

漸進的 退職을 위한 退職金制度 活用方案

金 秀 鳳

본 연구는 지속적으로 진행되고 있는 고령화사회 속에서 국민연금제정의 안정을 기하면서 어떻게 충분한 노후소득보장을 받을 수 있을 것인가에 초점을 맞추고 있다. 급변하는 노동시장의 상황 속에서 이른바 긴노인인 중고령근로자들은 한 번 노동시장을 이탈하게 되면 재취업의 기회가 어렵기 때문에 장기실업자로 전락하게 되고, 이로 인한 사회적 비용은 실로 막대하다는 사실은 외환위기를 통해 경험을 한 바 있다.

노령부분근로를 통한 점진적 퇴직은 노·사·정 모두가 이익이 되는 방향으로 이용할 수 있을 것으로 사료된다. 우선 근로자 측면에서 보면 근로기간을 늘리면서 연금가입기간을 확보하여 생애소득을 크게 할 수 있고, 사용자 측면에서는 전문적이고 숙련된 근로자를 보유함으로써 급격한 인적자원의 손실을 막을 수 있을 뿐만 아니라 일시적인 퇴직금지급으로 인한 재정 부담을 줄일 수도 있을 것이다. 또한 정부측에서 보면 조기 연금수급자를 예방하고, 연금가입자를 확보함으로써 재정안정에도 도움을 줄 것이다. 또한 노령 빈곤층을 사전에 예방하는 효과도 있다.

현행 연금제도는 가입기간을 최대한 유지할 때만이 충분한 소득대체율을 보장한다. 이를 보장받기 위해서는 노동시장에 오랫동안 머물러야 한다. 그러나 작금의 노동시장상황은 그렇지 못하다. 따라서 국민연금법상의 60% 소득대체율은 단지 상징적인 의미만 갖고 있을 뿐이며, 기타 공적연금과의 형평성 부재는 향후 노령계층간의 연금소득 불평등을 초래하게 될 것이다. 따라서 실업기간, 자녀 양육기간이나 군복무기간 등에 대한 정책적 고려가 선행되어야 한다.

저출산, 평균수명의 연장으로 노령화 속도가 빠르게 진행되고 있는 상황에서 긴노인을 위해 고용과 연계된 소득보장제도의 확립은 필연적이다. 이를 위해 노령부분근로는 젊은 세대와의 일자리 배분, 고령부모의 개호를 위한 대안이 될 수 있다. 또한 노령부분근로를 통한 점진적 퇴직을 활성화함으로써 연금제정의 건전성을 확보함과 동시에, 충분한 노후소득을 보장받을 수 있도록 소득보장제도의 틀을 체계적으로 갖추어 나가야 할 것이다.

주요용어: 노령근로자, 노령부분근로, 점진적 퇴직, 4층 보장, 긴노인, 퇴직금제도

1. 問題提起

예상치 않은 저출산, 생활수준과 보건의료수준의 향상에 따른 평균수명의 연장 등으로 대부분의 선진국들은 향후 도래하게 될 고령화 사회에 대비하기 위하여 연금개혁을 진행하고 있다. 더구나 경제성장의 주역이었던 베이비 붐 세대의 연장자들이 퇴직연령에 접어들어 따라 연금제도의 지속성 확보에 역점을 두고 있다.

연금제도의 본질은 근로활동 가능기간 동안 소득의 일부를 저축하여 근로능력 감소 또는 중단에 대비하기 위한 것이다. 따라서 적정수준의 노후소득보장을 위해서는 충분한 저축이 필연적이다. 일반적으로 연금수준은 생애기간 동안의 소득의 흐름과 근로활동기간에 의해 결정되기 때문에 노동시장 진입, 퇴직시점은 연금소득의 크기를 결정하는 데 중요한 역할을 하게 된다.

최근의 법정퇴직금 누진제 철폐, 국민연금 급여의 소득대체율 축소 등은 사업장 근로자의 생애소득곡선을 하향 이동시켜, 근로자의 퇴직시점을 늦추도록 유인하고 있다. 더구나 현행 연금급여 구조식은 가입기간이 길수록 급여의 소득대체율이 크기 때문에 어떠한 방법으로든 노동시장에 오래 머물러야 하고, 충분한 노후생활을 보장받기 위해 국민연금 수급개시시점을 늦추어야 한다.

그러나 노동시장의 상황은 그렇지 못하다. 최근 근로자들의 노동시장 참가형태는 전(前)세대보다 상대적으로 늦게 진입하여 조기에 퇴직하는 경향을 보이고 있다. 왜냐하면 사회가 요구하는 고질의 노동력을 유지하기 위해서 계속되는 교육훈련을 받아야 하고, 한편으로 젊은층의 실업률의 증가 등의 요인이 국민연금가입을 지연시키기 때문이다. 또한 경영감량 또는 고용구조조정 등으로 조기에 퇴직하거나 장기실업자로 남아 있

어 충분한 가입기간을 확보하지 못하게 하는 요인들이다. 결국 이와 같은 모든 상황들은 노후소득의 불확실성을 초래하고 있는 실정이다.

외환위기 이후 노령연금 수급조건을 가입기간 10년으로 완화함에 따라 조기노령연금 수급자수가 지속적인 증가추세를 보이고 있다. <表 1>에 제시하고 있는 바처럼, 가입자대비 수급자의 비율은 2001년 남자는 15.2%, 여자 18.3%로 나타나 여자의 조기노령연금 수급비율이 높음을 알 수 있다. 이와 같은 조기노령연금 수급자의 증가는 연금재정에 적지 않은 부담으로 작용하게 될 뿐만 아니라, 수급자 측면에서도 상대적으로 낮은 대체율을 적용 받기 때문에 조기노령연금의 수급은 불충분한 연금 소득으로 개인의 생애소득을 낮추게 된다.

<表 1> 早期老齡年金 受給者數(1999~2001年)

(단위: 명, %)

		1999	2000	2001
남자	전체	21,671 (13.1)	27,565 (16.1)	26,813 (15.2)
	55세	2,874 (8.5)	2,243 (6.4)	1,921 (5.3)
	56세	5,156 (15.3)	4,966 (14.2)	3,663 (10.2)
	57세	5,933 (18.4)	6,702 (20.1)	5,806 (16.9)
	58세	4,537 (12.3)	7,767 (20.4)	7,365 (18.7)
	59세	3,171 (11.2)	5,887 (20.1)	8,058 (26.6)
여자	전체	5,095 (12.9)	7,584 (17.8)	8,455 (18.3)
	55세	769 (9.2)	726 (8.0)	720 (7.4)
	56세	1,315 (15.5)	1,568 (17.1)	1,332 (13.5)
	57세	1,345 (17.1)	1,888 (22.1)	1,962 (21.3)
	58세	996 (11.5)	2,016 (21.5)	2,221 (21.9)
	59세	670 (11.0)	1,386 (21.0)	2,220 (31.1)

註: ()안은 가입자대비 수급자의 비율임.

최근 경기호전으로 신규수급자의 신청률이 다소 감소하고 있으나, 외환위기 직후인 1999년에는 남녀 모두 10%를 상회하였음을 고려할 때 노동시장의 여건에 따라 유동적임을 감안해 보면, 향후 조기노령연금 수급자수의 증가는 연금재정에 적지 않은 영향을 미칠 것으로 사료된다.

〈表 2〉 早期老齡年金 新規申請率(1999~2001年)

(단위: %)

		소계	55세	56세	57세	58세	59세
남자	1999	10.3	8.0	14.8	16.8	13.4	8.0
	2000	4.8	5.7	6.5	5.3	6.6	4.3
	2001	2.9	4.5	4.3	3.2	3.1	1.9
여자	1999	10.5	8.6	15.8	15.9	12.6	7.7
	2000	6.1	7.1	9.0	6.6	8.2	4.4
	2001	4.1	6.2	6.4	4.3	4.1	2.4

資料: 국민연금관리공단, 『국민연금통계연보』, 각 연도

본 연구는 지속적으로 진행되고 있는 고령화사회 속에서 국민연금제정의 안정을 기하면서 어떻게 충분한 노후소득보장을 받을 수 있을 것인가에 초점을 맞추고 있다. 급변하는 노동시장 상황 속에서 이른바 낀 노인인 중고령근로자들은 한 번 노동시장을 이탈하게 되면 재취업의 기회가 어렵기 때문에 장기실업자로 전락하게 되고, 이로 인한 사회적 비용은 실로 막대하다는 사실은 외환위기를 통해 경험한 바 있다.

따라서 근로자, 사용자, 정부 공히 커다란 충격 없이 사업장으로부터 점진적으로 퇴직할 수 있는 방안을 현행 소득보장제도의 틀 속에서 모색해보는 것이 본 논문의 목적이다.

II. 年金制度 改革의 退職決定效果

퇴직은 생애노동공급에서 중요한 현상이다. 왜냐하면 퇴직은 임금소득의 감소 또는 중단을 의미할 뿐만 아니라, 소득보장프로그램에 의존하게 됨을 의미한다. 만일 퇴직과정이 경기침체에 연금수급권이나 개인저축 등의 적절한 생계수단 없이 강제적으로 결정된다면, 퇴직 당사자뿐만 아니라 부양가족들은 경제적 어려움에 처하게 되고, 이 결과는 사회적 부

답을 가중시키게 된다(Lazear, 1986).

퇴직이란 정상채로서 스스로 누려야 하는 20세기의 위대한 사회적 산물임에는 틀림없다. 그러나 19세기말 사회보험으로서 연금제도가 도입될 당시에는 70세 이상 근로능력이 빈약하거나 무능한 장애자를 위한 소득보장이 주요 목적이었다. 따라서 당시 낮은 기대수명을 고려해 보면, 극소수의 가입자만이 힘든 근로생애 이후에 휴식을 얻을 수 있었을 것이다. 그러나 70년대 이후 지속적인 급여확대, 수급조건 완화 등과 같은 급여의 관대성은 인구구조의 변화와 맞물려 1990년대 이후 심각한 재정문제를 야기시키게 되었다.

대부분의 경제학자들은 연금재정의 위기를 조기퇴직과 급여구조의 불형평성에서 찾는다. 즉, 조기퇴직의 증가는 연금보험료를 납부할 수 있는 경제활동참가자를 상대적으로 감소시키고, 연금수급자수를 증가시키게 되어 연금재정의 악화요인이 된다는 것이다. 한편, 연금급여구조의 불형평성은 근로유인을 저하시키는 방향으로 작용한다는 것이다. 즉, 연금수급가능 연령 이후 계속 일을 할 것인가? 아니면 연금을 택할 것인가는 급여의 구조와 관련이 있다. 예를 들어, 주어진 연령 a 에서 연금가능금액의 현재가치가 $PB(a)$ 라 하면, $(a+1)$ 연령에서 연금급여의 증감분 $[PB(a+1)=PB(a+1)-PB(a)]$ 이 퇴직결정에 영향을 미친다는 것이다. 즉, 만일 연금급여가 감소하게 된다면 이것은 개인의 소득에 대한 암암리의 소득세이기 때문에 퇴직을 결정하고, 증가하게 된다면 이는 일종의 보조금 역할을 하게 되기 때문에 근로활동을 지속하게 된다는 것이다(Gruber, 1997).

1970년대 중반 이후 연금제도가 퇴직결정에 어떠한 영향을 미치는가에 대한 논의가 활발히 진행되었다. 연금구조의 주 요소인 보험료율, 연금급여구조, 급여수준 등이 개인의 퇴직결정(노동공급)에 어떠한 영향을 줄 것인가에 대한 연구가 주류를 이루고 있다(Boskin 1975; Kotlikoff, 1979; Sheshinski, 1978).

물론, 퇴직은 개인의 의사와는 다르게 질병 또는 해고 등을 통해 이루

어질 수도 있을 뿐만 아니라, 부분적으로 근로시간을 줄여 나가는 부분 퇴직의 개념도 있을 수 있다. 본 절에서의 퇴직은 노동시장으로부터의 완전퇴직인 은퇴를 의미한다.

생애주기모형(life-cycle model)을 통해 연금제도의 변화가 개인의 퇴직결정효과를 분석해 보면 다음과 같다. 개인은 생애소득제약선하에 효용함수를 극대화하는 시점에서 퇴직을 결정한다고 가정한다. 만일, T년 동안 생존할 수 있다고 생각하는 개인이 R년에 퇴직한다면(예를 들어, 조기노령연금 수급이 가능한 연령인 55세를 R=0이라 하면) 은퇴기간은 (T-R)년이 되고, (T-R)이 클수록 조기퇴직을 하게 됨을 의미한다. 예를 들어, 개인의 초기자산은 W_0 이고, 퇴직시까지 $Y(t)$ 의 소득을 갖는 개인이 보험료를 θ 인 연금제도에 가입되어 있어, 퇴직후 퇴직연령과 연금급여구조를 반영하는 연금 $P(R,a)$ 를 받는다고 하자. 한편, 개인의 효용함수는 $U(C(t),L(t))$ 로 소비와 여가로 구성되고, 근로기간동안의 여가는 0이고, 퇴직후에는 1로 가정한다.

따라서 합리적 개인은 주관적인 생애소득 제약곡선하에 생애효용을 극대화하도록 행동하게 된다. 만일 δ 를 주관적인 할인율로 가정하면, 극대화해야 하는 개인의 효용함수는 다음과 같이 정의된다.

$$\text{Max}_{C(t),R} \int_0^R U(C(t),0) e^{-\delta t} dt + \int_R^T U(C(t),1) e^{-\delta t} dt$$

s.t:

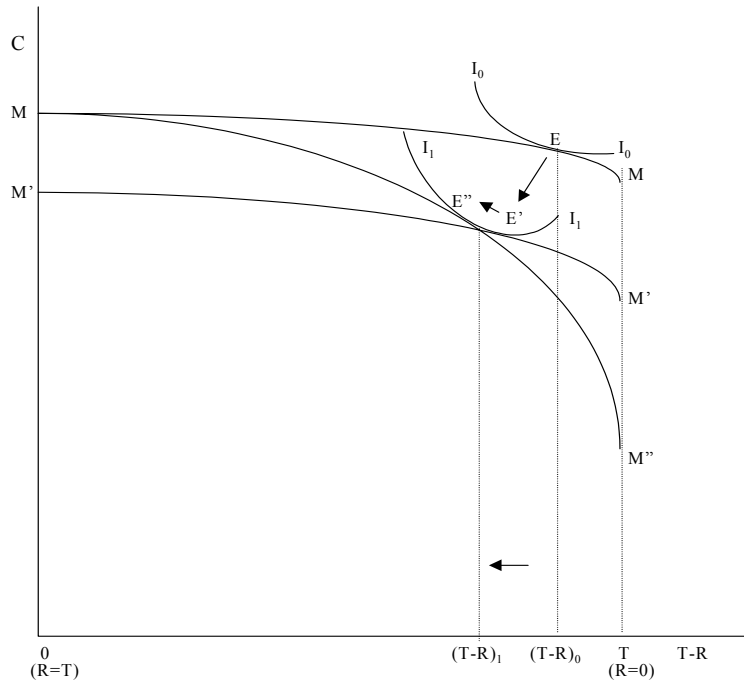
$$\int_0^T C(t) e^{-\delta t} dt = W_0 + \int_0^R (1-\theta)Y(t) e^{-\delta t} dt + \int_R^T P(R,a) e^{-\delta t} dt$$

근로기간 동안의 효용과 퇴직후의 효용을 각각 $U(C,0) \equiv U^0$, $U(C,1) \equiv U^1$ 라 하면, 개인은 C와 R을 선택하면서 다음의 라그랑지안 목적함수를 최적화한다(Burbidge, 1980).

$$L = \int_0^R U^0 e^{-\delta t} dt + \int_R^T U^1 e^{-\delta t} dt - \lambda \left\{ \int_0^T C e^{-\delta t} dt - \int_0^R (1-\theta)Y(t) e^{-\delta t} dt - \int_R^T P(R,a) e^{-\delta t} dt - W_0 \right\}$$

연금제도의 퇴직결정효과는 소득효과와 대체효과에 의해 결정된다. 극대화를 위한 1계조건¹⁾을 이용한 비교정태분석결과에 의하면, 초기자산 W_0 의 증가는 소비(C)와 퇴직기간(T-R)과 정의관계를 보여 주고 있으며, 보험료율 θ 와 소비 C와는 부의 관계($\frac{\partial C}{\partial \theta} < 0$), 연금구조 파라메타 α 와 퇴직기간 (T-R)과는 정의관계($\frac{\partial (T-R)}{\partial \alpha} > 0$)를 보여주고 있다.

[그림 1] 年金給與 減少의 退職效果



資料: Burbidge(1980) 참조 재구성

1) 시간선호율 $\delta = r$ 이고, 효용함수가 가분적($\partial^2 U / \partial C \partial L = 0$)일 경우를 가정하여 1계조건을 이용함.

따라서 법정퇴직금(W_0)의 감소와 연금급여의 소득대체율(α) 감소는 [그림 1]과 같이 무차별곡선을 하향 이동시켜 은퇴기간을 $(T-R)_0$ 에서 $(T-R)_1$ 으로 단축시키게 된다. 이와 같은 사실은 생애효용 극대화를 위해서는 퇴직시점을 늦추어야 한다는 것을 의미한다. 한편, 역으로 연금급여의 증가는 $(T-R)$ 을 우측으로 이동시켜 은퇴기간을 늘리게 되는 조기퇴직을 유인한다.

점 E는 연금급여 감소전 소비와 퇴직의 균형점이고, 점 E'는 감소후의 균형점이다. 따라서 퇴직기간은 $(T-R)_0$ 에서 $(T-R)_1$ 으로 줄어들게 된다. 그러나 소비는 불확정적이다.

Ⅲ. 先進國의 老齡勤勞者를 위한 漸進的 退職制度

조기퇴직은 실업 해결을 위해 새로운 일자리를 창출하는 적극적 노력은 아니다. 그럼에도 불구하고 대부분의 EU국가들은 노령근로자의 장기 실업을 완화하기 위해 조기노령연금을 노년세대와 젊은 세대간의 일자리를 배분한다는 차원에서 1980년대 이후 지속적으로 확대되어 왔다. 특히 감량 경영의 경우 노년층의 실업을 해결하는 완충장치로 흔히 사용되었다.

그러나 이와 같은 결과는 연금제정을 더욱 악화시키는 결과를 낳아, 1990년대 들어 국제사회보장협회(ISSA: International Social Security Association)를 중심으로 이른바 '4층보장(Four Pillars)'이라는 명제하에 부분근로, 부분퇴직이라는 점진적 퇴직에 관한 논의가 활발히 진행되고 있다. 왜냐하면 인구구조의 변화로 지속적으로 증가되고 있는 인구적 측면의 노인부양률을 - 노년층도 함께 일함으로써 경제적 노인부양률을 낮추자는 의도인 것이다. 이러한 방법만이 연금제도 본래의 목적을 유지하면서, 연금제정의 안정을 기하고 제도의 지속가능성을 확보할 수 있는 대안

이기 때문이다(Dov Pelleg, 1998).

점진적 퇴직이란 충분한 소득보장을 전제로 진행된다. 따라서 점진적 퇴직을 위한 노령부분근로자는 단순한 시간근로자들과는 구분된다. 즉, 정상근로를 할 수 있음에도 불구하고 본인의 선택 또는 사용자와의 합의를 통해 부분근로를 하게 됨을 의미하고, 이로 인해 발생된 임금의 손실은 실업보험 또는 연금보험 등의 소득보장제도 틀 속에서 보상받게 된다.

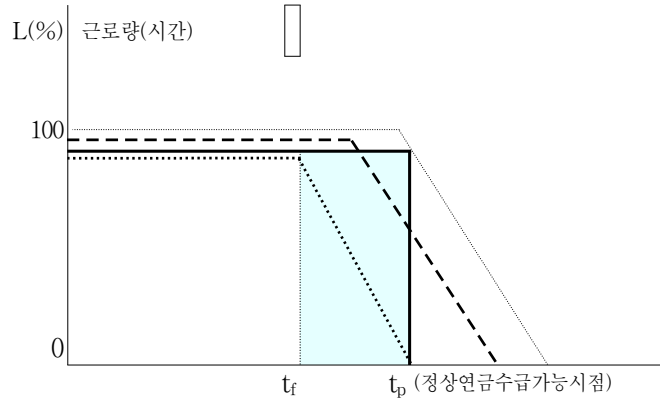
점진적 퇴직은 이스라엘의 공동체인 키브츠에서 유래한 것으로, OECD 국가 중에서는 1973년 노르웨이에서 처음 도입되었다. 당시 수급조건은 정상노령연금 수급연령 이후인 67~70세인 근로자가 부분근로를 통해 근로소득과 연금급여를 통해 충분한 노후생활을 보장받을 수 있도록 하는 조치였다. 그러나 이와 같은 제도는 점차 스칸디나비아 국가로 확대되면서 정상노령연금 수급이전으로 확대되었으며, 노령근로자의 실업문제를 완화하고자 조기노령연금과 연계되는 경향을 갖게 되었다.

최근 노령부분근로는 고령노부모의 장기요양 및 호스피스간호를 위해서도 적극 활용되고 있다. 노령부분근로의 기간을 노사간의 합의에 따라 주, 월, 년 개념으로 융통성있게 조정할 수 있도록 함으로써 친족 또는 사회구성원간의 연대성을 강화하는 대안으로 사용될 수 있기 때문이다.

점진적 퇴직제도는 국가마다 서로 상이하게 운용되고 있다. 일반적으로 연금구조식상 불이익을 받으면서 연금을 수급할 수 있는 조기노령연금 개시가능시점을 t_f , 불이익을 받지 않는 정상노령연금 수급가능시점 t_p 라 하면 점진적 퇴직은 [그림 2]와 같이 진행된다.

그림에서와 같이 t_f 에서 t_p 사이의 영역은 조기노령연금을 수급할 수 있는 연령으로 국가마다 상이하지만 일반적으로 감액되어 지급되며, 이 영역에서 점진적 퇴직은 주로 실업보험을 통한 해결방안을 모색하고 있다. 한편 t_p 이후에는 소득활동에 대한 제약 없이 완전연금을 지급하거나, 소득수준에 따라 부분연금을 인정해 주고, 소득활동 중단시 추후 할증연금을 지급하는 경우도 있다(Bonus-Malus System).

[그림 2] 漸進的 退職의 모습



1. 오스트리아

오스트리아의 경우에는 실업보험과 연금보험을 통해 노령근로자가 점진적으로 퇴직할 수 있는 길을 열어 놓고 있다. 연금수급조건을 강화하기 위해 수급개시연령을 점진적으로 연장함에 따라 이른바 사회보험제도에 구멍(Sozialversicherungslücke)이 나타나게 되자 노령자의 실업을 극복하고, 연금재정의 안정을 유지할 목적으로 실업을 통한 연금시장진입보다는 고용시장으로부터 점진적으로 연금에 진입하도록 노사간의 합의를 통해 노령근로자의 부분근로를 인정하고 있다.

1) 失業保險을 통한 漸進的 退職

사회연대 보험료모델은 기존 노령근로자의 근로시간을 감축하는 대신 대체인력을 채용하는 조건으로 사용자에게 실업보험을 통해 손실된 근로시간의 임금을 보전해주는 것이다. 근로시간은 50%까지 줄일 수 있고, 부족한 임금손실분은 실업보험을 관장하는 노동사무소(Arbeitsmarkt-service)로부터 보조금으로 2년간 보장받는다. 만일 45세 이상인 실업

자를 대체고용하는 경우에는 3년까지 연장된다. 종전까지는 대체인력을 고용함으로써 총고용 시간을 같게 유지하도록 하였으나, 최근에는 이와 같은 조건을 완화하는 추세에 있다.

한편, 2000년부터 사회보험법 개정으로 중고령 장기실업자를 줄이기 위해 노령부분근로수당을 도입하여, 근로자는 급격한 근로소득·연금 등의 감소를 예방하고, 사용자는 숙련근로자의 경험을 이용하고, 그 기술을 점진적으로 이양할 수 있는 길을 열어 놓았다. 주요 내용은 실업보험에 장기가입한 근로자(남자 55세/여자 50세)가 근로시간을 40~60%까지 줄이는 대신 종전소득의 일정비율(70~80%)을 유지할 수 있도록 그 차액을 실업보험을 통해 보장받는 것이다. 물론 부분근로로 인한 퇴직금의 불이익은 없다.

2) 年金保險을 통한 漸進的 退職

정상연금 수급개시 전까지 일정기간 이상 장기가입자나 정상노령연금을 수급할 수 있는 가입기간을 충족하는 노령근로자는 부분근로, 부분연금을 통해 점진적 퇴직연금을 수급할 수 있다. 총소득에 따라 연금급여 수준의 비율을 다르게 정하고 있으나, 정상연금 개시연령이 되면 감액없이 완전연금을 수급한다.

연금보험을 통한 점진적 퇴직연금의 수급조건은 수급개시전 2년 동안 사회보험 당연가입(실업수당 또는 의료수당을 수급한 기간 포함)했어야 하고, 70%(주당 28시간) 이상의 부분근로관계를 사용자와 합의를 해야 한다.

2. 獨 逸

1) 失業保險을 통한 漸進的 退職

1996년부터 실시되던 『점진적 퇴직을 위한 법』은 2000년부터 『노령부

분근로자에 관한 법』으로 개정되었다. 55세 이상 된 근로자는 사용자와 근로자의 합의 하에 근로시간을 50%까지 줄일 수 있다. 근로시간의 감축은 주, 월, 년을 단위로 할 수 있어, 연금수급 개시전 정상연금 수급가능시점까지 1년 반을 선 후 연금에 진입할 수 있는 길을 터놓았다. 경우에 따라서는 사용자와 합의를 통해 5년까지도 가능하다.

만일 노령근로자가 50% 근로시간을 단축하는 경우, 사용자는 부분임금의 20%를 보상해준다. 매년 소득구간별로 발표되는 기준순소득을 고려하여 추가적으로 순임금액의 70%가 되도록 보상해준다. 이 경우 사용자가 지급하는 임금급여는 조세와 사회보험료가 면제된다.

한편, 사용자는 추가적으로 종전 임금의 90%와 부분근로에 지불된 임금간의 차이에 대한 연금보험료를 납부해야 한다.

2) 年金保險을 통한 漸進的 退職

정상연금을 수급할 수 있는 자격이 있음에도 부분근로를 하는 경우에는 1/3, 1/2, 2/3 등 3종의 부분연금중 선택해야 하며, 선택한 부분연금의 종류에 따라 추가적으로 벌어들일 수 있는 소득을 제한하고 있다.

IV. 退職金制度 活用을 통한 漸進的 退職制度의 導入方案

1. 退職金制度를 活用了한 漸進的 退職制度의 基本構想

1) 우리나라의 所得保障制度의 特徵

우리나라의 소득보장제도는 사업장을 중심으로 확대되어 왔으며, 5인 이상 사업장은 중요한 의미를 갖는다. 1953년 도입된 퇴직금제도는 점차

확대되어 1989년부터 5인 이상 사업장의 모든 근로자를 위한 법정퇴직금제도로 정착을 하였으며, 1988년 도입된 국민연금제도는 1992년, 1995년에 도입된 고용보험의 실업급여는 1998년에 각각 5인 이상 사업장으로 확대되어 주요 소득보장 기능을 하고 있다.

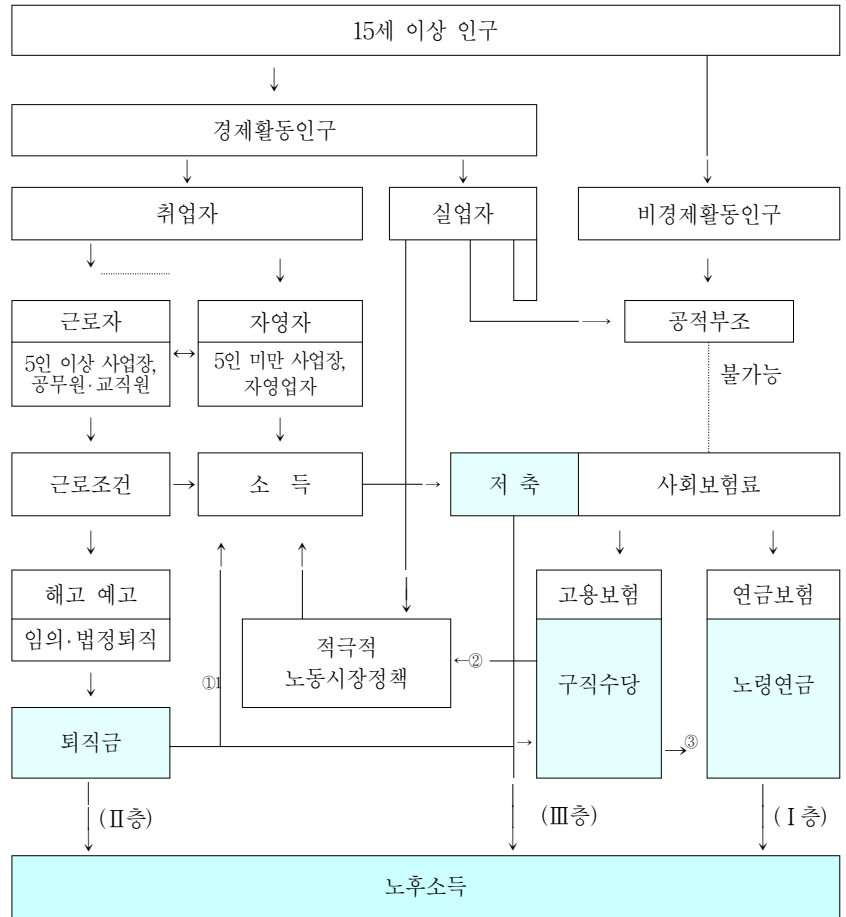
그러나 이와 같은 제도들의 노후소득보장 기능에는 다음과 같은 문제가 있다. 법정퇴직금제도는 근로자가 다른 직장으로 이직하거나, 기업이 도산하는 경우 불확실성에 대비하는 소득보장제도의 기능을 상실하게 되는 경우가 많다. 또한 세대간, 세대내 재분배를 특징으로 하고 있는 국민연금제도는 선진국의 경우와는 달리 보험료를 납부한 경우에만 가입기간으로 인정하고 있어, 보험료를 납부하지 못하는 경우에는 가입기간으로 고려되지 못해 연금급여의 소득대체율이 낮아지게 되어 충분한 노후소득보장을 받지 못하게 된다.²⁾ 최근 도입된 고용보험제도는 적극적인 구직활동을 전제로 일정기간 구직수당을 제공할 뿐, 수급기간이 소진되면 '실업부조' 등과 같은 체계적인 대책이 마련되어 있지 못하다.

대부분의 국가들은 노후소득보장을 위한 3층 체계를 구축하고 있는데, 일반적으로 모든 경제활동 참가자에게 보편적으로 적용되는 공적연금(I층), 임의적으로 적용되는 사적 기업연금(II층), 개인이 임의적으로 금융기관에 가입하는 개인연금 등(III층)으로 구분한다.

[그림 3]은 현행 제도하의 소득보장제도를 보여주고 있다. 일정소득 이상의 경제활동참가자는 고용보험과 연금보험에 보험료를 납부함으로써 소득활동 중단 또는 감소되는 경우 소득보장을 받을 수 있다. 한편, 5인 이상 사업장 근로자의 경우에는 사업장을 퇴직하는 경우, 근로기준법에 의한 법정퇴직금제도에 따라 퇴직금을 일시에 받을 수 있도록 되어 있다.

2) 주요 선진국의 경우에는 세대내 재분배 측면에서 실업·자녀양육기간이나 군복무·공익근무 등의 기간에 대해 법정면제를 인정하고, 일정소득의 보험료를 납부한 것으로 인정해 주고 있음.

[그림 3] 우리나라의 現行 所得保障體系



따라서 사업장의 근로자가 직장을 떠나는 경우, 선택 가능한 소득유지 방법은 ① 퇴직금 수령후 재취업하여 소득활동을 계속하는 경우, ② 고용보험을 통해 실업수당을 수급하면서 구직활동을 하여 재취업하는 경우, ③ 실업급여 수급후, 노령연금을 수급하는 경우로 구분할 수 있다. 그러나 만일 국민연금을 수급할 때까지 근로활동을 계속한다면 그림에서 보는 바와 같이 국민연금(I 층), 기업으로부터 퇴직일시금(II 층), 보

험, 은행 등의 개인연금이나 주식, 부동산등의 자산(Ⅲ층) 등으로 충분한 노후생활을 유지할 수 있다.

2) 漸進的 退職制度의 基本構想

노령근로자가 적절한 생계수단 없이 퇴직하게 된다면 당사자뿐만 아니라 생계를 같이하던 부양가족들도 경제적 어려움에 처하게 된다. 더구나 노령근로자의 경우 재취업 기회가 부족하거나, 재취업하더라도 종전보다 낮은 임금수준을 감수해야 되는 경우가 많다. 이와 같은 갑작스런 소득 중단 또는 감소는 사회적 부담을 가중시키게 되고, 고용보험, 연금보험 등의 재정에 부담을 주게 된다. 또한 근로자입장에서도 조기퇴직으로 인한 감액된 조기노령연금 수급은 오히려 생애소득 감소를 재촉하는 결과가 된다.

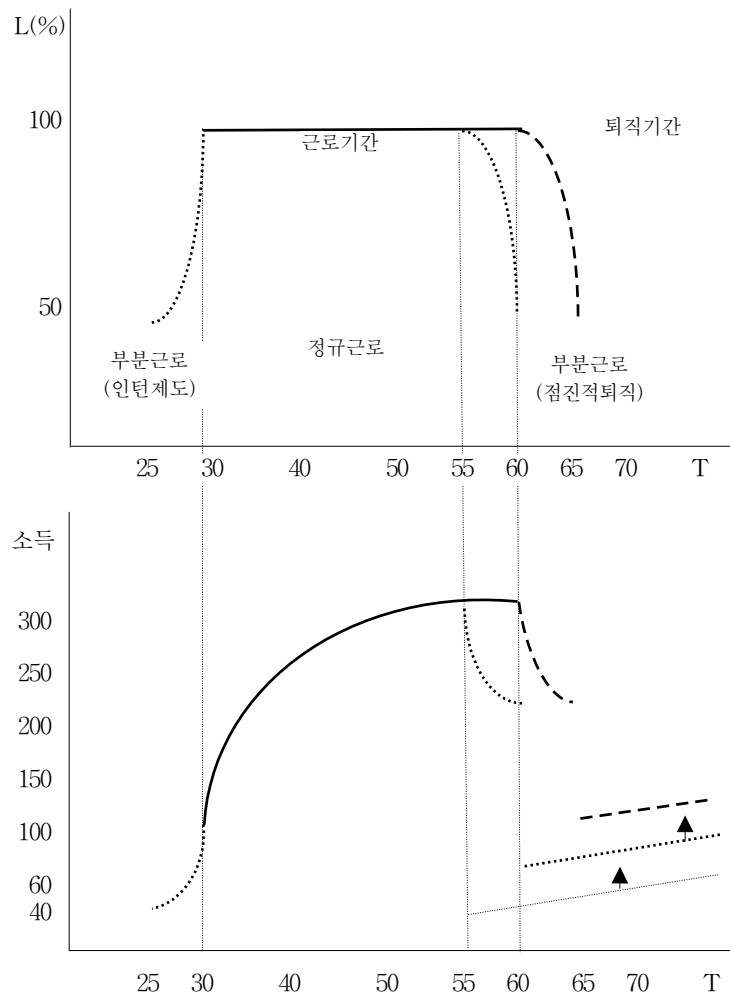
따라서 노령근로자의 경우 갑작스런 퇴직보다는 점진적 퇴직을 통해서 노후를 대비하는 사회정책이 전제되어야 한다. 물론 이와 같은 점진적 퇴직은 노·사·정 모두 이익이 되는 방향으로 고려되어야 할 뿐만 아니라, 현행 제도의 문제점을 보완하는 측면에서 실현 가능한 대안을 모색해야 한다.

(1) 世代間 일자리 配分

최근의 실업시장의 문제는 젊은층의 실업증가, 중고령층의 장기실업증가로 요약될 수 있다. 이를 해결하기 위한 대안으로 조기에 연금을 수령하게 함으로써 노령실업자를 줄이고 젊은 실업자로 대체함으로써 실업률을 떨어뜨릴 수 있다. 그러나 이 같은 전략은 급속하게 진행되는 노령화로 연금재정에 부담을 주기 때문에 장기적인 전략은 아니다. 따라서 최근 대부분의 복지선진국들은 노사협약에 의한 세대간 일자리를 나누는 방향으로 해결해 나가고 있다. [그림 5] 에 제시된 바와 같이 비교적 직업에 대한 확신과 전문지식이 부족한 20대에는 인턴제 등의 부분근로

를 통해 노동시장에 진입하여, 노령연금 수급이 가능한 50대 후반부터는 노령부분근로를 통해 점진적으로 퇴직할 수 있도록 하는 것이다.

[그림 5] 世代間 勤勞時間連帶와 生涯所得의 흐름



노령부분근로는 근로자측면에서 보면, 여가시간의 선택을 자유롭게 함으로써 삶의 질을 개선시킬 수 있으며, 지속적인 사회보장 혜택을 받으면서 충분한 노후소득보장을 준비할 수 있다. 또한 유연한 근로시간 선택을 통해 근로동기를 유발하고, 보다 적은 스트레스로 보다 많은 창조력을 발휘할 수 있다. 그러나 정규근로보다 총소득이 줄고, 보다 적은 연금을 받게 될 수도 있다. 한편, 사용자측면에서 보면, 노령근로자의 생산성 문제를 해결할 수 있다. 즉, 부분근로를 통해 보다 높은 효율성을 유지하면서, 저비용으로 이용할 수 있다. 물론 단점으로는 보다 높은 관리비용, 보다 높은 조정비용이 필요한 경우도 있을 수 있다.

그러므로 노령부분근로는 젊은층의 실업과 조기노령연금 수급자가 증가하는 노동시장상황에서 세대간 일자리를 나누면서 실업자를 줄이고, 또한 연금가입자를 증가시키고, 수급자를 줄임으로써 사회적 부담을 줄이고, 연금제도의 지속가능성을 확보하는 대안이 될 것으로 생각된다. 더구나 고령화사회가 진행되면서 고령노부모의 장기요양이 주요 관심사로 대두되는 상황에서 노령부분근로는 가족·친족들의 간호를 위한 효과적인 대안으로 부상하고 있어 그 필요성이 점차 증대될 것으로 예상된다.

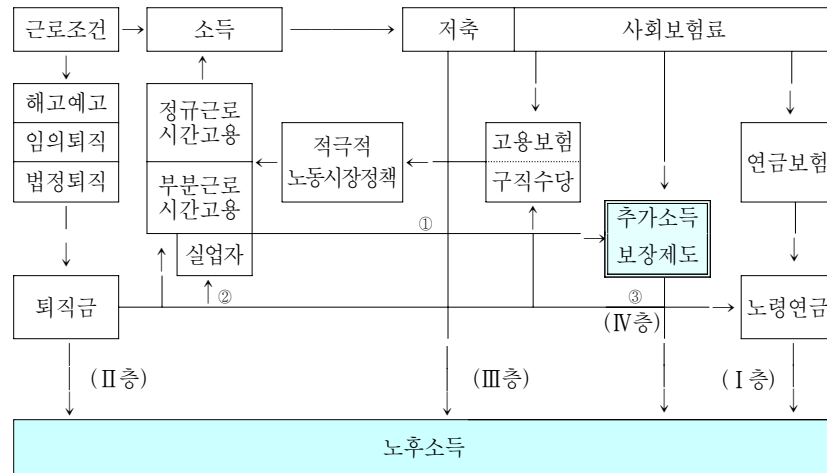
(2) 漸進的 退職을 위한 退職金の 活用

노령근로자의 부분근로를 통한 점진적 퇴직모형의 구체적 실현가능성은 손실된 임금을 어떻게 조달할 것인가에 달려있다. 대부분의 선진국의 경우 실업보험, 연금보험을 통해 해결하고 있지만 이를 위해서는 충분한 보험료부과가 선행되어야 한다. 본 논문에서는 실현 가능한 모형을 구축하기 위해 퇴직금의 2중적 성격을 반영하여 퇴직금의 일부를 개별적으로 적립해나가는 모델을 설정하였다. 즉, 개별적으로 적립된 계정으로부터 갑작스런 노동시장 변화로 50대 이후 부분근로를 하게 되는 경우 손상된 임금을 보상받을 수 있도록 하였다.

노령부분근로시 추가소득보장을 위한 재원으로 기존 퇴직금의 일부를 활용하는 방안은 퇴직금 본래의 기능을 손상시키지 않으면서, 퇴직금의 지불불가능성을 부분적으로 해결할 수 있는 장점이 있다. 따라서 이를 재원으로 부분근로시 충분한 생활을 할 수 있도록 소득을 보전해 줌으로써, 퇴직시점을 늦추고 연금가입기간을 연장시켜 충분한 노후보장을 설계할 수 있도록 한다.

[그림 4]는 사업장 근로자를 위한 소득보장제도를 보여주고 있는데, 제시된 바와 같이 점진적 퇴직을 위한 추가소득보장제도는 노령근로자를 위해 고용보험과 연금보험 사이의 가교역할을 하게 된다. 즉, 실업이나 부분근로의 경우 보상적 성격을 갖게 되고, 완전노령연금 이후에는 현행 연금급여를 보충하는 부가적인 성격을 갖게 된다.

[그림 4] 雇用親和的 追加所得保障制度의 導入



추가소득보장제도는 노동시장에 오래 머물수록 생애소득을 증가시키도록 설계된다. 이 같은 고용 친화적인 소득보장제도의 급여 내용은 그림에 제시된 바와 같이 ① 노령부분근로를 하는 경우에는 손실된 임금

의 보장, ② 고용보험의 구직수당을 소진하고, 일자리를 찾지 못하고 장기실업상태인 경우 실업부조수당, ③ 완전노령연금 수급시점 이후까지 정규근로를 하는 경우에는 일정기간 균등하게 부가연금으로 지급한다.

2. 勤勞者의 退職經路別 生涯所得效果

현행 제도에 국민연금에 가입한 노령근로자가 퇴직에 직면하게 되는 경우, 법으로 보장되어 있는 최소한의 소득보장은 다음과 같이 요약될 수 있다. 해고예고기간은 근속기간, 연령 등과 무관하게 30일이고³⁾, 퇴직시 법정퇴직금으로 근속 년수마다 퇴직전 평균급여 1개월 분을 받도록 근로기준법에서 정하고 있다⁴⁾. 노령실업자의 경우 10년 이상 고용보험에 가입한 경우 최고 240일까지 급여기초일액의 50%를 구직수당으로 수급할 수 있다. 실업급여의 수급기간이 소진된 후에는 국민연금법에서 규정한 노령연금을 수급할 수 있는데 보험료 납부기간이 40년인 경우 평균소득자의 연금수준은 가입기간동안 평균소득의 60%가 되도록 설계되어 있다. 그러나 55세부터 59세까지 수급이 가능한 조기노령연금을 선택하는 경우에는 감액된 수준으로 평생 수급하도록 되어 있어 많은 불이익을 받게 된다.

노령부분근로제도의 도입을 효과적으로 추진하기 위한 대안으로 현행 법정퇴직금의 일부를 강제저축형태로 적립하여 노령근로자가 부분근로 활동을 하는 경우 임금손실분을 보존하는 재원으로 활용하는 것으로 가정하여 개인의 퇴직행태에 따른 생애소득의 변화를 고찰해 보았다.

개인의 퇴직경로는 실업보험을 경유하여 연금시장으로 진입하는 것으로 가정한다. 따라서 최장 240일의 실업급여를 수급한 후 사망시(본고에

3) 대부분의 EU국가들은 근속기간이 길수록, 연령이 높을수록 정리해고기간을 길게 하거나 엄격하게 제한하고 있음.

4) 우리나라와 유사한 퇴직금제도를 두고 있는 이탈리아의 경우에는 근로자가 자발적으로 퇴직(임의퇴직)하는 경우에도 퇴직금을 지불하지만, 오스트리아의 경우 자발적 퇴직시에는 퇴직금을 지불하지 않음.

는 80세)까지 연금급여를 받게 된다. 한편, 퇴직금은 노동시장에서 완전 탈퇴하는 경우 일시금으로 지급하며, 만일 부분근로하는 경우에는 개별 적립계정에서 추가적으로 손실된 임금을 보상받는다. 개별계정의 잔액이 소진되는 경우에는 잔여퇴직금에서 손실된 임금을 보전 받는 것으로 가정하였다. 또한 완전노령연금 지급시까지 정규근로를 하는 경우에는 부가연금으로 국민연금과 함께 5년간 균등지급하는 것으로 하였다. 한편, 노령근로자가 부분근로에 종사하는 동안 퇴직금의 불이익이 없도록 근로시간을 감안하여 근속기간에 삽입된다.

<表 5>는 25세 정규근로시 임금을 100으로 가정하여, 사망시점에서 각 대안별 생애소득(Lifecycle Income) 평가지수를 제시하고 있다. 추계시 사용된 가정과 식은 다음과 같다.

생애소득은 근로활동기간동안의 임금소득, 퇴직시점에서의 법정퇴직금, 고용보험으로부터 지급받는 구직수당, 은퇴기간동안의 국민연금으로 구성된다. 한편, 근로활동은 정규근로, 부분근로로 구분하고, 부분근로는 가정에 따라 20대 후반, 50대 후반에 발생하는 것으로 하였으며, 25~29세까지 연령별로 법정근로시간의 40%, 50%, 60%, 70%, 80%로 점진적으로 확대하는 것으로 가정하였으며, 55~59세는 역으로 80%에서 40%로 점차 감소하는 것으로 가정하였다.

법정퇴직금은 부분근로를 하지 않는 경우(I, III안)에는 퇴직시점에서 일시금으로 지급하는 것으로 하였으며, 50대 후반 부분근로를 하는 경우에는 임금 손실분을 우선적으로 퇴직금의 일부(본고에서는 임金的 3%)를 적립한 개별저축 계정에서 지급하고, 개별 저축계정이 고갈되는 경우에는 잔여퇴직금에서 임금 손실분을 보상받는 것으로 하였다. 이와 같은 이유는 부분근로를 하더라도 기존의 생활수준을 유지하기 위함이다.

$\text{생애소득(Lifecycle Income)} = \text{임금소득(Wage Income)} + \text{퇴직금(Severance Pay)} + \text{구직수당(Job Search Allowance)} + \text{연금소득(Natinal Pension)}$

$$LI = \sum_{g=25}^{R-1} (1+i)^{80-g} W_g + (1+i)^{80-R} (SP_R + JSA_R) + \sum_{g=R}^{80} (1+i)^{80-g'} NP_{g'}$$

단, $W_g = W_{25} \times \prod_{g=25}^{R-1} (1+RWG(g))$,

RWG : 임금상승률, i : 이자율, R : 퇴직연령

$$SP_R = W_{R-1} \times \{(R - E_g) + P_n\}$$

P_n : 부분근로기간년수, E_g : 노동시장진입연령

$$JSA_R = W_{R-1} \times 50\% \times 240/365$$

$$NP_{g'} = 1.8(A+B) \times [1 + 0.05\{(R - E_g) - 20\}] \times \prod_{g=R}^{80} (1+RP(g'))$$

RP : 물가상승률

<表 5> 各 代案別 生涯所得 推計結果

대안	부분근로		퇴직금 기준년수	국민연금 가입기간	평가지수	비고
	20대	50대				
I	없음	없음	25	25	133,079	30세 노동시장 진입, 55세 조기퇴직
II	없음	있음	28	30	170,316	30세 진입, 55~59세 부분근로 58세 이후 기존퇴직금으로 보전, 60세 퇴직
III	없음	없음	30	30	173,069	30세 진입, 60세 퇴직
IV	있음	있음	31	35	196,018	25~29세 부분근로, 55~59세 부분근로, 58세 이후 기존 퇴직금으로 보전, 60세 퇴직
V	있음	없음	33	35	198,771	25~29세 부분근로 60세 퇴직

註: 평가지수 산출시 가정은 임금상승률 5%, 물가상승률 4%, 이자율 4.5%임.

<表 5>의 결과에서 보는 바와 같이 노령부분근로를 통해 연금가입기간을 길게 할수록 생애소득이 큰 것으로 나타났다. 25세에 부분근로를 통해 노동시장에 진입하여 60세까지 정규근로활동의 경우(V안), 25세

이후 부분근로, 50대 후반 노령부분근로를 선택한 VI안이 높게 나타나, 부분근로 없이 현행 제도에 55세 조기노령연금을 수급하는 I안이 가장 낮게 평가되어 V안의 생애소득의 2/3에 불과한 것으로 나타났다.

V. 結論 및 政策建議

본 논문은 소위 50대 중반 이후의 중고령근로자를 위한 점진적 퇴직방안을 제시하고 있다. 이른바 낡은 소득보장문제를 점진적 퇴직을 통해 해결하고자 퇴직금제도의 활용방안을 제시하고 있다.

최근 국민연금법 개정으로 2013년 이후 노령연금 수급연령을 점진적으로 연장하도록 되어있으나, 입법의 미비로 조기노령연금에 관한 연금은 아직 마련되어 있지 않다. 선진국의 경우로 미루어 볼 때, 조기노령연금 수급가능 연령도 동일하게 상향조정할 것으로 예상된다. 이와 같은 경우 선진국의 경우처럼 소득보장제도의 함정이 발생하게 되어 중고령 근로자들에게 적지 않은 문제점으로 대두될 것은 자명한 일이다.

이와 같은 측면에서 노령부분근로를 통한 점진적 퇴직은 노·사·정 모두가 이익이 되는 방향으로 이용할 수 있을 것으로 사료된다. 우선 근로자 측면에서 보면 근로기간을 늘리면서 연금가입기간을 확보하여 생애소득을 크게 할 수 있고, 사용자 측면에서는 전문적이고 숙련된 근로자를 보유함으로써 급격한 인적자원의 손실을 막을 수 있을 뿐만 아니라 일시적인 퇴직금지급으로 인한 재정부담을 줄일 수도 있을 것이다. 또한 정부측에서 보면 조기 연금수급자를 예방하고, 연금가입자를 확보함으로써 연금재정 안정에도 도움을 줄 것이다. 또한 노령 빈곤층을 사전에 예방하는 효과도 있다.

현행 연금제도는 가입기간을 최대한 유지할 때만이 충분한 소득대체

을 보장한다. 그러므로 이를 보장받기 위해서는 노동시장에 오랫동안 머물러야 한다. 그러나 작금의 노동시장상황은 그렇지 못하다. 따라서 국민연금법상의 60% 소득대체율은 단지 상징적인 의미만 갖고 있을 뿐이며, 기타 공적연금과의 형평성 부재는 향후 노령계층간의 연금소득 불평등을 초래하게 될 것이다. 따라서 실업기간, 자녀 양육기간이나 군복무기간 등에 대한 정책적 고려가 선행되어야 한다.

저출산, 평균수명의 연장으로 노령화 속도가 빠르게 진행되고 있는 상황에서 노인인을 위해 고용과 연계된 소득보장제도의 확립은 필연적이다. 노령부분근로는 젊은 세대와의 일자리 배분, 고령부모의 개호를 위한 대안이 될 수 있다. 그러므로 노령부분근로를 통한 점진적 퇴직을 활성화함으로써 연금재정의 건전성을 확보함과 동시에, 충분한 노후소득을 보장받을 수 있도록 소득보장제도의 틀을 체계적으로 갖추어 나가야 할 것이다.

參 考 文 獻

- 김수봉, 『EU국가들의 연금개혁동향과 국민연금의 향후 과제』, 『보건복지포럼』, 한국보건사회연구원, 2002.
- 윤석명 외, 『공적연금과 사적연금의 균형적 발전방안』, 한국보건사회연구원, 1999.
- 백화종·김수봉, 『국민연금의 경제적 파급효과(I) -거시계량모형 시뮬레이션-』, 한국보건사회연구원, 2001.
- Boskin, M.J, "Social Security and Retirement Decision", *NBER Working Paper* No. 107, 1975.
- Burbidge, J.B. and A.L. Robb, "Pensions and Retirement Behavior", *Canadian Journal of Economics*, 1980.

- Delsen, Lei/Geneviève Reday-Mulvey, "Micro issues and Policies", *Gradual Retirement in the OECD Countries: Macro and Micro Issues and Policies*, Paris 1997.
- Einnar Overbye, "Das Ausscheiden aus der Erwerbsbevölkerung - eine Multiple-choice-Übung?", *Sozialer Schutz in Europa Veränderung und Herausforderungen*, Alessandre Bosco, Martin Hatsebaut(Hrsg), Schüren, 1998.
- EU, "The Future Evolution of Social Protection from a Long-Term Point of View: Safe and Sustainable Pensions", 2000.
- Gruber, Jonathan/Wise, David: "Social Security Programs and Retirement around the World", *NBER Working Paper* No. 6143, 1997.
- Kotlikoff, L.J., "Testing the Theory of Social Security and Life Cycle Accumulation", *American Economic Review*, Vol.69, No.3 1979.
- Lazear, Edward P., "Retirement from the Labor Force", *Handbook of Labor Economics*, Vol.I, 1986.
- Schulte, Bernd, "Alternde Gesellschaft und die Anforderungen an die sozialen Sicherungssysteme und ihre verschiedenen Instituten", *Demographischer Wandel in der europäischen Dimension und Prospektive*, Hrsg.: Eckart, Karl/Grundmann, Siegfried, Berlin 1997.
- Sheshinski, E., "A Model of Social Security and Retirement Decision", *Journal of public Economics*, 1978.

Summary

Reconstruction of Severance Pay System towards Gradual Retirement

Soobong Kim

This research focuses on both how the stability of national pension finance will be sustained and how the worker will receive the sufficient income guarantee in the aging society. When an older worker suddenly retires without sufficient financial means, he and his family are likely to be under economic difficulties. Moreover, if the older worker has little chance of re-employment, he and the family may fall in long-term unemployment, which will increase the social burden.

Between the age of 55~65 the worker can pass gradually to partial work and gets partial income guarantee to complete his income. This could be seen as a 'Win-Win-Win strategy' in the national economy. The worker will have more working time in the firm and increase the life-cycle income and be healthier now than before. Partial work is very convenient to the employers from managerial point of view. The employer could maintain an experienced and skilled worker with relatively low cost. Undoubtedly, the government can reduce the social cost and prevent old age poverty.

In order to have sufficient pension benefits, the worker must stay in the labor market as long as possible. Labor market conditions, however, are becoming increasingly volatile, and without a 40-year working period, the worker will not be able to expect the statutory income replacement rate of 60%. This will raise the

problem of inequity between the National Pension and other public pension schemes. For these reasons, unemployment, child-fostering, and military service etc., should be considered as contribution period.

In an aging society we need a work-oriented income security system for workers in their fifties. Part-time work may be an alternative for job-sharing between the young and older generations and even for long-term care for elderly parents. Gradual retirement and postponement of retirement will help solve the financial problem of the pension schemes in the long run and improve post-retirement living standards.