 12월호 통권 제12호, 2005. 12.
- 김태홍·고인아, 『가족친화적인 고용정책의 현황과 활성화 방안』, 한국여성개발원, 2001.
- 김현숙·류덕현·민회철, 『장기적 인적자본 형성을 위한 조세·재정정책: 출산을 결정요인에 대한 경제적 분석』 연구보고서 06-03, 한국조세연구원, 2006. 12.
- 남재량·류근관·최효미, 『고용불안계층의 실태 및 고용정책과제』, 한국노동연구원, 2005. 9.
- 민재성·유일호·최성재·김용하, 『한국의 노령화 추이와 노인복지대책』, 한국개발연구원, 1993. 12.
- 박경숙, 『고령화 사회 이미 진행된 미래』, 의암출판, 2003.
- 박동석, 『고령화 쇼크』, 굿인포메이션, 2003. 11.
- 박석돈·이옥·명선영·박순미, 『노인복지론』, 삼우사, 2004. 2.
- 김수곤·박준양, 『우리나라 임금제도의 변천과 정책적 함의』-동기유발을 위한 임금체계 혁신방안-, 노동부, 2005. 12.
- 박영범, 『중고령자 노동시장』, 한국노동연구원, 2003.
- _____, 외 3인, 『인구 고령화와 노동시장』, 한국노동연구원, 2004. 12.
- 방하남·신동균·김동현·신현구, 『인구 고령화와 노동시장 변화 및 노동정책과제』, 한국노동연구원, 2005. 8.
- 신현구, “ EU 고령자 고용정책 국제비교”, 『국제노동브리프』 9·10 Vol.2 No.5, KLI, 2004. 10.
- _____. 신동균·김동현·신현구, 『장래인구 특별추계 결과』, 2005. 8.
- 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.
- 이건영 외, “주택문제의 해법”, 『연구보고서』, 삼성경제연구소, 2005. 10.
- 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
- 이철희, “한국의 노인노동: 노년남성의 경제활동참가, 1955~1995,” 『경제논집』 제38권 제4호, 서울대학교 경제연구소, 1999.
- 이현승·김현진, 『늘어가는 대한민국: 저출산 고령화의 시한폭탄』, 삼성경제연구소, 2003.
- 이혜훈, “인구고령화와 재정의 대응과제,” 강문수·이혜훈 편저, 『경제사회여건 변화와 재정의 역할』, 비봉출판사, 2001.
- 장원섭, “성인의 직업교육 참여에 영향을 미치는 요인”, 『직업능력개발연구』, 직업능력개발원, 2000. 3,
- 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 휴가 제도를 중심으로』, 한국노동연구원, 2004.
- _____, 『중고령자 노동시장의 특성과 고용지원정책』, 한국노동연구원, 2000. 12.
- 장창원·김해동·이상준, 『고령화 사회의 인적자원정책(Ⅱ): 중고령층을 중심으로』, 한국직업능력개발연구원, 2003.
- 진병유·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.
- 조용만, 『고용차별금지법의 국제비교 -영미법계의 연령·장애 차별금지 법제를 중심으로-』, 한국노동연구원, 2004. 8.
- 지광수, “고령화시대의 노동시장정책,” 『산업경제연구』 제18권 제4호, 한국산업경제학회, 2005. 8.
- _____, 조기진, “고령화와 노인복지 정책,” 『경영경제연구』 제28집 1호, 조선대학교 경영경제 연구소, 2005. 9.
- 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.
- 최성재, “고령화 사회에서의 사회보장과 복지 서비스,” 『고령화 사회 어떻게 대응할 것인가?』, 아산사회복지재단, 2003.
- 최숙희, “의환위기 이후 저출산의 원인 분석“, 「Issue Paper」, 삼성경제연

- 구소, 2006. 9.
- _____의 4인, 한일 고령화의 영향과 파급효과(JRI와의 공동 연구과제“, 『연구보고서』 삼성경제연구소, 2007. 8.
- 최영우, 「임금피크제의 유형과 도입사례」, 노동부, 2005.1.
- 허재준·전병유, 『고령자 노동시장-현황과 정책과제』, 한국노동연구원, 1998.6.
- 황덕순·방하남, “노동시장 취약계층의 보호,” 노동시장신진화기획단 편, 『노동시장의 유연안정성 제고방안』, 한국노동연구원, 2004.
- 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.
- 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.

금융감독위원회. 2001.

금융감독원, 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, 제367
호, 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, 『高齢社會白書』, 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.
- Disney, R. and Hawkes, D, "*Why Has Employment Recently Risen Among Older Workers in Britain?*" in Dickens.
- Fields. G. S. and O. S. Mitchell, *Retirement, Pensions, and Social Security*, Cambridge, MA The MIT Press, 1984
- 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.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](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.
- Walker, Alan, *The Policy Challenges of Population Ageing*, SEDAP
Research Paper No. 108, Hamilton: McMaster University,
2003.
- WHO, *Active Ageing: A Policy Framework*, Geneva: World Health
Organization, 2002.