고 용 노 동 부
2014년도 연구보고서

60세 정년제가 노동시장에 미치는 영향

2014. 4.

고용노동부

한국비용편익분석연구원
고용복지연금연구센터

(사)한국고용복지연금연구원
Korea Employment Welfare Pension Institute

제 출 문

고용노동부 장관 귀하

본 보고서를 2014년도 고용노동부의 『60세 정년제가 노동시장에 미치는 영향』에 관한 연구용역의 보고서로 제출합니다.

2014. 4

한국비용편익분석연구원

연 구 진

■ 연구 책임자

전용일	성균관대학교 경제학과 교수 한국비용편익분석연구원 이사, 한국고용복지연금연구원 원장
김성태	청주대학교 경제학과 교수, 한국비용편익분석연구원 부원장

■ 연구원

박소은	명지대학교 국제통상학과 강사
임두빈	성균관대학교 경제학과 박사수료

■ 포럼참여자(가나다 순)

강성호	보험연구원 연구위원
김주섭	한국노동연구원 선임연구위원
김규림	자본시장연구원 선임연구원
김영희	한국무역협회 중장년 일자리센터장
김인아	연세대학교 보건대학원 연구교수
노성원	삼성전자 인사팀 부장
노용진	서울과학기술대학교 글로벌경영학과 교수
문선웅	명지대학교 국제통상학과 교수
박화미	한양대학교 환경 및 산업의학 연구소 교수
손유미	한국직업능력개발원 선임연구위원
신재욱	에프엠어소시에이츠 대표
이명선	이화여자대학교 보건관리학과 교수
이상민	한양대학교 경영학과 교수
이상철	한국경영자총협회 팀장
이성진	삼성생명보험 퇴직연금연구소 수석연구원
이성호	국회예산정책처 경제분석관
이우철	을지대학교 의료공학과 교수
임병인	충북대학교 경제학과 교수
장인숙	한국노동조합총연맹 국장
장지순	국무총리실 국제개발협력관실 팀장
정원일	한국고용복지연금연구원 안전보건환경센터장
조봉순	서강대학교 경영학과 교수
최상옥	고려대학교 행정학과 교수
최현주	한국국제보건의료재단 부장
황기돈	한국고용정보원 연구본부장

목 차

요약문

제1장 서론 ····· 1

1. 연구의 배경 및 필요성 ····· 1
2. 연구의 범위 및 방법 ····· 6

제2장 선행연구 및 해외사례 문헌연구 ····· 9

1. 정년연장 효과에 대한 국내 연구: 정년제 법제화 이후 논의사항을 중심으로 ····· 9
2. 정년제에 관한 선진 외국사례 문헌연구 ····· 24

제3장 60세 정년제 의무화의 기업인식 및 대응 실태조사 ····· 37

1. 설문조사 개요 ····· 37
2. 분석결과 개괄 ····· 45
3. 60세 정년제 의무화에 대한 기업의 인식조사 ····· 50
4. 60세 정년제 의무화에 대한 기업의 대응조사 ····· 58
5. 기업실태조사의 시사점 ····· 64

제4장 60세 정년제 의무화가 고용시장에 미치는 영향 ····· 68

1. 고용시장에 미치는 효과에 관한 주제별 쟁점 ····· 68
2. 고령화와 60세 정년제에 따른 임금근로자 고용 규모 전망 ····· 81
3. 청년과 중장년 고용의 상충관계 분석 ····· 126
4. 정년연장과 중고령자의 직업훈련 ····· 150
5. 정년연장과 사회적 기업 ····· 155

제5장 60세 정년제 의무화가 노동시장에 미치는 영향 ····· 170

1. 노동시장에 미치는 효과에 관한 주제별 쟁점과 노사정의 과제 ····· 170
2. 정년연장제도가 비정규직 고용형태에 미치는 영향 ····· 185
3. 임금체계에 미치는 영향: 임금피크제의 테두리를 넘어서 ····· 197
4. 정년연장과 노사관계 ····· 206
5. 산업안전 보건시장에 미치는 영향 ····· 220

제6장 60세 정년제 의무화에 따른 노동비용과 사회적 비용 ····· 228

1. 기업비용과 사회비용의 쟁점사항: 연령에 따른 노동생산성과 고령화 시대의 연금제도 ····· 228
2. 기업의 인건비에 미치는 영향 ····· 241
3. 기업이 지급하는 사회보험료에 미치는 영향 ····· 246
4. 3층 연금에 미치는 영향 ····· 255
5. 정년연장과 국가재정 ····· 280

제7장 결론 및 시사점 ····· 289

1. 연구요약 ····· 289
2. 정년 60세 시대의 준비와 정착의 실효성 제고를 위한 정책과제 ···· 322

참고문헌 ····· 348

부록: 고령사회연구회 연구주제 및 참석자 명단 ····· 355

표 목 차

<표 1-1> 고령사회연구회 일자 및 발표주제 ····· 8
<표 2-1> 2004년 일본의 「고연령자 고용안정법」 개정안 주요 내용 ····· 26
<표 3-1> 60세 정년제에 따른 기업의 인식 및 대응방안 조사 내용 ····· 37
<표 3-2> 60세 정년제에 따른 기업의 인식 및 대응방안 조사 설문지 ····· 38
<표 3-3> 조사 모집단 현황 ····· 42
<표 3-4> 표본 및 응답 현황 ····· 43
<표 3-5> 조사 대상 기업 일반 현황 ····· 44
<표 3-6> 정년연령 연장의 필요성 ····· 50
<표 3-7> 정년 60세 연장 의무화에 대한 근로자의 반응 ····· 51
<표 3-8> 정년 60세 연장 의무화에 대한 사용자 측 반응 ····· 52
<표 3-9> 정년 60세 의무화 시행 이전에 정년을 연장할 의사 여부 ····· 53
<표 3-10> 자발적 정년연장 방식 ····· 53
<표 3-11> 정년 60세 의무화로 인한 인건비 부담 증가(예상) 유무 ····· 54
<표 3-12> 인건비 부담이 늘어나지 않을 이유[중복응답] ····· 55
<표 3-13> 정년연장 시 나타날 것으로 예상되는 문제점[중복응답] ····· 56
<표 3-14> 연령 증가에 따른 생산성 감소에 대한 의견 ····· 57
<표 3-15> 정년 60세 의무화에 대한 기업의 대비 정도 ····· 58
<표 3-16> 정년연령 연장 대비 회사 차원 준비 또는 근로자와 협의 여부 ····· 59
<표 3-17> 정년연령 연장 관련 준비 분야 ····· 59
<표 3-18> 법안 시행 이후 임금피크제 도입 계획 여부 ····· 61
<표 3-19> 임금피크제 도입 계획이 없는 이유[중복응답] ····· 61
<표 3-20> 법안 시행 후 시간제 근로 도입 계획 여부 ····· 62
<표 3-21> 고령자를 위한 직무배치 및 교육 프로그램 준비 여부 ····· 64
<표 3-22> 정년 60세 의무화가 안착되기 위해 필요한 정부지원[중복응답] ····· 66
<표 4-1> 성별·연령대별 노동력 변화 전망(2010년 기준) ····· 88
<표 4-2> 고용보험통계연보에 따른 피보험자 규모 변화 ····· 90
<표 4-3> 연령대별 고용보험 순취득자(취득자-상실자) 규모 변화 ····· 95

<표 4-4> 전체 피보험자, 취득자, 상실자 규모 예측 ····· 98
<표 4-5> 15세 이상 인구의 경제활동참가 현황 ····· 101
<표 4-6> 25~29세 이상 인구의 경제활동참가 현황 ····· 102
<표 4-7> 30~39세 이상 인구의 경제활동참가 현황 ····· 103
<표 4-8> 40~49세 이상 인구의 경제활동참가 현황 ····· 104
<표 4-9> 50~59세 이상 인구의 경제활동참가 현황 ····· 105
<표 4-10> 연령대별 취업자 및 임금근로자 규모 ····· 106
<표 4-11> 연령대별 사회보험가입 현황(2013년 10월 기준) ····· 107
<표 4-12> 25~29세 피보험자 수 추정모형 결과 ····· 108
<표 4-13> 모형에 따른 25~29세 피보험자 규모 예측치 ····· 108
<표 4-14> 25~29세 고용보험 피보험자 규모 예측치 범위설정 ····· 109
<표 4-15> 25~29세 고용보험 피보험자 최종 예측치 ····· 111
<표 4-16> 30~39세 피보험자 수 추정모형 결과 ····· 112
<표 4-17> 모형에 따른 30~39세 피보험자 규모 예측치 ····· 112
<표 4-18> 30~39세 고용보험 피보험자 규모 예측치 범위설정 ····· 113
<표 4-19> 30~39세 고용보험 피보험자 최종 예측치 ····· 115
<표 4-20> 40~49세 피보험자 수 추정모형 결과 ····· 116
<표 4-21> 모형에 따른 40~49세 피보험자 규모 예측치 ····· 116
<표 4-22> 40~49세 고용보험 피보험자 규모 예측치 범위설정 ····· 117
<표 4-23> 40~49세 고용보험 피보험자 최종 예측치 ····· 119
<표 4-24> 50~59세 피보험자 수 추정모형 결과 ····· 120
<표 4-25> 모형에 따른 50~59세 피보험자 규모 예측치 ····· 120
<표 4-26> 50~59세 고용보험 피보험자 규모 예측치 범위설정 ····· 121
<표 4-27> 50~59세 고용보험 피보험자 규모 예측치 범위설정: 정년연장 고려 ····· 123
<표 4-28> 50~59세 고용보험 피보험자 최종 예측치 ····· 125
<표 4-29> 연도별·연령별 피보험자 규모 및 비중 변화 ····· 127
<표 4-30> 실증분석 시 활용 자료 ····· 132
<표 4-31> 정년제 도입 현황 ····· 133
<표 4-32> 정년제 유형별 피보험자의 평균연령 변화 ····· 134
<표 4-33> 2012년 기준 정년제 도입기업의 정년연장 현황 ····· 134

<표 4-34> 2008~2011년 정년연장 여부에 따른 피보험자 평균연령 변화 ····· 135
<표 4-35> 업종별·규모별 정년제 도입기업의 피보험자 평균연령 변화 ····· 136
<표 4-36> 업종별·규모별 2008~2011년 정년연장 여부에 따른 피보험자 평균연령 변화 ·· 137
<표 4-37> 업종별·규모별 정년제 도입기업의 사업장당 평균 피보험자 수 ····· 139
<표 4-38> 업종별·규모별 정년연장 여부에 따른 사업장당 평균 피보험자 수 ····· 140
<표 4-39> 업종별·규모별 정년제 도입기업의 사업장 내 연령비중 변화 ····· 142
<표 4-40> 업종별·규모별 정년연장 여부에 따른 사업장 내 연령비중 변화 ····· 143
<표 4-41> 실증분석 결과: 모형 1 ····· 145
<표 4-42> 실증분석 결과: 모형 2 ····· 146
<표 4-43> 25~29세 및 50~59세 최종 예측치 변화분 비교 ····· 148
<표 4-44> 2012년도 재직자 훈련 특성별 현황 ····· 151
<표 4-45> 사회적 기업 지원 내역(인건비 및 사회보험료) ····· 157
<표 4-46> 사회적 기업 설립경로별 현황 ····· 159
<표 4-47> 사회적 기업 분야별 현황 ····· 159
<표 4-48> 사회적 기업 영업 외 수익 추이 ····· 161
<표 4-49> 주요국 고령화 속도 ····· 162
<표 4-50> 사회적 기업 근로자 고용형태 ····· 164
<표 4-51> 사회적 기업 종사자의 비중 ····· 165
<표 4-52> 사회적 기업 인건비 지원 종료 이후 고용조정 현황 ····· 165
<표 5-1> 고용형태별 임금근로자 현황 ····· 193
<표 5-2> 현행 파견법이 허용하는 업무 ····· 194
<표 5-3> 현행 파견법이 허용하는 중고령자 대상 파견업무 ····· 196
<표 5-4> 생산직과 사무직의 특성을 고려한 임금체계 개편방향 ····· 205
<표 5-5> 지방노동위원회별 부당해고 등의 접수건수 ····· 215
<표 5-6> 중고령자 해고인정사건의 쟁점사항 ····· 216
<표 5-7> 전 산업의 연령별 종사상 지위별 취업자 분포 ····· 221
<표 5-8> 전 산업의 연령대별·직종별 취업자 분포 ····· 222
<표 5-9> 연령별 업무상 사고부상자 비교 ····· 223
<표 6-1> 임금에 영향을 미치는 요인 분석결과 ····· 229
<표 6-2> 생산성이 감소 추세로 이어지는 연령 ····· 233

<표 6-3> 사업장 규모별·연도별 전체 수혜근로자 수 ····· 243
<표 6-4> 사업장 규모별·연도별 수혜근로자 인건비 증가분 ····· 244
<표 6-5> 근로자의 생산성을 고려한 기업의 순인건비 증가분 ····· 244
<표 6-6> 사업장 규모별·연도별 국민연금보험료 ····· 248
<표 6-7> 직장가입자에 대한 건강보험료 산정 ····· 249
<표 6-8> 사업장 규모별·연도별 건강보험료 ····· 249
<표 6-9> 고용보험료율 ····· 251
<표 6-10> 우선지원대상기업 기준 ····· 251
<표 6-11> 사업장 규모별·연도별 고용보험료 ····· 252
<표 6-12> 분석 시 적용된 산재보험요율 ····· 253
<표 6-13> 사업장 규모별·연도별 산재보험료 ····· 254
<표 6-14> 60세 정년연장으로 인한 사업장 규모별·연도별 총 사회보험료 추가부담분 ···· 255
<표 6-15> 인구비중을 이용한 정년대상 국민연금 가입자 수 추정 ····· 260
<표 6-16> 사업장 가입자 이동 현황 ····· 262
<표 6-17> 60세 정년연장에 따른 소득공백기간 변화(정년 57세 가정) ····· 263
<표 6-18> 정년연장에 따른 국민연금 사각지대 개선효과 ····· 264
<표 6-19> 60세 도달로 인한 반환일시금 수급자의 가입기간 분포(2010년 12월 기준) ····· 266
<표 6-20> 국민연금 납부자 현황(2013년 11월 기준) ····· 266
<표 6-21> 정년연장에 따른 국민연금 급여수준 개선효과 ····· 269
<표 6-22> 임금피크 적용 여부와 추가가입에 따른 국민연금 급여 변화효과 ····· 270
<표 6-23> 임금피크 적용 여부와 추가가입에 따른 국민연금 총급여효과 ····· 271
<표 6-24> 정년연장 전후의 국민연금 소득대체율의 변화효과 ····· 272
<표 6-25> 조기노령연금과 일반노령연금의 수급가능연령 및 조기노령연금 지급률 ····· 272
<표 6-26> 조기노령연금 수급자 규모 및 급여액(2012년 기준) ····· 273
<표 6-27> 조기노령연금 수급자 정년연장 효과 ····· 274
<표 6-28> 정년연장에 따른 퇴직연금 급여수준 개선효과 ····· 275
<표 6-29> 사업주의 퇴직연금 추가부담 추정 ····· 276
<표 6-30> 연도별 고령자 고용연장 지원금 지원 현황 ····· 285
<표 6-31> 연도별 임금피크제 지원금 현황 ····· 286
<표 7-1> 60세 정년연장 하에서 기업의 발전방향 ····· 324

<표 7-2> 연령대별 워크넷 이용 현황(2013년 기준) ····· 326
<표 7-3> 중고령자 고용연장 지원사업 ····· 327
<표 7-4> 고용연장 지원금 지급 현황 ····· 328
<표 7-5> 장년인턴제도 운영 현황 ····· 330
<표 7-6> 중장년 일자리희망센터 주요 목표, 기능, 예산 ····· 331
<표 7-7> 고령자인재은행의 사업 추진 실적 ····· 332
<표 7-8> 사회공헌활동 지원사업 참여 현황 ····· 332
<표 7-9> 비정규직 고용동향 ····· 336

그 림 목 차

[그림 1-1] 연령대별 인구 구성비율 추계(1960~2060년) ····· 1
[그림 1-2] 연령대별 경제활동참가율(2000~2112년) ····· 2
[그림 2-1] 연공임금과 정년제 ····· 11
[그림 2-2] 연령-임금 곡선 ····· 12
[그림 2-3] 연령-생산성 곡선 ····· 13
[그림 2-4] 단기근속자 비율 국제 비교 ····· 16
[그림 2-5] 장기근속자 비율 국제 비교 ····· 17
[그림 2-6] 일본의 연령대별 고용률 변화 추이(2000~2112년) ····· 27
[그림 4-1] 연도별 피보험자, 취득자, 상실자 규모 변화 추이 ····· 91
[그림 4-2] 연도별·연령대별 전체 피보험자 규모 변화 추이 ····· 92
[그림 4-3] 연도별·연령대별 고용보험 취득자 규모 변화 추이 ····· 93
[그림 4-4] 연도별·연령대별 고용보험 상실자 규모 변화 추이 ····· 94
[그림 4-5] 전체 피보험자 규모 변화 추정 ····· 97
[그림 4-6] 연도별 고용보험 취득자 규모 변화 추정 ····· 97
[그림 4-7] 연도별 고용보험 상실자 규모 변화 예측 ····· 98
[그림 4-8] 25~29세 고용보험 피보험자 모형 예측치 및 상·하한값 ····· 110
[그림 4-9] 30~39세 고용보험 피보험자 모형 예측치 및 상·하한값 ····· 114
[그림 4-10] 40~49세 고용보험 피보험자 모형 예측치 및 상·하한값 ····· 118
[그림 4-11] 50~59세 고용보험 피보험자 모형 예측치 및 상·하한값 ····· 122
[그림 4-12] 정년연장 고려 시 50~59세 고용보험 피보험자 모형 예측치 및 상·하한값 ···· 124
[그림 4-13] 20~29세 및 50~59세 연령대(정년연장 효과 미고려)의 교차상관관계 ····· 149
[그림 4-14] 20~29세 및 50~59세 연령대(정년연장 효과 고려)의 교차상관관계 ····· 150
[그림 4-15] 사회적 기업 수 추이 ····· 158
[그림 4-16] 사회적 기업 종사자 현황 ····· 158
[그림 4-17] 사회적 기업 영업수익 분포(2012년 기준) ····· 160
[그림 4-18] 국내 노령화지수 및 65세 이상 인구비율 추이 ····· 162
[그림 6-1] 연령에 따른 임금 추세 곡선 ····· 230
[그림 6-2] 직종에 따른 임금과 연령 분포 및 추세 ····· 231
[그림 6-3] 우리나라의 노후보장체계 ····· 258

요 약 문

□ 본 연구의 기여와 차별성

○ 연구방법론: 고용과 노동의 전문가를 초빙하여 연구회 진행

- 분야별 전문가 집단이 참여하는 주제별 포럼을 14회 진행하였으며, 동일한 연구진이 고령화와 60세 정년연장의 효과를 일관된 시각 하에서 전문 분야별 토론과정을 거쳐 도출

○ 법 시행 후 60세 정년연장의 효과성에 관한 연구의 포괄적 정리

- 60세 정년제 법안 통과 후, 각종 포럼 및 학회에서 발표된 정년연장의 다양한 쟁점사항과 각 분야별 학문의 연구를 최대한으로 반영하여 일관된 시각으로 정리하고 정책 시사점을 파악

○ 60세 정년제 의무화에 대한 기업의 인식과 대응에 대한 실태조사 실시

- 기업설문 결과 근로자의 경우는 정년연장을 대부분 긍정적으로 받아들이고 있고, 사업주의 경우 인건비 부담과 생산성 저하를 우려

- 고령자 적합 직무 개발, 근로시간 조정, 직업훈련 등을 통해 고령인력의 생산성을 높일 수 있다는 인식은 있으나, 관련 제도를 준비하는 기업 수는 적음

- 임금피크제 도입 계획이 없는 기업이 60% 이상을 차지하는 것으로 나타나, 인건비 조정과 생산성 증가의 양 측면 모두 적절한 대비가 필요

○ 정년연장에 따른 고용규모 전망 실증분석

- 시계열 모형을 이용하여 연령대별 고용보험 피보험자 규모를 전망

- 정년연장 효과가 고려되지 않은 경우에 비해 정년연장 고려 시 2016년 50~59세 피보험자 규모가 최대 14만 4천여 명 증가(동 연령 대비 6% 증가)

- 2050년까지 50~59세 연령대의 피보험자 규모를 누적적으로 최대 936

만 5천여 명까지 증가시킬 것으로 예측

○ 청년과 중장년 고용의 상충관계 실증분석

- 청년층과 중장년층의 고용관계를 동적으로 살펴보기 위하여, 연령대별로 예측한 피보험자 수를 이용하여 교차상관관계 분석 실시

- 정년연장 효과를 고려한 50~59세 피보험자 예측치와 20~29세 예측치에 대해 교차상관관계를 분석해 보면, 시간에 따라 강한 형태의 보완관계 또는 약한 형태의 대체관계가 존재함. 또한 정년연장 시 보완관계의 정도는, 정년연장 효과를 고려하지 않은 경우에 비해 다소 낮아지는 경향

○ 정년연장과 노사관계의 영향 분석

- 대기업, 중소기업, 정규직, 비정규직으로 구분하여 노사관계에 미치는 영향을 파악, 임금피크제의 발전모형 제시 및 노사관계에 미치는 효과 정리

- 중노위의 부당해고 자료를 활용하여 법적 쟁점사항과 중고령근로자의 애로사항 정리, 산업안전 보건정책과의 연계성 고려

○ 중고령 비정규직 고용형태(기간제 및 파견근로자)에 미치는 영향 분석

○ 60세 정년제 의무화에 따른 노동비용 및 사회적 비용 추정

- 고용보험 DB 등의 실증자료 연구와 시뮬레이션을 별도로 수행하여 기업의 인건비, 사회보험료, 연금에 미치는 영향에 대한 분석 실시

○ 장년 고용촉진 우수기업 사례분석을 통해 고령사회에 대비한 기업의 바람직한 발전방향 제시

- 자발적 정년연장 시행, 근로시간 단축을 통한 고용연장, 장년근로자 직무개발을 통한 고용연장, 장년 친화적 근로환경 조성, 청장년 상생고용, 숙련기술 전수, 중장년 직업훈련, 전직지원, 능력 중시 근로환경 조성 등

○ 고령자 고용촉진 사업의 문제점을 파악하고 각 사업에 대한 발전방향 제시

□ 연구의 배경

○ 2013년 4월 30일 국회는 공공·민간 부문 근로자의 정년을 만 60세로 연장하는「고용상 연령차별 금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법」개정안을 가결 처리함으로써 우리나라도 정년과 관련된 실효성 있는 법적·제도적 장치가 마련

- 소위「60세 정년연장법」이 전격적으로 시행된 핵심적인 이유는 고령사회에서 가능한 일할 수 있는 많은 사람이 노동에 참여하고 은퇴자가 사회적 피부양자가 되는 시점을 일정 부분 연기하는 것이 바람직하다는 일정한 합의에 도달했기 때문

- 정년연장은 개인에게는 안정적인 노후 소득보장을 가능하게 하고, 사회적으로 부양자 대비 피부양자의 비율을 줄여나가는 차원에서 마련된 제도라고 할 수 있음

○ 정년연장은 고령시대로 진입하는 단계에서 거쳐야 할 필요단계이기는 하지만, 정년연장의 시기와 효과에 대한 많은 논의가 이루어지고 있음

- 60세로의 정년연장은 추후 65세로의 정년연장과 고령 노동력에 대한 연령차별 금지라는 명목 하에 정년폐지로 이어질 수 있는 잠재력을 보유

- 중고령 노동력에 대한 생산성을 고려한 임금체계 조정 등 경제적 합의가 이루어지지 않은 상태에서 법 개정이 이루어졌기 때문에 인건비·사회보험료·퇴직급여를 포함한 기업의 비용에 대한 논쟁이 계속 이어질 수밖에 없으며, 제도의 정착에 상당한 갈등이 지속될 것으로 보임

- 60세 정년연장은 결과적으로는 노동공급의 양적 증가를 의미하는데, 추가적인 노동공급 수준을 넘어서는 노동수요의 증가가 수반되지 않는다면, 단기적으로는 세대 간 일자리 대체가 발생할 가능성이 여전

히 존재

- 고령층 근로자의 비중이 증가할수록 기업 전체의 생산성이 저하될 수 있는 문제도 존재하며, 이는 기업의 전반적인 노동수요를 감소시켜 또 다른 악순환을 발생시킬 수 있음

□ 연구의 목적

○ 60세 정년제가 시행되기 전인 현 시점에서 사전적으로 60세 정년제 의무화가 노동시장에 미치는 영향을 분석하는 것은 60세 정년의 연착륙과 향후 발생할 문제에 대한 적절한 대비를 위해 반드시 필요

- 본 연구에서는 60세 정년법제화로 인해 발생할 수 있는 다양한 노동시장의 변화에 대해 분석하고 이에 대비할 수 있는 정책과제를 발굴하는 데 그 목적을 둠

- 60세 정년연장의 파급효과를 다각도로 분석하기 위해, 60세 정년법제화 이후 논의된 연구들을 종합적으로 정리하여 시사점을 분석

- 60세 정년연장의 인식 및 대응에 대한 기업의 실태조사를 실시

- 정년연장이 고용시장에 미치는 영향, 정년연장이 노동시장에 미치는 영향, 정년연장이 노동비용 및 사회적 비용에 미치는 영향에 대하여 각각 실증분석을 시도하고 정책적 시사점을 도출

□ 선행연구의 시사점

○ (미래의 노동력 부족에 대한 완충역할) 노동공급적 측면에서 볼 때 주요 쟁점은 60세 정년연장이 미래의 노동력 부족 현상에 대한 완충역할을 한다는 것임

- 급격한 고령화는 생산가능인구·취업자 수 증가율 둔화에 직접적인

영향을 미치는 미래 노동력의 양적 규모를 축소시킴으로써, 향후 경제규모 확대 속도를 둔화시키는 핵심적인 요인으로 작용

- 장기 인력수급 전망을 보면 적극적인 노동공급 대책이 마련되지 않을 경우 노동시장 총량적으로 부족인력 규모가 확대되어, 심각한 인력부족 현상을 겪게 될 것으로 예측됨

- 이러한 상황에서 60세 정년연장은 노동시장 측면에서 노동공급을 확대함으로써 기업의 생산량 증가와 고용확대가 가능할 것이라고 판단

- 단기적으로 노동공급의 갑작스런 증가와 임금의 하방경직성으로 인한 기업의 비용증가가 발생할 수 있으나, 중·장기적으로 전체 노동공급이 급격히 줄어드는 상황에서 정년연장은 노동공급 감소에 대한 완충장치가 될 수 있을 것으로 기대됨

○ (세대 간 고용의 상충관계) 노동공급적 측면의 또 다른 주요 쟁점은 '고령층의 근로기간 증대가 청년층의 고용과 대체관계가 있는가, 아니면 보완관계가 있는가?'라는 것임

- 고령층의 일자리와 청년층의 일자리가 대체관계가 있다고 보지 않는 시각은 고령층이 숙련근로자인 반면, 청년층은 대부분 노동시장에 진입한 지 얼마 되지 않은 근로자여서 기업에서 각 연령층이 할 수 있는 직무의 범위가 다르다고 보는 것에 기인

- 기업의 입장에서는 정년연장으로 고령층 고용이 증가하면서 그에 대한 인건비 부담이 증가하는 반면, 한편으로는 장기근속자의 높은 생산성에 따라 기업의 전반적인 생산성이 향상될 수 있으며, 이것이 청년층 고용 증가로 연결될 수도 있다고 보는 것임

- 반면, 노동시장 전체적으로는 문제가 없더라도 세대 간 일자리 갈등의 초점은 청년층이 취업하고 싶어 하는 일자리인 공공부문, 대기업 등 소위 말하는 양질의 일자리에 대한 쏠림현상에서 기인하기 때문에, 60세 정년연장으로 기업이 과도한 중고령근로자에게 과도한 인

건비를 추가적으로 부담하게 된다면, 자칫 청년층의 일자리를 대체할 수 있다는 우려는 여전히 존재

○ (인적 자원 관리의 혁신) 인사관리 측면의 연구가 시사하는 바는 40대 중반 이후 60세 퇴직할 때까지 발생하는 임금과 생산성의 괴리에 대한 비효율을 만회해야 하며 생산성 곡선을 향상시키기 위한 방법은 인적 자원 관리 전반에 걸쳐 혁신적인 변화를 가져와야 함

- 장기근속자에게 적합한 업무의 개발과 배치, 관리직과 전문직으로 나뉘어지는 복선형의 직군관리, 별도 직급의 신설을 비롯하여, 채용·경력관리·이동관리 등 일반적인 인사관리 분야에 대한 전반적인 정비가 필요

- 취업규칙, 단체협약 등을 재검토 하여야 하며, 정년연장은 노사 간 이해관계의 대립이 필연적으로 나타나기 때문에 노사관계에 대한 전반적인 점검도 필요

○ (고용형태) 법·제도적 측면에서 살펴보면 현재의 고령자법은 법정정년을 60세 이상으로 해야 한다는 원론적인 규정을 두고 있을 뿐, 정년연장에 따른 고용형태를 어떻게 해야 할 것인가에 대해서는 아무런 언급을 하고 있지 않음

- 우리나라의 경우 기존의 정년을 연장하는 경우에 연장되는 부분의 고용관계를 어떻게 설정할 것인지는 원칙적으로 노사가 자율적으로 선택할 수 있으며, 따라서 정년을 연장하는 경우 연장된 부분의 고용형태를 어떻게 설정할 것인가가 문제가 될 수 있음을 제기

- 임금체계 및 근속에 따른 호봉체계 등 기존의 근로조건을 그대로 유지한 채 정년만 연장하는 방법은 기업으로서는 상당한 재정적 부담을 수반하기 때문에, 기업은 정년 후 계속적 고용의 연속성을 인정하면서도 임금체계의 개편을 동반하는 방법이나, 기존의 정년에서 종전의 근로계약 관계를 종료하여 퇴직금을 정산한 후 60세까지는

새로운 고용형태로 고용하는 방법을 선호

- 노사가 정년연장을 위한 임금체계 등의 개편에 합의하지 못한 경우, 기존의 임금체계는 그대로 유지되는지, 임금체계 이외의 근로조건의 변경도 가능한지의 여부가 쟁점으로 부각될 수 있음

- 정년연장 시행 후 현재 근로기준법이 요구하는 해고요건을 고려할 때, 해고 대상 근로자에게 상당한 정도의 비리나 과실이 있음을 회사가 입증하지 않는 한, 기업은 다소 능력이 미달하는 고령자를 쉽게 해고할 수 없으며 이는 기업 입장에서 정년제의 실효성에 문제가 있음

- 현 시점에서 고용관계에 대한 법·제도적 보완이 필요

○ (노동비용) 노동비용 측면에서의 핵심적인 쟁점사항은 고령자 노동생산성과 임금체계, 사회보험료 등을 들 수 있음

- 우리나라의 연령-임금 곡선은 20~30대에 빠르게 상승하다가 30대 후반부터 완만하게 상승한 것으로 나타났으며, 50대 이후 완만하게 상승하지만 임금 하락 현상은 전 생애에 걸쳐 나타나지 않는 것으로 분석됨

- 일반적으로 정규직 고령자는 연공급 임금체계 하에서 상대적으로 고임금을 받으며, 따라서 임금조정 없는 정년연장은 기업에게 제도시행 이전보다 비용증가를 가져오게 하여, 기업의 효율성을 저해하는 요인으로 작용할 수 있음

- 법에는 정년을 연장하는 사업장은 사업장의 여건에 따라 임금체계 개편 등 필요한 조치를 할 수 있도록 했으나, 그 내용이 명확하지 않아 노사 간 분쟁의 우려가 제기되고 있는 상황

- 임금체계 개편방안의 하나로 임금피크제 도입이 논의되고 있으나, 이미 60세 정년이 법제화된 상태에서는 노동조합과 근로자들이 굳이

본인의 소득을 감소시키는 임금피크제 도입을 받아들일 유인이 부족

- 60세 정년연장으로 인해 추가적으로 발생하는 사회보험료는 인건비와 달리 근로자의 생산성과는 무관한 순수 기업의 비용이 될 것이므로, 단기적으로는 이에 대한 제도적 지원이 필요

□ 기업인식 및 대응 실태조사

○ 조사 대상은 근로자 30인 이상 기업 인사담당자로, 모집단은 2011년 기준 전국사업체조사 결과를 바탕으로 사업체 구분별로는 개인사업체, 법인사업체, 조직형태별로는 단독사업체, 본사를 대상으로 함

○ (노사의 인식차이) 설문분석 결과 정년 60세 의무화에 대한 사용자와 근로자의 인식차이가 상당부분 존재하는 것으로 나타남

- 근로자의 경우는 현 시점의 정년연장을 대부분 긍정적으로 받아들이고 있으나, 사업주의 경우 인건비 부담과 생산성 저하를 우려하여 현 시점의 정년연장에 대해 유보적인 반응을 보인 경우가 높게 나타남

- 65.8%에 이르는 사업장이 인건비 부담이 늘어날 것을 우려하고 있으며, 연령증가에 따른 생산성 저하를 우려하는 기업도 42%에 이름

- 인식차이의 주된 원인은 정년연장의 필요성에는 공감대가 형성되어 있으나, 임금체계 개편의 어려움, 고령자 직업훈련 및 직무재설계의 준비기간 부족이 원인인 것으로 판단

○ (기업의 대응수준) 임금체계 개편, 고령 친화적 기업경영이 미흡한 것으로 나타남

- 기업에서는 고령자 적합 직무를 개발하여 배치, 훈련 등을 통해 고령자의 생산성 향상, 근로시간 조정 등의 조치를 통해 고령인력의 생산성을 높여 인건비 부담을 줄일 수 있다고 보고 있으나, 실제로 고령자 프로그램을 준비하는 기업은 조사대상 기업 중 8.4%에 불과

한 것으로 나타남

- 임금피크제 도입 계획이 없는 기업이 전체 조사대상 기업의 61.5%를 차지하는 것으로 나타나, 기업에서는 인건비 조정과 생산성 증가의 어느 측면에서도 적절히 대비하지 못하고 있는 것으로 보임

- 60세 정년연장이 실효성을 갖기 위한 기업 차원의 적절한 대응책은 중고령자 교육훈련을 비용으로 간주하기보다 장기적인 투자로 바라보고, 중고령근로자의 직무 개발과 이에 따른 교육훈련의 방법을 개발해 나가는 것임

- 노동조합의 경우에는 임금, 노동시간 등 고용안정 그 자체에 대한 논의보다 고용의 질을 확보하기 위한 교육훈련, 작업환경, 건강과 산업안전 등으로 그 의제를 확장해야 할 것임

○ (정부의 역할) 기업 스스로의 대비책이 미흡한 상황에서 정부는 정년연장 시행 후 혼란을 최소화하기 위한 다양한 정책지원을 모색해야 할 것으로 보임

- 정년 60세 의무화 안착을 위해 기업에서 필요하다고 생각되는 정부지원을 보면, 기업 규모마다 조금씩 차이는 있으나 전체적으로 재정적 지원이 71.7%의 비율로 가장 중요하다고 보았으며, 60세 정년의무화 정착을 위한 구체적인 가이드라인 제시가 필요하다는 응답이 59.9%로 그 뒤를 이음

- 고령자 적합 직무를 발굴하고 제시해 주어야 한다는 의견도 26.1%를 차지. 결국 기업에서 필요로 하는 정부지원책은 재정지원과 함께 직무재설계, 직업훈련 등 인사관리 측면의 지원으로 요약할 수 있음

- 기업의 인건비・교육훈련・사회보장 관련 비용에 따른 노동비용 증가는 60세 정년연장으로 인해 필연적으로 발생할 것으로 보이며, 이에 대한 재정적 지원이 일정 부분 필요할 것으로 보임

- 현재 임금피크제 도입은 설문결과 기업에게 호응도가 낮은 것으로 나타남. 기업이 임금과 생산성을 근접시키는 방법으로 직무급제 도입이 있는데, 이런 경우 정부에서 법인세 세액공제 등을 활용한 적극적인 인센티브 체계를 설계할 필요가 있음
- 한편, 기업의 직무급 도입 시 논란의 최소화를 위해 직무별 시장평균 임금수준에 대한 범정부 차원의 조사가 필요할 것으로 보임
- 시간제 근로에 대해 기업에서 회의적인 반응을 보이고 있는데, 양질의 시간제 일자리에 대한 사회보험료의 지원 확대를 검토할 필요
- 정부의 가이드라인에는 임금체계 개편에 대한 내용뿐만 아니라, 고령친화적 기업경영 프로그램 전반에 관한 내용이 포함되어야 할 것임
- 중소기업의 인사 시스템 개편에 대한 비용부담을 경감하기 위해, 정부 차원의 적극적인 인적 자원 관리 컨설팅도 수반되어야 할 것임

□ 고용시장에 미치는 영향

○ (임금근로자 고용규모 전망) 본 연구에서는 인력수급 전망의 기본적인 아이디어를 활용하여 총량적 접근방법을 적용하되, 가용한 고용보험 자료에 근거하여 임금근로자의 고용규모가 어느 정도 확대될 것인가를 연령대별로 예측

- 1996년부터 2012년까지 고용보험통계연보에 따르면, 전체 피보험자 수 규모, 해당 연도 고용보험 취득자 규모, 해당 연도 고용보험 상실자 규모는 계속 증가하는 추세를 보임. 2012년 기준 전체 피보험자는 약 1,115만 명이며, 취득자는 605만 명, 상실자는 559만 명으로 나타남
- 1996년부터 2012년까지 연령대별 전체 피보험자 규모를 보면, 24세

미만 피보험자, 25~29세 피보험자 규모는 시간이 지남에 따라 감소 추세를 보이거나 큰 규모 변동을 보이지 않는 반면, 30세 이상 연령대에서는 피보험자 규모가 지속적으로 상승하는 추세를 보임

- 1996~2012년까지의 고용보험 자료를 토대로 전체 피보험자 수가 경제성장의 확정적 시계열 추세(deterministic trend)인 시간의 변화에 의해 설명이 가능한지를 시계열 선형회귀분석을 통해 분석함.

  * 분석모형에 따르면, 2030년 25~29세 피보험자 수는 약 92만 9천 명이 될 것으로 예측됨

  * 50~59세 피보험자 수는 정년연장의 효과를 고려하지 않은 경우 2030년 228만 1천여 명, 정년연장의 효과(정년연장으로 50대 고용률과 40대 고용률의 격차가 절반수준으로 감소함을 가정)를 고려하는 경우 2030년 256만 6천여 명이 될 것으로 예측됨

  * 정년연장이 최초 시행되는 2016년에는 정년연장 효과가 고려되지 않은 경우에 비해 50~59세 피보험자 규모가 최대 14만 4천여 명이 증가하며, 이후 2020년대 초반까지 이 차이는 증가하는 추세임

  * 정년연장의 효과가 본 연구에서 가정한 수준으로 매우 긍정적으로 나타난다면, 2050년까지 50~59세 연령대의 피보험자 규모를 누적적으로 최대 936만 5천여 명까지 증가시킬 것으로 예측됨

○ (청년과 중장년 고용의 상충관계 실증분석) 고용보험 자료에 따르면, 2006년 이후 전체 피보험자 규모는 계속 증가 추세를 보이나, 연령대별로 전체 피보험자 수에서 차지하는 비중을 보면, 20~30대 및 30~40대 연령비중은 감소하는 반면, 40대 이상 연령대 비중은 증가

- 본 연구에서는 고용보험 자료와 300인 이상 사업장에 대한 정년제 전수자료를 결합하여, 300인 이상 규모 사업장을 대상으로 청년층과 중장년층 고용 간의 관계분석을 시도

* 정년제가 도입된 기업을 대상으로 사업장의 평균 피보험자 연령 변화를 보면, 시간이 지남에 따라 평균연령은 높아지는 것으로 나타남(2012년 기준 39.7세)

* 정년제 도입 기업 중 기존에 정년연장을 실시한 기업과 실시하지 않은 기업 간의 피보험자 평균연령의 차이가 있는지 살펴보면, 연령 변화 추세 자체는 정년연장 실시 여부와 상관없이 높아지고 있으나, 전반적으로 정년연장을 실시한 기업의 피보험자 연령대가 높게 나타남

- 한편, 전체 피보험자 중 각 연령대별 피보험자가 차지하는 비중에 대한 분석을 보면, 전반적으로 30대 미만 피보험자 비중은 시간이 지날수록 감소 추세를 보이며, 50대 이상 피보험자 비중은 증가 추세를 보임. 이러한 변화 추세 자체는 업종이나 규모별로 크게 차이나지 않지만, 수준 자체는 업종 및 규모에 따라 차이를 보임

- 실증분석을 실시하는 데 있어 분석대상은 2012년 기준 정년제가 도입된 사업장이며, 이에 따라 설명변수로 사용된 사업장의 정보 또한 2012년 기준 자료를 사용

* 분석결과를 보면, “2006년 대비 2012년의 30대 미만 피보험자 규모 변화”를 종속변수로 고려한 모형에서 2006년 대비 2012년 50대 이상 피보험자 규모 증가는 청년층 피보험자 규모를 감소시키는 것으로 나타남

* 이와 반대로, “2006년 대비 2012년의 50대 이상 피보험자 규모 변화”를 종속변수로 고려한 모형에서도 2006년 대비 2012년 30대 미만 피보험자 규모 증가는 고령층 피보험자 규모를 감소시키는 것으로 나타남

- 분석결과에 따르면 30대 미만 피보험자 규모 변화와 50대 이상 피보험자 규모 변화 간에는 통계적으로 유의하게 상충관계가 존재하는

것으로 나타나지만, 회귀계수 값이 매우 작아 경제적 유의성은 크지 않아 그 규모가 크지 않은 것으로 판단됨

- 한편, 청년층과 중장년층의 고용관계를 동적으로 살펴보기 위하여, 고용규모 전망 부분에서 연령대별로 예측한 피보험자 수를 이용하여 교차상관관계(cross correlation) 분석을 실시함

  * 분석결과에 따르면, 과거 연도($t-i$)의 50~59세 피보험자 예측치와 현 시점(t)의 20~29세 피보험자 예측치는 시차가 7년 정도까지는 양의 상관관계를 보이다가 그 이후부터 음의 상관관계를 보임

  * 반면, 미래 연도($t+i$)의 50~59세 피보험자 예측치와 현 시점((t)의 20~29세 피보험자 예측치는 시차가 커질수록 정도가 약해지기는 하지만 양의 상관관계를 보이고 있음

  * 따라서 청년층과 중장년층의 고용관계는 시간에 걸쳐 강한 보완관계와 약한 대체관계가 교차적으로 존재하고 있다고 볼 수 있음

  * 한편, 정년연장 효과를 고려한 50~59세 피보험자 예측치와 20~29세 예측치에 대해 교차상관관계를 분석해 보면, 보완관계와 대체관계는 여전히 존재하지만, 보완관계의 정도는 정년연장 효과를 고려하지 않은 경우에 비해 다소 낮아지는 경향을 보이고 있으나 대체효과는 큰 차이를 보이지 않음

○ (중고령자 직업훈련) 중장년층이 근로의 지속성을 유지하는 동시에 노동의 질적인 측면을 향상시키기 위해서는 고용능력 향상이 필수적임. 이에 따라 60세 정년연장으로 인해 기업은 중고령 재직자 직업훈련 강화를 통하여 생산성을 향상시켜 정년연장에 따른 비용증가를 일부 상쇄하고자 하는 유인이 발생할 것으로 생각되며, 따라서 중고령자에 대한 직업훈련 수요가 증가할 것으로 예상됨

- (연령관리 기법) 장년근로자의 작업능력을 유지・발전시킬 수 있는 방법으로 연령관리 기법이 있음

* 작업능력의 연령대별 편차가 커지는 45세경부터 작업능력 평가 및 경력관리의 도입 등이 필요하며, 사후 조치보다 예방책을 중심으로 작업능력의 U자형 발전을 도모해야 할 것임

* 이는 임금피크제 등 임금수준의 조정에 정책의 중점을 맞추기보다 포괄적인 연령관리 체계의 도입 및 구축·운영을 적극 검토해야 함을 의미

- (생애설계교육) 생애설계교육을 직업능력개발훈련 사업으로 정착화할 필요. 생애설계교육은 중장년근로자를 대상으로 남은 회사생활과 퇴직 이후를 준비하도록 지원하는 교육을 의미

* 교육은 퇴직 이후 제2인생을 준비하는데 필요한 자기이해와 성찰, 퇴직에 대한 인식 전환, 건강·재테크·자녀교육, 가족관계, 전직·창업 방법 등을 포함

* 생애설계교육 정착을 위한 방안으로 모든 근로자가 45세 또는 50세 되는 해 생애설계 진단 서비스를 받도록 하는 제도를 구축할 필요

- (내일배움카드제 개선) 현재 훈련 직종의 선택은 고용센터에서 훈련상담 이후 하나의 직종에 대해서만 훈련을 받을 수 있으며, 변경 시에는 다시 훈련 상담을 받아야 하며, 2회까지 변경이 가능

* 40~50대 퇴직자의 경우, 창업 시 여러 가지 면을 고려해야 한다는 점에서 장년근로자가 내일배움카드제를 활용하여 훈련을 받고자 할 때, 장년근로자의 취업 목적에 따라 직종을 패키지로 묶어서 훈련을 받을 수 있는 제도가 필요

- (숙련 및 지식전수체계 구축) 숙련관리도 향후 중요성이 커질 것으로 전망

* 고숙련 장년근로자의 퇴직과 청년층 채용 애로 및 숙련 부족으로 숙련 공백이 발생할 가능성에 대해 기업이 가장 크게 우려

* 고숙련 장년근로자의 암묵적 형태의 지식 및 숙련을 청년에게 전수하고 장년과 청년의 장점을 결합할 수 있는 다양한 방안을 마련해야 할 것임

- (서비스 제공 기관의 통합) 고용센터의 경우 고령자를 위한 특화된 조직과 서비스가 부족한 반면, 중장년 일자리희망센터는 특화된 서비스를 제공

* 장년의 접근성을 고려할 때, 원스톱 서비스를 제공받는 것이 필요한데, 중장년 일자리희망센터의 기능을 확대 재편하여 고용노동부의 장년 일자리와 훈련 서비스를 통합적으로 제공할 수 있도록 하는 방안을 검토할 필요

○ (사회적 기업의 활용) 고령자를 흡수할 수 있는 대안적 경제주체로 사회적 기업이 될 수 있음

- 사회적 기업의 양적 발전에 비하여 질적 성장이 이루어지지 않고 있으며, 고령자의 고용촉진이나 고용창출 등 고령자의 인적 자산을 활용할 수 있는 정책이 미흡한 실정

- 사회적 기업이 중고령자 고용창출에 실질적으로 기여하기 위해서는 사회적 기업의 목적 범위 및 사회 서비스 부문을 확대해야 함

* 사회적 기업이 추구하는 가치가 일자리 창출에만 국한된 것은 아님에도 불구하고 현재 일자리 창출 사업에 주력한 인건비 지원체계로 인하여 일자리 창출을 목적으로 하는 사회적 기업이 편중되어 설립·운영되고 있는 실정

* 협동조합, 마을기업, 자활기업, 농어촌공동체회사 등 다양한 사회적 목적을 수행하는 유사 경제조직이 출현하고 있으므로 이러한 사회적 경제조직의 목적과 제공된 사회 서비스를 고려하여 사회적 기업의 범위를 확대할 필요

- 기존 사회적 기업의 양적 성장에 초점을 둔 정책 패러다임을 사회적 기업의 질적 성장 및 고령 친화적 사회적 기업 육성 등으로 변경하여 고령자 인적 자원을 활용하며 사회적·경제적 목적을 함께 달성할 수 있어야 할 것임

- 고령자와 사회적 기업을 연계시킬 수 있는 방안이 필요. 지역 시니어클럽 등과의 연계를 통해 일할 능력과 일하기를 희망하는 고령자를 사회적 기업에 고용되도록 유도할 필요

- 중고령자가 사회적 기업과 같은 제3섹터 부문에서 그들의 노하우와 경험 등을 새로운 비즈니스 모델로 만들어 활용할 수 있도록 중고령자의 사회적 기업 창업을 지원

  * 중소기업청에서 시행하고 있는 시니어창업 활성화 프로그램과의 연계를 통하여 중고령자의 사회적 창업 등을 지원할 수 있어야 할 것이며, 현재 사회적 기업진흥원을 중심으로 진행되는 창업교육 체계를 전환하여 교육과 창업을 연결하는 인큐베이팅 사업을 활성화할 필요

- 사회적 기업을 통해 고령자의 인적 자산이 활용되기 위해서는 사회적 기업을 둘러싼 생태계의 조성과 고령자에 대한 인식 전환이 필요

□ 노동시장에 미치는 영향

○ (기간제 중고령근로자의 고용안정) 55세 이상 고령근로자의 경우에는 「고령자고용촉진법」에 따라 기간제 근로자 2년 사용기간의 예외사유로 적용

- 전반적으로 중고령근로자의 고용형태가 기간제·단시간 근로로 한정되는 경향이 높은 편임

- 사회 인구구조의 고령화가 급격히 이루어지는 현실에서 중고령근로

자의 고용형태가 계속 단시간 근로로 유지된다면, 업무 불안, 정당한 근로에 대한 부적절한 보상, 직업교육훈련 기회 제한 등의 문제가 발생할 것임

- 따라서 상시·지속적인 업무에 종사하는 중고령 기간제 근로자의 경우, 사업주에게 고용안정 의무를 부과하여 무기계약직으로의 전환이 가능하도록 하는 방안을 고려할 필요

- 중고령자 대상 기간제 근로자의 무기계약직(혹은 정규직) 전환과 관련하여 우선적으로는 대상 직무를 선별하는 것이 필요함. 즉, 기간제법상의 사용기간을 초과하여 해당 업무를 상시·지속적으로 유지할 필요가 있는 경우 무기계약직으로의 전환을 고려해야 할 것임

- 무기계약직으로 전환 시 근로조건의 경우, 가능한 다른 근로자와 차별이 발생하지 않도록 유지할 필요가 있음. 동일한 근로조건을 보장하기 어려운 경우에는 중고령자들을 대상으로 별도의 직군을 신설하고 직무분석에 기초하여 기존 정규직 임금체계에 준하는 임금체계 및 복리후생을 설계하는 방안을 고려할 필요

○ (중고령근로자의 파견 허용 범위) 중고령자의 고용률 제고를 위해 중고령자에 한하여 파견가능 업종을 확대하는 방안도 고려할 필요가 있음

- 파견근로는 상시적이지 않은 이유로 인력수급의 문제가 발생한 경우 고용형태의 유연화를 통해 효율적인 인적 자본 관리 시스템을 제공할 수 있다는 장점이 있으나, 현실적으로 노동비용의 절감과 고용조정 용이성으로 인해 파견근로자를 채용하게 되어 파견근로에 대한 부정적인 시각이 존재

- 2013년 8월 기준 경제활동인구조사에 따르면, 55세 이상 중고령 임금근로자의 규모는 300만 명에 이르는데, 이 중 28% 수준인 85만 명이 기간제 근로의 형태로 근무하고 있다. 반면, 파견근로자는 전체

의 2.1% 수준으로 매우 낮게 나타남

- 현행 파견법은 컴퓨터 관련 전문가, 사무지원 종사자, 경비원, 자동차운전 종사자 등 32개 업무에 한해 파견을 허용하고 있고, 기간은 1년 이내로 설정하고 추가로 1년 범위 내에서 연장할 수 있음. 파견근로자를 2년 이상 사용하거나 절대금지업무에 사용한 경우 사용사업주는 해당 근로자를 직접 고용할 의무가 있음

- 출산·육아 등의 특정 사유에 대해서는 파견가능기간을 제한하고 있지 않은데, 이러한 사유가 구직에 어려움을 겪는 고령근로자, 베이비부머의 재취업 수요 등은 반영하지 못하고 있는 것으로 보임

- 인력난이 심한 중소기업은 숙련된 근로 경험을 갖는 중고령근로자를 활용하려는 수요가 있으며, 중고령근로자의 고용이 기존 정규직 근로자를 대체할 가능성도 높지 않음

- 따라서 인력부족이 많이 발생하는 직종을 중심으로 중고령자의 특성을 고려하여, 중고령자를 대상으로 가능한 파견허용업종을 확대해 가는 방안을 고려할 필요가 있음

- 55세 이상 중고령자를 대상으로 파견허용업무를 확대한다면, 단순노무직종은 판매 관련 단순업무와 농림어업 관련 단순종사업무, 환경청소경비, 매표업무 및 복권판매, 환경미화 및 재활용품 수거, 주차관리-주차단속-교통정리-교통안내, 검표, 웨이터, 주방보조업무 등을 고려할 수 있음. 또한 단순사무직 업무로 창고관리원, 생산 및 품질관리 사무원, 안내접수 사무원, 통계 관련 사무원, 사서 등을 고려할 수 있음

- 이러한 단순노무직과 단순기능직에 대한 파견 허용이 효과적으로 진행되고 법적인 분쟁이 생기지 않으면서 중고령자의 고용에 도움이 된다면, 이를 향후에 전문기술직, 단순사무직, 전문관리직으로 점차적으로 확대해 가는 방안도 고려할 수 있을 것임

- 중고령자에 대한 이러한 파견 허용은 연령상 차별에 해당할 수도 있지만, 중고령자에 대한 파견 확대로 인해 55세 이상(특히, 60세 이상) 중고령자 노동시장이 확대될 수 있는 효과가 있음

○ (근무형태에 따른 임금체계 개편) 생산직의 경우 임금피크제를 시행하여도 기술직이 대부분이므로 업무의 유사성이 이어질 것으로 판단되며, 근로자가 본래 일하던 직책을 유지하는 것이 가능할 것으로 보이나, 사무직의 경우 인사적체의 문제 때문에 임금피크제 시행 시 근로자의 업무 변경이 불가피할 것으로 보이며, 따라서 본래의 직책을 유지하기 어려울 것으로 판단됨

- 60세 정년연장으로 인한 기업의 임금조정 방안으로 생산직은 임금피크제를 검토하는 한편, 사무직은 페이밴드(pay-band) 도입, 승진 마일리지 적용 등이 보다 현실적인 대안으로 보임. 또한 사무직의 경우 인사순환의 문제를 해결하기 위해, 효율적 이직관리가 설계되어야 할 것임

- (생산직 임금조정) 생산직의 임금피크제 적용을 위해 고려해야 할 사항을 살펴보면, 먼저 기업의 정년연장 연령에 도달하는 직원은 기본급의 자동승급, 직능가급의 누적 인상, 시간외수당과 상여금의 기본급 연동 인상을 정지해야 함

  * 기본급의 자동승급을 정지하더라도 노사 협의에 따른 임금교섭 인상분(base-up)은 다른 직원과 동일하게 반영하여야 할 것임

  * 근로자의 현재 소비수준을 고려하여 적응기를 가져야 함. 예를 들어, 임금피크제 시행 첫해는 정년연장 직전 기본임금의 90%, 다음 해는 연장 직전 기본임금의 80%를 적용하는 방식으로 60세까지 단계적으로 적용해야 할 것임

  * 임금피크제가 적용되는 연령에 확정기여형 퇴직연금(Defined Contribution Retirement Pension: DC)을 선택할 수 있도록 하여

근로자의 퇴직금 하락 문제를 해결해야 함

- (사무직 임금조정) 임금 유연성과 인사제도가 동시에 고려되어야 함

  * 60세 정년연장으로 인해 인사적체 문제가 발생할 수 있고, 상대적으로 젊고 활동성 있는 근로자의 비중이 기업에서 감소할 수 있음

  * 예를 들어, 승진연한의 조정 없이 60세 정년연장이 된다면, 부장 등 고직급으로 일한 기간이 매우 길어질 것임. 이에 따라 인사적체의 문제가 심각하게 발생할 수 있음

  * 단순하게 임금피크제를 적용하여 임금삭감에 초점을 맞추기보다는 승진마일리지 적용, 페이밴드(pay-band) 도입하여 임금의 유연성과 인사순환을 모두 고려할 수 있도록 제도적 설계가 필요함

○ (노사관계에 미치는 영향) 정년연장은 대기업의 노동조합에게는 협상전략으로 사용될 수 있어 고용안정성을 높이는 데 기여할 수 있으나, 상대적으로 노동조합의 협상력이 약한 중소기업의 경우 고용이 상대적으로 불안정해져 가는 양극화가 나타날 가능성이 높음

- 대기업 노동조합은 2016년에 60세 이상으로 정년이 결정되지만, 2016년 이후에는 60세보다 1년이라도 더 보장하는 한에서 임금피크제를 수용하겠다는 전략을 추구할 수 있음

  * 예를 들어, 2016년 정년연장을 수용하면서 퇴직 프로그램 또는 고령고용 프로그램을 요구할 수 있고, 숙련 프로그램을 활용하여 대기업의 협력 사업을 만들고 이를 통해 퇴직한 후에도 지속적으로 대기업과 연관되어 작업이 가능하거나 사회적 기업을 통해 공헌을 할 수 있도록 기본자금을 요청하는 전략을 들 수 있음

  * 정년연장으로 생산직은 노동조합을 통하여 인간공학(ergonomics) 차원에서 작업방식을 고령 친화적으로 만들고 사업장 환경을 중고령자 신

체 변화를 고려하도록 요구할 가능성이 높음

- 대기업의 정규직 노조 전략에 비해서, 대기업의 비정규직이나 중소기업 사업장은 단기적으로 명예퇴직, 인건비 대응으로 노사관계가 불안정해져 갈 가능성이 높음

  * 정년연장의 효과가 중소사업자의 부담으로 전가되어 기업부담이 증가되기 때문에, 고용안정성이 반드시 지켜지지 않고 대신 정년보장을 달성하려면 숙련과 인사관리의 부담을 줄이면서 정년을 보장하는 방식으로 중소기업 노사관계가 진전될 가능성이 높음

  * 중소기업의 일반관리자는 용퇴문화에 대한 수정으로 팀장에서 팀원으로 전환하여 고용안정감을 확보하거나, 명예퇴직이나 정리해고로 보다 높은 보상을 요구할 수도 있음

- 대기업의 정규직 근로자를 대상으로 한 정년연장의 혜택은 비용 측면에서 하청 중소기업으로 전가될 가능성이 높고, 이에 따라 중소기업에 근무하는 비정규직 근로자에게 최종 귀속될 가능성이 높아, 정년연장의 효과가 중고령자의 양극화를 초래할 가능성이 있음

  * 정년연장의 혜택에서 제외되는 비정규직은 고용안정과 임금안정이 보장되지 못하는데서 오는 상대적 박탈감 등을 느낄 수 있고, 이는 노사관계의 불안정 요인으로 작용할 수 있음

  * 비정규직은 노사관계에서 노동조합을 통해 조직화되지 못함

  * 그러나 최근 들어 비정규직이 조직화되는 모습이 나타나고 있으며, 이는 기존의 노동조합의 모습이 아닌 새로운 형태로 조직화되어 가고 있음

  * 예를 들어, 미국의 '블랙프라이데이 파업'을 보면 현직 근로자, 소비자, 전직 근로자가 함께 모여서 블랙프라이데이에 맞춰 파업을 하고 해산하는 형태를 띠고 있음. 이러한 모임은 기존의 노동조합

이 아닌 ‘자발적’, ‘무정형’의 노동조합 형태로서 서로의 공감대를 바탕으로 특정 목적을 이루기 위해 하나의 조직으로 뭉쳤다가 다시 흩어지는 모습을 보이고 있음

* 최근 우리나라에서는 비정규직의 조직이 이러한 자발적이고 무정형의 형태로 나타나는 모습이 보임(대학의 청소노동자 파업 등). 새로운 형태의 비정규직 노동조합은 무정형이지만 결속력을 가지는 조직이고 점차 그 수가 많아지고 있는 추세. 사회적 공감대를 얻어 이런 형태의 조직이 계속 형성되고 특정 목표 달성의 성공사례가 다수 발생하게 된다면 노동 문제를 넘어 사회 문제로 확대될 수 있음

* 정년연장은 정규직에 대해 해당하는 법이므로, 상대적으로 소외된 비정규직 부분이 조직화되어 목소리를 낼 가능성이 존재하고 이런 부분은 향후 노사관계에 크게 작용할 수 있음

- (지노위의 중고령자 부당해고사건 쟁점) 2013년 지방노동위원회에 부당해고 건으로 접수된 사건은 10,293건으로 이 중 만 50세 이상의 근로자가 부당해고 신청건수는 4,022건으로 약 40%의 사건이 중고령자의 부당해고사건이라고 볼 수 있음

* 4,000여 건의 부당해고사건에 대하여 지방노동위원회에서 346건에 대해서는 부당해고로 인정하여 인정률은 10%에 다다르고 있음

* 부당해고로 인정된 경우를 유형화하면 해고의 정당성 여부, 해고절차의 정당성 여부, 중고령자의 특성에 기반한 해고사유로 나눌 수 있음. 이 모든 경우가 중고령자의 특성과 관련지을 수 있지만, 특히 연령에 따라 발생하는 부당해고에 초점을 맞춰야 할 것임

* 우선 정년규정과 관련된 부당해고사건이 존재하고, 경영상의 이유에 따른 부당해고인정사건이 많은 것에 주목할 필요가 있음. 또한, 중고령근로자의 취약한 고용형태에 따라, 중고령자에게는 보

직이 부여되지 않거나 부당배치, 전직처분, 계약기간이 명시되지 않는 등의 인사상 불이익이 많은 것으로 보임. 부당해고나 퇴직강요가 전환배치나 자동면직 등의 인사상의 방법으로 이루어지고 있는 것을 암시

* 중장년근로자의 부당해고로 인정된 사건들을 중심으로 중고령자가 겪고 있는 애로점을 유형화하면 크게 5가지로 분류할 수 있는데, 사문화되었던 정년규정의 갑작스런 적용에 따른 해고, 중고령근로자의 취약한 고용계약, 중고령근로자가 정리해고의 희생물이 된 경우, 중고령근로자 경륜·책임에 따른 행동이 사업주와의 충돌, 중고령근로자의 신체적 쇠퇴현상에 기인한 정리해고임

○ (산업안전보건에 미치는 영향) 일반적으로 근로자의 연령에 비례하여 사고나 부상을 당할 확률이 더욱 큰 것으로 볼 수 있으며, 따라서 60세 정년연장에 따라 고령자에 특화된 산업안전 보건정책을 수립할 필요성이 존재

- (고령자 맞춤형 안전교육 실시) 중고령근로자들이 종사하는 주요 업종을 중심으로 산업재해 발생의 원인과 특성을 파악하여 산재발생을 예방할 수 있는 안전교육을 강화

  * 중고령근로자의 경우에는 젊은 사람에 비해 이해, 납득하기까지 시간이 많이 걸리는 경우가 있으므로 전체를 대상으로 하는 집합교육보다는 분리해서 교육하는 것이 필요

  * 교육교재의 구성도 가급적 문자를 크게 하고 그림이나 도해를 많이 사용하는 것이 권장됨

  * 궁극적으로 중고령자에 효과적인 사업장 내 교육을 실시하기 위해 구체적인 행동지침을 담은 매뉴얼 개발에 대한 가이드라인을 제시해 줄 필요가 있음

- (고령 친화적 작업환경 구축) 중고령근로자 친화적 기업인증 등의 과

정을 통하여 안전한 작업환경을 구축하여 산업안전보건 측면의 인적 자본 손실을 최소화해야 할 것임

* 중고령자는 근시, 눈부심, 청력감퇴 등의 문제가 대표적으로 발생하므로 작업장 내 빛의 양 증가, 소음 최소화, 청각적 경고 제공 등이 요구됨

* 특히, 추락 혹은 낙하 등의 사고를 예방하기 위하여 고령자의 고층 작업을 줄이고, 좀 더 안전한 울타리 등의 설치가 필요

* 기업들 스스로 고령근로자에 친화적인 기업환경을 구축할 수 있는 인센티브 제공 또한 필요함. 예를 들어, 고령근로자 친화기업 선정 시 산재보험요율 감면해 주는 방안이 있을 것이고, 클린사업과 연계하여 고령근로자 대상 안전설비 설치 등을 진행할 경우 추가지원 혹은 인정 등의 추가 인센티브를 제공하는 방안이 있음.

* 고령자 친화적인 시설 및 장비 설치 시 대출금리 인하 등을 제공하는 것도 정책적으로 고려

- (건강증진 프로그램 개발) 고령근로자의 경우 만성질환에 의한 이환율이 높게 나타나고 있으므로 고령근로자를 대상으로 하여 맞춤형 건강증진 프로그램을 운영하는 것이 요구됨

* 영양 프로그램, 운동 프로그램 등을 통하여 평상시 고령근로자의 건강이 유지될 수 있도록 하는 것이 필요. 또한 지속적인 건강검진 등을 제공함으로써 갑작스러운 질병의 발견에 따른 인적 자본 손실을 미연에 방지해야 할 것임

□ 노동비용 및 사회적 비용

○ (중고령자의 노동생산성) 한국복지패널과 Mincer 임금추정식을 이용하여 연령대별 임금 프로파일의 변화를 추정

- 임금은 가장 대표적인 생산성을 측정할 수 있는 변수로서, 사용자들이 임금을 책정할 때 각각의 근로자들의 능력에 맞게 임금을 책정할 것이라는 가정 하에서 임금을 생산성의 대리변수로 간주

- (성별 임금 프로파일 변화) 여성에 비하여 남성의 임금이 같은 연령대를 기준으로 할 때 더 넓은 임금분포를 보임

  * 연령이 증가할수록 임금이 증가하거나 감소하는 속도를 비교해 보면, 여성에 비하여 남성의 경우에 임금의 최고점으로 증가하는 속도가 크며, 최고점에서 임금이 떨어지는 속도는 느린 것으로 분석

- (직종별 임금 프로파일 변화) 표준직종분류별(9개 직종) 임금 프로파일을 분석

  * 관리자의 경우 50세를 전후하여 임금이 하락하는 것으로 나타났으며, 전문가 및 관련 종사자의 경우 40세 중반에서 임금이 감소하는 것으로 나타남

  * 한편, 서비스종사자와 판매종사자의 임금 프로파일은 상대적으로 완만한 모습을 보이나, 농림어업 숙련종사자의 경우에는 좀 더 일찍 임금감소가 발생하는 것으로 파악됨

  * 특히, 농림어업 숙련종사자의 경우에는 60세 이상에서도 관측치를 쉽게 찾아볼 수 있는데, 임금감소폭(기울기)이 다른 직종에 비하여 가파른 것을 확인할 수 있음

  * 기능원 및 관련 기능 종사자는 생산성의 변화폭이 크지 않은 것을 확인할 수 있으며, 단순노무 종사자는 평균적인 임금수준은 다른 직종에 비하여 낮은 형태이고, 임금감소 시점은 상대적으로 빨리 나타남

  * 전체적으로 살펴볼 때, 관리자와 전문가 및 사무종사자는 임금이 정점을 기록한 후 급격한 임금감소가 나타나며, 단순노무종사, 기

능원, 조립종사자는 전문직보다는 완만하고, 서비스와 판매직보다는 급격한 임금 프로파일의 변화를 보이고 있는 것을 확인하였음

* 건강이라는 변수는 연령과 밀접한 관계를 맺고 있는 것으로 볼 수 있으며, 이에 따라 연령이 높아지면서 건강수준이 감소하는 것으로 본다면, 건강과 노동생산성의 관계를 규명하여 연령수준이 높아짐에 따른 임금의 차등 책정에 대한 논리적 근거로 활용할 수 있음

* 분석결과는 거의 모든 특징들을 통제하였음에도 불구하고 40대 후반에 이미 임금, 즉 생산성이 감소하고 있음. 따라서 이미 기업들은 임금피크제와 유사한 임금책정구조를 채택하고 있는 것으로 볼 수 있음

○ (기업의 인건비 변화) 60세 정년연장으로 인한 기업의 인건비 변화는 일반적으로 정년연장 조치 이후 '정년연장 수혜근로자의 규모', '장년근로자의 임금과 노동생산성', '세대별 고용구조 변화'에 따라서 결정될 것으로 이해할 수 있음

- 정규직과 비정규직에 따라 수혜대상이 달라지기 때문에 기업 내의 정규직과 비정규직 수를 정확하게 구분하여야 하지만 그 추정이 자료의 한계상 어렵기 때문에, 본 연구에서는 정년연장 혜택을 받는 근로자의 범위를 근속연수 1년 이상의 근로자로 설정

- 고용보험, 사업체 노동력 부가조사, 정년제 현황 전수조사를 활용하여 60세 정년연장으로 인한 기업의 인건비 변화를 추계한 결과 60세 정년연장 제도 시행 첫해인 2016년에는 5,421억 원의 수혜근로자 인건비가 발생하는 것으로 나타났으며, 2020년에 도달하면 약 2조 4,438억 원의 비용을 수혜근로자 인건비를 기업에서 부담해야 할 것으로 분석됨

- 주의할 점은 추가 인건비 부담액은 정년연장으로 인해 발생하는 순

수 기업의 비용부담으로 볼 수 없음. 정년연장의 혜택을 받는 근로자도 기업의 매출에 일정 부분 기여할 것이기 때문

- 정년연장으로 인한 기업의 순수 인건비 부담액을 파악하기 위해서는 추가인건비 부담액에서 근로자의 생산성을 초과하여 부담하는 인건비를 추계하는 것이 합리적임

  * 근로자의 생산성을 연령별로 정확하게 추정하기는 매우 어려운 과제이나, 정년연장의 혜택을 받는 근로자들의 생산성이 20% 감소한다고 가정하고, 임금체계 개편 없이 근로자가 정년연장 시행 전과 동일한 급여를 받는다고 가정하면 실제로 기업에서 추가로 발생하는 순수인건비 부담액은 2016년 1,084억 원에 이를 것으로 전망되며, 2020년 4,888억 원에 이를 것으로 추정됨

  * 즉, 추가부담 인건비와 기업의 순수인건비 부담액의 차이가 바로 근로자가 기업의 매출에 기여한 부분에 대한 대가이며, 이는 근로자의 생산성에 따른 정당한 대가이므로 기업의 비용증가로 볼 수 없음

○ (기업이 지급하는 사회보험료 변화) 사업주가 일정 부분 부담해야 하는 사회보험료는 국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험이 있으며, 사회보험료는 근로자의 생산성과는 무관하게 정년연장으로 인해 발생하는 순수 기업의 비용이라고 볼 수 있음

- (국민연금) 제도 시행 첫해인 2016년에는 기업이 부담해야 할 국민연금보험료가 134억 원에 이를 것으로 추계되었으며, 2020년에 도달하면 698억 원의 국민연금보험료를 기업에서 추가적으로 납부해야 할 것으로 나타남

- (건강보험) 2016년에는 170억 원에 이르는 건강보험료가 기업에 추가적으로 발생할 것으로 예측되었으며, 300인 미만 기업도 제도의 적용을 받기 시작하는 2017년에는 493억 원으로 납부해야 할 건강

보험료가 크게 증가하였다가, 이후 증가·감소를 반복하여 2020년에는 767억 원에 이를 것으로 전망됨

- (고용보험) 300인 이상 60세 정년제 의무화가 시행되는 첫해인 2016년에 73억 원의 추가적인 납부가 이루어질 것으로 예측되었으며, 300인 미만 사업장까지 제도가 확대되는 2017년에는 201억 원까지 큰 폭으로 증가하는 것으로 나타남. 이후 완만히 증가하여 2020년에 이르러 297억 원에 이르는 고용보험료를 기업이 추가적으로 부담해야 할 것으로 전망됨

- (산재보험) 60세 정년연장으로 인해 추가적으로 기업이 부담해야 할 산재보험료는 2016년에 93억 원에 이를 것으로 전망되었으며, 60세 정년제 의무화 제도가 시행 후 5년이 지난 2020년에는 419억 원에 이를 것으로 추계됨

- 결과를 종합해 보면, 제도시행 첫해인 2016년에 추가적으로 발생하는 총 사회보험료는 분석결과 470억 원으로 나타났으며, 2020년에는 2,181억 원에 이를 것으로 전망됨

- 이는 60세 정년연장으로 인해 기업에서 추가적으로 발생하는 인건비의 10% 정도의 금액이며, 사회보험료는 근로자의 생산성과는 무관한 순수 기업의 비용이 될 것이므로, 단기적으로는 이에 대한 제도적 지원이 필요할 것으로 판단됨

○ (연금체계에 미치는 영향) 60세 정년연장은 근로기간의 증가로 인해 국민연금, 퇴직연금, 개인연금의 3층 연금체계에 영향을 미칠 것으로 보임

- (국민연금) 기업정년이 60세로 늘어나면 근로자들의 퇴직 후 소득공백기가 줄어들고, 국민연금보험료 납입기간의 증가로 인해 국민연금 수령액이 늘어날 것으로 예상

  * 나이에 따라 소득공백기 감축의 폭은 달라지는데, 1969년 이후 출생

자들은 국민연금을 65세 때부터 받지만 1953~1956년생 가입자들은 61세부터, 1957~1960년생은 62세, 1961~1964년생은 63세, 1965~1968년생은 64세부터 받기 때문

* 근로자의 소득공백기간이 줄어들면, 조기노령연금 신청도 감소할 것으로 예상됨. 조기노령연금은 신청연령에 따라 차등적으로 일반노령연금의 70~94% 수준을 지급받기 때문에 연금수령자는 정상적으로 연금을 수령할 때보다 손해를 봄. 그러나 정년 60세 연장으로 인해 은퇴 직후 단기간 내 연금을 수령할 수 있게 됨으로써 조기노령연금 신청자 수가 감소할 것으로 예상

* 60세 정년연장은 국민연금 한계가입자(예를 들어, 10년 가입에 1~2년 모자라는 가입자)의 납부 여력을 증가시켜 연금사각지대를 완화시킬 것으로 기대

* 정년연장이 국민연금 재정에 미치는 효과는 장·단기로 구분할 수 있음. 단기적인 측면으로 볼 때, 늘어난 근로기간만큼 국민연금보험료를 추가적으로 납부하기 때문에 국민연금보험료 수입이 증가하게 되며, 따라서 단기적으로는 국민연금 재정부담이 완화된다고 볼 수 있음

* 그러나 국민연금은 기본적으로 납입한 보험료보다 더 많이 주는 구조임. 따라서 장기적인 측면으로 본다면 보험료 추가납입은 지급보험금의 증가를 의미하며, 장기적으로는 국민연금의 재정부담을 심화시켜, 국민연금 고갈시점을 앞당길 수 있음

- (퇴직연금) 60세 정년연장은 일반적으로 근로자의 재직기간이 늘어남에 따라 퇴직연금 적립금 증가에 기여할 것으로 보이며 이는 근로자의 퇴직 후 소득안정 및 퇴직연금시장 활성화에도 긍정적인 효과를 가져올 것으로 기대됨

* 확정기여형(Defined Contribution: DC) 퇴직연금제도가 확산될 것으

로 전망되는데, 그 이유는 임금피크제 도입가능성이 높다는 사실에서 일부 찾을 수 있음

* 임금피크제가 시행되면 현재의 퇴직연금 계산구조상 DC형은 퇴직급여에 크게 영향을 받지 않으나, 확정급여형(Defined Benefit: DB)은 퇴직급여가 상당부분 감소할 수 있음

* 이는 퇴직연금 초기 가입자의 DC형 선택증가 또는 기존 DB형 가입자가 DC형으로 전환하게 되는 계기가 될 것임. 현재 우리나라는 DB형 적립금 비중(72%)이 DC형 적립금 비중(20.1%)에 비해 압도적으로 높은 상황이나, 임금체계 개편으로 연봉제가 본격적으로 시행되면 직장이동이 더욱 빈번해질 것이고 결국 DC형으로 이동할 가능성이 높음

- (개인연금) 2013년 세법 개정으로 인해 기존보다 납입기간은 줄고, 세제혜택은 강화된 연금저축 상품의 출시가 60세 정년연장의 효과와 맞물려 개인연금시장의 활성화에 기여할 것으로 보임

* 기존의 연금저축은 납입기간이 10년 이상이기 때문에 자녀의 학비와 결혼 등으로 지출구조가 높은 50대 연령층은 의무납입기간이 끝나기 전에 퇴직할 것으로 예상해 노후 대비 상품의 가입을 포기하는 경우가 발생

* 그러나 2013년부터 연금저축의 가입기간이 5년으로 짧아지고, 정년이 60세로 연장됨에 따라, 50대 연령층의 연금저축 가입수요가 증가할 것으로 전망됨

* 또한 정년연장으로 인한 임금피크제가 도입되면 일반적으로 퇴직금이 감소하기 때문에, 퇴직금 중간 정산 후 세제해택 및 상시 중도인출이 가능한 연금저축으로 이동할 유인이 높아짐

○ 국민연금 정책방향

- 임의계속가입을 확대 적용하여 60대보다는 70대 이후의 초고령기에 연금소득으로 생활할 수 있도록 유도. 이를 위해 60세 이후라도 국민연금 임의계속가입이 가능하도록 조치해야 할 것으로 판단됨

- (국민연금 당연 가입연령을 수급연령에 맞추어 상향 조정) 현행 국민연금제도는 2028년까지 65세로 수급연령이 상향되도록 조정되어 있지만, 가입연령은 59세로 고정되어 있어 가입기간을 충분히 확보하지 못해 수급권을 확보하지 못하는 경우가 발생하고 있음. 이러한 문제를 해결하기 위해 가입연령과 수급연령을 연동하여 제도를 개선할 필요

- (근로유인형 국민연금제도를 설계) 국민연금 수급연령에 도달한 이후에도 소득이 있는 업무에 종사할 경우에는 연금 수령액이 적어지거나 연금을 못 받는 경우가 발생. 이는 국민연금 수급연령에 도달할 경우 근로유인을 저하시키는 요인으로 작용. 따라서 국민연금 수급연령에 도달한 근로소득자의 삭감되는 연금 수령액을 축소하고, 노후 근로에 대한 소득세를 낮춰 주는 방향으로 국민연금이 설계된다면, 고령근로자를 계속적으로 근로하게 하는 유인이 될 것임

- (점진적 보험료 인상) 국민연금의 재정고갈 문제를 궁극적으로 해결하기 위해서는 보험료의 점진적 인상을 통한 재정안정화 및 세대간 부담 형평성을 모색해야 할 것임

○ 퇴직연금 정책방향

- (소득공백기 퇴직연금의 가교(Bridge)역할 강화) 이를 위해 노후에 수령할 국민연금 소득수준을 고려하여 소득공백기에 퇴직연금을 많이 지급하고, 국민연금 수급시점에 퇴직연금을 적게 지급하도록 제도를 유연화할 필요가 있음. 또한 소득공백기에 IRP의 일정 부분에 한해 부분 인출을 허용하는 방안을 고려

- (근로유인형 퇴직연금제도를 설계) 중장년층 근로자를 대상으로 DC형 퇴직연금의 자발적 납입한도를 높여주고, 추가적으로 납입된 금액에 대한 세제혜택을 강화한다면, 은퇴 후 소득이 불확실한 중장년 근로자를 계속적으로 일하게 만드는 효과가 있을 것으로 보임

- (퇴직급여체계의 일원화) 일시금으로 지급되는 퇴직금은 주로 창업, 자녀의 결혼자금, 값비싼 소비재 구입, 생활비 등에 사용되어 소진 속도가 빠르며 근로자 수급권 보장기능이 취약함. 따라서 퇴직연금으로 퇴직급여체계를 일원화할 필요가 있음. 실질적으로 퇴직급여체계를 퇴직연금으로 일원화하는 방안의 하나는 퇴직금을 퇴직연금처럼 IRP로 자동이전 하는 것임

- (퇴직연금의 실질적 연금기능 강화를 위해 세제혜택을 강화) 현재 대부분의 퇴직자가 퇴직연금을 일시금으로 수령하기 때문에, 퇴직연금이 퇴직근로자의 노후소득 보장을 위한 연금으로서의 기능을 제대로 수행하지 못하고 있음. 이는 근로자가 일시금을 선호하는 상황에서 연금세율과 퇴직소득세율 간에 차이가 크지 않기 때문으로 분석됨

○ (국가재정에 미치는 영향) 국가재정에 미치는 영향은 법인세 측면과 소득세, 소비세 측면으로 구분하여 살펴볼 수 있음

- (법인세) 60세 정년연장으로 인한 인건비 추가부담과 이로 인한 사회보험료 추가부담은 법인세법상 손금으로 처리되어 과표를 낮춤으로써 세제혜택을 받을 수 있음

  * 따라서 기업 입장에서는 추가부담 비용과 세제혜택의 차액이 기업이 부담하는 순부담이라고 볼 수 있음

  * 인건비는 법인세법 제19조(손금의 범위), 법인세법 시행령 제19조(손비의 범위) 3호(인건비)에 의해 손비로 처리됨. 따라서 기업의 인건비 추가에 따른 부담증가는 법인세법상 인정되는 비용, 즉 손

비 처리 대상 금액이 증가하는 것을 의미하므로 과표를 줄임으로써 그에 상응하는 것만큼 법인세 혜택을 받게 됨

* 결국 기업들의 인건비 및 사회보험료 추가부담은 궁극적으로 국가의 법인세 수입을 줄일 가능성이 있다고 볼 수 있음

- (소득세와 소비세) 정년연장 수혜자 입장에서 보면, 비록 임금체계 조정이 예상되지만, 정년연장 이전보다는 생애소득이 높을 것이기 때문에 소득세와 소비세 수입은 크게 감소하지 않을 것으로 기대됨

○ (60세 정년제의 실효성 제고를 위한 세제개편 방안) 소득세제 개편의 기본방향은 고령근로자가 특정 연령을 지나 노동을 하여 가득하게 되는 임금소득에 대해서 실효세율(effective tax rate)을 인하시킴으로써 근로자로 하여금 노동공급을 기꺼이 증가할 수 있도록 일종의 인센티브를 제동하는 것임

- 우리나라의 경우 아직 고령근로자에 대한 임금소득세의 실효세율을 인하시키는 것에 대한 실증분석이 없어 미국의 실증분석 결과를 보면, 소득세의 세후 수익률을 10% 인하하는 경우 남성과 여성근로자의 노동시장 참여율이 각각 7.5~11.4%가 증가하는 것으로 나타나 상당히 효과적인 것으로 나타남

- 따라서 우리나라의 경우도 58세를 기준으로 연령이 초과하는 경우 임금소득에 대한 실효세율을 인하시킴으로써 고령자가 노동시장에 추가로 참여하는 것을 유도할 수 있을 것으로 기대됨

- 실제로 임금소득세의 실효세율을 낮추는 방법은 다양한 방법을 이용할 수 있을 것임. 예로서 58세가 넘는 근로자의 임금소득에 대해서는 소득세 환급을 통하거나 소득공제를 추가로 부여하는 방법 등이 있을 것임

- 이는 소득세수를 줄이는 것을 볼 수 있으나, 실제로 정년연장으로 인한 소득세수가 증가하였기 때문에 정년연장으로 혜택을 받은 근

로자들에게 부여한 가칭 “고령소득공제”를 통해 실효세율을 낮추어 줄어드는 세수입 감소분을 충분히 상쇄할 수 있을 것으로 예상

□ 정부의 중장년 고용지원사업의 현황과 과제

○ 중장년지원사업은 서비스 공급주체에 따라 구분하여 고용센터와 민간 위탁사업으로 나누어짐

○ (고용센터의 구인·구직 매칭) 고용노동부의 고용취약계층 보호정책은 전국의 각 거점 지역별로 위치해 있는 고용센터를 통하여 이루어지고, 전문적인 상담기능과 워크넷을 이용한 정보이용이 장점으로 인식되어 왔음.

- 하지만 고용센터의 기능이 취업성공패키지 중심으로 재편되어 구인·구직자를 연결해 주는 기능이 약화되고 있으며, 워크넷 자체의 정보도 방대하기는 하지만 질적인 일자리 성격을 규명하기에는 한계가 있음

- 또한 워크넷 자료를 활용할 수 있는 공무원이나 상담원들의 순환보직은 전문성 약화와 함께, 일자리를 제공하는 지역 사업체와의 기존 연결고리를 약화시켜, 구인·구직 매칭을 위한 지역사회와의 장기적인 네트워크의 구축을 어렵게 하고 있음

- 상담직 직원들이 공무원으로 전환되어 상담직으로서의 전문성 자체가 대폭 약화되었고, 이로 인해 기존의 상담기능의 장점도 점차 약화

- 고용센터의 구인·구직 매칭기능을 강화하기 위해서는, 지역 일자리 네트워크 전담 공무원을 배치하여 장기적 지역사회의 네트워크를 형성해야 할 것임. 또한 취업상담의 전문성을 강화하고, 취업성공패키지에 집중된 센터의 업무를 적절하게 조정할 필요가 있음

○ (고용연장 지원사업) 고용연장사업은 주로 취업이 상대적으로 곤란한 고령자를 일정 비율 이상 고용하거나, 정년연장 또는 정년퇴직자를 고용하는 사업주를 지원하는 사업(정년연장 지원금, 정년퇴직자 재고용 지원금, 60세 이상 고령자고용 지원금)

- 이런 사업들은 신규 근로자의 진입을 도와주기보다는 기존 근로자를 보호하려는 정책이라는 일부 비판이 있기는 하지만, 저출산·고령화 사회에서 2016년 이후에 법적으로 강제되는 정년연장을 한시적이지만 대비한다는 정책적 의도도 함의하고 있어 중요한 정책 틀로 이해됨

- 2014년 이전의 제도명칭 변경이 지속적으로 이루어지고 있어 2013년 말 현재의 고용연장 지원금 현황을 정확하게 파악하기는 어려우나, 최대한 일관성을 가지고 분류해 보면 다수고용촉진 지원금 비중(전국적으로 63%, 서울지역 73%, 서울청의 경우에는 76%)이 가장 높고 퇴직자 재고용이나 정년연장 지원금제도 이용률이 현저히 낮은 것으로 나타나고 있음

- 즉, 정년퇴직자 재고용사업의 성과는 상대적으로 미진하고, 대신 다수고용촉진지원금이 활발하게 이용됨. 다만, 고용대상자가 고령근로자이어서 고령근로자 고용이 신규로 창출되기보다는 기존 고용에 추가로 지급되어 사중손실이 발생하기도 함

- 정년연장의 효과성 측면에서 보면, 정년연장이 자발적으로 이루어지지 않을 것으로 예상되는 사업장에 대하여 지원금을 지급하여, 정년연장의 이행이 순조롭게 진행되도록 사업설계가 이루어져야 할 것임

- 사업의 구조상 중고령근로자에게 의존하고 있는 사업장에, 추가 중고령자 고용이 발생하지 않는 한, 과대한 추가지원이 이루어지는 경우는 없어야 할 것임. 대신, 중고령근로자 고용을 위한 컨설팅 서비스를 제공하는 것이 필요함. 특히, 중소기업주가 스스로 시행하기 어려

운, 임금제도 개편에 컨설팅을 제공하는 것이 필요함

○ (임금피크제 지원사업) 고용노동부는 임금피크제 도입 사업장 소속 근로자에게 감소된 임금의 일부를 지원함으로써 장년근로자의 고용을 연장하고 기업의 임금부담을 완화하고자 하는 정책을 수행하고 있음

- 지원금은 근로자에게 지급되는 것으로 2013년 12월 말 지급 현황을 보면 전국 5,066건(9,984백만 원), 서울지역 3,237건(5,637백만 원), 서울청 1,444건(2,679백만 원)이 지급되고 있음

- 2009년에 임금피크제 지원사업이 시작되었는데, 그 성과가 미비하여 각 고용센터에서 10여 건의 실적을 달성하기도 어려운 사정이었음. 하지만 고용센터의 소속기관 성과평가 항목에 포함되면서 고용센터의 주도로 지원사업이 점차적으로 확대되는 추세에 있음

- 임금피크제에 대한 지원은 오히려 연공급제를 고착시킬 우려가 있기 때문에 기업이 임금체계를 직무성과를 중심으로 하는 개편하는 경우 이들 기업에 대해서 일종의 인센티브를 제공하는 것이 바람직할 것으로 보임

○ (중장년 일자리 희망센터) 2013년도부터 40대 이상의 퇴직자 재취업과 은퇴예정자 전직지원을 위해 중장년 일자리희망센터 28개소가 운영중이고 서울지역을 살펴보면 노사발전재단 2개소, 사용자단체 4개소, 대한은퇴자협회 1개소를 운영하고 있음

- 하지만 이러한 민간부문에서 진행하고 있는 위탁사업에 대한 성과평가가 제대로 이루어지고 있지 않아, 유효성에 대한 많은 의문이 제기되고 있는 상황임

- 정기적인 성과평가를 통해 현재 진행되고 있는 사업의 운영실태 평가, 담당자 역량평가, 참여자 만족도 조사, 사례조사, 정책의 효과성 분석을 수행하여 개선방안을 마련하고 향후 정책에 반영해야 할 것임

○ (장년취업인턴제 지원사업) 장년취업인턴제 지원사업은 50세 이상 장년층 미취업자를 대상으로 기업 인턴기회를 제공함으로써 현장 적응력을 높이고, 정규직으로 취업가능성을 제고하며, 기업에는 의욕과 경쟁력 있는 인재 채용의 기회를 제공하는 것을 의도로 설계됨

- 사업의 지원내용은 고용보험법상 우선지원 대상기업(중소기업 포함)에 대해 인턴기간(최대 4개월) 중 약정 금액의 50%(월 한도 80만 원)를 지원하고, 정규직으로 채용한 경우 6개월 간 월 65만 원을 추가지원함. 2014년 3월 현재 전국 72개 기관에서 위탁 운영 중이며, 서울지역에는 11개의 위탁기관이 있음

- 워크넷에 공시된 자료를 보면, 장년취업인턴제 구인의 경우 생산직 또는 단순노무직에 대한 수요가 높은 반면, 구직의 경우 관리직 또는 전문직에 대한 수요가 높은 것으로 나타남. 즉, 구인·구직 미스매치가 높음

- 장년층의 전문성을 활용하고 양질의 장년 일자리를 창출하기 위해서는 구인·구직 미스매치를 완화해야 할 것임. 이를 위해서는 담당자 역량을 강화하고, 정규직 전환율을 단순히 성과평가지표로 활용하기보다는, 정부지원이 끝난 후 정규직 유지율을 성과지표로 활용하여 제도개선에 반영해야 할 것임

○ (사회공헌활동 지원사업) 베이비 붐 세대 대량 은퇴에 따라 전문성과 경력을 가진 퇴직(예정) 장년은 증가하나, 재정구조가 열악한 비영리단체, 사회적 기업 등에서는 전문인력이 만성적으로 부족한 실정임

- 이러한 수요와 공급의 미스매치를 해소하고 일자리 창출 및 사회 서비스 확산을 위해 고용노동부에서는 운영기관에 위탁하여 유급근로와 자원봉사를 결합한 형태인 사회공헌활동 지원사업을 수행하고 있음

- 사회공헌활동 지원사업의 대상자는 해당 분야 경력 3년 이상을 보유한 50세 이상 퇴직 전문인력이며, 사회공헌활동 참여자는 교통비·식

비 등 실비 및 참여수당으로 1일 최대 24,000원을 지급받을 수 있음

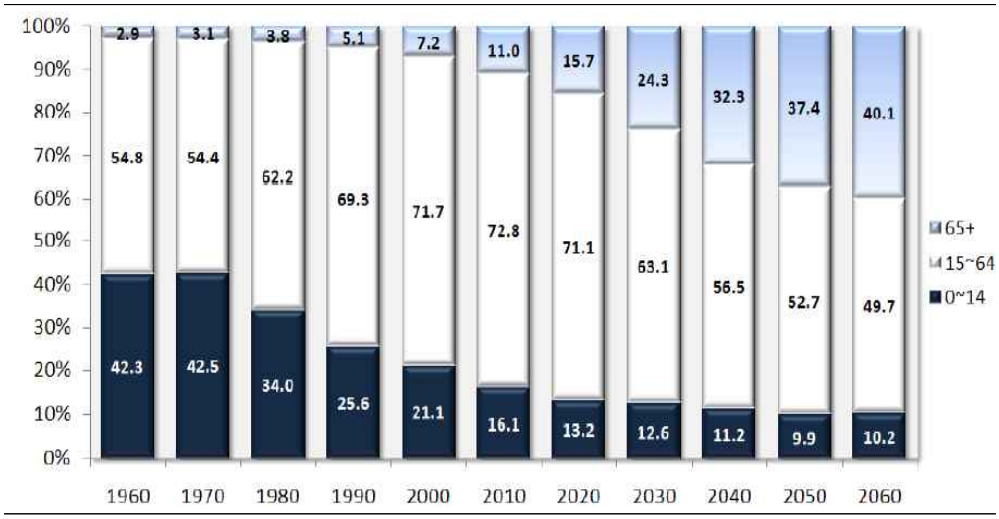
- 사회공헌활동 지원사업은 50세 이상 퇴직 전문인력인 참여자에게는 사회공헌활동을 통해 퇴직 후 보람과 사회에 기여할 기회를 제공하고, 전문인력이 필요한 사회적 기업, 비영리단체 등 참여기관은 전문가의 도움을 받아 역량을 강화하는 측면에서 긍정적 효과가 기대됨
- 그러나 사회공헌활동 지원사업은 현재 규모로 장년의 수요를 충족시키기 부족하며, 자치단체 참여 및 관심도 저조, 일할 필요가 있는 장년에게 지원하는 수준이 복지 차원의 노인 일자리 정도로 호응에 한계가 있다는 지적이 있음
- 이에 따라 정부는 사회공헌활동 지원사업 규모를 확대할 필요가 있으며, 또한 부처별로 산재해 있는 부처별 사회공헌활동 지원사업 및 신청 현황 등 관련 정보를 연계하여 퇴직 전문인력이 원하는 분야에서 활동할 수 있도록 지원해야 할 것임

제1장 서론

1. 연구의 배경 및 필요성

우리나라의 고용환경과 노동시장은 인구 고령화에 따라 큰 변화를 겪고 있다. 현재 우리나라는 저출산 및 고령화에 따른 급격한 사회구조 변화를 경험하고 있으며, 2011년 통계청에서 발표한 「장래인구추계: 2010~2060년」에 따르면, 2017년에는 고령인구가 유소년 인구를 초과할 것으로 추계하고 있다. 전체 인구를 40세 미만과 40세 이상으로 구분하면, 1960년 10명 중 2명꼴이었던 40세 이상 인구는 2014년에는 5명, 2060년에는 7명꼴로 증가할 것으로 예측된다. 또한 노년부양비의 경우, 2010년 15.2명이나, 베이비붐 세대가 고령인구에 진입함과 수명 증가를 고려할 시 2030년 38.6명으로 증가하며, 2060년 80.6명 수준으로 급격히 증가할 것으로 추계된다.

[그림 1-1] 연령대별 인구 구성비율 추계(1960~2060년)

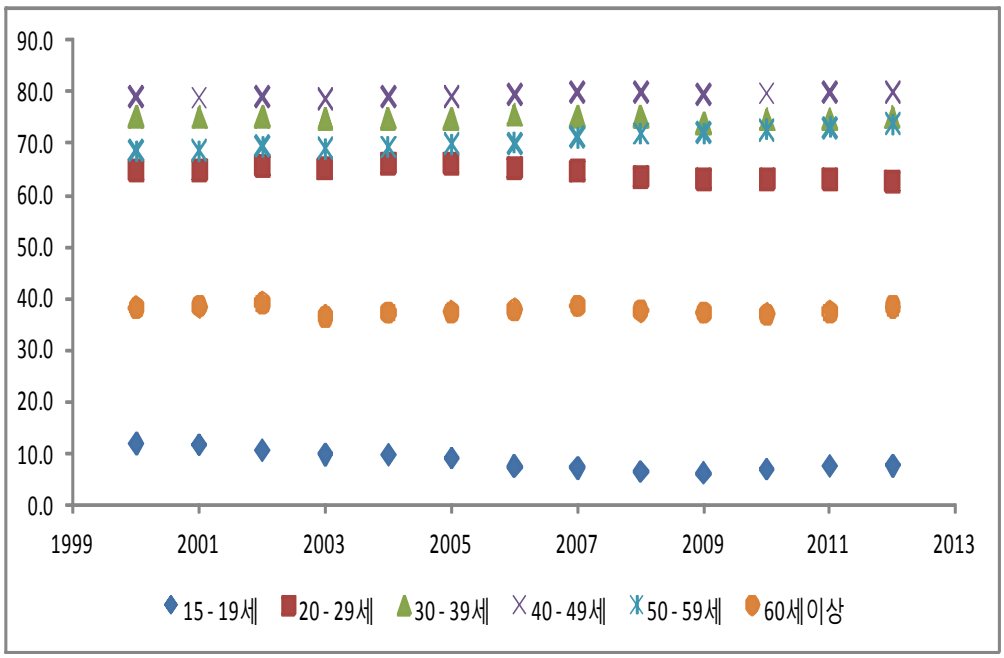


자료: 통계청(2011), 「장래인구추계 2010~2060」에서 인용.

뿐만 아니라 유소년 인구 1백명당 고령인구를 나타내는 노령화 지수 또한 2010년 68.4명에서 2017년 104명, 2030년 193명, 2060년 394명 수준으로 급격히 증가하는 것으로 예측되고 있다. 한편, 우리나라의 생산가능인구(15~64세)는 2016년 3,704만 명을 정점으로 지속적으로 감소하여 2060년에는 2,187만 명 수준일 것으로 추계되었다. 그러나 생산가능인구 중 고령층인 50~64세 인구는 2010년 총인구 대비 24.7% 수준이나 2030년 37%로 증가하고, 2060년 36.4% 수준에 이를 것으로 추정된다.

장래 인구 추계에서 보여지는 고령인구의 증가는 경제활동인구 분포 변화에서도 뚜렷이 나타나고 있다. [그림 1-2]를 보면, 20~29세의 경제활동참가율은 2000년대 초반 이후 감소 추세를 보이고 있으나, 50세 이상 연령대의 경제활동참가율은 지속적으로 증가하는 모습을 볼 수 있다.

[그림 1-2] 연령대별 경제활동참가율(2000~2012년)



자료: 경제활동인구조사.

특히, 50~59세의 경우 2000년 68.7%였던 경제활동참가율이 2012년 73.8%로 크게 증가하여, 2012년에는 30~39세 연령대의 경제활동참가율과 비슷한 수준을 나타내고 있음을 알 수 있다.

이러한 현실에서 최근에는 베이비 붐 세대(1955~1963년생)의 은퇴 시기가 다가오고 있으며, 정부의 고용률 70% 달성 목표 및 노후소득 보장을 위한 연금정책의 변화가 함께 이루어지면서 정년연장과 관련된 논의가 다양한 부분에서 활발히 이루어져 왔다. 정년연장은 저출산・고령화에 대비하기 위해 중고령자의 취업기회를 확대하고, 고용불안을 해소하기 위해 그 동안 정부뿐만 아니라 경영계와 노동계에서 끊임없이 논의되어 온 과제이다.

경영계는 일반적으로 정년연장에 반대하는 입장이며, 그 이유로 고령자 고용비용 부담, 기업의 생산성 저하, 청년층 신규 채용 및 인사적체 문제, 노동시장 양극화를 들고 있다. 다양한 이유 중에서 경영계가 정년연장에 반대하는 가장 큰 이유는 기업의 고용비용 부담과 생산성 저하이다. 실제로 우리나라는 연공급 임금체계로 인해 고령근로자 고용, 보다 엄밀히 말하면 장기근속에 따라 근로자의 인건비 부담이 크게 증가하는 구조이다. 실제로 우리나라는 연공급 서열의 임금체계로 인해 기업의 입장에서는 장기근속 근로자에 대한 인건비 부담이 크다. 또한 우리나라 임금체계는 기본급의 구성요소 가운데 호봉급이 80.8%로 대부분을 차지하고 있다. 또한 이병희(2008)에 따르면 우리나라 제조업에 근무하는 근속연수 1년 미만 남성 근로자의 임금수준을 100으로 보았을 때, 근속연수 20년 이상인 근로자의 임금수준은 218로 나타났다. 유럽 선진 국가들이 101~133 정도임을 감안하면, 우리나라의 연공성은 매우 높은 수준이다.

한편, 황수경(2005)에 따르면 광업과 제조업 분야에서 55세 이상 중고령자의 상대임금은 34세 이하 근로자의 3배 이상이나, 생산성은 34세 이하 근로자의 60% 수준에 불과한 것으로 추정하였다. 또한 류기정(2012)은 현재의 연공급 중심의 임금체계 속에서 직무성과에 따른 임금지급은 용이하

지 않으며, 정년에 이르지 않는 한 고용조정도 쉽지 않다고 보았다. 이런 상황에서 근로자 전체에 대해 법적 강제에 따라 일괄적으로 이루어지는 정년연장은 기존 근로자에 대한 사업장의 인력수요 차이를 배제할 뿐만 아니라, 기존 근로자의 퇴직에 따른 인력순환도 저해하는 것이라고 분석하였다.

반면 노동계는 일반적으로 정년연장을 찬성하는 입장이다. 그 이유로는 청년층의 취업연령 상승으로 인한 계속적인 자녀부양으로 인해 발생하는 생활비의 부족, 평균 수명연장으로 물리적 노동가능연령 연장, 저출산・고령화로 인한 생산가능인구 감소, 연금수급연령과 정년 간의 괴리가 없도록 제도적 장치를 도입할 필요 등을 들고 있다. 국민연금연구원(2009)에 따르면 응답자의 68%가 노후 준비가 되어 있지 않은 것으로 나타나고 있다. 은퇴자가 은퇴와 동시에 연금을 수급하게 되는 연금제도가 필요한데, 우리나라는 그러한 제도적 장치가 설계되어 있지 않다. 우리나라의 공적 노후소득 보장제도인 국민연금은 기금고갈 우려라는 측면에서만 제도설계가 접근되어 있어 수급연령이 정년제도와 괴리를 보이고 있다.

한편, 미국을 제외한 주요 선진국들이 정년을 법제화하고 있는 반면 한국은 그 동안 기업이 자체적으로 정년을 결정하도록 하여 정년보장에 대한 법적 보호가 취약한 실정에 있었다. 또한 우리나라는 세계에서 유례를 찾아보기 힘든 빠른 고령화가 진행 중이며, 세계적인 정년연장의 추세로 볼 때, 정년연장은 더 이상 늦출 수 없는 필연적인 사안으로 보인다.

이러한 사회적 배경 하에 2013년 4월 23일 국회 환경노동위원회 법안심사소위에서 근로자 300명 이상 대기업과 공기업은 2016년부터, 근로자 300명 미만 중소기업과 지자체는 2017년부터 근로자 정년을 60세 이상으로 늘리도록 의무화하는 「고용상 연령차별 금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법」 개정안을 통과시켰다. 이에 따라 2013년 4월 30일 국회는 본회의를 열어 공공・민간 부문 근로자의 정년을 만 60세 이상으로 연장하는 「고용상 연령차별 금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법」 개정안을 가결 처

리함으로써 우리나라도 정년과 관련된 법적·제도적 장치가 마련되었다. 소위 「60세 정년연장법」이 전격적으로 시행된 핵심적인 이유는 고령사회에서 가능한 일할 수 있는 많은 사람이 노동에 참여하고 은퇴자가 사회적 피부양자가 되는 시점을 일정 부분 연기하는 것이 바람직하다는 일정한 합의에 도달했기 때문으로 볼 수 있다. 정년연장은 큰 틀에서 보면 개인에게는 안정적인 노후소득 보장을 가능하게 하고, 사회적으로 부양자 대비 피부양자의 비율을 줄여나가는 차원에서 마련된 제도라고 할 수 있다.

정년연장은 고령시대로 진입하는 단계에서 거쳐야 할 필요단계이기는 하지만, 정년연장의 시기와 효과에 대한 많은 논의가 이루어지고 있다. 60세로의 정년연장은 추후 또 다른 65세로의 정년연장 또는 고령노동력에 대한 연령차별 금지라는 명목하여 정년폐지로 이어질 수 있는 잠재력을 보유하고 있다. 그러나 중고령 노동력에 대한 생산성을 고려한 임금체계 조정 등 경제적 합의가 이루어지지 않은 상태에서 법 개정이 이루어졌기 때문에 인건비·사회보험료·퇴직급여를 포함한 기업의 비용에 대한 논쟁이 계속 이어질 수밖에 없으며, 제도의 정착에 상당한 갈등이 지속될 것으로 보인다. 또한 60세 정년연장은 결과적으로는 노동공급의 증가를 의미하는데, 추가적인 노동공급 수준을 넘어서는 노동수요의 증가가 수반되지 않는다면, 단기적으로는 세대 간 일자리 대체가 발생할 가능성이 여전히 존재한다. 한편, 고령층 근로자의 비중이 증가할수록 기업 전체의 생산성이 저하될 수 있는 문제도 존재하며, 이는 기업의 전반적인 노동수요를 감소시켜 또 다른 악순환을 발생시킬 수 있다. 따라서 60세 정년제가 시행되기 전 현 시점에서 사전적으로 60세 정년제 의무화가 노동시장에 미치는 영향을 분석하는 것은 60세 정년의 연착륙과 향후 발생할 문제에 대한 적절한 대비를 위해 반드시 필요하다.

본 연구에서는 60세 정년법제화로 인해 발생할 수 있는 노동시장의 변화에 대한 포괄적인 분석을 실시하고, 60세 정년제 의무화에 따른 노동비용의 변화를 다양한 시나리오를 통해 예측하고자 한다. 이를 통해 향후

발생할 것으로 예상되는 노동시장 변화에 선제적으로 대응하기 위한 정책 방안을 모색하도록 한다. 또한 60세 정년제 의무화에 대한 기업의 인식과 대응에 관한 설문조사를 수행하여, 정년 60세 시대의 정착을 위한 노사의 의식전환 방안과 기업의 합리적 대응방안에 대해 논하고자 한다.

2. 연구의 범위 및 방법

본 연구는 60세 정년법제화로 인해 발생할 수 있는 노동시장의 변화에 대해 분석하고 정년 60세 시대에 대비하는 기업의 대응실태를 파악하여, 이에 대비할 수 있는 정책과제를 발굴하는 데 그 목적이 있다. 이를 위해 본 연구의 제2장에서는 60세 정년연장 법안 통과 후, 현재까지 진행되어 온 제반 논의사항에 대한 문헌을 정리하고, 각 분야별 주요 쟁점사항을 파악한다. 또한 외국의 정년제 사례를 살펴봄으로써 우리나라 정년연장에 대한 시사점을 파악한다.

제3장에서는 60세 정년제 의무화의 기업인식과 대응에 관한 실태조사를 통해 정년 60세 시대를 맞는 우리나라 기업 인식의 현주소를 파악하고 법 시행 이전에 기업이 어떠한 방법으로 대응책을 구비하고 있는지, 그 방향은 적절한지에 대한 분석을 실시한다. 설문은 근로자 30인 이상 기업의 인사담당자 400명을 대상으로 2013년 12월 중에 진행되었으며, 조사 내용은 조사대상 기업에 대한 업종, 업력, 근로자 수 등 기업의 일반 현황과, 정년연장의 필요성과 기업의 인식, 근로자의 생산성과 임금피크제, 고령자 직무 재배치 및 교육 프로그램 준비 여부 등 정년연장으로 인해 발생하는 기업의 주요 쟁점들을 다루었다.

본 연구의 제4장에서는 60세 정년제 의무화가 고용시장에 미치는 영향을 파악한다. 먼저 60세 정년 법 시행 이후의 인력수급 변화 전망을 고용보험 자료를 통해 계량적으로 예측하고, 60세 정년제 의무화가 세대 간

고용대체 관계에 미치는 영향에 대해서도 분석한다. 또한 정년연장이 직업훈련, 사회적 기업에 미치는 영향에 대해 기존 문헌과 포럼을 통해 분석한다. 제5장에서는 60세 정년제 의무화가 노동시장에 미치는 영향을 분석한다. 이를 위해 60세 법 시행이 근로시간, 근로조건, 임금체계 등에 미치는 영향을 파악하고, 고용형태 및 산업안전보건에 어떠한 영향을 미치는지 분석한다.

제6장에서는 60세 정년제 의무화에 따른 노동비용 및 사회적 비용의 변화를 기업의 인건비 부담과 노동생산성 측면에서 살펴보고, 사회보험료와 퇴직급여 등 순수 인건비 외적의 비용 측면에 대해서도 다양한 시나리오를 통해 분석해 보고자 한다. 또한 60세 정년연장이 3층 연금체계에 미치는 영향에 대해 다룸으로써, 정년연장이 노후소득 보장이라는 사회안전망에 미치는 영향에 대해서도 논의하고자 한다. 마지막 7장에서는 연구결과를 요약·정리하고, 정년 60세 시대의 준비와 정착을 위한 정책제언을 하고자 한다.

본 연구에서는 60세 정년제의 노동시장 효과를 파악하기 위하여 정부, 공공기관, 학계, 기업의 실무담당자, 경영계, 노동계, 인사컨설턴트 등 각 현장의 전문가를 초빙하여 고령사회연구회를 진행하였다. 발제와 토론, 의견수렴 과정에서 도출한 내용을 본 연구에 반영하여 전문성과 객관성을 높이고자 하였다.

고령사회연구회의 일자 및 발표주제는 <표 1-1>과 같다.

〈표 1-1〉 고령사회연구회 일자 및 발표주제

구분	일자	발표주제
14차 연구회	2014. 7. 28	한국무역협회 중장년 일자리희망센터 사업 내용
13차 연구회	2014. 7. 14	비정규직 정책방향 - 고령자 중심으로
12차 연구회	2014. 7. 8	정년연장이 노사관계에 미치는 영향
11차 연구회	2014. 7. 4	경기일자리센터의 사업 내용
10차 연구회	2014. 6. 19	고령친화 의료산업 동향
9차 연구회	2014. 5. 22	고용센터의 고령자 고용 서비스 현황 및 과제
8차 연구회	2014. 5. 8	장년근로자 산재예방 및 건강증진 방안
7차 연구회	2014. 4. 29	60세 정년연장 주요 쟁점과 과제
6차 연구회	2014. 4. 18	정년연장의 효과성에 관한 토론
5차 연구회	2014. 4. 8	기업의 연령관리전략
		연령과 임금구조의 관계
		정년연장으로 인한 세대 간 고용대체관계
4차 연구회	2014. 4. 4	60세 정년연장에 따른 기업의 임금체계 개편사례
		고용노동부 고령화 대책 종합토론
3차 연구회	2014. 4. 1	고령자 근로유인형 연금정책 방향
		중고령자 직업능력개발 실태 및 개선방안
		정년연장으로 인한 세대 간 고용대체관계
2차 연구회	2014. 3. 25	중고령자 건강상태에 따른 생산성 변화
		정년연장이 연금체계에 미치는 영향
		정년연장과 사회적 기업
1차 연구회	2014. 3. 17	정년연장과 직업훈련
		정년연장과 산업안전보건
		정년연장과 국민연금

제2장 선행연구 및 해외사례 문헌연구

1. 정년연장 효과에 대한 국내 연구: 정년제 법제화 이후 논의사항을 중심으로

본 장에서는 60세 정년연장 법안 통과 후 현재까지 진행되어 온 제반 논의사항을 검토하고자 한다. 정년 60세 의무화는 근로자들의 근로기간이 단순히 몇 년 연장된다는 차원을 넘어서 기업의 인사노무관리, 노사관계, 노동의 수요와 공급 및 노동시장의 변화, 직장인의 근로의식 변화 등 경영학・법학・경제학・사회학적으로 중요한 의미를 가지며, 각 영역별로 활발한 논의가 이어져 오고 있다.

가. 60세 정년연장 효과에 대한 경제학적 문헌연구

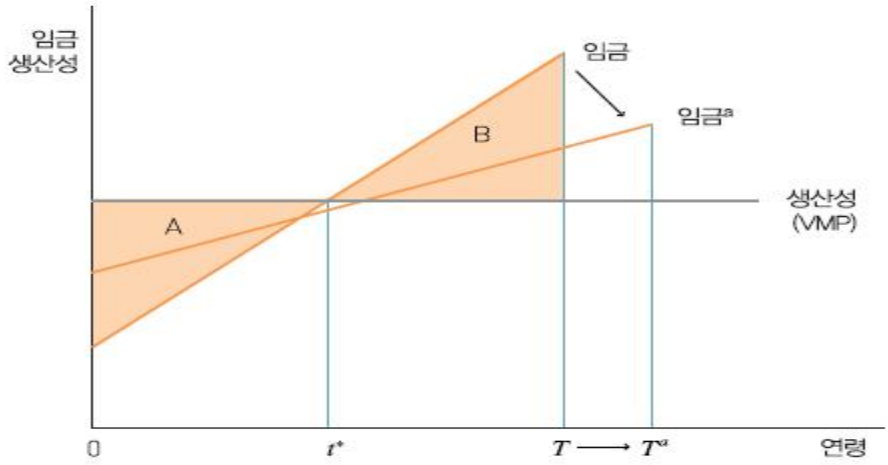
정원석(2013)은 정년연장이 노동시장 측면에서 노동공급을 확대함으로써 기업의 생산량 증가와 고용확대가 가능할 것이라고 판단하고 있다. 단기적으로 노동공급의 갑작스런 증가와 임금의 하방경직성으로 인한 기업의 비용증가가 발생할 수 있으나, 중・장기적으로 전체 노동공급이 급격히 줄어드는 상황에서 정년연장은 노동공급 감소에 대한 완충장치가 될 수 있다고 주장하였다. 또한 청년과 중고령자 세대 간 일자리 대체 및 보완관계에 대한 기존의 연구결과는 엇갈리는 경우가 많지만, 정년연장은 대체관계인 경우와 보완관계인 경우 모두 노동수요자와 공급자 양측에게 긍정적인 영향을 줄 것으로 평가하였다. 그 이유로 보완관계인 경우에는

정년연장을 통해 노하우가 쌓인 인력을 계속 고용할 수 있고, 이를 통해 장기근속자와 함께 일할 젊은 노동자의 수요도 함께 증가할 수 있다고 보았으며, 대체관계로 보더라도 정년연장은 몇 년 후 시작될 노동공급 감소에 대한 충격을 완화시켜 줄 수 있는 제도적 장치가 된다고 주장하였다.

한편, 우리나라보다 먼저 고령화를 겪고도 높은 고용률을 유지하고 있는 주요 선진국들은 3차 산업 중에서도, 특히 복지 서비스업의 비중이 높은 것으로 나타났는데, 이를 통해 볼 때 중장기적인 고용정책으로 사회복지서비스업의 확대가 필요하며, 이는 인구의 고령화에 따른 사회적 필요의 충족과 일자리 창출이라는 두 가지 목표를 한꺼번에 이룰 수 있는 정책이 될 수 있다고 주장하였다.

황수경(2013)은 60제 정년제 의무화가 중고령 노동력의 활용과 관련해 긍정적 효과가 발생한다는 것에는 동의하지만, 연공임금과 노동비용 증가, 청년고용과의 대체성, 정년연장의 비수혜자와의 형평성 문제를 거론하고 있다. 먼저 연공임금은 기업이 근로자의 장기근속을 유도하기 위해 젊었을 때는 생산성보다 낮은 임금을, 장기근속자에게는 생산성보다 높은 임금을 제공하는 인센티브 시스템을 가질 때 채택된다. Lazear(1979)의 장기근속 모형에 따르면, 연공임금을 채택하고 있는 기업에서 근속이 오래되어 특정 시점(T)을 지나면 개인이 받는 생애임금과 생애 생산성 간에 간극이 발생하게 된다. 그 시점 이상 근속이 지속되면 기업이 손해를 보게 되므로 기업 입장에서는 정년을 정하여 고용관계를 강제로 종료하는 것이 합리적이다. 이러한 원칙에 입각할 때, 임금조정 없는 정년연장은 기업의 노동비용을 높여 효율성을 떨어뜨리는 결과를 초래할 것으로 보고 있다. 따라서 [그림 2-1]과 같이 정년시점을 T에서 T^{α}로 늘리고자 한다면, 정년연장은 어떤 형태로든 임금조정과 병행하여 이루어질 필요가 있다고 판단하고 있다.

[그림 2-1] 연공임금과 정년제



자료: 황수경(2013),『KDI FOCUS』제33호에서 인용.

그러나 60세 정년제 의무화 법 개정에서는 정년연장과 함께 임금체계 개편의 조치를 취하도록 명시하고 있지만 이 규정이 정년연장의 필요조건으로 해석되기는 어렵다고 보고 있으며, 여전히 임금체계 개편의 해석과 구체적인 개편방향은 논란의 소지가 있음을 주장하였다.

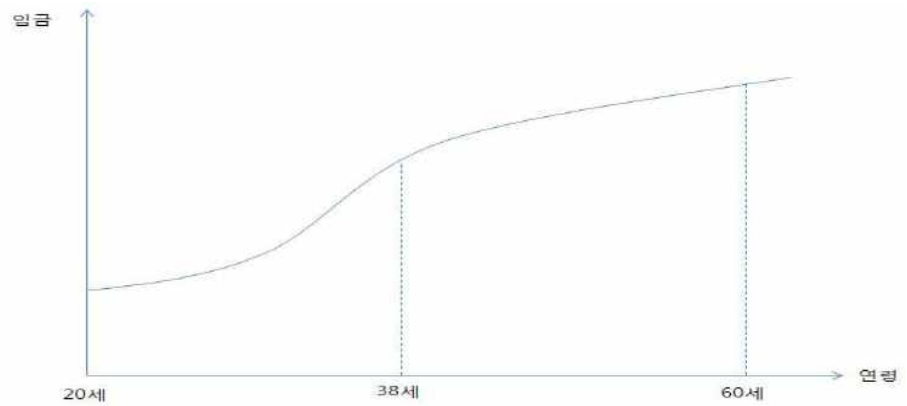
한편, 청년고용의 대체성과 관련하여, 국내 연구에서는 거시경제적으로 고령자고용과 청년고용 간의 대체관계가 뚜렷하지 않다는 것이 일반적인 분석이라고 소개하였으며, 그 이유로 고용총량은 정해져 있는 것이 아니라 경제성장 요인에 따라 일차적으로 변동한다는 점과, 고령자의 취업부문과 청년층이 원하는 일자리가 상이하다는 것을 들고 있다. 그러나 공기업, 대기업과 같은 양질의 일자리에서는 부분적으로 일자리의 세대 간 경합이 있을 수 있다고 판단하였으며, 특히 총인건비 규제를 받는 공공부문에서의 임금조정 없는 정년연장은 직접적으로 신규 채용을 줄이는 결과를 초래할 수 있다고 보았다.

정년연장의 비수혜자와의 형평성 문제와 관련하여, 60세 정년보장의 수

혜자는 정년제의 적용을 받는 근로자에 한정되기 때문에 기업에 정년제도가 없거나, 정년의 대상에서 제외되는 계약직 등 비정규직 근로자는 원천적으로 수혜대상이 될 수 없으므로 상기 연구에서는 정년연장의 대상자를 매우 제한적으로 보고 있다. 이는 궁극적으로 정년제도에 의존하여 중고령자의 고용안정을 도모하려는 정책이 제한적이라는 것을 의미한다. 따라서 정년연장이 상대적으로 우량 일자리에 고용되어 있는 근로자의 기득권만을 강화하는 방향으로 작동하지 않도록, 정년연장 외에도 중고령자 노동시장 전반에서 고용기회 확대, 고용안정성 제고 및 고용의 질 개선 등을 지원하는 정책의 필요성을 강조하고 있다.

어수봉(2013)은 정년연장 시 임금 증가분과 생산성의 차이로 인해 발생하는 비용 증가분을 추계하였는데, 연령과 임금의 관계는 KLIPS 패널자료를 이용하여 분석한 결과 전반적으로 20~30대에 빠르게 상승하다가 30대 후반부터 완만하게 상승한 것으로 나타났으며, 50대 이후 완만하게 상승하지만 임금 하락 현상은 전 생애에 걸쳐 나타나지 않는 것으로 분석되었다.

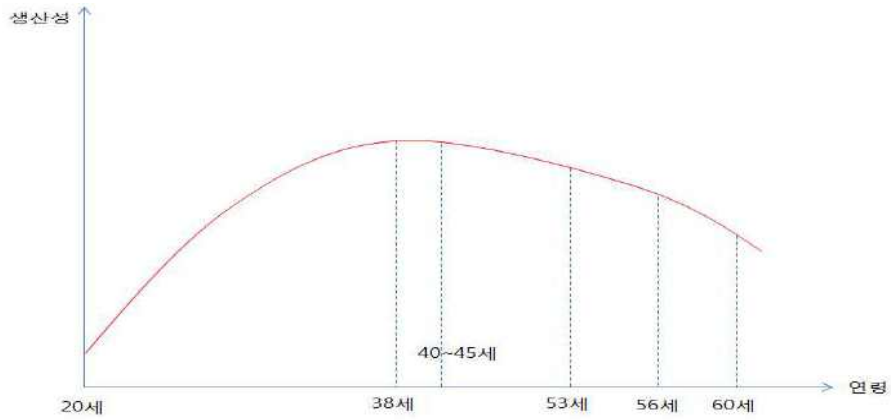
[그림 2-2] 연령-임금 곡선



자료: 어수봉(2013), 한국노동경제학회 정년연장과 임금체계 개편에 관한 정책토론회에서 인용.

한편, 기업 혹은 산업 단위에서 정년연장 조치와 같은 시장 외부에서의 충격을 측정하기 위해서는 연령-임금-생산성을 동일 노동시장 단위에서 동시에 측정해야 하고, 이를 위해서는 개별 근로자의 노동생산성 자료가 필요하지만, 이를 파악하는 것은 자료의 한계로 거의 불가능하다고 보았다. 따라서 2012년 고용노동부 고용형태별 근로실태조사 자료를 사용하여 도출한 전체 근로자의 횡단면 연령-임금 곡선을 사실상 연령-생산성 곡선이라 판단하고 연구를 진행하였다. 이에 따라 우리나라의 연령-생산성 곡선은 전반적으로 40세 전후까지 상승하다가 40대 중반 이후에는 하락으로 전환된다고 판단하였다.

[그림 2-3] 연령-생산성 곡선



자료: 어수봉(2013), 한국노동경제학회 정년연장과 임금체계 개편에 관한 정책토론회에서 인용.

어수봉(2013)의 연구에서는 수혜 대상자를 2012년 현재 5년 이상 근속하고 있는 54~56세 근로자로 설정하고 이 연령의 2012년 고용 규모가 2016년 이후에도 적용된다고 가정하는 경우와, 54세 연령의 근로자 규모가 2016년 이후에도 계속 적용된다고 가정하는 경우로 시나리오를 설정하고 분석을 진행하였다. 분석결과 전자의 경우 2018년 추가 노동비용은 약

2조 4,300억으로 추정되었으며, 후자의 경우 2018년 추가 노동비용은 약 2조 8,560억으로 추정되었고, 이 비용은 2018년 이후 매년 발생한다고 보았다. 또한 두 시나리오를 종합해 볼 때, 정년연장 수혜근로자의 규모는 2018년에 최소 약 31만 명에서 최대 약 37만 명 수준으로 발생할 것으로 예측하였다. 한편, 상기 연구에서 정년연장으로 인한 기업의 비용부담을 완화하기 위해서는 장기적으로 현행 연공형 임금체계를 직무급이나 성과급 체계로 개선해야 하지만, 단기적으로는 연공형 임금체계를 유지하면서도 연공성을 완화하는 방향에 초점을 맞춰야 할 필요가 있다고 주장하였다. 현실적으로 기업 전체의 임금체계 개편 논의보다는 기업 내 개별 근로자의 임금연공성을 완화할 수 있는 유연한 임금관리에 관한 논의가 필요하다고 판단하고 있다.

안주엽(2013)은 60세 정년제 의무화가 합리적 정년연장이 되기 위한 조건과 급속한 인구 고령화에 따른 연금수급 개시연령의 지연에 따른 적극적 고령화를 위한 점진적 은퇴제도를 위한 방안을 제시하였다. 먼저 합리적 정년연장의 첫 번째 조건은 정년연장을 위한 새로운 임금체계에서 생애임금과 생애 생산성의 현재 가치가 여전히 동일하여야 하며, 이는 근로자 측과 사용자 측에 아무런 추가의 득실이 발생하지 않는다는 것을 의미한다. 합리적 정년연장을 위배하는 대표적인 예로 정년보장형 임금피크제를 들고 있는데, 정년보장형 임금피크제의 경우 정년까지 고용을 보장한다는 조건으로 생애임금을 낮추는 것이다. 이는 정년까지 고용보장이 당초 정년제에 이미 포함된 계약조건이므로 결국 정년제라는 장기계약을 어기고 근로자에게 손실을 가져다주는 결과만 낳게 되므로 합리적이지 않다고 보는 것이다. 또 다른 합리적 정년연장 위배의 예는 현행 임금체계를 그대로 둔 상태에서 정년을 연장하는 것으로서, 임금수준이 생산성을 초과하는 기간을 늘리는 것으로 근로자에게는 추가의 이득을 가져오지만 사용자 측에는 손실을 가져오는 경우이다. 상기 연구에서는 합리적 정년연장을 위해 생애 생산성과 임금이 일치하도록 임금체계를 수정하기 위한 방안으로 54~57세까지는 임금상승률을 하향 조정하고, 57~60세 구간은 임

금피크제를 적용하여 풀타임 근로제로 근무할 것을 제안하고 있다. 또한 61~65세 구간에서는 생산성과 동일한 임금수준을 위한 파트타임 근무가 적합하다고 판단하였다.

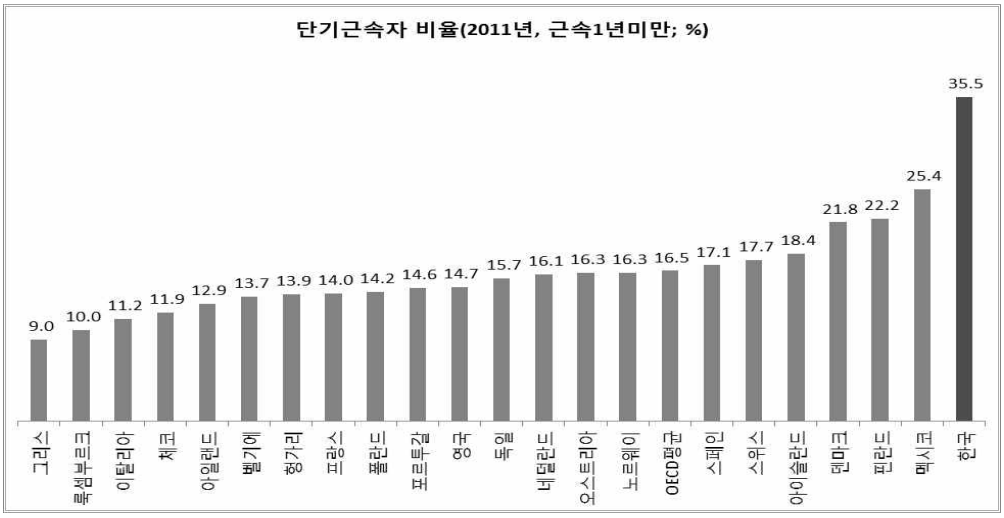
한편, 합리적 정년연장의 두 번째 조건은 국민연금 수급개시연령까지 일할 수 있는 환경을 만들어야 한다는 것이다. 향후 국민연금 재정상 수급개시연령 지연 및 소득대체율 저하 경향과 불충분한 노후자금을 고려하면, 65세까지의 정년연장이 바람직하다고 역설하고 있다.

홍원구(2013)는 퇴직연금 측면에서 정년연장의 의미를 고찰하였다. 정년연장은 세대 간 갈등, 안정적 직장 근로자와 중소 영세기업 근로자의 양극화 심화 등에 대한 우려가 존재하지만, 근로자의 퇴직소득 안정화라는 측면에서 본다면 매우 긍정적인 역할을 할 것이라 전망하였다. 또한 정년연장은 퇴직연금의 납입기간을 늘리고, 퇴직기간을 단축시켜 퇴직연금의 소득대체율을 높일 것이라고 예측하였다. 예를 들어, 정년연장으로 인하여 평균 3년 정도 더 일할 수 있다고 가정했을 때, 이는 연금 지급기간을 3년 단축시키는 것을 의미하므로, 임금상승률 등 다른 변수를 통제한다면 일반적으로 소득대체율이 증가하게 된다. 한편, 퇴직소득은 투자수익률에 큰 영향을 받게 되는데, 정년연장으로 인한 퇴직소득의 실질적 증가효과를 위해서는 임금상승률이나 물가상승률에 상응할 정도로 수익률을 높여야 함을 강조하고 있다. 그러나 현재는 퇴직연금 자산의 대부분이 원리금보장형 상품에 투자되고 있는 실정이기 때문에 수익률이 상당히 낮다고 볼 수 있다. 따라서 퇴직연금의 자산운용에 대한 위험 결정과 이에 따른 위험부담의 적극적 주체가 필요하다고 보고 있으며, 이를 위해 기업별 퇴직연금 투자위원회나 기금형 퇴직연금의 도입을 검토해야 한다고 주장하고 있다.

김유선(2014)은 한국노동연구원의 「사업체패널조사(2005~2011년)」를 실증분석한 결과 임금수준과 승급액 추이를 살펴보면, 임금체계에 관계없이 직급별 임금수준과 승급액은 같은 수준으로 수렴하고 있는 것으로 나타났

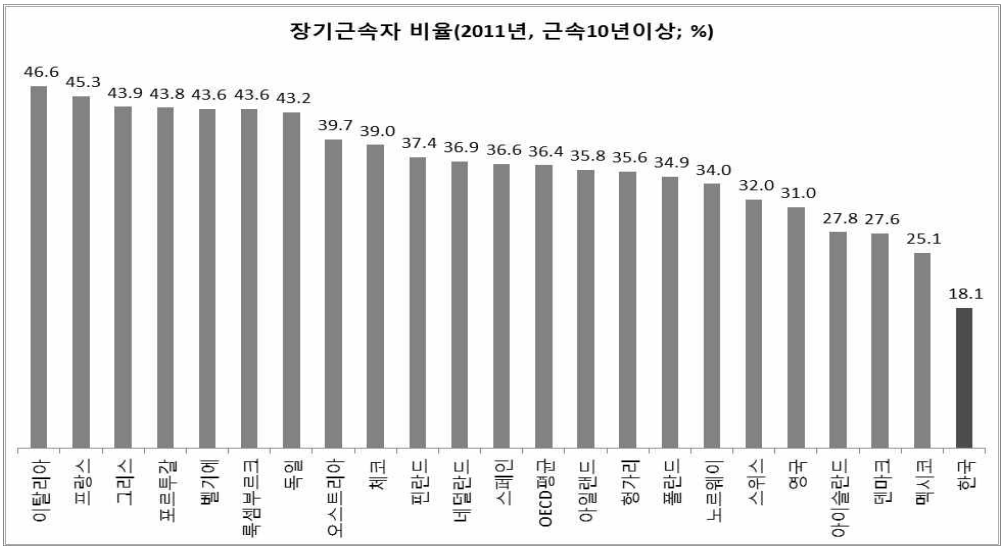
다. 즉, 호봉급이 직능급·직무급보다 임금수준이 높거나, 인건비 부담이 크거나, 승급액이 높다는 증거는 직접적으로 드러나지 않는 것으로 나타났다. 또한 경영성과 지표로 수익성과 인건비, 생산성 중 어느 것을 사용하든, 성과주의 임금제도는 경영성과에 유의미한 긍정적 영향을 미치지 못한 것으로 분석되었다. 특히, 우리나라는 근속연수가 증가하면 통계상 미국이나 일본, 유럽보다 임금상승 폭이 크다는 점을 근거로, '한국은 임금연공성이 매우 강하다'는 주장에 대해 반박하였는데, 그 이유로 OECD 회원국 중 한국은 평균 근속연수가 가장 짧고, 근속연수 1년 미만의 단기근속자 비율은 가장 높고, 근속연수 10년 이상의 장기근속자 비율은 가장 낮다는 사실을 들었다.

[그림 2-4] 단기근속자 비율 국제 비교



자료: 김유선(2013), '임금체계 개편 논의, 비판적 검토와 대안 모색'에서 인용.

[그림 2-5] 장기근속자 비율 국제 비교



자료: 김유선(2013), '임금체계 개편 논의, 비판적 검토와 대안 모색'에서 인용.

이러한 사실은 기존 한국의 대다수 노동자는 근속연수가 매우 짧아 연공임금 효과를 제대로 누릴 수 없다는 것을 시사한다. 따라서 정년연장의 대안으로 연공급을 직무급이나 직능급으로 바꾸는 것보다 승급액을 일부 조정하는 것이 노사 모두에게 더 나은 결과를 가져다 줄 수 있다고 주장하고 있다. 또한 나름대로 임금체계를 갖고 있는 대기업 정규직보다는, 임금체계가 없는 중소영세업체 비정규직부터 임금체계를 도입하는 것이 효과적이라 판단하고 있다. 중소영세업체 비정규직이 대부분인 저임금 노동시장은 임금체계가 아예 없고, 최저임금이 사실상 유일한 임금결정 기제로 작동하고 있기 때문이다.

정진호(2014)는 연공임금의 중고령근로자 고용, 신규 채용, 고용기회에 미치는 효과를 종합적으로 분석하기 위하여 고용노동부의 2012년 「임금구조기본통계조사」를 활용하여 분석을 진행하였다. 분석결과 근속-임금 곡선의 기울기가 클수록 고령근로자 고용비율은 통계적으로 유의하게 낮게 나

타났다. 그러나 신규 채용 고령근로자 비율 및 이들 지표를 결합한 고령근로자의 상대적인 고용기회에 미치는 연공임금의 효과는 통계적으로 유의하지 않은 결과를 보였다. 이는 임금의 연공성이 고령근로자의 계속 고용을 억제하는 효과를 가지기 때문에, 전반적으로 고령층 고용에 부정적인 영향을 미치고 있음을 시사한다고 판단하였다. 또한 임금수준이 고령근로자의 고용, 신규 채용, 고용기회에 미치는 효과는 모두 부정적으로 나타났는데, 이는 임금수준이 높은 기업일수록 고령근로자의 고용유지 및 신규 채용 나아가 고용기회에 일정한 제약이 있음을 반영한다고 보았다. 이들 분석결과를 종합하면 임금수준이 높거나 또는 임금 곡선의 기울기가 가파른 기업일수록 고령노동력에 대한 노동수요가 낮음을 파악하였다.

한편, 임금 이외의 각종 근로조건이 고령근로자의 고용에 미치는 효과를 살펴보면 시간제 근로자의 비율이 높은 사업체일수록 고령근로자의 고용비율, 신규 채용 고령근로자 비율, 고용기회에 미치는 효과가 통계적으로 매우 유의하게 높게 나타났다. 그러나 교대제 근로자 비율이 클수록 고령근로자 고용에 미치는 효과가 높게 나타나지만, 장시간 근로자 비율이 클수록 고령근로자 고용에 미치는 효과는 오히려 낮게 나타나는 경향을 보였다. 여러 가지 근무형태가 혼재된 교대제를 별도로 한다면, 시간제 근로자가 많거나 장시간 근로자가 적어 근로시간이 짧은 기업일수록 고용근로자의 고용은 높게 나타남을 확인하였다.

이와 같은 분석결과를 통해, 상기 연구에서는 60세 법제화라는 환경 변화에 부합한 새로운 임금체계로의 개편이 시급하게 요구된다고 판단하였다. 정년연장 이전에 임금과 생산성이 균형을 유지하였더라도 정년연장에 따른 생산성을 초과하는 임금 불균형을 완화시키기 위한 임금피크제, 중장기적인 임금체계 개편이 필요하다고 보았다. 한편, 특정한 임금체계를 지향하는 임금체계 개편에 대한 논의보다는 근로자의 조직에 대한 역할이나 기여에 부합한 임금제도를 설계하는 방향으로의 논의 전환이 필요하고, 원활한 이행을 촉진하기 위한 정부의 역할・직무분석 지원, 적절한 임금정보

제공이 요구된다고 주장한다.

나. 60세 정년연장 효과에 대한 노동법적 문헌연구

이정(2013)은 노동법 측면에서 정년연장의 쟁점과 과제를 분석하였는데, 먼저 현재의 고령자법은 법정 정년을 60세 이상으로 해야 한다는 원론적인 규정을 두고 있을 뿐, 정년연장에 따른 고용형태를 어떻게 해야 할 것인가에 대해서는 아무런 언급을 하고 있지 않음을 지적하였다. 우리나라의 경우 기존의 정년을 연장하는 경우에 연장되는 부분의 고용관계를 어떻게 설정할 것인지는 원칙적으로 노사가 자율적으로 선택할 수 있으며, 따라서 정년을 연장하는 경우 연장된 부분의 고용형태를 어떻게 설정할 것인가가 문제가 될 수 있음을 제기하였다.

임금체계 및 근속에 따른 호봉체계 등 기존의 근로조건을 그대로 유지한 채 정년만 연장하는 방법은 기업으로서는 상당한 재정적 부담을 수반하기 때문에, 기업은 정년 후 계속적 고용의 연속성을 인정하면서도 임금체계의 개편을 동반하는 방법이나, 기존의 정년에서 종전의 근로계약 관계를 종료하여 퇴직금을 정산한 후 60세까지는 새로운 고용형태로 고용하는 방법을 선호할 것이다. 이에 대해 고령자법은 '임금체계 개편 등 필요한 조치'를 하여야 한다는 추상적 규정만 두고 있기 때문에 결국 노사는 자율적으로 취업규칙이나 단체협약을 개정해야 한다. 그러나 노사가 정년연장을 위한 임금체계 등의 개편에 합의하지 못한 경우, 기존의 임금체계는 그대로 유지되는지, 임금체계 이외의 근로조건의 변경도 가능한지의 여부가 쟁점으로 부각될 수 있다고 보았다.

상기 연구에서는 또 다른 법적 쟁점으로 재고용과 해고를 들고 있는데, 모든 근로자에 대하여 60세까지 정년을 보장해야 하는지, 아니면 일정한 요건에 미달하는 자에 대해서는 기존의 정년 이후의 재고용을 거부하거나

해고할 수 있는지에 관한 것이다. 또한 정년연장의 실효성을 위해서는 고령자의 능력을 고려하여 이에 맞게끔 근로조건을 합리적으로 변경할 수 있는 제도적 장치가 필요한데, 현행 법제 하에서 가능한 방법은 취업규칙이나 단체협약을 통하여 근로조건을 변경하는 것이다. 그러나 양자 모두 집단적 근로조건의 변경을 전제로 한 것이고, 근로자 측의 동의가 없으면 근로조건을 변경하기가 어렵다는 한계를 지적하였다. 근로기준법이 요구하는 해고요건을 고려할 때, 해고 대상 근로자에게 웬만한 비리나 과실이 있음을 회사가 입증하지 않는 한 기업은 다소 능력이 모자라는 고령자를 쉽게 해고할 수 없음을 주장하며, 정년제의 실효성에 문제를 제기하고 있다. 결론적으로 상기 연구는 정년연장 시행이 2년 앞으로 다가온 현 시점에서 법・제도적 보완이 시급함을 강조하고 있다.

도재형(2014)은 정년연장에 따른 임금체계 개편 작업은 단체협약이나 취업규칙, 혹은 근로자대표 제도의 일반 법리에 따라 이루어지게 되며, 과반수 노조가 있는 경우 임금체계 개편 작업은 단체협약의 개정 및 취업규칙 변경절차를 거치면 되므로, 상대적으로 그 작업과정은 간단한 것으로 판단하고 있다. 그러나 해석상 쟁점은 근로자대표에 의한 개편 작업에서 발생할 수 있는데, 현재 과반수 노조가 없는 경우 임금체계 개편 작업은 사업주와 근로자대표에 맡겨져 있다. 이와 관련해서 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제19조의2가 취업규칙 변경 절차를 규정한 근로기준법 제94조를 배제할 수 있는지가 문제될 것으로 보고 있다. 왜냐하면, 근로기준법 제94조는 사용자가 취업규칙을 불리하게 변경하는 경우 근로자 과반수의 집단적 동의를 받아야 한다고 규정함에 비해, 위 법률 제19조의2는 '근로자의 과반수를 대표하는 자'를 임금체계 개편의 주체로 규정하고 있기 때문이다. 그러나 위 법률 제19조의2에 그와 관련된 명문의 규정이 없는 상태에서 이것이 근로기준법 제94조를 배제한다고 해석하기는 어렵다고 판단하고 있다. 따라서 '근로자의 과반수를 대표하는 자'는 취업규칙을 불리하지 않게 변경하는 범위에서 임금체계 개편을 할 수 있고, 만약 취업규칙의 불리한 변경을 통해 임금체계 개편을 할 경우

에는 근로기준법 제94조가 적용되는 것이 타당한 것으로 본다.

다. 60세 정년연장 효과에 대한 경영학적 문헌연구

박호환(2013)은 정년연장으로 인한 인적 자원 관리의 변화에 대해 논하였다. 기업에서 근로자의 생산성에 대한 적합한 보상을 해왔다고 가정한다면 40대 중반 이후 퇴직할 때까지 발생하는 임금과 생산성의 괴리에 대한 비효율을 만회해야 하며, 이를 위해 인적 자원 관리 측면에서 필요한 조치들을 취해야 한다고 주장하였다. 이러한 관점에서 사용자의 장기적 과제는 크게 임금 곡선을 낮추거나 생산성 곡선을 향상시키는 두 가지로 구분된다고 보았다. 임금 곡선을 낮추기 위해서는 신입과 하위직급 직원들의 임금인상률을 이전보다 낮게 책정하고, 중간직급의 임금에 개인성과급과 집단성과급을 도입함과 동시에 직무급 요소를 대폭 반영하여 임금인상률을 억제하며, 고직급들의 보상은 성과급과 바로 연동시킬 필요가 있다고 보았다. 또한 복지후생제도의 효율성을 재검토하는 것도 임금 곡선을 낮추기 위한 방법 중 하나라고 판단하였다.

한편, 생산성 곡선을 향상시키기 위한 방법은 인적 자원 관리 전반에 걸쳐 혁신적인 변화를 가져와야 한다고 주장하였다. 즉, 장기근속자에게 적합한 업무의 개발과 배치, 관리직과 전문직으로 나뉘어지는 복선형의 직군관리, 별도 직급의 신설을 비롯하여, 채용・경력관리・이동관리 등 일반적인 인사관리 분야에 대한 전반적인 정비가 필요함을 강조하였다. 또한 취업규칙, 단체협약 등을 재검토하여야 하며, 정년연장은 노사 간 이해관계의 대립이 필연적으로 나타나기 때문에 노사관계 관리에 대한 전반적인 점검도 필요하다고 보았다.

이병훈(2013)은 정년연장으로 인한 노사갈등에 초점을 맞춰 연구를 진행하였다. 이병훈(2013)의 연구에서도 정년연장으로 인한 노사갈등의 핵심

원인이 임금체계 개편에서 올 것이라 전망하였다. 60세 정년연장법은 임금피크제의 도입을 암묵적으로 동의하고 있지만, 2000년 초반 도입된 임금피크제는 여전히 대다수의 기업에서 시행하지 못하고 있다. 임금피크제 제도의 확산이 더딘 이유로는 노사합의의 어려움, 고령자에 대한 적합한 직무 개발의 어려움, 임금삭감에 따른 근로자들의 소득감소 우려와 노조 반대, 정년 전 퇴직관행에 따른 임금피크제의 불필요가 대표적인 이유라고 밝히고 있다. 특히, 김정한(2008)의 연구를 인용하여 임금피크제를 도입하지 않은 기업들의 가장 큰 이유는 노사합의의 어려움에 있다고 보았다.

상기 연구는 정년연장이 법제화되기 이전에도 임금피크제 도입을 둘러싼 노사협의가 원만하게 이루어지지 않고, 노조의 반대로 무산되는 경우가 많은 상황에서, 과연 법으로 정년이 의무화되어 있는 제도적 여건 하에서 노동조합과 근로자가 임금피크제에 대한 합의를 원만하게 해줄지에 대한 상당한 의문을 제기하였다. 오히려 법 개정 이전에는 근로자의 고용연장에 따른 임금삭감을 조건으로 합의가 가능하였으나, 법제화된 상태에서는 노동조합과 근로자들이 임금피크제 도입을 받아들일 유인이 거의 없을 것이라고 판단하고 있다. 한편, 정년연장으로 고령자의 비중이 늘어나면서 기존 작업체제와 연령구조의 불일치에서 노사갈등이 발생할 수 있다고 전망하였다. 고령자의 비중이 증가하면, 고령자를 위해 작업환경의 인체공학적 개선과 건강지원 시설의 확충이 필요할 것이다. 이는 기업 경영에 상당한 비용부담으로 작용할 것이며, 협상과정에서 상당한 진통이 따를 것으로 예상하고 있다. 결론적으로 60세 정년제 의무화 시행은 노사 스스로 해결하기 어려운 상당한 갈등을 초래할 수 있으며, 이를 위해 정부는 효과적인 분쟁조정을 위한 전문 담당 기구를 설치・운용해야 한다고 주장하고 있다.

이지만(2013)은 우리나라 기업들은 외환위기 이후 과거 연공급제 임금체계에서 성과 및 직무급제 중심의 임금체계로 변화를 시도 중이며, 그 결과로 많은 기업이 연봉제로 임금체계를 전환하였지만, 근로자와의 노사

합의 도출이 어려워 여전히 호봉제에 형식적으로 이름을 연봉제로 부르는 수준이라고 지적하였다. 이러한 상황에서 정년 60세 연장은 고직급 장년 인력의 과다현상이 발생할 것으로 예측되며, 이는 기업에게 막대한 인건비 부담으로 작용할 것으로 판단하였다. 기업의 성장 및 수익률을 지난 3년간 평균수준으로 전제한 상태에서 55세 근로자 임금을 26세 신입사원 임금의 3배로 가정한다면, 임금피크제 임금조정률을 55세에 90%부터 60세에 50%까지 차등 적용한다고 하더라도 시뮬레이션 결과 기업 인건비 부담은 2020년 17.5%까지 증가할 것으로 예측하였다. 즉, 정년연장에 따라 수반되는 임금체계 개편에서 임금피크제 적용만으로는 기업의 막대한 노동비용 부담을 감당하기 어렵다고 판단하였다. 따라서 정년 60세 법제화에 따른 추가 인건비 부담을 해소하기 위해서는 임금피크제와 함께, 근속연수에 비례하는 호봉제에서 생산성이 연동된 임금체계로의 전환이 필요함을 주장하였다. 또한 이지만(2014)에서는 근속연수에 따라 자동적으로 임금이 상승되는 연공급제의 '자동승급분 폐지'와 기업 수익에 탄력적으로 적응하는 '베이스-업(Base-up)의 조정'이 향후 임금체계 개편에 필수적인 것으로 보았다.

라. 60세 정년연장 효과에 대한 사회학적 문헌연구

함인희(2013)는 25~54세 남녀 사기업 정규직 근로자 1,076명을 대상으로 한 설문조사를 통해 정년연장 법제화에 따른 직장인의 근로의식 변화에 대한 연구를 수행하였다. 설문조사에서 근로자는 정년 60세 시대에 기업이 준비해야 할 가장 큰 요소로서, 교육 및 재교육 프로그램을 꼽았으며, 장년층일수록 고령자 적합 직종 개발을 요구하고 있는 것으로 나타났다. 또한 여성(48.9%)의 경우 남성(33.5%)보다 정년 60세 시대에 시간제 근무 도입의 필요성을 크게 느끼는 것으로 분석되었다. 또한 현 직장에서 40대 중반 이후 적합 직무가 있는가에 대한 질문에는 장년층의 경우 적합 직무

가 있다고 응답한 비중이 52.3%인 반면, 중년층의 경우 적합 직무가 있다고 응답한 비중이 35.5%로 세대 간 인식에 상당한 차이가 있음을 보여주었다. 한편, 정년 60세 시대에 근로자가 준비해야 할 사항의 중요도는 신체적·정신적 건강, 다양한 세대와의 의사소통 능력, 새로운 지식 및 기술습득 수준인 것으로 조사되었고, 임금피크제와 관련한 근로자 인식에 관한 인터뷰를 실시한 결과 정년연장을 위한 임금삭감이나 복지혜택 감소는 감수할 의향이 있다는 의견이 주를 이루는 것으로 나타났다. 이는 기존 문헌에서 임금체계 조정으로 노사 간 상당한 갈등이 발생할 것이라는 연구와는 다소 차이가 있다고 볼 수 있다.

2. 정년제에 관한 선진 외국사례 문헌연구

60세 정년제 시행으로 인한 노동시장 변화를 살펴보는 또 다른 방안은 우리나라보다 먼저 정년제를 시행한 국가를 대상으로 해당 나라의 노동시장 구조가 어떻게 변화하여 왔는지를 살펴보는 것이다. 우리나라의 경우 고령화가 급격하게 이루어지고 있는 특징이 있으나, 저출산 및 고령화는 전 세계적으로 발생하고 있으며, 이에 따라 고령자의 고용촉진은 대부분의 나라에서 중요한 정책과제가 되고 있다.

ILO에서는 1980년 '고령근로자에 관한 제162호 권고'에서 고령근로자에 대한 평등한 기회와 대우를 촉진하고, 근로조건 및 작업환경을 개선하며, 직업생활로부터의 은퇴를 준비할 수 있도록 지원하는 것을 채택하였다. 본 권고에서는 고령근로자에 대해 일반적인 관점에서 정의하고 있을 뿐, 특정한 연령범위를 제시하고 있지는 않다. 그러나 회원국에서 고령근로자에 해당하는 특정 연령범위를 설정할 수 있도록 허용하고 있다. 한국과 일본처럼 종신고용제 및 연공서열형 임금체계를 가진 국가에서는 장기근속자에 대한 임금부담이 매우 큰 반면, 일반적으로 근로자는 고령화될수

록 평균 생산성이 감소함으로, 기업은 경영합리화의 관점에서 정년제를 활용하는 모습을 보이고 있다. 반면, 서구 국가에서는 정년제를 고령자의 일할 권리를 제한하는 일종의 연령차별로 인지하여, 정년제를 법으로 금지하거나 철폐하는 추세를 보인다.

본 절에서는 다양한 선진 외국사례에 관한 문헌연구를 통해 60세 정년연장법 이후 우리나라에서 발생하게 될 사회적인 변화를 예측해 보고, 60세 정년연장이 연착륙할 수 있도록 법 시행 전 적절한 준비와 대응방안에 관한 시사점을 선진 외국사례를 통해 찾고자 한다.

가. 일본

일본은 우리나라보다 고령화가 더 급속히 진전되었으며, 그에 따른 정년연령 연장, 고령자 고용보호 조치 등 다양한 정책을 취해 왔다. 일본 총무성의 “2013년 노동력 조사”에 따르면 전체 취업자에서 65세 이상이 차지하는 비중이 10.1%이다. 낮은 출산율과 고령화로 생산가능인구가 감소하였으나 고령층이 증가하고 있다. 이는 2011년 동일본 대지진, 아베정부의 경기부양정책, 2020년 도쿄올림픽으로 전국에서 공공사업이 진행되어 기술 숙련도는 높으나 유보임금이 높지 않은 고령층이 건설부문에서 일하여서 생긴 현상이다.[1] 대한상공회의소(2007)에 따르면, 일본의 정년제는 19세기부터 시작되었으며, 오랜 기간 동안 55세로 설정되어 있었으나 1970년대 중반부터 고령자 고용확보 및 공공연금 수급연령과 관련된 이슈가 제기되면서 정년연령을 60세로 연장하고자 하는 논의가 이루어졌다. 그 결과 1980년대 후반 이후 정년연령을 60세로 연장하는 기업이 증가하면서[2] 1998년 4월 이후부터는 퇴직연령을 60세 이하로 설정하는 것이 법

1) 한국의 생계형 고령취업자의 저임금, 비정규직의 현실과는 괴리가 있다.
2) 1980년대 일본의 상당수 기업이 법률이 아닌 고용유지 협상을 통해 기업정년을 55세에서 60세로 연장하였다. 많은 경우 종전 정년 55세에 15% 임금을 삭감하거나 58세에서 10% 임금을 추가적으로 삭감하는 조치를 한시적(5년)으로 시도하였다. 이후 임금 곡선을 개편하여 30세까지는

적으로 금지되었다. 한편, 2000년대 초반 공공연금 수급연령을 단계적으로 65세로 상승시키는 입법 조치가 발표되었으며 2013년도부터 발효되도록 규정하였다. 이에 따라 2006년 4월 1일부로 60세 이상 고령자의 고용확보를 위한 고용보호 조치(정년연장, 정년제 폐지, 계속고용제도 도입)가 실시되었다. 고용보호 조치는 노사 합의 하에 이루어짐에 따라, 60세 이상 재취업을 희망하는 근로자를 모두 고용하는 기업은 절반수준에 머물렀다. 이에 따라 2013년 4월 1일부로는 재취업 희망근로자를 모두 고용하도록 법이 개정되었으며, 사실상 정년연령이 65세로 연장되었다 볼 수 있다.

<표 2-1> 2004년 일본의 「고연령자 고용안정법」 개정안 주요 내용

분류	내용
65세까지 고용확보	- 65세 고용도입 프로젝트 실시: 2006년 고령자 고용확보 조치 실시에 앞서 기업의 인사 및 임금제도 개선과 고령자 고용확보 조치에 대한 고용주 인식 개선 및 제반 환경 정비 - 고령자 고용확보 조치 실시(2006년 4월)
중고령근로자의 재취업 촉진	- 공공직업안정소를 통한 중고령자 재취업 지원 - 재취업이 시급한 중고령자 중점 지원
고령자의 다양한 취업 및 사회참여 촉진	- 실버인재센터를 통해 고령자에게 단기 일자리 제공

자료: 김준영(2011), 「일본 고령자 고용정책」에서 인용함.

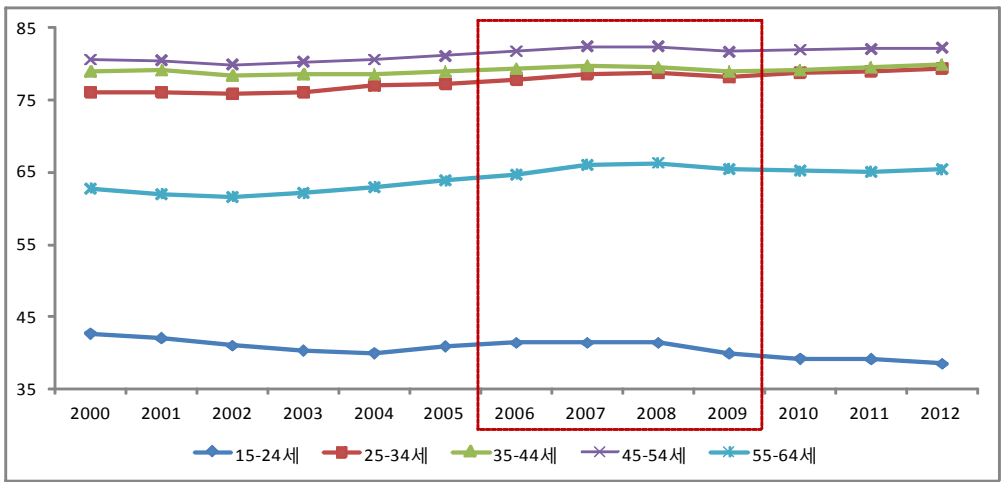
일본은 1970년대 초반 이후 지금까지 법정 퇴직연령을 55살에서 65살로 단계적으로 높여오면서 급속한 인구 고령화와 베이비 붐 세대(1947~1949년 출생자)의 대규모 은퇴라는 노동시장 변화를 우리나라보다 먼저 겪어왔으며, 여러 시행착오를 앞서 경험했다는 측면에서 볼 때, 정년 60세 시

임금이 가파르게 오르고 이후 지속적으로 상승하다가 53~55세부터 떨어지도록 하여, 일본 기업에게는 정년연장이 추가적인 부담이 되지 않았다. 하지만, 임금체계도 바꾸지 않고 법으로 60세 정년연장을 결정한 한국에서는 노조가 임금제도 변경에 동의할 경제적 동기가 없다.

대를 맞이하는 우리 정부와 기업, 근로자에게 다양한 시사점을 제공한다.

전반적으로 일본은 정년연령을 연장하는 과정에 기업에게 유예기간을 주어 자발적으로 정년연장을 할 수 있도록 유도하는 특성을 보인다. [그림 2-6]을 보면, 2006년 고령자 고용확보 조치 이후 55~64세 연령층의 고용률은 상승하는 모습을 보이고 있고, 2006년 직후 15~24세, 35~44세 연령층의 고용률은 큰 변화를 보이지 않고 있다. 이는 정년연장 이전에 유예기간을 통해 기업들로 하여금 임금체계 등을 개편할 수 있도록 해주었기 때문으로 보인다. 이는 우리나라가 정년 60세 연장법 통과 후 불과 3년의 유예기간을 주는 것과 상당한 차이를 보인다.

[그림 2-6] 일본의 연령대별 고용률 변화 추이(2000~2012년)



자료: stats.oecd.org

강순희(2013)에 따르면 일본에서 정년연장으로 인해 가장 문제가 되는 것이 임금과 퇴직금의 증대인데, 이를 개편하는 노력이 집중적으로 이루어지게 되었으며, 대표적인 예로 고령자 고용유지를 위해 일정 연령부터

승급을 정지하거나 임금을 삭감하는 등의 임금체계 개선을 들었다. 또한 기업 내부의 노사적 측면에서 중고령 인력을 자회사나 관련 회사로 출향을 시키거나, 근무연장제도 또는 재고용제도를 도입하여 고용을 유지하기도 하며, 조기 퇴직 우대제도를 도입하거나, 직급정년제도의 도입, 전문직제도의 도입, 선택정년제의 도입, 자격취득지원제도의 실시, 능력 재개발 및 교육훈련제도의 활용 등 다양한 인사관리 시책들을 실시하는 등의 노력이 있었다고 설명하였다.[3)]

한편, 일본에서 60세 정년제로 정년연장을 전개함에 있어서 민간 노사의 자율로 추진되기는 하였으나 정부가 적극적으로 역할을 수행한 점도 눈에 띄는 대목이다. 1982년 3월에는 노동부장관이 정년연령을 60세 미만으로 정하고 있는 종업원 300명 이상 기업에 대해 60세 정년제를 실시하도록 요청하는 서한을 보내 60세 정년제의 조기 실현을 위해 최대한 노력해 줄 것을 당부하였으며, 정년연장의 필요성에 관한 홍보 및 촉진활동, 연구 및 정보제공, 정년연장이 늦어지고 있는 기업에 대한 개별 지도 등을 정부 차원에서 수행하였다. 또한 일본의 경우 '정년연장 장려금제도'(1973년), 고용보험법상의 '고령자고용장려금'(1974년), '계속고용장려금'(1976년), '생애직업훈련 장려급부금', '고연령자 작업장개선자금 융자' 등을 통하여 사업주의 정년연장을 지속적으로 지원한 것으로 나타났다. 이러한 정부의 적극적 역할은 65세 정년제의 도입과정에서도 비슷하게 나타난 것으로 파악된다.

일본에서의 정년연장이 노동시장에 미치는 효과를 살펴보면, 인건비 부담의 증가라는 부정적인 영향이 있지만 생산가능인구의 감소를 억제하는

3) 일본 후지쓰 회사는 1972년 정년을 56세에서 60세로 연장하였는데, 고도성장기여서 기업부담이 적었고 젊은 노동력이 많았다. 이 시기의 보수는 노동시간에 의해 지급되어 잔업수당이 비중이 크고, 따라서 직원들의 목표의식이 약하였다. 1980년대까지는 이 임금체계가 유지되었으나 1990년대에 들어서면서 성장이 정체되어 종신고용이 무너지고, 이에 따라 구조조정이 이루어졌으며, 정년연장에 따른 고령자 고용은 호봉제로 인해 청년층의 신규 취업을 억제한다는 문제가 발생하여 기업은 성과와 직무수행 능력을 중심으로 임금체계를 개편한다. 그 결과 기업의 임금부담이 낮아져 오히려 정년을 60세 이상으로 늘리게 되었고, 근로자도 회사를 옮기면 임금이 더 떨어진다는 것을 알기 때문에, 일정 시점에 임금이 떨어지더라도 한 회사에서 계속 일하기를 원해 실질적으로 종신고용제도가 부활하는 계기가 된다.

등 긍정적 영향이 크다는 점이 부각되었다. 또한 강순희(2013)에 따르면, 대부분의 일본 연구들은 고령자의 숙련과 청년의 숙련은 근본적으로 다르기 때문에 60~64세 고용증가가 청년층 취업에 미치는 부정적인 영향은 제한적이라고 보고 있다. 한편, 60세 정년연장이 되는 과정에서 기업의 채용 규모 변화에서도 당장은 기업의 추가 인건비 부담을 가져오기 때문에 신규 채용을 억제하지만 그러한 현상은 몇 년이 지나면 곧 사라진다고 판단하고 있다.

일본의 사례가 우리나라에 주는 시사점 중 가장 중요한 것은 정년연장의 법제화가 사회적 환경이 충분히 조성된 후에 마지막 단계에서 이루어지고 있다는 것이다. 즉, 고령자 고용의 필요성이 충분함에도 불구하고 노사의 자율적 노력을 우선하면서 정부는 이를 조성, 촉진하기 위한 행정지도, 재정적 지원 조치를 먼저 수행하고, 실제로 노사의 대응이 상당히 이루어진 이후에야 법제화를 시도한다는 것이다. 이러한 관행은 법의 실효성을 높이고 법과 정책에 대한 신뢰성을 확보하는데 기여한다고 할 수 있다. 우리나라의 경우 현재 노사가 충분한 합의를 거치기 전 이미 법제화가 시행되었기 때문에 지금이라도 법 시행 전에 60세 정년제 안착을 위해 기업의 대응방안과 정부의 지원이 속히 이루어져야 할 것이다. 그렇지 않다면 법 시행 후 노사 간 상당한 마찰로 인해 정년연장의 실효성에 문제가 발생할 가능성이 크다.

일본의 많은 기업들에서는 법 시행 전 60세 정년제의 도입에 따른 기업의 인건비 부담, 고령층의 증대와 직위 부족에 따른 인사관리상의 문제 등에 대하여 노조와 근로자들이 이해하고 이러한 제 문제들에 대해 논의를 할 위원회를 노사가 공동으로 구성하여 여기에서 정년연장에 관한 사항, 즉 임금체계, 퇴직금제도, 인사제도를 포함하여 복리후생 시책까지도 노사가 설계한 라이프 사이클에 맞추어 재설계를 하여 왔다. 이러한 이유로 일본의 경우, 정년연장을 둘러싼 노사 간의 갈등사례는 별로 나타나고 있지 않다. 또한 정부는 정년연장 관련한 홍보활동, 조사 및 연구, '정년연

장을 위한 매뉴얼'의 발행 등 정보제공, 고령자 고용촉진대회, 기업이나 단체 표창, 사업주단체에 대한 정년연장 압력, 정년연장이 늦어지고 있는 기업에 대한 개별 지도, 그리고 무엇보다도 '정년연장에 대한 장려금' 등의 지원 조치를 통하여 정부는 정년연장이 촉진되고 정착되도록 하는 데 노력해 왔다. 또한 최근의 65세 정년제 도입과정에서도 기업이 유연하게 대응할 수 있도록 상당한 선택지를 두고 있으며 기업들도 실제로 이를 적극 활용하는 모습을 보이고 있다. 65세 미만 정년을 규정하고 있는 2013년 4월 이전까지는 사업주에 대해 정년연장, 계속고용제도, 정년규정의 폐지 중 어느 하나를 선택해서 계속고용 노력을 하도록 하였으며 그 선택에 대해서는 65세 정년제가 시행된 2013년 4월 이후에도 효력을 갖도록 하였는데, 이에 따라 다수의 기업들이 65세 이상으로 정년연장이나 정년규정 폐지보다는 계속고용제도를 선택하게 되었다.

나. 미국

미국의 경우 사회보장제도(Social Security System)를 개혁하는 방안의 하나로 은퇴연령을 연장하는 정책을 추진하게 되었다. 2010년 12월 오바마 대통령은 중기적으로 재정을 안정화시키고 장기적으로는 재정의 지속가능성을 유지하기 위하여 양원에 재정의 책임과 개혁을 위한 위원회(the Fiscal Committee)를 출범시켰다. 재정위원회는 사회보장제도의 재정을 안정화시키기 위하여 정년의 상한을 현행 67세로부터 2075년 69세로 연장할 것을 권유하였다. 이와 함께 사회보장 급여를 감축시킬 것을 제안하였다.

은퇴연령을 연장시키는 것을 독려할 수 있는 방안에 대하여 많은 논의가 있었는데 그 중 Templin(2011)은 다음과 같은 네 가지 방안을 제시하고 있다. 첫째, 현행 미국의 사회보장제도 중 근간이 되고 있는 은퇴소득검증제도(Retirement Eanrings Test: RET)를 없애는 것이다. RET는 근로

자가 완전 은퇴연령(Full Retirement Age: FRA)에 도달하기 전에 사회보장 급여를 청구하는 경우 적용되는 제도이다. 예로서 62세에 사회보장급여의 감축 없이는 연간 14,160달러까지 벌 수 있다, 만약 상한선(14,160달러)을 넘는 소득은 초과하는 매 2달러당 1달러씩 급여가 감소한다. 근로자가 FRA에 도달하게 되면 37,680달러 소득이 넘어선 임금소득에 대해서는 임금소득 3달러당 1달러씩 감축된다. 당연히 FRA를 지나치면 RET에 적용되지 않는다. RET는 근로자가 노동시장에 참가하는 동기를 저해하는 것으로 나타난 만큼 RET를 완전히 제거하는 것이 바람직할 것이다.

둘째, 고령근로자들의 급여세(payroll tax)를 인하시킴으로써 은퇴를 연장하는 것을 독려할 수 있을 것이다. Schmidt and Sevak(2009)에 의하면 급여세의 세후 수익률을 10% 증가시키는 경우 남성 근로자의 노동시장 참여율은 7.5% 증가하고 여성 근로자의 노동시장 참여율은 11.4% 증가하게 될 것이다. 고령근로자들의 급여세의 실효세율(effective payroll tax rate)을 낮추는 방법은 여러 가지가 가능하다. 일정 연령 이상의 근로자들에게는 아예 영세율을 적용한다든가 혹은 소득세 환급을 하여줌으로써 실효세율을 인하시킬 수 있다. 이러한 정책수단을 추진하는 경우 정부로서는 세수(tax revenue)가 감소될 수 있다는 점에 대하여 우려할 수 있다. 물론 이 정책은 1차적으로 정부의 세수를 감소시킬 것이나 고령근로자들의 노동공급을 증가시켜 세원을 확충시킴으로써 낮은 실효세율에도 불구하고 세수는 증가할 수도 있다. 따라서 최종 세수에 미치는 영향은 증가와 감소가 모두 가능할 것이다.

셋째, 근로자들의 은퇴를 연기하고 저축을 증가시킬 수 있는 기타 동기유인제도는 다음과 같이 민간부문의 연금제도를 개혁하여 수행할 수 있다. 예로서 401(k)제도나 IRA(Individual Retirement Account)에서 근로자의 기여분을 조정함으로써 가능하다.

넷째, 근로자 은퇴 후 편익을 증가시킴으로써 은퇴를 연장시킬 수 있다. 미국의 경우 현재 고용상의 연령차별에 대해서는 법으로 이를 금지하고

있는 것으로 잘 알려져 있다. 미국은 세 차례에 걸친 법정 정년제도 변천 과정을 거쳐 현재의 정년폐지에 이르렀다고 볼 수 있다. 최초로 1967년에 「고용상 연령차별 금지법(Age Discrimination in Employment Act: ADEA)」을 제정하여 65세 정년이 설정되었고, 1978년에는 「고용상 연령차별 금지법」의 일부로 「강제정년법(Mandatory Retirement Act)」이 제정되었으며, 이 법안에서는 연령차별 금지 대상이 70세로 확대되었다. 그 후 1986년에 상한연령을 폐지함으로써 정년제도 자체를 폐지하기에 이르렀다.

김주섭(2013)은 미국에서의 정년폐지가 기업과 노동시장에 커다란 부작용을 야기하지 않고 안착할 수 있었던 이유를 크게 두 가지로 설명하고 있다. 첫째는 노동시장 유연성이다. 미국의 경우, 몇 가지 예외 규정을 두고 있기는 하나, 임의고용의 원칙(Employment at will)이 광범위하게 적용되고 있어 근로자와 사용자는 "언제든지(at any time), 사유를 불문하고(at any reason), 사전통지 없이(without prior notice)" 고용계약을 해지하거나 강등할 수 있다. 둘째는 직무중심 노동시장이다. 미국 기업의 임금체계[4]는 직무급이 일반화되어 있으며, 이에 따라 채용 및 승진 등 인사관리에 있어서의 직무평가가 잘 발달되어 있다. 이러한 유연한 노동시장 제도와 직무중심의 인사관리 시스템 하에서 정년제도 폐지는 노동시장의 효율성에 부정적인 영향을 미치지도 못하였을 뿐더러, 기업의 비용 증가를 야기하지 않을 수 있었던 것으로 평가되고 있다.

미국의 경우 기업과 정부의 각 차원에서 고령근로자 관리 프로그램을 운영하고 있다. 기업의 경우 유연근로(flexible work arrangement)를 도입하여 운영하는 경우가 많은데, 이는 근로시간, 근로주간, 재택근로 등을 통해 근로형태를 유연하게 운영하는 것으로 기업이나 직종에 따라 다양한 형태로 운영되고 있다. 또한 퇴직자 재고용 프로그램을 운영하고 있으며, 단계적 퇴직(phased-in retirement)제도를 통해 부분연금을 수령하면서 근로시

4) 미국의 임금체계는 기본적으로 직무급이고, 20세기 초반에 직무급이 도입된 후 1976년에는 민간기업의 75% 정도가 직무급을 위한 직무평가를 실시하였다. 근로자가 입사할 때는 직무급으로 시작하지만 그 다음에는 성과에 따라 임금수준이 결정된다.

간을 줄여나가는 방법을 활용하고 있다. 이는 노사 모두에게 유용한 것으로 평가되고 있다. 한편, 미국의 경우 정년제가 없으나, 개별 근로자의 성과가 안 좋은 경우에는 연령과 상관없이 해고가 가능하기 때문에 기업의 경쟁력을 유지할 수 있다. 기업들이 간혹 근로자의 연령을 기준으로 인력을 감축하는 경우에는 임금 이외에도 연금, 의료보험, 퇴직금 등 임금 외 기타 급여를 제공함으로써 근로자들이 자발적으로 기업을 떠나도록 유도하고 있다.

정부 차원에서 미국의 고령자 고용 및 훈련정책을 살펴보면, 먼저 CSEOA(Community Service Employment for Older Americans)를 들 수 있다. CSEOA는 고령자법(Older Americans Act, 1965)에 의거 노동부가 관장하는 프로그램으로 저소득 고령실직자를 대상으로 하고 있다. 대상은 55세 이상 실직자로서, 빈곤선의 125% 이하의 소득을 가지고 있는 고령자에게 자격이 주어진다. 주요 서비스는 비영리기구나 공공기관에서의 단시간 근로, 지역 커뮤니티 서비스에 종사하게 하며, 연방 및 주정부의 최저임금 수준의 임금을 받을 수 있다. 또 다른 정책으로 ATTA(Alternative Trade Adjustment Act)가 있는데, 이는 TAA(무역조정지원법)과 같이 무역에 의해 피해를 입은 근로자로서 50세 이상 실직자가 대상이며 노동부가 주정부를 통해 집행한다. 주로 재고용지원금, 임금보조금, 의료비 공제 등의 서비스 제공하고 있다. 미국 정부는 WIA(Workforce Investment Act)를 통해 앞의 두 사업에 참여할 수 없는 일반적인 실직자를 대상으로 원스톱 센터를 통해 훈련 및 취업지원 서비스 제공하고 있다.

미국의 사례가 우리나라에 주는 시사점을 정리하면, 먼저 제도 변화가 무리하게 노동시장 변화를 강제하려고 하기보다는 노동시장에서의 변화를 반영하여 이를 제도화함으로써 제도 변화로부터 발생할 수 있는 부작용을 최소화하고 있다는 것이다. 또한 미국의 경우 유연한 노동시장제도로 인해 정년폐지가 무리 없이 정착되었는데, 고용유연화뿐 아니라 임금유연화가 모든 연령계층에 대해 적용되고 있는 상태에서는 고령자에 대한 연령

차별 금지제도의 도입이 기업의 효율성을 저해할 가능성은 매우 적다는 점을 발견할 수 있다. 특히, 임금의 측면에서 본다면 우리의 경우 임금의 연공성이 다른 나라에 비해 월등히 높은 것으로 알려지고 있는데, 연공급 임금이 가지는 경직적 측면으로 인해 정년연장의 부작용이 증폭될 개연성이 상당히 높을 것으로 예상되는 바, 한국에서의 정년연장 논의는 원칙적으로는 노동시장 유연화 논의와 병행되는 것이 바람직하다고 볼 수 있다. 김주섭(2013)에 따르면, 임금체계 개편에 관련해서는 직무급제 도입 논의가 본격화될 필요성이 있으며, 미국의 경우와 같이 정부 차원에서 산업 전반에 걸친 대대적인 직무분석과 동일 직무에 대한 시장임금 조사를 실시하고, 이를 공표함으로써 기업들에게 직무급제 도입에 필요한 정보를 제공하는 것이 필요하다고 보고 있다. 다른 한편으로는 직무급제 도입 원활화를 위한 직무평가 모형 개발 및 확산 노력이 병행될 필요가 있다.

미국의 사례를 통해 볼 때, 우리나라는 임금유연화를 위한 노력과 함께 고령근로자의 생산성 향상을 위한 프로그램을 구안하는 것이 매우 시급한 당면 과제이다. 김주섭(2013)에 따르면, 불과 3년 앞으로 닥친 정년연장 의무화에 대비하여 남은 기간 동안 임금유연화가 만족할 만한 수준으로 정착되는 것은 현실적으로 매우 어렵다고 판단되며, 정년연장에 대한 법안이 이미 통과된 현 시점에서의 임금체계 개편논의는 일정한 한계를 노정할 것으로 예상된다. 결국 기업의 입장에서는 고령근로자에 대한 임금과 생산성의 괴리를 임금조정만을 가지고 극복하는 데는 많은 한계가 있다는 것을 의미하며, 임금조정과 함께 생산성 향상을 위한 정책방안 마련에 집중하는 것이 필요하다.

다. 영국

영국의 경우, 미국과 유사하게 현재 정년제도가 폐지된 상태이며, 지금

까지 정년제도와 관련하여 세 차례의 변천과정을 거쳐 왔다. 1971년의 노동관계법(Indtustrial Relations Act)에 남성은 65세에 그리고 여성은 60세로 정년을 규정하였는데, 산업화 이후 노동시장에서 남성 기준으로 65세 퇴직이 관행으로 형성되어 왔으며, 1971년의 정년법제화는 이러한 관행을 법제화한 것에 불과하여 노동시장에 별 다른 영향을 미치지 못하였다. 이 시기에 영국에서의 정년은 법적 강제 규정이 아니라 당사자 합의나 취업규칙에 의해 정해졌다고 볼 수 있다. 이후 1997년 신노동당(New Labor)정부는 능등(동?)적 복지(positive welfare) 차원에서 정년제도 폐지를 추진해 오다가, 2006년 고용평등(연령)규칙(Employment Eqality(Age) Regulation)을 개정하여 65세를 기본퇴직연령(Default Retirement Age)으로 하고 이를 이유로 한 해고를 금지함으로써 법적 강제 규정을 도입하였다. 가장 최근의 변화는 2011년 이루어졌는데, 기업 운영에 예외적인 경우로서 합리성이 있는 경우를 제외하고는, 정년을 폐지하는 개정법이 시행되었다. 이에 따라 객관적으로 정당화되는 경우, 즉 연령차별의 예외가 인정되는 경우가 아니면 연령을 이유로 강제로 퇴직시킬 수 없도록 규정함으로써 정년제도 자체를 폐지하기에 이른다.

영국의 경우 정년제를 폐지한 시기가 아직 오래되지 않았기 때문에 정년폐지의 효과를 논하기는 이른감이 있으나, 현재까지는 특별한 부작용은 발생하지 않고 있는 것으로 평가되고 있다. 이와 같은 평가의 주된 요인은 2011년 정년폐지가 실행되기까지 영국 정부는 고령자 고용촉진을 위한 각종 정책을 실시하는 것과 함께, 노동시장에 대한 면밀한 모니터링과 조사를 통해 정년폐지가 노동시장에 커다란 부담이 되지 않을 것이라는 결론에 이른 시점에서 정년폐지를 실시하게 된 것에 기인한다고 볼 수 있다.[5] 또한 영국 기업의 임금체계는 1980년대 이래로 성과주의 임금이 주를 이루고 있는데, 이러한 임금 유연성의 확보가 제도의 성공적 정착에

5) 2010년 영국의 DWP(Department for Work and Pensions)는 기업 규모별, 업종별 대표성을 가진 54명의 기업 인사관리 담당자와의 심층인터뷰를 통해 기업의 고령자 고용관행과 정년제도 유지 및 폐지 시의 영향 등에 대해 조사하였으며, 이 보고서는 정년폐지에 대한 의사결정에 중요한 영향을 미친 것으로 알려지고 있다(김주섭, 2013).

긍정적 영향을 미친 것으로 보인다.

영국의 기업도 미국과 마찬가지로 정년제도 폐지에 따라 고령자 고용관리에 신속하게 대응하였는데, 대표적인 예로 유연퇴직제도(flexible retirement)의 확산을 들 수 있다. 영국 최대의 전기통신기업인 British Telecom, Centrica, Domestic & General, West Bromwich Tool and Engineering Company 등의 경우 다양한 형태의 유연퇴직제도(flexible retirement)를 도입하여 고령자 고용관리에 변화를 주고 있다.

한편, 영국 정부는 생산적 복지라는 틀에서 뉴딜(New Deal) 50+ 프로그램을 시행하고 있으며 현재 영국에서 이루어지는 가장 중요한 적극적 노동시장정책으로 평가받고 있다. 또한 고령자를 위한 직업교육훈련도 지속적으로 지원하고 있는데 대표적으로 Experience Work, Employer Training Pilots, Union Learning Fund를 들 수 있다.

영국 사례가 시사하는 점은 미국 사례와 유사하다고 볼 수 있다. 고령자 고용관리 시스템을 정착시키기 위해서는 성과주의 임금체계를 통한 임금 유연성을 확보해야 하며, 해고에 있어서 어느 정도 노동시장의 유연성을 가져야 한다는 점이다. 또한 강제적인 제도 도입을 통한 노동시장의 변화를 꾀하기보다는, 현재의 노동시장에서의 변화를 반영하여 충분한 합의와 공감대를 형성한 후 이를 제도화하는 것이 부작용을 최소화할 수 있는 방법이라는 것을 보여주고 있다.

제3장 60세 정년제 의무화의 기업인식 및 대응 실태조사

1. 설문조사 개요

본 장에서는 기업설문을 통하여 정년 60세 법안 통과에 따른 기업인식과 대응에 관한 실태조사를 통해 정년 60세 시대를 맞는 우리나라 기업 인식의 현주소를 파악하고, 법 시행 이전에 기업 차원에서 자발적으로 어떠한 대응책을 구비하고 있는지, 그 방향은 적절한지에 대한 분석을 통해 정책적인 시사점을 도출하고자 한다. 설문은 근로자 30인 이상 기업의 인사담당자 400명을 대상으로 2013년 12월 중에 진행되었으며, 조사 내용은 조사대상 기업에 대한 업종, 업력, 근로자 수 등 기업의 일반 현황과, 정년연장의 필요성과 기업의 인식, 근로자의 생산성과 임금피크제, 고령자 직무 재배치 및 교육 프로그램 준비 여부 등 정년연장으로 인해 발생하는 기업의 주요 쟁점들을 다루었다.

<표 3-1> 60세 정년제에 따른 기업의 인식 및 대응방안 조사 내용

구 분	조사 내용
기업 일반 현황	- 기업 업종, 업력, 근로자 수
60새 정년제 의무화에 대한 기업 인식조사	- 정년연령 연장 필요성 인식 정도 - 정년 60세 연장 의무화에 대한 직원/사용자 측 반응 - 정년연령 연장 의사 및 시점, 정연연장 방식 - 인건비 부담 증가 여부, 증가되지 않는 이유 - 연령 증가에 따른 생산성 감소에 대한 의견 - 정년연장 시 예상되는 문제점
60새 정년제 의무화에 따른 기업 대응수준 조사	- 회사 차원의 준비 여부 - 임금피크제 도입 계획 여부, 도입하지 않는 이유 - 시간제근로 도입 계획 여부 - 고령자를 위한 직무배치 및 교육 프로그램 준비 여부 - 정년 60세 연장에 대한 대비 정도 - 정년 60세 의무화 안착 위한 정부지원책

<표 3-2> 60세 정년제에 따른 기업의 인식 및 대응방안 조사 설문지

60세 정년제 도입에 관한 기업의 인식조사

고용노동부에서는 정년 60세 연장 법안 통과로 인한 기업의 인식을 파악하여 대응책을 수립하고자 합니다. 본 조사는 이러한 연구의 일환으로 정년 60세 연장에 대한 귀하의 고견을 듣고자 진행되는 것으로써, **이 조사의 응답에는 옳고 그른 답이 있는 것이 아니므로**, 바쁘시더라도 조금만 시간을 할애하시어 설문조사의 결과가 유용한 정책 자료로 활용될 수 있도록 모든 질문에 성실하게 응답하여 주시기를 부탁드립니다.

또한, 본 조사의 설문 내용 및 개인신상 정보는 통계법 제33조(비밀의 보호 등)와 제34조(통계작성사무종사자 등의 의무)에 의해 **비밀이 철저히 보장됨을** 알려드립니다. 본 조사와 관련하여 문의사항이 있으시면 아래의 전화번호나 이메일로 연락주시기 바랍니다.

2014. 1

고용노동부

■ 주관부처 : 고용노동부
■ 조사기관 : (주)코리아데이타네트워크

기업명		연락처	
응답자 성명		부서/직위	/

Part 1 응답 기업 특성

SQ1. 귀사의 업종은 어떻게 되십니까?

① 농업·임업 및 어업
② 광업
③ 제조업
④ 전기, 가스, 증기 및 수도사업
⑤ 하수, 폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업
⑥ 건설업
⑦ 도매 및 소매업
⑧ 운수업
⑨ 숙박 및 음식점업
⑩ 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업
⑪ 금융 및 보험업
⑫ 부동산업 및 임대업
⑬ 전문, 과학 및 기술 서비스업
⑭ 사업시설관리 및 사업지원서비스업
⑮ 공공행정, 국방 및 사회보장 행정
⑯ 교육서비스업
⑰ 보건업 및 사회복지서비스업
⑱ 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업
⑲ 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업

SQ2. 귀사의 업력은 어떻게 되십니까?

① 5년 미만 ② 5~10년 미만 ③ 10~15년 미만 ④ 15~20년 미만 ⑤ 20년 이상

SQ3. 귀사의 근로자 수는 어떻게 되십니까?

① 1~29명 ② 30~49명 ③ 50~99명 ④ 100~299명 ⑤ 300~999명 ⑥ 1,000명 이상

Part 2 정년연장 일반사항

※ **300인 이상** 기업은 **2016년**부터, **300인 미만** 기업은 **2017년**부터 정년을 60세 이상으로 정해야 합니다.

문1. 정년 60세 의무화 시행 이전 정년을 연장할 의사가 있으십니까?

① 예 (문1-1로) ② 아니오 (문2로)

문1-1. 정년연장은 어떤 방식을 생각하고 있으십니까?

① 곧바로 60세 이상으로 연장
② 단계적으로 연장 (예: 2014년 58세 → 2015년 59세 → 2016년 60세)

문1-2. 정년연령 연장에 대비하여 회사 차원에서 준비 또는 근로자와 협의를 하고 있습니까?

① 예 (문1-3으로) ② 아니오 (문2로)

문1-3. 정년연령 연장과 관련하여 어떤 준비를 하고 있으십니까?

① 교육 제도 신설 ② 임금체계 개편을 위한 컨설팅
③ 인사 제도 개편 검토 ④ 임금체계 개편에 대해 근로자 대표 등과 협의

문2. 정년을 60세 이상으로 하는 것이 필요하다고 생각합니까?

① 매우 필요하다 ② 필요한 편이다 ③ 보통이다
④ 필요하지 않은 편이다 ⑤ 전혀 필요 없다

문3. 정년 60세 의무화로 인해 근로자들의 고용이 연장되어 인건비 부담이 늘어날 것이라 예상됩니까?

① 예 (문3-1로) ② 아니오 (문4로)

문3-1. 인건비 부담이 늘어날 것이라면 그 이유는 무엇입니까? (3개까지 중복응답 가능)

① 기존 인력 감축 또는 신규 채용 축소
② 고령자 적합 직무를 개발하여 배치
③ 훈련 등을 통해 고령자의 생산성 향상
④ 근로시간 조정 등의 조치
⑤ 임금 삭감(임금피크제 등)
⑥ 비정규직/파견 활용
⑦ 정년 전 조기 퇴직을 유도
⑧ 고령층 인력 비중이 낮아 큰 영향 없음

문4. 법안 시행 이후 임금피크제 도입 계획이 있습니까?

① 예 (문5로) ② 아니오 (문4-1로) ③ 이미 도입함 (문5로)

문4-1. 임금피크제 도입 계획이 없는 이유는 무엇입니까? (2개까지 중복응답 가능)

① 현재 임금도 높지 않아서
② 노조의 반대
③ 장년의 숙련기술을 이용할 수 있으므로 임금을 낮출 필요가 없음
④ 임금이 사업장에 큰 부담이 되지 않으므로
⑤ 근로자의 사기 저하가 우려되어

문5. 정년연장 시 나타날 것으로 예상되는 가장 큰 문제점은 무엇입니까? (2개까지 중복응답 가능)

① 고직급자 증가로 인력관리의 어려움
② 생산성에 비해 높은 임금으로 인한 부담
③ 임금피크제 도입 등으로 인한 노사갈등
④ 고령자 적합 직무 발굴의 어려움

문6. 정년 60세 의무화가 안착되기 위해서 가장 필요한 정부지원은 무엇입니까? (2개까지 중복응답 가능)

① 재정적 지원
② 노사협의 과정의 컨설팅
③ 정년의무화 정착을 위한 구체적인 가이드라인 제시
④ 노사갈등 시 지원
⑤ 고령자 적합 직무 발굴·제시

Part 3 기업 인식 및 대응수준 조사

인식도 문항	전혀 아니다	아니다	보통	그렇다	매우 그렇다
문7. 정년 60세 연장 의무화를 직원들은 긍정적으로 받아들입니까?	①	②	③	④	⑤
문8. 정년 60세 연장 의무화를 사용자 측에서는 긍정적으로 받아들입니까?	①	②	③	④	⑤
문9. 연령이 높아질수록 생산성이 떨어진다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
대응수준 문항	전혀 아니다	아니다	보통	그렇다	매우 그렇다
문10. 법안 시행 이후 시간선택제 근로를 도입할 계획이 있습니까?	①	②	③	④	⑤
문11. 고령자를 위한 직무배치 및 교육 프로그램을 준비하고 있습니까?	①	②	③	④	⑤
문12. 정년 60세 의무화에 전반적으로 기업이 잘 대비하고 있다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤

※본 조사의 응답에 귀중한 시간을 할애해 주셔서 대단히 감사합니다.

조사 모집단은 2011년 기준 전국사업체조사 결과를 바탕으로 사업체 구분별로는 개인사업체, 법인사업체, 조직형태별로는 단독사업체, 본사를 대상으로 하였으며, 종사자 규모는 상시종사자 기준을 적용하였다. 이상의 조건으로 설정한 모집단 현황은 <표 3-3>과 같다.

<표 3-3> 조사 모집단 현황

(단위: 개사)

모집단 분포	30~49명	50~99명	100~299명	300~999명	1,000명 이상	전체
농림어업/광업	44	34	8	1	-	87
제조업	7,411	4,494	2,305	278	46	14,534
전기/가스/수도	16	17	19	7	1	60
하수/폐기물	212	107	22	-	-	341
건설업	1,165	520	260	46	9	2,000
도소매업	1,227	597	268	73	4	2,169
운수업	879	830	862	77	6	2,654
숙박/음식점	231	111	55	16	2	415
출판/정보 서비스	953	584	360	77	13	1,987
금융보험	145	115	97	53	18	428
부동산/임대	176	90	54	16	1	337
전문/과학/ 기술 서비스	1,002	653	395	112	21	2,183
사업지원 서비스	877	747	644	283	28	2,579
교육 서비스	224	55	23	5	-	307
보건/사회복지	755	693	270	20	-	1,738
예술, 스포츠	155	123	40	1	1	320
협회 및 단체	474	124	38	1	-	637
전체	15,946	9,894	5,720	1,066	150	32,776

모집단 가운데 표본추출(sampling) 방법은 제곱근 비례할당을 사용하여

업종별, 종사자 규모별로 400개를 할당하였으며, 총 491개의 기업이 응답하였다.

〈표 3-4〉 표본 및 응답 현황

(단위: 개사)

분류	30~49명		50~99명		100~299명		300~999명		1,000명 이상		전체	
	표본	응답	표본	응답	표본	응답	표본	응답	표본	응답	표본	응답
농림어업	3	4	2	2	1	3	0	0	0	0	6	9
광업	33	2	26	1	9	0	6	0	3	0	87	3
제조업	33	35	26	31	9	19	6	7	3	5	87	97
전기/가스/수도	2	3	2	3	2	3	1	2	0	0	7	11
하수/폐기물	6	9	4	7	2	3	0	0	0	0	12	19
건설업	13	13	9	10	6	7	3	4	1	3	32	37
도소매업	14	15	9	11	6	8	3	6	1	3	33	43
숙박/음식점	6	7	4	4	3	5	2	2	1	1	16	19
출판/정보 서비스	12	12	9	10	7	7	3	3	1	2	32	34
금융보험	5	6	4	7	4	7	3	3	2	3	18	26
부동산/임대	5	7	4	4	3	4	2	3	0	0	14	18
전문/과학/기술 서비스	12	11	10	10	8	8	4	5	2	2	36	36
사업지원 서비스	11	11	11	14	10	15	7	10	2	4	41	54
교육 서비스	6	7	3	4	2	3	1	2	0	0	12	16
보건/사회복지	11	12	10	13	6	8	2	3	0	0	29	36
예술, 스포츠	5	6	4	4	2	4	0	0	0	0	11	14
협회 및 단체	8	10	4	5	2	4	0	0	0	0	14	19
전체	152	170	115	140	83	108	37	50	13	23	400	491

분석에 사용되는 각 통계표는 기업 업종, 규모, 업력의 3가지 기업 특성별 자료를 제공하고 있으며, 업종은 제조업과 비제조업으로 분류하며, 규모는 30~49명, 50~99명, 100~299명, 300~999명, 1,000명 이상의 5개로 분류

하였다. 업력의 경우 5년 미만, 5~10년 미만, 11~15년 미만, 15~20년 미만, 20년 이상으로 구분하였다. 이상의 내용을 바탕으로 응답기업 491개의 일반 현황을 살펴보면 <표 3-5>와 같다.

<표 3-5> 조사대상 기업 일반 현황

(단위: 개사, %)

구분		기업 수(개사)	비율(%)
전체		491	100.0
업종	제조업	96	19.6
	비제조업	395	80.4
근로자 수	30~49명	171	34.8
	50~99명	140	28.5
	100~299명	108	22.0
	300~999명	50	10.2
	1,000명 이상	22	4.5
업력	5년 미만	20	4.1
	5~10년 미만	59	12.0
	11~15년 미만	132	26.9
	15~20년 미만	76	15.5
	20년 이상	204	41.6

조사대상 기업에서 업종은 제조업이 19.6%, 비제조업이 80.4%의 비중을 보이고 있으며, 기업의 규모는 300인 미만 사업장이 약 85.3%, 300인 이상 사업장이 14.7%를 나타내고 있다. 한편, 업력을 살펴보면 20년 이상 기업이 41.6%로 가장 높은 비중을 보이고 있으며, 5년 미만 기업은 4.1%로 가장 적은 수를 기록하였다. 기초 통계치를 보면 조사대상 기업의 80% 이상이 10년 이상 유지되어 온 것으로 파악된다.

2. 분석결과 개괄

업종별·규모별 분석에 들어가기에 앞서 본 절에서는 응답기업 491개의 분석결과에 대해 전체적으로 개괄해 보고자 한다. 본 조사는 2016년부터 시행되는 60세 정년제 의무화 대한 기업의 인식을 파악하고, 현재 기업의 자발적 준비상태를 살펴봄으로써, 현장의 소리를 반영한 현실적이고 효과적인 정책을 수립하기 위함에 있다. 본 조사는 60세 정년제 의무화에 대한 기업의 인식에 대한 조사와, 현재 기업의 대응수준을 파악하는 두 가지 분야로 크게 나뉘어져 있다. 본 절에서는 업종과 규모를 구분하지 않은 전체 사업장의 조사결과를 통해 60세 정년제 의무화에 대한 우리나라 기업의 전반적인 인식과 대응수준을 파악해 보고자 한다.

가. 60세 정년제 의무화에 대한 기업의 인식 조사결과

1) 60세 정년연장의 필요성

전체 조사대상 기업의 61.5%가 60세 정년연장이 필요하다고 응답하였으며, 대부분의 기업에서는 정년연장의 필요성에 대해서는 일선 기업에서도 상당부분 공감대가 형성되어 있다고 판단할 수 있다. 다만 60세 정년제 의무화에 대해 사용자 측과 근로자 측이 바라보는 시각에는 다소 차이가 존재한다. 근로자의 경우 60세 정년연장법 시행을 긍정적으로 바라보는 시각이 전체 60.9%인데 반해 사용자의 경우 40.8% 머물렀다. 이는 이후 설문분석 결과 임금체계 개편의 어려움과 고령자 직업훈련에 대한 준비기간의 미흡에 기인한 것으로 판단된다.

2) 자발적인 60세 정년연장 의사

60세 정년제 의무화의 충격을 최소화하는 가장 이상적인 방법은 기업 스스로 법 시행 이전에 정년을 60세로 연장하는 것이다. 정년 60세 의무화 시행 이전에 자발적으로 정년을 연장할 의사가 있는 기업은 조사대상 491개 중 52.7%인 259개인 것으로 나타났으며, 자발적 정년연장 의사를 밝힌 기업 중 단계적으로 연장의사를 밝힌 기업이 51.7%로 과반 이상을 차지하였다. 이는 기업은 일정 시점에 즉시 정년을 연장하기보다는 단계적으로 연장해 나가는 것을 선호하고 있는 것으로 판단할 수 있다.

3) 정년 60세 의무화에 따른 인건비 부담 여부

조사대상 사업장 중 65.8%가 정년연장으로 인해 인건비 부담이 늘어날 것으로 판단하고 있다. 인건비 부담이 증가하지 않는다고 응답한 34.2%의 기업에 주목할 필요가 있는데, 인건비 부담이 늘지 않을 것으로 예상하는 기업의 주된 이유를 살펴보면, 절반 이상의 기업이 '고령자 적합 직무를 개발하여 배치'할 것이기 때문으로 보고 있다. 또한 '훈련 등을 통해 고령자의 생산성 향상', '고령층 인력비중이 낮아 큰 영향 없음', '기존 인력 감축 또는 신규 채용 축소', '근로시간 조정 등의 조치' 등도 인건비 증가를 막을 주요한 요인으로 꼽고 있다. 한편, 기업이 조기 퇴직을 유도하여 인건비 증가를 막을 것이라는 의견은 3.6%의 낮은 수치를 기록하였다. 이는 정년제 60세 법제화로 인해 조기 퇴직 시 부당해고 분쟁의 소지가 늘어날 것을 우려한 것으로 판단할 수 있다.

4) 정년 60세 의무화에 따른 문제점

60세 정년연장 시 나타날 문제점에 대해 살펴보면, '생산성에 비해 높은 임금으로 인한 부담'이 64.0%로 가장 높은 비중을 보였으며, 다음으로

는 인적 자원 관리 측면인 '고령자 적합 직무 발굴의 어려움', '고직급자 증가로 인력관리의 어려움'을 꼽았다. 즉, 정년제 의무화의 주된 쟁점은 생산성에 따른 임금체계 조정과 장년층의 직업훈련 및 직무재설계에 있음을 확인할 수 있다.

5) 연령 증가에 따른 생산성 측면

연령 증가에 따른 생산성 감소에 대한 의견으로 '그렇다'는 의견이 41.9%, '그렇지 않다'는 의견은 33.8%, '보통이다'는 의견이 24.2%로 나타났으며, 연령이 높아질수록 생산성이 떨어진다고 생각하는 기업의 비중이 상대적으로 조금 높은 것으로 나타났다. 연령과 생산성의 관계에 대해서는 아직까지 많은 논쟁이 이루어지고 있는데, 숙련기술을 요하는 생산직종에서는 생산성 하락에 대해 크게 우려하지 않는 반면, 사무직종의 경우 일정 연령 후 생산성 하락에 대한 우려가 큰 것으로 알려져 있다.

나. 60세 정년제 의무화에 대한 기업 대응수준 조사결과

1) 60세 정년제 의무화에 대한 전체적인 준비 정도

'잘 대비하고 있다'는 의견이 17.9%, '잘 대비하고 있지 않다'는 의견이 52.5%로 대부분의 기업에서 60세 정년제에 대한 대비가 미흡한 것으로 나타났다. 60세 정년연장에 대비하여 회사 차원에서 준비 또는 근로자와 협의를 하고 있는 기업은 응답 기업의 47.5%인 것으로 조사되었으며, 준비 방법은 '임금체계 개편에 대해 근로자대표 등과 협의하고 있다'가 42.3%로 가장 높게 나타났다. 이를 통해 볼 때 고령자 직무재설계 및 직업훈련 등 실질적으로 고령자의 생산성을 높이는 방향에 대한 준비는 잘 이루어지지 않고 있음을 알 수 있으며, 임금체계 개편에 노사협의가 쉽지 않다는 것을

반증하고 있다.

2) 임금피크제 도입 계획 여부

60세 정년제 법안 시행 후 임금피크제를 도입할 계획이 있는지 살펴본 결과, 61.5%에 이르는 기업이 임금피크제 도입 계획이 없는 것으로 나타났으며, 향후 임금피크제 도입 계획을 가지고 있는 기업은 32.2%, 이미 임금피크제를 도입한 기업은 6.3%로 나타났다. 즉, 다수의 기업에서는 임금피크제 도입에 회의적인 시각을 보이고 있다. 임금피크제 필요성에 대해서는 인식하고 있으나, 개정된 법안에 따르면 임금체계 개편은 정년연장의 선행조건이 아니다. 이미 법안이 통과된 시점에서 노조가 있는 기업의 경우 노조에서 임금피크제를 수용할 유인이 매우 부족하다. 노조가 없는 기업이라 하더라도 임금피크제는 상대적으로 젊은 근로자층의 동의를 얻기가 어렵다. 또한 임금피크제는 근로자의 사기를 저하시킬 우려가 있다. 즉, 임금피크제 시행 이후 근로자는 정년에 도달할 때까지 최선을 다해 일할 유인이 적어지기 때문에 결과적으로 기업의 보이지 않는 비용이 증가하게 될 것이다. 이런 이유로 대다수의 기업에서는 임금피크제 도입에 회의적인 시각을 갖고 있는 것으로 보인다. 실제 설문결과 대기업의 경우 노조의 반대, 중소기업의 경우 직원의 사기저하를 우려하여 임금피크제 도입이 어렵다고 응답하였다.

3) 시간제 근로 도입 계획 여부

60세 정년연장에 대비하여 시간제 일자리 도입 계획 여부를 조사한 결과 시간제 일자리의 도입 계획이 있는 기업은 21.2% 불과하며, 계획이 없는 기업은 59.9%인 것으로 나타났다. 즉, 대다수의 기업에서는 시간 선택제 근로에 대해 회의적인 입장을 보이고 있다. 이는 이윤을 추구하는 기업의 입장에서 볼 때, 업무수요와 노동공급을 시간대, 요일별로 일치시켜

생산의 효율성을 제고한다는 긍정적인 측면보다는 채용・교육훈련・사회보장 관련 비용에 따른 노동비용의 증가가 더 클 것으로 판단하기 때문인 것으로 보인다.

4) 고령자를 위한 직무배치 및 교육 프로그램 준비 여부

60세 정년제 의무화에 대비하여 고령자를 위한 직무배치 및 교육 프로그램을 준비하는 기업은 8.4%로 전체 응답 기업의 1/10에도 미치지 못하였으며, 조사대상 기업의 대다수가 고령 친화적 기업경영을 준비하지 않고 있는 것으로 나타났다. 즉, 기업에서는 60세 정년연장 대응방안의 두 축인 인건비 조정과 중고령근로자 생산성 증가 어느 측면에서도 적절히 대비하지 못하고 있는 것으로 분석할 수 있다. 임금체계 조정이 현실적으로 난관에 봉착하고 있는 상황에서, 60세 정년연장이 실효성을 갖기 위한 기업 차원의 적절한 대응책은 중고령자 교육훈련을 비용으로 간주하기보다 장기적인 투자로 바라보고, 중고령근로자의 직무 개발과 이에 따른 교육훈련의 방법을 개발해 나가는 것이다. 노동조합의 경우에는 임금, 노동시간 등 고용안정 그 자체에 대한 논의보다 고용의 질을 확보하기 위한 교육훈련이나 작업환경, 건강과 산업안전 등으로 그 의제를 확장해야 한다.

5) 정년 60세 의무화 안착 위해 필요한 정부정책

전체적으로 재정적 지원이 71.7%의 비율로 가장 중요하다고 보았으며, 60세 정년 의무화 정착을 위한 구체적인 가이드라인 제시가 필요하다는 응답이 59.9%로 그 뒤를 이었다. 또한 고령자 적합 직무를 발굴하고 제시해 주어야 한다는 의견도 26.1%의 비중을 보였다. 결국 기업에서 필요로 하는 정부지원책은 재정지원과 함께 직무재설계, 직업훈련 등 인사관리 측면의 지원으로 요약할 수 있다. 기업 스스로의 대비책이 미흡한 상황에서 정부는 정년연장 시행 후 혼란을 최소화하기 위한 다양한 정책지원을 모색해야 할 것으로 보인다.

3. 60세 정년제 의무화에 대한 기업의 인식조사

가. 60세 정년연장의 필요성 및 노사 반응

2013년 소위 「60세 정년연장법」이 전격적으로 통과됨에 따라 현 시점에서의 60세 정년제의 법제화가 충분한 논의를 거친 것인지에 대한 논란이 있었다. 설문조사 결과 조사대상 기업 중 60세 정년연장이 필요하다고 응답한 비율은 전체 61.5%에 이르는 것으로 조사되었으며, 정년연장에 대해 부정적인 입장을 취한 기업은 10% 미만인 것으로 나타났다. 즉, 대부분의 기업에서는 정년연장의 필요성에 대해 상당 부분 공감대가 형성되어 있다고 판단할 수 있다. 특히, 비제조업 분야보다 제조업 분야에서 정년연장의 필요성에 대한 공감이 높았으며, 기업의 규모가 커질수록 60세 정년연장이 필요하다고 응답한 비중이 높게 나타났다. 특히, 1,000인 이상 대기업의 경우 60세 정년연장이 필요하다는 의견이 81.8%로 매우 높게 나타났다.

〈표 3-6〉 정년연령 연장의 필요성

(단위: %)

구분		빈도수	매우 필요하다	필요한 편이다	보통이다	필요하지 않은 편이다	전혀 필요 없다
전체		491	14.7	46.8	28.9	9.0	0.6
업종	제조업	96	4.2	59.4	31.3	5.2	0.0
	비제조업	395	17.2	43.8	28.4	9.9	0.8
근로자 수	30~49명	171	11.7	45.6	33.3	8.8	0.6
	50~99명	140	12.9	45.7	30.7	10.0	0.7
	100~299명	108	17.6	49.1	25.9	6.5	0.9
	300~999명	50	18.0	46.0	22.0	14.0	0.0
	1,000명 이상	22	27.3	54.5	13.6	4.5	0.0

한편, 근로자와 사용자는 정년연장에 대한 인식에 일부 차이가 나타나는 것으로 조사되었다. 정년 60세 연장 의무화에 대한 근로자들의 반응을 살펴보면, 긍정적으로 받아들이는 비율이 60.9%로 과반수 이상으로 나타난 반면, 부정적인 의견은 9.2%의 낮은 비율로 존재하는 것으로 나타났다. 특히, 1,000인 이상의 대기업 근로자의 경우 정년연장을 긍정적으로 받아들이는 비중이 매우 높게 나타났는데, 이는 대기업 근로자들이 조기 퇴직에 대한 불안이 높다는 것을 반증한다고 볼 수 있다.

<표 3-7> 정년 60세 연장 의무화에 대한 근로자의 반응

(단위: %)

구분		빈도수	매우 부정	부정	보통	긍정	매우 긍정
전체		491	1.2	7.9	29.9	53.8	7.1
업종	제조업	96	1.0	11.5	33.3	54.2	0.0
	비제조업	395	1.3	7.1	29.1	53.7	8.9
근로자 수	30~49명	171	0.6	11.1	30.4	51.5	6.4
	50~99명	140	1.4	5.7	30.0	56.4	6.4
	100~299명	108	0.9	7.4	27.8	57.4	6.5
	300~999명	50	4.0	4.0	36.0	48.0	8.0
	1,000명 이상	22	0.0	9.1	22.7	50.0	18.2

반면 사용자 측의 경우, 정년 60세 연장 의무화에 대해 40.7%가 긍정적으로 받아들이는 것으로 나타나며, 부정적으로 받아들이는 사용자 측은 17.9%인 것으로 조사되었다. 그러나 '보통'의 중립적인 의견을 보이는 기업이 41.3%로 높게 나타났으며, 제조업 사용자의 경우 긍정적으로 바라보는 의견이 29.2%에 머물렀다. 특히, 300인 미만 기업의 사용자 측에서 300인 이상의 기업보다 정년연장에 대한 부정적인 시각이 높게 나타났다.

〈표 3-8〉 정년 60세 연장 의무화에 대한 사용자 측 반응

(단위: %)

구분		빈도수	전혀 아니다	아니다	보통	그렇다	매우 그렇다
전 체		491	0.4	17.5	41.3	36.9	3.9
업종	제조업	96	1.0	11.5	58.3	29.2	0.0
	비제조업	395	0.3	19.0	37.2	38.7	4.8
근로자 수	30~49명	171	0.0	18.7	43.3	36.8	1.2
	50~99명	140	0.7	18.6	39.3	37.1	4.3
	100~299명	108	0.9	19.4	37.0	38.0	4.6
	300~999명	50	0.0	10.0	48.0	34.0	8.0
	1,000명 이상	22	0.0	9.1	45.5	36.4	9.1

나. 자발적인 60세 정년연장 의사

2016년부터 근로자 300명 이상 대기업과 공기업에서 정년 60세가 법적으로 강제되고, 2017년부터는 근로자 300명 미만 중소기업과 지자체에 정년 60세가 전격적으로 시행된다. 정부에서는 직무재설계 방안, 임금체계 개편방안에 대한 여러 가지 정책들을 준비하고 있지만, 정년 60세 시대가 가장 효율적으로 정착하는 방안은 기업 스스로 법 시행 이전에 정년을 연장하여 충격을 최소화하는 것이다. 조사결과 정년 60세 의무화 시행 이전에 정년을 연장할 의사가 있는 기업은 조사대상 491개 중 52.7%인 259개인 것으로 나타났다. 업종별로 살펴보면 비제조업종의 경우 58.7%가 정년을 연장할 의사가 있으나, 제조업종의 경우에는 28.1%가 자발적으로 정년을 연장할 의사가 있는 것으로 나타났다.

<표 3-9> 정년 60세 의무화 시행 이전에 정년을 연장할 의사 여부

(단위: %)

구분		빈도수	예	아니오
전체		491	52.7	47.3
업종	제조업	96	28.1	71.9
	비제조업	395	58.7	41.3
근로자 수	30~49명	171	53.2	46.8
	50~99명	140	49.3	50.7
	100~299명	108	49.1	50.9
	300~999명	50	66.0	34.0
	1,000명 이상	22	59.1	40.9

특히, 300인 이상 기업에서는 60% 이상이 2016년 법 시행 이전에 자발적으로 정년을 연장할 의사가 있는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과를 통해 볼 때, 정부의 정책지원은 주로 제조업과 중소규모 사업장에 집중되어야 할 것으로 보인다. 정년연장의 방법은 즉시 60세 연장과 단계적으로 60세 연장으로 구분할 수 있는데, 기업의 규모가 클수록 단계적 연장방식을 통한 60세 정년을 선호하는 것으로 나타났다. 1,000인 이상의 경우 단계적으로 연장하겠다고 응답한 비중이 76.9%에 이르는 것을 알 수 있다.

<표 3-10> 자발적 정년연장 방식

(단위: %)

구분		빈도수	곧바로 60세 이상으로 연장	단계적으로 연장
전체		259	48.3	51.7
업종	제조업	27	55.6	44.4
	비제조업	232	47.4	52.6
근로자 수	30~49명	91	47.3	52.7
	50~99명	69	49.3	50.7
	100~299명	53	52.8	47.2
	300~999명	33	51.5	48.5
	1,000명 이상	13	23.1	76.9

다. 정년 60세 의무화에 따른 인건비 부담

선행연구에서 분석되었듯이, 사용자 측에서 정년연장을 부정적으로 바라보는 가장 큰 이유는 인건비 증가에 따른 기업의 경쟁력 약화이다. 실제로 정년 60세 의무화로 인해 인건비 부담이 늘어날 것이라고 예상하는지에 대해 조사한 결과, '인건비 부담이 늘어날 것이다'라는 의견이 65.8%, '늘어나지 않을 것이다'라는 의견이 34.2%로 나타났으며, 대부분의 기업에서 정년연장으로 인해 인건비 부담이 늘어날 것으로 판단하고 있다. 기업의 규모가 커질수록, 즉 근로자 수가 많은 기업일수록 인건비 부담이 증가할 것으로 예상하고 있으며, 제조업보다는 비제조업에서 인건비 부담이 늘어날 것으로 전망되고 있다.

<표 3-11> 정년 60세 의무화로 인한 인건비 부담 증가(예상) 유무

(단위: %)

구분		빈도수	예	아니오
전체		491	65.8	34.2
업종	제조업	96	51.0	49.0
	비제조업	395	69.4	30.6
근로자 수	30~49명	171	62.6	37.4
	50~99명	140	64.3	35.7
	100~299명	108	63.9	36.1
	300~999명	50	76.0	24.0
	1,000명 이상	22	86.4	13.6

한편, 60세 정년제가 시행되더라도 인건비 부담이 늘어나지 않을 것이라고 판단한 기업이 30% 이상임에 주목할 필요가 있다. 인건비 부담이 늘지 않을 것으로 예상하는 기업 중 절반 이상인 53%가 그 이유로 '고령자 적

합 직무를 개발하여 배치'할 것이기 때문으로 보았다. 그 다음으로 '훈련 등을 통해 고령자의 생산성 향상'(42.3%), '고령층 인력비중이 낮아 큰 영향 없음'(39.3%), '기존 인력 감축 또는 신규 채용 축소'(34.5%), '근로시간 조정 등의 조치' 순으로 응답하였다. 그러나 1,000인 이상 대기업의 경우 임금피크제 등 임금삭감 조치를 인건비가 증가하지 않는 가장 큰 이유로 꼽고 있으며, 비정규직 전환, 파견활동 등도 높은 비중을 보이고 있다. 한편, 정년 전 조기 퇴직을 유도하기 때문에 인건비 증가가 없을 것이라는 응답은 3.6%로 낮은 수치를 기록하였다.

<표 3-12> 인건비 부담이 늘어나지 않을 이유[중복응답]

(단위: %)

구분		빈도수	기존 인력 감축 또는 신규 채용 축소	고령자 적합 직무를 개발하여 배치	훈련 등을 통해 고령자의 생산성 향상	근로시간 조정 등의 조치
전 체		168	34.5	53.0	42.3	31.0
업종	제조업	47	48.9	46.8	48.9	14.9
	비제조업	121	28.9	55.4	39.7	37.2
근로자수	30~49명	64	39.1	48.4	34.4	26.6
	50~99명	50	36.0	52.0	44.0	30.0
	100~299명	39	30.8	59.0	56.4	35.9
	300~999명	12	16.7	75.0	33.3	41.7
	1,000명 이상	3	33.3	0.0	33.3	33.3

구분		빈도수	임금 삭감 (임금피크제 등)	비정규직/ 파견 활용	정년 전 조기 퇴직을 유도	고령층 인력 비중이 낮아 큰 영향 없음
전체		168	29.2	13.1	3.6	39.3
업종	제조업	47	29.8	12.8	0.0	46.8
	비제조업	121	28.9	13.2	5.0	36.4
근로자수	30~49명	64	14.1	18.8	1.6	42.2
	50~99명	50	40.0	4.0	8.0	44.0
	100~299명	39	35.9	10.3	2.6	30.8
	300~999명	12	33.3	33.3	0.0	41.7
	1,000명 이상	3	66.7	0.0	0.0	0.0

업종별로 인건비 부담이 늘어나지 않을 이유를 살펴보면, 제조업종에서는 '기존 인력 감축 또는 신규 채용 축소'와 '훈련 등을 통해 고령자의 생산성 향상'을 각각 48.9%로 가장 많이 응답하였고, 비제조업종에서는 '고령자 적합 직무를 개발하여 배치'를 55.4%로 가장 많은 비중을 나타내고 있다.

라. 정년 60세 의무화에 따른 문제점

60세 정년연장 시 나타날 문제점에 대해 살펴보면, '생산성에 비해 높은 임금으로 인한 부담'이 64.0%로 가장 높은 비중을 보였으며, 다음으로는 '고령자 적합 직무 발굴의 어려움'(46.6%), '고직급자 증가로 인력관리의 어려움'(41.1%), '임금피크제 도입 등으로 인한 노사갈등'(18.9%) 순으로 응답하였다. 한편, 기업의 규모가 커질수록 고직급자 증가로 인한 인력관리에 대한 우려가 큰 것으로 나타났다.

<표 3-13> 정년연장 시 나타날 것으로 예상되는 문제점[중복응답]

(단위: %)

구분		빈도수	고직급자 증가로 인력관리의 어려움	생산성에 비해 높은 임금으로 인한 부담	임금피크제 도입 등으로 인한 노사갈등	고령자 적합 직무 발굴의 어려움
전 체		491	41.1	64.0	18.9	46.6
업종	제조업	96	44.8	62.5	21.9	46.9
	비제조업	395	40.3	64.3	18.2	46.6
근로자수	30~49명	171	39.2	60.2	19.9	46.8
	50~99명	140	41.4	70.0	20.7	41.4
	100~299명	108	41.7	58.3	15.7	53.7
	300~999명	50	44.0	68.0	18.0	44.0
	1,000명 이상	22	45.5	72.7	18.2	50.0

마. 연령 증가에 따른 생산성 측면

연령에 따른 생산성 감소와 그에 따른 임금조정은 정년연장법안 통과 후 지속적으로 논의되어 온 쟁점사항이다. 경력에 따라 숙련기술이 축적되어 생산성에 큰 문제가 없다는 측면과, 일정 연령이 넘어서면 체력, 건강, 작업속도, 문제해결 능력 등의 하락으로 인해 생산성이 떨어진다는 의견이 대립되고 있다. 실제 기업 설문결과, 연령 증가에 따른 생산성 감소에 대한 의견으로 '그렇다'는 의견이 41.9%, '그렇지 않다'는 의견은 33.8%, '보통이다'는 의견이 24.2%로 나타났으며, 연령이 높아질수록 생산성이 떨어진다고 생각하는 기업의 비중이 상대적으로 조금 높은 것으로 나타났다.

〈표 3-14〉 연령 증가에 따른 생산성 감소에 대한 의견

(단위: %)

구분		빈도수	전혀 아니다	아니다	보통	그렇다	매우 그렇다
전체		491	0.2	33.6	24.2	39.7	2.2
업종	제조업	96	0.0	32.3	27.1	37.5	3.1
	비제조업	395	0.3	33.9	23.5	40.3	2.0
근로자 수	30~49명	171	0.6	36.8	22.2	38.6	1.8
	50~99명	140	0.0	32.9	25.0	40.7	1.4
	100~299명	108	0.0	32.4	20.4	44.4	2.8
	300~999명	50	0.0	28.0	28.0	38.0	6.0
	1,000명 이상	22	0.0	31.8	45.5	22.7	0.0

업종별로 살펴보면 제조업의 경우보다 비제조업의 경우에 생산성 하락을 우려하는 것으로 나타났으며, 규모별로 보면 근로자 수가 100~299명인 중견 기업에서 생산성이 하락할 것이라는 응답이 47.2%로 가장 높게 나타났다. 반면 1,000명 이상 대기업의 경우 생산성이 하락하지 않을 것이라고

응답한 비중이 31.8%로 생산성이 하락할 것이라고 보는 비중보다 상대적으로 높게 나타났음을 알 수 있다.

4. 60세 정년제 의무화에 대한 기업의 대응조사

가. 기업 차원의 준비 여부

정년 60세 연장에 대한 기업의 전반적인 대비 정도를 살펴보면, '잘 대비하고 있다'는 의견이 17.9%, '잘 대비하고 있지 않다'는 의견이 52.5%로 대부분의 기업에서 60세 정년제에 대한 대비가 미흡한 것으로 나타났다. 규모별로 살펴보면 근로자 수가 100~299명인 중견 기업에서 22.2%로 가장 많이 대비하고 있는 것으로 보이며, 업종별로 제조업의 경우가 비제조업의 경우보다 대비 정도가 높은 것으로 나타났다.

<표 3-15> 정년 60세 의무화에 대한 기업의 대비 정도

(단위: %)

구분		빈도수	전혀 아니다	아니다	보통	그렇다	매우 그렇다
전체		491	4.7	47.9	29.5	16.9	1.0
업종	제조업	96	2.1	35.4	41.7	20.8	0.0
	비제조업	395	5.3	50.9	26.6	15.9	1.3
근로자 수	30~49명	171	3.5	51.5	31.0	14.0	0.0
	50~99명	140	6.4	43.6	27.9	21.4	0.7
	100~299명	108	5.6	48.1	24.1	19.4	2.8
	300~999명	50	4.0	50.0	36.0	10.0	0.0
	1,000명 이상	22	0.0	40.9	40.9	13.6	4.5

60세 정년연장에 대비하여 회사 차원에서 준비 또는 근로자와 협의를 하고 있는 기업은 응답 기업의 47.5%인 것으로 조사되었으며, 준비 방법은 '임금체계 개편에 대해 근로자대표 등과 협의하고 있다'가 42.3%로 가장 높게 나타났다.

<표 3-16> 정년연령 연장 대비 회사 차원 준비 또는 근로자와 협의 여부

(단위: %)

구분		빈도수	예	아니오
전체		259	47.5	52.5
업종	제조업	27	55.6	44.4
	비제조업	232	46.6	53.4
근로자 수	30~49명	91	50.5	49.5
	50~99명	69	40.6	59.4
	100~299명	53	41.5	58.5
	300~999명	33	48.5	51.5
	1,000명 이상	13	84.6	15.4

<표 3-17> 정년연령 연장 관련 준비 분야

(단위: %)

구 분		빈도수	교육제도 신설	임금체계 개편을 위한 컨설팅	인사제도 개편 검토	임금체계 개편에 대해 근로자 대표 등과 협의
전 체		123	8.1	17.1	32.5	42.3
업종	제조업	15	6.7	20.0	40.0	33.3
	비제조업	108	8.3	16.7	31.5	43.5
근로자 수	30~49명	46	15.2	19.6	21.7	43.5
	50~99명	28	3.6	17.9	28.6	50.0
	100~299명	22	0.0	9.1	63.6	27.3
	300~999명	16	12.5	12.5	25.0	50.0
	1,000명 이상	11	0.0	27.3	36.4	36.4

교육제도 신설과 같이 직원들의 생산성을 높이고자 하는 방안은 8.1%로 낮은 비중을 보였으며, 100~299인 규모의 기업들은 인사제도 개편을 검토하고 있다고 응답한 비중이 63.6%로 가장 높게 나타났다. 이와 같은 결과를 살펴볼 때, 정년연장의 대응 방법으로 중견 기업의 경우 인사제도 개편에 초점을 맞추고 있으며, 300인 이상 대기업의 경우 임금체계 개편에 중점을 두고 있음을 확인할 수 있다. 한편, 업종별로 살펴보면 제조업종의 경우에는 '인사 제도 개편 검토' 중인 기업이 40.0%로 가장 많았으며, 비제조업종의 경우에는 '임금체계 개편에 대해 근로자대표 등과 협의' 중인 기업의 비중이 43.5%로 가장 높게 나타났다.

나. 임금피크제 도입 계획 여부

정년 60세 의무화 법안이 시행되면 인건비 부담이 증가할 것이라고 응답한 기업이 65.8%에 이르렀는데, 법안 시행 후 임금피크제를 도입할 계획이 있는지 살펴본 결과, 61.5%에 이르는 기업이 임금피크제 도입 계획이 없는 것으로 나타났으며, 향후 임금피크제 도입 계획을 가지고 있는 기업은 32.2%, 이미 임금피크제를 도입한 기업은 6.3%로 나타났다. 기업의 규모가 클수록 임금피크제를 이미 도입한 비율이 높게 나타났으며, 비제조업의 경우보다 제조업 기업의 경우 임금피크제를 도입할 계획이 많은 것으로 조사되었다. 임금피크제 도입 계획이 없는 기업의 경우 그 중 51.7%가 '근로자의 사기 저하'를 그 이유로 꼽았다. 또한 현재 임금도 높지 않아서 임금피크제를 시행할 계획이 없다는 응답도 46.4%에 이르렀으며, 장년의 숙련기술을 이용할 수 있기 때문에 임금을 낮출 필요가 없다고 응답한 기업은 46%에 달했다. 한편, 1,000인 이상 대기업의 경우 노조의 반대로 임금피크제 도입이 어렵다고 응답한 비중이 50%에 이른 것으로 나타났다. 이는 상대적으로 규모가 작은 기업의 노조반대 우려가 10%대에 머무는 것

과 비교했을 때, 규모가 큰 기업의 경우 임금체계 개편에 노사의 합의가 매우 중요한 요소임을 짐작하게 한다.

<표 3-18> 법안 시행 이후 임금피크제 도입 계획 여부

(단위: %)

구분		빈도수	예	아니오	이미 도입함
전체		491	32.2	61.5	6.3
업종	제조업	96	40.6	54.2	5.2
	비제조업	395	30.1	63.3	6.6
근로자 수	30~49명	171	27.5	69.0	3.5
	50~99명	140	34.3	60.0	5.7
	100~299명	108	34.3	59.3	6.5
	300~999명	50	32.0	60.0	8.0
	1,000명 이상	22	45.5	27.3	27.3

<표 3-19> 임금피크제 도입 계획이 없는 이유[중복응답]

(단위: %)

구분		빈도수	현재 임금도 높지 않아서	노조의 반대	장년의 숙련 기술을 이용할 수 있으므로 임금을 낮출 필요가 없음	임금이 사업장에 큰 부담이 되지 않으므로	근로자의 사기 저하가 우려되어
전체		302	46.4	10.9	46.0	15.2	51.7
업종	제조업	52	44.2	7.7	48.1	15.4	59.6
	비제조업	250	46.8	11.6	45.6	15.2	50.0
근로자 수	30~49명	118	50.0	5.9	49.2	14.4	45.8
	50~99명	84	46.4	11.9	39.3	10.7	60.7
	100~299명	64	43.8	14.1	50.0	14.1	48.4
	300~999명	30	40.0	13.3	46.7	33.3	53.3
	1,000명 이상	6	33.3	50.0	33.3	16.7	66.7

다. 시간제 근로 도입 계획 여부

현재 박근혜 정부에서는 고용률 70% 달성을 위해 '양질의 시간제 근로 일자리 확대'를 위해 시간선택제 일자리를 도입한 중소기업에 한해 사회보험의 일부를 지원하는 등의 정책을 추진하고 있다. 시간제 근로자 채용방식은 회사의 입장에서는 저렴한 비용으로 즉시 노동력을 구할 수 있어 인건비를 줄일 수 있을 것으로 기대되고 있다. 기업에서는 시간제 근로의 확대로 인해 정년연장에 따른 인건비 부담을 일정 부분 경감할 수 있을 것이다. 그러나 정년연장 법안 시행 후 시간제 근로 도입 계획 여부를 조사한 결과 시간제 근로의 도입 계획이 있는 기업은 21.2%이며, 계획이 없는 기업은 59.9%인 것으로 나타났다. 즉, 대다수의 기업에서는 시간선택제 근로에 대해 부정적인 입장을 보이고 있다. 이는 결국 이윤을 추구하는 기업의 입장에서 볼 때, 업무수요와 노동공급을 시간대, 요일별로 일치시켜 생산의 효율성을 제고한다는 긍정적인 측면보다는 채용・교육훈련・사회보장 관련 비용에 따른 노동비용의 증가가 더 클 것으로 판단하기 때문인 것으로 보인다. 한편, 제조업보다 비제조업 기업에서 시간제 근로에 대해 긍정적으로 검토 중인 것으로 나타나며, 기업의 규모가 커질수록 시간제 근로의 도입 계획이 있음을 알 수 있다.

<표 3-20> 법안 시행 후 시간제 근로 도입 계획 여부

(단위: %)

구분		빈도수	전혀 아니다	아니다	보통	그렇다	매우 그렇다
전체		491	3.1	56.8	18.9	20.0	1.2
업종	제조업	96	2.1	62.5	20.8	14.6	0.0
	비제조업	395	3.3	55.4	18.5	21.3	1.5
근로자 수	30~49명	171	2.3	57.3	19.9	19.9	0.6
	50~99명	140	3.6	67.1	12.1	17.1	0.0
	100~299명	108	4.6	47.2	24.1	21.3	2.8
	300~999명	50	2.0	50.0	26.0	20.0	2.0
	1,000명 이상	22	0.0	50.0	13.6	31.8	4.5

라. 고령자를 위한 직무배치 및 교육 프로그램 준비 여부

60세 정년제 의무화로 인해 가장 논란이 되고 있는 것은 정년연장의 수혜자가 생산성보다 높은 임금을 받게 되고, 그 부담을 고스란히 기업이 떠앉을 수 있다는 우려이다. 그러나 선행연구에서 살펴본 것처럼, 고령근로자가 기업의 매출에 임금에 상응하는 기여를 한다면, 이는 정년연장으로 인해 추가 부담하게 되는 기업의 비용으로 볼 수 없다. 실제로 단순히 고령근로자의 임금삭감을 통해 정년연장에 대비하고자 한다면, 고령인력의 업무 집중도와 조직 충성도가 하락하여 오히려 기업의 매출에 부정적인 영향을 미쳐 비용이 증가하는 결과를 초래할 수도 있다. 따라서 고령근로자의 능력에 적합한 직무 개발 및 부여를 통해 기업의 생산성 향상을 위한 방법을 임금체계 개편과 함께 모색해야 한다.

그러나 실제 설문조사 결과 60세 정년연장에 대비하여 고령자를 위한 직무배치 및 교육 프로그램을 준비하는 기업은 8.4%로 전체 응답 기업의 1/10에도 미치지 못하였으며, 조사대상 기업의 대다수가 고령 친화적 기업경영을 준비하지 않고 있는 것으로 나타났다. 특히, 이러한 현실은 기업의 규모가 작을수록 강하게 나타났으며, 1,000인 이상 대기업의 경우에도 고령자 직무배치 및 교육 프로그램 준비가 13.6%에 불과한 것으로 나타났다.

고령 친화적 기업경영을 위해서는 고령자에게 적합한 직무재배치를 위한 직무분석을 실시해야 하며, 고령인력의 육체적·정신적 조건에 적합한 공정 개선과 고령인력의 육체적 부담을 경감케 하는 기업의 기계·설비투자가 필요하다. 이는 기업의 입장에서 고령자 고용에 대한 상당한 비용부담으로 다가올 수 있다. 그러나 인구의 고령화는 필연적으로 노동력의 고령화를 수반하며, 기술의 발전속도가 점차 빨라지고 있다는 점을 감안한다면, 궁극적으로 고령근로자의 생산성 유지를 위한 훈련과 교육이 가장 중요한 과제라 할 수 있다. 설문조사 결과 기업 스스로 고령자에 대한 프로

그램의 준비가 미비한 상황에서, 고령자 직무재설계 및 교육 프로그램에 대한 정부의 컨설팅 및 적극적인 지원책이 필요한 상황이다.

<표 3-21> 고령자를 위한 직무배치 및 교육 프로그램 준비 여부

(단위: %)

구 분		빈도수	전혀 아니다	아니다	보통	그렇다	매우 그렇다
전 체		491	7.3	71.9	12.4	8.1	0.2
업종	제조업	96	4.2	68.8	16.7	10.4	0.0
	비제조업	395	8.1	72.7	11.4	7.6	0.3
근로자 수	30~49명	171	7.6	76.0	12.3	4.1	0.0
	50~99명	140	8.6	70.7	11.4	9.3	0.0
	100~299명	108	7.4	72.2	10.2	9.3	0.9
	300~999명	50	6.0	64.0	16.0	14.0	0.0
	1,000명 이상	22	0.0	63.6	22.7	13.6	0.0

5. 기업실태조사의 시사점

서구 사회에서는 수십 년간 인구 고령화를 단계적으로 준비해 왔으나. 우리나라는 세계에서 유래를 찾아보기 힘들만큼 급속한 인구 고령화로 인해, 그에 대한 준비가 매우 미흡한 실정이다. 실제로 OECD의 발표에 따르면 한국의 65세 이상 노인의 빈곤율은 2007년 44.6%에서 2011년 48.6%로 4년 만에 4%포인트나 상승했다. 이는 OECD 전체 회원국 중 압도적인 1위이며 우리나라 국가 위상에 상당한 불명예라 할 수 있다. 즉, 우리나라는 노인인구 2명 중 1명이 빈곤한 삶을 살고 있으며, 장수로 인해 그 기간이 늘어날 것임은 자명한 일이다. 또한 우리나라의 인구구조는 점차 역 피라

미드 형태로 변화하고 있고, 미래 사회의 노동력 부족은 국가경쟁력을 약화시키는 주요한 원인으로 지목되고 있다. 이런 상황에서 고령인력의 근로기간을 연장하는 것은 노인빈곤과 노동력 공급이라는 측면에서 볼 때 가장 효과적인 고용복지정책 중 하나이다. 본 장에서 다룬 기업설문을 보면, 정년연장의 필요성에 대해서는 상당한 공감대가 형성되어 있음을 알 수 있다. 그러나 정년연장에 대한 근로자와 사업주의 인식에는 적지 않은 차이가 있음을 알 수 있다. 근로자의 경우는 현 시점의 정년연장을 대부분 긍정적으로 받아들이고 있으나, 사업주의 경우 현 시점의 정년연장에 대해 유보적인 반응을 보인 경우가 높게 나타났다. 65.8%에 이르는 사업장이 인건비 부담이 늘어날 것을 우려하고 있으며, 연령증가에 따른 생산성 저하를 우려하는 기업도 42%에 이르렀다. 기업에서는 고령자 적합 직무를 개발하여 배치, 훈련 등을 통해 고령자의 생산성 향상, 근로시간 조정 등의 조치를 통해 고령인력의 생산성을 높여 인건비 부담을 줄일 수 있다고 보고 있으나, 실제로 그러한 고령자 프로그램을 준비하는 기업은 조사대상 기업 중 8.4%에 불과하였다. 또한 임금피크제 도입 계획이 없는 기업이 전체 조사대상 기업의 61.5%를 차지하는 것으로 나타나, 기업에서는 인건비 조정과 생산성 증가 어느 측면에서도 적절히 대비하지 못하고 있는 것으로 나타났다.

기업 스스로의 대비책이 미흡한 상황에서 정부는 정년연장 시행 후 혼란을 최소화하기 위한 다양한 정책지원을 모색해야 한다. 정년 60세 의무화 안착을 위해 기업에서 필요하다고 생각되는 정부지원을 보면, 기업 규모마다 조금씩 차이는 있으나 전체적으로 재정적 지원이 71.7%의 비율로 가장 중요하다고 보았으며, 60세 정년 의무화 정착을 위한 구체적인 가이드라인 제시가 필요하다는 응답이 59.9%로 그 뒤를 이었다. 또한 고령자 적합 직무를 발굴하고 제시해 주어야 한다는 의견도 26.1%를 차지하였다. 특히, 1,000인 이상 대기업의 경우 제도 이행을 위한 구체적인 가이드라인 제시가 필요하다는 응답이 77.3%로, 다른 지원보다 가장 시급하다고 보았다. 즉, 정부의 가이드라인에는 임금체계 개편에 대한 내용뿐만 아니라, 고

령 친화적 기업경영 프로그램 전반에 관한 내용이 포함되어야 할 것이다. 이상의 설문결과를 통해 볼 때, 결국 기업에서 필요로 하는 정부지원책은 재정지원과 함께 직무재설계, 직업훈련 등 인사관리 측면의 지원으로 요약할 수 있다.

<표 3-22> 정년 60세 의무화가 안착되기 위해 필요한 정부지원[중복응답]

(단위: %)

구분		빈도수	재정적 지원	노사 협의 과정의 컨설팅	정년 의무화 정착을 위한 구체적인 가이드라인 제시	노사갈등 시 지원	고령자 적합 직무 발굴, 제시
전체		491	71.7	12.0	59.9	11.2	26.1
업종	제조업	96	75.0	10.4	47.9	15.6	28.1
	비제조업	395	70.9	12.4	62.8	10.1	25.6
근로자수	30~49명	171	70.8	7.0	58.5	11.7	32.2
	50~99명	140	72.9	12.1	57.9	11.4	22.1
	100~299명	108	73.1	15.7	62.0	10.2	23.1
	300~999명	50	74.0	22.0	58.0	10.0	20.0
	1,000명 이상	22	59.1	9.1	77.3	13.6	31.8

기업의 인건비・교육훈련・사회보장 관련 비용에 따른 노동비용 증가는 60제 정년연장으로 인해 필연적으로 발생할 것으로 보이며, 이에 대한 재정적 지원이 일정 부분 필요할 것으로 판단된다. 현재 임금피크제 도입은 설문결과 기업에게 호응도가 낮은 것으로 나타났다. 따라서 임금피크제 지원책에 초점을 맞추기보다는 근본적으로 근로자의 능력과 임금을 일치시키는 방향으로 정책을 추구해야 할 것이다. 기업이 임금과 생산성을 근접시키는 방법으로 직무급제 도입이 있는데, 이런 경우 정부에서 법인세 세액공제 등을 활용한 적극적인 인센티브 체계를 설계할 필요가 있다. 한

편, 기업의 직무급 도입 시 논란의 최소화를 위해 직무별 시장평균 임금수준에 대한 범정부 차원의 조사가 필요하다. 한편, 설문분석 결과 시간제 근로에 대해 기업에서 회의적인 반응을 보이고 있는데, 양질의 시간제 일자리에 대한 사회보험료의 지원 확대를 검토할 필요가 있을 것으로 보인다.

한편, 정년 60세 연착륙을 위한 실질적인 가이드라인 제시를 위해서 정부에서는 자발적으로 정년연장을 안착시킨 국내외 기업의 성공사례를 심층적으로 분석하여, 고령자의 능력 개발, 직무재설계, 고령자에게 적합한 근로환경 조성과 임금체계 개선, 경험과 지식이 풍부한 인적 자본의 활용 등을 벤치마킹할 필요가 있다. 실제 기업에서 적용 중인 세부적인 프로그램을 조사하고, 기업규모별・산업별로 구체적인 활용방안을 모색해야 한다. 또한 중소기업의 인사 시스템 개편에 대한 비용부담을 경감하기 위하여, 정부 차원의 적극적인 인적 자원 관리 컨설팅도 수반되어야 할 것으로 보인다.

제4장 60세 정년제 의무화가 고용시장에 미치는 영향

1. 고용시장에 미치는 효과에 관한 주제별 쟁점

가. 정년제도에 대한 이론적 배경

정년제도는 근로자의 강제 퇴직제도(mandatory retirement)이며, 노동시장에 미치는 영향을 파악하기 위해 임금과 생산성과의 관계를 살펴볼 필요가 있다. 그 중에서 연공형 임금체계와 생애 생산성과의 관계를 중심으로 일반적인 논의를 살펴보고자 한다.

우선, 연공형 임금체계는 임금결정에서 능력이나 성과에 의하지 않고, 근무기간에 기초한 임금이 연공형 임금체계의 특징이다. 즉, 연공형 임금체계에서는 근무기간이 능력과 성과를 결정한다는 전제에 있다. 연공형 임금체계의 합리성 여부는 “연공이 생산성과 일치하는가?”에 달려 있다. 연공이 생산성과 관계한다는 논거는 인적 자본 이론에서 찾을 수 있는데, 경력에 따라 숙련기술(skill)이라는 인적 자본이 축적되어 생산성이 높아지고 이에 따라 높은 임금을 받게 된다는 것이다. 그러나 인적 자본은 경력에 따라 계속 축적된다 하더라도, 생산성은 체감적 상승형태를 보이고, 더욱이 고령화에 따라 어느 시점에서는 하락한다는 것이 일반적으로 관찰됨에 따라, 모든 시점에서 연공이 생산성과 연계된다는 전제를 가지고 있는 연공형 임금체계는 현실적으로 노동시장에서 설명력을 크게 갖고 있지 못하다고 할 수 있다.

모든 시점에서 연공이 생산성과 연계될 수 있다는 연공형 임금체계에서

특정 시점에서 임금과 생산성이 일치하지 않더라도, 근로자의 전체 재직기간에서의 임금 총계와 생산성 총계가 일치되도록 임금을 결정한다는 효율임금이론(efficiency wage)이 있다. 다시 말하면, 근속 초기에는 생산성보다 낮은 임금을 주고, 일정 시점 이후에는 생산성보다 높은 임금을 주는 방식이 일정 시점 이후부터는 해고의 기회비용을 높여 근로자의 근무태만(shirking on the job)을 방지한다는 논거를 제공하고, 연공형 임금체계는 장기적으로 보면 합리적(즉, 효율임금)이라는 것이다. 한편, 연공형 임금체계가 내부 노동시장에서 노동조합의 요구에 기인한다는 시각이 또한 존재한다. 이를 요약하면, 연공형 임금체계는 인적 자본의 반영, 장기근속 유도에 대한 보상, 그리고 내부 노동시장에서 노동조합의 요구라는 시각이 있다. 어떤 측면이 가장 중요한 요인인가를 밝히기 위해서는 생산성을 측정해야 하는 난제가 놓여 있지만, 적어도 연공임금체계의 형성과 변화에는 위의 요인이 복합되어 작용한다고 할 수 있다. 본 절과 관련하여 연공형 임금체계 하에서 왜 강제적인 정년퇴직이 필요한가에 대한 논의를 정년퇴직제도와 연계해서 살펴볼 필요가 있다. 재직기간과 연계된 연공형 임금체계 하에서 임금은 지속적으로 상승하므로 일정한 시점에 -생애임금 총계와 생애 생산성 총계가 일치되는 시점에서- 근로계약을 해지하는 제도를 정년퇴직제도라고 한다. 기업의 임금체계와 정년제도와의 관계에 대한 실증분석 연구에 의하면, 호봉제를 도입하는 경우 정년제를 실시할 가능성이 높고(조준모, 2004; 이인재, 2011), 임금연공성과 정년연령과의 관계에 대해서는 임금연공성이 강한 기업일수록 정년연령은 짧아진다는 연구결과가 보고되고 있다.

나. 노사 간, 세대 간 상생의 과제

1) 기업과 근로자의 상생

2016년부터 시행되는 60세 정년제 의무화는 사업주가 정년에 이르지 않은 근로자를 부당 해고하는 것을 막기 위해, 법안에 “사업주가 정년을 60세 미만으로 정하더라도 60세로 정한 것으로 본다”는 내용을 포함시켰다. 개정안이 실제 적용되면 기업이 무조건 정년을 60세 이상으로 가져가야 함을 말하며, 이를 위반 시 부당 노동행위로 간주, 기업이나 사업주가 처벌을 받게 됨을 암시한다. 일반적으로 정규직 고령자는 연공급 임금체계 하에서 상대적으로 고임금을 받으며, 따라서 임금조정 없는 정년연장은 기업에게 제도시행 이전보다 비용증가를 가져오게 하여, 기업의 효율성을 저해하는 요인으로 작용할 수 있다. 따라서 법안에는 정년을 연장하는 사업장은 사업장의 여건에 따라 임금체계 개편 등 필요한 조치를 할 수 있도록 했으나, 그 내용이 명확하지 않아 노사 간 분쟁의 우려가 제기되고 있는 상황이다. 기업의 입장에서는 이미 정년연장 법안이 통과된 마당에 과연 근로자가 임금협상을 할 유인이 있는지에 대해 강한 의문을 갖고 있다. 따라서 현행 연공급식 임금체계에서 임금조정에 관한 구체적인 대안 없이 60세 정년을 법으로 정한 것은 결국 기업의 고령자 고용유지 부담을 크게 가중시킬 수밖에 없다고 주장하고 있다. 반면, 노조의 경우 임금체계 개편은 결국 임금피크제를 통한 임금삭감을 의미하는 것이며, 이는 고령노동자들의 저임금 노동을 기정 사실화하여 전체 노동시장의 불안정성과 임금의 하향 평준화를 초래할 가능성이 크다고 주장하고 있다.

한국경영자총협회(2013)에서 485개 기업의 근로자를 대상으로 조사한 결과 정년연장 법제화에 따라 임금피크제 도입이 ‘필요하다’는 응답은 66.8%, ‘필요하지 않다’는 13.6%로 나타나 근로자의 상당수가 정년 60세 법제화에 따른 기업부담 완화 조치에 공감하는 것으로 보인다. 이는 정년

60세 도입 이후 기업부담이 증가할 것이라는 우려에 대해 기업과 근로자 양측이 모두 인지하고 있는 것으로 볼 수 있다. 한편, 대기업 근로자의 경우 피크임금의 10~20% 미만을 삭감해야 임금피크제를 수용할 수 있다는 비중이 57.4%로 가장 높게 나타났으며, 중소기업의 10% 미만을 삭감해야 수용할 수 있다는 의견이 45.8%로 가장 높게 나타났다. 임금피크제의 필요성에 대해서는 어느 정도 공감하나, 임금피크제 도입비율에 대해서는 노사 간 심각한 갈등을 초래할 수 있다. 또한 임금피크제로 인해 임금이 결정되면, 과연 고령근로자가 열심히 일할 유인이 발생할 것인지에 대한 회의적인 시각도 존재한다. 실제 기업이 경쟁력을 높이기 위해서는 근로자들이 열심히 일해야 하는데, 임금피크제로 인해 임금이 삭감된 상황에서 근로자가 60세 정년 도달 시점까지 기업의 이익을 위해 최선을 다할 유인이 있는지에 대한 문제이다. 금전적인 인센티브 외 기업의 입장에서 고령근로자의 생산성을 높이기 위해서는 직무재설계와 교육훈련 및 고령친화적인 인프라를 구축해야 하는데, 몇 년 뒤 정년에 도달하는 고령자의 생산성을 위해 기업이 교육훈련과 인프라 구축에 투입되는 비용을 감당할 것인지에 대한 문제가 발생한다. 이런 측면에서 볼 때 결국 고령근로자의 생산성 유지와 임금조정 방안은 60세 정년연장에서 가장 뜨거운 쟁점사항이라 볼 수 있으며, 기업과 근로자의 상생 관점에서 장기적인 안목으로 본 사항에 대해 접근해야 할 것이다. 개정된 법안에 따르면 임금체계 개편은 정년연장의 선행조건이 아니다. 노조가 있는 기업의 경우 노조에서 임금피크제를 수용할 유인이 매우 부족하다. 노조가 없는 기업이라 하더라도 임금피크제는 상대적으로 젊은 근로자층의 동의를 얻기가 어렵다. 결국 기업경영의 효율성을 유지하고, 비용 대비 수익을 유지하기 위해서는 장기적으로 장년층에 대한 직업능력 개발훈련이 중요하다는 결론을 얻을 수 있다. 현재 우리나라의 중장년층 교육훈련은 양적·질적으로 미흡하다는 평가를 받고 있다. 기업 내 교육투자가 전체적으로 미흡하고 대부분 핵심역량에 집중 투자되고 있다. 또한 노동조합의 경우 노동의 질을 높이는 방향보다 임금과 노동시간 등 고용안정 그 자체에 대한 요구가 대

부분의 의제이다. 60세 정년연장이 실효성을 갖기 위한 기업의 역할은 중고령자 교육훈련을 비용으로 간주하기보다 장기적인 투자로 바라보고, 중고령근로자의 직무 개발과 이에 따른 교육훈련의 방법을 개발해 나가는 것이다. 노동조합의 경우에는 고용안정 그 자체에 대한 논의보다 고용의 질을 확보하기 위한 교육훈련이나 작업환경, 건강과 산업안전 등으로 그 의제를 확장해야 한다. 중고령자 교육훈련의 필요성에 대한 공감대가 형성된다면, 무엇을 교육할 것인지가 또 다른 쟁점사항으로 부각될 수 있을 것이다.

2) 세대 간 상생

60세 정년연장에 대한 많은 논의가 이루어지는 과정에서 가장 주된 이슈 중 하나는 '고령층의 근로기간 증대가 청년층의 고용과 대체관계가 있는가, 아니면 보완관계가 있는가?'라는 것이다. 현재까지 세대 간 일자리 관계에 대해서 이루어진 연구결과는 대체관계 및 보완관계 어느 한쪽만을 지지하지 않고 있다.

고령층의 일자리와 청년층의 일자리가 대체관계가 있다고 보지 않는 시각은 고령층이 숙련근로자인 반면, 청년층은 대부분 노동시장에 진입한 지 얼마 되지 않은 근로자여서 기업에서 각 연령층이 할 수 있는 직무의 범위가 다르다고 보는 것에 기인한다. 기업의 입장에서는 정년연장으로 고령층 고용이 증가하면서 그에 대한 인건비 부담이 증가하는 반면, 한편으로는 장기근속자의 높은 생산성에 따라 기업의 전반적인 생산성이 향상될 수 있으며, 이것이 청년층 고용 증가로 연결될 수도 있다고 보는 것이다. 이러한 현상은 높은 숙련도가 요구되는 산업에서 보다 특징적으로 나타날 수 있다. 실제로 우리나라에서 포스코의 경우 사회적 요구도 뿐만 아니라, 기업 내의 숙련근로자에 대한 수요로 56세였던 정년연령을 이미 58세로 연장한 경험이 있다.

그러나 노동시장 전체적으로는 문제가 없더라도 세대 간 일자리 갈등의 초점은 청년층이 취업하고 싶어 하는 일자리인 공공부문, 대기업 등 소위 말하는 양질의 일자리에 대한 쏠림현상에서 기인하기 때문에, 60세 정년 연장으로 기업이 중고령근로자에게 과도한 인건비를 추가적으로 부담하게 된다면, 자칫 청년층의 일자리를 대체할 수 있다는 우려는 여전히 존재하고 있다.

다. 장년 고용촉진 기업의 우수사례 실태

장년 고용촉진 기업의 우수사례를 보는 것은 기업마다 업종과 주어진 여건 및 상황이 다르다 하더라도 향후 60세 정년제 하에서 우리나라 기업이 지향해야 할 바에 대해 가늠해 볼 수 있다. 따라서 본격적인 분석에 앞서 본 절에서는 장년 고용촉진에 관한 기업의 우수사례를 소개하고자 한다.

1) 기업 A(전체 근로자 규모: 300~999인 사업장, 장년근로자 규모: 150여 명)

○ 실근로시간 단축을 통해 장년근로자 고용연장
- 정년 60세 이후 62세까지 2년간 고용연장과 함께 근로시간을 단축함. 기본급 변동 없이 초과근로시간 단축으로 실임금 40% 감액

○ 장기근속자 포상 등으로 장년근로자 우대
- 장기근속자 포상으로 장기근속자에 대한 동기를 부여하고 근로의욕 고취

○ 청장년 상생 고용
- 장년근로자 우대로 3년간 장년고용률이 지속 증가하고, 2013년 장년고용증가율은 9.2%에 이름
- 장년근로자 고용증가와 함께 청년 신규 채용 인원도 전체 근로자 대비 10.7%에 달함

○ 직급별 직무교육을 통해 핵심인력으로 능력 개발
- 매년 직급별 직무교육을 실시해 효율적 업무수행 능력, 창의적 문제해결 능력, 지속적 성과창출 능력 배양

2) 기업 B(전체 근로자 규모: 1,000인 이상 사업장, 장년근로자 규모: 2,000여 명)

○ 법 시행 이전 정년 60세 조기 도입을 통해 장년 고용연장
- 기술직 정년 58세에서 60세로 연장(2013년) 및 사무직 정년 56세에서 60세로 연장(2014년)
- 노사 간 합의로 정년연장과 함께 임금피크제 도입(57세부터 임금감액)
- 정년퇴직 후에도 재고용을 통해 고용연장(최근 3년간 82.4% 재고용)

○ 마이스터제도 등을 통해 장년근로자의 숙련기술 및 경험 전수
- 매년 분야별 사내 명장(마이스터)을 선발하여 특화된 기술 및 노하우를 사내 인력에 전수
- 기술 숙련도 높은 장년근로자를 통해 협력업체 대상 용접·가공 기술교육 실시로 협력업체와 Win-Win
- 고숙련 장년직원과 신입 직원 간 1:1 멘토링 실시로 기술 전수

○ 건강검진지원 등 장년 건강을 위한 근무환경 조성
- 장년근로자 및 배우자의 암검진·종합건강검진 비용 전액 지원 및 업무 외 의료비 지원을 통해 장기근무 독려

○ 중장년기 수요가 많은 부동산·법률·가정 상담 프로그램 제공
- 변호사, 부동산 컨설팅기업 등 전문가의 상담 프로그램 운영으로 심리적·가정적 안정 도모

○ Life Care Program 운영으로 일·가정 양립을 통해 장기근무 여건 조성
- 하기 및 동기 각 2주간 리프레쉬 휴가 의무 실시로 직원 리프레쉬 및 가족 케어 기회 제공
- 고교 자녀 대상 Mentoring Program 운영으로 진로·학습상담 등 제공

○ 장년근로자 업무능력 향상을 위한 교육 실시
- 변화된 제도·업무인프라 적응 및 새로운 업무지식 습득을 위한 장년교육 실시로 업무만족도 제고(2013년 장년 교육이수 2,000여 건)

○ 장기근속 포상 실시로 장년 친화적 근무환경 조성
- 10년 이상 장기 근속자 5년 단위 및 정년퇴직 시 포상으로 장기근속 장려

○ 자녀 학자금 및 장례비용 지원으로 장년근로자 생활안정에 기여
- 자녀 학자금 전액 지원 및 상조 전문업체 지원으로 직원 만족도 제공

3) 기업 C(전체 근로자 규모: 1,000인 이상 사업장, 장년근로자 규모: 150여 명)

○ 창업 이후 30년간 60세 정년제 실시
- 60세 정년제 보장을 통한 장년고용 유지

○ 멘토·멘티제 운영을 통한 장년 숙련기술 전수
- 장년근로자의 현장실무 경험에 의한 숙련기술 전수를 통해 청년인재 육성

○ 2012년 재고용형 임금피크제 도입
- 정년 60세 이후 재고용형 임금피크제를 실시하여 최근 3년간 22명 재고용

○ 청장년 상생 고용 실적
- 장년 고용연장에도 불구하고 2013년 30세 미만자 300여 명(전체 직원의 20%)을 신규 채용

4) 기업 D(전체 근로자 규모: 100~300인 사업장, 장년근로자 규모: 100명 미만)

○ 취업규칙 개정으로 10년 정년연장(50→60세)
- 2014년 취업규칙 개정으로 정년을 50세에서 60세로 연장

○ 정년 후에도 계속 고용
- 정년이 도래해도 본인 의사에 따라 기존 임금을 유지하고 계속 고용

○ 장년 친화적 근무환경 조성
- 휴게실 내 건강증진 시설(전신안마기, 허리안마기, 파라핀 손목완화기, 발안마기, 원적외선기) 설치로 장년근로자 배려

○ 연령차별 없이 능력에 따른 고용
- 봉제기술 보유자는 연령에 상관없이 채용함. 장년 고용결과로 장년근로자 비중 40%(2013년 말)

○ 청장년 상생 고용 실적
- 장년근로자의 비중이 높으면서도 30세 미만 근로자 신규 채용도 높은 비율을 보임. 총근로자 수 대비 2012년 19.8%, 2013년 10.3% 신규 채용

5) 기업 E(전체 근로자 규모: 300~999인 사업장, 장년근로자 규모: 150여 명)

○ 임금피크제 도입을 통한 장년근로자 고용연장(2011년)
- 재고용형 임금피크제 도입(57세 정년 후 1년 재고용, 56세부터 임금감액)을 통해 1년간 고용연장 시행. 56세와 57세는 피크임금의 80% 지급

○ 운동시설 설치 및 취미 동호회 지원 등으로 장년 친화적 근로환경 조성
- 장년근로자 건강증진을 위해 헬스장 설치하고, 탁구부 · 산악부 · 야구부 등 동호회 활동 지원

○ 청장년 상생 고용
- 장년 고용인원 16명 증가 동시, 청년 신규 채용 인원도 15명 증가
- 장년근로자 퇴직 전 후임 청년고용으로 청년고용 증대
- 장년숙련자와 청년신규자 간 팀 구성으로 멘토로서 장년의 숙련경험과 기술 전수

6) 기업 F(전체 근로자 규모: 50~99인 사업장, 장년근로자 규모: 70여 명)

○ 장년 친화적 근무환경 조성
- 근로자의 편안한 휴식과 효율적인 업무 수행을 위한 휴게 공간 확보 및 3인용 장의자와 선풍기 및 전기장판 구비

○ 정년 후에도 5년 범위 내 재계약 가능
- 정년 도래 이후에도 회사 업무상 필요한 경우 5년 범위 내 재채용할 수 있도록 취업규칙 규정

○ 청장년 상생 고용 실적
- 2013년 30세 미만자 3명 신규 채용

7) 기업 G(전체 근로자 규모: 300~999인 사업장, 장년근로자 규모: 150여 명)

○ 정년연장을 통한 고용연장
- 2013년 정년을 58세에서 59세로 연장(2013년 8월 취업규칙 변경)

○ 장기근속자 등에 대한 포상 실시로 장기근속 장려(3년간 267명)
- 회사 창립기념일에 장기근속자 포상 실시로 장기근속 장려

○ 호이스트, 안전화건조기 설치 등 장년 친화적 근로환경 조성
- 호이스트 설치 및 팔레트 개선으로 근골격계 건강 보호
- 안전화 습기 제거를 위한 안전화건조기 설치로 근로자 발 건강 유지
- 쾌적한 작업환경 조성을 위해 공장 전체에 냉난방 시스템 설치

○ 청장년 상생 고용실적
- 2013년 30세 미만자 42명(5%) 신규 채용

8) 기업 H(전체 근로자 규모: 50~99인 사업장, 장년근로자 규모: 30여 명)

○ 정년연장을 통한 고용연장
- 2009년 정년을 55세에서 57세로 연장하고, 2014년 59세로 연장 검토

○ 최근 3년간 정년퇴직 근로자 전원 재고용
- 2011～2013년 정년퇴직자 7명을 전원 재고용하고, 정년에 도달하여도 근로자 희망 시 재고용할 수 있도록 취업규칙에 규정

○ 장기근속자에 대한 매년 포상 실시로 장기근속 장려
- 장기근속 장려를 위해 매년 장기근속자 정기포상 실시

○ 청장년 상생 고용 실적
- 장년근로자와 청년근로자 간 1:1 교육 실시로 숙련기술 전수하고 평가 후 장년과 청년 함께 포상 실시
- 장년층 고용확대와 함께 청년층 신규 고용도 매년 증가

9) 기업 M(전체 근로자 규모: 30인 미만 사업장, 장년근로자 규모: 10여 명)

○ 정년 후 재고용제도 도입
- 정년 도달 시 당사자 합의에 따라 계속 근로할 수 있도록 취업규칙에 규정

○ 장년근로자 다수 고용
- 2013년 대형 폐기물 수거업체로 선정 후, 장년근로자 9명을 신규 채용하여 2013년 장년고용증가율이 320.8%에 달함

○ 연령차별 없는 고용 관행 확립
- 근로자 채용 시 연령에 제한을 두고 있지 않고 장년 신규 채용
- 연령차별 없이 동일 직무에 대하여 동일 연봉 지급

10) 기업 I(전체 근로자 규모: 300~999인 사업장, 장년근로자 규모: 200여 명)

○ 노사합의로 정년 55세에서 57세로 연장
- 2007년 노사합의로 정년 2년 연장

○ 정년퇴직 후 장년근로자 재고용
- 정년 도달 후에도 필요 시 정년퇴직 근로자를 1년간 재고용(정년퇴직자의 50% 재고용)

○ 정년퇴직 예정자 대상 전직교육 실시
- 정년퇴직 예정자 25명을 대상으로 재테크 교육 실시

○ 폐광 실직자, 지역주민 우선고용으로 장년고용 기여
- 폐광지역 주민이 설립한 회사로서 폐광 실직자, 지역주민 우선고용을 통해 장년고용에 기여

○ 장년근로자 생활안정을 위한 자녀 학자금 지원
- 중고생 전액, 대학생 50% 학자금 지원으로 장년근로자 생활안정

○ 청장년 상생 고용 실적
- 2013년 30세 미만자 113명(14.3%) 신규 채용

11) 기업 J(전체 근로자 규모: 1000인 이상 사업장, 장년근로자 규모: 750여 명)

○ 장년 재직자 직업훈련 서비스 제공
- 2011년부터 재직 장년을 위한 직업훈련비로 16백만 원 지출

○ 장년·청년 간 같은 근무조 편성으로 숙련기술 전수
- 중급 이상 기술 보유자인 장년과 청년으로 근무조를 편성하여 장년의 숙련경험과 기술 전수

○ 정년 후 재고용제도 시행
- 근로자 의사에 따라 정년(61세) 이후에도 65세까지 계속 근로가능하며 61세 이상자도 신규 채용 가능(재고용인원 2011년 285명, 2012년 287명, 2013년 320명)

○ 연령차별 없는 채용 등 고용 관행 정립
- 근로자 채용 시 연령에 제한을 두지 않고 장년 신규 채용(2013년 50세 이상 장년 신규 65명 채용, 정년 이후 재고용 시 임금감액 없이 경력 및 기술 인정 보수 책정)

○ 청년·장년근로자 상생 고용 실적
- 2013년 30세 미만자 36명(5.78%) 신규 채용

12) 기업 K(전체 근로자 규모: 100~299인 사업장, 장년근로자 규모: 120여 명)

○ 정년 이후에도 근로자 희망에 따라 계속 근로가능
- 정년 도달 후 건강, 근로의사에 따라 정년퇴직 근로자 재고용(재고용인원 2011년 17명, 2012년 12명, 2013년 56명)

○ 장년 친화적 근무환경 조성
- 장년근로자 신체적 특성에 맞도록 사용 불편 장비를 소형 간편 장비로 교체

○ 장년 고용촉진을 위한 노력
- 사회적 기업으로서 취약계층을 우선고용
- 교육청과 '깨끗한 학교 만들기' 협약체결로 장년 신규 일자리 창출

13) 기업 L(전체 근로자 규모: 300~999인 사업장, 장년근로자 규모: 100여 명)

○ 장년근로자의 직무 개발을 통한 고용연장
- 장년근로자가 지속적으로 근로할 수 있는 직무 개발(체력보다 숙련과 노련미가 필요한 제품 선별, 포장, 검사, 테스트 직무 개발) 및 재고용 장년근로자 근로로 생산성 증대와 장년 고용안정에 기여
- 장년 적합 설비 유지·보수 직무는 장년 기술보유자가 계속근무

○ 정년 후 재고용형 임금피크제 시행
- 정년 도달 후에도 정년퇴직자 재고용을 통해 숙련기술자의 계속고용(재고용인원 2011년 6명, 2012년 2명, 2013년 5명 등 23명이 재고용)
- 재고용 시 기본급 90%, 상여금은 600%에서 매년 100% 감액 지급

○ 청장년근로자 상생 고용 실적
- 2013년 30세 미만자 85명(총근로자 수 대비 13.5%) 신규 채용

14) 기업 N(전체 근로자 규모: 1,000인 이상 사업장, 장년근로자 규모: 500여 명)

○ 정년연장(55→57세)
- 2010년 취업규칙 개정으로 정년을 55세에서 57세로 연장. 정년퇴직 후에는 60세까지 대부분 재고용

○ 정년 이후에도 근로자 희망에 따라 계속 근로가능
- 정년 57세 퇴직 후 60세까지 재고용하고 복지혜택 정규직과 동일

○ 근로시간 단축 등 장년 친화적 근무환경 조성
- 장년 건강을 고려하여 하루 7시간(10～18시) 근무조 편성
- 봉사·등산 등 동호회 활동으로 청장년 간 단합 증진

○ 장년근로자의 안전을 위한 교육 실시

○ Training Leader 양성으로 숙련경험 전수
- 40명의 Training Leader 중 과반의 장년근로자가 참여하여 숙련경험 및 업무노하우 전수

○ 청장년 상생 고용 실적
- 2013년 30세 미만자 27명(2.3%) 신규 채용

15) 기업 O(전체 근로자 규모: 50~99인 사업장, 장년근로자 규모: 10여 명)

○ 정년 후 재고용형 임금피크제 도입(2011년)
- 60세 정년 도달 후에도 정년퇴직자 재고용을 통해 장년근로자 고용연장을 실시하고 재고용 시 60세 정년 당시 임금지급

○ 통근시간 유급 인정 등 장년근로자의 근로조건 개선
- 통근차량 운행으로 장년근로자 출퇴근 지원
- 통근시간을 근로시간으로 1시간 인정

○ 체력단련시간 지정 등 장년 친화적 근로환경 조성
- 헬스장 · 골프장 · 당구장 등 체육시설 설치
- 30분간 유급 체력단련시간 운영으로 장년근로자 건강 증진
- 연못 등 자연친화적 공간 조성으로 쾌적한 근무환경 마련

○ 일학습병행제 실시로 기술제도 전수
- 2014년 일학습병행제 실시하면서 장년근로자를 기업현장 교수로 활용하여 숙련경험 및 기술 전수

○ 청장년 상생 고용실적
- 2013년 30세 미만자 18명(26%) 신규 채용

16) 기업 P(전체 근로자 규모: 30인 미만 사업장, 장년근로자 규모: 10여 명)

○ 60세 정년제 폐지로 고용연장
- 60세 정년제 폐지로 60세 이상 근로자 3명 계속 근로

○ 연령보다 능력을 중시하는 근로 환경 조성
- 신규 채용 시 연령보다 능력과 취업의지 우선, 연령이 아닌 능력 중심의 임금 지급, 전문성과 경험 있는 장년 팀장 임명

○ 장년근로자의 근로조건 개선
- 업무 특성상 장시간 서서 근로하는 것을 감안 누워서 쉴 수 있는 휴게실 마련

○ 청장년 상생 고용 실적
- 2013년 30세 미만자 1명(5.0%) 신규 채용

17) 기업 Q(전체 근로자 규모: 30인 미만 사업장, 장년근로자 규모: 20여 명)

○ 퇴직자 대상 전직 알선 제공
- 체력을 이유로 퇴직하는 경우 시니어클럽 및 노인 일자리 창출지원센터에 알선하여 쉬운 일에 취업하도록 조치

○ 장년근로자 건강 고려한 작업장 인원 배치
- 장년의 체력을 고려하여 타 업체 대비 동일 작업에 대하여 다수 인원 투입

○ 정년 이후에도 근로자 희망에 따라 계속 근로가능
- 정년 70세 도달하여도 촉탁으로 계속 고용가능하도록 취업규칙에 규정

18) 기업 R(전체 근로자 규모: 50~99인 사업장, 장년근로자 규모: 50여 명)

○ 노사합의로 정년연장(60→만 60세)
- 2010년 노사합의로 단협을 개정하여 정년을 60세에서 만 60세로 연장

○ 정년 후 재고용제도 도입
- 정년 도달 후에도 근로자 희망 시 1년 단위로 5회까지 재고용(재고용인원 2011년 6명, 2012년 3명, 2013년 3명)

○ 장기근속 장려 등 장년 친화적 근무환경 조성
- 정년퇴직 후 재고용 시 기존 근로조건 유지 및 퇴직 전 근속시간 인정의 근속수당 산정으로 장기근속 장려

19) 기업 S(전체 근로자 규모: 100~299인 사업장, 장년근로자 규모: 50여 명)

○ 정년 60세 의무화 이전 조기 정년연장(2014년)
- 취업규칙 개정으로 기존 55세에 60세로 정년연장

○ 장년근로자의 정년퇴직 후 재고용
- 근로자 의사에 따라 정년 이후에도 지속적으로 근무하고, 정년을 이유로 퇴사시키지 않음(정년 이후 계속 근로자 2011년 9명, 2012년 13명, 2013년 13명)

○ 장년근로자의 근로조건 개선
- 중소기업이면서도 통근차량 2대 운행으로 장년근로자 출퇴근 지원(2009년 이후)
- 전 생산라인에 컨베어 시스템 도입으로 장년의 육체적 피로 감소
- 장년의 건강을 고려한 시간별 업무순환배치, 간식 제공 등 장년 배려

상기의 내용을 정리해 보면, 장년층의 고용촉진과 고용안정을 위해 우리 기업의 바람직한 발전방향에 대해 몇 가지의 유형화가 가능하다. 먼저, 법 시행 전 먼저 기업이 취업규칙을 개정하여 스스로 자발적인 정년연장을 시행하는 것이다. 정년 60세 조기 도입을 통해 향후 발생하는 문제에 대해 사전적으로 대비하여 법 시행 후 혼란과 노사갈등을 최소화할 수 있을 것으로 보인다. 다음으로, 근로시간 단축 및 장년근로자의 적합 직무 개발을 통한 고용연장 방안이다. 실근로시간 단축을 통해 장년의 건강을 고려한 시간별 업무순환배치가 가능하고, 줄어든 근무시간만큼의 인건비 조정이 가능하기 때문에 장년근로자의 고용안정성이 높아진다. 또한 체력보다는 숙련과 노련미가 필요한 직무를 개발하여 장년이 계속 일할 수 있는 자리를 만들어 줄 수 있다.

한편, 우수사례로 꼽히는 기업들은 대부분 장년의 고용촉진과 유지를 위해 장년 친화적 근로환경을 조성하는 것을 알 수 있다. 통근차량 운영, 휴게실 내 건강증진시설 설치, 장년근로자 및 배우자의 종합건강검진 비용 지원 등을 통해 근로자의 체력 및 건강을 배려하고, 장기근속에 대한 포상제도, 일・가정 양립 프로그램을 운영하여 장년근로자의 지속적 근로를 유인하고 있다.

또한 대부분의 우수사례 기업이 장년고용이 청년층의 고용을 잠식하지 않도록 청장년 상생고용정책을 펴고 있는데, 장년근로자 퇴직 전 후임 청년고용으로 청년고용을 증대하고 있으며, 장년숙련자와 청년신규자의 팀 구성으로 멘토로서 장년의 숙련경험과 기술을 전수하고 있다. 뿐만 아니라 장년의 생산성을 유지하기 위해 변화된 제도와 업무 인프라 적응 및 새로운 업무지식 습득을 위한 장년교육을 지속적으로 실시함을 알 수 있다.

장년층의 연령보다는 능력을 인정해 주는 기업문화도 중요한 특징으로 볼 수 있다. 특정 기술보유자는 연령에 상관없이 채용하고, 신규 채용 시에도 연령보다 능력과 취업의지를 우선적으로 보는 것이다. 마지막으로 장년고용 우수기업 사례가 시사하는 바는 건강상 이유로 퇴직하는 경우 시니어클럽 및 노인 일자리 창출지원센터에 알선하여 쉬운 일에 취업하도록 조치하는 등 장년층의 전직지원에 대해 활발한 지원을 수행하는 것이다.

2. 고령화와 60세 정년제에 따른 임금근로자 고용 규모 전망

본 절에서는 우리나라의 일반적인 인력수급 예측의 정형화된 사실들을 먼저 파악한 후, 고령화에 따른 임금근로자 고용 규모를 예측하고자 한다.

가. 고령화에 관한 다양한 인력수급예측모형의 정형화된 사실

인구구조의 고령화가 급속히 진행됨에 따라 우리 사회의 각 분야에 큰 변화를 초래하는 요인으로 작용할 것이다. 급격한 고령화는 생산가능인구·취업자 수 증가율 둔화에 직접적인 영향을 미치는 미래 노동력의 양적 규모를 축소시킴으로써, 향후 경제 규모 확대속도를 둔화시키는 핵심적인 요인으로 작용할 것으로 전망되고 있다. 또한 고령층 근로자의 수가 증가함에 따라 연공서열제가 와해되고 생산인력의 부족현상이 발생할 것으로 판단된다. 특히, 베이비 붐 세대가 고령층으로 진입하는 2020년대를 전후하여 경제·사회 전 분야에서 고령화에 따른 큰 변화가 발생할 것이다. 본 절에서는 급속한 고령화로 인해 발생되는 문제점에 대응하는 차원에서 2050년까지 일반적으로 알려진 장기 인력수급 전망 결과를 토대로 대응방안을 제시하고자 한다.

우리나라의 인구동태적 변화에 따라 예상되는 문제점 중의 하나는 노동공급 기반의 약화이다. 그러나 노동공급의 감소가 노동시장에 어떤 영향을 미치게 될 것인지에 대해서는 수요구조의 변화를 고려하지 않고서는 예측하기가 어렵다. 따라서 국내외 경제·사회 환경이 향후에도 지속된다는 가정 하에 2013~2030년, 2031~2040년, 2041~2050년 세 기간으로 나누어 각 기간별 인력수급 전망을 논의한다.

1) 장기 인력수급 전망 결과[6)]

(1) 2013~2030년 수급차 전망

2013년 전체 인력의 직종별 수급차 전망 결과를 보면 총량적으로 수급차 인력이 향후 2030년까지 초과공급 상태인 것으로 전망된다. 직종별로

6) 이상돈(2008)에 기초해서 전망과 분석한 내용은 이상돈 박사가 제공해 주었다.

보면 초과공급 상태인 직종은 관리직·사무직·판매직이며, 초과수요, 즉 인력이 부족한 직종으로는 단순노무직이 가장 많으며, 그 다음으로 장치 기계 조작원 및 조립종사자, 농림어업 숙련 종사자, 그리고 서비스 종사자 순으로 전망된다. 향후 2030년까지 총량인력은 부족하지 않으나 직종별 수급 미스매치 현상이 심화될 것이라는 점과 여성인력은 초과수요 상태에 놓여 있어 여성인력이 총량적으로 부족함에 따라 여성인력의 활용도를 제고할 필요성이 있는 것으로 분석된다.

따라서 대응방안은 총량적인 차원에서의 직종별 미스매치 해소 문제와 여성인력의 적극적 활용, 그리고 생산 관련 및 단순노무직에 대한 인력부족의 심화에 따른 외국인력의 안정적 공급 세 가지 측면에서 접근해야 한다. 노동시장의 미스매치 문제는 고학력 신규 진입자에 대한 적절한 일자리 제공, 고령자 인력의 적절한 활용이라는 과제를 안겨주고 있다. 여성인력정책은 낮은 고용률 여건을 감안할 때 고용률 제고정책이 무엇보다 중요하며, 따라서 여성인력의 취업유인 확대를 위한 일·가정 양립정책에 대한 기조를 보다 적극적으로 추진할 필요가 있다. 특히, 임신·출산 및 육아기의 여성들의 경력단절 방지를 위해 산전후 휴가의 보편적 접근, 즉 자영자나 비정규직 등 현재 고용보험의 사각지대에 놓여 있는 여성들의 혜택을 부여하기 위한 재정지원의 필요성이 검토될 필요가 있으며, 이때 재원을 건강보험이나 일반회계로 확대할 필요가 있다. 육아휴직의 활성화와 더불어 육아 돌봄 휴가제도 도입이나 파트타임 정규직 일자리의 활성화 등 여성인력의 활용도 제고를 위한 보다 적극적인 대책이 마련되어져야 한다. 이와 더불어 사업장의 여성 친화적 근로환경 개선에 좀 더 노력을 기울일 필요가 있다. 외국인력정책은 한시적 수요의 증가가 예상되는 만큼 현재와 같은 정책기조를 유지하되, 2030년 이후 산업구조의 변화나 노동시장 여건이 달라질 가능성이 큰 만큼 정착형 이민정책보다는 한시적 단기순환원칙을 고수하는 방안을 모색할 필요가 있다.

(2) 2031~2040년 수급차 전망

이 시기는 노동시장의 구조 변화가 나타나는 시기로, 전망 결과에 따르면 본격적으로 총량적인 인력이 부족한 상태에 놓이는 시기라고 볼 수 있다. 전망기간 동안 총량 차원의 인력부족이 발생하며, 직종별로 보면 관리직과 사무직 종사자만을 제외하고는 모든 직종에서 노동공급이 부족할 것으로 보인다. 인력수급 미스매치의 해소와 더불어 필요인력의 확보가 중요한 과제로 대두될 전망이며, 여성 고용률 제고를 통해 인력부족 문제를 어느 정도는 해소할 수 있지만 본질적인 대책이 될 수 없다. 따라서 이 시기를 대비한 적극적인 출산정책을 기초로 하되, 고령자 인력의 적극 활용, 청년층 일자리 대책의 적극 추진 그리고 유휴 여성인력의 활용도 제고방안에 대한 광범위한 대책이 필요하다. 그러나 이러한 노력들이 성과를 거둔다 하더라도 생산 관련 직종이나 단순노무직의 인력부족 문제를 해소하기는 쉽지 않으며, 외국인력의 적극적 활용도 요청된다. 다만 이 시기의 외국인력정책과 관련해서 고려해야 할 점은 2030년대 시기까지에 비해 전반적인 인력부족 현상은 심화되지만 생산 및 단순노무직종의 인력부족 규모가 이전 시기에 비해 감소한다는 점이다. 이는 저숙련 단순인력인 외국인력에 대한 수요가 줄어들 가능성이 있음을 시사하는 것으로 외국인력에 대한 수요의 구조적 변화가 나타날 것을 고려하여 외국인력 체류정책을 정착형보다는 교체순환원칙을 지속적으로 추진해야 하며, 체류외국인력 규모에 대한 수요도 단기인력 부족에 입각하여 충원하기보다는 중장기적 관점 하에서 일정한 준칙을 마련하여 공급해야 함을 시사한다. 아울러 직종별 부족인력의 다양화에 맞추어 외국인력의 공급도 현재와 같은 생산 관련 직종뿐만 아니라 다양한 숙련수준 및 직종을 고려하여 이루어져야 할 필요가 있다.

(3) 2041~2050년 수급차 전망

이 시기의 경우 적극적인 노동공급 대책이 마련되지 않을 경우 노동시장 총량적으로 부족인력 규모가 확대되어, 심각한 인력부족 현상을 겪게 될 전망이다. 물론 여전히 직종별로 과부족 상태에 있기는 하지만 과부족 규모가 상대적으로 크지는 않으며 전반적인 인력부족 기조로 전환된다. 성별로 보면 여성인력 부족 현황은 보다 심화될 전망이며, 남성인력도 이전의 총량적인 과잉상태에서 부족상태로 전환된다. 보다 적극적인 노동공급 확대정책이 이루어지지 않는 한 노동력 부족 문제를 해소하기가 여의치 않음을 시사한다. 직종별로 보면 외국인력 유입 의존도가 높았던 생산관련 및 단순노무직종의 부족 규모가 상대적으로 타 직종에 비해 높고, 이전 시기에 비해 부족 규모가 커질 전망이다. 이는 2031~2040년 시기의 특징과는 달리 외국인력에 대한 정책의 변화가 요구되며, 이전과 같은 저숙련 외국인력 유입 확대에 대한 유인이 갈수록 늘어나고 있다는 것을 시사한다. 만일 현재와 같은 출산정책이 유지될 경우 심각한 인력부족 현상에 직면하며, 이는 한시적 외국인력정책을 통해서는 해결하기가 쉽지 않을 것임을 의미한다. 결과적으로 이 문제는 출산장려정책과 인구의 공급 확대를 위한 이민정책의 기조가 새롭게 정립될 필요성이 있음을 시사한다. 이민정책의 경우 사회적 비용을 고려할 때 우수인재의 적극 유치 및 정착체계로의 기조를 전환하고 여기에 부합하는 정책방안을 모색해야 한다.

2) 정책적 시사점

급속한 고령화에 따르는 노동력 부족에 대처하기 위해 저개발국의 젊은 근로자의 유입이 필요하며, 이와 함께 여성노동력과 고령노동력의 활용범위가 확대되어야 할 것이다. 이를 위하여 이민정책, 보육 및 육아지원, 평생교육 시스템 등 적극적 노동시장정책이 도입되어야 할 것이다. 여성·외국인력 등 잠재인력 활용 기반 구축과 고령친화산업 육성을 지속적으로 추진하

고, 인구감소·고령화가 초래하는 경제·사회적 변화에 본격적으로 대응하기 위해 각 분야별 제도 개선이 시급하다. 취업자 증가율은 점차적으로 둔화하며 2020년대 이후에는 인구 감소세와 더불어 취업자도 감소할 것으로 전망된다. 이러한 미래 노동력 감소에 대비하여 여성·외국인력 등이 노동시장에 적극 참여할 수 있는 여건 조성을 지속하고, 노동력의 질적 수준 제고를 위해, 평생직업능력 개발 등을 활성화해야 할 것이다. 여성의 취업자는 인구감소에도 불구하고 다소 증가하는 것으로 나타났고, 또한 연령별 여성의 경제활동참가율이 크게 증가하는 것으로 전망되고 있어 여성의 고용확대를 위한 정책이 필요하다. 여성인력의 개발과 활용의 문제점을 개선하고 여성인력을 전략적으로 양성·활용하는 것은 매우 중요한 과제라고 할 수 있다. 여성 고학력화로 인해 여성의 노동시장 진출가능성은 높아지고 있으나 여성이 출산과 육아 등으로 노동시장을 이탈하는 노동공급의 단속성은 지속되고 있다. 따라서 여성인력의 고학력화에 따라 정책적으로 중점을 두어야 할 사항은 이들 고학력 여성이 지속적으로 경력을 형성해 나갈 수 있도록 제도적 뒷받침을 마련하는 데 있다. 저소득층 여성의 보육 서비스 수요에 대해서는 사회보장 차원에서 재정적 지원을 강화하며, 중산층 고학력 여성의 유입을 촉진하기 위해서는 시장기능에 의하여 다양하고 전문화된 보육 서비스가 제공되도록 여건을 조성해야 한다. 한편, 여성의 능력개발을 위한 다양하고도 지속적인 정책이 추진되어야 한다. 생애주기별로 여성을 노동시장 진입기와 안착기, 경력단절기, 복귀기로 구분하여 볼 때 여성들 내부의 연령, 학력, 경력단절의 유무 등 이질성에 기반한 다양한 정책이 필요할 것이다.

나. 60세 정년제 법제화에 따른 임금근로자 규모 전망

1) 논의 배경

고령화는 저출산 문제와 함께 우리나라의 인구구조를 크게 변화시킬 것으로 예상되고 있다. 특히, 고령화의 속도가 이미 고령사회에 진입한 다른 국가에 비해서도 매우 빠른 속도로 진행되고 있어, 이는 중장기적으로 생산가능인구 및 경제활동인구를 감소시키고, 경제활동인구 1인당 부양해야 하는 비경제활동인구 비율을 증가시키게 될 것으로 예상된다. 이러한 인구구조의 변화는 궁극적으로 경제의 역동성을 위축시키게 될 것이다. 이와 같은 현실 하에 정년연장을 통해 근로자의 생애 근로기간을 늘릴 필요성에 대한 논의가 꾸준히 이루어져 왔으며, 이에 따라 2016년부터 60세 정년 의무화가 시행되게 되었다.

기본적으로 미래 인력수급 전망은 총노동공급과 총노동수요를 파악하는 총량수급 전망과 인력 수급차를 전망하기 위한 유량적 접근법인 신규 인력 수급전망이 있다. 총량수급 전망에서 인력공급의 전망은 1단계로 생산가능인구 전망, 2단계로 경제활동참가율 전망, 3단계로 경제활동인구 규모를 전망하는 과정을 거친다. 인력수요 측면에서는 1단계로 산업별 경제성장을 전망하고, 2단계로 취업계수를 전망한다. 3단계에서는 산업별 취업자 수를 전망하고, 4단계에서는 산업×직업 행렬을 전망함으로써 5단계에서는 직업별 취업자 수를 전망하여 인력수요를 예측하고 있다. 한편, 신규 인력수급 전망은 인력의 수급차를 파악하는 것이 주요 목표로, 이를 위해 유량 개념으로 일정 기간 동안 추가로 요구되는 근로자 수를 나타내는 신규 수요의 개념을 정의하고 있다. 신규 인력수요는 성장수요와 대체수요로 구분되는데, 성장수요는 해당 산업 및 직업의 발전에 따라 발생하는 수요로, 보통 총인력수요 전망 결과를 가지고 산출하며, 대체수요는 타 직업으로의 이직 및 정년퇴직에 따른 감소, 결혼·학업·이민 등의 이

유로 비경제활동인구로 전환함에 따른 감소분을 대체하는 수요로 총인력수요 전망치에 대체수요 비율을 곱하여 산출한다. 반면, 신규 인력공급은 주로 정규교육기관을 통해 인력이 배출됨을 고려하여, 학력 및 전공별 졸업생에 대한 계량모형을 통해 전망하고 있다.

현재 인력수급 전망은 한국고용정보원에서 실시하며, 2011~2020년 중장기 인력수급 전망에 따르면, 연령대별 노동력(경제활동인구)은 15~19세의 청년층과 30~54세의 핵심 근로연령층은 감소하는 반면, 고령층은 증가할 것으로 전망하고 있다.

〈표 4-1〉 성별·연령대별 노동력 변화 전망(2010년 기준)

(단위: 천 명)

		총계	15~29세	30~54세	55세 이상
2010년	전체	24,748	4,254	15,741	4,753
	남	14,492	2,036	9,626	2,830
	여	10,256	2,218	6,116	1,922
2015년	전체	26,312	4,047	15,932	6,333
	남	15,323	1,924	9,591	3,809
	여	10,988	2,123	6,342	2,523
2020년	전체	27,141	4,036	15,374	7,732
	남	15,760	1,939	9,162	4,659
	여	11,381	2,097	6,211	3,073

자료: 2011~2020 중장기인력수급 전망, 한국고용정보원.

60세 정년제 이후 인력수급을 전망할 경우, 가장 근본적인 변화는 중고령층 인력공급의 증가가 될 것이다. 즉, 총량수급 전망의 인력공급 측면에서 볼 경우, 60세 정년 의무화는 중고령층의 경제활동참여인구 규모를 확대시킬 것이다. 반면, 유량적 접근법으로 신규 인력수급 전망을 할 경우, 60세 정년제로 인한 근로기간 증대는 신규 인력수요 중 대체수요를 감소시키는 효과가 있을 것이다. 그러나 전통적인 인력수급모형을 이용하

여 60세 정년 의무화 이후의 인력수급 변화를 측정하는 것은 본 연구의 범위를 넘어가는 것으로 판단된다. 따라서 본 절에서는 인력수급 전망의 기본적인 아이디어를 활용하여 총량적 접근 방법을 적용하되, 가용한 고용보험 자료에 근거하여 임금근로자의 고용 규모가 어느 정도 확대될 것인가를 연령대별로 예측해 보고자 한다.

2) 전체 임금근로자 고용 규모 전망

본 절에서는 60세 정년 의무화 이후의 고용시장을 분석하는데 있어 고용보험통계연보 자료를 활용하고자 한다. 고용보험 자료를 활용하는 이유는 정년제는 기본적으로 임금근로자에게 적용되는 것이기 때문이며, 현재 경제활동인구 조사를 통해서는 세부 연령대별로 전체 취업자 중 임금근로자 규모를 파악할 수 없기 때문이다. 또한 고용보험 자료는 고용보험 가입의 적용 제외 대상은 포함되지 않는 부분에 있기는 하나 전수자료로 고려가 가능한 반면, 경제활동인구 조사는 표본조사에 가중치를 적용하여 산출되었다는 한계점을 갖는다. 즉, 각 자료의 장단점이 존재하지만, 본 절에서는 임금근로자에 중점을 두고 전수조사에 근접한 자료인 고용보험 통계를 활용하고자 한다.

(1) 기초 분석

1996년부터 2012년까지 고용보험통계연보에 따르면, 연령대별 전체 피보험자 수, 취득자 수, 상실자 수는 <표 4-2>와 같다. 전체 피보험자 수는 해당 연도에 고용보험에 가입되어 있는 근로자를 의미하며, 취득자 수는 해당 연도에 고용보험에 신규로 가입되거나 재가입된 근로자를 의미한다. 상실자는 해당 연도에 고용보험 가입이 해지된 근로자를 의미한다. 전반적으로 시간이 지남에 따라 피보험자 규모뿐만 아니라, 취득자 및 상실자 규모도 증가하는 추세를 보이고 있다. 1999년 대비 2012년의 전체 피보험

자 수, 취득자 수, 상실자 수는 약 2배 정도 증가한 모습을 보인다.

〈표 4-2〉 고용보험통계연보에 따른 피보험자 규모 변화

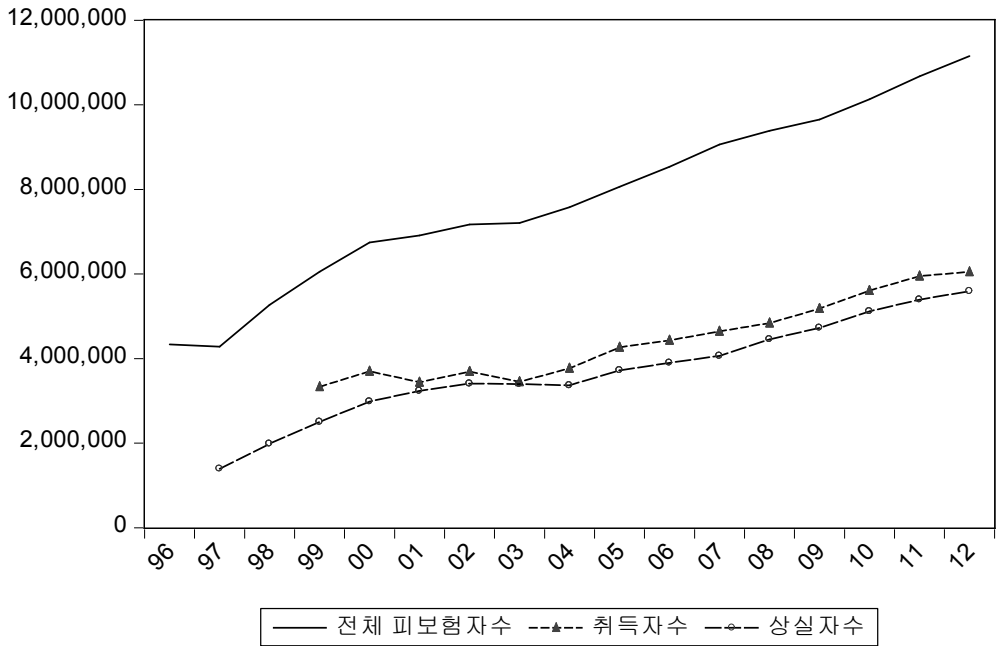
(단위: 명)

	전체 피보험자 수	취득자 수	상실자 수
1996	4,330,885	N/A	N/A
1997	4,280,430	N/A	1,392,542
1998	5,267,658	N/A	1,983,688
1999	6,054,479	3,330,353	2,499,662
2000	6,747,263	3,695,723	2,981,558
2001	6,908,888	3,435,154	3,234,745
2002	7,171,277	3,692,771	3,404,669
2003	7,203,347	3,449,449	3,394,502
2004	7,576,856	3,764,995	3,364,005
2005	8,063,797	4,264,292	3,720,733
2006	8,536,966	4,429,144	3,894,942
2007	9,063,301	4,642,261	4,061,173
2008	9,385,239	4,838,866	4,453,152
2009	9,653,678	5,177,050	4,722,915
2010	10,131,058	5,601,393	5,112,336
2011	10,675,437	5,946,960	5,392,169
2012	11,152,354	6,045,986	5,590,642

자료: 고용보험통계연보.

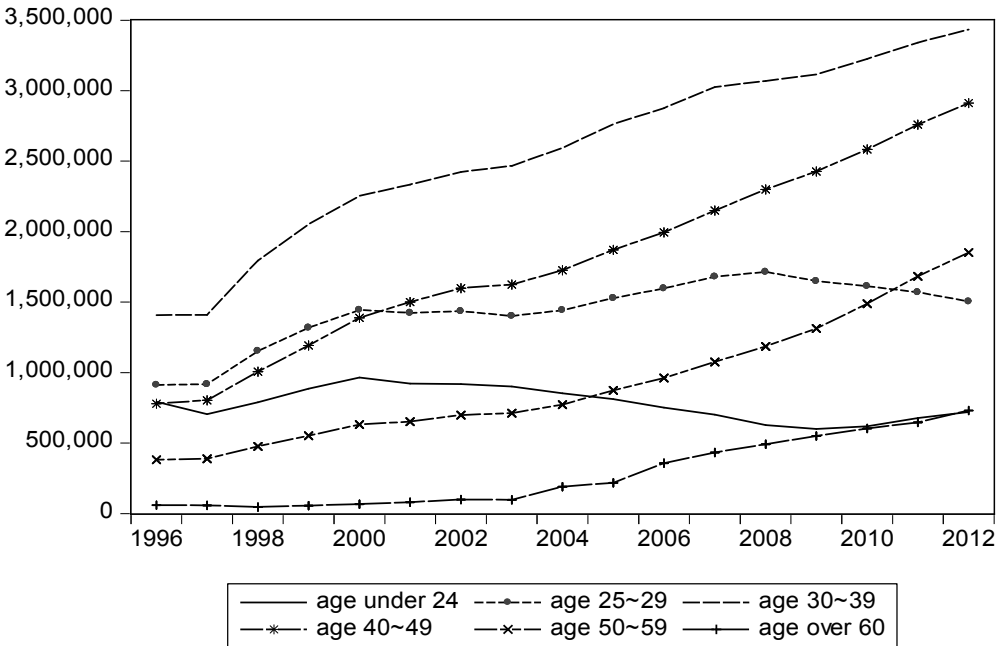
[그림 4-1]은 연도별 피보험자 규모 변화를 그래프로 나타낸 것이다. 전체 피보험자 수, 취득자 수, 상실자 수 모두 완만하게 증가하는 추세를 보이고 있는데, 2000년대 초반에는 전체 피보험자 규모는 상대적으로 아주 낮은 증가 추세를 보이며, 취득자 규모는 증가 및 감소 현상이 교대로 나타나고 있다.

[그림 4-1] 연도별 피보험자, 취득자, 상실자 규모 변화 추이



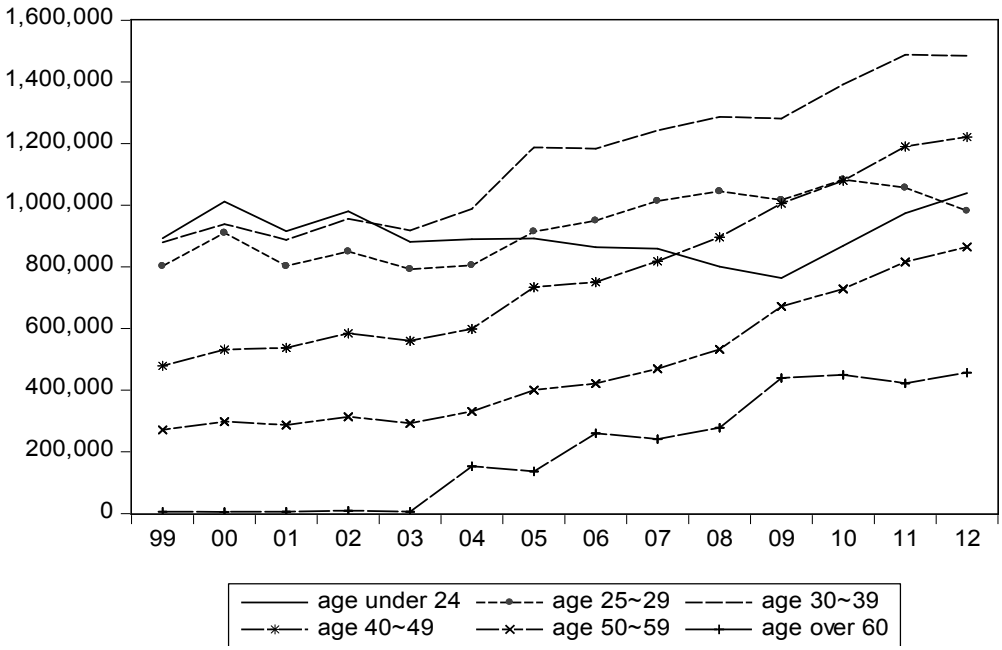
[그림 4-2]에서 [그림 4-4]는 연령대별 피보험자 규모 변화를 나타낸다. 우선, [그림 4-2]는 연령대별 전체 피보험자 규모 변화 추이를 보여주는데, 30~39세 연령대의 피보험자 규모가 가장 큰 비중을 차지하고 있음을 볼 수 있다. 연령별로 24세 이하 피보험자 수는 2000년 이후로 지속적인 감소 추세를 보이다가 2009년 이후 다시 소폭 증가하는 모습을 보이며, 25~29세 연령대의 피보험자 규모는 1990년대 후반에는 증가하는 모습을 보이지만, 그 이후로는 규모가 크게 변화하지 않고 2008년 이후로는 계속 감소하고 있다. 반면, 30대 이상 연령대에서는 연도별로 피보험자 규모가 꾸준히 상승하는 추세를 보이고 있다. 특히, 60세 이상 피보험자의 경우 1990년대 후반에는 매우 작은 규모였으나, 2003년 이후 큰 폭으로 증가하기 시작하여 2012년에는 25세 미만 연령대의 피보험자 규모와 유사한 수준에 이르고 있다.

[그림 4-2] 연도별·연령대별 전체 피보험자 규모 변화 추이



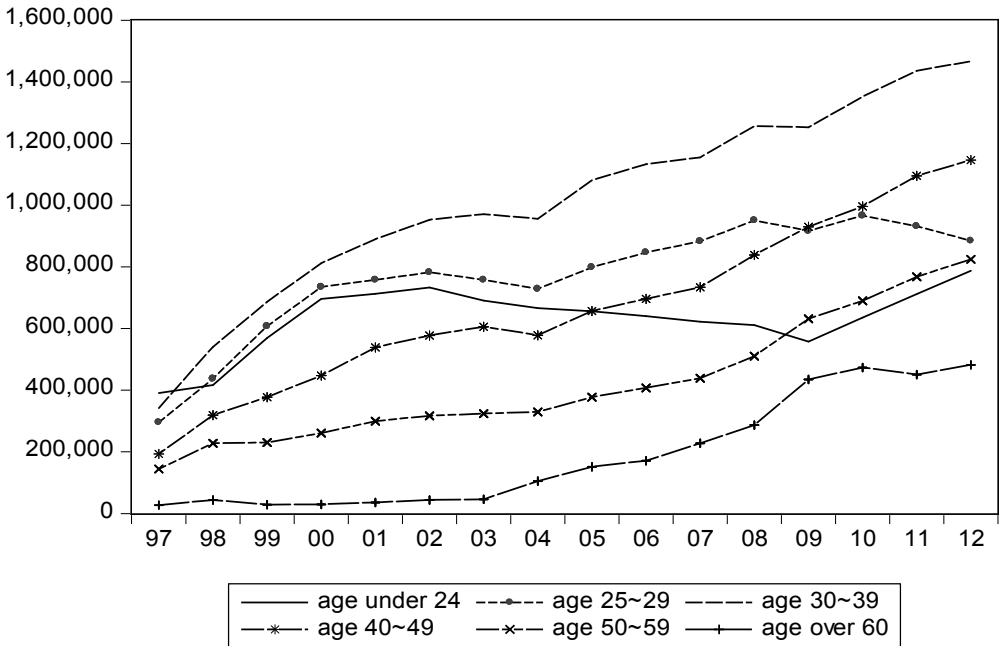
[그림 4-3]에서는 해당 연도의 고용보험 취득자 규모를 연령대별로 나타내고 있는데, 1990년대 후반부터 2000년대 초반에는 해당 연도에 고용보험 취득한 사람의 연령대가 24세 이하, 30~39세, 25~29세의 순서로 분포되어 있음을 볼 수 있다. 하지만 2000년대 중반 이후에는 30~39세 취득자 비중이 가장 높게 나타나며, 25~29세 취득자 규모는 2010년을 기준으로 그 이후 시점에는 40~49세 연령대 취득자 규모보다 낮게 나타나고 있다. 전체 피보험자 규모 변화와 유사하게 30세 미만 연령대의 취득자 수는 등락을 반복하는 모습을 보이나, 30세 이상 연령대에서는 취득자 규모가 지속적으로 증가하는 추세를 보이고 있다.

[그림 4-3] 연도별·연령대별 고용보험 취득자 규모 변화 추이



마지막으로, [그림 4-4]에서 연령구간별로 고용보험 상실자 규모 변화를 살펴보면, 전반적 추이는 취득자 규모 변화와 유사하게 나타나고 있음을 볼 수 있다. 24세 이하 연령대의 경우, 취득자 규모 감소와 유사하게 상실자 규모도 2009년까지 감소 추세를 보이다가 2009년 이후부터는 다시 증가 추세를 보인다. 나머지 연령대의 경우 일부 등락이 나타나기는 하지만, 전반적으로 상실자 규모는 계속 증가하는 추세를 보인다. 한편, 2009년 이후에 25~29세 연령대의 고용보험 상실자 규모가 40~49세 연령대보다 낮은 모습을 보이고 있는데, 이는 취득자 규모 추이와 유사한 현상이다. 이는 전반적으로 2008년 글로벌 금융위기 이후 25~29세 청년층 고용시장의 규모가 상대적으로 축소되었음을 보여준다.

[그림 4-4] 연도별·연령대별 고용보험 상실자 규모 변화 추이



<표 4-3>은 연령대별 고용보험 취득자와 상실자 수의 차이를 나타내고 있다. 값이 양수이면 해당 연도의 해당 연령대에서 고용보험 취득자가 상실자보다 많음을 의미하고, 반대로 음수 값을 나타내면 취득자보다 상실자가 많음을 알 수 있다. 연령대별로 보면 연령대가 높아질수록 취득자 수와 상실자 수의 차이 값이 작아지며, 60세 이상 연령대에서는 음수 값을 보인다. 연도별로 2001년과 2003년의 경우, 30세 이상 연령대에서는 그 해의 고용보험 취득자보다 상실자가 많은 것으로 나타나고 있다.

한편, 예를 들어 각 연령대에서 2012년도의 취득자와 상실자의 차이 값이 2011년도에 비해 작아지면, 이는 전년 대비 취득자의 변화보다 상실자의 규모 변화가 더 큼을 의미한다.

취득자 수$_{2012년}$-상실자 수$_{2012년}$<취득자 수$_{2011년}$-상실자 수$_{2011년}$

⇔ 취득자 수$_{2012년}$-취득자 수$_{2011년}$<상실자 수$_{2012년}$-상실자 수$_{2011년}$

이를 고려하면 2000년대 중반 이후 취득자와 상실자 규모 차이는 큰 변화를 보이지 않지만, 2001년에는 모든 연령대에서 취득자와 상실자 규모 차이 값이 전년도에 비해 크게 감소함을 볼 수 있다. 이는 2000년과 2001년을 비교할 때, 전체적으로 취득자 규모의 변화분보다 상실자 규모의 변화가 더 큼을 의미하며, 즉 상실자가 더 크게 증가했음을 의미한다.

<표 4-3> 연령대별 고용보험 순취득자(취득자-상실자) 규모 변화

(단위: 명)

연도	순취득자 전체	24세 이하	25~29세	30~39세	40~49세	50~59세	60세 이상
1999	830,691	323,433	195,151	192,922	101,880	40,529	-23,224
2000	714,165	315,709	174,812	126,760	84,233	37,121	-24,470
2001	200,409	203,176	44,891	-2,839	-1,957	-13,003	-29,859
2002	288,102	247,628	67,289	3,609	7,634	-3,389	-34,669
2003	54,947	190,300	34,058	-52,592	-45,384	-31,348	-40,087
2004	400,990	223,066	75,900	32,227	20,373	1,377	48,047
2005	543,559	236,580	115,731	106,868	76,676	22,734	-15,030
2006	534,202	223,404	102,620	50,440	54,246	13,800	89,692
2007	581,088	236,358	130,227	87,122	84,090	30,471	12,820
2008	385,714	190,147	94,258	29,810	57,721	22,309	-8,531
2009	454,135	206,060	100,099	28,502	75,393	39,465	4,616
2010	489,057	233,533	116,928	40,532	83,017	38,387	-23,340
2011	554,791	262,178	125,687	51,846	95,822	47,891	-28,633
2012	455,344	251,601	97,185	17,231	74,862	39,980	-25,515

주: 표 안의 값은 각 연도별로 연령별 취득자 수에서 상실자 수를 차감한 것임.

(2) 고용 규모 전망

본 절에서는 전체 피보험자 수에 대한 시계열 자료를 토대로 향후 피보험자 규모를 전망해 보고자 한다. 전체 피보험자 수가 경제성장의 확정적 추세(deterministic trend)인 시간의 변화에 의해 설명이 가능한지를 살펴보기 위하여 아래와 같은 시계열 선형회귀분석을 실시하였다.

$$\text{전체 피보험자 수} = \beta_0 + \beta_1 \times \text{시간} + \epsilon$$

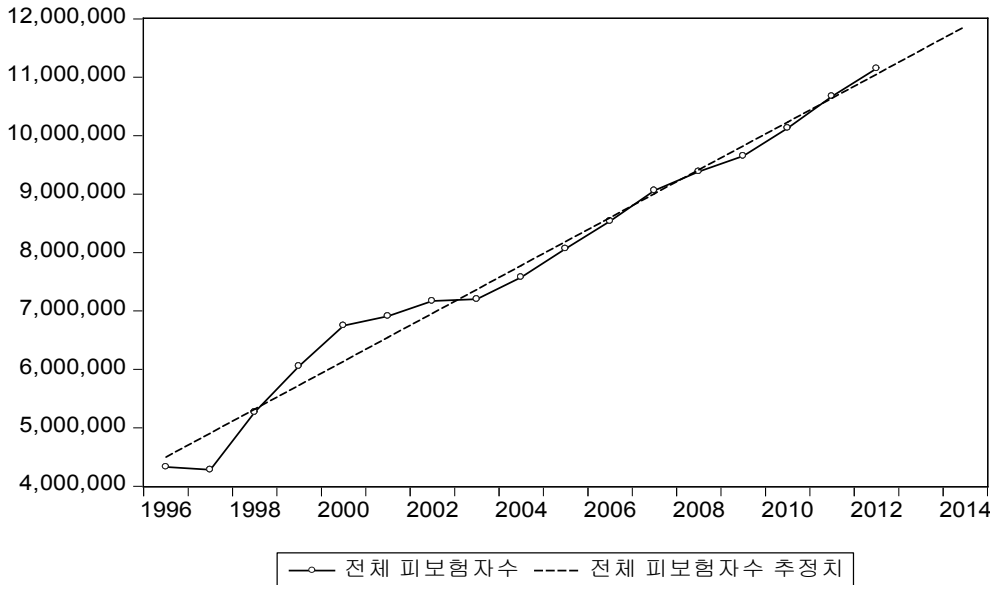
1996년부터 2012년까지의 피보험자 수 자료를 이용하여 분석한 결과는 다음과 같으며, 두 변수 모두 통계적으로 유의하게 전체 피보험자 규모를 설명하고 있는 것으로 나타난다.

	추정값	표준오차	*t*-통계량	*P*-값
$\widehat{\beta_0}$	-813,000,000	28,295,295	-28.73546	0.000
$\widehat{\beta_1}$	409,608.3	14,119.37	29.01039	0.000

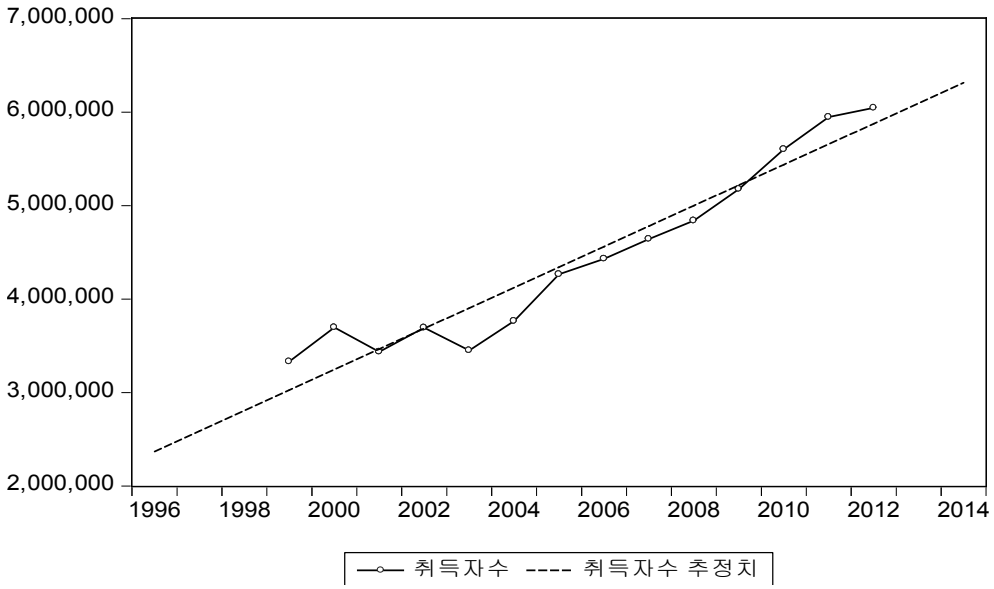
위의 결과를 토대로 전체 피보험자 수가 시간에 따라 변화한다는 가정하에 2013년부터 2030년까지의 피보험자 규모를 예측하였고, [그림 4-5]는 1996년부터 2015년까지 실제 피보험자 수와 예측치(추정 값)를 보여준다. 본 모형에 따를 경우, 2030년의 전체 피보험자 규모는 약 1,800만 명에 이를 것으로 보인다(<표 4-4> 참조).

[그림 4-6]과 [그림 4-7]은 동일한 방식으로 연도별 고용보험 취득자 규모와 상실자 규모를 예측하여 2015년까지의 기간에 대해서 실제 값과 추정 값을 나타낸 것이다. 선형모형에 따를 경우, 2030년 고용보험 취득자 규모는 약 980만 명에 이를 것으로 예측되며, 2030년 고용보험 상실자 규모도 약 990만 명에 이를 것으로 예측된다(<표 4-4> 참조).

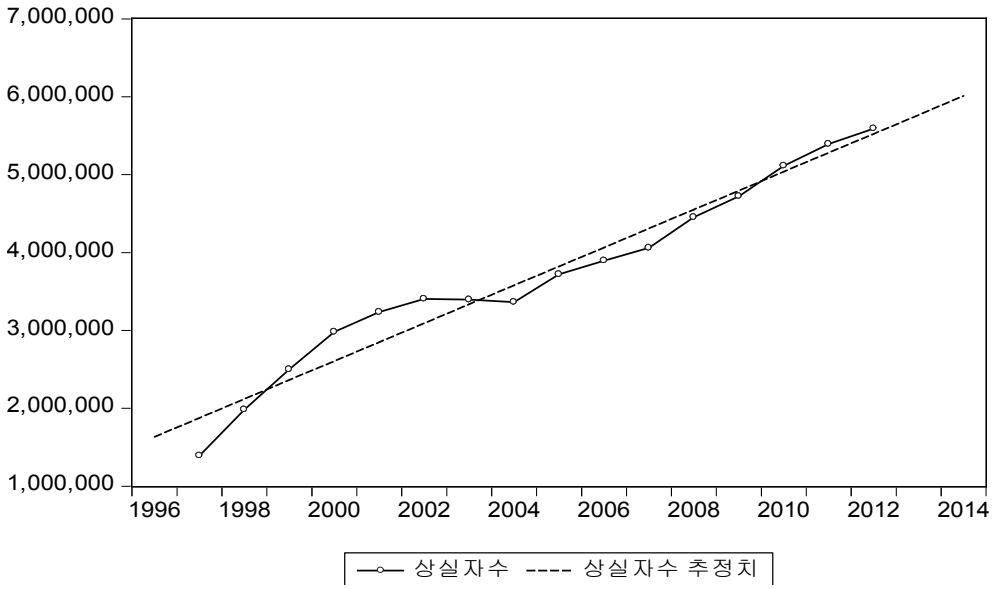
[그림 4-5] 전체 피보험자 규모 변화 추정



[그림 4-6] 연도별 고용보험 취득자 규모 변화 추정



[그림 4-7] 연도별 고용보험 상실자 규모 변화 예측



아래의 <표 4-4>는 전체 피보험자 수, 취득자 수, 상실자 수 예측치를 정리하여 나타낸 것이다.

<표 4-4> 전체 피보험자, 취득자, 상실자 규모 예측

(단위: 명)

연도	전체 피보험자	취득자	상실자
2012년	11,053,508	5,875,267	5,524,069
2013년	11,463,116	6,094,380	5,767,250
2014년	11,872,724	6,313,494	6,010,430
2015년	12,282,333	6,532,607	6,253,611
2016년	12,691,941	6,751,721	6,496,791
2017년	13,101,549	6,970,834	6,739,972
2018년	13,511,157	7,189,948	6,983,152
2019년	13,920,766	7,409,062	7,226,333

연도(계속)	전체 피보험자	취득자	상실자
2020년	14,330,374	7,628,175	7,469,514
2021년	14,739,982	7,847,289	7,712,694
2022년	15,149,590	8,066,402	7,955,875
2023년	15,559,199	8,285,516	8,199,055
2024년	15,968,807	8,504,629	8,442,236
2025년	16,378,415	8,723,743	8,685,417
2026년	16,788,023	8,942,857	8,928,597
2027년	17,197,632	9,161,970	9,171,778
2028년	17,607,240	9,381,084	9,414,958
2029년	18,016,848	9,600,197	9,658,139
2030년	18,426,457	9,819,311	9,901,319

(3) 고용 규모 전망: 연령대별 피보험자 수

본 절에서는 앞서의 분석과 동일한 시계열 회귀분석모형을 이용하여 연령대별 피보험자 규모를 전망하고자 하며, 이때 고용보험 이외의 총인구 전망 자료와 경제활동참가인구 자료를 이용하여 피보험자 규모 예측치 값이 가질 수 있는 값의 범위를 설정하고자 한다. 즉, 본 절에서의 피보험자 규모 예측은 다음과 같은 단계를 거쳐 이루어진다.

① 1단계: 연령별 고용보험 피보험자 자료를 이용하여 1차 함수, 2차 함수 형태로 통계적 방법을 이용하여 피보험자 규모 예측

② 2단계: 경제활동인구 자료, 고용보험 가입비율 자료 등을 이용하여 피보험자 규모 예측치가 가질 수 있는 논리적인 값의 하한선과 상한선을 설정함

③ 3단계: 1단계에서 예측된 값과 2단계에서 도출된 하한·상한값을 비교하여 최종적인 예측치 값을 제시함

분석과정에서 사용되는 자료들은 연령별 고용보험 피보험자 수(고용보험통계연보)와 통계청의 경제활동인구 자료, 연령별 고용형태 자료, 연령별 사회보험가입률이다. 현재 경제활동인구 자료의 경우 통계청에서 공시하는 자료에서 연령별 취업자 수는 5세 단위로 알 수 있으나, 취업자의 연령별 고용형태는 임금근로자에 한해서만 10세 단위의 연령대별로 부가조사를 통해서 파악할 수 있다. 이에 따라 향후 분석 적용에 있어 일부 한계점이 존재할 수 있음을 유의하여야 할 것이다.

우선, <표 4-5>는 1980년부터 2013년까지 경제활동참가인구 현황을 나타낸다. 15세 이상 인구는 지속적으로 증가하고 있으며, 15세 이상 인구 중 취업자 규모는 2013년에 약 2,500만 명에 이르러 1980년(약 1,368만 명) 대비 약 2배 정도 수준이 되었다. 고용률은 1990년대 중반에 61% 수준에 이르렀으나, 그 이후 하락·상승을 반복하여 2013년에는 60%를 기록하고 있다.

<표 4-6>은 연령대별 취업자와 임금근로자 규모를 나타내고 있다. 2003년 이후 전체 취업자 중 임금근로자 비중은 증가하는 추세를 보이며, 연령대별로는 20~29세의 경우 해당 연령대 취업자 중 90% 이상이 임금근로자로 나타나고 있다. 그리고 연령대가 높아질수록 해당 연령대의 취업자 중 임금근로자가 차지하는 비중이 낮아지고 있음을 볼 수 있다. <표 4-6>에서 제시된 임금근로자 비중을 이용하여 고용보험 피보험자 추계치 값의 범위를 설정하고자 한다.

마지막으로, <표 4-7>은 통계청에서 보도자료로 공시한 것으로, 2013년 하반기에 이루어진 지역별 고용조사에서 추출된 자료이다. 연령대별 고용보험 가입률은 임금근로자 중 가입된 비율을 나타내며, 30대에서 가장 높은 가입률을 보이며, 60세 이상 연령대에서 가장 낮은 가입률을 보이고 있다. 전체적으로 임금근로자 중 고용보험 가입률은 67.7% 수준으로 나타나고 있다.

<표 4-5> 15세 이상 인구의 경제활동참가 현황

(단위: 천 명)

연도	15세 이상 인구	15세 이상 경제활동참가 인구	15세 이상 취업자	15세 이상 고용률	15세 이상 고용보험 피보험자
1980년	24,463	14,431	13,683	0.56	-
1981년	25,100	14,683	14,023	0.56	-
1982년	25,638	15,032	14,379	0.56	-
1983년	26,212	15,118	14,505	0.55	-
1984년	26,861	14,997	14,429	0.54	-
1985년	27,553	15,592	14,970	0.54	-
1986년	28,225	16,116	15,505	0.55	-
1987년	28,955	16,873	16,354	0.56	-
1988년	29,602	17,305	16,869	0.57	-
1989년	30,265	18,023	17,560	0.58	-
1990년	30,887	18,539	18,085	0.59	-
1991년	31,535	19,109	18,649	0.59	-
1992년	32,020	19,499	19,009	0.59	-
1993년	32,526	19,806	19,234	0.59	-
1994년	33,046	20,353	19,848	0.60	-
1995년	33,659	20,845	20,414	0.61	-
1996년	34,274	21,288	20,853	0.61	4,330.89
1997년	34,851	21,782	21,214	0.61	4,280.43
1998년	35,347	21,428	19,938	0.56	5,267.66
1999년	35,757	21,666	20,291	0.57	6,054.48
2000년	36,186	22,069	21,156	0.58	6,747.26
2001년	36,579	22,417	21,572	0.59	6,908.89
2002년	36,963	22,877	22,169	0.60	7,171.28
2003년	37,340	22,916	22,139	0.59	7,203.35
2004년	37,717	23,370	22,557	0.60	7,576.86
2005년	38,300	23,689	22,856	0.60	8,063.80
2006년	38,762 (39,383)	23,934	23,151	0.60	8,536.97
2007년	39,170 (39,873)	24,166	23,433	0.60	9,063.30
2008년	39,598 (40,460)	24,303	23,577	0.60	9,385.24
2009년	40,092 (40,950)	24,334	23,506	0.59	9,653.68
2010년	40,590 (41,435)	24,661	23,829	0.59	10,131.06
2011년	41,052 (42,009)	25,004	24,244	0.59	10,675.44
2012년	41,582 (42,445)	25,403	24,681	0.59	11,152.35
2013년	42,096 (42,850)	25,786	25,066	0.60	-

주: 1) 괄호 안의 값은 인구추계 자료의 중위값임.
2) 고용률은 15세 이상 인구 대비 15세 이상 인구 취업자의 비율로 정의함.

<표 4-6> 25~29세 이상 인구의 경제활동참가 현황

(단위: 천 명)

연도	25~29세 인구	25~29세 경제활동참가인구	25~29세 취업자	25~29세 고용률	25~29세 고용보험 피보험자
1980년	2,922	1,849	1,742	0.60	-
1981년	3,109	1,956	1,848	0.59	-
1982년	3,420	2,171	2,059	0.60	-
1983년	3,671	2,274	2,155	0.59	-
1984년	3,837	2,365	2,257	0.59	-
1985년	3,983	2,510	2,380	0.60	-
1986년	4,075	2,586	2,443	0.60	-
1987년	4,139	2,681	2,570	0.62	-
1988년	4,144	2,693	2,589	0.62	-
1989년	4,076	2,727	2,620	0.64	-
1990년	3,954	2,663	2,558	0.65	-
1991년	4,224	2,867	2,768	0.66	-
1992년	4,180	2,846	2,734	0.65	-
1993년	4,169	2,834	2,705	0.65	-
1994년	4,202	2,870	2,750	0.65	-
1995년	4,263	2,947	2,858	0.67	-
1996년	4,312	3,014	2,912	0.68	910.79
1997년	4,374	3,111	2,983	0.68	917.18
1998년	4,390	3,047	2,763	0.63	1,152.97
1999년	4,359	2,981	2,728	0.63	1,317.74
2000년	4,282	3,000	2,830	0.66	1,443.93
2001년	4,150	2,937	2,768	0.67	1,422.63
2002년	3,989	2,860	2,702	0.68	1,434.75
2003년	3,854	2,769	2,600	0.67	1,400.42
2004년	3,793	2,769	2,598	0.68	1,441.32
2005년	3,807	2,794	2,624	0.69	1,527.76
2006년	3,860 (3,907)	2,818	2,643	0.68	1,596.34
2007년	3,918 (3,971)	2,847	2,679	0.68	1,678.83
2008년	3,903 (3,994)	2,834	2,674	0.69	1,713.83
2009년	3,846 (3,930)	2,785	2,598	0.68	1,648.82
2010년	3,725 (3,792)	2,712	2,539	0.68	1,613.11
2011년	3,573 (3,641)	2,646	2,492	0.70	1,569.95
2012년	3,413 (3,474)	2,512	2,363	0.69	1,504.08
2013년	3,328 (3,350)	2,449	2,291	0.69	-

주: 1) 괄호 안의 값은 인구추계 자료의 중위값임.
2) 고용률은 25~29세 인구 대비 25~29세 이상 인구 취업자의 비율로 정의함.

<표 4-7> 30~39세 이상 인구의 경제활동참가 현황

(단위: 천 명)

연도	30~39세 인구	30~39세 경제활동참가인구	30~39세 취업자	30~39세 고용률	30~39세 고용보험 피보험자
1980년	4,957	3,602	3,468	0.70	-
1981년	4,951	3,585	3,473	0.70	-
1982년	5,060	3,683	3,566	0.70	-
1983년	5,208	3,811	3,697	0.71	-
1984년	5,331	3,819	3,714	0.70	-
1985년	5,654	4,106	3,990	0.71	-
1986년	5,889	4,332	4,212	0.72	-
1987년	6,221	4,635	4,529	0.73	-
1988년	6,432	4,809	4,731	0.74	-
1989년	6,551	4,937	4,848	0.74	-
1990년	6,803	5,142	5,060	0.74	-
1991년	7,508	5,690	5,616	0.75	-
1992년	7,808	5,864	5,779	0.74	-
1993년	8,060	6,081	5,973	0.74	-
1994년	8,246	6,250	6,151	0.75	-
1995년	8,362	6,324	6,238	0.75	-
1996년	8,436	6,434	6,345	0.75	1,406.66
1997년	8,487	6,518	6,396	0.75	1,409.82
1998년	8,484	6,382	6,018	0.71	1,794.89
1999년	8,466	6,354	6,018	0.71	2,053.08
2000년	8,467	6,355	6,137	0.72	2,252.76
2001년	8,488	6,359	6,167	0.73	2,333.04
2002년	8,511	6,389	6,212	0.73	2,423.32
2003년	8,517	6,368	6,186	0.73	2,466.99
2004년	8,514	6,367	6,181	0.73	2,593.26
2005년	8,462	6,321	6,122	0.72	2,762.36
2006년	8,382 (8,483)	6,319	6,136	0.73	2,875.42
2007년	8,282 (8,408)	6,224	6,035	0.73	3,025.28
2008년	8,248 (8,328)	6,194	6,010	0.73	3,069.02
2009년	8,186 (8,212)	6,044	5,837	0.71	3,114.37
2010년	8,102 (8,128)	6,031	5,833	0.72	3,224.98
2011년	8,018 (8,089)	5,970	5,786	0.72	3,340.16
2012년	7,912 (8,011)	5,913	5,756	0.73	3,434.10
2013년	7,838 (7,903)	5,892	5,735	0.73	-

주: 1) 괄호 안의 값은 인구추계 자료의 중위값임.
2) 고용률은 30~39세 인구 대비 30~39세 이상 인구 취업자의 비율로 정의함.

<표 4-8> 40~49세 이상 인구의 경제활동참가 현황

(단위: 천 명)

연도	40~49세 인구	40~49세 경제활동참가인구	40~49세 취업자	40~49세 고용률	40~49세 고용보험 피보험자
1980년	4,311	3,283	3,188	0.74	-
1981년	4,461	3,428	3,338	0.75	-
1982년	4,331	3,381	3,295	0.76	-
1983년	4,405	3,423	3,338	0.76	-
1984년	4,526	3,422	3,337	0.74	-
1985년	4,498	3,446	3,366	0.75	-
1986년	4,484	3,456	3,380	0.75	-
1987년	4,613	3,597	3,527	0.76	-
1988년	4,753	3,724	3,677	0.77	-
1989년	4,914	3,870	3,813	0.78	-
1990년	5,023	3,959	3,910	0.78	-
1991년	4,696	3,688	3,644	0.78	-
1992년	4,785	3,758	3,716	0.78	-
1993년	4,922	3,884	3,836	0.78	-
1994년	5,129	4,072	4,020	0.78	-
1995년	5,401	4,319	4,272	0.79	-
1996년	5,678	4,562	4,512	0.79	779.80
1997년	5,942	4,785	4,713	0.79	802.86
1998년	6,223	4,917	4,644	0.75	1,007.11
1999년	6,550	5,156	4,888	0.75	1,191.40
2000년	6,903	5,457	5,277	0.76	1,388.70
2001년	7,261	5,723	5,561	0.77	1,500.00
2002년	7,566	5,968	5,856	0.77	1,597.68
2003년	7,843	6,159	6,031	0.77	1,625.10
2004년	8,029	6,345	6,206	0.77	1,726.09
2005년	8,176	6,458	6,305	0.77	1,870.12
2006년	8,246 (8,303)	6,551	6,407	0.78	1,994.49
2007년	8,282 (8,360)	6,611	6,484	0.78	2,149.51
2008년	8,353 (8,433)	6,681	6,548	0.78	2,299.09
2009년	8,402 (8,472)	6,677	6,524	0.78	2,426.76
2010년	8,418 (8,507)	6,704	6,553	0.78	2,582.40
2011년	8,432 (8,533)	6,741	6,611	0.78	2,759.02
2012년	8,452 (8,533)	6,746	6,622	0.78	2,911.53
2013년	8,469 (8,532)	6,767	6,644	0.78	-

주: 1) 괄호 안의 값은 인구추계 자료의 중위값임.
2) 고용률은 40~49세 인구 대비 40~49세 이상 인구 취업자의 비율로 정의함.

<표 4-9> 50~59세 이상 인구의 경제활동참가 현황

(단위: 천 명)

연도	50~59세 인구	50~59세 경제활동참가인구	50~59세 취업자	50~59세 고용률	50~59세 고용보험 피보험자
1980년	2,700	1,810	1,766	0.65	-
1981년	2,815	1,900	1,862	0.66	-
1982년	2,922	1,973	1,940	0.66	-
1983년	2,944	1,970	1,937	0.66	-
1984년	2,984	1,934	1,902	0.64	-
1985년	3,146	2,068	2,034	0.65	-
1986년	3,273	2,168	2,133	0.65	-
1987년	3,375	2,287	2,257	0.67	-
1988년	3,593	2,486	2,461	0.68	-
1989년	3,791	2,722	2,690	0.71	-
1990년	3,931	2,846	2,816	0.72	-
1991년	3,736	2,692	2,667	0.71	-
1992년	3,854	2,785	2,761	0.72	-
1993년	3,938	2,814	2,787	0.71	-
1994년	3,987	2,866	2,842	0.71	-
1995년	4,014	2,884	2,858	0.71	-
1996년	4,039	2,889	2,863	0.71	381.30
1997년	4,111	2,961	2,923	0.71	388.67
1998년	4,196	2,941	2,786	0.66	476.52
1999년	4,279	2,982	2,829	0.66	552.03
2000년	4,360	2,987	2,899	0.66	631.72
2001년	4,432	3,038	2,959	0.67	652.21
2002년	4,544	3,154	3,098	0.68	698.92
2003년	4,694	3,239	3,174	0.68	711.68
2004년	4,916	3,408	3,334	0.68	772.52
2005년	5,282	3,686	3,599	0.68	874.27
2006년	5,595 (5,432)	3,916	3,835	0.69	962.26
2007년	5,873 (5,712)	4,174	4,093	0.70	1,074.71
2008년	6,091 (6,026)	4,382	4,300	0.71	1,185.56
2009년	6,394 (6,336)	4,605	4,498	0.70	1,312.97
2010년	6,754 (6,676)	4,901	4,792	0.71	1,488.14
2011년	7,100 (7,065)	5,181	5,083	0.72	1,683.36
2012년	7,411 (7,417)	5,455	5,353	0.72	1,851.49
2013년	7,666 (7,718)	5,702	5,606	0.73	-

주: 1) 괄호 안의 값은 인구추계자료의 중위값임.
2) 고용률은 50~59세 인구 대비 50~59세 이상 인구 취업자의 비율로 정의함.

<표 4-10> 연령대별 취업자 및 임금근로자 규모

		총계	15~19세	20~29세	30~39세	40~49세	50~59세	60세 이상
2003. 8	취업자	22,126	306	4,316	6,109	5,990	3,189	2,216
	임금근로자	14,149	268	3,830	4,320	3,393	1,647	690
	비중	0.64	0.88	0.89	0.71	0.57	0.52	0.31
2004. 8	취업자	22,382	260	4,227	6,110	6,146	3,328	2,311
	임금근로자	14,584	233	3,847	4,446	3,581	1,722	756
	비중	0.65	0.90	0.91	0.73	0.58	0.52	0.33
2005. 8	취업자	22,847	266	4,148	6,047	6,299	3,639	2,448
	임금근로자	14,968	238	3,772	4,516	3,759	1,869	814
	비중	0.66	0.89	0.91	0.75	0.60	0.51	0.33
2006. 8	취업자	23,165	221	4,029	6,094	6,373	3,863	2,585
	임금근로자	15,351	202	3,689	4,655	3,888	2,032	885
	비중	0.66	0.91	0.92	0.76	0.61	0.53	0.34
2007. 8	취업자	23,459	243	3,967	5,964	6,433	4,149	2,703
	임금근로자	15,882	222	3,670	4,637	4,100	2,252	1,002
	비중	0.68	0.91	0.93	0.78	0.64	0.54	0.37
2008. 8	취업자	23,617	229	3,862	5,940	6,539	4,329	2,718
	임금근로자	16,104	209	3,547	4,733	4,216	2,388	1,011
	비중	0.68	0.91	0.92	0.80	0.64	0.55	0.37
2009. 8	취업자	23,621	213	3,752	5,774	6,506	4,531	2,845
	임금근로자	16,479	195	3,469	4,694	4,354	2,562	1,205
	비중	0.70	0.92	0.92	0.81	0.67	0.57	0.42
2010. 8	취업자	24,006	230	3,680	5,812	6,550	4,840	2,894
	임금근로자	17,048	212	3,415	4,757	4,541	2,852	1,272
	비중	0.71	0.92	0.93	0.82	0.69	0.59	0.44
2011. 8	취업자	24,495	252	3,698	5,719	6,611	5,139	3,076
	임금근로자	17,510	229	3,427	4,789	4,647	3,058	1,360
	비중	0.71	0.91	0.93	0.84	0.70	0.60	0.44
2012. 8	취업자	24,859	268	3,600	5,761	6,604	5,358	3,268
	임금근로자	17,734	257	3,330	4,800	4,664	3,241	1,443
	비중	0.71	0.96	0.93	0.83	0.71	0.60	0.44
2013. 8	취업자	25,291	244	3,564	5,739	6,649	5,645	3,450
	임금근로자	18,240	234	3,309	4,794	4,844	3,480	1,581
	비중	0.72	0.96	0.93	0.84	0.73	0.62	0.46

주: 취업자는 경제활동인구 조사 월별 조사 자료에서 추출한 값이며, 임금근로자는 고용형태별 부가조사 자료에서 추출된 값임.

〈표 4-11〉 연령대별 사회보험가입 현황(2013년 10월 기준)

(단위: 천 명, %)

		취업자(A)	임금근로자(B)			
			임금근로자 수	국민연금[1)2)] 가입률	건강보험[1)] 가입률	고용보험 가입률
전체		25,545	18,489	68.4	71.3	67.7
연령별	15~29세	3,773	3,530	70.2	70.9	70.2
	30~39세	5,746	4,827	82.7	83.1	81.8
	40~49세	6,711	4,861	73.2	73.5	71.3
	50~59세	5,767	3,605	65.2	65.9	62.7
	60세 이상	3,548	1,667	16.4	43.7	24.4

주: 1) 직장가입자만 집계하였으며 지역가입자, 수급권자, 피부양자는 제외.
2) 공무원, 사립학교 교직원, 별정우체국 직원 등 특수직역연금 포함.
자료: 통계청 2014년 5월 21일 보도자료, “2013년 10월 사회보험 가입 현황”.

본 절에서는 연령대별 고용보험 피보험자 수와 위에서 제시한 경제활동 인구 자료를 토대로 25세부터 59세 사이 연령대에 대한 피보험자 규모 예측을 실시하고자 한다.

① 25~29세 연령대 피보험자 규모 예측

25~29세 연령대 피보험자 규모가 경제성장의 확정적 추세(deterministic trend)인 시간의 변화에 의해 설명이 가능한지를 살펴보기 위하여 다음과 같이 시계열 선형회귀분석을 실시하였으며, 1996년부터 2012년까지의 자료를 이용한 결과 두 변수 모두 통계적으로 유의하게 나타난다.

$$25\sim29\text{세 피보험자 수} = \beta_0 + \beta_1 \times \text{시간} + \epsilon$$

$$25\sim29\text{세 피보험자 수} = \alpha_0 + \alpha_1 \times \text{시간} + \alpha_2 \times \text{시간}^2 + \epsilon$$

〈표 4-12〉 25~29세 피보험자 수 추정모형 결과

		추정값	표준오차	t-통계량	P-값
선형 모형	$\widehat{\beta_0}$	-77,309,436	13,543,046	-5.70842	0.0000
	$\widehat{\beta_1}$	39,290.68	6,757.987	5.81396	0.0000
2차 모형	$\widehat{\alpha_0}$	-20,500,000,000	3,430,000,000	-5.97723	0.0000
	$\widehat{\alpha_1}$	20,416,374	3,422,018	5.96618	0.0000
	$\widehat{\alpha_2}$	-5,084	854	-5.95470	0.0000

〈표 4-13〉 모형에 따른 25~29세 피보험자 규모 예측치

(단위: 천 명)

연도	모형에 따른 예측		연도	모형에 따른 예측	
	선형모형	2차 모형		선형모형	2차 모형
2013년	1,782.70	1,492.91	2032년	2,529.22	-1,334.70
2014년	1,821.99	1,435.60	2033년	2,568.51	-1,585.20
2015년	1,861.28	1,368.12	2034년	2,607.81	-1,845.87
2016년	1,900.57	1,290.48	2035년	2,647.10	-2,116.71
2017년	1,939.86	1,202.67	2036년	2,686.39	-2,397.72
2018년	1,979.15	1,104.69	2037년	2,725.68	-2,688.89
2019년	2,018.45	996.54	2038년	2,764.97	-2,990.24
2020년	2,057.74	878.22	2039년	2,804.26	-3,301.75
2021년	2,097.03	749.74	2040년	2,843.55	-3,623.43
2022년	2,136.32	611.09	2041년	2,882.84	-3,955.28
2023년	2,175.61	462.26	2042년	2,922.13	-4,297.30
2024년	2,214.90	303.28	2043년	2,961.42	-4,649.48
2025년	2,254.19	134.12	2044년	3,000.71	-5,011.83
2026년	2,293.48	-45.21	2045년	3,040.00	-5,384.36
2027년	2,332.77	-234.70	2046년	3,079.29	-5,767.05
2028년	2,372.06	-434.36	2047년	3,118.58	-6,159.90
2029년	2,411.35	-644.19	2048년	3,157.87	-6,562.93
2030년	2,450.64	-864.19	2049년	3,197.17	-6,976.13
2031년	2,489.93	-1,094.36	2050년	3,236.46	-7,399.49

<표 4-14> 25~29세 고용보험 피보험자 규모 예측치 범위설정

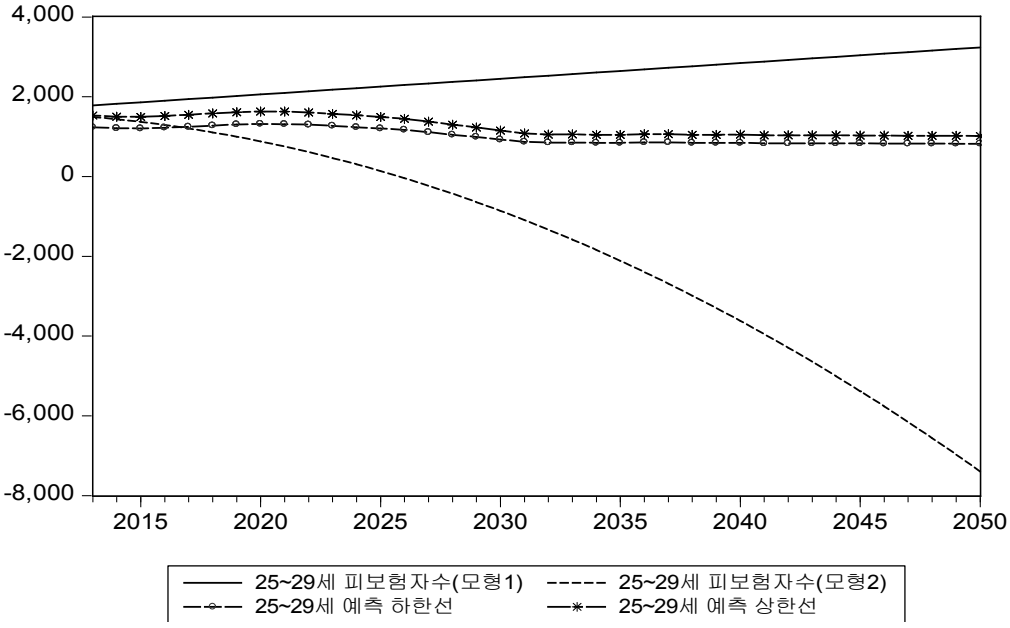
(단위: %, 천 명)

연도	추계인구 중위수 (A)	고용률		취업자 중 임금근로자 비중		임금근로자 고용보험 가입률(F)	피보험자 규모	
		최저 (B)	최고 (C)	최저 (D)	최고 (E)		하한선 (A*B*D*F)	상한선 (A*C*E*F)
2013년	3,350	0.59	0.70	0.89	0.93	0.70	1,231.35	1,526.58
2014년	3,285	0.59	0.70	0.89	0.93	0.70	1,207.34	1,496.81
2015년	3,279	0.59	0.70	0.89	0.93	0.70	1,205.26	1,494.24
2016년	3,322	0.59	0.70	0.89	0.93	0.70	1,221.15	1,513.93
2017년	3,394	0.59	0.70	0.89	0.93	0.70	1,247.50	1,546.61
2018년	3,474	0.59	0.70	0.89	0.93	0.70	1,277.06	1,583.25
2019년	3,541	0.59	0.70	0.89	0.93	0.70	1,301.45	1,613.49
2020년	3,577	0.59	0.70	0.89	0.93	0.70	1,314.65	1,629.85
2021년	3,572	0.59	0.70	0.89	0.93	0.70	1,312.90	1,627.68
2022년	3,526	0.59	0.70	0.89	0.93	0.70	1,296.07	1,606.83
2023년	3,451	0.59	0.70	0.89	0.93	0.70	1,268.41	1,572.53
2024년	3,362	0.59	0.70	0.89	0.93	0.70	1,235.87	1,532.18
2025년	3,270	0.59	0.70	0.89	0.93	0.70	1,202.05	1,490.26
2026년	3,174	0.59	0.70	0.89	0.93	0.70	1,166.81	1,446.56
2027년	3,017	0.59	0.70	0.89	0.93	0.70	1,109.08	1,374.99
2028년	2,848	0.59	0.70	0.89	0.93	0.70	1,046.82	1,297.81
2029년	2,698	0.59	0.70	0.89	0.93	0.70	991.73	1,229.51
2030년	2,527	0.59	0.70	0.89	0.93	0.70	928.92	1,151.64
2031년	2,366	0.59	0.70	0.89	0.93	0.70	869.81	1,078.36
2032년	2,310	0.59	0.70	0.89	0.93	0.70	849.07	1,052.65
2033년	2,317	0.59	0.70	0.89	0.93	0.70	851.66	1,055.86
2034년	2,289	0.59	0.70	0.89	0.93	0.70	841.26	1,042.97
2035년	2,289	0.59	0.70	0.89	0.93	0.70	841.30	1,043.01
2036년	2,334	0.59	0.70	0.89	0.93	0.70	857.76	1,063.42
2037년	2,329	0.59	0.70	0.89	0.93	0.70	855.93	1,061.15
2038년	2,295	0.59	0.70	0.89	0.93	0.70	843.66	1,045.94
2039년	2,296	0.59	0.70	0.89	0.93	0.70	843.88	1,046.22
2040년	2,301	0.59	0.70	0.89	0.93	0.70	845.83	1,048.63
2041년	2,271	0.59	0.70	0.89	0.93	0.70	834.58	1,034.69
2042년	2,269	0.59	0.70	0.89	0.93	0.70	834.04	1,034.01
2043년	2,266	0.59	0.70	0.89	0.93	0.70	832.84	1,032.53
2044년	2,262	0.59	0.70	0.89	0.93	0.70	831.36	1,030.69
2045년	2,258	0.59	0.70	0.89	0.93	0.70	829.99	1,028.99
2046년	2,253	0.59	0.70	0.89	0.93	0.70	827.95	1,026.47
2047년	2,245	0.59	0.70	0.89	0.93	0.70	825.27	1,023.14
2048년	2,239	0.59	0.70	0.89	0.93	0.70	823.00	1,020.33
2049년	2,234	0.59	0.70	0.89	0.93	0.70	821.08	1,017.94
2050년	2,229	0.59	0.70	0.89	0.93	0.70	819.23	1,015.65

주: 고용률 최저・최고값은 <표 4-6>에서, 임금근로자 비중은 <표 4-10>에서 이용하였음.

피보험자 모형 예측치에 대한 하한선과 상한선은 기본적으로 통계청의 추계인구를 기반으로 산출되었다. 고용보험 가입자 규모를 산출하기 위하여 추계인구에 대해 고용률은 곱하여 취업자 수를 산출하고, 이에 임금근로자 비중을 곱하여 해당 연도의 임금근로자 규모를 산출하였다. 마지막으로 산출된 임금근로자에 고용보험 가입비율(2013년 10월 기준)을 곱하여 최종적인 고용보험 가입 근로자 수를 산출하였다. 이 과정에서 고용률과 취업자 중 임금근로자 비중은 2012년까지의 값 중 최저값과 최고값을 사용하여 예측치의 상·하한선을 규정하였다.

[그림 4-8] 25~29세 고용보험 피보험자 모형 예측치 및 상·하한값



1차 함수를 이용한 예측치는 2013년부터 예측치가 가질 수 있는 값의 범위를 벗어나므로, 2차 함수를 이용한 예측치를 기준으로 최종적인 예측치를 산출하였다.

<표 4-15> 25~29세 고용보험 피보험자 최종 예측치

(단위: 천 명)

연도	2차 모형 기준	연도	2차 모형 기준
2013년	1,492.91	2032년	849.07
2014년	1,435.60	2033년	851.66
2015년	1,368.12	2034년	841.26
2016년	1,290.48	2035년	841.30
2017년	1,247.50	2036년	857.76
2018년	1,277.06	2037년	855.93
2019년	1,301.45	2038년	843.66
2020년	1,314.65	2039년	843.88
2021년	1,312.90	2040년	845.83
2022년	1,296.07	2041년	834.58
2023년	1,268.41	2042년	834.04
2024년	1,235.87	2043년	832.84
2025년	1,202.05	2044년	831.36
2026년	1,166.81	2045년	829.99
2027년	1,109.08	2046년	827.95
2028년	1,046.82	2047년	825.27
2029년	991.73	2048년	823.00
2030년	928.92	2049년	821.08
2031년	869.81	2050년	819.23

② 30~39세 연령대 피보험자 규모 예측

30~39세 연령대 피보험자 규모가 경제성장의 확정적 추세(deterministic trend)인 시간의 변화에 의해 설명이 가능한지를 살펴보기 위하여 다음과 같이 시계열 선형회귀분석을 실시하였으며, 1996년부터 2012년까지의 자료를 이용한 결과 두 변수 모두 통계적으로 유의하게 나타난다.

$$30\sim39\text{세 피보험자 수} = \beta_0 + \beta_1 \times \text{시간} + \epsilon$$

$$30\sim39\text{세 피보험자 수} = \alpha_0 + \alpha_1 \times \text{시간} + \alpha_2 \times \text{시간}^2 + \epsilon$$

〈표 4-16〉 30~39세 피보험자 수 추정모형 결과

		추정값	표준오차	t-통계량	P-값
선형 모형	$\widehat{\beta_0}$	-244,000,000	125,77,569	-19.3847	0.0000
	$\widehat{\beta_1}$	122,942	6,276	19.5885	0.0000
2차 모형	$\widehat{\alpha_0}$	-17,700,000,000	3,760,000,000	-4.70476	0.0003
	$\widehat{\alpha_1}$	17,521,039	3,749,690	4.672663	0.0004
	$\widehat{\alpha_2}$	-4,341	936	-4.639879	0.0004

〈표 4-17〉 모형에 따른 30~39세 피보험자 규모 예측치

(단위: 천 명)

연도	모형에 따른 예측		연도	모형에 따른 예측	
	선형모형	2차 모형		선형모형	2차 모형
2013년	3,669.98	3,422.55	2032년	6,005.87	2,706.83
2014년	3,792.92	3,463.02	2033년	6,128.81	2,582.35
2015년	3,915.86	3,494.80	2034년	6,251.76	2,449.18
2016년	4,038.80	3,517.90	2035년	6,374.70	2,307.33
2017년	4,161.75	3,532.32	2036년	6,497.64	2,156.80
2018년	4,284.69	3,538.06	2037년	6,620.58	1,997.58
2019년	4,407.63	3,535.12	2038년	6,743.52	1,829.69
2020년	4,530.57	3,523.50	2039년	6,866.47	1,653.11
2021년	4,653.51	3,503.19	2040년	6,989.41	1,467.86
2022년	4,776.45	3,474.20	2041년	7,112.35	1,273.92
2023년	4,899.40	3,436.53	2042년	7,235.29	1,071.29
2024년	5,022.34	3,390.18	2043년	7,358.23	859.99
2025년	5,145.28	3,335.15	2044년	7,481.17	640.01
2026년	5,268.22	3,271.43	2045년	7,604.12	411.34
2027년	5,391.16	3,199.04	2046년	7,727.06	173.99
2028년	5,514.11	3,117.96	2047년	7,850.00	- 72.04
2029년	5,637.05	3,028.20	2048년	7,972.94	- 326.75
2030년	5,759.99	2,929.76	2049년	8,095.88	- 590.14
2031년	5,882.93	2,822.64	2050년	8,218.83	- 862.22

<표 4-18> 30~39세 고용보험 피보험자 규모 예측치 범위설정

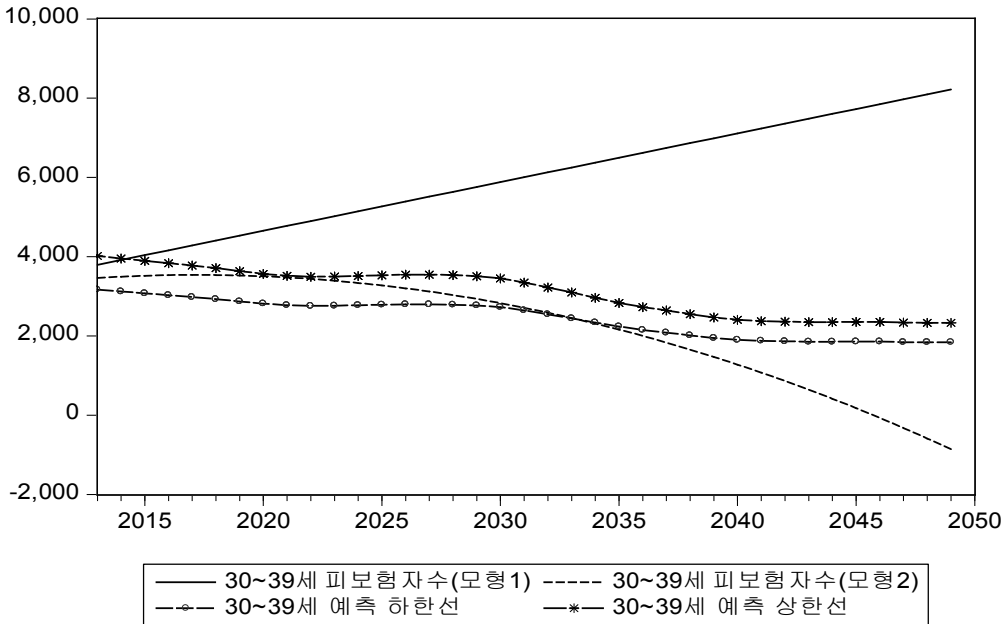
(단위: %, 천 명)

연도	추계인구 중위수 (A)	고용률		취업자 중 임금근로자 비중		임금근로자 고용보험 가입률(F)	피보험자 규모	
		최저 (B)	최고 (C)	최저 (D)	최고 (E)		하한선 (A*B*D*F)	상한선 (A*C*E*F)
2013년	7,903	0.70	0.75	0.71	0.84	0.82	3,220.78	4,082.67
2014년	7,779	0.70	0.75	0.71	0.84	0.82	3,170.11	4,018.45
2015년	7,653	0.70	0.75	0.71	0.84	0.82	3,119.10	3,953.79
2016년	7,534	0.70	0.75	0.71	0.84	0.82	3,070.44	3,892.10
2017년	7,424	0.70	0.75	0.71	0.84	0.82	3,025.71	3,835.41
2018년	7,313	0.70	0.75	0.71	0.84	0.82	2,980.30	3,777.84
2019년	7,182	0.70	0.75	0.71	0.84	0.82	2,926.76	3,709.98
2020년	7,035	0.70	0.75	0.71	0.84	0.82	2,867.11	3,634.37
2021년	6,901	0.70	0.75	0.71	0.84	0.82	2,812.42	3,565.04
2022년	6,807	0.70	0.75	0.71	0.84	0.82	2,774.18	3,516.56
2023년	6,765	0.70	0.75	0.71	0.84	0.82	2,756.98	3,494.76
2024년	6,766	0.70	0.75	0.71	0.84	0.82	2,757.51	3,495.43
2025년	6,796	0.70	0.75	0.71	0.84	0.82	2,769.66	3,510.83
2026년	6,833	0.70	0.75	0.71	0.84	0.82	2,784.91	3,530.17
2027년	6,858	0.70	0.75	0.71	0.84	0.82	2,794.91	3,542.85
2028년	6,862	0.70	0.75	0.71	0.84	0.82	2,796.37	3,544.69
2029년	6,838	0.70	0.75	0.71	0.84	0.82	2,786.78	3,532.53
2030년	6,781	0.70	0.75	0.71	0.84	0.82	2,763.60	3,503.16
2031년	6,680	0.70	0.75	0.71	0.84	0.82	2,722.52	3,451.08
2032년	6,478	0.70	0.75	0.71	0.84	0.82	2,639.90	3,346.35
2033년	6,234	0.70	0.75	0.71	0.84	0.82	2,540.58	3,220.45
2034년	5,997	0.70	0.75	0.71	0.84	0.82	2,444.22	3,098.31
2035년	5,737	0.70	0.75	0.71	0.84	0.82	2,338.01	2,963.68
2036년	5,483	0.70	0.75	0.71	0.84	0.82	2,234.42	2,832.36
2037년	5,272	0.70	0.75	0.71	0.84	0.82	2,148.35	2,723.27
2038년	5,112	0.70	0.75	0.71	0.84	0.82	2,083.25	2,640.74
2039년	4,936	0.70	0.75	0.71	0.84	0.82	2,011.66	2,550.00
2040년	4,768	0.70	0.75	0.71	0.84	0.82	1,943.04	2,463.01
2041년	4,654	0.70	0.75	0.71	0.84	0.82	1,896.89	2,404.51
2042년	4,594	0.70	0.75	0.71	0.84	0.82	1,872.31	2,373.36
2043년	4,568	0.70	0.75	0.71	0.84	0.82	1,861.84	2,360.08
2044년	4,541	0.70	0.75	0.71	0.84	0.82	1,850.62	2,345.85
2045년	4,546	0.70	0.75	0.71	0.84	0.82	1,852.61	2,348.39
2046년	4,560	0.70	0.75	0.71	0.84	0.82	1,858.32	2,355.61
2047년	4,553	0.70	0.75	0.71	0.84	0.82	1,855.63	2,352.21
2048년	4,517	0.70	0.75	0.71	0.84	0.82	1,840.93	2,333.57
2049년	4,514	0.70	0.75	0.71	0.84	0.82	1,839.47	2,331.72
2050년	4,515	0.70	0.75	0.71	0.84	0.82	1,840.02	2,332.42

주: 고용률 최저・최고값은 <표 4-7>에서, 임금근로자 비중은 <표 4-10>에서 이용하였음.

피보험자 모형 예측치에 대한 하한선과 상한선은 25~29세 예측과 동일하게 통계청의 추계인구를 기반으로 산출되었다. 고용보험 가입자 규모를 산출하기 위하여 추계인구에 대해 고용률은 곱하여 취업자 수를 산출하고, 이에 임금근로자 비중을 곱하여 해당 연도의 임금근로자 규모를 산출하였다. 마지막으로 산출된 임금근로자에 고용보험 가입비율(2013년 10월 기준)을 곱하여 최종적인 고용보험 가입 근로자 수를 산출하였다. 이 과정에서 고용률과 취업자 중 임금근로자 비중은 2012년까지의 값 중 최저값과 최고값을 사용하여 예측치의 상·하한선을 규정하였다.

[그림 4-9] 30~39세 고용보험 피보험자 모형 예측치 및 상·하한값



1차 함수 및 2차 함수로 추정한 결과 모두 회귀계수 값이 유의하게 나타남으로, 여기서는 2차 함수를 이용한 예측치를 기준으로 최종적인 예측치를 산출하였다.

〈표 4-19〉 30~39세 고용보험 피보험자 최종 예측치

(단위: 천 명)

연도	2차 모형 기준	연도	2차 모형 기준
2013년	3,422.55	2032년	2,706.83
2014년	3,463.02	2033년	2,582.35
2015년	3,494.80	2034년	2,449.18
2016년	3,517.90	2035년	2,338.01
2017년	3,532.32	2036년	2,234.42
2018년	3,538.06	2037년	2,148.35
2019년	3,535.12	2038년	2,083.25
2020년	3,523.50	2039년	2,011.66
2021년	3,503.19	2040년	1,943.04
2022년	3,474.20	2041년	1,896.89
2023년	3,436.53	2042년	1,872.31
2024년	3,390.18	2043년	1,861.84
2025년	3,335.15	2044년	1,850.62
2026년	3,271.43	2045년	1,852.61
2027년	3,199.04	2046년	1,858.32
2028년	3,117.96	2047년	1,855.63
2029년	3,028.20	2048년	1,840.93
2030년	2,929.76	2049년	1,839.47
2031년	2,822.64	2050년	1,840.02

③ 40~49세 연령대 피보험자 규모 예측

40~49세 연령대 피보험자 규모가 경제성장의 확정적 추세(deterministic trend)인 시간의 변화에 의해 설명이 가능한지를 살펴보기 위하여 다음과 같이 시계열 선형회귀분석을 실시하였으며, 1996년부터 2012년까지의 자료를 이용한 결과 두 변수 모두 통계적으로 유의하게 나타난다.

$$\text{40~49세 피보험자 수} = \beta_0 + \beta_1 \times \text{시간} + \epsilon$$

$$\text{40~49세 피보험자 수} = \alpha_0 + \alpha_1 \times \text{시간} + \alpha_2 \times \text{시간}^2 + \epsilon$$

〈표 4-20〉 40~49세 피보험자 수 추정모형 결과

		추정값	표준오차	t-통계량	P-값
선형 모형	$\widehat{\beta_0}$	-259,000,000	6,200,917	-41.6945	0.0000
	$\widehat{\beta_1}$	129,912	3,094	41.9850	0.0000
2차 모형	$\widehat{\alpha_0}$	2,580,000,000	2,850,000,000	0.9064	0.3801
	$\widehat{\alpha_1}$	-2,707,392	2,845,680	-0.9514	0.3575
	$\widehat{\alpha_2}$	708	710	0.9971	0.3357

〈표 4-21〉 모형에 따른 40~49세 피보험자 규모 예측치

(단위: 천 명)

연도	모형에 따른 예측		연도	모형에 따른 예측	
	선형모형	2차 모형		선형모형	2차 모형
2013년	2,969.90	3,010.25	2032년	5,438.23	5,976.25
2014년	3,099.81	3,153.61	2033년	5,568.15	6,146.51
2015년	3,229.72	3,298.39	2034년	5,698.06	6,318.19
2016년	3,359.64	3,444.58	2035년	5,827.97	6,491.28
2017년	3,489.55	3,592.19	2036년	5,957.88	6,665.79
2018년	3,619.46	3,741.22	2037년	6,087.80	6,841.72
2019년	3,749.37	3,891.66	2038년	6,217.71	7,019.06
2020년	3,879.28	4,043.52	2039년	6,347.62	7,197.82
2021년	4,009.20	4,196.79	2040년	6,477.53	7,378.00
2022년	4,139.11	4,351.48	2041년	6,607.45	7,559.58
2023년	4,269.02	4,507.59	2042년	6,737.36	7,742.59
2024년	4,398.93	4,665.11	2043년	6,867.27	7,927.01
2025년	4,528.85	4,824.05	2044년	6,997.18	8,112.85
2026년	4,658.76	4,984.40	2045년	7,127.10	8,300.10
2027년	4,788.67	5,146.17	2046년	7,257.01	8,488.77
2028년	4,918.58	5,309.35	2047년	7,386.92	8,678.86
2029년	5,048.50	5,473.95	2048년	7,516.83	8,870.36
2030년	5,178.41	5,639.97	2049년	7,646.74	9,063.27
2031년	5,308.32	5,807.40	2050년	7,776.66	9,257.61

<표 4-22> 40~49세 고용보험 피보험자 규모 예측치 범위설정

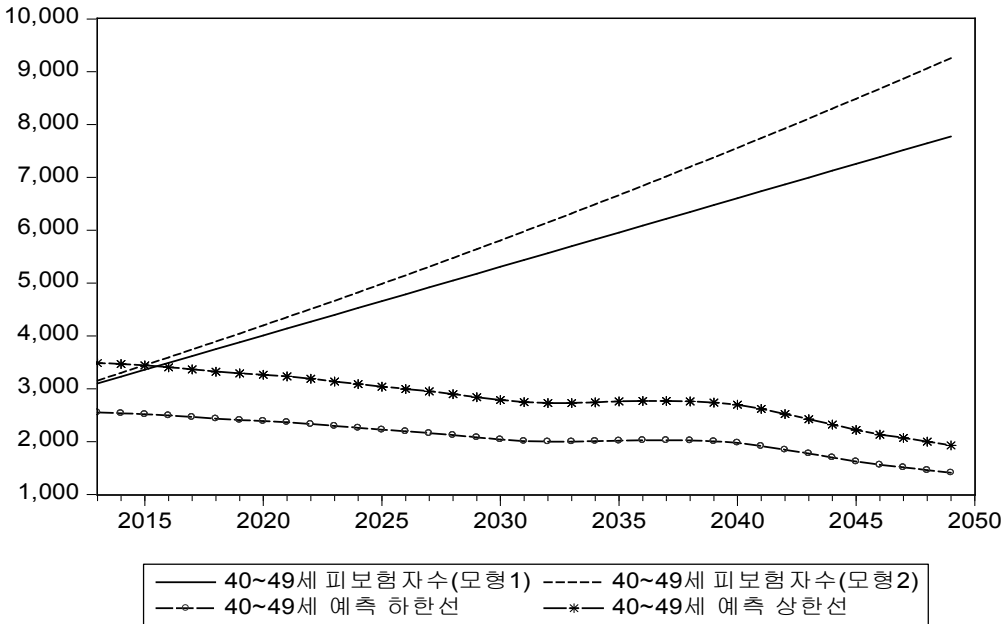
(단위: %, 천 명)

연도	추계인구 중위수 (A)	고용률		취업자 중 임금근로자 비중		임금근로자 고용보험 가입률(F)	피보험자 규모	
		최저 (B)	최고 (C)	최저 (D)	최고 (E)		하한선 (A*B*D*F)	상한선 (A*C*E*F)
2013년	8,532	0.74	0.79	0.57	0.73	0.71	2,969.90	3,010.25
2014년	8,514	0.74	0.79	0.57	0.73	0.71	3,099.81	3,153.61
2015년	8,466	0.74	0.79	0.57	0.73	0.71	3,229.72	3,298.39
2016년	8,400	0.74	0.79	0.57	0.73	0.71	3,359.64	3,444.58
2017년	8,321	0.74	0.79	0.57	0.73	0.71	3,489.55	3,592.19
2018년	8,220	0.74	0.79	0.57	0.73	0.71	3,619.46	3,741.22
2019년	8,118	0.74	0.79	0.57	0.73	0.71	3,749.37	3,891.66
2020년	8,038	0.74	0.79	0.57	0.73	0.71	3,879.28	4,043.52
2021년	7,971	0.74	0.79	0.57	0.73	0.71	4,009.20	4,196.79
2022년	7,893	0.74	0.79	0.57	0.73	0.71	4,139.11	4,351.48
2023년	7,786	0.74	0.79	0.57	0.73	0.71	4,269.02	4,507.59
2024년	7,664	0.74	0.79	0.57	0.73	0.71	4,398.93	4,665.11
2025년	7,541	0.74	0.79	0.57	0.73	0.71	4,528.85	4,824.05
2026년	7,424	0.74	0.79	0.57	0.73	0.71	4,658.76	4,984.40
2027년	7,317	0.74	0.79	0.57	0.73	0.71	4,788.67	5,146.17
2028년	7,208	0.74	0.79	0.57	0.73	0.71	4,918.58	5,309.35
2029년	7,079	0.74	0.79	0.57	0.73	0.71	5,048.50	5,473.95
2030년	6,935	0.74	0.79	0.57	0.73	0.71	5,178.41	5,639.97
2031년	6,802	0.74	0.79	0.57	0.73	0.71	5,308.32	5,807.40
2032년	6,709	0.74	0.79	0.57	0.73	0.71	5,438.23	5,976.25
2033년	6,667	0.74	0.79	0.57	0.73	0.71	5,568.15	6,146.51
2034년	6,668	0.74	0.79	0.57	0.73	0.71	5,698.06	6,318.19
2035년	6,698	0.74	0.79	0.57	0.73	0.71	5,827.97	6,491.28
2036년	6,736	0.74	0.79	0.57	0.73	0.71	5,957.88	6,665.79
2037년	6,761	0.74	0.79	0.57	0.73	0.71	6,087.80	6,841.72
2038년	6,766	0.74	0.79	0.57	0.73	0.71	6,217.71	7,019.06
2039년	6,744	0.74	0.79	0.57	0.73	0.71	6,347.62	7,197.82
2040년	6,690	0.74	0.79	0.57	0.73	0.71	6,477.53	7,378.00
2041년	6,592	0.74	0.79	0.57	0.73	0.71	6,607.45	7,559.58
2042년	6,393	0.74	0.79	0.57	0.73	0.71	6,737.36	7,742.59
2043년	6,154	0.74	0.79	0.57	0.73	0.71	6,867.27	7,927.01
2044년	5,922	0.74	0.79	0.57	0.73	0.71	6,997.18	8,112.85
2045년	5,666	0.74	0.79	0.57	0.73	0.71	7,127.10	8,300.10
2046년	5,416	0.74	0.79	0.57	0.73	0.71	7,257.01	8,488.77
2047년	5,208	0.74	0.79	0.57	0.73	0.71	7,386.92	8,678.86
2048년	5,050	0.74	0.79	0.57	0.73	0.71	7,516.83	8,870.36
2049년	4,876	0.74	0.79	0.57	0.73	0.71	7,646.74	9,063.27
2050년	4,710	0.74	0.79	0.57	0.73	0.71	7,776.66	9,257.61

주: 고용률 최저・최고값은 <표 4-8>에서, 임금근로자 비중은 <표 4-10>에서 이용하였음.

피보험자 모형 예측치에 대한 하한선과 상한선은 앞에서의 분석과 동일하게 통계청의 추계인구를 기반으로 산출되었다. 고용보험 가입자 규모를 산출하기 위하여 추계인구에 대해 고용률을 곱하여 취업자 수를 산출하고, 이에 임금근로자 비중을 곱하여 해당 연도의 임금근로자 규모를 산출하였다. 마지막으로 산출된 임금근로자에 고용보험 가입비율(2013년 10월 기준)을 곱하여 최종적인 고용보험 가입 근로자 수를 산출하였다. 이 과정에서 고용률과 취업자 중 임금근로자 비중은 2012년까지의 값 중 최저값과 최고값을 사용하여 예측치의 상·하한선을 규정하였다.

[그림 4-10] 40~49세 고용보험 피보험자 모형 예측치 및 상·하한값



1차 함수 및 2차 함수로 추정한 결과를 보면, 40~49세 연령대의 경우 2차 함수를 이용한 회귀계수 값이 유의하게 나타나지 않으므로, 이 연령대는 1차 함수를 이용한 예측치를 기준으로 최종적인 예측치를 산출하였다.

〈표 4-23〉 40~49세 고용보험 피보험자 최종 예측치

(단위: 천 명)

연도	1차 모형 기준	연도	1차 모형 기준
2013년	2,969.90	2032년	2,747.06
2014년	3,099.81	2033년	2,729.81
2015년	3,229.72	2034년	2,730.32
2016년	3,359.64	2035년	2,742.51
2017년	3,407.26	2036년	2,757.94
2018년	3,365.81	2037년	2,768.32
2019년	3,324.01	2038년	2,770.32
2020년	3,291.14	2039년	2,761.47
2021년	3,263.97	2040년	2,739.16
2022년	3,231.72	2041년	2,699.03
2023년	3,188.05	2042년	2,617.80
2024년	3,137.89	2043년	2,519.97
2025년	3,087.58	2044년	2,424.91
2026년	3,039.76	2045년	2,320.05
2027년	2,995.91	2046년	2,217.64
2028년	2,951.36	2047년	2,132.40
2029년	2,898.63	2048년	2,067.76
2030년	2,839.57	2049년	1,996.70
2031년	2,785.20	2050년	1,928.52

④ 50~59세 연령대 피보험자 규모 예측

50~59세 연령대 피보험자 규모가 경제성장의 확정적 추세(deterministic trend)인 시간의 변화에 의해 설명이 가능한지를 살펴보기 위하여 다음과 같이 시계열 선형회귀분석을 실시하였으며, 1996년부터 2012년까지의 자료를 이용한 결과 두 변수 모두 통계적으로 유의하게 나타난다.

$$\text{50~59세 피보험자 수} = \beta_0 + \beta_1 \times \text{시간} + \epsilon$$

$$\text{50~59세 피보험자 수} = \alpha_0 + \alpha_1 \times \text{시간} + \alpha_2 \times \text{시간}^2 + \epsilon$$

〈표 4-24〉 50~59세 피보험자 수 추정모형 결과

		추정값	표준오차	t-통계량	P-값
선형 모형	$\widehat{\beta_0}$	-170,000,000	11,982,927	-14.2164	0.0000
	$\widehat{\beta_1}$	85,468	5,979	14.29351	0.0000
2차 모형	$\widehat{\alpha_0}$	19,400,000,000	2,240,000,000	8.6757	0.0000
	$\widehat{\alpha_1}$	-19,493,729	2,237,193	-8.7135	0.0000
	$\widehat{\alpha_2}$	4,885	558	8.7517	0.0000

〈표 4-25〉 모형에 따른 50~59세 피보험자 규모 예측치

(단위: 천 명)

연도	모형에 따른 예측		연도	모형에 따른 예측	
	선형모형	2차 모형		선형모형	2차 모형
2013년	1,692.64	1,971.09	2032년	3,316.53	7,029.15
2014년	1,778.11	2,149.37	2033년	3,402.00	7,393.07
2015년	1,863.58	2,337.43	2034년	3,487.47	7,766.75
2016년	1,949.05	2,535.25	2035년	3,572.93	8,150.21
2017년	2,034.51	2,742.84	2036년	3,658.40	8,543.43
2018년	2,119.98	2,960.21	2037년	3,743.87	8,946.43
2019년	2,205.45	3,187.34	2038년	3,829.34	9,359.19
2020년	2,290.92	3,424.24	2039년	3,914.81	9,781.73
2021년	2,376.38	3,670.92	2040년	4,000.27	10,214.03
2022년	2,461.85	3,927.36	2041년	4,085.74	10,656.11
2023년	2,547.32	4,193.57	2042년	4,171.21	11,107.95
2024년	2,632.79	4,469.56	2043년	4,256.68	11,569.57
2025년	2,718.26	4,755.31	2044년	4,342.14	12,040.95
2026년	2,803.72	5,050.84	2045년	4,427.61	12,522.11
2027년	2,889.19	5,356.13	2046년	4,513.08	13,013.03
2028년	2,974.66	5,671.20	2047년	4,598.55	13,513.73
2029년	3,060.13	5,996.03	2048년	4,684.02	14,024.19
2030년	3,145.59	6,330.63	2049년	4,769.48	14,544.43
2031년	3,231.06	6,675.01	2050년	4,854.95	15,074.43

<표 4-26> 50~59세 고용보험 피보험자 규모 예측치 범위설정

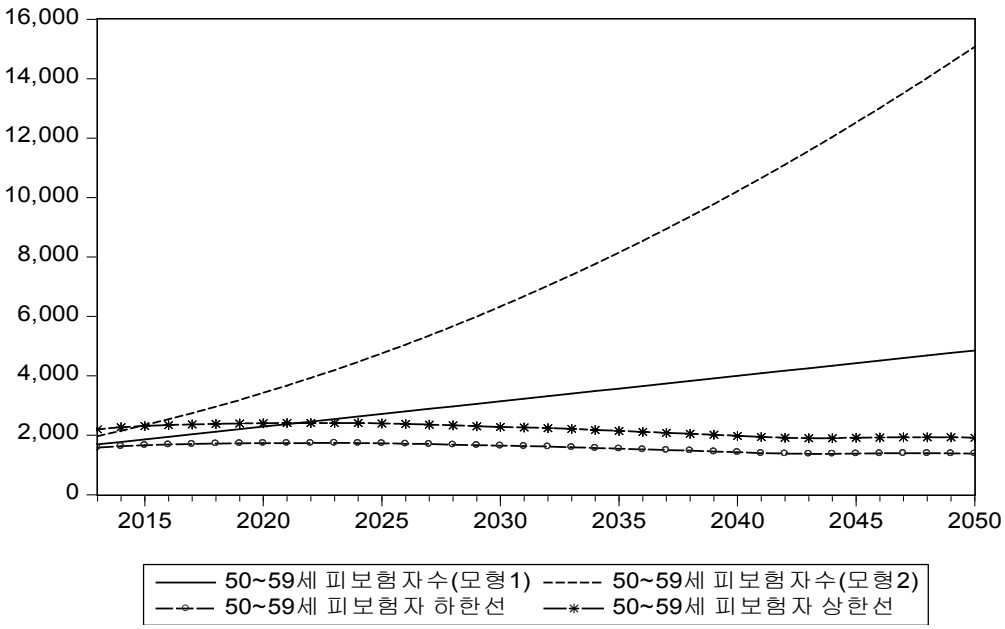
(단위: %, 천 명)

연도	추계인구 중위수 (A)	고용률		취업자 중 임금근로자 비중		임금근로자 고용보험 가입률(F)	피보험자 규모	
		최저 (B)	최고 (C)	최저 (D)	최고 (E)		하한선 (A*B*D*F)	상한선 (A*C*E*F)
2013년	8,532	0.64	0.73	0.51	0.62	0.63	1,587.11	2,200.76
2014년	8,514	0.64	0.73	0.51	0.62	0.63	1,634.61	2,266.63
2015년	8,466	0.64	0.73	0.51	0.62	0.63	1,668.34	2,313.40
2016년	8,400	0.64	0.73	0.51	0.62	0.63	1,690.98	2,344.78
2017년	8,321	0.64	0.73	0.51	0.62	0.63	1,705.14	2,364.41
2018년	8,220	0.64	0.73	0.51	0.62	0.63	1,716.95	2,380.79
2019년	8,118	0.64	0.73	0.51	0.62	0.63	1,727.95	2,396.05
2020년	8,038	0.64	0.73	0.51	0.62	0.63	1,734.88	2,405.66
2021년	7,971	0.64	0.73	0.51	0.62	0.63	1,737.61	2,409.44
2022년	7,893	0.64	0.73	0.51	0.62	0.63	1,738.51	2,410.69
2023년	7,786	0.64	0.73	0.51	0.62	0.63	1,739.39	2,411.91
2024년	7,664	0.64	0.73	0.51	0.62	0.63	1,736.95	2,408.52
2025년	7,541	0.64	0.73	0.51	0.62	0.63	1,728.07	2,396.22
2026년	7,424	0.64	0.73	0.51	0.62	0.63	1,715.66	2,379.01
2027년	7,317	0.64	0.73	0.51	0.62	0.63	1,700.55	2,358.06
2028년	7,208	0.64	0.73	0.51	0.62	0.63	1,680.76	2,330.61
2029년	7,079	0.64	0.73	0.51	0.62	0.63	1,660.78	2,302.91
2030년	6,935	0.64	0.73	0.51	0.62	0.63	1,645.21	2,281.31
2031년	6,802	0.64	0.73	0.51	0.62	0.63	1,632.45	2,263.62
2032년	6,709	0.64	0.73	0.51	0.62	0.63	1,617.18	2,242.44
2033년	6,667	0.64	0.73	0.51	0.62	0.63	1,596.15	2,213.29
2034년	6,668	0.64	0.73	0.51	0.62	0.63	1,571.87	2,179.62
2035년	6,698	0.64	0.73	0.51	0.62	0.63	1,547.43	2,145.74
2036년	6,736	0.64	0.73	0.51	0.62	0.63	1,524.15	2,113.46
2037년	6,761	0.64	0.73	0.51	0.62	0.63	1,502.85	2,083.91
2038년	6,766	0.64	0.73	0.51	0.62	0.63	1,481.12	2,053.78
2039년	6,744	0.64	0.73	0.51	0.62	0.63	1,455.20	2,017.84
2040년	6,690	0.64	0.73	0.51	0.62	0.63	1,426.01	1,977.36
2041년	6,592	0.64	0.73	0.51	0.62	0.63	1,399.12	1,940.08
2042년	6,393	0.64	0.73	0.51	0.62	0.63	1,380.37	1,914.08
2043년	6,154	0.64	0.73	0.51	0.62	0.63	1,372.12	1,902.63
2044년	5,922	0.64	0.73	0.51	0.62	0.63	1,372.78	1,903.56
2045년	5,666	0.64	0.73	0.51	0.62	0.63	1,379.40	1,912.73
2046년	5,416	0.64	0.73	0.51	0.62	0.63	1,387.69	1,924.23
2047년	5,208	0.64	0.73	0.51	0.62	0.63	1,393.45	1,932.22
2048년	5,050	0.64	0.73	0.51	0.62	0.63	1,395.01	1,934.38
2049년	4,876	0.64	0.73	0.51	0.62	0.63	1,391.09	1,928.95
2050년	4,710	0.64	0.73	0.51	0.62	0.63	1,380.39	1,914.11

주: 고용률 최저・최고값은 <표 4-9>에서, 임금근로자 비중은 <표 4-10>에서 이용하였음.

<표 4-26>의 피보험자 모형 예측치에 대한 하한선과 상한선은 앞에서의 분석과 동일하게 통계청의 추계인구를 기반으로 산출되었다.

[그림 4-11] 50~59세 고용보험 피보험자 모형 예측치 및 상·하한값



한편, <표 4-26>에서 산출한 50~59세 피보험자 규모의 하한값과 상한값은 1980년부터 2012년까지의 경제활동인구조사 자료에 근거한 최소·최대값을 활용하였기에, 실질적으로 정년연장의 효과를 반영하지 못한다. 이를 고려하여, 60세 정년연장이 시행되는 시점에서 50~59세 고용률이 40~49세 연령대의 고용률을 어느 정도 따라갈 것이라는 가정 하에 피보험자 규모의 상·하한을 설정하고자 한다. 즉, 2012년을 기준으로 50~59세 고용률은 72%이나 40~49세 연령대 고용률은 78% 수준이므로 6%의 격차가 발생하고 있는데, 정년연장의 효과가 매우 긍정적으로 나타난다면, 이러한 격차가 최대 50% 수준으로 감소할 것이라고 가정하는 것이다.

<표 4-27> 50~59세 고용보험 피보험자 규모 예측치 범위설정: 정년연장 고려

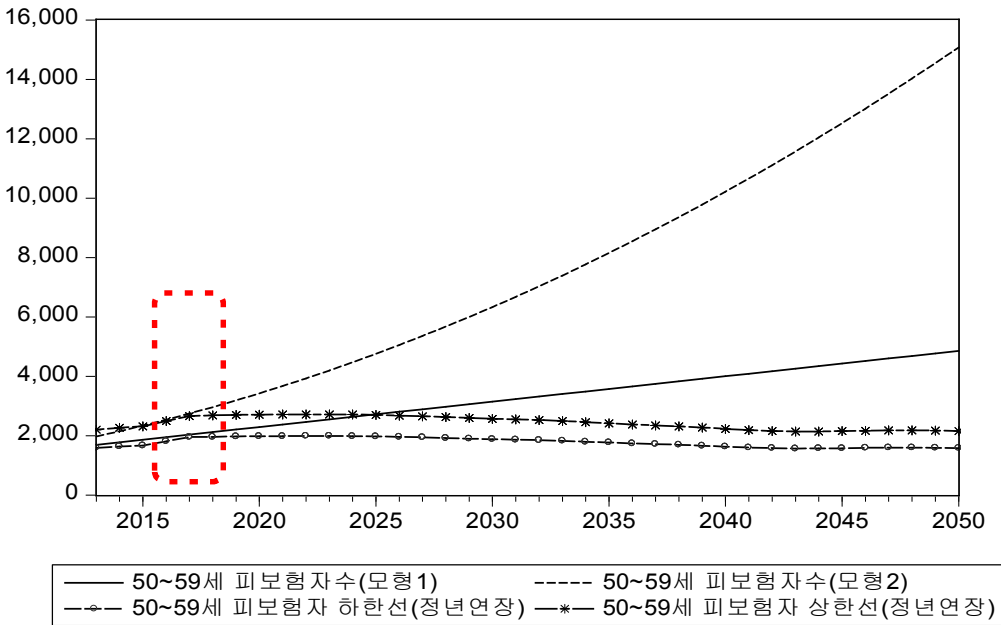
(단위: %, 천 명)

연도	추계인구 중위수 (A)	고용률		취업자 중 임금근로자 비중		임금근로자 고용보험 가입률(F)	피보험자 규모	
		최저(B)	최고(C)	최저(D)	최고(E)		하한선 (A*B*D*F)	상한선 (A*C*E*F)
2013년	8,532	0.64	0.73	0.51	0.62	0.63	1,587.11	2,200.76
2014년	8,514	0.64	0.73	0.51	0.62	0.63	1,634.61	2,266.63
2015년	8,466	0.64	0.73	0.525	0.645	0.63	1,668.34	2,313.40
2016년	8,400	0.665	0.745	0.54	0.67	0.63	1,808.71	2,489.45
2017년	8,321	0.69	0.76	0.54	0.67	0.63	1,946.49	2,660.09
2018년	8,220	0.69	0.76	0.54	0.67	0.63	1,959.97	2,678.52
2019년	8,118	0.69	0.76	0.54	0.67	0.63	1,972.53	2,695.69
2020년	8,038	0.69	0.76	0.54	0.67	0.63	1,980.44	2,706.50
2021년	7,971	0.69	0.76	0.54	0.67	0.63	1,983.56	2,710.76
2022년	7,893	0.69	0.76	0.54	0.67	0.63	1,984.59	2,712.16
2023년	7,786	0.69	0.76	0.54	0.67	0.63	1,985.59	2,713.53
2024년	7,664	0.69	0.76	0.54	0.67	0.63	1,982.80	2,709.72
2025년	7,541	0.69	0.76	0.54	0.67	0.63	1,972.67	2,695.88
2026년	7,424	0.69	0.76	0.54	0.67	0.63	1,958.51	2,676.52
2027년	7,317	0.69	0.76	0.54	0.67	0.63	1,941.25	2,652.94
2028년	7,208	0.69	0.76	0.54	0.67	0.63	1,918.66	2,622.06
2029년	7,079	0.69	0.76	0.54	0.67	0.63	1,895.85	2,590.90
2030년	6,935	0.69	0.76	0.54	0.67	0.63	1,878.08	2,566.61
2031년	6,802	0.69	0.76	0.54	0.67	0.63	1,863.51	2,546.70
2032년	6,709	0.69	0.76	0.54	0.67	0.63	1,846.08	2,522.87
2033년	6,667	0.69	0.76	0.54	0.67	0.63	1,822.08	2,490.07
2034년	6,668	0.69	0.76	0.54	0.67	0.63	1,794.36	2,452.19
2035년	6,698	0.69	0.76	0.54	0.67	0.63	1,766.46	2,414.07
2036년	6,736	0.69	0.76	0.54	0.67	0.63	1,739.89	2,377.75
2037년	6,761	0.69	0.76	0.54	0.67	0.63	1,715.56	2,344.51
2038년	6,766	0.69	0.76	0.54	0.67	0.63	1,690.76	2,310.62
2039년	6,744	0.69	0.76	0.54	0.67	0.63	1,661.17	2,270.18
2040년	6,690	0.69	0.76	0.54	0.67	0.63	1,627.85	2,224.64
2041년	6,592	0.69	0.76	0.54	0.67	0.63	1,597.16	2,182.70
2042년	6,393	0.69	0.76	0.54	0.67	0.63	1,575.75	2,153.45
2043년	6,154	0.69	0.76	0.54	0.67	0.63	1,566.33	2,140.57
2044년	5,922	0.69	0.76	0.54	0.67	0.63	1,567.09	2,141.61
2045년	5,666	0.69	0.76	0.54	0.67	0.63	1,574.64	2,151.93
2046년	5,416	0.69	0.76	0.54	0.67	0.63	1,584.11	2,164.86
2047년	5,208	0.69	0.76	0.54	0.67	0.63	1,590.69	2,173.86
2048년	5,050	0.69	0.76	0.54	0.67	0.63	1,592.46	2,176.28
2049년	4,876	0.69	0.76	0.54	0.67	0.63	1,587.99	2,170.17
2050년	4,710	0.69	0.76	0.54	0.67	0.63	1,575.78	2,153.48

주: 고용률 최저・최고값은 <표 4-9>에서, 임금근로자 비중은 <표 4-10>에서 이용하였음.

피보험자에 대한 자료는 1996년부터 가용한 상황인데, 연령대별로 보면 50~59세 피보험자의 경우 다른 연령대에 비해 상대적으로 높은 증가율을 보이고 있다. 이에 따라 모형의 추정결과도 선형함수뿐만 아니라 2차 함수 형태도 유의하게 나타나는데, 2차 함수의 추정계수 값(α_2)이 양수 값으로 나타나 매우 가파르게 증가하는 형태를 보인다. 이러한 상황을 고려하여 [그림 4-12]와 [그림 4-11]을 비교해 보면, 정년연장으로 인해 50~59세 피보험자 규모 예측 값의 상한선이 조절됨으로써, 과거 해당 연령대의 피보험자 수 변화에 따른 예측치 값이 상·하한선에 포함되는 연도가 보다 증가하였음을 볼 수 있다.

[그림 4-12] 정년연장 고려 시 50~59세 고용보험 피보험자 모형 예측치 및 상·하한값



50~59세 연령대의 경우, 1차 함수 및 2차 함수로 추정한 결과 모두 유

의하게 나타나므로, 2차 함수를 이용한 예측치를 기준으로 최종적인 예측치를 산출하였다. <표 4-28>을 보면, 최종 예측치 산출 시 정년연장의 효과를 고려하지 않은 경우와 고려한 경우의 차이 값이 제시되어 있다. 정년연장이 최초 시행되는 2016년에는 정년연장 효과가 고려되지 않은 경우에 비해 피보험자 규모가 최대 14만 4천여 명이 증가하며, 이후 2020년대 초반까지 이 차이는 증가하는 추세를 보인다. 정년연장의 효과가 본 연구에서 가정한 수준으로 매우 긍정적으로 나타난다면, 2050년까지 누적적으로 최대 936만 5천여 명의 피보험자를 증가시킬 것으로 예측된다.

<표 4-28> 50~59세 고용보험 피보험자 최종 예측치

(단위: 천 명)

연도	2차 모형 기준			연도	2차 모형 기준		
	정년연장 미고려(A)	정년연장 고려(B)	차이 (B-A)		정년연장 미고려(A)	정년연장 고려(B)	차이 (B-A)
2013년	1,971.09	1,971.09	0	2032년	2,242.44	2,522.87	280.43
2014년	2,149.37	2,149.37	0	2033년	2,213.29	2,490.07	276.78
2015년	2,313.40	2,313.40	0	2034년	2,179.62	2,452.19	272.57
2016년	2,344.78	2,489.45	144.67	2035년	2,145.74	2,414.07	268.34
2017년	2,364.41	2,660.09	295.68	2036년	2,113.46	2,377.75	264.30
2018년	2,380.79	2,678.52	297.73	2037년	2,083.91	2,344.51	260.60
2019년	2,396.05	2,695.69	299.64	2038년	2,053.78	2,310.62	256.84
2020년	2,405.66	2,706.50	300.84	2039년	2,017.84	2,270.18	252.34
2021년	2,409.44	2,710.76	301.31	2040년	1,977.36	2,224.64	247.28
2022년	2,410.69	2,712.16	301.47	2041년	1,940.08	2,182.70	242.62
2023년	2,411.91	2,713.53	301.62	2042년	1,914.08	2,153.45	239.37
2024년	2,408.52	2,709.72	301.20	2043년	1,902.63	2,140.57	237.93
2025년	2,396.22	2,695.88	299.66	2044년	1,903.56	2,141.61	238.05
2026년	2,379.01	2,676.52	297.51	2045년	1,912.73	2,151.93	239.20
2027년	2,358.06	2,652.94	294.89	2046년	1,924.23	2,164.86	240.63
2028년	2,330.61	2,622.06	291.45	2047년	1,932.22	2,173.86	241.63
2029년	2,302.91	2,590.90	287.99	2048년	1,934.38	2,176.28	241.90
2030년	2,281.31	2,566.61	285.29	2049년	1,928.95	2,170.17	241.22
2031년	2,263.62	2,546.70	283.08	2050년	1,914.11	2,153.48	239.37

3. 청년과 중장년 고용의 상충관계 분석

가. 논의 배경

우리나라는 2000년대 이후부터 고령화와 저출산 문제로 인하여 사회 인구구조가 급격히 변화하고 있으며, 이로 인해 향후 생산가능인구 및 경제활동인구의 감소, 고령인구의 노후소득 빈곤 문제 등이 예상되고 있는 실정이다. 사회적으로 고령화가 급격히 진행되고 있는 상황에서 실질적으로 노동시장을 완전히 떠나는 은퇴연령은 70대로 나타나고 있는 반면, 주된 일자리에서의 퇴직연령은 50대 초반으로 조사되고 있어 그 격차만큼 고령자의 소득빈곤 및 삶의 질과 관련된 문제가 더 심각하게 발생할 것으로 보이고 있다. 이에 따라 2013년 4월 최소정년 60세 의무화 법안이 통과되었고, 2016년부터 60세 정년의무화가 시행되게 되어 법적으로는 중고령근로자의 근로기간이 증가되게 되었다.

고용보험 자료에 따르면, 2006년 이후 연령대별 피보험자 규모는 <표 4-29>와 같다. 고용보험 피보험자 수는 2006년 이후 지속적으로 증가하는 추세를 보이고 있는데, 2012년 기준 약 1,115만 명이 가입되어 있다. <표 4-29>에서 비중은 각 연도별 전체 피보험자에서 해당 연령대의 피보험자가 차지하는 비율을 나타낸다. 이를 연령대별로 보면, 20~30대 미만 피보험자 수는 절대적 규모도 시간이 지남에 따라 감소하며, 전체 피보험자 대비 비중 또한 지속적으로 감소하고 있다. 30~40대 미만 피보험자의 경우, 규모 자체는 증가하고 있으나 전체 피보험자 대비 비중은 감소하는 추세를 보인다. 한편, 40대 이상 연령대에서는 피보험자 수도 증가하고, 전체 피보험자 대비 비율도 지속적으로 증가하는 추세를 보인다. 이는 전반적으로 청년실업이 높고 경제활동인구가 고령화되는 추세를 반영한다.

〈표 4-29〉 연도별·연령별 피보험자 규모 및 비중 변화

		2006년	2008년	2010년	2012년
20대 미만	규모(명)	53,121	45,427	60,657	101,205
	비중(%)	0.6	0.5	0.6	0.9
20~30대 미만	규모(명)	2,258,985	2,263,465	2,171,949	2,123,480
	비중(%)	26.8	24.4	21.4	19.0
30~40대 미만	규모(명)	2,839,845	3,033,534	3,224,985	3,434,097
	비중(%)	33.7	32.7	31.8	30.8
40~50대 미만	규모(명)	1,974,152	2,275,451	2,582,402	2,911,526
	비중(%)	23.4	24.5	25.5	26.1
50~60대 미만	규모(명)	951,712	1,173,492	1,488,141	1,851,488
	비중(%)	11.3	12.7	14.7	16.6
60대 이상	규모(명)	349,830	480,331	602,924	730,558
	비중(%)	4.2	5.2	6.0	6.6
전체	규모(명)	8,427,645	9,271,700	10,131,058	11,152,354
	비중(%)	100	100	100	100

정년 60세 의무화 법안이 통과된 후, 정년연장이 노동시장에 가져올 영향에 대해 다양한 측면에서 논의가 이루어지고 있는데, 이는 기본적으로 우리나라 대부분의 기업이 연공서열형 임금체계를 가지고 있는 현실에 상당부분 기인하고 있다. 즉, 정년연장과 함께 임금조정이 수반되지 않을 경우 정년연장은 기업의 비용부담을 증대시키게 될 것이며, 이와 더불어 청년채용의 감소, 음성적인 조기 퇴직 증가 등의 문제가 발생할 수 있다. 이 중 청년채용의 감소와 관련하여서는 정년연장이 '세대 간' 일자리 전쟁을 가져올 것이라며 세대 간 갈등이 심화될 가능성이 제시되고 있다. 이는 정년 60세 의무화로 인해 기업들의 중고령자 고용비율이 증가하게 되면 청년층의 고용비율은 감소하게 될 것이라 보는 것으로, 기본적으로 한 경제의 고용총량이 고정되어 있다는 점을 전제하고 있다. 이러한 배경 하

에서 본 절에서는 활용가능한 자료를 토대로 중장년층 고용과 청년층 고용 간에 과연 대체관계가 존재하는지 분석해 보고자 한다.

나. 기존 연구

1) 이지만(2012)

이지만(2012)에서는 정년연장에 따른 청년 고용의 변화 여부를 살펴보고자 고용보험 자료를 이용하여 정년제가 있는 940개소 사업장을 대상으로 분석을 진행하였다. 이를 위해 상시근로자 30인 이상 사업장 중 정년연장 사업장과 정년 미연장 사업장으로 구분하였고, 정년연장 사업장은 다시 임금피크제 도입 유무에 따라 나누었다. 29세 이하 청년층의 고용변화는 청년층 피보험자 수, 청년층 신규 취득자 수, 청년층 순채용인원 3가지 지표로 나누어 측정하였고, 이를 전체・산업별・규모별로 구분하여 결과를 분석하였다. 분석대상 기간은 정년 미연장 사업장의 경우 2006년부터 2008년까지를 이전 시점으로 보고 2009년부터 2011년을 이후 시점으로 보고 있으며, 정년연장 사업장은 2008~2010년도의 변화를 비교하였다.

먼저, 정년연장 사업장과 미연장 사업장을 비교한 결과를 살펴보면, 청년 피보험자의 수는 정년 미연장(-6.4%), 연장(-3.4%) 사업장에서 모두 감소하였지만, 정년 미연장 사업장에서 더 크게 감소하였다. 산업별로 비제조업에서는 정년연장 여부와 관계없이 청년피보험자 수가 모두 감소하였지만, 제조업에서는 정년 미연장 사업장은 감소, 정년연장 사업장은 증가하였다. 사업장 규모별 구분에서는 정년연장, 미연장 사업장 모두 청년층 피보험자 수가 감소한 것으로 나타났다. 반면에 청년 신규 취득자 수는 정년연장, 미연장 사업장 모두에서 증가하였는데, 제조업은 정년연장 사업장에서, 비제조업은 정년 미연장사업장에서 더 크게 증가하였다. 마지막으로 청년 순채용인원(신규 취득자 수-상실자 수)을 기준으로 분석해

보면, 정년 미연장 사업장에서는 청년 순채용인원이 증가한 반면 정년연장 사업장에서는 감소하였다. 하지만 제조업은 정년연장, 미연장 사업장 모두 비슷하게 증가하였고, 300인 이상 제조업에서는 정년연장 사업장에서, 300인 이상 비제조업에서는 정년 미연장 사업장에서 청년 순채용이 증가하였다.

다음으로, 임금피크제의 영향을 보기 위해 정년연장 사업장 중 임금피크제 시행 유무를 구분하여 분석한 결과를 보면, 청년 피보험자 수는 임금피크제 도입 사업장에서 미도입 사업장에 비해 보다 더 크게 감소하였다. 산업별로 보면, 제조업에서는 청년 피보험자 수가 미도입 사업장에서 증가하였고, 비제조업에서는 청년 피보험자 수가 도입 사업장은 증가, 미도입 사업장은 감소하였다. 규모별로 보면, 대기업은 임금피크제 도입 사업장에서 청년 피보험자 수가 더 크게 감소한 반면, 중소기업은 임금피크제 미도입 사업장에서 피보험자 규모가 더 감소하였다. 청년 신규 취득자 수는 임금피크제 도입 사업장에서 미도입 사업장보다 더 크게 증가하였다. 이는 제조업과 비제조업에서 모두 공통적으로 나타났으며, 대기업 역시 임금피크제 도입 사업장에서 청년 신규 취득자 수가 더 증가한 것으로 나타났다. 청년 순채용인원의 결과는 앞서 분석한 청년 신규 취득자 수의 결과와 동일하게 전체・산업별・규모별 모두에서 임금피크제 도입 사업장이 미도입 사업장에 비해 청년고용이 더 크게 증가한 것으로 나타나고 있다.

분석결과를 종합해 보면, 피보험자 수를 기준으로 한 분석은 분석대상에 일용직・임시・상용직이 모두 포함되어 경기효과에 의한 일시적인 고용증가와 고용연장정책에 의한 고용효과를 구분하기에는 어려움이 있는 것으로 보인다. 하지만 다른 두 기준(청년 신규 취득자 수, 청년 순채용인원)을 통한 분석에서는 임금피크제를 통한 정년연장이 임금피크제 미도입의 경우보다 청년층 고용에 보다 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타나, 임금조정에 의한 정년연장이 청년고용에 더 효과적임을 보여주고 있다.

2) 안주엽(2012)

안주엽(2012)에서는 정년연장으로 인해 고령층이 청년층의 고용을 대체하여 청년층의 실업을 유발한다는 가설을 실제 자료를 이용하여 검증하고 있다. '세대 간 일자리 전쟁'을 뒷받침 하는 여러 가정들을 토대로 1982년 7월부터 2010년 10월까지의 월별 자료를 이용하여 세대 간 고용지표의 산포도와 단순한 시계열 분석을 통해 고령층 고용과 청년층 고용 간의 관계를 검증하였다.

분석결과를 종합해 보면, 1980년대 이후 55세 이상 고령층 고용은 급속한 고령화와 함께 빠른 추세로 증가하고 있는 반면, 청년층 취업률은 일자리 쏠림현상과 경제활동참가율의 하락으로 점차 낮아지고 있는 모습을 보인다. 전반적으로 경제성장률은 청년층과 고령층 노동시장 모두에 긍정적인 효과를 갖는 것으로 나타났지만, 특히 경제성장률 상승에 따른 청년층의 취업 증가폭이 노령층보다 훨씬 더 큰 수준으로 나타나고 있음을 확인할 수 있었다.

한편, 고령층 고용이 청년층의 실업을 촉진한다는 세대 간 일자리 갈등에 대한 논의에 대해서는 사업장 단위가 아닌 거시적 관점에서 접근하여, 다음의 4가지 관계를 시계열적으로 분석하였다.

- 청년층 실업률(변동) - 고령층 고용률(변동)
- 청년층 실업자(증가) - 고령층 취업자 증가
- 청년층 취업자 증가 - 고령층 취업자 증가
- 청년층 고용률(변동) - 고령층 고용률(변동)

분석결과 청년층과 고령층 고용지표의 산포도가 서로 양(+)의 상관관계를 보이고 있고, 시계열 모형 추정 결과에서도 통계적으로 유의한 음(-)의 상관관계가 존재하지 않는 것으로 나타나 모두 기각하였다. 따라서 세대 간에는 고용 대체관계보다는 고용 보완관계가 더 현실에 적합하다고 판단

하고 있다. 특히, 청년층 비교우위 직종과 고령층 비교우위 직종을 중심으로 세대 간 직종격리지수와 세대 직종격리지수를 분석한 결과, 전반적으로 세대 간 직종 분리가 심화되고 있고, 세대 차이가 많이 날수록 기준 세대의 연령층이 높아질수록 직종 분리가 더욱 심해지는 것으로 나타나 세대 간 고용이 대체관계보다 보완관계라는 결론을 지지하였다.

3) 김준영(2011)

김준영(2011)에서는, 첫째 고령근로자의 비중 증가가 청년층 고용에 미치는 영향이 무엇인지, 둘째 고연령층 고용과 청년층 고용 간의 일자리 경합 여부가 존재하는지에 대해 실증적으로 분석을 시도하였다. 이 연구에서 활용한 자료는 기본적으로 고용보험 자료로서, 고용보험 데이터베이스로부터 피험자 DB, 피보험자격 취득자 DB, 피보험자격 상실자 DB를 연결하여 사업장 단위로 자료를 구축하였고, 2000~2009년까지 패널자료 형태로 구성하였다. 이러한 과정을 통해 최종적으로 2000~2009년 기간 중 근로자 규모가 평균 50인 이상인 10,932개소 사업장을 대상으로 회귀분석을 실시하였다.

실증분석에서 종속변수는 15~29세 청년층 고용성장률(15~29세 취득률－15~29세 상실률)이며, 주요 관심 설명변수는 아래와 같다.

① 50~64세 근로자의 고용성장률(50~64세 취득률－50~64세 상실률, 동년)

② 55~64세 근로자의 고용성장률(55~64세 취득률－55~64세 상실률, 동년)

③ 50~64세 근로자 비중(전년)

④ 55~64세 근로자 비중(전년)

⑤ 근로자의 평균연령(전년)

⑥ 지역 더미, 산업 더미, 연도 더미, 실업률 등 가용한 변수로 통제

분석결과 각각의 고령자 고용성장률 변수에 대한 추정계수가 양수 값으로 나타나, 고령층 고용과 청년층 고용은 서로 보완관계가 있는 것으로 보고 있다.

다. 분석자료 및 기초 통계분석 결과

본 절에서는 고용보험 자료를 이용하여 60세 정년의무화로 인해 중고령 근로자의 고용기간이 증가함에 따라 청년층의 고용이 감소하는 대체관계가 발생할 것인가에 대해 분석을 해보고자 한다. 분석과정에서 사용한 자료는 고용보험 자료 중 피보험자격 취득자에 대한 것으로 2006년, 2008년, 2010년, 2012년 짝수연도 자료를 활용하였으며, 자료는 각 연도별 12월 21일 기준 자료이다. 본 절에서는 이들 피보험자 자료를 2012년 기준 정년제 현황조사 자료(300인 이상 규모 사업장 대상)와 결합하여 정년제 도입 기업의 연령별 근로자 고용 현황을 파악하고자 한다.

〈표 4-30〉 실증분석 시 활용 자료

	활용자료 연도	변수 목록
고용보험 자료	2006년, 2008년, 2010년, 2012년	사업장구별id, 업종, 상시근로자 수(근로복지공단 관리), 피보험자연령, 피보험자격취득월, 성별, 개인 식별id, 계약직 여부*
정년제 현황 자료	2012년	사업장구별id, 업종, 전체 근로자 수, 정년제 유형, 최저정년연령, 최고정년연령(+정년연장 여부, 정년연장 연도)

* 계약직 여부의 경우, 자료생성 연도별로 구분 의미가 상이하여 일괄적으로 사용할 수 없어 별도로 제외하지 않고 분석대상 표본에 모두 포함함.

본 절에서는 고용보험 자료와 정년제 현황조사 자료를 다음과 같이 결합하여 사업장 단위의 자료로 전환하였다. 우선, 2012년 고용보험 자료를 사업장 단위로 변형하여 사업장의 업종, 사업장의 전체 피보험자 수, 연령대별 피보험자 수 등의 변수를 생성하여 재구성하였으며, 이 자료와 원자료가 사업장 단위의 자료인 2012년 기준 정년제 현황조사를 결합하였다. 이후 해당 자료에 2010년, 2008년, 2006년 고용보험 자료를 2012년 고용보험 자료와 동일한 형태로 사업장 단위로 재구성하여 함께 결합하여 전체 자료를 구성하였다.

2012년 정년제 현황조사 자료와 결함하였기에 본 분석에서 대상에 된 사업장은 300인 이상 규모 사업장이다. 이들 사업장의 정년제 도입 현황을 보면, 정년제가 없거나 폐지한 곳은 69개소로 매우 낮은 비중을 차지하며, 정년제 도입 사업장의 정년제 유형별 분포는 단일정년제가 72.9%로 가장 많은 비중을 차지하고 있다.

<표 4-31> 정년제 도입 현황

(단위: 개소, %)

	사업장 수	비중
단일정년제	1,709	72.9
직급별 정년제	180	7.7
직종별 정년제	225	9.6
혼합정년제	163	7.0
정년제 없음 및 폐지	69	2.9
전체	2,346	100

정년제가 도입된 기업을 대상으로 정년제 유형별 사업장의 평균 피보험자 연령 변화를 살펴보면, 정년제 유형과 상관없이 시간이 지남에 따라 피보험자의 평균연령은 높아지는 추세를 보이고 있다. 이는 우리나라의 인구구조가 점차 고령화되고 있는 현실을 반영한다고 볼 수 있으며, 정년

제 유형별로 보면, 단일정년제 이외의 정년제 유형에서 피보험자의 평균연령이 더 높게 나타난다. 또한 정년제가 도입된 기업보다 없는 기업에서 피보험자의 평균연령이 전반적으로 더 높게 나타나고 있다.

<표 4-32> 정년제 유형별 피보험자의 평균연령 변화

(단위: 세)

	2012년	2010년	2008년	2006년
단일정년제	38.97	38.33	37.57	36.76
직급별 정년제	39.02	38.59	37.88	37.08
직종별 정년제	41.88	41.21	40.52	40.00
혼합정년제	42.67	42.37	42.07	41.29
정년제 없음 및 폐지	45.73	44.54	43.45	42.31
전체 평균	39.71	39.09	38.36	37.58

2012년 정년제 현황 자료에서는 부가조사로 이루어진 자료를 결합하여 정년연장을 한 적이 있는지, 했다면 언제 실시하였는지에 대한 조사항목이 포함되어 있다. 이에 따르면 정년을 연장한 적이 있거나 2013년에 할 예정인 사업장은 364개소로 나타나며, 그 중 2012년에 정년연장을 시행한 사업장이 약 34%로 가장 많게 나타난다.

<표 4-33> 2012년 기준 정년제 도입기업의 정년연장 현황

(단위: 개소)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	전체
연장(예정)	35	38	68	78	124	21	364

<표 4-34>에서는 2012년 기준 정년제가 존재하는 사업장 중 2008년부터 2011년 사이에 정년연장을 실시한 적이 있는 사업장과 정년연장을 실시한

적이 없는 사업장의 피보험자 평균연령 변화를 나타내고 있다. 정년연장의 실시 전후를 비교하기 위하여 2006년과 2012년 수치만 제시하고 있는데, 정년연장을 한 사업장이나 하지 않은 사업장 모두 사업장에 고용된 피보험자의 평균연령은 증가한 것으로 나타난다. 다만, 전반적으로 정년연장을 한 사업장의 평균연령이 소폭 높은 특징을 보이고 있다.

<표 4-34> 2008~2011년 정년연장 여부에 따른 피보험자 평균연령 변화

(단위: 세)

	정년연장함		정년연장하지 않음	
	2012년	2006년	2012년	2006년
단일정년제	40.37	38.36	38.73	36.53
직급별 정년제	38.13	36.82	39.05	37.06
직종별 정년제	41.14	39.07	41.73	39.91
혼합정년제	43.11	41.05	42.63	41.49
전체 평균	40.58	38.60	39.31	37.24

<표 4-35>와 <표 4-36>은 2012년 기준 정년제가 도입되어 있는 사업장을 대상으로 업종별·규모별로 구분하여 사업장 피보험자의 평균연령의 변화를 나타낸다. 업종별로 차이가 있기는 하지만, 대부분의 경우 시간이 지남에 따라 평균연령대가 높아지는 모습을 보이고 있다. 평균연령대가 높은 순서로 업종을 살펴보면, 부동산 및 임대업, 사업시설 관리 및 사업지원서비스업, 농업·임업 및 어업, 운수업 등에서 평균연령이 40대 후반 및 50대 초반으로 나타난다. 반면, 상대적으로 평균연령대가 낮게 나타나는 업종은 도매 및 소매업, 숙박 및 음식점업, 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업, 금융 및 보험업, 제조업 등으로 30대 후반으로 조사되었다.

〈표 4-35〉 업종별·규모별 정년제 도입기업의 피보험자 평균연령 변화

(단위: 세)

	2012년	2010년	2008년	2006년
업종				
농업, 임업 및 어업	45.4	44.7	42.6	40.5
광업	44.1	43.7	44.9	45.3
제조업	37.1	36.6	35.9	35.2
전기, 가스, 증기 및 수도사업	40.7	40.7	39.8	39.1
건설업	39.8	39.0	38.3	37.8
도매 및 소매업	34.1	33.6	32.9	32.1
운수업	44.8	43.7	42.9	41.9
숙박 및 음식점업	34.6	34.9	34.2	33.5
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	35.7	35.1	34.1	33.5
금융 및 보험업	37.0	36.3	35.5	35.0
부동산업 및 임대업	52.2	51.7	50.3	49.1
기타 서비스업	41.8	41.0	40.4	39.6
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	41.0	40.7	40.0	39.5
교육서비스업	39.7	40.3	40.5	39.7
보건업 및 사회복지서비스업	36.0	35.3	34.5	33.8
사업시설관리 및 사업지원서비스업	46.3	45.3	44.6	43.7
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	38.7	37.8	37.3	36.0
전문, 과학 및 기술 서비스업	38.8	38.2	37.6	37.0
하수, 폐기물처리, 원료재생 및 환경복원업	43.1	41.8	41.2	40.2
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업	39.3	38.4	37.8	37.1
규모				
300~499인	40.2	39.5	38.8	37.9
500~999인	39.6	39.1	38.4	37.6
1,000인 이상	38.3	37.8	37.1	36.4
전체	39.5	38.9	38.2	37.4

<표 4-36> 업종별·규모별 2008~2011년 정년연장 여부에 따른 피보험자 평균연령 변화

(단위: 세)

	정년연장함		정년연장하지 않음	
	2012년	2006년	2012년	2006년
업종				
농업, 임업 및 어업	-	-	45.4	40.5
광업	-	-	44.1	45.3
제조업	38.3	36.6	36.7	34.7
전기, 가스, 증기 및 수도사업	37.7	37.3	41.0	39.4
건설업	39.7	37.2	39.8	37.7
도매 및 소매업	-	-	34.1	32.1
운수업	46.5	43.3	44.3	41.4
숙박 및 음식점업	-	-	34.1	33.3
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	37.3	34.5	35.5	33.5
금융 및 보험업	38.7	38.0	36.9	34.9
부동산업 및 임대업	45.0	42.2	52.4	49.4
기타 서비스업	41.8	39.8	41.7	39.6
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	41.1	37.9	40.7	40.1
교육서비스업	36.9	39.5	39.9	39.7
보건업 및 사회복지서비스업	37.1	35.4	35.8	33.5
사업시설관리 및 사업지원서비스업	48.7	45.4	46.0	43.6
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	46.0	43.9	37.9	35.2
전문, 과학 및 기술서비스업	38.4	36.3	38.9	37.1
하수, 폐기물처리, 원료재생 및 환경복원업	45.9	40.4	41.7	40.1
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업	43.7	41.2	39.0	37.0
규모				
300~499인	41.5	39.4	40.0	37.7
500~999인	41.0	39.1	39.3	37.4
1,000인 이상	38.7	36.9	38.2	36.3
전체	40.6	38.6	39.3	37.2

사업장 규모별로도 시간이 지남에 따라 피보험자의 평균연령대는 지속적으로 증가하는 모습을 보이고 있다. 다만, 상대적으로 규모가 클수록 피보험자의 평균연령이 낮은 특징을 볼 수 있으며, 이러한 특징은 시간이 지남에 따라서도 변하지 않는다.

<표 4-36>에서는 <표 4-34>와 유사하게 정년연장을 실시한 기업과 실시하지 않은 기업 간의 피보험자 평균연령 변화를 업종별로 구분하여 나타내고 있다. 전반적으로 정년연장 실시 여부와 상관없이 2012년 피보험자의 평균연령은 2006년보다 높게 나타나고 있으며, 일부 업종을 제외하고 대체적으로는 정년연장을 실시한 사업장의 평균연령이 그렇지 않은 사업장에 비해 소폭 높게 나타나고 있다.

<표 4-37>과 <표 4-38>에서는 사업장당 평균 30대 미만 피보험자 수와 50대 이상 피보험자 수의 변화를 연도별로 나타내고 있다. 2012년 기준 평균 30대 피보험자 수가 가장 많은 업종은 숙박 및 음식점업, 도매 및 소매업, 금융 및 보험업, 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업 등의 순서로 나타나고 있다. 반면, 평균 50대 피보험자 수는 공공행정, 국방 및 사회보장 행정, 사업시설 관리 및 사업지원서비스업, 운수업, 광업 등의 순서로 많게 나타나고 있다. 금융 및 보험업의 경우, 절대적인 수준의 30대 피보험자 수는 가장 많게 나타나고 있으나, 2006년 이후 그 수치가 뚜렷하게 감소하는 모습을 보인다. 한편, 사업장당 평균 50대 피보험자 수 규모는 대부분의 업종에서 2006년 이후 꾸준히 증가하는 추세를 보여주고 있다.

<표 4-38>의 경우, 정년제 도입기업 중 2008년부터 2011년 사이 정년연장을 실시한 기업과 정년연장을 실시하지 않은 기업의 연령대별 평균 피보험자 수 변화를 나타내고 있다. 수치 변화를 살펴보면, 평균 30대 피보험자 수뿐만 아니라 50대 피보험자 수의 경우도 전반적으로 정년연장으로 인해 피보험자 규모가 감소했거나 증가했다고 보기 어려움을 알 수 있다.

<표 4-37> 업종별·규모별 정년제 도입기업의 사업장당 평균 피보험자 수

(단위: 명)

	30대 미만 피보험자 수 평균				50대 이상 피보험자 수 평균			
	2012년	2010년	2008년	2006년	2012년	2010년	2008년	2006년
업종								
농업, 임업 및 어업	24.0	21.7	25.7	32.3	48.7	37.3	27.0	28.0
광업	16.0	23.0	28.5	33.5	219.5	152.0	273.0	272.0
제조업	266.9	226.8	221.5	233.0	115.0	91.7	74.0	58.3
전기, 가스, 증기 및 수도사업	104.4	82.1	93.5	102.7	195.3	152.5	124.1	95.6
건설업	180.1	170.5	187.0	149.0	166.1	140.1	123.0	90.6
도매 및 소매업	456.3	442.8	410.9	361.6	79.0	55.1	29.1	19.2
운수업	104.9	98.7	110.2	111.6	267.0	237.9	200.6	168.8
숙박 및 음식점업	597.3	376.5	403.7	388.4	166.8	137.0	121.8	93.8
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	328.2	281.2	246.2	215.4	152.4	113.8	98.7	71.1
금융 및 보험업	421.1	465.8	531.3	509.5	184.9	160.8	141.3	112.3
부동산업 및 임대업	30.9	25.2	28.7	22.5	196.2	159.7	120.3	79.5
기타 서비스업	192.3	184.3	180.7	165.2	217.5	177.1	147.8	113.1
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	195.9	134.0	106.6	98.9	776.9	297.4	161.0	102.4
교육서비스업	113.3	48.7	36.6	31.3	70.5	41.0	22.9	16.9
보건업 및 사회복지서비스업	209.9	215.1	214.3	202.4	50.1	41.3	34.7	27.8
사업시설관리 및 사업지원서비스업	224.0	225.2	225.7	205.5	345.5	301.5	260.6	200.0
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	181.1	163.8	176.2	190.4	83.5	63.2	47.2	39.9
전문, 과학 및 기술서비스업	150.3	143.2	133.6	120.4	127.0	110.9	90.6	68.1
하수, 폐기물처리, 원료재생 및 환경복원업	127.5	118.0	43.3	40.7	185.0	176.7	98.0	84.2
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업	135.8	122.1	120.0	88.3	86.9	64.1	53.6	43.4
규모								
300~499인	71.0	74.3	77.2	76.2	77.3	68.4	56.1	44.6
500~999인	135.5	134.0	140.1	133.7	126.3	109.1	94.5	74.1
1,000인 이상	673.5	585.7	570.6	545.4	380.8	294.6	239.6	182.0
전체	247.3	225.6	225.0	216.0	171.6	140.1	116.1	89.8

<표 4-38> 업종별·규모별 정년연장 여부에 따른 사업장당 평균 피보험자 수

(단위: 명)

	30대 미만 피보험자 수 평균				50대 이상 피보험자 수 평균			
	연장함		연장안함		연장함		연장안함	
	2012년	2006년	2012년	2006년	2012년	2006년	2012년	2006년
업종								
농업, 임업 및 어업	-	-	24.0	32.3	-	-	48.7	28.0
광업	-	-	16.0	33.5	-	-	219.5	272.0
제조업	242.8	186.8	275.4	246.2	206.8	90.3	68.8	33.6
전기, 가스, 증기 및 수도사업	118.0	120.5	73.9	68.9	68.0	29.5	151.5	71.1
건설업	65.0	42.0	186.6	155.1	68.0	18.0	171.1	94.2
도매 및 소매업	-	-	423.6	334.5	-	-	68.5	16.9
운수업	27.9	71.0	132.0	128.3	234.2	154.2	284.1	175.2
숙박 및 음식점업	-	-	649.7	419.6	-	-	175.0	99.9
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	323.9	280.1	315.8	200.9	117.3	18.3	153.8	77.0
금융 및 보험업	1266.0	821.2	383.0	489.5	651.8	388.2	160.5	99.6
부동산업 및 임대업	45.3	100.8	31.3	17.5	152.0	123.3	179.6	65.8
기타 서비스업	205.9	170.7	189.7	164.9	221.4	124.5	210.7	110.2
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	122.3	112.2	155.7	77.6	370.2	50.5	731.3	69.6
교육서비스업	156.9	21.1	107.9	33.9	77.4	13.3	71.1	18.0
보건업 및 사회복지서비스업	352.8	362.1	185.8	176.7	102.1	56.4	41.5	22.8
사업시설관리 및 사업지원서비스업	180.3	147.4	229.4	211.5	418.9	299.3	339.6	192.7
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	41.5	28.5	195.8	207.4	199.0	92.5	71.4	34.4
전문, 과학 및 기술서비스업	170.8	109.9	146.3	122.3	100.2	51.9	130.3	70.3
하수, 폐기물처리, 원료재생 및 환경복원업	15.5	18.0	183.5	52.0	96.0	33.5	229.5	109.5
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업	58.0	46.5	140.9	88.3	172.0	60.5	81.2	44.5
규모								
300~499인	57.1	63.2	73.5	78.7	102.3	58.5	73.4	42.2
500~999인	97.2	91.0	141.3	138.3	147.3	102.3	122.0	70.5
1,000인 이상	609.2	454.8	683.9	562.6	466.9	203.4	331.2	158.5
전체	224.3	181.5	249.4	220.1	218.8	113.5	154.4	80.9

<표 4-39>와 <표 4-40>은 연령대별 피보험자 평균 규모 대신에 각 사업장에서 전체 피보험자 중 각 연령대 피보험자가 차지하는 비중을 사업장 단위로 산출하여 업종별로 평균값을 나타낸 것이다. 우선, 전체적으로 보면 사업장 내에서 30대 미만 피보험자 비중은 시간이 지남에 따라 소폭이지만 지속적으로 감소하는 추세를 보이며, 50대 이상 피보험자 비중은 2008년에 특히 크게 증가한 모습을 보이고 있기는 하나 전반적으로 증가하는 추세를 보이고 있다. 이는 앞서 <표 4-37>에서 연령대별 평균 피보험자 수 자체는 증가하고 있는 모습과는 반대되는 특성이다.

업종별로 살펴보면, 모든 업종에서는 아니지만 대체적으로 대부분의 업종에서 시간이 지남에 따라 사업장의 전체 피보험자 대비 30대 미만 피보험자의 비중은 감소하는 모습을 보이고 있다. 그러나 이는 인구구조가 고령화되는 현상과 더불어 청년층의 교육기간이 길어짐에 따라 노동시장에 최초 진입하는 연령대가 지속적으로 늦춰진 것에 기인하는 바가 클 것으로 판단된다. 30대 미만 피보험자 비중이 상대적으로 높은 업종으로는 숙박 및 음식점업, 도매 및 소매업, 보건업 및 사회복지서비스업 등으로 나타나고 있다. 한편, 전체 피보험자 대비 50대 이상 피보험자 비중은 업종별로 차이가 있기는 하나, 전반적으로 비중이 증가하는 추세를 보이며, 특히 비중이 높은 업종으로는 부동산업 및 임대업, 사업시설 관리 및 사업지원서비스업, 농업, 임업 및 어업, 운수업, 광업 등으로 나타난다. 규모별로 보면, 시간이 흐름에 따른 전반적인 추세 자체는 유사하게 나타나고 있으나, 규모가 커질수록 사업장의 전체 피보험자 대비 30대 미만 피보험자의 비중이 상대적으로 높고, 50대 이상 피보험자의 비중은 낮은 특징을 보이고 있다.

<표 4-40>에서 정년연장 기업과 그렇지 않은 기업에서의 연령대 비중 변화를 보면, 정년연장 여부에 따라 특징지을 수 있는 추세는 나타나지 않고 있다. 다만, 전체적으로 볼 때 정년연장을 실시한 기업의 30대 피보험자 비중이 미연장 기업에 비해 낮고, 50대 이상 비중은 높게 나타난다.

〈표 4-39〉 업종별·규모별 정년제 도입기업의 사업장 내 연령비중 변화

(단위: %)

	30대 미만 피보험자 수 비중				50대 이상 피보험자 수 비중			
	2012년	2010년	2008년	2006년	2012년	2010년	2008년	2006년
업종								
농업, 임업 및 어업	10.9	11.7	14.3	16.8	39.9	35.2	21.0	21.4
광업	6.4	6.5	5.8	5.3	35.4	32.0	33.3	37.6
제조업	23.0	25.5	28.9	31.8	11.9	10.6	9.4	7.6
전기, 가스, 증기 및 수도사업	10.3	8.5	11.3	13.5	17.2	15.8	15.6	12.1
건설업	12.8	15.6	18.7	18.7	14.8	13.4	14.6	10.5
도매 및 소매업	35.4	38.3	42.0	44.5	6.8	5.8	6.4	4.0
운수업	8.8	10.1	12.1	13.6	37.1	32.4	31.3	25.4
숙박 및 음식점업	39.6	39.2	42.9	44.3	13.4	12.4	11.6	9.2
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	25.1	27.6	32.2	33.6	7.4	6.0	4.8	3.4
금융 및 보험업	21.8	25.0	28.1	29.0	9.0	7.7	7.6	5.5
부동산업 및 임대업	6.9	7.5	10.7	10.6	59.3	59.1	134.3	51.7
기타 서비스업	24.0	25.9	28.3	30.0	31.5	29.2	70.9	25.9
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	17.2	15.9	16.7	17.0	25.5	22.0	27.6	14.3
교육서비스업	27.1	22.4	22.7	23.0	24.3	22.9	26.6	21.9
보건업 및 사회복지서비스업	33.9	37.1	40.6	42.3	13.5	11.4	11.3	8.8
사업시설관리 및 사업지원서비스업	21.2	23.6	26.4	28.5	48.5	45.7	136.6	42.2
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	21.8	23.6	26.0	29.3	17.6	14.9	13.8	10.5
전문, 과학 및 기술서비스업	20.4	22.9	25.0	26.0	17.8	16.2	18.3	12.8
하수, 폐기물처리, 원료재생 및 환경복원업	12.1	14.4	13.4	13.9	32.0	26.4	28.4	19.6
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업	22.3	26.0	26.9	29.7	20.6	18.2	32.2	14.0
규모								
300~499인	20.6	23.1	26.3	28.5	23.4	21.5	43.6	17.6
500~999인	23.3	25.2	28.2	30.1	22.5	20.6	28.6	17.4
1,000인 이상	24.5	26.5	29.2	30.8	17.0	15.4	34.4	12.6
전체	22.5	24.7	27.7	29.6	21.4	19.6	36.2	16.2

〈표 4-40〉 업종별·규모별 정년연장 여부에 따른 사업장 내 연령비중 변화

(단위: %)

	30대 미만 피보험자 수 비중				50대 이상 피보험자 수 비중			
	연장함		연장안함		연장함		연장안함	
	2012년	2006년	2012년	2006년	2012년	2006년	2012년	2006년
업종								
농업, 임업 및 어업	-	-	10.9	16.8	-	-	39.9	21.4
광업	-	-	6.4	5.3	-	-	35.4	37.6
제조업	20.6	26.3	23.8	33.5	15.8	9.9	10.8	6.9
전기, 가스, 증기 및 수도사업	22.6	21.1	9.1	12.5	12.4	6.3	17.5	12.9
건설업	18.3	24.1	12.6	18.7	19.3	14.2	14.5	10.3
도매 및 소매업	-	-	35.3	44.9	-	-	6.8	4.1
운수업	4.1	8.8	10.1	15.1	42.0	29.4	35.4	23.9
숙박 및 음식점업	-	-	41.8	44.9	-	-	12.4	8.8
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	16.8	23.3	25.8	33.6	7.2	2.0	7.1	3.6
금융 및 보험업	22.3	19.2	21.8	29.4	16.8	11.9	8.7	5.3
부동산업 및 임대업	5.9	14.9	7.3	10.3	31.6	24.6	60.7	53.4
기타 서비스업	21.2	24.8	24.3	30.5	30.6	24.5	31.2	25.9
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	18.1	20.9	17.7	16.3	26.8	10.9	24.6	16.7
교육서비스업	32.3	21.5	26.4	23.8	14.3	21.0	24.9	22.1
보건업 및 사회복지서비스업	26.1	34.5	35.1	43.6	14.4	11.6	13.3	8.3
사업시설관리 및 사업지원서비스업	16.0	22.2	21.7	28.7	56.8	48.0	47.5	41.6
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	9.4	8.3	23.1	31.5	46.1	27.5	14.6	8.7
전문, 과학 및 기술서비스업	20.5	25.2	20.1	25.9	14.9	9.6	18.3	13.3
하수, 폐기물처리, 원료재생 및 환경복원업	7.6	11.7	14.3	15.1	41.3	17.7	27.4	20.6
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업	15.1	15.1	22.4	29.3	36.3	18.4	19.0	13.6
규모								
300~499인	16.4	22.1	21.3	29.5	27.7	19.5	22.7	17.2
500~999인	18.2	21.9	24.1	31.0	25.6	19.5	21.7	17.1
1,000인 이상	21.7	26.3	25.1	31.7	17.0	11.5	16.7	12.6
전체	18.5	23.2	23.2	30.6	24.0	17.3	20.9	16.0

라. 실증분석 결과

본 절에서는 60세 정년 의무화가 청년 고용과 중장년 고용 간의 관계에 미치는 영향을 살펴보기 위하여, 가용한 자료 하에서 실증분석을 실시하고자 한다. 60세 정년 의무화는 2013년 4월에 법안이 통과되어 2016년부터 시행될 예정이므로, 지금의 시점에서 의무화의 효과를 직접 분석할 수 없다. 따라서 본 절에서는 기존에 정년제를 도입한 사업장 중 2008년부터 2011년 사이에 정년연령을 연장한 적이 있는 기업들을 상대로 해당 시점 전후로 청년과 장년 고용 간의 대체관계가 발생하는지를 분석해 보고자 한다.

실증분석을 시행하는데 있어 분석대상이 되는 사업장은 2012년을 기준으로 정년제가 도입된 사업장이며, 이에 따라 설명변수로 사용된 사업장의 정보(예를 들어, 업종, 규모 등) 또한 2012년 기준 자료이다. 실증분석 시 설정된 분석모형은 다음과 같다.

2006년 대비 2012년의 30대 미만 피보험자 규모 변화(사업장 단위 기준)

= f(**2006년 대비 2012년의 50대 이상 피보험자 규모 변화**, 사업장의 정년제 유형, 사업장의 정년연장 여부, **2006년 대비 2012년의 전체 피보험자 규모 변화**, 사업장 규모, 사업장 업종 등)+error

위 식에서 2006년 대비 2012년의 규모 변화로 나타낸 변수들은 2012년 값에서 2006년 값을 차감한 것으로 정의되었다. 예를 들어, 2006년 대비 2012년의 30대 미만 피보험자 규모 변화는 2012년 해당 사업장의 30대 미만 피보험자 수에서 2006년 해당 사업장의 30대 미만 피보험자 수를 차감한 값으로 산출되었다.

우선, <표 4-41>의 분석결과를 보면 다른 요인들이 변화하지 않았을 때 50대 이상 피보험자 수의 증가는 30대 미만 피보험자 수를 감소시키는 것으로 나타나며, 사업장의 전체 피보험자 수의 증가는 30대 미만 피보험자 수 또한 증가시키는 것으로 나타난다. 즉, 청년층 고용과 중고령층 고용 간에는 어느 정도 대체관계가 존재한다고 보여진다. 하지만 다른 설명변수에 비해 회귀계수 값이 상대적으로 매우 작아 통계적 유의성은 존재하나 경제적 유의성은 거의 없다고 보여진다.

<표 4-41> 실증분석 결과: 모형 1

종속변수: 2006년 대비 30대 미만 피보험자 수 변화			회귀계수	표준오차	*P*값
설명변수	2006년 대비 50대 이상 피보험자 수 변화		-0.65	0.03	0.000
	2006년 대비 전체 피보험자 수 변화		0.36	0.004	0.000
	정년연장 여부		28.44	24.77	0.251
	정년연장 시 임금피크제 적용 여부		24.19	40.75	0.553
	정년제 유형	직급별 정년제	3.34	23.34	0.886
		직종별 정년제	34.47	21.56	0.110
		혼합정년제	26.55	24.75	0.283
	규모	규모 500~999인	-4.77	14.36	0.740
		규모 1,000인 이상	-11.90	16.24	0.464
	업종	농업, 임업 및 어업	58.51	163.71	0.721
		광업	62.26	200.39	0.756
		전기, 가스, 증기 및 수도사업	12.21	68.23	0.858
		건설업	7.69	35.65	0.829
		도매 및 소매업	28.42	29.02	0.328
		운수업	45.71	27.48	0.096
		숙박 및 음식점업	192.57	45.75	0.000
		출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	79.40	28.14	0.005
		금융 및 보험업	-47.71	27.16	0.079
		부동산업 및 임대업	58.21	38.03	0.126
		기타 서비스업	25.25	15.84	0.111
	상수항		-36.78	13.20	0.005

<표 4-42>의 회귀분석 모형은 다음과 같다.

2006년 대비 2012년의 50대 이상 피보험자 규모 변화(사업장 단위 기준)

=f(**2006년 대비 2012년의 30대 미만 피보험자 규모 변화**, 사업장의 정년제 유형, 사업장의 정년연장 여부, **2006년 대비 2012년의 전체 피보험자 규모 변화**, 사업장 규모, 사업장 업종 등)

<표 4-42> 실증분석 결과: 모형 2

종속변수: 2006년 대비 50대 이상 피보험자 수 변화			회귀계수	표준오차	P값
설명변수	2006년 대비 30대 미만 피보험자 수 변화		-0.37	0.01	0.000
	2006년 대비 전체 피보험자 수 변화		0.18	0.01	0.000
	정년연장 여부		15.91	18.65	0.394
	정년연장 시 임금피크제 적용 여부		51.32	30.67	0.094
	정년제 유형	직급별 정년제	-18.86	17.57	0.283
		직종별 정년제	37.24	16.23	0.022
		혼합정년제	0.86	18.64	0.963
	규모	규모 500~999인	7.04	10.81	0.515
		규모 1000인 이상	78.20	12.12	0.000
	업종	농업, 임업 및 어업	33.43	123.30	0.786
		광업	-53.69	150.92	0.722
		전기, 가스, 증기 및 수도사업	1.65	51.38	0.974
		건설업	7.92	26.85	0.768
		도매 및 소매업	5.80	21.86	0.791
		운수업	70.30	20.65	0.001
		숙박 및 음식점업	83.83	34.55	0.015
		출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	50.11	21.21	0.018
		금융 및 보험업	-10.64	20.47	0.603
		부동산업 및 임대업	70.45	28.62	0.014
		기타 서비스업	49.05	11.89	0.000
	상수항		-13.82	9.95	0.165

이는 앞서 <표 4-41>에서 종속변수로 사용되었던 30대 미만 피보험자

수 변화를 설명변수로 넣고, 50대 이상 피보험자 수 변화를 종속변수로 바꾸어 분석한 결과이다. 이에 따르면, 다른 요인들이 변화하지 않을 때 30대 미만 피보험자 수의 증가는 50대 이상 피보험자 수의 감소를 가져와 이 경우에도 대체관계가 존재함을 볼 수 있다. 하지만 회귀계수 값은 <표 4-41>의 -0.65에 비해서는 절반 정도의 값을 갖는다.

위 결과를 재정리하면, 결과적으로 청년층 고용(30대 미만 피보험자 수 규모로 측정)과 중고령층 고용(50대 이상 피보험자 수 규모로 측정) 간에는 통계적으로는 서로 대체관계가 존재하는 것으로 분석되었다. 다만, 대체관계의 영향력은 중고령층 고용증가의 청년층 고용감소를 유발하는 정도가 청년층 고용증가의 중고령층 고용감소를 유발하는 것보다 다소 큰 것으로 분석되었다.

마. 피보험자 규모 예측치 비교를 통한 청년·중장년 고용관계 분석

청년과 중장년의 고용관계에 대해서 분석하는데 있어, 4장 2절에서 연령대별로 예측한 피보험자 수를 이용하여 동적인 상관관계를 분석해 보고자 한다. 우선 <표 4-43>은 4장 2절에서 산출된 25~29세 피보험자 수에 대한 최종 예측치(<표 4-15> 참조)와 50~59세 피보험자 수에 대한 최종 예측치(<표 4-28> 참조)를 정리하여 나타낸 것으로, 50~59세의 경우 정년연장의 효과를 고려한 경우와 고려하지 않은 경우를 함께 나타내었다.

연령대별로 예측치의 전년 대비 변화분을 함께 산출하였는데, 수치의 변화상으로는 청년층과 중장년층의 고용관계가 대체관계인지 보완관계인지 파악하기 어려운 측면이 존재한다. 전년 대비 피보험자 규모 예측치 변화분은 함께 감소하기도, 함께 증가하기도 하며, 서로 다른 방향으로 변화하기도 하는 모습을 보이고 있다.

<표 4-43> 25~29세 및 50~59세 최종 예측치 변화분 비교

(단위: 천 명)

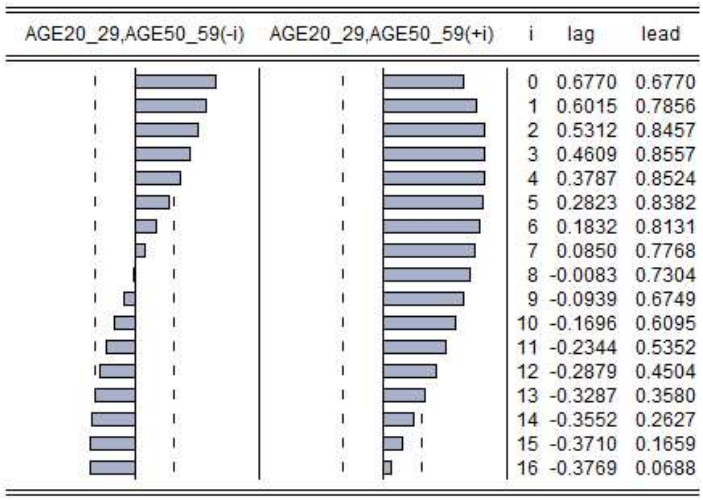
연도	20~29세 피보험자 수		50~59세 피보험자 수		50~59세 피보험자 수 (정년연장 고려)	
	최종 예측치	전년 대비 변화분	최종 예측치	전년 대비 변화분	최종 예측치	전년 대비 변화분
2013년	1492.91	-	1,971.09	-	1,971.09	-
2014년	1435.60	-57.31	2,149.37	178.28	2,149.37	178.28
2015년	1368.12	-67.47	2,313.40	164.03	2,313.40	164.03
2016년	1290.48	-77.64	2,344.78	31.38	2,489.45	176.05
2017년	1247.50	-42.98	2,364.41	19.63	2,660.09	170.65
2018년	1277.06	29.56	2,380.79	16.38	2,678.52	18.43
2019년	1301.45	24.39	2,396.05	15.26	2,695.69	17.17
2020년	1314.65	13.20	2,405.66	9.61	2,706.50	10.81
2021년	1312.90	-1.75	2,409.44	3.79	2,710.76	4.26
2022년	1296.07	-16.82	2,410.69	1.25	2,712.16	1.41
2023년	1268.41	-27.67	2,411.91	1.22	2,713.53	1.37
2024년	1235.87	-32.54	2,408.52	-3.39	2,709.72	-3.81
2025년	1202.05	-33.81	2,396.22	-12.30	2,695.88	-13.84
2026년	1166.81	-35.25	2,379.01	-17.21	2,676.52	-19.36
2027년	1109.08	-57.73	2,358.06	-20.96	2,652.94	-23.58
2028년	1046.82	-62.25	2,330.61	-27.45	2,622.06	-30.88
2029년	991.73	-55.09	2,302.91	-27.70	2,590.90	-31.16
2030년	928.92	-62.81	2,281.31	-21.59	2,566.61	-24.29
2031년	869.81	-59.11	2,263.62	-17.69	2,546.70	-19.91
2032년	849.07	-20.74	2,242.44	-21.18	2,522.87	-23.82
2033년	851.66	2.59	2,213.29	-29.16	2,490.07	-32.80
2034년	841.26	-10.40	2,179.62	-33.67	2,452.19	-37.88
2035년	841.30	0.04	2,145.74	-33.88	2,414.07	-38.12
2036년	857.76	16.46	2,113.46	-32.28	2,377.75	-36.32
2037년	855.93	-1.84	2,083.91	-29.55	2,344.51	-33.24
2038년	843.66	-12.27	2,053.78	-30.13	2,310.62	-33.90
2039년	843.88	0.22	2,017.84	-35.94	2,270.18	-40.44
2040년	845.83	1.94	1,977.36	-40.47	2,224.64	-45.54
2041년	834.58	-11.24	1,940.08	-37.28	2,182.70	-41.95
2042년	834.04	-0.55	1,914.08	-26.00	2,153.45	-29.25
2043년	832.84	-1.19	1,902.63	-11.45	2,140.57	-12.88
2044년	831.36	-1.48	1,903.56	0.93	2,141.61	1.04
2045년	829.99	-1.37	1,912.73	9.17	2,151.93	10.32
2046년	827.95	-2.04	1,924.23	11.50	2,164.86	12.94
2047년	825.27	-2.68	1,932.22	7.99	2,173.86	8.99
2048년	823.00	-2.27	1,934.38	2.15	2,176.28	2.42
2049년	821.08	-1.92	1,928.95	-5.43	2,170.17	-6.11
2050년	819.23	-1.85	1,914.11	-14.83	2,153.48	-16.69

주: <표 4-15>와 <표 4-28>을 결합한 것임.

이에 따라, 연령대별 예측치 값에 대해서 교차상관관계(cross correlation) 분석을 실시하였다. [그림 4-13]에서 'i'는 시차를 의미하며, $i=0$인 경우에는 동일한 연도의 값을 의미한다. 예를 들어, 2013년 20~29세 예측치와 2013년 50~59세 예측치를 비교하여 상관계수를 분석하는 것이다. $i=1$인 경우 $-i$는 전년도를 의미하며, $+i$는 다음 연도를 의미하게 되며, $i=2$인 경우 2년 전, 2년 후를 의미하게 된다.

이를 고려하여 [그림 4-13]을 살펴보면, 20~29세 피보험자 예측치와 이전 연도의 50~59세 피보험자 예측치는 일정 기간까지는 양의 상관관계를 보이고 있다. 시차가 8년 정도 벌어지면, 8년 전의 50~59세 피보험자 예측치와 현재의 20~29세 피보험자 예측치는 서로 음의 상관관계를 보이게 된다. 따라서 청년층과 중장년층의 고용관계는 동적으로는 어느 정도 보완관계와 대체관계를 함께 보인다고 볼 수 있다. 반면, 20~29세 피보험자 예측치와 다음 연도의 50~59세 피보험자 예측치는 양의 상관관계를 보인다. 미래시점으로 점점 더 시차가 커질수록 그 정도는 낮아지지만, 전반적으로 청년과 중장년의 동적 고용관계는 보완적인 모습을 보인다.

[그림 4-13] 20~29세 및 50~59세 연령대(정년연장 효과 미고려)의 교차상관관계



[그림 4-14]는 20~29세 피보험자 예측치와 정년연장 효과를 고려한 50~59세 피보험자 예측치에 대해서 [그림 4-13]과 동일하게 교차상관관계를 분석한 결과이다. 결과를 보면, 정년연장 효과를 고려한 경우에도 여전히 동적으로 청년과 중장년층 고용관계에서 보완적 측면은 존재한다. 다만, 그 정도가 [그림 4-13]에 비해서는 조금 약하게 나타나며, 이전 연도와의 비교 시 시차가 7년인 시점부터 상관계수가 음의 값을 보이고 있어, 이 시점부터는 대체관계가 나타나고 있음을 볼 수 있다.

[그림 4-14] 20~29세 및 50~59세 연령대(정년연장 효과 고려)의 교차상관관계



4. 정년연장과 중고령자의 직업훈련

60세 정년연장은 중고령자 직업훈련 및 전직훈련 수요에 많은 영향을 미칠 것으로 예상되고 있다. 이미 정년연장에 대한 합의가 이루어진 상태에서 임금체계 개편만을 통해 기업의 비용부담을 완화하는 것은 사실상 어려운 측면이 있다. 중장년층이 노동생활의 지속성을 유지하는 동시에

노동의 질적인 측면을 향상시키기 위해서는 고용능력 향상이 필수적이다.

기업은 중고령 재직자 직업훈련 강화를 통하여 생산성을 향상시켜 정년연장에 따른 비용증가를 일부 상쇄하고자 하는 유인이 강하게 발생할 것으로 생각되며, 중고령자에 대한 직업훈련 수요가 증가할 것으로 예상된다. 이에 따라 정부는 중고령자에게 적합한 직업훈련 및 전직훈련 프로그램을 대폭 확대할 필요가 있으며, 특히 정년연장으로 인한 비용증가가 클 것으로 예상되는 중소기업에서의 중고령자 직업훈련에 대해서는 별도의 지원대책을 강구할 필요가 있다. 선진국 사례에서 보는 바와 같이 고령사회의 도래에 따라 예비은퇴자에 대한 건강 관련 교육 및 재무 관련 교육이 중요해지는 등 재직자 교육훈련의 내용도 많은 변화가 예상된다.

2012년도 전체 재직자 훈련에 참여한 연령별 분포를 보면 20대가 27.2%, 30대가 36.9%, 40대 24.7%, 50대 9.4%, 60세 이상이 1.2%로서 50~60대의 중고령자 재직자 훈련 참여비율이 타 연령대에 비하여 매우 낮은 것을 알 수 있다. 특히, 핵심 직무능력 향상과 관련된 훈련의 경우 50대 4.9%, 60대 0.7%로 매우 낮은 분포를 보인다. 이와 같은 현황을 볼 때, 직장 내 근로자의 연령분포를 고려하더라도 중고령자의 재직자 훈련은 매우 제한적으로 이루어짐을 짐작할 수 있다.

<표 4-44> 2012년도 재직자 훈련 특성별 현황

연령 구분	사업주훈련	유급휴가훈련	근로자직무능력향상지원금	재직자내일배움카드제	핵심 직무능력 향상	합계
19세 이하	21,142	143	752	389	116	22,542
20~29세	840,440	2,708	59,226	21,151	10,023	933,548
30~39세	1,170,320	3,873	56,975	15,331	18,732	1,265,231
40~49세	787,027	3,050	33,455	17,407	6,841	847,780
50~59세	298,043	971	12,251	8,542	1,861	321,668
60세 이상	37,350	46	2,304	1,714	260	41,674
합계	3,154,322	10,791	164,963	64,534	37,833	3,432,443

자료: 직업능력개발사업 현황(2013), 고용노동부.

기업에서는 중고령 노동력에 대한 교육훈련을 비용으로 간주하기보다 투자로 바라보는 시각이 필요하다. 중고령자에 대한 훈련 투자가 시혜적 차원이 아니라 기업의 경쟁력 강화에 도움이 된다는 논의를 통해서 기업의 실질적인 참여를 이끌어내는 방식이 필요하다. 이를 위해 고령자에 대한 교육훈련이 기업의 성과로 이어지는 기제를 밝히는 연구의 확산이 이루어져야 한다. 한편, 중장년근로자의 직무 개발과 이에 기반한 교육훈련의 결합이 필요한 상황이라 할 수 있다. 이는 획일적인 훈련방법에서 탈피하고, 연령을 고려한 교육훈련 방법의 개발이 필요한 것이라 하겠다.

기업의 입장에서 향후 정년의 법제화로 성과 및 승진 경쟁에서 밀린 근로자의 조기 퇴직 등 비공식 퇴출이 어려워질 전망이다. 따라서 장년근로자의 노동력을 보다 효과적으로 활용할 수 있는 방안을 조속히 마련해야 함은 자명하다. 결국 결론은 어떻게 하면 장년근로자의 작업능력을 유지·발전할 수 있는가로 요약할 수 있으며, 본 절에서는 이와 관해 몇 가지 정책제언을 하고자 한다.

첫 번째로 먼저 선진국에서 활발하게 이루어지고 있는 방법 중에 연령관리(Age Management)가 있다. Ilmarinen(2005)은 연령관리를 “피고용자의 연령 및 연령과 관련된 요소를 일상적인 작업관리, 작업 계획 그리고 작업조직에 포함하는 것”으로 정의하였다. 즉, 연령관리의 핵심은 작업능력의 유지라고 할 수 있으며, 작업능력은 특정한 작업 여건 하에서 주어진 작업과제를 성공적으로 수행할 수 있도록 만드는 요소들의 합이라 할 수 있다. 작업능력을 유지하는데 미치는 요소를 4가지 층으로 구성하였는데, 1층은 건강과 기능, 2층은 숙련과 역량, 3층은 가치·동기·태도, 4층은 작업과 관련된 직접적인 제반 사항(작업환경, 작업 내용, 리더십 등)으로 구분된다. Ilmarinen-Richenhagen(2011)은 개인·기업·경영진의 노력에 따라 40대 중반의 작업능력을 65세까지 유지할 가능성이 커지는 것으로 분석하고 있다. 즉, 작업능력의 연령대별 편차가 커지는 45세경부터 작업능력 평가 및 경력관리의 도입 등이 필요하며, 사후 조치보다 예방책을

중심으로 작업능력의 U자형 발전을 도모해야 할 것이다. 이는 임금피크제 등 임금수준의 조정에 정책의 중점을 맞추기보다 포괄적인 연령관리체계의 도입 및 구축·운영을 적극 검토해야 함을 의미한다.

한국의 연령관리 실태 중에서 가장 취약한 것이 작업과 리더십 부문이다. 따라서 장년에 적합한 작업환경 조성 및 건강과 역량에 맞는 직무를 담당하는 직무 시스템의 구축이 시급하다고 볼 수 있다. 또한 정기 건강검진과 장년층 성과목표의 하향 조정의 제도화가 필요하며, 건강과 역량에 맞는 직무 시스템을 구축해서 작업능률을 제고하고 동기를 부여해야 한다. 이를 위해 생애단계별 적합 직무의 유형을 파악하고, 연령대별 적합 직무를 제시하는 것이 필요하다. 한편, 리더십 측면에서 보았을 때 최고경영진의 연령 다양화에 따른 문제 인식과 연령관리에 대한 관심 및 지원은 연령관리 전략의 도입 및 정착의 핵심 요소라고 할 수 있다. 또한 연령관리는 노사 합의 및 협의가 필요하며, 합의 및 협의 사항에 대해 노조를 포함한 전사적인 협력체계를 구축해야 한다. 인사, 작업장, 훈련, 복지, 건강 등 대부분의 영역, 특히 장년근로자 성과목표의 하향 조정은 노사합의 및 협의대상이라고 볼 수 있기 때문이다.

두 번째로 노사 공동 교육훈련 프로그램 개발 및 협력이 필요하다. 중장년층의 지속적 일자리를 위해서는 상생경영을 위한 노사 공동의 공감대와 협력이 필요하다. 기업의 입장에서는 고령화에 따른 노동력 부족 현상으로 인하여 고령노동인력을 활용해야 하는 점을 감안한다면, 현재 보유하고 있는 근로자들에 대한 투자를 예방적 차원에서 준비할 필요가 있다. 노동조합도 고용안정 자체에 대한 논의보다 고용의 질을 확보하기 위한 훈련이나 작업조직, 안전과 건강 등으로 그 외연을 확장해 나가야만 할 것이다. 중장년층의 고용가능성 제고를 통한 고용안정을 담보하기 위해서는 임금과 노동시간의 논쟁에서 벗어나 일자리 창출과 생산성 향상, 교육훈련 강화에 대한 의제를 채택할 필요성이 있다.

세 번째로 생애설계교육을 직업능력개발훈련사업으로 정착화할 필요가

있다. 여기서 말하는 생애설계교육은 중장년근로자를 대상으로 남은 회사생활과 퇴직 이후를 준비하도록 지원하는 교육을 의미한다. 교육은 퇴직 이후 제2인생을 준비하는데 필요한 자기이해와 성찰, 퇴직에 대한 인식 전환, 건강・재테크・자녀교육, 가족관계, 전직・창업 방법 등을 포함한다. 생애설계교육 정착을 위한 방안으로 모든 근로자가 45세 또는 50세 되는 해 생애설계 진단 서비스를 받도록 하는 제도를 구축할 필요가 있다. 재직근로자를 포함하여 고용보험 가입자를 대상으로 기업체에서 45세 이상 전 직원에게 생애직업설계교육을 실시하는 방법이 있다. 또한 기업의 비용부담 감소를 위해 직업능력개발사업에서 환급할 수 있는 규정을 만들어 정부의 지원책을 강구해야 한다. 한편, 고용보험에 가입되어 있지 않은 근로자들의 경우, 중앙정부, 대기업, 지자체, 노동조합 등에서 별도의 기금을 마련하여 실시하는 방안이 있다. 또한 진단 컨설턴트를 장년의 시간제 일자리로 개발하는 것도 고려할 만하다.

네 번째로 내일배움카드제 개선을 통한 재취업과 창업지원을 고려해야 한다. 내일배움카드제는 실업자 훈련제도로서 훈련생에게 일정한 금액을 지원하면 훈련생은 정부가 제공하는 상담과 훈련정보를 바탕으로 지원금액 내에서 훈련과정을 결정하고, 직업훈련을 받는 제도이다. 현재 훈련직종의 선택은 고용센터에서 훈련 상담 이후 하나의 직종에 대해서만 훈련을 받을 수 있으며, 변경 시에는 다시 훈련 상담을 받아야 하며, 2회까지 변경이 가능하다. 40~50대 퇴직자의 경우, 창업 시 여러 가지 면을 고려해야 한다는 점에서 장년근로자가 내일배움카드제를 활용하여 훈련을 받고자 할 때, 장년근로자의 취업 목적에 따라 직종을 패키지로 묶어서 훈련을 받을 수 있는 제도가 필요하다.

다섯 번째로 숙련 및 지식전수체계 구축 등 숙련관리가 필요하다. 고숙련 장년근로자의 퇴직과 청년층 채용 애로 및 숙련 부족으로 숙련 공백이 발생할 가능성에 대해 기업이 가장 크게 우려하고 있다. 고숙련 장년근로자의 암묵적 형태의 지식 및 숙련을 청년에게 전수하고 장년과 청년의 장

점을 결합할 수 있는 다양한 방안을 마련해야 할 것이다. 예를 들어, 연령 혼합팀제 도입으로 고숙련과 신지식 융합으로 장년근로자의 신기술 적응력 제고 및 청년과 장년의 동시 발전을 추구할 필요가 있다. 이를 위해 작업과정 매뉴얼화, 장년의 멘토 배치 등으로 지식 및 숙련 전수를 제도화할 필요가 있음은 자명하다.

마지막으로 장년층을 위한 서비스 제공 기관의 통합이 필요하다. 현재 고용센터의 경우 고령자를 위한 특화된 조직과 서비스가 부족한 반면, 중장년 일자리희망센터는 특화된 서비스를 제공하고 있다. 장년의 접근성을 고려할 때, 원스톱 서비스를 제공받는 것이 필요한데, 중장년 일자리희망센터의 기능을 확대 재편하여 고용노동부의 장년 일자리와 훈련 서비스를 통합적으로 제공할 수 있도록 하는 방안을 검토해야 한다.

5. 정년연장과 사회적 기업

가. 사회적 기업 현황

사회적 기업은 '취약계층에게 사회 서비스 또는 일자리를 제공하거나 지역 사회에 공헌하는 사회적 목적을 추구하면서 영업활동을 하는 기업'으로 「사회적 기업육성법」에서 정한 요건을 갖추어 고용노동부장관의 인증을 받아야 한다. 인증요건 중 취약계층은 '자신에게 필요한 사회 서비스를 시장가격으로 구매하는 데에 어려움이 있거나 노동시장의 통상적인 조건에서 취업이 특히 곤란한 계층'을 말하는데, 구체적으로 저소득자, 55세 이상 고령자,[7] 장애인, 북한이탈주민, 한부모가족, 가정폭력피해자, 성매매피해자, 장기실업자(1년 이상), 결혼이민자, 갱생보호 대상자, 범죄구조 피

7) 「고용상 연령차별 금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제2조 및 동법 시행령 제2조에 따라 고령자는 55세 이상인 사람, 준고령자는 50세 이상 55세 미만인 사람으로 정의됨.

해자 등을 포함한다.

인증된 사회적 기업은 사회적 기업 육성법에 근거하여 인건비, 사업개발비, 자금대출, 세제지원 및 기부금, 사회보험료 지원 등의 직접 지원과 공공기관 우선구매, 홍보 및 자원봉사 지원 등의 간접 지원의 대상이 된다. 인건비의 경우 ① 일자리 창출사업을 통한 인건비·보험료 지원, ② 전문인력 인건비 지원으로 나뉘는데, (예비)사회적 일자리 창출사업[8]에 참여하는 기업을 대상으로 최대 30명까지 최저인금 수준의 인건비와 사업자 부담 사회보험료를 지원하며, 연차별 차등적으로 지원하게 된다. 전문인력은 사회적 기업에만 한정적으로 지원되며, 사회적 기업당 최대 3명 범위 내에서 월 200만 원(2012년 기준)까지 최장 3년간 지원되며, 연차별로 차등 지원된다.[9]

이 밖에도 사회적 기업에 7천만 원 이내(예비사회적 기업의 경우 3천만 원 이내)의 사업 개발비, 복지사업자와 중소기업청 정책자금을 통한 시설비 등의 지원·융자, 4년간 법인세 50% 감면 등의 조세혜택, 경영 컨설팅 등의 직접 지원이 이루어진다.

더불어 사회적 기업 생산품과 서비스를 공공기관이 우선적으로 구매하도록 공공기관 우선 구매, 자원봉사(경영자문 및 멘토링, 교육 및 워크숍, 온라인 자문) 등의 간접 지원이 이루어진다.

---

8) 일자리 창출사업은 사회적 기업이 신규 일자리를 창출할 수 있도록 지원하는 사업으로 1) 고용노동부장관이 인증한 사회적 기업, 고용노동부에서 지원하고 있는 일자리 창출사업 지원대상 기관, 광역자치단체장 또는 중앙부처장이 지정한 예비사회적 기업이 신청할 수 있으며, 2) 사회 서비스를 제공하지 않는 기관, 취업취약계층 고용 계획 비율이 50%에 미달하는 경우, 공고일 기준 최근 3개월 이내 근로자 고용조정 또는 고용유지 조치가 있었던 기업, 참여근로자 최소(5인)와 최대(30인) 고용요건을 갖추지 못한 단체·기관, 이미 지역사회에서 시장이 형성된 영역을 수행하는 기관 등은 제외되며, 3) 서류 및 현장 실사 등을 통해 심사위원회의 심사를 거쳐 지원대상 및 인원을 결정하며, 결정한 배정 인원에 맞추어 참여근로자를 모집·선발해야 함.

9) 전문인력(기획, 인사, 노무, 영업, 교육, 회계 및 재무 등 기업 경영에 필요한 특정 분야 업무에 3년 이상 종사한 자 등을 대상으로 함)에게 지급하는 급여의 일정 부분은 신청기관이 자부담해야 하며, 자부담률은 급여의 20%(1차년도), 30%(2차년도), 50%(3차년도)임.

〈표 4-45〉 사회적 기업 지원 내역(인건비 및 사회보험료)

<table>
<tr><td rowspan="2">일자리 창출사업에 참여중인 사회적 기업</td><td>인건비 지원대상 근로자</td><td>일자리 창출사업의 사회보험료 지원대상</td><td>• 지원대상
-기업별 1~30인
-인증일 이후 신규 채용직원에 한정, 사회적 기업 대표·임원을 제외한 유급근로자
• 지원수준
-최저임금 수준의 참여근로자 인건비[주]와 사업자부담 사회보험료
-연차별 차등 지원(슬라이딩 방식): 예비 1년차 100%, 2년차 90%/ 인증 1년차 90%, 2년차 70%, 3년차 50%
• 지원기간
-인증: 최초 약정개시일로부터 5년 이내, 최대 3년
-예비: 예비 지정일로부터 3년 이내, 최대 2년</td></tr>
<tr><td>자체고용 근로자</td><td rowspan="2">사회보험료 지원사업의 지원대상</td><td rowspan="2">• 지원기업 요건
-인증 사회적 기업 중 중앙부처 및 자치단체로부터 인건비 또는 사회보험료를 지원받지 않는 기업
• 지원대상
-사회적 기업 대표자, 임원, 대표의 직계비존속을 제외한 유급근로자 전원에게 최대 4년간 지원
• 지원내용
-전체 참여근로자에 대한 인건비 지원금을 모두 합한 금액의 9% 한도 내에서 4대 보험료의 실제 부담분을 지원
-4대보험 모두 가입 시 1인당 월 85,000원
-65세 이상으로 고용보험과 국민연금의 적용이 제외되는 근로자는 산재 및 건강보험료(월 34,000원) 지원</td></tr>
<tr><td>일자리 창출사업에 참여하지 않는 사회적 기업</td><td>자체고용 근로자</td></tr>
</table>

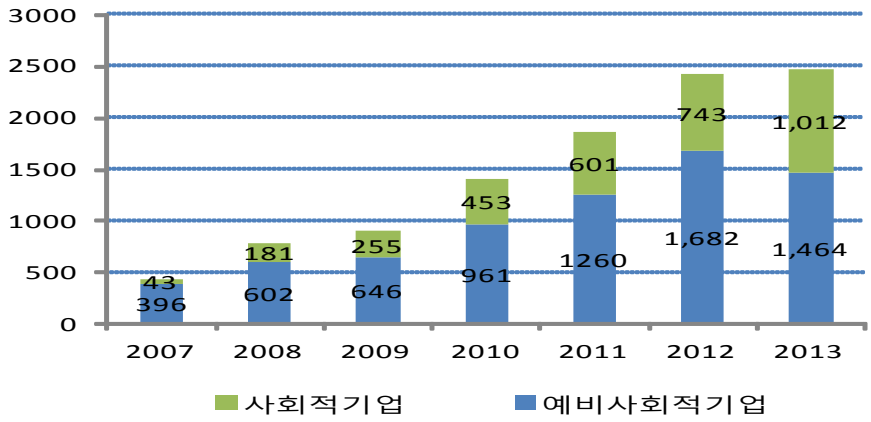
주: 지원금=(참여근로자 실제 근로일(시간)* 당해 연도 시간당 최저임금+ 4대보험료 사업주 부담분 일부))* 연차별 지원비율(100%~50%)로 계산되며, 2013년 최저임금은 시간당 4,860원으로 일급으로 환산하면 8시간 기준 38,880원, 월급으로 환산하면 주 40시간제 시행 사업장에서는 월 1,015,740원(4,860원×209시간)임.

자료: 사회적 기업진흥원, 2012, 사회적 기업 매뉴얼 재구성.

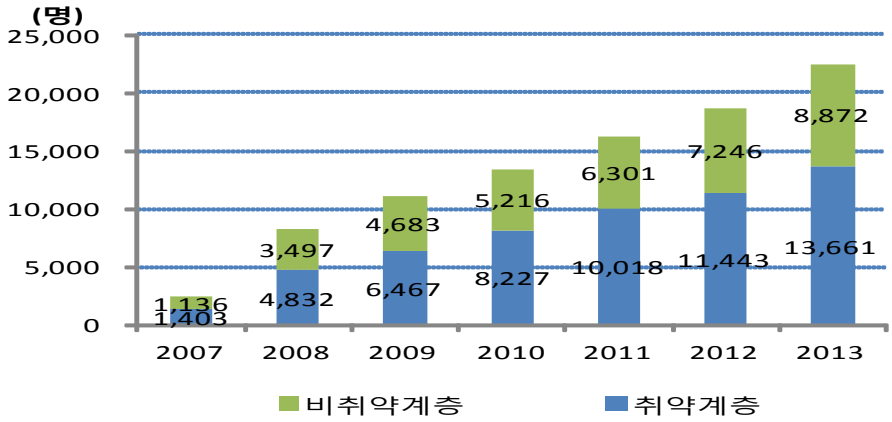
최근 다양한 지원정책을 통하여 사회적 기업 및 종사자 수가 증가하였으며, 취약계층에 대한 고용도 지속적으로 증가하는 추세에 있다. 2013년

말 기준 인증 누적 사회적 기업은 총 1,012개소이며, 인증 사회적 기업 종사자 수는 22,533명으로 이 중 취약계층은 13,661명(취약계층 고용비율 60.6%)으로 나타났다.

[그림 4-15] 사회적 기업 수 추이



[그림 4-16] 사회적 기업 종사자 현황



자료: 고용노동부.

사회적 기업은 일자리 제공을 주요한 사회적 목적으로 설립·인증되고 있으며, 환경/문화/사회복지 부문 및 기타 부문에서 설립비율이 높은 실정

이다. 일자리 제공형 사회적 기업은 2009년 말 134개소(전체 대비 46%)에서 2013년 말 659개소(전체 대비 60%)로 증가하여 다른 유형의 사회적 목적을 가진 사회적 기업에 비하여 높은 점유율과 성장세를 보이고 있다.

<표 4-46> 사회적 기업 설립경로별 현황

(단위: 개소, %)

구분	2009년 말	2013년 말
일자리 제공형	134(46%)	659(65%)
사회 서비스 제공형	37(13%)	60(6%)
혼합형	77(27%)	149(15%)
기타형	-	133(13%)
지역사회 공헌형	41(14%)	11(1%)
계	289(100%)	1,012(100%)

자료: 사회적 기업진흥원.

424개(전체 대비 41.9%)의 사회적 기업이 환경/문화/사회복지 부문에서 설립되고 있으나, 인증 유형 중 정의되지 않는 기타 유형의 사회적 기업 설립 비중이 2011년 말 34.9%에서 2013년 말 41.2%로 높은 증가세를 보이고 있다.

<표 4-47> 사회적 기업 분야별 현황

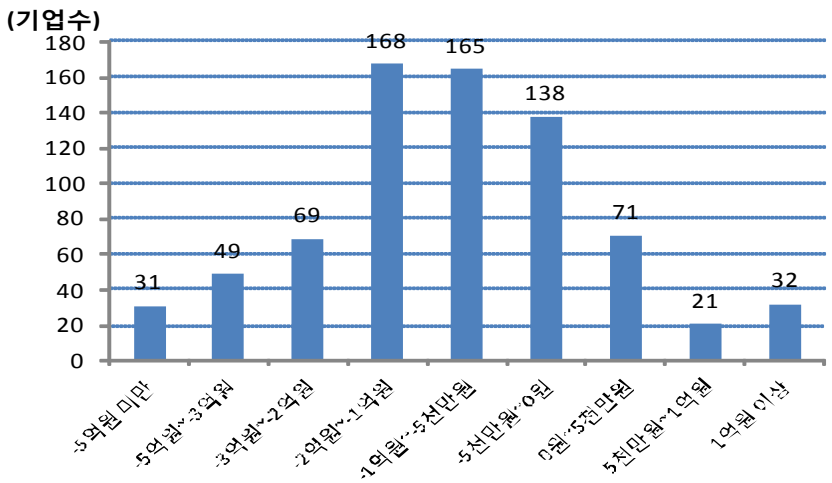
(단위: 개소, %)

구분	2011년 말	2013년 말
환경	110(17.1%)	160(15.8%)
문화	87(13.5%)	161(15.9%)
사회복지	92(14.3%)	103(10.2%)
간병가사	55(8.5%)	71(7.0%)
교육	42(6.5%)	67(6.6%)
보육	23(3.6%)	21(2.1%)
보건	10(1.6%)	11(1.1%)
산림보전	-	1(1%)
기타	225(34.9%)	417(41.2%)
계	644(100%)	1,012(100%)

사회적 기업은 정부보조금에 의존하여 영업을 수행하고 있는데, 사회적 기업에 대하여 정부지원금 규모뿐만 아니라 일반 지원금 규모는 감소하고 있으며, 지속적으로 정부지원이 높은 비중을 차지하고 있다. 정부지원금은 기업당 평균 2010년 2억 1,900만 원에서 2012년 1억 4,000만 원 수준으로 감소하였지만, 정부지원금 비중은 2010년 85.2%, 2011년 79.1%, 2012년 80.3%로 지속적으로 높은 비중을 차지하였다.

한편, 사회적 기업 중 영업이익을 창출하는 기업은 16.7%에 불과하다. 2012년 744개 사회적 기업 중 83.3%에 달하는 620개 기업이 영업손실을 기록하고 있으며, 16.7%인 124개 사회적 기업만이 영업이익을 나타내고 있다. 특히, 일자리 제공형 사회적 기업을 제외한 다른 유형에 속하는 사회적 기업의 영업손실 규모는 지속적으로 감소하고 있음을 알 수 있다.

[그림 4-17] 사회적 기업 영업수익 분포(2012년 기준)



〈표 4-48〉 사회적 기업 영업 외 수익 추이

(단위: 천 원)

	2010년	2011년	2012년
정부지원	219,739	153,341	141,845
기업후원	43,538	60,667	66,898
모기관지원	57,778	48,687	56,900
일반 기부	37,626	49,948	25,341
기타	17,284	16,459	14,411
총지원금	232,413	178,735	164,802

자료: 사회적 기업진흥원, 2013, 2012 사회적 기업 성과분석.

나. 60세 정년제가 사회적 기업에 미치는 영향

우리나라는 2000년 고령화 사회에 도달 및 2018년 고령사회로 진입 예정으로 고령화 진전속도가 세계에서 가장 빠른 상황이다. 고령화 사회에서 고령사회 도달에 18년, 고령사회에서 초고령사회 도달에 8년이 소요될 것으로 예상된다. 고령화는 국내 저출산 문제와 맞물려 다양한 경제·사회적 문제를 유발할 가능성이 높아지고 있다. 저출산-고령화로 생산가능인구가 감소하고, 경제성장률 하락 및 저축률 감소, 자본 축적의 저하로 인해 경제 활력이 저하될 가능성이 제기되고 있다. 또한 고령화로 인한 보건수요 증대로 정부지출 증가와 정부재정 악화에 대한 우려도 있다. 한편, 젊은 세대의 고령세대 부양의무 증대로 인한 세대 간 갈등유발 등 사회적 비용 급증할 것으로 예상된다.[10] 따라서 고령자의 노후자금 확보 여부와 정도, 그리고 고령인구의 활용 여부가 장기적 국내 경제발전과 국가 경쟁력을 결정할 중요한 요인으로 작용할 것으로 전망된다.

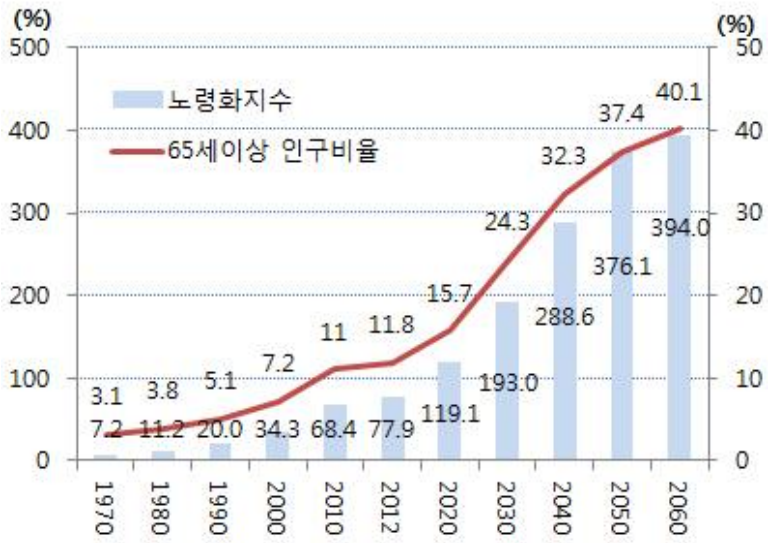
10) 2010년 65세 이상 노인 1명을 6.6명이 부담하고 있으나 2036년에는 2명이 부담해야 할 것으로 추정되어 사회적 비용의 급증이 예상된다.

〈표 4-49〉 주요국 고령화 속도

국가	고령화 사회 (7%)	고령사회 (14%)	초고령사회 (20%)
한국	2000	2018 (18)	2026 (8)
미국	1942	2015 (73)	2036 (21)
일본	1970	1994 (24)	2006 (12)
독일	1932	1972 (40)	2009 (37)
프랑스	1864	1979 (115)	2018 (39)

주: 도달 연도, ( ) 안은 도달 소요연수.
자료: UN 및 통계청.

[그림 4-18] 국내 노령화지수 및 65세 이상 인구비율 추이



고령층이 주된 일자리에서 퇴직하는 연령이 평균 53세인 상황에서,[11]

11) 통계청, 2013, 2013년 5월 경제활동인구조사 청년층 및 고령층 부가조사 결과.

정년연장제 시행으로 인하여 중고령자 및 고령자가 퇴직하는 시기가 늦춰지고 퇴직-연급 수급 개시연령 간 불일치 기간은 축소될 것으로 예상된다. 그러나 국민연금 수급연령이 점차적으로 65세까지 증가함에 따라 최대 5년의 소득공백기가 발생할 수 있고, 공적연금제도의 낮은 소득대체율을 고려 시 고령자의 소득보장이 여전히 충분하지 않은 상황이다. 이러한 상황에서 퇴직 이후의 고령자의 고용을 창출하거나 인적 자원을 활용하는 방안이 적극적으로 모색될 필요가 있다.

특히, 2015년부터 본격적으로 은퇴가 이루어질 것으로 예상되는 베이붐 세대(1955~1963년생)의 경우 고학력화의 제1세대로 약 47%가 고졸, 27%가 대졸 이상의 교육을 이수하는 등 양질의 교육훈련을 받은 세대로 향후 축적된 지식과 경험을 가진 고령자를 선순환적으로 활용하는 방안은 노동과 연계된 노후 소득 창출, 고령자 개인의 삶의 만족도 증대뿐만 아니라 세대 간 이해 증진, 고령화로 인한 다양한 사회·경제적 비용을 축소시킬 수 있기 때문이다.

2015년 이후 정년연장제로 인하여 퇴직 이후 구직활동을 하는 고령자의 연령이 더욱 높아질 것으로 예상되며, 이러한 고령자를 흡수할 수 있는 대안적 경제주체로 사회적 기업이 될 수 있다.[12] 일반 영리기업과 달리 사회적 기업은 경제적 목적과 사회적 목적을 동시에 추구하는 비즈니스 모델을 개발할 수 있고, 창업, 사업 개발, 사업비 등의 정부의 재정적 지원을 받을 수 있으므로 일정 부분 영업손실을 상쇄할 가능성을 지니기 때문이다.

현재 사회적 기업의 양적 발전에 비하여 질적 성장이 이루어지지 않고 있으며, 고령자의 고용촉진이나 고용창출 등 고령자의 인적 자산을 활용할 수 있는 정책이 미흡한 실정이다.

취약계층 근로자 비율은 평균 61.1%로, 저소득층과 고령층 비율이 30%

12) 손유미(2011)는 베이비 붐 세대의 주요 일자리 경로로 고용유지, 재취업, 창업, 사회적 기업, 커뮤니티 비즈니스, 사회공헌 일자리, 귀농·귀촌, 해외 파견 등이며, 제3섹터에서의 일자리 경로는 베이비 부모에게 다양한 대안적 선택지로 활용가능하다고 밝히고 있다.

내외를 차지한다. 2007년에서 2009년으로 갈수록 취약계층 근로자 비중은 증가(2007년 50.6%→2008년 59.3%→2009년 57.2%)하는데 비하여, 고령층 근로자 비중은 감소(2007년 38.6%→2008년 32.1%→2009년 28.6%)하는 경향을 보이고 있으므로, 장기적으로 고령층의 고용을 유지시킬 수 있는 방향이 모색되어야 할 필요가 있다.

한편, 사회적 기업 근로자의 평균임금 수준은 일반 기업 임금에 절반 수준에 불과하다. 인증 당시 사회적 기업 정규직 임금은 2007년 107만 원, 2009년 91만 원, 비정규직 임금은 2007년 월평균 46만 6,000원, 2009년 59만 7,000원 수준이다. 2012년 기준 사회적 기업 고용 취약계층의 평균임금은 106만 원이며, 평균 근로시간은 36시간, 일반인과 평균 근로시간의 차이는 지속되지만, 일반인 임금 대비 취약계층 임금비율(2010년 75.3%→ 2012년 68.8%)은 지속적으로 감소하고 있음을 알 수 있다. 일반적으로 사회적 기업의 고용형태는 비정규직의 비율이 높은 상태이다.

<표 4-50> 사회적 기업 근로자 고용형태

(단위: %)

고용형태	사회적 기업 근로자			전체 근로자
	취약계층	비취약계층	평균	
정규직	44.7	53.1	47.3	65.8
비정규직	55.3	46.9	52.7	34.2

자료: 한신대학교 산학협력단, 2012, 사회적 기업 실태조사 연구보고서.

사회적 기업에서 근로하는 고령층의 연령증가가 예상되는 가운데, 저소득층이나 장애인 등 대체관계에 있는 노동자의 선호가 더욱 높아질 우려가 있다. 이는 고령층의 고용계약이 더욱 단기화되거나 임금이 삭감되는 형태로 고용의 질이 낮아질 가능성을 시사한다고 볼 수 있다.

<표 4-51> 사회적 기업 종사자의 비중

구분	저소득층	고령자	결혼 이민자	장애인	장기 실업자	청년 실업자	북한이탈 주민	기타	전체
빈도	316	240	22	212	147	64	7	330	1338
비율	24%	18%	2%	16%	11%	5%	1%	25%	100%

자료: 한신대학교 산학협력단, 2012, 사회적 기업 실태조사 연구보고서.

한편, 일자리 창출사업 중심의 인건비 지원정책으로 인하여 사회적 기업의 지속가능성이 악화될 우려가 있다. 현재 일자리 창출사업을 수행하는 사회적 기업에 대하여 최저임금 수준의 참여근로자 인건비와 사업주 부담 사회보험료를 지원하고 있으며, 그 밖의 사회적 기업에 대해서는 사회보험료의 일부를 지원하고 있다. 인건비 중심의 사회적 기업 지원정책은 정부에 대한 의존성을 강화시켜 기업의 자생력을 약화시킬 우려가 있으며, 인건비 지원 종료 후 고령자의 고용 조정을 가속화시킬 수 있다. 2011년 말 기준 인건비 지원이 종료된 사회적 기업 101개의 경우, 인건비 지원 시와 비교하면 평균 30.8%의 인력을 고용하여 인력 감축 폭이 매우 큰 것으로 나타나고 있다.

<표 4-52> 사회적 기업 인건비 지원 종료 이후 고용조정 현황

(단위: 명, %)

지원종료일 현재 지원인원(A)	2011년 말 현황					
	전체 근로자 수	A인원 변경 현황			경제활동 유지율 ((B+C)/A)	고용유지율(B/A)
		계속고용인원 (B)	타 업체 취업인원(C)	고용보험 미가입		
2,734	3,261	898	764	1,072	60.8%	32.8%

자료: 국회예산처(2012).

또한 현재 사회적 기업의 육성을 위한 정책으로 청년 등 사회적 기업가 육성사업, 소셜벤처 경연대회, 사회적 기업 아카데미 등의 프로그램이 운영되고 있으나, 청년의 창업 육성과 창업교육에 집중되는 경향을 보이고 있다. 청년 등 사회적 기업가 육성사업은 일정 기간 동안 창업에 필요한 공간, 자금, 멘트 등을 지원하여 사회적 기업을 체계적으로 만들 수 있도록 창업에 필요한 사업비(활동비, 교육・컨설팅비, 사업화 개발비, 공통경비, 간접사업비)를 최대 3천만 원 이내에서 차등지원하고 있다. 단, 신청대상은 지원계약 종료일까지 창업이 가능한 퇴직・실업자, 학생, 재직자이며, 창업팀으로 신청하기 위해서는 위탁운영기관의 사전교육 수료 이전 최소 3인 이상으로 팀을 구성하고, 만 19세~만 39세인 자가 구성원의 50% 이상이어야 한다. 또한 사회적 기업 아카데미는 일반인과 사회적 기업 창업 준비자를 대상으로 하는 상설 아카데미, 사회적 기업 종사자를 대상으로 하는 맞춤형 아카데미, 사회적 기업 대표 및 관리자를 대상으로 하는 최고경영자 과정이 운영되고 있는 실정이다.

다. 시사점 및 정책 방향

정년연장제 등 중고령자 고용유지 정책뿐만 아니라 중고령자의 고용을 창출할 수 있는 대안으로 사회적 기업과 같은 제3섹터를 활용하는 방안을 고려할 필요가 있다. 특히, 사회적 기업을 통해 중고령자의 고용을 창출하는 한편, 고용의 질 역시 확보할 수 있는 방식으로 정책이 설계되어야 할 것이다. 더불어 장기적으로 사회적 기업이 다양한 비즈니스 모델을 통해서 사회적으로 긍정적인 영향을 창출하면서 일정 수준 이상의 수익을 확보할 수 있는 환경이 조성될 필요가 있다.

우선적으로 사회적 기업의 목적 범위 및 사회 서비스 부문을 확대해야 한다. 사회적 기업이 추구하는 가치가 일자리 창출에만 국한된 것은 아님

에도 불구하고 현재 일자리 창출사업에 주력한 인건비 지원체계로 인하여 일자리 창출을 목적으로 하는 사회적 기업이 편중되어 설립·운영되고 있는 실정이다. 또한 협동조합, 마을기업, 자활기업, 농어촌공동체회사 등 다양한 사회적 목적을 수행하는 유사 경제조직이 출현하고 있으므로 이러한 사회적 경제조직의 목적과 제공, 사회 서비스를 고려하여 사회적 기업의 범위를 확대할 필요가 있다. 또한 부처별·지역별 예비사회적 기업과의 연계성, 영업활동과 영업대상으로서의 취약계층의 구별 필요성 등을 고려하여 사회적 목적범위를 확대하는 것이 필요하다.

둘째, 기존 사회적 기업의 양적 성장에 초점을 둔 정책 패러다임을 사회적 기업의 질적 성장 및 고령 친화적 사회적 기업 육성 등으로 변경하여 고령자 인적 자원을 활용하며 사회적·경제적 목적을 함께 달성할 수 있어야 할 것이다. 기존 일자리 창출사업에 참여하는 사회적 기업에 국한되어 지원되던 인건비 지원대상 범위를 모든 사회적 기업으로 확대하되, 지원 범위 및 대상 요건을 강화하는 방안을 고려할 수 있다. 기본적으로 사회적 기업에서 실질적으로 활용하는 고령자 등 취약계층의 인건비 일부를 일정 기간 동안 지원해 준다는 것을 정책의 골자로 해야 할 것이다. 또한 비정규직의 재고용률, 이직률 및 고령자 고용률 등의 지표를 통해 인건비 슬라이딩 제도를 차별화하는 접근방식을 고려할 필요가 있다. 인증기간 중 고령자로 전환되는 근로자에 대해 인건비가 지원되는 방안이나 고령자 고용률 지표에 따른 지원기간 확대와 같은 정책은 고용 조정을 방지하고, 기업의 적응력을 강화하거나 고령자를 보다 장기간 고용할 유인을 제공할 수 있을 것이다. 또한 장기적으로 사회적 기업에 대한 직접 지원에서 간접 지원 방식을 강화하는 방향으로 나가야 할 것이다.

셋째, 고령자와 사회적 기업을 연계시킬 수 있는 방안이 필요하다. 지역 시니어클럽 등과의 연계를 통해 일할 능력과 일하기를 희망하는 고령자를 사회적 기업에 고용되도록 유도할 필요가 있다.[13] 협동조합, 마을기업 및

13) 시니어클럽은 고령화 시대를 대비하여 60세 이상 노인의 경제활동과 사회참여 활동을 통하여 일하는 노인의 건강한 노후를 정착시키고자 보건복지부장관의 지정으로 지정되고 있으며, 2013

사회적 기업에는 실질적으로 취업을 희망하는 청년 구직자를 찾기 어려운 구조이며, 상대적으로 풍부한 인적 자산을 보유한 고령자가 사회적 기업에 핵심적인 역할을 수행할 가능성이 있다. 따라서 시니어클럽을 고령자 인력정보센터 형식으로 운영하고, 인력을 필요로 하는 사회적 기업과 매칭시켜 주는 플랫폼의 기능을 수행하도록 고려할 필요가 있다.

넷째, 중고령자가 사회적 기업과 같은 제3섹터 부문에서 그들의 노하우와 경험 등을 새로운 비즈니스 모델로 만들어 활용할 수 있도록 중고령자의 사회적 기업 창업을 지원해야 할 것이다. 현재 중소기업청에서 시행하고 있는 시니어 창업 활성화[14] 프로그램과의 연계를 통하여 중고령자의 사회적 창업 등을 지원할 수 있어야 할 것이며, 현재 사회적 기업 진흥원을 중심으로 진행되는 창업교육 체계를 전환하여 교육과 창업을 연결하는 인큐베이팅 사업을 활성화할 필요가 있다. 즉, 새로운 사업을 구성하는 경우에도 지원될 수 있도록 해야 할 것이다.

다섯째, 사회적 기업에 대한 전반을 총괄하는 컨트롤 타워가 마련되어야 할 것이다. 현재 환경부, 문화관광부 등 각 부처와 각 지자체별로 사회적 기업을 지원하기 위한 다양한 정책을 제안하고 있는 상황이지만, 이러한 정책이 총괄적으로 이루어지지 못해 일부 예산의 낭비와 비효율에 대한 문제가 지적되는 상황이다. 따라서 사회적 기업을 총괄하는 컨트롤 타워의 설립이 무엇보다 절실하다. 컨트롤 타워는 사회적 기업에 대한 전반적인 정책과 지원을 총괄할 뿐만 아니라 전직 지원 장려금 사업, 취업 알

년 말 현재 전국에 110개의 시니어클럽이 존재한다.

14) 중소기업청은 40세 이상 창업 희망자를 대상으로 컨설팅, 지식 서비스, 스포츠·레저, 실버도우미, 소셜네트워크, 귀농 서비스, 농특산물 재배·가공, IT 서비스업, 지역사회 서비스, 복지지원 등 6대 분야 40개 업종을 시니어 적합 창업 분야로 선정하여, 시니어 창업교육, 창업준비 공간 제공과 전문가 자문 및 상담을 주요 내용을 하는 시니어 창업 프로그램을 운영하고 있음. 사업성 평가를 거쳐 선정된 시니어에게는 ① 창업준비 공간 및 창업교육 제공, ② 창업·경영 컨설팅, ③ 창업 네트워킹 ④ 사업화 자금(2천만 원) 지원으로 이어지는 4단계 창업준비 패키지가 제공되며, 시니어 예비 CEO들이 맞춤형 창업지원을 쉽게 받을 수 있도록 전국의 '시니어 비즈플라자(11개소)'를 확대 개편할 예정에 있다.

선, 일자리 포털, 취업훈련, 창업지원 등 현재 시행되는 다양한 고용창출 지원책뿐만 아니라 고령자 고용과 관련된 보건복지부, 중소기업청 등 각 부처에서 시행하고 있는 다양한 정책과 사회적 기업을 연계하고, 사회적 기업 특성에 맞는 맞춤형 지원체계를 확보하는 방안을 마련해야 할 것이다.

여섯째, 사회적 기업을 통해 고령자의 인적 자산이 활용되기 위해서는 사회적 기업을 둘러싼 생태계의 조성과 고령자에 대한 인식 전환이 필요하다. 특히, 사회적 기업의 설립과 운영을 연계하기 위해서는 밀착형·맞춤형 '중간지원조직' 및 지자체의 역할이 필수적이라고 볼 수 있다. 또한 단순한 노동연계뿐 아니라 고령자가 일할 수 있는 프로그램들, 창업을 지원할 수 있는 생태계를 활성화시켜 노령자가 취업하고 자립할 수 있는 환경을 조성하는 것이 중요할 것이다.

제5장 60세 정년제 의무화가 노동시장에 미치는 영향

1. 노동시장에 미치는 효과에 관한 주제별 쟁점과 노사정의 과제

가. 인적 자원 관리 측면에서의 정년연장의 장점

은퇴는 선택이 아닌 필수다. 근로자가 선택할 수 있는 대안은 조기 은퇴나 이미 사전에 정해진 연령에 퇴직하는 것이나 혹은 계약에 의해 정년을 연장하는 것이다. 말레이시아의 경우 현재 55세인 정년연령이 58세로 연장되는 것이 논의되고 있다.

Slemer *et al.*(2009)에 의하면 선진국과 개도국 모두 고령인구가 증가함에 따라 연령에 대한 이해는 국제경영 연구에 있어서 매우 중요한 과제가 되고 있다. 수많은 국가에서 고령화는 공통된 국가 과제이지만 그에 대한 각국의 인지는 문화적 가치, 인구통계학적 요인, 철학, 가족 구성과 기타 환경에 의해 국가마다 다르게 나타난다.

Streib(1987)는 OECD 국가와 동아시아 국가의 연령에 대한 문화적 차이를 지적하였다. 서구의 노인들은 자식들을 돌볼 필요 없이 자신의 여생만을 살피면 된다. 또한 서구의 노인들은 지식을 축적하여 온 기능인으로서 존경받지도 못하고, 일상 업무에서 중요한 역할을 하지도 수행하지 못하는 것으로 인식되고 있다(Manheimer, 1989; Sawchuk, 1995). 서구에서는 개인적 독립에 초점을 맞추다보니 노인들의 가치가 사회에서 인정받지 못하고 있는 실정이다(Chappel, 2003).

반면에 동아시아에서는 오랜 기간 동안 사회적 가치가 세대 간 관계를

결정하여 왔다. 동아시아의 전통적 문화에서는 경로사상과 세대 간 친밀감이 존재하고 중고령 인구가 자식의 교육에 관여하는 데 초점이 맞추어져 있다. Streib(1987)는 서구에서 나이가 드는 것은 인생의 거의 모든 것의 끝을 의미하는 반면, 동아시아에서는 좀 더 존경받는 지위의 시작을 의미하는 것으로 본다. 따라서 동아시아에서는 노령 시민들에 대하여 좀 더 긍정적인 시각을 갖고 있으며, 그에 따라 노령세대의 사회적 힘이 강하다(Tobin, 1987).

정년연장의 장점을 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 정년연장은 곧 노령근로자의 장점을 더 살릴 수 있는 것이므로 정년연장의 장점은 바로 노령근로자의 장점으로부터 찾을 수 있다. 노령근로자의 장점은 무엇보다도 동일한 직장에 오랫동안 근속함에 따라 회사에 대한 충성심과 애착심이 강하다는 것이다. 이 점에 대해서는 기존에 많은 연구가 축적되어 왔다. Fletcher and Williams(1996)와 Martensen and Gronholdt(2001)는 피고용인의 직업에 대한 만족도는 조직에 대한 충성심을 높인다. 피고용인의 직업만족도는 자신들의 직업과 직장에 대한 일반적인 감정과 인식의 형성을 결정함에 있어 매우 중요한 변수가 된다. 그러므로 피고용인의 직업 만족도는 곧 직장과 자신의 직무에 대한 태도에 대한 기대치를 가리킨다. 따라서 특정 근로자의 직업 만족도는 자신의 직업에 대한 요구가 충족되는 정도에 의해 결정된다(Togia *et al.*, 2004).

한편, Wagner and Rush(2000)는 연령은 주변 환경과 관련된 태도(신뢰, 만족, 실천)와 작업성과의 유형(자선적인 태도나 인간적인 태도 등)을 중재하는 역할을 한다고 보았다. 연령은 근로자가 작업을 수행하는 과정에서 절차적으로 올바른 것과 작업의 성과 사이에 중재자 역할을 수행한다. 중고령근로자들은 회사 내 조직원들과의 상호관계를 중요시하는 회사규범을 준수하려고 노력한다(Kagan, 1982). 회사 내에서 오랜 기간 동안 근무하여 온 근로자들은 다른 조직원들과의 사회적 유대관계가 강한 경향이 있으며 조직을 사회적 만족의 원천으로 생각한다(Balfour and Weschsler,

1996).

정년연장에 따른 장점은 중고령근로자들의 직무에 대한 경험과 지식 및 지혜를 최대한 살릴 수 있다는 점이다. 사람이 나이가 들면 현명해진다거나(Harris and Moran, 1991) 주변 환경과 상호 교류하는 능력과 책임감이 증가한다는 점 외에도 유교문화가 지배하는 동아시아 국가에서는 중고령근로자들의 가치는 상대적으로 서구권 국가보다 더 높다.

중고령근로자들은 청년근로자들에 비해 자신보다는 타인의 감정을 더 중요시 하며(Buchanan, 1974), 사람들 간 가치를 중요시 하며(Stevens-Long, 1979), 다른 조직원들과의 사회적 유대감을 중요시한다. 중고령근로자들은 자신 개인보다는 조직과 사회의 도덕적 가치를 중요시하게 되어 근로성과를 높일 수 있다.

나. 고령화 시대의 인적 자원 관리와 퇴직관리

고령화 사회의 도래는 경제성장의 요소인 노동의 양과 질을 감소시켜 성장잠재력을 떨어뜨릴 수 있다. 베이비 붐 세대들의 은퇴는 정부재정의 악화를 초래할 수 있는데, 이러한 재정부족을 보전하기 위해 베이비 붐 이후 세대의 조세부담을 증가시키고, 숙련된 노동력 대체인력 부족으로 인한 노동생산성과 기업경쟁력 감소, 노후 대비 보유자산 부족으로 인한 취약계층으로의 전락, 부동산 가격 하락에 따른 자산가치 감소, 근로소득이 축소되면서 재정부담이 되는 이전소득 의존의 심화, 이로 인해 고령자가 받는 연금・보건・복지 관련 부문의 정부지출 증대 등의 문제점이 발생될 것이다. 또한 고령화 사회는 민간기업에 직접적으로 영향을 미쳤는데, 직접적으로 IMF 외환위기를 전후로 고령화에 취약한 구조로 전환되었다. IMF 외환위기 이전에는 기업들이 종업원에게 복지수준을 향상시키는 대신 로열티를 요구하는 평생고용이라 사회적 안전망이 형성되었다. 그러

나 IMF 외환위기 이후에는 기업들이 인력운영 최적화에 주력하면서 중고령자에 대한 구조조정이 확산되었다. 이렇듯 고령화에 취약한 사회구조로 인해 민간기업에서도 퇴직관리는 중요한 의미를 지닌다. 우리나라 베이비붐 세대의 은퇴가 본격화되면 중고령자 일자리 부족 현상은 더욱 심각해질 것이다. 더불어 자녀 교육비와 가족부양을 책임지는 상황에서, 퇴직에 직면하고 있는 베이비 붐 세대인 당사자들은 교육기회 부족, 부모부양과 자녀양육 책임, 결핍된 문화생활, 직장이나 가정에서의 스트레스로 인해서 정작 본인의 노후대책은 엄두도 못 내고 있다. 고령화로 인해 투자 위축, 세수 감소, 자본수익률 하락, 소비 위축 등으로 결국 고용 문제로 이어지는 현실에 직면하고 있다. 이는 퇴직자 개인과 가족 구성원 모두에게 상당한 영향을 미친다고 할 수 있다. 이제 고령화 사회로 인한 퇴직 문제는 정부정책뿐만 아니라 퇴직자를 위한 정부의 인적 자원 관리 차원에서 논의되어야 할 것으로 본다.

1) 고령화 시대의 인적 자원 관리

고령화 시대의 인적 자원 관리는 시대별 행정환경의 변화와 행정수요에 탄력적으로 적응하기 위해서 끊임없이 변화를 할 수밖에 없다. 1980년대 신자유주의가 행정에 접목되고 신공공관리론이 휩쓸면서 종전 계급제적이고 안정적인 조직이 점차 직무 중심의 조직구조로 변화하면서 평생직장, 정년보장의 의미가 퇴색되는 전환점에 있다. 이러한 인적 자원 관리의 패러다임 변화는 인사부서의 역할과 기능에 상응하는 혁신적인 변화를 초래할 것이다. 과거 인사부서의 기능은 인사관리로부터 인적 자원 관리로, 그리고 전략적 인적 자원 관리로 전환되고 있다. 조직은 장기업무 계획을 수립할 경우 인력수요와 인력공급 간의 갭을 인식하고 인력 최적화를 구상해야 한다. 이를 위해서는 인력의 원천, 유인, 발전, 보유, 몰입, 계약 및 아웃소싱 등에 대한 관리를 해야 할 것이다. 또한 조직에 유리한 행위를 유도할 절차나 프로그램을 최적화할 필요가 있다. 이러한 전환은 급격

한 환경 변화 속에서 인적 자원이 경쟁력 확보를 위한 희소자원이라는 이론적·실천적 확산을 그 배경으로 하고 있다. 글로벌화가 진행됨에 따라 기업은 무한경쟁의 경영환경 속에 놓여 있다. 급격한 환경 변화 속에서 효율적인 사람관리를 통한 핵심역량의 강화는 기업경쟁력을 좌우하는 가장 중요한 요소로 등장하고 있다. 이러한 신공공관리론적 시각과 더불어 우리 사회는 저출산·고령화 사회에 진입하면서 다양하고 복잡한 사회적 수요가 발생하고 있다. 고령화 사회에 따른 인생의 사이클이 변화면서 고령화 시대의 인적 자원 관리도 상당한 변화가 수반될 수밖에 없다. 즉, 종전 정형화되고 안정적인 인적 자원 관리에서 탈피하여 채용에서 퇴직관리까지 상시적이고 탄력적으로 운영해야 할 것이다.

2) 퇴직관리의 중요성

그 동안 우리 사회는 정해진 강제퇴직, 미흡한 연금제도 등의 제도환경에서 퇴직 문제는 인사관리에서 거의 무관심이었다. 고령화 사회 이전에는 이러한 경직적인 강제퇴직제도가 정당성과 합리성을 가진 효율적인 제도로 인정될 수 있다. 그러나 저출산·고령화 사회, 저생산성 시대, 산업구조의 변화 등 국내외 환경이 급변함에 따라 이러한 정형화된 인사관리에 새로운 접근이 필요하다. 경제성장 시기에 정형화된 정년퇴직제도 등에 대한 타당성과 합리성에서 이제는 새로운 관점의 인적 자원 관리 전략이 필요한 것이다. 먼저 민간부문에서 퇴직관리를 어떻게 보고 있는가를 고찰할 필요가 있다. 미국 기업은 신규 직원의 채용관리에 대한 관심 이상으로 퇴직관리에 관심을 보인다. 김병섭·양재진(2003)은 퇴직관리의 중요성을 세 가지로 요약하고 있다.

첫째, 국가수준에서 볼 때 노령화 사회로 진입함에 따라 국가 전체적으론 생산력이 떨어지고, 비생산인구를 부양해야 할 생산인구의 부담이 커지게 된다. 노령화 사회의 진입에 따른 청장년층의 부담을 덜려면 노령인구를 노동재원으로 활용할 필요성이 제기된다. 그래서 선진국에서는 정년

제도를 두어야 하는지, 둔다면 몇 세로 해야 하는지, 정년 전 조기 퇴직은 어떻게 처리해야 하는지, 퇴직연령과 퇴직연금 등의 관계를 어떻게 설정할 것인지에 대한 논의가 광범위하게 일어지고 있다.

둘째, 조직수준에서 볼 때 퇴직관리를 어떻게 하는가에 따라 비용절감, 생산성 제고 등의 효과를 기할 수 있기도 하고 반대로 고용불안과 사기저하, 우수인재의 이탈 등 퇴직비용과 부작용이 심각할 수도 있다. 따라서 조직이 인력감축을 실시할 경우 의도한 효과를 얻기 위해서는 퇴직관리에 관한 관심을 가질 필요가 있다.

셋째, 개인수준에서 볼 때 퇴직관리는 퇴직자와 그 가족의 삶의 질을 결정하는 중요한 요소일 뿐만 아니라 남아 있는 현직자의 삶의 질을 결정하는 요인이기도 하다.

인력감축에 따른 고용불안, 사기저하, 퇴직금 지급의 집중으로 인한 퇴직비용의 증가, 우수인재의 퇴직, 조직 지식관리의 붕괴 등 부작용이 심각하게 나타난다. 이는 조직과 개인이 퇴직을 사전에 준비나 대응을 하지 않은 결과로 볼 수 있다. 퇴직에 사전준비나 대비가 결여되면 퇴직으로 인한 충격이 크고, 퇴직에 따른 비용과 부작용도 상당할 것이다. 따라서 조직이 인력감축을 통한 당초 의도를 구현하기 위해서는 퇴직관리에 점차 관심을 가질 필요가 있다. 실제로 미국 기업의 경우 신규 직원의 채용관리에 대한 관심 이상으로 퇴직관리에 관심을 보이고 있다. 이러한 추세는 글로벌 경쟁강화와 미래 불확실 등으로 인해 노동시장의 유연성이 강조될수록 더욱 강화되고 있다.

태원유(2001)는 퇴직관리의 필요성을 다음과 같이 제시하고 있다. 첫째, 구조조정이 상시화되면서 비용절감형 퇴직관리에 대한 요구가 증대하고 있다. IMF 이후 정리해고가 법제화되고 인력퇴출이 대량으로 이루어지는 가운데 기업들은 종전에 경험하지 못한 많은 부작용으로 인해 막대한 비용을 부담하였다. 따라서 기존의 부정적 시혜 의미가 강한 퇴직관리에서 벗어나 비용절감형 퇴직관리로 전환할 필요가 있다.

둘째, 인력유동화 시대에 상시적 퇴직관리가 필요하다. 기업이 종업원의 평생고용을 보장하기 어려운 시대가 되면서 일시적·임시방편적 퇴직관리 방식으로는 퇴직 문제에 효과적으로 대응하는 데 한계가 있다. Flow형 인력관리에 기초한 상시적인 퇴직관리를 통해 기업의 경쟁력 및 성과의 지속적 향상을 도모해야 하는 새로운 도전에 직면한다.

셋째, 제대로 된 성과주의 인사를 구현하기 위해서도 긍정적 퇴직관리가 필요하다. 성과주의가 제대로 정착되기 위해서는 성과가 부진한 인력의 자연스런 퇴직이 이루어져야 조직 전체의 지속적 성과 향상이 가능하다. 부진인력의 자연스런 퇴출과 우수인력의 지속적 유입이 원활히 이루어지도록 긍정적인 퇴직관리 시스템을 구축하는 것이 필요하다.

넷째, 조직의 신진대사를 원활히 유지하는 적절한 퇴직관리가 필요하다. 조직이 경쟁력을 유지하기 위해서는 인재구성이 적절히 이루어져야 하며, 이를 위해서는 조직의 신진대사가 일정 수준에서 상시 이루어져야 한다. 퇴직관리가 기업 경쟁력의 중요한 요소임을 인식한다. 퇴직관리는 조직의 신진대사를 촉진하고 우수인재의 유입 및 유지를 가능하게 한다. 퇴직관리가 결여된 채용관리는 '밑 빠진 독에 물 붓기'이다.

다섯째, 임기응변적 퇴직관리에서 전략적 퇴직관리로 조속히 전환해야 한다. 대규모 인력조정 시에만 퇴직관리에 신경을 쓸 것이 아니라 평상시에 퇴직에 대한 준비와 지원을 강화하여 퇴직 후유증을 최소화한다. 퇴직자만을 관리대상으로 해서는 부족하며 전체 조직구성원과 외부 노동시장으로 그 범위를 확장한다.

여섯째, 퇴직관리를 기업의 이미지 관리, 사기관리의 핵심요인으로 간주한다. 선진기업의 경험이나 각종 연구 결과에 따르면 퇴직관리가 기업의 이미지 제고, 재직자의 사기진작에 매우 중요한 영향을 미치는 것으로 나타난다. 특히, 재직자의 경우 퇴직인력에 대해 보이는 조직의 관심과 배려를 보면서 직무몰입과 충성, 조직에 대한 신뢰를 강화할지 여부를 결

정한다.

다. 노사정의 과제

정년연장이 노동시장에 미치는 영향은 결국 노사정 경제주체의 합리적 대응에 좌우된다고 할 수 있다. 이에 대한 방향과 과제가 중요하리라 판단된다. 정년연장에 따라 기업에게 추가 노동비용이 발생된다면, 궁극적으로 기업의 생산성과 경쟁력에 직접적인 영향을 줄 수 있으므로, 국민경제를 위해 노사정 경제주체의 합리적 대응을 논의할 필요가 있다. 정년연장이 고용 및 국민경제에 미치는 효과에 대한 기존의 연구를 보면, 우선 단기적으로 근로자의 퇴직연령이 증가한다는 것은 기업에서 54~56세 근로자 비중이 증가하여, 신규 채용수요가 일정 부분 감소할 수밖에 없다. 이는 이들이 퇴직하여 진출했던 직업 분야에서는 인력 공백이 발생하고, 청년계층이 이 분야로 진출할 것이므로 노동시장 전체의 고용 규모는 변화가 없다. 따라서 청년 신규 고용을 대체하게 되지만, 노동시장 전체로 보면, 연령세대 간 고용구조의 변화만 있을 뿐, 전체 고용 규모에는 변화가 없을 것으로 전망할 수 있다. 한편, 단기의 경우에도 정년연장에 따라 장년층의 임금-생산성과의 괴리가 너무 크게 발생하여 기업의 경영이 악화되는 경우, 이 부문에서는 노동수요가 감소하여 고용감소가 나타날 수 있다. 그러나 다른 부문에서는 노동공급이 증가하기 때문에 임금이 하락하여 고용감소를 상쇄할 수 있다. 주된 일자리에서는 중장년근로자의 비중이 커지는 반면, 청년계층은 주변 일자리로 이동할 가능성이 있어 연령계층 간 고용구조의 이중구조화 경향이 심화될 수 있다.

장기적인 전망으로는, 정년연장 조치 이후 대략 3년이 경과된 시점에서 기업의 인력구조 측면에서는 퇴직연령의 3년 증가 효과가 소멸되게 된다. 이 시점에 기업에서는 생애임금과 생산성과의 새로운 관계가 형성되는데,

기업의 대응방식에 따라 두 가지 경우를 전망할 수 있다. 첫째, 기업이 임금-생산성의 균형을 회복하는 경우로서 기업이 강제적인 정년연장 조치라는 외부 충격을 임금체계의 개선과 노동생산성의 제고 등 내부 노동시장의 유연성으로 흡수하게 된다. 이 경우 장년의 퇴직과 청년의 신규 채용이라는 인사관리 cycle의 균형이 회복되어 정년연장에 따른 단기적 청년고용 대체 문제는 장기적으로는 사라지게 된다.

둘째, 기업이 장기적으로도 임금-생산성의 균형을 회복하지 못하는 경우로서 내부 노동시장의 경직성으로 임금체계 개선이나 노동생산성 제고가 이루어지지 않는 경우이다. 이 경우 기업 경영이 악화되고 이에 따라 신규 채용 축소는 물론, 기존 근로자에 대한 고용 조정도 불가피하게 되며, 최악의 경우 공장 이전, 사업 퇴출이 나타날 수 있고, 이때 청년고용은 물론 전체 고용 사정이 악화될 수 있다.

한편, 정년연장 조치는 기업에게는 노동비용의 상승으로 나타나지만, 근로자에게는 소득증가 및 소비증가로 연결되어 생산증대 효과를 가져올 수 있다. 그리고 정년연장 조치로 장년계층의 노동공급이 증가하면 경제 전체로 보면 노동력 투입증가로 인한 생산증대 현상이 나타날 수도 있다. 특히, 노동력 공급증가가 임금 하락으로 연결되는 경우 노동수요 전체가 증가하여 청년고용의 증대현상도 나타날 수 있다. 이와 같이 정년연장의 국민경제적 효과를 추정하기 위해서는 정년연장 조치로 실제 노동공급의 증가효과, 실제 임금의 하락효과, 기존 근로자의 소득증대 효과, 그리고 기업의 노동비용의 변화 등 다양한 측면을 고려해서 추정해야 한다. 결국 고용과 임금 측면의 노동유연성에 대한 추정을 하는 것이다. 특히, 추정과정에서 정년연장이 자발적으로 이루어진 것인지, 아니면 강제적으로 이루어진 것인지에 대한 고려가 반드시 필요하다. 정년연장 조치가 국민경제에 긍정적 효과를 가져오거나 혹은 청년고용 증대효과가 있다는 주장은 결국 우리나라 노동시장이 충분히 유연하여 외적 충격을 임금조정의 방식으로 흡수한다는 것을 주장하는 것이고, 반면 정년연장 조치가 국민경제

에 부정적 효과를 가져오거나 혹은 청년고용을 대체할 것이라는 주장은 결국 우리나라 노동시장이 경직적이라는 것을 주장하는 것이다. 따라서 우리나라 노동시장의 유연성 진단과 정년연장 조치의 효과분석은 동일한 방향으로 귀결되어야 한다.

우리나라보다 20년 앞서 정년연장 조치를 시행한 일본의 경우, 장기간 준비를 해 왔고, 법적 정년연장 조치가 이루어진 1993년에는 기업의 93%가 60세 정년제를 시행하고 있어 법 제정 당시 시장 충격이 거의 나타나지 않게 되었다. 우리의 경우는 어떠한가? 정년연장에 따른 추가 노동비용을 기업이 일방적으로 부담하게 된다면 글로벌 시장에서 우리 기업의 경쟁력이 약화될 것은 물론, 청년고용 문제가 심각하게 될 수 있기 때문에, 노사정 경제주체는 정년연장의 충격과 비용을 분담해야 하고, 이러한 인식 하에 노사정의 과제를 논의해야 할 것으로 본다.

1) 기업의 과제

인구 고령화의 세계적 추세에서 고령화 사회 도래에 따른 사회적 부담을 기업이 전적으로 부담하거나 또는 전혀 부담하지 않는 것은 타당하지 않을 것이다. 사회 전체의 고령화에 따른 비용의 일부를 기업이 분담하는 것이 합리적인 접근일 것이고 기업의 과제라고 할 수 있다. 이러한 기업의 부담방식 중 직접적 방식이 바로 정년연장이고, 간접적 방식이 조세 및 사회보험 부담이다. 문제는 기업이 부담해야 하는 비용의 크기 혹은 그 증가속도가 감당하기 어려운 수준이어서는 곤란하다는 점이다. 이러한 맥락에서 정년연장 조치에 따른 기업의 대응과제를 검토해야 할 것으로 본다. 일본의 정년연장 경험에서 기업의 대응은 임금체계 개편, 교육훈련 강화, 직무 개발과 배치전환 등의 측면에서 다양하게 나타나고 있다. 우리나라 기업 역시 이러한 방향에서 대응 전략을 수립해야 할 것으로 본다.

① 임금체계 개선

기업의 경쟁력 제고를 위해 현재의 연공형 임금체계를 직무급 혹은 성과급 체계로 개선을 주장하고 있으나, 실제 실행가능성이 크지 않다. 그래서 단기적으로는 연공형 임금체계를 유지하면서 연공성을 완화하는 방식에 초점을 맞추어야 할 것으로 본다. 임금연공성을 완화하는 방식으로, 우선 호봉 간 임금간격의 차이를 전체적으로 줄이는 것이고, 다음으로 임금피크제도를 도입하는 것이다. 전자의 경우 전 근로자를 대상으로 하고, 특히 임금연공성이 강한 1차 노동시장의 핵심 근로자가 주 대상이 되므로 받아들일 수 있는 여지가 크지 않다. 그리고 젊은 근로자의 경우 정년 이전의 퇴직이라는 불확실성에 대비에 임금연공성을 완화하는 것에 찬성할 여지가 크지 않다. 따라서 전체 근로자에 대한 임금연공성의 완화는 임금간격을 줄여 해결하는 방안은 현실적이지 않다. 다음으로 임금피크제의 경우 정년연장 대상자만을 시행하는 것으로서 정년연장을 통해 임금총액이 증가하게 되므로 해당 근로자가 받아들일 수 있는 여지가 크다. 그러나 정년연장이 법적으로 보장 받게 된 현재 시점에서는 임금피크제 역시 쉬운 과제가 아니다.

임금체계 개편 방향에 대해 “근로자의 수용성이 높고 작업동기 부여 효과가 크며, 기업의 인건비 부담이 적으면서 생산성 및 혁신 잠재력을 높이고, 노동조합의 연대성을 침해하지 않으면서 사회 전체적으로는 사회통합과 일자리 창출력이 높은 임금체계”(김동배 외, 2005)를 찾는 것이라고 하지만, 그러나 이러한 임금체계는 실제로 찾기가 어렵다. 한편, 임금체계 개선에 임금연공성을 일시에, 전체적으로 변환하기보다는 개별 근로자의 임금연공성을 완화하는 방식의 가능성을 제안하고 있다(어수봉, 2012). 가령 기존 호봉제를 유지하면서도, 그 운영(예를 들면, 호봉 승급 기준)을 근속 중심에서 능력 및 성과 요인을 강화하는 방향으로 전환하면, 개별 근로자의 임금연공성은 완화될 수 있다. 또한 호봉제를 근간으로 하더라도, 호봉제 이외의 임금결정 방식(직무급(혹은 직책급), 능력급, 성과급, 성

과배분(변동 보너스) 등)을 추가로 도입하는 방식 역시 개별 근로자의 임금연공성을 완화할 수 있는 방안이 될 수 있다. 실현가능성이 낮은 기업 전체의 임금체계 개편논의보다는 기업 내 개별 근로자의 임금연공성을 완화할 수 있는 유연한 임금관리에 관한 논의가 보다 현실적인 대안이라고 판단된다. 이를 위해서는 능력 혹은 성과의 평가/관리라는 인프라 구축이 필요하고, 이 측면에서는 정부의 지원이 요구될 수 있다.

② 인사/승진관리체계 개선

사업장 내부의 노동시장의 경직성 측면에는 연공형 임금체계와 더불어, 연공형 승진관리체계가 있다. 직급체계라는 승진 사다리가 연공 서열형으로 이루어지고 있는 기업의 경우, 정년연장 조치의 충격은 그렇지 않은 경우에 비해 훨씬 클 수밖에 없다. 정년연장으로 이러한 기업은 극단적인 경우 직급별 고용구조가 역삼각형으로 나타날 수도 있다. 직급별 자리의 수를 현행으로 유지하게 되면, 정년연장 이후 승진 경쟁에서 탈락한 근로자의 배치전환 문제가 커지게 된다. 정년연장으로 희망퇴직 등 사실상의 정리해고에 대한 저항은 물론 그 비용 역시 커지게 된다. 일본의 경우 고령근로자를 자회사 등으로 출향 보내는 방식으로 이 문제를 해결하고 있지만, 출향제도가 없는 우리나라 기업의 경우에는 내부에서 이 문제를 해결해야 한다. 기업은 우선 '고성장 및 50대 초반 퇴직' 시대에 형성된 승진경로, 승진기간 등을 점검해서 '저성장 및 60세 정년' 시대에 부합되도록 조정해야 한다. 그리고 승진 사다리에서 탈락한 장년근로자가 함께 일할 수 있도록 적합한 직무의 개발 혹은 재설계, 시간선택제 등 유연한 근무방식의 개발 등이 필요하다. 이러한 인사/승진관리체계의 개선 측면에도 컨설팅 제공이나 매뉴얼 개발 등 정부의 지원이 필요하게 된다.

③ 장년근로자의 생산성 향상

정년제도 분석모형은 기본적으로 근로자의 생산성이 고령화에 따라 하락하게 되어 임금과의 괴리가 커진다는 데 있다. 이러한 괴리현상은 정년연장으로 더욱 심각한 문제로 등장하게 된다. 기업은 장년근로자에 대한 교육훈련을 강화하여 이 그룹의 생산성을 제고해야 하며, 특히 직무전환 훈련이 충분히 이루어져야 정년연장에 따른 장년근로자의 직무 개발 및 배치전환이 순조롭게 진행될 수 있다.

2) 근로자 및 노동조합의 과제(본 장의 4절에서 추가논의)

정년연장에 따른 노사의 과제는 생산성에 변화가 없는 한 결국 노사 간 분배의 문제로 귀결된다. 근로자 또는 노동조합은 기업이 정년연장의 모든 비용을 부담하라고 주장할 수는 없다. 근로자는 정년연장 조치의 수혜자이므로 그 비용의 일부를 당연히 부담해야 하며, 그러한 근로자의 부담방식은 연공형 임금체계 및 승진관리체계의 개선에 동참하는 것이고, 장기적으로는 능력개발을 통해 생산성을 제고하는 것이다.

3) 정부의 과제

정부가 고령화 시대에 비용부담을 하는 방식은 기본적으로 재정 및 사회보험을 고령 친화적으로 운영하는 것이다. 정부가 부채 혹은 발권의 방식으로 단기적으로 대처할 수 있지만, 결국 이 부담은 미래 세대가 떠안게 된다. 다음으로 정부는 법·제도라는 정책수단을 통해 고령화 비용 부담 원칙을 노사에게 제시할 수 있다. 정년연장 조치는 고령화 비용의 일부를 기업이 부담하도록 하는 정책인데, 이 비용부담이 기업이 단기적으로 감당하기에는 너무 많거나 혹은 부담의 증가속도가 너무 빠를 수 있다. 이러한 측면에서 정부의 과제를 살펴볼 필요가 있다.

① 기업의 정년연장 관련 지원 강화

유연한 임금체계 및 인사/승진관리체계 개선을 위해서는 직무평가 등의 노동시장 인프라 구축이 필요하다. 최근 고용노동부 직업교육훈련 및 자격제도의 효과성 제고를 위해 국가직무능력표준(NCS)의 개발과 활용을 추진하고 있는데, 이를 산업 현장에서 활용(직무급 임금체계 도입, 채용, 배치전환, 훈련 등)할 수 있도록 직무의 상대적 가치를 평가해서 제공해야 한다. 그리고 기업의 유연한 임금체계 및 인사관리체계 도입과 운영을 지원할 수 있는 현장 매뉴얼 개발과 보급, 컨설팅 제공, 관련 프로그램에 대한 보조금 지원(가령 직무전환 지원금, 직무분할과 시간선택 지원금 등)을 확대해 나가야 할 것이다.

② 중고령자 평생학습 촉진과 체계적인 전직지원 프로그램 가동

노동시장과 연계하여 중고령 조기 퇴직자나 조기 퇴직예정자의 직업전환이나 전직을 효율적으로 유도할 수 있는 평생학습을 체계화하여야 할 것이다. 노동시장과 연계한 평생학습모델 개발과 조기 퇴직자의 전직지원 방안은 크게 다음과 같은 세 가지 기본 방향에서 중요한 의미를 갖는다.

첫째, 노동시장의 변화에 대응하여 중고령인력의 효율적 활용과 이들이 노동시장에서 배제되지 않도록 하는 교육, 노동, 복지 등을 통합하는 사회적 인력활용 시스템의 재편과 그들의 노동의 질을 향상시켜 항시 고용가능성을 높이는 평생학습체제의 구축이 요구된다. 특히, 우리나라는 OECD의 주요 국가와 비교하여 장년층 및 고령층 근로자에게 교육의 기회가 매우 적은 사례로 지적되고 있다. 따라서 중고령 조기 퇴직자의 전직과 이직 및 재취업 기회 확대를 위해 “학습-고용-복지”가 연계된 생산적 복지의 개념 속에서 중고령 인적 자원의 효율적 활용이 가능한 평생학습체제 구축이 필요하다.

둘째, 노동시장과 연계된 국가평생교육 진흥을 위한 책무성이 강조되어

야 한다. 그러나 평생교육법에는 교육의 대상적 차원에서 중고령자나 노인의 교육에 대한 내용이 포함되어 있지 않다. 고령화 사회에 대비한 중고령자 교육이나 노인교육의 활성화 대책을 지속적으로 마련하고 지원해야 할 것이며, 또한 관련 부처나 민간기관 간에 협력을 통한 전문 '중고령자 직업경력개발정보센터'를 운영하여 단순한 중고령자를 위한 정책 개발 업무를 보완하고, 노동시장과 밀접하게 연계된 교육훈련 프로그램의 개발과 정보 및 상담 서비스 제공, 중고령자를 위한 교육인력 양성 및 연수 등 종합으로 지원할 필요가 있다.

셋째, 노동시장에서 중고령자의 재취업 기회를 막고 있는 사회적 편견, 기업의 인사 관행 등을 해결할 수 있는 법·제도적 개선과 이들의 고용을 원활하게 지원할 수 있는 행정·재정적 지원이 요구된다. 최근의 노동시장은 신규 취업자보다는 퇴직자가 더 많아 청년층 취업 문제와 더불어 중고령층의 고용안정과 사회복지 문제가 사회적 관심으로 등장하고 있다. 특히, 중고령자(조기 퇴직 예정자나 퇴직자)의 개인 직업경력 개발의 기회를 확대하기 위해서는 퇴직 이전의 직장에서의 퇴직 전 준비교육과 퇴직 이후의 퇴직교육이 철저하게 이루어져야 하며, 이러한 퇴직 전·후 교육이 실행될 수 있는 법적·행정적·재정적인 유인체제가 구축되어야 한다. 즉, 기업 내에서 중고령근로자를 위한 퇴직준비교육을 제공하는 기업에게 세제지원이나 사회보장분담금의 감면, 교육훈련 비용의 지원 등 다양한 유인체계가 필요하다. 또한 개인의 직업경력 개발을 위해 참여하는 근로자나 퇴직자의 교육훈련 비용부담을 낮추고, 교육훈련 수요를 촉진하기 위해서는 교육훈련 프로그램의 다양화와 자율적으로 선택하는 유인체계와 교육훈련의 우대 지원, e-Learning의 확대, 학습휴가제 도입 등 재정적·시간적 지원방안이 마련되어야 한다.

③ 통합적 중고령자 인력개발지원 서비스 강화

중고령자를 위한 전문 인력개발지원 서비스를 강화하여 각 부처에 산재

해 있는 노동시장과 연계된 직업경력 개발, 중고령자 고용촉진 등과 관련된 제반의 정보에 관한 정책과 요구사항을 수렴하고 재정적인 지원을 해야 할 것이다. 특히, 중고령자 인력개발, 정책개발과 직업경력 개발 프로그램 개발 업무, 고용촉진과 직업진로 정보의 생산, 수집, 가공, 분배의 업무, 각 관련 부처 산하 기관의 직업경력 개발과 고용촉진 정보에 관한 기초 자료와 프로그램의 제공, 전문인력의 양성과 연수업무를 총괄 지원 서비스를 강화한다. 중고령자 인력개발지원 서비스의 강화를 위해 중고령자 전문 인력개발 정보에 관한 다양한 업무와 기능을 수행할 수 있고, 다양한 경력을 가진 중고령자를 대상으로 개인별 혹은 집단별 서비스를 제공할 수 있는 통합형 중고령자 인력개발 조직과 전달체계를 갖추어야 한다. 고령화 사회에서 국가의 중고령 인적 자원의 효율적 활용과 질 제고 및 국가경쟁력을 강화하기 위해서는 중고령자 인력 및 직업경력 개발을 원활히 지원해야 한다. 현재의 산재해 있는 중고령자 인력개발지원(예를 들면, 산업인력공단의 고령자 뉴스타트 프로그램, 한국노인인력개발원의 노인일자리사업, 여성인력개발센터의 취약계층 대상 프로그램, 여성가족부의 여성 새로 일하기 센터 등)을 통합하여 체계화된 원스탑 서비스를 제공해야 할 것으로 본다.

2. 정년연장제도가 비정규직 고용형태에 미치는 영향

중고령근로자 중 정규직에 대한 정년연장을 통해 고용안정이 이루어지게 되면, 비정규직(기간제, 파견제 등)의 중고령근로자의 고용형태도 직·간접적으로 영향을 받게 된다. 우선, 정년연장의 혜택으로 보다 많은 중고령자들이 현직에 종사하게 됨에 따라, 비정규직으로 유입될 중고령근로자의 숫자가 상대적으로 줄어들 것으로 보인다. 물론, 정년연장 혜택의 숫자가 비정규직 시장에 유효한 변화를 가져올 것인가에 대한 실증적 의

문이 발생하기는 하지만, 정년연장법의 통과로 보다 많은 중고령자가 현직에 유지하게 되는 효과가 발생하는 것은 사실이다.

비정규직 근로자들에 대해서도, 양적인 측면보다는 질적인 측면에서, 정년연장의 혜택이 발생할 것으로 보인다. 우선, 기간제 근로자의 경우에는 비정규직으로 근무한다고 하여도, 고용에 대한 안정을 추구하게 될 것으로 보인다. 또한 비정규직 근로자들도 가능한 한 정규직으로의 전환이나 정규직으로의 재출발에 대한 욕구가 강해질 것으로 보인다. 둘째로, 기존 정규직 근로자에 대한 정년연장의 형평성 차원에서 비교할 때, 향후 비정규직 중고령근로자에게 파견 허용업종을 확대한다면 보다 많은 중고령자가 일자리를 가질 유인이 커질 것으로 보인다.

본 절에서는 이러한 비정규직 중고령자의 고용형태에 대한 고찰을, 기간제 중고령근로자의 고용안정이라는 측면과 중고령근로자의 파견 허용범위 확대라는 측면에서 논의하기로 한다. 본 절에는 정년연장에 기인한 비정규직 근로자 시장에 대해서 논의를 하지만, 추후에 많은 논쟁과 실증분석을 통해 합의가 필요한 것임도 서술해둔다.

가. 기간제 중고령근로자의 고용안정

「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」에 따르면 기간제 근로자의 사용은 원칙적으로 2년으로 한정하고 있고, 2년 이상을 고용하는 경우에는 기간제 근로자를 기간의 정함이 없는 근로자로 간주하고 있다.[15] 하지만, 「고령자고용촉진법」 제2조 제1항에 따르면 고령자(55세 이상)와 근로계약을 체결하는 경우는 기간제법상에서 규정하는 기간제 근로자 2년 사용기간의 예외 사유가 되고 있어, 중고령자는 지속적으로 단기간 근로

15) 통상 단기간 근로자가 많은 업종은 300인 이상의 서비스업으로서 금융, 학교, 사업서비스업, 보험, 대학교, 외식업, 외국어학원, 복지재단, 음식업, 운수업, 연구개발업이다. 계절에 따라 고용이 결정되기도 하고 경영상의 이유로 단기간 근로자를 많이 고용하기도 한다.

자로 남게 되고, 따라서 고령자의 고용 질이 낮아질 경우가 다수 발생하고 있다.[16] 또한 고령근로자는 대체인력으로 고용될 경우가 많이 발생하지만 이 경우에도 고용안정을 보장받지 못하게 되는데, 기간제 근로자 사용기간의 예외 사유 중 한 조항이 휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 그 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신하는 경우이기 때문이다. 이 밖에도 고령자는 단시간근로에 머무는 경우가 많은데, 이는 1주간의 소정 근로시간이 15시간 미만인 근로자는 기간제 근로자 사용기간의 예외 사유가 되고 있기 때문이다. 결과적으로 중고령자는 상시·지속적인 업무에 종사하면서도 연령에 따른 차별을 받아 단기고용 및 단시간 근로형태를 지니게 되고, 2년 이상의 고용기간 이후에도 지속적으로 단기간 근로자로 종사상의 지위가 한정되는 경향이 높다.

중고령자와 관련된 기간제 근로자 사용기간 예외 사유

① 휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 당해 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우
② 고령자고용촉진법 제2조 제1항의 고령자(55세 이상)와 근로계약을 체결하는 경우
③ 정부의 복지정책, 실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령이 정하는 경우
④ 1주간의 소정 근로시간이 15시간 미만인 근로자

고령화 속도가 더 급격해질 것으로 전망되는 현실을 고려할 때, 55세 이상의 중고령자에 대해서도 사업주에게 고용안정에 대한 의무를 부과하여야 할 것이며, 이를 어떠한 조건에서 적용할 것인지에 대해서는 논의가

16) 예외 대상자는 업무대체자, 고령자, 박사학위 등 전문적 지식기술자, 정부의 복지정책과 실업대책 등에 의한 일자리 종사자, 기간제 교사, 영어회화 전문강사, 시간강사, 초단시간 근로자, 연구업무지원 종사자 등이 해당된다.

필요한 상황이다. 중고령자에 대한 고용이 지속적으로 단기근로자의 형태로만 이루어진다면, 이는 업무 불안뿐만 아니라 정당한 근로에 대한 적절한 보상이 이루어지지 않는 경우를 상당수 유발할 수 있다. 이에 따라 궁극적으로는 중고령자가 상시·지속적인 업무에 종사하는 경우, 고용안정과 정규직 전환이 가능하도록 사업주에게 준수의무나 노력의무를 부과해야 할 필요가 있다. 중고령자들이 기간제 근로자로 근무하면서 직무수행에 필요한 지식이나 역량강화교육을 받지 못하는 경우가 발생하는 상황을 고려하면, 단기계약직에서 무기계약직으로 전환이 가능해질 경우 중고령자에게도 교육훈련 기회가 확대될 수 있을 것이다.

기본적으로 상시적이고 지속적인 업무는 연중 지속되는 업무이거나 과거 2년 동안 지속적으로 진행해 온 업무, 또는 향후에도 계속 유지될 업무 등으로 고려된다. 중고령근로자가 많이 수행하고 있는 단순집행적 성격의 업무나 공무원을 보조하는 업무, 서비스적 성격이 강한 업무 등도 상시·지속적인 업무에 해당될 수 있다. 한편, 중고령 기간제 근로자가 담당하는 업무 중 일부는 연간 10개월에서 11개월을 근무하고 나머지 1~2개월은 근무하지 않거나 정규직이 대체하기도 한다. 또한 학교 방학이나 동절기에 일시적으로 근무가 면제되는 경우도 많이 존재한다. 하지만, 이러한 경우에도 연중 계속되는 업무로 고려되도록 할 필요가 있다. 이 밖에도 정부로부터 위탁받는 사업에 종사하는 중고령 기간제 근로자가 많이 존재하는데, 사업의 명칭과 관계없이 유사하거나 동일한 업무가 반복되면 상시적인 업무로 구별하는 것도 필요하다.

다른 중고령근로자와의 차별 처우 논란을 방지하기 위한 제도적인 장치도 함께 필요하다. 즉, 기업에서 중고령자의 일부만이 무기계약직으로 전환될 경우에는 중고령자 간의 차별 문제가 발생할 수도 있기 때문에 중고령자의 무기계약직 전환을 기업에서 회피할 가능성도 높다.

중고령근로자는 사내하도급 근로자로 고용되는 경우도 상당히 많이 발생하고 있는데, 중고령자의 고용안정과 근로조건을 개선하고 기업의 경쟁

력을 높이기 위해서는 이들 근로자에 대한 필요 조치를 취할 필요가 있다. 즉, 사내하도급 중고령근로자가 고충을 쉽게 제기하고 신속하게 처리되도록 할 필요가 있으며, 원사업주와 협의하여 사내하도급 중고령근로자의 교육훈련에 필요한 교육 프로그램, 교재, 기자재 등이 제공되어야 할 것이다. 이를 위해 우선, 기간제 근로자로 고령자를 다수 고용하고 있는 사업장에 대한 실태조사가 필요하다. 상당수의 경비업이나 청소업이 이에 해당될 것으로 보이며, 이들 사업장에 대해서 중고령자 고용 측면에서의 실태조사가 요구된다. 추가적으로 기간제 근로형태의 고령자 다수 고용 사업장은 중고령자를 대상으로 고용형태를 공시하도록 의무화하는 것도 필요하다. 중고령자가 수행하고 있는 업무 중에 상시・지속적인 업무, 사업유지에 필수불가결한 핵심 업무가 무엇인지를 고려하여 중고령자의 고용형태가 지속적인 기간제 근로자가 되지 않도록 조치하여야 할 것이다.

근로자가 이용하는 복리후생시설도 사내하도급 중고령근로자가 함께 사용이 가능하도록 조치하는 것도 필요하다. 그리고 도급관계가 종료되어 수급사업주가 교체되는 경우에도 사회통념상의 합리성 하에 사내하도급 중고령근로자의 고용과 근로조건이 유지될 수 있도록 노력해야 한다.

기간제 형태로 유지되고 있는 중고령자 업무의 범위와 권한, 업무의 곤란도와 책임도, 직무능력 및 실적에 대한 평가가 합리적으로 설정되어야 되고, 근속연수에 의한 차별이 발생하지 않아야 한다. 혹시라도 발생할 수 있는 차별의 해소와 개선을 위해서 중고령 기간제 근로자, 중고령 시간제 근로자, 중고령 파견근로자가 차별에 관한 의견을 개진할 수 있는 기회를 보장하도록 노력해야 한다. 또한 중고령근로자가 고충 또는 이의를 제기한 이유로 인하여 불리한 처우를 하지 않아야 한다.

한편, 기간제 근로형태인 중고령자의 고용을 무기계약직 등의 정규직으로 전환할 경우에도 기존 정규직과 동일한 임금과 근로조건을 제시하기는 어려울 수 있다. 따라서 동일, 유사업무에 종사하는 정규직 근로자와는 별도로, 중고령자들을 대상으로 별도의 직군을 신설하고 직무분석에 기초

하여 기존 정규직 임금체계에 준하는 임금체계 및 복리후생을 설계하는 방안을 고려할 필요가 있다. 이 경우 일반적으로 낮은 급여수준이 설정될 가능성이 높고, 학자금 등의 복리후생비에 대한 지출은 많지 않을 것으로 예상된다. 즉, 무기계약직으로의 전환은 고용안정을 위한 목적이지 보수 인상을 반드시 의미하지는 않는다. 그러나 중고령자를 무기계약직 등의 정규직으로 전환하는 경우에는 퇴직금, 승진, 연차휴가에 대해서는 기간제 근로형태로 비정규직에서 근무한 기간을 통산하여 산정하는 것이 바람직할 것이다.

상시·지속적인 업무로 중고령자의 업무능력을 향상시켜 고용하는 방안은 없는지에 대한 고민이 필요한 시기이다. 50대 이후 은퇴 등의 이유로 직업을 이동할 때 이전의 업무능력과는 별도의 업무를 진행하게 되면서 비전문적이고 질이 낮은 단기간 근로자로 전락하는 경우가 많다. 이러한 중고령자의 경우에는 별도의 직군으로 만들어 정규직과 유사하게 경력을 관리하는 것이 더 적절해 보인다. 특히, 중고령자의 경우에는 통상의 단기간근로 부분에서 쟁점이 되고 있는 정규근로자로의 이행 문제도 중요하지만, 재직기간 동안의 업무 효율화와 고용안정에 더욱 초점이 맞추어져야 할 것이다.

중고령자 대상 기간제 근로자 정규직 전환 요약

① 대상직무의 선별: 기간제법상 사용제한 기간을 초과하여 중고령자를 지속적으로 유지할 필요가 있는 대상자

② 근로조건의 보호: 최소근로조건의 보호, 임금과 퇴직금 산정 시 비정규직 근무시간 통산

③ 정규직 전환방법: 중고령자 대상의 별도 직군을 신설하여 무기계약직 등의 정규직으로 전환

나. 중고령근로자의 파견 허용범위에 관한 논의

중고령자의 고용률을 높이기 위한 하나의 방안으로 파견가능 업종을 확대할 필요성이 대두되고 있다. 파견근로는 상시적이지 않은 이유로 인력수급상에 문제가 생겼을 때 자체적으로 인력을 채용하기 어려운 기업에게 고용형태의 유연화를 통해 효율적인 인적 자본 관리 시스템을 제공할 수 있도록 하는 장점을 지니고 있다. 하지만 현실적으로는 노동비용의 절감과 고용 조정의 용이성으로 인해 파견근로자를 채용하게 됨에 따라, 현재로서는 파견업에 대한 부정적인 시각이 존재하고 있는 것도 사실이다. 현행 파견법·제도 내에서 실제 파견근로자로 일하는 중고령근로자의 현황을 살펴보고, 중고령자의 고용률을 제고 측면에서 최저생계비를 근로를 통해서 충당해야 하는 사회취약계층에 속하는 중고령자군을 위한 파견업무 확대 가능성에 대해서 고려해본다.

현행 파견법은 근로자 파견사업이 적정하게 운영되도록 하고, 파견근로자의 근로조건에 대한 기준을 확립함으로써 파견근로자의 고용안정과 복지증진에 이바지하여 인력수급을 원활하게 유지하는 데 그 목적을 두고 있다. 또한 우리나라의 파견법은 중고령근로자를 포함한 근로자 권리보호 측면을 강조하고 있다. 여기서 중고령자 파견이란 파견사업주가 중고령근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자 파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘와 명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 되는 것을 의미한다. 파견사업주와 사용사업주 간에는 근로자 파견계약을 체결하고, 파견사업주와 파견 중고령근로자 간에는 고용계약관계가 설정되며, 사용사업주와 파견 중고령근로자 간에는 지휘와 명령관계가 유지된다.

중고령근로자의 파견근로 업무 확대를 통해서, 사업주는 효율적인 인력운용이 가능하게 될 것이며, 특히 인력부족에 시달리는 중소기업에게는

적절한 인력공급이 가능해지고, 중고령근로자에게는 새로운 인생의 설계나 최저생계를 유지하기 위한 임금소득을 창출할 수 있게 된다. 2013년 8월에 실시한 경제활동인구 부가조사에 따르면, 55세 이상의 중고령 임금근로자는 300만 명에 이르고, 이 중 고령자 기간제 근로자는 85만 명으로 28%를 차지하고 있다. 이는 기간제법에서 고령자에 대한 기간제한 적용을 배제하고 있는 것에 기인하는 것으로 상당히 비중이 높은 편이다.[17] 하지만 고령자 파견근로자는 6만 2,000명으로 55세 이상 중고령 임금근로자 중 2.1%를 차지하고 있다. 이는 전체 근로자의 파견비율인 1.1%보다 높기는 하지만, 고령자 기간제 근로자에 비해서는 상당히 낮은 편이다. 따라서 중고령자에 한해서 기간제법을 적용하지 않은 논리와 같이, 파견법금지에 대해서도 중고령자에게 일정 부분 적용하지 않는 방안을 고려할 수 있다. 이를 통해 재취업이 어려운 중고령자에게 고용을 촉진할 수 있는 기회를 제공할 수 있다.

우리나라의 파견법은 파견대상을 명시적으로 지정하고 예외사항을 추가로 지정하는 포지티브 방식을 따르고 있다. 현행 파견법은 컴퓨터 관련 전문가, 사무지원 종사자, 번역, 경비원, 자동차운전 종사자 등 32개 업무에 한해 근로자 파견을 허용하고 있으며, 파견기간은 1년 이내로 설정하고 추가로 1년 범위 내에서 연장이 가능하다. 출산이나 육아 등의 특정 사유에 대해서는 파견기한의 제한을 두고 있지 않으나, 이는 구직에 어려움을 겪고 있는 고령근로자, 은퇴를 앞둔 베이비부머 등의 재취업 수요 등을 충분히 반영하지 못하고 있는 실정이다.[18] 따라서 구체적인 제도개선 방안을 마련하여 중고령자에 대한 파견대상 업무를 합리적으로 조정하는 것이 필요한 상황이다.

17) 파견기간은 최대 2년이나, 파견법에서는 55세 이상의 중고령자에 대해서는 2년을 초과하여 갱신할 수 있도록 예외를 인정하고 있고, 기간제법에서도 고령자에 대해서 2년의 사용기간에 대한 예외를 인정하고 있다.

18) 파견근로와 법 제정에 대한 배경은 전용일 외(2010)의 115~126쪽을 참조할 수 있다.

<표 5-1> 고용형태별 임금근로자 현황

고용형태	경제활동인구 부가조사 2013년 8월		
	전체(명)	55세 이상 중고령자(명)	중고령근로자 대비 고용형태별 비중
임금근로자	18,240,191	3,005,562	100%
정규직 근로자	12,294,606	1,309,003	43.6%
비정규직 근로자	5,945,585	1,696,559	56.4%
한시근로자	3,431,430	995,985	33.1%
- 기간제	2,760,699	845,785	28.1%
- 비기간제	670,731	150,199	5.0%
시간제 근로자	1,883,311	654,502	21.8%
비전형 근로자	2,214,606	815,209	27.1%
- 일일근로자	821,060	320,946	10.7%
- 파견근로자	204,008	61,937	2.1%
- 용역근로자	645,895	350,626	11.7%
- 특수형태근로자	545,034	81,217	2.7%
- 가내근로자	73,069	23,020	0.8%

파견법상 출산・질병・부상, 일시적・간헐적 사유 등 어떤 경우를 불문하고 근로자 파견이 금지되는 “절대금지업무”(파견법 제5조 및 시행령 제2조)는 근로자 파견이 절대 금지되는 업무를 의미한다. 이에 해당하는 업무로는 ① 건설공사현장 업무, ② 근로자공급사업 허가를 받은 지역에서의 하역업무, ③ 선원의 업무, ④ 산업안전보건법 제28조에 따른 유해하거나 위험한 업무, ⑤ 대통령령으로 정한 업무인 분진작업업무(진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률 제2조 제3호), 건강관리수첩의 교부대상 업무(산업안전보건법 제44조), 의료인의 업무 및 간호조무사의 업무(의료법 제2조 및 제80조), 의료기사의 업무(의료기사 등에 관한 법률 제3조), 여객자동차운송사업의 운전업무(여객자동차운수사업법 제2조 제3호), 화물자동차운송사업의 운전업무(화물자동차운수사업법 제2조 제3호) 등을 포함하고 있다. 또한 파견법 제5조에서는 파견허용업무를 시행령으

로 위임하면서 “제조업의 직접 생산공정업무는 제외”할 것을 명시적으로 밝히고 있는데, 이 업무는 통상 제조업의 생산과정에 편입되어 직접적으로 생산에 기여하는 것을 의미한다. 하지만 55세 중고령자에게 상대적으로 비교우위가 있는 생산시설 관리, 기술지도, 경영 컨설팅 등은 제조업 직접 생산공정업무로 보기 어려운 예라고 볼 수 있다.

〈표 5-2〉 현행 파견법이 허용하는 업무

1. 컴퓨터 관련 전문가 업무	17. 사무 지원 종사자의 업무
2. 행정, 경영 및 재정 전문가 업무	18. 도서, 우편 및 관련 사무종사자의 업무
3. 특허 전문가 업무	19. 수금 및 관련 업무 종사자의 업무
4. 기록 보관원, 사서 및 관련 전문가 업무	20. 전화교환 및 번호안내 사무종사자의 업무
5. 번역가 및 통역가의 업무	21. 고객 관련 사무종사자의 업무
6. 창작 및 공연예술가의 업무	22. 개인보호 및 관련 종사자의 업무
7. 영화, 연극 및 방송 관련 전문가 업무	23. 음식조리 종사자의 업무
8. 컴퓨터 관련 준전문가의 업무	24. 여행안내 종사자의 업무
9. 기타 전기공학 기술공의 업무	25. 주유원의 업무
10. 통신기술공의 업무	26. 기타 소매업체 판매원의 업무
11. 제도 기술종사자, 캐드 포함	27. 전화통신 판매종사자의 업무
12. 광학 및 전자장비 기술종사자의 업무	28. 자동차 운전 종사자의 업무
13. 정규교육 이외 교육 준전문가의 업무	29. 건물 청소 종사자의 업무
14. 기타 교육 준전문가의 업무	30. 수위 및 경비원의 업무
15. 예술, 연예 및 경기 준전문가의 업무	31. 주차장 관리원의 업무
16. 관리 준전문가	32. 배달, 운반 및 검침 관련 종사자의 업무

파견법 제5조에 따라, 전문지식경영 컨설팅 기술경영 컨설팅 경험 또는 업무의 성질을 고려하여 파견법 시행령 제2조에서는 근로자 파견을 32개 업무에 한하여 허용하고 있다. 이는 근로자 보호 등의 이유로 근로자 파

견사업의 대상으로 적절하지 못한 업종에 대해서는 파견을 허용하지 않는 형식을 취하고 있는 것이다. 한편, 현행 파견법은 파견근로자를 보호하기 위하여 사용사업주가 파견근로자를 2년 이상 사용하거나 금지업무에 사용한 경우, 해당 근로자를 직접 고용할 의무가 있다.

전용일 외(2010, 118쪽)에 따르면, 파견업이 활성화된 국가로는 일본, 독일, 영국, 미국을 열거할 수 있고, 특히 유럽의 경우 파견업이 법 규제의 완화와 경제발전 과정을 통해 확대되어 오고 있다. 다만, 파견이 확대되고 있는 연령대는 30세 미만의 청년층으로 중등교육을 마친 저학력의 소유자를 대상으로 하고 있는데, 이들은 취업경험을 가지기 힘들기 때문에 숙련과 지식을 높이는 과정에서 파견근로가 도움이 된다는 논리를 제시하고 있다. 이처럼 유럽에서는 취업취약계층에게 직업경험을 제공하는 측면에서 파견업을 활용하는 반면, 일본과 미국에서는 근로기간의 유연성과 관련이 깊다. 즉, 경기 상승기에 업무수요가 급증하는 경우나 대체근로자가 필요한 경우, 파견근로자를 활용하여 해당 사업체의 경쟁력을 높이려고 의도한다.

재취업이 어려운 고령자의 고용촉진을 위해, 55세 이상 고령자에 대해서 제조업 직접 생산공정업무와 건설공사현장업무, 선원업무, 유해위험업무, 의료인업무 등의 절대금지업무를 제외한 모든 업무에 파견이 가능하도록 허용하는 방안을 고려해 볼 수 있다. 55세 이상의 중고령자에 파견허용업무를 확대할 경우, 절대금지업무와 제조업 직접 생산공정업무를 제외한 40여 개 직종(자재관리 사무원, 매표원, 제품 및 광고영업원 등)에 대해서 파견이 가능할 것으로 보인다.[19] 중고령자에 대한 이러한 파견 허용은 연령상 차별에 해당할 수도 있지만, 중고령자에 대한 파견확대로 인해 55세 이상(특히, 60세 이상) 중고령자 노동시장이 확대되고 중고령자 파견근로자에 대한 수요가 증대될 수 있는 효과가 있다.

19) 중고령자의 범위는 현행법에 맞추어 55세 이상으로 한정하는 것이 타당하고, 정년제 연장이 시행되는 2016년 이후에 순차적으로 60세로 조정하는 것을 고려할 수 있을 것이다.

〈표 5-3〉 현행 파견법이 허용하는 중고령자 대상 파견업무

현행 파견대상업무	절대금지 및 제조업 직접생산공정업무
1. 경영 및 진단전문가(경영컨설턴트)	1. 건축목공
2. 전화교환원	2. 건축도장공
3. 고객상담 및 모니터요원	3. 건축마감 관련 기능종사원(건축 수리 및 보수원)
4. 전산자료입력원 및 사무보조원	4. 배관공(건설・공업・기타 배관공)
5. 예능강사(사회교육강사)	5. 건설 및 광업단순종사원
6. 간병인	6. 건설 및 광업 기계 설치 및 정비원
7. 버스운전원(고속버스운전원 등 제외)	7. 금형원
8. 자동차운전원(승합차, 승용차 등)	8. 금속공작기계 조작원
9. 배달원	9. 냉난방 관련 설비 조작원
10. 텔레마케터	10. 일반 기계조립원
11. 주유원	11. 판금원
12. 경비원(경비업법 경비업무 제외)	12. 제관원(제관기 조작원 포함)
13. 청소원(공원청소원, 세차원 등 미포함)	13. 용접원(용접기 조작원 포함)
14. 계기검침원 및 가스점검원	14. 화학물 가공장치 조작원
15. 주차관리원 및 안내원(단속원 등 제외)	15. 플라스틱제품 생산기 조작원
16. 여행 및 관광통역안내원	16. 전기 및 전자 설비 조작원
17. 주방장 및 조리사	17. 전기・전자 부품 및 제품 조립원
18. 컴퓨터시스템 설계 및 분석가(IT 컨설턴트)	18. 음식품 가공 및 제조원
	19. 포장원 및 제조 관련 단순 종사원

전용일 외(2010, 123쪽)에서는 파견허용이 가능한 조건 등을 제시하고 있는데, 중고령근로자의 파견근로는 이러한 조건을 대체로 충족하고 있다. 인력난이 심한 중소기업은 은퇴하거나 은퇴시기에 다다른 근로경험 있는 중고령근로자를 활용하려는 수요가 높은 편이다. 그리고 중고령근로자를 고용하여도 기존 정규직 근로자를 대체할 가능성이 그다지 높아 보이지 않는다. 또한 인력부족이 많이 발생하는 직종으로 인력을 확보하기

어려울 때 파견을 허용할 필요가 있는데, 이때 중고령자의 특성을 고려하여 중고령근로자의 파견허용업종을 결정할 수 있다. 한시적 업무 공백 시에 영세하고 인력채용이 어려운 중소기업에서는 파견근로제를 활용하여 중고령근로자를 효율적으로 확보할 수 있고, 추가적으로 발생하는 인사와 노무비용을 감소시키는 것이 가능하다. 건전하고 신뢰받는 중고령근로자 대상의 파견업체를 육성함으로써 인력수급 원활화의 순기능을 강화하고, 기존 근로자의 권익을 침해하지 않는 범위 내에서 중고령자의 고용률을 높일 수 있을 것이다.

중고령근로자에게 추가 확대가 가능한 파견업무를 단순노무직과 단순기능직을 중심으로 고려해 보고자 한다. 우선, 단순노무직종 중에서 중고령자에게 가능한 파견업무로는 판매 관련 단순업무와 농림어업 관련 단순종사업무를 포함하고, 환경청소경비, 매표업무 및 복권판매, 환경미화 및 재활용품수거, 주차관리-주차단속-고통정리-교통안내, 검표, 웨이터, 주방보조업무 등을 고려할 수 있다. 또한 단순사무직 업무로 창고관리원, 생산 및 품질 관리사무원, 안내접수사무원, 통계 관련 사무원, 사서 등은 중고령자에게 파견허용 가능한 것으로 판단된다. 이러한 단순노무직과 단순기능직에 대한 파견허용이 효과적으로 진행되고 법적인 분쟁이 생기지 않으면서 중고령자의 고용에 도움이 된다면, 이를 향후에 전문기술직, 단순사무직, 전문관리직으로 점차적으로 확대해 가는 방안도 고려할 수 있을 것이다.

3. 임금체계에 미치는 영향: 임금피크제의 테두리를 넘어서

가. 임금피크제 도입 전제 및 방향

정년연장에 대한 대비책으로 연공 임금제도를 개선하는 방안으로 임금

피크제를 도입해야 한다는 주장이 있으며, 몇몇 대기업(신용보증기금, 한전, 우리은행, 기업은행, 포스코 등)에서는 이러한 임금피크제를 시행하고 있다. 어떻게 임금피크제를 통해 정년연장제도를 보완할 수 있는지 검토해 보기로 한다. 일반적으로 임금피크제를 도입하기 위해서는 단계적으로 신중한 접근을 통한 제도화가 필요하다고 한다.

첫 번째 단계로 인력수급 예측이다. 사업장 근로자의 퇴직률, 이직률 등을 고려하여 직무별로 향후 5~10년 이내의 인력수급 현황에 검토가 필요하다. 현재 인력의 투입에 따른 인력의 공급 상황을 예측하는 동시에 회사가 요구하는 업무수준과 업무방향에 따라 필요한 인력의 수요를 예측해 보고, 이를 비교하여 어느 시점에 어떤 인력이 남고 부족한지 검토할 필요가 있다. 사업장의 전체적인 전략적 방향성을 보고 여기에 맞는 인력의 프로필을 정의하고, 이 프로필에 해당하는 인력의 전반적인 수급을 살핀 이후, 단위 사업장 내 혹은 지역 간의 편차를 조정해 나가는 것이 중요하다. 이 단계에서 중요한 고민은 목표 적정 인건비이다. 회사가 목표로 하는 사업 규모나 사업방향은 해당 사업의 전체적인 예산을 결정하고 인력배치 규모에도 영향을 준다. 인건비를 사업성과에 따라 탄력적으로 유지하는 것은 대단히 어려운 일이나, 적어도 회사가 목표로 하는 성과와 전략이 있다면 이를 실행하는데 필요한 인력 규모와 인건비에 대한 조직 내 합의가 필요하다.

두 번째 단계로 기업문화의 변화가 매우 중요하다. 대체로 임금피크제로 임금이 조정되면 현재 우리나라의 기업문화상 기존 업무를 유지하기가 어려운 실정이다. 임금이 조정되고 소위 '한직'으로 밀려나더라도 그 상황을 받아들이고 노동을 지속할 수 있는 문화로 바뀌어야 할 필요가 있다. 중고령자의 노동 포기는 수입의 포기를 의미하고, 노후생활이 불안정해지는 직접적인 요인이 되며, 이는 사회보장 문제로 직결된다. 이를 해결하기 위해 정부는 재정지출을 늘리게 되고, 연금재원이 점차 불안정해지게 되며, 이는 다시 후세대의 부담으로 이어지는 악순환의 고리가 될 수 있

다. 따라서 정부 차원의 기업문화에 대한 의식개선사업이 이루어져야 할 것으로 판단된다.

한편, 현재의 기업문화에서 권고사직, 희망퇴직, 명예퇴직 등의 제도가 여전히 유효한 상황에서 임금피크제가 도입되었다고 해서 정년이 60세까지 보장될지는 여전히 미지수로 남아 있다. 기업이 권고사직, 희망퇴직, 명예퇴직 등을 시행할 때 영향을 미치는 것은 '정년까지의 기간이 얼마나 남아 있는가'에 달려 있다. 즉, 회사정년이 늘어나면 그만큼 희망퇴직이나 명예퇴직 시 지급해야 할 퇴직위로금의 비용이 일반적으로 증가한다. 많은 기업들의 경우 명예퇴직 시 퇴직위로금이 잔여 정년에 비례하도록 설정되어 있기 때문이다. 따라서 최근 기업들은 60세 정년제가 시행되어 퇴직비용이 증가하기 전에 미리 대량으로 정리하려는 분위기가 형성되어 있고 이는 매우 우려스러운 상황이 아닐 수 없다.

세 번째 단계는 임금피크제 보상 설계이다. 임금피크제는 오래 일하는 대신 급여수준을 할인하는 개념이지만 어느 단계에서 임금할인이 시작되는지, 그리고 이후 어떻게 임금을 추가적으로 할인할 것인가에 따라 여러 가지 유형이 존재할 수 있다. 고용노동부에서 제시한 자료를 보면 현재까지의 임금피크제 보상유형은 정년연장형(기존의 정년을 연장하는 대신 정년 전부터 임금을 줄이는 방식), 재고용형(정년퇴직 후 재고용을 조건으로 정년 전부터 임금을 줄이는 방식), 근로시간단축형(기존의 정년을 연장하거나 정년은 그대로 두고 정년퇴직자를 재고용하는 조건으로 정년 전 또는 정년퇴직 후부터 근무시간을 단축하는 방식), 정년보장형(단체협약이나 취업규칙 등에서 미리 정해진 정년을 보장하는 대신 정년 전부터 임금을 줄이는 방식) 등이 있다.

마지막 단계는 변화관리 및 실행이다. 임금피크제는 직원들의 동의가 필수적인 제도인 만큼 노조가 있는 회사라면 노조의 동의가 필수적이다. 아직 임금피크제를 실시하고 있지 않은 기업이라면 지금부터라도 제도에 대한 검토 및 실행을 준비하는 것이 정년연장제도 시행으로부터의 충격을

완화할 수 있다. 임금피크제의 대상이 일정 직무에 한정되어 있고 그 규모도 초기에는 크지 않다 하더라도, 초기부터 직원들을 대상으로 제도 도입의 취지를 충분히 주지시키고 해당 직원들의 의견을 수렴해 나갈 필요가 있다. 또한 3~6개월 정도의 기간을 두고 직무배치 전환교육을 실시하는 한편, 임금피크제가 적용이 되더라도 생산성 하락이나 사기저하를 야기하지 않도록 상담이나 코칭이 필요하다. 또한 직무전환을 만족스럽게 받아들이고 새로운 직무에 잘 적응하는 성공사례 등을 발굴해서 동료들 사이에 공유할 수 있도록 하고 일상에서 발생할 수 있는 예기치 못한 어려움이나 고충을 함께 나누고 해소해 나갈 수 있는 소셜커뮤니티와 같은 공간을 제공해 주는 배려도 필요할 것이다.

실제로 임금피크제를 시행하고 있거나 실시하였던 기업의 사례(신용보증기금, 한전, 우리은행, 기업은행, 포스크 등)를 통해서 얻을 수 있는 교훈은 임금피크제는 고령화 사회에 대한 상당히 긍정적인 방안이라고 여겨지지만 임금피크제를 반대하는 목소리 또한 만만치 않다. 임금피크제에 반대하는 이유를 살펴보면 대략 다음과 같다.

- 임금피크제 대상자들의 생산성 하락: 임금하락에 따라 업무 집중도와 조직 충성도가 하락할 수 있음. 또한 업무 성과측정 및 인센티브 부여가 어려워 업무에 대한 동기 역시 하락할 수 있음
- 기업의 구조조정 대안으로 활용: 기업의 특성을 무시한 채 일률적으로 임금피크제를 적용할 경우, 임금수준을 하락시키는 편법으로 임금피크제가 이용될 수 있다는 우려가 있음
- 기업의 정리해고 대체수단으로 활용: 기업의 장래 경영위기 도래를 이유로 명확한 근거 없이 임금피크제를 도입하여 정리해고 대체수단으로 활용될 수 있음. 삭감되는 임금의 비율과 시점의 결정에 따라 기업 내 고령자의 조기 퇴직을 유도하는 방안으로 남용될 수 있음
- 청년실업 가중: 고령근로자의 일자리를 유지시킴으로써 신규 근로자

의 일자리가 박탈당할 수 있음

위의 논쟁은 결국 고령화 인력에게 양질의 일자리를 제공하는 것에 달려 있다. 고령화 인력이 가지고 있는 노하우를 활용하되 새로운 사업기회를 만들어 줌으로써 이들이 자발적이고 적극적으로 고용을 유지하고 이것이 은퇴 이후의 장기고용으로 이루어질 수 있는 선순환이 이루어져야 한다. 임금피크제에 맞는 일자리는 단위 기업 차원에서 논의되기보다는 기업과 정부 혹은 지역단체가 같이 머리를 맞대고 논의할 필요가 있다. 임금피크 급여 및 고용유지 기간에 대해서도 조금은 더 탄력성과 유연성을 가질 필요가 있다. 이는 노조는 물론이고 임금피크제를 적용받는 개인의 선택이 가장 중요한 부분이다. 은퇴 이후의 고용유지 기간을 단기적으로 보면 볼수록 임금피크제 적용 임금은 기존에 받는 임금에 크게 연동될 수밖에 없다. 동일 사업장 내에 있는 직원에 대한 임금피크제라면 과거 임금에 기초한 임금산정 방법이 가장 합리적이겠지만 해당 인력계층의 평균 생활비를 감안한 임금산정 방식이라든지 또는 임금피크 직무의 가치를 반영한 임금산정 역시 고려되어야 할 것으로 보인다. 고령화 인력에 대한 직업교육 역시 중요하다. 수십 년 동안 쌓인 업무 노하우도 귀중하지만 이를 은퇴 이후 장기고용으로 이어나가기 위해서는 새로운 지식과 도전정신으로 자신을 재무장할 수 있도록 단련이 필요하다. 이를 위해서는 임금피크제에 들어간 인력들에 대해서 단순히 업무시간 대비 급여수준 만을 강조하지 말고 일정 시간을 새로운 직무교육과 자기개발에 쏟을 수 있도록 배려가 필요하다. 한편, 60세 정년제의 주요 이슈에서 임금에 예민하게 반응하는 이유는 근본적으로 우리나라의 노후소득 보장체계가 미흡한 데 기인한다고 볼 수 있다. 우리나라 노후소득 보장체계의 현실에서, 중고령자의 임금삭감은 노후생활 안정에 직접적인 영향을 미친다. 일본의 경우 상대적으로 노후소득 보장이 잘 되어 있기 때문에 조금 손해를 보더라도 임금삭감을 감내할 수 있었다. 그러나 우리나라는 노후소득 보장수준

이 낮아 임금소득이 아니면 살아갈 길이 막막하다는 인식이 만연해 있다. 이는 임금피크제 시행을 노후소득 보장 측면과 연계한 제도의 설계가 필요한 이유이다.

나. 직종별 특성을 고려한 임금체계 개편방향

임금피크제 적용대상을 전 직원으로 할지 아니면 일부 직무에 한정지어서 시행할 것인지는 기업마다 상황이 다르다. 임금피크제를 적용하기 적합한 직무는 다년간의 노하우가 필요하고 각 개인이 전문가로서 독립적인 업무영역을 가지는 한편, 업무량이나 업무시간에 대한 조정이 상대적으로 용이한 직무가 적합한 직무라고 볼 수 있다. 임금피크제를 통해 고령인력들의 인건비가 낮아진다면 과거 아웃소싱으로 돌렸던 업무들이 다시 인소싱으로 유턴할 가능성도 있다. 다만 이러한 업무들이 기존의 인력들이 가지고 있는 노하우를 충분히 활용할 수 있는 부가가치가 있는 새로운 업무가 아닌 한, 누군가 다른 이가 수행할 수 있는 업무를 기존 인력으로 대체한 것이라 고용창출과는 다소 거리가 있다.

결론적으로 임금피크제는 생산직에게 보다 적합한 제도라고 볼 수 있다. 생산직의 경우 임금피크제를 시행하여도 기술직이 대부분이므로 업무의 유사성이 이어질 것으로 판단되며, 근로자가 본래 일하던 직책을 유지하는 것이 가능할 것으로 보이나, 사무직의 경우 인사적체의 문제 때문에 임금피크제 시행 시 근로자의 업무변경이 불가피할 것으로 보이며, 따라서 본래의 직책을 유지하기 어려울 것으로 판단된다. 이는 자연스럽게 명예퇴직이나 희망퇴직으로 이어질 가능성이 크고, 임금피크제는 오히려 고용불안을 야기하는 역기능을 가져올 수 있다. 실제로 기업에서 임금을 낮추고 근로자를 이동시킬만한 근무처가 없는 경우가 대부분이다. 그나마 가능한 곳이 지점 등을 보유하고 있는 금융권 등이나, 금융

권의 근속연수는 타 직종군에 비해 상대적으로 짧은 것으로 알려져 있다. 따라서 임금피크제를 모든 직종에 일괄적으로 권고하는 방식은 지양되어야 할 것이며, 생산직과 사무직을 구분하여 각기 다른 방법으로 60세 정년제에 대비해야 한다.

따라서 정년연장으로 인한 기업의 임금조정 방안으로 생산직은 임금피크제를 검토하는 한편, 사무직은 페이밴드(pay-band) 도입, 승진마일리지 적용 등이 보다 현실적인 대안으로 보인다. 또한 사무직의 경우 인사순환의 문제를 해결하기 위해, 효율적 이직관리가 설계되어야 할 것이다.

생산직의 임금피크제 적용을 위해 고려해야 할 사항을 살펴보면, 먼저 기업의 정년연장 연령에 도달하는 직원은 기본급의 자동승급, 직능급의 누적 인상, 시간외수당과 상여금의 기본급 연동 인상을 정지해야 한다. 단, 기본급의 자동승급을 정지하더라도 노사 협의에 따른 임금교섭 인상분(base-up)은 다른 직원과 동일하게 반영하여야 할 것이다. 또한 근로자의 현재 소비수준을 고려하여 적응기를 가져야 할 것이다. 따라서 임금피크제 시행 첫해는 정년연장 직전 기본임금의 90%, 다음 해는 연장 직전 기본임금의 80%를 적용하는 방식으로 60세까지 단계적으로 적용해야 할 것이다. 또한 임금피크제가 적용되는 연령에 확정기여형 퇴직연금(Defined Contribution Retirement Pension: DC)을 선택할 수 있도록 하여 근로자의 퇴직금 하락 문제를 해결해야 한다. 한편, 임금피크제 적용에 따라 복리후생비가 문제가 된다. 감소된 임금에 따라 복리후생비를 감소시킨다면 이는 타 근로자와 차별적 요소에 해당할 수 있기 때문이다. 그러나 복리후생비를 타 근로자와 동일하게 적용한다면, 이는 여전히 기업에 큰 부담이 된다. 따라서 연령별 수요에 맞는 복리후생비를 설계해야 할 것이다. 즉, 사전에 연령에 따라 복리후생 욕구의 변화를 파악하여, 청년, 중장년, 노년층의 연령에 따른 수요를 고려하여 복리후생제도를 구성해야 한다. 예를 들어, 청년의 경우 자아목표를 위한 교육 프로그램, 안전위생, 친교 등 클럽활동에 복리후생비를 지원하고, 중년의 경우 자녀

양육, 의료, 주택비용 보조 등에 복리후생비를 지원해야 한다. 장년의 경우 재취업, 연금, 사회보장, 여가, 생애교육 측면으로 복리후생비를 설계할 필요가 있다.

사무직의 임금조정은, 임금 유연성과 인사제도가 동시에 고려되어야 한다. 60세 정년연장으로 인해 인사적체 문제가 발생할 수 있고, 상대적으로 젊고 활동성 있는 근로자의 비중이 기업에서 감소할 수 있다. 예를 들어, 28세에 입사하면 주임(5년), 대리(5년), 과장(5년), 차장(5년)을 거쳐 48세를 전후해 부장을 달고, 임원으로 승진하지 못하면 5년 정도 부장으로 일하다 53세에 퇴직에 이르게 되는 것이 일반적일 것이다. 그러나 승진연한의 조정 없이 60세 정년연장이 된다면, 부장으로 인한 근무기간이 무려 13년에 이르게 되어 인사적체의 문제가 심각하게 발생할 수 있다. 따라서 단순하게 임금피크제를 적용하여 임금삭감에 초점을 맞추기보다는 승진마일리지 적용, 페이밴드(pay-band)를 도입하여 임금의 유연성과 인사순환을 모두 고려할 수 있도록 제도적 설계가 필요하다.

우리나라 사무직 임금체계의 특징은 기본적인 연공급에 더하여, 직급 상승할 때마다 기본 연공성보다 임금이 더 크게 증가하는 것으로 알려져 있다. 또한 기업별로 일정한 승진연한이 있어서, 대체로 기한이 차면 승진할 수 있도록 하는 시스템이 구축되어 있다. 이는 결국 50대 사무직 근로자의 인건비 비중을 높게 만드는 주요한 요인이며, 60세 정년연장으로 인해 기업이 인건비 증가를 우려하는 주된 이유이다.

페이밴드제도는 직급에 상관없이 같은 페이밴드에 속한 직원들끼리 같은 기준에 따라 평가된 인사고과를 기준으로 임금 인상률을 차등화하는 제도를 뜻한다. 즉, 승급에 따른 임금차이를 축소한 능력중심주의 임금체계라 할 수 있다. 기업의 승진연한에 따라 직급에 차이가 있더라도, 일정 직급 간 임금의 최소값과 최대값의 밴드를 형성하여, 동일한 고과평가로 임금을 결정하는 방법이다. 이는 직급에 따른 연공성을 상당부분 감소시키기 때문에 정년연장으로 인한 임금체계 개편의 하나의 대안으

로 볼 수 있다. 다음으로 승진연한 자체를 조정하는 승진마일리지의 도입이다. 승진마일리지는 근속연수에 따른 승진을 최소화하기 위한 제도라고 볼 수 있다. 즉, 직급별로 승진가능한 일정한 점수를 두고, 인사평가 실적에 따라 마일리지 점수를 제공함으로써, 마일리지가 직급에서 요구하는 점수에 도달했을 때 승진시키는 방식이다. 근본적으로 승진마일리지제도는 근로자의 생산성과 기여도에 따라 승진을 시키는 방식이기 때문에, 이 또한 능력중심 인사제도의 일환으로 볼 수 있다. 승진마일리지에 따른 승진은 결과적으로 승진연한이 능력에 따라 조정되는 것이다. 이는 승진연한을 활용하여 생산성이 떨어지는 고직급·고임금 근로자를 감소시키는 방법이라 할 수 있다. 승진마일리지가 효과적으로 작동하기 위해서는 60세 정년에 맞추어 승진가능한 점수를 적절하게 설계하는 것이 필요할 것이다.

결론적으로 60세 정년연장으로 인한 임금체계 개편 논의가 직종을 고려하지 않은 임금피크제에 한정되는 것은 바람직하지 않다. 생산직과 사무직의 특성을 고려하여 임금체계 개편방향을 설계하는 것이 무엇보다 필요하다. 이상의 내용을 정리하여 생산직과 사무직에 적합한 임금체계 개편방향을 제안하면 <표 5-4>와 같다.

<표 5-4> 생산직과 사무직의 특성을 고려한 임금체계 개편방향

구분	주요 제도	세부 내용
생산직	임금피크제	• 기존 정년연령 도달 근로자의 기본급의 자동승급 시간외수당과 상여금의 기본급 연동 인상을 정지 • 기본급의 자동승급을 정지하더라도 노사 협의에 따른 임금교섭 인상분(base-up)은 다른 직원과 동일하게 반영 • 시행 첫해는 정년연장 직전 기본임금의 90%, 다음 해는 연장 직전 기본임금의 80%를 적용하는 방식으로 60세까지 단계적으로 적용 • 임금피크제가 적용되는 연령에 확정기여형 퇴

		직연금을 선택할 수 있도록 하여 근로자의 퇴직금 하락 문제를 해결 • 재취업, 연금, 사회보장, 여가, 생애교육 측면으로 복리후생비를 재설계
사무직	페이밴드(pay-band)제	• 직급에 상관없이 같은 페이밴드에 속한 직원들끼리 같은 기준에 따라 평가된 인사고과를 기준으로 임금 인상률을 차등화 • 직급에 따른 임금차이를 축소한 능력중심주의 임금체계(직급에 따른 연공성 완화)
	승진마일리지제	• 근속연수에 따른 승진을 최소화 • 직급별로 승진가능한 일정한 점수를 두고, 인사평가 실적에 따라 마일리지 점수를 제공함으로써, 마일리지가 직급에서 요구하는 점수에 도달했을 때 승진 • 승진연한이 능력에 따라 조정 • 생산성이 떨어지는 고직급·고임금 근로자를 감소시키는 방안 • 60세 정년에 맞추어 승진가능한 점수를 적절하게 설계하는 것이 과제

4. 정년연장과 노사관계

정년연장은 내부 노동시장의 변화를 초래하고, 이에 따라 노사관계에도 영향을 미칠 것이다. 하지만 어떠한 방향으로 진행될지에 대해서는 아직도 많은 연구가 유보적인 입장을 취하고 있다. 예측가능한 시나리오 중의 하나는, 노동조합이 활동하고 있는 사업장에서도 장기고용관계라는 측면에서 새로운 노사관계 틀이 작성되어야 할 것이며, 노동조합이 존재하지 않는 기업에서는 정년연장의 영향에 대비하기 위하여 다양한 방법으로 퇴직을 유도하여 중장년근로자의 민원이 야기되어 노동위원회의 진정사건도 많아질 것으로 생각된다. 대기업의 정규직 근로자를 대상으로 한 정년연장의 혜택은 비용 측면에서 하청중소기업으로 전가될 가능성이 높고, 이에 따라 중소기업에 근무하는 비정규직 근로자에게 최종 귀속될 가능성이

높아, 정년연장의 효과가 중고령자의 양극화를 초래할 가능성도 높아지고 있다.

정년연장의 대비책으로 제시된 임금피크제의 도입도 노사관계에 영향을 미칠 것으로 예견된다. 2014년에는 노사 간에 논쟁이 되고 있는 통상임금이라는 큰 파도에 묻혀 2016년에 몰려올 정년연장 효과에 방관적인 입장을 취할 수도 있으나, 2015년이 되면서 보다 심각해야 할 노사 문제로 대두될 것이 확실하다. 우선, 기업에게는 임금피크제를 통하여 임금을 삭감할 수 있게 됨에 따라 기업의 임금비용을 줄이는 단기의 효과를 가져올 수 있으나, 장기적으로는 근로자의 생산성 하락으로 이어질 가능성이 높다. 따라서 정년연장은 중장년근로자에게 임금을 적게 주지만 노동생산성의 하락으로 기업에게 장기적인 혜택을 부여해 주지 못하고, 중장년근로자도 퇴직 후에 일할 수 있는 좋은 일자리가 줄어들게 됨에 따라 임금근로자의 탈출구가 막히는 현상이 올수도 있다. 임금피크제는 정년연장제도가 안착할 때까지의 한시적인 제도로밖에 볼 수 없는데, 현재의 논의가 너무 임금에만 초점이 매달려 있는 상황이다. 노동조합은 임금과 일자리는 시각에서 정년연장제도에 적응해 갈 것으로 보인다.

정년연장은 대기업의 노동조합에게는 협상전략으로 사용될 수 있어 고용안정성을 높이는 데 기여할 수 있으나, 상대적으로 노동조합의 협상력이 약한 중소기업의 경우 고용이 상대적으로 불안정해져 가는 양극화가 나타날 가능성이 높다. 현실을 살펴보면, 이미 많은 대기업은 60세까지 정년연장이 이루어져 있는 경우도 많은 것이 사실이다. 점차적으로 국민연금 등의 사회안전망이 65세 이후로 미루어지게 되며, 이에 따라 60세 정년연장 후에도 5년 정도의 소득공백이 발생하게 될 것으로 보인다. 따라서 대기업 노조는 65세까지 정년을 연장하도록 요구하고 궁극적으로 연령차별을 금지하고 정년제를 폐지하려고 할 것이다. 한편, 대기업 노동조합은 2016년에 60세 이상으로 정년이 결정되지만, 2016년 이후에는 60세보다 1년이라도 더 보장하는 한에서 임금피크제를 수용하겠다는 전략을

추구할 수 있다. 예를 들어, 2016년 정년연장을 수용하면서 퇴직 프로그램 또는 고령고용 프로그램을 요구할 수 있고, 숙련 프로그램을 활용하여 대기업의 협력사업을 만들고 이를 통해 퇴직한 후에도 지속적으로 대기업과 연관되어 작업이 가능하거나 사회적 기업을 통해 공헌을 할 수 있도록 기본 자금을 요청하는 전략을 들 수 있다. 이러한 대기업의 노조 전략에 비해서, 대기업의 비정규직이나 중소기업 사업장은 단기적으로 명예퇴직, 인건비 대응으로 노사관계가 불안정해져 갈 가능성이 높다. 정년연장의 효과가 중소사업자의 부담으로 전가되어 기업부담이 증가되기 때문에, 고용안정성이 반드시 지켜지지 않고 대신 정년보장을 달성하려면 숙련과 인사관리의 부담을 줄이면서 정년을 보장하는 방식으로 중소기업 노사관계가 진전될 가능성이 높다. 중소기업의 일반관리자는 용퇴문화에 대한 수정으로 팀장에서 팀원으로 전환하여 고용안정감을 확보하거나, 명예퇴직이나 정리해고로 보다 높은 보상을 요구할 수도 있을 것이다.

일본의 경우에는 1990년대와 2000년대를 지나면서 경기침체에 따라 노동조합의 힘이 약해져서 임금과 성과급에 관한 교섭력이 많이 약화되었다. 한국의 경우에도 최근 경기침체의 조짐이 보이면서, 정년연장 시점을 맞이하여 경기부침에 따라 노동조합의 교섭력이 약해질 가능성이 높아지고 있다. 또한 근로조건에 대한 기업의 비용부담 변화가 없어지고 고령친화적인 근로시간 단축을 초래할 가능성이 높아지고 있다. 즉, 사업주는 동일직무에 대한 동일임금을 강조하면서, 업무를 고령자 직무로 변경하여 업무의 난이도는 유지하면서 임금을 삭감하고 근로시간을 단축할 가능성이 높아지고 있다. 60세 이상 정년연장법 시행은 정규직의 이득으로 나타나게 되어, 노사관계의 형태는 아니지만 하도급의 문제로 나타날 수 있게 된다. 정년연장은 근로시간의 단축효과가 있어서, 투입요소가 줄어들고 그에 따른 산출량도 줄어드는 결과를 야기할 것이다. 따라서 산출물 보존의 차원에서 고령근로자의 측면을 고려하여 노동시간을 단축하면서도 성과물이 줄어들지 않는 방안을 모색할 필요가 있다.

정년연장을 통하여 노조 간부들은 상황인식이 가능하지만 노동조합 조직원들은 임금하락으로 인한 실망감이 높아질 가능성이 있어 노조집행부의 대응이 필요하게 된다. 이에 따라 근로시간의 증가나 숙련도를 높여서 임금부족 부분을 메꾸어 주는 전략이 필요하게 된다. 이러한 긍정적인 면은 기업의 생산전략과 맞물려 있는 단기성과주의에서 벗어나, 장기적인 숙련도와 전문성 강화로 전략이 바뀌어 갈 것이다. 고용안정과 임금유연화가 개별 기업단위에서 결정되기보다는 산별 노조나 노동조합별로 총체적으로 결정될 가능성이 높아지고 있다. 임금체계에 대한 협상에서 사용자는 고용 유연성이 낮아지면서 명예퇴직과 정리해고를 보다 자주 진행하게 되고, 노조에서는 부당해고로 노동쟁의가 발생할 가능성도 높아질 것이다. 또한 60세 정년연장을 기업에서 받아들이고 다른 방법으로 조기 해고를 진행하여 노동위원회에 보다 많은 부당해고나 부당노동행위에 대한 제소가 늘어날 가망성도 높다. 그리고 퇴직금 중간산정 시나 퇴직연금 산정 시 최근 3개월 소득에 따라 산정하게 되어 임금피크제 하에서는 손실이 발생하게 됨에 따라, 노조에서 임금피크제를 기피하게 된다. 따라서 노동조합에서는 임금피크제 이전의 임금으로 퇴직금이나 퇴직연금을 산정하도록 요구하거나, DC형 퇴직연금으로 변경을 요구할 가능성이 높다.

정년연장이 노사관계에 미치는 영향을 파악하기 위한 단기적 접근방법으로, '임금단체협약'에 정년연장이 어떠한 영향을 미치는가를 보는 것이 가장 구체적인 방법일 것이다. 「60세 정년연장법」이 통과된 상황에서, 임금단체협약에서 양측이 주장하는 내용을 살펴보면, 일반적으로 노동조합에서 주장하는 바는 정년연장을 연금수급 시점까지 확대하자는 것이다. 즉, 60~65세까지 정년을 연장시키면 좋겠다는 것이 첫 번째 입장이다. 두 번째는 연령차별 행위를 금지해야 한다는 것이다. 노동조합이 주장하는 연령차별 금지의 맹점은 임금피크제에 있다. 연령이 높아진다고 해서 개별 근로자의 생산성이 감소한다는 것을 증명할 방법이 쉽지 않으며, 따라서 단순히 연령이 증가한다고 하여 임금피크제를 실시한다는 것은 연령차

별에 해당한다는 것이다. 반대로 사용자 측은 60세를 넘어서는 정년연장은 고용과 임금 유연성 측면에서 보았을 때 불가한 사항이며, 기업의 총액인건비를 유지하기 위해서 하루빨리 임금피크제를 도입하자는 입장이다.

노동조합의 입장은 정년 60세 자체에 대해서는 이미 정책적으로 받아들여진 것이기 때문에 더 이상 관심이 높지 않다. 반면 사용자의 입장은 「고용상 연령차별 금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법」에 명시된 대로 정년연장에 따라 수반되는 임금체계 개편 등 필요한 조치를 이행하자는 것이다. 따라서 사용자 측에서 임금개편에 대해서 계속 대화를 나누어보려고 시도를 하는 반면, 노동자 측에서는 진행할 필요가 많지 않다고 생각하고 있다. 임금 관련 부분은 노동조합에서 승낙을 해주어야만 인정이 되는 부분이기 때문에 노조가 협상에 응하지 않겠다고 하면 협상에 어려운 부분이 있다. 즉, 현재 상황에서 논의 진행의 열쇠는 노조가 쥐고 있는 것으로 보인다. 그러나 결국 장기적 관점에서 본다면 노사가 어떠한 형태로든 임금체계 개편과 관련된 타협점을 찾을 것으로 보인다. 사용자 측에서 정년연장과 관련된 여러 정책적 방안을 추가적으로 제시할 가능성이 높고, 최종적으로 고용 유연성을 증가시키기 위한 정리해고 등의 강한 협상수단을 가지고 있기 때문이다. 또한 노조 입장에서도 추가적인 정년연장이 받아들여지지 않는다고 하더라도, 그 부분을 포기하는 대신 다른 부분을 요구하는 전략적 방법을 취할 것이다. 예를 들어, 정년연장으로 생산직은 노동조합을 통하여 인간공학(ergonomics) 차원에서 작업방식을 고령 친화적으로 만들고 사업장 환경을 중고령자 신체 변화를 고려하도록 요구할 가능성이 높다.

한편, 정규직의 정년연장이 비정규직에 어떠한 영향을 미치는지 파악하는 것은 향후 노사관계에 있어 중요한 화두가 될 것으로 보인다. 정년연장의 혜택에서 제외되는 비정규직은 고용안정과 임금안정이 보장되지 못하는 데서 오는 상대적 박탈감 등을 느낄 수 있고, 이는 노사관계의 불안정 요인으로 작용할 수 있다. 이제까지 비정규직이 노사관계에서 정규직

에 비해 상대적으로 안정화된 이유는 비정규직은 노동조합처럼 조직화되지 못하였기 때문이다. 고용형태 자체가 비정규직은 불안하기 때문에 노동조합을 형성하기에는 어려움이 따른다. 그러나 최근 들어 비정규직이 조직화되는 모습이 나타나고 있으며, 이는 기존 노동조합의 모습이 아닌 새로운 형태로 조직화되어 가고 있다. 예를 들어, 미국의 '블랙프라이데이 파업'을 보면 현직 근로자, 소비자, 전직 근로자가 함께 모여서 블랙프라이데이에 맞춰 파업을 하고 해산하는 형태를 띠고 있다. 이러한 모임은 기존의 노동조합이 아닌 무정형의 노동조합 형태로서 서로의 공감대를 바탕으로 특정 목적을 이루기 위해 하나의 조직으로 뭉쳤다가 다시 흩어지는 모습을 보이고 있다. 최근 우리나라에서는 비정규직의 조직이 이러한 "자발적"이고 "무정형"의 형태로 나타나는 모습이 보이고 있다. 예를 들면, 대학의 청소노동자 파업 같은 경우가 이러한 형태에 해당된다. 이러한 새로운 형태의 비정규직 노동조합은 무정형이지만 결속력을 가지는 조직이고 점차 그 수가 많아지고 있는 추세이다. 그 가능성이 높지 않지만 사회적 공감대를 얻어 이런 형태의 조직이 계속 형성되고 특정 목표 달성의 성공사례가 다수 발생하게 된다면 걷잡을 수 없이 큰 문제로 확대될 수 있다. 즉, 노동 문제의 테두리를 넘어서는 사회 문제로 비화될 가능성이 있는 것이다. 정년연장은 정규직에 대해 해당하는 법이므로, 상대적으로 소외된 비정규직 부분이 조직화되어 목소리를 낼 가능성이 존재하고 이런 부분은 향후 노사관계에 크게 작용할 수 있다.

한편, 생산직과 사무직을 비교하였을 때, 정년연장에 따른 정리해고의 피해는 사무직이 더 크게 나타날 것으로 전망된다. 생산직은 노동조합이라는 스스로를 보호할 만한 장치가 어느 정도 잘 갖추어져 있으나, 사무직의 경우 노동조합의 가입률이 상대적으로 낮고, 숙련기술인력이라는 인식보다는 대체가능인력이라는 인식이 높기 때문이다. 따라서 노동조합의 보호를 받지 못하는 사무직들은 사용자들에 의해 권고사직, 희망퇴직, 명예퇴직 등 여러 가지 방법을 통해 기업에서 퇴출하게 될 가능성이 높다. 노동조합이 있는 사무직의 경우 그 수단이 제한이 될 것이나, 고용관계를

전제로 하는 장년사무직의 인적 자원 관리에 대해 우리나라의 기업들이 준비가 잘 되어 있는지에 대해서는 일정 부분 의구심이 있다. 사무직의 고용안정성을 고려할 때 직무체계로 가는 것이 필요하다는 주장이 있고 나름의 당위성이 있지만, 우리나라의 현 상황을 고려했을 때는 단기적으로 진전이 쉽지 않다고 보여진다. 우리나라는 사무직을 채용할 때부터 직무를 보고 채용을 하는 것이 아니기 때문이다. 이러한 상황에서 결국 기업이 선택할 수 있는 수단은 단기적으로 임금피크제라 할 수 있다. 임금피크제는 기업의 경우 인건비 부담을 줄이는 긍정적 방향이라 생각할 수 있지만, 근로자의 입장에서 바라볼 때 임금피크제는 정년퇴직으로 가는 과정이거나 또는 아주 심한 경우에는 명예퇴직으로 가게 되는 과정인 경우가 많다. 이는 우리 사회가 합의하는 임금피크제의 모습으로는 보기가 어렵다. 즉, 기업들이 임금피크제를 도입한다면, 근로자에게 적은 양의 업무를 주고 임금도 적게 부여하여 적당한 때에 내보내려는 수단으로 작용할 가능성이 높다.

근로자들도 과거와 달리 기업을 떠나게 되는 순간 일할 곳이 점점 없어지는 상황이다. 따라서 임금을 감소시키는 부분만 생각하지 말고 장년층이 해야 할 일에 대해서 심도 있는 논의가 되어야 할 것이다. 장기적으로 첫 번째로 생각할 부분은 기업의 사무직 직급구조를 늦추는 과정을 밟아야 할 것이다. 승진연한을 늦춰 관리자로 가는 속도를 낮춰야 한다. 우리나라 사무직의 문제는 관리자들이 나이가 들면 본인들이 직접 일을 하지 않으려고 한다. 따라서 관리자로 오래 근무한 인력이 다른 새로운 일을 할 수 없는 상태까지 초래하게 된다. 이러한 관습을 없애기 위해서는 승진연한을 늦춰 계속적으로 활동적인 일을 수행하게 하여 생산성을 유지시켜 주어야 할 것이다. 또 다른 대안으로는 직급 수를 줄여서 승급단위를 낮추는 것도 하나의 방법이라 볼 수 있겠다. 한편으로 나이 든 사람들이 계속 일을 할 수 있도록 만드는 시스템이 매우 중요할 것이다. 나이가 들어간다는 것은 체력과 건강에 약점이 있지만 풍부한 경험과 노하우가 축적되어 있다는 강점도 가지고 있다. 따라서 작업방식을 고령자 친화적인

방식으로 바꾸는 것이 필요하고, 기존에 하던 일을 계속 수행할 수 있는 시스템을 갖춤으로써 장년의 경험을 활용할 수 있는 부분을 확장해야 한다고 생각된다.

이런 측면에서 볼 때, 임금피크제의 가장 취약한 부분 중 하나는 임금피크제 적용대상이 기존의 일을 떠나서 다른 일로 흡수되는 경향이 많다는 것이다. 임금피크제를 적용하더라도 직무를 계속 유지할 수 있는 방안을 마련해야 한다. 일본에서도 일을 덜 하는 대신 임금을 줄이는 방법을 모색하였으나, 전혀 다른 업무를 주어 임금을 줄이는 방법을 만들지는 않았다. 일과 임금을 동시에 생각을 하는 것이 중요하다고 생각된다,

근로자의 입장에서 용퇴문화를 없애는 것도 상당히 중요한 부분이라고 생각된다. 후배의 부담을 덜어주기 위해, 혹은 후배의 지시를 받는 것을 부담스럽게 생각하는 우리 사회 인식은 용퇴문화를 확산하게 되었고, 검찰과 공무원 사회가 용퇴문화 확산의 주도적인 역할을 해온 것이 사실이다. 일반적으로 나이가 많은 선배 팀원이 후배 팀장에게는 부담으로 다가올 수 있다. 그래서 팀장은 팀장대로 팀원은 팀원대로 별도의 교육을 진행해야 한다. 나이 많은 팀원을 어떻게 대해야 할지 나이 적은 팀장을 어떻게 대해야 할지에 대한 교육과 법칙을 가지고 있어야 한다. 단기간에 이런 문화가 없어지기에는 쉽지 않겠지만, 고령사회에 접어드는 시점에서 더 오래 본인의 전문 분야에서 계속 일을 하기 위해서는 극복해야 할 문화라 생각된다. 일반적으로 은퇴하고 다른 직업으로 옮겨갔을 때, 평생 본인이 해오던 업무와는 다른 업무를 수행하는 경우가 많고, 이는 개인의 생산성과 경험을 최대한 발휘하지 못하게 하는 원인이기도 하다.

노사관계에서 정부의 역할을 보면, 임금체계와 관련된 부분은 정부가 개입할 수 있는 부분이 많지 않다고 생각된다. 임금체계라는 것은 업종마다 다르고 기업의 상황마다 다른데 이런 부분에 대해서까지 정부가 직접 개입을 하게 되면 노사의 자생력이 떨어지는 효과가 발생하게 될 수 있다. 따라서 정부는 임금체계 외에 할 수 있는 일이 무엇인지를 생각해 보

아야 한다. 일본 사례를 보면 동일직군의 낮은 직무로 이동시켜 임금을 감액하거나, 근로시간을 단축시켜 임금을 감액하는 형태를 취하는 경우가 많다. 일본의 사례를 적용한다고 가정할 때, 우리나라의 경우 전통적으로 근로시간이 제대로 지켜지지 않는 경우가 많다. 정부가 근로시간을 규제하든가 다른 방법을 모색해서 근로시간제도를 바꿔야 하는 것이 매우 중요할 것으로 보인다. 또한 정년이 60세로 보장됨에 따라 과거 해고에 대해서 수긍을 하던 근로자들이 본인의 권리를 침해받는다고 생각하고 분쟁에 참여할 가능성이 높다. 기업에서 더 많은 정리해고를 시킴으로써, 오히려 노동위원회의 안건들이 많아지게 되며 더 복잡하게 교묘하게 사업주의 해고가 발생할 수 있다. 정부에서는 부당해고에 대한 철저한 감독과 향후 발생하게 될 분쟁에 대해 사전 매뉴얼을 구축하고 대응해 나가야 할 것이다.

현재의 사업장에서 중고령근로자가 부당한 대우를 받고 있는지에 관하여 지방노동위원회의 부당해고 진정사건의 고찰을 통하여 살펴보고자 한다. 2013년도에 지방노동위원회에 부당해고 건으로 접수된 사건은 10,293건으로 이 중 만 50세 이상의 근로자가 부당해고 신청건수는 4,022건으로 약 40%의 사건이 중고령자의 부당해고사건이라고 볼 수 있어, 중고령자가 사업주로부터 부당하게 해고되는 경우가 많은 것으로 볼 수 있다. 사업주는 경영상의 이유로 해고를 진행했지만, 해당 중고령근로자는 이를 인정하지 못하고 절차를 위반하거나 정당하지 못한 이유로 부당해고를 진행한 경우로 주장한 경우들인 것이다. 이러한 4,000여 건의 부당해고사건에 대하여 지방노동위원회에서 346건에 대해서는 부당해고로 인정하여 인정률은 10%에 다다르고 있다. 물론, 부당해고사건이 접수된 이후에 사업주와 타협을 통해 취하하는 경우가 많아, 이러한 경우도 부당해고 인정사건으로 간주하여야 할 것이다. 이러한 350여 건의 부당해고 인정사건은 지속적으로 사업주가 부당해고가 아니라고 주장한 반면, 지노위에서는 중고령근로자의 연령이나 특성으로 인하여 부당해고라고 인정한 경우여서, 이러한 경우에 대한 면밀한 분석이 중고령자의 근무환경을 이해하는 데 많은

도움을 주고 있다.

〈표 5-5〉 지방노동위원회별 부당해고 등의 접수건수

위원회	접수건수				
	계	당해 연도	이월	1963년생 이전 근로자	
				전체 건수	인정건수
서울	3,989	3,676	313	1,378	113
부산	769	730	39	306	22
경기	1,950	1,795	155	671	41
충남	678	624	54	259	33
전남	541	507	34	199	17
경북	1,002	918	84	356	24
경남	516	468	48	157	17
인천	693	645	48	272	21
강원	339	313	26	140	21
충북	185	173	12	64	6
전북	394	358	36	191	24
제주	96	86	10	29	7
계	11,152	10,293	859	4,022	346

지노위에서 중고령근로자에 대한 부당해고라고 인정한 사건들은 개별 특성들이 강하고, 재판기록 등의 질적인 자료가 많아서 사실상 통계화하기에는 많은 어려움이 있다. 본 절에서는 중고령자의 연령차별로 발생한 부당행위의 경우를 살펴보기 위해 인정사건에 대한 신청자의 부당해고 사유를 고찰하고, 재판에 참여한 조사관들이 정리한 법적 쟁점사항에 대해서 정리해 보기로 한다.

부당해고로 인정된 경우를 유형화하면 해고의 정당성 여부, 해고절차의 정당성 여부, 중고령자의 특성에 기반한 해고사유로 나눌 수 있다. 이 모든 경우가 중고령자의 특성과 관련지을 수 있지만, 특히 연령에 따라 발생하는 부당해고에 초점을 맞춰야 할 것이다. 우선 정년규정과 관련된 부

당해고사건이 존재하고, 경영상의 이유에 따른 부당해고 인정사건이 많은 것에 주목할 필요가 있다. 또한 중고령근로자의 취약한 고용형태에 따라 중고령자에게는 보직이 부여되지 않거나 부당배치, 전직처분, 계약기간이 명시되지 않는 등의 인사상 불이익이 많은 것으로 보인다. 부당해고나 퇴직강요가 전환배치나 자동면직 등의 인사상의 방법으로 이루어지고 있는 것을 암시한다.

〈표 5-6〉 중고령자 해고인정사건의 쟁점사항

중고령자 해고 유형	지노위 조사관이 작성한 쟁점사항
유형 1. 해고의 정당성 여부	• 해고의 정당성 여부, 경영상 해고의 정당성 여부 • 기간의 정함이 없는 근로계약인지 여부 • 근로자가 무기계약 근로자로 전환된 경우에 해당하는지 여부 • 근로자의 근로계약 갱신기대권을 인정할 수 있는지 여부 • 긴박한 경영상의 필요성이 있는지 여부 • 해고회피 노력 여부 • 직위해제 및 대기발령의 정당성 여부 • 근로자에 대한 퇴직처분이 정당한지 여부 • 근로자에 대한 부당노동행위가 있었는지 여부 • 이 사건 수습근로계약기간 만료에 따른 근로관계 종료가 해고에 해당하는지 여부
유형 2. 해고절차의 정당성 여부	• 근로자에 대한 해고사유의 서면통지에 대한 여부 • 근로계약 종료 통보가 해고에 해당하는지 여부 • 징계사유 및 징계절차의 정당성 여부 • 징계양정의 적정성 여부 • 근로계약이 기간의 정함이 있는 계약인지 여부 • 사용자 적격이 누구에게 있는지 여부 • 부당노동행위에 해당하는지 여부 • 근로자의 근로기준법상 근로자성 여부 • 대기발령의 정당성 여부 • 이 사건 대기발령 사유의 존재 여부
유형3. 중고령자의 특성에 기반한 해고사유	• 취업규칙의 정년규정이 효력이 있는지 여부 • 경영상의 이유에 의한 해고의 요건을 갖추었는지 여부 • 이 사건 해고가 경영상 이유에 따른 해고의 정당성(긴박한 경영상 필요성, 해고회피 노력, 합리적이고 공정한 해고기준 및 대상자 선정, 노사 간 성실한 협의) 여부 • 부당 보직 미부여 여부 • 이 사건 근로자들이 수습기간 중에 있던 근로자인지 여부

	• 전환배치의 정당성 여부, 전보의 업무상 필요성 여부, 부당배치전환 여부, 인사명령(배치전환 등)의 정당성 여부 • 대기발령 처분의 성격에 대한 여부 • 전직처분의 정당성 여부 • 인사조치의 업무상 필요성과 생활상 불이익과의 비교·교량에 있어 정당성이 있는지 여부 • 무기계약 근로자로 전환되었는지 여부 • 재계약을 거절한 것이 부당행위에 해당하는지 여부 • 자동면직이 해고에 해당하는지 여부 및 (해당한다면) 그 정당성 여부

이제 중장년근로자의 부당해고로 인정된 사건들을 중심으로 중고령자가 겪고 있는 애로점을 분석해 보기로 한다. 우선 유형화를 하면 크게 5가지로 분류할 수 있는데, 정년규정에 따른 해고, 중고령근로자의 취약한 고용계약, 중고령근로자는 정리해고의 희생물, 중고령근로자 경륜과 책임에 따른 행동이 사업주와의 충돌, 중고령근로자의 신체적 쇠퇴현상으로 정리가 된다. 중고령근로자는 사문화된 정년을 부당하게 적용받아 부당해고되거나, 다양한 경영상의 이유로 정리해고 되고 있다. 또한 중고령근로자의 계약조건이 불완전하거나 충분한 보호를 받고 있지 못하여 사업주의 부당해고 통첩에 반대할 기업 내의 장치가 없는 것도 사실이다. 그리고 중고령자의 신체적인 쇠약을 빌미로 부당해고를 진행하고 있어, 사업장 내에서 중고령근로자의 신체능력을 유지하기 위한 프로그램도 고안될 필요가 있어 보인다. 마지막으로, 중고령근로자들의 장기간 근속으로 사업장 내에서 자기들의 목소리를 통하여 의견을 개진하는 과정에서 사업주와의 마찰도 일어나고 있는 것으로 보인다.

유형 1: 정년규정에 따른 해고

- 사용자는 취업규칙의 정년규정에 의거하여 이 사건 근로자를 정년퇴직 처리하였다고 주장하나 근로자는 취업규칙의 정년규정에 대하여 전혀 알지 못하고 사용자가 서면이 아닌 전화상 구두로 해고를 통보하였다.
- 근로자는 사용자가 정년도달을 이유로 퇴직 처리한 전례가 없고, 정년퇴직이 제도로서 정착되어 전체 근로자에게 일률적으로 시행하지 않았다면 단체협약상의 정년규정은 사문화된 것임에도 신청 외 노동조합과 체결한 단체협약 합의를 이유로 이 사건 근로자를 정년퇴직 처리한 것은 부당해고이다.

유형 2: 중고령근로자의 취약한 고용

- 근로자는 사용자의 강요에 의해 6개월 계약직 근로를 한 후 사용자로부터 재차 근로자의 1년 계약직 기안문에 중간 결재하라는 요구에 강력 항의하였고, 이 과정에서 정규직 채용이라는 구두합의가 이루어지면서 기안문의 시행은 중단되었으나, 이후 사용자는 근로자를 강등 인사발령하고 근로자의 중요 담당업무가 거의 마무리되어 가는 시점에 이르자 지속적으로 근로자에게 정당한 사유 없이 그만 둘 것을 종용하다.
- 수습근로계약은 유효성이 존재하지 않으며, 설령 수습 근로계약의 유효성을 인정하더라도 이 사건 해고처분을 정당화할 만한 합리적이고 객관적 사유 없다.
- 근로자는 입사 시 사용자와 1년의 계약기간이 정해진 근로계약을 체결한 사실이 없음에도 이 사건 사용자가 계약기간 만료를 이유로 근로계약을 종료한 것은 부당해고이다.
- 사용자는 이메일을 통해 '이달 말을 끝으로 퇴사해 주시면 합니다'라는 해고통지서를 근로자에게 보내 해고를 통보하였으나, 근로자는 근무과정에서 해고를 당할 이유가 없었고 이전 해고에 대한 어떠한 얘기도 듣지 못하였으므로 이는 부당한 해고이다.
- 근로자는 사용자와 임금 추가협상 과정에서 거슬린 말을 하였다는 이유로 사용자가 보복적 조치로서 전보명령을 행한 것이며, 단체협약에 따라 임금을 저하할 수 없음에도 부당하게 임금을 감소하였다.
- 공개채용 절차를 거쳐 재계약하였으나, 공개채용은 단지 형식에 불과할 뿐 실제로는 퇴직하지 아니한 채 단절 없이 계속근무하였으므로, 이미 근무기간이 2년을 초과하여 기간제법에 따른 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 해당하고, 따라서 사용자가 근로계약기간이 만료되었다는 이유로 자신에게 근로계약 해지를 통보한 것은 부당해고이다.

유형 3: 중고령근로자는 정리해고의 희생물

- 이 사건 정리해고는 긴박한 경영상의 필요, 해고회피 노력, 해고대상자 선정의 합리성과 공정성, 사전 협의라는 정리해고의 요건을 모두 충족하지 못하였다.
- 사용자는 지속적으로 근무해 왔던 이 근로자들에게 합리적인 사유 없이 장기간 업무대기를 명하는 방식으로 이 사건 근로자들을 실질적으로 해고하였다.
- 사용자는 근로자들의 거주지에서 출퇴근이 불가능한 부산, 대전, 청주, 전주로 전보발령하였으며, 전보발령으로 인한 생활상 불이익이 막대함에도 불구하고 전보발령을 실시하면서 근로자들과 충분한 사전 협의가 이루어지지 않았다.
- 근로자는 이 사건 사용자가 객관적이고 합리적인 이유 없이 시용기간이 만료되었다는 사유만으로 본 채용을 거절하는 형태로 근로관계를 일방적으로 해지하였다.
- 근로자들은 이 사건 사용자가 긴박한 경영상의 필요성, 해고회피 노력, 해고대상자 선정의 합리성 및 공정성, 근로자대표에의 사전 통보 및 성실한 협의를 요건으로 하는 정리해고의 정당성 요건을 갖추지 못한 상태에서 근로자들에 대한 정리해고를 강행하였다.

유형 4: 중고령근로자의 경륜, 책임에 따른 행동이 사업주와의 충돌

- 사용자가 거론하고 있는 '음주상태 교육 방해', '작업거부 선동'은 사실이 아니며, '직장 내 위계질서 문란행위'는 고충처리와 작업환경 개선을 둘러싼 의견차이에서 비롯된 갈등을 부풀려 주장하는 것이다.
- 근로자가 회사의 치부 등을 알고 있어 부담스럽고 체불임금 건으로 정부기관에 진정을 한 이유로 어떠한 준비도 할 여유를 주지도 않고 사용자가 구두로 해고 통보하였다.
- 근로자는 사실관계를 바로 잡을 의도로 게시판에 글을 올린 것이고, 이를 가지고 품위유지에 어긋난다는 이유로 해임 처분하였다.

유형 5: 중고령근로자의 신체적 쇠퇴현상

- 근로자는 병가기간이 만료되기 전 의사 소견서를 제출하여 근무할 수 있는 건강상태임을 충분히 입증하였음에도 불구하고 의사가 작성할 수 없는 내용의 소견서를 요구하며 근로제공을 거부하고 출근정지 명령을 내렸다.
- 근로자는 근무도중 쓰러져 입원치료를 하게 되었고 산재처리신청을 하려고 필요한 서류를 준비하던 중 재직증명서를 받으려는 과정에서 사용자가 정당한 사유 없이 해고한 것을 알게 되었다.
- 근로자는 당뇨병은 이 사건 사업장 입사 전에 발병한 것으로 현재 악화된 사실이 없는데도 불구하고 갑자기 대학병원 의사소견서를 제출하라고 하여, 해당 병원에 의뢰하였으나 발급이 불가하여 당뇨치료를 받고 있는 내과의 소견서를 제출하였으나, 동 소견서상의 일부 내용을 이유로 이 사건 근로자를 휴직명령하였다.

5. 산업안전보건 시장에 미치는 영향

가. 고령근로자 산업안전 보건정책의 필요성

건강은 개인의 인적 자본 측면에서 중요한 역할을 차지할 수 있다. 일반적으로 건강은 2012년 산업재해 원인조사 자료를 토대로 하여 연령별 업무상 사고사망자 비율을 보면, 50~60세 미만에서 2012년 32.1%로 업무상 사고사망자 비율이 가장 높은 것으로 나타났다. 60세 이상 연령군에서도 2012년 사고사망자 비율이 2008년에 비해 10.5%p로 크게 증가한 것을 확인할 수 있다. 이는 근로자의 연령에 비례하여 사고나 부상을 당할 확률이 더욱 큰 것으로 볼 수 있으며, 따라서 고령자에 특화된 산업안전 보건정책을 수립할 필요성이 존재한다. 특히, 근로자의 정년이 연장되는 경우 이러한 상황은 더욱 악화될 것으로 짐작되며, 연령층에 특화된 산업안전 보건정책 및 고령자를 대상으로 한 정책이 요구된다.

60세 정년연장으로 인해 고령근로자 수가 증가할 것으로 예상되는 바, 대부분 젊은 근로자들에게 맞추어져 있는 근로환경을 고령자의 신체 노화 특성을 반영해 개선하고, 고령근로자를 위한 안전과 건강에 대한 대책이 시급히 마련되어야 할 것이다. 근로자 고령화에 따른 유병결근 등의 증가는 직접적으로 기업의 생산성에 영향을 미치고 이는 기업의 경쟁력 약화로 이어질 수 있다. 60세 정년연장이 2~3년여 앞으로 다가온 현 시점에서 고령자의 안전보건 관리에 대한 체계적인 정부의 정책지원 방향을 수립해야 한다.

고령자 안전보건정책의 필요성이 강조된 내부적인 환경 변화로서, 최근 근로자의 정년 기한이 60세까지로 늘어난 바, 이에 따른 고령근로자의 절대 수치가 증가할 것이 확정적이며, 이에 따라 상대적으로 산업재해가 발생하는 비율이 높은 고령근로자의 산업안전보건에 대한 관리가 더욱 중요

한 요소가 된다. 또한 외부적인 환경 변화로서, 우리나라는 현재 급속한 고령화가 진행 중이므로 정년연장에 따른 고령근로자의 급속한 증가가 예상된다. 고령 취업자의 임금근로자는 2001년 37.3%에서 2010년 49%로 11.8%p 증가하였다. 임금근로자의 증가분 대부분은 기능원과 조립원에서 2001년 대비 6.3%p 증가하였고, 단순노무직 비중은 2001년 19.5%p에서 2010년 28.1%p로 10년 사이에 8.6%p가 증가하여 상당부분이 단순노무근로자의 증가분임을 알 수 있다. 고용노동부에서는 이러한 고령사회에 대비하여 고용상 연령차별 금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률 제정, 정년연장지원금, 정년퇴직자 재고용지원금, 60세 이상 고령자 고용지원금, 그리고 고령자 고용환경 개선 융자지원사업을 실시하는 등 고령근로자의 고용연장을 지원하여 고령자의 사회참여 활성화를 도모하였다.

<표 5-7> 전 산업의 연령별 종사상 지위별 취업자 분포

(단위: %)

연도	연령	전체	임금근로자				비임금근로자			
			소계	상용 근로자	임시 근로자	일용 근로자	소계	고용주	자영 업자	무급가족 봉사자
2001	전체	100	62.4	30.4	21.5	10.5	37.6	7.4	21.5	8.7
	55세 미만	100	67.5	34.4	23.0	10.1	32.5	7.8	17.2	7.5
	55세 이상	100	37.3	10.9	14.0	12.3	62.7	5.3	42.9	14.5
2005	전체	100	66.4	34.6	22.1	9.7	33.6	7.3	19.7	6.6
	55세 미만	100	71.6	39.1	23.3	9.2	28.4	7.6	15.3	5.5
	55세 이상	100	40.9	12.5	16.2	12.2	59.1	5.7	41.7	11.7
	55~64세	100	47.8	17.2	18.2	12.4	52.2	6.9	35.0	10.4
2010	전체	100	71.2	42.3	21.3	7.6	28.8	6.3	17.2	5.3
	55세 미만	100	76.6	48.0	21.7	6.9	23.4	6.5	12.7	4.3
	55세 이상	100	49.0	19.0	19.3	10.8	51.0	5.6	35.7	9.6
	55~64세	100	53.7	24.4	18.7	10.5	46.3	6.9	30.8	8.6

자료: 통계청, 경제활동인구조사(2001년, 2005년, 2010년) 원자료 분석.

〈표 5-8〉 전 산업의 연령대별·직종별 취업자 분포

(단위: %)

연도	연령	전체	행정 관리	전문가	기술공 및 준전문가	사무	서비스 및 판매	농림	기능원과 조립원	단순 노무
2001	전체	100	2.6	6.8	9.4	11.8	26.4	9.7	23.0	10.2
	55세 미만	100	2.3	7.6	10.8	13.8	27.5	4.3	25.2	8.4
	55세 이상	100	3.7	2.6	2.5	2.1	20.9	36.4	12.3	19.5
2005	전체	100	2.5	8.0	10.3	14.3	24.6	7.5	21.9	10.9
	55세 미만	100	2.4	9.2	11.8	16.7	25.1	3.0	23.4	8.6
	55세 이상	100	3.2	2.4	3.2	2.7	22.0	29.8	14.5	22.1
	55~64세	100	0.0	4.0	5.9	3.4	23.1	19.0	18.8	25.7
2010	전체	100	2.4	19.2		15.7	22.5	6.0	20.7	13.5
	55세 미만	100	2.2	22.3		18.6	23.4	2.3	21.2	10.0
	55세 이상	100	2.9	6.2		3.6	18.9	21.8	18.5	28.1
	55~64세	100	3.6	7.3		4.6	22.2	13.0	23.6	25.5

주: 2007 표준직업분류 6차 개정으로 '전문가'와 '기술공 및 준전문가' 직종이 '전문가 및 관련종사자'로 통합.

자료: 통계청, 경제활동인구조사(2001년, 2005년, 2010년) 원자료 분석.

나. 고령근로자 산업재해 발생 현황

2012년 산업재해 원인조사 자료를 살펴보면, 업무상 사고부상자 연령별 비교분석에서 지난 2008년에 비하여 50세 미만의 모든 연령군에서 감소하였으나 50~60세 미만의 연령군과 60세 이상에서는 사고로 인한 부상자의 비율이 크게 증가하였다. 특히, 업무상 사고사망자의 연령별 비교에서는 50세 이상 고연령군에서 지속적으로 증가하고 있는 가운데 50~60세 미만이 2008년 대비 4.4%p 늘어난 32.1%로 가장 높았으며, 60세 이상 연령군

에서는 2008년 대비 10.5%p로 업무상 사고사망자 수는 급격히 증가하였다.

〈표 5-9〉 연령별 업무상 사고부상자 비교

(단위: %)

구분	사고부상자			사고사망자		
	2008년	2010년	2012년	2008년	2010년	2012년
20세 미만	1.3	1.1	1.1	0.7	1.5	0.6
20~30세 미만	11.6	10.2	8.3	6.7	5.6	4.6
30~40세 미만	21.4	18.6	15.6	18.0	13.5	13.1
40~50세 미만	29.8	26.8	25.1	32.0	28.9	24.2
50~60세 미만	24.5	28.7	32.6	27.7	29.8	32.1
60세 이상	11.4	14.6	17.2	14.9	20.7	25.4

한편, 최근 2011~2012년 수도권과 강원지역에서 발생한 고령근로자의 업종별 산업재해 현황(안전보건공단)을 살펴보면, 고령근로자의 산업재해가 가장 많이 발생한 업종은 건설업(29.7%), 건물 등의 종합관리사업(14.3%)으로 조사되었다. 재해유형으로는 넘어짐 32.1%, 떨어짐 16.9%, 감김·끼임 11.9% 순으로 조사되었다. 이렇듯 건설업계 재해율이 증가하고 있는 것은 퇴직한 고령 미숙련 노동자들이 건설현장에 많이 유입되는 것 또한 원인으로 보인다. 실제로 산업현장에서 발생하는 산업재해 현황만 보더라도 50세 이상 고령근로자의 산업재해는 1999년에 비해 1.5배가 증가했다. 현재 건설현장에서 고령취업자의 특성을 고려한 안전수칙이 수립되어 있지 못한 것이 주된 원인인 것으로 파악할 수 있다. 특히, 고령근로자 50세 이상 근로자는 근력과 균형감각 등이 떨어지기 때문에 작업장에서의 사고율이 젊은 근로자들보다 높고, 고령근로자들이 젊은 근로자들에 비해서 같은 사고를 당해도 심각한 손상을 입는다고 보고되고 있다. 결국 대부분 젊은 근로자들에게 맞추어져 있는 근로환경을 고령자의 신체 노화 특성을 반영해 개선하고, 고령근로자를 위한 안전과 건강에 대한 대책이

시급히 마련되어야 하는 것으로 볼 수 있다.

한편, 건강 측면에서도 고령자는 취약한 환경에 잠재적으로 노출되어 있는 것으로 볼 수 있다. 특히, 고령근로자로 이행하면서 발생하는 신체적 특징은 감각기능의 저하, 운동기능의 저하, 뇌 기능의 저하, 갱년기, 기억력의 감퇴, 집중력 저하 등이 있으며, 산업 보건적 특성으로서 생리적 기능 저하로 인한 안전사고의 증가, 뇌심혈관계 질환 고위험군(남성 55세, 여성 65세)으로의 이행 등의 문제가 발생할 수 있다. 이들에 대한 업무상질병 현황을 살펴보면 근골격계 질환 56%, 분진 23%, 뇌심혈관계 8% 등의 재해가 발생하는 것을 알 수 있으며, 특히 사망자의 경우에는 분진 54%, 뇌심혈관계 질환 34%, 직업성 암 5% 등의 재해가 발생하고 있다.

이와 같은 고령근로자의 질병 관련 특징을 고려한 재해 예방을 위하여 하지근력의 강화를 위한 운동 프로그램 보급, 근력측정 등을 통한 민첩성, 근력 확인 등을 통한 체험형 교육, 전체적인 피로도 저하를 위한 건강증진 활동, 인적 요인으로 인한 사고를 중심으로 한 사례 개발·보급 등이 요구된다. 특히, 남성의 경우 55세 이상, 여성의 경우 65세 이상이 뇌심혈관계 질환의 명확한 위험요인임이므로 고령자에게 주로 발생하고 있는 뇌심혈관계 질환, 근골격계 질환 등의 작업 관련성 질환의 예방에 노력을 기울여야 한다.

다. 정년연장에 대비한 고령자 산업안전 보건관리 대책

정부의 정책지원 방향은 기본적으로 기업 스스로 고령 친화적인 인프라를 구축할 수 있도록 지원해 나가야 할 것이다. 안전보건 강화를 통한 고령근로자의 노동력을 보존하기 위해서는 고령근로자 맞춤형 안전교육 실시 및 안전보건 관리 매뉴얼 개발, 고령근로자 맞춤형 안전교육 실시 및 안전보건 관리 매뉴얼 개발, 고령근로자가 안심할 수 있는 안전한 작업환

경 구축, 고령근로자를 배려한 직무 재설계, 고령근로자를 위한 건강 증진 프로그램 개발 및 운영으로 구분하여 볼 수 있다.

1) 고령근로자 맞춤형 안전교육 실시 및 안전보건 관리 매뉴얼 개발

우선 고령근로자들이 종사하는 주요 업종을 중심으로 산업재해 발생의 원인과 특성을 파악하여 산재발생을 예방할 수 있는 안전교육을 실시·강화하여야 할 것이다. 현재 우리나라의 산업현장에서 실시되고 있는 안전보건교육은 고령근로자와 일반근로자를 구별하지 않고 통합하여 실시하고 있는 실정이다. 고령근로자의 경우에는 젊은 사람에 비해 이해, 납득하기까지 시간이 많이 걸리는 경우가 있으므로 전체를 대상으로 하는 집합교육보다는 분리해서 교육하는 것이 필요하다. 교재의 구성도 가급적 문자를 크게 하고 그림이나 도해를 많이 사용하는 것이 권장된다. 고용노동부에서는 중고령자에 효과적인 사업장 내 교육을 실시하기 위해 구체적인 행동지침을 담은 매뉴얼 개발에 대한 가이드라인을 제시해 줄 필요가 있다.

2) 고령근로자가 안심할 수 있는 안전한 작업환경 구축

고령근로자 친화적 기업인증 등의 과정을 통하여 안전한 작업환경의 구축이 선행되고, 이에 따른 산업안전보건 측면에서의 인적 자본 손실을 최소화시킬 수 있다. 이는 기업의 입장에서 고령자의 고용이 증가되는 상황에서 그들이 작업환경을 개선함에 따른 인센티브를 구축함으로써 고령근로자들의 산업재해 예방에 기여할 수 있다. 고령근로자를 대상으로 한 안전작업 환경이라 함은 신체 기능 저하로 인한 사고 확률을 감소시킬 수 있는 환경을 구축하는 것이라 할 수 있다. 특히, 근시·눈부심·청력감퇴 등의 문제가 대표적으로 발생하므로 작업장 내 빛의 양 증가, 소음 최소화, 청각적 경고 제공 등이 요구된다. 특히, 추락 혹은 낙하 등의 사고를 예방하기 위하여 고령자의 고층 작업을 줄이고, 좀 더 안전한 울타리 등

의 설치가 필요하다.

이러한 환경의 구축은 정부의 규제 혹은 권고만으로는 빠른 시일 내에 이루어지기 어려운 것이 현실이다. 따라서 기업들 스스로 고령근로자에 친화적인 기업환경을 구축할 수 있는 인센티브를 제공하는 방안을 고려할 수 있다. 고령근로자 친화기업 선정 시 산재보험요율 감면 등의 금전적인 인센티브가 가장 대표적인 방법이 될 수 있다. 또한 가장 대표적인 산재예방사업인 클린사업과 연계하여 고령근로자 대상 안전설비 설치 등을 진행할 경우 추가지원 혹은 인정 등의 추가 인센티브를 고려하여야 한다. 또한 고령자 친화적인 시설 및 장비 설치 시 대출금리 인하 등을 제공할 수 있다.

3) 고령근로자를 배려한 안전직무 및 안전근무 방식으로 전환

고령근로자는 상대적으로 풍부한 기술과 경험이 축적되어 있는 반면, 젊은 근로자는 체력과 민첩성 등을 소유하고 있는 것으로 볼 수 있다. 이러한 특성을 가진 근로자들을 적절히 조합하여 직무를 수행하게 한다면 장점을 극대화할 수 있는 조합이 가능하다. 고령근로자와 젊은 근로자를 한 조에 편성하여 일하는 경우 고령자의 안전한 작업이 가능하며, 잠재적인 산업재해 발생을 감안하여 고령자에게 안전을 담보할 수 있는 환경이 구축된다. 또한 젊은 근로자들에게는 고령근로자의 숙련된 경험이 전수될 수 있다는 점에서 부가적인 생산성 창출효과를 기대할 수 있다.

근무체계 스케줄의 조절, 교대근무 및 야간근무 시 고령자의 체력적인 한계와 위험성을 고려한 편성을 권장하여야 한다. 예를 들어, 교대근무가 진행되고 있는 사업장의 전체 근로자 대비 고령자의 비율이 일정 수준 이상 상회하게 되면, 교대근무를 위한 임시근로자의 추가채용 등의 규제를 통하여 고령자의 숙련된 경험에 따른 생산성을 유지하면서 안전한 환경을 구축할 수 있다.

4) 고령근로자를 위한 건강증진 프로그램 개발 및 운영

고령근로자의 경우 만성질환에 의한 이환율이 높게 나타나고 있으므로 고령근로자를 대상으로 하여 맞춤형 건강증진 프로그램을 운영하는 것이 요구된다. 영양 프로그램, 운동 프로그램 등을 통하여 평상시 건강유지 및 관리가 가능하며, 지속적인 건강검진 등이 제공됨에 따라 갑작스러운 질병의 발견에 따른 인적 자본 손실을 미연에 방지할 수 있다. 또한 여러 가지 약물치료 및 치료관리 프로그램 개발을 통한 고령근로자 건강관리가 요구된다.

제6장 60세 정년제 의무화에 따른 기업비용과 사회비용

1. 기업비용과 사회비용의 쟁점사항: 연령에 따른 노동생산성과 고령화 시대의 연금제도

가. 연령에 따른 생산성 변화 분석

고령화 사회로의 이행에 따른 국가 전체의 노동생산성 변화는 심도 있게 고려되어야 한다. 연령이 증가함에 따라 신체적인 여건 등에 의하여 작업능력이 점차 낮아지게 되는데, 이는 노동에 대한 효율성이 낮아지는 것으로 볼 수 있다. 본 절에서는 연령과 임금구조의 관계를 활용하여 연령에 따른 생산성의 변화를 추정하였다.

임금은 가장 대표적인 생산성을 측정할 수 있는 변수로서, 사용자들이 임금을 책정할 때 각각의 근로자들의 능력에 맞게 임금을 책정할 것이라는 가정 하에서 임금을 생산성의 대리변수로 간주하게 된다. 일반적으로 임금을 추정하는 방식은 Mincer의 임금함수를 기반으로 한다. 즉, 일반적인 Mincer의 임금함수를 활용하여 건강수준별 임금을 결정하는 과정은 다음과 같이 정의된다.

$$\ln w_i = x'_i \beta_i + \epsilon_i$$

이때 w_i는 근로자의 임금수준을 의미하고, x_i는 임금에 영향을 미치는 인구학적 혹은 개인의 특성(성, 연령, 교육수준, 경력, 업종, 직종, 기업 규

모, 건강상태 등)을 의미한다. 특히, 임금에 영향을 미치는 변수 중 연령은 일반적으로 이차식의 형태로 모형에 포함되며, 이차항의 값이 음수로 나타나므로 역 U자 형태의 연령과 임금의 관계를 파악할 수 있다. 임금과 연령에 대한 구체적인 결정 방정식은 다음과 같다.

$$W = \alpha + \beta_1 AGE + \beta_2 AGE^2 + \gamma X + \epsilon$$

이때 AGE는 연령, AGE^2는 연령의 제곱을 의미하고, X는 임금을 설명할 수 있는 나머지 설명변수의 벡터로 구성된다. 이러한 모형을 기준으로 하여 한국복지패널을 활용하여 분석한 결과는 다음과 같다.

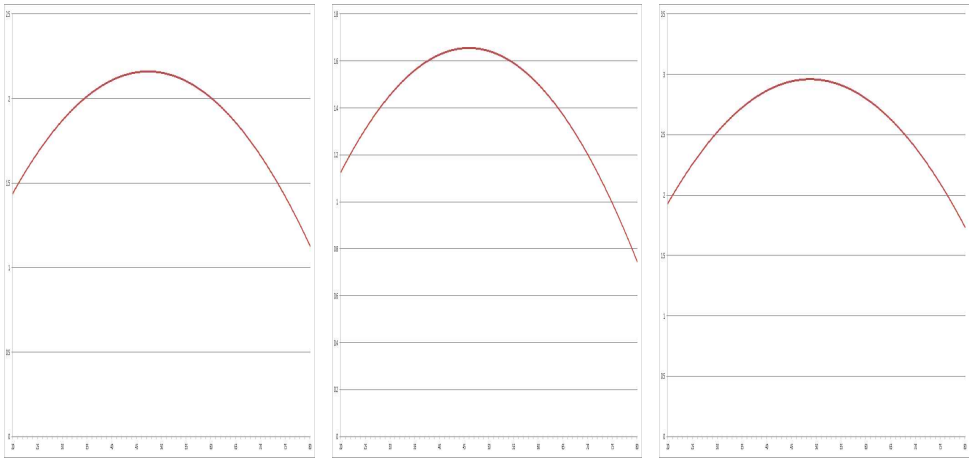
<표 6-1> 임금에 영향을 미치는 요인 분석결과

	전체 모형	여성	남성
상수항	4.584***	4.952***	4.303***
	(0.118)	(0.182)	(0.162)
연령	0.091***	0.072***	0.122***
	(0.005)	(0.007)	(0.006)
연령제곱	-0.001***	-0.001***	-0.001***
	(0.000)	(0.000)	(0.000)
성별	0.421***		
	(0.020)		
경력	0.061***	0.079***	0.048***
	(0.004)	(0.009)	(0.005)
경력제곱	-0.001***	-0.001***	-0.001***
	(0.000)	(0.000)	(0.000)
종사상지위	0.421***	0.436***	0.386***
	(0.023)	(0.038)	(0.028)
노동조합	0.042	0.152*	0.005
	(0.035)	(0.079)	(0.037)
교육수준, 규모, 직종, 업종, 건강상태	통제됨		
결정계수	0.578	0.417	0.585
관측치	4,208	1,889	2,319

주: ***는 1%의 유의수준, **는 5%의 유의수준, *는 10% 유의수준에서 유의함을 의미함.

분석결과는 다음과 같다. Mincer 임금함수를 이용하여 연령대별 임금 프로파일의 변화를 성별과 직종별로 구분하여 추정한 결과, 성별 임금 프로파일을 비교해 보면 여성에 비하여 남성의 임금이 같은 연령대를 기준으로 할 때 더 넓은 임금분포를 볼 수 있다. 또한 연령이 증가할수록 임금이 증가하거나 감소하는 속도를 비교해 보면, 여성에 비하여 남성의 경우에 임금의 최고점으로 증가하는 속도가 크며, 최고점에서 임금이 떨어지는 속도는 느린 것으로 보인다.

[그림 6-1] 연령에 따른 임금 추세 곡선



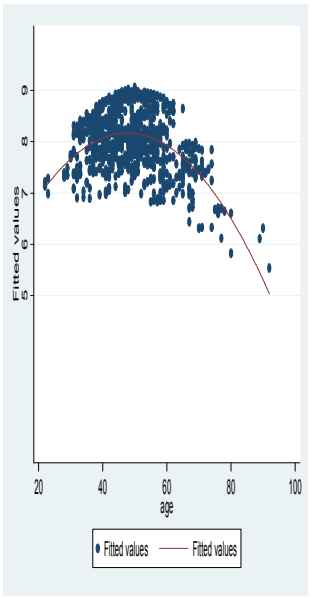
전체 대상
47.3세

여성
46.0세

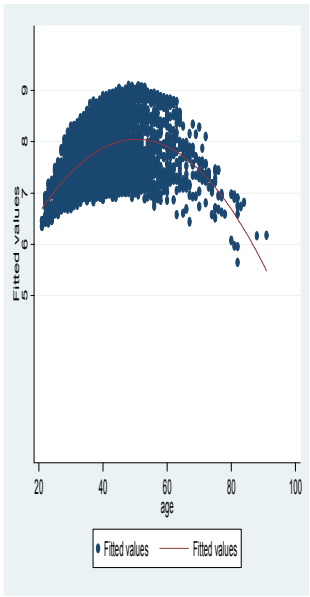
남성
48.7세

한편, 표준직종분류별(9개 직종) 임금 프로파일을 분석한 결과는 다음과 같다. 관리자의 경우에는 대상 관측치가 많지 않아 약간의 왜곡된 정보를 가져다줄 수 있으나 50세를 전후하여 생산성이 하락하는 것으로 볼 수 있으며, 전문가 및 관련 종사자의 경우에는 분포의 측면에 있어서 넓은 임금분포를 가지고 있으며, 40세 중반에서 임금이 감소하는 것으로 볼 수 있다. 또한 사무종사자의 경우에는 60세 이상의 관측치를 찾아보기 힘든

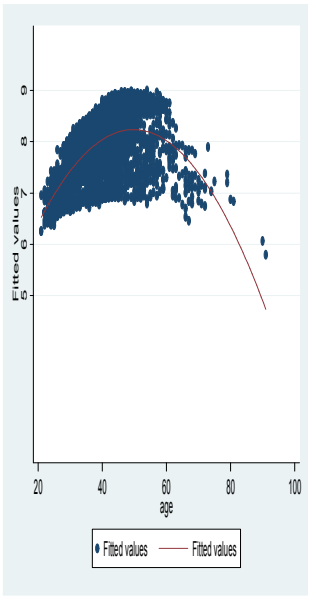
[그림 6-2] 직종에 따른 임금과 연령 분포 및 추세



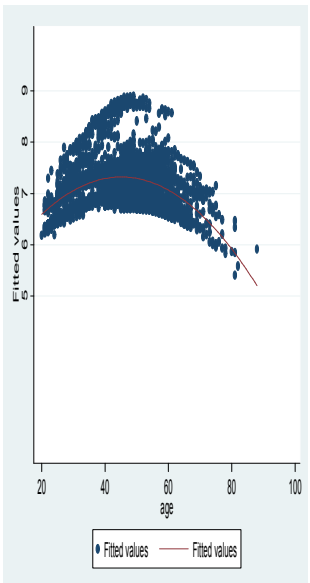
관리자



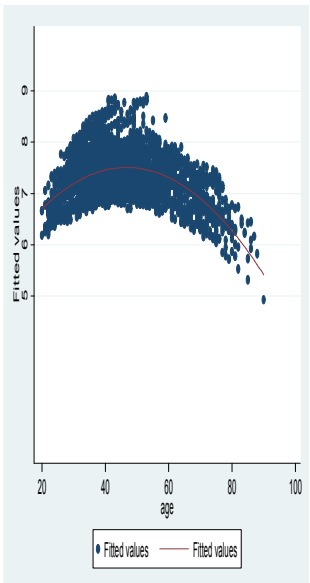
전문가 및 관련 종사자



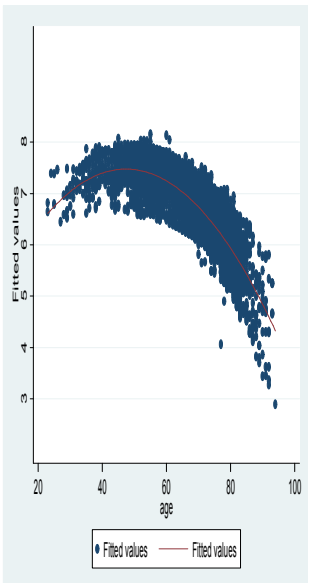
사무종사자



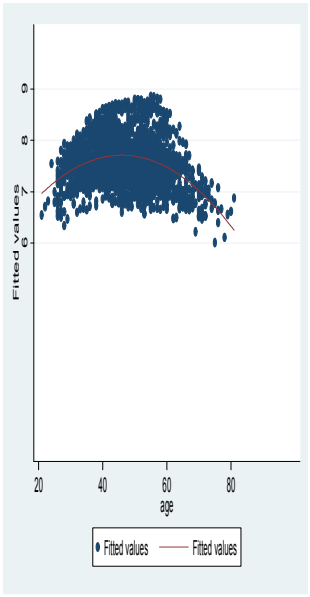
서비스 종사자



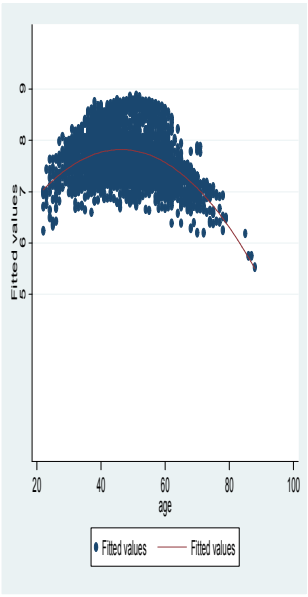
판매 종사자



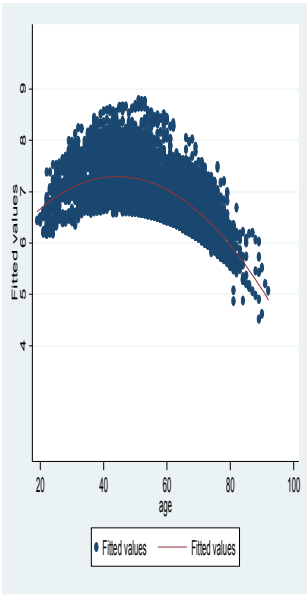
농림어업 숙련 종사자



기능원 및 관련 기능 종사자



장치·기계 조작 및 조립 종사자



단순노무 종사자

모습을 보인다. 따라서 60세 이상의 극단치에 의하여 급격한 임금 변화를 보이는 것으로 확인할 수 있다. 한편, 서비스 종사자와 판매 종사자의 임금 프로파일은 상대적으로 완만한 모습을 보이나, 농립어업 숙련종사자의 경우에는 좀 더 일찍 임금감소가 발생하는 것으로 보인다. 특히, 농림어업 숙련종사자의 경우에는 60세 이상에서도 관측치를 쉽게 찾아볼 수 있는데, 임금감소폭(기울기)이 다른 직종에 비하여 가파른 것을 볼 수 있다. 기능원 및 관련 기능 종사자는 생산성의 변화 폭이 크지 않은 것을 확인할 수 있으며, 단순노무 종사자는 평균적인 임금수준은 다른 직종에 비하여 낮은 형태이며, 임금감소 시점은 상대적으로 빨리 나타나는 것을 확인할 수 있다. 전체적으로 살펴볼 때, 관리자와 전문가 및 사무종사자는 임금이 정점을 기록한 후 급격한 임금감소가 나타난다. 그러나 단순노무종사, 기능원, 조립종사자는 전문직보다는 완만하고, 서비스와 판매직보다는 급격한 임금 프로파일의 변화를 보이고 있는 것을 볼 수 있다.

이상과 같은 결과는 다음과 같은 함의를 내포하고 있다. 임금이 생산성

을 대변할 수 있는 변수로 간주할 경우 임금방정식을 추정하여 생산성을 확인할 수 있다. 또한 건강이라는 변수는 연령과 밀접한 관계를 맺고 있는 것으로 볼 수 있으며, 이에 따라 연령이 높아지면서 건강수준이 감소하는 것으로 본다면, 건강과 노동생산성의 관계를 규명하여 연령수준이 높아짐에 따른 임금의 차등 책정에 대한 논리적 근거로 활용할 수 있다. 분석결과는 거의 모든 특징들을 통제하였음에도 불구하고 40대 후반에 이미 생산성이 감소하고 있다. 따라서 이미 기업들은 임금피크제와 유사한 임금책정 구조를 채택하고 있는 것으로 볼 수 있다.

〈표 6-2〉 생산성이 감소 추세로 이어지는 연령

		남성	여성
현재 건강상태	건강함	47.6	47.7
	건강하지 않음	46.7	51.4
건강만족도	건강함	47.4	48.4
	건강하지 않음	44.5	47.9
병원진료 여부	12일 이하	44.1	47.7
	12일 이상	49.9	50.1
질병 여부	질병 없음	44.8	48.5
	질병 있음	48.1	48.7

한편, 근로자의 건강수준에 따라 생산성이 감소 추세로 전환되는 연령을 살펴보면, 남성보다 여성이 더 늦은 시점에서 생산성이 낮아지는 것을 볼 수 있는데, 이는 남성의 경우 이른 퇴직에 따른 효과가 발생하는 것으로 볼 수 있으나, 여성은 저임금 저숙련의 직업을 지속적으로 보유하고 있기 때문인 것으로 사료된다.

나. 고령화 사회의 연금제도

1) 고령자 연금정책의 필요성

고령화·저출산의 급격한 진행으로 은퇴 후의 삶이 장기화됨에 따라, 복지정책의 중요성이 강조되고 있는 상황이다. 고령자 복지정책의 큰 틀은 '일할 수 있는 복지'와 '은퇴 후 안정된 소득보장을 통한 복지'로 구분할 수 있다. '일할 수 있는 복지'는 고령자 고용촉진을 위한 정년연장, 고연령층 노동의 재고용과 부분은퇴의 장려, 고령층의 교육훈련 프로그램의 강화 등 고령자의 취업 장려를 통한 노년기 복지의 실현을 의미하며, '은퇴 후 안정된 소득보장을 통한 복지'는 각종 사회보험과 연금제도를 마련하여 노후생활을 제도적으로 보장하고, 이러한 제도로도 생계 문제를 해결할 수 없는 계층에 대해서는 사회부조를 통해서 기본적인 생활을 보호해 나가는 것이라고 볼 수 있다.

고용을 통한 복지정책과 연금을 통한 복지정책은 각기 다른 정책방향이라고는 볼 수 없다. 고용기간과 급여 등의 조정은 연금재원의 차이를 발생시키기 때문에 두 가지 정책은 항상 함께 논의되어야 할 필요성이 있다.

한편, 60세 정년제 의무화를 통해 최근 고용을 통한 복지정책을 강화하고 있는 상황에서 연금 측면에서의 복지는 제도개선이 더디게 이루어지고 있는 상황이다. '노후생활 걱정 없는 나라'의 목표를 이루기 위해서는 적극적 고용정책과 함께 연금제도 개선이 반드시 뒷받침되어야 할 것이다. 우리나라 노후소득 보장체계를 연금소득을 중심으로 살펴보면, 국민연금(공적연금), 퇴직연금(사적연금), 개인연금(사적연금)의 3층 체계로 구성되어 있다. 현재 공적연금제도는 저부담·고급여 체계로 설계되어 고령화·저출산이라는 사회 환경 변화과정에서 연금재정 악화라는 위기상황을 맞고 있는 실정이다. 또한 사적연금제도는 공적연금과 달리 임의가입의 성격을 가지고 있고 노후 준비에 대한 국민적 인식도 충분하지 않아 가입률

이 낮은 상황이다.[20] 이러한 상황에서 60세 정년연장과 그에 따른 임금체계 개편 움직임으로 국민연금과 퇴직연금의 재원에 변화가 발생할 것으로 예측되며, 급속한 인구 고령화로 인해 은퇴 후 삶이 장기화될 것으로 전망되는 내부적 환경 변화가 발생하고 있다. 정년연장은 국민연금보험료 납입기간 증가로 인한 국민연금 수령액을 증가시키고, 근로기간 증가와 임금체계 개편으로 인한 퇴직연금 수령액에 변화를 가지고 올 것이다. 또한 외부적 환경 변화를 살펴보면, 최근 국제적인 장기저금리정책에 따라 채권 및 안전자산에 대한 투자수익률이 매우 낮은 상황이며, 이러한 저성장・저금리 상황에서는 연금적립금 투자방식에 대한 변화가 필요할 것이다. 따라서 현재 우리나라의 연금시장 상황과 고령화 시대의 내・외부 환경 변화를 고려했을 때, 국민노후소득 보장의 목표를 현실적으로 달성하기 위해서는 연금정책의 강화 및 개선이 필요한 시점이라 하겠다. 개인연금의 경우 정년연장의 직접적 영향이라기보다 소득증가에 따른 간접적 영향을 받는다고 볼 수 있으므로, 본 절에서는 정년연장의 직접적 영향을 받는 국민연금제도 정책방향과 퇴직연금제도 정책방향을 제시하고자 한다.

2) 고령화와 정년연장에 대비한 국민연금제도의 개선대책

(1) 수혜자 범위 확대를 통한 사각지대 완화

먼저 국민연금의 임의계속가입을 확대 적용하여 60대보다는 70대 이후의 초고령기에 연금소득으로 생활할 수 있도록 유도할 필요가 있다. 60세 이후 퇴직하거나 국민연금 반환일시금 수령 후 60세를 맞이한 경우, 임의계속가입이 불가능하여 공적연금 가입이력이 있으나 연금형태로 생활하지 못하는 자가 발생한다. 60세 정년연장에 따라 중고령층에 대해서는 연금소득보다 근로소득을 통해 생활이 가능하도록 유도하고, 근로활동이 어려

20) 2013년 말 기준으로 퇴직연금도입 사업장은 전체 사업장의 16%에 불과하며 가입자는 470만 명으로 전체 상용근로자의 절반에도 미치지 못하며, 개인연금 가입률을 살펴보면 가구 기준으로 2012년 21.6%로 2007년 이후 정체 추세에 있다.

워지는 초고령층에 대해서는 연금소득으로 생활할 수 있도록 조치하는 것이 필요하다. 따라서 초고령기 노후소득 보장을 위해 60세 이후라도 국민연금 임의계속가입이 가능하도록 조치해야 할 것으로 판단된다.

(2) 국민연금 당연 가입연령을 수급연령에 맞추어 상향 조정

현행 국민연금제도는 2028년까지 65세로 수급연령이 상향되도록 조정되어 있지만, 가입연령은 59세로 고정되어 있어 가입기간을 충분히 확보하지 못해 수급권을 확보하지 못하는 경우가 발생하고 있다. 이러한 문제를 해결하기 위해 가입연령과 수급연령을 연동하여 제도를 개선할 필요가 있다. 한편, 정년연령인 60세까지 모두 가입한다고 하더라도 국민연금 수급연령은 점차적으로 65세까지 증가함에 따라 여전히 최대 5년의 소득공백기가 발생할 수 있는 상황이다. 따라서 정년과 국민연금 수급시기의 괴리로 발생하는 소득공백기를 줄이기 위해 장기적으로 65세로의 정년연장을 고려하고 퇴직연금의 가교역할을 강화해야 할 필요성이 존재한다.

(3) 근로유인형 국민연금 설계

국민연금 수급연령에 도달한 이후에도 소득이 있는 업무에 종사할 경우에는 연금 수령액이 적어지거나 연금을 못 받는 경우가 발생한다. 이는 국민연금 수급연령에 도달할 경우 근로유인을 저하시키는 요인으로 작용할 수 있다. 따라서 국민연금 수급연령에 도달한 근로소득자의 삭감되는 연금 수령액을 축소하고, 노후 근로에 대한 소득세를 낮춰주는 방향으로 국민연금이 설계된다면, 고령근로자를 계속적으로 근로하게 하는 유인이 될 것이다.

(4) 점진적 보험료 인상

국민연금의 재정고갈 문제는 꾸준히 지적되어 온 과제이다. 이러한 문제를 궁극적으로 해결하기 위해서는 보험료의 점진적 인상을 통한 재정안정화 및 세대 간 부담 형평성을 모색해야 할 것이다. 60세 정년연장으로 생애 총소득이 증가할 것으로 예상되는 바, 현재의 적게 내고 많이 받는 비정상적 구조에 대한 개혁논의가 이루어져야 할 시점으로 판단된다.

2) 고령화와 정년연장에 대비한 퇴직연금제도의 개선대책

(1) 소득공백기 퇴직연금의 가교(Bridge)역할 강화

국민연금의 수급시점이 점차적으로 65세로 연장되기 때문에 60세 정년연장에도 불구, 또 다시 소득공백기가 발생하게 된다. 따라서 안정적인 노후소득 보장을 위해서는 국민연금 수급 전까지 퇴직연금의 가교연금 역할을 강화할 필요가 있다. 이를 위해 노후에 수령할 국민연금 소득수준을 고려하여 소득공백기에 퇴직연금을 많이 지급하고, 국민연금 수급시점에 퇴직연금을 적게 지급하도록 제도를 유연화할 필요가 있다. 또한 퇴직연금의 가교역할을 강화하기 위해서는 소득공백기에 IRP의 부분 인출을 허용하는 제도의 재설계가 필요하다. 현행제도는 퇴직 시 퇴직연금을 전부 IRP계좌로 이체하도록 의무화하였으며, IRP로 이전 후 부분 인출을 금지하고 전액인출만 가능하도록 설계되어 있다. 이는 대부분의 퇴직자가 IRP계좌를 즉시 해지하는 원인이 되고 있다. 따라서 은퇴 이후의 소득공백기에 IRP의 일정 부분에 한해 부분 인출을 허용한다면, 퇴직연금의 가교역할을 강화할 수 있을 것이다.

(2) 근로유인형 퇴직연금 설계

중장년층 근로자를 대상으로 DC형 퇴직연금의 자발적 납입한도를 높여

주고, 추가적으로 납입된 금액에 대한 세제혜택을 강화한다면, 은퇴 후 소득이 불확실한 중장년근로자를 계속적으로 일하게 만드는 효과가 있을 것으로 생각된다.[21]

또한 50세 이상 중고령자에게 퇴직연금을 담보로 금융기관에 대출을 받아 고용창출이 가능한 기업을 창업하게 한다면, 퇴직연금이 근로를 유인할 수 있을 것이다. 현재 퇴직연금 적립금을 담보로 한 대출상품이 존재하지만, 사용요건 등이 한정되어 있어 실제 활용도는 매우 낮은 상황이다. 퇴직연금담보대출을 활성화하기 위한 전제로, 원하는 경우 패널티 없이 언제나 상환가능해야 하며, 저리의 대출이자 및 대출심사 면제 등의 유인체계가 갖춰져야 한다. 그러나 한편으로는 퇴직연금의 노후소득 보장기능을 유지하기 위해 대출금액을 제한할 필요가 있다. 이를 위해 DC형과 IRP는 퇴직연금의 50%를 담보로 대출 허용하고, DB형의 경우 재직기간의 50%에 해당되는 액수를 담보로 대출 허용하는 방안이 있을 것이다.

(3) 퇴직급여체계의 일원화

노후 퇴직에 대한 준비가 거의 되어 있지 않은 근로자들에게 퇴직금이나 퇴직연금을 선택할 수 있도록 하는 현행의 퇴직급여체계는 연금의 3층 체계 구축을 통한 국민 노후보장 실현이라는 목표에 부적합해 보인다. 2013년 말 기준으로 500인 이상 대기업의 경우 93.6%가 퇴직연금에 이미 가입하였으나, 이에 반해 100~300인 규모 중견 기업의 퇴직연금 도입비율이 50%대에 머무르고 있으며, 100인 이하 중소기업의 경우 기존 퇴직금의 도입비중이 압도적으로 더 높은 상황이다. 일시금으로 지급되는 퇴직금은 주로 창업, 자녀의 결혼자금, 값비싼 소비재 구입, 생활비 등에 사용되어 소진속도가 빠르기 때문에 고령화 사회에서의 노후소득 보장기능이

21) 미국의 경우 50대 이상 근로자에 한해 연간 5,500달러를 추가적으로 기여할 수 있도록 하고 있으며, 호주의 경우도 50대 이상의 퇴직연금 기여한도를 기타 근로자의 한도와 비교할 때 두 배 높게 책정하고 있다.

약하다고 할 수 있다. 또한 퇴직금제도는 근로자 수급권 보호를 위한 사외 예치의무 규정이 없어 지급보장이 매우 취약한 것으로 판단된다. 실질적으로 퇴직급여체계를 퇴직연금으로 단일화하는 방안의 하나는 퇴직금을 퇴직연금처럼 IRP로 자동 이전하는 것이다. 퇴직금과 퇴직연금의 직접적인 단일화는 기업과 근로자의 선택권에 대한 제약으로 인해 강한 저항에 부딪힐 것으로 예상되지만, 퇴직금을 IRP로 자동 이전하는 것은 현재의 상황에서 근로자의 선택권을 제한한다고 볼 수 없기 때문에 정책적 합의를 도출하기가 좀 더 수월할 것으로 판단된다. 한편, 퇴직급여제도를 일원화하여 퇴직연금제도로 강제화하기 위해서는 전환부담이 작은 대규모 사업장부터 단계적으로 적용해야 하며, 현실적으로 강제화하기 어려운 영세 사업장의 경우 퇴직금 중간정산 제한, 이직 시 IRP 급여 이전 등 사실상 퇴직연금과 유사한 제도로 개선하여 퇴직금 선택유인 축소에 따른 자발적인 퇴직연금 전환을 유도해야 할 것이다. 주의할 점은, 퇴직연금제도를 강제 도입할 경우 근로자 보호의 관점뿐만 아니라 지급주체인 사용자 보호의 관점도 함께 고려되어야 한다는 것이다. 퇴직연금제도로의 이행을 위한 기업의 의무적립 비율 준수 등의 제도는, 규모가 작은 사업장일수록 재정적으로 부담이 되며 사업장의 존립 자체가 위협받을 수 있다는 점을 고려해야 한다. 이는 역설적으로 오히려 근로자의 생활을 위협하는 요소가 될 수 있기 때문이다.

(4) 퇴직연금 지배구조 개선

퇴직연금제도와 자본시장의 연계 및 퇴직연금시장의 활성화를 위해서 우리나라도 연금 선진국들과 같은 기금형 지배구조를 신설하는 것을 고려할 필요가 있다. 현재 우리나라 퇴직연금의 지배구조는 사용자와 퇴직연금사업자가 퇴직연금계약을 맺고 모든 업무를 사업자에게 위탁하는 계약형 지배구조만 존재한다. 현행 「근로자퇴직급여보장법」은 상호 견제와 감시를 위해 운용관리기관과 자산관리기관의 역할을 구분하고 있지만, 역할

구분에 그칠 뿐 한 개의 사업자가 운용관리 및 자산관리기관의 역할을 모두 수행하는 것을 금하고 있지 않다. 퇴직연금의 지배구조를 보면 편의상 운용책임을 지는 운용관리기관이 상품제공까지 함에 따라 자사상품을 포함하는 등 수급자보다 퇴직연금사업자에게 유리한 방법으로 자산을 운용하게 되는 주인-대리인 문제가 발생하게 된다.

계약형 지배구조 하에서 퇴직연금사업자는 과열 경쟁으로 인해 시중금리보다 높은 확정금리를 제시함에 따라 역마진을 감수하고 있으며, 또한 퇴직연금 특성상 장기적인 계획에 따라 운용되어야 함에도 불구하고 1년 만기, 2년 만기, 3년 만기의 확정금리를 제시하는 원리금 보장형에 상품이 집중되어 있다. 뿐만 아니라 현행 계약형 제도는 수급자의 비전문성으로 인해, 적립금 운용과 관련하여 사업자가 제시하는 운용방법을 수급자가 수동적으로 선택하도록 하고 있다. 이는 특별한 경우가 아닌 이상 퇴직연금 설정 시 계약한 최초의 사업자가 성과와 관계없이 지속성을 갖게 된다는 것을 의미하며, 이는 수급자의 노후소득 보장이라는 측면에서 합리적 선택의 방향을 저해하는 요인이 된다.

기금형 지배구조의 핵심적인 내용은 수급자의 사업자에 대한 의존성과 수동성을 완화하기 위해 수급자를 위해 행위하는 대리인(연금수탁자)을 선임하는 것이다. 기금형 지배구조 하에서 연금수탁자는 수급자를 대신하여 투자정책서 작성, 사업자 선정과 사업자에 대한 운용 지시, 사업자 상시 감시·감독을 통한 교체를 수행하게 되며 이를 통해 수급자의 사업자 의존도가 크게 완화될 것으로 전망할 수 있다. 또한 현재 행해지고 있는 1년 단기계약에서 벗어나 장기적인 시각에서 퇴직연금자산을 운용하도록 함으로써 근로자 수급권 개선에 도움이 될 것으로 보인다. 결과적으로 원리금 보장상품을 통한 수익률 보장 일변도에서 탈피하고, 연금수탁자의 책임아래 장기적이고 유연한 자산운용이 가능해짐에 따라 금융시장의 장기적인 발전을 기대해 볼 수 있다.

(5) 퇴직연금의 연금기능 강화를 위한 세제혜택 강화

현재 대부분의 퇴직자가 퇴직연금을 일시금으로 수령하기 때문에, 퇴직연금이 퇴직근로자의 노후소득 보장을 위한 연금으로서의 기능을 제대로 수행하지 못하고 있다. 이는 근로자가 일시금을 선호하는 상황에서 연금세율과 퇴직소득세율 간에 차이가 크지 않기 때문으로 분석된다. 실제로 2013년 6월 금융감독원 퇴직연금 영업실적에 따르면 2013년 2/4분기에 연금 수급요건을 갖춘 55세 이상 퇴직자 중 일시금 수급자는 30,007명이며, 연금 수급자는 1,742명에 불과한 것으로 나타나 퇴직연금의 본래 도입 취지와 다르게 연금기능이 매우 미약한 것으로 나타났다.

퇴직연금이 '실질적 연금'의 기능 수행을 하기 위해서는 연금 수령 시 세제혜택을 강화하여 근로자가 스스로 연금 수령을 선호하게 하는 유인체계를 구축해야 할 것이다. 현재 DC형 가입자의 추가 부담금과 개인연금을 합산하여 400만 원까지만 세액공제가 되기 때문에 퇴직연금의 추가 기여에 대한 인센티브가 미미하다. 유인체계를 위한 구체적인 세제해택 방법으로 연금 납입단계에서 퇴직연금에 대해 개인연금과 별도로 독립적인 세액공제를 부여하거나, 연금 수령단계에서 연금소득공제 한도를 상향 조정하는 방법이 있다. 또한 연금 관련 분리과세 기준을 상향 조정하는 것도 퇴직근로자의 연금수급에 대한 세제유인을 강화하는 측면이 되겠다. 한편, IRP 중도해지 시 패널티를 부여하거나, 혹은 유지 시 세제혜택을 강화하는 것도 퇴직연금의 실질적 연금강화 방안 중 하나로 볼 수 있다.

2. 기업의 인건비에 미치는 영향

60세 정년제 의무화에 대한 핵심적 논쟁은 선행연구에서 나타나듯이 '기업의 인건비 부담이 과연 어느 정도 증가할 것인가?'에 있다. 이와 관

련된 실증적인 연구인 전용일(2013)에서는 「사업체노동력조사 부가조사」와 「고용보험 자료」를 활용하여, 현재 각 기업의 정년연령과 정년제 실태를 분석하였으며, 「60세 정년연장법」 시행으로 인해 정년연장의 혜택을 받는 수혜근로자 수를 추정한 후, 이에 따른 직접 인건비 증가분을 추계하였다.

정년연장의 수혜를 받는 근로자 수를 파악하는데 있어, 일차적인 문제는 근로자의 '정년퇴직 시기를 어떻게 볼 것인가?'라는 점이다. 만 60세 정년이라 함은 기본적으로 만 60세 나이가 되는 시점에서 일을 그만두는 것을 의미한다. 하지만 기업마다 정년의 규정이 달라 어떤 기업에서는 분기별로 정년대상 그룹을 정리하고, 또 다른 기업에서는 반기단위로 정년대상 그룹을 정리하기도 한다. 근로자가 정확하게 만 60세가 되더라도 그 해 기업이 퇴직일로 설정한 날이 규정되어 있으면 그 날에 퇴직하는 것이 관례이다. 전용일(2013)에서는 근로자가 기업의 정년연령에 도달한 시점에 해당하는 달까지 근무한다고 가정하고 분석하였다. 즉, 사업장 정년연령이 만 58세인 경우, 1958년 1월 1일생과 1958년 3월 1일생 모두 2016년에 시기는 다르나 근무하는 사업장의 정년연령에 이르므로, 1월 1일생은 2016년 1월까지 근무하며, 3월 1일생은 2016년 3월까지 근무하고 퇴직한다고 가정하고 있다.

한편, '수혜근로자'는 2016년을 포함한 그 이후 연도에 사업장에서 규정한 정년연령에 도달하는 근로자로 2016년 1월 1일부로 시행되는 제도의 영향을 받는 근로자 집단으로 정의하였다. 따라서 수혜근로자를 추정하기 위해서는 기존 정년연령이 만 60세 이상인 사업장에 근무하는 근로자, 2016년 기준 만 60세가 되는 근로자, 2013년 현재 사업장의 정년연령에 도달하였거나 정년연령을 넘어서 근로하고 있는 근로자, 끼인 세대 근로자[22]의 표본을 제외해야 한다. 또한 현재 기업에서 근무하는 근로자가 중간에서 노동시장을 이탈하는 비율을 고려해야 하는데, 전용일(2013)에서는 고용보험의 순수피보험상실자 비율과, 일자리 이동 시 고용형태가 비정규직으로 전환되어 정년제

22) 2016년에 만 60세가 되지 않으면서, 2016년이 되기 전에 근무하는 사업장에서 규정한 정년연령에 도달하여 2016년에 시행되는 제도의 혜택을 받지 못하는 근로자 집단을 의미한다.

의 적용을 받지 못하는 근로자 비율을 고려하고, 제도정착을 위한 합리적 기대를 반영하여 노동시장 이탈비율을 21.2%로 설정하였다.

한편, 정규직과 비정규직에 따라 수혜대상이 달라지기 때문에 기업 내의 정규직과 비정규직 수를 정확하게 구분하여야 하지만 그 추정이 자료의 한계상 어렵기 때문에, 본 연구에서는 정년연장 혜택을 받는 근로자의 범위를 근속연수 1년 이상의 근로자로 설정하였다.[23] 근속연수를 1년 이상으로 정한 이유는, 고령화 사회에서는 임금유연화 및 고용유연화를 위해 비정규직에 약 1년 정도의 고용안정화를 줄 가능성이 높기 때문으로 판단하였기 때문이다. 지금까지의 전제와 가정을 바탕으로 정년연장제도가 시행되는 2016년부터 2020년까지 5년간 사업장 규모별 전체 수혜근로자 수를 <표 6-3>과 같이 추정하였다.

<표 6-3> 사업장 규모별·연도별 전체 수혜근로자 수

(단위: 명)

규모	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년
300인 이상	14,666	24,467	28,614	28,366	25,668
30~299인	-	9,467	15,122	16,719	16,242
30인 미만	-	2,917	4,756	5,340	5,214
총계	14,666	36,850	48,492	50,425	47,125

300인 이상 기업을 대상으로 정년연장이 시행되는 첫해인 2016년에는 14,666명의 수혜근로자가 발생하였고, 300인 미만 기업도 제도의 적용을 받기 시작하는 2017년에는 36,850명의 수혜근로자가 발생하는 것으로 나타났다. 추정된 수혜근로자에 고용보험의 연간 보수액을 매칭하고 2012년 이후 매년 3%의 물가상승률만큼 보수액이 증가한다고 가정하면, <표 6-4>와 같이 기업의 수혜근로자 인건비 부담액을 추계할 수 있다.

23) 전용일(2013)에서는 최소(10년 이상 근무)와 최대(2년 이상 근무)로 구분하여, 본 연구와의 차별성이 존재한다.

<표 6-4> 사업장 규모별·연도별 수혜근로자 인건비 증가분

(단위: 백만 원)

규모	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년
300인 이상	542,085	1,353,996	1,766,759	1,849,620	1,739,711
30~299인	-	173,481	416,500	544,563	569,232
30인 미만	-	42,411	105,897	136,191	134,867
총계	542,085	1,569,888	2,289,155	2,530,374	2,443,810

제도 시행 첫해인 2016년에는 5,421억 원의 수혜근로자 인건비가 발생하는 것으로 나타났으며, 2020년에 도달하면 약 2조 4,438억 원의 비용을 수혜근로자 인건비로 기업에서 부담해야 할 것으로 보인다.

주의할 점은 수혜근로자 인건비 부담액은 정년연장으로 인해 발생하는 순수 기업의 비용부담으로 볼 수 없다. 정년연장의 혜택을 받는 근로자도 기업의 매출에 일정 부분 기여할 것이기 때문이다. 따라서 정년연장으로 인한 기업의 순수 인건비 부담액을 파악하기 위해서는, 수혜근로자로 인해 발생하는 인건비 부담액에서 근로자의 생산성을 초과하여 부담하는 인건비를 추계하는 것이 합리적이다. 근로자의 생산성을 연령별로 정확하게 추정하기는 매우 어려운 과제이나, 정년연장의 혜택을 받는 근로자들의 생산성이 20% 감소한다고 가정하고 임금체계 개편 없이 근로자가 정년연장 시행 전과 동일한 급여를 받는다고 가정하면, 실제로 기업에서 추가로 발생하는 순수 인건비 부담액은 <표 6-5>와 같이 추계되었다.

<표 6-5> 근로자의 생산성을 고려한 기업의 순인건비 증가분

(단위: 백만 원)

규모	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년
300인 이상	108,417	270,799	353,352	369,924	347,942
30~299인	-	34,696	83,300	108,913	113,846
30인 미만	-	8,482	21,179	27,238	26,973
총계	108,417	313,978	457,831	506,075	488,762

이러한 추계는 임금은 생산성을 반영한다는 경제학의 이론에 기초하며, 60세 정년연장법 제도시행 전 근로자들의 임금은 생산성을 정확하게 반영한다는 가정에 따른 것이다. 분석결과에 따르면 2016년 기업의 순수 인건비 부담액은 1,084억 원에 이를 것으로 전망되며, 2020년 4,888억 원에 이를 것으로 추정된다. 이는 앞서 추계한 기업의 수혜근로자 인건비와 큰 차이를 보이는데, 즉 수혜근로자 인건비와 기업의 순수 인건비 부담액의 차이가 바로 근로자가 기업의 매출에 기여한 부분에 대한 대가이며, 이는 근로자의 생산성에 따른 정당한 대가이므로 기업의 비용증가로 볼 수 없다는 것이 핵심적인 내용이다. 이와 같은 관점에 따르면, 앞선 선행연구에서 논의된 바와 같이 기업의 인건비 부담액이 기업이 감당하기 어려운 수준인 수조에서 수십조에 이를 것이라는 논의와는 상당한 차이를 보인다. 전용일(2013)은 정년연장에 따른 후속 조치를 임금체계 개편에 집중하기보다 오히려 중고령근로자의 생산성을 높이는 정책을 추진하여 기업의 실제 부담액을 낮추는 것이 바람직하다고 보고 있다. 현재 법령상으로는 2016년과 2017년의 정년연장 시점까지 임금체계 개편에 대한 정부 조치와 기업의 노력의무가 명시되어 있지 못하기 때문에 임금체계 개편은 상당한 갈등을 불러올 수 있다. 또한 근로자 측면에서 보면 법 개정 이전에는 근로자의 고용연장에 따른 임금삭감을 조건으로 소위 '주고받기' 식의 합의가 가능하였으나, 60세 정년이 법제화된 상태에서는 노동조합과 근로자들이 굳이 본인의 소득을 감소시키는 임금피크제 도입을 받아들일 유인이 절대적으로 부족하다.

따라서 기업의 순수인건비 부담액을 절감하기 위해서는 결국 정년연장에 따른 기업의 대응을 인사관리 차원인 임금피크제를 적용하기보다는, 오히려 중고령자의 떨어져 있는 생산성을 어떻게 높일 것인가가 주요 정책 관심이 되어야 할 것이다. 사업체노동력 부가조사에 따르면, 자발적으로 정년연장을 실시한 경험이 있는 기업(1,930개소) 중 그 사유로 "고령근로자의 능력이나 기술을 계속 활용할 필요가 있어서"라고 응답한 비중이 약 57%(1,099개소)를 차지하고 있어 주목할 필요가 있다. 중고령자에게 적용되는 임금피크제는 청년이나 사회적 약자에게 적용되는 최저임금제와

동일한 효과가 될 가능성이 있다. 가장 강력한 수단이나 비자발적인 실업 발생 등의 의도하지 않은 부작용이 크게 일어날 수 있음을 인지해야 한다. 청년, 사회적 약자, 중고령자의 생산성 확대를 위한 정책이 임금정책 자체보다 기본적인 문제의 치유가 될 것이다. 예를 들어, 기업의 경우 중고령자의 생산성 확보를 위한 교육, 직업훈련, 업무 모형 등을 고려하는 것이 더 현실적이라고 하겠다. 생산성을 높여 기존의 임금수준에 근접하게 만드는 것이 필요하다. 정부 측면에서 보면 주된 일자리에서 더 오래 일할 수 있는 정책, 전직/창업 및 능력개발 지원정책, 점진적 퇴직 제도 지원정책, 사회 공헌형 일자리 지원정책 등에 보다 초점을 맞춰나가야 할 것이다.

3. 기업이 지급하는 사회보험료에 미치는 영향

정년연장으로 인한 기업의 비용증가는 직접 인건비에서만 발생하는 것은 아니다. 늘어난 근로기간만큼의 사회보험료를 기업에서 일정 부분 납입해야 하기 때문이다. 따라서 본 절에서는 기업의 직접 인건비 외에 추가로 부담해야 하는 사회보험료에 대해 살펴보고, 전용일(2013)의 연구에 기반하여 증가하는 사회보험료를 실증적으로 추계해 보고자 한다. 우리나라에서 시행되고 있는 대표적인 사회보험제도는 국민들이 노령, 장애, 사망 등으로 소득활동을 할 수 없을 때 기본적인 생활이 가능하도록 연금을 지급하는 국민연금제도를 비롯하여 건강보험, 산재보험, 고용보험이 있다. 일반적으로 이를 4대 보험이라고 지칭하며, 기업에서는 각 보험에 대한 일정 부분 또는 납입해야 하는 의무가 있다. 전용일(2013)에서는 정년연장의 수혜근로자를 대상으로 고용보험 자료의 연간 보수액을 산출한 월평균 보수액을 사용하여 사업주가 부담해야 할 국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험료를 산출하였다. 사회보험료는 근로자의 생산성과는 무관하게 정년연장으로 인해 발생하는 순수 기업의 비용이라고 볼 수 있다.

가. 국민연금보험료

국민연금은 정부가 직접 운영하는 공적연금제도로, 국민 개개인이 소득활동을 할 때 납부한 보험료를 기반으로 하여 나이가 들거나, 갑작스런 사고나 질병으로 사망 또는 장애를 입어 소득활동이 중단된 경우, 본인이나 유족에게 연금을 지급함으로써 기본 생활을 유지할 수 있도록 하는 연금제도를 말한다. 국민연금보험료는 근로자가 국민연금 가입자 자격을 취득한 시점에 신고된 금액 또는 정기 결정에 의하여 결정되는 기준소득월액에 보험료율을 곱하여 산정한다. 즉, '국민연금보험료=가입자의 기준소득월액×연금보험료율'로 산정되며, 보험료율은 근로소득(기준소득월액)의 9%에 해당하는 금액을 근로자와 사업주가 각각 1/2씩 부담하는 구조로 되어 있다. 사업장가입자 및 사업장 임의계속가입자는 취득 당시 소득월액으로 기준소득월액을 결정하며, 이후 매년 1회씩 기존소득월액을 다시 결정한다. 이는 전년도에 그 사업장에서 얻은 소득월액을 기준으로 그 해에 적용할 보험료를 결정하기 위한 것이며, 결정된 소득월액은 당해 연도 7월부터 그 다음 연도 6월까지 1년간 적용한다. 기준소득월액은 1년에 한 번 산정하므로 실제 보수와는 맞지 않을 수 있다. 전용일(2013)의 경우 고용보험의 보수액이 기준소득월액과의 차이가 크지 않다고 가정하고 보수액을 기반하여 기준소득월액을 산출하였다. 이때 국민연금보험료의 표준소득월액은 최저 24만 원, 최고 389만 원 구간으로 구분되어 있으므로, 월소득이 389만 원 이상인 표본은 보험료 산출기준에 따라 월소득이 389만 원인 것으로 보고 보험료를 산출하였다. 한편, 정년연장으로 인한 수혜근로자 수 추정에 필요한 기본 가정과 노동시장 이탈비율 등은 기업의 추가 인건비 산출 시 계산한 방식과 동일하게 적용하였다.

분석결과에 따르면 제도 시행 첫해인 2016년에는 기업이 부담해야 할 국민연금보험료가 134억 원에 이를 것으로 추계되었으며, 2020년에 도달하면 698억 원의 국민연금보험료를 기업에서 추가적으로 납부해야 할

것으로 나타났다.

<표 6-6> 사업장 규모별・연도별 국민연금보험료

(단위: 백만 원)

규모	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년
300인 이상	13,407	33,469	43,565	45,407	42,605
30~299인	-	6,713	16,017	20,828	21,647
30인 미만	-	1,773	4,415	5,663	5,583
총계	13,407	41,956	63,997	71,898	69,834

나. 건강보험료

건강보험은 일상생활에서 발생하는 질병이나 부상으로 인하여 일시에 고액의 진료비가 소요되어 가계가 파탄되는 것을 방지하기 위하여, 국민들이 평소에 보험료를 낸 것을 보험자인 국민건강보험공단이 관리・운영하다가 국민들이 의료를 이용할 경우, 보험급여를 제공함으로써 국민 상호간에 위험을 분담하고 의료 서비스를 제공하는 사회보장제도이다.

직장가입자에 대한 건강보험료 산정에 관한 내용을 정리하면 <표 6-7>과 같다.

건강보험료의 경우, 산정기준은 기본적으로 보수월액이며, 2012년 9월 1일부터는 소득월액 보험료가 추가되었으나, 전용일(2013)의 연구에서는 보수월액 보험료만을 고려하여 분석을 진행하였다. 건강보험료의 경우 기본적으로 사업주가 부담하는 비율은 전체 5.89%의 절반인 2.945%이다. 국민연금과 유사하게 보험료 산정기준이 되는 월보수액의 상한선(7,810만 원)과 하한선(28만 원)을 설정하고 있으며, 이에 따라 월보수액이 7,810만 원 이상인 표본의 경우 보수액이 7,810만 원인 것으로 보고 보험료를 산출하였다. 한편, 전용일(2013)에서는 장기요양보험료를 건강보

험료에 포함하여 계산하였는데, 장기요양보험료는 건강보험료를 기준으로 산출되며, 근로자와 사업주 모두 건강보험료의 6.55%에 해당하는 금액을 납부한다.

<표 6-7> 직장가입자에 대한 건강보험료 산정

구분	보수월액 보험료
정의	직장가입자의 소득 능력에 따라 보험료를 부과하는 것이며, 전년도 신고한 보수월액으로 보험료를 부과한 후 당해 연도 보수총액을 신고 받아 정산하는 방식을 채택
산정방식	건강보험료=보수월액x보험료율 (5.89%=근로자 2.945%+사용자 2.945%)
	장기요양보험료=건강보험료×장기요양보험료율(6.55%)
산정기준금액	▪ 직장가입자가 당해 연도에 받은 보수총액을 근무월수로 나눈 금액 ▪ 하한선: 가입자의 보수월액이 28만 원 미만은 28만 원 적용 ▪ 상한선: 가입자의 보수월액이 7,810만 원 초과는 7,810만 원 적용 ▪ 보수월액이 상・하한선에 속하지 아니한 가입자는 실제 보수월액을 기준으로 보험료 산정
보험료율	건강보험료율: 5.89%(근로자 2.945%, 사용자 2.945%)
	장기요양보험료율: 6.55%(근로자, 사용자 모두 6.55%)

자료: 국민건강보험관리공단 홈페이지.

60세 정년연장으로 인해 발생하는 추가적인 건강보험료를 알기 위해서는 국민연금보험료 증가분 추계 시와 마찬가지로 먼저 수혜근로자 수를 파악해야 한다. 수혜근로자는 기업의 인건비 증가분 산출 시 계산한 숫자와 동일한 <표 6-3>을 사용한다. 이를 바탕으로 건강보험료 산출 공식에 의거하여 추계한 건강보험료는 <표 6-8>과 같다.

<표 6-8> 사업장 규모별・연도별 건강보험료

(단위: 백만 원)

규모	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년
300인 이상	17,010	42,487	55,437	58,035	54,587
30~299인	-	5,444	13,069	17,088	17,862
30인 미만	-	1,331	3,323	4,273	4,232
총계	17,010	49,261	71,829	79,396	76,680

정년연장이 시행되는 첫해인 2016년에는 170억 원에 이르는 건강보험료가 기업에 추가적으로 발생할 것으로 예측되었으며, 300인 미만 기업도 제도의 적용을 받기 시작하는 2017년에는 493억 원으로 납부해야 할 건강보험료가 크게 증가하였다가, 이후 증가 감소를 반복하여 2020년에는 767억 원에 이를 것으로 전망되었다.

다. 고용보험료

고용보험은 실업급여사업을 비롯하여 고용안정사업과 직업능력개발사업 등의 노동시장정책을 통합적으로 실시하는 적극적인 사회보장보험의 하나이다. 실업급여사업은 근로자가 실직하였을 경우 일정 기간 동안 실직자와 그 가족의 생활안정 그리고 원활한 구직활동을 위하여 실업급여를 지급하는 것이고, 고용안정사업은 근로자를 감원하지 않고 고용을 유지하거나 실직자를 채용하여 고용을 늘리는 사업주를 지원하여 근로자의 고용안정 및 취업취약계층의 고용촉진을 지원하는 사업이다. 직업능력개발사업은 사업주가 근로자에게 직업훈련을 실시하거나 근로자가 자기개발을 위해 훈련을 받을 경우 사업주·근로자에게 일정 비용을 지원해 주는 사업이다.

고용보험료율을 살펴보면 실업급여 부분의 보험요율은 근로자의 보수총액의 1.1%이며, 이 중 사업주가 절반인 0.55%를 부담하도록 되어 있다. 반면 사업주가 전적으로 부담하는 고용안정, 직업능력개발사업 부분의 보험요율은 사업장 규모에 따라 다르게 산정되어 있으며, 산업별로 우선지원대상 기준이 규모에 따라 상이하다. 이상의 내용을 정리하면 <표 6-9>~<표 6-10>과 같다.

〈표 6-9〉 고용보험료율

구분	적용	2013년 4월부터		비고
고용보험	실업급여	1.10%[24]		사업주, 근로자 각 1/2 부담
	고용안정, 직업능력개발사업	150인 미만	0.25%	사업주 전액 부담
		150인 이상, 우선지원	0.45%	
		150인 이상 1,000인 미만, 우선지원 X	0.65%	
		1,000인 이상, 국가・지방자치단체 운영	0.85%	

자료: 전용일(2013).

〈표 6-10〉 우선지원대상기업 기준

분야	인원 수
1. 제조업	상시근로자 수 500명 이하
2. 광업 3. 건설업 4. 운수업 5. 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업 6. 사업시설관리 및 사업지원서비스업 7. 보건업 및 사회복지서비스업	상시근로자 수 300명 이하
8. 도매 및 소매업 9. 숙박 및 음식점업 10. 금융 및 보험업 11. 예술, 스포츠 및 여가 관련 스포츠업	상시근로자 수 200명 이하
12. 그 밖의 업종	상시근로자 수 100명 이하

자료: 전용일(2013).

정년연장으로 발생하는 수혜근로자 수와 고용보험료율 산출 공식에 의거하여 60세 정년제 의무화로 인해 사업장에서 추가로 부담해야 하는 고용보험료는 〈표 6-11〉과 같다. 고용보험료의 경우, 300인 이상 60세 정년제 의무화가 시행되는 첫해인 2016년에 73억 원의 추가적인 납부가 이루어질 것으로 예측되었으며, 300인 미만 사업장까지 제도가 확대되는 2017년에는 201억 원까지 큰 폭으로 증가하는 것으로 나타났다. 이후 완만히

24) 2013년 7월1일부터 고용보험 실업급여요율이 1.3%로 인상되었다.

증가하여 2020년에 이르러 297억 원에 이르는 고용보험료를 기업이 추가적으로 부담해야 할 것으로 전망되었다. 고용보험으로 징수되는 금액이 연간 10조 원 내외로 본다면 2020년에는 60세 정년연장으로 인해 약 0.3%의 고용보험 예산이 증가하는 수준이라 볼 수 있다.

<표 6-11> 사업장 규모별・연도별 고용보험료

(단위: 백만 원)

규모	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년
300인 이상	7,299	18,211	23,730	24,822	23,324
30~299인	-	1,595	3,808	4,987	5,248
30인 미만	-	340	846	1,090	1,079
총계	7,299	20,146	28,385	30,898	29,651

라. 산재보험료

산재보험이란 산업재해를 당한 근로자에게 신속한 보상을 하고, 사업주에게는 재해발생 시 보상에 따른 경제적 부담을 덜어 주기 위해 국가에서 관장하는 사회보험 중 하나이다. 국가는 근로자를 사용하는 모든 사업주로부터 보험료를 징수하여 산업재해로 부상 또는 사망한 근로자와 그 가족에게 보험급여를 지급하며, 이때 지급하는 보험급여는 요양급여, 휴업급여, 상병보상연금, 장해급여, 장의비, 유족급여, 간병급여 등으로 구성되어 있다. 산재보험료율은 매년 6월 말 3년간의 임금총액에 대한 보험급여총액의 비율을 기초로 재해발생의 위험성에 따라 분류된 업종별 보험료율을 세분화하여 적용한다. 한편, 업종별 산재보험요율은 업종 구분이 일반적으로 통계분류에서 사용하는 표준산업대분류와는 차이가 있다. 즉, 업종의 구분이 대분류로 되어 있지 않으며, 세분류 업종별로 보험요율이 다르다. 즉, 제조업 내에서도 각 세부 항목마다 다른 보험요율이 적용된다. 따라서 정년연장의 수혜근로자가 속한 기업의 세분류 업종을 정확하게 파

악하지 않는 이상 산재보험료를 예측하는 것은 어려운 문제이다.

또한 산재보험의 경우도 고용보험과 동일하게 근로자의 보수총액을 기준으로 보험료가 산정되나, 보험요율이 개별 사업장마다 다르게 적용된다는 특징이 있다. 즉, 매년 업종별 산재보험요율이 제시되기는 하나 기본적으로 사업장의 산업재해 발생 여부 등에 따라 개별 사업장마다 다른 요율이 적용된다는 것이다. 본 연구에서는 전용일(2013)의 연구를 참고하여 산재보험료 산출 자체의 한계점을 염두에 두고, 자료상으로 가용한 추계를 하기 위하여 2013년의 업종별 산재보험요율표를 기준으로 하되, 표준산업대분류와 매치하거나 해당 업종의 평균요율을 사용하였다.

<표 6-12> 분석 시 적용된 산재보험요율

산업분류	적용 보험요율 (%)	산업분류	적용 보험요율 (%)
농업, 임업 및 어업	9.4	금융 및 보험업	0.6
광업	17.0	부동산업 및 임대업	0.9
제조업	2.1	전문, 과학 및 기술서비스업	0.6
전기, 가스, 증기 및 수도사업	0.9	사업시설관리 및 사업지원서비스업	2.5
하수, 폐기물 처리, 원료재생 및 환경 복원업	1.0	공공행정, 국방 및 사회보장 행정	1.0
건설업	3.7	교육서비스업	0.7
도매 및 소매업	1.0	보건업 및 사회복지서비스업	0.7
운수업	2.3	예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	1.0
숙박 및 음식점업	1.0	협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업	1.0
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	1.1		

자료: 전용일(2013).

정년연장으로 발생하는 수혜근로자 수는 앞선 다른 사회보험료를 추정할 때와 동일하며, <표 6-12>에 제시된 산재보험료 적용요율에 따라 계산된 기업의 산재보험료 추가 발생액은 <표 6-13>과 같다.

60세 정년연장으로 인해 추가적으로 기업이 부담해야 할 산재보험료는

2016년에 93억 원에 이를 것으로 전망되었으며, 60세 정년제 의무화 제도가 시행 후 5년이 지난 2020년에는 419억 원에 이를 것으로 추계되었다.

<표 6-13> 사업장 규모별・연도별 산재보험료

(단위: 백만 원)

규모	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년
300인 이상	9,326	22,974	29,818	31,261	29,452
30~299인	-	3,158	7,451	9,678	10,143
30인 미만	-	733	1,838	2,367	2,320
총계	9,326	26,865	39,107	43,307	41,915

마. 60세 정년연장으로 인한 기업의 사회보험료 부담액 총액 및 소결

60세 정년제 의무화로 인해 일반적으로 선행연구에서 쟁점이 되었던 사항은 추가로 기업에서 부담해야 하는 인건비가 어느 정도 증가할 것인지에 집중되었다. 그러나 60세 정년연장으로 인해 기업이 추가적으로 부담하게 되는 비용에는 인건비뿐만 아니라 근로자의 근로기간 연장에 따라 추가로 발생하는 사회보험료를 반드시 고려해야 할 것이다. 본 절에서는 정년제 60세 의무화로 인해 발생하는 수혜근로자를 바탕으로 기업이 추가적으로 부담하게 될 국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험의 4대 보험료를 각각 추계하였다. 앞서 추계한 4대 보험료 전체를 합산한 금액을 사업장 규모별・연도별로 나타내면 <표 6-14>와 같다.

제도시행 첫해인 2016년에 추가적으로 발생하는 총 사회보험료는 분석결과 470억 원으로 나타났으며, 2020년에는 2,181억 원에 이를 것으로 전망되었다. 이는 60세 정년연장으로 인해 기업에서 추가적으로 발생하는 인건비의 10% 정도의 금액이다.

〈표 6-14〉 60세 정년연장으로 인한 사업장 규모별·연도별 총 사회보험료 추가부담분

(단위: 백만 원)

규모	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년
300인 이상	47,041	117,141	152,549	159,525	149,968
30~299인	-	16,910	40,346	52,581	54,900
30인 미만	-	4,177	10,422	13,394	13,213
총계	47,041	138,228	203,317	225,499	218,081

우리나라의 사회구조 변화과정에서 정년연장은 저출산·고령화에 대응하기 위한 방안으로 계속 논의되었던 문제이나, 이로 인해 단기적으로는 기업의 부담이 증가하는 것도 부인할 수 없는 현실이다. 인건비의 경우, 고령근로자가 추가적으로 일을 하게 되면서 그에 상응하는 생산성을 기업에 제공한다는 사실을 고려할 경우, 임금피크제 도입 등 적절한 임금체계의 개편으로 일정 부분 비용부담을 완화하거나 직업훈련, 직무재설계를 통해 근로자의 생산성을 높이는 방법을 고려할 수 있다. 그러나 추가적으로 발생하는 인건비의 약 10%를 차지할 것으로 예상되는 사회보험료는 근로자의 생산성과는 무관한 순수 기업의 비용이 될 것이므로, 단기적으로는 이에 대한 제도적 지원이 필요할 것으로 판단된다.

4. 3층 연금에 미치는 영향

2013년 정년연장법으로 모든 기업에서는 60세 이상으로 정년이 의무화될 것이므로 기업의 노동비용이 증가할 것으로 예측된다. 한편으로 근로자 측면에서는 근로소득의 추가적 발생으로 연금사각지대가 완화되거나 노후소득 보장이 개선되는 효과가 나타날 것으로 예상할 수 있다. 이러한 공사연금제도의 경제적 효과(사각지대 완화, 노후소득 보장 개선 등)를 분

석하는 것은 노동시장에서의 노동비용 변화효과 분석과 함께 매우 중요한 연구주제로 판단된다.

가. 정년연장의 의의와 우리나라 노후소득 보장체계

1) 60세 정년연장의 의의

최근 정년을 만 60세로 연장하기 위한 「고용상 연령차별 금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률 일부 개정 법률안」이 국회를 통과(2013.4.30)함에 따라 그 동안 권고사항으로 되어 있는 '정년 60세' 조항이 의무되었다. 이에 따라 근로자 300인 이상 공공기관과 기업은 2016년 1월 1일부터, 근로자 300인 미만 지방자치단체와 중소기업은 2017년 1월 1일부터 이 법을 적용받게 된다는 점에서 고령노동의 가치를 새로이 평가하게 되었다는 점에서 큰 의의를 지닌다.

그러나 이러한 정년연장의 법제화로 노동기간이 길어질 것으로 예상되나, 과거의 경우에도 기업에서 정한 퇴직연령이 제대로 지켜지지 못하였다는 점에서 법의 실효성에 대해 상당한 관심이 모아지고 있다. 과거 정년제의 실효성에 의문이 발생한 이유는 그 동안 정년제를 실시하는 사업장에서 노사 자율에 의해 수행되었고 또한 정년에 대한 인식이 부족했기 때문으로 볼 수 있다.

그 동안 우리나라의 정년제 실태에 대해 살펴보면, 주된 일자리의 이직은 '53세', 평균정년은 '57.4세' 수준에서 정체하고 있으며,[25] 공무원의 정년은 2008년 6월 공무원법 개정으로 직급에 관계없이 60세(2009년 58세, 2011년 59세, 2013년 60세)로 통일되었고, 공기업의 경우는 일반적으로 57~58세가 정년이다.

---

25) 2000년 57.2세→2003년 56.7세→2006년 56.9세→2008년 57.1세→2010년 57.4세의 순서로 변화해 왔다.

이러한 측면에서 정년연장이 현실의 노동시장에 어떻게 미치게 될지에 대해서는 보다 실증적으로 검토할 필요가 있고 나아가 노후소득 보장에 미치는 영향을 분석할 필요가 있다.

2) 우리나라 노후소득 보장체계

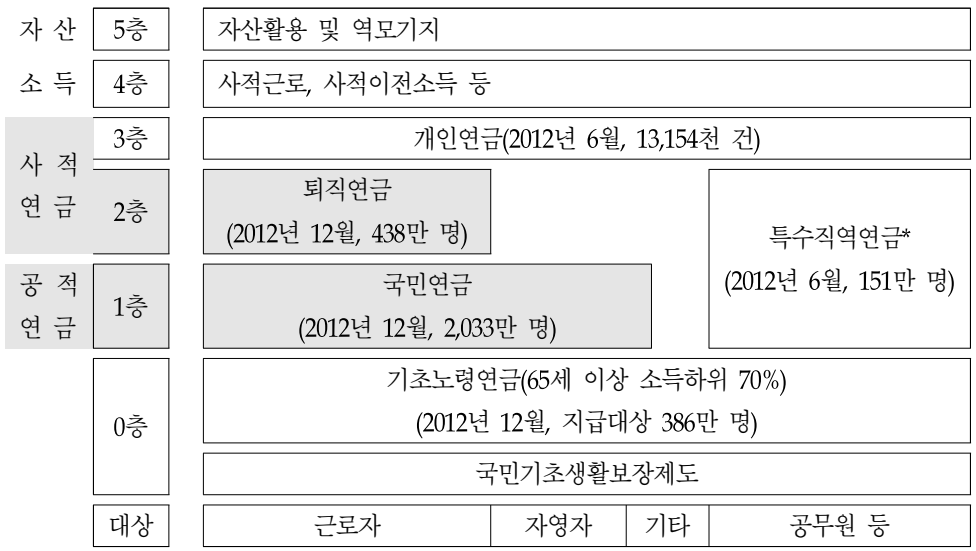
우리나라 노후소득 보장체계는 연금소득을 중심으로 살펴보면 [그림 6-3]과 같이 3층의 연금소득 보장체계로 구성되어 있다. 여기에 추가적인 노후소득원을 고려한다면, 은퇴 후에도 발생할 수 있는 추가적인 근로소득, 자산소득, 그리고 최종적으로 자산까지 고려할 수 있다. [그림 6-3]을 보면, 연금소득 보장체계는 1층의 공적연금과 2, 3층의 사적연금으로 대별된다. 공적연금은 다시 직역의 특수성에 따라 국민연금, 특수직역연금(공무원연금, 사학연금, 군인연금, 별정우체국연금)으로 구분할 수 있으며, 사적연금은 근로자 여부에 따라 퇴직연금, 개인연금으로 구분할 수 있다. 공적연금과 달리 사적연금은 가입의 강제성이 없다는 것이 특징이나, 퇴직연금은 강제성이 강화되어 현재 대부분의 사업장은 퇴직연금 혹은 퇴직금을 도입하고 있다는 점에서 준공적연금이라고 볼 수 있다. 이에 반해 개인연금은 완전히 자발적으로 가입하는 제도여서 실제적으로는 노후소득 보장제도라는 인식보다는 노후소득을 준비하는 하나의 금융상품의 개념으로 바라보는 시각이 강하다. 이러한 측면에서 개인연금의 노후소득 보장 기능이 상대적으로 약하여 가입률이 낮거나 지속적으로 유지되지 못하였다는 한계를 드러내고 있다.

한편, 2014년 7월부터 시행예정에 있는 기초연금제도는 무기여 공적연금 부분으로 0층에 포함된다고 할 수 있으며, 기초연금을 둘러싼 다양한 이슈도 노후소득 보장의 중요한 내용이 될 것이다.[26] 한편, 4층의 경우는 은퇴 후에도 근로활동을 하거나 사적이전이 발생할 수 있는 영역으로 연

26) 기초연금에 대한 이슈는 보험연구원 고령화리뷰를 참고하거나, 국민연금연구원(2013)을 참고하기 바란다.

금소득에 비해 정기적으로 발생할 확률이 적은 소득영역이다. 물론 은퇴 후 발생할 사적근로소득은 노후소득원으로서 큰 비중을 차지하지는 않을 것으로 판단되나 사적이전소득과 함께 의미 있는 노후소득원이라고 하겠다. 추가적으로 5층을 고려한다면 자산영역을 생각할 수 있는데, 근로시기에 축적해 둔 자산이 은퇴시기에 자산소득을 발생시키거나 자산처분(역모기지 등)을 통해 노후생활에 활용할 수 있는 영역이라고 하겠다.

[그림 6-3] 우리나라의 노후보장체계



주: 1) ( ) 안은 가입자 수(단, 개인연금은 연금저축, 연금보험을 합산한 건수).
2) * 특수직역연금은 공무원, 사학, 군인, 별정우체국연금으로 구성되며, 군인은 2011년 기준으로 산출되어 합산됨.

자료: 보험연구원 내부자료(2013); 강성호・이지은(2010).

이렇게 우리나라의 노후보장체계는 단순히 연금소득만으로 구성된 것이 아니고 매우 다양한 노후소득원이 존재하는 다층적 형태라고 이해할 수 있다. 다만, 본 연구에서는 2013년 정년연장으로 직접적인 영향을 받게 될 노후소득원으로 국민연금, 퇴직연금에 초점을 두어 살펴보고자 한다.

나. 분석내용 및 분석방법

1) 고려사항 및 분석내용

정년연장으로 인해 변화할 것으로 예상되거나 고려할 필요가 있는 경제적 변수 및 고려사항을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 실질적인 퇴직연령이 어느 정도 증가할 것인지에 대한 것이다. 현실적으로 53세부터 주요한 일자리에서 퇴직이 발생하고, 일반적으로 57세가 현행 사업장 퇴직연령이라는 점에서, 최근 60세 정년의 법제화는 약 3세 정도 노동소득을 추가적으로 발생시킬 것으로 예상된다. 그러나 개인적으로는 이러한 정년연장의 법제화는 53세에 퇴직할 우려가 있었던 사람이 59세까지 노동시장에 남아 있을 수 있다는 점에서 최대 6~7년까지 노동소득이 연장되고, 연금소득 또한 추가적으로 발생할 것으로 예상할 수 있다. 다만, 해당 연령대의 모두가 법정 퇴직연령을 채우지 않고 자발적으로 퇴직할 수도 있기 때문에 현실적으로는 해당 연령대의 일정 확률만큼 정년연장의 효과가 있을 것으로 볼 수 있다.

둘째, 정년연장은 기업의 노동비용을 직접적으로 증가시킬 것이므로 임금피크제 도입이 고려될 필요가 있다. 아직 구체적으로 결정된 사항은 아니지만, 삼성그룹에서 최근에 도입을 고려하고 있는 방식과 함께 학계에서 논의되고 있는 80% 수준 등이 고려될 수 있다.

셋째, 임금피크제 도입에 따라 현행 퇴직금 및 퇴직연금제도는 퇴직 전 3개월 평균임금을 적용하므로 현실적으로 퇴직급여 감소로 이어질 수 있다. 따라서 임금피크는 적용하되 퇴직연금(퇴직금 포함)은 임금피크 적용을 하지 않거나 보완하여 적용하는 것을 검토할 필요가 있다.

넷째, 정년연장은 기존의 장년 노동공급의 증가로 볼 수 있으므로 그 증가한 만큼 사업체에서 신규 고용을 줄이게 된다면, 청년고용(신규 고용)의 문제는 더욱 심각해질 우려가 있다. 즉, 고용의 대체효과성을 동시에

고려할 필요가 있다는 점이다.

이에 본 연구에서는 퇴직연령 증가 혹은 조기 퇴직자 감소에 따라, 연금 사각지대 개선, 노후소득 보장 개선, 재정안정화 변화, 그리고 사용주 연금보험 추가부담의 문제 등에 대해 살펴보고자 한다.

2) 분석방법 및 가정

분석을 위한 세부 가정 및 방법은 다음과 같다.

첫째, 분석대상은 정년연장에 적용대상이 되는 53~59세의 피용자를 대상으로 한다. 기본적으로 피용자는 국민연금의 사업장 가입자를 대상자로 하되, 여기에 동 대상자가 퇴직연금(퇴직금) 적용대상과도 동일하다는 관점에서 퇴직연금의 정년효과를 분석한다.

<표 6-15> 인구비중을 이용한 정년대상 국민연금 가입자 수 추정

(단위: 명)

연령	인구수	인구비중	추정 국민연금 사업장 가입자 수[1)]
50세	941,292	22.9%	533,629
51세	870,177	21.2%	493,313
52세	795,525	19.4%	450,992
53세	789,712	19.2%	447,696
54세	713,500	17.4%	404,491
50~54세	4,110,206	100.0%	2,330,120
55세	739,246	25.0%	411,634
56세	629,953	21.3%	350,776
57세	544,769	18.4%	303,343
58세	602,378	20.4%	335,422
59세	440,239	14.9%	245,138
55~59세	2,956,585	100.0%	1,646,314

주: 각 세별 인구비중×5세 단위 국민연금 사업장 가입자 수로 산출.
자료: 통계청 홈페이지(전체 인구), 국민연금통계연보(2013).

국민연금통계연보상 연령별 가입자 수는 5세 단위로 구분되어 있어, 각 세별 정년효과를 분석하기 위해서는 5세 단위 가입자 수를 각 세별로 세분화해 주어야 한다. 이를 위해 통계청의 50대 모집단 인구비례를 활용하여 53~59세의 각 세별 가입자 수를 산출하였다.

둘째, 소득수준은 국민연금 기준소득월액 구간을 활용하여 최저 월소득 235만 원에서 최고 월소득 389만 원으로 하되, 효과적인 다층체계 분석을 위해 퇴직연금 대상자도 동일한 기준을 적용한다.

셋째, 53세 이후 사업장에서 조기 퇴직하는 비율은 2012년 기준국민연금통계연보(2013)를 활용하여 산출하되, 정년연장 효과는 정년연장으로 인해 조기 퇴직자 수가 감소하는 정도 혹은 국민연금 혹은 퇴직연금 가입기간이 증가하는 효과[27]로 분석한다. 국민연금통계연보(2013)에 의하면, 사업장 가입자 연평균 감소율은 50~54세 2.1%,[28] 55~59세 8.0%[29]로 조사되었으며, 본 연구에서는 이를 적용하였다.

한편, 국민연금의 경우 사업장에서 퇴직한다고 하여 모두 가입에서 제외된 것이 아니고 지역가입자로 전환될 수 있으므로 사업장에서 지역가입자로 전환하는 비율을 고려할 필요가 있다. 전환율은 박성민 외(2011)에 의하면, 2005~2009년 5년 동안 약 사업장에서 지역 혹은 대기자로 전환하는 비율이 15%로 추정되고 있다. 그러나 이는 연령대별 추정자료가 아니므로 정년효과 분석에 그대로 사용하기에는 한계가 있다. 즉, 연령대별로 현재의 정년효과가 다를 수 있기 때문이다. 연령대별 사업장에서 지역 및 대기자 전환율을 보면, 55세 14%, 57세 17%, 58세 24%로 정년에 가까워질수록 증가하는 것으로 나타나고, 특히 57세에서 58세 사이에 급증하는 추세를 보이는 것은 현 노동시장에서 두 연령 사이에서 정년을 맞는 가입자 수가 많을 것임을 추정하게 한다.

---

27) 60세 정년연장 법제화되기 전의 통계치(현행 통계자료)에서 정년연장 가정에 의해 추정된 통계치의 갭을 정년연장 효과로 판단한다.

28) {(50~54세 사업장가입자 수)-(45~45세 사업장가입자 수)}/(45~49세 사업장가입자 수)×100

29) {(55~59세 사업장가입자 수)-(50~54세 사업장가입자 수)}/(50~54세 사업장가입자 수)×100

그러나 동 연구에서는 자료 구축의 한계상 사업장에서 다른 형태로의 가입 전환율은 적용하지 않기로 한다. 따라서 국민연금에서 산출된 정년연장 효과는 지역가입자로의 전환분만큼 과대 추정되었을 수 있다.

<표 6-16> 사업장 가입자 이동 현황

(단위: 천 명, 연도 말 기준)

연도	사업장가입자	이동자(y+1연도)			전환율(사업장→지역+대기자)
		사업장가입자	지역가입자	대기자	
1999년	5,317	4,439	584	294	16.5%
2000년	5,757	4,767	597	393	17.2%
2001년	6,038	5,027	622	389	16.7%
2002년	6,382	5,351	645	386	16.2%
2003년	7,000	5,904	619	478	15.7%
2004년	7,590	6,397	542	651	15.7%
2005년	7,996	6,802	583	610	14.9%
2006년	8,656	7,374	713	570	14.8%
2007년	9,202	7,767	802	633	15.6%
2008년	9,453	8,015	754	683	15.2%
2009년	9,869	8,363	600	907	15.3%

자료: 박성민 외(2011)를 활용하여 전환율을 산출.

넷째, 53~59세의 가입기간 추정은 2012년까지는 실적치에 기반한 평균 가입기간을 활용하였으며, 2013년 이후 가입기간은 추정 결과를 활용하였다. 추정 가입기간은 강성호・이지은(2010)에서 50대의 국민연금 평균 가입기간은 12.1년으로 추정하고 있지만, 여기에는 사업장 및 지역가입자의 가중평균으로 산출된 것이므로 정년연장 효과를 분석하기 위해 두 집단의 가입기간으로 구분할 필요가 있다. 따라서 여기서는 사업장 가입기간을 평균 15년으로, 지역가입자 가입기간은 평균 10년을 적용하여 분석하였다.

다섯째, 정년연장 효과는 2016년부터 본격적으로 발생할 것이므로 실적자료가 존재하지 않으므로 실증적으로는 분석이 불가능하다. 따라서 실적

자료가 존재하는 2012년 상황이 2016년과 동일하다고 가정하거나, 2012년부터 정년연장이 시행되고 있다고 가정하여 분석하고자 한다.

다. 국민연금에 미치는 정년연장 효과

1) 국민연금 사각지대 개선

기업정년이 60세로 늘어나면 일반적으로 퇴직 후 소득공백기가 줄어들고 국민연금보험료 납입기간도 증가하여 노후 국민연금 수령액도 늘어날 것으로 예상된다. 이러한 정년연장은 국민연금제도에 사각지대 완화와 급여수준을 제고시킬 것으로 추정할 수 있다.

그러나 현행 국민연금제도에서는 국민연금 수급연령 또한 연장을 계획하고 있는 상황이므로 정년연장에 따라 소득공백기가 상대적으로는 줄어들 것으로 예상되나, 정년연령 60세까지 모두 가입한다고 하더라도 국민연금 수급연령은 점차적으로 65세까지 증가함으로 인해, 여전히 최대 5년의 소득공백기가 발생할 수 있는 상황이다. 현행 제도 기준으로 볼 때 1953~1956년생 가입자들은 61세부터, 1957~1960년생은 62세, 1961~1964년생은 63세, 1965~1968년생은 64세, 1969년 이후 출생자들은 65세 때부터 수급하기 때문이다.

<표 6-17> 60세 정년연장에 따른 소득공백기간 변화(정년 57세 가정)

연령구간	연금수급연령	정년 57세일 경우 공백기간	정년 60세일 경우 공백기간
1953~1956년생	61세	4년	1년
1957~1960년생	62세	5년	2년
1961~1964년생	63세	6년	3년
1965~1968년생	64세	7년	4년
1969년생 이후	65세	8년	5년

자료: 국민연금공단 재구성.

따라서 현실적으로 발생하는 소득공백기간은 정년을 53세로 가정할 경우 국민연금 수급연령 연장에 따라 8~12년이 될 수 있다. 반면, 정년연장으로 현재 근로자 300명 이상 기업의 평균 정년 57.4세 수준이 되거나, 법정 정년연령을 모두 채우게 된다면, 소득공백기 각각 4~8년, 1~5년으로 각각 줄어들 것으로 예상할 수 있다.

이러한 배경 하에서 정년연장에 따른 국민연금 사각지대 개선효과를 시뮬레이션 가정, 반환일시금의 연금전환 가정을 통해 살펴보고자 한다.

가) 시뮬레이션 가정에 의한 사각지대 개선효과

앞에서 설정한 가정을 바탕으로 국민연금 사각지대 개선효과에 대해 살펴본다. 정년연장으로 53세 이후 조기 퇴직대상자(53~59세 가입자) 중 10%가 사업장가입자 연금수급권을 획득할 경우, 사각지대 감소 확률은 전체가입자(사업장+지역) 대비 0.37%로 분석되었다. 이를 조기 퇴직대상자(53~59세 가입자) 중 30%, 50%가 실질적으로 정년연장의 수혜를 받게 된다면, 사각지대 개선효과는 각각 1.12%, 1.86%로 증가하는 것으로 추정할 수 있다. 동 분석은 평균 가입기간(15년)을 동일하게 한 상태에서 연령별 사업장 가입자 수의 감소비율이 둔화[30]되는 것을 고려하여 분석하였다는 점을 고려할 필요가 있다.

<표 6-18> 정년연장에 따른 국민연금 사각지대 개선효과

(단위: 명, %)

연령 (2012년 기준)	대상자 수[1]	정년연장 효과[2]		
		10.0%	30.0%	50.0%
53세	5,551	555 (0.12%)	1,665 (0.37%)	2,776 (0.61%)

30) 감소비율의 둔화는 53세 이후 조기 퇴직 등으로 사업장 가입자 수가 감소하는 추세에 있는데, 이러한 추세가 둔화된다는 의미로, 조기 퇴직대상자가 사업장가입자로 유지되는 비율과 동일한 의미이다.

54세	18,668	1,867 (0.49%)	5,600 (1.47%)	9,334 (2.45%)
55세	16,184	1,618 (0.42%)	4,855 (1.25%)	8,092 (2.08%)
56세	13,792	1,379 (0.42%)	4,138 (1.25%)	6,896 (2.08%)
57세	11,926	1,193 (0.42%)	3,578 (1.25%)	5,963 (2.08%)
58세	13,185	1,319 (0.42%)	3,956 (1.25%)	6,593 (2.08%)
59세	9,639	964 (0.42%)	2,892 (1.25%)	4,820 (2.08%)
합계	88,945	8,895 (0.37%)	26,684 (1.12%)	44,473 (1.86%)

주: 1) 대상자 수는 2012년과 2013년 동안 감소할 것으로 추정되는 사업장 가입자 수로 산출.
2) 정년연장 효과는 정년연장으로 사업장가입자로 추가적으로 유지되는 비율을 적용한 것임. 즉 대상자 수에서 일정 비율만큼 적용하여 추가적인 사업장가입자 수를 산출함.
3) ( ) 안은 연령별 전체 가입자(사업장+지역)에서 해당 연령별 추가 사업장가입자의 비율로 산출.
4) 평균 가입기간(15년)이 동일한 상태에서 사업장 가입자만 확대되는 상황을 고려함.

나) 반환일시금 전환에 의한 사각지대 개선효과

앞에서의 정년연장 효과는 동일한 가입기간을 전제로 할 경우 정년연장 전에 비해 이후에 사업장 가입자 수가 증가되는 효과를 분석한 것이다. 여기서는 가입기간의 변화를 통해 사각지대 개선이 발생할 수 있는 부분을 살펴보기로 한다. 즉, 60세 정년연장은 국민연금 한계가입자(예, 10년 가입에 1~2년 모자라는 가입자)의 납부 여력을 증가시켜 연금사각지대를 완화시킬 것으로 기대할 수 있다. 이를 관찰하기 위해 국민연금 반환일시금 수급자 분석을 통해 살펴볼 수 있다. 이들 수급자의 분포를 살펴보면, 5년 이상~10년 미만의 가입으로 일시금을 받게 되는 비중은 12.5% 수준인데, 정년연장으로 가입기간이 10년 이상이 되어 연금수급자로 전환된다면 최대 12.5%의 사각지대 개선효과가 있을 것으로 추정된다. 물론 동 수치는 사업장과 관련성이 없는 지역가입자까지 고려된 통계여서, 여기에 사업장 가입자 비중 약 74%[31]를 적용하면 정년연장의 순효과는 약 9.2% 수

준인 것으로 추정할 수 있다.

<표 6-19> 60세 도달로 인한 반환일시금 수급자의 가입기간 분포(2010년 12월 기준)

(단위: %)

가입기간	비율	가입기간	비율
1년 미만	29.9	5년 이상~6년 미만	4.5
1년 이상~2년 미만	21	6년 이상~7년 미만	3
2년 이상~3년 미만	15.8	7년 이상~8년 미만	2.2
3년 이상~4년 미만	11.7	8년 이상~9년 미만	1.6
4년 이상~5년 미만	9.1	9년 이상~10년 미만	1.1
계	100(90,139명)		

주: ( ) 안은 2010년 12월 기준 60세 도달로 인한 반환일시금 수급자 수.
자료: 최옥금, 국민연금의 일시금제도 개선방안 및 운영방향 검토, 국민연금연구원, 2012 pp. 78~79를 참고하여 재구성.

<표 6-20> 국민연금 납부자 현황 (2013년 11월 기준)

(단위: 명, %)

전체	사업장	지역[1)]	임의	임의계속
16,151,711	11,954,290	3,904,576	178,408	114,437
(100.0)	(74.0)	(24.2)	(1.1)	(0.7)

주: 1) 지역가입자 중 납부 예외자 제외.
2) ( ) 안은 전체 대비 비율.
자료: 국민연금공단 홈페이지/국민연금 공표통계(안).

한편, 동 분포는 연금제도가 시행된 지 25년 정도 경과한 시점이고, 특히 전 국민연금 시행기준으로는 14년 정도 경과한 시점에서의 통계이므로 다소 변화될 여지는 있다. 이러한 관점에서 향후 10년 미만으로 일시금 수급자가 되는 비중은 5년 미만보다 5년 이상에서 더 증가할 것으로 예상할 수 있다.

60세 도달에 따른 반환일시금 수급자 추이를 보면, 43,867명(2006)→

31) 2013년 11월 기준 전체 납부자 16,152천 명 중 사업장가입자 11,954천 명 비율.

55,988명(2007)→56,507명(2008)→73,005명(2009)→90,139명(2010)으로 지속적으로 증가하고 있으며, 이는 정년연장으로 인해 연금수급자로 전환될 확률이 더욱 높아질 것으로 이해할 수 있다. 2010년 기준으로 60세 도달에 따른 반환일시금 수급자는 90,139명으로 이 중 정년연장으로 5년 이상~10년 미만 수급자가 모두 연금수급자로 전환된다면, 8,293명(90,139명×9.2%)이 추가적인 연금수급자가 될 것으로 추정된다.

2) 국민연금 급여수준 변화

가) 가입기간 연장에 의한 국민연금 급여수준 개선효과

국민연금 급여수준 개선과 관련된 변수는 소득과 가입기간이며, 소득은 자신의 생애소득과 전체 가입자의 평균소득에 의해 결정된다. 본 모형에서는 자신의 소득 및 전 가입자 평균소득이 임금상승률을 따라 상승하는 것으로 가정하였으므로, 소득 변화에 따른 실질효과는 존재하지 않는 것으로 설정되어 있다. 다만, 정년연장으로 가입기간은 당연히 증가하는 것으로 이해할 수 있다.

국민연금 급여 중 노령연금액의 결정은 기본연금액과 부양가족연금액에 의해 결정되나, 부양가족연금액은 큰 비중을 차지하지 않으므로 대부분 다음과 같은 기본연금액에 의해 결정된다고 하겠다.

이러한 국민연금의 기본연금액 산식은 법 개정에 따라 변경되어 왔고, 이를 반영하기 위해 다음 식과 같이 가중평균 형태로 기본연금액이 산출된다. 즉, 국민연금 급여산식은 1998년 말, 2007년 7월 법 개정에 의해 1999년과 2008년 이후 가입자와 이전 가입자 간 적용에 있어 차이가 존재하며, 다음의 식 (1)에 의해 최초 수급시점의 기본연금액이 결정된다. 식 (1)은 1988년 1월부터 현 시점까지 적용되는 개인의 가입이력에 따른 기본연금액 산정방식이다.[32]

32) 기본연금액 산정방식에 대한 세부적인 내용은 강성호 외(2010)를 참고하였다.

$$BPA_i = [2.4p_1 \times (A+0.7B_i) + (1.8p_2+1.5p_3+\alpha p_4) \cdots\cdots\cdots (1)$$
$$\times (A+B_i) \times (1+0.05n_i)$$

단, A: 연금수급 전년도(연금수급 전 3년간)의 가입자 전원의 평균 소득월액
B: 가입자 개인의 가입기간 동안의 기준소득월액의 평균액
α: 2009년부터 매년 소득대체율을 0.5%p씩 감소하여 2028년에 40%로 맞추기 위한 조정계수
p_1: 총가입기간 중 1988~1998 가입기간 비율(%)
p_2: 총가입기간 중 1999~2007 가입기간 비율(%)
p_3: 총가입기간 중 2008 가입기간 비율(%)
p_4: 총가입기간 중 2009년 이후 가입기간 비율(%)
n: 20년 초과연수

식 (1)에 의해 산출된 가입자 i의 기본연금액(BPA_i)에 대해 식 (2)와 같이 매년 물가상승률(p_j)과 할인율(γ_j)을 적용하여 현재시점(2012년)에서의 불변가치로 생애연금액(TB_i)을 구할 수 있다. 즉, 은퇴시점에서의 기본연금액(BPA_i)에 매년 물가상승률을 적용한 다음 할인율을 적용함으로써 생애연금액을 현재시점의 불변가치로 환산할 수 있다.

$$TB_i = \sum_{t=R}^{D} BPA_i \times \prod_{j=R}^{t}(1+p_j) / \prod_{j=R}^{t}(1+\gamma_j) \cdots\cdots\cdots\cdots (2)$$

단, P_{iR}: 은퇴시점(R)에서의 연금액, p_j: 일정 시점(j)에서의 물가상승률

본 분석은 소득대체율과 수익비 관점에서 분석하고 있는데, 소득대체율은 은퇴 전 생애평균소득 현가 대비 은퇴 후 연금급여액의 현가로 정의하였으며, 수익비는 은퇴 전 총납부보험료 현가 대비 은퇴 후 총연금급여액의 현가로 정의하였다.

$$\text{소득대체율} = \frac{\text{은퇴후연금급여액현가}}{\text{은퇴전 생애평균소득현가}} = \frac{BPA_i}{B_i}$$

$$\text{수익비}=\frac{\text{은퇴 후 총연금급여액의 현가}}{\text{은퇴 전 총납부보험료 현가}}=\frac{TB_i}{TC_i}$$

(단, $TC_i=B_i\times$보험료율$\times$가입기간으로 산출)

동 분석에서는 정년연장으로 가입기간이 최대 7년까지 증가할 수 있는 것으로 가정하고, 이 중 실질적으로 가입이 연장되는 기간을 최대 대상기간의 10~50%로 가정하여 분석한 결과, 53~59세 사업장 가입자의 소득대체율은 0.64~3.19%p 증가하고, 수익비는 0.09~0.45배 증가하는 것으로 분석되었다.

<표 6-21> 정년연장에 따른 국민연금 급여수준 개선효과

(단위: %, %p, 배)

연령 (2012년 기준)	현행 급여수준		최대 추가 가입기간	가입기간 연장효과					
				10%		30%		50%	
	소득대체율	수익비		소득대체율차	수익비차	소득대체율차	수익비차	소득대체율차	수익비차
53세	21.8376	3.0330	7년	0.96	0.13	2.87	0.40	4.78	0.66
54세	22.0843	3.0673	6년	0.83	0.12	2.48	0.35	4.14	0.58
55세	23.4462	3.2564	5년	0.73	0.10	2.20	0.31	3.66	0.51
56세	23.6769	3.4529	4년	0.59	0.09	1.78	0.26	2.96	0.43
57세	23.8924	3.4843	3년	0.45	0.07	1.34	0.20	2.24	0.33
58세	24.0934	3.5136	2년	0.30	0.04	0.90	0.13	1.51	0.22
59세	24.2805	3.5409	1년	0.15	0.02	0.46	0.07	0.76	0.11
합계	23.1093	3.2864	1~7년	0.64	0.09	1.91	0.27	3.19	0.45

주: 1) 정년연장의 대상자 수는 2012년과 2013년간의 감소할 것으로 추정되는 사업장가입자 수로 가정.
2) 정년연장 효과는 사업장가입자에서 이탈한 가입자 중에서 정년연장으로 인해 추가적으로 사업장 가입자로 유지되는 비율을 적용하여 소득대체율(혹은 수익비)을 산출함.
3) 평균 가입기간(15년)이 동일한 상태에서 사업장 가입자의 연령별 추가 가입기간이 연장되는 효과를 분석한 것임.

나) 임금피크제를 고려한 국민연금 급여수준 개선효과

여기서는 정년연장과 함께 임금피크제를 고려할 경우 국민연금 급여수

준에 어떠한 변화가 있을 것인지에 대해 간단한 모형에 의해 시뮬레이션 분석을 수행하였다. 동 분석의 가정은 앞의 것과 달리 매우 단순화하여 분석하고 있다는 점에 유의할 필요가 있다.

분석의 단순화를 위해 국민연금 급여산식은 2028년 이후 소득대체율이 40%로 고정된다는 점에 착안하여 현재 국민연금 소득대체율이 40년 가입 40%인 것으로 가정하였다. 이때 국민연금 A값은 2013년 말 기준 약 200만 원을 적용하였다. 자신의 생애월평균소득인 B값은 분석의 단순화를 위해 100만 원, 200만 원, 400만 원[33]으로 하였으며, 임금피크 적용 후 감소 소득은 자신의 생애소득의 80% 수준으로 적용하였으며, 가입기간은 10년, 20년, 30년, 35년으로 하되 정년연장으로 인한 추가가입기간은 3년으로 동일하게 증가하는 것으로 분석하였다.

이에 의하면 임금피크 적용 시(소득 80%로 감소) 생애소득 월 100만 원 소득자는 월 4.2만 원이 증가하고, 월 200만 원 소득자는 월 5.4만 원, 월 400만 원 소득자는 월 7.8만 원이 증가함에 반해, 임금피크가 적용되지 않은 경우는 각각 월 4.5만 원, 6.0만 원, 9.0만 원으로 증가하는 것으로 분석되었다.

〈표 6-22〉 임금피크 적용 여부와 추가가입에 따른 국민연금 급여 변화효과

(단위: 만 원)

소득수준 (B값)	기본 가입기간				추가가입기간(3년)[1]	
	10년	20년	30년	35년	임금피크 적용	임금피크 미적용
100만 원	15.0	30.0	45.0	52.5	4.2	4.5
200만 원	20.0	40.0	60.0	70.0	5.4	6.0
400만 원	30.0	60.0	90.0	105.0	7.8	9.0

주: 1) 추가가입기간(3년)에 의한 국민연금 급여액은 정년연장 이전 소득(B값)의 80%를 적용하여 산출.
2) 2013년 말 기준 국민연금 A값은 약 200만 원임.

33) 현행 국민연금 최고 적용소득은 398만 원임(2013년 7월~2014년 6월).

이를 연금소득 증가비율 형태로 분석하면(임금피크 적용 시), 정년연장 전 소득수준이 100만 원인 경우 정년연장으로 가입기간별로 약 8.0~28.0%의 연금소득이 증가하고, 평균소득자인 200만 원인 경우는 약 7.7~27.0% 증가, 고소득층인 400만 원인 경우는 약 7.4~26.0% 증가하는 것으로 추정되었다. 임금피크를 적용하지 않고 정년효과가 발생하는 경우는 모두 8.6~30.0%의 연금소득이 증가하는 것으로 분석되었다.

〈표 6-23〉 임금피크 적용 여부와 추가가입에 따른 국민연금 총급여효과

(단위: 만 원, %)

임금피크 적용 여부	소득수준(B값)	총가입기간			
		13년	23년	33년	38년
적용	100만 원	19.2	34.2	49.2	56.7
		(28.0)	(14.0)	(9.3)	(8.0)
	200만 원	25.4	45.4	65.4	75.4
		(27.0)	(13.5)	(9.0)	(7.7)
	400만 원	37.8	67.8	97.8	112.8
		(26.0)	(13.0)	(8.7)	(7.4)
미적용	100만 원	19.5	34.5	49.5	57.0
		(30.0)	(15.0)	(10.0)	(8.6)
	200만 원	26.0	46.0	66.0	76.0
		(30.0)	(15.0)	(10.0)	(8.6)
	400만 원	39.0	69.0	99.0	114.0
		(30.0)	(15.0)	(10.0)	(8.6)

주: 1) 총급여수준=기본가입기간에서의 급여수준+추가가입기간에서의 급여수준.
2) ( ) 안은 기본가입기간에 따른 국민연금액 대비 추가가입기간에 따른 국민연금액 비율임.

한편, 정년연장에 의한 소득대체율의 증가 정도를 살펴보면(임금피크 적용 시), 100만 원 소득자의 경우 4.2%p, 200만 원 소득자의 경우 2.7%p, 400만 원 소득자의 경우 2.0%p 정도 증가하는 것으로 나타났으며, 가입기간이 동일하게 3년 증가 시 동일 소득수준에서는 소득대체율도 동일하게 변화하는 것으로 분석되었다. 임금피크 미적용의 경우는 2.3~4.5%p 증가하여 임금피크 적용 시보다 0.3%p 높아지는 것으로 분석되었다.

〈표 6-24〉 정년연장 전후의 국민연금 소득대체율의 변화효과

(단위: %, %p)

소득수준 (B값)	정년연장 전				정년연장 후				변화(%p)
	10년	20년	30년	35년	13년	23년	33년	38년	3년
100만 원	15.0	30.0	45.0	52.5	19.2	34.2	49.2	56.7	4.2
					(19.5)	(34.5)	(49.5)	(57.0)	(4.5)
200만 원	10.0	20.0	30.0	35.0	12.7	22.7	32.7	37.7	2.7
					(13.0)	(23.0)	(33.0)	(38.0)	(3.0)
400만 원	7.5	15.0	22.5	26.3	9.5	17.0	24.5	28.2	2.0
					(9.8)	(17.3)	(24.8)	(28.5)	(2.3)

주: ( ) 안은 임금피크제 적용하지 않을 경우의 소득대체율임.

다) 조기노령 신청 감소에 따른 재정안정 및 급여수준 개선효과

근로자의 소득공백기간이 줄어들면, 조기노령연금 신청도 감소할 것으로 예상할 수 있다. 조기노령연금은 신청연령에 따라 차등적으로 일반노령연금의 70~94% 수준을 지급받기 때문에 조기노령연금 수급자는 정상적으로 노령연금을 수급할 때보다 불리하다. 정년 60세 연장으로 인해 은퇴시기와 연금수급 시 기간 갭이 줄어들고, 또한 소득이 존재하게 되면 굳이 조기노령연금을 신청할 유인이 크지 않기 때문에 조기노령연금 신청자 수가 감소할 것으로 판단된다.

〈표 6-25〉 조기노령연금과 일반노령연금의 수급가능연령 및 조기노령연금 지급률

출생연도	1953~1956		1957~1960		1961~1964		1965~1968		1969~	
조기노령연금 수급가능 시점	56세		57세		58세		59세		60세	
일반노령연금 수급시점	61세		62세		63세		64세		65세	
일반노령연금 대비 조기노령연금 신청시점별 지급률	56세	70%	57세	70%	58세	70%	59세	70%	60세	70%
	57세	76%	58세	76%	59세	76%	60세	76%	61세	76%
	58세	82%	59세	82%	60세	82%	61세	82%	62세	82%
	59세	88%	60세	88%	61세	88%	62세	88%	63세	88%
	60세	94%	61세	94%	62세	94%	63세	94%	64세	94%

자료: 국민연금공단 재구성.

그러나 정년연장으로 인해 국민연금의 수급연령이 기존안보다 늦춰질 가능성이 상당히 존재하며, 이럴 경우 국민연금은 여전히 퇴직시점과 수급시점에 공백기간이 존재하게 되어 정년연장으로 인한 효과가 축소될 수 있다. 다만, 정년연장 후 국민연금 수급시기를 연기하게 될 경우 정년연장에 따른 추가 근로소득 발생분과 국민연금 수급시기 연장에 따른 줄어든 연금급여액을 산출하여 비교할 필요가 있다. 즉, 정년연장에 따른 '증가한 총근로소득액'보다 연금 수급시기를 연기함에 따른 '감소한 총연금급여액'이 적다면, 정년연장으로 인한 고용복지 제공의 정당성을 찾을 것으로 볼 수 있으며, 나아가 연금수급액을 줄여 연금재정을 안정화시킨 것에 대한 정당성을 찾을 수 있을 것으로 판단된다. 2012년 기준 국민연금 조기노령연금 수급자 규모는 전체 32만 3,000명으로 나타나고 있다. 이 중 60세 법정 퇴직연령에 도달하지 않는 비율은 45.5%인 14만 7,000명으로 볼 수 있다.

〈표 6-26〉 조기노령연금 수급자 규모 및 급여액(2012년 기준)

(단위: 연간, 천 원, %)

구분	조기노령연금 수급자 수	비율	금액(천 원)	1인당 급여액 (천 원)
총 계	323,238	(100.0%)	1,560,119,978	4,827
55세	12,507	(3.9%)	25,901,303	2,071
56세	16,402	(5.1%)	64,540,223	3,935
57세	25,537	(7.9%)	112,926,373	4,422
58세	30,775	(9.5%)	145,430,677	4,726
59세	61,707	(19.1%)	233,046,826	3,777
60세 이상	176,310	(54.5%)	978,274,576	5,549

자료: 2012년 국민연금통계연보..

만일 60세 법정 퇴직연령이 대상자 모두에게 의무적으로 적용되고 정년연장에 따른 근로소득 수준이 조기 노령수급액보다 크다면 2012년 조기노

령연금 수급자 중 최대 45.5%인 14만 7,000명은 수급자에서 가입자로 전환될 것으로 볼 수 있다. 즉, 단기적으로는 급여지출이 발생하는 것이 아니라, 보험료 납부가 발생할 것으로 이해할 수 있다. 단기적으로 급여지출 감소분은 연간 최대 581,845백만 원(1,560,120백만 원-978,275백만 원), 보험료 납부대상액은 최대 317,364백만 원이 될 것으로 추정된다.

〈표 6-27〉 조기노령연금 수급자 정년연장 효과

(단위: 연간, 명, 백만 원)

55~59세 대상	대상자 수	보험료(백만 원)	수급액(백만 원)
전체	146,928	317,364	581,845
50%	73,464	158,682	290,923
25%	36,732	79,341	145,461

주: 1) 55~59세 조기노령연금 수급대상자 146,928명을 대상으로 각각 50%, 25% 수준에서 정년연장 효과가 존재하는 경우를 가정함.
2) 보험료는 대상자 수×9%×월평균 소득액(200만 원)×12월로 하여 산출.

한편, 정년연장이 국민연금 재정에 미치는 효과는 장·단기로 구분할 수 있다. 먼저 단기적인 측면으로 볼 때, 늘어난 근로기간만큼 국민연금 보험료를 추가적으로 납부하기 때문에 국민연금보험료 수입이 증가하게 된다. 따라서 단기적으로는 국민연금 재정부담이 완화된다고 볼 수 있다. 그러나 장기적인 측면으로 본다면 국민연금은 기본적으로 납입한 보험료보다 더 많이 주는 구조여서 보험료 추가납입은 지급보험금의 증가를 의미한다. 따라서 장기적으로는 국민연금의 재정부담을 심화시켜 국민연금 고갈시점을 앞당길 수도 있다. 이러한 점에서 국민연금의 장기재정을 고려한다면, 추가적인 제도개선이 필요하다고 생각된다.

라. 퇴직연금(퇴직금) 시장에 미치는 정년연장 효과

1) 퇴직연금(퇴직금) 급여수준 개선효과

정년연장으로 퇴직연금(퇴직금)에 미치는 효과는 퇴직급여 수준의 향상과 관련될 것이므로 소득대체율 분석을 중심으로 살펴보고자 한다.

〈표 6-28〉 정년연장에 따른 퇴직연금 급여수준 개선효과

(단위: %, %p, 배)

연령 (2012년 기준)	현행 급여수준		최대 추가 가입기간	가입기간 연장에 따른 증가효과(소득대체율차)		
	소득대체율	수익비		10%	30.0%	50.0%
53세	6.6400	1.0000	7년	0.29	0.87	1.45
54세	6.6400	1.0000	6년	0.25	0.75	1.25
55세	6.6400	1.0000	5년	0.21	0.62	1.04
56세	6.6400	1.0000	4년	0.17	0.50	0.83
57세	6.6400	1.0000	3년	0.12	0.37	0.62
58세	6.6400	1.0000	2년	0.08	0.25	0.42
59세	6.6400	1.0000	1년	0.04	0.12	0.21
합계	6.6400	1.0000	1~7년	0.19	0.56	0.93

주: 1) 정년연장의 대상자 수는 2012년과 2013년간의 감소할 것으로 추정되는 사업장가입자 수로 가정.
2) 정년연장 효과는 사업장가입자에서 이탈한 가입자 중에서 정년연장으로 인해 추가적으로 사업장 가입자로 유지되는 비율을 적용하여 소득대체율(혹은 수익비)로 산출함.
3) 평균 가입기간이 동일한 상태에서 사업장가입자만 확대되는 상황을 고려함.

국민연금 분석에서와 마찬가지로 정년연장으로 가입기간이 최대 7년까지 증가할 수 있는 것으로 가정하고, 이 중 실질적으로 가입이 연장되는 기간을 10~50%로 가정하여 분석하였다. 분석결과에 의하면, 53~59세 사업장 가입자의 소득대체율은 0.19~0.93%p 증가하고, 수익비는 변하지 않는 것으로 분석되었다. 국민연금에서와 달리 퇴직연금에서의 가정은 보험료에 대한 현가를 급여수준과 일치하도록 정의하였기 때문이다. 할인율과

기금운용수익률이 동일하다는 의미이다. 동 분석결과에 대해 유의할 점은 각 연령별 정년연장의 효과가 다르게 나타날 것이어서, 본 분석에서의 총효과는 연간효과와 차이가 있다는 점이다. 즉, 53세는 최대 7년, 59세는 최대 1년의 정년효과를 보게 된다는 의미에서 분석된 것이다(연령효과).

2) 사업주의 퇴직연금 추가부담 수준

국민연금 사업장가입자가 모두 퇴직연금(혹은 퇴직금) 대상자로 본다면, <표 6-29>와 같이 현행 자료를 활용하여 사업장가입자 1인당 퇴직금 및 퇴직연금 자산을 산출할 수 있다. 이에 의하면, 53~59세 국민연금 사업장가입자 1인의 총퇴직금 및 퇴직연금 자산은 35,077천 원으로 추정(가입기

<표 6-29> 사업주의 퇴직연금 추가부담 추정

(단위: 천 원)

연령 (2012년 기준)	가입기간 연장에 따른 증가효과 (단위증가금액, 총추가부담, 연령효과)			가입기간 연장에 따른 증가효과 (단위증가금액, 총추가부담, 연간효과)		
	10%	30.0%	50.0%	10%	30.0%	50.0%
53세	1,615	4,844	8,073	231	692	1,153
	410,914,921	1,232,744,764	2,054,574,607	58,702,132	176,106,395	293,510,658
54세	1,384	4,152	6,920	231	692	1,153
	301,221,703	903,665,108	1,506,108,514	50,203,617	150,610,851	251,018,086
55세	1,060	3,181	5,302	212	636	1,060
	200,115,077	600,345,231	1,000,575,385	40,023,015	120,069,046	200,115,077
56세	848	2,545	4,242	212	636	1,060
	136,422,618	409,267,854	682,113,089	34,105,654	102,316,963	170,528,272
57세	636	1,909	3,181	212	636	1,060
	88,481,731	265,445,192	442,408,653	29,493,910	88,481,731	147,469,551
58세	424	1,273	2,121	212	636	1,060
	65,226,066	195,678,199	326,130,332	32,613,033	97,839,099	163,065,166
59세	212	636	1,060	212	636	1,060
	23,834,045	71,502,135	119,170,224	23,834,045	71,502,135	119,170,224
합계	999	2,998	4,997	219	658	1,096
	1,226,216,161	3,678,648,483	6,131,080,805	268,975,407	806,926,221	1,344,877,034

주: 1) 기본 가정은 위와 동일.
2) ( ) 안은 국민연금 사업장 가입자 수로 퇴직연금 대상자와 동일하다고 가정.
3) 증가효과는 가입기간 연장에 따른 단위 증가금액×대상자 수로 산출.

간 평균은 15년으로 함)되었으며, 대상자는 1,227천 명 수준으로 나타났다. 이러한 자료를 바탕으로 앞에서와 마찬가지로 정년연장이 최대 7년까지로 보고, 이 중 실질적으로 가입이 연장될 수 있는 기간을 최대 가입기간 대비 10~50%로 가정하여 분석하였다.

분석결과에 의하면, 정년연장 대상자가 최대 가입대상 기간의 10%만큼 실질적으로 정년연장된다면, 이로 인해 발생하는 1인당 추가 부담수준은 999천 원이고, 사회 전체적으로는 1,226십억 원만큼 사업주의 부담으로 나타날 것으로 추정된다. 이러한 효과는 앞에서 지적한 바와 같이 53~59세 사이에 발생할 수 있는 연령효과를 산출한 것이므로, 따라서 연간효과로 전환하면 최대 가입대상 기간의 10%만큼 실질적으로 정년연장될 경우 사업주의 1인당 추가 부담수준은 219천 원이고, 사회 전체적으로는 269십억 원 만큼 사업주의 부담으로 나타날 것으로 추정할 수 있다.

마. 개인연금시장에 미치는 정년연장 효과

2013년 세법 개정으로 인해 기존보다 납입기간은 줄고, 세제혜택은 강화된 연금저축 상품이 출시되었으며, 이는 정년연장의 효과와 맞물려 개인연금시장의 활성화에 기여할 것으로 판단된다.

기존의 연금저축은 납입기간이 10년 이상이기 때문에 자녀의 학비와 결혼 등으로 지출구조가 높은 50대 연령층은, 의무납입 기간이 끝나기 전에 퇴직할 것으로 예상해 노후 대비 상품의 가입을 포기하는 경우가 발생하였다. 그러나 2013년부터 연금저축의 가입기간이 5년으로 짧아지고, 정년이 60세로 연장됨에 따라, 50대 연령층의 연금저축 가입수요가 증가할 것으로 전망된다. 또한 정년연장으로 인한 임금피크제가 도입되면 일반적으로 퇴직금이 감소하기 때문에, 퇴직금 중간정산 후 세제해택 및 상시 중도인출이 가능한 연금저축으로 이동할 유인이 높아진다. 그러나 연금저축

은 다양한 저축수단의 한 형태이므로, 정년연장과 신 연금저축의 등장이 개인연금의 가입과 추가납입 비중을 증가시켰는지에 대해 정확하게 파악하고자 한다면 추후 실증분석이 필요할 것으로 판단된다. 즉, 주식, 예·적금, 펀드, 보험 등의 저축상품과의 구축효과를 파악해야 한다. 한편, 정년연장으로 인한 가처분 소득의 증가는 연금저축을 증가시키는 요인으로 작용할 수 있다. 그러나 국민연금과 퇴직연금 또한 정년연장을 통해 증가할 것으로 예상되며 이는 연금저축의 필요성을 감소시키는 요인으로 작용할 수 있다. 따라서 연금저축과 국민연금·퇴직연금의 대체효과와 소득효과에 대한 실증분석 연구가 필요할 것으로 판단된다.

바. 소결 및 정책제언

본 연구에 의하면, 정년연장으로 인해 공사연금의 소득보장성은 모두 증가시키는 것으로 나타났으나, 공적연금의 재정안정성은 단기적으로 안정적일 수 있으나, 장기적으로 추가적인 급여부담으로 불안정해질 수 있다고 하겠다. 다만, 정년연장으로 국민연금 재정의 장기적 불안요인이 존재하지만, 장기 재정불안정이 노인빈곤 문제를 완화한다는 점에서 추가적인 빈곤대응 복지비용이 발생하지 않거나 감소할 수 있다는 점에서 긍정적인 의미를 부여하고 있다.

이와 같은 분석결과를 통해 다음과 같이 정책을 제언하고자 한다.

첫째, 초고령기에 대비한 노후자산 확보를 위해 법정 정년을 충실히 지킬 수 있도록 노동시장 시스템을 견고히 할 필요가 있다. 즉, 정년 60세 의무화 조치 이전에도 법적으로는 60세 전후의 정년이 보장되고 있다고 할 수 있었지만 현실적으로는 53세 정도에 퇴직한다는 점을 고려할 때, 실제 퇴직시기와 법정 퇴직시기의 격차가 크지 않도록 사후적 관리가 필요할 것으로 판단된다.

둘째, 전문직의 경우 단순히 연령에 의해 퇴직을 결정하게 되면 전문기술이 사장될 우려가 있으므로 임금피크제 등을 고려하여 점진적으로 퇴출될 수 있는 시스템 구축이 필요하다. 업종별·산업별로 정년연령을 현실에 맞게 유연하게 조정할 필요가 있다고 판단된다.

예를 들어, 금융전문가의 경우 금융 및 노후소득 컨설팅 등에 적극적으로 활용할 수 있도록 신규 직업의 창출 또는 적극적인 노인인력의 활용이 필요하다고 하겠다.

셋째, 정부의 고용정책 목표인 고용률 70%를 달성하기 위해서도 정년연장의 의의는 상당할 것으로 보인다. 선진국의 고용률은 전반적으로 70%이상이나, 우리나라의 고용률은 현재 63.8%에 머무르고 있다는 점에서 더욱 절실하다고 하겠다. 선진국과 비교할 때 3차 산업에서의 고용률이 떨어진다는 점에서 3차 산업에 초점을 두되, 특히 보건 및 복지 분야의 산업에 대해서는 정년제 적용을 보다 완화하거나 실제 퇴직연령이 법정 퇴직연령에 유사하도록 하는 고용정책이 요구된다고 하겠다.

넷째, 고용형태와 관련하여 네덜란드의 Part time 근로정책을 고려할 필요가 있다. 즉, 2008년 네덜란드의 Part time 고용률은 전체의 36.1%로 나타나 네덜란드의 전체 고용률이 76.1%가 될 수 있는 주요 요인으로 작용하고 있다. 또한 Part time 근로자이지만 우리나라와 달리 Full time 근로자와 유사하게 고용안정성과 근로자로서의 혜택을 보장하고 있다는 점은 눈여겨 볼만하다.

다섯째, 정년연장의 조기 정착과 효율적인 운영을 위해 정년연장에 적극적으로 호응하는 기업에 대해서는 장려금 지급 등의 정책이 필요하고, 또한 임금피크제에 대한 충분한 검토를 통해 기업부담 감소와 근로의욕이 감소하지 않는 선에서 임금피크제와 정년연장이 조화될 수 있도록 조치하여야 할 것이다.

여섯째, 고령자의 소득보장을 위해 정년제도는 국민연금 수급시기와 연

계시킬 필요가 있다. 정년연장이 추진된다고 하더라도 60세로 추진되고 있으나 현행 국민연금제도에서의 수급시기는 2028년 이후에는 65세로 연기됨에 따라, 정년 후에도 연금을 받지 못하는 노인세대가 상당히 많이 존재할 것으로 판단된다. 따라서 공적연금 수급시기와 정년시점이 긴밀히 연계될 수 있도록 조치할 필요가 있다.

5. 정년연장과 국가재정

가. 정년연장이 법인세에 미치는 영향

60세 정년제 의무화가 법인세에 미치는 영향을 파악하기 위해서는 먼저 정년연장으로 인하여 기업의 부담이 증가할 수 있는 몇 가지 상황에 대해서 파악해야 한다.

첫째, 정년연장은 이전 정년규정에 의해 퇴직할 대상자들의 근로기간이 법률로 강제한 2016년 또는 2017년까지 연장될 것이다.[34] 이는 기업들의 인건비 부담으로 이어질 것이다. 그런데 기업 입장에서는 인건비 등을 비롯한 간접비용만큼 생산성 향상으로 충분히 상쇄될 정도로 매출 또는 수익이 발생한다면 추가부담은 없다고 볼 수 있다. 그러나 문제는 정년퇴직이 가까운 근로자들은 생산성이 낮다는 것이다. 한국경영자총협회에 따르면, 우리나라에서 20년 이상 근무한 생산직 근로자는 신입사원보다 2.4배의 임금을 받지만, 생산성은 반대라고 한다. 또한 한국노동연구원 조사에 따르면, 55세 이상 근로자의 생산성은 34세 이하의 60% 수준으로 평가된다. 또 35세 근로자는 임금 대비 생산성이 높다는 평가를 받는 비율이 42%지만 55세 이상은 이 비율이 25%로 떨어진다(중앙일보, 2013.4.24).[35]

34) 실제로는 관련 법령이 제정된 현재시점에 재직근로자들이 모두 수혜대상자들인데, 이는 이들의 평생소득이 증가할 것이기 때문이다.

이에 근거할 때, 실질 인건비 지급액과 생산성에 부합한 인건비(기여도)와의 차이가 기업의 실질적인 부담이라고 보는 것이 보다 현실적일 것이다. 그러나 기업 입장에서는 비용부담 차원에서 기업이 정년연장법안이 없었더라면, 이전에 규정된 정년에 이른 근로자를 퇴직시키고 그 숫자만큼 아니면 그 이상으로 신입직원을 고용했을 것이다. 이제 정년퇴직자 1명을 신입직원 1명으로 대체한다고 가정하면, 두 근로자의 인건비 차액이 바로 기업의 실질적인 부담일 것이다. 이에 관해서는 전용일(2013)에서 상세하게 논의되고 있다.

둘째, 정년연장으로 인해 기업의 부담은 인건비에 부가되는 각종 사회보험료 등에서도 발생한다. 이 역시 논리체계는 전술한 바와 같다. 전용일(2013)에서 상세히 논의되고 있듯이, 정년퇴직자의 고액 임금에 부가되는 사회보험료의 사업주분담금 또는 정년퇴직자와 그 공백을 채우기 위해 채용한 신입직원의 급여 차액에 따른 사회보험료의 사업주분담금 등이 기업의 추가부담이 될 것이다.

이상의 기업부담을 법인세제와 연계하면 다음과 같다. 인건비 추가부담과 그로 인한 사회보험료 추가부담은 법인세법상 손금으로 처리되어 과표를 낮춤으로써 세제혜택을 받을 수 있다. 따라서 기업 입장에서는 (다른 조건이 일정할 때) 전술한 추가부담과 세제혜택의 차액이 기업이 부담하는 순부담이라고 볼 수 있다. 이하에서는 이에 대해서 상술한다.

인건비는 법인세법 제19조(손금의 범위), 법인세법 시행령 제19조(손비의 범위) 3호(인건비)에 의해 손비로 처리된다.[36] 따라서 전술한 기업의

35) 독일·프랑스·영국·스웨덴 등 유럽은 20년 이상 된 근로자의 임금수준이 신입사원의 110~150%, 우리나라는 20년 이상 근속 근로자의 임금수준이 1년 미만 신입사원의 218~241%이고 연공(年功)서열 임금체계를 유지하고 있다고 한다(조선일보, 2013.4.24 사설 참조).

36) 법인세법 시행령 제19조(손비의 범위) 법 제19조 제1항에 따른 손비는 법 및 이 영에서 달리 정하는 것을 제외하고는 다음 각 호에 규정하는 것으로 한다. <개정 2000.12.29, 2001.12.31, 2002.12.30, 2005.2.19, 2006.2.9, 2007.2.28, 2008.2.22, 2008.2.29, 2009.2.4, 2010.2.18, 2010.3.15, 2010.12.7, 2012.1.25, 2012.2.2, 2013.6.11, 2013.6.28> 1. 판매한 상품 또는 제품에 대한 원료의 매입가액(기업회계기준에 따른 매입에누리금액 및 매입할인금액을 제외한다)과 그 부대비용, 1의 2. 판매한 상품 또는 제품의 보관료, 포장비, 운반비, 판매장려금 및

인건비 추가에 따른 부담증가는 법인세법상 인정되는 비용, 즉 손비 처리 대상 금액이 증가하는 것을 의미하므로 과표를 줄임으로써 그에 상응하는 것만큼 법인세 혜택을 받게 된다. 물론 법령에 규정된 임금체계 개편으로 정년퇴직 대상자의 임금이 하향 조정되는 상황이 실제로 발생할 경우, 법인세 혜택은 줄어들 것이다. 또한 사회보험료 추가부담 역시 법인세법상 손금 처리금액을 상향시켜 과표를 줄임으로써 법인세 부담을 줄일 것이다. 결국 기업들의 인건비 및 사회보험료 추가부담은 궁극적으로 국가의 법인세 수입을 줄일 가능성이 있다고 볼 수 있다.

다음 정년연장은 정부에서 정년연장을 위한 정책과 그에 소요된 예산에도 영향을 줄 것이다. 먼저 대표적인 정책으로 고령자 고용촉진 지원정책, 예를 들어 정년퇴직자 재고용지원제도, 정년연장지원제도, 고령자다수고용장려금지원제도 등을 들 수 있다. 이 중 고령자다수고용장려금지원제도는 2011년 폐지되었기 때문에 여기서는 설명하지 않는다.[37]

먼저 정년퇴직자재고용지원금의 경우, 정년을 57세 이상으로 정한 사업장에서 18개월 이상 근무한 고령자를 정년도래 후 계속고용 또는 3개월 이내 재고용한 사업주에게 지원하는 제도이다. 따라서 57~60세 사이에 있는 대상자들은 이제 지원대상자에서 배제될 것이다. 이 때문에 해당자에 대한 지원금액은 불필요하게 될 것이다. 지원금액은 계속고용 1인당 월 30만 원을 6개월간(500인 이하 제조업 12개월) 지급한다. 참고로 고용 전 3개월, 고용 후 6개월간 근로자를 고용조정으로 이직시키거나, 고용하는 기간이 1년 이하이거나, 계속고용 전 3년 이내 정년을 단축하는 경우는 지원을 제외하고, 또한 상시 사용하는 근로자 수가 300명 이상인 사업의 사업주는 적용대상이 아니다. 눈에 띄는 것은 2012년 1월 고용보험법 시행령을 개정(제25조 1항)하여 지급기간을 차등하였다는 것이다. 즉, 재고

판매수당 등 판매와 관련된 부대비용(판매장려금 및 판매수당의 경우 사전약정 없이 지급하는 경우를 포함한다), 2. 양도한 자산의 양도당시의 장부가액, 3. 인건비 <후략>.

37) 55세 이상 고령자를 업종별 지원기준율(4~42%) 이상 고용하였을 경우 지원하던 제도로서 2011년부터 신규 지원이 폐지되었고, 현재 기존 수급권에 한하여 지원을 계속하고 있다.

용기간이 1년 이상 3년 미만일 경우 6개월간(500인 이하 제조업 1년), 재고용기간이 3년 이상일 경우 1년간(500인 이하 제조업 2년) 지원하는 것으로 규정이 개정되었다.[38] 이 제도는 실제 적용대상 사업체가 300인 미만에만 적용되므로 2017년 이후부터 실제 지원금액이 줄어들 것이다.

다음은 정년폐지 및 정년연장지원금제도이다.[39] 이는 정년을 폐지하거나, 기존에 정한 정년을 56세 이상으로 1년 이상 연장해야 하는 요건을 충족해야 한다. 이 제도 역시 정년이 60세까지 연장됨으로써 대상자들이 상당히 축소될 수 있다. 정년폐지 또는 정년연장 전 3년 이내에 해당 사

38) 고용보험법 시행령 제25조(고령자 고용연장 지원금) ① 고용노동부장관은 법 제23조에 따라 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 요건을 갖춘 사업의 사업주에게 고령자 고용연장 지원금을 지급한다. 다만, 상시 사용하는 근로자 수가 300명 이상인 사업의 사업주는 그러하지 아니하다. <개정 2008.12.31, 2010.7.12, 2010.12.31, 2013.1.25, 2013.12.24> 1. 삭제 <2010.12.31>, 2. 정년을 폐지하거나, 기존에 정한 정년을 60세 이상으로 1년 이상 연장할 것. 다만, 정년폐지 또는 정년연장 전 3년 이내에 해당 사업장의 정년을 폐지하고 정년을 새로 설정하거나, 기존에 정한 정년을 단축한 경우에는 고령자 고용연장 지원금을 지급하지 아니한다. 3. 정년을 55세 이상으로 정한 사업장의 사업주에게 고용되어 18개월 이상을 계속근무한 후 정년에 이른 자를 퇴직시키지 아니하거나 정년퇴직 후 3개월 이내에 고용(이하 이 조 및 제28조에서 “재고용”이라 한다)하고 재고용 전 3개월, 재고용 후 6개월 동안 근로자를 고용조정으로 이직시키지 아니할 것. 다만, 1년 미만의 기간을 정하여 재고용하거나 재고용 전 3년 이내에 그 사업장의 정년을 단축한 경우에는 고령자 고용연장 지원금을 지급하지 아니한다. ② 삭제 <2010.12.31> ③ 삭제 <2010.12.31> ④ 제1항제2호의 요건을 갖춘 사업주에게 지급하는 고령자 고용연장 지원금은 고용노동부장관이 매년 임금상승률, 노동시장 여건 등을 고려하여 고시하는 금액에 그 사업주에게 고용되어 18개월 이상을 계속근무하여 종전의 정년에 이른 후 정년폐지 또는 연장에 따라 계속근무하는 근로자 수(제28조에 따라 임금피크제 지원금을 지급받는 자는 제외한다)를 곱하여 산정하며, 다음 각 호의 구분에 따른 기간 동안 지원한다. <개정 2010.7.12, 2010.12.31, 2012.1.13, 2013.1.25. 2013.12.24> 1. 정년폐지의 경우: 정년이 폐지된 근로자의 종전 정년일부터 1년이 경과한 날의 다음 날(종전 정년이 58세 미만인 경우는 58세가 되는 날)부터 1년, 2. 정년이 연장된 경우: 정년이 연장된 근로자의 종전 정년일의 다음 날부터 다음 각 목의 구분에 따른 기간, 가. 정년연장기간이 1년 이상 3년 미만인 경우: 1년, 나. 정년연장기간이 3년 이상인 경우: 2년, ⑤ 제1항제3호의 요건을 갖춘 사업주에게 지급하는 고령자 고용연장 지원금은 고용노동부장관이 매년 임금상승률, 노동시장 여건 등을 고려하여 고시하는 금액에 정년 후 재고용한 근로자 수(제28조에 따라 임금피크제 지원금을 지급받는 자는 제외한다)를 곱하여 산정한 금액으로 하며, 다음 각 호의 구분에 따른 기간 동안 지급한다. <개정 2010.7.12, 2010.12.31, 2012.1.13., 2012.10.29, 2013.12.24> 1. 재고용기간이 1년 이상 3년 미만인 경우: 6개월, 2. 재고용기간이 3년 이상인 경우: 1년, ⑥ 고령자 고용연장 지원금의 신청 및 지급에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다. <개정 2010.7.12, 2010.12.31>[제목개정 2010.12.31][대통령령 제25022호(2013.12.24) 부칙 제2조제1항의 규정에 의하여 이 조는 2016년 12월 31일까지 유효함. 다만, 2016년 12월 31일까지 고령자 고용연장 지원금 지급요건에 해당하게 된 사업주에 대한 지원금의 지급에 관하여는 유효기간이 지난 후에도 제25조의 개정규정을 적용한다.]

39) 이하에 기술되는 내용 중 일부는 개정 고용보험법에 근거하여 보완한 것이다(주석 5. 참조).

업장의 정년을 폐지하고 정년을 새로 설정하거나, 기존에 정한 정년을 단축한 경우는 제외한다. 요건을 충족하면[40] "월 30만 원(지급받은 임금이 월 30만 원 미만인 경우에는 그 지급받은 임금에 해당하는 금액)×사업주에게 고용되어 18개월 이상 계속근무하여 종전의 정년에 이른 후 정년폐지 또는 연장에 따라 계속근무하는 근로자 수(임금피크제 지원금을 받는 사람은 제외함)"에 해당되는 금액을 지급한다. 이 경우 정년을 폐지하거나 연장한 날부터 5년 이내에 종전의 정년에 이른 후 정년폐지 또는 연장에 따라 계속근무하는 근로자에 대해서만 지원(고용보험법 시행령 제25조 제4항 후단)하는 것에 유의해야 한다. 지급기간은 정년폐지의 경우에는 정년이 폐지된 근로자의 종전 정년일부터 1년이 경과한 날의 다음 날(종전 정년이 58세 미만인 경우는 58세가 되는 날)부터 1년, 정년이 연장된 경우에는 정년이 연장된 근로자의 종전 정년일의 다음 날부터 정년연장기간이 1년 이상 3년 미만인 경우이면 1년, 정년연장기간이 3년 이상인 경우에는 2년이다.

다음으로 지원예산을 살펴본다. 2012년『고용노동백서』에 따르면, 전술한 두 개 사업 외에 2011년 폐지된 고령자 고용연장 지원금까지 합한 지원 현황을 2000년부터 2011년까지 살펴본 결과, 2000년 225,711명에게 367.58억 원이 지원되었고, 2011년 지원금은 11,917개 사업장에 187,752명에게 약 398.5억 원이 지급되었다.[41]

이상에서 살펴본 두 사업은 고용보험법에 근거한 지원인데, 정년연장 관련 법안 제정으로 배정된 예산 중의 일부는 감소할 것으로 예상된다. 줄어든 예산을 다른 사업에 배정할 수 있다는 점에서 정부의 유사 정책 또는 다른 목적달성을 위한 정책 집행에 긍정적인 영향을 줄 것이다.

---

40) 고용보험법 시행령 제25조 제4항 전단 및 고령자 고용연장 지원금액 등(고용노동부 고시 제2012-2호, 2012.1.2 발령・시행) 제1호 가목 참조.

41) 고령자 고용연장 지원제도는 본문에 기술하였듯이 2011년부터 신규 지원을 하지 않고 있고, 지급기한이 남아 있는 사업자에 대해서만 지급하고 있다. 따라서 <표 6-30>에 제시된 금액으로는 두 지원사업에 대한 배정예산을 정확하게 찾을 수 없다는 한계가 있다.

〈표 6-30〉 연도별 고령자 고용연장 지원금 지원 현황

(단위: 건수, 명, 억 원)

구분	2000년	2001년	2002년	2003년	2004년	2005년
지원건수	50,466	61,790	66,565	70,793	63,972	48,760
인원	225,711	251,870	270,902	308,874	266,119	218,072
금액	367.58	416.20	399.80	462.36	412.99	339.88
구분	2006년	2007년	2008년	2009년	2010년	2011년
지원건수	48,424	53,761	54,023	63,338	59,923	56,337
인원	229,092	259,357	273,945	274,850	217,538	187,752
금액	360.25	408.80	480.62	501.35	436.88	398.48

자료: 2012년『고용노동백서』, p. 57의 [표 2-①-7] 인용.

한편, 큰 틀에서 고령자의 고용유지와 밀접하게 관련이 있는 제도가 있다. 즉, 임금수준을 높게 유지한 채로 퇴직을 연장할 경우, 기업 입장에서는 고령자 퇴직을 연장할 유인이 없기 때문에 고용유지를 촉진시키기 위해서 기업의 임금 하향 조정을 충당시키는 방법으로 도입한 임금피크제 지원금제도이다.[42] 정부는 2006년부터 노사합의로 56세(2006~2007년은 55세) 이상까지 고용을 보장하되, 피크임금보다 10% 이상 임금을 삭감하는 내용의 임금피크제를 실시하는 기업의 소속 근로자에게, 54세부터 최대 6년간 연 600만 원(분기별 150만 원) 한도로 임금피크제 보전수당을 지원하였다. 2008년에는 당초 2008년 12월까지의 한시제도였던 임금피크제 보전수당 지원제도를 임금피크제의 활성화를 위해 상시제도로 변경(2008년 9월 고용보험법 시행령 개정)하고 임금감액 제외 사유 중 하나인 '근로시간 단축'을 삭제(2008년 9월 동법 시행규칙 개정)하여 근로시간 단축에 따른 임금감액도 보전수당을 지원할 수 있도록 하였다. 2009년에는 '경제위기 극복을 위한 일자리대책'의 일환으로 임금피크제 확산을 통한 일자리 유지 및 임금피크제 보전수당 지원확대를 결정하고, '50+세대 일자리 대

42) 이하 내용은 2012년 고용노동백서, pp. 117~119에서 발췌, 인용하였다.

책'을 마련하여 임금피크제 도입 촉진 및 기업의 임금체계 합리화를 위한 고령자 고용안정 컨설팅 강화를 주요 정책으로 채택하였다. 특히, 「고용보험법 시행령」 일부를 개정(2010년 12월 31일, 시행일 2011년 1월 1일)하여 종전 '임금피크제 보전수당' 명칭은 '임금피크제 지원금'으로 변경하고, 임금피크제 지원금은 임금피크 유형별 특색에 맞게 지원요건을 명확히 하고, 정년보장형 지원은 폐지하였다. 또한 「고용보험법 시행령」을 일부 개정(2012년 1월 13일)하여 우선지원대상기업(중소기업)의 임금감액률 요건을 완화(20→10%)함으로써 중소기업의 임금피크제 도입 촉진 및 지원을 강화하였다.

<표 6-31> 연도별 임금피크제 지원금 현황

(단위: 개소, 명, 억 원)

연도	지원기업 수	지원인원 수	지원금액
2006년	40	226	5.79
2007년	72	584	15.38
2008년	98	997	30.32
2009년	135	1,497	64.89
2010년	158	1,869	78.61
2011년	176	2,843	86.24

출처: 2012년『고용노동백서』, p. 119의 [표 2-②-14] 인용.

2011년에 176개사, 2,843명에게 8,624백만 원을 임금피크제 지원금으로 지급하여 지원인원이 전년 대비 52.1% 증가하여 고령자의 고용연장 및 소득보전에 기여하였다.

한편, 고용노동부 사업체 임금근로시간조사 부가조사에 따르면, 2010년에는 100인 이상 사업장의 임금피크제 도입비율이 12.1%로 나타났고, 2011년에는 12.3%가 임금피크제를 도입하고 있는 것으로 나타났으며, 도

입준비 중 및 추후 도입 계획이 있음을 포함하면 30.6%에 이르는 등 향후 임금피크제가 확산될 것으로 보인다. 임금피크제를 실시 중인 사업장의 유형을 살펴보면, 재고용형(35.6%), 정년연장형(35.4%)이 대부분을 차지하며, 정년보장형은 27.1%이다. 참고로 임금피크제는 정년연장이 적용되는 2016년과 2017년 이후 기업들이 임금체계를 어떻게 조정하느냐에 따라 지원예산의 증감 여부를 알 수 있을 것이다.

이 밖에도 중고령자 전직·재취업 지원사업이 있는데, 예를 들어 중견 전문인력 고용센터 운영, 고령자인재은행, 고령자 고용 서비스 역량강화, 고령자 고용촉진시설 융자지원사업 등이 있다. 이에 소요되는 예산 내역을 간략하게 살펴보면, 중견 전문인력 고용센터의 경우, 퇴직 중견 전문인력에 대한 재취업 알선·상담을 통해 고용안정을 도모하고 전문인력 활용으로 중소기업 등의 경영애로를 해소하는 데 기여하고자, 비영리법인 및 공익단체 등을 중견 전문인력 고용센터로 지정(2011년 현재 6개소)하여 취업 알선·구인업체의 고용상담 및 직무능력 향상 교육 프로그램 등을 운영하는 데 소요되는 사업비를 지원하는 사업이다. 고령자인재은행 역시 고령자인재은행으로 지정된 비영리법인 또는 공익단체(2011년 전국 46개 기관)에게 기관별 운영실적에 따라 사업운영비를 차등지원하고 있다. 고령자 고용 서비스 역량강화사업에는 고령자인재은행 취업알선업무 담당자를 대상으로 수준별 직무능력 향상 교육 실시(259명), 고령자 취업지원 서비스에 직접 활용할 수 있는 고령자 취업능력 향상 프로그램 및 중견 전문인력 재도약 프로그램 운영 매뉴얼(2종)의 개발 및 보급, 지역 고령자 취업일자리 정보 등을 효과적으로 제공하고자, 지역 통합정보지(2개소) 발행에 따른 비용 등을 지원하고 있다. 마지막으로 고령자 고용촉진 시설 융자지원사업의 경우, 2006년부터 고령자의 신체적·정신적 부담을 경감해 주는 고령자 고용친화 시설을 설치·개선하는 사업주에게 소요비용의 일정액(최대 10억 원)을 연 3% 이자로 5년 거치 5년 균등분할 상환조건으로 융자해 주는 사업인데, 2011년에는 13개사에 3,240백만 원을 융자하였다.[43] 이상의 지원제도 관련 예산은 다소 줄어들 것으로 예상된다.

나. 정년연장이 소득세와 소비세 수입에 미치는 영향

위에서는 정년연장으로 인한 기업부담의 증가로 법인세수가 줄어들 가능성에 대하여 언급하였다. 이를 정년연장 수혜자 입장에서 보면, 비록 임금체계 조정이 예상되지만, 정년으로 퇴직한 이후의 소득보다는 훨씬 높을 것이기 때문에 정년연장으로 인한 기간 동안은 소비행태에 주는 영향이 다소 줄어들기는 하겠지만 큰 차이가 없을 것으로 예상된다. 이런 측면에서 당분간 소비세 수입은 크게 감소하지 않을 것으로 기대된다.

이와 관련하여 Consumption puzzle 문제를 다룰 필요가 있다. 즉, 정년 또는 은퇴 이후에 소비가 일정하게 유지되거나 일정하게 상승하지 않고 급격하게 소비수준이 떨어진다는 Consumption puzzle을 감안할 때, 소비세 수입의 급격한 감소가 당분간 발생하지 않을 것으로 예상된다.

한편, 정년연장 이후 근로자들의 소득이 임금체계 조정으로 다소 줄어들 것이므로 소득세 수입은 다소 줄어들 것으로 예상된다. 물론 이 수준은 이전 규정에 근거한 정년기간에 의한 퇴직으로 인한 급격한 소득세 수입의 감소만큼 크지 않을 것이다.

43) 지원대상은 고용보험에 가입하여 고령자를 고용하고 있거나 고용 계획이 있는 사업주이며 수요가 많을 경우 우선지원대상기업, 고령자 고용비율이 높은 사업장, 정년연장 또는 임금피크제 도입 사업장 등의 순위로 지원하게 된다.

제7장 결론 및 시사점

1. 연구요약

2013년 4월 30일 국회는 본회의를 열어 공공·민간 부문 근로자의 정년을 만 60세로 연장하는 「고용상 연령차별 금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법」 개정안을 가결 처리함으로써 우리나라도 정년과 관련된 법적·제도적 장치가 마련되었다. 소위 「60세 정년연장법」이 전격적으로 시행된 핵심적인 이유는 고령사회에서 가능한 일할 수 있는 많은 사람이 노동에 참여하고 은퇴자가 사회적 피부양자가 되는 시점을 일정 부분 연기하는 것이 바람직하다는 일정한 합의에 도달했기 때문으로 볼 수 있다. 정년연장은 큰 틀에서 보면 개인에게는 안정적인 노후소득 보장을 가능하게 하고, 사회적으로 부양자 대비 피부양자의 비율을 줄여나가는 차원에서 마련된 제도라고 할 수 있다. 정년연장은 고령시대로 진입하는 단계에서 거쳐야 할 필요단계이기는 하지만, 정년연장의 시기와 효과에 대한 많은 논의가 이루어지고 있다. 60세로의 정년연장은 추후 또 다른 65세로의 정년연장과 고령노동력에 대한 연령차별 금지라는 명목 하에 정년폐지로 이어질 수 있는 잠재력을 보유하고 있다. 중고령 노동력에 대한 생산성을 고려한 임금체계 조정 등 경제적 합의가 이루어지지 않은 상태에서 법 개정이 이루어졌기 때문에 인건비·사회보험료·퇴직급여를 포함한 기업의 비용에 대한 논쟁이 계속 이어질 수밖에 없으며, 제도의 정착에 상당한 갈등이 지속될 것으로 보인다. 또한 60세 정년연장은 결과적으로는 노동공급의 증가를 의미하는데, 추가적인 노동공급 수준을 넘어서는 노동수요의 증가가 수반되지 않는다면, 단기적으로는 세대 간 일자리 대체가 발생할 가능성

이 여전히 존재한다. 한편, 고령층 근로자의 비중이 증가할수록 기업 전체의 생산성이 저하될 수 있는 문제도 존재하며, 이는 기업의 전반적인 노동수요를 감소시켜 또 다른 악순환을 발생시킬 수 있다. 60세 정년제가 시행되기 전 현 시점에서 사전적으로 60세 정년제 의무화가 노동시장에 미치는 영향을 분석하는 것은 60세 정년의 연착륙과 향후 발생할 문제에 대한 적절한 대비를 위해 반드시 필요하다. 따라서 본 연구에서는 60세 정년법제화로 인해 발생할 수 있는 다양한 노동시장의 변화에 대해 분석하고 이에 대비할 수 있는 정책과제를 발굴하는 데 그 목적을 두었다.

본 연구의 60세 정년연장의 파급효과를 다각도로 분석하기 위해, 먼저 60세 정년법제화 이후 논의된 연구들을 정리하여 시사점을 분석하였고, 60세 정년연장의 인식 및 대응에 대한 기업의 실태조사를 실시하였다. 또한 정년연장이 고용시장에 미치는 영향, 정년연장이 노동시장에 미치는 영향, 정년연장이 노동비용 및 사회적 비용에 미치는 영향에 대하여 각각 분석을 시도하고 정책적 시사점을 도출하였다.

가. 60세 정년연장 효과에 대한 선행연구의 시사점

정년 60세 의무화는 근로자들의 근로기간이 단순히 몇 년 연장된다는 차원을 넘어서 기업의 인사노무 관리, 노사관계, 노동의 수요와 공급 및 노동시장의 변화, 직장인의 근로의식 변화 등 경영학・법학・경제학・사회학적으로 중요한 의미를 가지며, 각 영역별로 활발한 논의가 이어져 오고 있다. 선행연구를 통해 도출할 수 있는 주요 쟁점을 살펴보면, 노동공급 측면, 인적 자원 관리 측면, 법・제도적 측면, 노동비용 측면으로 구분해 볼 수 있다.

노동공급적 측면의 주요 쟁점은 먼저 60세 정년연장이 미래의 노동력 부족현상에 대한 완충역할을 한다는 점이다. 급격한 고령화는 생산가능인

구·취업자 수 증가율 둔화에 직접적인 영향을 미치는 미래 노동력의 양적 규모를 축소시킴으로써, 향후 경제 규모 확대속도를 둔화시키는 핵심적인 요인으로 작용할 것이다. 장기 인력수급 전망을 보면 적극적인 노동공급대책이 마련되지 않을 경우, 노동시장 총량적으로 부족인력 규모가 확대되어 심각한 인력부족 현상을 겪게 될 것으로 예측된다. 이러한 상황에서 60세 정년연장은 노동시장 측면에서 노동공급을 확대함으로써 기업의 생산량 증가와 고용확대가 가능할 것이라고 판단된다. 단기적으로 노동공급의 갑작스런 증가와 임금의 하방경직성으로 인한 기업의 비용증가가 발생할 수 있으나, 중·장기적으로 전체 노동공급이 급격히 줄어드는 상황에서 정년연장은 노동공급 감소에 대한 완충장치가 될 수 있을 것으로 기대된다. 노동공급적 측면의 또 다른 주요 쟁점은 '고령층의 근로기간 증대가 청년층의 고용과 대체관계가 있는가, 아니면 보완관계가 있는가?'라는 것이다. 고령층의 일자리와 청년층의 일자리가 대체관계가 있다고 보지 않는 시각은 고령층이 숙련근로자인 반면, 청년층은 대부분 노동시장에 진입한 지 얼마 되지 않은 근로자여서 기업에서 각 연령층이 할 수 있는 직무의 범위가 다르다고 보는 것에 기인한다. 기업의 입장에서는 정년연장으로 고령층 고용이 증가하면서 그에 대한 인건비 부담이 증가하는 반면, 한편으로는 장기근속자의 높은 생산성에 따라 기업의 전반적인 생산성이 향상될 수 있으며, 이것이 청년층 고용증가로 연결될 수도 있다고 보는 것이다. 반면, 노동시장 전체적으로는 문제가 없더라도 세대 간 일자리 갈등의 초점은 청년층이 취업하고 싶어 하는 일자리인 공공부문, 대기업 등 소위 말하는 양질의 일자리에 대한 쏠림현상에서 기인하기 때문에, 60세 정년연장으로 기업이 과도한 중고령근로자에게 과도한 인건비를 추가적으로 부담하게 된다면, 자칫 청년층의 일자리를 대체할 수 있다는 우려는 여전히 존재하고 있다.

인사관리 측면의 연구가 시사하는 바는 40대 중반 이후 60세 퇴직할 때까지 발생하는 임금과 생산성의 괴리에 대한 비효율을 만회해야 하며 생산성 곡선을 향상시키기 위한 방법은 인적 자원 관리 전반에 걸쳐 혁신적

인 변화를 가져와야 한다는 점이다. 장기근속자에게 적합한 업무의 개발과 배치, 관리직과 전문직으로 나뉘어지는 복선형의 직군관리, 별도 직급의 신설을 비롯하여, 채용・경력관리・이동관리 등 일반적인 인사관리 분야에 대한 전반적인 정비가 필요하다. 또한 취업규칙, 단체협약 등을 재검토하여야 하며, 정년연장은 노사 간 이해관계의 대립이 필연적으로 나타나기 때문에 노사관계 관리에 대한 전반적인 점검도 필요하다.

법・제도적 측면에서 살펴보면 현재의 고령자법은 법정 정년을 60세 이상으로 해야 한다는 원론적인 규정을 두고 있을 뿐, 정년연장에 따른 고용형태를 어떻게 해야 할 것인가에 대해서는 아무런 언급을 하고 있지 않다. 우리나라의 경우 기존의 정년을 연장하는 경우에 연장되는 부분의 고용관계를 어떻게 설정한 것인지는 원칙적으로 노사가 자율적으로 선택할 수 있으며, 따라서 정년을 연장하는 경우 연장된 부분의 고용형태를 어떻게 설정할 것인가가 문제가 될 수 있음을 제기한다. 임금체계 및 근속에 따른 호봉체계 등 기존의 근로조건을 그대로 유지한 채 정년만 연장하는 방법은 기업으로서는 상당한 재정적 부담을 수반하기 때문에, 기업은 정년 후 계속적 고용의 연속성을 인정하면서도 임금체계의 개편을 동반하는 방법이나, 기존의 정년에서 종전의 근로계약 관계를 종료하여 퇴직금을 정산한 후 60세까지는 새로운 고용형태로 고용하는 방법을 선호할 것이다. 이에 대해 고령자법은 '임금체계 개편 등 필요한 조치'를 하여야 한다는 추상적 규정만 두고 있기 때문에, 결국 노사는 자율적으로 취업규칙이나 단체협약을 개정해야 한다. 그러나 노사가 정년연장을 위한 임금체계 등의 개편에 합의하지 못한 경우, 기존의 임금체계는 그대로 유지되는지, 임금체계 이외의 근로조건의 변경도 가능한지의 여부가 쟁점으로 부각될 수 있다. 정년연장 시행 후 현재 근로기준법이 요구하는 해고요건을 고려할 때, 해고대상 근로자에게 웬만한 비리나 과실이 있음을 회사가 입증하지 않는 한 기업은 다소 능력이 모자라는 고령자를 쉽게 해고할 수 없으며, 이는 기업 입장에서 정년제의 실효성에 문제가 있다. 따라서 정년연장 시행이 2년 앞으로 다가온 현 시점에서 법・제도적 보완이 시급하다고

볼 수 있다.

한편, 노동비용 측면에서의 핵심적인 쟁점사항은 고령자 노동생산성과 임금체계, 사회보험료 등을 들 수 있다. 우리나라의 연령-임금 곡선은 20~30대에 빠르게 상승하다가 30대 후반부터 완만하게 상승한 것으로 나타났으며, 50대 이후 완만하게 상승하지만 임금 하락현상은 전 생애에 걸쳐 나타나지 않는 것으로 분석된다. 일반적으로 정규직 고령자는 연공급 임금체계 하에서 상대적으로 고임금을 받으며, 따라서 임금조정 없는 정년연장은 기업에게 제도시행 이전보다 비용증가를 가져오게 하여, 기업의 효율성을 저해하는 요인으로 작용할 수 있다. 법안에는 정년을 연장하는 사업장은 사업장의 여건에 따라 임금체계 개편 등 필요한 조치를 할 수 있도록 했으나, 그 내용이 명확하지 않아 노사 간 분쟁의 우려가 제기되고 있는 상황이다. 임금체계 개편방안의 하나로 임금피크제 도입이 논의되고 있으나, 이미 60세 정년이 법제화된 상태에서는 노동조합과 근로자들이 굳이 본인의 소득을 감소시키는 임금피크제 도입을 받아들일 유인이 절대적으로 부족하다. 또한 임금피크제 적용 직종에 대한 논의가 필요하다. 한편, 60세 정년연장으로 인해 추가적으로 발생하는 사회보험료는 인건비와 달리 근로자의 생산성과는 무관한 순수 기업의 비용이 될 것이므로, 단기적으로는 이에 대한 제도적 지원이 필요할 것으로 보인다.

나. 60세 정년제 의무화의 기업인식 및 대응 실태조사

본 조사는 2016년부터 시행되는 60세 정년제 의무화에 대한 기업의 인식을 파악하고, 현재 기업의 자발적 준비상태를 살펴봄으로써, 현장의 소리를 반영한 현실적이고 효과적인 정책을 수립하기 위하기 위하여 실시하였다. 조사대상은 근로자 30인 이상 기업 인사담당자로 모집단은 2011년 기준 전국사업체조사 결과를 바탕으로 사업체 구분별로는 개인사업체, 법

인사업체, 조직형태별로는 단독사업체, 본사를 대상으로 하였다. 표본추출(Sampling) 방법은 제곱근 비례할당을 사용하여 업종별(16개 업종), 종사자 규모별(5개로 구분) 400개를 할당하였으며, 총 491개의 기업이 최종적으로 응답하였다.

설문 분석결과 정년 60세 의무화에 대한 사용자와 근로자의 인식차이 상당부분 존재하는 것으로 나타났다. 근로자의 경우는 현 시점의 정년연장을 대부분 긍정적으로 받아들이고 있으나, 사업주의 경우 인건비 부담과 생산성 저하를 우려하여 현 시점의 정년연장에 대해 유보적인 반응을 보인 경우가 높게 나타났다. 65.8%에 이르는 사업장이 인건비 부담이 늘어날 것을 우려하고 있으며, 연령증가에 따른 생산성 저하를 우려하는 기업도 42%에 이르렀다. 인식차이의 주된 원인은 정년연장의 필요성에는 공감대가 형성되어 있으나, 임금체계 개편의 어려움, 고령자 직업훈련 및 직무재설계의 준비기간 부족이 원인인 것으로 판단된다.

한편, 임금체계 개편, 고령 친화적 기업경영이 미흡한 것으로 나타났다. 기업에서는 고령자 적합 직무를 개발하여 배치·훈련 등을 통해 고령자의 생산성 향상, 근로시간 조정 등의 조치를 통해 고령인력의 생산성을 높여 인건비 부담을 줄일 수 있다고 보고 있으나, 실제로 그러한 고령자 프로그램을 준비하는 기업은 조사대상 기업 중 8.4%에 불과한 것으로 나타났다. 또한 임금피크제 도입 계획이 없는 기업이 전체 조사대상 기업의 61.5%를 차지하는 것으로 나타나, 기업에서는 인건비 조정과 생산성 증가 어느 측면에서도 적절히 대비하지 못하고 있는 것으로 보인다. 개정된 법안에 따르면 임금체계 개편은 정년연장의 선행조건이 아니다. 노조가 있는 기업의 경우 법안이 통과된 시점에서 임금피크제를 수용할 유인이 매우 부족하다. 노조가 없는 기업이라 하더라도 임금피크제는 상대적으로 젊은 근로자층의 동의를 얻기가 어렵다. 따라서 60세 정년연장이 실효성을 갖기 위한 기업 차원의 적절한 대응책은 중고령자 교육훈련을 비용으로 간주하기보다 장기적인 투자로 바라보고, 중고령근로자의 직무 개발과 이에

따른 교육훈련의 방법을 개발해 나가는 것이다. 노동조합의 경우에는 임금, 노동시간 등 고용안정 그 자체에 대한 논의보다 고용의 질을 확보하기 위한 교육훈련이나 작업환경, 건강과 산업안전 등으로 그 의제를 확장해야 할 것이다.

기업 스스로의 대비책이 미흡한 상황에서 정부는 정년연장 시행 후 혼란을 최소화하기 위한 다양한 정책지원을 모색해야 할 것으로 보인다. 정년 60세 의무화 안착을 위해 기업에서 필요하다고 생각되는 정부지원을 보면, 기업 규모마다 조금씩 차이는 있으나 전체적으로 재정적 지원이 71.7%의 비율로 가장 중요하다고 보았으며, 60세 정년 의무화 정착을 위한 구체적인 가이드라인 제시가 필요하다는 응답이 59.9%로 그 뒤를 이었다. 또한 고령자 적합 직무를 발굴하고 제시해 주어야 한다는 의견도 26.1%를 차지하였다. 결국 기업에서 필요로 하는 정부지원책은 재정지원과 함께 직무재설계, 직업훈련 등 인사관리 측면의 지원으로 요약할 수 있다. 한편, 기업의 인건비・교육훈련・사회보장 관련 비용에 따른 노동비용 증가는 60제 정년연장으로 인해 필연적으로 발생할 것으로 보이며, 이에 대한 재정적 지원이 일정 부분 필요할 것으로 보인다. 현재 임금피크제 도입은 설문 결과 기업에게 호응도가 낮은 것으로 나타났다. 기업이 임금과 생산성을 근접시키는 방법으로 직무급제 도입이 있는데, 이런 경우 정부에서 법인세 세액공제 등을 활용한 적극적인 인센티브 체계를 설계할 필요가 있다. 한편, 기업의 직무급 도입 시 논란의 최소화를 위해 직무별 시장평균 임금수준에 대한 범정부 차원의 조사가 필요할 것으로 보인다. 또한 시간제 근로에 대해 기업에서 회의적인 반응을 보이고 있는데, 양질의 시간제 일자리에 대한 사회보험료의 지원 확대를 검토할 필요가 있다.

한편, 정부의 가이드라인에는 임금체계 개편에 대한 내용뿐만 아니라, 고령 친화적 기업경영 프로그램 전반에 관한 내용이 포함되어야 할 것이다. 실질적인 가이드라인 제시를 위해서 정부에서는 자발적으로 정년연장

을 안착시킨 국내외 기업의 성공사례를 심층적으로 분석하여, 고령자의 능력개발, 직무재설계, 고령자에게 적합한 근로환경 조성과 임금체계 개선, 경험과 지식이 풍부한 인적 자본의 활용 등을 벤치마킹할 필요가 있다. 실제 기업에서 적용 중인 세부적인 프로그램을 조사하고, 기업규모별·산업별로 구체적인 활용방안을 모색해야 한다. 또한 중소기업의 인사 시스템 개편에 대한 비용부담을 경감하기 위해, 정부 차원의 적극적인 인적자원 관리 컨설팅도 수반되어야 할 것으로 보인다.

다. 60세 정년제 의무화가 고용시장에 미치는 영향

1) 고령화와 임금근로자 고용 규모 전망

인력수급 전망의 기본적인 아이디어를 활용하여 총량적 접근방법을 적용하되, 가용한 고용보험 자료에 근거하여 임금근로자의 고용 규모가 어느 정도 확대될 것인가를 연령대별로 예측하였다. 고용보험 자료를 활용한 이유는 정년제는 자영업자에게는 해당하지 않기 때문이다.

1996년부터 2012년까지 『고용보험통계연보』에 따르면, 전체 피보험자 수 규모, 해당 연도 고용보험 취득자 규모, 해당 연도 고용보험 상실자 규모는 계속 증가하는 추세를 보인다. 2012년 기준 전체 피보험자는 약 1,115만 명이며, 취득자는 605만 명, 상실자는 559만 명으로 나타났다. 1996년부터 2012년까지 연령대별 전체 피보험자 규모를 보면, 24세 미만 피보험자, 25~29세 피보험자 규모는 시간이 지남에 따라 감소 추세를 보이거나 큰 규모 변동을 보이지 않는 반면, 30세 이상 연령대에서는 피보험자 규모가 지속적으로 상승하는 추세를 보인다.

고용 규모 전망을 보면 전체 피보험자 수가 경제성장의 확정적 추세(deterministic trend)인 시간의 변화에 의해 설명이 가능한지를 시계열 선

형회귀분석을 통해 분석하였다. 분석모형에 따르면, 2030년 전체 피보험자 규모는 약 1,800만 명에 이를 것으로 예측되었다.

한편, 연령대별로 피보험자 규모를 예측한 분석모형에 따르면, 2030년 25~29세 피보험자 수는 약 92만 9,000명이 될 것으로 예측된다. 50~59세 피보험자 수는 정년연장의 효과를 고려하지 않은 경우 2030년 약 228만 1,000여 명이 될 것으로 예측되며, 정년연장의 효과를 고려하는 경우 2030년 약 256만 6,000여 명이 될 것으로 예측된다. 여기서 정년연장의 효과는 60세 정년연장이 2016년부터 시행되면서, 이로 인해 50~59세 고용률과 40~49세 고용률의 격차가 2012년의 절반수준으로 감소할 것으로 가정한 것을 의미한다.

정년연장이 최초 시행되는 2016년에는 정년연장 효과가 고려되지 않은 경우에 비해 50~59세 피보험자 규모가 최대 14만 4,000여 명이 증가하며, 이후 2020년대 초반까지 이 차이는 증가하는 추세를 보이고 있다. 정년연장의 효과가 본 연구에서 가정한 수준으로 매우 긍정적으로 나타난다면, 2050년까지 50~59세 연령대의 피보험자 규모가 누적적으로 최대 936만 5,000여 명까지 증가시킬 것으로 예측된다.

2) 청년과 중장년 고용의 상충관계 분석

정년연장은 급속한 고령화를 경험하고 있는 한국 사회에서 필요한 사항이지만, 정년연장의 파급효과에 대해서는 다양한 측면의 논의가 이루어지고 있다. 특히, 고용총량이 정해져 있다는 가정 하에 정년연장에 따른 고령층 고용증가는 청년층 채용을 감소시킬 것이라 보고 있다. 고용보험 자료에 따르면, 2006년 이후 전체 피보험자 규모는 계속 증가 추세를 보이나, 연령대별로 전체 피보험자 수에서 차지하는 비중을 보면, 20~30대 및 30~40대 연령비중은 감소하는 반면, 40대 이상 연령대 비중은 증가하고 있다. 기존에 고령층 고용과 청년층 고용 간의 관계를 분석한 연구에서는

대부분 이들 간에 보완관계가 존재하며, 상충관계는 크게 발견되지 않는다고 제시하였다.

본 연구에서는 고용보험 자료와 300인 이상 사업장에 대한 정년제 전수자료를 결합하여, 300인 이상 규모 사업장을 대상으로 청년층과 중장년층 고용 간의 관계분석을 시도하였는데, 정년제가 도입된 기업을 대상으로 사업장의 평균 피보험자 연령 변화를 보면, 시간이 지남에 따라 평균연령은 높아지는 것으로 나타났다(2012년 기준 39.7세). 정년제 도입 기업 중 기존에 정년연장을 실시한 기업과 실시하지 않은 기업 간의 피보험자 평균연령의 차이가 있는지 살펴보면, 연령 변화 추세 자체는 정년연장 실시 여부와 상관없이 높아지고 있으나, 전반적으로 정년연장을 실시한 기업의 피보험자 연령대가 높게 나타났다. 한편, 전체 피보험자 중 각 연령대별 피보험자가 차지하는 비중에 대한 분석을 보면, 전반적으로 30대 미만 피보험자 비중은 시간이 지날수록 감소 추세를 보이며, 50대 이상 피보험자 비중은 증가 추세를 보인다. 이러한 변화 추세 자체는 업종이나 규모별로 크게 차이나지 않지만, 수준 자체는 업종 및 규모에 따라 차이를 보이고 있다.

한편, 실증분석을 실시하는 데 있어 분석대상 사업장은 2012년 기준 정년제가 도입된 사업장이며, 이에 따라 설명변수로 사용된 사업장의 정보 또한 2012년 기준 자료를 사용하였다. 분석결과를 보면, “2006년 대비 2012년의 30대 미만 피보험자 규모 변화”를 종속변수로 고려한 모형에서 2006년 대비 2012년 50대 이상 피보험자 규모 증가는 청년층 피보험자 규모를 감소시키는 것으로 나타났다. 이와 반대로, “2006년 대비 2012년의 50대 이상 피보험자 규모 변화”를 종속변수로 고려한 모형에서도 2006년 대비 2012년 30대 미만 피보험자 규모 증가는 고령층 피보험자 규모를 감소시키는 것으로 나타났다. 즉, 분석결과에 따르면 30대 미만 피보험자 규모 변화와 50대 이상 피보험자 규모 변화 간에는 통계적으로 유의하게 상충관계가 존재하는 것으로 나타나지만, 회귀계수 값이 매우 작아 경제

적 유의성은 크지 않은 것으로 판단된다.

한편, 청년층과 중장년층의 고용관계를 동적으로 살펴보기 위하여, 고용규모 전망 부분에서 연령대별로 예측한 피보험자 수를 이용하여 교차상관관계(cross correlation) 분석을 추가로 실시하였다. 분석결과에 따르면, 과거 연도$(t-i)$의 50~59세 피보험자 예측치와 현 시점(t)의 20~29세 피보험자 예측치는 시차가 7년 정도 차이나는 시점까지는 양의 상관관계를 보이다가 그 이후부터 음의 상관관계를 보인다. 반면, 미래 연도$(t+i)$의 50~59세 피보험자 예측치와 현 시점(t)의 20~29세 피보험자 예측치는 시차가 커질수록 정도가 약해지기는 하지만 양의 상관관계를 보이고 있다. 양의 상관관계가 의미하는 바는 20~29세와 50~59세 피보험자 규모가 보완관계에 있음을 제시하며, 음의 상관관계는 반대로 대체관계가 있음을 나타낸다. 이를 고려한다면, 청년층과 중장년층의 고용관계는 동적으로 강한 보완관계와 약한 대체관계가 시간별로 다르게 존재하고 있다고 볼 수 있다.

또한 정년연장 효과를 고려한 50~59세 피보험자 예측치와 20~29세 예측치에 대해 교차상관관계를 분석해 보면, 강한 보완관계와 약한 대체관계는 여전히 함께 존재하지만, 보완관계의 정도는 정년연장 효과를 고려하지 않은 경우에 비해 다소 낮아지는 경향을 보이고 있으며 대체효과는 큰 차이를 보이지 않는다.

3) 정년연장과 중고령자의 직업훈련

중장년층이 노동생활의 지속성을 유지하는 동시에 노동의 질적인 측면을 향상시키기 위해서는 고용능력 향상이 필수적이다. 이에 따라 60세 정년연장으로 인해 기업은 중고령 재직자 직업훈련 강화를 통하여 생산성을 향상시켜 정년연장에 따른 비용증가를 일부 상쇄하고자 하는 유인이 발생할 것으로 생각되며, 중고령자에 대한 직업훈련 수요가 증가할 것으로 예

상된다.

장년근로자의 작업능력을 유지・발전시킬 수 있는 방법으로, 먼저 연령관리기법이 있다. 작업능력은 특정한 작업여건 하에서 주어진 작업과제를 성공적으로 수행할 수 있도록 만드는 요소들의 합이라 할 수 있다. Ilmarinen(2005)은 작업능력을 유지하는데 미치는 요소를 4가지 층으로 구성하였는데, 1층은 건강과 기능, 2층은 숙련과 역량, 3층은 가치・동기・태도, 4층은 작업과 관련된 직접적인 제반 사항(작업환경, 작업 내용, 리더십 등)으로 구분된다. Ilmarinen-Richenhagen(2011)은 개인, 기업, 경영진의 노력에 따라 40대 중반의 작업능력을 65세까지 유지할 가능성이 커지는 것으로 분석하고 있다. 즉, 작업능력의 연령대별 편차가 커지는 45세 경부터 작업능력 평가 및 경력관리의 도입 등이 필요하며, 사후 조치보다 예방책을 중심으로 작업능력의 U자형 발전을 도모해야 할 것이다. 이는 임금피크제 등 임금수준의 조정에 정책의 중점을 맞추기보다 포괄적인 연령관리체계의 도입 및 구축・운영을 적극 검토해야 함을 의미한다.

다음으로 노사 공동 교육훈련 프로그램 개발 및 협력이 필요하다. 중장년층의 지속적 일자리를 위해서는 상생경영을 위한 노사 공동의 공감대와 협력이 필요하다. 기업의 입장에서는 고령화에 따른 노동력 부족현상으로 인하여 고령노동인력을 활용해야 하는 점을 감안한다면 현재 보유하고 있는 근로자들에 대한 투자를 예방적 차원에서 준비할 필요가 있다.

또한 생애설계교육을 직업능력개발훈련사업으로 정착화할 필요가 있다. 여기서 말하는 생애설계교육은 중장년근로자를 대상으로 남은 회사생활과 퇴직 이후를 준비하도록 지원하는 교육을 의미한다. 교육은 퇴직 이후 제2인생을 준비하는데 필요한 자기이해와 성찰, 퇴직에 대한 인식 전환, 건강・재테크・자녀교육, 가족관계, 전직・창업방법 등을 포함한다. 생애설계교육 정착을 위한 방안으로 모든 근로자가 45세 또는 50세가 되는 해 생애설계 진단 서비스를 받도록 하는 제도를 구축할 필요가 있다.

한편, 내일배움카드제 개선을 통한 재취업과 창업지원을 고려해야 한

다. 현재 훈련 직종의 선택은 고용센터에서 훈련 상담 이후 하나의 직종에 대해서만 훈련을 받을 수 있으며, 변경 시에는 다시 훈련 상담을 받아야 하며, 2회까지 변경이 가능하다. 40~50대 퇴직자의 경우, 창업 시 여러 가지 면을 고려해야 한다는 점에서 장년근로자가 내일배움카드제를 활용하여 훈련을 받고자 할 때, 장년근로자의 취업목적에 따라 직종을 패키지로 묶어서 훈련을 받을 수 있는 제도가 필요하다.

숙련 및 지식전수체계 구축 등 숙련관리도 향후 중요성이 커질 것으로 전망된다. 고숙련 장년근로자의 퇴직과 청년층 채용 애로 및 숙련 부족으로 숙련 공백이 발생할 가능성에 대해 기업이 가장 크게 우려하고 있다. 고숙련 장년근로자의 암묵적 형태의 지식 및 숙련을 청년에게 전수하고 장년과 청년의 장점을 결합할 수 있는 다양한 방안을 마련해야 할 것이다.

또한 장년층을 위한 서비스 제공 기관의 통합이 필요하다. 현재 고용센터의 경우 고령자를 위한 특화된 조직과 서비스가 부족한 반면, 중장년 일자리희망센터는 특화된 서비스를 제공하고 있다. 장년의 접근성을 고려할 때, 원스톱 서비스를 제공받는 것이 필요한데, 중장년 일자리희망센터의 기능을 확대 재편하여 고용노동부의 장년 일자리와 훈련 서비스를 통합적으로 제공할 수 있도록 하는 방안을 검토할 필요가 있다.

4) 정년연장과 사회적 기업

2015년 이후 정년연장제로 인하여 퇴직 이후 구직활동을 하는 고령자의 연령이 더욱 높아질 것으로 예상되며, 이러한 고령자를 흡수할 수 있는 대안적 경제주체로 사회적 기업이 될 수 있다. 일반 영리기업과 달리 사회적 기업은 경제적 목적과 사회적 목적을 동시에 추구하는 비즈니스 모델을 개발할 수 있고, 창업, 사업개발, 사업비 등의 정부의 재정적 지원을 받을 수 있으므로 일정 부분 영업손실을 상쇄할 가능성을 지니기 때문이다. 현재 사회적 기업의 양적 발전에 비하여 질적 성장이 이루어지지 않고 있으

며, 고령자의 고용촉진이나 고용창출 등 고령자의 인적 자산을 활용할 수 있는 정책이 미흡한 실정이다.

사회적 기업이 중고령자 고용창출에 실질적으로 기여하기 위해서는, 우선 사회적 기업의 목적 범위 및 사회 서비스 부문을 확대해야 한다. 사회적 기업이 추구하는 가치가 일자리 창출에만 국한된 것은 아님에도 불구하고 현재 일자리 창출사업에 주력한 인건비 지원체계로 인하여 일자리 창출을 목적으로 하는 사회적 기업이 편중되어 설립·운영되고 있는 실정이다. 또한 협동조합, 마을기업, 자활기업, 농어촌공동체회사 등 다양한 사회적 목적을 수행하는 유사 경제조직이 출현하고 있으므로, 이러한 사회적 경제조직의 목적과 제공 사회 서비스를 고려하여 사회적 기업의 범위를 확대할 필요가 있다.

다음으로 기존 사회적 기업의 양적 성장에 초점을 둔 정책 패러다임을 사회적 기업의 질적 성장 및 고령 친화적 사회적 기업 육성 등으로 변경하여 고령자 인적 자원을 활용하며 사회적·경제적 목적을 함께 달성할 수 있어야 할 것이다. 기존 일자리 창출사업에 참여하는 사회적 기업에 국한되어 지원되던 인건비 지원대상 범위를 모든 사회적 기업으로 확대하되, 지원 범위 및 대상 요건을 강화하는 방안을 고려할 수 있다. 기본적으로 사회적 기업에서 실질적으로 활용하는 고령자 등 취약계층의 인건비 일부를 일정 기간 동안 지원해 준다는 것을 정책의 골자로 해야 할 것이다. 또한 비정규직의 재고용률, 이직률 및 고령자 고용률 등의 지표를 통해 인건비 슬라이딩제도를 차별화하는 접근방식을 고려할 필요가 있다. 인증기간 중 고령자로 전환되는 근로자에 대해 인건비가 지원되는 방안이나 고령자 고용률 지표에 따른 지원기간 확대와 같은 정책은 고용 조정을 방지하고 기업의 적응력을 강화하거나 고령자를 보다 장기간 고용할 유인을 제공할 수 있을 것이다. 또한 장기적으로 사회적 기업에 대한 직접 지원에서 간접 지원 방식을 강화하는 방향으로 나가야 할 것이다.

또한 고령자와 사회적 기업을 연계시킬 수 있는 방안이 필요하다. 지역

시니어클럽 등과의 연계를 통해 일할 능력과 일하기를 희망하는 고령자를 사회적 기업에 고용되도록 유도할 필요가 있다. 협동조합, 마을기업 및 사회적 기업에는 실질적으로 취업을 희망하는 청년 구직자를 찾기 어려운 구조이며, 상대적으로 풍부한 인적 자산을 보유한 고령자가 사회적 기업에 핵심적인 역할을 수행할 가능성이 있다. 따라서 시니어클럽을 고령자 인력정보센터 형식으로 운영하고, 인력을 필요로 하는 사회적 기업과 매칭시켜 주는 플랫폼의 기능을 수행하도록 고려할 필요가 있다.

이와 더불어, 중고령자가 사회적 기업과 같은 제3섹터 부문에서 그들의 노하우와 경험 등을 새로운 비즈니스 모델로 만들어 활용할 수 있도록 중고령자의 사회적 기업 창업을 지원해야 할 것이다. 현재 중소기업청에서 시행하고 있는 시니어창업 활성화 프로그램과의 연계를 통하여 중고령자의 사회적 창업 등을 지원할 수 있어야 할 것이며, 현재 사회적 기업진흥원을 중심으로 진행되는 창업교육 체계를 전환하여 교육과 창업을 연결하는 인큐베이팅 사업을 활성화할 필요가 있다. 즉, 새로운 사업을 구성하는 경우에도 지원될 수 있도록 해야 할 것이다.

한편, 현재 환경부, 문화관광부 등 각 부처와 각 지자체별로 사회적 기업을 지원하기 위한 다양한 정책을 제안하고 있는 상황이지만, 이러한 정책이 총괄적으로 이루어지지 못해 일부 예산의 낭비와 비효율에 대한 문제가 지적되는 상황이다. 따라서 사회적 기업을 총괄하는 컨트롤 타워의 설립이 무엇보다 절실하다. 컨트롤 타워는 사회적 기업에 대한 전반적인 정책과 지원을 총괄할 뿐만 아니라 전직지원 장려금 사업, 취업 알선, 일자리 포털, 취업훈련, 창업지원 등 현재 시행되는 다양한 고용창출 지원책뿐만 아니라, 고령자 고용과 관련된 보건복지부, 중소기업청 등 각 부처에서 시행하고 있는 다양한 정책과 사회적 기업을 연계하고, 사회적 기업 특성에 맞는 맞춤형 지원체계를 확보하는 방안을 마련해야 할 것이다.

마지막으로 사회적 기업을 통해 고령자의 인적 자산이 활용되기 위해서는 사회적 기업을 둘러싼 생태계의 조성과 고령자에 대한 인식 전환이 필

요하다. 특히, 사회적 기업의 설립과 운영을 연계하기 위해서는 밀착형·맞춤형 '중간지원조직' 및 지자체의 역할이 필수적이라고 볼 수 있다. 또한 단순한 노동연계뿐 아니라 고령자가 일할 수 있는 프로그램들, 창업을 지원할 수 있는 생태계를 활성화시켜 노령자가 취업하고 자립할 수 있는 환경을 조성하는 것이 중요할 것이다.

라. 60세 정년제 의무화가 노동시장에 미치는 영향

1) 노사정의 과제

먼저 기업의 과제는 첫 번째로 기업의 경쟁력 제고를 위한 임금체계의 개선이다. 현재의 연공형 임금체계를 직무급 혹은 성과급 체계로 개선을 주장하고 있으나, 실제 실행가능성이 크지 않다. 그래서 단기적으로는 연공형 임금체계를 유지하면서 연공성을 완화하는 방식에 초점을 맞추어야 할 것이다. 실현가능성이 낮은 기업 전체의 임금체계 개편논의보다는 기업 내 개별 근로자의 임금연공성을 완화할 수 있는 유연한 임금관리에 관한 논의가 보다 현실적인 대안이라고 판단된다. 이를 위해서는 능력 혹은 성과의 평가/관리라는 인프라 구축이 필요하다.

기업의 두 번째 인사관리 측면이다. 사업장 내부의 노동시장의 경직성 측면에는 연공형 임금체계와 더불어, 연공형 승진관리체계가 있다. 직급체계라는 승진 사다리가 연공 서열형으로 이루어지고 있는 기업의 경우, 정년연장 조치의 충격은 그렇지 않은 경우에 비해 훨씬 클 수밖에 없다. 정년연장으로 이러한 기업은 극단적인 경우 직급별 고용구조가 역삼각형으로 나타날 수도 있다. 직급별 자리의 수를 현행으로 유지하게 되면, 정년연장 이후 승진 경쟁에서 탈락한 근로자의 배치전환 문제가 커지게 된다. 정년연장으로 희망퇴직 등 사실상의 정리해고에 대한 저항은 물론 그 비용 역시 커지게 된다. 따라서 기업은 우선 '고성장 및 50대 초반 퇴직'

시대에 형성된 승진경로, 승진기간 등을 점검해서 '저성장 및 60세 정년' 시대에 부합되도록 조정해야 한다. 그리고 승진 사다리에서 탈락한 장년 근로자가 함께 일할 수 있도록 적합한 직무의 개발 혹은 재설계, 시간선택제 등 유연한 근무방식의 개발 등이 필요하다. 한편, 기업의 입장에서 정년제도 분석모형은 기본적으로 근로자의 생산성이 고령화에 따라 하락하게 되어 임금과의 괴리가 커진다는 데 있다. 이러한 괴리현상은 정년연장으로 더욱 심각한 문제로 등장하게 된다. 기업은 장년근로자에 대한 교육훈련을 강화하여 이 그룹의 생산성을 제고해야 하며, 특히 직무전환 훈련이 충분히 이루어져야 정년연장에 따른 장년근로자의 직무 개발 및 배치전환이 순조롭게 진행될 수 있다.

다음으로 근로자 및 노동조합 입장에서 볼 때, 정년연장에 따른 노사의 과제는 생산성에 변화가 없는 한 결국 노사 간 분배의 문제로 귀결된다. 근로자 또는 노동조합은 기업이 정년연장의 모든 비용을 부담하라고 주장할 수는 없다. 근로자는 정년연장 조치의 수혜자이므로 그 비용의 일부를 당연히 부담해야 하며, 그러한 근로자의 부담방식은 연공형 임금체계 및 승진관리체계의 개선에 동참하는 것이고, 장기적으로는 능력개발을 통해 생산성을 제고하는 것이다.

마지막으로 정부의 과제를 살펴보면, 첫 번째로 기업의 정년연장 관련 지원강화 방안을 수립하는 것이다. 유연한 임금체계 및 인사/승진관리체계 개선을 위해서는 직무평가 등의 노동시장 인프라 구축이 필요하다. 최근 고용노동부 직업교육훈련 및 자격제도의 효과성 제고를 위해 국가직무능력표준(NCS)의 개발과 활용을 추진하고 있는데, 이를 산업 현장에서 활용할 수 있도록 직무의 상대적 가치를 평가해서 제공해야 한다. 그리고 기업의 유연한 임금체계 및 인사관리체계 도입과 운영을 지원할 수 있는 현장 매뉴얼 개발과 보급, 컨설팅 제공, 관련 프로그램에 대한 보조금 지원(직무전환 지원금, 직무분할과 시간선택 지원금 등)을 확대해 나가야 할 것이다.

두 번째로 중고령자 교육이나 노인교육의 활성화 대책을 지속적으로 마련하고 지원해야 한다. 실행방안으로 관련 부처나 민간기관 간에 협력을 통한 전문 '중고령자 직업경력개발정보센터'를 운영하여 단순한 중고령자를 위한 정책개발 업무를 보완하고, 노동시장과 밀접하게 연계된 교육훈련 프로그램의 개발과 정보 및 상담 서비스 제공, 중고령자를 위한 교육인력 양성 및 연수 등 종합으로 지원할 필요가 있다.

세 번째로 중고령자 인력개발 정책개발과 직업경력개발 프로그램 개발 업무, 고용촉진과 직업진로 정보의 생산・수집・가공・분배의 업무, 각 관련 부처 산하 기관의 직업경력 개발과 고용촉진 정보에 관한 기초 자료와 프로그램의 제공과 전문인력의 양성과 연수업무를 총괄지원 서비스를 강화한다. 중고령자 인력개발 지원 서비스의 강화를 위해 중고령자 전문인력 개발정보에 관한 다양한 업무와 기능을 수행할 수 있고, 다양한 경력을 가진 중고령자를 대상으로 개인별 혹은 집단별 서비스를 제공할 수 있는 통합형 중고령자 인력개발 조직과 전달체계를 갖추어야 한다.

2) 정년연장이 비정규직 고용형태에 미치는 영향

현행 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」에 따르면, 기간제 근로자의 사용은 원칙적으로 2년으로 한정되어 있고 2년 이상 고용 시에는 기간의 정함이 없는 근로자로 간주된다. 하지만, 55세 이상 고령근로자의 경우에는 「고령자고용촉진법」에 따라 기간제 근로자 2년 사용기간의 예외 사유로 적용되고 있다. 또한 1주간 소정 근로시간이 15시간 미만인 경우에도 기간제 근로자 사용기간의 예외 사유로 적용받고 있어, 전반적으로 중고령근로자의 고용형태가 기간제・단시간 근로로 한정되는 경향이 높은 편이다. 사회 인구구조의 고령화가 급격히 이루어지는 현실에서 중고령근로자의 고용형태가 계속 단시간 근로로 유지된다면, 업무 불안, 정당한 근로에 대한 부적절한 보상, 직업교육훈련 기회 제한 등의 문제가 발

생할 것이다. 따라서 상시·지속적인 업무에 종사하는 중고령 기간제 근로자의 경우, 사업주에게 고용안정 의무를 부과하여 무기계약직으로의 전환이 가능하도록 하는 방안을 고려할 필요가 있다.

중고령자 대상 기간제 근로자의 무기계약직(혹은 정규직) 전환과 관련하여 우선적으로는 대상 직무를 선별하는 것이 필요하다. 즉, 기간제법상의 사용기간을 초과하여 해당 업무를 상시·지속적으로 유지할 필요가 있는 경우 무기계약직으로의 전환을 고려해야 할 것이다. 다음으로, 무기계약직으로 전환 시 근로조건의 경우, 가능한 다른 근로자와 차별이 발생하지 않도록 유지할 필요가 있다. 동일한 근로조건을 보장하기 어려운 경우에는 중고령자들을 대상으로 별도의 직군을 신설하고 직무분석에 기초하여 기존 정규직 임금체계에 준하는 임금체계 및 복리후생을 설계하는 방안을 고려할 필요가 있다.

한편, 중고령자의 고용률 제고를 위해 중고령자에 한하여 파견가능 업종을 확대하는 방안도 고민할 필요가 있다. 파견근로는 상시적이지 않은 이유로 인력수급의 문제가 발생한 경우 고용형태의 유연화를 통해 효율적인 인적 자본관리 시스템을 제공할 수 있다는 장점이 있으나, 현실적으로 노동비용의 절감과 고용조정 용이성으로 인해 파견근로자를 채용하게 되어 파견근로에 대한 부정적인 시각이 존재하고 있다. 2013년 8월 기준 경제활동인구조사에 따르면, 55세 이상 중고령 임금근로자의 규모는 300만 명에 이르는데, 이 중 28% 수준인 85만 명이 기간제 근로의 형태로 근무하고 있다. 반면, 파견근로자는 전체의 2.1% 수준으로 매우 낮게 나타난다.

우리나라 파견법은 근로자 보호에 초점을 많이 두고 있으며, 파견대상을 명시적으로 지정하고 예외사항을 추가로 지정하는 포지티브 방식을 따르고 있다. 현행 파견법은 컴퓨터 관련 전문가, 사무지원 종사자, 경비원, 자동차운전 종사자 등 32개 업무에 한해 파견을 허용하고 있고, 기간은 1년 이내로 설정하고 추가로 1년 범위 내에서 연장할 수 있다. 파견근로자를 2년 이상 사용하거나 절대금지업무에 사용한 경우 사용사업주는 해당

근로자를 직접 고용할 의무가 있다. 출산・육아 등의 특정 사유에 대해서는 파견가능 기간을 제한하고 있지 않은데, 이러한 사유가 구직에 어려움을 겪는 고령근로자, 베이비부머의 재취업 수요 등은 반영하지 못하고 있는 것으로 보인다.

인력난이 심한 중소기업은 숙련된 근로경험을 갖는 중고령근로자를 활용하려는 수요가 있으며, 중고령근로자의 고용이 기존 정규직 근로자를 대체할 가능성도 높지 않다. 따라서 인력부족이 많이 발생하는 직종을 중심으로 중고령자의 특성을 고려하여, 중고령자를 대상으로 가능한 파견허용 업종을 확대해 가는 방안을 고려할 필요가 있다. 55세 이상 중고령자를 대상으로 파견허용 업무를 확대한다면, 단순노무직종 중에서 가능한 파견업무로는 판매 관련 단순업무와 농림어업 관련 단순종사업무, 환경청소경비, 매표업무 및 복권판매, 환경미화 및 재활용품수거, 주차관리-주차단속-고통정리-교통안내, 검표, 웨이터, 주방보조업무 등을 고려할 수 있다. 또한 단순사무직업무로 창고관리원, 생산 및 품질 관리사무원, 안내접수 사무원, 통계 관련 사무원, 사서 등은 중고령자에게 파견허용 가능한 것으로 판단된다. 이러한 단순노무직과 단순기능직에 대한 파견허용이 효과적으로 진행되고 법적인 분쟁이 생기지 않으면서 중고령자의 고용에 도움이 된다면, 향후에 전문기술직, 단순사무직, 전문관리직으로 점차적으로 확대해 가는 것을 고려해 볼 수 있겠다.

3) 임금체계에 미치는 영향: 임금피크제의 테두리를 넘어서

임금피크제는 현실적으로 생산직에 한해 사용가능한 제도라고 볼 수 있다. 생산직의 경우 임금피크제를 시행하여도 기술직이 대부분이므로 업무의 유사성이 이어질 것으로 판단되며, 근로자가 본래 일하던 직책을 유지하는 것이 가능할 것으로 보이나, 사무직의 경우 인사적체의 문제 때문에 임금피크제 시행 시 근로자의 업무변경이 불가피할 것으로 보이며, 따라서 본래의 직책을 유지하기 어려울 것으로 판단된다. 이는 자연

스럽게 명예퇴직이나 희망퇴직으로 이어질 가능성이 크고, 임금피크제는 오히려 고용불안을 야기하는 역기능을 가져올 수 있다.

따라서 60세 정년연장으로 인한 기업의 임금조정 방안으로 생산직은 임금피크제를 검토하는 한편, 사무직은 페이밴드(pay-band) 도입, 승진마일리지 적용 등이 보다 현실적인 대안으로 보인다. 또한 사무직의 경우 인사순환의 문제를 해결하기 위해, 효율적 이직관리가 설계되어야 할 것이다.

생산직의 임금피크제 적용을 위해 고려해야 할 사항을 살펴보면, 먼저 기업의 정년연장 연령에 도달하는 직원은 기본급의 자동승급, 직능가급의 누적 인상, 시간외수당과 상여금의 기본급 연동 인상을 정지해야 한다. 단, 기본급의 자동승급을 정지하더라도 노사 협의에 따른 임금교섭 인상분(base-up)은 다른 직원과 동일하게 반영하여야 할 것이다. 또한 근로자의 현재 소비수준을 고려하여 적응기를 가져야 할 것이다. 따라서 임금피크제 시행 첫해는 정년연장 직전 기본임금의 90%, 다음 해는 연장 직전 기본임금의 80%를 적용하는 방식으로 60세까지 단계적으로 적용해야 할 것이다. 또한 임금피크제가 적용되는 연령에 확정기여형 퇴직연금을 선택할 수 있도록 하여 근로자의 퇴직금 하락 문제를 해결해야 한다.

사무직의 임금조정은, 임금 유연성과 인사제도가 동시에 고려되어야 한다. 60세 정년연장으로 인해 인사적체 문제가 발생할 수 있고, 상대적으로 젊고 활동성 있는 근로자의 비중이 기업에서 감소할 수 있다. 예를 들어, 28세에 입사하면 주임(5년), 대리(5년), 과장(5년), 차장(5년)을 거쳐 48세를 전후해 부장을 달고, 임원으로 승진하지 못하면 5년 정도 부장으로 일하다 53세에 퇴직에 이르게 되는 것이 일반적일 것이다. 그러나 승진연한의 조정 없이 60세 정년연장이 된다면, 부장으로 인한 근무기간이 무려 13년에 이르게 되어 인사적체의 문제가 심각하게 발생할 수 있다. 따라서 단순하게 임금피크제를 적용하여 임금삭감에 초점을 맞추기보다는 승진마일리지 적용, 페이밴드(pay-band)를 도입하여 임금의 유연성과 인사순환을 모두 고려할 수 있도록 제도적 설계가 필요하다.

우리나라 사무직 임금체계의 특징은 기본적인 연공급에 더하여, 직급 상승할 때마다 기본 연공성보다 임금이 더 크게 증가하는 것으로 알려져 있다. 또한 기업별로 일정한 승진연한이 있어서, 대체로 기한이 차면 승진할 수 있도록 하는 시스템이 구축되어 있다. 이는 결국 50대 사무직 근로자의 인건비 비중을 높게 만드는 주요한 요인이며, 60세 정년연장으로 인해 기업이 인건비 증가를 우려하는 주된 이유이다.

페이밴드제도는 직급에 상관없이 같은 페이밴드에 속한 직원들끼리 같은 기준에 따라 평가된 인사고과를 기준으로 임금 인상률을 차등화하는 제도를 뜻한다. 즉, 승급에 따른 임금차이를 축소한 능력중심주의 임금체계라 할 수 있다. 기업의 승진연한에 따라 직급에 차이가 있더라도, 일정 직급 간 임금의 최소값과 최대값의 밴드를 형성하여, 동일한 고과평가로 임금을 결정하는 방법이다. 이는 직급에 따른 연공성을 상당부분 감소시키기 때문에 정년연장으로 인한 임금체계 개편의 하나의 대안으로 볼 수 있다. 다음으로 승진연한 자체를 조정하는 승진마일리지의 도입이다. 승진마일리지는 근속연수에 따른 승진을 최소화하기 위한 제도라고 볼 수 있다. 즉, 직급별로 승진가능한 일정한 점수를 두고, 인사평가 실적에 따라 마일리지 점수를 제공함으로써, 마일리지가 직급에서 요구하는 점수에 도달했을 때 승진시키는 방식이다. 근본적으로 승진마일리지제도는 근로자의 생산성과 기여도에 따라 승진시키는 방식이기 때문에, 이 또한 능력중심 인사제도의 일환으로 볼 수 있다. 승진마일리지에 따른 승진은 결과적으로 승진연한이 능력에 따라 조정되는 것이다. 이는 승진연한을 활용하여 생산성이 떨어지는 고직급·고임금 근로자를 감소시키는 방법이라 할 수 있다. 승진마일리지가 효과적으로 작동하기 위해서는 60세 정년에 맞추어 승진가능한 점수를 적절하게 설계하는 것이 필요할 것이다.

4) 노사관계에 미치는 영향

정년연장은 대기업의 노동조합에게는 협상전략으로 사용될 수 있어 고용안정성을 높이는 데 기여할 수 있으나, 상대적으로 노동조합의 협상력이 약한 중소기업의 경우 고용이 상대적으로 불안정해져 가는 양극화가 나타날 가능성이 높다. 대기업 노동조합은 2016년에 60세 이상으로 정년이 결정되지만, 2016년 이후에는 60세보다 1년이라도 더 보장하는 한에서 임금피크제를 수용하겠다는 전략을 추구할 수 있다. 예를 들어, 2016년 정년연장을 수용하면서 퇴직 프로그램 또는 고령고용 프로그램을 요구할 수 있고, 숙련 프로그램을 활용하여 대기업의 협력사업을 만들고 이를 통해 퇴직한 후에도 지속적으로 대기업과 연관되어 작업이 가능하거나 사회적 기업을 통해 공헌을 할 수 있도록 기본자금을 요청하는 전략을 들 수 있다. 또한 정년연장으로 생산직은 노동조합을 통하여 인간공학(ergonomics) 차원에서 작업방식을 고령 친화적으로 만들고 사업장 환경을 중고령자 신체 변화를 고려하도록 요구할 가능성이 높다.

대기업의 정규직 노조 전략에 비해서, 대기업의 비정규직이나 중소기업 사업장은 단기적으로 명예퇴직, 인건비 대응으로 노사관계가 불안정해져 갈 가능성이 높다. 정년연장의 효과가 중소사업자의 부담으로 전가되어 기업부담이 증가되기 때문에, 고용안정성이 반드시 지켜지지 않고 대신 정년보장을 달성하려면 숙련과 인사관리의 부담을 줄이면서 정년을 보장하는 방식으로 중소기업 노사관계가 진전될 가능성이 높다. 중소기업의 일반관리자는 용퇴문화에 대한 수정으로 팀장에서 팀원으로 전환하여 고용안정감을 확보하거나, 명예퇴직이나 정리해고로 보다 높은 보상을 요구할 수도 있다.

한편, 대기업의 정규직 근로자를 대상으로 한 정년연장의 혜택은 비용측면에서 하청중소기업으로 전가될 가능성이 높고, 이에 따라 중소기업에 근무하는 비정규직 근로자에게 최종 귀속될 가능성이 높아, 정년연장의 효과가 중고령자의 양극화를 초래할 가능성도 높아지고 있다. 정년연

장의 혜택에서 제외되는 비정규직은 고용안정과 임금안정이 보장되지 못하는 데서 오는 상대적 박탈감 등을 느낄 수 있고, 이는 노사관계의 불안정 요인으로 작용할 수 있다. 비정규직이 노사관계에서 정규직에 비해 상대적으로 안정화된 이유는 비정규직은 노동조합처럼 조직화되지 못하였기 때문이다. 그러나 최근 들어 비정규직이 조직화되는 모습이 나타나고 있으며, 이는 기존의 노동조합의 모습이 아닌 새로운 형태로 조직화되어 가고 있다. 예를 들어, 미국의 '블랙프라이데이 파업'을 보면 현직 근로자, 소비자, 전직 근로자가 함께 모여서 블랙프라이데이에 맞춰 파업을 하고 해산하는 형태를 띠고 있다. 이러한 모임은 기존의 노동조합이 아닌 '자발적', '무정형'의 노동조합 형태로서 서로의 공감대를 바탕으로 특정 목적을 이루기 위해 하나의 조직으로 뭉쳤다가 다시 흩어지는 모습을 보이고 있다. 최근 우리나라에서는 비정규직의 조직이 이러한 자발적이고 무정형의 형태로 나타나는 모습이 보인다. 새로운 형태의 비정규직 노동조합은 무정형이지만 결속력을 가지는 조직이고 점차 그 수가 많아지고 있는 추세이다. 사회적 공감대를 얻어 이런 형태의 조직이 계속 형성되고 특정 목표 달성의 성공사례가 다수 발생하게 된다면 노동 문제를 넘어 사회 문제로 확대될 수 있다. 정년연장은 정규직에 대해 해당하는 법이므로, 상대적으로 소외된 비정규직 부분이 조직화되어 목소리를 낼 가능성이 존재하고 이런 부분은 향후 노사관계에 크게 작용할 수 있다.

한편, 기업에서 더 많은 정리해고를 시킴으로써, 오히려 노동위원회의 안건들이 많아지게 되며 더 복잡하게 교묘하게 사업주의 해고가 발생할 수 있다. 2013년도에 지방노동위원회에 부당해고 건으로 접수된 사건은 10,293건으로 이 중 만 50세 이상의 근로자가 부당해고 신청건수는 4,022건으로 약 40%의 사건이 중고령자의 부당해고사건이라고 볼 수 있다. 4,000여 건의 부당해고사건에 대하여 지방노동위원회에서 346건에 대해서는 부당해고로 인정하여 인정률은 10%에 다다르고 있다. 부당해고로 인정된 경우를 유형화하면 해고의 정당성 여부, 해고절차의 정당성 여부, 중고

령자의 특성에 기반한 해고사유로 나눌 수 있다. 이 모든 경우가 중고령자의 특성과 관련지을 수 있지만, 특히 연령에 따라 발생하는 부당해고에 초점을 맞춰야 할 것이다.

우선 정년규정과 관련된 부당해고사건이 존재하고, 경영상의 이유에 따른 부당해고 인정사건이 많은 것에 주목할 필요가 있다. 또한 중고령근로자의 취약한 고용형태에 따라, 중고령자에게는 보직이 부여되지 않거나 부당배치, 전직처분, 계약기간이 명시되지 않는 등의 인사상 불이익이 많은 것으로 보인다. 즉, 부당해고나 퇴직강요가 전환배치나 자동면직 등의 인사상의 방법으로 이루어지고 있는 것을 암시한다.

한편, 중장년근로자의 부당해고로 인정된 사건들을 중심으로 중고령자가 겪고 있는 애로점을 유형화하면 크게 5가지로 분류할 수 있는데, 정년규정에 따른 해고, 중고령근로자의 취약한 고용계약, 중고령근로자는 정리해고의 희생물, 중고령근로자 경륜・책임에 따른 행동이 사업주와의 충돌, 중고령근로자의 신체적 쇠퇴현상으로 정리할 수 있다.

5) 산업안전 보건시장에 미치는 영향

일반적으로 근로자의 연령에 비례하여 사고나 부상을 당할 확률이 더욱 큰 것으로 볼 수 있으며, 따라서 60세 정년연장에 따라 고령자에 특화된 산업안전 보건정책을 수립할 필요성이 존재한다. 2012년 산업재해원인조사 기준 연령별 업무상 사고사망자 비율은 50~60세 미만에서 32.1%를 기록하였으며, 60세 이상 연령군에서 2012년 사고사망자 비율이 2008년에 비해 10.5%p로 크게 증가한 것을 확인할 수 있다. 따라서 현재 대부분 젊은 근로자들에게 맞춰져 있는 근로환경을 고령자의 신체 노화 특성을 반영해 개선하고, 고령근로자를 위한 안전과 건강에 대한 대책이 필요하다.

60세 정년연장에 대비한 고령자 산업안전 보건관리 대책으로, 먼저 고

령근로자 맞춤형 안전교육 실시 및 안전보건 관리 매뉴얼을 개발할 필요가 있다. 고령근로자들이 종사하는 주요 업종을 중심으로 산업재해 발생의 원인과 특성을 파악하여 산재발생을 예방할 수 있는 안전교육을 실시·강화하는 것이다. 고령근로자의 경우에는 젊은 사람에 비해 이해, 납득하기까지 시간이 많이 걸리는 경우가 있으므로 전체를 대상으로 하는 집합교육보다는 분리해서 교육하는 것이 필요하다. 교재의 구성도 가급적 문자를 크게 하고 그림이나 도해를 많이 사용하는 것이 권장된다. 궁극적으로 고령자에 효과적인 사업장 내 교육을 실시하기 위해 구체적인 행동지침을 담은 매뉴얼 개발에 대한 가이드라인을 제시해 줄 필요가 있다.

다음으로 고령근로자가 안심할 수 있는 안전한 작업환경을 구축해야 한다. 고령근로자 친화적 기업인증 등의 과정을 통하여 안전한 작업환경을 구축하여 산업안전 보건 측면의 인적 자본 손실을 최소화해야 할 것이다. 중고령자는 근시, 눈부심, 청력감퇴 등의 문제가 대표적으로 발생하므로 작업장 내 빛의 양 증가, 소음 최소화, 청각적 경고 제공 등이 요구된다. 특히, 추락 혹은 낙하 등의 사고를 예방하기 위하여 고령자의 고층 작업을 줄이고, 좀 더 안전한 울타리 등의 설치가 필요하다. 기업들 스스로 고령근로자에 친화적인 기업환경을 구축할 수 있는 인센티브 제공 또한 필요하다. 예를 들어, 고령근로자 친화기업 선정 시 산재보험요율 감면해 주는 방안이 있을 것이고, 클린사업과 연계하여 고령근로자 대상 안전설비 설치 등을 진행할 경우 추가지원 혹은 인정 등의 추가 인센티브를 제공하는 방안이 있다. 또한 고령자 친화적인 시설 및 장비 설치 시 대출금리 인하 등을 제공하는 것도 정책적으로 고려해 볼 만하다.

한편, 고령근로자는 상대적으로 풍부한 기술과 경험이 축적되어 있는 반면, 젊은 근로자는 체력과 민첩성 등을 소유하고 있으므로 근로자들을 적절히 조합하여 직무의 효율성을 높일 필요가 있다. 교대근무가 진행되고 있는 사업장의 전체 근로자 대비 고령자의 비율이 일정 수준 이상 상회하게 되면, 교대근무를 위한 임시근로자의 추가채용 등의 규제를 통하여 고

령자의 숙련된 경험에 따른 생산성을 유지하면서 안전한 환경 구축이 가능할 것으로 보인다.

마지막으로 고령근로자를 위한 건강증진 프로그램 개발 및 운영이 필요하다. 고령근로자의 경우 만성질환에 의한 이환율이 높게 나타나고 있으므로 고령근로자를 대상으로 하여 맞춤형 건강증진 프로그램을 운영하는 것이 요구된다. 영양 프로그램, 운동 프로그램 등을 통하여 평상시 고령근로자의 건강이 유지될 수 있도록 하는 것이 필요하다. 또한 지속적인 건강검진 등을 제공함으로써 갑작스러운 질병의 발견에 따른 인적 자본 손실을 미연에 방지해야 할 것이다.

마. 60세 정년제 의무화에 따른 노동비용 및 사회적 비용

1) 노동생산성

임금은 가장 대표적인 생산성을 측정할 수 있는 변수로서, 사용자들이 임금을 책정할 때 각각의 근로자들의 능력에 맞게 임금을 책정할 것이라는 가정 하에서 임금을 생산성의 대리변수로 간주하게 된다. 한국복지패널과 Mincer 임금함수를 이용하여 연령대별 임금 프로파일의 변화를 성별과 직종별로 구분하여 추정한 결과, 성별 임금 프로파일을 비교해 보면 여성에 비하여 남성의 임금이 같은 연령대를 기준으로 할 때 더 넓은 임금분포를 볼 수 있다. 또한 연령이 증가할수록 임금이 증가하거나 감소하는 속도를 비교해 보면, 여성에 비하여 남성의 경우에 임금의 최고점으로 증가하는 속도가 크며, 최고점에서 임금이 떨어지는 속도는 느린 것으로 보인다. 한편, 표준직종분류별(9개 직종) 임금 프로파일을 분석한 결과, 관리자의 경우에는 대상 관측치가 많지 않아 약간의 왜곡된 정보를 가져다줄 수 있으나 50세를 전후하여 생산성이 하락하는 것으로 볼 수 있으며, 전문가 및 관련 종사자의 경우에는 분포의 측면에서 있어서 넓은 임금분

포를 가지고 있으며, 40세 중반에서 임금이 감소하는 것으로 볼 수 있다. 또한 사무종사자의 경우에는 60세 이상의 관측치를 찾아보기 힘든 모습을 보인다. 따라서 60세 이상의 극단치에 의하여 급격한 임금 변화를 보이는 것으로 확인할 수 있다. 한편, 서비스종사자와 판매종사자의 임금 프로파일은 상대적으로 완만한 모습을 보이나, 농립어업 숙련종사자의 경우에는 좀 더 일찍 임금감소가 발생하는 것으로 보인다. 특히, 농림어업 숙련종사자의 경우에는 60세 이상에서도 관측치를 쉽게 찾아볼 수 있는데, 임금감소폭(기울기)이 다른 직종에 비하여 가파른 것을 볼 수 있다. 기능원 및 관련 기능 종사자는 생산성의 변화 폭이 크지 않은 것을 확인할 수 있으며, 단순노무 종사자는 평균적인 임금수준은 다른 직종에 비하여 낮은 형태이며, 임금감소 시점은 상대적으로 빨리 나타나는 것을 확인할 수 있다. 전체적으로 살펴볼 때, 관리자와 전문가 및 사무종사자는 임금이 정점을 기록한 후 급격한 임금감소가 나타난다. 그러나 단순노무종사, 기능원, 조립종사자는 전문직보다는 완만하고, 서비스와 판매직보다는 급격한 임금 프로파일의 변화를 보이고 있는 것을 볼 수 있다. 따라서 임금이 생산성을 대변할 수 있는 변수로 간주할 경우 임금방정식을 추정하여 생산성을 확인할 수 있다. 또한 건강이라는 변수는 연령과 밀접한 관계를 맺고 있는 것으로 볼 수 있으며, 이에 따라 연령이 높아지면서 건강수준이 감소하는 것으로 본다면, 건강과 노동생산성의 관계를 규명하여 연령수준이 높아짐에 따른 임금의 차등 책정에 대한 논리적 근거로 활용할 수 있다. 분석결과는 거의 모든 특징들을 통제하였음에도 불구하고 40대 후반에 이미 생산성이 감소하고 있기 때문에, 이미 기업들은 임금피크제와 유사한 임금책정 구조를 채택하고 있는 것으로 볼 수 있다.

2) 기업의 인건비에 미치는 영향

60세 정년연장으로 인한 기업의 인건비 변화는 일반적으로 정년연장 조치 이후 '정년연장 수혜근로자의 규모', '장년근로자의 임금과 노동생산성',

‘세대별 고용구조 변화’에 따라서 결정될 것으로 이해할 수 있다. 한편, 정규직과 비정규직에 따라 수혜대상이 달라지기 때문에 기업 내의 정규직과 비정규직 수를 정확하게 구분하여야 하지만 그 추정이 자료의 한계상 어렵기 때문에, 본 연구에서는 정년연장 혜택을 받는 근로자의 범위를 근속연수 1년 이상의 근로자로 설정하였다. 고용보험, 사업체 노동력 부가조사, 정년제 현황 전수조사를 활용하여 60세 정년연장으로 인한 기업의 인건비 변화를 추계한 결과 60세 정년연장제도 시행 첫해인 2016년에는 5,421억 원의 수혜근로자 인건비가 발생하는 것으로 나타났으며, 2020년에 도달하면 약 2조 4,438억 원의 비용을 수혜근로자 인건비를 기업에서 부담해야 할 것으로 분석되었다. 주의할 점은 추가인건비 부담액은 정년연장으로 인해 발생하는 순수 기업의 비용부담으로 볼 수 없다. 정년연장의 혜택을 받는 근로자도 기업의 매출에 일정 부분 기여할 것이기 때문이다. 따라서 정년연장으로 인한 기업의 순수 인건비 부담액을 파악하기 위해서는 추가인건비 부담액에서 근로자의 생산성을 초과하여 부담하는 인건비를 추계하는 것이 합리적이다.

근로자의 생산성을 연령별로 정확하게 추정하기는 매우 어려운 과제이나, 정년연장의 혜택을 받는 근로자들의 생산성이 20% 감소한다고 가정하고, 임금체계 개편 없이 근로자가 정년연장 시행 전과 동일한 급여를 받는다고 가정하면, 실제로 기업에서 추가로 발생하는 순수 인건비 부담액은 2016년 1,084억 원에 이를 것으로 전망되며, 2020년 4,888억 원에 이를 것으로 추정된다. 즉, 추가부담 인건비와 기업의 순수인건비 부담액의 차이가 바로 근로자가 기업의 매출에 기여한 부분에 대한 대가이며, 이는 근로자의 생산성에 따른 정당한 대가이므로 기업의 비용증가로 볼 수 없다.

3) 기업이 지급하는 사회보험료에 미치는 영향

60세 정년연장으로 인한 기업의 비용증가는 직접 인건비에서만 발생하는 것은 아니다. 늘어난 근로기간만큼의 사회보험료를 기업에서 일정 부

분 납입해야 하기 때문이다. 사업주가 일정 부분 부담해야 하는 사회보험료는 국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험이 있으며, 사회보험료는 근로자의 생산성과는 무관하게 정년연장으로 인해 발생하는 순수 기업의 비용이라고 볼 수 있다. 60세 정년연장으로 인해 추가적으로 발생하는 사회보험료를 각각 추계하면 다음과 같다.

국민연금: 제도 시행 첫해인 2016년에는 기업이 부담해야 할 국민연금보험료가 134억 원에 이를 것으로 추계되었으며, 2020년에 도달하면 698억 원의 국민연금보험료를 기업에서 추가적으로 납부해야 할 것으로 나타났다.

건강보험: 2016년에는 170억 원에 이르는 건강보험료가 기업에 추가적으로 발생할 것으로 예측되었으며, 300인 미만 기업도 제도의 적용을 받기 시작하는 2017년에는 493억 원으로 납부해야 할 건강보험료가 크게 증가하였다가, 이후 증가·감소를 반복하여 2020년에는 767억 원에 이를 것으로 전망되었다.

고용보험: 300인 이상 60세 정년제 의무화가 시행되는 첫해인 2016년에 73억 원의 추가적인 납부가 이루어질 것으로 예측되었으며, 300인 미만 사업장까지 제도가 확대되는 2017년에는 201억 원까지 큰 폭으로 증가하는 것으로 나타났다. 이후 완만히 증가하여 2020년에 이르러 297억 원에 이르는 고용보험료를 기업이 추가적으로 부담해야 할 것으로 전망된다.

산재보험: 60세 정년연장으로 인해 추가적으로 기업이 부담해야 할 산재보험료는 2016년에 93억 원에 이를 것으로 전망되었으며, 60세 정년제 의무화 제도가 시행 후 5년이 지난 2020년에는 419억 원에 이를 것으로 추계된다.

결과를 종합해 보면, 제도 시행 첫해인 2016년에 추가적으로 발생하는 총사회보험료는 분석결과 470억 원으로 나타났으며, 2020년에는 2,181억 원에 이를 것으로 전망되었다. 이는 60세 정년연장으로 인해 기업에서 추

가적으로 발생하는 인건비의 10% 정도의 금액이다. 사회보험료는 근로자의 생산성과는 무관한 순수 기업의 비용이 될 것이므로, 단기적으로는 이에 대한 제도적 지원이 필요할 것으로 판단된다.

4) 3층 연금체계에 미치는 영향

먼저 국민연금의 경우, 기업정년이 60세로 늘어나면 근로자들의 퇴직 후 소득공백기가 줄어들고, 국민연금보험료 납입기간의 증가로 인해 국민연금 수령액이 늘어날 것으로 예상된다. 나이에 따라 소득공백기 감축의 폭은 달라지는데, 1969년 이후 출생자들은 국민연금을 65세 때부터 받지만 1953~1956년생 가입자들은 61세부터, 1957~1960년생은 62세, 1961~1964년생은 63세, 1965~1968년생은 64세부터 받기 때문이다. 근로자의 소득공백기간이 줄어들면, 조기노령연금 신청도 감소할 것으로 예상된다. 조기노령연금은 신청연령에 따라 차등적으로 일반노령연금의 70~94% 수준을 지급받기 때문에 연금수령자는 정상적으로 연금을 수령할 때보다 손해를 보게 된다. 그러나 정년 60세 연장으로 인해 은퇴 직후 단기간 내 연금을 수령할 수 있게 됨으로써 조기노령연금 신청자 수가 감소할 것으로 예상된다. 또한 60세 정년연장은 국민연금 한계가입자(예를 들어, 10년 가입에 1~2년 모자라는 가입자)의 납부 여력을 증가시켜 연금사각지대를 완화시킬 것으로 기대된다.

한편, 정년연장이 국민연금 재정에 미치는 효과는 장·단기로 구분할 수 있다. 단기적인 측면으로 볼 때, 늘어난 근로기간만큼 국민연금보험료를 추가적으로 납부하기 때문에 국민연금보험료 수입이 증가하게 되며 따라서 단기적으로는 국민연금 재정부담이 완화된다고 볼 수 있다. 그러나 국민연금은 기본적으로 납입한 보험료보다 더 많이 주는 구조이다. 따라서 장기적인 측면으로 본다면 보험료 추가납입은 지급보험금의 증가를 의미하며, 장기적으로는 국민연금의 재정부담을 심화시켜, 국민연금 고갈시점을 앞당길 수 있다. 정년이 연장될 경우 수지적자 시점(피크시점)과 기

금소진 시점은 다소 지연될 것으로 볼 수 있지만, 수지적자와 기금소진 시점 간의 시차는 현재의 16년보다 더 짧아질 수 있다. 국민연금의 구조는 저부담·고급여 체계이어서 가입기간이 증가할 경우 급여수준이 높아지기 때문에 전체적으로 급여수준 증가에 따라 기금소진 시점은 급속하게 당겨질 것으로 예상된다.

다음으로 퇴직연금의 경우, 60세 정년연장은 일반적으로 근로자의 재직기간이 늘어남에 따라 퇴직연금 적립금 증가에 기여할 것으로 보이며, 이는 근로자의 퇴직 후 소득안정 및 퇴직연금시장 활성화에도 긍정적인 효과를 가져올 것으로 기대된다. 한편, 확정기여형(DC) 퇴직연금제도가 확산될 것으로 전망되는데, 그 이유는 임금피크제 도입가능성이 높다는 데서 일부 찾을 수 있다. 정년연장 법안에서 '정년을 연장하려는 사업장의 노·사는 임금체계 개편 등 필요한 조치를 해야 한다'고 명문화하였기 때문에 사실상 임금피크제를 허용하고 있다. 임금피크제가 시행되면 현재의 퇴직연금 계산구조상 DC형은 퇴직급여에 크게 영향을 받지 않으나, DB형은 퇴직급여가 상당부분 감소할 수 있다. 이는 퇴직연금 초기 가입자의 DC형 선택증가 또는 기존 DB형 가입자가 DC형으로 전환하게 되는 계기가 될 것이다. 현재 우리나라는 확정급여형(DB) 적립금 비중(72%)이 확정기여형(DC) 적립금 비중(20.1%)에 비해 압도적으로 높은 상황이나, 임금체계 개편으로 연봉제가 본격적으로 시행되면, 직장이동이 더욱 빈번해질 것이고 결국 DC형으로 이동할 가능성이 높다. 결국 DC형 퇴직연금 확산에 따라 퇴직연금 투자교육의 중요성이 크게 부각될 것이다. DC형의 운영 및 책임주체는 가입자 개인이며, DC형의 성공적 운용이 노후생활을 좌우하는 핵심과제가 될 것으로 전망된다.

마지막으로 개인연금을 살펴보면, 2013년 세법 개정으로 인해 기존보다 납입기간은 줄고, 세제혜택은 강화된 연금저축 상품의 출시가 60세 정년연장의 효과와 맞물려 개인연금시장의 활성화에 기여할 것으로 보인다.

기존의 연금저축은 납입기간이 10년 이상이기 때문에, 자녀의 학비와

결혼 등으로 지출구조가 높은 50대 연령층은 의무납입기간이 끝나기 전에 퇴직할 것으로 예상해 노후 대비 상품의 가입을 포기하는 경우가 발생하였다. 그러나 2013년부터 연금저축의 가입기간이 5년으로 짧아지고, 정년이 60세로 연장됨에 따라, 50대 연령층의 연금저축 가입수요가 증가할 것으로 전망된다. 또한 정년연장으로 인한 임금피크제가 도입되면 일반적으로 퇴직금이 감소하기 때문에, 퇴직금 중간정산 후 세제해택 및 상시 중도인출이 가능한 연금저축으로 이동할 유인이 높아진다.

5) 정년연장과 국가재정

법인세 측면에서 우선 살펴보면, 60세 정년연장으로 인한 인건비 추가부담과 그로 인한 사회보험료 추가부담은, 법인세법상 손금으로 처리되어 과표를 낮춤으로써 세제혜택을 받을 수 있다. 따라서 기업 입장에서는 추가부담 비용과 세제혜택의 차액이 기업이 부담하는 순부담이라고 볼 수 있다. 인건비는 법인세법 제19조(손금의 범위), 법인세법 시행령 제19조(손비의 범위) 3호(인건비)에 의해 손비로 처리된다. 따라서 기업의 인건비 추가에 따른 부담증가는 법인세법상 인정되는 비용, 즉 손비처리 대상 금액이 증가하는 것을 의미하므로 과표를 줄임으로써 그에 상응하는 것만큼 법인세 혜택을 받게 된다. 물론 법령에 규정된 임금체계 개편으로 정년퇴직 대상자의 임금이 하향 조정되는 상황이 실제로 발생할 경우, 법인세 혜택은 줄어들 것이다. 또한 사회보험료 추가부담 역시 법인세법상 손금처리금액을 상향시켜 과표를 줄임으로써 법인세 부담을 줄일 것이다. 결국 기업들의 인건비 및 사회보험료 추가부담은 궁극적으로 국가의 법인세 수입을 줄일 가능성이 있다고 볼 수 있다.

소득세와 소비세 수입에 미치는 영향을 파악하기 위해 정년연장 수혜자 입장에서 보면, 비록 임금체계 조정이 예상되지만, 정년으로 퇴직한 이후의 소득보다는 훨씬 높을 것이기 때문에 정년연장으로 인한 기간 동안은 소비행태에 주는 영향이 다소 줄어들기는 하겠지만 큰 차이가 없을 것으

로 예상된다. 이런 측면에서 당분간 소비세 수입은 크게 감소하지 않을 것으로 기대된다. 이와 관련하여 Consumption puzzle 문제를 다룰 필요가 있다. 즉, 정년 또는 은퇴 이후에 소비가 일정하게 유지되거나 일정하게 상승하지 않고 급격하게 소비수준이 떨어진다는 Consumption puzzle을 감안할 때, 소비세 수입의 급격한 감소가 당분간 발생하지 않을 것으로 예상된다. 정년연장 이후 근로자들의 소득이 임금체계 조정으로 다소 줄어들 것이므로 소득세 수입은 다소 줄어들 수 있으나, 이는 이전 규정에 근거한 정년기간에 따른 퇴직으로 인해 발생하는 급격한 소득세 수입의 감소보다는 크지 않을 것으로 보인다.

2. 정년 60세 시대의 준비와 정착의 실효성 제고를 위한 정책과제

가. 60세 정년연장 하에서 기업의 발전방향

본 절에서는 지금까지 논의된 내용을 바탕으로 장년층의 고용촉진과 고용안정을 위해 우리 기업의 바람직한 발전방향을 논의하고자 한다. 발전방향의 한 방안으로 먼저 법 시행 이전 정년 60세 조기 도입을 통해 자발적 장년 고용연장을 이루는 것이다. 노사가 자발적으로 정년연장과 함께 임금체계를 개편하고, 정년퇴직 후에도 재고용을 통해 고용연장을 이루는 것이 근본적으로 장년고용의 가장 이상적인 모습일 것이다. 이러한 형태는 대기업에서 앞장서 주는 것이 사회적으로 파급효과가 클 것이다. 다음으로 마이스터제도 등을 통해 장년근로자의 숙련기술 및 경험을 전수하는 시스템을 체계적으로 제도화하는 것이다. 매년 분야별 사내 명장을 선발하여 특화된 기술 및 노하우를 사내 인력에 전수하는 방안이다. 더 나아가 기술숙련도가 높은 장년근로자를 통해 협력업체 대상 기술교육 실시로 협력업

체와도 상생의 전략이 될 수 있다.

청장년 상생고용도 중요한 과제이다. 장년근로자 퇴직 전 후임 청년고용으로 청년고용을 증대하고, 장년근로자와 청년근로자간 1:1 교육 실시로 숙련기술을 전수하고 평가 후 장년과 청년에 대한 포상을 함께 실시하는 방안을 고려할 수 있다. 한편, 장년의 고용촉진과 고용유지를 위해 장년친화적 근무환경을 조성하는 것이 필요하다. 장년근로자 및 배우자의 종합건강검진 비용 지원 및 업무 외 의료비 지원을 통해 장기근무를 독려할 수 있다. 또한 Life Care Program을 운영하여 일·가정 양립을 통해 장기근무 여건을 조성해야 한다. 하계 및 동계의 휴가를 의무적으로 실시하고, 고교 자녀 대상의 모니터링 프로그램을 운영하여 진로·학습상담 등을 제공하는 방안도 고려해 볼 만하다. 뿐만 아니라 자녀 학자금 및 장례비용 지원은 장년근로자의 생활안정화에 큰 도움이 될 것이다. 또한 장년의 건강과 체력을 고려하여 통근버스 운행, 시간별 업무순환배치, 운동시설 설치 및 봉사·등산 등 동호회 활동 지원을 수행할 수도 있을 것이다. 장기근속에 따른 포상제도 운영도 장년 친화적 정책이라 할 수 있다. 10년 이상 장기 근속자 및 정년퇴직 시 포상으로 장기근속을 장려할 필요가 있다.

한편, 장년근로자 업무능력 향상을 위한 지속적인 교육을 실시하는 것도 필요하다. 변화된 제도와 업무 인프라 적응 및 새로운 업무지식 습득을 위한 장년교육 실시로 업무 생산성과 만족도를 높여야 한다. 장년교육 이수제도를 운영하는 것도 하나의 방안이라 할 수 있다. 기업의 채용문화도 능력중심으로 변화되어야 할 것이다. 연령보다 능력을 중시하는 근로환경을 조성하여, 특정 기술보유자는 연령에 상관없이 채용하는 문화가 필요할 것으로 보인다. 마지막으로 건강상의 문제 등으로 장년근로자가 퇴직하는 경우 시니어클럽 및 노인일자리 창출지원센터에 알선하여 보다 쉬운 일에 취업하도록 조치하는 등의 전직지원을 활성화하는 것도 고령화 사회의 장년 고용촉진과 안정에 기여할 수 있는 기업의 역할로 보인다.

〈표 7-1〉 60세 정년연장 하에서 기업의 발전방향

구분	내용
법 시행 전 노사 자발적 정년연장	• 법 시행 이전 정년 60세 조기 도입을 통해 노사의 자발적 장년고용 연장을 통해 노사갈등을 최소화
근로시간 단축을 통한 고용연장	• 실근로시간 단축을 통해 장년근로자 고용연장 • 기본급 변동 없이 초과근로시간 단축으로 실임금 감액 • 근로자 희망 시 재고용할 수 있도록 취업규칙에 규정
장년근로자의 직무 개발을 통한 고용연장	• 체력보다는 숙련과 노련미가 필요한 제품 선별, 검사, 테스트와 같은 직무를 개발
장년 친화적 근로환경 조성	• 통근차량 운영 • 장년의 건강을 고려한 시간별 업무순환배치, 간식 제공 등 • 휴게실 내 건강증진 시설(안마기 등) 설치로 장년근로자 배려 • 운동시설 설치 및 봉사·등산 등 동호회 활동 지원 • 건강검진 정례화 • 장년근로자 및 배우자의 종합건강검진 비용 지원 및 업무 외 의료비 지원 • 중장년기 수요가 많은 부동산·법률·가정 상담 프로그램을 제공 • 일·가정 양립을 통해 장기근무 여건을 조성 • 안전보건교육의 주기적 실시 • 장기근속에 대한 포상제도 마련
청장년 상생고용 및 숙련기술 전수	• 장년근로자 퇴직 전 후임 청년고용으로 청년고용 증대 • 장년숙련자와 청년신규자 간 팀구성으로 멘토로서 장년의 숙련경험과 기술전수 • 장년근로자와 청년근로자 간 1:1 교육 실시로 숙련기술을 전수하고 평가 후 장년과 청년에 대한 포상을 함께 실시 • 일학습병행제를 실시하면서 장년근로자를 기업현장 교수로 활용 • 마이스터제도 등을 통해 장년근로자의 숙련기술 및 경험을 전수 • 매년 분야별 사내 명장을 선발

	• 기술 숙련도가 높은 장년근로자를 통해 협력업체 대상 기술교육 실시로 협력업체와도 상생
중장년 직업훈련	• 변화된 제도와 업무 인프라 적응 및 새로운 업무지식 습득을 위한 장년교육 실시로 업무 생산성과 만족도를 높임 • 장년교육 이수제도를 운영
연령보다 능력을 중시하는 근로환경 조성	• 특정 기술보유자는 연령에 상관없이 채용 • 신규 채용 시 연령보다 능력과 취업의지를 우선으로 하고, 연령이 아닌 능력 중심(동일 직무에 동일 임금)의 임금을 지급, 전문성과 경험 있는 장년 팀장 임명
전직지원	• 건강상 이유로 퇴직하는 경우 시니어클럽 및 노인일자리 창출지원센터에 알선하여 쉬운 일에 취업하도록 조치

주: 본 보고서 4장 1절의 내용을 참고하여 재구성함.

나. 정부의 중장년 고용지원사업의 현황과 과제

본 절에서는 현재 고용노동부와 고용센터에서 진행하고 있는 중장년지원사업의 운영 현황과 과제를 고찰해본다. 중장년지원사업은 서비스 공급주체에 따라 구분하여 고용센터와 민간위탁사업으로 나누어지는데, 고용센터가 고유의 업무인 구직급여와 취업성공 패키지 지원사업에 집중하면서, 중장년 고용지원사업에 대한 여력이 현저히 줄어들고 있다. 그에 따라 민간부문에 위탁사업이 증가하고 있으나, 그 효율성과 효과성에 대한 검증이 충분히 이루어지지 않고 있는 상황이다.

<표 7-2>를 통해 2013년 12월 기준으로 연령대별 워크넷 이용 현황을 전국단위, 서울지역과 서울청을 예로 분석해 보면, 20~30대 구직자 이용비율이 매우 높고, 40대, 50대, 60대에서도 구직자가 매우 많음을 알 수 있다. 하지만 구인의 경우에는 연령차별을 못하도록 정책적으로 유도하여 연령에 대한 제한 없이 구인공고가 진행되고 있고, 구인연령을 명기하는 경우에는 30대를 주로 구인하고 있음을 알 수 있다. 전국단위의 통계결과는 서

울지역이나 서울청의 경우에도 유사하게 나타나고 있다.

〈표 7-2〉 연령대별 워크넷 이용 현황(2013년 기준)

(단위: 명)

연령대	전국		서울지역		서울청	
	구인	구직	구인	구직	구인	구직
계	190,028	338,732	22,134	66,322	20,249	52,524
19세 이하	21	8,198	-	1,142	-	841
20~29세	7,795	79,073	924	15,902	712	13,481
30~39세	22,155	77,995	1,557	16,746	799	15,350
40~49세	6,936	64,499	571	12,205	264	9,733
50~59세	5,014	64,862	675	12,740	249	8,737
60세 이상	2,100	44,105	149	7,587	70	4,382
무관	146,007	-	18,258	-	18,155	

자료: 서울지방고용노동청.

고용노동부의 고용취약계층 보호정책은 전국의 각 거점 지역별로 위치해 있는 고용센터를 통하여 이루어지고, 전문적인 상담기능과 워크넷을 이용한 정보이용이 장점으로 인식되어 왔다. 하지만 고용센터의 기능이 취업성공패키지 중심으로 재편되어 구인·구직자를 연결해 주는 기능이 약화되고 있으며, 워크넷 자체의 정보도 방대하기는 하지만 질적인 일자리 성격을 규명하기에는 한계가 있다. 또한 워크넷 자료를 활용할 수 있는 공무원이나 상담원들의 순환보직은 전문성 약화와 함께, 일자리를 제공하는 지역 사업체와의 기존 연결고리를 약화시켜, 구인·구직 매칭을 위한 지역사회와의 장기적인 네트워크의 구축을 어렵게 하고 있다. 뿐만 아니라 상담직 직원들이 공무원으로 전환되어 상담직으로서의 전문성 자체가 대폭 약화되었고, 이로 인해 기존의 상담기능의 장점도 점차 약화되고 있다. 따라서 현재 중장년근로자를 대상으로 하는 사업이 한계점을 드러내고 있는 상황이다.

우선, 고용센터에서 진행하고 있는 중장년근로자 대상 지원사업을 정리해 보면 고용연장지원금사업, 임금피크제지원사업, 장년취업인턴제, 중장년일자리희망센터, 고령자인재은행 등으로 구분할 수 있다. 고용연장사업은 주로 취업이 상대적으로 곤란한 고령자를 일정 비율 이상 고용하거나, 정년연장 또는 정년퇴직자를 고용하는 사업주를 지원하는 사업이다(<표 7-3> 참조). 이는 사업주에게 정년연장을 유도하거나, 정년연장이 이루어지지 않더라도 중장년근로자를 더 고용하고자 의도하고 있다. 이런 사업들은 신규근로자의 진입을 도와주기보다는 기존 근로자를 보호하려는 정책이라는 일부 비판이 있기는 하지만, 저출산・고령화 사회에서 2016년 이후에 법적으로 강제되는 정년연장을 한시적이지만 대비한다는 정책적 의도도 함의하고 있어 중요한 정책 틀로 이해된다.

<표 7-3> 중고령자 고용연장 지원사업

구분	지원대상	지원요건	지원내용
정년연장 지원금	정년을 60세 이상으로 연장한 사업주	기존의 정년을 폐지하거나 60세 이상으로 1년 연장한 사업장에서 18개월 이상 근무한 고령자를 정년연장으로 계속 고용한 사업주	• 정년연장 1인당 월 30만 원씩 아래 기간 지원 • 1~3년 미만 재고용: 1년 • 3년 이상 재고용: 2년
정년퇴직자 재고용 지원금	정년퇴직자를 이직시키지 않고 재고용한 사업주	정년을 55세 이상으로 정한 사업장에서 18개월 이상 계속근무한 후 정년이 도래한 자를 퇴직시키지 아니하거나 정년퇴직 후 3개월 이내에 1년 이상 재고용한 사업주	• 재고용 1인당 월 30만 원 아래 기간 지원 • 1~3년 미만 재고용: 6개월 • 3년 이상 재고용: 1년
60세 이상 고령자고용 지원금	60세 이상인 자를 고용한 사업주	정년이 미설정된 사업장에서 고용기간 1년 이상 60세 이상 근로자를 업종별 지원기준율을 초과하여 고용(2014년까지 한시 지원)	• 업종별 지원기준율(1~23%) 초과 1인당 분기별 18만 원 지급

이러한 정년연장사업들은 제도 개선을 지속해 오고 있으며, 2016년 이후에 발효되는 60세 이상 정년연장의 법제화에 맞추어 효과성 증진의 방향으로 제도 설계가 이루어지고 있다. 이에 따라 사업명칭이 변경되어 오고, 유사제도의 통폐합이 이루어지고 있다. 2014년 이전의 제도명칭 변경이 지속적으로 이루어지고 있어 2013년 말 현재의 고용연장 지원금 현황을 정확하게 파악하기는 어려우나, 최대한 일관성을 가지고 분류를 해보면 다수고용촉진 지원금 비중(전국적으로 63%, 서울지역 73%, 서울청의 경우에는 76%)이 가장 높고 퇴직자 재고용이나 정년연장 지원금제도 이용률이 현저히 낮은 것으로 나타나고 있다. 즉, 정년퇴직자 재고용사업의 성과는 상대적으로 미진하고, 대신 다수고용촉진지원금이 활발하게 이용되고 있다. 다만, 고용대상자가 고령근로자이어서 고령근로자 고용이 신규로 창출되기보다는 기존 고용에 추가로 지급되어 사중손실이 발생하기도 하였다(<표 7-4> 참조).[44]

<표 7-4> 고용연장 지원금 지급 현황

(단위: 건, 백만 원)

구분	전국		서울지역		서울청	
	건수	지급액	지급건수	지급액	지급건수	지급액
고령자 고용연장	4,042	5,611	812	1,361	812	1,361
다수고용촉진 지원금	98,380	32,411	12,550	4,516	12,558	4,511
정년퇴직자 재고용	208	218	14	32	14	32
정년연장	989	4,456	245	1,156	245	1,156
60세 이상 고용지원	2,845	935	553	172	553	172
고용연장	6,024	19,791	728	2,520	728	2,520

자료: 서울지방고용노동청.

44) 근로자 구인은 임금절감을 위해 20~30대에 집중되어 있다.

정년연장의 효과성 측면에서 보면, 정년연장이 자발적으로 이루어지지 않을 것으로 예상되는 사업장에 대하여 지원금을 지급하여, 정년연장의 이행이 순조롭게 진행되도록 사업설계가 이루어져야 할 것이다. 사업의 구조상 중고령근로자에게 의존하고 있는 사업장에 추가 중고령자 고용이 발생하지 않는 한, 과대한 추가 지원이 이루어지는 경우는 없어야 할 것이다. 대신, 중고령근로자 고용을 위한 컨설팅 서비스를 제공하는 것이 필요하다. 특히, 중소기업주가 스스로 시행하기 어려운 임금제도 개편에 컨설팅을 제공하는 것이 필요하다.

한편, 고용노동부는 임금피크제 도입 사업장 소속 근로자에게 감소된 임금의 일부를 지원함으로써 장년근로자의 고용을 연장하고 기업의 임금부담을 완화하고자 하는 정책을 수행하고 있다. 이 지원금은 근로자에게 지급되는 것으로 2013년 12월 말 지급 현황을 보면 전국 5,066건(9,984백만 원), 서울지역 3,237건(5,637백만 원), 서울청 1,444건(2,679백만 원)이 지급되고 있다. 2009년에 임금피크제 지원사업이 시작되었는데, 그 성과가 미미하여 각 고용센터에서 10여 건의 실적을 달성하기도 어려운 사정이었다. 하지만, 고용센터의 소속기관 성과평가 항목에 포함되면서 고용센터의 주도로 지원사업이 확장되고, 기업주도 보조금을 기반으로 임금피크제를 도입하게 됨에 따라 사업자체도 확장되게 되었다.

또 다른 중장년 고용촉진사업인 장년취업인턴제 지원사업은 50세 이상 장년층 미취업자를 대상으로 기업 인턴기회를 제공함으로써 현장 적응력을 높이고, 정규직으로 취업가능성을 제고하며, 기업에는 의욕과 경쟁력 있는 인재 채용의 기회를 제공하는 것을 의도로 설계되었다. 사업의 지원내용은 고용보험법상 우선지원 대상기업(중소기업 포함)에 대해 인턴기간(최대 4개월) 중 약정금액의 50%(월 한도 80만 원)를 지원하고, 정규직으로 채용한 경우 6개월 간 월 65만 원을 추가 지원하고 있다. 2014년 3월 현재 전국 72개 기관에서 위탁 운영 중이며, 서울지역에는 11개의 위탁기관이 있다(<표 7-5> 참조).

〈표 7-5〉 장년인턴제도 운영 현황

(단위: 명, %)

구분		배정인원 (A)	위탁 운영기관	전체 선발자 (B)	선발률 (B/A)	정규직 취업	중도탈락
2013년	전 국	7,413	52	5,154	70	3,821	1,157
	서울지역	2,508	6	2,082	83	1,510	492
	서울센터	520	1	423	81	316	87
2014년 3월 현재	전 국	6,700	72	1,071	16	0	7
	서울지역	1,100	11	273	25	0	1
	서울센터	200	2	38	19	0	0

자료: 서울지방고용노동청.

고용센터사업은 연령대로 구분하기보다는 계층별로 접근하여 취약계층에 집중하고 있다. 구직급여 형태로 지급되는 실업급여지급업무도 연령대 분포로 구분하여 지급되고 있지는 않고, 다만 중고령자는 비정규직으로 종사하거나 공공근로와 실업급여 수령을 반복하여 고용센터의 보호계층이 되기도 한다. 따라서 취약계층에 집중하는 고용센터에서는 일반구직자인 중장년근로자에게 제공할 수 있는 고용 관련 서비스는 한계성을 지닐 수밖에 없다.

고용센터의 중장년사업이 구직급여와 기초수급자 대상의 취업성공 패키지에 관한 센터업무의 집중화와 전문화로 인해 한계를 지님에 따라 민간부문에 위탁사업을 활성화하고, 그 성과물로 중장년 일자리희망센터가 운영되고 있다. 2013년도부터 40대 이상의 퇴직자 재취업과 은퇴예정자 전직지원을 위해 중장년 일자리희망센터 28개소가 운영 중이고 서울지역을 살펴보면 노사발전재단 2개소, 사용자단체 4개소, 대한은퇴자협회 1개소를 운영하고 있다. 하지만 이러한 민간부문에서 진행하고 있는 위탁사업에 대한 성과평가가 제대로 이루어지고 있지 않아, 유효성에 대한 많은 의문이 제기되고 있는 상황이다.

고용노동부의 직업능력사업은 모든 연령에 걸쳐 지원되고 있고, 내일배

움제 등은 실제 일반구직자가 정책대상이 되고 있다. 이 중에 취약계층이 고용센터의 관심이 되고, 이러한 취약계층 취업지원사업의 내역사업으로 지출되는 비용은 총 14,958백만 원에 이르고 있다. 2013년 14,008백만 원의 사업비에 대비해 보면, 2014년에 6.8%가 증액된 상태이다.

〈표 7-6〉 중장년 일자리희망센터 주요 목표, 기능, 예산

(단위: 천 원, 명)

유형	주요 기능
공통	▪ 재취업 알선 ▪ 중장년층 채용박람회 ▪ 지역 일자리사업 실시
특화	▪ 취업 및 창업 교육 ▪ 대기업 퇴직인력 DB구축 ▪ 대기업 전문인력의 중소기업 무료 잡매칭 ▪ 중소기업 기업단위 전직지원 ▪ 중소기업 채용박람회 ▪ 해외취업 특화사업·채용박람회 ▪ 제2인생 설계

구분	기관수	약정금액	지원금액	추진목표	
				센터/컨설턴트	취업자 수
전국	28	13,193,220	4,386,470	28/150	19,980
노사발전재단	9	8,805,000	220,250	9/74	11,000
서울지역	5	1,248,000	624,000	5/20	2,740

고령자 인재은행은 고령자 및 베이비부머 은퇴자의 고용촉진 및 취업기회 확대를 위해 발족되어 2012년에 6개소에서 출발하여 2013년에 서울시 중부여성발전센터 등 5개 기관이 추가 지정되어 11개소로 확대되었다. 베이비부머 등 고령자 취업을 지원하기 위해 지출된 예산은 2012년에 341,000천 원에서 2013년에 721,349천 원으로 전년 대비 211.5%로 대폭 증액되었다. 또한 취업성공패키지사업 Ⅱ에서는 35세 이상 중장년에게 상담-훈련-알선 등 취업지원 서비스를 패키지로 제공하고 있다.

〈표 7-7〉 고령자인재은행의 사업 추진 실적

(단위: 개소, 천 원, 명)

연도	기관수	약정금액	지원금액	집행액	취업지원 프로그램	
					훈련인원	취업인원
2013	11	721,349	607,550	490,723	153	60
2012	6	341,000	268,000	230,209	168	45

한편, 베이비 붐 세대 대량 은퇴에 따라 전문성과 경력을 가진 퇴직(예정) 장년은 증가하나, 재정구조가 열악한 비영리단체, 사회적 기업 등에서는 전문인력이 만성적으로 부족한 실정이다. 이러한 수요와 공급의 미스매치를 해소하고 일자리 창출 및 사회 서비스 확산을 위해, 고용노동부에서는 운영기관[45]에 위탁하여 유급근로와 자원봉사를 결합한 형태인 사회공헌활동 지원사업을 추진하고 있다.

〈표 7-8〉 사회공헌활동 지원사업 참여 현황

(단위: 명)

연도	목표인원	참여인원
2013년	1,000	1,345
2012년	500	624
2011년	1,000	762

자료: 고용노동부 고령사회인력정책과.

사회공헌 활동 지원사업의 대상자는 해당 분야 경력 3년 이상을 보유한 50세 이상 퇴직 전문인력이며, 사회공헌 활동 참여자는 교통비·식비 등

45) 2014년 고용노동부는 한국 사회적 기업진흥원과 (사)복지네트워크협의회 유어웨이를 지정하여 사회공헌 일자리사업을 운영하고 있다.

실비 및 참여수당으로 1일 최대 24,000원을 지급받을 수 있다.[46] 사회공헌 활동 지원사업은 50세 이상 퇴직 전문인력인 참여자에게는 사회공헌 활동을 통해 퇴직 후 보람과 사회에 기여할 기회를 제공하고, 전문인력이 필요한 사회적 기업, 비영리단체 등 참여기관은 전문가의 도움을 받아 역량을 강화하는 측면에서 긍정적 효과가 기대된다. 그러나 사회공헌 활동 지원사업은 현재 규모로 장년의 수요를 충족시키기 부족하며, 자치단체 참여 및 관심도 저조, 일할 필요가 있는 장년에게 지원하는 수준이 복지 차원의 노인 일자리 정도로 호응에 한계가 있다는 지적이 있다. 이에 따라 정부는 사회공헌 활동 지원사업 규모를 확대할 필요가 있으며, 또한 부처별로 산재해 있는 부처별 사회공헌 활동 지원사업 및 신청 현황 등 관련 정보를 연계하여 퇴직 전문인력이 원하는 분야에서 활동할 수 있도록 지원해야 할 것이다.

일자리에 관한 업무는 고용센터 등의 지원기관과 일자리 창출기업 간의 유대감과 긴밀한 교류가 사업성패의 요인이 되고 있다. 기업에서 창출하는 일자리에 대한 정보가 신속히 고용센터에 제공되고, 일자리에 대한 평가가 이루어져서 구직하고 있는 근로자와 구인하고 있는 기업체를 효율적으로 연결시켜 주는 것이 중요하다. 현재 지방자치단체에서도 유사업무를 진행하고 있는데, 지자체단체의 업무담당자가 지속적으로 업무를 수행하고 지자체 성과를 위하여 인적 네크워킹을 강조함에 따라, 지자체가 많은 성과를 달성하고 있는 사정이다. 한편, 고용센터에서는 순환보직으로 인해 3년마다 업무 변경이 발생한다. 이로 인해 지역중심의 네트워킹을 형성하기가 어렵고, 이전 담당자가 지니고 있던 개인 네크워크망을 효율적으로 이전받지도 못하고 있는 상황이다.

46) 교통비 3천 원/일, 식비 5천 원/일, 참여수당 2천 원/시간.

다. 60세 정년제의 실효성 제고를 위한 세제개편 방안

60세 정년제의 실효성을 제고시키기 위하여 다양한 정책수단을 강구할 수 있을 것이다. 그 중 가장 효과가 좋을 것으로 기대되는 것은 세제를 개편하는 것이다. 소득세제 개편의 기본 방향은 고령근로자가 특정 연령을 지나 노동을 하여 가득하게 되는 임금소득에 대해서 실효세율(effective tax rate)을 인하시킴으로써 근로자로 하여금 노동공급을 기꺼이 증가할 수 있도록 일종의 인센티브를 제동하는 것이다. 우리나라의 경우 아직 고령근로자에 대한 임금소득세의 실효세율을 인하시키는 것에 대한 실증분석이 없어 미국의 경우 실증분석 결과를 보면, 소득세의 세후 수익률을 10% 인하하는 경우 남성과 여성근로자의 노동시장 참여율이 각각 7.5~11.4%가 증가하는 것으로 나타나 상당히 효과적인 것으로 나타났다(Schmidt and Sovak, 2009). 따라서 우리나라의 경우도 58세를 기준으로 연령이 초과하는 경우 임금소득에 대한 실효세율을 인하시킴으로써 고령자가 노동시장에 추가로 참여하는 것을 유도할 수 있을 것으로 기대된다.

실제로 임금소득세의 실효세율을 낮추는 방법은 다양한 방법을 이용할 수 있을 것이다. 예로서 58세가 넘는 근로자의 임금소득에 대해서는 소득세 환급을 통하거나 소득공제를 추가로 부여하는 방법 등이 있을 것이다. 이는 소득세수를 줄이는 것을 볼 수 있으나, 실제로 정년연장으로 인한 소득세수(일부 정년퇴직한 근로자들이 수령하는 연금소득에서 원천징수되는 연금소득세는 그다지 많지 않을 것으로 예상됨)가 증가하였기 때문에, 정년연장으로 혜택을 받은 근로자들에게 부여한 가칭 “고령소득공제”를 통해 실효세율을 낮추어 줄어드는 세수입 감소분을 충분히 상쇄할 수 있을 것으로 예상된다.

라. 임금피크제 도입을 위한 기업지원 방안

60세 정년제의 실효성을 제고시키기 위하여 임금제도의 개편은 필수적이다. 고령근로자의 생산성은 40세대 후반에서 50세대 초반에 최고수준에 도달하므로 임금 역시 여기에 맞게 조정되어야 할 것이다. 따라서 가장 바람직한 것은 현재의 연공급 중심의 임금체계에서 직무성과를 중심으로 하는 임금체계로 개선하는 것인데, 이를 법적으로 강제할 수 없다는 것이다.

기업이 임금체계를 직무성과를 중심으로 하는 임금체계로 개편하는 경우, 이들 기업에 대해서 일종의 인센티브를 제공하는 것이 바람직하다. 우선 기존 기업이 임금체계를 전환하는 것은 용이하지 않으므로 새롭게 사업을 시작하는 신생기업에 대한 지원을 고려하자. 신생기업이 직무성과를 중심으로 하는 임금체계를 채택하는 경우 법인세 세액공제 제공 등의 지원방안을 수행하여야 될 것이다. 정년연장은 기업부담으로 이어질 가능성이 높다. 이는 기업들로 하여금 정년연장으로 인한 비용 추가부담을 줄이려는 노력을 기울이게 할 것이다. 이때 가장 손쉬운 접근이 비정규직의 고용을 늘리려는 것으로 예상된다. 따라서 신생기업이 직무급 임금체계를 채택하는 전제조건으로 정규직과 비정규직 간 차별을 완전히 없애는 것이 필요하다. 이와 같은 비정규직의 증가가능성을 상쇄시킬 만한 정부정책은 무엇일까를 고민해야 할 것이다. 이는 고용노동의 유연성을 확보하기 위한 직무급제를 현재의 연공가급형 체계를 대체할 수 있는 방안으로 적극 추진할 수 있는 정책 및 기업환경을 만드는 것에 달려 있다.

통계청 발표에 따르면, 비정규직 근로자는 전체 임금근로자 중에서 30% 수준에 이른다. 2001년에는 26.8%였으나, 2003년에 32.6%로 30%를 넘어섰고, 이후 연도별로 등락을 반복하고 있다. 이와 같은 비정규직의 증가가능성을 상쇄시킬 만한 정부정책은 무엇인지를 고민해야 할 것이다. 이는 고용노동의 유연성을 확보하기 위한 직무급제를 현재의 연공가급형 체계를 대체할 수 있는 방안으로 적극 추진할 수 있도록 정책 및 기업환경을 만드는 것에 달려 있다.

〈표 7-9〉 비정규직 고용동향

(단위: 천 명)

구분	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
임금 근로자	13,540 (100)	14,030 (100)	14,149 (100)	14,584 (100)	14,968 (100)	15,351 (100)	15,882 (100)	16,104 (100)	16,479 (100)	17,048 (100)	17,510 (100)	17,734 (100)	18,240 (100)
정규직	9,905 (73.2)	10,191 (72.6)	9,542 (67.4)	9,190 (63.0)	9,486 (63.4)	9,894 (64.5)	10,180 (64.1)	10,658 (66.2)	10,725 (65.1)	11,362 (66.6)	11,515 (65.8)	11,823 (66.7)	12,295 (67.4)
비 정규직	3,635 (26.8)	3,839 (27.4)	4,606 (32.6)	5,394 (37.0)	5,483 (36.6)	5,457 (35.5)	5,703 (35.9)	5,445 (33.8)	5,754 (34.9)	5,685 (33.3)	5,995 (34.2)	5,911 (33.3)	5,946 (32.6)
한시적 근로자	1,865 (13.8)	2,063 (14.7)	3,013 (21.3)	3,597 (24.7)	3,615 (24.2)	3,626 (23.6)	3,546 (22.3)	3,288 (20.4)	3,507 (21.3)	3,281 (19.2)	3,442 (19.7)	3,403 (19.2)	3,431 (18.8)
기간제	1,477 (10.9)	1,536 (10.9)	2,403 (17.0)	2,491 (17.1)	2,728 (18.2)	2,722 (17.7)	2,531 (15.9)	2,365 (14.7)	2,815 (17.1)	2,494 (14.6)	2,668 (15.2)	2,714 (15.3)	2,761 (15.1)
시간제 근로	878 (6.5)	807 (5.8)	929 (6.6)	1,072 (7.4)	1,044 (7.0)	1,135 (7.4)	1,201 (7.6)	1,229 (7.6)	1,426 (8.7)	1,620 (9.5)	1,702 (9.7)	1,826 (10.3)	1,883 (10.3)
비전형 근로	1,702 (12.6)	1,742 (12.4)	1,678 (11.9)	1,948 (13.4)	1,907 (12.7)	1,933 (12.6)	2,208 (13.9)	2,137 (13.3)	2,283 (13.9)	2,289 (13.4)	2,427 (13.9)	2,286 (12.9)	2,215 (12.1)

주: 통계청.[47)]

이와 관련하여 직무급제에 대하여 간략하게 논의해 본다. 직무급제에는 직무급은 범위직무급(rate ranges pay)과 단일직무급(single rate of pay)으로 구분된다(박준성, 2007). 범위직무급은 일반적으로 사무직 근로자에게 적용하는 임금으로 동일 직무라도 개인별로 상이한 임금을 지급하는 직무급이다. 근무성과, 연공, 훈련 정도 등을 고려하여 개인별 임금을 결정한다. 단일직무급은 주로 생산직 근로자에게 적용하는 임금으로 직무별로 단일 임금을 지급하는 직무급이다. 단체교섭으로 임금을 결정한다. 직급별 호봉제와 직능급은 호봉이 있지만, 민간기업의 직무급은 호봉이 없는 경우가 대부분이다. 공공부문이나 생산직에 적용하는 단일직무급의 경우 호봉과 비슷한 승급(progression)을 하는 사례도 있다.

47) 동 자료는 조사기준 월이 상반기는 3월, 하반기는 8월이다.

마. 청년근로자와 중장년근로자의 상생을 위한 정책과제

60세 정년제의 실효성을 제고시키기 위하여 현재 지적되고 있는 정년제 도입의 문제점을 해결하는 것이다. 그 중 중요한 것은 정년제 연장에 따라 중장년근로자의 취업기간이 연장되는 경우 청년근로자의 취업기회가 상대적으로 감소할 것이라는 점이다. 이는 중장년근로자와 청년근로자의 노동공급이 대체관계에 있다는 것을 전제로 하고 있다. 따라서 중장년근로자와 청년근로자의 노동공급 간 관계를 보완관계로 만들 수 있도록 제도적인 장치를 마련하면 좋을 것이다.

정년연장은 이해관계자들이 정년연장을 유인체계로 받아들일 것이기 때문에 그에 대응하여 행동을 바꾸는 기제로 작용할 것이다. 따라서 먼저 이해관계자가 누구인지를 살펴보는 것이 필요하다. 먼저 당장 정년연장으로 근로기간이 길어진 근로자들을 들 수 있다. 이들은 고용형태에 따라 대응방식이 달라질 것이다. 정규직일 경우 별다른 문제가 없을 것이니, 가능하면 임금체계 개편 없이 그대로 정년이 연장되기를 바랄 것이다. 그러나 개정 법령에 의해 임금체계는 반드시 조정되도록 되어 있어 결국 쟁점은 얼마나 자신들에게 불리하지 않게 임금체계 조정, 다시 말하면 하향조정을 최소화하고자 노력할 것이다. 상대적으로 비정규직은 정년연장이 별다른 유인으로 작용하지 않을 것이다. 다만, 실제 시행시점에서 가장 가능성이 높은 것은 정년연장의 강제화로 부담이 늘게 된 기업들이 정규직보다는 비정규직을 더 많이 고용할 수 있다는 것이다. 이것이 비정규직을 늘리기는 하겠지만, 정규직을 줄여 늘리는 것이기 때문에 전반적으로 일자리 창출로는 이어지지 않을 것이다. 따라서 이와 같은 추세가 노동시장에 긍정적인 영향을 준다고 볼 수 없음은 분명하다.

한편, 청년세대가 간접적인 이해관계자가 될 수 있다. 이들은 정년이 연장되는 시점, 아니 현재시점부터 직접적으로 채용에서 불이익을 받는다고 생각할 수 있다. 물론 이는 정년연장으로 시행시기 이후 수혜자들과 임금

체계 개편으로 발생하는 약간의 인건비 절감분으로 청년세대를 채용할 수 있겠지만, 이는 당시의 경기상황과 미래의 성장전망, 해당 기업 및 산업계의 신규 사업 등 다양한 요인에 의해서 결정될 수 있어 지나치게 가변적일 것이다. 따라서 정부 입장에서 정년연장으로 인한 퇴직대상자들에 대한 근로기간 연장과 청년세대의 채용을 동시에 연결하여 상당한 유인체계로 작동될 수 있는 지원제도를 고안하여 시행할 필요가 있다는 시사점이 도출된다. 예를 들어, 정년연장으로 인해 혜택을 받는 근로자들의 임금체계가 조정될 경우, 이는 일반적으로 하향 조정을 의미하므로 추가비용을 줄일 수 있다. 더구나 정년이 연장된 근로자가 적어도 받은 급여만큼의 생산성을 발휘하거나 매출 또는 수익에 대한 기여도가 있을 경우, 기업 입장에서는 추가적인 부담으로 이어지는 것으로 보지 않을 것이다.[48] 이런 전제 하에서 하향 조정된 임금체계 개편으로 발생한 인건비 절감액을 그대로 청년세대 채용으로 연계할 경우, 그에 상응한 지원제도를 수립하여 추진할 필요가 있다. 예를 들어, 정년퇴직 연장 수혜근로자와 청년세대 근로자의 생산성 합계가 추가부담으로 판정된(이는 기업들이 스스로 측정이 가능할 것으로 판단) 인건비 및 기타 비용의 합계를 초과할 경우, 그 초과분의 일정 비율에 해당되는 보조금을 지급하는 것이 방안 중의 하나일 것이다.

한편, 대표적인 이해관계자인 기업은 추가부담을 안을 수밖에 없다. 자신들의 의지에 의하여 이미 정년을 연장한 기업들도 있지만, 대부분은 국회의 법안 통과로 인해 강제로 적용할 수밖에 없는 타율에 의한 것이다. 따라서 경기활성화 등과 같은 기업의 매출과 수익을 증대시킬 외부 여건이 없는 한, 이윤추구가 목표인 기업의 속성상 당연히 비용 절감을 고민하지 않을 수 없다. 당연히 정년연장으로 인한 추가부담을 줄이기 위해 여러 가지 방법, 예를 들어 정년연장에 가까운 인력들을 가능하면 조기에

48) 이런 측면에서 기업은 정년연장으로 수혜를 받은 근로자들이 매출 또는 수익 증가에 전적으로 기여할 수 있는 인력관리 또는 조직관리에 노력해야 할 것이다. 이는 정부가 개입할 것이 아니라 기업들이 스스로 이를 위한 체계를 구축할 수 있는 여건을 마련해야 한다고 판단된다.

퇴직시키려고 노력하거나 법령에 허용된 임금체계 개편을 자신들이 스스로 파악하고 있는 생산성 수준으로 대폭 하향 조정하려고 하거나, 자연퇴직인력에 대한 업무를 가능하면 비정규직을 고용하여 대체하거나, 법령 시행 시기부터 연장된 기간까지는 신규 채용을 하지 않는 등 다양한 형태의 비용절감 노력을 기울일 것이다. 기업들로 하여금 정년연장으로 인한 비용 추가부담을 줄이려는 노력을 기울이게 할 것이다. 이때 가장 손쉬운 접근이 비정규직의 고용을 늘리려는 것으로 예상된다.

바. 중고령자 직업훈련 활성화를 위한 과제

정부는 중고령자에게 적합한 직업훈련 및 전직훈련 프로그램을 대폭 확대하고, 중소기업의 중고령자 직업훈련에 대해서는 별도의 지원대책을 강구할 필요가 있다. 먼저 생애설계교육을 직업능력개발 훈련사업으로 정착화할 필요가 있다. 여기서 말하는 생애설계교육은 중장년근로자를 대상으로 남은 회사생활과 퇴직 이후를 준비하도록 지원하는 교육을 의미한다. 교육은 퇴직 이후 제2인생을 준비하는데 필요한 자기이해와 성찰, 퇴직에 대한 인식 전환, 건강・재테크・자녀교육, 가족관계, 전직・창업 방법 등을 포함한다. 생애설계교육 정착을 위한 방안으로 모든 근로자가 45세 또는 50세가 되는 해 생애설계 진단 서비스를 받도록 하는 제도를 구축할 필요가 있다.

다음으로 내일배움카드제 개선을 통한 재취업과 창업지원을 고려해야 한다. 내일배움카드제는 실업자 훈련제도로서 훈련생에게 일정한 금액을 지원하면 훈련생은 정부가 제공하는 상담과 훈련정보를 바탕으로 지원금액 내에서 훈련과정을 결정하고, 직업훈련을 받는 제도이다. 현재 훈련직종의 선택은 고용센터에서 훈련 상담 이후 하나의 직종에 대해서만 훈련을 받을 수 있으며, 변경 시에는 다시 훈련 상담을 받아야 하며, 2회까지 변경이 가능하다. 40~50대 퇴직자의 경우, 창업 시 여러 가지 면을 고

려해야 한다는 점에서 장년근로자가 내일배움카드제를 활용하여 훈련을 받고자 할 때, 장년근로자의 취업목적에 따라 직종을 패키지로 묶어서 훈련을 받을 수 있는 제도가 필요하다.

또한 숙련 및 지식전수체계 구축 등 숙련관리가 필요하다. 고숙련 장년근로자의 퇴직과 청년층 채용 애로 및 숙련 부족으로 숙련 공백이 발생할 가능성에 대해 기업이 가장 크게 우려하고 있다. 고숙련 장년근로자의 암묵적 형태의 지식 및 숙련을 청년에게 전수하고 장년과 청년의 장점을 결합할 수 있는 다양한 방안을 마련해야 할 것이다. 예를 들어, 연령혼합팀제 도입으로 고숙련과 신지식 융합으로 장년근로자의 신기술 적응력 제고 및 청년과 장년의 동시 발전을 추구할 필요가 있다. 이를 위해 작업과정 매뉴얼화, 장년의 멘토 배치 등으로 지식 및 숙련전수를 제도화할 필요가 있다.

마지막으로 장년층을 위한 서비스 제공 기관의 통합이 필요하다. 현재 고용센터의 경우 고령자를 위한 특화된 조직과 서비스가 부족한 반면, 중장년 일자리희망센터는 특화된 서비스를 제공하고 있다. 장년의 접근성을 고려할 때 원스톱 서비스를 제공받는 것이 필요한데, 중장년 일자리희망센터의 기능을 확대 재편하여 고용노동부의 장년 일자리와 훈련 서비스를 통합적으로 제공할 수 있도록 하는 방안을 검토해야 한다.

사. 중고령자 노동비용 경감과 노동생산성 증대 방안

본 연구에서 진행한 기업실태조사를 살펴보면, 정년연장의 필요성에 대해서는 상당한 공감대가 형성되어 있음을 알 수 있다. 그러나 정년연장에 대한 근로자와 사업주의 인식에는 적지 않은 차이가 있음을 알 수 있다. 근로자의 경우는 현 시점의 정년연장을 대부분 긍정적으로 받아들이고 있으나, 사업주의 경우 현 시점의 정년연장에 대해 유보적인 반응을 보인 경

우가 높게 나타났다. 65.8%에 이르는 사업장이 인건비 부담이 늘어날 것을 우려하고 있으며, 연령증가에 따른 생산성 저하를 우려하는 기업도 42%에 이르렀다. 기업에서는 고령자 적합 직무를 개발하여 배치・훈련 등을 통해 고령자의 생산성 향상, 근로시간 조정 등의 조치를 통해 고령인력의 생산성을 높여 인건비 부담을 줄일 수 있다고 보고 있으나, 실제로 그러한 고령자 프로그램을 준비하는 기업은 조사대상 기업 중 8.4%에 불과하였다. 또한 임금피크제 도입 계획이 없는 기업이 전체 조사대상 기업의 61.5%를 차지하는 것으로 나타나, 기업에서는 인건비 조정과 생산성 증가 어느 측면에서도 적절히 대비하지 못하고 있는 것으로 나타났다.

기업 스스로의 대비책이 미흡한 상황에서 정부는 정년연장 시행 후 혼란을 최소화하기 위한 다양한 정책지원을 모색해야 한다. 정년 60세 의무화 안착을 위해 기업에서 필요하다고 생각되는 정부지원을 보면, 기업 규모마다 조금씩 차이는 있으나 전체적으로 재정적 지원이 71.7%의 비율로 가장 중요하다고 보았으며, 60세 정년 의무화 정착을 위한 구체적인 가이드라인 제시가 필요하다는 응답이 59.9%로 그 뒤를 이었다. 또한 고령자 적합 직무를 발굴하고 제시해 주어야 한다는 의견도 26.1%를 차지하였다. 특히 1,000인 이상 대기업의 경우 제도 이행을 위한 구체적인 가이드라인 제시가 필요하다는 응답이 77.3%로, 다른 지원보다 가장 시급하다고 보았다. 즉, 정부의 가이드라인에는 임금체계 개편에 대한 내용뿐만 아니라, 고령 친화적 기업경영 프로그램 전반에 관한 내용이 포함되어야 할 것이다. 이상의 설문결과를 통해 볼 때, 결국 기업에서 필요로 하는 정부지원책은 재정지원과 함께 직무재설계, 직업훈련 등 인사관리 측면의 지원으로 요약할 수 있다.

기업의 인건비・교육훈련・사회보장 관련 비용에 따른 노동비용 증가는 60제 정년연장으로 인해 필연적으로 발생할 것으로 보이며, 이에 대한 재정적 지원이 일정 부분 필요할 것으로 판단된다. 현재 임금피크제 도입은 설문결과 기업에게 호응도가 낮은 것으로 나타났다. 따라서 임금피크제

지원책에 초점을 맞추기보다는 근본적으로 근로자의 능력과 임금을 일치시키는 방향으로 정책을 추구해야 할 것이다. 기업이 임금과 생산성을 근접시키는 방법으로 직무급제 도입이 있는데, 이런 경우 정부에서 법인세 세액공제 등을 활용한 적극적인 인센티브 체계를 설계할 필요가 있다. 한편, 기업의 직무급 도입 시 논란의 최소화를 위해 직무별 시장평균 임금수준에 대한 범정부 차원의 조사가 필요하다. 한편, 설문분석 결과 시간제 근로에 대해 기업에서 회의적인 반응을 보이고 있는데, 양질의 시간제 일자리에 대한 사회보험료의 지원 확대를 검토할 필요가 있을 것으로 보인다.

한편, 정년 60세 연착륙을 위한 실질적인 가이드라인 제시를 위해서 정부에서는 자발적으로 정년연장을 안착시킨 국내외 기업의 성공사례를 심층적으로 분석하여, 고령자의 능력개발, 직무재설계, 고령자에게 적합한 근로환경 조성과 임금체계 개선, 경험과 지식이 풍부한 인적 자본의 활용 등을 벤치마킹할 필요가 있다. 실제 기업에서 적용 중인 세부적인 프로그램을 조사하고, 기업 규모별·산업별로 구체적인 활용방안을 모색해야 한다. 또한 중소기업의 인사 시스템 개편에 대한 비용부담을 경감하기 위하여, 정부 차원의 적극적인 인적 자원 관리 컨설팅도 수반되어야 할 것으로 보인다.

아. 중고령자 산업재해 예방을 위한 정책방향

60세 정년연장으로 인해 고령근로자 수가 증가할 것으로 예상되는 바, 대부분 젊은 근로자들에게 맞추어져 있는 근로환경을 고령자의 신체 노화 특성을 반영해 개선하고, 고령근로자를 위한 안전과 건강에 대한 대책이 시급히 마련되어야 할 것이다. 근로자의 고령화는 유병결근 등의 증가로 이어지고, 이는 직접적으로 기업의 생산성에 영향을 미치게 된다. 결국 60세 정년연장이 2~3년여 앞으로 다가온 현 시점에서 고령자의 안전보건

관리에 대한 체계적인 정부의 정책지원 방향을 수립해야 한다.

60세 정년연장에 따른 산업안전보건 분야의 정부의 정책지원 방향은 기본적으로 기업 스스로 고령 친화적인 인프라를 구축할 수 있도록 지원해 나가야 하는 것이다. 안전보건 강화를 통한 고령근로자의 노동력을 보존하기 위해서는, ① 고령근로자를 분리한 맞춤형 안전교육 실시 및 문자를 크게 하는 등의 수정을 거친 안전보건 관리 매뉴얼 개발, ② 작업장 내 빛의 양 증가, 소음 최소화, 청각적 경고 제공 등 고령근로자가 안심할 수 있는 안전한 작업환경 구축, ③ 근무체계 스케줄의 조절, 교대근무 및 야간근무 시 고령자의 체력적인 한계와 위험성을 고려한 편성 등 고령근로자를 배려한 직무 재설계, ④ 영양 프로그램, 운동 프로그램 등을 통하여 평상 시 건강유지 및 관리 등 고령근로자를 위한 건강증진 프로그램 개발 및 운영이 요구된다.

자. 고령화와 60세 정년연장에 따른 연금 정책방향

60세 정년제 의무화를 통해 최근 고용을 통한 복지정책을 강화하고 있는 상황에서 연금 측면에서의 복지는 제도개선이 더디게 이루어지고 있는 상황이다. '노후생활 걱정 없는 나라'의 목표를 이루기 위해서는 적극적 고용정책과 함께 연금제도 개선이 반드시 뒷받침되어야 한다.

먼저 정년연장에 따른 국민연금의 정책방향을 정리하면, 첫째 임의계속가입을 확대 적용하여 60대보다는 70대 이후의 초고령기에 연금소득으로 생활할 수 있도록 유도하는 것이다. 이를 위해 60세 이후라도 국민연금 임의계속가입이 가능하도록 조치해야 할 것으로 판단된다.

둘째, 국민연금 당연 가입연령을 수급연령에 맞추어 상향 조정하는 것이다. 현행 국민연금제도는 2028년까지 65세로 수급연령이 상향되도록 조정되어 있지만, 가입연령은 59세로 고정되어 있어 가입기간을 충분히 확

보하지 못해 수급권을 확보하지 못하는 경우가 발생하고 있다. 이러한 문제를 해결하기 위해 가입연령과 수급연령을 연동하여 제도를 개선할 필요가 있다.

셋째, 근로유인형 국민연금제도를 설계하는 것이다. 국민연금 수급연령에 도달한 이후에도 소득이 있는 업무에 종사할 경우에는 연금 수령액이 적어지거나 연금을 못 받는 경우가 발생한다. 이는 국민연금 수급연령에 도달할 경우 근로유인을 저하시키는 요인으로 작용할 수 있다. 따라서 국민연금 수급연령에 도달한 근로소득자의 삭감되는 연금 수령액을 축소하고, 노후 근로에 대한 소득세를 낮춰 주는 방향으로 국민연금이 설계된다면, 고령근로자를 계속적으로 근로하게 하는 유인이 될 것이다.

마지막으로, 점진적 보험료 인상이다. 국민연금의 재정고갈 문제는 꾸준히 지적되어 온 과제이다. 이러한 문제를 궁극적으로 해결하기 위해서는 보험료의 점진적 인상을 통한 재정안정화 및 세대 간 부담 형평성을 모색해야 할 것이다.

다음으로 정년연장에 따른 퇴직연금의 정책방향을 정리하면, 첫째 소득공백기 퇴직연금의 가교(Bridge)역할 강화하는 것이다. 국민연금의 수급시점이 점차적으로 65세로 연장되기 때문에 60세 정년연장에도 불구, 또 다시 소득공백기가 발생하게 된다. 따라서 안정적인 노후소득 보장을 위해서는 국민연금 수급 전까지 퇴직연금의 가교연금 역할을 강화할 필요가 있다. 이를 위해 노후에 수령할 국민연금 소득수준을 고려하여 소득공백기에 퇴직연금을 많이 지급하고, 국민연금 수급시점에 퇴직연금을 적게 지급하도록 제도를 유연화할 필요가 있다. 또한 퇴직연금의 가교역할을 강화하기 위해서는 소득공백기에 IRP의 부분 인출을 허용하는 제도의 재설계가 필요하다. 현행제도는 퇴직 시 퇴직연금을 전부 IRP계좌로 이체하도록 의무화하였으며, IRP로 이전 후 부분 인출을 금지하고 전액인출만 가능하도록 설계되어 있다. 이는 대부분의 퇴직자가 IRP계좌를 즉시 해지하는 원인이 되고 있다. 따라서 소득공백기에 IRP의 일정 부분에 한해 부

분 인출을 허용한다면, 퇴직연금의 가교역할을 강화할 수 있을 것이다.

둘째, 근로유인형 퇴직연금제도를 설계하는 것이다. 중장년층 근로자를 대상으로 DC형 퇴직연금의 자발적 납입한도를 높여주고, 추가적으로 납입된 금액에 대한 세제혜택을 강화한다면, 은퇴 후 소득이 불확실한 중장년근로자를 계속적으로 일하게 만드는 효과가 있을 것으로 생각된다.

또한 50세 이상 중고령자에게 퇴직연금을 담보로 금융기관에 대출을 받아 고용창출이 가능한 기업을 창업하게 한다면 퇴직연금이 근로를 유인할 수 있을 것이다. 현재 퇴직연금 적립금을 담보로 한 대출상품이 존재하지만, 사용요건 등이 한정되어 있어 실제 활용도는 매우 낮은 상황이다. 퇴직연금 담보대출을 활성화하기 위한 전제로, 원하는 경우 패널티 없이 언제나 상환가능해야 하며, 저리의 대출이자 및 대출심사 면제 등의 유인체계가 갖춰져야 한다. 그러나 한편으로는 퇴직연금의 노후소득 보장 기능을 유지하기 위해 대출금액을 제한할 필요가 있다. 이를 위해 DC형과 IRP는 퇴직연금의 50%를 담보로 대출을 허용하고, DB형의 경우 재직기간의 50%에 해당되는 액수를 담보로 대출을 허용하는 방안이 있을 것이다.

셋째, 안정적인 노후소득 보장을 위해서 퇴직급여체계를 일원화하는 것이다. 노후 퇴직에 대한 준비가 거의 되어 있지 않은 근로자들에게 퇴직금이나 퇴직연금을 선택할 수 있도록 하는 현행의 퇴직급여체계는 연금의 3층 체계 구축을 통한 국민 노후보장 실현이라는 목표에 부적합해 보인다. 일시금으로 지급되는 퇴직금은 주로 창업, 자녀의 결혼자금, 값비싼 소비재 구입, 생활비 등에 사용되어 소진속도가 빠르기 때문에 고령화 사회에서의 노후소득 보장기능이 약하다고 할 수 있다. 또한 퇴직금제도는 근로자 수급권 보호를 위한 사외 예치의무 규정이 없어 지급보장이 매우 취약한 것으로 판단된다. 실질적으로 퇴직급여체계를 퇴직연금으로 단일화하는 방안의 하나는 퇴직금을 퇴직연금처럼 IRP로 자동 이전하는 것이다. 퇴직금과 퇴직연금의 직접적인 단일화는 기업과 근로자의 선택권에 대한 제약으로 인해 강한 저항에 부딪힐 것으로 예상되지만, 퇴직금을

IRP로 자동 이전하는 것은 현재의 상황에서 근로자의 선택권을 제한한다고 볼 수 없기 때문에 정책적 합의를 도출하기가 좀 더 수월할 것으로 판단된다.

넷째, 퇴직연금의 지배구조를 개선하는 것이다. 현재 우리나라 퇴직연금의 지배구조는 사용자와 퇴직연금사업자가 퇴직연금계약을 맺고 모든 업무를 사업자에게 위탁하는 계약형 지배구조만 존재한다. 현행 「근로자퇴직급여보장법」은 상호 견제와 감시를 위해 운용관리기관과 자산관리기관의 역할을 구분하고 있지만, 역할구분에 그칠 뿐 한 개의 사업자가 운용관리 및 자산관리기관의 역할을 모두 수행하는 것을 금하고 있지 않다. 퇴직연금의 지배구조를 보면 편의상 운용책임을 지는 운용관리기관이 상품제공까지 함에 따라 자사상품을 포함하는 등 수급자보다 퇴직연금사업자에게 유리한 방법으로 자산을 운용하게 되는 주인-대리인 문제가 발생하게 된다. 계약형 지배구조 하에서 퇴직연금사업자는 과열경쟁으로 인해 시중금리보다 높은 확정금리를 제시함에 따라 역마진을 감수하고 있으며, 또한 퇴직연금 특성상 장기적인 계획에 따라 운용되어야 함에도 불구하고 1년 만기, 2년 만기, 3년 만기의 확정금리를 제시하는 원리금 보장형에 상품이 집중되어 있다. 뿐만 아니라 현행 계약형 제도는 수급자의 비전문성으로 인해, 적립금 운용과 관련하여 사업자가 제시하는 운용방법을 수급자가 수동적으로 선택하도록 하고 있다. 이는 특별한 경우가 아닌 이상 퇴직연금 설정 시 계약한 최초의 사업자가 성과와 관계없이 지속성을 갖게 된다는 것을 의미하며, 이는 수급자의 노후소득 보장이라는 측면에서 합리적 선택의 방향을 저해하는 요인이 된다. 따라서 이러한 계약형 지배구조의 단점을 개선하기 위해, 기금형 지배구조의 도입을 고려할 필요가 있다. 기금형 지배구조의 핵심적인 내용은 수급자의 사업자에 대한 의존성과 수동성을 완화하기 위해 수급자를 위해 행위하는 대리인(연금수탁자)을 선임하는 것이다. 기금형 지배구조 하에서 연금수탁자는 수급자를 대신하여 투자정책서 작성, 사업자 선정과 사업자에 대한 운용 지시, 사업자 상시 감시·감독을 통한 교체를 수행하게 되며, 이를 통해 수급자의

사업자 의존도가 크게 완화될 것으로 전망할 수 있다. 또한 현재 행해지고 있는 1년 단기계약에서 벗어나 장기적인 시각에서 퇴직연금자산을 운용하도록 함으로써 근로자 수급권 개선에 도움이 될 것으로 보인다. 결과적으로 원리금 보장상품을 통한 수익률 보장 일변도에서 탈피하고, 연금수탁자의 책임 아래 장기적이고 유연한 자산운용이 가능해짐에 따라 금융시장의 장기적인 발전을 기대해 볼 수 있다.

마지막으로, 퇴직연금의 실질적 연금기능 강화를 위해 세제혜택을 강화하는 것이다. 현재 대부분의 퇴직자가 퇴직연금을 일시금으로 수령하기 때문에, 퇴직연금이 퇴직근로자의 노후 소득 보장을 위한 연금으로서의 기능을 제대로 수행하지 못하고 있다. 이는 근로자가 일시금을 선호하는 상황에서 연금세율과 퇴직소득세율 간에 차이가 크지 않기 때문으로 분석된다. 퇴직연금이 '실질적 연금'의 기능 수행하기 위해서는 연금 수령 시 세제혜택을 강화하여 근로자가 스스로 연금 수령을 선호하게 하는 유인체계를 구축해야 할 것이다. 현재 DC형 가입자의 추가부담금과 개인연금을 합산하여 400만 원까지만 세액공제가 되기 때문에 퇴직연금의 추가기여에 대한 인센티브가 미미하다. 유인체계를 위한 구체적인 세제해택 방법으로 연금 납입단계에서 퇴직연금에 대해 개인연금과 별도로 독립적인 세액공제를 부여하거나, 연금 수령단계에서 연금소득공제 한도를 상향 조정하는 방법이 있다. 또한 연금 관련 분리과세 기준을 상향 조정하는 것도 퇴직근로자의 연금수급에 대한 세제유인을 강화하는 측면이 되겠다. 한편, IRP 중도해지 시 패널티를 부여하거나, 혹은 유지 시 세제혜택 강화하는 것도 퇴직연금의 실질적 연금강화 방안 중 하나로 볼 수 있다.

참고문헌

강성호・이지은(2010), “국민연금의 노후소득 보장 수준연구”, 국민연금연구원.

강순희(2013), “정년연장의 일본사례”, 정년연장과 임금체계 개편에 관한 정책토론회, 한국노동경제학회.

국민연금연구원(2009), “제3차(2009년도) 우리나라 중・고령자의 경제생활 및 노후준비실태”.

권혜자(2013), “고용보험 DB로 살펴본 베이비 붐 세대의 규모와 분포”.

김대일(2011), “청년 고용대책: 정년연장과 관련된 논의를 중심으로”, 유경준 편, 성장과 고용의 선순환 구축을 위한 패러다임 전환(I), 한국개발연구원, 2011. 10, pp. 387~424.

김동배 외(2005), “임금체계와 결정방식”, 한국노동연구원, 연구보고서, 2005. 1, pp. 9~78.

김동배・정진호(2006), “임금체계의 실태와 정책과제”, 한국노동연구원, 정책연구, 2006. 4.

김병섭・양재진(2003), “퇴직공무원의 퇴직관리에 대한 인식분석”, 행정논총 제41권 2호.

김유선(2014), “임금체계 개편 논의”, 비판적 검토와 대안 모색, 한국노동법학회, 한국고용노사학회, 한국노동경제학회 2014년 춘계공동학술대회.

김주섭(2013), “정년제도의 미국과 영국사례”, 정년연장과 임금체계 개편에 관한 정책토론회, 한국노동경제학회.

김주영・조진환(2012), “제조업 인력 고령화와 정년연장”, 산업연구원 연구보고서.

김준영(2011), “일본 고령자 고용연장제도의 동향과 한국에의 시사점”, 고용이슈 4권 4호, pp. 32~56.

노진귀(2012), “정년연장에 대한 노동계 입장: 쟁점과 대안”, 한국노동연구원, 월간노동리뷰, 2012년 9월호, pp. 49~58.

대한상공회의소(2007), “정년제도의 국제비교와 시사점”, 대한상공회의소 연구보고서.

도재형(2014), “임금체계 개편의 법적 쟁점과 과제”, 한국노동법학회, 한국고용노사학회, 한국노동경제학회 2014년 춘계공동학술대회.

류기정(2012), “정년연장에 대한 경영계 입장: 쟁점과 대안”, 한국노동연구원, 월간노동리뷰, 2012년 9월호, pp. 59~69.

박성민・김형수(2011), “국민연금 가입기간별 가입자 장기전망”, 국민연금연구원.

박진희(2012), “베이비 붐 세대의 직업이력과 정년현황”, 고용동향브리프 2012년 7월호, pp. 2~21.

박호환(2013), “정년 60세 시대의 인적 자원 관리 혁신 과제”, 한국고용노사관계학회 2013년 추계정책토론회.

방하남 외(2008), “한국의 정년현황실태와 정년연장을 위한 여건조성 방안 연구”, 고용노동부 연구보고서.

방하남 외(2010), “한국 베이비 붐세대의 근로생애(Work Life) 연구”, 한국노동연구원, 2010. 5.

방하남 외(2012), “기업의 정년실태와 퇴직 관리에 관한 연구”, 한국노동연구원, 2012. 12, pp. 18~35.

손유미(2011), “베이비 붐 세대의 일자리 창출 방안”, *The HRD REVIEW*, 2011 Spring.

손유미・김철희(2003), “중고령자의 직업능력개발”, 한국직업능력개발원.

안주엽(2012), “정년연장과 청년고용”, 한국노동연구원 ‘정년연장, 어떻게

할 것인가’ 토론회 발제자료.

안주엽(2013), “합리적 정년연장과 정책과제”, 한국고용노사관계학회 2013년 추계정책토론회.

어수봉(2013), “정년연장과 노동시장 효과: 전망과 과제”, 정년연장과 임금체계 개편에 관한 정책토론회, 한국노동경제학회.

엄동욱(2008), “연공임금과 생산성: 대기업 인사데이터를 활용한 실증분석”, 삼성경제연구소, 2008.

오은진 외(2008), “고학력 경력단절여성의 일자리 창출을 위한 정책과제”, 한국여성정책연구원.

오진호・임두빈・전용일(2013), “사적연금 적립금 추이전망”, 한국연금학회, 연금연구 3(1), pp. 65~81.

이병훈(2013), “정년연장에 따른 노사갈등 이슈와 정책과제”, 한국고용노사관계학회 2013년 추계정책토론회.

이병희(2008), “통계로 본 노동 20년”, 한국노동연구원.

이상돈(2008), “인력수급 전망체계 구축을 위한 중장기 전략”, 제66차 KRIVET Fourm 발제자료, 한국직업능력개발원.

이인재(2011), “임금연공성의 정년/계속고용 효과”, 정진호 외(2011), 노동력 고령화와 임금체계 혁신, 한국노동연구원, 2011. 10, pp. 76~105.

이 정(2013), “정년연장에 따른 노동법상의 쟁점과 과제”, 한국고용노사관계학회 2013년 추계정책토론회.

이지만(2013), “정년연장에 따른 임금체계 개선방안”, 정년연장과 임금체계 개편에 관한 정책토론회, 한국노동경제학회.

이지만(2014), “임금 정책 및 임금체계 개편 방향과 전망”, 한국노동법학회, 한국고용노사학회, 한국노동경제학회 2014년 춘계공동학술대회.

조준모(2004), “한국의 정년제에 관한 경제학적 연구 -한국, 일본, 미국 및 독일의 정년제 비교분석”, 장지연 외(2004), 고령화 시대의 노동시장과

고용정책(II), 연구보고서, 2004. 7, pp. 79~132.

전용일 외(2010), “저출산문제 극복을 위한 여성근로자 경력단절방지제도의 효과성제고”, 고용노동부 연구보고서.

전용일(2013), “정년연장과 연금제도”, 한국연금학회 2013년도 춘계 학술대회 발제자료.

전용일 외(2013), “정년연장이 기업에 미치는 영향 연구”, 고용노동부 연구보고서.

정원석(2013), “정년연장이 노동시장, 개인과 정부에 미치는 영향과 향후 장기적인 고용 정책과제”, 제4차 인구 고령화 포럼.

정진호 외(2011), “노동력 고령화와 임금체계 혁신”, 한국노동연구원, 연구보고서, 2011. 10.

정진호(2011), “고령자 고용 및 임금실태”, 정진호 외(2011), 노동력 고령화와 임금체계 혁신, 한국노동연구원, 연구보고서, 2011. 10, pp. 3~30.

정진호(2014), “임금체계 실태와 향후과제: 임금연공성을 중심으로”, 한국노동법학회, 한국고용노사학회, 한국노동경제학회 2014년 춘계공동학술대회.

지은정(2012), “OECD 20개국 청년고용과 중고령자 고용의 대체관계”, 한국인력개발원.

최강식 외(2010), “정년연장 등 고령자 고용촉진을 위한 정책방안 연구”, 고용노동부 연구보고서.

태원유(2001), “퇴직관리의 문제점과 대응방안”, 삼성경제연구소.

통계청(2011), “장래인구추계 2010-2060”.

한국경영자총협회(2013), “정년연장과 기업 인사체계에 대한 근로자 인식조사”.

한국고용정보원(2010), “2011-2010 중장기인력수급 전망”.

함인희(2013), “정년연장 법제화에 따른 한국 직장인의 근로의식 변화 방

향과 과제", 정년연장과 임금체계 개편에 관한 정책토론회, 한국노동경제학회.

황기돈(2013), "연령관리(Age Management): 기업의 장년고용촉진전략", 고용이슈, 2013. 9월호, 한국고용정보원, pp. 5~28.

홍원구(2013), "정년연장이 퇴직소득에 미치는 영향과 고령화 가속에 따른 장기적 자산대책 과제", 제4차 인구 고령화 포럼.

황수경(2005), "연공임금을 다시 생각한다", 한국노동연구원, 노동리뷰 2월호, pp. 1~12.

황수경 외(2005), "한국의 임금과 노동시장 연구", 한국노동연구원, 정책연구, 2005. 4.

황수경(2013), "정년연장 법안 통과 이후 남은 과제", *KDI FOCUS* 제33호.

Ahmad, Sarah Sabir and Rosliza M. Zani(2013), "Retirement age extension: The Pros and Cons", Human Retirement Management 13623~13625.

Balfour, D.L. and D. Weschler(1996), "Organizational commitment: antecedents and outcomes in public organizations", *Public Productivity & Management Review*, Vol. 19 No. 3, pp. 256~77.

Brown, A.S.(1990), "The social processes of aging & old age", Prentice Hall, Englewood' Cliffs, NJ.

Buchanan, B. II.(1974), "Building organizational commitment: the socialization of managers in work organizations", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 19 No. 4, pp. 533~46.

Butrica *et al.*(2006), "The implicit tax on work at older ages", *National Tax Journal*, Vol. 59, pp. 211~229.

Chappell, N.L.(2003), "Correcting cross-cultural stereotypes: aging in Shanghai and Canada", *Journal of Cross-Cultural Gerontology*, Vol.

18, pp. 127~47.

Fletcher, C. and R. Williams(1996), “Performance management, job satisfaction and organizational commitment”, *British Journal of Management*, Vol. 7 No. 2, pp. 169~79.

French, Eric and John Jones(2010), “Public pensions and labor supply over the life cycles”, Federal Reserve Bank of Chicago, Working Paper No. 2010-09.

Harris, P.R. and R.T. Moran(1991), “Managing cultural differences”, 3rd ed., Gulf Publishing Company, Houston, TX.

Ice, G.(2005), “Biological anthropology and aging”, *Journal of Cross-Cultural Gerontology*, Vol. 20, pp. 87~90.

Ilmarinen, J.(2005), “Towards a longer worklife - Ageing and the quality of worklife in the European Union”, Finnish Institute of Occupational Health(FIOH), Helsinki.

Ilmarinen, J.(2011), “Das Haus der Arbeitsfähigkeit - der finnische Blick auf den demografischen Wande” l, Juhani Ilmarinen Consulting.

Kagan, R.(1982), “The evolving self: Problem and process in human development”, Harvard University Press, Cambridge, MA.

Manheimer, R.J.(1989), “The narrative quest in qualitative gerontology”, *Journal of Aging Studies*, Vol. 3 No. 3, pp. 231~252.

Martensen, A. and L. Gronholdt(2001), “Using employee Satisfaction measurement to improve people management: an adaptation of Kano’s quality types”, *Total Management*, Vol. 2 pp. 949~57.

Palmore, E.B. and D. Maeda(1985), “The honorable elders revisited”, Duke University Press, Durham NC.

Rhee, C.H., J. Cho, and K. Woo(2011), “Value-added effect of labor productivity in extending the mandatory retirement age: Evidence

from Korea", *Engineering Economics*, 22(4), pp. 402~411.

Sawchuk, K.A.(1985), "From gloom to boom: age, identity and target marketing", in Featherstone, M. and Wernick, A. (Eds.), *Image of Aging: Cultural Representation of Later Life*, Routledge, London, pp. 188~208.

Schmidt, Sevak(2009), "Taxes, wages, and the labor supply of older Americans", *Review of Economic Studies*, Vol. 31, pp. 207~232.

Slemer, J., J. Lauring, and Y. Feng(2009), "Cross cultural management", *An International Journal*, Vol. 16 No. 2, pp. 131~148.

Stevens-Long, J.(1979), "Adult life: development and process", Mayfield Publishing Company, Palo Alto, CA.

Streib, G.F.(1987), "Old age in sociocultural context: China and the United States", *Journal of Aging Studies*, Vol. 1 No. 2, pp. 95~112.

Templin, Benjamin A.(2011), "Social security reform: Should the retirement age be increased?", *Oregon Law Review*, Vol. 89, pp. 1179~1256.

Tobin, J.J.(1987), "The American idealization of old age in Japan", *The Gerontologist*, Vol. 27, pp. 53~58.

Togia, A., A. Koustelios, and N. Tsigilis(2004), "Job satisfaction among Greek academic librarians", Library & Information Science Research, Vol. 26, pp. 373~83.

Wagner, S.L. and M.C. Rush(2000), "Altruistic organizational citizenship behavior: context disposition, and age", *The Journal of Social Psychology*, Vol. 140, No. 3, pp. 379~91.

부록: 고령사회연구회 연구주제 및 참석자 명단

본 연구에서는 60세 정년제의 노동시장 효과를 파악하기 위하여 정부, 공공기관, 학계, 기업의 실무담당자, 경영계, 노동계, 인사 컨설턴트 등 각 현장의 전문가를 초빙하여 고령사회연구회를 14차례 진행하였다. 발제와 토론, 의견수렴 과정에서 도출한 내용을 본 연구에 반영하여 전문성과 객관성을 높이고자 하였다.

고령사회연구회의 일자, 발표주제 및 발표자, 주요 토론자 명단은 <부록 표 1> 및 <부록 표 2>와 같다.

<부록 표 1> 고령사회연구회 발표자 및 발표주제

구분	일자	발표자 및 발표주제
14차 연구회	2014. 7. 28	• 주제발표자: 한국무역협회 중장년 일자리희망센터 김영희 센터장 • 발표주제:「한국무역협회 중장년 일자리희망센터 사업내용」
13차 연구회	2014. 7. 14	• 주제발표자: 고용노동부 고용차별개선과장 • 발표주제:「비정규직 정책방향 - 고령자중심으로」
12차 연구회	2014. 7. 8	• 지정토론자: 고용노동부 고령사회인력정책과 서강대학교 경영학과 조봉순 교수 한양대학교 경영학과 이상민 교수 서울과학기술대학교 글로벌경영학과 노용진 교수 한국사회적 기업진흥원 김종각 본부장 • Round Table:「정년연장이 노사관계에 미치는 영향」
11차 연구회	2014. 7. 4	• 주제발표자: 경기일자리센터 희망일자리팀장 • 발표주제:「경기일자리센터의 사업내용」
10차 연구회	2014. 6. 18	• 주제발표자: 을지대학교 의료공학과 이우철 교수 • 발표주제:「고령친화 의료산업 동향」
9차 연구회	2014. 5. 22	• 주제발표자: 서울지방고용노동청 지역협력과 • 발표주제:「고용센터의 고령자 고용서비스 현황 및 과제」

8차 연구회	2014. 5. 8	• 주제발표자: 연세대학교 보건대학원 김인아 교수 • 발표주제:「장년근로자 산재예방 및 건강증진 방안」
7차 연구회	2014. 4. 29	• 주제발표자: 한국경영자총협회 이상철 팀장 • 발표주제:「60세 정년연장 주요 쟁점과 과제」
6차 연구회	2014. 4. 18	• 지정토론자: 한국노동조합총연맹 장인숙 국장 에프엠어소시에이츠 신재욱 대표 • Round Table:「정년연장의 효과성에 관한 토론」
5차 연구회	2014. 4. 8	• 주제발표자: 한국고용정보원 황기돈 본부장 • 발표주제:「기업의 연령관리전략」
		• 주제발표자: 성균관대학교 경제학과 전용일 교수 한국고용복지연금연구원 정원일 안전보건환경센터장 • 발표주제:「연령과 임금구조의 관계」
		• 주제발표자: 성균관대학교 전용일 교수 명지대학교 국제통상학과 박소은 강사 • 발표주제:「정년연장으로 인한 세대 간 고용대체관계」
4차 연구회	2014. 4. 4	• 주제발표자: 삼성전자 인사팀 노성원 부장 • 발표주제:「60세 정년연장에 따른 기업의 임금체계 개편사례」
		• 주제발표자: 고용노동부 고령사회인력정책과 • 발표주제:「고용노동부 고령화 대책 종합토론」
3차 연구회	2014. 4. 1	• 주제발표자: 성균관대학교 경제학과 전용일 교수 성균관대학교 경제학과 임두빈 연구원 • 발표주제:「고령자 근로유인형 연금정책방향」
		• 주제발표자: 한국직업능력개발원 손유미 선임연구위원 • 발표주제:「중고령자 직업능력개발 실태 및 개선방안」
		• 주제발표자: 성균관대학교 경제학과 전용일 교수 명지대학교 국제통상학과 박소은 강사 • 발표주제:「정년연장으로 인한 세대 간 고용대체관계」
2차 연구회	2014. 3. 25	• 주제발표자: 성균관대학교 경제학과 전용일 교수 한국고용복지연금연구원 정원일 안전보건환경센터장 • 발표주제:「중고령자 건강상태에 따른 생산성 변화」
		• 주제발표자: 보험연구원 강성호 연구위원 • 발표주제:「정년연장이 연금체계에 미치는 영향」
		• 주제발표자: 자본시장연구원 김규림 선임연구원 • 발표주제:「정년연장과 사회적 기업」

1차 연구회	2014. 3. 17	• 주제발표자: 한국노동연구원 김주섭 선임연구위원 • 발표주제:「정년연장과 직업훈련」
		• 주제발표자: 이화여자대학교 보건관리학과 이명선 교수 • 발표주제:「정년연장과 산업안전보건」
		• 주제발표자: 보험연구원 강성호 연구위원 • 발표주제:「정년연장과 국민연금」

<부록 표 2> 고령사회연구회 주요 토론자 명단

구분	성명	소속
14차 연구회	전용일 교수	성균관대학교 경제학과
	김영희 센터장	한국무역협회 중장년희망일자리센터
	최현주 부장	한국국제보건의료재단
	김규림 선임연구원	자본시장연구원
	정원일 연구원	한국고용복지연금연구원
	임두빈 연구원	성균관대학교 경제학과
	박소은 강사	명지대학교 국제통상학과
13차 연구회	최관병 과장	고용노동부 고용차별개선과
	전용일 교수	성균관대학교 경제학과
	심혁보 팀장	서울특별시 공공일자리팀
	최현주 부장	한국국제보건의료재단
	김규림 선임연구원	자본시장연구원
	정원일 연구원	한국고용복지연금연구원
	임두빈 연구원	성균관대학교 경제학과
	이순국 연구원	성균관대학교 경제학과
	박소은 강사	명지대학교 국제통상학과
12차 연구회	김윤태 과장	고용노동부 고령사회인력정책과
	임세희 사무관	고용노동부 고령사회인력정책과
	전용일 교수	성균관대학교 경제학과
	조봉순 교수	서강대학교 경영학과
	이상민 교수	한양대학교 경영학과
	노용진 교수	서울과학기술대학교 글로벌경영학과
	김종각 본부장	한국사회적 기업진흥원
	정원일 연구원	한국고용복지연금연구원

	임두빈 연구원	성균관대학교 경제학과
	박소은 강사	명지대학교 국제통상학과
11차 연구회	전용일 교수	성균관대학교 경제학과
	최상옥 교수	고려대학교 행정학과
	최병무 사무관	경기일자리센터 희망일자리팀
	전소영 주무관	서울지방고용노동청 지역협력과
	심혁보 팀장	서울특별시 공공일자리팀
	정원일 연구원	한국고용복지연금연구원
	임두빈 연구원	성균관대학교 경제학과
	박소은 강사	명지대학교 국제통상학과
10차 연구회	전용일 교수	성균관대학교 경제학과
	최상옥 교수	고려대학교 행정학과
	이우철 교수	을지대학교 의료공학과
	김규림 선임연구원	자본시장연구원
	정원일 연구원	한국고용복지연금연구원
	임두빈 연구원	성균관대학교 경제학과
	이순국 연구원	성균관대학교 경제학과
	박소은 강사	명지대학교 국제통상학과
9차 연구회	전용일 교수	성균관대학교 경제학과
	최상옥 교수	고려대학교 행정학과
	김주섭 박사	한국노동연구원
	전소영 주무관	서울지방고용노동청 지역협력과
	정원일 연구원	한국고용복지연금연구원
	임두빈 연구원	성균관대학교 경제학과
	이순국 연구원	성균관대학교 경제학과
	박소은 강사	명지대학교 국제통상학과
8차 연구회	전용일 교수	성균관대학교 경제학과
	김인아 교수	연세대학교 보건대학원
	박화미 교수	한양대학교 환경 및 산업의학 연구소
	최현주 부장	한국국제보건의료재단
	정원일 연구원	한국고용복지연금연구원
	임두빈 연구원	성균관대학교 경제학과
	이순국 연구원	성균관대학교 경제학과
	박소은 강사	명지대학교 국제통상학과

7차 연구회	전용일 교수	성균관대학교 경제학과
	이상철 팀장	한국경영자총협회
	김규림 선임연구원	자본시장연구원
	정원일 연구원	한국고용복지연금연구원
	임두빈 연구원	성균관대학교 경제학과
	이순국 연구원	성균관대학교 경제학과
	박소은 강사	명지대학교 국제통상학과
6차 연구회	전용일 교수	성균관대학교 경제학과
	최상옥 교수	고려대학교 행정학과
	장인숙 국장	한국노동조합총연맹
	신재욱 대표	에프엠어소시에이츠
	장지순 선임연구위원	한국고용복지연금연구원
	이성호 경제분석관	국회예산정책처
	김규림 선임연구원	자본시장연구원
	정원일 연구원	한국고용복지연금연구원
	임두빈 연구원	성균관대학교 경제학과
	박소은 강사	명지대학교 국제통상학과
5차 연구회	전용일 교수	성균관대학교 경제학과
	최상옥 교수	고려대학교 행정학과
	문선웅 교수	명지대학교 국제통상학과
	황기돈 연구본부장	한국고용정보원
	장지순 선임연구위원	한국고용복지연금연구원
	김규림 선임연구원	자본시장연구원
	정원일 연구원	한국고용복지연금연구원
	임두빈 연구원	성균관대학교 경제학과
	박소은 강사	명지대학교 국제통상학과
4차 연구회	김윤태 과장	고용노동부 고령사회인력정책과
	전용일 교수	성균관대학교 경제학과
	최상옥 교수	고려대학교 행정학과
	문선웅 교수	명지대학교 국제통상학과
	최현주 부장	한국국제보건의료재단
	장지순 선임연구위원	한국고용복지연금연구원
	노성원 부장	삼성전자 인사팀
	이성진 수석연구원	삼성생명보험 퇴직연금연구소
	정원일 연구원	한국고용복지연금연구원

	임두빈 연구원	성균관대학교 경제학과
	박소은 강사	명지대학교 국제통상학과
3차 연구회	전용일 교수	성균관대학교 경제학과
	최상옥 교수	고려대학교 행정학과
	문선웅 교수	명지대학교 국제통상학과
	손유미 선임연구위원	한국직업능력개발원
	정원일 연구원	한국고용복지연금연구원
	임두빈 연구원	성균관대학교 경제학과
	박소은 강사	명지대학교 국제통상학과
2차 연구회	전용일 교수	성균관대학교 경제학과
	최상옥 교수	고려대학교 행정학과
	문선웅 교수	명지대학교 국제통상학과
	강성호 연구위원	보험연구원
	김규림 선임연구원	자본시장연구원
	정원일 연구원	한국고용복지연금연구원
	임두빈 연구원	성균관대학교 경제학과
	박소은 강사	명지대학교 국제통상학과
1차 연구회	최병무 사무관	고용노동부 고령사회인력정책과
	전용일 교수	성균관대학교 경제학과
	이명선 교수	이화여자대학교 보건관리학과
	김주섭 선임연구위원	한국노동연구원
	강성호 연구위원	보험연구원
	임두빈 연구원	성균관대학교 경제학과
	박소은 강사	명지대학교 국제통상학과