

중장년층의 고용불안과 정년연장

금 재 호*

I. 머리말

베이비붐 세대의 고령화에 따라 이들의 고용불안 및 빈곤이 사회적 문제로 대두되고 있다. 통상 베이비붐 세대는 1955~1963년 사이에 태어난 사람들을 일컫고 있으며, 2010년의 인구총조사에 의하면 이 기간에 태어난 것으로 간주되는 만 47~55세 인구는 6,950천 명으로 전체 인구의 14.3%를 차지하고 있다. 문제는 이들의 앞 세대인 만 56~64세 인구가 4,286천 명으로 베이비붐 세대가 무려 62.1%나 더 많다는 것이다. 지금 베이비붐 세대들이 정년퇴직을 하기 시작하고 있으며, 이들의 정년퇴직은 소비, 저축, 부동산, 가족 관계 등 사회·경제의 전반에 걸쳐 엄청난 충격을 가져올 것으로 우려된다. 특히 이들의 고용불안과 빈곤문제를 제대로 해결하지 못할 경우 복지지출의 증가에 따른 재정적자가 우려되며, 이는 경제성장의 잠재력을 훼손하고 세대간 갈등을 심화시킬 위험성이 있다.

〈표 1〉 연령대별 인구 규모 : 2010년

(단위: 천 명, %)

	연령대				모든 인구
	15~29세 (1981-1995)	30~46세 (1964-1980)	47~55세 (1955-1963)	56~64세 (1946-1954)	
남 성	5,254(21.7)	6,793(28.1)	3,462(14.3)	2,093(8.7)	24,167(100.0)
여 성	4,778(19.6)	6,717(27.5)	3,488(14.3)	2,193(9.0)	24,413(100.0)
전 체	10,033(20.7)	13,510(27.8)	6,950(14.3)	4,286(8.8)	48,580(100.0)

주: ()안의 값은 비중임.
 자료: 통계청(2011), 『2010 인구총조사』.

* 한국노동연구원 선임연구위원(keum@kli.re.kr).

정년과 관련되어 주요 선진국들이 정년을 법제화하고 있는 반면, 한국은 기업이 자체적으로 정년을 결정하도록 하여 정년보장에 대한 법·제도적 보호장치가 취약한 실정이다. 단지 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」에서 “사업주가 정년을 정하는 경우 그 정년이 60세 이상이 되도록 노력하여야 한다”는 노력의무 조항만이 있다. 이에 따라 대부분의 기업에서는 정년을 60세 미만으로 정하고 있을 뿐만 아니라 흔히 정년이 제대로 지켜지지도 않는다. 2010년의 경우 300인 이상 사업장의 평균정년은 57.4세로 2003년의 56.7세와 별 차이가 없으며 명예퇴직 등으로 일찍 그만두는 사람들을 감안하면 실제 퇴직연령은 53세를 약간 넘는 수준이다.

선진국의 근로자들은 20대 초반에 취업하면 은퇴할 때까지 40년 이상을 같은 직장에서 근무하는 것이 일반적이다. 그러나 한국의 근로자들은 20대 중·후반에 취업하여 50대 초반이면 직장을 떠나게 된다. 이처럼 한국의 근로자들이 선진국에 비해 10년 이상 짧게 ‘생애의 주된 직장’에 근무함에 따라 사회적 불안과 갈등이 심화되고 빈곤의 위험이 높아진다. 선진국의 근로자가 40년 이상을 같은 직장에서 근무하면서 자녀양육, 주택마련, 노후준비와 같은 문제를 해결하는 반면, 한국의 근로자는 30년도 안되는 짧은 기간 동안 이러한 문제를 해결하여야 한다. 이는 한국의 근로자들이 왜 그렇게 조급하고 여유가 없는지를 부분적으로 설명하여 준다.

중장년층의¹⁾ 고용불안에 대응하기 위해 정부는 임금피크제 등을 통해 정년연장을 지원하고 있지만 그 성과는 기대에 못미치고 있는 것이 사실이다. 더구나 2013년부터 국민연금의 수급연령이 60세에서 61세로 연장됨에 따라 베이비붐 세대를 포함한 중·고령자의 생계불안과 이에 따른 양극화는 더욱 심화될 것으로 보인다.²⁾

이 글에서는 중장년층의 고용불안 및 빈곤의 위험성을 평가하고 이를 예방하기 위한 방안으로 정년연장을 제안한다. 정년연장을 통해 베이비붐 세대는 보다 안정적인 노후준비로 고령화 시대에 대비할 수 있다. 이들의 고용불안과 빈곤의 위험성은 이미 시작된 문제이다. 정년연장 및 법제화와 같은 제도적 변화는 즉각 실시할 수 있는 것이 아니고 수년간에 걸친 단계적·점진적 도입이 불가피하다. 따라서 정년연장에 대한 사회적 동의와 정책설계가 시급하다.

구체적으로 제Ⅱ장에서는 중장년층이 당면하고 있는 고용불안을 논의하고, 제Ⅲ장에서는 이들의 소득저하 및 빈곤의 위험성을 다룬다. 제Ⅳ장에서는 정년과 관련된 외국의 사례를 소개하며, 제Ⅴ장에서는 정년연장과 관련되어 제기되는 ‘청년과 중장년층의 고용 대체’ 문제와 정년연장에 따른 기업 인건비 부담의 증가를 어떻게 해결하는가의 두 가지

1) 중장년층에 대한 정의는 아직 명확하지 않은데, 여기에서는 45~59세 사이의 인구를 중장년층으로 정의한다.

2) 국민연금에서는 2013년부터 매 5년마다 수급개시연령을 1년씩 연장하는 계획을 가지고 있다. 이에 2018년 62세, 2023년 63세, 2028년 64세, 2032년 65세로 수급개시연령이 늦추어진다.

문제에 대해 의견을 제시한다. 마지막으로 제VI장에서는 정년연장의 기대효과를 설명하기로 한다.

II. 중장년층의 고용불안

베이비붐 세대의 고용률이 낮은 것은 아니다. 통계청의 『경제활동인구조사』에 의하면 2010년 현재 베이비붐 세대로 볼 수 있는 만 47~55세 인구의 고용률은 75.5%로 다른 연령계층과 비교하여 결코 낮지 않다. 특히 남성은 88.9%가 취업을 하고 있었다. 문제는 이들이 50대 후반으로 접어들면서 발생한다. 베이비붐 세대의 선두인 1955년생이 56세인 점을 감안할 때 이들의 고용불안은 이미 시작되었다고 할 수 있다.

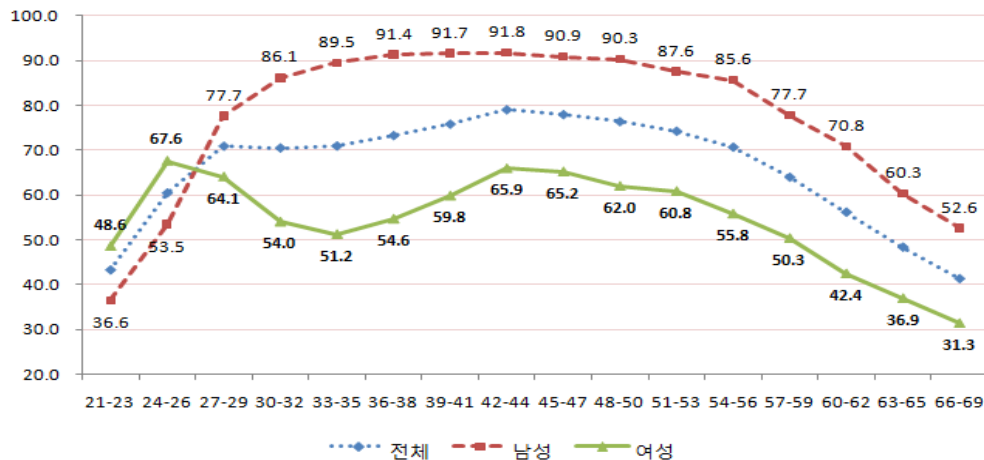
〈표 2〉 연령대별 고용률 : 2010년

(단위 : %)

	연령대(2010년 기준)				15세 이상 모든 인구
	15~29세 (1981~1995)	30~46세 (1964~1980)	47~55세 (1955~1963)	56~64세 (1946~1954)	
남 성	36.5	90.1	88.9	74.7	70.1
여 성	41.2	57.9	61.8	46.4	47.8
전 체	38.9	74.3	75.5	60.3	58.7

자료 : 통계청(2010), 『경제활동인구조사』 원자료.

〈그림 1〉 연령대별 고용률의 추이 : 2010년



자료 : 통계청(2010), 『경제활동인구조사』 원자료.

한국의 중장년층은 50대 중반 이후 상당한 고용불안을 겪고 있다. [그림 1]에서 남성의 고용률은 56세를 기점으로 급격하게 낮아지고 있으며, 여성도 53세 이후 고용률이 큰 폭으로 하락하고 있다.

50대 중반 이후 고용률이 하락하고 있다는 것은 미취업자, 특히 취업을 포기한 비경제활동인구의 비중이 높아진다는 것을 의미한다. 『경제활동인구조사』에서는 취업을 희망하지만 구직활동을 하지 않은 비경제활동인구를 대상으로 구직포기의 이유를 묻고 있는데,³⁾ <표 3>과 같이 대부분의 사람들이 ‘이전에 찾아보았지만 일거리가 없었기 때문에’, ‘원하는 임금이나 근로조건에 맞는 일자리가 없을 것 같아서’, ‘근처에 일자리가 없을 것 같아서’와 같이 일자리를 찾기 어려워 구직활동을 포기하고 있었다.⁴⁾

〈표 3〉 취업의사 있는 50대 비경제활동인구의 구직포기 이유 : 2010년

(단위 : %)

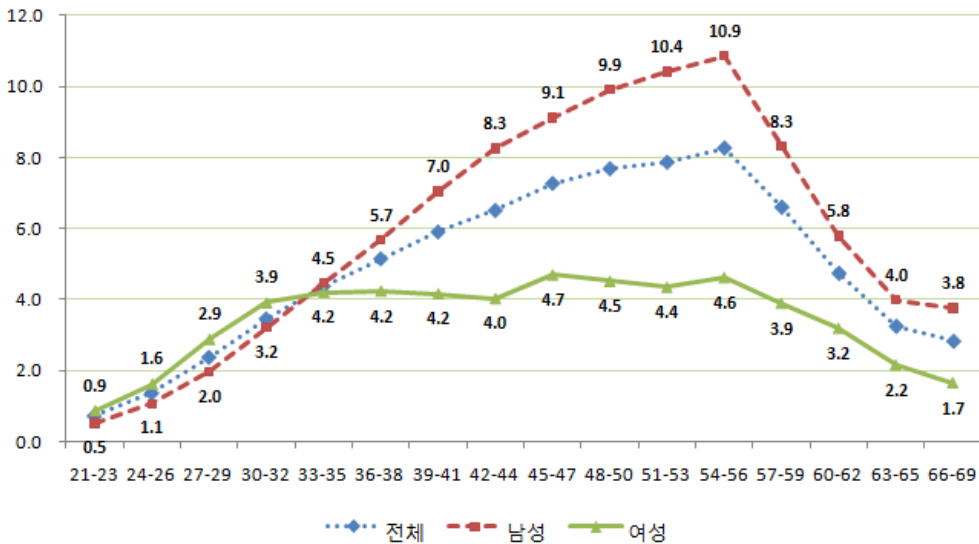
	남 성	여 성	전 체
1. 전공이나 경력에 맞는 일자리가 없을 것 같아서	12.5	2.7	8.0
2. 원하는 임금, 근로조건에 맞는 일자리가 없을 것 같아서	21.0	19.0	20.1
3. 근처(주변)에 일자리가 없을 것 같아서	17.0	18.4	17.7
4. 교육, 기술, 경험이 부족해서	1.8	1.1	1.5
5. 나이가 너무 어리거나 많다고 고용주가 생각할 것 같아	4.8	15.4	9.7
6. 이전에 찾아보았지만 일거리가 없었기 때문에	32.5	19.7	26.6
7. 육아	0.0	1.3	0.6
8. 가사	0.0	11.8	5.5
9. 통학	0.0	0.1	0.1
10. 심신장애	2.1	0.5	1.4
11. 기타	8.3	9.9	9.0
전 체	100.0	100.0	100.0

자료 : 통계청(2010), 『경제활동인구조사』 원자료.

50대 중반 이후 고용률이 낮아지는 것은 주로 퇴직에 기인한다. 『경제활동인구조사』에서는 직장을 그만둔지 1년 미만이 되는 미취업자를 대상으로 이직사유를 묻고 있다. 2010년도 상용직 임금근로자로 근무하다가 그만둔 50대 남성의 경우 ‘정년퇴직, 연로’가 20.0%, ‘명예·조기퇴직, 정리해고’가 26.2%로 이직사유의 절반에 가까웠다. 특히 ‘개인·가족관련 이유’가 22.8%에 달하였는데, 이들 중 상당수는 사실상 강제퇴직일 가능성이 있다.

- 3) 구체적으로 지난주에 직장을 원하였지만 지난 4주 내에 직장을 구하지 않은 이유가 무엇인지를 질문하고 있다.
- 4) 취업의사 있는 40대 비경제활동인구와 비교하면 40대에서는 ‘원하는 임금이나 근로조건에 맞는 일자리가 없을 것 같아서’라는 응답이 가장 많았다.

[그림 2] 임금근로자의 연령대별 평균근속기간(년) 분포 : 2010년



자료 : 통계청(2010), 『경제활동인구조사』 원자료.

퇴직한 근로자의 대다수가 재취업을 함에 따라 [그림 2]와 같이 임금근로자의 평균근속기간도 크게 낮아진다.⁵⁾ 임금근로자의 평균근속기간이 하락하였다는 사실은 임금근로자의 상당수가 퇴직하여 새 직장에 취업하고 있음을 시사한다. 현경애(2011)의 연구에서도 남성 베이비붐 세대의 36.7%와 여성의 48.5%는 ‘생애 주된 직업에서의 퇴직경험’이 있는 것으로 나타났다.

Ⅲ. 일자리 질과 임금의 저하

그러나 재취업한 직장의 고용형태가 많은 경우 비정규직으로 임금수준이 낮아 근로빈곤의 위험에 노출되어 있다. [그림 3]과 같이 2010년 8월의 경우 남성 임금근로자 중 비정규직 비중은 51~53세의 26.4%에서 60~62세에는 56.3%로 급증하고 있다. 또한 퇴직자나 고용불안을 느끼는 50대 직장인들이 자영업을 시작하지만 사업에 실패하거나 심한 경우 신용불량자로 전락하는 경우가 흔한 것으로 여겨진다.

5) 여기에서의 평균근속기간은 직장을 그만둔 근로자의 평균근속기간이 아니라 현재 근무하고 있는 근로자들의 평균근속기간이다.

<표 4> 직장이동에 따른 고용형태의 변화: 1998~2007년

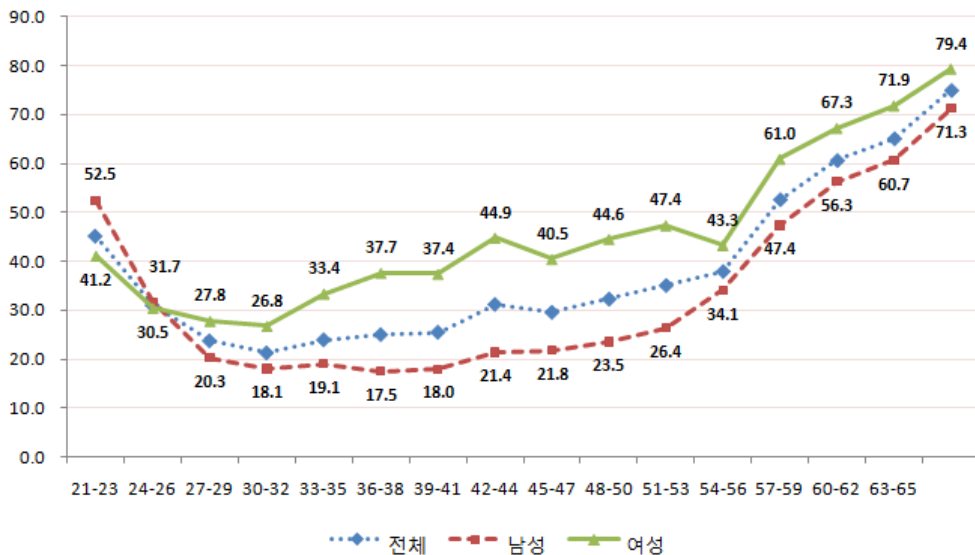
(단위: %)

이전 직장의 고용형태		새 직장의 고용형태		
		정규직	비정규직	자영업
30대	정규직	63.9	16.6	19.5
	비정규직	34.2	45.3	20.5
40대	정규직	51.8	19.9	28.3
	비정규직	25.2	56.9	17.9
50대	정규직	50.4	27.7	21.9
	비정규직	20.2	67.6	12.2
60대	정규직	46.6	37.2	16.2
	비정규직	14.2	75.5	10.3

자료: 한국노동연구원, 『한국노동패널조사』 원자료.

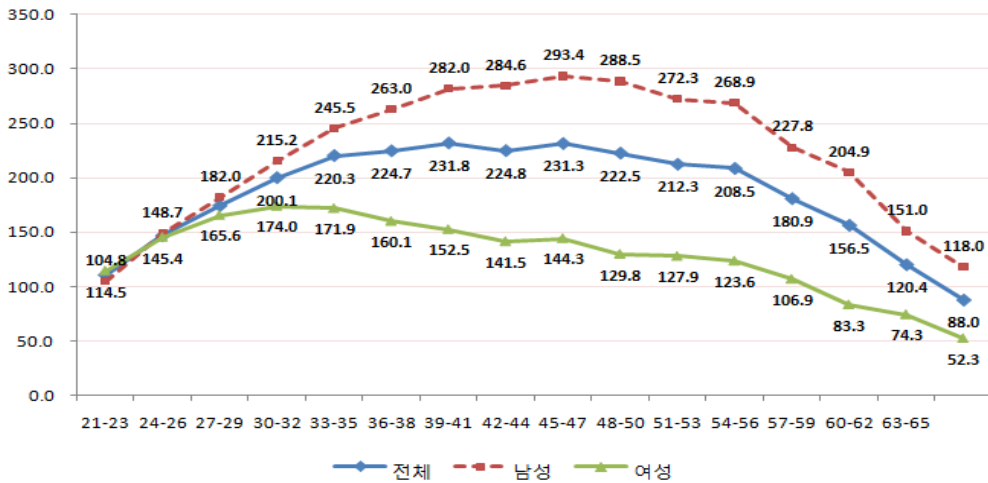
한국노동패널조사를 이용하여 1998~2007년 사이에 이직한 임금근로자들이 재취업한 직장의 고용형태를 살펴보면 <표 4>처럼 30, 40대와 비교하여 50대에서는 정규직에서 정규직으로 수평이동하는 비중이 감소하는 반면, 비정규직으로 이동한 비중이 늘어나고 있었다. 이와 동일하게 비정규직에서 정규직으로 이동하는 비율도 30, 40대와 비교하여 50대에서 줄어들고 있음을 알 수 있다.

[그림 3] 임금근로자 중 비정규직의 비중: 2010년 8월



자료: 통계청(2010), 『경제활동인구조사 근로형태별 부가조사』 원자료.

[그림 4] 임금근로자의 연령대별 월평균 임금 : 2010년 8월



자료 : 통계청(2010), 『경제활동인구조사 근로형태별 부가조사』 원자료.

50대 재취업하는 근로자들의 고용형태가 악화됨에 따라 이들이 근로빈곤에 빠질 위험성이 높아지게 된다. [그림 4]와 같이 2010년 8월의 경우 남성 임금근로자의 월평균 임금은 45~47세에 정점을 이룬 뒤 줄어들기 시작하는데, 특히 56세 이후 현저하게 낮아지기 시작한다. 구체적으로 54~56세와 57~59세 사이에 남성의 임금은 15.3%나 줄어들었으며, 이는 여성의 경우에도 마찬가지여서 임금이 13.5%나 감소하고 있다.

재취업으로 임금이 하락하는 현상은 한국노동패널조사에서도 발견된다. 1998~2007년 사이 임금근로에서 임금근로로 직장을 이동한 개인을 대상으로 임금의 변화를 살펴보면 <표 5>와 같이 30대에서는 직장이동을 통해 임금상승을 기대할 수 있지만 50대 이후에는 재취업 직장의 임금수준이 이전 직장에 비해 크게 낮아진다.

또한 2008년의 한국노동패널조사를 이용하여 상대빈곤율⁶⁾ 계산하면 가구주의 연령대에 따라 40대에 10.5%이었던 빈곤가구의 비율은 50대에 14.4%로 높아지며 60대에 가서는 31.4% 수준까지 높아지고 있었다.⁷⁾ 이러한 결과는 50대가 인생의 전환기로 재취업이 어렵고, 재취업에 성공하더라도 일자리의 질이 낮아 빈곤에 빠질 위험성이 높다는 점을 다시 한번 확인하고 있다. 지금은 비록 베이비붐 세대의 대부분이 실직과 빈곤의 위험에서 벗어나 있지만 조만간 실직의 아픔과 빈곤이 이들에게 실질적 위협으로 다가올 것이다.

6) 월평균 가구총소득을 가구균등화지수($=\sqrt{n}$, n 은 가구원수)로 나눈 값을 기준으로 상대빈곤율을 계산하였다. 그리고 상대빈곤가구는 가구균등화지수로 나눈 가구소득이 중위값의 1/2에 미치지 못하는 가구이다.

7) 가구주가 20대인 가구의 상대빈곤율은 14.0%, 30대는 6.4%로 나타났으며, 전체적으로는 21.1%의 가구가 빈곤상태에 있는 것으로 조사되었다.

〈표 5〉 직장이동에 따른 임금의 변화 : 1998~2007년

(단위 : 만 원)

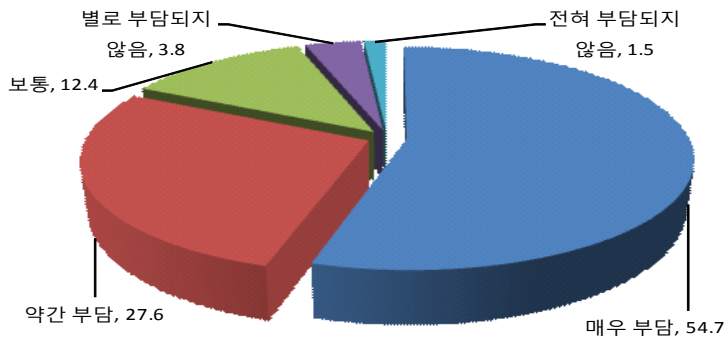
	월평균 임금(2005년 기준)		
	이전 직장	새 직장	증감액
30대	134.0	142.7	13.0
40대	124.1	121.3	3.9
50대	116.0	105.7	-3.1
60대	82.5	74.3	-4.4

주 : 증감액은 개인별 증감액을 평균한 값이며, 연도효과를 배제하기 위해 2005년도를 100으로 하는 소비자물가지수로 임금을 조정하였음.

자료 : 한국노동연구원, 『한국노동패널조사』 원자료.

특히 대학생 자녀의 등록금은 베이비붐 세대를 포함한 중장년층에게 커다란 부담이 되고 있다. 2008년 한국노동패널조사에 따르면 대학생 자녀가 있는 가구주의 나이는 40대 중반에서 50대 중반에 집중되어 있으며, 이 때 가구주의 평균연령은 52.3세이다.⁸⁾ 이때의 가구소득은 대학생 이상 자녀가 있는 가구의 경우 월평균 403.3만 원으로 자녀가 없는 가구의 280.5만 원보다 42.8%나 많다. 그러나 높은 가구소득에도 불구하고 응답자의 54.7%는 대학생 자녀 교육비가 ‘매우 부담된다’고 응답하였으며, ‘부담되지 않는다’라는 대답은 5.3%에 불과하였다. 이에 따라 베이비붐 세대의 절반은 자녀교육과 결혼준비로 인해 노후를 위한 투자나 저축을 하고 있지 못한 상황이다(최연자·주소현, 2011).

〔그림 5〕 대학생 교육비의 부담 정도



자료 : 한국노동연구원(2008), 『한국노동패널조사』 원자료.

8) 대학생 이상 자녀가 없는 가구주의 연령도 평균 51.0세로 대학생 자녀가 있는 가구주의 평균연령과 큰 차이가 없지만 가구주의 연령분포가 40대 중반 이전이거나 60대 이상으로 양극화되어 있다.

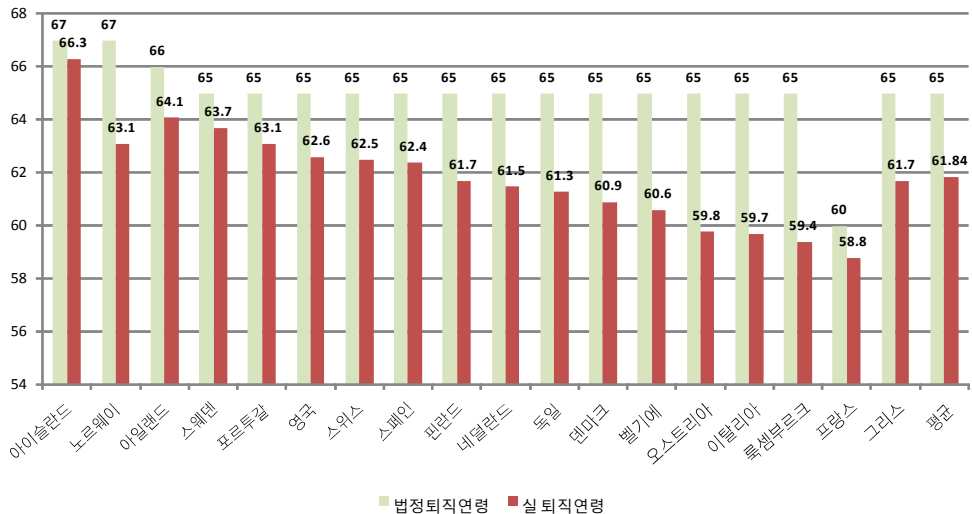
IV. 정년과 관련된 외국의 사례

[그림 6]과 같이 유럽의 대부분 국가에서 정년은 65세이다. 그러나 실제로 퇴직하는 나이는 평균 61.84세로 나타나고 있는데, 이는 한국의 정년이 57.4세이고 실제 퇴직하는 연령이 53세 정도인 점과 크게 차이가 있다. 특히 한국에서는 군복무가 의무인 점을 감안할 때 유럽의 성인 남성은 한국의 성인 남성보다 생애의 주된 직장에서 11~12년을 더 취업하고 있는 것으로 여겨진다.

그리고 대다수의 EU국가들은 아직도 정년제를 가지고 있으나 이를 법제화하여 정년연령 이전의 강제퇴직을 제한하고 있으며, 대부분 정년연령과 연금수급 시기를 연계하여 정년이 연금수급 시기 이전인 경우에는 이를 불인정하고 있다.

덴마크는 최근 정년을 67세로 상향조정하였고, 헝가리도 2010년 57세에서 62세로 정년연장하였다. 스웨덴도 법정정년은 65세이나 본인이 희망할 경우 67세까지 근무할 수 있는데, 이를 69세로 높이는 안을 현재 논의하고 있다. 또한 영국은 65세 정년을 연령차별금지법으로 보장하고 있으며, 프랑스도 연금수급 개시연령을 하회하는 정년설정을 금지하고 있다. 일본의 경우도 1998년 4월부터 60세 정년 법제화를 시행하였으며 2004년에는 정년제 폐지, 정년연장, 재고용 의무화 조치 등을 통해 65세까지의 고용을 보장하고 있다.

[그림 6] 유럽국가들의 정년(2005년 기준)



자료 : EU(2011), Eurostat.

〈표 6〉 주요국의 정년관련 법규 및 연금지급 개시연령

	정년관련 법규	연금지급 개시연령	연령차별금지법 유무
미 국	연령을 이유로 한 차별금지로 강제퇴직은 원칙적으로 금지	67세(1960년 이후 출생자)	유
영 국	2011. 10부터 정년폐지(현재 65세 법정 정년)	현행 남성 65세, 여성 60세(남녀 모두 68세로 조정할 계획)	유
프랑스	현재 60세(2018년까지 62세로 연장 논의중)	65세(67세로 연장 논의중)	유
독 일	65세(2029년까지 단계적으로 67세로 연장)	정년과 동일	
일 본	65세 고용의무(65세 정년법제화 계획)	65세(2013년부터)	무

나아가 미국, 벨기에, 영국 등은 정년제가 없거나 폐지를 계획하고 있다. 특히 미국은 연령차별금지법을 통해 특수한 경우를 제외하고는 ‘나이가 많다’는 이유로 강제퇴직을 금지하고 있다.

V. 정년연장의 두 가지 이슈

고령화에 따라 중장년층의 고용 및 소득안정이 국가전체의 사회·경제적 안정에 매우 중요하다. 고령화 및 15~65세 인구감소⁹⁾로 인한 복지수요의 증가, 성장잠재력의 하락, 인력부족현상에 대응하기 위해서는 중장년층의 고용률 제고만이 아니라 ‘고용의 질’을 높이려는 노력이 필요하다. 이러한 목적을 달성하기 위해 정년제를 법제화하고 국민연금 수급시기까지 정년을 단계적으로 연장할 필요성이 제기된다. 대한상공회의소의 조사(2011. 5)에서도 직장인의 75%가 임금피크(peak)제를 통한 4년 이상의 정년연장을 희망하고 있었으며,¹⁰⁾ 현재의 57세 정년에서 61세로 4년 연장을 희망하고 있는 것으로 나타났다.

1. 청년과 중·고령자의 고용대체

정년연장 및 정년의 법제화와 관련되어 두 가지의 이슈가 있다. 첫 번째는 청년과 중·고령자 사이의 고용대체 문제이다. 그러나 직업 및 산업별 분포를 살펴보면 청년들이 전

9) 15~64세의 생산가능인구의 증가율은 2011년의 0.55%(198천 명)에서 2016년 0.07%(27천 명)로 급격히 하락할 전망이다.

10) 또한 직장인의 60%는 임금피크제의 신청의사가 있으며, 최대 20%까지의 임금삭감을 수용하겠다는 의견이 80%에 달한다.

〈표 7〉 청년과 중장년층의 고용대체에 관련된 국·내외 연구결과

	국내 연구	해외 연구
대체관계가 약하거나 도리어 보완관계	- 안주엽(2011), 김준영(2011), 권혜자(2010), 김대일(2004), 현대경제연구원(2010): 청년층 고용과 중·고령층 고용 사이의 관계는 대체관계가 아니라 보완관계에 가까움	- Hebbink(1993): 청년과 고령층 사이에 정(+)의 대체관계는 발견되지 않았고, 두 계층 사이의 고용은 보완관계에 가까움 - Kalwij et al.(2009), Jousten et al.(2010), Boesch-Supan et al.(2010): 유럽에서 조기 퇴직으로 인한 고령층의 고용감소가 청년층의 고용증가로 이어진 증거는 없음 - Oshio et al.(2010); 太田(2010): 일본에서 정년연장이 청년층 고용에 부정적 영향을 가진다는 증거를 발견하지 못함
대체관계가 존재	-	- Card & Lemieux(2001): 청년과 고령층 고용 간에 불완전 대체관계가 있음

문직 및 사무직으로 보건복지, 정보통신, 교육, 예술·스포츠·여가 등 신산업 분야에 집중되어 있는 반면, 중·고령자들은 기능·조립·단순노무직으로 농림어업, 건설, 운수 등 전통적 산업에 집중되어 있어 세대간 대체의 문제는 생각보다 심각하지 않다. 그리고 경제성장을 통한 일자리 창출을 통해 세대간 고용대체 문제를 해결하는 것이 순리이다.

이와 관련된 연구결과도 <표 7>과 같이 한국의 경우 중·고령자 고용의 증가가 청년층 고용을 감소시킨다는 증거가 없으며, 거꾸로 청년층 고용도 함께 증가하는 보완적 관계가 강한 것으로 나타났다. 일본에서도 근로자의 정년연장이 청년층 고용에 부정적 영향을 주었다는 증거가 없다는 연구결과가 있다. 유럽도 청년 취업난 해소를 위한 중·고령자의 조기퇴직에도 불구하고 청년층 고용증가는 거의 없었던 것으로 보고되었다.

그러나 동일한 직장 내에서 청년일자리와 중·고령자의 일자리 사이에 대체관계가 없을 수는 없다. 정년연장에 따른 기업의 부담을 줄이기 위해 임금시스템의 변화가 반드시 필요한데, 임금시스템이 어떻게 조정·개편되는가에 따라 청년일자리와 중·고령자 일자리가 보완적 관계가 될 수도 대체적 관계가 될 수도 있을 것이다.

2. 정년연장에 따른 기업부담의 해소방안

두 번째는 정년연장에 따른 기업부담을 어떻게 해소하는가의 질문이다. 이에 대해 지속적인 임금직무혁신과 인적자원개발을 통해 생산성과 임금이 일치하도록 노력해야 한다. <표 8>처럼 한국은 다른 국가에 비해 근속연수에 따른 임금상승폭이 매우 높는데, 이를 완화하지 않는 한 중장년층의 고용불안 문제는 해결되기 어렵다.

〈표 8〉 임금의 연공성 국제비교(남성, 제조업)

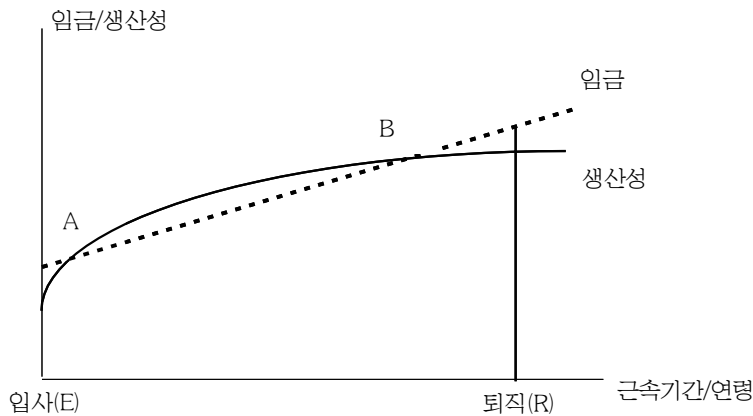
	근속기간	한국	스웨덴	프랑스	독일	영국	일본
관리사무 기술직	0-1년	100.0	100.0	100.0	100.0	100.9	100.0
	2-4년	130.2	110.0	110.8	105.9	107.0	120.1
	5-9년	152.6	112.3	124.9	111.3	112.0	127.7
	10-19년	178.8	127.5	126.1	119.2	113.5	162.6
	20년 이상	218.0	112.9	131.0	126.9	101.9	214.7
생산직	0-1년	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	2-4년	133.1	111.6	116.1	105.8	107.7	119.7
	5-9년	163.9	110.6	122.9	111.7	112.9	135.1
	10-19년	205.6	109.5	133.5	119.8	118.0	163.9
	20년 이상	241.0	112.4	150.1	123.9	119.6	210.8

자료 : 이병희 편(2008), 『통계로 본 20년』, 한국노동연구원.

입사에서 퇴직시점까지의 임금과 생산성 관계를 나타낸 [그림 7]을 살펴보면, 입사에서 시점 A까지는 연수 및 훈련기간으로 임금이 생산성보다 높은 시기이며, 기간 A - B는 근로자가 한창 일을 할 시기로 임금보다 생산성이 높은 것이 일반적이다. 그러나 시점 B를 지나면서 임금이 생산성을 추월하게 됨에 따라 계속 고용에 따른 기업부담이 높아지는 시기로 기업은 퇴직시점 R에서 고용관계를 청산하려고 한다.

따라서 퇴직시점 R을 늦추기 위해서는 임금을 낮추거나 생산성을 향상시켜야 한다. 즉 정년연장과 더불어 인적자원개발을 통한 생산성 향상 노력 및 임금피크제 등 임금시스템의 개혁이 필히 수반되어야 한다. 정부도 정년연장에 따른 기업 부담을 경감하기 위한 노력을 기울일 필요가 있다. 구체적으로 기업의 임금체계 개편을 지원하기 위한 ① 모범 사례의 개발 및 확산, ② 컨설팅서비스 제공, ③ 장려금 지원, ④ 세제혜택 등을 제공함과

[그림 7] 임금과 생산성의 관계



동시에 근로자의 생산성 제고를 위해 ① 인적자원개발 프로그램의 개발 및 제공, ② 인적 자원개발에 대한 지원금, ③ 세금감면 등의 인센티브를 확대하여야 할 필요가 있다.

Ⅵ. 정년연장 및 법제화의 기대효과

정년연장 및 이의 법제화를 통해 여러 가지의 정책효과가 발생할 것으로 기대된다. 먼저 정년보장 및 정년연장은 중장년층의 소득증가를 통한 빈곤예방과 경제적 안정, 그리고 소득양극화의 완화에 기여할 것이다. 특히 정년과 국민연금 수급연령을 일치시킴으로써 국민연금 수급시기까지의 공백기를 해소할 수 있다.

둘째, 법적으로 정년을 보장받게 됨에 따라 고용불안에 시달리지 않고 정년까지 직장 생활을 영위할 수 있으며 정년 뒤의 삶과 일에 대한 합리적 설계와 준비가 가능하게 된다.

셋째, 정년연장은 중장년층의 기대소득을 높임에 따라 이들의 노동시장 참여를 촉진하고, 이는 저출산·고령화로 인한 인력난 해소에 기여한다.

넷째, 정년연장은 중장년층의 소득증가로 이들이 빈곤에 빠질 위험성을 낮출 것이다. 이는 복지수요를 감소시킴과 동시에 재정건전성에 긍정적 효과를 초래한다.

다섯째, 중장년층의 고용 및 소득안정은 내수를 진작시킨다. 그 결과 기업의 매출 및 이윤증대, 투자 및 생산의 증가, 그리고 일자리창출로 연결되는 성장잠재력의 강화를 기대할 수 있다.

여섯째, 정년연장으로 인한 고용 및 소득안정은 퇴직 후의 자영업 진출을 예방하는 효과가 있다. 임금근로자로의 재취업이 어렵기 때문에 생계난 해소를 위해 어쩔 수 없이 자영업을 시작한 사례가 줄어들게 된다. 그 결과 자영업에서의 경쟁완화로 인해 기존 영세자영업자의 경영난이 조금이나마 해소될 것이다. 일곱째, 정년연장은 국민연금의 재정 안정화에 기여할 수 있다. 국민연금 수급시점까지 정년을 보장함으로써 국민연금의 재정 위기에 대한 대처능력을 제고할 수 있을 뿐만 아니라 중장년층의 소득안정은 국민연금제도의 개편에 대한 심리적 반대를 완화시키는 효과가 있다.

마지막으로 정년제도의 법제화 및 정년연장은 작업장 혁신을 촉진시키게 된다. 연공 중심의 임금시스템 개편을 유도할 뿐만 아니라 근로자의 생산성 증대를 위한 인적자본투자의 확대를 가져올 것이다. 현재에는 기업이 장기근속 근로자에 대해 인건비 부담을 느낄 경우 근로자의 저항이 높은 임금시스템 개편보다 명예퇴직이나 조기퇴직을 선호할 가능성이 높다. 그렇지만 인건비 부담의 해소를 위한 명예퇴직, 조기퇴직은 기업에게 손쉬운 해결책인 반면, 이에 따른 사회적 갈등, 빈곤, 재취업 등의 문제를 근로자 개인 및 사회

가 깊어지는 문제를 일으킨다. 연공 중심의 임금체계에서 발생하는 기업의 문제를 기업 스스로가 해결하는 것이 올바른 길이다. 정년제도의 법제화는 임금시스템을 합리화하려는 기업의 노력을 측면에서 지원할 것이다. **KLI**

<참고문헌>

- 권혜자(2010), 『연령세대별 일자리 변화와 고용서비스 정책 과제』, 한국고용정보원.
- 김대일(2004), 『고령화와 노동시장 변화』, 『고령화시대의 노동시장과 고용정책 I』, 한국노동연구원, pp.7~34.
- 김준영(2011), 『노동력 고령화와 청년층 고용: 사업체패널자료를 이용한 분석』, 『2011 경제학공동학술대회 자료집』, 노동경제학회, pp.371~387.
- 안주엽(2011), 『세대간 고용대체 가능성 연구』, 한국노동연구원.
- 이병희(2008), 『통계로 본 20년』, 한국노동연구원.
- 통계청(2010), 『경제활동인구조사』.
- 통계청(2010), 『경제활동인구조사 근로형태별 부가조사』.
- 통계청(2011), 『2010 인구총조사』.
- 최연자·주소현(2011), 『베이비부머의 경제적 삶: 오늘과 내일』 『2011 한국인구학회 전기학술대회 자료집』, 한국인구학회.
- 한경애(2011), 『베이비부머의 일과 은퇴』, 『2011 한국인구학회 전기학술대회 자료집』, 한국인구학회.
- 한국노동연구원(1998~2008) 『한국노동패널조사』 원자료.
- 현대경제연구원(2010), 『임금피크제 도입 관련 현안분석과 정책적 지원 과제』, 『글로벌 산업구조 재편과 우리의 대응전략(VIP Report)』.

Borsch-Supan, A. and R. Schnabel(2010), “Early Retirement and Employment of the Young in Germany, *Social Security Programs and Retirement around the World: the Relationship to Youth Employment*, edited by J. Gruber and D. A. Wise, The University of Chicago Press, pp.147~266.

Card, D. and T. Lemieux(2001), “Can Falling Supply Explain the Rising Return to College for Younger Men? A Cohort Based Analysis,” *The Quarterly Journal of Economics* 116, pp.705~746.

EU(2011), *Eurostat*.

- Hebbink, G. E.(1993), “Production Factor Substitution and Employment by Age Group,” *Economic Modelling* 10, pp.217~224.
- Jousten, A., Lefebvre, M., Perlman, S. and P. Pesieau(2010), “The Effects of Early Retirement on Youth Employment: The Case of Belgium,” *Social Security Programs and Retirement around the World: the Relationship to Youth Employment*, edited by J. Gruber and D. A. Wise, The University of Chicago Press, pp.47~76.
- Kalwij. A., La[teum. A. and K.D. Klaas(2009), “Early Retirement and Employment of the Young,” *RAND Labor and Population*, WR-47, Utrecht University.
- Oshio, R., Shimizutani, S. and A. S. Oishi(2010), “Does Social Security Induce Withdrawal of the Old from the Labor Force and Create Jobs for the Young: the Case of Japan,” *Social Security Programs and Retirement around the World: the Relationship to Youth Employment*, edited by J. Gruber and D. A. Wise, The University of Chicago Press, pp.217~242.