

연구보고서 2008-20-7

노후생활안정을 위한 인적 및 물적 자산 활용방안

On the Efficient Use of Human and
Real Estate Resources for Elderly Life

김수봉 · 김진수 · 정찬미

한국보건사회연구원
Korea Institute for Health and Social Affairs
저출산고령사회연구센터

노후생활안정을 위한 인적 및 물적 자산 활용 방안

연구보고서 2008-20-7

발행일	2008년 12월
저자	김수봉 외
발행인	김용하
발행처	한국보건사회연구원
주소	서울특별시 은평구 진흥로 268(우: 122-705)
전화	대표전화: 02) 380-8000
홈페이지	http://www.kihasa.re.kr
등록인쇄처	1994년 7월 1일 (제8-142호) 대명
가격	5,000원

© 한국보건사회연구원 2008

ISBN 978-89-8187-517-6 93330

머 리 말

한국전쟁 이후 출생한 이른바 베이붐 세대들이 조만간 정든 직장에서 정년을 맞게 된다. 1970년대, 80년대 민주화의 역군으로서 열의를 보였던 만큼 은퇴에 대한 기대 또한 클 것이다. 그러나 최근의 노동시장 환경과 공적연금제도 개혁 등으로 노후생활의 불확실성이 증가하고 있다.

안정된 노후생활을 위해서는 적정수준의 노후소득이 뒷받침되어야 한다. 일반적으로 은퇴 후 소득의 재원은 경제활동 가능기간 동안의 저축이나 투자를 통해 형성된다. 그러므로 개인은 소득활동기간동안 생애소득 극대화를 위해 인적·물적 자산을 최대한 활용하여야 한다.

하지만 예기치 않게 조기에 노동시장에서 은퇴하거나 근로조건 등의 변경 등으로 근로소득이 감소하게 되면 소득보장제도에 의존할 수밖에 없게 된다. 따라서 사업장에서 퇴직 직전에 있는 50대 후반 고령근로자들의 노동시장 참여는 노후생활 안정을 위한 선결적인 조건이며, 능동적·예방적 사회보장제도의 틀을 갖추는데 소홀히 할 수 없는 중요한 요인인 것이다.

고령근로자들이 사업장을 퇴직하는 경우 새로운 일자리로 찾거나 아니면 조기노령연금을 신청해야 한다. 그러나 50대 후반의 고령자가 노동시장에서 일자리를 찾는 데는 많은 어려움이 있을 뿐만 아니라, 일을 하더라도 소득이 안정적이지 못하거나 충분하지 못한 일자리에서 일하는 경우가 많다. 또한 조기노령연금을 신청하는 경우에는 감액된 소득대체율로 산정된 연금을 받게 되기 때문에 불이익을 감수해야만 한다.

본 보고서는 이 같은 문제의식하에 우리나라의 노후 소득보장제도를 생애단계별로 고찰해 보고, 노후생활안정을 위한 제도개선 방안을 마련하는데 초점을 맞추었다.

본 연구는 김수봉 연구위원 책임아래 정찬미 연구원, 연세대 김진수 교수가 공동으로 집필하였다. 본 보고서의 작성에 귀중한 의견을 주신 본원의 원종욱 연구위원, 윤석명 연구위원에게 감사의 뜻을 전한다.

끝으로 본 보고서의 내용은 연구진의 의견이며 본 연구원의 공식적인 견해가 아님을 밝혀두고자 한다.

2008년 12월

한국보건사회위원장

김 용 하

목 차

Abstract	11
요 약	13
제1장 서 론	17
제1절 연구의 필요성 및 목적	17
제2절 연구 방법 및 내용	19
제2장 노후생활의 불확실성 증가	22
제1절 노동시장 환경의 변화	22
제2절 국민연금 급여수준의 감소	29
제3장 노후생활안정을 위한 인적자원 활용방안	33
제1절 중고령자의 노동시장 은퇴	33
제2절 임금피크제의 한계	37
제3절 점진적 퇴직을 위한 공적연금연계 방안	44
제4장 노후생활안정을 위한 사적연금 활성화 방안	72
제1절 퇴직연금제도 조기정착방안	72
제2절 개인연금 활성화 방안	92

제5장 노후생활안정을 위한 물적자산 활용 방안	108
제1절 주택연금제도 현황	108
제2절 외국의 공적역모기지제도	112
제3절 역모기지제도 활성화 방안	128
제6장 결론 및 정책건의	134
참고문헌	138

표 목 차

<표 2- 1> 임금근로자의 근로형태별 구성추이	23
<표 2- 2> 연령대별 경제활동참가율	25
<표 2- 3> 피보험자격 상실 사유: 2005-2007	27
<표 2- 4> 고령층의 주요 일자리 중단 사유	28
<표 2- 5> OECD 국가들의 공적 연금개시 연령	29
<표 2- 6> 국민연금 급여의 소득대체율 변화	30
<표 2- 7> 노령연금 수급개시연령 상향조정	32
<표 3- 1> 성별, 연령별 은퇴여부	34
<표 3- 2> 성별, 연령계층별 은퇴연령	35
<표 3- 3> 완전은퇴 예상 연령	36
<표 3- 4> 임금근로자의 노동시장 은퇴시점	37
<표 3- 5> OECD 주요국 고령인구(55~64세) 고용률 비교	38
<표 3- 6> 임금피크제 지원기간의 예	41
<표 3- 7> 임금피크제 도입여부	42
<표 3- 8> a=400만원인 경우, 소득흐름(I)	66
<표 3- 9> a=400만원인 경우, 소득흐름(II)	68
<표 3-10> a=400만원인 경우, 소득흐름(III)	68
<표 4- 1> 퇴직연금제도 도입 사업장현황	75
<표 4- 2> 사업장 규모별 도입현황	76
<표 4- 3> 퇴직연금제도 가입현황	76
<표 4- 4> 퇴직금제도 유형별 적립금 현황	77
<표 4- 5> 운용관리기관별 적립금 현황	77

<표 4-6> 미국의 퇴직연금시장	79
<표 4-7> 일본의 퇴직연금시장	81
<표 4-8> 독일의 퇴직연금제도 운용방식	83
<표 4-9> 각 대안별 생애소득 추계결과	90
<표 4-10> 한국의 연금기금 적립금 추이	93
<표 4-11> 개인연금 가입자의 월평균 보험료 및 납부기간	94
<표 4-12> 최초 가입시점별 개인연금 가입 유지율	95
<표 4-13> 개인연금 수급자의 연금액	96
<표 4-14> 소득구간별 개인연금 가입 현황	97
<표 4-15> 리스터보조금의 급여수준	99
<표 4-16> 소득·가족상황에 따른 리스터연금 보험료 구성	100
<표 4-17> 리스터보조금과 아이헬보조금	102
<표 5-1> 예상 월지급료(정액형)	110
<표 5-2> 주택연금 가입시 세제감면	110
<표 5-3> 주택연금 신규가입 현황	111
<표 5-4> HECM의 대출방식	113
<표 5-5> HECM의 특징	118
<표 5-6> 장기생활지원자금제도와 요보호세대 신대출자금제도 비교	127
<표 5-7> 연령별, 소득규모별 가계지출 미충족비율	129

그림 목차

[그림 3-1] 점진적 퇴직의 진행과정	55
[그림 3-2] 보충소득 모형	62
[그림 3-3] 고령근로자를 위한 보충소득지원 수준	63
[그림 3-4] 정상근로 이후의 총소득 흐름	66
[그림 5-1] 미국의 공적보충 역모기지상품(HEMC) 판매 추이	115
[그림 5-2] 일본의 생활복지자금(장기생활자금)지원제도	124
[그림 5-3] 연도별 주택연금 수요량	128
[그림 5-4] 노후생활 소득의 구성: 역모기지론의 역할	131

On the Efficient Use of Human and Real Estate Resources for Elderly Life

This research focuses on the maximization of the life-cycle income. The uncertainty of the elderly life will be increased because of the change of the labor market environment and reduction of the pension amount as a result of the pension reform.

For the sufficient pension level, the worker stay longer in the labor market as long as possible. When an older worker suddenly retires without sufficient financial means, he and his family are likely to be in economic difficulties. Moreover, if the older worker has little chance of re-employment, he and the family may fall in long-term unemployment and then poor groups.

Introducing of the progressive retirement schemes for older worker could pass gradually to partial work and get partial income guarantee to complete wage income loss. Part-time work may be an alternative job-sharing between the young and older generations and even 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.

Severance pay can be used an alternatives of the wage loss in partial

work. Before long retirement annuity systems will be fixed in multi-pillar income security systems, then elderly worker enjoy the part time job without getting reduced public pension benefits.

This report investigates also how housing equity and real estate contribute to secure the income of the elderly. To this end, I used the concept of a reverse annuity mortgages as the mechanism for the conversion of housing equity and another real estate into cash-flow. Current reverse mortgage restricts house of 'Housing Act' and moreover couple are 65 years old. Then the most aged in rural area cannot use this mortgage systems, because they have the rice field, orchard and small house. Finally the reverse annuity mortgage will be expand the coverage – objects and age – income security for the aged.

요 약

1. 연구의 목적

본 연구는 최근의 노동시장환경 변화와 공적연금 개혁 등으로 노후생활이 불확실해 짐에 따라, 생애주기적 관점에서 생애소득을 극대화할 수 있는 방안을 모색하는 데 목적이 있다. 일반적으로 생애소득을 극대화하기 위해서는 현행 소득보장제도하에서 근로기간을 가능한 한 최대 늘리는 방법과 현행 노동시장 여건 하에서 사각지대 등의 개선을 통해 소득보장 제도를 개선하는 방법으로 구분할 수 있다. 본 연구에서는 국민연금 노령연금 급여대체율이 감액이 되지 않는 시점까지는 인적자원을 최대한 활용함으로써 근로소득을 최대화하고, 완전노령연령 수급개시 이후에는 자산 등 물적자원을 최대한 이용함으로써 노후생활을 안정적으로 유지시킬 수 있는 방안을 강구한다.

2. 연구의 주요내용

가. 인적자원 활용방안

1) 50대 고령근로자를 위한 점진적 퇴직제도 도입

현행 임금피크제와는 달리, 근로자의 감소된 임금과 노후생활의 안정을 동시에 고려하는 점진적 퇴직을 전제로 부분(단축)근로를 하는 동안의 연금보험료는 정상근로하는 것으로 가정하여 노·사·정이 공동으로 보험료를 납부하도록 함으로써, 노령연금 수급 시 생애소득(B)이 감소되지 않도록

14 노후생활안정을 위한 인적 및 물적 자산활용방안

록 하는 것이다. 다시 말하면 사용자는 근로시간 단축되기 전인 정상소득에 대한 보험료율(현재 9%)의 1/2, 근로자는 부분근로소득에 대한 보험료율의 1/2를 납부하고, 그 차액(=보험료율*1/2(정상소득-부분근로소득))을 정부가 납부함으로써 국민연금재정에도 중립적인 제도이어야 한다.

2) 부분근로로 손상된 소득을 어떻게 할 것인가?

① 50대 중고령근로자

조기노령연금 지급이 가능한 55-59세 일반근로자의 경우에는 퇴직연금을 활용하는 방안이 바람직하지만, 아직은 정착이 되지 않았으므로 퇴직금제도를 활용하는 방안이 가능하다.

한편 자영자의 경우에는 퇴직금제도가 도입되어 있지 않으므로 가칭 '점진적 연금(gradual retirement pension)'제도를 도입하여, 근로자의 퇴직연금과 같은 혜택을 주도록 한다. 점진적 퇴직을 위한 연금상품은 민간보험회사에서 판매하여 실시하는 것으로 하되, 과도기적으로 현재의 개인연금 또는 퇴직연금보험을 연금형태로 지급하는 경우에 한하여 인정해 줌으로써 가능한 한 조기노령연금을 지급하지 않고 최대한의 가입기간을 확보함으로써 생애소득을 극대화할 수 있도록 한다.

② 60-64세 고령근로자

2013년부터 연금수급 개시연령이 2038년까지 65세로 점진적으로 상향조정됨으로, 연금수급이 가능한 60~64세의 경우, 부분연금을 통해 국민연금보험과 고용보험에서 손상된 연금을 보존해주는 방안이 가능하다. 왜냐하면 국민연금의 재직자노령연금 수급가능연령이고, 고용보험의 임금피크제 수당을 동시에 지급받을 수 있는 연령이므로 제도 도입의 어려운 문제는 없을 것으로 보인다.

문제는 사용자와 근로자간의 노령부분근로협약이 가능할 것인가? 인데 가능한 한 근로시간을 자율적으로 결정하게 함으로서 융통성을 발휘할 수 있을 것이다.

나. 퇴직연금제도의 강제 도입

노후소득보장을 위한 다층체계의 초석이 되는 퇴직연금제도는 조기에 정착되도록 강제가입방식을 적극 도입되어야 한다. 이를 위해 우선, 일정 시점이후의 신규 근로자들과 일정 연령(예, 50세) 미만 근로자의 경우에는 예로 2012년부터 퇴직연금제도에 강제적으로 가입하도록 함으로서, 전술한 ‘점진적 퇴직’제도와 연계될 수 있도록 해야한다.

또한 민간부문의 개인연금이나 퇴직연금보험의 경우에도 50대 이후 점진적으로 소득이 줄어드는 상황에 대비한 ‘점진적 퇴직연금’과 연계시킴으로서 다층제도의 활성화 방안을 모색해야 할 것이다.

다. 역모기제도의 확대시행

노후생활안정을 위한 물적자산 활용방안에서는 현행 주택연금제도가 단지 주택법상의 주택 - 단독, 다세대, 연립주택 및 아파트 등 - 으로 제한함에 따라 농어촌 등의 낮은 가격의 주택소유자는 ‘기대에 못 미치는 주택연금 월 수령액’으로 이용을 하지 않으려는 경향이 강하다. 따라서 투기목적 소유가 아닌 전·답, 임야, 과수원, 목장용지 등을 포함한 주택으로 확대 실시해야 할 것이다.

또한 현행 부부 모두 65세 이상인 경우에만 이용할 수 있음에 따라, 노동시장 상황을 고려하여 탄력적으로 적용할 수 있는 방안을 고려해야 한다. 특히, 최근 경제상황 및 주택불경기 등으로 인해 부동산이 유동화하는데 많은 어려움이 있으므로 적극 대안 모색을 해야 한다.

3. 결론 및 정책적 시사점

첫째 중고령근로자를 위한 점진적 퇴직제도를 도입해야 한다. 왜냐하면 생애소득 극대화는 근로소득과 연금소득을 극대화하는 경우에만 가능하다. 이를 위해서는 노동시장에 오랫동안 머물러 있으면서, 공적연금가입기간을 최대한 늘려야 한다. 50대 이후의 중고령근로자들이 노동시장에서 탈퇴하여, 조기노령연금을 수급하지 않도록 해야 하며, 이는 점진적 퇴직제도 도입으로서만 가능하다.

둘째, 조기노령연금을 수급하지 않기 위해서는 퇴직연금 및 개인연금 등의 기능을 강화해야 한다. 즉, 광범위한 세제혜택을 통해 근로자 뿐 만 아니라 자영자 등의 경우에도 ‘점진적 퇴직연금’을 가입할 수 있도록 하여, 노후소득보장제도의 다층체계를 구축함은 물론 생애소득극대화 할 수 있도록 해야 한다.

결론적으로 생애주기적 관점에서 생애소득 극대화의 관건은 노동시장의 여건을 어떻게 적극 활용할 것인가에 달려있다고 볼 수 있다. 노·사·정 모두를 위한 win-win-win 전략을 통해 개인의 입장에서나 사회적인 입장에서 바람직한 결론을 도출할 수 있을 것이다.

셋째, 노령연금 연금수준이 적거나 충분하지 못한 경우, 그동안 저축해 놓았던 자산을 활용하여 생활을 유지해 나갈 수 있는 방안을 강구해야 한다. 특히 농어민 등을 위해서는 주택법상의 주택 외에도 거주하고 있는 주택 또는 생계수단이 되고 있는 논, 답, 과수원 등의 부동산의 경우에도 역모기지가 가능하도록 해야 한다. 또한 이용가능 연령 또한 투기목적이 아닌 한 대상 부동산의 가격에 따라 완화할 필요가 있다.

제1장 서론

제1절 연구의 필요성 및 목적

1. 연구의 필요성

노후생활을 안정적으로 보내기 위해서는 적정수준의 소득이 뒷받침되어야 한다. 일반적으로 은퇴 후 소득의 재원은 경제활동 가능기간 동안 얻은 소득의 일부를 저축하거나 투자를 통해 마련된다. 그러나 최근 노동시장의 환경변화와 공적연금제도의 개혁으로 노후생활의 불확실성이 증가하고 있다.

이론적으로 생애소득 극대화를 위해서는 주어진 소득보장제도내에서 인적, 물적 자산을 최대한 활용하여야 하고, 그렇지 않다면 차선으로 고용친화적인 소득보장제도를 구축해야 한다. 후자는 제도경제학적인 측면에서 연금제도 개혁에 관한 접근이고, 전자는 노동경제학적 측면에서 연금제도하의 은퇴결정이론과 재무관리론적인 입장에서 은퇴설계 또는 재무설계 관점에서 접근하는 것으로 볼 수 있다.

은퇴설계에 관한 논의는 기업연금제도가 발달한 미국을 중심으로 발전되어 왔으며, 기업주가 종업원 교육차원에서 노후설계를 위한 재무관리교육을 지속적으로 수행하고 있다. 이 같은 이유는 근로가능기간동안 노후를 준비해야 한다는 단순한 논리에서 뿐만 아니라, 기업연금제도를 뿌리내릴 수 있게 하는 중요한 배경이 깔려 있기 때문이다.

반면에 연금제도하의 은퇴결정은 공적연금제도하에서 은퇴직전에 있는 50대 예비노인, 이른바 ‘깁세대(Zwischenalter)’가 연금을 포함한 생애소득제

18 노후생활안정을 위한 인적 및 물적 자산활용방안

약하에 후생수준을 극대화할 수 있도록 여가와 소비를 선택함으로써 노후 생활 안정을 도모하는 것이다. 따라서 양자 모두 능동적·예방적 노후소득 보장제도의 틀을 갖추는데 소홀히 할 수 없는 중요한 요인인 것이다.

2. 연구의 목적

경제사회발전으로 인한 가계의 생활양식 변화와 개인주의적 성향은 가족형태를 핵가족으로 바뀌게 만들었으며, 그로 인해 가족, 자녀에 의한 노부모 부양은 점점 기대하기가 어렵게 되었다. 더구나 생활수준 향상과 보건의료수준의 발달로 인한 평균 기대수명의 연장으로 은퇴기간이 과거보다 상대적으로 길어지게 됨에 따라, 안정된 노후생활을 위해서는 공적연금제도는 물론, 보충적으로 민간부문의 사적연금제도를 충분히 활용해야만 한다.

이러한 이유로 대부분의 금융선진국들은 경제적인 측면에서 개별적이고 독립적인 은퇴준비에 대한 교육을 증가시키고, 노후생활에 대한 재정적 책임은 정부나 기업보다는 개인이나 개별가계에 더 많이 부가하고 있는 추세에 있다. 따라서 무엇보다 은퇴 저축계획의 중요성과 현실적이고 합리적인 은퇴를 위한 재무설계(financial planning) 및 구체적 투자전략 개발의 중요성이 강조되고 있다.

이 같은 목적을 달성하기 위해서는 우선적으로 고용친화적 노동환경을 조성함은 물론, 안정적 노후생활을 위한 고령친화적 금융상품 - 퇴직연금, 개인연금 및 민간금융기관의 연금보험 또는 저축 등 - 을 보급하고, 활성화함으로써 자기 책임하에 적극적으로 노후를 설계할 수 있도록 해야 할 것이다.

또한 공적연금 가입기회가 충분하게 주어지지 않았던 베이붐 세대나 고령자들이 연금급여 부족으로 노후생활이 불안정적인 경우에는 소유하고

있는 주택, 토지 등의 자산을 효율적으로 배분·활용할 수 있는 방안을 강구함으로써 노후생활을 안정적으로 설계할 수 있도록 해야 할 것이다.

본 연구는 생애주기적 관점에서 노후생활을 안정적으로 영유하기 위한 소득보장제도 개선방안을 마련하는데 있다. 최근의 국민연금제도 개혁으로 향후 국민연금 급여수준이 급감할 것으로 예상되는 상황에서 이에 대한 준비는 빠르면 빠를수록 좋다. 또한 단순한 제도 확대를 통한 보장수준의 개선보다는 생애소득 극대화를 위한 고용친화적인 소득보장제도 개선에 초점을 맞추어 수행된다.

제2절 연구방법 및 내용

1. 연구방법

노후생활을 안정적으로 보내기 위해서는 전술한 바처럼 적정수준의 노후자금이 필연적이다. 노후자금의 적정성은 노후의 재정적 수요와 밀접한 관계가 있다. 따라서 노후자금의 적정성 평가는 노후를 위해 활용가능한 자원이 얼마만큼 있으며 노후를 위해 얼마만큼의 자원이 필요한가를 결정하는 것이 필수적이다. 노후자금의 적정성에 관한 기존연구들은 노후자금의 추정과 은퇴 소비수준의 예측, 노후자금의 적정성 평가 등에 있어서 다양한 방법들을 사용해 왔다.

일반적으로 기존연구들은 은퇴이전에 있는 사람들은 그들의 은퇴에 재정적으로 충분하게 준비하고 있지 못하기 때문에 은퇴기간동안 일정한 생활수준을 유지하기 위해서는 부가적인 저축이 필요함을 주장한다. 즉, 사회보장연금제도하에 은퇴연령 시점에서 노후자금의 적정성은 다음과 같이 정의될 수 있는데, 은퇴연령까지 축적된 자산과 모든 연금소득의 현재가

20 노후생활안정을 위한 인적 및 물적 자산활용방안

치가 은퇴소비의 현재가치와 같거나 더 클 때 은퇴연령에 있어서 은퇴자산은 충분하다고 정의된다.

$$A_{R+} \frac{\sum_{t=1}^{T-R} B_t}{(1+r)^t} \geq \frac{\sum_{t=1}^{T-R} C_t}{(1+r)^t}$$

- A_{R+} = 은퇴연령 R에서의 총 자산의 축적량,
- B_t = 연령 t에서의 연금소득,
- C_t = 연령 t에서의 소비수준,
- R = 은퇴연령,
- T = 사망연령.

부연하면 안정적 노후생활을 위해서는 최소한의 소비활동을 할 수 있어야 하며, 이를 위해서는 적정수준의 소득을 유지해야 한다. 따라서 합리적 개인은 노후생활안정을 위해 근로가능기간 동안 소득의 일부를 노령연금을 수급하기 위해 사회보험료를 납부하고, 보다 충분한 노후소비활동을 위해 금융기관에 저축하거나 주식 또는 부동산에 투자하여 생애소득을 극대화하려고 한다. 물론 이와 같은 전제는 근로활동을 할 수 있는 노동시장여건이 조성되고, 저축된 자산이 노후생활을 위해 충분한 수익을 보장해야 한다. 그러나 최근의 노동시장 환경변화로 평생고용을 보장받기 어려울 뿐만 아니라, 노후생활을 보장해주는 노령연금 급여 또한 제도의 지속가능성에 대한 회의로 불확실성을 내포하고 있다.

이와 같은 내용들을 분석하기 위해 본 연구에서는 제도적인 측면에서 생애단계별 소득보장제도를 분석, 고찰해 보고 생애소득을 극대화할 수 있는 제도 개선방안을 강구한다. 이를 위해 국민연금공단의 국민노후보장

패널과 한국보건사회연구원의 복지패널자료 활용한다.

또한 주요 선진국의 중·고령근로자의 점진적 은퇴를 위해 도입하고 있는 고용친화적인 소득보장제도와 정책을 고찰해 봄으로써 우리의 실정에 맞는 연금제도 개선 방안을 마련한다.

2. 연구내용

본 연구는 제도적 측면에서 노후생활안정을 위한 생애소득을 극대화할 수 있는 방안을 모색해보기 위한 것으로 다음과 같은 내용으로 구성된다.

제2장은 문제제기 부분으로 본 연구가 왜 필요한가를 다룬다. 최근의 노동시장 환경변화로 인한 불완전 고용행태와 2007년 국민연금도 개혁으로 인한 노후소득의 불확실성 증가에 초점을 맞추어 설명된다.

제3장에서는 현행 정년제도와 임금피크제의 현황과 문제점을 살펴보고, 2013년부터 연금개시 연령이 상향조정됨에 따른 고령근로자의 점진적 연금진입 방안을 모색해본다. 이를 위해 기존의 소득보장관련 사회보험제도와 연계 가능성을 타진한다.

제4장은 민간부문의 연금제도 활성화를 통한 다층 노후소득보장체계 구축방안을 모색한다. 이를 위해 현행 퇴직연금제도와 개인연금제도의 현황과 문제점을 파악해보고, 외국의 사례를 고찰함으로써 그 개선 방안을 찾는다.

제5장에서는 2007년부터 실시된 주택연금제도의 이용실태와 문제점을 파악해보고, 고령층의 생활안정을 위한 토지 등의 부동산에 대한 확대방안을 모색해 본다. 끝으로 제 6장은 결론부분으로 안정적 노후생활을 위한 생애단계별 인적·물적 자산활용 방안에 대한 정책적 측면을 요약·제시하고 있다.

제2장 노후생활의 불확실성 증가

제1절 노동시장 환경의 변화

1. 고용 불확실성 증가

가. 비정규직 증가

노후생활의 주소득원은 상속된 자산이 없는 한 보통 주지한 바와 같이 경제활동이 가능한 기간 동안 저축이나 투자를 통해 얻어지는 재산소득과 사회보험제도로 부터 받는 연금 등의 이전소득이다. 따라서 안정된 노후를 위해서는 가능한한 노동시장에서 오랫동안 적극적인 소득활동을 해야 한다.

IMF 외환위기 이후 우리나라의 노동시장 환경은 큰 변화를 초래하였는데, 그 중 대표적인 것으로 비정규직의 증가라고 할 수 있다. 일반적으로 비정규직은 정규직에 비해 임금 및 근로조건이 열악하고 고용관계가 불안정하여 노후생활을 위한 저축은 물론 공적연금제도의 보험료 납부에도 많은 어려움이 있을 수밖에 없다.

<표 2-1>은 최근의 임금근로자의 근로형태별 추이를 제시하고 있는데, 최근 5년동안 정규직 근로자는 약 81만 명, 비정규직은 약 103만 명 증가하여 오히려 비정규직 일자리가 더 증가하고 있음을 알 수 있다. 이는 근로자의 구성비를 통해서도 파악될 수 있는데 2003년 비정규직 근로자의 수는 임금근로자의 32.6%이었으나, 최근에는 35%를 상회하고 있음을 알 수 있다.

<표 2-1> 임금근로자의 근로형태별 구성추이

(단위 : 천 명, %)

	2003.8	2004.8	2005.8	2006.8	2007.8	2008.3
임금근로자	14,149 [100.0]	14,584 [100.0]	14,968 [100.0]	15,351 [100.0]	15,882 [100.0]	15,993 [100.0]
정규직	9,542 [67.4]	9,190 [63.0]	9,486 [63.4]	9,894 [64.5]	10,180 [64.1]	10,356 [64.8]
비정규직	4,606 [32.6]	5,394 [37.0]	5,483 [36.6]	5,457 [35.5]	5,703 [35.9]	5,638 [35.2]
한시적근로	3,013 (65.4)	3,597 (66.7)	3,615 (65.9)	3,626 (66.5)	3,546 (62.2)	3,249 (57.6)
기간제	2,403 (52.2)	2,491 (46.2)	2,728 (49.8)	2,722 (49.9)	2,531 (44.4)	2,293 (40.7)
계약 반복갱신	248 (5.4)	580 (10.8)	302 (5.5)	465 (8.5)	555 (9.7)	229 (4.1)
계속근무 기대불가	362 (7.9)	526 (9.7)	585 (10.7)	439 (8.1)	460 (8.1)	727 (12.9)
시간제근로	929 (20.2)	1,072 (19.9)	1,044 (19.0)	1,135 (20.8)	1,201 (21.1)	1,301 (23.1)
비전형근로	1,678 (36.4)	1,948 (36.1)	1,907 (34.8)	1,933 (35.4)	2,208 (38.7)	2,330 (41.3)
파견	98 (2.1)	117 (2.2)	118 (2.1)	131 (2.4)	174 (3.1)	172 (3.1)
용역	346 (7.5)	413 (7.7)	431 (7.9)	499 (9.1)	593 (10.4)	617 (10.9)
특수근로형태	600 (13.0)	711 (13.2)	633 (11.5)	617 (11.3)	635 (11.1)	601 (10.7)
가정내	166 (3.6)	171 (3.2)	141 (2.6)	175 (3.2)	125 (2.2)	151 (2.7)
일일	589 (12.8)	666 (12.3)	718 (13.1)	667 (12.2)	845 (14.8)	940 (16.7)

주: []안은 임금근로자 대비비중, ()안은 비정규직 대비비중.

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 부가조사」 원자료

이러한 현상에 대비하기 위하여 2007년부터 비정규직을 보호하기 위한 비정규직법이 시행되었으며, 이로 인해 비정규직의 수가 2003년부터 꾸준히 증가하다가 2007년 비정규직법이 시행된 후 2008년에는 그 수가 다소 감소하였다. 하지만 그 감소가 긍정적인 면만 있는 것이 아니다. 비정규직은 한시적 근로, 시간제근로, 비전형근로로 구분할 수 있는데, 비교적 고

24 노후생활안정을 위한 인적 및 물적 자산활용방안

용안정상태가 양호한 한시적근로 형태인 기간제, 계약 반복갱신은 감소하고 있는 반면, 계속근무 기대불가, 시간제근로는 증가하고 있어 고용불안은 내용적으로 더욱 악화되고 있는 것으로 보인다.

이와 같이 근로자들이 고용불안정을 겪게 되면, 임금, 복지 등에서도 열악한 상황에 놓이게 되고, 현재의 생활은 물론 노후생활 또한 불확실할 수밖에 없다. 왜냐하면 노후를 위한 저축이나 투자는 물론 사회보험 가입 유지 등의 어려움이 상존하고 있기 때문이다.

나. 고령층 경제활동 증가

우리나라 노인들의 경제활동 참가율은 OECD회원국 중에서 상위권에 속한다. 이는 일반 국민을 대상으로 하는 국민연금제도가 도입된 지 불과 20여년 밖에 되지 않았기 때문에 노령연금을 받는 노인들이 극소수에 불과하고, 비록 연금을 받더라도 가입기간이 충분하지 않기 때문에 불충분한 연금급여로 노후생활을 즐기기에 한계가 있을 수밖에 없기 때문이다. 따라서 현세대 노인들의 경제활동 참여는 자발적이라기 보다는 생계를 위해 어쩔 수 없는 선택으로 볼 수 있다.

<표 2-2>는 2000년대 50대 이상 고령층의 경제활동 참가율을 제시하고 있는 데, 전 연령층의 경제활동참가율이 61.8%로 다소 감소하고 있으나 50대 이상 고령층의 경제활동참가율은 지속적으로 증가하고 있음을 알 수 있다. 구체적으로 보면, 50대 초반의 경우 2000년 68.7%에서 2007년에는 71.2%, 50대 후반은 64.3%에서 66.6%, 60대 초반은 54.3%에서 56.3%, 65세 이상은 29.6%에서 31.3%로 증가하고 있는 것으로 나타났다.

<표 2-2> 연령대별 경제활동참가율

(단위: %)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
전 체	61.2	61.4	62.0	61.5	62.1	62.0	61.9	61.8
50-59세	68.7	68.7	69.5	69.1	69.4	69.9	70.1	71.2
-50-54세	72.5	72.5	73.3	72.7	72.9	73.8	74.1	74.5
-55-59세	64.3	64.1	64.8	64.7	65.1	64.9	64.7	66.6
60세이상	38.2	38.5	39.2	36.6	37.3	37.4	37.9	38.6
-60-64세	54.3	54.8	55.9	52.7	53.7	54.5	55.8	56.3
-65세이상	29.6	30	30.7	28.7	29.8	30	30.5	31.3

자료: 통계청, 경제활동인구연보, 각년도

2. 중·고령근로자의 조기퇴직

가. 최근의 고용보험 실업급여신청 사유

우리나라 사업장 근로자들의 정년은 공적연금 수급개시 연령과 연계되어 있지 않을 뿐만 아니라, 정리해고의 경우에도 중고령근로자들을 배려하지 않고 일반근로자와 동일하게 적용하고 있다(김수봉, 2006). <표 2-3>은 2005년부터 2007년까지 45세 이상 중년이후의 3년간 고용보험 피보험자격 상실 사유를 제시하고 있는데, 실업급여 신청사유를 살펴보면 모든 연령층에서 개인사정으로 인한 실업이 가장 많은 비중을 차지하고 있음을 알 수 있다. 그러나 특이한 점은 40대 후반, 50대 초반 근로자의 경우에는 근무년수가 많을수록 - 10년이상 근속자 - 퇴직에 의한 실업 비중이 가장 많아 정든 직장에서 조기에 퇴직하는 것을 알 수 있다. 즉, 지난 3년간 45~49세 근로자 중 퇴직 등을 이유로 실업급여를 수급한 비율을 보면 3~5년 근속자는 35.1%, 5~10년 근속자는 39.0%, 10년이상 근속자는 45.5%로

26 노후생활안정을 위한 인적 및 물적 자산활용방안

가장 많았으며, 50~54세의 경우에는 1~3년 근속자는 35.2%, 3~5년 근속자는 42.6%, 5~10년은 47.7%, 10년 이상은 58.1%로 퇴직 등으로 인한 실업급여 수급자가 가장 많았다.

반면 55세 이상 근로자의 경우에는 10년 미만 근속자의 실업급여 수급 사유는 55세 미만 근로자와 마찬가지로 퇴직 등이 많았으나, 10년 이상 근속자의 경우에는 회사사정 등으로 인한 실업급여 수급자 수가 월등하게 많음을 알 수 있다. 즉, 50대 후반의 경우에는 10년 이상 근속자의 실업급여 사유는 회사사정으로가 62.6%로 가장 많고, 60세 이상의 경우에도 36.9%가 회사사정으로 인한 사유가 가장 많았다.

이와 같이 10년 이상 장기근속자의 사업장 조기퇴직 현상은 생애소득을 축소시켜 노후생활을 불확실하게 만들 가능성이 많다. 왜냐하면 중고령근로자가 준비없이 노동시장을 이탈하게 되면 보다 낮은 임금소득을 받는 사업장에 재취업하거나 보다 불안정한 자영업에 종사할 수밖에 없다. 물론 55세 이후에 감액된 조기노령연금을 수급할 수 있으나 이는 생애소득을 극대화하여 노후생활을 안정적으로 보내야 하는 근로자로서는 바람직한 방법은 아닐 것이다.

<표 2-3> 피보험자격 상실 사유: 2005-2007

(단위: 명, %)

사유		계 (명)	근로조건 변동 등 ¹⁾	개인 사정 ²⁾	회사 사정 ³⁾	퇴직 등 ⁴⁾	기타 ⁵⁾
연령별	근속년수						
45세-49세	계	4,669,001	16.42	46.29	14.66	21.98	0.64
	1년 미만	2,782,097	15.07	52.72	16.26	15.35	0.60
	1 - 3년미만	1,216,242	17.74	40.28	13.18	28.20	0.60
	3 - 5년미만	329,832	19.54	34.66	9.96	35.15	0.69
	5 - 10년미만	229,217	20.22	29.80	9.91	39.04	1.02
	10년 이상	111,613	18.79	19.83	14.78	45.51	1.09
50세-54세	계	417,430	13.90	35.39	22.09	27.59	1.04
	1년 미만	232,124	12.31	41.21	28.85	16.59	1.03
	1 - 3년미만	100,654	15.03	32.22	16.33	35.24	1.19
	3 - 5년미만	33,354	17.32	27.53	11.70	42.64	0.81
	5 - 10년미만	27,461	17.02	23.78	10.56	47.73	0.90
	10년 이상	23,837	16.22	16.41	8.29	58.06	1.02
55세-59세	계	440,759	9.65	37.10	32.00	20.39	0.86
	1년 미만	269,715	9.09	46.17	31.03	12.77	0.94
	1 - 3년미만	89,337	11.56	29.39	26.25	31.92	0.89
	3 - 5년미만	27,244	12.41	22.09	25.56	39.36	0.58
	5 - 10년미만	23,732	10.87	18.08	32.34	38.09	0.63
	10년 이상	30,731	5.68	7.93	62.63	23.27	0.49
60세 이상	계	871,104	12.08	49.95	18.82	15.22	3.92
	1년 미만	600,120	12.01	56.47	17.94	11.35	2.23
	1 - 3년미만	196,141	13.44	40.59	19.36	21.47	5.14
	3 - 5년미만	37,226	11.52	29.34	21.01	29.87	8.24
	5 - 10년미만	25,697	7.44	17.24	23.63	31.13	20.56
	10년 이상	11,920	5.21	10.76	36.93	27.39	19.71

주 1) 근로조건 변경 등 : 전직, 자영업, 회사이전 등 근로조건 변동

2) 개인사정 : 결혼, 출산, 거주지변경, 가사사정, 기타 개인사정

3) 회사사정 : 징계해고, 기타 회사사정에의한 퇴직, 폐업, 도산, 공사중단, 경영상 필요에 의한 퇴직.

4) 퇴직 등 : 질병, 부상, 노령등, 정년퇴직, 계약기간만료, 공사중단.

5) 기타 : 고용보험 비적용, 기타사유, 분류불능.

나. 고령층의 일자리 중단사유

한편 최근 고령층의 주된 일자리 중단 사유를 구체적으로 보면, 「건강이 좋지 않아서」가 26.8%로 가장 많았으며, 다음은 「사업부진, 조업중단, 직장휴업·폐업」 26.0% 순으로 나타나 고령층이 상대적으로 경제침체 시 일자리 유지에 취약함을 알 수 있다.

성별 주요 특징을 보면 남자의 경우에는 일자리 중단의 우선순위는 「사업부진, 조업중단, 직장휴업·폐업」 31.0%, 「정년퇴직」 22.2% 순이었으나, 여자의 경우에는 「건강이 좋지 않아서」 33.4%, 「가족을 돌보기 위해서」 25.8%로 나타나 남녀 간의 커다란 차이를 보이고 있다.

<표 2-4> 고령층의 주요 일자리 중단 사유

(단위 : 천명, %)

	가장 오래 근무한 일자리 이직자	정년 퇴직	권고사직, 명예퇴직, 정리해고	사업부진, 조업중단, 휴업, 폐업	가족을 돌보기 위해	건강이 좋지 않아서	일을 그만둘 나이가 되었다고 생각해서	그 외1)
2008. 5.	5,887 (100.0)	668 (11.3)	466 (7.9)	1,530 (26.0)	849 (14.4)	1,578 (26.8)	389 (6.6)	407 (6.9)
남자	2,731 (100.0)	607 (22.2)	360 (13.2)	848 (31.0)	37 (1.3)	523 (19.1)	170 (6.2)	187 (6.8)
여자	3,156 (100.0)	61 (1.9)	106 (3.3)	683 (21.6)	813 (25.8)	1,055 (33.4)	218 (6.9)	221 (7.0)
2007. 5.	5,592 (100.0)	635 (11.4)	394 (7.0)	1,527 (27.3)	783 (14.0)	1,485 (26.5)	373 (6.7)	396 (7.1)

주: 1) 경제적으로 여유가 있어서, 여가를 즐기기 위해, 기타

그러나 대부분의 복지선진국의 경우, 퇴직의 개념은 우리와는 달리 연금을 수급하는 것과 동의어로 사용하고 있다. 즉 '퇴직한다'라는 말은 국가로부터 '노령연금'을 받을 수 있게 됨을 의미한다. <표 2-5>는 OECD국가들의 노령연금 개시연령을 제시하고 있는데, 대부분의 국가들은 65세~67세를 정년시기로 보고 있다. 그러나 우리나라의 국민연금 노령연금

개시시기인 60세는 OECD 국가와 비교하였을 때 낮은 수준으로 볼 수 있다. 또한 2006년 통계청이 발표한 우리나라의 평균수명은 79.1세로 OECD 국가의 평균수명인 78.9세보다 높다. 이는 평균수명의 증가와 이른 퇴직시기로 인해 소득활동을 하지 않는 노후생활이 다른 나라에 비하여 길어 노후생활을 준비하기 위한 자원이 더욱 필요함을 알 수 있다.

<표 2-5> OECD 국가들의 공적 연금개시 연령

국가	남	여	국가	남	여
호주	65	60	스페인	65	65
캐나다	65	65	스웨덴	65	65
핀란드	65	65	영국	65	60
프랑스	60	60	미국	65	65
독일	65	65	오스트리아	65	60
아일랜드	66	66	벨기에	65	60
이탈리아	60	55	덴마크	67	67
일본	60	58	그리스	65	60
네덜란드	65	65	아일랜드	67	67
뉴질랜드	61	61	룩셈부르크	65	65
노르웨이	67	67	스위스	65	62
포르투갈	65	62			

제2절 국민연금 급여수준의 감소

1. 노령연금 급여수준 감소

노후생활의 불확실성을 증가시키는 다른 요인 중의 하나는 국민연금 급여수준의 지속적인 감소이다. 1988년 일반근로자를 대상으로 실시된 국민연금 노령연금의 소득대체율은 평균근로자의 경우, 도입당시 목표하였

30 노후생활안정을 위한 인적 및 물적 자산활용방안

던 70%에서 1999년 개혁으로 60%, 그리고 2007년 개혁으로 인하여 현재는 50%로 감소하였으며, 또한 이에 그치지 않고 2008년부터 매년 0.5%p씩 감소하여 20년 후인 2028년도가 되면 소득대체율이 40%정도로 축소된다. 더구나 이 같은 대체율은 40년 동안 보험료를 납부한 경우에 보장받을 수 있는 대체율이기 때문에 실제로 국민연금을 통해서 안정적 노후생활을 충족시키는데는 한계가 있을 수밖에 없다.

<표 2-6> 국민연금 급여의 소득대체율 변화

구분	1988-98년	1999-2007년	2008-2027년	2028년이후
상수	2.4	1.8	1.5(매년 0.015씩 감소)	1.2
소득대체율	70%	60%	50%(매년 0.5%p씩 감소)	40%
가입월수	P1	P2	P3 … P22	P23

국민연금의 급여축소는 급여수준과 급여기간의 축소를 구분할 수 있는데, 우선 급여수준 축소는 연금급여의 소득대체율을 낮추는 것이다. 국민연금에 가입한 근로자가 연금을 수급하게 되는 경우, 현행법으로 보장되어 있는 기본연금 수준은 전가입자의 평균소득과 가입자 본인의 가입기간 동안의 기준소득월액의 평균액, 가입기간 및 급여의 소득대체율을 결정짓는 비례상수로 구성되어 있다. 그중에서도 비례상수는 연금재정 안정을 결정짓는 주요소로서 3차례에 걸쳐 축소조정 되었으며 최근 2007년 개정에서는 점차적으로 2027년까지 1.2까지 축소되도록 결정하여, 장기적으로 40년 가입시 평균근로자의 경우 연금소득을 평균임금의 40%를 유지하도록 하였다.

$$\begin{aligned}
 \text{기본연금액} &= [2.4(A+0.75B) \times P1/P & + 1.8(A+B) \times P2/P & + 1.5(A+B) \times P3/P & + 1.485(A+B) \times P4/P + \\
 & \quad 1988-1998\text{년} & \quad 1999-2007\text{년} & \quad 2008\text{년} & \quad 2009\text{년} \\
 & + 1.2(A+B) \times P23/P & + X(A+A) \times C/P & + X(A+1/2A) \times 6/P] & \times (1+0.05n/12) \\
 & \quad 2028\text{년 이후} & \quad \text{출산크레딧} & \quad \text{군복무크레딧} &
 \end{aligned}$$

- A = 연금수급전 3년간의 평균소득월액의 평균액(2010년, 1,791,955원)
- B = 가입자 개인의 가입기간 중 기준소득월액의 평균액
- P = 가입자의 전체 가입월수(노령연금액 산정시에만 출산 및 군복무 크레딧을 포함한 전체 가입월수)
- n = 20년 초과월수(노령연금액 산정시에만 출산 및 군복무 크레딧을 포함한 전체 가입월수)
- X : 1.5 ~ 1.2까지의 비례상수 중 노령연금 수급권 취득시점의 상수
- C : 추가가입기간 12, 30, 48, 50 (균분하는 경우에는 6, 15, 24, 25)

2. 노령연금 수급개시연령 상향조정

연금급여축소의 다른 방법은 연금수급 개시 연령을 상향조정하여 사망 시까지 수급기간을 줄이는 것이다. 1999년 국민연금법 개정으로 완전노령연금 수급개시연령이 2013년부터 2033년까지 60세에서 65세로 상향 조정되도록 예정되어 있으며, 이에 맞추어 반환일시금, 조기노령연금 등도 같은 방법으로 수급개시 연령이 상향되게 된다. 따라서 50대 후반부터 연금수급 개시연령까지 소득보장의 사각지대공간이 더욱 넓어졌다고 볼 수 있다.

따라서 현재는 60세에 급여대체율 감액의 불이익이 없는 완전노령연금을 수급할 수 있으나, 2013년부터는 5년마다 1세씩 늘려 2033년 이후에는 65세에 완전노령연금을 수급하게 된다. 더구나 연령조정이 매년 점진적으로 이루어지는 것이 아니라 5년 단위로 단계적으로 상향되도록 되어 있어, 2013년부터 2017년에는 61세, 2018년부터 2022년에는 62세 등으로 일괄 적용하기 때문에 해당 기간에 발생하는 신규수급자간의 급여의 형평성 문제를 야기시킬 수 있다.

32 노후생활안정을 위한 인적 및 물적 자산활용방안

<표 2-7> 노령연금 수급개시연령 상향조정

	현재- 2010년	2013-‘17	2018-‘22	2023-‘37	2028-‘32	2033년이후
완전노령연금	60	61	62	63	64	65
조기노령연금	55	56	57	58	59	60

제3장 노후생활안정을 위한 인적자원 활용방안

제1절 중고령자의 노동시장 은퇴

1. 중고령근로자의 은퇴

우리나라의 경우 서구 국가들과는 달리 기업 또는 직장에서의 퇴직과 노동시장으로 부터의 은퇴를 혼용해서 사용되는 경우가 많다. 일반적으로 대부분의 직장에서 일을 할 수 있는 정년연령을 사규에 정하고 있는데, 평균 퇴직연령은 55-56세 사이로 추정하고 있다. 이는 OECD가 추정한 노동시장으로부터의 은퇴연령 65-66세와는 10여년의 간극을 보이고 있다(방하남, 2008)

국민연금공단의 국민노후보장 패널자료를 이용하여 중고령자의 은퇴에 대한 인식을 분석해 보면 다음과 같다. 우선 최근 10년 동안 일을 한 경험이 있는 조사대상자 중 ‘은퇴여부’에 대한 응답결과를 보면, 남자의 경우에는 응답자의 25.3%, 여자의 경우 34.9%가 완전히 은퇴한 것으로 생각하고 있는 것으로 나타났으며, 부분적으로 은퇴한 것으로 생각하는 경우는 남자 9.7%, 여자 9.1%로 남자가 보다 부분퇴직을 경유하여 퇴직하고 있었다.

한편 은퇴하지 않은 고령자는 남자의 경우 65.0%, 여자의 경우 56.0%로 나타났는데, 남자의 경우에는 60대 이후 완전은퇴율이 급속히 증가하는 반면 여자의 경우에는 50대부터 완전 은퇴율이 20%를 상회하여 지속적인 증가를 보이고 있다<표 3-1 참조>.

34 노후생활안정을 위한 인적 및 물적 자산활용방안

<표 3-1> 성별, 연령별 은퇴여부

(단위: 명, %)

은퇴여부		완전히 은퇴했다	부분적으로 은퇴했다	은퇴하지 않았다	전체
연령					
남자	50세미만	1(12.5)	0(0.0)	7(87.5)	8(100.0)
	50-54	28(5.2)	24(4.5)	485(90.3)	537(100.0)
	55-59	50(8.2)	59(9.7)	501(82.1)	610(100.0)
	60-64	162(24.1)	84(12.5)	426(63.4)	672(100.0)
	65+	523(44.1)	125(10.5)	539(45.4)	1187(100.0)
	소계	764(25.3)	292(9.7)	1958(65.0)	3014(100.0)
여자	50세미만	43(14.1)	29(9.5)	233(76.4)	305(100.0)
	50-54	103(20.4)	46(9.1)	356(70.5)	505(100.0)
	55-59	160(29.5)	49(9.0)	333(61.4)	542(100.0)
	60-64	186(33.8)	47(8.5)	318(57.7)	551(100.0)
	65+	529(51.8)	94(9.2)	398(39.0)	1021(100.0)
	소계	1021(34.9)	265(9.1)	1638(56.0)	2924(100.0)

자료: 국민연금공단, 노후보장패널 2008, 원자료

은퇴자들의 연령을 구체적으로 보면, 완전히 은퇴했다고 생각하고 있는 응답자의 평균연령은 전체 60.8세로, 남자는 62.3세, 여자는 59.6세로 나타나 남자의 은퇴연령이 2.7세 높은 것으로 나타났다. 그러나 65세 이상의 경우에는 남자보다는 여자의 완전은퇴연령이 0.8세 더 높은 것으로 나타나 여자의 경우 고연령층이 되면서 여러 가지 이유로 노동시장에 참가하는 확률이 높은 것으로 보인다.

한편 부분은퇴연령은 평균 58.0세 이었으며, 남자는 59.3세, 여자는 56.5세로 완전은퇴 연령보다 3세정도 낮은 것으로 나타났다. 이 같은 결과는 부분은퇴이후 약 3년 정도 더 일을 하고 완전은퇴함을 의미한다.

<표 3-2> 성별, 연령계층별 은퇴연령

(단위: 명, %, 세)

구 분		50세미만	50-54	55-59	60-64	65+	전체
완전 은퇴	전 체	44	131	209	348	1050	1782
	(구성비)	(2.5)	(7.4)	(11.7)	(19.5)	(58.9)	(100.0)
	평균연령	43.1	47.3	52.7	57.4	65.9	60.8
	남 자	1	28	50	162	522	763
	(구성비)	(0.1)	(3.7)	(6.6)	(21.2)	(68.4)	(100.0)
	평균연령	41.0	47.5	53.2	57.8	65.5	62.3
	여 자	43	103	159	186	528	1019
	(구성비)	(4.2)	(10.1)	(15.6)	(18.3)	(51.8)	(100.0)
	평균연령	43.1	47.3	52.6	57.1	66.3	59.6
부분 은퇴	전 체	29	70	107	131	214	551
	(구성비)	(5.3)	(12.7)	(19.4)	(23.8)	(38.8)	(100.0)
	평균연령	44.4	49.0	53.9	58.4	64.6	58.0
	남 자	-	24	59	84	124	291
	(구성비)	-	(8.2)	(20.3)	(28.9)	(42.6)	(100.0)
	평균연령	-	49.8	54.2	58.2	64.4	59.3
	여 자	29	46	48	47	90	260
	(구성비)	(11.2)	(17.7)	(18.5)	(18.1)	(34.6)	(100.0)
	평균연령	44.4	48.6	53.6	58.8	64.8	56.5

2. 완전은퇴 예상 연령

고령자들이 예상하고 있는 주관적 은퇴연령을 보면, 우선 부분은퇴자의 경우 완전은퇴 예상연령은 69.1세로, 남자는 70.3세, 여자는 67.8세로 나타났다. 연령별로 보면 50대 여자의 경우 은퇴연령은 남자보다 0.4세 높았으나, 60대 이후부터는 남자의 은퇴연령이 높은 것으로 나타났으며, 연령이 증가함에 따라 은퇴예상 연령의 차이가 더 큰 것으로 나타났다<표 3-3 참조>.

한편 미은퇴자들의 예상 은퇴연령은 평균 65.4세로, 남자의 경우 66.1세, 여자는 64.4세로 부분은퇴자들 보다는 3-4세정도 낮은 것으로 조사되었다.

36 노후생활안정을 위한 인적 및 물적 자산활용방안

연령별로보면 <표 3-3>에 제시된 바처럼, 50대 초반의 경우에는 남녀간의 완전은퇴 연령에 대한 차이가 많았으나, 50대 후반 이후에는 차이를 보이지 않았다. 그러나 65세 이후 연령층은 0.7세의 차이를 보여 여자들의 경우 은퇴시점을 늦게 잡고 있는 것으로 나타났다.

<표 3-3> 완전은퇴 예상 연령

(단위: 명, 세)

구 분		50세미만	50-54	55-59	60-64	65+	전체
부분 은퇴자	전 체	5	20	31	41	75	172
	(구성비)	(2.9)	(11.6)	(18.0)	(23.8)	(43.6)	(100.0)
	평균연령	57.6	60.7	64.1	67.9	74.7	69.1
	남 자	-	7	14	27	39	87
	(구성비)	-	(8.0)	(16.1)	(31.0)	(44.8)	(100.0)
	평균연령	-	60.4	64.7	68.4	75.5	70.3
미 은퇴자	여 자	5	13	17	14	36	85
	(구성비)	(5.9)	(15.3)	(20.0)	(16.5)	(42.4)	(100.0)
	평균연령	57.6	60.8	63.6	67.1	73.9	67.8
	전 체	84	323	311	249	266	1233
	(구성비)	(6.8)	(26.2)	(25.2)	(20.2)	(21.6)	(100.0)
	평균연령	57.8	61.0	63.7	67.5	73.0	65.4
미 은퇴자	남 자	4	209	196	149	166	724
	(구성비)	(0.6)	(28.9)	(27.1)	(20.6)	(22.9)	(100.0)
	평균연령	59.5	61.6	63.8	67.5	73.3	66.1
	여 자	80	114	115	100	100	509
	(구성비)	(15.7)	(22.4)	(22.6)	(19.6)	(19.6)	(100.0)
	평균연령	57.8	60.0	63.6	67.4	72.6	64.4

이와 같은 결과를 요약하면, 부분은퇴자들은 평균적으로 5.7년을 더 일한 후 완전은퇴하고 싶어함을 알 수 있다. 이 같은 현상은 여자보다는 남자가 약 0.5년 더 노동시장에 머물러 있길 원하고 있다고 볼 수 있다. 또한 미은퇴자의 경우에도 향후 6.7년 이상을 노동시장에서 일을 하고 싶어함을 알 수 있으며, 남자보다는 여자가 오히려 0.15년 더 머물러 있길 바

라고 있어 부분은퇴자와는 다른 양상을 보이고 있다.

<표 3-4> 임금근로자의 노동시장 은퇴시점

	부분은퇴자의 완전은퇴시점	미은퇴자의 완전 또는 부분은퇴시점
전체	5.70년	6.74년
남자	5.93년	6.68년
여자	5.46년	6.83년

제2절 임금피크제의 한계

1. 임금피크제의 실시배경

1997년 외환위기 이후 사업장근로자들의 조기퇴직 현상이 심화되고 있다. 이른바 45세가 정년이라는 ‘사오정’, 56세까지 일하면 도둑이라는 ‘오륙도’ 등 고령자는 상시적인 구조조정 위험에 노출되고 있는 것이다. 고령근로자가 사업장에서 조기에 퇴직하게 되면 노동시장에 재진입하기 위해서는 많은 어려움을 감내해야 한다. 왜냐하면 사용자는 고령근로자의 생산성 저하, 건강, 고임금 등을 이유로 고령자의 고용을 기피하고 있기 때문에, 보다 좋은 조건의 사업장을 찾기 어렵기 때문이다. 한편, 고령자는 새로운 직업에 대한 적응력 부족, 퇴직 전 지위 및 임금 수준 기대 등의 눈높이 차이로 인해 취업을 꺼리고 있는 실정에 있다.

이와 같은 상황들은 최근 통계자료로도 파악될 수 있는데 <표 3-5>에 제시된 바처럼 주요 선진국은 90년대 이후 고령인구의 고용률이 상승하고 있는 반면에 우리나라는 감소하고 있는 것으로 나타났다.

<표 3-5> OECD 주요국 고령인구(55~64세) 고용률 비교

(단위: %)

국가	한국	미국	일본	영국	독일	프랑스	OECD평균
1990년(a)	61.9	54.0	62.9	49.2	36.8	30.7	47.3
2004년(b)	58.5	59.9	63.0	56.2	39.2	37.1	50.7
차 이(=a-b)	-3.4	5.9	0.1	7.0	2.4	6.4	3.4

자료: OECD, Employment Outlook, 2005/ 임금구조기본통계조사 1996, 2001 원자료

우리나라 고령자의 노동시장 은퇴연령은 약 67~68세 정도로 세계적으로 높은 수준이나 주된 일자리에서의 평균 퇴직연령은 약 54세 정도로 조사되었다. 따라서 주된 일자리에서 퇴직이후 약 13~14년 정도 새로운 일자리에서 제2의 근로생애를 보낸 후 은퇴하는 것으로 나타났다. 이와 같은 과정에서 나타나는 문제는 제2의 근로생애기간 동안 임금 등 근로조건은 급격히 하락한다는데 있다. 특히, 고령자들은 평균수명이 늘어나는 반면, 사회안전망 미비로 노후소득이 보장되지 않아 근로의욕은 높은 데도 불구하고, 기업에서는 고령자를 우선 고용조정 대상으로 하는 등 고령자의 고용불안이 심화되고 있는 실정이다.

외환위기 이후 산업현장에서 연공서열형 임금구조가 완화되고는 있으나 아직도 고령자에 대한 임금부담 압력이 적지 않아 정든 사업장에서 고령자들이 조기에 퇴직하고 있는 실정이다. 그 결과 OECD국가의 경우 55~64세 고령근로자들이 사업장에서 가장 많은 비중을 차지하고 있으나 우리나라의 경우에는 45~49세 재직자가 가장 많은 비중을 차지하고 있다.

정부는 이와 같은 문제를 해결하기 위하여 2006년부터 노사합의로 55세 이상까지 고용을 보장하고 피크임금보다 10% 이상 삭감하는 내용의 임금피크제를 실시하는 기업 소속 근로자에게 54세부터 임금피크제 보전수당을 지원한다. 분기 150만원 한도로 삭감된 임금의 50%를 최대 6년간 지원한다. 또한, 기업·노사단체 등에 대해서는 임금체계 개선, 직무 재설계

등을 위한 컨설팅 비용의 80%를 지원할 계획이다. 이 밖에도 노동연구원 내 「임금직무혁신센터」를 설치하여 임금직무정보제공시스템 완비, 각종 임금모델 개발 및 컨설팅 지원 등을 실시하고 있다.

2. 임금피크제 보전수당제도

가. 임금피크제의 의의

임금피크제란 일정 연령(피크연령) 이상으로 고용을 보장하는 대신 일정연령 또는 근속시점부터 임금을 삭감하는 것으로 임금삭감액의 일부를 보전수당으로 정부가 직접 근로자에게 지원한다. 임금피크제의 유형은 다음과 3 가지 방법으로 실시되고 있다. 우선 ① 정년보장형은 이미 정해진 회사의 정년을 기업이 그대로 보장하는 것을 전제로 일정 연령이 지나면 그 시점부터 일정금액을 삭감하는 방식이다. ② 정년연장형은 국민연금 수급개시연령이 상향조정에 맞춰 정년을 연장하는 대신 기존 정년의 몇 년 전부터 임금을 삭감하는 방식이다. 끝으로 ③ 고용연장형은 정년이 되어 퇴직한 근로자를 계약직이나 촉탁직 등의 비정규직으로 다시 고용하는 방식이다.

이와 같은 임금피크제는 이른바 윈-윈전략으로 노·사·정 모두가 이익이 될 수 있도록 설계되었다. 우선 근로자 입장에서 보면 고령근로자도 계속 일할 수 있고 감축된 임금으로 청년 고용을 늘릴 수 있다. 즉 고령 근로자는 해고를 피할 수 있을 뿐만 아니라 사실상 혹은 사규에 정해진 정년 이후에도 계속 일을 할 수 있다. 또한 사용자는 인건비 절감 및 신규인력 채용을 할 수 있으며, 고용조정을 둘러싼 노사갈등을 피하고 보다 저렴한 비용으로 훈련된 인력을 확보하면서 경감된 비용으로 신규인력을

40 노후생활안정을 위한 인적 및 물적 자산활용방안

채용할 수 있다.

또한 국민경제 측면에서 보면 성장 잠재력을 유지할 수 있다는 것이다. 왜냐하면 인구고령화에 따른 경제활동인구 부족 문제를 해결할 수 있고, 그에 따른 사회보장비용 부담도 줄일 수 있기 때문이다.

나. 임금피크제 보전수당제도

임금피크제의 적용대상자는 300인이상 사업장에서 18개월 이상 근무한 54세 이상 근로자로서 임금이 10% 이상 삭감되어야 지원받을 수 있다. 그러나 감액 후 연간 임금액이 5,760만원(중간퇴직 등으로 인하여 임금피크제의 적용기간이 1년에 미달하는 경우에는 그 적용기간으로 환산한 금액) 이상인 경우에는 제외된다.

한편 임금피크제 적용기간은 54세부터 고용보장 연령까지 최대 6년간이다. 따라서 54세 이전 연령에서는 임금피크제가 적용되지 않으며, 54세부터 적용기간이 시작된다. 만일 56세까지 고용을 보장할 경우 2년, 57세까지 고용보장할 경우 3년, 58세까지는 4년, 59세까지는 5년, 60세까지는 6년간 보장한다.

<표 3-6> 임금피크제 지원기간의 예

사업장	고용보장 연령	임금조정 시기	지원기간	비고
가 사업장	55세	54세	54세 도달 이후~55세 도달 이전(1년)	
나 사업장	57세	53세	54세 도달 이후~57세 도달 이전(3년)	최저지원시점 적용 (54세)
다 사업장	57세	55세	55세 도달 이후~57세 도달 이전(2년)	
라 사업장	58세	53세	54세 도달 이후~58세 도달 이전(4년)	최저지원시점 적용
마 사업장	59세	54세	54세 도달 이후~59세 도달 이전(5년)	
바 사업장	60세	58세	58세 도달 이후~60세 도달 이전(2년)	
사 사업장	62세	55세	55세 도달 이후~61세 도달 이전(6년)	최대지원기간 적용 (6년)
아 사업장	62세	52세	54세 도달 이후~60세 도달 이전(6년)	최저지원시점 및 최대지원기간 적용
자 사업장	65세	58세	58세 도달 이후~64세 도달 이전(6년)	"

그러나 임금피크제는 한시적으로 운용되는 과도기적 임금체제로 성과주의 임금제도가 정착될 때까지 한시적('08. 12. 31까지)으로 운용하고 '09년 이후 연장 여부는 추후 결정하도록 되어 있다.

한편 동일한 대상자에 대해서 임금피크제보전수당과 사업주 지원 고령자다수고용장려금, 정년퇴직자계속고용장려금 등이 동시에 지급될 수도 있다.

다. 임금피크제 실시 현황

한국노동연구원(2008)의 임금피크제 실태조사 결과에 의하면, 조사대상 사업장의 16.2%가 실시하고 있는 것으로 조사되었으며, 실시 유형을 보면 정년연장형이 57.8%로 가장 많았으며, 정년보장형은 52.5%, 고용연장형은 불과 34.9%만이 이용하고 있는 것으로 조사되었다.

한편 업종별로는 부동산임대, 통신, 금융, 전기가스업종의 적용율이 20%

42 노후생활안정을 위한 인적 및 물적 자산활용방안

를 상회하여 비교적 높은 실천율을 보이고 있다. 사업장 종업원규모별로 보면, 100인 미만 사업장의 실시율이 32.3%로 비교적 높았으며, 100-299인 사업장은 12.6%, 300인 이상 사업장은 15.9%에 불과한 것으로 나타났다.

<표 3-7> 임금피크제 도입여부

(단위: 개소, %)

구 분		사례수	도입		미도입	
전 체		648	105	16.2	543	83.8
임금피크제	도입	105	105	100.0	0	0.0
	미도입	543	0	0.0	543	100.0
임금 피크 제 유형	정년보장형	59	31	52.5	28	47.5
	정년연장형	90	52	57.8	38	42.2
	고용연장형	63	22	34.9	41	65.1
업종	제조업	247	52	21.1	195	78.9
	전기·가스·수도사업	10	2	20.0	8	80.0
	건설업	21	1	4.8	20	95.2
	도소매업	29	2	6.9	27	93.1
	숙박음식점업	19	1	5.3	18	94.7
	운수업	75	12	16.0	63	84.0
	통신업	9	2	22.2	7	77.8
	금융보험업	45	9	20.0	36	80.0
	부동산·임대업	5	3	60.0	2	40.0
	사업 서비스업	72	11	15.3	61	84.7
	교육서비스업	31	1	3.2	30	96.8
	보건·사회복지사업	46	4	8.7	42	91.3
	오락, 문화·운동관련	13	0	0.0	13	100.0
	기타 공공서비스업	26	5	19.2	21	80.8
노조유무	있음	399	73	18.3	326	81.7
	없음	249	32	12.9	217	87.1
종업원규모	1-99인	65	21	32.3	44	67.7
	100-299인	286	36	12.6	250	87.4
	300인 이상	289	46	15.9	243	84.1

출처: 임금피크제 실태조사, 한국노동연구원, 2008

3. 임금피크제의 한계

평균수명의 연장으로 고령노동자들이 증가되는 상황에서 노동인력의 고령화는 피할 수 없는 현실로 다가오고 있다. 그러나 연공서열형 임금구조는 기업에 적지 않은 부담으로 작용하고 있으며, 기업구조 조정시 고령층은 우선적으로 명예퇴직 대상이 된다.

대부분의 OECD 국가들의 퇴직연령은 근로자의 퇴직 후 소득보장이 공적연금 개시와 이어질 수 있도록 설계되어 있으나, 우리나라 국민연금 개시연령은 60세로 현실적인 퇴직연령과 이어지지 않고 있다. 더구나 연금수급연령이 2013년부터 5년마다 1세씩 상향조정하여 2033년까지 65세로 조정할 예정이어서 퇴직연령과 공적연금 수급연령이 이어지지 않는 54세~65세 사이 고령자들의 소득보장을 위한 대안이 더욱 절실히 필요하다.

이를 해결하기 위해 한시적으로 임금피크제를 도입하여 고령근로자의 고용안정을 도모하였으나 일부 대기업에서만 도입되어 그 효과는 미미한 것으로 나타났다. 이 같은 이유는 기업에서 이 제도를 고령인력활용 측면보다는 인건비 절감 차원에서 활용하는 경우가 많고, 한국의 사회문화적 특성상 고령근로자를 배려해야 점도 배제할 수 없는 이유이다. 또한 정부에서는 제도에 대한 지원과 홍보를 적극적으로 하지 않고 있을 뿐 만 아니라, 고령근로자의 80%가 중소기업에 종사하고 있음에도 불구하고, 적용대상 기업을 300인 이상으로 제한하고 있기 때문이다.

제3절 점진적 퇴직을 위한 공적연금연계 방안

은퇴후 노후생활을 안정적으로 보내기 위해서는 소득보장제도에서 보장하고 있는 연금급여를 가능한 한 많이 받아야 한다. 일반적으로 연금급여 수준은 법에서 정한 연금식에 의해 결정되는데 가입기간이 길수록, 수급 개시 시점을 늦출수록 연금급여의 소득대체율이 높게 결정된다. 그러므로 연금을 조기에 받을 경우 상대적으로 불이익을 받게 된다. 따라서 노후생활을 안정적으로 하기 위해서는 연금을 조기에 받지 말아야 하며, 가능한 한 노동시장에 오래 머물면서 국민연금 보험료를 가능한 한 오랜기간 납부하여 법에서 보장하고 있는 급여대체율을 높여야 한다.

그러나 최근의 노동시장의 고용환경은 결코 고령근로자에게 유리하지 않을 뿐만 아니라, 소득불확실성을 가중시키고 있다. 이와 같은 상황을 극복하기 위해서는 근로자 개인뿐만 아니라 사용자도 함께 노력을 기울여야 한다. 마찬가지로 공적연금제도를 운영하고 있는 국가 또한 고용시장 환경을 고려하여 연금제도를 개선, 발전시켜 나가야 할 것이다.

1. 외국의 점진적 퇴직제도

EU는 2002년 바르셀로나협약에서 모든 회원국가들이 근로자의 실질적 퇴직연령을 2010년까지 5세 인상하도록 정책목표를 채택하였다. 이에 EU 국가들은 고령자의 조기퇴직을 유도하는 제도적 규정을 검토하고, 사회보장제도와 조세제도의 개혁, 점진적 퇴직제도 활성화 등을 통해 장기근로를 유도하도록 하였다. 이 절에서는 사회보장제도와 연계하여 점진적 퇴직제도를 활성화 하는 방법으로 고령자의 장기근로를 유도하는 방법을 사용하고 있는 유럽의 주요 국가들의 예를 살펴본다(이정우·김수봉외, 2006).

가. 독일의 점진적 퇴직제도

1) 고령자 파트타임모형

고령자 파트타임모형은 노사의 합의에 따라 근로자들이 55세 이후의 일정시점부터 자신의 종전 근로시간을 절반의 수준으로 줄일 수 있도록 하고, 근로시간에 따른 임금하락과 연금가입 경력상의 불이익을 사용자가 보전하는 방법으로 운영되고 있다.

고령자 파트타임근로법에서 사용자는 파트타임 임금의 20%를 추가로 지급하고 파트타임 임금의 80%에 해당하는 연금보험료를 추가로 납부하도록 하며, 고령자의 근로시간단축으로 인한 신규채용을 하게 될 경우 그 비용을 고용보험제도에서 보전해주고 있다. 고령자 파트타임모형은 고령자의 고용안정과 고용기회의 세대간 재분배 기능도모를 목적으로 고용보험제도에서 운영하고 있다. 고령근로자는 파트타임근로 시작 이전 5년동안 최소한 1,080일 이상 고용보험의 가입경력을 보유하여야 하며, 노령연금 수급자격 연령 이상이 될 때까지 파트타임근로를 유지할 수 있다.

2) 부분연금제도

독일의 국민연금법에는 고령근로자의 점진적 퇴직을 활성화 하는 방안으로 부분연금제도를 인정하고 있다. 이른바 특례조기노령연금의 수급자격이 있는 사람들을 대상으로 본인의 희망에 따라 완전노령연금을 수급하거나, 부분연금을 선택할 수 있도록 하고 있다. 부분연금을 선택한 사람은 법에서 정한 소득상한선에 한하여 소득활동이 허용된다. 소득활동을 통해서 고령자는 완전한 노령연금의 수급전까지 점진적으로 퇴직할 수 있으며, 부분연금과 별도의 근로소득을 통하여 종전 소득과 유사한 수준의 생활을 영위할 수 있다.

소득상한선은 연금의 선택수준과 개인의 연령에 따라 차등적으로 적용

된다. 연금의 선택수준에 따라 개인별 소득상한선과 보편적 소득상한선 두가지 종류가 있는데 개인이 유리한 소득상한선을 선택할 수 있다.

개인별 소득상한선은 완전한 노령연금을 수급하게 될 경우 전체 국민연금가입자 평균소득(Bezugsgröße: 기준소득)의 1/7 수준(2005년의 경우 월 345 Euro)에서 결정되며, 반대로 부분연금의 선택 시 1/3 부분연금의 경우 개인의 종전 근로소득¹⁾을 기준으로 80%, 1/2 부분연금의 경우 60% 그리고 2/3 부분연금의 경우 40%의 수준에서 각각 결정이 된다. 보편적 소득상한선은 종전의 근로소득 수준과 상관없이 매년도 평균소득자가 1년동안 국민연금에 가입하게 되었을 경우 추가적으로 확보하게 되는 연금수급권을 의미하는 실질연금가치를 활용하는 방법이다. 보편적 소득상한선은 평균소득의 1/2를 기준으로 산정함으로 저소득층에 유리하게 적용된다.

다음으로 개인 연령에 따른 차등 적용은 65세를 기준으로 이전에는 소득상한선이 적용되지만, 65세 이후에는 아무런 소득 제한 없이 근로활동을 할 수 있다. 65세 이상의 근로자는 점진적 퇴직기간 동안 부분연금과 함께 무제한의 소득활동을 할 수 있으며 완전 퇴직시에는 부분연금과 별도의 가산율이 적용되는 나머지 연금을 동시에 받게 되어 안정된 노후생활을 영위할 수 있다.

나 스웨덴의 점진적 퇴직

스웨덴은 1970년대 점진적 퇴직을 위하여 부분연금제도를 도입하여 노동과 완전퇴직을 매개하는 연결고리 역할을 함으로써 급작스런 퇴직으로 인한 충격을 완화하려는 동기를 가지고 있었다. 즉, 고령근로자의 근로시간을 감소시키면서 총노동공급을 확대하는 방법을 택한 것이다. 이 같은 부분연금제도는 1999년 공적연금체계 개혁으로 인하여 신연금체계에 흡수

1) 종전 근로소득은 부분연금 신청 당시를 기준으로 과거 3년간 개인의 소득을 평균하여 계산한 금액임.

되었는데, 신연금체계의 연금은 조기퇴직한 고령자에게 불이익을 주고 퇴직을 연기한 고령자에게 이익을 줌으로써 계속고용을 유인하고 있다. 또한 61세 이후 노동을 계속하면서 연금수급이 가능해서 노령연금을 100%, 75%, 50%, 25% 선택하여 받으면서 전일노동 또는 파트타임 노동으로 일할 수 있다. 이 같은 방법으로 신연금체계는 고령자의 고용을 유인한다는 측면에서 효율적이나 고용유인보다 퇴직선택을 어렵게 하는 퇴직억제정책에 가깝다는 평가도 받고 있다.

이상과 같이 대부분의 서구국가들은 연금개혁과정에서 발생할 수 있는 소득보장의 사각지대를 점진적 퇴직이라는 방법으로 해소하고 있다. 독일과 같이 고용보험과 국민연금제도와 연계된 두 가지 점진적 퇴직모형을 운영하고 있는 나라는 오스트리아, 프랑스 등이 있고, 이 국가들을 고용보험제도의 파트타임근로로 고령자의 안정적 고용보장과 국민연금의 부분연금을 통해서 고령자의 고용연장 역할을 통해 점진적 퇴직을 이행하도록 하고 있다. 반면 스웨덴은 국민연금과 통합된 모형으로서 퇴직의 시점이나 형태를 자율적으로 선택할 수 있고 개인의 상황에 따라 유연하게 변경 가능하도록 운영되고 있다.

2. 소득보장제도와 연계된 점진적 퇴직제도 도입방안

가. 점진적 퇴직제도 도입필요성

정년제는 근로자가 일정한 연령에 도달하면 근로자의 의사나 능력과 무관하게 근로계약관계를 일률적, 강제적, 자동적으로 종료시키는 제도를 말한다 (김형배 2004). 공무원을 제외하고 법으로서 정년을 규제하는 규정은 없지만 주로 취업규칙이나 단체 협약 또는 관행에 의해서 정년제를 시행하고 있다. 고령자고용촉진법 제19조에서는 “사업주가 근로자의 정년을

정하는 경우에는 그 정년이 60세 이상이 되도록 노력하여야 한다”고 60세 이상의 정년을 권장하고 있지만 법적 구속력은 없다.

박중희 (2005)에 따르면, 정년제는 경영적 정년제와 사회적 정년제로 나누어 볼 수 있다. 전자는 위에서 언급한 바와 같이 당해 기업의 노무관리 운영상 존속할 수 있는 근로관계의 연한을 정한 것으로 기업정년제라고도 할 수 있으며, 다시 퇴직의 주체/유형/성질에 따라 여러 유형으로 나누어 볼 수 있다. 후자인 사회적 정년제란 근로자가 일정한 연령까지 근로권을 행사하고 그 후에는 근로의무를 면제받아 사회적으로 휴식권을 보장받는 의미를 함축하는 것으로 정년 이후 사회복지 등의 혜택을 받는 근로자의 권익을 중요한 요소로 고려한 정년제를 의미한다. ILO의 사회보장 최저기준에 관한 제102호 협약(1952), 소득보장에 관한 제67호 권고(1944), 고령 근로자에 관한 제162호 권고(1980), 그리고 미국 혹은 서구의 여러 나라가 정년제의 타당성을 연금수혜 연령과 관련시켜 판단하는 것도 이와 같은 의미에서의 정년제를 전제로 한 것이다. 그러므로 사회적 정년제는 전사회적으로 보아 육체적으로나 정신적으로 경제활동을 더 이상 기대하기 어려운 나이를 의미하는 것으로 볼 수 있다.

우리나라의 경우에는 쉽게 추론할 수 있듯이, 후자보다는 전자의 의미에 가까운 정년제를 시행해왔다. 대부분의 서구의 국가들에서 정년은 곧 연금수급을 개시한다는 의미와 같지만, 우리나라의 경우 연금수급 대상이 적을 뿐 아니라 실제 정년은 연금 수급 개시 연령과 유리되어 왔다. 한국노동연구원(2002)이나 노동부(2003)의 조사에 따르면 우리나라에서 정년 연령의 범위는 대체로 55~57세로 나타나고 있다.

우리나라의 정년제는 일본과 유사하게 장기고용시스템과 연공서열형 임금체계를 토대로 형성되어 왔다. 즉, 장기고용시스템에서는 기술의 승계 및 혁신, 기업의 활력을 가지기 위하여 신진대사를 촉진할 필요가 있고, 또한 연공제에 의한 임금코스트와 승진질서를 유지하기 위하여 연령구성

에 있어서 균형을 꾀할 필요가 있기 때문이었다(이정 2001). 그러나 이미 우리 사회에서 정년제의 기반은 와해되었다고 볼 수 있으며 기업정년제도 상 설정된 정년퇴직연령과 현실적 체감정년 사이에는 큰 괴리가 있다(박종희 2005). 또한, 대한은퇴자협회의 한 서베이에 따르면, 50~60대의 응답자들이 평균 66세를 희망 퇴직연령으로 생각하고 있지만 실제 퇴직연령을 그보다 훨씬 이른 실정이다. 다시 말해서, 노동시장에서 여전히 일할 수 있는 여건에 있는 고령근로자들 중 상당수가 자신의 의사에 관계없이 퇴직하거나 자영업 등 불안정한 일자리에 종사하고 있는 실정이다. 게다가 2013년부터 시작될 국민연금 수급개시 연령의 조정은, 조정의 취지와는 다르게 퇴직연령과 연금 개시연령 사이의 간극을 늘려 소득보장 안정에 부정적인 영향을 미칠 가능성이 있다. 다시 말해서, 국민연금 지급 개시연령이 조정되는 그 추세대로 개별 기업들의 정년연령이 사회적 정년제의 취지대로 조정될 것이라고 기대하는 것은 곤란하며, 일률적인 정년 연령 인상 등과 같은 비현실적인 대안을 뛰어넘을 수 있는 보다 적극적인 정책적 노력이 요청되는 바이다. 그러나 이러한 정책은 서구의 여타 다른 국가들의 정책의 단순한 모방으로는 효과를 거두기 어려우며, 한국의 여건이 어떠한가에 대한 논의부터 시작하여야 한다.

서구에서 지난 수십 년간 55세 이상 고령노동자를 위한 방안 중 가장 중요했던 것은 조기퇴직이었다 (Kohli, Rein, Guillemard and Van Gunsteren eds. 1991). 과거 유럽에서 60~70년대 이후 광범위 했던 조기퇴직은 연공서열제로 인한 장년층 이상의 근로자에게 지급해야 하는 사용자의 높은 비용 부담을 줄이고, 그들의 근로소득을 연금이나 실업급여로 대체함으로써 근로자로 하여금 근로 시와 비슷한 급여를 받게 하고, 정부는 청년 실업자들을 줄일 수 있다는 점에서 노·사·정 삼자가 모두 동의할 수 있는 전략이었으며, 거의 모든 유럽 국가에서 조기퇴직은 90년대 말까지 매우

광범위하게 이루어졌다. 그러나 조기퇴직은 사회보험재정 - 특히 연금재정이 건실하다는 가정에서나 타당한 것이었지, 연금재정이 급속하게 악화되는 상황에서는 더 이상 유효할 수 없는 전략이었다. 따라서 1990년대 말부터는 조기퇴직의 경향은 선진국에서 계속 줄어들어 왔으며, 반대로 그들을 어떻게 법정연금 수급연령까지 임금노동을 하게 만드느냐로 관심사가 바뀌었으며 과거의 관대했던 조기퇴직 급여는 많은 수정이 이루어졌다. 스웨덴 같은 경우에는 과거 58.3세 연금이라고 불리울 만큼 조기퇴직에 관한 관대한 규정을 마련하고 있었지만, 1998년 연금개혁으로 NDC제도로의 전환과 함께 법정연금 수급연령을 없애고, 엄격한 보험수리원칙에 입각하여 조기연금 수급에는 penalty를 부과하고, 정상연금보다 늦게 연금을 수급하는 경우에는 급여를 인상시켰다. 이는 과거 대부분의 유럽 국가들이 조기퇴직을 하는 사람들에게 보험수리원칙에 비해 훨씬 관대한 조기연금 - 혹은 실업, 장애수당을 지급했던데 비해서, 60세 이전에는 원칙적으로 연금수급을 막고, 그 이후에도 빨리 연금을 수급하면 할수록 과거보다 확연하게 적은 연금급여만을 제공하는 방식으로 전반적인 경향이 바뀌고 있다.

이러한 채찍 뿐 아니라, 고령노동자를 많이 채용하도록 하기 위한 당근도 마련되었는데, 그 중 가장 대표적인 것이 점진적 은퇴지원을 위한 보충소득지원제도이다. 현재 유럽에서 약 10여 개 국가에서 이 제도를 도입하고 있는데, 이는 주로 55~64세의 법정연금 수급연령 이전의 고령근로자에게, 노동시간을 점차적으로 줄이면서 퇴직 전의 임금의 일정수준 이상을 보장해주는 것을 목적으로 한다. 오늘날 보편적인 퇴직의 형태는 근로 또는 퇴직이 일정한 시점을 기준으로 상호 단절적으로 나타나는 반면, 점진적 퇴직을 도입하면 일정한 기간에 걸쳐 근로와 퇴직이 병행하여 이루어질 수 있을 것이다 (이정우, 2006b)²⁾.

2) 일반적으로 조기퇴직연금 급여를 활용하는 경우가 많으며, 실업 또는 장애관련 급여를

일반적으로 고령근로자를 계속고용하기 어려운 가장 큰 이유는 높은 임금 때문이다. 아직까지 연공서열제가 대세인 우리나라의 상황에서 연공서열이 높은 고령근로자의 임금은 청년근로자보다 2배 이상 높으며, 생산성의 차이는 그에 미치지 않기 때문이다. 따라서 기업입장에서는 연공서열에 영향을 덜 미치는 비정규직이나 청년근로자를 더 원하게 되는 것이다. 연공서열제 자체는 본 연구의 대상이 아니며, 그 제도도 소속감 강화 등 여러 장점을 가지며 또한 오래 지속된 하나의 제도로써 쉽게 바뀌질 수 없다.³⁾ 따라서 고령근로자를 계속 고용하기 위해서는, 기업입장에서 생산성 대비 높은 그들의 임금을 더 줄일 수 있어야 그들을 계속 고용할 유인이 생길 수 있다는 것이다.

기술 발전으로 인한 전반적인 노동강도의 약화와 향상된 건강으로 인해 60세 이상의 국민연금 수급자들도 기존의 직장에서 계속 노동을 할 여력이 있는 상황이다. 그러나 연공서열제로 인한 그들의 높은 임금은 사용자로 하여금 그들을 계속 고용시킬 유인을 감소시킨다. 이 연구는 그러한 딜레마를 해결하기 위한 보충소득 제도를 제안하고 그에 대한 밑그림을 그리고자 한다.

위에서 간단하게 아이디어를 서술한 바 있지만 보다 구체화하면, 사용자에게는 정년 당시 임금보다 적은 임금을 부담하게 하여 고용연장의 유인을 증가시키고, 고령노동자는 사용자로부터의 감액된 임금 뿐 아니라, 국민연금이나 기타 급여를 이용하여 기존 연공서열제 하에서의 임금이 육박하는 수입을 얻도록 유도하는 것이다. 이러한 새로운 접근으로 인해서 생길 수 있는 정책 효과는 다음과 같다.

첫째, 새로운 형태의 win-win 전략이 될 수 있다. 사용자는 적은 비용으

활용하기도 한다.

- 3) 만일 한 순간에 연공 서열제가 연봉제로 바뀐다면 젊었을 때 연공 서열제로 인해서 낮은 임금을 받다가 장년이 된 후 연봉제로 연공서열제 때보다 낮은 임금을 받는다면 이 역시 공정하다고 하기 어렵다.

로 생산성 높은 고령근로자를 계속 고용할 수 있으며, 고령근로자는 최고 임금보다는 못하지만 퇴직하거나 이직하는 것보다는 높은 임금을 획득하도록 한다는 점에서 매우 매력적인 정책 대안이 될 수 있다.

둘째, 국민연금 수급개시 연령 증가에 대한 능동적인 후속 정책이다. 앞에서 언급했듯이, 연금 수급개시 연령 증가는 노동연장이 수반되지 않는다면, 그 정책적 효과를 완벽히 끌어낼 수 없으며, 강제적인 법적 퇴직연령 변화 이전에, 이러한 준자발적인 제도의 역할은 매우 중요할 수 있다.

셋째, 많은 생산직에서 외국인 노동자가 증가하고 실제 우리나라 생산직 노동자들의 수가 급격히 줄어들고 있는데, 이들을 보다 오랫동안 생산 현장에 남게 하는 것은 현재, 그리고 미래의 노동력 부족문제를 잠시나마 해결하는데 도움이 될 수 있을 것이다.

넷째, 유휴인력을 적절하게 활용하게 되는 기능을 할 수 있다. 사실, 기술발전 등의 결과 많은 산업에서 노동의 강도는 줄어들고 있으며, 따라서 보다 나이가 들어서까지 근로가 가능한 일자리도 많이 있다. 현재 퇴직연령에 도달한 사람들 중 다수는 근로가 가능한 경우가 많으며 따라서 그들에게 적절한 수준의 금전적인 보상이 가능하다면, 그들의 생산성을 활용하는 것은 국가 경제에 도움이 된다.

다섯째, 가장 중요한 것점은 노후소득보장이 강화될 것이다. 국민연금으로부터 받는 연금급여가 아직까지 높지 않은 상태에서 조기노령연금 수급자를 줄이고 근로소득을 늘리는 것만큼 능동적인 노후소득보장 방안은 없을 것이다. 국민연금으로부터의 직접적인 효과 뿐 아니라, 근로소득을 획득함으로써 퇴직연금, 개인연금이나 저축금 등의 수급 또는 지출을 연기하는 것 역시 노후소득을 안정시키는데 크게 기여할 것이다.

여섯째, 보다 근본적으로 이 정책의 긍정적 역할이 파급되어 많은 기업이 이를 실천하게 되면 기존의 40대 후반, 늦어도 50대 중반이 일반근로자의 정년이라는 기본관념의 변화를 이끄는 역할을 할 수 있을 것으로 기

대된다. 인크루트(2007)의 한 서베이에 따르면, 실제 기대퇴직 연령이 41세 정도로 매우 낮은 것을 고려할 때, 일정 수준이상의 생산성을 가진 근로자는 오랜기간 노동시장에 남을 수 있겠다는 기대가 생긴다면 보다 바람직한 퇴직문화로 발전할 수 있을 것으로 기대된다.

요약하면, 퇴직연령 연기는 매우 효과적인 연금개혁 방안임과 동시에 노년학적으로도 매우 바람직한 정책이지만, 이를 실현하기 위해서는 그에 걸맞는 정년제 및 노동정책의 조정이 필요하다. 그러나 자발적으로 그러한 조정이 이루어지기 어려운 상황에서 점진적 퇴직제도에서의 보충 소득 방안은 연금 수급연령 조정과 함께 반드시 함께 도입되어야 할 근거가 있다.

나. 점진적 퇴직제도 모형

새로운 제도를 구상함에 있어서, 한국의 특수성에 맞는 제도를 제안하는 것은 매우 어려운 작업임에 틀림없으며, 여러 상충되는 가치들을 하나의 제도 안에 모으는 일은 분명 많은 논쟁을 불러일으킬 수 있는 사안일 것이다. 구체적인 제도 구상에 앞서, 그러한 구상을 낳게 만든 요소나 이슈들 그리고 쟁점들을 일단 간략하게 언급하고 규정하는 것은 다음에서 다룰 제도 구상을 보다 일관성 있게 전개하기 위해서 필요하다.

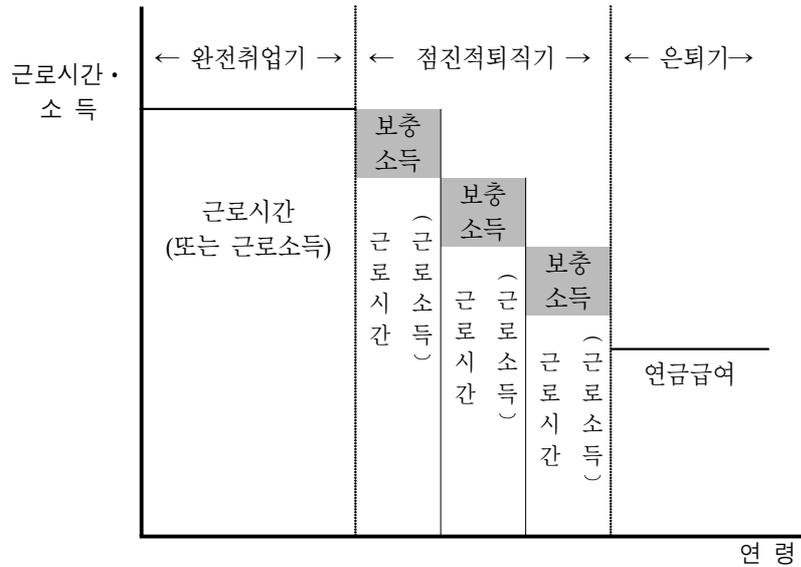
먼저, 정년 이후의 고령근로자를 위한 보충소득 방안이라는 새로운 제도를 제안하는데 있어서, 이것의 본질적인 성격을 간략하게 언급하는 것이 필요하다. 이 연구에서 구상하는 보충소득 방안은 사용자와 개별 기업과의 단체협약이나 강제적 제도가 아니라, 정년에도 불구하고 계속 고용할만한 생산성이 있는 개별 근로자와 사용자간의 새로운 계약형태로서 개별 근로자와 사용자에게 일종의 유인(incentive)을 주기 위한 제도라는 점을 고려할 필요가 있다. 다시 말해서, 부족한 노후소득보장을 강화하는 수단일 뿐 아니라, 자본주의 체제와 본질적으로 조응하지 못하는 정년제라는 기제가 작동하는 가운데에서 고령노동자들의 생산성을 활용시킴으로써

자본주의가 작동하지 못하는 영역에 대한 활성화 전략으로서 기능할 수 있을 것으로 기대한다. 이 제도가 강제적으로 시행될 경우, 이는 연금 수급개시 연령의 조정과 함께 정년제도 같이 이동한다는 점에서 좋은 대안일 수 있지만, 사회경제적 배경을 고려하지 못한 상태에서 자칫 그러한 강제화는 앞에서 언급했듯이, 사회 전반적인 실업문제의 해결에는 도움이 되지 못하는 문제를 야기할 수 있다는 점에서 조심스럽게 접근해야 할 것이다. 또한, 단체협약으로 이 제도를 활용하는 경우, 기존의 임금피크제처럼 노조가 임금 일부 삭감에 대해서 저항할 경우, 제도의 목적과는 달리 사용자나 피용자 모두가 도입하기를 꺼리는 제도로 남아버릴 지도 모른다. 결국, 사용자와 근로자가 자발적으로 합의할 수 있도록 제도의 자율성을 최대한도로 제공한다는 것을 기본 취지로 하고자 한다.

사실, 점진적 퇴직제도의 기본 아이디어를 요약한 것이 [그림 3-1] 이라고 할 수 있다. 연령의 증가와 함께 육체적 기능의 쇠퇴가 야기하는 생산성의 하락을 반영하는 소득의 하락을 반영하는 것이 원래의 점진적 퇴직 제도의 기본 취지이다. 그러나 개인의 육체적 기능 저하의 정도가 개인마다 다양하며 또한 직종에 따라서 매우 다를 뿐 아니라, 서구에서 매우 보편화되어 있는 파트타임 근무가 한국에서는 매우 제한적이라는 점에서 이러한 기본적 취지에 맞추어 지나치게 엄격하게 계단식으로 제도를 설계하는 것은 자본주의의 자율성을 침해하는 비현실적이고 한국 현실에 유리된 구상이 될 우려가 있다. 이정우(2006b)는 점진적 퇴직 모형을 위한 주요 논점으로 4가지를 들고 있지만,⁴⁾ 이 연구에서는 그러한 논점들보다는 급여 산정방법에 보다 초점을 맞추고자 한다.

4) 이정우 (2006b) 는 이행기간의 크기와 설정방법, 이행기간 수와 근로시간의 단축수준, 근로시간의 단축방법, 근로시간 단축으로 인한 근로소득 하락문제의 해결방안을 주요 논점으로 꼽고 있다.

[그림 3-1] 점진적 퇴직의 진행과정



사실, 사용자 측면에서 고령근로자를 계속 고용한다고 할 때, 가장 중요한 요소는 어느 수준까지 임금을 줄 용의가 있느냐이다. 반면 고령근로자 입장에서는, 그들이 연공서열제 하에서 피크임금을 받은 이후, 어느 정도 임금이 줄어든 상태에서도 기꺼이 기존의 직장에서 일할 용의가 있느냐가 가장 중요하게 고려되어야 할 것이다.

이 두 가지가 어느 정도 정해질 수 있다면, 필연적으로 발생하는 고용주의 기대임금과 고령근로자의 기대임금 사이의 차이를 메울 수 있는 정책적 대안이 무엇이 있을 수 있는지에 대한 고민이 필요할 것이다.

다. 보충소득 구상 : 세가지 대안들

보충소득 급여 설계방식은 그 추구하는 목적이나 현재 사회경제적 여건에 따라서 매우 다양한 형태로 설계될 수 있다. 이 연구에서는 3가지 대안을 고려해 보고자 한다. 우선 고령근로자를 계속 고용하면서 생산성에 맞게 임금을 일부 줄이되 임금감소분의 일부를, 국민연금으로부터 개별 기여에 입각한 국민연금 급여의 일정 비중을 제공하고, 필요한 경우 고용보험 등 기타 급여에 의해서 소득을 보충하거나 재분배적 요소를 강화하는 방안 (1안)이 가능할 수 있을 것이다. 그리고 1안의 접근 방법 대신에 목표 소득대체율을 설정하여 이 제도에 적용되는 근로자들에게 일정 소득 대체율을 제공하는 것을 목표로 하는 방안 (2안) 역시 고려될 수 있을 것이다. 그러나 실제로 국민연금이 가지는 소득비례적 성격과 재분배적 성격의 혼재로 인해서, 국민연금을 중심으로 하는 보충소득방안을 설계함에 있어서 여러 모순이 발생할 수 있다는 문제가 있기 때문에, 제도를 아주 단순히 적용하여 임금소득만을 기준으로 설계하는 방안(3안)을 고려해 볼 것이다.

(1) 1안의 설계방안

사용자는 정년에 도달한 고령근로자를 계속 고용하는 대신 정년 이전 소득의 일정 수준 - 예를 들어 50% - 을 연금 수급연령 이전까지 제공하고, 기존의 국민연금의 기여를 고려하여 예상되는 국민연금 급여의 일정 비중을 제공하도록 한다. 현재 국민연금은 제도 도입이 20년 정도밖에 되지 않았을 뿐 아니라, 소규모 사업장이나 저소득 근로자의 경우 기여기간은 그에 훨씬 미치지 못한다. 따라서 국민연금으로부터의 지급될 수 있는 보충급여는 크지 않은 수준일 것이다. 그리고 이상의 두 급여가 모두 소득비례적 성격을 가지고 있다는 점에서 저소득층에게는 충분한 소득보장

이 되지 못하는 수준일 수 있다. 이를 해결하기 위해서 고용보험 등의 다른 제도를 활용해서 재분배를 강화할 수 있을 것이다.

이 같은 모형은 기존 소득과 국민연금의 기여를 고려하여 보충소득을 제공한다는 점에서 수평적 형평의 원칙에는 일정 부분 부합할 수 있으며, 저소득층에게 발생할 수 있는 분배문제는 주요한 두 제도 - 임금과 국민연금 - 을 제외한 다른 제도 - 고용보험 등 - 로부터 보충할 수 있을 것이다. 다시 말해서, 임금피크제 보전수당과 유사한 정책적 기제를 사용한다면, 정년직전 임금소득과 이후의 임금소득과 보충급여의 격차를 줄일 수 있을 것이다. 그러나 실제 제도를 적용하는데 있어서, 임금과 국민연금에 의한 분배문제를 기타 다른 기제로 교정한다는 아이디어를 실제로 적용하기 매우 어려울 수 있다. 왜냐하면 세 제도가 어떤 방식으로 정확하게 결합될 것인지를 예측하기도 어려울 뿐만 아니라 일반인들이 이해하는데 어려움이 있을 수 있기 때문이다.

2안의 경우, 60세 이후 기업으로부터의 소득에 관계없이, 사회적 급여를 포함하여 퇴직이전 소득의 일정 수준을 제공하는 것을 목표로 한다. 예를 들어, 70%를 적정임금이라고 한다면, 50% 이상은 임금으로부터 지급하도록 하되 나머지 20%는 연금 등 사회적 급여에 의해서 제공하도록 하고, 1안과 달리 개인적 기여에 기반하는 것이 아니라 적정 임금에 맞게 제공하는 것에 보다 초점을 둔다. 이 방식은 국민연금의 개별 기여를 고려하지 않으므로, 개별적인 수평적 형평의 문제가 있을 수 있다. 즉, 국민 연금에 적게 기여하고도 최종 소득이 높은 경우 국민연금으로부터 더 많은 보충급여를 받을 수 있다. 또한, 60세 이상 근로자에게 60%~65%의 임금을 기꺼이 줄 용의가 있는 기업에게 최소한 (예를 들어 50%) 만을 제공하도록 하는 일종의 ‘바닥으로의 경주’가 일어날 도덕적 해이의 우려가 있을 수 있다. 이러한 표면적인 약점에도 불구하고, 이 안은 일정 수준 이상의 소득을 보장하는 소득보장원칙에 충실하다는 중요한 장점을 가지고 있다.

3안은 1안의 설계의 어려움과 2안의 도덕적 해이와 공정성의 문제를 해결하기 위해서, 사용자와 근로자 사이의 자율성을 최대한 활용하여, 근로자의 생산성에 따라서 감액된 임금 - 예를 들어 50% - 에 부분연금을 추가적으로 제공하는 것을 기본원칙으로 한다. 이 경우 일정 수준 이하의 소득대체율을 받게 되는 근로자가 생기는 문제점이나 부분연금을 과도하게 받게 되는 근로자가 발생하는 단점이 있을 수 있지만, 오히려 파트타임 근무 등 여러 다양한 노동형태를 모두 포괄한다는 장점이 있다. 그리고 부분연금 설계 시 재분배적 요소를 고려함으로써 1안의 문제점 (두가지 제도로 소득 비례적인 급여와 한가지 재분배적 급여를 제공하는 복잡함) 까지 줄이는 장점이 있을 수 있을 것이다. 마지막으로 적절한 상한이 설정된다면 과도한 부분연금 제공과 같은 문제 역시 크게 줄일 수 있을 것으로 기대된다.

요약하면 1안의 경우 고용보험 등의 다른 기제를 통해서 소득보장 효과를 강화할 수 있을지 모르지만, 이는 앞서 언급했듯이 설계하기가 대단히 어려우며, 국민연금의 성숙속도나 소득대체율의 하락 등 여러 변수를 완벽히 통제한다는 것은 사실상 불가능에 가깝다. 그래서 본 연구에서는 목표 소득대체율을 설정하여 설계하는 2안과 단순하게 근로소득만을 기준으로 해서 설계하는 3안에 대해서 자세히 검토해본다.

(2) 2안의 구체적 설계 방안

앞에서 언급했듯이, 이 정책을 설계하기 위해서 가장 먼저 고려해야 할 것은 사용자가 기꺼이 지불할 용의가 있는 고령근로자를 위한 임금과 고령근로자가 퇴직이나 이직을 하지 않을 정도의 임금 - 피크임금으로부터 줄어든 임금을 설정하는 것일 것이다. 이는 산업별로 혹은 개별 기업별로, 또는 고용주나 근로자의 선호에 따라서 매우 다양할 수밖에 없으며, 이에

대한 설정까지 이 연구에서 구체적으로 고안하는 것은 어렵다. 하지만 현재 실시되고 있는 임금피크제의 임금삭감 정도와 국민연금 급여수준은 각각 이 제도 구상에서 제안할 수 있는 상한과 하한에 대한 어느 정도의 윤곽을 제시할 수 있을 것이다.

임금피크제는 사용자가 고령노동자를 해고하지 않도록 하는 촉진책으로서 시행되고 있는데, 김정환 (2008)의 실증연구에 의하면, 우리나라에서 임금피크제를 시행한 회사에서의 피크임금 대비 평균임금은 약 73% 수준이며, 임금피크제를 도입하여 임금조정을 하는 경우 1차 연도의 임금수준은 피크임금 대비 78.8%, 2차년도 74.6%, 3차년도 68.8%, 4차년도 61.3% 등으로 해가 갈수록 낮아지는 것으로 나타났다. 여기에서 언급하는 1차 연도 등이 기업마다 설정한 연령이 다르기 때문에 일반화하는 것은 어렵지만, 임금이 조정되는 임금 굴절 연령이 55.6세인 것을 보면, 4차년도 61.3%의 임금은 퇴직 전 - 국민연금 수급 연령 이전 - 마지막 임금으로 볼 수 있다. 물론 1, 2차년에서 끝내고 퇴직하는 경우도 많다. 따라서 고령근로자의 임금 급여 역시 70% 정도 수준으로 하되 최저수준도 피크임금대비 약 60% 이상은 되어야 할 것으로 보인다.

하한의 경우, 현재 국민연금의 실질소득 대체율이 매우 낮다는 것을 감안해야만 한다. 현재 노령연금을 받는 수급자 당 월 급여는 약 20 만원 정도에 불과한 실정이다. 물론 완전노령연금 급여를 받는 사람이 많아지게 되면 월 평균급여는 점차 늘어날 것으로 예상된다.

2안과 3안에서는 고령근로자가 기존과 동일한 근로를 하면서 약 70%의 소득을 받을 수 있다면 기꺼이 계속근로를 할 수 있을 것이라는 가정하에서 접근한다. 특히, 한국의 경우 연금급여가 주요한 노후소득보장 수단인 경우는 적으며, 이는 서구보다도 퇴직 전후의 근로소득과 연금소득간의 각각의 차는 훨씬 크다는 것을 의미한다고 볼 수 있다. 따라서 실제소득

의 급격한 하락을 의미하는 퇴직을 늦추어서 일정수준 이상의 근로소득을 얻게 하고, 연금소득이 이를 보충하도록 하는 방안은 근로자에게 매우 매력적일 수 있다. 더구나 2013년부터 국민연금 수급개시 연령이 상향조정되기 때문에 실제퇴직 연령이 동반되지 않는다면, 조기노령연금을 수급하게 되고 이는 다시 노후소득보장 약화로 연결될 가능성이 높다. 따라서 감액되지 않는 국민연금 수급연령까지 근로하는 고령근로자에게 70%의 소득을 보장하도록 하는 방안을 고려할 필요가 있다.

그러나 70%의 소득을 보장하기 위해서는 우선 사용자들이 어느 정도의 임금을 지불할 용의가 있느냐를 살펴보는 것이 필요하다. 이는 다른 각도에서 보면, 임금이 높은 고령근로자 대신에 시장에서 거의 동일한 생산성의 근로자를 고용할 수 있는 일종의 ‘시장임금’과 거의 같은 맥락에서 이해될 수 있을 것이다. 이 연구에서는 일단 이를 50%를 최소로 자율적으로 결정할 수 있도록 제안하고자 한다. 나머지 최대 20%는 연금 등 다른 재원을 활용한다. 이는 당연히 임의적인 설정이긴 하지만 어느 정도 제한요소를 고려한 수준이다.⁵⁾ 산업마다 개별 기업마다 매우 다양할 수 있겠지만, 생애평균소득은 퇴직소득의 약 70%로 알려져 있고, 개인의 첫 전일제 고용소득은 퇴직소득의 약 절반 수준이라고 간주해도 큰 논란을 되지 않을 것으로 사료된다. 다시 말해서 고령근로자에게 퇴직하지 않고 기존의 근무를 수행하면서 50%의 임금을 준다는 것은 그들을 20대 근로자와 같은 비용으로 계속 고용할 수 있다는 것을 의미하며, 이는 사용자에게도 큰 유인이 된다. 뿐만 아니라 고령근로자에게 50%의 임금을 준다는 것은 사용자에게는 50% 이상의 비용절감 효과가 있다. 퇴직연금과 국민연금의 기여의 중단으로 인해서 사용자는 추가적으로 비용을 줄일 수 있으며, 이

5) 기업은 자율적으로 파트타임 근무로 고령 근로자를 전환시킬 수도 있고 그러한 경우에는 이 최소 기준을 맞추기 어려울 것이다. 그러나, 우리나라에서 파트타임 근무는 매우 제한적이며, 설사 파트타임으로 전환되는 경우는 예외적으로 최소 수준 이하의 임금을 지급받을 수 있도록 조정할 수 있을 것이다.

는 사용자 입장에서 40%~45% 수준에서 기존의 근로자를 계속 활용할 수 있다는 것이다. 피용자 입장에서 70%라는 소득은 그리 부족한 소득으로 보이지 않는다. 그리고 그 70%는 앞서 지적했듯이, 근로소득을 50% 이상으로 하고 나머지를 국민연금 등 기타 재원에서 충당하도록 한다. 무엇보다도 현재 소득세법에서는 60세 이상은 근로소득세 대상에서 제외되며,⁶⁾ 국민연금 역시 강제 가입에서 임의가입 형식으로 바뀌도록 조정함에 따라서 최대소득의 70%라는 설정은 실제로는 퇴직 전 최대소득의 70%를 훨씬 초과하는 실제소득을 얻도록 할 것이다.

다음으로 어떻게 최대 20%의 잔여 득을 연금 등의 다른 제도가 보충할 수 있는냐에 대한 것이다. 단순히 이 부분을 모두 국민연금에서 충당하는 것이 현실적이냐를 우선 살펴봐야 할 것이다. 여기에서 반드시 짚고 넘어가야 하는 것은 국민연금에서 다루어지는 소득대체율은 ‘생애평균소득’에 따라서 산정되는 것인 반면, 이 보충소득 방안에서는 퇴직 전 소득 - 대개 생애최대 소득 - 에 따라서 산정되고 있다. 논의의 단순화를 위해서 이를 국민연금의 기준으로 통일 시키는 것이 필요하다고 생각할 수 있지만, 이 보충소득 방안은 퇴직직전의 소득에서 어느 정도의 소득을 대체할 수 있는냐를 따져야 한다는 점에서 실행하기 어려운 점이 분명 있다. 따라서 이 두 가지 기준은 별개로 다루어 질 수밖에 없다.

앞서 언급한 바대로 생애평균소득은 일반적으로 생애최고소득의 약 70% 선으로 알려져 있다는 것을 고려할 때, 이 보충소득 방안에서 목표로 하는 최대 20%의 소득대체율을 국민연금의 소득대체율로 옮기면 약 30%가 된다. 다시 말해서 기존 회사로부터 50%의 근로소득을 받게 되는 고령근로자의 경우 70%의 총소득대체율을 얻기 위해서는 국민연금으로부터

6) 국민 연금 수급 개시 연령 연기와 함께 이러한 면제 조항 역시 조정될 수도 있다. 그러나, 그렇다고 해도 50%로 감액된 근로 소득을 받는다면 다수는 소득세 면제를 받거나 대폭 줄어든 소득세를 지불하게 될 것이다.

62 노후생활안정을 위한 인적 및 물적 자산활용방안

터 약 30%의 소득대체율에 해당하는 급여를 받아야 한다. 그런데 여기에서 문제는 그 비율은 너무 지나치게 높다는 것이다. 2007년 연금개혁이후의 소득대체율 - 장기적으로 30년 기여시 30%의 소득대체율 - 을 기준으로 한다면, 국민연금으로부터 30%의 소득대체율에 해당하는 급여를 보충소득으로 받는다는 것은 30년을 기여한 근로자의 완전노령연금급여를 전액 받는 것과 동일하다. 비록 현재 그리고 단기적인 미래에서는 그 대체율보다 높았던 산식에 의해서 대체율이 산정되기는 하지만 그 대신 제도의 미성숙으로 인한 낮은 소득대체율을 고려한다면, 어찌 되었든 국민연금에서 30%의 소득대체율에 해당하는 금액을 보충소득으로 받는다는 것은 너무 과도한 것임에 틀림없다.

이 제안을 단순화해서 그림으로 나타내면 [그림 3-2] 와 같다.

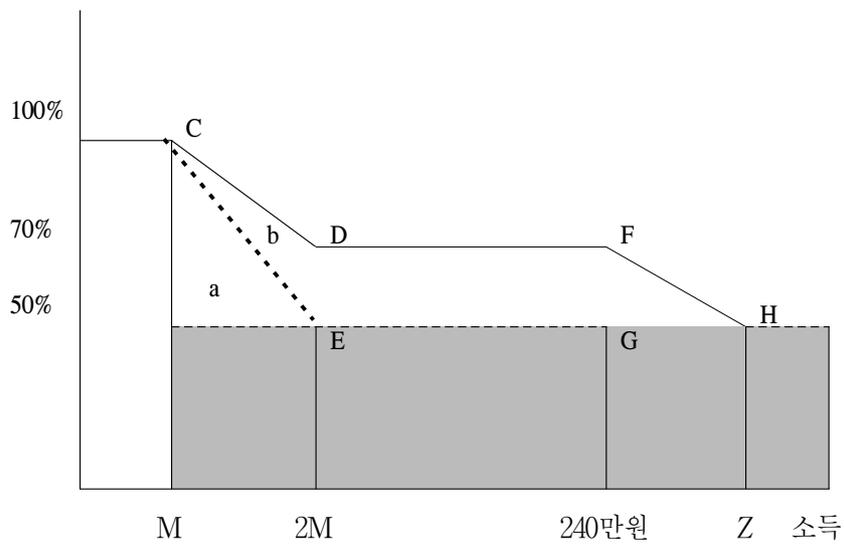
[그림 3-2] 보충소득 모형



그러나 실제에서는 이보다 훨씬 복잡한 양상을 띠게 된다. 그 이유는 다양할 것으로 예상되는데, 먼저 소득을 50%수준까지 감액하는 경우 일부 저소득층은 최저임금 이하가 될 수 있다는 것이며, 다음으로 국민연금이 기여상한이 있기 때문에 일정 수준 이상의 소득을 가진 사람에게는 보충 소득의 감액이 불가피하다는 것이다. 이를 고려하면 [그림 3-2]는 [그

림 3-3]과 같이 수정될 수 있다.

[그림 3-3] 고령근로자를 위한 보충소득지원 수준



주: M는 최저임금수준을 뜻하며, 그림의 복잡성 때문에 [그림 3-1] 과 같이 사회 보험 급여를 나누지 않고 한가지로 표시하였다.

보다 정교화된 [그림 3-3] 에서 X축은 퇴직전 소득수준을 의미하고 Y 축은 퇴직전 소득에 대한 대체율을 나타낸다. 이 그림에서 X 축으로 무한정 70%의 정년임금을 지불하는 것은 타당하지 못하다. 왜냐하면 국민연금의 기여상한이 오랫동안 360만원으로 고정되어 있다는 점을 고려할 때, F 나 G 에 해당하는 소득은 국민연금 기여평균산정 소득인 약 240만원 정도로 설정되는 것이 타당해 보인다. 그리고 240원 이상 부터는 점차 대체율을 감액해서 Z 에 이르면 완전히 보충소득을 제공하지 않는 방식으

로 설계될 수 있을 것이다. Z의 구체적인 설정은 이 연구에 서는 생략하기로 한다.

이러한 2안의 경우, 소득보장 강화에는 도움이 될지는 모르지만 몇 가지 결정적인 문제점을 가지게 된다. 첫째, 이 안에 따르면, 제도도입과 동시에 사용자의 도덕적 해이가 광범위하게 발생할 위험이 있다. 근로자의 퇴직직전 소득의 70%를 보장하되 이 중 최대 20%까지 연금과 고용보험을 이용해서 급여를 주려는 이 보충 소득 방안의 경우, 사용자는 60%나 65%의 근로소득을 제공할 의도가 있음에도 불구하고 50%만을 제공하려고 할 유인이 생길 수 있다는 것이다. 근로자 입장에서도 사용자에게서 50%를 받건 65%를 받건, 결국 최종적으로 퇴직직전 소득의 70%를 받게 된다면, 별로 개의치 않을 여지도 높다. 이는 자칫 원래 제도의 취지에서 벗어나서 일괄적으로 50%의 임금만을 제공하는 제도로 변할 우려가 있다. 따라서 이에 대한 후속 조치가 강구되어야 한다.⁷⁾ 또한 파트타임으로 전환되는 경우, 다른 기준으로 최소 임금소득을 산정해야 하는 등의 추가적인 문제점을 가지고 있다.

둘째, 이 안이 공정한 설계인가에 대한 것이다. 앞에서 언급했듯이, 최근의 국민연금 개혁과 함께 소득대체율이 크게 줄어들게 되면, 정년 이후 근로를 하면서 임금 이외에 추가적으로 받게 되는 보충소득이 퇴직하여 조기노령연금으로 받는 금액보다 더 많게 되는 경우가 많이 발생할 것 같다 - 비슷한 근로경력을 가진 사람들 사이에서 뿐만 아니라, 전자의 사람은 후자와 달리 법정연금 수급 개시 연령 이후에도 급여의 감액 없이 노령연금을 받게 되는데, 과연 이것이 타당한 접근인지에 대한 논쟁이 가능할 것 같다. 이 문제는 사실 보충소득제도가 가지는 구조적인 문제로서

7) 이 글에서 그에 대한 구체적인 대안까지 제기하기는 어렵지만, 하나의 예를 언급할 수는 있을 것 같다. 50%의 직전 소득을 주는 것을 1 (명)으로 하고 70%의 직전 소득을 주는 것을 2(명)으로 하여 (65%를 주면 1.75(명)), 전체 근로자에 대해서 고령 근로자를 일정 수준 이상 고용하는 경우 세금 등에서 혜택을 주는 것을 고려할 수 있을 것이다.

뒤에서도 언급하겠다. 게다가 [그림 3-3] 에서 나타나는 바와 같이, 소득 수준이 낮은 2M 의 소득을 가지는 사람과 5760만원의 소득을 가지는 사람이 모두 보충소득으로 20%를 받는다면, 소득이 높은 사람이 받게 되는 보충소득의 양이 훨씬 더 크게 되며 이는 분명 역진적인 성격을 갖게 된다. 국민연금에 가지는 소득비례적 설계의 특성상 이러한 영향이 불가피한 측면이 있지만, 이에 대한 추가적인 고려도 필요해 보인다.

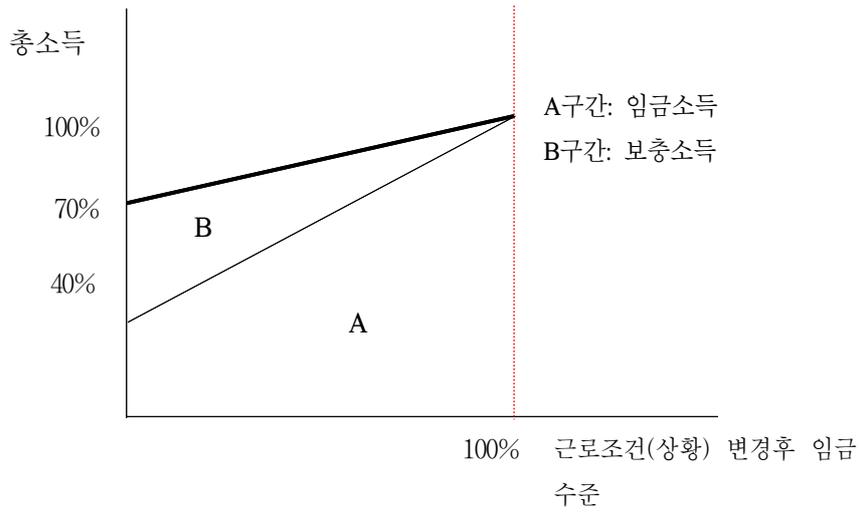
셋째, 국민연금의 재정에 대한 것이다. 국민연금 소득대체율 하락으로 인해 보충소득이 제공될 수 있는 금액의 여지는 이전보다 상대적으로 작아졌다. 따라서 재정의 일부를 고용보험 등으로부터 활용하는 방안이 적극적으로 고려되어야 할 것으로 생각된다. 그렇지 않고 모든 비용이 국민연금으로부터만 사용되어야 한다면, 지급개시 연령의 조정으로 인한 혜택이 상당부분 상쇄될 지도 모른다.

(3) 3안의 구체적 설계방안

개별적 기여에 기반하여 보충소득을 산정하던 1안과 목표 소득대체율을 설정한 2안에 이어서, 3안은 아주 단순화시켜서 근로자의 소득만을 산정 기준으로 해서 부분연금을 설계하는 방안이다. 다시 말해서 [그림 3-4] 와 같이 소득을 조정시켜주는 것을 주요한 접근 방식으로 한다.

독일과 오스트리아의 경우, 50% 근로소득에 대해서 약 20%의 부분연금을 제공하는 것으로 한다고 알려져 있다는 점에서, 우리나라 역시 그 경우를 적용하여 다음과 같은 산식을 한 예로 나타낼 수 있을 것이다.

[그림 3-4] 정상근로이후의 총소득흐름



부분연금 = $(a-b) \times 2/5$ (a는 정상근로소득, b는 감액근로소득)

이 산식을 기준으로 해서 a가 400만원인 가입자가 근로조건이 변하는 경우 부분연금을 통해서 어떻게 총소득을 받게 되는지를 <표 3-8>로 나타내었다.

<표 3-8> a=400만원인 경우, 소득흐름(I)

A	B	보충소득(c)	총소득 (b+c)
400만원	50만원	140만원	190만원
400만원	100만원	120만원	220만원
400만원	150만원	100만원	250만원
400만원	200만원	80만원	280만원
400만원	250만원	60만원	310만원
400만원	300만원	40만원	340만원
400만원	350만원	20만원	370만원

<표 3-8>에 제시된 소득의 흐름은 [그림 3-4]의 접근방식에 부합하는 것으로, 즉 2안에서 발생할 것으로 우려되는 도덕적 해이의 문제없이 임금 소득이 많은 가입자가 총소득도 많이 받는 방향으로 제도가 실행될 수 있을 것이다. 그리고 부분연금이 가지는 재분배적 성격으로 인해서 소득감액에 따른 차이를 총소득에서는 일정 부분 줄일 수 있을 것으로 기대된다.

그러나 최근의 국민연금의 소득대체율 하락 등으로 인해서 <표 3-8> 과 같이 제도가 설계되는 경우, 감액된 임금소득보다도 부분연금이 더 많다든지, 혹은 같은 연령대의 조기노령연금을 받는 수급자의 연금소득보다도 더 많은 보충소득을 받는 등의 공정성의 문제가 생길 수 있다. 이를 위해서는 앞의 산식에서 a 값의 상한을 설정하는 것이 타당할 것이며, 산식은 다음과 같이 보다 정교화될 수 있을 것이다.

$$\text{보충소득 (c)} = (\min(a, z) - b) * 2/5$$

이 산식에서 z 는 일정 금액의 상수로서, 이러한 산식의 수정은 과도한 부분연금 방지와 재분배 기능 향상을 위해서 필요한 것으로 보인다. 그렇다면 이 단계에서 보충소득 방안의 핵심은 z 값을 어떠한 기준에 맞추어서 설정하느냐이다. 이 역시 2안에서와 마찬가지로, 현재 국민연금의 기여산정 평균소득이 매달 약 240만원임을 감안할 때, 연 2880만원 정도로 설정할 수 있을 것이다. 이 경우, 대상자의 다수가 $a > z$ 이 될 것으로 보인다. 수정된 산식으로 <표 3-8>을 다시 수정한 것이 <표 3-9>이다.

<표 3-9> a=400만원인 경우, 소득흐름(II)

A	Min (A, 240만원)	B	보충소득 (c)	총소득 (b+c)
400만원	240만원	50만원	76만원	126만원
400만원	240만원	100만원	56만원	156만원
400만원	240만원	150만원	36만원	186만원
400만원	240만원	200만원	16만원	216만원
400만원	240만원	250만원	0	250만원
400만원	240만원	300만원	0	300만원
400만원	240만원	350만원	0	350만원

그리고 정년 이후 파트타임 등으로 소득이 크게 줄어드는 경우 B값이 매우 낮아질 수 있고, 상대적으로 부분연금의 비중이 너무 높을 수 있다. 따라서 보충소득의 양 c 의 상한을 설정할 필요가 있다. 이는 절대금액 (예를 들어 50만원) 으로 설정하는 방법도 있을 수 있겠고, 감액된 임금소득 b 와 c 의 비중의 상한 (예를 들어 c 는 b의 절반 이상이 될 수 없음) 을 두게 함으로써 보충소득이 과다하게 지급되는 문제를 어느 정도 줄일 수 있을 것이라 판단된다. <표 3-10>은 c 를 b 의 절반 이상이 될 수 없게 하여 <표 3-9> 를 다시 수정한 것이다.

<표 3-10> a=400만원인 경우, 소득흐름(III)

A	Min (A, 240만원)	B	보충소득 (c)	수정된 c (c')	총소득 (b+c')
400만원	240만원	50만원	76만원	25만원	75만원
400만원	240만원	100만원	56만원	50만원	150만원
400만원	240만원	150만원	36만원	36만원	186만원
400만원	240만원	200만원	16만원	16만원	216만원
400만원	240만원	250만원	0	0	250만원
400만원	240만원	300만원	0	0	300만원
400만원	240만원	350만원	0	0	350만원

결국, 최종적으로 3안의 보충소득 산식은 다음과 같이 보다 세련되게 표현될 수 있을 것이다.

$$C = (\min(a, z) - b) * 2/5 \quad (\text{단, } C' \leq 1/2 * b)$$

전술한 1, 2안에 비해서 3안은 국민연금의 소득대체율 등을 따지지 않고, 소득만을 대상으로 단순하게 보충소득을 산정하고, 재산정된 총소득 역시 소득별로 선형으로 나타난다는 점에서 1, 2안보다 진화된 모형이 될 수 있다고 판단된다. 특히나 정년이후에 생산성 하락이나 육체적 능력의 쇠잔에 따라 근무시간을 조정하거나 지속적으로 급여를 줄여야 하는 개인의 복잡한 상황에 대해서도 별 어려움 없이 적용될 수 있는 장점이 있을 것으로 판단된다.

그러나 해석하기에 따라서 240만원이라는 z 값의 설정으로 인한 낮아진 보충소득의 양은 이 제도 구상의 취지에 맞지 않게 낮은 금액이라고 판단될 지도 모르지만, 급속하게 낮아진 국민연금의 소득대체율과 조기노령연금 수급자와의 형평성 등을 고려할 때, 높은 z 값의 설정은 오히려 부문 연금제도가 연금재정이나 재분배를 악화시키는 본래의 취지와 어긋날 지도 모른다. 물론, 실제 z 값의 설정은 다른 기준으로 설정될 수 있겠지만, 적절한 z 값의 설정은 이 3안의 핵심적인 요소가 될 것이다.

결국 연공서열제와 고령으로 인한 생산성 하락을 고려하여, 퇴직후 약 50% 정도의 감액된 임금을 받게하고, 20% 수준의 보충소득을 제공하여 점진적 퇴직을 유도하기 위한 제도구상은 검토결과 3안이 가장 제도의 취지나 목적에 부합한다고 볼 수 있다. 그리고 단계적으로 연령증가에 따른 생산성 변화나 근무시간 변화 등 외부적 변화에 대해서도 3안이 보다 유연하게 적용할 수 있는 대안으로 판단된다. 그러나 국민연금 개혁으로 인

한 소득대체를 하락으로 인해서 모든 가입자에게 충분한 보충소득을 제공할 수는 없으며, 위에서 살펴본 바와 같이 일정 수준의 상한 개념을 활용해서 임금감소로 인해서 더 큰 피해를 볼 수 있는 저소득층을 보다 배려하는 차원에서의 설계가 가능할 것으로 기대한다.

라. 저소득 자영자를 위한 후속 고려 사항

외국의 보충소득이 대개 임금근로를 하는 근로자를 대상으로 한 것이지만, 우리나라의 경우에는 저소득 자영자를 포괄하는 방안을 고려할 필요가 있다. 비록 일부 대안에서 고용보험으로 일부 재원을 활용하자는 아이디어를 내기도 했지만, 가장 중요한 재원인 국민연금의 경우 자영자나 근로자 모두가 가입되어 있다는 점에서 보충소득 방안에서 자영자들을 배제하는 것은 그들에게 일방적으로 불리한 조치일 수 있다.

우리나라는 OECD 국가중에서 자영자 비중이 가장 높은 국가 중 하나이며, 퇴직후 자영업으로 전환하는 경우가 매우 많은 우리나라에서 저소득 자영자 중 국민연금 수급개시 연령이전에 있는 고령자영자에게 보충소득을 제공하는 것은 분명 제도의 취지에 맞을 수 있다.

물론, 이는 점진적 퇴직제도의 원래 취지와는 정확하게 일치하지 않을 지도 모른다. 원래 점진적 퇴직제도는 연령이 증가함에 따라 생산성이 하락하는 것에 맞추어서 임금을 일부 삭감하는 것을 원칙으로 하는 것인데, 자영업의 경우에는 그러한 원칙이 적용되기 어렵기 때문이다. 그럼에도 불구하고, 일정수준 이하의 소득을 버는 저소득 고령자영자를 위해서 보충소득을 제공하는 방안이 고려될 필요가 있다.⁸⁾

8) 자영자의 소득 파악의 어려움을 고려할 때 일정 소득 이하의 저소득 자영자들에게 정액의 보충 소득을 제공하는 것이 고려될 수 있을 것이다.

우리나라에서도 고령근로자를 위한 부분연금제도를 도입하기 위한 몇 가지 구상 방안이 제기된 적은 있지만, 본 연구에서는 보다 구체적으로 어떻게 실제 부분연금 급여를 산정할 지에 대해서 여러 가지 대안을 비교 분석하였다.

사실 대부분의 유럽국가에서 보충소득 방안을 설계할 때, 중심적인 제도는 공적이건 사적이건 간에 ‘소득비례’ 연금이었다. 왜냐하면, 보충소득을 제공할 제도에 기초연금적 성격이 있는 경우에는 기존 소득에 초점을 맞춘 보충소득 방안의 설계가 여러 딜레마에 봉착할 수밖에 없기 때문이다. 우리나라의 경우 소득비례연금인 퇴직연금으로 보충소득 방안을 설계한다면, 딜레마 없이 단순한 형태로 설계될 수 있었겠지만, 퇴직연금의 낮은 적용범위와 미성숙은 이의 활용을 어렵게 만들었다.

따라서 국민연금은 소득비례적인 성격을 가지고 있으면서도 재분배적인 성격 역시 가지고 있기 때문에 보충소득제도로 설계하기에 맹점이 있음에도 불구하고, 국민연금을 활용할 수밖에 없으며, 여러 대안을 고려해보았다. 여러 대안들이 고려된 것은 그만큼 국민연금제도를 이용한 보충소득 방안의 설계가 복잡하다는 것을 의미하며, 제 3안은 단순하면서도 공평하게 설계될 수 있는 장점이 있다.

제4장 노후생활안정을 위한 사적연금 활성화 방안

제1절 퇴직연금제도 조기정착방안

1. 한국의 퇴직연금제도

2005년 12월 이전에는 『근로기준법』에서 일시금 위주의 퇴직금을 지급하도록 규정하고 있으나 2005년 12월 이후에는 『근로자퇴직급여보장법』을 제정하여 기존의 퇴직금제도를 유지하면서 퇴직연금제도를 도입하여 모든 사업장에서 퇴직금이나 퇴직연금제도를 설정하여 운영하도록 규정하고 있다. 퇴직연금제도는 기업이 근로자의 노후소득보장과 생활안정을 위해 근로자의 재직기간 중 퇴직금 지급재원을 외부의 금융기관에 적립하고, 이를 사용자(기업) 또는 근로자의 지시에 따라 운용하여 근로자 퇴직 시 연금 또는 일시금으로 지급하도록 하는 기업복지제도이다.

가. 제도 개요

퇴직연금제도는 제도설계 및 운용과정의 다양한 선택권 부여할 수 있는데, 퇴직급여를 퇴직금제도에서처럼 일시금으로 수령할 수도 있고, 조건이 충족되면 연금으로 수령할 수도 있다. 한편 연금급여가 어떻게 결정되는가에 따라 확정급여형(Defined Benefit: 이하 DB)와 확정기여형(Defined Contribution: 이하 DC)로 구분될 수 있는데, DB는 향후 지급하게 되는 연금급여 수준이 사전에 정해져 있어 적립금의 운영결과는 급여결정에 영향

을 미치지 않지만, DC의 경우에는 적립금 운영결과에 따라 퇴직연금 수준이 달라진다. 특히 DC형의 경우에는 근로자가 추가적으로 부담금 납부할 수 있고 이에 대한 별도의 소득공제혜택도 주어진다.

퇴직연금제도는 퇴직연금 적립금을 자산운용전문기관의 도움을 받아 채권, 주식, 선물, 각종 파생상품 등 다양한 금융상품에 장기 분산투자함으로써, 자산관리 환경의 변화에 효과적으로 대응할 수 있도록 설계할 수 있다. 또한 중도인출(중간정산) 요건을 엄격하게 제한함으로써, 노후생활의 재원인 퇴직급여가 생활자금으로 소진되지 않도록 함으로써 은퇴설계를 위해 충분한 재원이 적립될 수 있다.

개인퇴직계좌(IRA; Individual Retirement Account)인 퇴직금 통산장치를 도입하여, 근로자가 직장을 옮기는 경우에도 퇴직급여를 인출하지 않고 세금혜택을 받으며 계속 적립하여 운용할 수 있게 함으로써, 은퇴 시점까지 퇴직급여를 넉넉히 쌓을 수 있는 제도적 수단을 구비하고 있다. 또한 퇴직연금제도는 4인 이하 사업장까지 확대적용시켜 영세사업장에서도 노후보장을 받을 수 있으며, 노사간의 합의를 통해 규약내용을 결정하도록 하고 있어 제도를 유연하게 적용하고 비용을 최소화 할 수 있다.

퇴직연금제도의 노후소득보장성 강화를 위해서 국가의 규제와 개입이 강하게 작용하게 하였다. 개별사업장은 『퇴직연금규약』을 작성하여 퇴직연금의 유형 및 운용현황 방법 등에 대한 사항을 지방노동관서에 신고해야한다. 기업의 도산으로 지급불능에 대비하기 위해서 확정급여형에서는 의무적인 사외적립 비율을 법률로 규정하였으며 확정기여형에서는 원리금 보장에 대해 법률로 규정하였다.

이러한 퇴직연금제도는 사용자와 근로자에게 다음과 같은 장점을 제공해 줄 수 있다. 사용자는 퇴직금 관련 비용을 예측하여 재무관리를 용이하게 할 수 있고, 부채비율을 개선하여 기업의 재무건전성을 향상시킬 수 있다. 퇴직급여를 믿을 만한 금융기관에 적립시켜 놓음으로써 보다 안

전하고 건전한 기업활동에 도움이 된다. 또한 최종 3개월간 평균임금을 기준으로 하던 퇴직금제도에 비해 퇴직연봉제, 성과주의 임금제도 등 인사노무 관리의 변화에도 유연하게 대처 할 수 있다는 장점이 있다.

한편 근로자 측면에서는 기업의 도산에 관계없이 사외적립 되기 때문에 퇴직금 지급권이 보다 강화되었으며, 퇴직연금의 세제혜택을 통해 실질적으로 세후 소득을 높일 수 있다는 장점이 있다.

나. 세제혜택

퇴직연금에 대한 과세는 불입단계 및 운용단계에서는 비과세(exempted)하였다가 수령시 과세(taxed)하는 체계 (소위 EET체계)를 취한다. EET체계는 가입자에게 세 가지 측면에서 큰 이점을 가지고 있는데 우선, 근로기간 중 절세효과를 극대화할 수 있다. 왜냐하면 근로자의 추가부담금(DC형의 경우)은 개인연금저축과 합산하여 연간 300만원 한도까지 소득공제가 가능하다.

둘째, 운용단계의 이자(투자)수익에 세금을 부과하지 않으므로 시간이 갈수록 가입 근로자가 수령할 노후자원이 기하급수적으로 증가할 수 있다. 일반 금융상품에 비해 이자소득세만큼 매년 투자원금이 증가됨으로 가입기간이 길수록, 투자원금이 클수록 이자소득세 비과세 효과는 배가된다.

끝으로 퇴직급여 수령 시에는 일시금과 연금 중 세제상 유리한 쪽을 선택할 수 있는 장점이 있다. 일시금으로 수령할 경우 퇴직소득으로 분류 과세되고, 연금으로 수령할 경우 연금소득금액 산출 후 타소득과 합산하여 종합과세 된다. 9)

9) 연금소득공제는 900만원 한도내에서 적용되고, 총연금액(국민연금+개인연금+퇴직연금)이 연간 600만원 이하인 경우 연금지급액의 5%를 원천징수함으로써 모든 과세를 종료하는 분리과세 선택 가능함.

다. 퇴직연금 도입현황

2008년말 기준 퇴직연금 도입 사업장 수를 보면 다음의 표에 제시된 바와 같이, 전체 5인 이상 사업장('06년 기준 504,210개)의 10%인 50,462개소에 도입된 것으로 나타났다. 한편 사업장 수를 기준으로 가입된 퇴직연금 유형을 보면, 확정기여형(DC)을 선택한 사업장이 38.8%로 가장 많았으며, 개인퇴직계좌(IRA)특례 또한 37.0%로 높았으며, 확정급여형이 23.2%로 나타났다. 그러나 상대적으로 고용이 안정적인 500인 이상 대규모 사업장의 경우에는 확정급여형이 52.3%로 가장 많았으며, 상대적으로 불안정적인 500인 미만의 사업장의 경우에는 DC형과 IRA특례가 각각 38.9%, 37.1%로 DB형 보다 많은 것으로 나타났다.

<표 4-1> 퇴직연금제도 도입 사업장현황

구 분	합 계	확정급여형 (DB)	확정기여형 (DC)	DB & DC	IRA 특례*
사업장수	50,462	11,688	19,608	518	18,648
(비율,%)	(100)	(23.2)	(38.8)	(1)	(37)
500인 이상	256	134	54	68	-
500인 미만	50,206	11,554	19,554	450	18,648

* 개인퇴직계좌(IRA) 특례 : 10인 미만 사업장에 적용되는 특례로 사용자의 부담금 납부, 적립금 운용이 DC와 유사하나 사용자의 규약 작성·신고 의무 및 교육의무가 면제됨

<표 4-2>는 사업장규모별 퇴직연금제도 도입 현황을 제시하고 있는데, 사업장규모가 클수록 사업장의 가입률이 높음을 알 수 있다. 500인 이상 사업장의 사업장 가입률이 26.5%, 300~499인 사업장의 가입율이 23.5%로 비교적 높은 반면, 10인 미만 사업장의 경우에는 불과 2.4%로 가입률이 저조한 것으로 나타났다.¹⁰⁾

10) 공공기관은 기획재정부 분류(305개)와 행정안전부의 지방공기업(141개)을 합한 총 446

76 노후생활안정을 위한 인적 및 물적 자산활용방안

<표 4-2> 사업장 규모별 도입현황

구 분	10인 미만	10~29인	30~99인	100~299인	300~499인	500인 이상
①도입사업장수	28,203	13,626	6,487	1,651	239	256
②전체사업장수	1,189,714	156,304	45,083	8,700	1,018	965
비율(①/②)(%)	2.4	8.7	14.4	19	23.5	26.5

한편 가입 근로자 수 기준으로 보면, 5인 이상 전체 상용근로자의 16.4%인 약 112만 명에 그치고 있다. 또한 가입유형을 보면 <표4-3>에서와 같이 DB형이 63.1%로 가장 많아 가입 시부터 확정되는 연금급여 형태를 선호하는 것으로 나타나 투자위험의 리스크를 회피하고 경향을 보이고 있음을 알 수 있다.

<표 4-3> 퇴직연금제도 가입현황

구 분	합 계	DB형	DC형	IRA 특례	개인형 IRA
근로자수	1,119,552	706,083*	346,304	62,553	4,612
(비율, %)	(100)	(63.1)	(30.9)	(5.6)	(0.4)
1개소당 평균 가입근로자수	22.2	57.8	17.2	3.4	-

* DB 가입자수의 경우, 복수계약 체결로 인한 중복가입자가 포함된 수치임

2008년말 현재 퇴직연금 적립금 기준으로 가입유형을 보면, 퇴직연금사업자 추산 적립금 약 6.6조원중 69.3%인 4.6조원이 DB형에, 24.4%인 1.6조원이 DC형에 투자되고 있는 것으로 나타났으며, 1개소당 평균적립금액을 보면 전체 평균 1.3억원이었으며, DB형이 3.75억원으로 가장 많고, DC형은 0.8억원에 불과한 것으로 나타났다.

개소(08년) 중 77개소가 도입되어 도입률은 17.3%임

<표 4-4> 퇴직금제도 유형별 적립금 현황

(단위 : 억원)

구 분	합 계	DB형	DC형	IRA 특례	개인형 IRA
적립금	66,122	45,818	16,141	2,688	1,475
(비율)	(100)	(69.3)	(24.4)	(4.1)	(2.2)
1개소당 평균 적립금액	1.31	3.75	0.8	0.14	-

자료: 노동부, 홈페이지

퇴직연금 적립금의 투자처를 보면, 전체 6.6조원의 47.8%가 은행권에 적립되어 있으며, 생명보험 33.9%, 증권회사 11.8%, 손해보험 6.4%로 나타났다.

<표 4-5> 운용관리기관별 적립금 현황

(단위 : 백만원)

은행 (13개소)		생명보험 (12개소)		증권 (13개소)		손해보험 (8개소)	
상호	적립금	상호	적립금	상호	적립금	상호	적립금
우리은행	690,570	삼성생명	1,453,042	미래에셋증권	169,099	삼성화재	303,661
신한은행	589,007	교보생명	370,445	한국투자증권	132,829	LIG손해보험	64,597
국민은행	546,394	대한생명	169,599	대우증권	107,986	동부화재	26,074
농협중앙회	381,791	미래에셋생명	157,965	우리투자증권	96,517	현대해상	18,968
중소기업은행	266,877	동양생명	28,362	삼성증권	92,666	메리츠화재	5,410
한국산업은행	213,118	금호생명	28,215	굿모닝신한 증권	46,172	롯데손해보험	3,058
하나은행	207,095	홍국생명	13,241	현대증권	44,065	제일화재	1,652
부산은행	81,686	동부생명	9,552	동양종합증권	28,447	그린손해보험	1,426
외환은행	78,564	신한생명	6,393	하나대투증권	21,957		
경남은행	44,401	메트라이프 생명	3,798	대신증권	21,187		
대구은행	33,661	녹십자생명	1,363	교보증권	14,225		
광주은행	21,389	ING생명	1,983	신영증권	5,218		
수협중앙회	8,301			NH투자증권	127		
은행 합계	3,162,859	생보 합계	2,243,964	증권 합계	780,501	손보 합계	424,849

주: * 업권별 협회에 실적 제출한 운용관리기관 기준이며, '08.12월 현재 금융감독원에 퇴직연금사업자로 등록된 기관은 50개소임

또한 적립금 규모별 퇴직연금사업자를 살펴보면 1조원 이상인 사업자는 삼성생명 1곳이었으며, 3천억원-1조원미만 사업자는 은행권의 우리, 신한, 국민, 농협과 보험사인 교보생명과 삼성화재 6곳으로 나타났다. 1천억-3천억미만인 사업자는 기업, 산업, 하나은행과 생보사인 대한생명, 미래에셋 생명과 증권사인 미래에셋증권, 한국투자증권, 대우증권 등으로 나타났으며, 그 외의 사업자는 1천억원 미만인 것으로 나타났다.

2. 외국의 퇴직연금제도

가. 미국의 퇴직연금제도

미국의 공적연금제도는 도입 당시부터 노인들의 빈곤문제를 완화하는 것에 목표를 두었기 때문에, 모든 노인들이 평생소득을 보장받는 것이 아닐 뿐만 아니라 충분한 수준을 보장해 주지 않는다. 이와 같은 상황은 유럽 국가들과는 달리 사적연금제도가 발산하는 계기가 되었다.

1875년 American Express사에 의하여 시작된 최초 퇴직연금제도는 경제 성장과 베이비붐 세대의 등장, 그리고 고령 근로자를 청년층으로 대체하고자 하는 기업의 유인 등으로 급속하게 성장하게 되었다. 이러한 퇴직연금시장의 성장은 퇴직연금제도를 규정하는 법 제정의 필요성을 대두시켰고, 1974년 제정된 ERISA는 퇴직연금제도의 필수사항과 제한사항 등을 규정하며 미국 연금 역사에 큰 획을 그었다. 또한 1978년 등장한 401(k)는 제도의 이름이라기보다 세법상의 세제혜택 조항으로, 도입 이후 급속하게 성장하였다. 그리고 2006년의 PPA(Pension Protection Act)는 ERISA이후의 변화된 퇴직연금제도를 반영하여 적립규정(funding rules)등이 새롭게 정립되었다.

<표 4-6> 미국의 퇴직연금시장

	DB				DC/IRA				총계	
	Private DB Plan	State and Local Government Pension Plans	Federal Pension Plans	%	DC Plan	IRAs	%			
1985	813	405	172	1,390	65.0	508	241	749	35.0	2,139
1986	839	481	202	1,522	62.9	567	329	896	37.1	2,418
1987	827	537	233	1,597	60.2	654	404	1,058	39.8	2,655
1988	831	603	267	1,701	58.9	719	468	1,187	41.1	2,888
1989	945	706	304	1,955	58.3	855	546	1,401	41.7	3,356
1990	922	739	340	2,001	56.7	892	637	1,529	43.3	3,530
1991	1,073	862	382	2,317	55.8	1,060	776	1,836	44.2	4,153
1992	1,098	948	426	2,472	54.8	1,161	874	2,035	45.2	4,507
1993	1,212	1,054	468	2,734	54.2	1,319	993	2,312	45.8	5,046
1994	1,303	1,107	512	2,922	54.3	1,406	1,056	2,462	45.7	5,384
1995	1,496	1,344	541	3,381	52.9	1,717	1,288	3,005	47.1	6,386
1996	1,623	1,529	606	3,758	52.3	1,961	1,467	3,428	47.7	7,186
1997	1,798	1,819	659	4,276	51.2	2,343	1,728	4,071	48.8	8,347
1998	1,948	2,062	716	4,726	49.7	2,640	2,150	4,790	50.3	9,516
1999	2,117	2,361	774	5,252	48.2	3,001	2,651	5,652	51.8	10,904
2000	2,009	2,335	797	5,141	47.9	2,969	2,629	5,598	52.1	10,739
2001	1,845	2,254	860	4,959	48.4	2,663	2,619	5,282	51.6	10,241
2002	1,670	1,980	894	4,544	47.6	2,472	2,533	5,005	52.4	9,549
2003	2,025	2,399	958	5,382	47.1	3,043	2,993	6,036	52.9	11,418
2004	2,162	2,626	1,023	5,811	46.7	3,336	3,284	6,620	53.3	12,431
2005	2,178	2,765	1,072	6,015	45.2	3,651	3,632	7,283	54.8	13,298
2006	2,397	3,087	1,141	6,625	44.3	4,119	4,220	8,339	55.7	14,964
2007	2,360	3,186	1,197	6,743	42.2	4,472	4,747	9,219	57.8	15,962

자료: The Pension Advisor, 2008. 11 삼성생명 퇴직금연구소

미국에는 다양한 형태의 퇴직금제도가 있는데, 가장 잘 알려진 ‘전통적’ 제도는 최종급여제도(Final Pay Plan)로 급여는 ‘근속년수 × 최종급여 × 지급률’로 계산되는데, 대부분 종신연금 형태로 지급되며 55세 이전에 퇴직하는 경우 급여수준이 감액된다. 이에 반하여 DB와 DC의 장점을 결합시킨 캐쉬발란스제도는 개개인이 가상계좌를 설정하여 근속기간중 누적되는

가상 credit에 따라 급여를 받게 된다. 매년 가상계좌에 공시이율에 따라 credit 형태로 이자가 부가되기 때문에 DC제도와 유사하나, 연금부채가 연금수리 계산에 의하여 산정된다는 점에서 DB제도의 일종이라 할 수 있다.

한편 401(k)는 가장 대표적인 DC제도로, 근로자 개인이 자신의 계좌에 부담금을 납입하며, 회사에서 일정한도까지 매칭할 수 있다. 이 제도에서는 퇴직급여가 일시금으로 지급되기 때문에, 연금으로 지급되는 경우에 비하여 노후생활 자금으로서의 역할을 충족시키는데 한계가 있다. 끝으로 개인퇴직계좌(IRA)는 개인형 DC제도로 근로자 개인이 금융기관에서 자유롭게 가입하여 부담금을 납부할 수 있다. 401(k)와 IRA에서는 개인이 적립금 운용 책임과 권한을 지니는데, 이러한 투자재량은 근로자에게 오히려 부담스러울 수 있다. 또한 미국에서는 현재 인플레이션 인덱스가 설정되어 있지 않아 근로자가 장수할 경우, 퇴직급여의 실질가치가 감소하는 문제가 발생하고 있다.

나. 일본의 퇴직연금제도

일본의 퇴직연금제도는 300여 년 전 에도시대에 ‘Shop Curtain Division (노랜와케)’로 시작된 것으로 알려져 있으며, 제2차 대전 이후 본격적으로 발전하여 1962년에 세제적격연금제도(2012년 폐지예정), 1962년에 후생연금기금이 도입되었으며, 2000년대에 들어 새로운 형태의 DB와 DC제도가 도입되었다.

일본의 확정급여형 제도인 후생연금기금과 전통형 DB를 비교하면 가입 기간 중에 명시된 퇴직급여를 지급하는 점은 동일하나, 퇴사 이후에는 후생연금 기금의 경우 실질적 운용수익에 따라 적립금이 변동하지만, 전통형 DB에서는 보편적으로 고정된 운용수익이 보장된다.

한편 일본의 “Notional DC plan”이라 할 수 있는 캐쉬밸런스제도가 도입

되어 있는데, 이 제도 하에서는 기업이 근로자 가상계좌에 pay credit(부담금)을 매월 혹은 매년 납부하며, 축적된 적립금은 interest credit(이자)에 따라 부리된다.

<표 4-7> 일본의 퇴직연금시장

(단위: 엔, %)

	DB형					DC형		총계
	적격연금	후생연금	DB		%		%	
1988	104,592	196,494	-	301,086	100.0	-	0.0	301,086
1989	118,622	224,879	-	343,501	100.0	-	0.0	343,501
1990	130,269	255,801	-	386,070	100.0	-	0.0	386,070
1991	141,056	288,200	-	429,256	100.0	-	0.0	429,256
1992	150,354	321,839	-	472,193	100.0	-	0.0	472,193
1993	160,715	354,163	-	514,878	100.0	-	0.0	514,878
1994	169,607	384,261	-	553,868	100.0	-	0.0	553,868
1995	178,011	417,749	-	595,760	100.0	-	0.0	595,760
1996	184,664	449,590	-	634,254	100.0	-	0.0	634,254
1997	191,544	486,953	-	678,497	100.0	-	0.0	678,497
1998	200,079	512,839	-	712,918	100.0	-	0.0	712,918
1999	212,269	554,857	-	767,126	100.0	-	0.0	767,126
2000	224,005	580,165	-	804,170	100.0	-	0.0	804,170
2001	226,594	582,971	-	809,565	100.0	176	0.0	809,741
2002	214,471	571,998	3,581	790,050	99.8	1,543	0.2	791,593
2003	207,186	481,486	77,865	766,537	99.3	5,476	0.7	772,013
2004	171,828	384,557	217,229	773,614	98.3	13,743	1.7	787,357
2005	172,718	375,382	330,358	878,458	97.4	23,017	2.6	901,475
2006	156,253	388,608	368,879	913,740	96.7	31,124	3.3	944,864
2007	117,433	326,940	366,504	810,877	95.7	36,500	4.3	847,377

자료: 일본후생성

- 주: 1) 후생연금기금은 공적연금을 보완하기 위하여 1962년 도입된 제도로 기금을 설립해 후생연금의 일부를 기업이 국가를 대신해 지급
 2) 적격퇴직연금은 과거 퇴직일시금제도의 적립금이 손금으로 인정되지 않는 문제를 해결하기 위해 1962년 도입된 제도
 3) DB: 근로자의 연감급여가 사전에 확정되며 사용자의 적립부담감은 적립금 운용결과에 따라 변경되는 형태로 2002년 4월에 도입된 제도
 4) DC: 사용자의 부담금이 사전에 확정되고 근로자의 퇴직금은 적립금 운용 결과에 따라 변동되는 형태로 2001년 10월에 도입된 제도

다. 독일의 퇴직연금

독일은 2001년 연금법 개혁을 통해 기존 공적연금 중심에서 사적 퇴직 연금을 포함한 현대적인 3층 구조의 연금제도의 틀을 갖추게 되었다. 전통적으로 연금시장에서 1층 공적연금이 차지하는 비율이 절대적으로 높은 편으로 현재까지 독일의 가장 대표적인 노후보장 수단으로 활용되고 있다. 한편 2층 퇴직연금제도는 민간 및 공기업에서 임의적으로 제공하고 있으며 적립액 산정, 제도 선택 등 퇴직연금 제도설정에 대해서도 기업이 선택하는 방식으로 운영된다.

독일의 퇴직연금제도는 대부분이 DB형으로 구성되어 있는데 이는 독일의 퇴직연금법상 순수한 DC형, 즉 모든 투자운용에 대한 책임은 근로자에게 있는 제도는 도입이 금지되어 있는데 기인한다. 독일에서 운용되는 DC형은 기업의 최저보증기능이 있어 근로자가 운용 및 수익에 대해 책임을 지는 미국 401(k)과는 다르다. 최저보증기능이란 DB형처럼 사전에 운용수익이 정해져있는 것은 아니지만 퇴직시점에서 최저 보장이율을 기준으로 개인잔고를 보증하는 것을 의미한다. 또한 DC형의 장수 및 운용리스크 모두 기업이 부담하도록 되어 있어 독일의 DC형은 DB형의 성격이 내포되어 있는 DC형이라 할 수 있다.

한편 독일의 퇴직연금제도는 적립방식에 따라 <표 4-8>처럼 구분 할 수 있다. 이들 5개의 방법 중 직접보장(Direktzusage)은 유일하게 충당금 형식의 사내적립 방식이며, 나머지 4개는 전문적인 외부 퇴직연금기관을 통해 사외로 적립하는 방식이다. 한편 5개 중 4개는 DB형을 채택하고 있으며, 2002년에 도입된 연금기금(Pensionsfonds)의 경우만 DC형의 가입이 가능하다. 2006년 말 현재 적립금규모를 보면 가장 높은 가입률을 기록하고 있는 직접금고(Direktzusage) 총 2,340억 유로의 자산이 운용있으며, 이어서 연금금고(Pensionskasse) 960억 유로, 직접보험(Direktversicherung) 470억유

로, 지원금고(Unterstützungskasse) 370억유로를 기록하고 있다. 반면 DC형이 유일하게 가능한 연금기금(Pensionsfonds)는 20억유로 가장 낮은 자산규모를 보유하고 있어, 독일의 DC형은 전체시장에서 아주 작은 비중을 차지하고 있는 것을 알 수 있다.

<표 4-8> 독일의 퇴직연금제도 운용방식

종류	내용	제도
직접보장 (Direktzusage)	-기업은 퇴직연금 총당금을 사내(재무제표 상) 적립하며, 이에 대해서는 연금보험협회(PSV)가 보증을 제공	DB
지원금고 (Unterstützungskasse)	-사적 퇴직연금 서비스를 제공하는 법적으로 독립된 외부기관으로서 기업은 외부기관에 퇴직연금액을 적립하고 기관은 운용을 담당 -연금급부액 지급에 대해서는 기업이 책임을 지며, 근로자는 급부액에 대한 법적 책임이나 청구권이 없음	DB
직접보험 (Direktversicherung)	-기업 보험기관과 계약을 통해 근로자 퇴직연금 보험에 가입 -보험 계약 주체는 기업이나 연금급부액 근로자의 퇴직과 동시에 근로자에게 지급	DB
연금금고 (Pensionskasse)	-특수한 생명보험사로서 한 개 또는 다수의 기업들의 퇴직연금 설계 및 운용을 담당하는 전문 퇴직연금운용기관 -근로자에게 급부액에 대한 법적 책임이나 청구권이 부여 -2006년말 기준 연간 2.25%의 확정 이자율을 제공	DB
연금기금 (Pensionsfonds)	-2002년 연금법 개혁 이후 도입되었으며, 퇴직연금 자산운용에 있어서 추가적인 수익을 창출하기 위한 목적으로 설립 -연금금고와 동일한 성격을 지니고 있으나, 연금보험협회(PSV)가 보증을 제공하고 대신 공격적으로 자산을 운용하고 DC형 가입 가능	DB/DC

자료 : OECD, International Pension Studies

2001년 개혁이후 퇴직연금 방식 중 보험료에 대한 소득공제가 가능한 적립식의 보험방식, 즉 직접보험, 연금금고, 연금기금 방식의 퇴직연금에 대해 아이헬보조금을 지원하고 있다.

독일 기업의 퇴직연금에 대한 비용은 두 가지 방법에 의해 충당되는데, 전통적인 방법은 사용자가 임금에 추가하여 퇴직연금에 대한 보험료를 지불하는 방식으로, 여기서 이 보험료는 실제 급여의 일부로 간주된다. 다른 방법은 근로자와 사용자의 합의하에 근로자가 자기 임금의 일부를 포기하여 이를 퇴직연금의 보험료로 전환하는 방식으로, 이는 급여희생(salary sacrifice) 방식으로 불린다. 실제 많은 퇴직연금에서는 이 두 가지 방식이 혼합되어 적용하고 있다.

아이헬보조금에서는 비용충당의 방식이 무엇이든 간에 아이헬보조금이 적용되는 위의 세 가지 방식의 퇴직연금에 대한 보험료는 일정한 한도액 안에서¹¹⁾ 소득에서 공제되고, 급여희생방식의 경우 보험료만큼 과세기준 임금소득에서 공제된다. 그 외에도 급여희생방식으로 재원이 조달되는 퇴직연금에서는 한시적이지만 2008년까지 보험료가 사회보험의 기준소득에서 공제되는 혜택도 주어진다(김원섭 외; 2006, Berner 2006: 8).

퇴직연금 적립금 규모의 산정은 제도 설정 당시 근로자와 합의를 통해 결정되지만, 2005년 이후 설정된 퇴직연금의 경우 최대 1,800유로까지 적립할 수 있다. 세제혜택은 각 제도마다 상이한데 원칙적으로 EET방식을 적용한다. 즉, 투자수익에 대해서는 면세를 적용하나 급부액에 대해서는 세금을 납부해야 한다. 적립금에 대해서는 사회보장금의 최대 연간 4%까지에 대해서는 세금혜택을 받을 수 있으며, 직접보장방법의 경우 적립금에 대해서는 세금이 부여되지 않는다. 은퇴시기는 기업마다 다른 기준연령을 사용하고 있으나, 2006년 기준 독일의 평균 은퇴연령은 60.8세로 나타났다. 퇴직연금 지급 방식은 일시불(lump-sum) 또는 연금의 방식으로 지

11) 공적연금의 부가상한성의 4%에 해당하는 금액이며 2006년의 경우 2,520유로이다.

급되는데 100% 일시불 지급은 법적으로 금지되어 있다. 그러나 연금기금의 경우 일시불 형태의 지급 방식은 금지되어 있고 오직 연금형태의 지급 방식만 허용된다.

3. 퇴직연금제도 조기정착방안

가. 퇴직연금 가입 유인책 강화

생활수준의 향상과 보건의료수준의 발달로 기대여명이 연장됨에 따라 노후를 어떻게 안정적으로 보낼 수 있을 것인가? 가 중요한 관심사가 되고 있다. 더구나 최근 연금개혁으로 인한 공적연금의 축소는 노후생활의 불확실성을 더욱 증가시키고 있으며, 고령근로자를 위한 고용시장 여건 또한 유리하지 않은 상황에서 노후생활에 대한 책임을 개인에게만 전가하기에는 한계가 있을 수밖에 없다.

앞서 살펴본 바와 같이 2005년 실시된 퇴직연금제도에 가입한 기업이 불과 10%미만에 그치고 있다. 이 같은 이유는 퇴직연금제도로의 전환이 임의적일 뿐만 아니라 법정퇴직금보다 여러 가지 측면에서 유리하지 않기 때문이다.

퇴직연금제도의 조기정착을 위한 방법으로는 현행 법정퇴직금제도를 퇴직연금제도로 가입 강제하는 방법이 있을 수 있다. 즉, 일정시점이후의 신규 근로자들과 일정 연령(예, 50세) 미만 근로자의 경우에는 퇴직연금제도에 강제적으로 가입하도록 하는 것이다¹²⁾. 왜냐하면 강제적용되지 않는 한 다층노후소득보장제도의 틀을 유지하기가 어렵기 때문이다.

한편, 기업과 근로자가 법정퇴직금을 퇴직연금으로 전환하도록 하는

12) 이 같은 사례는 오스트리아의 경우 2003년 1월이후 새로운 고용관계를 맺는 모든 근로자는 강제적으로 퇴직연금에 가입하도록 하였으며, 반면 기존 가입자들에게는 선택적으로 가입할 수 있도록 하였다.

유인책으로는 우선 수급권의 보장과 세제혜택을 사용할 수 있다. 퇴직연금제도 가입시 근로자에 대한 법정부담분 이상의 추가 불입금에 대한 소득공제 한도를 높이는 방안으로 활용하여야 한다.

그러나 기업은 이미 근로자의 사회보험료를 제공하고 있다. 퇴직연금을 추가로 제공해야하는 강제적인 법적 조항이 생길 경우 기업의 부담이 너무 과할 수 있으며 특히 5인 미만의 영세사업장에는 많은 부담을 제공할 수 있다.

또한, 퇴직연금 도입 초기에는 연금급여 지급보증과 안정적인 투자라는 기본지침 하에 엄격하게 규제, 감독하여 퇴직연금을 도입하여 사용자와 근로자들의 수요변화를 고려하면서 단계적으로 퇴직연금제를 확산, 정착시켜야 할 것이다. 또한 조기정착을 위해서는 퇴직 후 장수 리스크와 인플레이션 리스크 등을 감내하지 못하고 퇴직급여를 조기에 소진하지 않도록 해야할 것이다.

우리나라의 퇴직연금제도가 성숙되어감에 따라 최저적립율 규제와 지급보장제도의 필요성이 증가할 것으로 예상된다. 다만 지급보장제도를 도입할 경우 과도하게 위험한 투자 등을 통한 모탈헤저드를 방지해야 할 것이다.

나. 점진적 퇴직제도와 연계

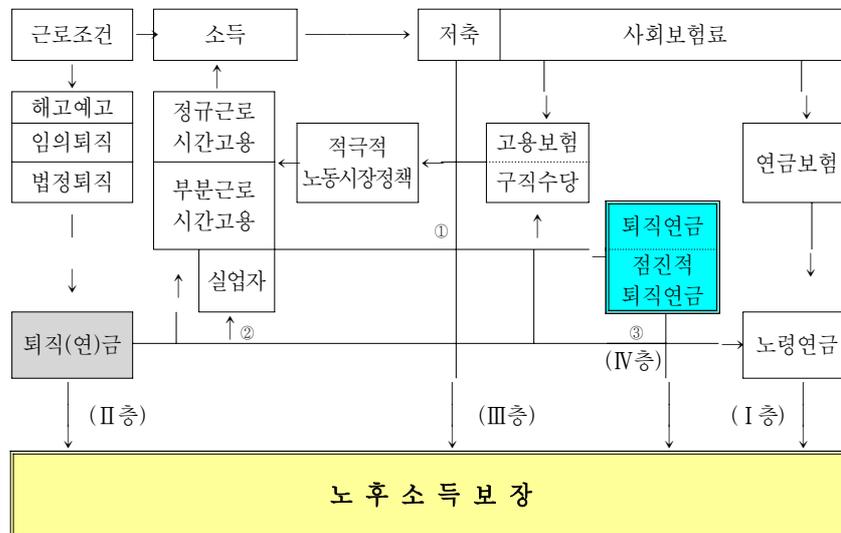
고령근로자가 부분근로를 하는 경우, 감소된 임금소득을 위한 소득보장을 위한 재원으로 기존 퇴직금의 일부를 활용하는 방안을 고려해 볼 수 있다. 이는 퇴직금 본래의 기능을 손상시키지 않으면서, 퇴직금의 지불불가능성을 부분적으로 해결할 수 있는 장점이 있다. 따라서 이를 재원으로 부분근로 시 안정적 생활을 할 수 있도록 소득을 보전해 줌으로써, 퇴직시점을 늦추고 연금가입기간을 연장시켜 충분한 노후보장을 설계할 수 있

도록 한다(김수봉, 2006).

1) 점진적 퇴직모형

현행 소득보장제도하의 사업장근로자의 점진적 퇴직 모형은 <그림 3-3>과 같다. 제시된 바와 같이 점진적 퇴직을 위한 (점진적)퇴직연금은 고령근로자를 위해 고용보험과 연금보험 사이의 가교역할을 하게 된다. 즉, 실업이나 부분근로의 경우 보상적 성격을 갖게 되고, 완전노령연금 이후에는 현행 연금급여를 보충하는 부가적인 성격을 갖도록 한다.

[그림 3-3] 점진적 퇴직을 위한 퇴직연금제도의 활용



(점진적)퇴직연금제도는 노동시장에 오래 머물수록 생애소득을 증가시키도록 설계된다. 이 같은 고용 친화적인 소득보장제도의 급여 내용은 그림에 제시된 바와 같이 ① 노령부분근로를 하는 경우에는 손실된 임금의 보장, ② 고용보험의 구직수당을 소진하고, 일자리를 찾지 못하고 장기실업 상태인 경우 실업부조수당, ③ 완전노령연금 수급시점 이후까지 정규근로를 하는 경우에는 일정기간 균등하게 부가연금으로 지급한다.

2) 고령근로자의 퇴직경로별 생애소득효과

현행 제도하에 국민연금에 가입한 노령근로자가 퇴직에 직면하게 되는 경우, 법으로 보장되어 있는 최소한의 소득보장은 다음과 같이 요약될 수 있다. 해고예고기간은 근속기간, 연령 등과 무관하게 30일이고¹³⁾, 퇴직시 법정퇴직금으로 근속 년수마다 퇴직전 평균급여 1개월 분을 받도록 근로기준법에서 정하고 있다¹⁴⁾. 고령실업자의 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.

중고령자를 위한 점진적 퇴직제도를 효과적으로 추진하기 위한 대안으로 현행 법정퇴직금의 일부를 강제저축형태로 적립하여 노령근로자가 부

13) 대부분의 EU국가들은 근속기간이 길수록, 연령이 높을수록 정례해고기간을 길게 하거나, 엄격하게 제한하고 있다(김수봉, 2004 참조).

14) 우리나라와 유사한 퇴직금제도를 두고 있는 이탈리아의 경우에는 근로자가 자발적으로 퇴직(임의퇴직)하는 경우에도 퇴직금을 지불하지만, 오스트리아의 경우 자발적 퇴직 시에는 퇴직금을 지불하지 않는다.

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

<표 3-10>는 25세 정규근로시 임금을 100으로 가정하여, 사망시점에서 각 대안별 생애소득(Lifecycle Income) 평가지수를 제시하고 있다. 추계시 사용된 가정과 식은 다음과 같다.

생애소득은 근로활동기간 동안의 임금소득, 퇴직시점에서의 법정퇴직금, 고용보험으로부터 받는 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 수급하는 것으로 하였으며, 50대 후반 부분근로를 하는 경우에는 임금 손실분을 우선적으로 퇴직금의 일부(본 연구에서는 임금의 3%)를 적립한 개별저축 계정에서 수급하고, 개별 저축계정이 고갈되는 경우에는

90 노후생활안정을 위한 인적 및 물적 자산활용방안

잔여퇴직금에서 임금 손실분을 보상받는 것으로 하였다. 이와 같은 이유는 부분근로를 하더라도 기존의 생활수준을 유지하기 위함이다.

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

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

$$WI_g = WI_{25} \times \prod_{g=25}^{R-1} (1+RWG(g))$$

RWG : 임금상승률, i : 이자율, R : 퇴직연령

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

P_n : 부분근로기간년수, E_g : 노동시장진입연령

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

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

RP : 물가상승률

<표 4-9> 각 대안별 생애소득 추계결과

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 퇴 직
V	있음	없음	33	35	198,771	25~29세 부분근로, 60세 퇴직

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

결과에서 보는 바와 같이 점진적 퇴직을 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 제도하에 55세 조기노령연금을 지급하는 I안이 가장 낮게 평가되어 V안의 생애소득의 2/3에 불과한 것으로 나타났다.

제2절 개인연금 활성화 방안

1. 한국의 개인연금제도 현황과 문제점

가. 개인연금제도의 특성

우리나라의 개인연금제도는 노후생활안정을 위해 사회보장적 기능을 확충하고, 장기저축을 유도함으로써 금융산업의 저축기반을 넓히기 위하여 세제지원방식으로 1994년 도입되었다(김기홍, 안중범 1994).

이와 같은 목적을 수행하기 위해 개인연금저축에 대한 세제혜택 내용을 정하고 있는데, 세제혜택 내용의 주요 골자는 불입액에 대한 소득공제와 연금지급액에 대한 소득세비과세로 출발하였다. 그러나 2001년 법개정을 통해, 기존 연금제도와의 형평성을 위해 연금급여에 과세를 하는 EET방식으로 전환하게 된다¹⁵⁾. 따라서 향후 퇴직금을 포함한 모든 연금에 대하여 급여시 이자소득세를 납부해야 한다.¹⁶⁾

현행 개인연금의 특징을 다음과 같이 요약될 수 있다(류건식, 2009). 첫째, 개인연금의 노후소득보장기능을 위해 보험료납부의 최소기간(10년 이

15) 개인연금에 대한 과세문제는 크게 기여분에 대한 과세와 축적된 자산에서 발생하는 이자등의 투자소득에 대한 과세, 그리고 급부액에 대한 과세등 세단계의 거래과정에서 발생하게 된다. 이론적으로 본다면 각 단계별로 과세가 이루어지는가의 여부에 따라 8가지 조합의 과세가 가능하다고 할 수 있다. 그러나 대부분의 국가에서는 EET(소득공제-기금수익비과세-급여시과세)방식을 채택하고 있으나, 오스트리아의 경우에는 TEE방식을 채택하여 조세를 통해 보험료를 지원해주고 있으며, 급여시는 비과세하고 있다.

16) 구 개인연금(2001년 1월 1일 이전가입)은 연간 불입액의 40%한도로 연 72만원까지 단순한 소득공제 혜택을 주고 연금수령시 이자소득세를 면제한다. 가입일로부터 5년 이후 연금외의 형태로 지급하거나 중도해지하는 경우에는 이자소득세 15.4%를 과세한다. 그러나 신 개인연금(2001년 1월 1일 이후 가입) 경우 연 300만원까지 소득공제해주는 대신 연금지급시점에서 소득으로 간주되어 연금 수령 시 현행 세법을 기준으로 원리금에 대해서 5.5%의 기타소득세를 원천징수하고, 일시금으로 수령되는 금액에 대해서는 현행 세법을 기준으로 주민세 포함 22%의 기타소득세가 부과된다.

상)과 보험금 수급개시연령은 55세 이상으로 명시하고 있고, 지급기간은 5년 이상으로 규제하고 있다. 또한 정기적으로 지급할 것을 명시하고 있으나 지급주기는 매월, 3월, 6월, 1년 단위로 유연하게 설정할 수 있게 하였고 일시금에 대한 특별한 제한규정도 없다.

<표 4-10> 한국의 연금기금 적립금 추이

(단위: 억원)

연도	세계적격연금					세계비적격연금	개인연금전체	전년대비증가율	국민연금	퇴직연금
	생보	손보	은행	자산운용	소계					
1994	6336	2503	10967	5675	25481	0	25481		114952	0
1995	17863	6991	21433	15446	61733	0	61733	142.3%	161173	0
1996	39518	13086	33764	20764	107132	0	107132	73.5%	218507	0
1997	56111	17511	45490	14614	133726	0	133726	24.8%	284916	0
1998	67095	20447	50240	12031	149813	0	149813	12.0%	377023	0
1999	69895	21520	54580	13386	159381	0	159381	6.4%	472396	0
2000	92660	27785	65282	10198	195925	0	195925	22.9%	615876	0
2001	109921	32719	75398	10814	228852	246540	475392	142.6%	780564	0
2002	127627	37629	84064	10943	260263	286291	546554	15.0%	963396	0
2003	140501	42387	92382	10706	285976	343767	629743	15.2%	1166945	0
2004	153041	46157	99952	10903	310053	400996	711049	12.9%	1410080	0
2005	169428	50907	106044	11817	338196	443473	781669	9.9%	1639234	163
2006	187856	55961	100779	13135	357731	496022	853753	9.2%	1895812	7568
2007	212525	62966	109770	18433	403694	531389	935083	9.5%	2196234	27550
2008	233103	70050	110240	24799	438192	542414	980606	4.9%	2359518	66122

자료: 이순재(2009) 개인용

둘째, 개인연금의 안정성과 보장성을 확보하기 위해, 일부 상품에(보험사와 은행에서 취급하는 개인연금) 원금보장이 규정되고 모든 개인연금사업자가 금융감독원의 감독을 받는 것 이외에, 행정비용규제 등과 같은 조치는 실시되지 않았다. 다만 가입자가 가입 5년이 되기 전에 다른 개인보험상품으로 이전할 경우에도 이를 해지로 간주되지 않아서 2%의 해지가

94 노후생활안정을 위한 인적 및 물적 자산활용방안

산세가 면제되는 규정을 통해 개인연금 간 이동을 용이하게 하였다. 또한 대부분의 개인연금은(투신운용사의 개인연금 제외) 예금자보호법의 적용을 받기 때문에 일정한도(개인별로 5,000만원)에서 지급이 보장된다.

셋째, 개인연금은 2005년 말 도입된 퇴직연금제도와 연계하여 연간 300만원을 한도로 전액 소득공제되어 납부시점에서 비과세 되고 급여시점에 과세되는 EET형으로 관리되고 있다. 따라서 가장 중요한 가입유인은 납부보험료에 대한 세금공제혜택이라 할 수 있다.

나. 개인연금제도 현황

1) 개인연금 가입자

국민연금 2차 패널조사 대상자중 175명이 가입하고 있었으며, 평균가입기간은 80개월 정도로 남녀간에 커다란 차이는 없었다. 한편 월평균 보험료는 20067 기준으로 월23.3만원 수준으로 조사되었으며, 남자는 26.4만원, 여자는 20만원으로 다소 낮았다.

<표 4-11> 개인연금 가입자의 월평균 보험료 및 납부기간

(단위: 명, 월, 원)

		50세미만	50-54	55-59	60+	전체
가입자	전체	19(10.9)	75(42.9)	55(31.4)	26(14.9)	175(100.0)
	남자	0(0.0)	37(41.6)	37(41.6)	15(16.9)	89(100.0)
	여자	19(22.1)	38(44.2)	18(20.9)	11(12.8)	86(100.0)
가입기간	전체	70.9	84.6	74.3	83.1	79.7
	남자	-	85.8	66.5	89.9	78.4
	여자	70.9	83.5	90.4	73.8	81.0
월평균 보험료	전체	171,579	235,720	243,545	249,346	233,240
	남자	-	247,703	251,865	339,933	264,978
	여자	171,579	224,053	226,444	125,818	200,395

주: ()내는 구성비임

자료: 제2차 국민노후보장 패널

2) 개인연금 유지율

개인연금은 일반저축상품과 달리 노후의 생활안정을 위한 재원으로 활용될 수 있도록 설계되어 있다. 그러나 이와 같은 상품의 구입은 자발적이라기 보다는 모집인 등의 강제적인 권유에 의해 행해지는 것이 일반적이다. 이 같은 사실은 가입자의 유지율을 통해서도 간접적으로 파악할 수 있다.

개인연금은 장기적인 가입을 통해서만 목표하는 급여를 수령할 수 있기 때문에, 가입률에 못지않게 유지율이 제도확대의 중요한 지표가 된다. 한국 노동패널 4차~9차년도 자료를 활용하여 가입자를 최소 가입시점별(2000~2005년)로 구분하여 개인연금 유지율을 살펴보면 다음과 같다.

<표 4-12> 최초 가입시점별 개인연금 가입 유지율

(단위 : 가구, %)

	1년차	2년차	3년차	4년차	5년차	6년차	평균 가입 기간
2000년	773(100.0)	533(69.0)	331(42.8)	213(27.6)	128(16.6)	58(7.6)	2.63
2001년	397(100.0)	173(43.6)	85(21.4)	48(12.1)	22(5.5)	-	1.82
2002년	162(100.0)	90(55.6)	43(26.5)	11(6.8)	-	-	1.88
2003년	155(100.0)	53(34.2)	24(15.5)	-	-	-	1.49
2004년	130(100.0)	34(26.2)	-	-	-	-	1.25
2005년	120(100.0)	-	-	-	-	-	1.00
전체	1,737(100.0)	883(50.8)	483(27.8)	272(15.7)	150(8.6)	58(3.3)	2.06

자료 : 류건식(2009), 재인용

<표 4-12>에 의하면 2000년 가입자를 기준으로 개인연금을 2차년까지 유지하는 가구의 비율은 69.0%로 나타났고, 3년차까지 유지하는 가구는 42.8%로 나타났다. 특히, 2000년에 가입하여 2006년까지 비교적 장기간인 6년차까지 개인연금 가입을 유지하는 비율은 7.5%에 불과하였다. 만약 개인연금 수급조건으로 10년 동안의 가입을 전제로 한다면 향후 가입자 중

상당히 낮은 비율만이 개인연금을 수급하게 될 것으로 예상된다. 이러한 결과는 앞에서 설명한 현재 개인연금 수급자 비율이 매우 낮다는 것과 일치하는 결과라 할 수 있다.

또한 최초 가입시점을 2001~2005년으로 각각 구분하여 살펴본 결과, 가입 2년차까지의 유지율은 2000년 가입자의 경우 69.0%, 2001년 가입자는 43.6%, 2003년 가입자는 34.2%, 2004년에는 26.2%로 유지율은 점차로 낮아지는 것으로 나타나고 있다. 따라서 향후 효과적인 개인연금 가입유인을 마련하지 않는다면 개인연금의 장기 유지율은 더욱 낮아질 것으로 예상된다(류건식, 2009 재인용).

3) 개인연금 수급률

제2차 국민노후보장패널조사 자료를 활용해 수급자현황을 살펴보면, 개인연금수급자 24명이 월 15만원을 받고 있는 것으로 나타났으며, 남녀 간의 급여차이는 약 10만원으로 비교적 큰 차이를 보이고 있었다.

<표 4-13> 개인연금 수급자의 연금액

(단위: 천원, 명)

	55-59		60-64		65-79		전체	
	연금액	수급자	연금액	수급자	연금액	수급자	연금액	수급자
전체	1,239	6	2,215	11	1,506	7	1,765	24
남자	1,179	3	2,953	7	1,800	2	2,317	12
여자	1,300	3	925	4	1,388	5	1,212	12

자료: 국민연금노후보장패널 2차(2007) 원자료

이와 같이 제도도입 14년이 지났음에도 개인연금수급자가 적은 이유는 형행 개인연금의 가입유인은 단지 세제유인으로 제한되어 있어, 과세대상이 되지 않는 저소득층의 경우에는 개인연금 불입액으로 인한 혜택은 없

다고 볼 수 있다. 따라서 개인연금은 주로 중·고소득층에게 가입유인을 준다고 할 수 있다. <표 4-14>은 이같은 사실을 잘 대변하고 있는데, 제2차 국민노후보장패널조사를 바탕으로 가구 소득구간별 개인연금 가입여부를 산출하였다. 이에 따르면, 소득계층 1분위와 2분위의 가입율이 1%미만인 것에 반해, 5분위의 가입율은 6.2%로 나타나 전반적으로 소득수준에 비례하여 가입율이 증가하는 것으로 나타났다. 이런 점에서 한국에서 개인연금의 소득효과는 중·고소득에 제한되고, 저소득층의 노후소득에는 매우 적은 기여를 할 것으로 예상할 수 있다.

<표 4-14> 소득구간별 개인연금 가입 현황

(단위: 명, %, 천원)

소득분위	개인연금가입 유무		빈도(N)	평균소득
	미가입	가입		
1분위	1,267(99.8)	2(0.2)	1,269(100.0)	1,000
2분위	1,261(99.5)	6(0.5)	1,267(100.0)	10,405
3분위	1,246(98.3)	22(1.7)	1,268(100.0)	19,714
4분위	1,228(96.8)	40(3.2)	1,268(100.0)	33,353
5분위	1,190(93.8)	78(6.2)	1,268(100.0)	82,216
전체	6,192(97.7)	148(2.3)	6,340(100.0)	56,832

자료: 국민연금노후보장패널 2차 자료(2007), 자체계산

2. 외국의 개인연금제도

가. 독일의 리스터연금

리스터연금은 공적연금의 급여삭감을 보완하기 위해 도입되었으므로, 가입은 기본적으로 공적연금 당연가입자와 이에 해당하는 사람에 제한되었다. 구체적으로 공적연금 가입대상인 근로자, 자영업자, 출산 크레딧의 적

용을 받은 여성 (자녀 당 최대 3년), 실업급여와 실업수당의 수혜자, 병가 급여 수혜자, 군복무자, 조기퇴직자, 공무원, 판사, 직업군인 등 공적연금 수급자에 준한 자, 선출직 공무원 등이 이에 해당한다. 반면에 공적연금에 포괄되지 않은 자영업자, 직능보험에 가입되어 있는 자영업자와 고용인, 공적연금 임의가입자, 사회부조급여대상자, 공적연금수급자, 소득이 공적연금가입의 최소소득이하인 자는 리스터리연금의 적용대상이 아니다.

리스터보조금은 연방금융감독원에서 인증을 받은 개인연금에 가입할 때 청구 할 수 있으므로 인증제 개인연금이라 부르기도 한다. 보조금은 기본 보조금과 자녀보조금을 정액으로 지급하며, 소득공제혜택이 추가로 제공된다. 리스터 보조금은 저소득층의 가구원 수가 많을수록 높은 혜택을 받도록 설계되어 있어 저소득층과 가족의 지원이 중요한 목표이다.

리스터리연금의 지원대상자의 배우자인 경우에는 가입자가 리스터리연금에 가입한 경우에는 보조금을 받을 수 있다. 하지만 간접적으로 지원받는 배우자는 최소 본인부담이 적용되지 않았기 때문에, 정부에서 지원받는 보조금만으로 보험에 가입하는 것이 가능하다. 워싱턴위원회는 이러한 제한규정을 비판하였고 이를 최저분담액을 부담하는 모든 납세자에게로 확대할 것을 제안하였지만, 이는 재정적인 이유로 관철되지 못하였다.

리스터보조금은 보조금과 세금공제혜택의 형태를 취하는데, 보조금은 기본 보조금과 자녀수당으로 구성된다. 리스터보조금은 2002년에 도입된 이래 점차로 그 지원수준이 상향되었고, 이와 동시에 최대보조금을 수령할 수 있는 보험료의 수준도 점차적으로 상향되었다(리스터 계단). 제도가 도입된 2002년에는 최대한 38유로의 보조금을 받아서 이전해의 총수입의 1%까지 적립할 수 있었고, 2008년 이후에는 보조금인 154 유로(약 18만원)를 받아서 전해 사회보험 보험료 부가의 기준이 되는 총액임금의 4%에 해당하는 보험료를 납입할 수 있었다.

보험료 납입액이 최대보험료보다 낮아지면 수령할 수 있는 보조금의 액

수도 감소한다. 또한 수급대상자가 낮은 소득을 가지고 있어서 보험료에서 보조금의 비중이 높아 본인부담금을 분담할 필요가 없는 경우를 포함하는 모든 경우에 본인부담금의 부담을 의무화하기 위해서 최소 본인부담액을 설정되었는데, 보조금을 받기 위해서는 2002년에서 2004년까지는 무자녀인 경우 45유로, 자녀가 하나인 경우 38유로, 자녀가 둘이상인 경우는 30유로를 본인이 부담하여야 하였으나, 2004년의 개정으로(노령소득법) 2005년부터는 자녀의 수에 상관없이 60유로를 최소부담액으로 분담하는 것으로 단순화되었다.

<표 4-15> 리스터보조금의 급여수준

기간	보험료율*	기본보조금(€)	자녀 1인당 보조금(€)	특별소득공제 상한액
2002-2003년	1%	38	46	525
2004-2005년	2%	75	92	1,050
2006-2007년	3%	114	138	1,575
2008년 이후	4%	154	185	2,100

* 완전 보조금을 받기 위해 요구되는 보험료율(보조금 포함)

기본보조금과 자녀보조금은 정액으로 지급되고 이 보조금이 보험료에 포함되기 때문에 가입자는 원래 보험료에서 이 보조금이 차감된 부분만 납입하면 된다.

리스터연금이 강제가입방식이 아니기 때문에 연금의 확대를 위해서 이러한 보조금의 역할은 매우 큰데, 정액방식의 기본 보조금과 높은 자녀수당을 지급할 경우에 소득과 자녀수에 따라 상대적인 혜택이 크게 차이 나게 된다. <표 4-16>리스터연금에서 각 소득별, 가족상황별 보조금의 액수, 가족 상황별 전체 보험금에서 차지하는 보조금의 비율과 자기부담액의 비중을 보여준다. 이에 따르면 소득이 낮고, 결혼하여 배우자가 있고, 자녀가 있는 가입자의 경우 전체 보험료에서 보조금의 비율은 92%에 이

<표 4-16> 소득·가족상황에 따른 리스터연금 보험료 구성

예 1 : 2 자녀를 가진 부부 (2008년부터) (단위: 유로, %)

전년도 표준소득	기본 보조금	자녀 수당	본인 부담금	전체 납입보험료	추가적 세계혜택	지원금 비중
5,000	308	370	60	738	-	92
15,000	308	370	60	738	-	92
25,000	308	370	322	1,000	-	68
40,000	308	370	922	160	-	42
50,000	308	370	1,322	2,000	-	34
75,000	308	370	1,422	2,100	-	33
100,000	308	370	1,422	2,100	14	33

예 2 : 무자녀 독신인 경우 (2008년부터) (단위: 유로, %)

전년도 표준소득	기본 보조금	자녀 수당	본인 부담금	전체 납입보험료	추가적 세계혜택	지원금 비중
5,000	154	-	60	204	-	75
15,000	154	-	446	600	-	26
25,000	154	-	846	1,000	141	30
40,000	154	-	1,446	1,600	432	37
50,000	154	-	1,846	2,000	672	41
75,000	154	-	1,946	2,100	777	44
100,000	154	-	1,946	2,100	777	44

예 3 : 한자녀를 가진 독신 (단위: 유로, %)

전년도 표준소득	기본 보조금	자녀 수당	본인 부담금	전체 납입보험료	추가적 세계혜택	지원금 비중
5,000	154	185	60	399	-	85
15,000	154	185	261	600	-	57
25,000	154	185	661	1,000	-	34
40,000	154	185	1,061	1,600	159	31
50,000	154	185	1,661	2,000	370	35
75,000	154	185	1,761	2,100	543	42
100,000	154	185	1,761	2,100	543	42

자료: Ministerium fuer Gesundheit und Soziale Sicherung(2005: 23).

르는데 반해, 소득이 높고 가족이 없는 경우는 보조금의 비율이 이보다 낮은 것으로 나타난다. 이는 리스터연금의 제도설계에 저소득층과 가족에 대한 지원이 중요한 목표로 추구되고 있다는 것을 보여준다.

또한 리스터연금은 세계공제혜택을 받게 되는데, 본인의 보험료는 <표 4-15>의 특별소득공제 상한액(2008년의 경우 2,100유로) 내에서 공제된다. 리스터연금의 개인연금에서 소득공제제도를 도입할 경우, 고소득층일 경우는 보조금과 소득세 감면의 이중혜택을 받고, 저소득층인 경우 소득이 면세점 이하인 경우가 많아서 단지 보조금만 받게 되어 고소득층이 저소득층에 월등히 많은 혜택을 받을 수 있게 될 수 있다. 그래서 이렇게 고소득층이 이중혜택을 받는 것을 방지하기 위하여 리스터보조금에서는 소득세 환급액이 보조금의 액수보다 높을 경우 국세청은 전체 소득세 환급액에서 보조금만큼을 감한 액수만 환급해주게 되어 있다. 예를 들면 <표 4-16>의 예 2에서 수입이 25,000유로인 독신자가 소득공제혜택을 받는 액수는 원래의 소득세법에 따르면 295유로이지만 여기서 보조금금액에 해당하는 154유로가 감해져서 141유로만을 결과적으로 받게 되는 것이다. 그래서 결과적으로 이 제도에서는 고소득 가입자는 보조금의 혜택은 받지 못하고 소득공제 혜택만 받게 된다.

이러한 조치는 나중에 리스터연금의 급여가 세금이 부과된다는 점을 고려하면 중요한 결과를 가져오게 된다. <표 4-15>에 제시된 바처럼 소득이 높은 가입자의 경우, 가입기간동안에는 소득에 비례해서 소득공제혜택을 받게 되어 보조금액수 만큼의 금액이 감해지더라도 소득이 높을수록, 보험료의 납입액이 높아질수록 더욱 많은 혜택을 보게 된다. 하지만 나중에 연금이 지급될 때에는 고소득층은 연금에 대해 소득세를 납부해야 하게 된다. 이런 점에서 비록 가입기간동안에는 보험료의 소득공제혜택을 받지만, 이는 미래에 낼 세금을 미리 당겨서 받는 정도의 소득효과만 발생하게 된다. 이에 반해서 저소득층인 경우에는 현재에는 보조금을 받음으로

써 혜택을 보고 나중에 연금을 수령할 때도 거의 대부분의 수급자의 급여 수준(공적연금과 합한)이 면세점 이하에 머물기 때문에 세금을 내지 않게 된다. 그래서 결과적으로 볼 때 리스터연금에서는 소득조사 없이도 보조금의 혜택이 저소득층에게만 제한되게 되는 것이다.

아울러 <표 4-16>은 가족상황에 따라서도 보조금의 금액이 상당히 차이가 나는 것을 보여준다. 가족이 없는 독신인 경우 소득이 15,000유로인 경우(예 1) 리스터보조금이 기본급여인 154로 고정되어있다. 이에 반해서 같은 소득인 경우도 배우자가 있고 자녀가 둘인 경우(예 2)는 본인 뿐 아니라 배우자가 기본급여인 154유로를 받고 자녀 1인당 자녀수당 185유로씩 받게 되기 때문에 총합하면 독신인 경우에 비해 4.4배에 해당하는 678유로를 보조금으로 받게 된다.

결과적으로 리스터연금은 소득이 낮을수록, 가족 수가 많을수록, 더욱 많은 혜택을 볼 수 있게 설계되어 있다고 할 수 있다(Berner, 2006).

<표 4-17> 리스터보조금과 아이헬보조금

특징	아이헬보조금(기업연금)	리스터보조금(개인연금)
법적근거	소득세법 3조 63항	소득세법 10a조 82항
적요대상	모든 근로자	공적연금 적용대상자
세금공제	총소득에서 보험료공제	보험금은 순소득에서 납부, 대신에 보조금이나 세금정산시 특별지출로 환급, 둘다 결합가능
공제액의 한도	공적연금의 부가상한의 4%까지	리스터계단에 따라 일년에 최대 2100유로
사회보험보험료 면제	2008년까지	없음
배우자지원	없음	배우자 지원금 수혜가능

자료: Bruno-Latocha & Tippelmann(2003).

한편 리스터보조금의 관리를 위해 새로운 기관을 구축한 것이 아니라 독일연금공단에 위임함으로써, 산하의 노령소득보조부에서 보조금의 산정, 통제, 지급의 핵심적인 업무를 관할하게 되었는데, 이는 이 기관이 가진 노하우를 인정하고 이를 활용하려 한 것이었다(김원섭 외, 2006).

나. 영국의 스텝홀더(Stakeholder)연금

영국은 사적연금의 불안정성과 높은 수수료나 잘못된 정보로 인한 연금 수급이 약화되자 사적연금의 규제자로서 국가의 역할을 강화하는 개혁을 실시하였으며, 이 개혁의 하나로 스텝홀더연금이 실시되었다.

신노동당정부는 1999년 법제정을 통해 2001년부터 중위소득계층을 위해 도입된 스텝홀더연금(Stakeholder Pensions)은 기존의 확정기여형 사적연금이 가진 문제를 개선시키고자 하였다. 특히 사적연금에서 가입자가 부담하는 관리비용은 매우 높은 편으로 확정기여형 개인연금의 경우 평균 19%를 부담하는 것으로 보고되고 있으며, 기금운용회사들이 수수료를 부과하는 기준을 정기적으로 바꾸고 가입자가 잘 알지 못하는 숨어있는 수수료들이 존재한다는 점은 가입자의 부담을 더욱 가중시키는 원인으로 지적되었다. 이와 같이 행정비용이 높아짐에 따라서 상대적으로 부담을 많이 느끼는 많은 중·저소득층이 개인연금을 떠나면서 사적연금에 가입하는 비율이 줄어드는 경향을 보였다.

이러한 배경 하에서 노동당 정부는 관리형 개인연금인 스텝홀더연금을 도입함으로써 민간부문 연금에서 증가하는 행정비용을 줄임과 동시에 개인의 실질연금급여를 증가시키려 하였다. 따라서 스텝홀더연금은 관리비용의 압박을 가장 심하게 받는 중간정도의 소득계층 중에서 기업연금에 가입하지 않았거나 개인연금에 가입이 적당하지 않은 사람들을 대상으로 한다고 할 수 있다. 이를 위해 스텝홀더연금은 우선 기금운영이나 행정비용 등에 대해 피보험자에게 부과하는 비용을 제한한다. 관리비용은 가입

자가 2005년 이후에 가입한 경우 향후 10년간은 1.5% 이하로, 그 이후에는 1%로 유지되어야 한다. 그 이전에 가입한 경우는 지속적으로 1%가 적용된다.

이외에도 스택홀더연금은 개인연금의 유동성을 증대시킴으로써 보험가입의 장애를 제거하려 하였다. 이를 위해 개인연금의 중도해약이나 계약자의 이동 등에 별도의 제재(Penalty)를 부과하지 않고, 최소 20파운드의 보험료도 받게 하고, 연금의 기여를 정기적으로 뿐만 아니라 원하는 때 할 수 있게 하며 가입연령을 75세로 연장하는 등의 규제조치들이 실시되었다(Pension Policy Institute 2006).

급여지급도 기업연금과 같이 면세대상이 되는 일시금이나 연금으로 지급이 기본적으로 가능하다. 개인은 연금을 100% 일시금으로 받을 수 있지만(2006년 4월 전까지는 축적된 연금에서 25%까지만 일시금이 허락되었음), 이를 위해서 개인은 반드시 60세에서 75세 사이여야 하며 일시금의 수준은 연 세금공제 한도인 15000파운드로 제한된다(FSA 2006).

또한 스택홀더연금은 기업연금의 형태로도 활용될 수 있다. 기업연금 형식의 경우 사용자가 개인연금을 제공하는 회사와 계약해서 유지된다. 2001년 이후 5인 이상 사업장을 가진 사용자 중 피고용인이 요구할 경우 이들의 임금 중 일부를 기여하여 스택홀더연금을 운용하게 하였다. 하지만, 이 연금의 경우 사용자가 기여에 참여해야 할 의무가 없으며 아직까지는 활성화되지 못하고 있다(김원섭 외, 2006).

다. 스웨덴의 개인연금

스웨덴의 개인연금은 55세 이상 되어야 인출이 가능하며 최소 5년이상 지급하도록 되어 있어 저축수단에 비해 유동성이 떨어지는 저축상품으로 인식되었다. 정부의 규제를 받으면서 수익률에서 우월하지 않아 1980년대 당시 64세 인구중 4%만이 개인연금 제도에 가입하고 있었다(Palmer,

2001). 개인연금은 1980년대 이후 공적연금과 기업연금으로 노후소득보장에 불충분함을 느끼기 시작하면서 관심이 급증하게 되었다. 또한 변액연금펀드가 사보험에 도입되면서 개인연금의 투자가 다양화 되고 여기에 조세혜택이 확대되어 개인의 투자수단이 되었다. 현재 사적연금 보험료에 대한 조세혜택이 강화되면서 기업연금에 가입할 수 없던 자영업자도 개인연금을 가입하게 되었다. 현재는 노동시장 활동자의 40%가 사적연금저축과 관련된 세액공제를 신청하였다. 1999년 스웨덴의 공적연금 개혁으로 인해 사적연금 또한 새롭게 변화하였고 공·사연금제도가 구축되면서 다층노후소득보장체계가 형성되었다.

3. 개인연금제도 활성화 방안

우리나라 개인연금의 가장 큰 문제점은 전술한 바와 같이 개인연금 가입율과 유지율이 낮다는 점이다. 즉 개인연금이 노후소득보장의 한 축으로 정착할 만큼 충분히 확대되지 않고 있다. 이 뿐 아니라 개인연금 가입자가 주로 중산층이상의 계층에 한정되어 있다는 것도 개인연금이 전 국민을 포함하는 노후소득보장 수단으로 발전하지 못하는 중요한 장애중의 하나로 보인다. 정책수단 측면에서 이러한 개인연금의 발전이 정체되는 원인은 개인연금 가입유인 수단이 단지 세제혜택만 치중해 있고, 혜택 수준 또한 그다지 매력적이지 못하다는 것이다. 즉, 현재의 문제는 개인연금이 성격상 보험료 납부 여력이 있는 중·고소득층이 참여할 수 있는 노후소득보장 수단이고, 또한 개인연금을 유인하는 정책조치가 면세점을 상회하는 중·고소득층에만 유인을 주는 정책인 소득세공제혜택에만 제한된 것에 기인한다고 할 수 있다. 따라서 개인연금의 활성화 방안도 이러한 요인들을 규제하고 변화시킬 수 있는 조치들을 개발하는 데 초점이 모아져야 할 것이다. 이러한 점에서 앞에서 살펴본 독일의 리스터연금과 같은 인종제 개인연금은 세제혜택을 확대하였을 뿐 아니라 보조금지급을 중요

한 정책수단으로 사용하여 저·중·고소득층에게 개인연금가입 동기를 부여한다는 점에서 우리나라에 개인연금의 현 문제들을 해결하는 중요한 기여를 할 것으로 기대된다. 현재의 개인연금은 저소득계층의 노후소득보장 기능 보다는 중고소득계층의 저축수단으로 활용되는 성격이 강하게 나타난다. 리스터연금은 소득과약 없이도 재정지원이 중·저소득층에 제한하는 효과가 있기 때문에 소득과약의 미비로 소득지원정책의 효과가 상당히 의문시되고 있는 우리나라의 실정에서 적합한 정책조치라고 할 수 있을 것이다.

우선 개인연금의 가입률을 높이고 해약률을 낮추기 위해서는 개인연금의 만족도를 높일 수 있는 매력적인 상품들이 개발되어야 할 것이다. 연금저축의 수익률이 보장될 수 있도록 세제혜택, 보조금 등으로 유인책을 마련해야 한다. 또한 공적연금과 기업연금, 개인연금을 통한 다층노후소득 보장체제 마련을 위해서는 개인연금에 대한 정부차원의 노력이 필요하다. 국가가 국민의 노후소득보장을 위해서 다차원 적인 개입을 통하여 개인의 노후소득을 보장 받도록 하여야 한다.

또한 개인연금 운용 주체인 생명보험사, 은행 등은 개인연금 운용정보를 공개하고 투명하고 공정한 운영을 통하여 신뢰를 쌓도록 구체적인 정보를 공개할 필요가 있다. 연금저축은 상품별로 특성이 다르므로 운용사에서 제공한 정보를 통해서 개인의 수요에 맞는 상품을 구매할 수 있도록 보장하여야 한다.

끝으로 개인연금은 전술한 퇴직연금과 마찬가지로 50대 이후 고령근로자의 점진적 퇴직을 위한 재원으로 활용할 수 있도록 노동시장과 공적연금과 연계시킬 수 있는 제도가 마련되어야 한다.

대부분의 선진국에서도 공적연금제도를 개혁하면서 노동시장의 환경변화를 고려하여, 이른바 노후소득보장의 4주(fourth pillars)체제를 갖추어 중

고령자의 노동시장참여를 독려하고 있다(www.genevaassociation.org). 이른바 ‘점진적 은퇴(gradual retirement)’라고 명명된 네 번째기둥은 노·사·정이 함께 공적연금제도 개혁으로 나타날 수 있는 소득누수현상을 최대한 억제하기 위하여 노사협약에 의한 고령근로계약과 사회보험의 지원을 통해, 소득감소로 나타날 수 있는 노후의 연금축소를 최소화하면서 노후생활을 안정적으로 할 수 있도록 하고 있다. 우리의 경우에도 2007년 국민연금제도 개혁이후, 노후생활의 불확실성을 점증하고 있음에도 정부는 노동시장 상황을 전혀 고려하지 않은 채 개인 스스로 노후를 준비하도록 유도하고 있다.

이와 같은 측면에서 개인연금 등의 사적연금을 통해 점진적으로 은퇴하도록 유도할 수 있다면 노·사·정 모두가 이익이 되는 방향으로 이용할 수 있을 것으로 사료된다. 우선 근로자 측면에서 보면 부분근로를 통해 연금가입기간을 늘려 연금급여의 소득대체율 수준을 크게 할 수 있고, 사용자 측면에서는 전문적이고 숙련된 근로자를 보유함으로써 급격한 인적자원의 손실을 막을 수 있다. 또한 정부측에서 보면 조기 연금수급자를 예방하고, 연금가입자를 확보함으로써 연금재정 안정에도 도움을 줄 것이다. 또한 노인빈곤층을 사전에 예방하는 효과도 있기 때문이다.

제5장 노후생활 안정을 위한 물적자산 활용방안

제1절 주택연금제도 현황

1. 주택연금제도 개요

주택연금제도는 금융기관 등이 고령자 소유의 주택을 담보로 제공받고 고령자에게 매월 연금방식으로 노후생활자금을 지급하는 대출제도로, 주택을 소유하고 있지만 소득이 부족한 노인들에게 매달 안정적인 수입을 얻을 수 있도록 집을 담보로 맡기고 생활과 주거안정을 보장받는 2007년 7월 도입된 금융제도이다.

우리나라는 OECD 국가 중 상대적으로 빠른 고령화 속도에도 불구하고, 고용안정성의 약화, 공적·사적 연금기능의 미흡으로 노후소득 불안정 문제가 심각하게 대두되고 있다. 더구나 일반근로자를 대상으로하는 국민연금제도가 도입된 지 불과 20년에 지나지 않기 때문에 현세대 노인들의 경우에는 연금제도에 가입할 기회가 없었거나 가입기간이 부족하여 공적연금을 수급하지 못하거나, 연금을 받더라도 노후생활을 안정적으로 보낼 수 있는 만큼의 연금을 수급하는 사람은 그리 많지 않을 것으로 사료된다. 따라서 공적주택연금제도는 우리나라의 고령층의 높은 자가주택 소유율¹⁷⁾을 감안하면 향후 이용자 수는 점증할 것으로 예상된다.

주택연금제도는 노인가구의 경제적 독립실현을 위해 거주하고 있는 주택을 매각하지 않고 최소한의 국가재정으로 고령자의 주거안정과 노후생

17) 65세 이상 고령자가 가구주인 주택 중 자가소유 비율이 76% (268만호중 204만호)에 달함

활안정을 동시에 달성할 수 있다. 또한 주택연금제도는 복지와 금융이 결합된 선진 금융제도로 정착할 수 있을 뿐 만 아니라, 주택을 활용한 금융 시장발전과 민간소비 확충에 기여함으로써 국가의 성장 잠재력을 제고시킬 수 있다.

2. 주택연금의 주요 내용

주택연금 이용자격은 소유자의 연령이 보증신청일 현재 만 60세 이상으로 - 배우자가 있는 경우 배우자 또한 만 60세 이상 - 주택 1채만을 소유하고 있어야 한다. 한편 대상주택은 시가 9억원 이하의 주택으로 주택법상의 주택¹⁸⁾으로 권리침해 - 경매신청, 압류, 가압류, 가처분, 가등기 등 - 가 없는 주택이어야 한다. 또한 저당권 및 전세권, 임대차계약이 없는 주택이어야 하지만, 종신훈합방식을 선택하는 경우 개별인출금¹⁹⁾으로 저당권 및 전세권을 말소하거나 임대차계약 등을 해지하는 경우에는 가능하다.

한편 보증기한은 주택연금 계약해지 사유에 해당하는 시점까지로 우선 소유자 및 배우자 모두 사망하는 종신까지, 주택에 대한 소유권 상실, 소유자가 사망 후 배우자가 6개월 이내에 소유권 이전등기 및 채무인수를 하지 않는 경우, 1년 이상 담보주택에서의 미 거주, 주거이전 목적의 이사 및 저당권 확보를 위한 공시나 금융기관의 채권신고액 변경요구에 응하지 않는 경우이다.

주택연금 지급방식에는 보증기간 종료(사망)시까지 매달 일정금액 또는 매년 체증(감)된 금액을 지급하는 종신훈합방식과 의료비나 기존 주택담

18) 주택법상의 주택이라 함은 단독, 다세대, 연립주택 및 아파트(주상복합 아파트 포함) 등을 의미하며, 실버주택, 오피스텔, 상가주택, 상가, 판매 및 영업시설, 전답 등은 대상에서 제외된다.

19) 최대 개별인출금액은 대출한도의 50%로 최대 2억 5천만원 이내 이다.

110 노후생활안정을 위한 인적 및 물적 자산활용방안

보대출을 상환하기 위해 일시에 목돈을 찾을 수 있도록 인출금 한도(대출 한도의 30%)이내에서 수시인출가능하고, 나머지는 매월 분할하여 평생동안 지급하는 종신훈합방식으로 구분된다.

<표 5-1> 예상 월지급료(정액형)

(단위: 천원)

주택가격 연령	1억원	2억원	3억원	4억원	5억원	6억원
65세	288	576	864	1,152	1,441	1,729
70세	354	709	1,064	1,419	1,774	2,013
75세	443	886	1,330	1,773	2,128	2,128
80세	562	1,125	1,688	2,251	2,310	2,310
85세	727	1,455	2,182	2,626	2,626	2,626
90세	971	1,943	2,914	3,267	3,267	3,267

자료: 한국주택금융공사

주택연금의 대출금리는 일반담보 대출금리보다 낮은 변동금리를 적용하는데, 현재 3개월 CD 유통수익률 +1.1%이다. 또한 초기보증료는 주택가격의 2% 연보증료는 대출잔액의 0.5%를 12회에 걸쳐 납부해야한다. 한편 세제 감면혜택은 저당권 설정시 등록세 및 주택채권의 매입이 면제되고, 재산세 감면 및 대출이자비용의 일부를 소득공제 해 준다<표 5-2 참조>.

<표 5-2> 주택연금 가입시 세제감면

구분	대상
저당권 설정시	주택연금 이용자 전체
등록세 면제 (설정금액의 2%) 국민주택채권 매입의무 면제 (설정금액의 1%)	
재산세 25% 감면	- 국민주택규모(85㎡)이하 (재산세25% 감면에만 적용)
주택연금 대출이자비용 소득공제(200만원 한도)	- 주택가격 3억이하 - 연간소득 1,200만원 이하

3. 주택연금 가입 현황

주택연금의 신규 가입자가 2008년 3월 이후 증가세를 이어가고 있다. 한국주택금융공사에 따르면 2008년 5월 한달간 주택연금의 신규가입은 72건을 기록하였다. 이 같은 상승세는 지난 3월부터 전세나 대출을 끼고 있는 주택소유자도 수시인출금으로 기존 대출금을 갚을 수 있도록 제도를 개선한 효과가 반영된 것으로 분석되고 있다. 수시인출금은 마이너스통장처럼 미리 일정금액(대출한도의 30% 이내)을 인출한도로 정해 놓고 수시로 찾아 쓰는 제도로 금년 3월부터 기존 대출금을 갚을 때에도 활용할 수 있게 되었다. 실제로 제도개선 이전인 2월말까지 수시인출방식을 선택한 비율은 평균 18% 수준에 머물렀으나 3월부터 5월 사이에는 절반을 웃도는 51.4%를 기록하고 있다. 특히 기존 대출금을 갚기 위해 수시인출방식을 선택한 비율은 가입자 3명 중 1명꼴인 31.6%로 나타났다.

<표5-3> 주택연금 신규가입 현황 (단위 : 건)

가입 시기 가입 구분	2007년	2008년					계
	7~12월	1월	2월	3월	4월	5월	
전체 가입자	515	39	22	49	56	72	753
수시인출방식	96	4	4	20	33	38	195
기존대출상환	-	-	-	8	23	25	56

^ 3.6일 제도개선

출처: 한국주택금융공사2008.6 <http://www.khfc.co.kr>

제2절 외국의 공적 역모기지제도

1. 미국

미국의 주택관련 모기지제도는 소액자산 보유층을 대상으로 하는 HUD(주택도시건설성)의 HECM, 중자산 보유층을 대상으로 하는 FNMA(연방저당금고)의 Home Keeper, 고액자산 보유층을 목표로 하는 민간금융기관의 상품으로 구분할 수 있으나, 본 연구에서는 공적모기지를 중심으로 고찰해보고자 한다.

가. HECM

1) 개요

1989년 도입된 연방주택국(FHA: Federal Housing Administration)이 보증하는 방식의 역모기지인 HECM은 연방의회에 의해 창설되었다. HECM은 주택자산을 유동자산으로 전환함으로써 주택소유자 중 고령자의 생활자금을 조달해 주기 위한 것과 모기지시장 참가자가 주택자산 유동화 사업에 참가하도록 촉진하는 것, 주택자산이 유동자산으로 전환함에 따른 수요의 크기를 측정함과 더불어 고령자의 필요를 만족시키기 위함을 목적으로 하고 있다.

HECM은 도입된 이후, 역모기지 시장의 약 80%를 차지하고 있다. HECM에서는 FHA의 보증을 통해 역모기지가 갖는 구조적인 리스크를 완화시키기 때문에 널리 이용되고 있다. FHA는 대출 금융기관에 대해서는 담보주택의 가격변동, 이자율변동, 이용자의 생존기간변동으로 인한 손실을 보증해 주고, 이용자에 대해서는 대출금융기관 파산 등의 경우에 대신하여 생계비를 보증 지급하는 역할을 하고 있다. 보험료는 역모기지 이용자가 부담한다. 따라서 역모기지 이용자들은 당초 계약기간 이상으로 장수

하더라도 당장 주택을 매각하여 원리금을 상환할 필요가 없으며, 이후에는 이자만이 계속 누적되다가 이용자의 사망 이후에 원리금과 함께 청구된다.

2) HECM 플랜

HECM으로 제공되는 역모기지는 현재 미국에서 제공되고 있는 주택전환저당대출플랜 중 가장 광범위한 선택방안을 부여하고 있다. 즉, 이용자가 여러 대출플랜 중에서 선택하여 언제든지 그것을 변경할 수 있다. 대출플랜은 아래의 다섯 가지 종류이다.

<표 5-4> HECM의 대출방식

대출방식	내 용
종신연금지급방식 (Tenure Payment)	주택에 거주하고 있는 한 사망시까지 일정금액을 매월 연금방식으로 지급
확정기간연금지급방식 (Term Payment)	약정기간 동안 매월 일정금액을 연금방식으로 지급
한도대출방식 (Line of Credit)	약정대출한도 내에서 자유롭게 인출할 수 있는 방식
혼합방식 (Modified)	한도대출방식 + 종신연금지급방식,
	한도대출방식 + 확정기간연금지급방식

* 한도대출 67.7%, 종신연금 6.2%, 확정기간 6.2%, 혼합방식 19.9%.

가) 확정기간대출플랜(Term Reverse Mortgage)

확정기간(10년이 가장 일반적) 내에 규칙적으로 대출금이 지불된다. 단, 그 기간이 지나야 할 필요는 없다.

나) 종신대출플랜(Tenure Reverse Mortgage)

이용자가 해당 주택을 주거로서 점유하는 한 매월 균등지불이된다.

다) 한도액대출플랜(Credit Line)

이용자는 필요한 시기에 언제든지 일정 계산에 의하여, 한도액내의 금액을 인출할 수 있다.

라) 확정기간대출플랜+한도액대출플랜(가+다)

이용자는 확정기간대출과 한도액이 있는 대출을 병용할 수 있다.

마) 종신대출플랜+한도액대출플랜(나+다)

종신대출과 한도액대출과도 병용할 수 있다. 또한 모든 플랜에서도 계약체결의 최종 시점에서 이용자는 기존 저당권에 대한 상황과 HECM 대출의 필수조건이 되는 주택 수리를 위해서 건축업자가 설정하는 담보권에 대한 상황 등을 목적으로 필요로 하는 자금을 일괄하여 받을 수 있다. 또는 대출기간 중도에서의 일부 상환 및 재대출을 할 수 있다.

HECM의 실험사업은 알래스카, 노스다코타, 사우스다코타, 텍사스의 4주를 제외한 전 미국에서 추진되어 최근 급속히 계약 건수가 증가하고 있다. HECM의 다섯 가지 대출방식(종전, 종신+한도액, 확정기간, 확정기간+한도액, 한도액)을 계약건수로 보면, 대출시기와 금액을 선택할 수 있는 한도액플랜의 계약건수가 최근에 급격히 늘어 전체 계약건수 중 점유율이 60%가 넘는다.

3) HECM의 내용

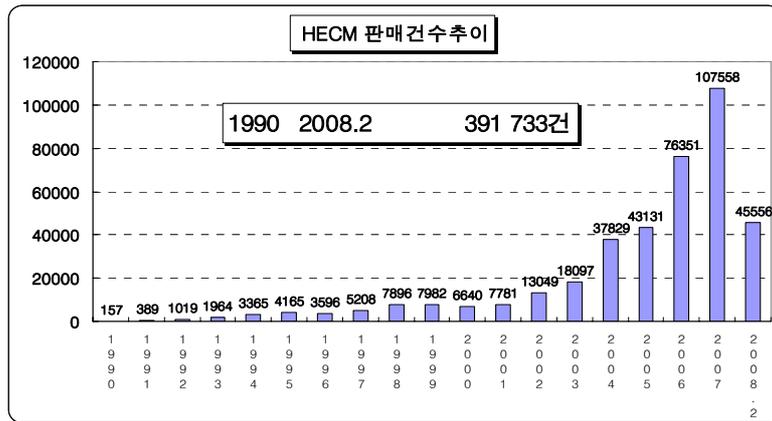
가) 이용자의 요건

62세 이상의 고령자가 저당권이 설정되어 있지 않은(또는 기존 저당권을 계약체결 수속의 최종시점에서 후순위로 할 수 있다) 주택을 소유하며, 주된 주거로 점유하고 있으면 HECM을 이용할 자격이 있다. 또한 부부로

HECM을 이용하고 있는 경우에는 배우자가 일시적 혹은 평생이 걸쳐서 고령자 관련시설에 거주하고 있더라도 다른 유자격자(배우자)는 자기가 주된 집으로서 그 주택을 사용하고 있는 동안은 적격자로 계속 인정된다.

미국의 경우 1989년 공적보증 역모기지상품(HECM) 출시 이후 한동안 판매실적이 답보상태에 머물다 2002년 이후 급격한 상승세를 타면서 2008년 2월까지 총 누적 판매건수가 39만 가구에 이른다.

[그림 5-1] 미국의 공적보증 역모기지상품(HECM) 판매 추이



자료: 한국주택금융공사, 「보도자료」, 2008.9.19

나) 강제적 카운슬링

HECM에 관한 법률에서 이용자는 사업자로부터 독립된 제3자에 의한 카운슬링을 받아야 한다고 정하고 있다. 이 카운슬링의 목적은 역모기지와 그 외의 대체수단에 관한 설명을 이용자에게 행하고 그들의 생활과 재산에 끼치는 영향을 확실히 이해시키는 것이다. 카운슬링은 HUD에 승인된 포괄적 카운슬링 기관과 지역의 고령자 복지당국의 네트워크를 통해서 제공되고 있다.

다) 대상 부동산

HECM 대상이 되는 주택은 기본적으로 HUD 최저부동산 기준에 적합한 단독주택이어야 한다. 주택이 이 기준에 적합하기 위해 필요한 수리비에 대해서는 프로그램 규칙에 따라 계약체결 전후에 HECM에 의한 대출이 행해지기도 한다.

수리비 예산액이 수정부동산 가액의 15% 이하에 상당할 경우는 계약체결 후에 수리할 수 있으며 수리가 끝난 후에 검사를 받게 된다. 15%를 넘는 경우는 계약체결 전에 수리해야 하나, 이를 위해서 건축업자가 저당권을 설정해도 계약체결 후에 수리비를 일괄 상환할 것을 약정해 놓으면 적격 대상 부동산이 된다. 협동조합아파트(Cooperative Housing)는 현재까지는 부적격이다. 구분소유건물(Condominium)은 해당건물이 HUD로 승인된 구분소유건물 프로젝트 내에 소재하는 경우에 한해 적격 대상부동산이 될 수 있다.

HUD의 관계자에 의하면, 구분 소유건물에 대해 이렇게 제한하는 이유는 건물전체의 관리체제(관리회사에 의하는 관리)가 해당주택자산 가치에 영향을 주기 때문이다. 그러나 북동부지방에서는 집합주택이 일반적이며, 고령자와 소외계층의 대다수가 이러한 집합주택에 살고 있어서 상기와 같은 제약은 제도의 이용을 방해하고 있다는 지적이 나오고 있다.

라) 이용자에 대한 대출액의 산출

이용자에 대한 대출액은 이용자의 연령, 모기지 금리, 수정부동산가격²⁰⁾에 기초하여 결정된다. 주택가치는 해당 주택에 대한 감정평가액과 주택법 203-(b)조에 규정된 지역별 한도액 중 적은 금액을 기준으로 평가한다.

20) 수정부동산가격이란 해당부동산 감정액과 FHA §203 (b)프로그램으로 정해진 인수 가능한 1유닛 주택의 최대금액(아래 'FHA §203 (b) 한도액'이라 한다) 중에서 낮은 금액이다. 이 금액은 지역에 따라 다르지만 최대 15만 1,725달러이다.

수정부동산가격은 이 금액을 초과하는 부동산을 소유하는 HECM 이용자가 받을 수 있는 대출액을 제한하고 있다. 대출한도액은 지역별로 차등화하고 있으며, 2005년도 현재 농촌지역 17만 2,632달러, 대도시 지역 31만 2,895달러로서 매년 주택가격 상승 등을 감안하여 조정된다.

대출액은 대출한도액(Principal Limit: PL) 계수를 이용하여 계산한다. 대출한도액 계수는 수정부동산가격의 일정비율, 즉 대출실행시 이용자가 대출을 받을 수 있는 상한액의 비율을 나타내는 것이며 FHA 모기지보험의 보험금청구에서 생기는 HUD의 예상경비 모두가 수입보험료로 충당될 수 있도록 계산한다.

마) 금리

HECM 대출금리는 고정금리와 변동금리가 모두 가능하지만 고정금리나 변동금리 중 고정금리로 제공된 HECM은 매우 적다. 그 이유는 HECM의 유일한 채권구입자인 FNMA가 변동금리부 HECM 채권만을 매입하므로 실질적으로 HECM은 변동금리 위주로 운용되고 있다. 따라서 고정금리부 HECM의 비중은 1% 정도로 미미하며, HECM 변동금리는 1년 만기 재무성증권금리에 1.6%p를 가산한 금리를 적용하고 있고, 금리조정은 매년 또는 매월 단위로 이루어진다.

변동금리 대출계약의 경우, 적용금리는 1년물 재무성 증권금리²¹⁾에 일정한 이자를 붙여서 결정된다. 이자는 사업자와 이용자 당사자간의 계약으로 결정되지만 HECM에서는 1년물 재무성 증권 금리보다 1.6% 높은 비율로 결정되고 있다. 변동금리 모기지에서는 장래 대출한도액의 예측에 이용하는 계약 초기의 대출한도액 및 복리의 양쪽을 결정하기 위해 고정금리 대신으로 예상평균 모기지금리를 사용한다.

또한 변동금리부 HECM의 금리조정으로 인한 고령자의 과도한 부담을

21) 미국 재무성 증권의 일주일 금리 평균치를 1년 만기로 환산한 것이다.

방지하기 위해 HECM이 도입된 이후 변동금리의 상승폭은 매년 조정의 경우 연간 2%p, 전체기간 5%p로 제한되고, 매월 조정의 경우에는 전체기간 10%p로 제한되며 월간 조정에 대한 제한은 없다.

<표 5-5> HECM의 특징

자격요건 (대상자, 대상부동산)	<ul style="list-style-type: none"> · 연령은 62세 이상, 부부의 경우 함께 62세 이상일 것. · 저당권이 설정되어 있지 않은 주택을 소유하고 있을 것(혹은 계약 체결시점에서 HECM으로부터의 대출금으로, 해당 주택에 관해서 다른 모기지의 미지불 잔고와 저당권을 상환가능할 것). · 주택에 계속 거주하고 있을 것. · 주택이 HUD의 최저 부동산 기준에 맞을 것. · 단독주택 또는 HUD 인가의 콘도미니엄일 것(모빌 홈과 집합 주택은 불가).
장 점	<ul style="list-style-type: none"> · 대출방식의 선택의 폭이 크다(중신, 확정 기간, 한도액, 혼합). · 20달러의 수수료만으로 대출방식을 유연하게 변경하는 것이 가능하고, 장래 존재해야 할 대출방식의 변경에 관해서 유연함이 있다. · 대출이 FHA(연방주택청) 모기지보험에 의해 공적으로 보장되고 있다. · 사망, 주택 매각, 이사 이외는 상환의무가 발생하지 않는다. · 이용자가 장수하고 주택 가격의 상승이 적은 경우에는 대출 코스트는 토달로 아주 적어진다. · 이용자를 위한 종합적인 카운슬링이 있다.
단 점	<ul style="list-style-type: none"> · 보험 없는 역모기지에 비료해서 대출 코스트가 높다(대출의 초기 단계에서 특히 크다). · 민간상품보다도 대출액이 작은 것도 있다. · 지역마다 설정되어 있는 FHA 리미트(현행 81,548-160,950달러)의 범위 안에서 대출을 받기 때문에 이 리미트를 넘는 주택의 소유자에게 있어서는 불리하다. · 대출계약은 모두 HUD의 심사를 받아야 하고 신청에서 계약까지 시간이 걸린다(60-90일).

자료: 유선종, 『외국의 역모기지 사례』, 아산재단 연구총서, 2006

나. Home Keeper

Home Keeper는 FNMA(연방저당금고)가 1996년 1월에 개발하여 판매한 역모기지이며 소액자산 보유층을 대상으로 한 HECM과 고액자산 보유층

· 고소득 계층을 대상으로 한 민간역모기지와의 사이를 좁히기 위해서 중간계층 고령자를 대상(중산층의 자산보유자)으로 개발되었다.

Home Keeper는 독신자나 고령자 부부 그리고 FHA 대출상한이 매우 낮은 지역에 사는 많은 사람들에게 대단히 유리하다. 대출이자도 상대적으로 HECM과 비교할 때 높은 편이고 최종 대출에 관한 상환비용도 높다.

1) 이용자 요건

적격요건은 이용자에 관해서는 62세 이상으로 기존의 대출을 상환하고 있을 것(또는 거의 완전 상환하고 있어야 한다)이 조건으로 되어 있다. 이는 HECM과 동일한 요건이다. 대상 물건은 HECM의 경우는 단독주택 이외에 HUD 인가의 콘도미니엄도 적격이지만 Home Keeper의 경우는 단독주택만으로 한정되어 있다. 대상물건에 한해서는 주택의 질을 유지하기 위해 계약 후에도 대상 주택에 대한 실사를 하고 있다. 이용자에게 소비자 교육 세미나의 수강을 의무화하고 있지만, HECM의 경우와 다르게 AARP(전미퇴직자협회)의 조직적 관여가 아니라 FNMA가 직접 행하고 있다.

2) 대출한도액(Principal Limit)

대출한도는 계약시 이용자의 연령, 계약기간, 주택가격의 3요소로 결정된다. 자산가치평가로는 주택가격과 FNMA 대출한도액(35만 9,650달러) 중 낮은 쪽을 적용한다. Home Keeper의 대출한도금액은 2004년 말 현재 35만 9,650달러로 HECM에 비해 높은 수준이나 이용대상인 고령자는 HECM과 마찬가지로 62세 이상으로 제한하고 있다.

3) 대출방법

대출방법은 HECM의 5가지 방식의 대출플랜과 달리 종신플랜과 한도액 플랜, 이 양자를 결합한 종신+한도액플랜 중에서 선택할 수 있다. HECM

과 동일하게 계약기간 중에도 수수료를 지불하면 플랜을 변경할 수 있다.

2. 일본

일본의 공적역모기지는 지방자치단체에서 실시하고 있는데, 1980년 도쿄도 무사시노시(武蔵野市)에서 처음 실시한 이후, 2001년에는 아이치현 타카마하시가 도입하여 현재 19개의 지자체에서 실시하고 있다. 그러나 일본의 공적모기지는 크게 활성화되지 못하고 있는 실정으로 2007년 현재 융자실적은 약 150건 정도에 불과한 것으로 나타났다.

한편 2003년부터는 후생노동성이 주도하는 장기생활지원자금 대출제도가 도입되었는데, 실시주체는 도도부현 사회복지협의회이며, 신청처는 시정촌의 사회복지협의회에서 맡고 있다. 2006년 6월 융자실적은 약 433건으로 동경권, 쿠슈권 및 오사카부에서 75%를 차지하고 있다.

가. 직접대출방식(무사시노시 방식)

1980년 12월 무사시노시(市)는 복지공사가 재택고령자 등에 대한 유료 복지서비스를 제공하고 서비스의 대가를 현금으로 지불할 수 없는 고령자에 대해 조례를 통해 부동산 자산을 담보로 대출할 수 있도록 정하였는데, 이 조례에 의한 복지자금 대출 사업이 일본에서 최초로 부동산을 담보로 한 역모기지라고 할 수 있다.

1) 이용대상자

이용대상자는 일 년 이상 무사시노시(市)에 거주하고 있는 65세 이상 고령자 또는 장애자이고 복지공사와 가사원조 등의 지원 서비스 지급을 위한 계약을 체결할 필요가 있다. 본인 또는 제3자가 소유하는 부동산이 담보로 제공되고 상환이 확실하다고 인정되는 자여야 한다.

2) 대상부동산

대상부동산은 이용자가 거주하고 있는 토지와 주택이지만 아파트(공동주택)도 대출 대상으로 가능하도록 되어 있다. 단, 아파트의 경우 대출한도는 감정 평가액의 50% 이내이다.

3) 대출기간

대출기간은 종신이지만 담보 부족 시점에서 중단되게 된다. 대출자금은 유상주택복지서비스(기본서비스, 개별서비스)에 사용되지만 그 외의 생활비(8만 엔/명·월), 의료비(70만 엔/명·월), 주택개량비(100만 엔/건)에 사용하는 것이 가능하다.

4) 상환방법

상환방법으로는 계약종료시에 담보부동산을 처분해서 상환하거나 상속자가 현금으로 상환하는 방법이 있다. 지금까지의 실적으로는 모두 후자의 방법에 의하고 있다. 담보물건에는 근저당권의 설정이 행해지지만 동시에 대물상환예약이나 소유권이정청구권의 가등기가 행해지게 된다. 이것은 대출 재원이 지자체의 일반 재원이고 또한 상환까지의 기간이 아주 장기간이 되기 때문이라고 생각된다.

나. 간접대출방식(세타가야(世田谷)방식)

무사시노시(武蔵野市)방식은 일반 재원에 의해 직접 대출을 했기 때문에 최종적으로는 자금을 회수하기까지의 기간이 장기간 소요된다. 따라서 이용자가 중대하면 자금 회수까지의 재원부담이 커지게 된다. 이 같은 문제를 해결하기 위해 지자체가 직접대출을 행하는 것이 아니라 복지공사가 민간금융기관과 제휴하고 복지서비스의 제공과 함께 이자의 상환에 관해

서 무이자 대출(정산지불)을 행하는 방식을 채용하고 있는 지자체가 많다. 세타가야(世田谷) 실버자금대출제도는 대표적인 사례이며, 세타가야(世田谷)구를 포함해서 대부분의 지자체에서 시행되고 있다.

즉, 금융기관은 대출금에 대해 복리를 원칙으로 하기 때문에 고령자가 부담하는 금리에 대한 부담을 경감하기 위해서 이자의 상당액을 무이자로 복지공사가 부담하는 형태이다. 자치단체의 자금부담은 무사시노방식에 비해 적고, 고령자 입장에서는 실질적으로 이자부담이 단리가 된다.

이용대상자는 자치단체 내에서 1년 이상 거주하여야 하며 70세 이상의 고령자로 법정상속인의 동의가 필요하고, 의사능력에 하자가 없어야 한다. 대상부동산은 이용자가 거주하는 부동산에 한정되고 근저당권 등 소유권을 저해하는 권리가 부착되지 않은 것으로 토지 평가액이 원칙적으로 5,000만 엔 이상인 것에 한정된다.

1) 이용대상자

세타가야(世田谷) 복지공사는 이 제도의 이용희망자(자치단체 내에 1년 이상 거주한 70세 이상 고령자)에 대해서 민간금융기관으로 대출알선을 한다.

2) 대출방식

민간금융기관의 대출은 이용희망자가 아래의 방식 중에서 선택을 한다.

- 근저당권설정대출방식(신탁은행, 도시은행 등)
- 신탁이용 대출방식(신탁은행)

3) 대출금리

공사는 민간금융기관의 대출에 따른 이자 상당분에 관해서 매기 6개월마다 무이자 대출(정산지불)을 해준다. 이용희망자가 근저당권설정대출

방식에 의해 대출을 받는 경우는 공사를 제1순위로 저당권을 설정하는 것으로 하며 또한 신탁대출방식에 의해 대출을 받는 경우에는 공사에 대해서 신탁수익권의 담보 제공을 한다.

4) 재택지원서비스

대출자금의 사용용도는 세타가야(世田谷) 복지공사가 제공하는 유료재택서비스의 비용으로 지불된다. 그 외 고령자의 재택생활을 지원하기 위한 서비스(민간에 의한 전문간호서비스, 복지기구의 도입) 등을 누릴 수 있다.

5) 상환방법

이용자의 사망 등에 의한 계약종료시에는 담보부동산을 매각해서 상환하고, 민간금융기관(원금 상당분) 및 복지공사(이자 상당분)에게 상환한다. 또한 상속인에 의해 일괄상환하는 것도 가능하고 본인의 의지에 의해 도중에 일괄상환하고 해약하는 것도 가능하다.

다. 일본의 저소득층 모기지제도

1) 장기생활지원자금 대출제도

2003년 4월부터 후생노동성이 주도하는, 장기생활지원자금대출제도(=자치체주도의 역보기)가 도입되었다. 이 제도의 목적은 일정한 거주용 부동산을 소유하고 그 주택에 계속 거주하는 것을 희망하는 저소득 고령세대에게 해당 부동산을 담보로 하여 생활자금으로 대출을 실시하여 해당세대의 자립된 생활을 지원하는 것이다.

이는 기존 도·시·부의 자치단체에 의한 역모기지와는 별도 체계로 고령자의 생활자금을 지원하기 위한 시책이다. 장기생활지원자금대출제도는 공적역모기지의 새로운 유형이지만 비과세 대상자 등과 저소득 세대인 일용근로자를 대상으로 한 생활보호복지제도의 측면이 강하며, 이용 대상에

해당하는 고령세대의 1/2수준으로 추정된다.

한편 생활지원자금 대출제도의 실시 주체는 도도부현 사회복지협의회이며, 신청처는 시읍면의 사회복지협의회이다. 대출금의 소요재원은 국가와 자치단체가 각각 2/3, 1/3씩 부담한다.

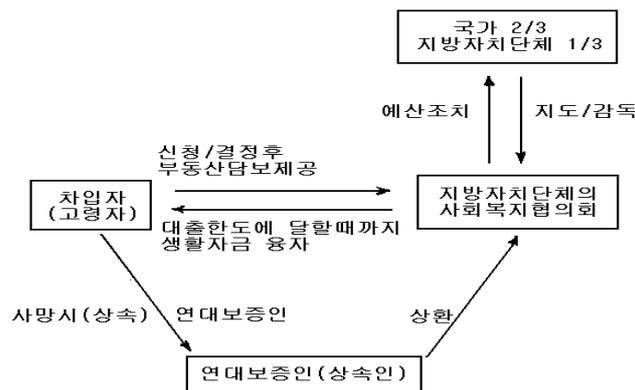
가) 이용조건

토지의 최저평가액은 일천만엔으로 평가액이 적은 물건이라도 이용대상이 되기 때문에 고령자의 수요에 부응하는 것이라고 생각됨. 대출한도액은 감정평가액의 70%이다.

나) 대출수준

제도의 이용대상자는 일정한 거주형 부동산을 소유한 저소득의 고령세대로 수입이 적기 때문에 생계유지가 곤란한 세대라는 특징이 있다. 대출한도액 결정은 이용자가 소유하는 거주형 부동산을 평가하여 결정되지만, 월 대출액은 생활상태에 맞추어 30만엔 범위 내에서 개별적으로 설정한다.

[그림 5-2] 일본의 생활복지자금(장기생활지원자금) 제도



다) 대출조건

대출기간은 3년을 주기로 그 시점에서 대출 한도액에 여유가 있는 경우 대출을 계속한다. 상환시점은 이용의 사망 등의 계약종료사유가 발생한 뒤, 대출금과 이자를 일괄 상환한다. 대출이자는 연 3% 이내이다.(매년 4월 1일 시점의 장기 프라임레이트를 1년간 적용한다.)

연대보증인은 거주형 부동산에 대하여 근저당권을 설정하고 이용자의 추정 상속인으로부터 연대보증인을 선임한다. 대출사무는 대출체계의 적정성을 확보하기 위해 부동산 감정 평가사 등 전문가로 구성되는 심사위원회 심사로 결정한다.

2) 요보호세대를 위한 신대출자금제도

일본의 생활보호대상자의 기준소득은 지역에 따라 상이한데, 2007년 기준 도쿄시의 경우, 가구원 수가 3인인 표준세대는 약 16만 엔, 고령자 독거세대 약 8만 엔, 고령자 부부세대 약 12만 엔, 두자녀 모자세대는 약 16만 엔 미만이다. 이 같은 기준이 헌법에 명시한 건강하고 문화적인 최저한도의 생활을 영위할 권리를 채우려면 너무 불충분하다.

한편, 40년 가입한 국민연금 생활자의 연금월액은 약 6만 6천 엔으로 생활보호기준이 다소 높다는 의견이 다수이다. 이 같은 문제를 해결하기 위해, 우선적으로 거주용 부동산을 현금화가 용이하도록, 소유하는 주택에 계속 살면서 그 활용을 재촉하는 시책으로서 요보호세대를 위한 장기생활 지원자금 대출금제도를 실시하게 되었다.

이는 생활보호대상자의 거주용 부동산의 활용을 철저히 함으로서 국고의 누수를 막으려는 의도이다. 따라서 거주용 부동산을 가지는 고령자 세대에 대해서, 해당 대출금의 이용을 생활보호에 우선시키는 것과 동시에, 이용하고 있는 동안은 생활보호의 적용을 실시하지 않는 것으로 한다.

가) 이용대상자

신제도의 대상은 원칙으로서 65세 이상의 고령자세대로 평가액 500만엔 이상의 거주용 부동산 자산(집합주택 포함)을 갖고 있고, 본 대출금을 이용하지 않으면 보호의 수급을 필요로 하는 세대라고 복지사무소가 인정한 사람이어야 한다. 물론 대상이 되는 부동산은 다른 채권의 담보로 되어 있지 않아야 한다.

나) 대출수준

대출 한도액은 평가액의 7할(집합주택은 5할)로, 대출 월액은 생활부조 기준액수의 1.5배 이내, 복지사무소가 이를 증명해야 한다. 따라서 별도의 연대보증인은 필요하지 않다.

다) 대출조건

대출수속은 복지사무소에서 생활보호 수급의 필요와 불필요 및 대출 대상 세대 해당여부를 판단하여, 해당하는 경우에는 복지사무소에서 있고, 신청자에게 대출의 이용을 지도하는 것과 동시에, 대출 대상 세대인 취지의 통지서 및 필요 사항을 조사서등으로 해 집계한 것을 사회복지협의회에 송부한다.

한편 상환시기는 차입인이 사망한 경우이며, 배우자가 계약을 승계하는 경우에는 그 배우자 사망 시까지 연장된다. 제도운영과 관련하여, 실시주체는 도도부현 사회복지협의회이고, 대출 소요재원은 국가가 3/4, 도도부현 또는 지정도시가 1/4을 각각 부담한다.

한편 대출관련 행정비용은 정부와 광역자치단체인 도도부현이 각각 1/2씩 부담하고, 부동산 감정 비용, 등기와 관련되는 비용은 보호의 실시기관인 자치단체가 부담한다.

<표 5-6> 장기생활지원자금제도와 요보호세대 신대출자금제도 비교

항목	장기생활지원 자금제도	요보호 세대를 위한 신대출 자금제도
취지	·일정한 거주용 부동산을 가져, 장래에 걸쳐 그 주거에 계속 살기를 희망하는 고령자세대에 대해, 해당 부동산을 담보로서 생활자금의 대출을 실시해, 그 세대의 자립을 지원한다.	·일정한 거주용 부동산을 가지고 있어, 장래에 걸쳐 그 주거에 계속 살기를 희망하는 요보호 고령자 세대에 대해, 거주용 부동산을 담보로서 생활자금을 대출해 자립을 지원해, 아울러 생활보호의 적정화를 도모한다.
제도 개시	·2003년 7월(오사카의 운용 개시)	·2007년 4월
대출 대상	·원칙으로서 65세 이상의 고령자세대로 평가액이 1500만엔 이상의 거주용 부동산을 가지는 시읍면부민세의 비과세 정도의 저소득 세대인 것.	·원칙으로서 65세 이상의 고령자 세대로 평가액이 500만엔 이상의 거주용 부동산을 가져, 본자금을 이용하지 않으면 보호의 수급을 필요로 하는 세대와 복지사무소가 인정한 사람.
대상 부동산	·단독(동거의 배우자와 공유를 포함한다)으로 소유하고 있는 부동산에 거주하고 있는 것. ·다른 채권의 담보로 되어 있지 않은 것.	·평가액 500만엔 이상의 부동산(집합주택을 포함한다) ·다른 채권의 담보로 되어 있지 않은 것
대출 한도액	·거주지의 평가액의 7할	·평가액의 7할(집합주택은 5할)
대출 월액	·1개월 30만엔 이내	·생활 부조 기준액수의 1.5배 이내
자금 교부	·3개월마다 송금	·1개월마다에 송금
연대 보증인	·추정상속인으로부터 1명	·불요
이자	· 연 3%또는 장기우대 대출금리로 보다 낮은 이율	· 연 3%또는 장기우대 대출금리로 보다 낮은 이율
상환기한	·차입인이 사망(배우자가 승계의 경우는, 배우자의 사망)했을 때. ·대출 계약을 해약했을 때.	·차입인이 사망(배우자가 승계의 경우는, 배우자의 사망)했을 때. ·대출 계약을 해약했을 때.
상환 방법	·일정 기한내에 대출 원리금을 일괄해 반제	·일정 기한내에 대출 원리금을 일괄해 반제
기 타	·실시 주체 : 도도부현 사회복지협의회 ·원자 부담 : 국2/3, 도도부현1/3 ·사무비 부담 : 국1/2, 도도부현1/2 ·감정, 등기와 관련되는 비용은 차입인 부담	·실시 주체 : 도도부현 사회복지협의회 ·원자 부담 : 국3/4, 도도부현·지정도시1/4 ·사무비 부담 : 국1/2, 도도부현1/2 ·감정, 등기와 관련되는 비용은 보호의 실시 기관이 부담

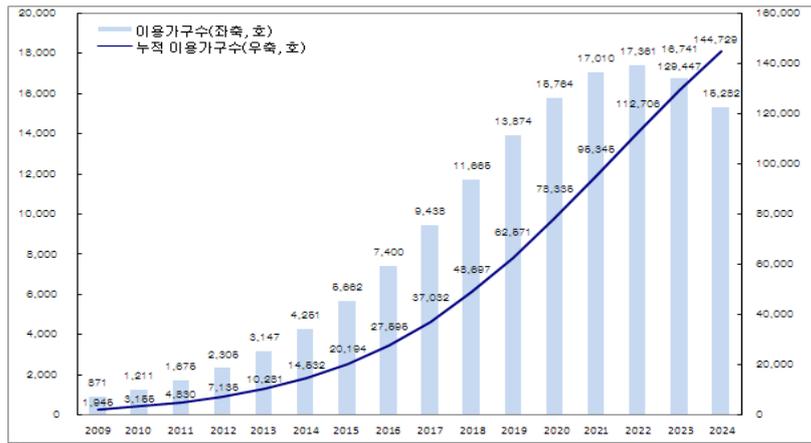
제3절 역모기지제도 활성화 방안

1. 주택연금 수요

최근 주택금융공사의 「2008년도 주택연금 수요실태조사」 결과에 따르면 전국 만 60~84세의 일반 노인가구의 17%가 주택연금 가입의향이 있는 것으로 파악되었으며, 이를 근거로 주택연금 잠재수요를 산출한 결과 주택연금 누적 이용건수는 2013년에 1만 가구, 2022년에 10만 가구를 넘어선 뒤 2024년에는 14만4,729 가구에 이를 것으로 추정하고 있다.

일반적으로 노인가구가 주택연금 가입을 꺼리는 가장 큰 이유로는 ‘주택을 자녀에게 물려주고 싶어서’라는 답변이 39%로 가장 많아, 여전히 뿌리 깊은 상속관념이 주택연금 이용의 가장 큰 장애요인으로 작용하고 있는 것으로 나타났다.

[그림 5-3] 연도별 주택연금 수요량



자료: 한국주택금융공사, 「보도자료」, 2008.9.19

한편 ‘주택연금 월수령액이 기대에 못 미쳐서’(38.3%)로 비교적 높게 나타나고 있는데, 현 노인층이 주택소유율은 높지만 소유주택의 시가는 그리 높지 않음을 반영하고 있다고 볼 수 있다.

가. 고령가구의 소득부족 실태

복지패널조사결과에 따르면, 60세 이상 가구중 경상소득이 가계지출에 미치지 못하는 가구는 약 36.3%에 달하고 있는 것으로 나타났다. <표 5-7>는 연령계층별, 소득규모별 가계비 미충족률을 제시하고 있는데, 연령계층별로 보면 70대 초반의 미충족률이 39.4%로 가장 높고, 60대 초반이 32.8%를 가장 낮음을 알 수 있다. 한편 소득규모별 가계비 미충족률은 소득이 낮을수록 높게 나타났다. 이 같은 상황을 종합하면 소득이 낮은 60대의 저연령 노인층의 가계지출 미충족률이 높은 반면, 고소득 고연령층의 경우 미충족률이 낮은 것으로 나타났다.

<표 5-7> 연령별, 소득규모별 가계지출 미충족비율

(단위: %)

	60-64	65-69	70-74	75-79	80+	평균
5천만원 미만	73.5	77.5	67.3	53.8	51.1	61.3
0.5~1천만원	62.4	51.2	45.8	33.4	33.5	43.9
1~2천만원	45.3	43.3	36.1	28.6	23.6	37.8
2~3천만원	28.9	21.9	26.2	22.2	41.9	25.7
3천만원 이상	12.3	10.4	15.1	13.0	11.6	12.1
평균	32.8	37.3	39.4	34.9	36.3	36.3

자료: 한국보건사회연구원, 복지패널 원자료, 2008

따라서 금세기 최대의 상품인 공적연금제도의 혜택을 받지 못하고 있는 현세대 노인들의 안정적 생활을 위해 할 수 있는 대안으로 실시되고 있는

주택연금제도의 가입범위를 확대해야 할 것이다. 이를 위해서는 가입대상자의 연령을 낮추는 방법과 적용대상이 되는 부동산의 유형을 확대하는 두 가지 형태가 있을 수 있다.

즉, 노후생활안정을 위한 물적자산 활용방안에서는 현행 주택연금제도가 단지 주택법상의 주택 - 단독, 다세대, 연립주택 및 아파트 등 - 으로 제한함에 따라 농어촌 등의 낮은 가격의 주택소유자는 ‘기대에 못 미치는 주택연금 월 수령액’으로 이용을 하지 않으려는 경향이 강하므로 전·답, 임야, 과수원, 목장용지 등을 포함한 주택으로 확대 실시해야 할 것이다.

2. 역모기지제도 활성화 방안

가. 역모기지제도의 기본구상

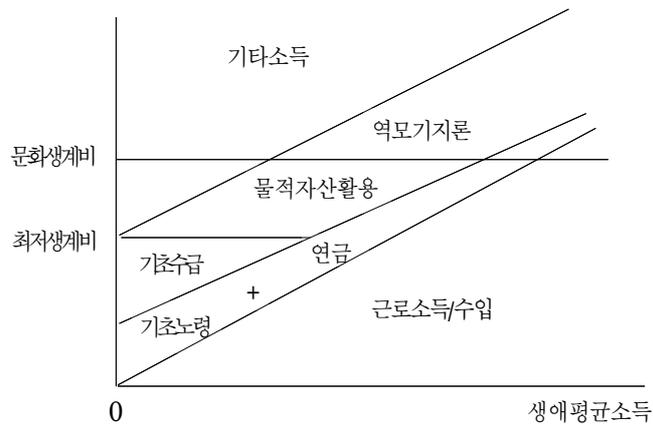
역모기제도가 중요한 이유는 노동시장과 연금시장에서 생활비를 마련하지 못하는 경우, 생애기간동안 마련한 자기소유의 주택을 담보로 생활자금을 추가적으로 마련할 수 있는 유일한 방법이기 때문이다. 물론 자녀나 친인척들로부터 사적이전지출에 의존할 수도 있지만 일종의 부채성격을 띠기 때문에 합리적인 자금마련방법은 아니다. 따라서 자신이 소유한 집에 거주하면서 대출자금으로 노후생활을 안정적으로 보낼 수 있는 역모기제도는 활성화 되어야함은 자명한 일이다.

또한 공적연금제도의 지속적인 급여 대체율 감소는 노후생활의 불확실성을 증가시킬 것으로 예상된다. 국민연금제도의 수급개시연령을 2013년부터 점진적으로 5세씩 상향조정토록 예정되어 있어 55세부터 받을 수 있는 조기노령연금도 수급개시연령이 늦춰질 뿐만 아니라, 급여 대체율의 감소 폭도 더욱 확대되도록 예정되어 있다. 이와 같이 근로소득, 연금급여, 저

축 등으로 생활자금을 충분히 조달할 수 없는 경우, 물적자산을 적극 활용할 수 있도록 현행 공적주택연금제도를 개선해야 한다.

<그림 5-4>은 역모기론의 필요성을 나타내고 있는데, 모든 국민들은 최저생계비수준을 국가로부터 보장받고, 그 이후부터는 개인의 욕구에 따라 자신이 소유하고 있는 물적자산을 담보로 생활자금을 대출받음으로써 안정적인 노후를 설계할 수 있을 것이다.

[그림 5-4] 노후생활 소득의 구성 : 역모기지론의 역할



나. 역모기제도 개선방안

공적연금기금의 노후소득보장 기능이 점차 약화될 것으로 예상됨에 따라, 노후생활을 안정적으로 보내기 위해서는 개인 스스로 자기책임하에 노후를 준비해야 한다. 노후준비를 위한 금융상품은 기업연금, 개인연금

등의 사적연금 뿐만 아니라, 주식, 부동산 등 다양한 방법의 투자상품이 있을 수 있다. 그중에서도 역모기 시장의 정착은 노년층의 자산포트폴리오 구성 다양화, 유동성 확보 그리고 주거안정에 도움을 줄 수 있으므로 관련제도의 적극적인 개선이 요구된다.

우선 공적연금제도의 기능을 보완하기 위해서는 현행 주택연금제도의 이용자를 60세 이상에서 55-59세 연령층에게도 확대되어야 한다. 앞서 살펴본 바처럼 일반가구의 경우, 50대 후반 연령층의 생활비가 60세 초반보다 더 많이 들뿐만 아니라, 현행 조기노령연금 수급개시연령도 55세에서 60세로 점차 상향조정될 예정이어서 50대 후반 고령근로자들의 소비미충족률이 더욱 확대될 가능성이 있다. 따라서 이에 대처하기 위해서는 역모기지론 가입대상자를 확대시켜 소득보장의 사각지대를 해소해야 할 것이다.

둘째, 상대적으로 소득이 불확실한 농어민 등의 특수한 상황을 고려하여, 주택과 토지 등의 부동산을 동시에 담보할 수 있는 방안이 마련되어야 한다. 농어촌의 주택가격은 도시지역보다 낮을 뿐만아니라, 주소득원인 전·답 등은 주택과 떨어진 곳에 위치해 있기 때문에 주택으로 한정하는 경우, 그에 부속된 대지를 포함하더라도 그 가격은 노후를 안정적으로 보낼 수 있는 수준의 역모기지론을 받는 데는 미흡하다. 따라서 농지, 답, 과수원 등을 포함해야 할 것이다. 물론 우리나라의 역모기지제도가 주택을 한정하는 주택연금제도인 만큼 농촌지역의 농지나 답 등을 대상을 담보로 노후생활을 안정적으로 할 수는 없는 만큼, 그 경영권을 동시에 고려하는 경영이양연금 형태로 도입할 수 있을 것이다.

끝으로 저소득층을 위한 공적역모기지제도의 도입이 신중히 고려되어야 한다. 미국의 경우, 저소득층을 대상으로 하는 HUD(주택도시건설성)의 HECM(Home Equity Conversion Mortgage)과 중산층을 대상으로 하는 FNMA(연방저당금고)의 Home Keeper, 고소득층은 민간금융기관의 모기지

를 이용한다. 따라서 저소득층일수록 주택금액의 상한액이 작고, 이용비용이 저렴하며 고소득층일수록 상한액이 큰 반면, 이용비용이 비싸다. 일본의 경우에는 공적연금 모기지제도가 그리 발달되지 않았음에도 불구하고, 최근 저소득층을 위한 역모기지제도를 도입하였다. 이른바 장기생활지원 자금대출제도로 각 자치단체의 사회복지협의회가 실시주체이며 이를 국가가 지원하는 시스템으로 되어 있다. 대출금은 국가가 3분의 2를 부담하고 자치단체가 3분의 1을 부담한다.

이와 같은 개선방안은 소득불확실성이 가장 크고, 소비지출이 가장 많은 55-59세 중고령자의 소득보장 사각지대를 해소할 수 있는 대안이 될 것이다. 즉, 공적주택연금제도의 가입자와 급여대상 부동산의 확대를 통해 모든 국민들이 정든 자신의 집에서 노후를 편안하고, 안정적으로 보낼 수 있을 뿐만 아니라, 금융시장 발전에도 기여할 수 있을 것으로 사료된다.

제6장 결론 및 정책건의

1996년 경제위기 이후 공적연금 개혁논의가 진행되면서, 선 국민연금·후 공무원연금 개혁 순으로 법개정이 되었지만 결과적으로 연금간의 급여 수준격차를 해소하지 못하였다. 또한 최근의 개혁에 있어서도 2007년 우여곡절 끝에 통과된 국민연금의 개혁으로 노후연금수준이 점차 줄어들도록 개정되었으나 공무원연금 등에 대한 개혁안은 아직까지 불투명하지만 그리 커다란 급여수준의 차이가 없는 것으로 논의되고 있다. 이 같은 공적연금간의 급여수준의 차이는 향후 노후소득의 양극화를 심화시킬 가능성이 있을 뿐만 아니라, 이미 적립금이 고갈된 공무원연금 급여의 일부를 조세로 부담하고 있는 일반 국민들의 불만은 더욱 가속화할 가능성이 존재하고 있다고 볼 수 있다.

사실 연금제도의 개혁이 모수적이던 구조적이던 생애근로활동기간동안 연공서열형 임금의 혜택을 누리고 정상퇴직을 통해 노후연금을 받는 사람들에게 개혁은 큰 의미가 없다. 왜냐하면 그들은 주어진 제도 내에서 생애소득을 극대화한 것으로 볼 수 있기 때문이다. 그러나 시장에서 탈락하여 충분한 소득활동을 하지 못하는 일반 근로자나 자영자들의 경우에는 많은 문제점을 갖고 있다. 더욱이 최근 글로벌 금융위기로 고용시장이 악화될 것으로 예상되고, 2013년부터 국민연금 수급개시 시점이 65세로 점차 연장됨에 따라 노동시장과 연금시장 간의 괴리는 더욱 커질 것으로 예상된다.

이를 해결하기 위한 방안으로 50대 이상 고령근로자를 노동시장에서 끌어안는 점진적 퇴직제도 도입을 주장하였다. 점진적 퇴직은 사용자와 근로자간의 협약에 의해서 이루어지며, 현행 임금피크제와는 달리 근로자의

감소된 임금과 노후생활의 안정을 동시에 고려해야 한다. 즉, 점진적 퇴직을 전제로 부분(단축)근로를 하는 동안의 연금보험료는 정상근로하는 것으로 가정하여 노·사·정이 공동으로 보험료를 납부하도록 함으로써, 노령연금 지급시 생애소득(B)이 감소되지 않도록 하는 것이다. 다시말하면 사용자는 근로시간 단축되기 전인 정상소득에 대한 보험료율(현재 9%)의 1/2, 근로자는 부분근로소득에 대한 보험료율의 1/2를 납부하고, 그 차액(= 보험료율*1/2(정상소득-부분근로소득))을 정부가 납부함으로써 국민연금재정에도 중립적인 제도이어야 한다.

문제는 부분근로로 손상된 소득을 어떻게 할 것인가?에 대한 것이다. 이를 위해 조기노령연금 지급이 가능한 55-59세의 경우에는 일반근로자의 경우에는 퇴직연금을 활용하는 방안이 바람직하지만, 아직은 정착이 되지 않았으므로 퇴직금제도를 활용하는 방안이 가능하며, 퇴직금제도가 도입되어 있지 않은 사업장근로자나 농어민 등의 자영자의 경우에는 가칭 ‘점진적 연금(gradual retirement pension)’ 상품을 민간보험회사에서 판매하여 실시하는 것으로 하되, 과도기적으로 현재의 개인연금 또는 퇴직연금보험을 연금형태로 지급하는 경우에 한하여 인정해 줌으로써 가능한 한 조기노령연금을 지급하지 않고 최대한의 가입기간을 확보함으로써 생애소득을 극대화할 수 있도록 한다.

60-64세의 경우에는 국민연금보험과 고용보험에서 손상된 연금을 보존해주는 방안이 가능하다. 왜냐하면 국민연금의 재직자노령연금 지급가능연령이고, 고용보험의 임금피크제 수당을 동시에 지급받을 수 있는 연령이므로 제도 도입의 어려운 문제는 없을 것이다. 문제는 사용자와 근로자간의 노령부분근로협약이 가능할 것인가? 인데 가능한한 근로시간을 자율적으로 결정하게 함으로써 융통성을 발휘할 것으로 사료된다.

노후소득보장을 위한 다층체계의 구축에서는 우선 퇴직연금제도의 조기 정착을 위해서 오스트리아방식의 강제가입제도를 주장하였다. 즉, 일정시

점이후의 신규 근로자들과 일정 연령(예, 50세) 미만 근로자의 경우에는 2012년부터 퇴직연금제도에 강제적으로 가입하도록 함으로서, 전술한 ‘점진적 퇴직’제도와 연계될 수 있도록 해야 한다. 마찬가지로 민간부문의 개인연금이나 퇴직연금보험의 경우에도 50대 이후 점진적으로 소득이 줄어드는 상황에 대비한 ‘점진적 연금’과 연계시킴으로서 활성화 방안을 모색해야 할 것이다.

노후생활안정을 위한 물적자산 활용방안에서는 현행 주택연금제도가 단지 주택법상의 주택 - 단독, 다세대, 연립주택 및 아파트 등 - 으로 제한함에 따라 농어촌 등의 낮은 가격의 주택소유자는 ‘기대에 못 미치는 주택연금 월 수령액’으로 이용을 하지 않으려는 경향이 강하므로 전·답, 임야, 과수원, 목장용지 등을 포함한 주택으로 확대 실시해야 할 것이다. 물론 현행 시가기준 9억원을 상향하는 문제나 실버주택, 오피스텔, 상가, 판매 및 영업시설 등을 포함하는 문제는 신중해야 할 것이다.

결론적으로 생애주기적 관점에서 생애소득 극대화의 관건은 노동시장의 여건을 어떻게 적극 활용할 것인가에 달려있다고 볼 수 있다. 왜냐하면 이는 노·사·정 모두를 위한 win-win-win 전략을 통해 개인의 입장에서나 사회적인 입장에서 바람직한 결론을 도출할 수 있기 때문이다.

불확실성하의 안정적인 노후생활을 위한 제도 개선을 위해 다음과 같은 제안을 하고자 한다.

노후생활안정은 생애주기적 관점에서 분석되어야 한다. 따라서 노후생활의 원동력이 되는 노후소득 문제를 단순하게 연금제도만으로 해결할 수 없다. 따라서 합리적 개인은 자신의 인적자본과 물적 자산을 생애소득차원에서 관리하고 설계해야 한다. 이 같은 측면에서 생애재무설계를 위한 적극적인 교육과 홍보가 이루어져야 할 것이다.

특히 금융제도, 금융상품 등이 복잡해지고, 다양화됨에 따라 이에 대한

준비는 개인의 노후생활 뿐 만 아니라 자본시장의 건전한 육성에도 기여할 것으로 판단된다.

더 이상 공적소득보장제도에 의한 안정적인 노후생활은 불가능하다. 따라서 정부도 이에 대한 적극적인 홍보와 교육을 통해, 젊은 시절부터 인식하고 준비할 수 있도록 해야 할 것이다. 또한 민간부문의 사적금융상품들이 노후준비를 위한 수단이 될 수 있도록 적극적인 지원책이 마련되어야 한다.

우선 다층노후소득보장제도의 두 축인 퇴직연금제도와 개인연금제도가 조속히 정착될 수 있도록 각종 유인책을 마련해야 한다. 이와 같은 제도의 혜택이 일부 계층에 국한되지 않도록 설계해서는 안 될 것이며, 특히 저소득층과 자영자를 위한 배려도 고려되어야 한다.

또한 이와 같은 연금제도들이 고용과 연계될 수 있도록 노동시장과 연금시장을 동시에 고려하는 정책들이 제시되어야 한다. 적어도 일을 하고 자하는 고령층에게 연금의 불이익이 돌아가서는 안 될 것이며, 연금가입 기간과 가입기간동안의 생애소득을 최대한 늘려주는 제도 개선방안이 마련되어야 할 것이다.

참고문헌

<국내문헌>

- OECD, “한국의 고령화와 고용정책”, 한국노동연구원, 2005
- 강종만·이석호, 『역모기지 활성화 방안』, 한국금융연구원, 2006
- 국민연금관리공단, 국민연금패널, 2005
- 김 진, 『저출산·고령화 사회를 위한 역모기지론』, 한국학술정보(주), 2006
- 김소영, “고령화사회의 노동법적 문제”, 『노동법학』, 2006. Vol. 23. pp. 79-107.
- 김소영, 『고용형태의 다양화와 법제도 개선과제』, 한국노동연구원, 2001.
- 김수봉, “EU국가들의 연금개혁동향과 국민연금의 향후 과제”, 『보건복지포럼』, 한국보건사회연구원, 2002.
- 김수봉, “점진적 퇴직을 위한 퇴직금제도 활용방안”, 『보건사회연구』, 2001, Vol. 22. No. 2. pp. 46-71.
- 김수봉, 『사회보험 사각지대 개선 방안』, 한국보건사회연구원, 2006
- 김수봉, “근로자를 위한 특수소득보장제도의 도입”, 『사회법연구』, 한국사회법학회, 2006
- 김안나, 정경희, 최성은, 최은희, 『저소득층 자산활용 노후소득보장방안 연구』, 한국보건사회연구원·보건복지부, 2007
- 김원섭, 김수완, 주은선, 최영준, 『주요 복지국가의 다층노후소득보장체계의 변화와 우리나라의 공·사 연금제도 발전방안』, 국민연금연구원, 2006

- 김정한. 2008. 임금피크제 실태조사. 한국노동연구원.
- 김진수, 고영선. 1996. “국민연금과 정년제의 소득연계방안에 관한 연구”, 사회보장연구. Vol. 12. No. 2. 69-92.
- 김형배, 『신판 노동법』, 2004 박영사.
- 마승렬·조덕호·김갑태, “농촌형 모기지 모형개발 및 효과 측정”, 「국토계획」, 대한국토·도시계획학회지, 제43권 제1호, 2008.
- 박종희, “고령자 사회에서의 노동법적 과제: 정년제 및 고령자 고용과 관련하여” 「노동법학」, Vol. 20. pp.113-159, 2005.
- 방하남 외, 『한국의 정년현황실태와 정년연장을 위한 여건조성 방안 연구』, 한국노동연구원·노동부, 2008. 11
- 백화중·김수봉, 『국민연금의 경제적 파급효과(I) -거시계량모형 시뮬레이션-』, 한국보건사회연구원, 2001.
- 여윤경, “가계 자산포트폴리오와 은퇴자산의 적정성”, 경영논총, 제25집 제2호, 2007.11
- 여윤경, “한국 중산층 가계의 노후자금 적정성”, 한국노년학, 제25권 제1호, 2005.
- 유선중·구본영, “역모기지제도가 국민경제에 미치는 파급효과”, 한국노년학, 제25권 제3호, 2005
- 유선중, 『외국의 역모기지 사례 - 미국, 일본, 프랑스, 캐나다, 영국 -』, 아산재단 연구총서, 제195집, 집문당, 2006
- 유선중, “일본 공적역모기지의 변화와 시사점”, 「한국주거학회논문집」, 제16권 제5호, 2005.
- 윤석명 외, 『공적연금과 사적연금의 균형적 발전방안』, 한국보건사회연구원, 1999.
- 이원덕, 장지연. 2002. “고령화시대의 사회정책 장기 발전방안” 고령화시대의 노동시장 정책. 한국 보건사회 연구원.

- 이정. 2001. 고용사회와 노동법. 박영사.
- 이정우. 2003. 점진적 퇴직을 위한 연금제도의 개선방안. 연금포럼. Vol. 12. pp. 38 44.
- 이정우. 2006a. 고령자의 점진적 은퇴 지원을 위한 보충소득지원제도 연구. 인제대학교 산학 협력단.
- 이정우. 2006b. 활기찬 노령사회를 위한 사회정책 프로그램으로서 점진적 퇴직제도의 도입방안에 관한 연구, 사회보장연구, 제22권 제2호. p23~52
- 이혜훈. 2002. “고령화의 경제적 의미와 대책”, 「나라경제」, Vol. 142. KDI 경제 정보센터.
- 주소현, “종업원 재무교육과 은퇴설계”, 『소비자학연구』, 제19권 제1호, 2008.
- 최성재. 2000. “노인취업의 실태와 정책방향”, 「노인정책연구」, Vol. 17.
- 최현수. 2006. “노인과 빈곤”, 한구도시개발연구소 편. 한국사회의 신빈곤. 서울: 한울 아카데미.
- 하문기, “고령자 금융보험 산업의 현황과 전망”, 한국노인복지학회 춘계학술대회, 2005
- 한국보건사회연구원, 한국복지패널, 2006
- 황의식·채광석, “농촌형 역모기지론 도입효과 분석”, 「농촌경제」, 제31권 제4호, 2008.

<외국문헌>

- Barr, N. 2001. The Welfare State as Piggy Bank. New York: Oxford University Press.
- 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.
- 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, Alessandro Bosco, Martin Hatsebaut(Hrsg), Schüren, 1998.
- Einnar Overbye, "Das Ausscheiden aus der Erwerbsbevölkerung - eine Multiple-choice-Übung?", Sozialer Schutz in Europa Veränderung und Herausforderungen, Alessandro Bosco, Martin Hatsebaut(Hrsg), Schüren, 1998.
- Esping Andersen, G., and Myles, J. 2007. "Sustainable and Equitable Retirement in a Life Course Perspective", In Clark, G. L., Munnell, A. H. and Orszag, J. M. eds., The Oxford Handbook of Pensions and Retirement Income, Oxford University Press. pp. 839-857.
- 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.
- Gruber, Jonathan/Wise, David: "Social Security Programs and Retirement

- around the World”, NBER Working Paper No. 6143, 1997.
- Hatcher, Charles B., A Model of Desired Wealth at Retirement, Association for Financial Counseling and Planning Education, 1997
- Kim, Soo-Bong, Der Aufbau des gesonderten Einkommenssicherungssystems für ältere Arbeitnehmer - Eine Alternative zum graduellen Austritt aus dem Berufsplatz in Korea, Dissertation in Wirtschaftsuniversität Wien, 2004
- Kohli, M., Rein, M., Guillemard, A. and H, Van Gunsteren. eds., 1991. Time for Retirement. Cambridge University Press.
- 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.
- Lazear, Edward P., “Retirement from the Labor Force”, Handbook of Labor Economics, Vol.I, 1986.
- Lindley, R. M. 2002. “Knowledge based Economics: the European Employment Debate in a New Context”, In Rodrigues, M. eds., The New Knowledge Economy in Europe, Edward Elgar. pp 95 145.
- Mayr, Klaus., Mozet, Peter, Der Kündigungsschutz in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union, WISO-sonderband Nr. 9 - November 1996
- McGillivray, W. 2007. “Structure and Performance of Defined Benefit Schemes”, In Clark, G. L., Munnell, A. H., and Orszag, J. M, eds., The Oxford Handbook of Pensions and Retirement Income. Oxford University Press. pp. 223 240.
- Montalto, Catherine P., 2001 , Retirement Wealth and Its Adequacy: Assessing the Impact of Changes in the Age of Eligibility for Full

Social Security Benefits, 2001

- Musgrave, R. A. 1986. Public Finance in a Democratic Society: Fiscal Doctrine, Growth and Institution. New York: New York University Press.
- Myles, J. 2002. "A New Social Contract for the Elderly?", In Esping Andersen, G., Gallie, D., Hemerijck, A. and Myles, J. eds., Why We Need a New Welfare State, New York. Oxford University Press.
- Myles, J. 2003. "What Justice Requires: Pension Reform in Ageing Societies". Journal of European Social Policy. Vol. 13. No. 3. pp. 264 69.
- Myles, J. and Pierson, P. 2001, "The Comparative Political Economy of Pension Reform", In, Pierson, P. eds., The New Politics of Welfare State, Oxford: Oxford University Press. pp. 305 333.
- OECD. 2001. A Caring World. Paris: OECD.
- Overbye, Einar, Das Ausscheiden aus der Erwerbsbevölkerung - eine Multiple-choice-Übung?“, Sozialer Schutz in Europa: Veränderung und Herausforderungen, Alessandra Bosco, Martin Hutsebaut(Hrsg), Schüren, 1998.
- 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.
- 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.
- Schulz, Günther, "Die Geschichte des Sozialstaats in Deutschland", Zeitschrift

zur politischen Bildung - Eichholz Brief 33, H. 3, S. 5-17, 1996.

Sheshinski, E., "A Model of Social Security and Retirement Decision",
Journal of public Economics, 1978.

Sunden, A. 2007. "Unending Work", In Clark, G. L., Munnell, A. H., and
Orszag, J. M. eds., The Oxford Handbook of Pensions and Retirement
Income. Oxford University Press. pp.702 718.

Vaupel, J. W. and Oeppen, J. 2002. "Broken Limits to life expectancy".
Science 296.

간행물회원제 안내

▶ 회원에 대한 특전

- 본 연구원이 발행하는 판매용 보고서는 물론 「보건복지포럼」, 「보건사회연구」도 무료로 받아보실 수 있으며 일반 서점에서 구입할 수 없는 비매용 간행물은 실비로 제공합니다.
- 가입기간 중 회비가 인상되는 경우라도 추가 부담이 없습니다.

▶ 회비

- 전체간행물회원 : 120,000원
- 보건분야 간행물회원 : 75,000원
- 사회분야 간행물회원 : 75,000원

▶ 가입방법

- 홈페이지 - 발간자료 - 간행물회원등록을 통해 가입
- 유선 및 이메일을 통해 가입

▶ 회비납부

- 신용카드 결제
- 온라인 입금 : 우리은행(019-219956-01-014) 예금주 : 한국보건사회연구원

▶ 문의처

- (122-705) 서울특별시 은평구 진흥로 268 한국보건사회연구원 지식관리센터
간행물 담당자 (Tel : 02-380-8234)

도서판매처

- | | |
|---|---|
| ▪ 한국경제서적(총판) 737-7498 | ▪ 교보문고(광화문점) 1544-1900 |
| ▪ 영풍문고(종로점) 399-5600 | ▪ 서울문고(종로점) 2198-2307 |
| ▪ Yes24 http://www.yes24.com | ▪ 알라딘 http://www.aladdin.co.kr |

보고서 번호	서 명	저자	가격
연구 08-01	건강수명의 사회계층간 형평성과 정책과제	강은정	6,000
연구 08-02	여성 흡연과 음주의 요인 및 정책대안	서미경	9,000
연구 08-03	공공보건조직의 효율성 분석 및 운영 합리화 방안	신호성	7,000
연구 08-04	건강한 미래세대를 위한 영양 관련 요인 분석과 정책과제: 모유수유 및 아동청소년 영양문제를 중심으로	김혜련	7,000
연구 08-05	남북한간 보건의료 교류협력의 효율적 수행체계 구축방안 연구	이상영	6,000
연구 08-06	저소득층 생계비 지원정책의 개선방안 연구	강신욱	7,000
연구 08-07	건강보험 지불제도와 의료공급자의 진로행태: 의료공급자의 유인 수요와의 연관성 파악	허순임	7,000
연구 08-08	공적연금의 지속 가능성에 관한 연구: 재정적정치적 지속 가능성 중심으로	윤석명	7,000
연구 08-09	국민연금 기금운용 성과 평가	원종욱	7,000
연구 08-10	사회통합을 위한 사회적 배제계층 지원방안 연구: 사회적 배제의 역동성 및 다차원성 분석을 중심으로	김안나	9,000
연구 08-11	사회재정지출의 효율성과 형평성 분석	최성은	6,000
연구 08-12	한국복지모형에 대한 연구: 그 보편성과 특수성	노대명	6,000
연구 08-13	한국인의 행복결정요인과 행복지수에 관한 연구	김승권	10,000
연구 08-14	다문화시대를 대비한 복지정책방안 연구 -다문화가족을 중심으로 -	김유경	15,000
연구 08-15	아동·청소년복지 수요 추계 연구 I	김미숙	8,000
연구 08-16	지역복지 활성화를 위한 사회자본형성의 실태와 과제	박세경	6,000
연구 08-17	노년기 사회경제적 불평등의 다차원적 구조분석	이소정	8,000
연구 08-18-1	2008년 국민기초생활보장제도 모니터링 및 평가 연구-조건부 수급자를 중심으로	이태진	7,000
연구 08-18-2	국민기초생활보장제도 모니터링 실효성 제고를 위한 기초연구 - 법, 조직, 정보 인프라를 중심으로	이현주	6,000
연구 08-18-3	2008 빈곤통계연보	김태완	8,000
연구 08-18-4	의료급여 사례관리 효과분석 II	신영석	6,000
연구 08-18-5	의료급여 선택병원제도 모니터링에 관한 연구	신현웅	5,000
연구 08-18-6	서구 근로빈곤문제의 현황과 쟁점	노대명	6,000
연구 08-19-1	국민연금기금의 의결권행사 기준개선을 위한 해외사례 연구	원종욱	6,000
연구 08-19-2	한국의 복지 GNP	홍석표	5,000
연구 08-20-1	저출산고령사회 기본계획의 추진실태와 효율화 방안 연구	오영희	10,000
연구 08-20-2	저출산고령사회관련 주요 현안 및 대응방안 연구	오영희	9,000
연구 08-20-3	저출산 대응 정책의 효과성 평가에 관한 연구	이상식	7,000
연구 08-20-4	저출산고령사회에 대응한 여성인적자본의 효율적 활용방안	신윤정	6,000
연구 08-20-5	노인 장기요양보장체계의 현황과 개선방안	선우덕	9,000
연구 08-20-6	농촌지역 고령자의 생활기능 자립을 위한 보건복지 지원체계 모형 개발	선우덕	5,000
연구 08-20-7	노후생활안정을 위한 인적 및 물적 자산 활용방안	김수봉	5,000
연구 08-20-8	국제적 관점에서 본 고령화에 대한 정책적 대응현황과 과제	정경희	6,000

보고서 번호	서 명	저자	가격
연구 08-21-1	2008년 한국복지패널 기초분석 보고서	김미곤	15,000
연구 08-21-2	2007년 한국복지패널 심층분석 보고서	여유진	9,000
연구 08-22-1	한국의료패널 예비조사 결과 보고서	정영호	9,000
연구 08-22-2	2008년 한국의료패널 조사 진행 보고서	정영호	8,000
연구 08-23-1-1	사회재정사업의 평가	유근춘	미정
연구 08-23-1-2	사회재정사업의 평가 -가족복지서비스 전달체계의 운영평가: 상담서비스 네트워크를 중심으로	고경환	6,000
연구 08-23-2	사회재정평가지침-사례와 분류	유근춘	미정
연구 08-23-3	조세 및 사회보장 부담이 거시경제에 미치는 영향	남상호	5,000
연구 08-23-4	의료급여 재정모형과 재정지출 전망	최성은	6,000
연구 08-23-5	복지제도의 발전방향 모색-가족부문 투자	유근춘	미정
연구 08-23-6	정부의 복지재정지출 DB 구축 방안에 관한 연구(2차년도)	고경환	5,000
연구 08-23-7	2008 사회예산 분석과 정책과제	최성은	7,000
연구 08-24-1	국립소록도병원의 만성병 관리체계에 대한 건강영향평가	강은정	5,000
연구 08-24-2	드림스타트의 건강영향평가	강은정	7,000
연구 08-24-3	KTX의 건강영향평가 -의료이용을 중심으로	김진현	6,000
연구 08-24-4	기후변화에 따른 전염병 감시체계 개선방안	신호성	6,000
연구 08-25	보건의료자원배분의 효율성 증대를 위한 모니터링시스템 구축 및 운영(1년차)	오영호	5,000
연구 08-26	인터넷 건강정보 평가시스템 구축 및 운영	송태민	8,000
연구 08-27-1	능동적 복지의 개념정립과 정책과제	김승권	8,000
연구 08-27-2	보건복지재정 적정화 및 정책과제	유근춘	8,000
연구 08-27-3	능동적 복지개념에 부합된 국민건강보험제도의 체계개편 방안	신영석	6,000
연구 08-27-4	능동적 복지와 사회복지서비스 실천방안	김승권	7,000
연구 08-27-5	능동적 복지 구현을 위한 건강투자 전략	최은진	6,000
연구 07-01	한미 FTA 협상과 의약품 관리제도의 발전적 개선방안	박실비아	8,000
연구 07-02	보건의료 인력자원의 지역별 분포의 적정성과 정책과제	오영호	9,000
연구 07-03	근거기반의 건강증진사업 추진 활성화 전략	최은진	7,000
연구 07-04	고령사회에 대비한 국가영양관리 발전전략 모색	김혜련	10,000
연구 07-05	건강보험 적정 보장성 확보방안	허순임	8,000
연구 07-07	국민연금운용시스템 및 관리감독체계 개선방안	원종욱	7,000
연구 07-08	근로빈곤층에 대한 국제비교연구: 실태와 정책을 중심으로	노대영	6,000
연구 07-09	교육 불평등과 빈곤의 대물림	여유진	7,000
연구 07-10	사회재정지출 성과관리 및 효과분석 방안	최성은	8,000
연구 07-11	한국 사회복지정책의 평가와 발전방안(11) - 지방자치단체를 중심으로 -	김승권	12,000
연구 07-12	사회서비스 공급의 역할분담 모형개발과 정책과제 - 국가·시장·비영리민간의 재정분담 및 공급참여 방식	강혜규	10,000
연구 07-13	한국의 아동빈곤실태와 빈곤아동지원방안	김미숙	7,000
연구 07-14	복지욕구 다양화에 따른 장애인 복지 지표 개발연구	변용찬	7,000

보고서 번호	서 명	저자	가격
연구 07-15	유비쿼터스 기반의 e-Welfare 현황 및 발전방향 연구	정영철	7,000
연구 07-16	한국의 삶의 질 수준에 관한 연구	장영식	6,000
연구 07-17-1	2007년 국민기초생활보장제도 점검 평가 - 기초보장 수급자 및 담당자 심층면담을 중심으로	이태진	13,000
연구 07-17-2	의료급여 사례관리 및 효과분석	신영석	6,000
연구 07-17-3	2007년 빈곤통계연보	김태완	8,000
연구 07-17-4	기초생활보장제도 효과성에 관한 연구	노대영	5,000
연구 07-17-5	미국 Medicaid의 각주별 모니터링 체계 비교 연구	신영석	7,000
연구 07-17-6	국민기초생활보장제도 자산조사체계 효율화 방안 연구	최현수	8,000
연구 07-17-7	저소득층 의료육구 측정에 관한 연구	신현웅	6,000
연구 07-17-8	사회정책의 진단과 동향	이태진	16,000
연구 07-18-1	Social Service Provision System: <i>the Issues of Public-Private Partnership in UK, US and Korea</i>	강혜규	5,000
연구 07-18-2	외국의 민간의료보험 정책 연구	홍석표	5,000
연구 07-19-1	국제결혼가족의 결혼·출산 행태와 정책방안	이삼식	6,000
연구 07-19-2	양육 지원 정책의 향후 발전방향: 국제 비교를 중심으로	신윤정	7,000
연구 07-19-3	2008년도 전국 노인생활실태 및 복지욕구조사 실시를 위한 기초연구	정경희	7,000
연구 07-19-5	노인 장기요양보험제도의 도입에 따른 노인요양시설의 경영전략 개발 연구	선우덕	9,000
연구 07-19-6	저출산·고령화 대책의 조직 및 평가체계 효율화 방안	조남훈	9,000
연구 07-19-7	사회교육기관의 저출산고령화대책 교육실태와 활성화 방안연구: 공공교육기관을 중심으로	오영희	6,000
연구 07-19-8	우리나라 노인의 사회참여 유형 분석 및 정책적 함의	이소정	6,000
연구07-19-9	International Seminar on Low Fertility and Policy Responses in Selected Asian Countries	강유구	7,000
연구 07-20	2006 한국복지패널 심층분석 보고서	김미곤	7,000
연구 07-21	2007 한국복지패널조사 기초분석 보고서	김미곤	12,000
연구 07-22-2	정부의 사회복지재정 DB 구축에 관한 연구(일차년도)-세출예산을 중심으로-	고경환	6,000
연구 07-22-3	사회회계행렬을 이용한 건강투자의 경제성장효과 분석	남상호	5,000
연구 07-22-4	사회예산분석과 정책과제	최성은	8,000
연구 07-22-6	바우처 제도의 효과제고를 위한 평가 방안	최성은	6,000
연구 07-23	2007 인터넷 건강정보 게이트웨이시스템 구축 및 운영	송태민	9,000
연구 07-24	의료이용 및 의료비패널 구축을 위한 1차 예비조사	정영호	9,000