

高齡 賃金勤勞者の 停年延長과 繼續雇傭制度의 活性化를 爲한 政策課題

金 亨 洙

우리사회도 인구 및 노동력인구가 점차 高齡化되고 있는 가운데서 노인복지수준의 향상과 국민경제의 활력을 위해서 高齡者의 就業率을 높이고 高齡者가 지닌 지식, 기능, 경험을 충분히 활용하는 것이 불가결할 것이며 고령자의 고용취업기회의 확보는 머지않아서 중요한 국민적 課題로 대두될 것이다. 특히, 조만간 高學歷 專門技能을 갖춘 고령자의 증대에 대비하여 종래의 再就業政策 위주와는 다른 高齡勤勞者의 繼續雇傭에 대한 差別的 정책접근이 필요하다. 따라서 본 연구는 퇴직제도의 대상이 되는 高齡 賃金勤勞者에 국한하여 停年延長을 비롯한 繼續雇傭의 필요성과 우리사회에서의 繼續雇傭에 걸림돌이 되는 문제점들을 진단해 보고 이들을 해결하기 위한 방안으로서 필요한 정책적 課題들을 검토하였다.

政策課題의 기본방향으로서 停年延長을 일차적으로 60세까지로 보편화 내지 정착화하여야 할 것이며 나아가서 이를 바탕으로 65세까지로의 繼續雇傭을 추진하여야 할 것이다. 이를 위하여 年功序列型 임금구조 개선이 불가피하다. 또한 일률적인 雇傭構造를 벗어나 再雇傭, 勤務延長制度, 時間制 雇傭 等 신축적이고도 多樣的 고용방안을 검토하여야 할 것이며 무엇보다도 社會政策의 인차원에서의 적절한 配慮가 있어야 할 것이다.

筆者: 本院 責任研究員

▶ 원고를 검독하여 주신 李正雨·鄭京姬 博士께 감사드립니다.

I. 研究 必要性 및 目的

老人就業政策의 形態는 크게 두 가지로 나누어 볼 수 있다. 그 한 가지 형태는 선진국에서 주로 볼 수 있는 정책으로서 高齡勤勞者를¹⁾ 젊었을 때부터 종사해 오던 현직에 가능한 한 장기간 머무를 수 있도록 停年延長이나 繼續雇傭을 추진하는 데에 焦點을 맞추고 있는 정책이다. 또 다른 형태는 소위 중진국·개도국 모형으로 기왕에 퇴직한 노인들을 대상으로 재취업을 斡旋·仲裁하는 데 그 力點을 두고 있는 정책이 있다(박재간, 1990). 지금까지 우리사회의 高齡者 雇傭政策은 노인들의 소득보장의 간접적 지원책의 일환으로서 일할 의사가 있는 은퇴한 노인들을 대상으로 老人能力銀行과 高齡者 人才銀行 등을 통하여 취업을 알선·중재하는 데 그 主眼點을 두고 있었다. 물론 再就業政策도 앞으로 개발하여야 할 課題들이 많지만 停年延長 등을 포함한 繼續雇傭制度를 活性化하는 선진국형의 정책도 이제 우리사회가 고려해 보아야 할 시점으로 생각된다.

高齡勤勞者의 繼續雇傭의 必要性은 사회구조의 변화와 밀접히 관련되어 있다. 노인에 대한 家族扶養體系가 약화되었음에도 불구하고 사회보장제도는 여전히 未成熟한 段階에 있으므로 노후의 生計問題 해결을 위해서라도 노인들의 經濟活動 기간을 연장하는 것은 필요하다. 그리고 지속적인 도시화 현상과 점차 高齡勤勞者의 教育水準이 높아짐에 따라 專門技能을 지닌 근로자들의 경제활동을 통한 自我實現의 욕구가 증강할 것이므로 이를 충족시키기 위해서라도 노동욕구와 노동능력이 있는

1) 구미 선진국에서는 일반적으로 高齡勤勞者를 65세 이상으로 간주하는데 비해 우리나라의 경우는 국제노동기구(ILO)의 경우와 동일하게 55세 이상으로 규정하고 있다. 이는 민간기업의 보편적 정년퇴직연령과 고령자고용촉진법에 명기된 年齡과 일치한다.

專門技能을 지닌 高齡勤勞者들에게 일정 연령까지 지속적으로 일할 수 있는 기회가 주어져야 한다. 우리사회도 2000년대에는 그야말로 高齡化社會에 進入하게 된다. 平均壽命의 延長과 出産率의 低下에 따라 노인 인구의 수적 증가현상은 加速化되고 있으며, 전체인구에서 노인인구가 차지하는 상대적 비율도 증가하고 있다. 이에 따라 老人扶養費를 증가시킬 것이므로 가족뿐만 아니라 사회 전반적인 부담은 높아질 것이다. 그러므로 노인들이 건강이 허락하는 한 근로소득으로 본인 스스로가 생계를 유지할 수 있도록 하여야 할 것이다.

〈表 1〉 老人人口의 增加推移

(단위: 천명, %)

구 분	1970	1980	1990	2000	2010	2020
전체인구(A)	32,240	38,120	42,869	46,789	49,683	50,578
60세 이상(B)	1,704	2,292	3,300	4,984	6,826	9,861
65세 이상(C)	1,064	1,456	2,144	3,168	4,668	6,333
60세 이상 노인인구비(B/A)	5.4	6.1	7.6	10.7	13.7	19.5
65세 이상 노인인구비(C/A)	3.3	3.8	5.0	6.8	9.4	12.5
<u>노인부양비¹⁾</u>						
60세 이상	10.3	10.1	11.6	15.6	20.5	30.2
65세 이상	6.1	6.1	7.2	9.4	13.1	17.5
<u>노령화지수²⁾</u>						
60세 이상	12.9	17.9	29.8	50.3	71.8	121.8
65세 이상	7.2	11.2	19.4	31.9	49.1	78.2

註: 1) 노인부양비 = [60(65)세 이상 인구 / 15~59(15-64)세 인구] × 100

2) 노령화지수 = [60(65)세 이상 인구 / 0~14세 인구] × 100

資料: 경제기획원 조사통계국, 『인구 및 주택센서스 보고』, 1980, 1990.

통계청, 『인구주택총조사』, 1990.

통계청, 『장래인구추계(1990~2021)』, 1991.

하지만 오늘날 우리사회는 早期停年이라는 制度的 裝置에 의하여서 50대 중반 이후의 高齡勤勞者들이 反強制的 形態로 정든 직장을 떠나게 되어 본인과 그 가족원들이 여러 가지 經濟的·心理的 어려움을 겪고 있는 실정이다. 이미 가족의 노인부양체계는 흔들리고 있으며 사회보장제도는 아직 제구실을 하지 못하고 있는 이 시점에서 우리는 高齡勤勞者들이 일찍 직장을 그만 두어 주요 所得源을 喪失케 하는 것은 反福祉의 現狀이라 할 수 있다. 조기정년이 문제가 되는 이 시점에서 이마저도 채우지 못하고 퇴직하는 명예퇴직 현상이 점차 擴散되고 있는 오늘날의 現실인데 지금부터 60세 정년의 定着化와 이를 基盤으로 한 65세까지의 繼續雇傭에 대한 대책방안을 마련하지 못하면 조만간 닥쳐올 高齡社會로의 轉移過程에서 발생할 수 있는 문제점들로 상당한 社會的 混亂을 겪을 것이다. 예상되는 문제들로서는 老人扶養費 增加로 인한 社會保障費 支出增加, 생산연령 인구층의 부족으로 인한 勞動力 不足事態, 그리고 平均壽命의 연장으로 인하여 퇴직 후 오랜 여생을 無爲하게 보내는데서 올 수 있는 心理·情緒的 問題 등을 들 수 있다. 아울러 高齡化에 따른 福祉受惠層과 복지수준의 質的 向上으로 인해 高福祉·高負擔의 딜레마에 빠져들 수 있다. 그러므로 高齡勤勞者의 長期雇傭政策은 지금부터 하나씩 마련되어야 할 것이다. 하지만 지금까지 老人就業 活性化 方案에 관한 既存 研究들은 專門技能과 高學歷을 지닌 高齡 賃金勤勞者들의 고용안정에 관한 연구가 매우 부족한 실정이므로 이에 대한 연구가 더욱 필요하다. 따라서 본 연구는 노인들의 은퇴 후 再就業 部門은 論外로 하고 퇴직제도의 대상이 되는 高齡 賃金勤勞者들을 중심으로 停年延長을 비롯한 繼續雇傭의 필요성과 우리사회에서의 繼續雇傭에 걸림돌이 되는 문제점들을 진단해 보고 이들을 해결하기 위한 방안으로서 필요한 政策的 課題들을 검토하는 데 그 主要한 목적이 있다.

II. 高齡勤勞者 早期停年の 現況과 問題點

우리사회에서 停年退職制度가 채택된 해는 1960년대 초반이다. 그 당시 平均壽命은 60세에도 미치지 못하였는데 1995년 현재 平均壽命은 73세이지만 그 停年年齡은 여전히 55세~58세에 머무르고 있는 實情이다.

〈表 2〉 停年年齡 現況(1993년 現在)

(단위: %)

구 분	계	55세 미만	55세	56~59세	60세 이상
한 국	100.0	1.5	64.3	25.0	9.2
일 본	100.0	-	9.7	10.3	80.0

資料: 노동부 장애인고용과 내부자료, 1995.

우리나라의 경우 停年年齡이 매우 낮아서 실제로 근로자가 停年退職을 한다고 하더라도 선진국에 비교하면 早期退職에 해당된다고 볼 수 있다. 선진국의 경우에는 일반적으로 停年年齡이 65세(최소한 60세) 이상인데 반하여 우리나라는 企業의 90%가 停年年齡을 60세 이하로 규정하고 있다. 이같은 조기정년은 서구사회와는 달리 다분히 非自發的이며 反強制的인 성격을 지닌 조치로서 勞働人力の 活用側面에서나 人間的 側面에서도 그리 바람직스럽지 않은 현상이라 할 수 있다(박충선, 1995).

현재 일반적으로 실시되고 있는 55세 정년제도에 의해 아직도 왕성하고 원숙하게 능력 발휘를 할 수 있는 시기에 사회에서 早期에 배제한다면 인력의 손실뿐만 아니라 高齡者를 보호할 수 있는 공적 제도가 미비한 현실을 고려할 때 개인의 의욕상실등 많은 사회문제가 제기될 수 있다. 사실상 대부분의 企業이 실시하고 있는 정년 55세는 신체적 또는 지적 능력의 감퇴로 생산현장에서 물러나야 할 나이는 아닌데도 불구하고

고 企業이나 組織의 經營 合理化·效率化 方針에 따른 제도적 장치로서 존재하고 있으며 설상가상으로 中·高齡者를 중심으로 명예퇴직제도²⁾ 확산되고 있어서 停年延長의 문제는 더욱 難關에 逢着하게 된다. 노인이 일할 수 있는 능력이 있어도 조기정년으로 퇴직하게 되어 중요한 수입원을 상실함과 동시에 사회적 지위와 역할도 조기에 상실하게 된다. 이는 분명 우리 사회가 안고 있는 사회문제 중의 하나이다.

짧은 停年年齡은 人生週期(life cycle)上으로 볼 때도 문제가 아닐 수 없다. 55세 무렵에 자녀들의 高等教育費와 子女結婚 및 分家로 家計費 支出이 막대할 시점인데 주요 가계소득원인 근로를 중단하였을 경우 가족전체의 문제가 아닐 수 없게 되며 더욱이 本人과 配偶者의 老後對策 마련은 엄두도 내지 못하게 된다.

서구사회의 경우는 停年年齡이란 곧 年金受給年齡을 의미하는데 반해서 우리 경우는 대부분의 企業의 정년은 55세이지만 수급연령은 60세이므로 이 연령대는 소득의 단절을 경험하게 된다. 서구사회의 경우에는 高齡勤勞者가 조기퇴직 이후 社會保障制度(특히 年金制度)를 통하여 일정한 소득보장을 받지만 공적연금제도가 성숙하지 못한 우리나라의 경우에는 조기에 정년퇴직한 근로자는 소득 감소 또는 단절 등 경제적인 어려움에 봉착하게 된다.

早期停年者들은 經濟的 困窮뿐만 아니라 아직 왕성히 일할 나이에 부득불 오랫동안 몸 담아 온 직장을 떠나게 됨에 따라 여러 가지 심리·사회적인 문제에 직면하게 된다. 이는 조기정년제에 의해 60세 이전에 퇴직한 사람들은 은퇴상황을 喪失이나 威脅으로 看做하고 은퇴 후 적응

2) 名譽退職制란 정년이 되기 전에 제2의 인생을 다시 설계하기 위하여 본인이 원하는 때에 退職하는 제도인데 실제로는 人員減縮을 통해서 조직의 인사적체 현상을 완화하는 早期退職의 한 유형으로 많이 활용되고 있음. 1994년 한 해 동안 名譽退職한 사람은 3,522명으로 집계되었으나 1995년에는 명예퇴직자가 1만 명을 넘는 것으로 推定되었음. 우리나라 대부분의 기업들의 경우에는, 기업의 경영악화를 극복하기 위한 고용정책의 일환으로서 名譽退職制度를 활용하고 있음. 정규서(1995) 글을 참조함.

수준과 생활만족도도 낮다고 보고한 김애순(1995)의 연구결과를 보더라도 알 수 있다.

平均壽命이 늘어나고 있는 상황에서 55세 전후의 조기정년제도가 실시되고 있다는 것은 개인적으로 사회적으로 큰 損失이 아닐 수 없다. 왜냐 하면 조기정년 연령인 55세 전후 때 풍부한 경험과 고도의 기술을 축적한 인력을 조기에 死藏시키기 때문이다. 조기정년은 사회적으로 인력손실 내지는 浪費이며 나아가서 국가적으로 國民經濟生産性에 악영향을 미칠 수 있다.

결국 停年延長을 통한 노인고용의 안정은 향후 예상되어지는 인구의 高齡化에 대비하여 국민경제의 노인부양의 부담을 경감하고 연금제정의 안정화를 도모할 수 있다는 장점뿐만 아니라 경제활동 참여를 통하여 자력에 의한 생계 마련과 사회 참여 및 자아실현 기회를 제공할 수 있다. 따라서 개개인의 경제활동 종사기간을 연장하여 향후 인구의 高齡化 趨勢로 인한 국민경제의 부담증가에 적절하게 대처하기 위한 종합적이고 체계적인 방안의 마련이 필요하다고 할 수 있을 것이다.

Ⅲ. 政策課題

우리사회도 人口 및 勞動力人口가 점차 高齡化되고 있는 가운데 향후 한국의 經濟社會的 活力을 유지·발전시키기 위해서는 고령자의 就業率을 높이고 고령자가 지닌 지식, 기능, 경험을 충분히 활용하는 것이 불가피할 것이며 고령자의 취업기회 제고는 머지 않아서 중요한 국민적 課題로 대두될 것이다. 따라서 停年延長을 일차적으로 60세까지로 普遍化 내지 定着化 하여야 할 것이며 나아가서는 이를 바탕으로 하여 65세까지로의 繼續雇傭을 推進하여야 할 것이다. 이를 위하여는 연공서열형 임금구조 및 연공적 승진체계의 개선이 不可避하다. 이외에도 일정 연

령 이후에는 老人適合職種으로의 職務 再配置, 關聯 子會社로의 派遣勤務, 時間制雇傭 등을 통한 再雇傭 또는 繼續雇傭 방안을 적극 검토하여야 할 것이다. 그리고 무엇보다도 高齡勤勞者の 長期雇傭을 유도하기 위한 政府의 社會政策的 配慮가 있어야 할 것이다.

기본적으로는 停年延長을 점차적으로 실시하여야 할 것이다. 첫번째 段階로서는 55세 혹은 58세로 규정된 停年年齡을 60세까지 연장될 수 있도록 노력하여야 할 것이며, 결국에는 노인연령층이 감당하기에 심히 어려운 직종을 제외하고서는 停年年齡이 60세를 下回할 수 없도록 高齡者雇傭促進法을 개정하도록 한다. 두번째 段階는, 停年年齡 60세를 기반으로 점차 65세까지 연장하기 위한 準備段階 또는 經過的 措置로서 再雇傭 또는 勤務延長制度 등과 같은 多樣한 繼續雇傭 방안을 통하여 실질적으로 근무연한을 연장할 수 있도록 한다. 이같은 段階的 조치들이 결실을 맺게 되면 停年年齡은 65세까지로 자연스럽게 연장되는 셈이 된다. 이 때 年金受給年齡도 현재 60세에서 65세로 上昇 調整하도록 하여 모든 공무원과 企業에서 임금을 받고 있는 근로자들이 본인의 능력과 건강이 허락하는 한 65세까지는 일할 기회를 가진 후 年金수급권을 받을 수 있도록 한다.

따라서 본 연구에서는 60세 停年延長과 60세 이후의 繼續雇傭制度를 活性化하기 위하여 취할 수 있는 具體的 課題들을 각각 제시해 보고자 한다.

1. 1段階: 60歲까지의 停年延長

가. 雇傭形態의 多樣化

政府는 노인인력의 活用側面에서 高齡勤勞者の 노동욕구와 능력에 따라 多樣한 형태의 勞動條件을 지속적으로 개발·보급하고 이를 채택하는 企業에게 惠澤을 부여할 수 있는 여건을 조성한다.

앞서 언급한 바와 같이 停年年齡 연장을 어렵게 하는 요인들 중에는 年功序列型 賃金構造와 人事制度에 의하여 발생하는 高賃金支出의 負擔 및 인사적체 문제 등이 있다. 이러한 문제들에 적절히 대처하기 위해서라도 勤務延長제도와 再雇傭제도 등과 같은 보다 유연한 雇傭構造를 적극적으로 도입할 필요가 있다. 이 때 再雇傭制度란 정년에 이른 자를 일단 퇴직시키고 난 후 근로자의 意思와 能力, 그리고 회사에서의 有用性 등을 勘案하여 다시 囑託 등으로 고용하는 제도를 지칭하며, 勤務延長制度는 停年年齡에 거의 도달한 자들을 대상으로 본인의 의사나 회사의 합의하에 퇴직시기를 일정 기간 연장시켜주는 제도이다. 이들 제도는 年功序列型 賃金體系의 문제점을 피하면서 停年延長의 효과를 가져올 수 있는 제도이다(若林知矩, 1990; 김성순, 1990).

정년퇴직 후 再雇傭 形態는 常時勤勞, 契約職勤勞, 臨時 또는 時間制 雇傭 등의 형태가 있을 수 있다. 정년퇴직 후 再雇傭 條件은 기존체제를 유지하거나, 임금을 일정률 낮추거나, 현행 賃金體系를 유지하되 퇴직금산정에는 포함시키지 않거나, 혹은 임금과 퇴직금 없이 일정수당만 지급하는 형태들 중에서 근로자 當事者와 企業間의 상호동의를 통해서 선택할 수 있도록 한다(최성재, 1995). 오늘날 雇傭構造의 硬直된 틀은 高齡勤勞者의 繼續雇傭上 하나의 걸림돌로 작용하고 있으므로 근로자의 身體的·知的·精神的 能力 如何에 따라서 多樣한 고용형태와 근무조건을 제시하여 근로자로 하여금 선택하도록 하고 또한 伸縮的인 고용조건에 알맞는 多樣한 職種群을 개발·보급하여야 할 것이다.

서구사회에서의 勤務延長제와 再雇傭제는 60세 정년 후에 高齡勤勞者의 고용기간을 연장하기 위한 제도로서 널리 활용되고 있지만 아직 60세 정년제도가 보편화되지 않은 우리나라에서는 조기정년문제를 해결하기 위한 방법으로서 活用되어 질 수 있다. 停年年齡이 60세 미만인 企業에서는 勤務延長이나 再雇傭制를 활용하여 결과적으로 60세까지 停年延長을 하는 효과를 가져올 수 있도록 적극 유도하여야 한다. 60세 정년제는 一律的인 退職制度를 근간으로 하고 있지만 勤務延長制度나 再

雇傭制度는 일정 연령 이후 전체 근로자를 일률적으로 대상으로 하지 않고 근로자의 個別的인 能力과 特性을 十分 考慮하여 退職時點을 결정하는 제도라 할 수 있다. 이는 60세 정년퇴직 이전에 특정 연령(55세 혹은 58세)부터는 賃金水準, 昇進制度, 退職制度, 退職金算定基準 등의 일률적인 적용을 止揚하고 그 연령 이후는 근로자의 個人差에 根據하여 제도를 伸縮的으로 적용하는 제도이다.

나. 老人雇傭에 對한 社會政策的 配慮

老人의 복지증진을 위한 정책은 여러 가지가 있지만 그 중 가장 중요한 것은 고령자에게 자신의 능력에 맞는 일거리를 마련하여 個人的·社會的으로 生産的인 일에 參與할 수 있도록 機會를 提供하는 것이다. 停年延長을 비롯한 고령자를 위한 雇傭政策은 效率性和 合理性만을 추구하는 組織이나 企業에만 맡겨둘 것이 아니라 國民福祉와 關連하여 社會政策次元의 側面支援이 필요로 하게 된다. 아직 일할 수 있는 나이의 高齡者를 강제 퇴직시킴으로써 개인적인 복지뿐만 아니라 국가 전체복지의 沮害要因으로 작용해서는 안될 것이다. 만약 적절하게 직무를 再編成하거나 役割을 주면 55세는 왕성하게 일할 나이이며 오히려 과거의 지식과 경험을 밑바탕으로 하여 젊은이보다 나은 생산적인 활동을 할 수 있다(현외성, 1993). 그러므로 高齡者가 長期間 고용될 수 있는 政策的 配慮가 요구되는 것이다.

政府는 老人雇傭業體에 대한 稅制上的 惠澤과 融資 및 支援獎勵金を 제공하며 아울러 정년연한을 60세까지 새롭게 연장한 企業에 대해서는 인건비 보조 등의 정책적 配慮를 통하여 高齡勤勞者들의 근로기한을 연장할 수 있도록 유도하여야 할 것이다. 55세 이상 高齡者를 一定率(가령 6%) 이상 채용하면서 정년을 60세 이상으로 규정하고 있는 사업주에게는 雇傭保險基金에서 장려금을 지급하도록 하여 노인고용을 장려하여야 할 것이다. 企業의 측면에서는, 社內 勤勞者福祉 次元에서 고령자들을

대상으로 정기적인 직업훈련을 실시하여 부단히 변화하는 기술과 정보를 中·高齡 勤勞者들이 접할 수 있는 기회를 제공하여야 할 것이며, 高齡者에 適合한 職務(職種)를 자체적으로 개발·보급하고 高齡者의 身體的·知的 능력에 알맞는 직무 재배치 또는 직무환경의 개선을 실시하여야 할 것이다.

1) 高齡者雇傭促進法の 改訂

停年年齡을 延長하기 위한 一環으로서 高齡者雇傭을 어떠한 형태로든 간에 義務化하는 法的 措置가 필요하다. 현재 高齡者雇傭促進法에 의하면 300인 이상 사업장에 대해서는 55세 이상의 고령근로자를 기준고용률인 3% 이상 고용하도록 勸獎事項으로 규제하고 있으나 이는 별반 실효가 없음이 검증되었으므로 이를 強制的인 義務規定으로 변경하여 이를 위반할 경우에는 벌칙금을 부과하도록 한다. 그리고 고령근로자 고용에 따르는 임금, 능력개발, 승진제도에 대해서 企業이 自律的으로 變更할 수 있는 裁量權을 법적으로 認定하도록 한다.

2) 雇傭獎勵金の 活性化

실질적으로 高齡者雇傭을 증가시키는 방법의 일환으로서 지금까지 고령자 고용을 저해하는 가장 큰 요인으로 작용하는 생산능력과 임금수준과의 乖離를 줄이는 차원에서 高齡者雇傭 獎勵金制度를 活性化하여야 할 것이다. 즉, 고령자를 일정 비율 이상 채용하고 있는 企業에 대해서 고령자 고용에 따르는 임금비용의 일정 부분을 지원함으로써 고령자 고용의 증가를 꾀할 수 있을 것이다. 그리고 새롭게 停年年齡을 60세로 연장하는 企業에 대해서뿐만 아니라 60세 이하 정년제를 실시할지라도 勤務延長制度 혹은 再雇傭制度에 의해서 실질적으로 停年延長의 效果를 創出하고 있는 企業에 대해서도 고용장려금을 지급하도록 한다.

3) 能力開發 및 補完措置의 實施

장년기에 접어든 근로자들을 중심으로 事前에 企業內에서 주기적으로 再訓練과 向上訓練을 실시함으로써 고령기에도 근로자의 능력수준이 유지·발전될 수 있도록 하며, 아울러 재훈련 혹은 향상훈련 프로그램을 실시하는 企業에 대해서 政府가 금전적으로 보조하도록 한다. 이와 동시에 고령자의 작업부담을 경감할 수 있도록 직장환경을 재설계하거나 새로운 정보기기를 고령자가 쉽게 사용할 수 있도록 개량하여 고령자의 능력을 보완하는 조치를 실시하도록 한다.

다. 停年延長의 沮害要因 改善

高齡勤勞者의 停年延長이나 繼續雇傭을 活性化하는 데에 걸림돌이 되는 몇 가지 制度的 裝置들이 改善되어야 하겠다. 年功序列型 賃金體系와 인사제도 및 이에 수반되는 과도한 퇴직금 지급으로 대부분의 企業이나 조직은 근로자의 長期雇傭을 꺼리는 실정이다. 그러므로 企業의 財政難과 인사적체문제를 합리적으로 개선하기 위해서는 현재 많은 기업이 실시하고 있는 年功序列型 賃金構造, 垂直的 人事體系, 그리고 退職金制度의 수정이 불가피 할 것이다.

우리나라의 경우 정년연장이 되지 못하고 있는 가장 중요한 원인 중의 하나는 연공서열형 임금구조인데 이는 근로자의 근무능력과는 상관없이 근무연한이 증가할수록 해당 勤勞者의 소득은 퇴직 직전까지 지속적으로 상승하게 되어 있다. 이러한 年功序列型 賃金體系 하에서 근로자의 長期勤續은 해당 企業에게 그만큼 인건비 부담을 가져다 주게 되므로 企業은 가능하면 高齡勤勞者를 조기에 정년퇴직시키고자 할 것이다. 따라서 高齡勤勞者의 정년연장 혹은 繼續勤勞를 유도하기 위하여서는 賃金曲線을 일정 연령(가령 55세) 이후부터 下向 調節할 필요가 있을 것이다. 즉, 연공서열형 임금구조의 상승점을 55세까지로 하고 그 이

후부터 퇴직시(60세)까지 임금비율을 점진적으로 감소시켜 나가도록 한다. 하지만 이러한 방안은 생산성이 여전히 높은 일부 고령근로자의 기대임금의 실질적 하락을 의미하게 되므로 계속근로에 대한 動機誘發의 低下는 물론 기업의 합리적 운영에도 저해가 된다. 따라서 일정 연령 이후 임금곡선을 하향하는 커브형으로 변경하되 이와 동시에 차등화된 能率成果給 手當制度를 적극 활용하여 기업내 전문능력을 보유하고 있는 고령근로자에 대한 상대적인 追加給付가 뒤따르도록 한다.

연령과 더불어 임금이 수직적으로 상승하는 年功序列型 賃金構造의 배경에는 근로자의 직무능력과는 상관없이 연령이 증가함에 따라 일률적으로 승진하게 되는 문제 등을 내포하고 있다. 이러한 연공적 승진체계도 企業의 합리적 운영뿐만 아니라 고령근로자의 정년연장을 阻害하게 되므로 개인의 능력에 의한 승진체계를 제도화하거나 垂直的·階層的 組織構造를 水平的 혹은 技能的 組織構造로 전환함으로써 停年延長으로 야기될 수 있는 인사적체문제를 해결해 나가도록 한다.

현행 퇴직금제도는 해당 근로자의 퇴직 전 3개월분의 평균임금을 기준으로 근속연수에 比例하게 되고, 심지어 상당수의 企業에서는 勤續年數에 累進率을 적용하고 있는 경우도 있으므로 企業의 측면에서 상당한 부담요인으로 작용하고 있다. 따라서 이는 근로자가 해당 기업에 오래 종사하게 될수록 퇴직금이 累進적으로 증가하게 되는 것을 의미하며, 대다수의 高齡勤勞者에게 있어서 雇傭不安定의인 요인으로 작용할 수 있을 것이다. 퇴직금제도의 이러한 문제점을 抑制하고 나아가 고령근로자의 정년연장을 유도하기 위해서는 다음과 같은 퇴직금 지급방법의 變更을 摸索할 필요가 있다. 퇴직금 지급방법으로서 일정 기간 이상 근속자에게 퇴직금액을 동일하게 지급하거나 退職金算定 基礎賃金を 사용주와 근로자간의 合意에 의해 새롭게 定할 수 있도록 하며 아울러 퇴직금의 一定部分을 企業年金의 형태로 전환하는 방안도³⁾ 동시에 고려해 볼

3) 退職一時金制를 全面年金制로 전환하는 것은 근로자측에서 반대가 많겠지만, 退職一時金만으로는 노후소득보장에 대한 욕구를 충족할 수 없다는 점에서, 부분

필요가 있을 것이다.

2. 2段階: 65歲까지의 繼續雇傭

60세 이후에 개인의 身體的·精神的·知的 能力의 개인간 차이에 근거하여 65세까지 繼續雇傭할 수 있는 방법으로는 세 가지의 經路가 있을 수 있다(若林知矩, 1990). 첫번째는 정년 이전에 종사할 때와 다를 바 없이 현직에서 全日勤務(full-time job)를 하는 경로인데 이러한 경로를 취할 수 있는 자들은 신체적 건강이 매우 좋을 뿐만 아니라 職務遂行能力도 뛰어난 高齡勤勞者이며 관리업무와 전문직 업무를 담당하는 一部 高齡者가 그 대표적인 예이다. 두번째는 예전처럼 전일근무는 계속하지만 기존과 다른 직무에 종사하는 경우인데 일반적으로 직무내용의 부담이 상대적으로 輕減된 업무를 담당하는 경우가 많다. 세번째는 건강상 문제 등의 이유로 全日勤務를 하지 않고 減縮時間 근무로 계속해서 일할 경우로서 委託, 時間制雇傭, 派遣勤勞 등 직무내용에 對應한 多樣한 근무형태가 있을 수 있다. 위에서 언급한 3가지 경로를 통한 고령 근로자의 繼續雇傭제도의 실시는 전통적인 연공서열형 賃金體系와 人事體系의 變更을 前提로 하고 있다.

본 글에서는 65세까지의 停年延長을 위한 過渡期的 準備段階로 이해될 수 있는 세번째 經路를 중심으로 논하고자 한다. 65세까지의 停年延長과 65세까지의 繼續雇傭과 다른 점은 전자의 경우는 모든 근로자들을 一律的인 人事管理體系로 運營하는데 반해서 후자는 60세를 넘은 高齡者의 개인차가 크다는 인식하에 그 個人差에 對應한 賃金이나 職位, 그리고 勤務形態로 특징지워지며 60세 이전과는 相異한 人事管理體系로 運營된다. 그리고 계속고용제도의 경우는 고용방식에 있어서 다양한 선

적으로 年金을 도입하는 것에 대해서는 근로자측도 이를 긍정적으로 받아들일 가능성이 높다. 그리고 기업측면에서는 과도한 退職金 支出로 인한 부담을 줄일 수 있도록 아울러 근로자의 장기근속을 유인하기 위하여서도 企業年金의 導入이 필요하다. 박경숙·박능후(1991) 글을 참조함.

택이 가능하지만 상대적으로 낮은 임금수준으로 인하여 年金政策과 매우 密接하게 關聯되게 된다.

高齡者가 오랜 세월에 걸쳐서 蓄積한 기능이나 경험을 최대한으로 활용하기 위해서는 同一企業 혹은 同一企業 系列社에서 계속 일할 수 있는 여건을 제공하는 것이 필요하다. 일반적으로 60세 정도까지는 장년기에 비해서 身體的·知的인 변화가 그다지 크지 않지만 일단 60세를 넘으면 개인의 健康狀態, 生活狀況도 여러 가지로 나누어지게 되고 就業指向도 多樣化되어 가기 때문에 60세 停年을 基盤으로 한 65세까지의 繼續雇傭은 60세까지의 停年延長과는 다소 相異한 방법으로 추진되어야 할 것이다.

가. 雇傭構造의 柔軟化(flexibility)

雇傭保障 年齡을 65세까지 延長하려면 이에 對應한 고용체계를 구축하여야 할 것이다. 高齡勤勞者가 본인의 의욕과 능력에 적합한 고용조건을 스스로 선택하고 組織이나 企業은 그 選擇의 메뉴를 다양하게 제공하도록 한다. 이를 위해서는 보다 柔軟한 雇傭構造가 요구되어진다.

일본의 企業들은 停年延長을 위해서 보다 탄력적인 제도들을 도입하고 있다. 마쓰시타의 경우에는 정년이 60세인데 55세에 일단 퇴직한 후 65세까지 근무를 연장할 수 있는 메뉴를 제공하고 있으며, IBM의 경우에는 50대 이상의 中·高齡勤勞者들을 본사보다 停年年齡이 높은 자회사로 파견하는 방식을 채택하고 있고, TEC의 경우에는 60세 정년퇴직과 55세부터 시작하여 65세까지 繼續雇傭이 가능한 年俸制의 契約職 중에서 擇一할 수 있는 유연한 雇傭構造를 취하고 있다. 단 계약사원은 65세까지 근무가 보장된 반면에 연령대에 따라 실질임금을 削減하게 되어 있으며 지원자격도 그 당시 부장급으로서 전문능력이 있다고 기업이 판단한 자에 국한하고 있다(조선일보, 96. 6. 8일자).

프랑스의 경우에는 1992년에 制定된 時間制(part-time) 雇傭促進法에

의하여 高齡勤勞者가 完全退職 以前에 시간제 직종을 제공함으로써 漸進的 退職制度를 가능하게 하였다. 이를 구체적으로 살펴보면, 55세 이상의 고령근로자를 전일근무에서 시간제근무로 이전하고 그 空席에 실업중인 젊은 근로자를 채용·배치하여 시간제로 고용된 노령근로자가 이 청년근로자의 직업훈련업무를 담당하여 젊은 근로자의 직장적응을 돕는 형태로서, 政府가 적극적으로 장려하고 있는데 이를 시행하는 기업에게는 援助措置를 施行하고 있다. 이같은 제도는 고령근로자의 繼續雇傭을 가능하게 하여 갑작스러운 퇴직으로 인한 心理的 衝擊도 緩和할 수 있으며 아울러 신규로 채용된 젊은 근로자와의 職務共有(job-sharing)를 통하여 젊은 근로자의 조속한 직장적응을 도울 수 있는 장점이 있다(김 건, 1995). 우리도 이같은 외국제도의 한국사회로의 적용을 고려할 필요가 있다.

한편 高齡勤勞者의 繼續勤勞를 위한 多樣하고 伸縮的인 雇傭形態를 실시하는 데 있어서 거기에 알맞는 老人適合職種の 개발 및 보급이 필요하다. 현재 우리는 高齡者雇傭促進法에 의거 20개의 노인적합직종을 개발했으나 일단 제안된 직종의 수가 적고 거의 단순노무직에 치중되어 있어 高學歷 專門技能을 지닌 高齡勤勞者들이 繼續雇傭을 하는 데 필요한 적합직종으로 별반 의미가 없다. 따라서 과학적 연구절차에 의하여 전문기술직종들 중에 고령근로자에게 알맞는 직종 혹은 직무를 정부와 기업은 공히 시급하게 개발하여야 할 것이다.

나. 社會政策的 配慮

일반적으로 근로자의 生産性과 肉體的·精神的인 人的資本은 나이가 증가할수록 감소하는 경향이 있으므로 60세 이상 노령기의 경우, 일반적인 취업형태인 전일근무(full-time job)는 당사자에게 있어서 負擔要因으로 작용할 수도 있다. 따라서 사회정책적 차원에서 政府와 企業은 공히 시간제 직종들에 대한 개발과 보급에 앞장서야 할 것이며 이와 동시

에 시간제취업을 하게 될 경우 근로시간의 단축에 따른 당사자의 실질 소득이 하락하게 되므로 就業과 年金政策을 연계하여 노후에 削減된 所得分에 대해서 연금으로 충당하는 제도를 고려해 보아야 할 것이다. 예를 들어, 60세 정년 이후 계속고용제도의 지배적 형태인 시간제 근무의 경우 임금수준이 저하되어 그 임금으로 생활하기가 어려운 고령자들이 발생할 가능성이 높다. 이 때 사회정책적 차원에서 근로시간의 단축부분을 部分退職(partial retirement)으로 보고 部分年金(partial pension)을 지급하도록 한다. 즉, 部分就業과 部分年金의 組合에 의한 취업형태로 65세까지의 계속고용을 유도할 필요가 있다.⁴⁾

나아가서는 고령근로자에게 자신의 근로시간을 60세 이후부터 나이에 따라 段階별로 下向調整할 수 있는 기회를 부여함으로써 漸進的인 退職(gradual/partial retirement)을⁵⁾ 유도하는 방안도 모색해 볼 필요가 있다. 점진적 퇴직제도의 도입에 따른 고령근로자 퇴직 전 임금수준의 단계적 하락은 퇴직 후 근로의 중단에 따른 소득의 急速한 下落을 방지하여 노후생활의 적응에도 긍정적으로 작용할 수 있을 것이다. 그리고 이 제도의 도입에 따른 근로시간의 단계적 감소는 노년학적인 측면에서 퇴직 이후 갑작스런 역할 상실로 인한 심리적 부담을 줄일 수 있으며 또한 고령근로자에게 퇴직 이후의 老後生活에 대한 適應과 準備를 위한 시간적 여유를 제공해 줄 수 있다는 장점도 가지고 있다.

4) 현재 선진국에서는 60代 前半層(60~64세)의 다양한 취업형태의 존재는 그들에게 年金을 지급하는 것을 전제로 하고 있다. 독일과 스웨덴 등에서는 이미 60세 이상의 高齡勤勞者를 대상으로 部分年金을 실시하고 있으며 일본에서는 현행의 60~64세의 在職者 老齡年金制度가 고령근로자 임금수입의 삭감된 부분을 연금이 보전하고 있다는 점에서 部分年金과 동일한 기능을 수행하고 있다.

5) 漸進的인 退職制度란 어느 일정 시점에서 完全退職 때까지 매년마다 업무량과 노동시간을 점차 줄여나가고 또 이에 따라 임금수준도 점차적으로 下落하는데 이 때 근로시간의 단축에 따른 賃金損失分은 部分年金으로 一定部分을 보전하는 제도를 말한다. Kruse and Soderstrom(1989)와 Quinn and Burkhauser(1990) 글을 참조함.

IV. 要約 및 結論

急速한 社會·經濟發展과 동시에 保健·醫療技術의 進進으로 平均壽命은 점차 연장되고 있고, 노인들의 健康水準도 향상되고 있으며, 아울러 高齡勤勞者의 教育水準 향상과 이에 따른 그들의 意識變化로 경제활동에 참여하고자 하는 욕구가 漸增하고 있다. 노인의 취업활동은 生計維持라는 經濟的 目的뿐만 아니라 健康維持 및 自我實現의 욕구충족과 관련되어 있으며 향후 노인의 생활보장을 위한 社會적 扶養負擔을 輕減할 수 있다는 점에서도 高령근로자 본인이 원하는 한 일정 연령까지 繼續雇傭하는 일은 매우 중요한 의미를 지닌다(박성준, 1991). 특히, 현세대의 노인들과는 달리 조만간 高學歷과 專門技能을 갖춘 高령자의 증대에 대비하여 종래의 再就業政策 위주와는 다른 高령근로자의 繼續雇傭에 대한 差別的 政策接近이 필요하다.

老人雇傭政策 樹立의 關聯 主體들인 老人, 企業, 그리고 政府는 繼續雇傭의 活性化를 위하여 각자 주어진 입장에서 노력을 아끼지 말아야 할 것이다. 노인 개개인은 中·高齡期에 접어들면서 계속하여 일을 하기 위해서는 스스로 高령기의 職業생활상을, 그리고 自己啓發 등 필요한 준비를 하여야 할 것이다. 기업측에서도 앞으로 근로자들이 점차 高령화되어 가는 것은 전 세계적인 추세임을 인식하면서 우리나라도 머지 않아 高령근로자가 많아지게 되므로 장기적인 안목에서 勞動市場의 高齡化에 對比하여야 할 것이다. 기업은 高령자 고용의 증가에 따라서 不合理한 賃金體系를 개선하도록 하며, 中·高齡 勤勞者들을 대상으로 하는 社內 職業教育 및 訓練 프로그램을 실시해야 한다. 아울러 硬直된 雇傭構造 틀에서 탈피하여 高齡勤勞者의 의욕과 능력에 對應한 고용형태와 근로조건 등을 근로자 스스로가 선택할 수 있는 多樣한 메뉴들을 제공하여야 한다.

끝으로 앞서 제시한 政策課題들이 實質的으로 實行될 수 있도록 하기

위해서는 무엇보다도 政府의 強力한 政策的 支援이 필요하며 따라서 정부는 향후 細部推進計劃을 세워 나가야 할 것이다. 아울러 外國의 事例들을 면밀히 검토하여 우리사회에 適用 可能한가를 深度있게 打診해 봐야 할 것이다.

參 考 文 獻

- 김 건, 「高齡化社會와 高齡勤勞者의 社會保障」, 『勞務管理』, 第7卷 第84號, 1995.
- 김성순, 「老人 就業을 爲한 政策的 課題」, 『老人生活』, 가을號(48), 1990.
- 김애순·윤진, 「隱退 以後의 心理·社會的 影響」, 『韓國老年學』, 第15卷 第1號, 1995.
- 박경숙·박능후, 『企業年金의 發展要因과 韓國에서의 導入方向』, 韓國保健社會研究院, 1991.
- 박성준, 『高齡化와 雇傭』, 韓國勞動研究院, 1991.
- 박재간, 「外國의 老人就業政策과 프로그램」, 『老人生活』, 가을號(48), 1990.
- 박충선, 「早期退職者의 家族的 支援과 對策方案」, 『韓國老年學』, 第15卷 第1號, 1995.
- 정규서, 「早期退職者의 再就業과 所得保障問題」, 『韓國老年學』, 第15卷 第1號, 1995.
- 최성재, 『老人의 生産活動 參與 活性化』, 國民福祉企劃團 內部資料, 1995.
- 현외성, 「老人福祉와 老人就業」, 『峨山』, 第60號, 1993.
- 若林知矩, 『高齡化と勞動政策』, 勞務行政研究所, 1990.
- Kruse, A. and Soderstrom, L., “Early Retirement in Sweden,” in

Schmahl, W. (eds), *Redefining the Process of Retirement - An International Perspective*, 1989.

Quinn, J.E. and Burkauser, R.V. "Work and Retirement," in Binstock and George (ed.), *Handbook of Aging and the Social Science*, 1990.

Summary

**Policy Tasks for the Extension of Retirement:
Age and the Promotion of Continuous Employment
of the Paid Older Workers**

Hyoung-Soo Kim

For the elderly, a job is necessary for sustaining livelihood, maintaining one's health, and achieving self-realization. Furthermore, the expansion of employment for the elderly will lessen the economic burden of financially supporting senior citizens. As a result, it is very important to help them secure work for as long as possible. Especially in preparation for the increase in the number of highly educated and professional elderly workers with the current phenomenon of population aging taking place in Korean society, provisions for the prolongation of the employment period need to be instituted and carried out.

This study examines the problems associated with an early retirement age and the steps needed to enlarge the number of paid employment opportunities for the elderly.

In order to deal with the instability of the elderly's employment, the following steps are suggested. The first step is to extend the retirement age to 60. The next step, based on the retirement age of 60, is to initiate a continued employment system up to 65. In order to realize the proposed steps, changing seniority wage system and lump-sum payment is inevitable, as is the introduction of flexible employment structures, including re-employment and part-time employment systems.

Above all, social-welfare policies should be implemented to secure

employment opportunities for the elderly. The suggested policies in this paper are as follows: the improvement of the current Employment Promotion Act, the incremental increase of the subsidies for employment, the promotion of training and retraining programs, and the introduction of a partial pension and gradual retirement system.