반시대적인 한국의 정년제도, 이제는 개혁해야

방하남 (한국노동연구원 선임연구위원)

지금 프랑스, 독일, 영국 등 유럽의 주요 선진국가들에서는 정년연장과 관련하여 정책적 논의와 사회적 반응이 한창 뜨겁게 진행되고 있다. 최근 프랑스에서 정부가 근로자들의 정년을 연장하려고 하자 노동조합과 직능단체들이 들고일어나 격렬한 반대시위를 벌인 것을 기사를 통해 듣고 우리나라 근로자들은 어안이 벙벙할 수밖에 없었을 것이다. 왜냐하면 우리나라 기업들의 평균 정년은 57세이고 그나마 짧은 정년도 채우지 못하고 53세 전후로 해서 대부분 평생직장을 떠나야 하기 때문이다. 더 오래 일하고 싶어도 일할 수 있는 기회가 주어지지 않아 노후준비가 어려운 것이 우리의 현실이다. 이러한 배경에서 이번 호에서는 최근에 이루어지고 있는 선진국에서의 정년연장 관련 정책적 논의와 사회적 의미를 특집 주제로 다루고 있다.

정년의 연장은 생산가능인구가 보다 오랜 기간 동안 소득활동을 할 수 있도록 함으로써 사회보험의 기여자와 기여 기간을 늘리는 효과가 있기 때문에 정년제도의 개혁은 프랑스의 예에서 발견되는 것처럼 연금제도의 개혁과 긴밀하게 연계되어 있다. 기대수명의 계속적인 증가와 이에 따른 고령인구의 증가로 인하여 대부분의 서구 국가들에서는 연금재정에 압박이 갈수록 커져서 정년을 연장할 수밖에 없는 상태에 이르게 된 것이다.

프랑스 정부가 발표한 정년연장 예비법안에 따르면 현재 60세인 정년을 2011년부터 한 해에 4개월씩 연장하여 2018년까지 62세로 연장하고 연금 수급이 가능한 연령을 현재 65세에서 67세로 연장하는 방안을 골자로 하고 있다. 독일의 경우도 지난 여름 정년연장이 정치적으로나 사회적

으로 뜨거운 논란의 주제가 되었는데 이는 지난 정부(2007년)에서 확정된 '정년 67세 방안'이 2012년부터 시행에 들어갈 계획이기 때문이다. 본 법안에 따르면 법정 정년연령을 2012년부터 시작해서 2029년까지 단계적으로 65세에서 67세로 연장하도록 되어 있다.

정년제도와 정년의 규정은 사회보장제도의 지속가능성과 재정안정을 위해서도 중요한 사회적 이슈이지만 보다 근본적으로는 고용상 연령차별의 문제와도 직접적으로 연결되어 있다. 기업에서 일정 연령으로 정년을 정하고 그 정년에 이르면 강제적으로 퇴직을 하도록 하는 강제정년제도가 연령차별적인 요소가 강하다는 사회적 인식이 갈수록 강해지고 있는 것이다. 이러한 철학에 근거하여 가장 시장주의적 사회정책을 추구하는 미국에서도 이미 1967년에 65세 미만의 강제퇴직을 연방정부 차원에서 금지한 이후 1978년에는 강제퇴직연령의 하한이 70세로 상향 조정되었고, 1986년에는 연령에 기반한 강제퇴직제도를 법적으로 완전히 폐지하였다. 같은 맥락에서 영국도 2006년에 연령차별금지법(Employment Equality (Age) Regulation 2006)을 제정함으로써 정년 설정은 객관적 정당성이 없는 한 동법상의 연령차별로 간주하게 되었다. 단, 65세 이상의 정년 설정은 그 예외로 설정하고 있고, 동시에 근로자가 정년퇴직 이후 계속 근무를 신청할 수 있는 권리와 그에 대한 사용자의 고려 의무를 제도화하고 있다.

가까운 일본의 경우도 공적연금의 수급개시연령의 단계적 상향 조정(60세→65세)과 연계하여 우선, 1994년 고연령자고용안정법을 개정하여 60세 정년을 의무화하였고(60세 미만 정년제 금지), 이어서 2004년 고연령자고용안정법 개정에서는 65세까지의 단계적인 고령자 고용안정 확보를 위해 고연령자고용확보조치(정년연장, 정년폐지 또는 계속고용제도의 도입)의 실시를 의무화하였다.

경제사회의 발전 단계나 국제적 추세로 볼 때 이제 우리도 연령을 기준으로 하는 강제퇴직이나 조기퇴직 등의 관행에 대해 고용관계상 연령차별이라는 사회적 기준을 마련할 때가 되었다. 평균 57세라는 우리나라 기업의 강제정년퇴직제도는 가장 비합리적이고 반시대적인 과거의 유산이다. 이는 고령화 시대의 인력의 활용 측면에서나 '활력 있는 노령화(active ageing)'라는 정책목표 측면에서 볼 때 모두 그 정당성과 합리성이 취약하다. 따라서 현재 선진국보다 더 급속한 고령화의 위험에 처한 우리도 하루 빨리 평균수명 60세였던 개발경제시대의 굵고 짧은 근로생애

를 평균 수명 80세인 21세기에 맞는 가늘고 긴 근로생애로 바꾸어야 한다.

그러기 위해서는 50대 정년퇴직을 가정하고 있는 현재의 임금직무체계를 개선하여 연령이 아닌 직무와 성과에 따라 보상을 받고 적어도 현재 국민연금의 공식 수급연령인 60세까지는 안정되게 일을 할 수 있는 고용구조를 정착시켜야 한다. 아울러 향후 국민연금의 수급연령이 2013년부터는 61세로 연장되고 이후 매 5년마다 1세씩 증가하여 65세까지 상향 조정될 예정인 바 법정 최소 정년도 이에 연동하여 조정될 수 있도록 하고 이에 따른 임금직무체계의 개선과 고용연장비용의 사회적 분담 방안에 대해 사회적 논의와 합의를 적극적으로 추진해 나가야 할 것이다. KLI