

고령자 고용안정을 위한 점진적 퇴직제도

방 하 남*

지금 전 세계적으로 인구고령화와 경제성장 그리고 복지의 미래에 대한 정책적 고민이 깊어가고 있다. 인구고령화가 생산인력의 고령화로 이어지고, 이는 다시 경제성장에 부정적인 영향을 미치게 될 것이라는 우려가 많다. 아울러 인구고령화는 한 경제시스템에서 생산인구의 비중은 낮추고 노령부양비는 높임으로써 과도한 복지비용의 지출을 초래하여 전체적으로 공공재정에 적신호를 가져오게 될 위험이 높다는 것이 OECD나 EU 국가들에서 공통적으로 지적되고 있는 사항이다.

우리나라의 경우 인구고령화가 경제사회에 어떤 영향을 미치게 될 것인가? 통계자료에 따르면, 우리나라 인구고령화는 향후 10여년 간은 인구와 노동력의 절대 규모가 현재에 비해 감소하지 않는 상태에서 진행될 것이지만 그 이후에는 지속적인 감소가 전망되고 있다. 어떤 시나리오를 따르든지 인구와 노동력의 고령화는 바뀌지 않을 태세이다. 이에 따라 한국의 노동시장, 나아가 한국경제는 향후 다양한 측면에서의 조정과정을 거쳐나가야 할 것으로 본다. 고령자의 비중이 증가함에 따라 소비재의 수요도 고령자 중심으로 바뀔 것이며 수요 구조의 변화에 따라 산업·생산구조도 재편되어 갈 전망이다. 선진 고령국가들의 경우처럼 한국의 경우도 출산율의 저하가 인구의 고령화에 상당한 역할을 하게 됨에 따라 노동시장뿐만 아니라 거시경제에도 여러 가지 측면에서 상당한 영향을 미칠 것으로 판단된다.

따라서 향후 중요한 정책과제는 인구고령화에 따른 노동력의 감소와 고령화에 성공적으로 대처하고 정책대안을 찾음으로써 지속가능한 성장의 궤도에 진입하는 것일 것이다. 그러나 이미 잘 알려진 대로 우리나라 고령자 노동시장은 기업에서의 강제 조기퇴직과 시장에서의 늦은 은퇴로 특징지어진다. 특별히 기업에서의 강제퇴직제도는 근로생애 말기에 고령근로자들이 부딪히게 되는 제도적인 벽이며 중고령시기의 고용과 소득을 불안정하게 만드는 결정적인 요인이다. 그러나 인구와 노동력의 고령화와 함께 조만간 중고령 근로자들의 인사관리 문제, 특히 고용과 보상 그리고 퇴직문제가 기업차원에서나, 사회차원에서나 심각한 문제로 떠오를 것으로 예상된다.

* 한국노동연구원 선임연구위원(phang@kli.re.kr).

경직적인 정년퇴직제도에 대한 하나의 대안으로 떠오르고 있는 이슈가 점진적 퇴직(은퇴)제도이다. 점진적 퇴직(은퇴)제도는 정년을 전·후로 하여 일정 연령 시점 이후에는 근로시간을 부분적으로 줄이는 대신, 줄어드는 임금에 대해서 고용보험이나 공적연금에서 부분연금의 형태로 줄어든 소득을 지원하는 제도이다. 이러한 점진적 퇴직제도는 개인별로 육체적 부담이나 건강의 손상 없이 보다 오랜 기간 경제활동에 참여할 수 있는 환경을 조성해 줄 수 있다는 점에서 최근 EU가 고령사회에 대비한 정책목표로 제시한 바 있는 ‘활기찬 노령’ 그리고 ‘근로생활에 있어서 인간성 회복’에 부합될 수 있을 것으로 판단되고 있다.

고령화 사회에 대비하여 고령자의 고용연장을 위한 이러한 제도적 지원방안은 우리나라는 물론 세계의 대다수 국가들에서도 중요한 정책적 관심사로 다루어지고 있다. EU에 따르면, 회원 국가들이 고령자의 퇴직연령을 5세 정도 연장할 수 있다면 장차 인구구조의 급속한 고령화에도 불구하고 현재와 같은 규모의 연금재정과 보험료 수준을 유지할 수 있을 것으로 전망되고 있다. 고령자들을 정년에 도달하여 전격적으로 퇴직시키기보다는 퇴직 시점 이전부터 정년 이후 일정 시점까지 점진적으로 은퇴를 준비하게 하는 이른바 점진적 퇴직, 혹은 넓은 의미에서의 점진적 은퇴는 고령자들이 정년퇴직 과정에서 겪게 되는 급격한 소득의 감소를 완화시켜줄 뿐만이 아니라 고령자들이 보유하고 있는 인적자원을 효율적으로 사용할 수도 있다는 긍정적 측면도 갖고 있다. 또한 직장간 기술의 대체성이 완벽하지 않으므로 근로자는 임금률의 하락 없이 생애 주된 직장에서 보다 장기간의 고용안정을 누릴 수 있으며, 고용주의 입장에서는 숙련근로자를 채용이나 훈련비용 같은 추가적인 비용의 지불 없이 계속 고용할 수 있는 장점이 있다고 볼 수 있다.

그러나 이러한 제도를 법제화하고 기업현실에서 작동할 수 있도록 하는 데는 몇 가지 선결조건들이 충족되어야 할 것이다. 무엇보다 임금직무체계의 합리화를 통해 고용의 연장이 기업 측의 일방적인 비용증가로 이어지지 않도록 해야 할 것이다. 연령이 증가할수록 임금과 생산성의 간격이 커져간다면 고령자의 고용연장을 위한 어떤 법제도도 지속가능하지 않을 것이기 때문이다. 이를 위해서는 중고령자들의 직무능력 유지를 위한 훈련과 연장된 정년을 기초로 하는 임금직무의 재설계 방안 등이 기업현실에 맞게 발전되어야 할 것이며, 이를 위한 정책적 지원이 구체화되어야 할 것이다. **KLI**