

식 순

P · R · O · G · R · A · M

- ▣ 일시: 2010. 6. 4(금) 14:00-17:30
- ▣ 장소: 서울 코리어나호텔 글로리아홀(7층)
- ▣ 주관: 한국보건사회연구원 한양대학교고령사회연구원
한국여성정책연구원 육아정책연구소

13:30~14:00 등 록

14:00~14:30 개회식

개회사 김용하 한국보건사회연구원 원장

축 사 주명룡 한국은퇴자협회 회장

14:30~15:30 발표 1 방하남 한국노동연구원 선임연구위원

“인구고령화와 고령자 고용촉진”

발표 2 이철선 현대경제연구원 연구위원

“베이비붐 세대 은퇴와 고용유지 방안”

15:30~15:40 Coffee Break

15:40~17:30 좌 장 최성재 서울대학교 사회복지학과 교수

토 론 윤가현 한국노년학회 회장

이정호 전국민주노동조합총연맹 정책국장

장지연 한국노동연구원 선임연구위원

조준행 한국노인인력개발원 전략기획팀 차장

홍선미 한신대학교 사회복지학과 교수(가나다 순)

자유토론 및 폐회

차 례

C · O · N · T · E · N · T · S

- ▣ 인구고령화와 고령자 고용촉진
방하남 (한국노동연구원 선임연구위원) 1

- ▣ 베이비 붐 세대 은퇴와 고용유지 방안
이철선 (현대경제연구원 연구위원) 37

1



인구고령화와 고령자 고용촉진

방 하 남
(한국노동연구원 선임연구위원)

01

인구고령화와 고령자 고용촉진

방하남 (한국노동연구원 선임연구위원)

1 노인의 다양한 사회참여 보장

1-1. 경제활동참여

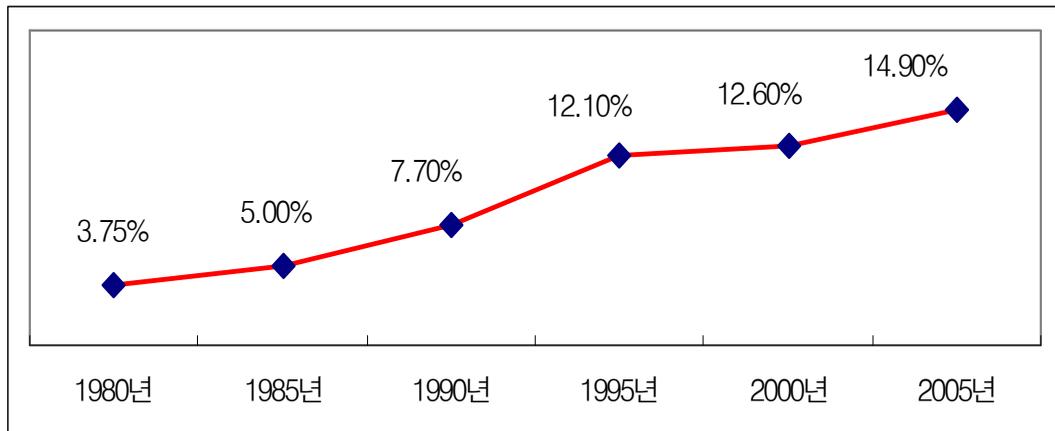
1-1-2. 고령자 고용촉진 지원강화

가. 기업의 임금체계 개편지원

1) 필요성 및 목적

- 우리나라는 가장 빠른 속도로 고령화가 진행되고 있으며 이에 따라 기업 내부의 노동력도 급속히 중고령화가 진행중임
- 실제로 10인 이상 사업체의 사용근로자 중에서 50세 이상 중고령자의 비율은 지난 25년간 11.2% 포인트 증가

[그림 1] 50세 이상 중고령 근로자 비율 추이



출처: 노동부, 임금구조기본통계조사, 2005

- 인구와 노동력의 고령화가 진행되고 있는 가운데 우리나라의 임금체계는 기본적으로 연공급적 성격을 가지며, 연공서열적 인사관리시스템과 결합되어 임금에서의 연공성이 매우 강한 편임
- 기업들의 연공중심 임금체계는 가속화되는 글로벌경쟁과 고령화사회를 맞아, 기업경쟁력 향상과 고령 근로자의 고용안정에 도움이 되는 방향으로 개편의 필요성이 제기되고 있음
 - 우리나라 임금근로자들의 평균퇴직 연령이 54세이나 노후소득보장이 미흡하여 중고령자의 고용연장 필요
 - 정부는 정년연장을 유도하기 위한 제도적 유인을 확충하고 중장기적으로 정년 의무화 추진 계획(비전 2030 인적자원활용 2+5전략)
 - 아울러 연령을 이유로 한 채용, 배치, 해고 등에 있어서의 차별금지를 위해 고령자고용촉진법 개정함(2008.3)
- 중·고령자의 생산성을 크게 상회하는 연공임금제하의 고임금구조가 조기퇴직의 원인
 - ※ 우리나라 100인 이상 사업장의 60% 이상이 연공임금제를 채택
 - 중·고령근로자의 계속고용을 위해서 기업의 임금부담을 완화시켜주는 임금 피크제도 확산 필요
- 최근 연봉제·성과배분제 등 성과주의 임금체계가 확산되고 있으나, 여전히 연공급 중심의 호봉제 임금체계가 우세
 - ※ '06년 현재 100인 이상 사업장중 50.6%가 연봉제, 30.7%가 성과배분제를 도입하고 있으나, 56.1%는 호봉제를 병행 운영
- 임금체계의 경직성이 비정규직 확산, 중고령자 고용회피 및 조기퇴직 압력 등의 주요 원인으로 작용
 - ⇒ 임금직무체계를 직무·성과·능력중심으로 전환토록 유도하여 노동시장의 기능적 유연성 확보 필요

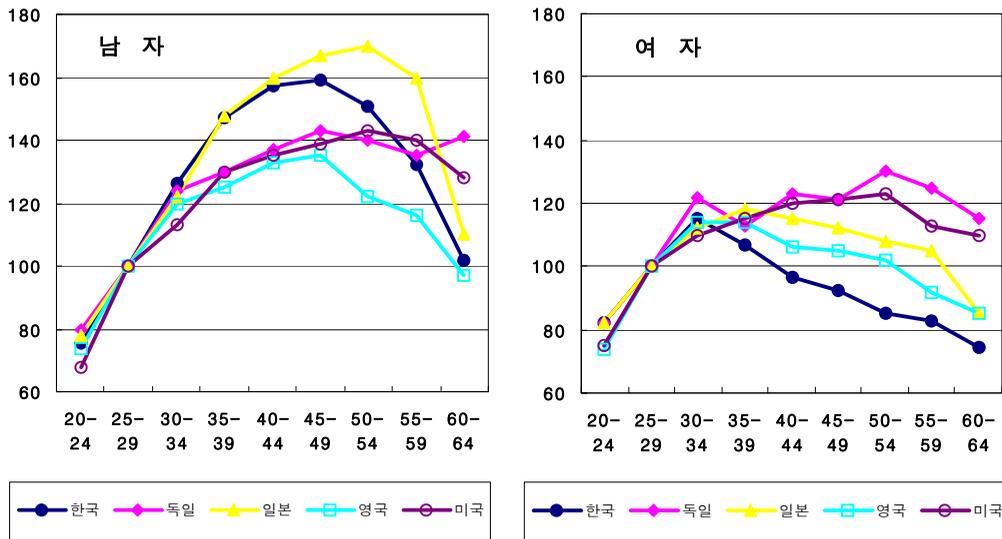
2) 현황 및 문제점

○ 연공급적 임금체계 하에서 전반적인 기업 인력의 고령화는 높은 인건비로 인해 기업 경영에 부담이 되고 있으며, 이는 기업이 중고령자를 조기 퇴직시키는 유인으로 작용

※ 명예퇴직시에 고령자를 우선 퇴직시킨다는 기업 비율이 55.5%, 정리해고시에도 51.8%의 기업에서 고령자 우선원칙을 적용(노동연구원, 사업체실태조사, 2002)

※ 고용조정 시 연령이나 근속년수가 주된 퇴출자선정기준이 되고 있음. 명예퇴직 시 퇴출자의 선정기준으로 근속년수는 68.4%, 연령은 55.5%의 기업에서 사용되고 있으며, 정리해고 시에도 각각 52%와 46%로 나타나고 있음.

[그림 2] OECD 주요국의 연령대별 임금수준의 변화



자료: OECD 「한국의 고령화와 고용정책」 보고서에서 재구성. 한국은 2003년, 일본 및 영국은 2002년, 미국은 2000년, 독일은 1998년 자료, 한국 60~64세는 60세이상 전 근로자

○ 우리나라는 임금조정이 연공적으로 운영되어 근속에 따른 임금상승은 다른 국가들에 비하여 현저하게 높게 나타나고 있음.

<표 1> 임금의 연공성 국제비교

(단위 : %)

	근속년수	한국 (05)	스웨덴 (95)	이탈리아 (95)	프랑스 (94)	독일 (95)	영국 (95)	일본 (05)
관 리	0~1년	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

	근속년수	한국 (05)	스웨덴 (95)	이탈리아 (95)	프랑스 (94)	독일 (95)	영국 (95)	일본 (05)
사 무 기술직	2~4년	130.2	110.0	105.7	110.8	105.9	107.0	120.1
	5~9년	152.6	112.3	110.1	124.9	111.3	112.0	127.7
	10~19년	178.8	127.5	118.2	126.1	119.2	113.5	162.6
	20년이상	218.0	112.9	133.6	131.0	126.9	101.9	214.7
생산직	0~1년	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	2~4년	133.1	111.6	104.2	116.1	105.8	107.7	119.7
	5~9년	163.9	110.6	110.1	122.9	111.7	112.9	135.1
	10~19년	205.6	109.5	117.1	133.5	119.8	118.0	163.9
	20년이상	241.0	112.4	122.7	150.1	123.9	119.6	210.8

- 실제로 한국에서 20년 이상 장기근속자의 임금수준은 근속 0~1년 초임급에 비하여 약 2.2~2.4배 높음. 이는 일본과 더불어 근속년수별 임금격차가 가장 크게 나타나고 있음을 시사함.
- 그럼에도 불구하고 외환위기 이후 성과주의 인사관리가 강화되면서 연봉제와 성과배분제는 매우 급속하게 확산되고 있음.
 - ‘연봉제’는 근로자 개개인의 능력·실적 및 공헌도를 평가하여 연간단위로 임금을 산정하는 임금제도로 정의될 수 있음.
- 따라서 고령근로자의 고용안정을 위해서는 연공급적인 임금체계를 개선하여 개인이 수행하는 직무내용과 능력에 따른 보상시스템으로 전환 필요
- 연령에 기초한 기업내 위계문화의 부정합성, 고령인력에 적합한 직무의 부족 등도 고령인력의 고용에 부정적 영향을 미치고 있음.
 - 임금체계가 고령인력의 고용에 미치는 영향이 기업특성이나 근로자특성별로 다를 가능성이 있으며, 그에 따라 각 유형별로 차등적 접근이 필요함.
- 임금피크제 : 증가추세를 보이지만, 아직 도입률은 4.4% 불과
- 최근 임금피크제 도입 기업수가 증가 추세를 보이고 있으나, 아직 도입률이 4.4%에 불과

- ※ 100인 이상 사업장 임금피크제 도입 비율 : '05년 2.3% → '06년 3.3% → '07년 4.4%(6,170개 중 271개) <한국노동연구원, 각년도 임금제도 실태조사>
- ※ '06.5월 대한상공회의소 조사결과 도입 비율 4.2%(서울소재 제조업체 220개사 대상 '산업인력 고령화에 대한 기업의 대응 실태조사' 결과)
- 다만, 검토·준비중인 기업이 18%로 적절한 조건이 마련될 경우 임금피크제 도입이 확산될 전망

〈표 2〉 임금피크제 도입 여부 등

	빈도	비율(%)
실시중	271	4.4
준비중	117	1.9
검토중	996	16.1
검토한바 없음	4652	75.4
무응답	134	2.2
사례수	6170	100.0

자료: 한국노동연구원, 2007년도 임금제도 실태조사(100인 이상 6,170개 사업장 대상)

- 임금피크제 보전수당
- '06년 도입이후 증가 추세를 보이고 있으나, 예상보다 집행실적이 부진하고 임금피크제 확산에 기여하지 못한다는 지적

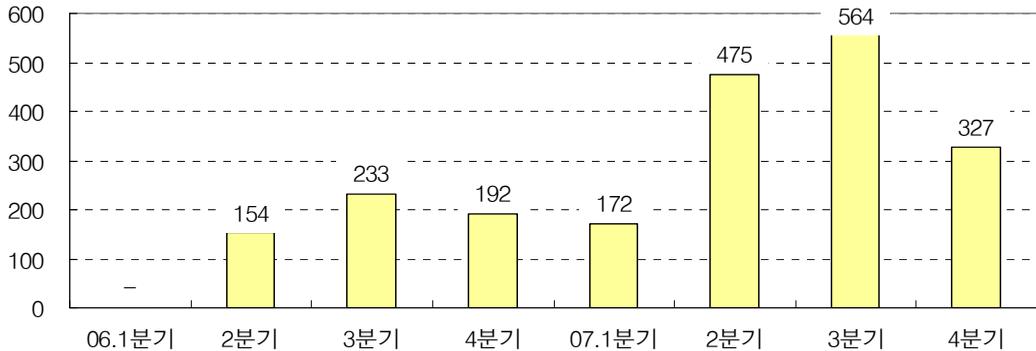
〈표 3〉 연도별 임금피크제 보전수당 예산 집행 실적

(단위: 백만원)

'06년		'07년		'08년
예산액*	결산액(집행률)	예산액	결산액(집행률)	예산액
5,925	579 (9.8%)	7,900	1,538 (19.5%)	3,360

[그림 3] 분기별 지원액 및 지원인원

(단위 : 백만원, 명)



○ 사업주 설문조사 결과, 사업의 효율성·효과성이 비교적 높은 것으로 평가

※ 고용보험사업 심층평가('07.11. 한국노동연구원) : ▲효율성지표 : 사중손실 15.3% ▲효과성 : “도움이 되었다”는 응답 5점 척도에서 4.1

- 보전수당 전반에 대한 근로자 만족도는 좋은 편이며(보통이상 응답이 84%, 5점 척도 기준 3.6점), 지원금액과 기간에 대한 만족도는 3.2점

3) 외국 사례

(가) 독일 정부의 고령인력 고용 활성화 정책: Initiative 50 Plus

□ 주요 목표

- 2010년까지 55세 이상 인구의 경제활동참가율을 50%까지 높이고, 2012년까지는 유럽에서 가장 높은 참여율 달성
- 55세 이상자 또는 고령자의 조기퇴직 감축
- 고령자를 위한 결합임금(Kmbilohn)제도의 도입과 고용보조금(Eingliederungszuschüsse) 지원을 통한 고령 실업자의 노동시장 재진입 확대
- 근로자의 능력향상 요구에 대응하기 위한 직업교육 참여비율 확대

※ 독일은 “Initiative 50 plus”에 더해 65세에서 67세로 법적인 정년의 단계적인 연장에 따른 연금 수급 개시기간의 연장을 골자로 하는 “고령자 고용기회 확대를 위한 법률”이 국회의회를 통과함

※ 독일정부는 Initiative 50plus 정책의 시행에 따라 매년, 65,000여 명 정도의 고령실업자가 일자리를 찾게 될 것으로 기대

□ 결합임금(Kmbilohn)제도

○ 목적

- 재취업 고령인력의 임금을 일정수준으로 보전해주기 위한 목적으로 도입

○ 내용

- 최소 120일간 실업수당을 받을 수 있는 고령실업자들은 실업 이전의 순임금에 비해 사회보장의 의무가 부여된 새로운 직장에서 받는 임금이 적을 경우 결합임금을 통해 그 차이를 일부 보전
 - ※ 임금격차가 발생할 경우 고용 첫 해에는 차액분의 50%, 두 번째 해에는 30%에 해당하는 부분을 보전
 - ※ 독일노동청의 집계 따르면, 매년 약3만명의 고령근로자가 결합임금제도의 지원받게 될 것으로 예상
- 또한 신규 고용 시 과거에 지불해왔던 연금 납부액의 90%에 해당하는 부분에 대해서도 지원

□ 고용보조금 지원

- 기업이 지난 6개월 동안 실업상태이거나, 실업 관련 정책의 해당자 또는 개인적으로 직업을 제공받을 수 없는 조건을 가진 50세 이상인 자를 1년 이상 채용할 경우 정부로부터 고용에 따른 보조금 지원
 - 고용보조금은 최소 1년, 최대 3년 동안 임금의 30%에서 50%까지 제공
- 아울러 고령자의 능력 향상을 지원하는 차원에서 지금까지는 최대 100인 고용 사업장의 50세 이상의 근로자의 교육비용 환급이 이루어졌으나,
 - 향후에는 250인 고용사업장의 45세 이상의 근로자를 대상으로 적용범위 확대

□ 근로자의 정년 연장

- 지금까지 일반화되어 온 조기정년을 줄이고¹⁾ 경제활동비율을 대폭적으로 높이기 위해 근로자의 정년을 67세로 연장하는 법안 통과

1) 2006년 2월부터 52~55세 근로자의 실업급여 수급기간이 기존의 최대 26개월에서 18개월로 줄어들음. 과거 근로자들은 퇴직을 2년여 앞두고 최장 실업수당 수령가능기간을 고려하여 퇴직한 후 실업급여와 퇴직프리미엄의 혜택을 동시에 누리는 것이 일반적이었으나, 실업급여 수급기간의 축소에 따라 기존과 같은 장기 조기퇴직의 관행이 현저히 감소(집계에 따르면, 고령자들의 조기퇴직으로 인해 발생하는 손실은 연평균 370억 유로에 달함)

- 정년의 연장으로 2030년에는 노동시장에 추가로 300만명이 남아 있을 것으로 예상됨
- 한편, 노동자 단체는 정년 연장조치가 신규 노동력의 공급에 주목적에 있기보다 연금수급기간을 단축하려는 의도에서 비롯된다고 비판하면서,
 - 개별근로자의 근로조건과 건강상황 등의 실제적인 요인에 따라 정년 상한연령이 유연적으로 적용되어야 한다고 주장

4) 정책방안

- 임금피크제도의 확산을 위한 정책지원
 - ‘임금피크제 보전수당’ 및 ‘컨설팅비용’ 지원 등을 통해 사업장의 임금피크제 실시 확산 유도
 - ※ '06~'07년에는 최소 57세, '08년에는 최소 58세까지 고용을 보장하는 기업 소속 근로자에게 임금피크제 보전수당으로 임금삭감액의 일부를 지급
 - ※ '06) 50개소→'07) 65개소→'08) 85개소→'09) 110개소→'10) 143개소
- 파트타임, 일자리 나누기, 전문계약직 재고용 등 고용·근무형태의 다양화를 통한 단계적 퇴직프로그램 지원제도 마련
 - 적합직무 개발, 직무 재설계 지원 등을 통해 단계적 퇴직 프로그램 도입 사업장 확산
- 고령자 고용안정을 위한 임금체계 개선은 정부와 노사 모두의 책임이라는 점을 공유할 필요가 있음
- 중앙-산별-기업단위 노사가 상호 협력하고, 정부가 이를 지원하는 방향의 사업 추진 필요
 - 필요시 노사단체가 공동 캠페인 등 사업을 기획하고 필요비용의 일부를 정부가 지원하는 방식 추진
- 중립적 전문 기관을 중심으로 교육컨설팅·홍보 등 추진
 - ※ 한국노동연구원(뉴패러다임센터)의 고령자고용안정컨설팅 프로그램 지원사업, 임금피크제 무료 자문서비스 적극 활용
 - 임금피크제 도입 매뉴얼, 사례집 발간 등(뉴패러다임센터)

※ 대기업에 대한 제도홍보 강화, 순회 설명회 개최, 모범사례 전파 등으로 대기업 실시를 적극 유도

□ 지원제도 요건 개선

○ 근로자 개인별로 임금피크제 근로계약 체결을 통해 개인별 임금피크제를 실시하는 경우에도 지원

- 사용자의 임금삭감 수단 악용 등 부작용 방지를 위해 고용연장형(정년연장형 포함) 등 근로자 불이익이 없는 경우에 대해서만 적용

○ 정년보장형 임금피크제 지속 지원

- 임금피크제 도입 비율이 작고, 정년 이전에 조기퇴직 사례를 감안하여 정년 보장제도 계속 지원('13년 종료 한시 사업)

※ 정년연령 56.9세(2006년 말 기준), 주된 일자리 퇴직연령 55세('06년)

○ 고령친화적 고용형태 도입 장려

- 단시간 근로, 선택적근로시간제, 경이한 직무로 전환 등 고령자 친화적 고용형태 도입시 임금피크제 지원

※ 고용보험법 시행규칙 제32조의11 본문 단서 및 제1호~제5호 삭제

〈표 4〉 임금피크제 지원 요건 변경(안)

종 전	변 경
<ul style="list-style-type: none"> • 근로자 대표 동의 요건 (사업장 단위 실시) 	<ul style="list-style-type: none"> • 정년보장형 : 근로자대표 동의(현행 유지) • 고용연장형 + 불이익 변경이 아닌 경우 : 개인별 동의 요건(변경)
<ul style="list-style-type: none"> • 단순 임금 삭감시에만 지원 	<ul style="list-style-type: none"> • 근로시간단축, 탄력적근로시간제, 경이한 직무로 전환, 채택근무 등 고령자 적합형 근무형태 도입시 임금이 삭감되는 경우에도 지원(확대)

나. 중·고령자 직업능력개발 및 일자리 지원

1) 필요성과 목적

- 인구고령화와 함께 기업 내부 노동력의 고령화가 급속히 진행되고 있는 가운데, 생애 주된 일자리에서 퇴직 후에도 제2의 근로생애를 생산적으로 살 수 있도록 개별 중고령 근로자의 직업능력개발 필요

※ 근로자 평균연령 추이 및 전망(경총):

'90년 32.6세 → '00년 36.2세 → '10년 40.2세 → '20년 43.9세

※ 주된 일자리 퇴직연령은 54세, 이후 13~14년간 제2의 근로생애를 보낸후 노동시장에서 은퇴(한국노동연구원)

- 지속가능한 성장을 도모하기 위해서는 중고령자의 효율적인 활용이 필요하며, 이는 중고령자의 직업능력개발이 전제되어야 함.
- 정부 차원에서는 고령자에 대한 수요가 낮은 우리나라 노동시장의 현실을 고려하여 퇴직 한 중·고령자들에게 적합한 일자리가 많이 창출될 수 있도록 지원할 필요가 있음
- 한편 중고령 근로자의 대부분이 저숙련·저학력으로 급변하는 기술과 조직구성변화에 적응하기 어려움.
 - 50~64세 고령근로자의 65%가 고졸미만의 학력(OECD, 2005)
- 중고령 근로자의 특성을 고려한 훈련기관 및 훈련프로그램이 미흡할 뿐만 아니라 중고령 근로자의 직업훈련 참가도 매우 저조
 - 2000년 우리나라 50~64세 고령자의 직업훈련 참가율은 9.6%로서 덴마크 44.5%, 노르웨이 40.0%, 미국 39.9%와 비교할 때 매우 낮은 편임(OECD, 2005).

2) 현황 및 문제점

- 고령화에 따른 생산성저하, 변화에 따른 적응력 저하, 힘든 작업 곤란 등이 기업이 고령자 고용을 기피하는 주요 요인들로 조사됨
 - 기업의 고령자 고용 기피요인(한국노동연구원, '05년): 작업능률 하락(19.7%), 힘든 작업 곤란(18.0%), 변화에 대한 적응력 저하(17.1%), 생산성에 비해 높은 임금(12.9%) 등

〈표 5〉 기업의 중·고령자 고용 기피요인(상위 5개)

(단위 : %)

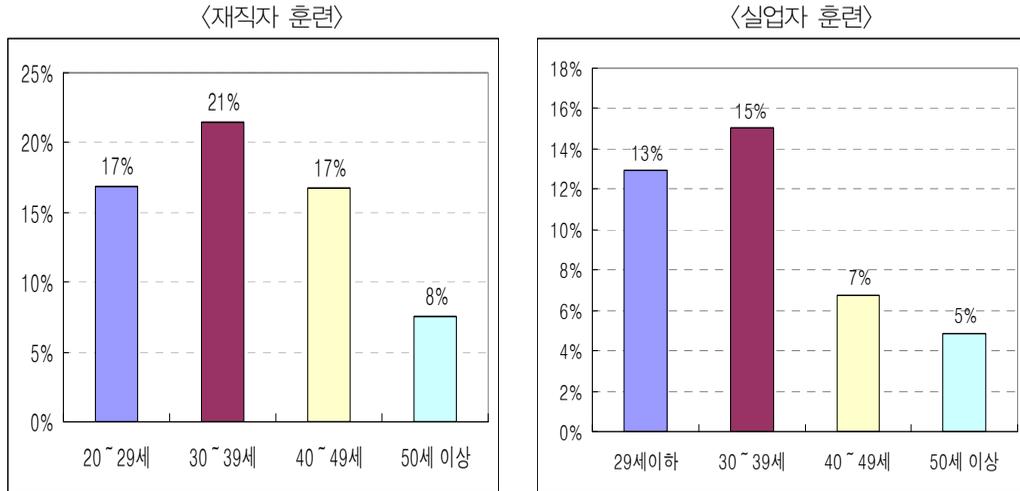
	1순위	2순위	3순위
변화에 대한 적응력이 떨어진다	17.1	23.6	19.2
작업능력이나 능률이 떨어진다	19.7	17.6	12.3
체력문제로 힘든 작업이 곤란하다	18.0	14.6	9.6
보임, 배치, 처우가 힘들다	14.0	11.2	9.7
생산성에 비해 임금이 너무 높다	12.9	8.7	13.7

자료: 한국노동연구원, 중고령자 고용안정 실태조사, '05년

- 고용보험의 지원을 받는 재직자훈련의 경우 기업의 인적자원개발투자가 주로 30·40대 위주로 이루어지고 있어 고령근로자에 대한 훈련투자가 여전히 미흡한 현실임
 - 이로 인해 재직고령자의 훈련참여율은 10% 미만으로 30대의 절반수준에도 미치지 못하는 등 저조함
 - 또한, 40세 이상자 등에 대해서 근로자 주도의 수강지원금제도를 시행하고 있으나, 고령자의 활용도는 저조
 - ※ 수강지원금 지원자('05.12월말) 70,732명중 50세이상은 3,343명(4.7%)
 - 또한 '훈련내용·참여에 대한 결정권'이 사업주에게 있어 근로자 주도적인 훈련참여를 가능케 하는 「유급훈련휴가제도」가 아직까지는 정착되어 있지 못한 실정

- 실업자훈련의 경우 훈련기관은 훈련생의 취업률로 평가받기 때문에 상대적으로 취업률이 낮은 고령자 훈련을 기피하고
 - 『고령자단기적응훈련』(인력공단) 이외에는 고령자 유망직종, 근거리 취업 등 고령자의 특성을 고려한 훈련과정이 전무한 실정임

[그림 4] 연령별 훈련참여 비율('05년)



주: 재직자훈련은 사업주직업능력개발훈련, 실업자훈련은 재취직, 취업, 정부위탁, 자활훈련의 합계
 자료: 노동부, '05년

- 경험과 전문성이 있는 퇴직인력의 사회적 재활용 시스템 미비
- 우리나라 근로자들의 실질적인 퇴직은 40대부터 시작되고, 퇴직 이후에는 재취업이 어려운 반면 원활한 전직을 지원하고, 퇴직전문인력을 인력부족 중소기업과 효율적으로 연결하는 시스템 부재
- 평균수명의 연장, 사회안전망 미비 등으로 일하고 싶은 고령자가 많으나 기업의 구인은 매우 한정적
 - ※ 노동부 구인·구직 통계자료분석('05년): 고령층의 일자리경쟁배수(신규구인인원 대비 신규구직자수)는 17.67배
- 정부차원에서는 고령자 적합형 사회적일자리사업(55세이상, '06년 600명, 노동부), 노인일자리사업('06년 80,000명, 복지부) 등 고령자 일자리를 추진하고 있으나, 한시적인 일자리가 대부분이고 경력과 경험을 살릴 수 있는 안정적이고 지속가능한 일자리가 되지 못하고 있다는 지적
 - 따라서 고령자의 특성에 적합한 일자리 창출 및 우리나라실정에 적합한 고령자고용지원모델개발이 필요

3) 외국사례

- 선진 기업들은 중고령자에 대한 교육과 학습기회를 젊은 인력과 동등하게 제공하여 기술수준의 향상과 혁신능력을 배가
 - 네덜란드의 금융회사인 Achmae는 생애단계에 따른 교육프로그램을 개발, 45세 이후에는 매 5년마다 전문적인 경력지원서비스가 이루어지며 40세 이상의 중고령자는 연간 10일의 유급 교육휴가를 부여
 - 볼보자동차는 중고령자의 생산성은 산업이나 일에 따라 좌우되는 것이므로 일률적으로 규정하기 어렵고 창의성도 뒤떨어지지 않는다는 내용의 교육을 매년 실시
 - 스페인의 소방서는 50세 이상의 소방관들을 현장에서 벗어나 지원, 교육, 커뮤니케이션 활동 등의 직무에 배치

4) 정책방안

- 기업의 고령자 친화적 능력개발 투자 촉진
- 기업에게 고령자 친화적 훈련프로그램을 개발하도록 개발비 지원방안을 강구하고, 대기업 선도로 프로그램 개발후 중소기업에 공유·확산방안 마련
 - 기업들은 고령근로자에 대한 훈련투자비 회수가 어려워 훈련투자를 기피하고 있어 고령근로자 훈련시 고용보험 훈련비환급금을 우대지원(고용보험법 시행령 개정, '09년 시행)하는 방안 추진
 - 임금피크제와 연계한 생산성 유지 프로그램, 고령자의 신체적·정신적 특성을 감안한 프로그램 등
- 고령자의 자기주도적 능력개발 지원 확대
- 고령근로자의 제2의 근로생애 설계 지원을 위해 「커리어컨설팅」 제도 도입 추진
 - 고령근로자가 전문가로부터 개인의 역량, 적성, 진로설계 등을 진단받을 경우 소요 비용 지원
- 장기근속 고령근로자에 대한 개인훈련휴가권 부여 검토
 - ‘훈련내용에 대한 선택권’과 ‘훈련참여에 대한 결정권’을 개별근로자에게 보장하는 훈련휴가권을 장기근속 고령자에게 부여하는 방안 추진(근로자직업

능력개발법 개정, '10년)

※ 현재 근로자직업능력개발법에 사업주의 노력의무로 규정

《 근로자학습휴가제 》

□ 도입배경 및 효과

- 직장중심에서 직업중심으로 노동시장이 전환되면서 기업은 근로자 유인이 점차 약화되고 있어 근로자의 자발적 평생학습 필요성 증가
- 학습휴가제는 근로자가 교육훈련을 위해 일정기간 유급휴가를 갈 수 있는 권리를 부여하는 제도
- 근로생애에 걸친 계속학습 촉진 및 학습기회의 균등한 보장 효과

□ 다른 나라의 예

- 법령을 통한 학습휴가 : 프랑스, 벨기에, 스웨덴, 오스트리아, 핀란드, 룩셈부르크
- 노사합의에 의한 학습휴가 : 영국, 미국, 캐나다, 독일, 네덜란드 등

- 공공훈련기관의 고령자전문훈련과정을 개선, 확대하고, 지역공공기관과의 연계를 통하여 고령자 뉴스타트프로그램을 지속적으로 시행
 - 2007년 3,072명(10개 직종) : 단기적응훈련프로그램 참여
 - 2007년 고령자현장연수 : 328명(중소기업 93개)
- 고령자 친화적 훈련 가이드 라인을 적용한 단기적응훈련과정 확대(시니어클럽(42개), 노인복지시설 등)
 - 취업 용이 직종을 중심으로 1개월 이내 단기과정을 '06년 3천명 → '11년 6천명으로 연차적 확대
- 고령 실업자에게 중소기업, NGO 등에서의 현장훈련(OJT) 기회를 제공함으로써 직업적응력 제고('07년 ; 「고령자 뉴스타트 프로그램」)
- 「고령자 뉴스타트프로그램」 시행
 - 55세 이상 고령실업자를 지역 공공기관, 비영리 민간단체(NGO), 중소기업 등에 일정기간 현장훈련(On-the-job training)을 받게 함으로써

- 고령 구직자의 직업능력을 개발함과 동시에 공공기관, 중소기업 등에는 일할 의욕 있고 성실한 노동력을 공급하는 「고령자 뉴스타트 프로그램」 실시('07년)
 - ※ Senior Work Program(일본): 실버인재센터연합을 중심으로 공공직업안정기관과 사업주단체가 협력하여 기능훈련, 합동면접 등을 일률적으로 실시하고, 직장체험 기회 제공

- 고령자를 고용하는 사회적 기업 육성
 - 사회복지·환경·문화 등에서 외부효과가 크고 공공성이 높은 분야의 고령자를 위한 사회적 일자리를 확대 제공('07년 시행)

 - 기존의 사회적 일자리사업추진에서는 사회적 기업의 범위(정의)가 협소하고, 인증요건 및 절차 등이 까다로와(취약계층 고용 50% 이상, 매출액 30% 이상 등) 사회적기업의 활성화가 저조함
 - 고령자 고용에 친화적인 사회적 기업의 창출을 위해 재정 및 경영지원, 조세 감면, 우선구매 등 사회적기업에 대한 세금감면 및 지원조치 등을 실시
 - 민간기업의 사회공헌 활동과 사회적기업에 대한 지원을 연계하고 관계부처의 사회적 일자리를 사회적 기업으로 촉진함으로써
 - 고령자 친화형 사회적 기업을 지속적으로 육성할 필요가 있음

- 「고령자 친화적 직업능력개발훈련 가이드라인」 제정·운영
 - 고령자는 신체적·정신적 조건을 감안하여 직업능력개발훈련시 특별한 배려가 필요하므로
 - 고령자 직업능력개발훈련의 효율성 제고 위해 「고령자 친화적 직업능력개발 훈련 가이드라인」 제정('09년)
 - ※ 고령자 직업능력개발훈련시 고령자의 신체적·정신적 조건 등을 감안하여 특별한 배려를 하여야 함(고령자고용촉진법 제5조제3항)

- 고령자 지역사회 고용프로그램 실시
 - 지역사회에서 특성에 맞게 저숙련 고령자를 주 대상으로 정부 보조형이 아닌 괜찮은(decent) 일자리에 취업지원하는 방안 추진(고촉법 개정, '08년)
 - 지원대상·지원요건·운영방법 등 지원프로그램 설계 표준화('07년)

- ※ 미국의 고령자-지역사회고용프로그램, Power networking system(관악지청), 50·60힘내세요(강남지청) 등을 벤치마킹
- ※ 15명으로 Job-club 구성, 훈련비용, 컨설턴트, Job-club 운영비 등 정부지원 등
- 프로그램 운영에 필요한 매뉴얼 등 사전준비·시범운영('08년)
- 평가후 지역특성에 맞는 프로그램 실시운영('09년)

《 미국의 예 》

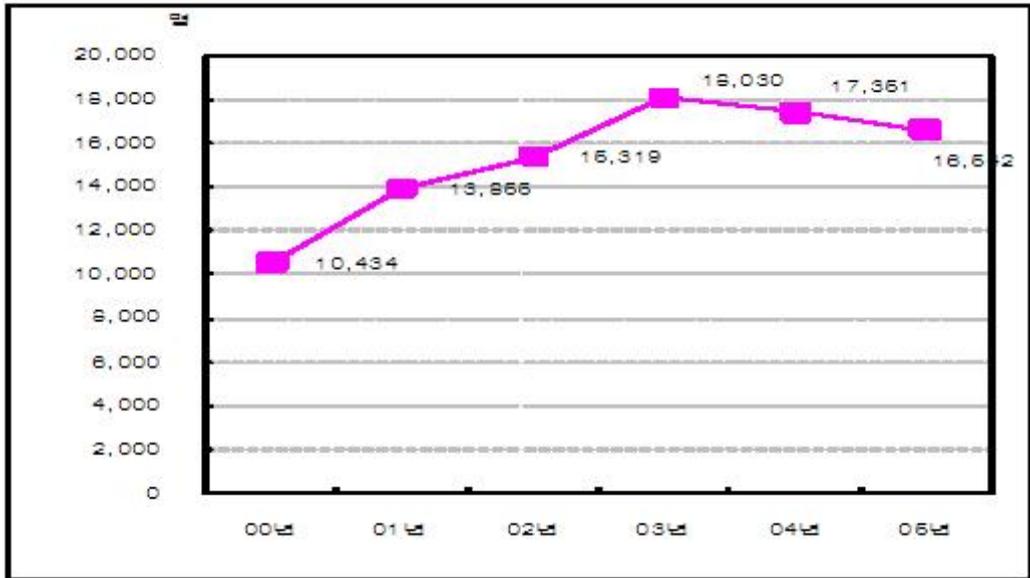
- 명칭 : 고령자지역사회고용프로그램(The Senior Community Service Employment Program : SCSEP)
- 근거 : 미 노인법, 직업훈련 파트너쉽법(JTPA)
- 대상 및 목표 : 55세 이상의 저숙련고령자가 주대상(여성 70%, 고졸 이하)으로 정부보조형이 아닌 취업촉진
- 담당기관 : 지역의 미 은퇴자협회, 그린 씬, 국립 히스패닉 고령자협회 등
- 운영방법 : 8~15명의 고령자가 Job club을 구성하여 새로운 기술을 습득하고 지역사회에서 시간제로 일하면서 소득을 보장받음. 훈련뿐만 아니라 적성검사, 인터뷰요령, 자기소개서 작성, 구인 기업소개연계 등을 할 수 있도록 컨설턴트, Job club 운영비 지원 등 다양한 방법을 통해 취업촉진

다. 고령근로자 직무수행환경 개선

1) 필요성 및 목적

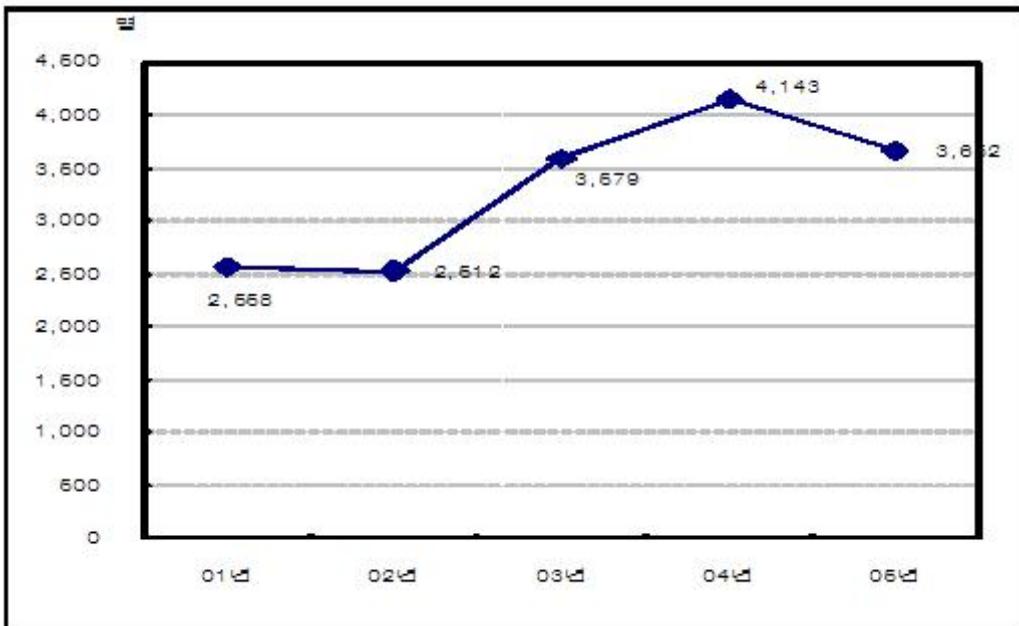
- 중고령 근로자의 경우, 연령증가에 따른 신체적 기능저하로 업무상 재해 및 질병 발생빈도가 높으며 최근 증가 추세
- 50세 이상 근로자의 비율은 25%이나 산업재해자 수에서 차지하는 비율은 31%('05)

[그림 5] 55세이상 근로자 산업재해발생 추이



자료: 노동부, 2005.

[그림 6] 50세이상 근로자 업무상 질병발생수

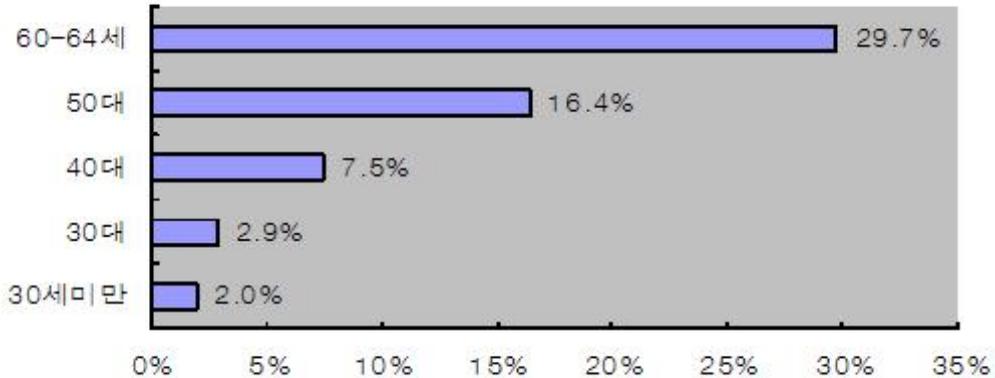


자료: 노동부, 2005.

2) 현황 및 문제점

- 고령 근로자들의 경우 기능적 장애출현비율이 높음에도 불구하고 작업현장에서 신체·기능적 취약성을 고려한 작업환경개선 및 건강관리에 대한 관심이 부족

[그림 7] 연령대별 기능적 장애 출현율



자료: 한국직업능력개발원, '05년

3) 외국사례

- 선진국의 Ergonomics 적 작업환경 개선
 - 일본과 핀란드에서는 고령자가 편안하게 작업할 수 있도록 인간공학적(ergonomics) 접근을 통해 고령친화적 작업환경을 개선
- 고령자를 위한 근로시간 및 근무형태 다양화

〈표 6〉

기업	근로시간 및 근무형태 다양화 사례
VAG (독일운수업체)	• 57세 이상의 운전수에게는 일주일에 한번 아침 근무조에서 제외
DE Klink (벨기에 건설)	• 45세 이상 근무자에게 근무시간을 줄여줌
소방서(스페인)	• 50세 이상의 소방관들에게 현장에서 벗어나 지원, 교육, 커뮤니케이션 활동 등의 직무에 배치
호리바 제작소(일본)	• 월 1회 주 4일 근무
몬산토 (미국)	• 파트타임을 통해 중고령자를 재고용

4) 정책과제

- 고령자 친화적 작업환경개선 지원
- 고령자를 위한 작업장 환경개선 지원, 중고령자 업종별 안전보건 가이드라인 개발·보급, 재해예방 기술지도 및 교육실시, 고령근로자 보건증진 등 제1차 저출산고령사회기본계획에 제시된 내용의 지속적 추진
- 고령자의 신체적·정신적 부담을 경감하는 작업시설·장비 등을 설치하는 사업장에 대해 용자지원
 - 2007년 지원실적 : 공정개선, 물리적 환경개선, 간호서비스 제공 등 13개사 3,448백만원 기 지원함
- 고령자 안전보건 가이드라인 개발·보급, 기술지도 및 교육실시
- 고령자의 심신기능 변화, 안전보건실태 등에 대한 기초조사를 통해 업종별 「중·고령 근로자 안전보건 가이드라인」 개발('07년 시행)
 - ※ 고령근로자 산업재해 특성 및 안전보건 관리 방안에 관한 연구('06)

고령화된 생산현장의 새 안전기준

	작업장 내 조도(照度)를 높여라
	소음을 줄여라
	높은 사다리에서 하는 작업을 없애라
	한자리에 오랫동안 서서 하는 작업을 줄여라
	업무 순환을 늘려라(반복동작에 따른 근육긴장을 풀기 위해)

※ 미국안전협회(American Society of Safety Engineers)가 권고하는 기준

- 고령자 다수고용 사업장을 대상으로 업무 및 신체특성을 고려한 작업환경·작업방법 등 재해예방 기술지도 및 교육실시('06년, 계속)
 - ※ 재해예방 기술지도: '06년 500개소 → '07년부터 매년 1,000개소
 - ※ 재해예방 교육: '06년 800명 → '07년부터 매년 1,000명 교육

- 고령근로자 보건 증진 등
- 취약사업장 고령근로자 무료 건강상담 등 건강증진 지원('06년)
 - ※ 500개소('06) → 700개소('07 이후)
- 고령근로자의 건강증진 및 질병관리 활성화 도모를 위해 보건복지부(국민건강증진기금)와 건강증진사업 연계 강화('07년)
 - ※ '10년까지 고령근로자 건강증진을 위한 체력측정실 확대(8개소→10개소) 및 지역산업보건센터 설치(1개소→4개소)

라. 연령차별 금지 법제화 및 정년제도 개선

1) 필요성과 목적

- 우리사회의 급속한 고령화는 경제활동인구의 감소와 이에 따른 국민 경제의 성장 잠재력 둔화를 초래할 것으로 전망되는 가운데 연령상 차별없는 인적 자원 활용을 통해 고령자 등의 고용률을 높이는 것이 급선무
- IMF 경제위기 후 구조조정 과정에서 근로자 개인의 능력과 무관하게 연령을 기준으로 해고하는 사례가 다수 발생하였고, 모집·채용 시 연령제한 등 차별적 관행 만연
 - ※ '01.11월~'08.12월까지 국가인권위원회에 접수된 장애, 사회적신분 등 차별관련 진정사건 5,380건중 연령 차별 진정사건은 414건으로 4위(국가인권위원회 인권통계자료)
 - 신규채용시 연령제한을 하는 기업은 전체의 50% 정도, 정리해고시 연령을 고려한 사업체는 전체의 약52%, 근속년수를 고려한 사업체는 46% (한국노동연구원, 사업체실태조사, '02년)
- 고용상 연령차별은 고령 사회에 대비한 고령 인력 활용 및 노동시장의 합리화에 장애요인으로 작용
 - 기존 고령자고용촉진법은 모집·채용·해고시 고령자에 대해서 차별을 금지하고 있으나 선언적으로 규정
- 이에 따라 모집·채용에서 퇴직·해고에 이르기까지 고용의 전 단계에 걸쳐 고령자 등에 대한 고용차별 금지 및 위반 시 법적 시정수단을 마련함으로써 고령

자 등의 고용여건 개선 및 연령차별금지의 실효성을 확보하고자 함

※ 연령차별금지제도 도입에 대한 여론조사결과 기업체 인사담당자는 80.0%, 근로자는 90.0%가 찬성한다고 응답('07.2월, 한국리서치)

2) 현황 및 문제점

(1) 고용기회에 있어서 고령자에 대한 차별

- 한국 기업들은 신규 채용시 50% 이상, 경력직 채용시 21% 이상 연령을 제한하고 있는 것으로 조사됨 (노동연구원, 사업체패널조사(2003))

※ 신규채용의 경우는 중소기업보다는 대기업에서 연령제한 비율이 더 높음

- 아울러 조기퇴직이나 정리해고시 연령이 주된 적용기준인 것으로 조사됨

〈표 7〉 한국 기업의 채용에서의 연령 제한(2002)

채용조건	사업장 규모(종업원 수)				
	모름	51이하	51-150	151-300	300이상
신규	50.5	43.9	49.9	51.4	53.8
경력직	21.4	26.0	27.4	25.6	19.2

출처: 한국노동연구원, '사업체패널조사'.Chang 참조(2003).

(2) 선진국보다 10년 일찍 정년퇴직

- 최근 OECD(2009)가 발표한 자료에 의하면 한국은 회원국 중에서 멕시코 등과 함께 근로자들이 가장 늦은 나이(남성은 약 71세, 여성은 약 68세)까지 경제활동을 계속하는 나라로 조사됨

- 통계청의 경제활동 부가조사(2008) 자료에 의하면 기업의 평균 정년은 57세인데 실제 퇴직연령은 평균 53세 정도인 것으로 나타나 선진국에 비해 정년 자체도 8세 이상 짧은 데 4년 이상 일찍 비자발적으로 퇴직을 하고 있음

- 가구내 주 소득원인 중고령층의 고용불안과 실업은 가구원들의 생계를 위협하고 국가 경제적으로 보아도 평균수명이 80세에 육박하는 사회에서 50대 초반에 주된 근로생애를 마감해야 하는 고용구조는 기술과 숙련의 심각한 낭비를 의미하며 어떤 성장정책을 동원한다해도 선진경제로의 진입을 어렵게 할 것임

- 선진국의 경우 대부분 공식 정년퇴직이 공적연금의 수급연령인 65세로 맞추어 있으며 완전연금을 받을 수 있는 40년의 가입기간은 25세에서 65세까지의 표준적인 근로생애를 기준으로 하고 있음
 - 우리보다 고령화가 앞선 일본의 경우 이미 40여년 전에 ‘60세 정년노력의무’(1971년)를 법에서 규정하였고 법정 최소정년 60세를 넘어 2004년에는 정년노력의 의무를 65세로 연장하였음
- 우리나라 근로자의 은퇴연령은 약 67~68세로 세계적으로 높은 수준이나, 주된 일자리(Major Job)로부터의 퇴직연령은 약 54세로 이른 퇴직을 경험
- ※ 임금근로자는 52세, 비임금근로자는 57세

〈표 8〉 우리나라 직종별 정년연령

(단위: 세)

	관리인력	연구개발인력	사무인력	서비스·영업인력	생산기능인력
정년연령	57.9	57.4	56.6	55.9	56.4

자료: 한국노동연구원, 「사업체실태조사」 2002.

(3) 고령자 고용촉진법의 실효성 미흡

- 「고령자고용촉진법」은 근로자 300인 이상 사업장에 대하여 고령자 고용노력의무, 연령에 따른 고용차별금지 등을 권고하고 있으나 실효성 미흡
- 「고령자고용촉진법」 제19조(정년)에서는 “사업주가 근로자의 정년을 정하는 경우에는 그 정년이 60세 이상이 되도록 노력하여야 한다”는 노력의무 규정을 두고 있으나 실효성이 거의 없음
- 동법 제21조(정년퇴직자의 재고용)에서는 또한 “사업주는 정년에 도달한 자가 그 사업장에 다시 취업하기를 희망할 때 그 직무수행 능력에 맞는 직종에 재고용하도록 노력하여야 한다”고 노력의무 규정을 두고 있으나 이 역시 실효성이 담보되지 않고 있음

3) 해외사례

- 선진국의 경우 많은 국가들이 강제정년제를 연령차별로 보아 아예 금지하거나 강제정년의 규정을 허용하더라도 공적 연금의 수급개시연령(평균 65+세)과 연계하여 정하는 경우가 대부분임
- 고령근로자들의 고용안정과 정년연장을 위해 일본은 1994년 개정된 고령자 고용안정법에 의해 1998년부터는 모든 기업에서 60세 정년을 의무화하였으며, 2006년부터는 사업주들로 하여금 정년연장, 정년의 폐지, 정년후계속고용제도의 도입 중에서 한 가지 조치를 취하도록 2004년 동법을 개정하여 발효중임
- 일본뿐만 아니라 유럽의 선진경제들도 이미 인구고령화와 평균수명의 지속적인 증가에 따라 이루어진 일련의 연금개혁을 통하여 완전연금의 수급이 개시되는 정년(normal retirement age)을 장기계획에 의해 65세에서 67세(스웨덴 등) 또는 68세(영국)로 연장할 예정임
- 근로자의 능력 및 의사와는 무관하게 일정한 나이에 퇴직을 강제하는 정년퇴직제도는 연령차별적 요소를 내포하고 있고, 무엇보다 ILO(1980-제162호권고)의 근로자의 자발적 퇴직원칙에 반한다고 볼 수 있음
- 이러한 차원에서 선진국의 경우 우리와 같은 강제퇴직제도를 이미 오래 전에 제한하거나 폐지한 국가들이 많음
 - (a) 미국의 연령차별금지법(ADEA): 미국의 경우, 1967년에 65세 미만의 강제퇴직을 연방정부 차원에서 금지한 이후 1978년에는 강제퇴직연령의 하한이 70세로 상향 조정되었고, 1986년에는 연령에 기반한 강제퇴직제도가 법적으로 완전히 폐지됨
 - (b) 영국의 연령차별금지법(EEAR): 영국의 경우, 2006년에 연령차별금지법(고용평등(연령)규칙, Employment Equality (Age) Regulation 2006)을 제정함으로써 정년설정은 객관적 정당성이 없는 한 동법상의 연령차별로 간주하고 있음: 단, 65세 Em의 정년설정은 그 예외로 설정하고 있고, 근로자가 정년퇴직 이후 계속 근무를 신청할 수 있는 권리와 그에 대한 사용자의 고려의무를 제도화하고 있음
 - (c) 프랑스 노동법전(Code du travail): 프랑스의 경우, 에서 연령을 이유로 하는 고용차별을 금지하면서 이와는 별개로 정년제에 관한 특별규정을 두고 있음: 연금수급개시연령 60세를 하회하는 정년의 설정을 금지하지만

일정한 요건 하에서 60세 이상의 정년설정은 허용

- (d) 호주의 연령차별금지법(ADA): 호주의 경우, 1996년에 강제퇴직연령에 대한 법적인 제한을 가한 후 1999년에 완전 폐지함. 2004년에는 포괄적인 의미에서의 「연령차별금지법」(ADA : Age Discrimination Act)을 제정.
- (e) 캐나다의 경우, 65세 이전 강제퇴직이 법적으로 금지되어 있음: 사용주의 독단에 의해 65세 이전에 강제퇴직이 요구될 경우 이는 연령차별에 해당되지만, 피용자가 고용계약을 할 때 기업에서 정해진 정년퇴직연령을 명시적으로 인지하고 받아들였을 경우 이는 사용주와 근로자 개인간의 계약으로 간주하고 법적인 개입을 하지 않음
- (f) 일본의 ‘고연령자 등의 고용안정 등에 관한 법률’: 일본의 경우, 연령차별과는 별개의 문제로 정년제의 제도적 개선을 시행: 즉, 연금수급개시연령의 단계적 상향조정(60세→65세)과 연계하여 우선, 1994년 고연령자고용안정법을 개정하여 60세 정년을 의무화하였고(60세 미만 정년제 금지), 이어서 2004년 고연령자고용안정법 개정에서는 65세까지의 단계적인 고령자 고용안정 확보를 위해 고연령자고용확보조치(정년연장, 정년폐지 또는 계속고용제도의 도입)의 실시를 의무화하여 2006년 4월 1일부로 시행하고 있음.

4) 정책방안

- 2008년 3월 노동부는 고령자고용촉진법을 『고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률』(이하 ‘연차법’이라 함)로 개정
 - 제정 목적으로 “이 법은 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 하는 고용차별을 금지하고, 고령자(高齡者)가 그 능력에 맞는 직업을 가질 수 있도록 지원하고 촉진함으로써, 고령자의 고용안정과 국민경제의 발전에 이바지하는 것을 목적으로 한다”고 명시하고 있음
- 행정지도 강화를 통한 정년하락 방지 및 연장 유도
 - 평균정년(57세) 미달 기업에 대하여 재고용 및 정년연장계획서 제출을 의무화하고 정년연장계획서 제출대상 사업장을 300인 이상('06)에서 100인 이상 사업장으로 확대

- 정년연장 우수기업에 대하여는 법인세 감면, 정부조달계약시 가산점 상향조정, 공기업 및 정부산하기관 경영평가 반영 확대 등 각종 인센티브 도입 추진
- 사회적 인식 제고를 위한 「고용상 연령차별 금지 가이드라인」 마련 및 Age Campaign 전개
 - 매년 10월중 ‘고령자고용촉진 집중홍보주간’을 설정하고, 고령자 고용 우수업체에 대한 포상, 모범사례 발굴·시상 등 홍보활동 역점 추진
 - ※ 영국은 ‘사업장 연령 다양화’(Age Diversity at Work) 캠페인 추진
- 국민연금의 수급연령과 정년제도의 연계
 - 본격적인 인구고령화 시대를 맞아 지난 2006년 정부에서는 저출산고령사회 기본계획(2006년 5월) 및 고령자고용촉진기본계획(2006년 7월)을 수립하고 국민연금의 수급연령 연장계획(2013년 61세, 이후 매 5년마다 1년씩 연장, 2033년 65세)과 연계하여 2010년에 단계적 정년의무화제도의 도입을 검토
 - 현재 대부분의 기업에서 설정하고 있는 정년(평균 55~56세)이 과거 고출산-개발경제시대에 설정된 이후 크게 변하지 않았으며 현재 공적연금의 수급개시연령(60세)과도 간극이 크다는 점 등을 고려할 때 사회적 합리성을 지닌 최소정년을 설정하여 정년의 연장을 유도
 - 최소정년의무화를 추진하는 방안은 (1)단계로 취업규칙상 규정된 정년의 보장을 위한 노동시장법제도(임금·직무 등)의 개혁을 추진함과 동시에, (2)단계로 공적연금제도의 수급연령과 연계하여 최소의무정년제도를 도입한 후, (3)단계로, 연령차별금지법을 통해 국민연금의 수급연령과 법적 최소정년을 연계하는 입법을 추진하는 방안이 합리적일 것임
 - 이 경우 규정된 정년과 최소의무 정년간의 정년연장에 대해서는 『고령자고용촉진법』과 고용보험제도를 통해 기업의 인건비부담을 분담하는 정책을 적극적으로 추진해 나가야 할 것임

마. 고령자 고용촉진 인센티브 강화

1) 필요성 및 목적

- 300인 이상 근로자를 사용하는 사업주는 기준고용률 이상의 고령자를 고용하도록 노력할 의무가 있으나(고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법 제12조) 많은 기업에서 고령자 기준고용을 미이행

※ ‘기준고용률’이란 사업장에서 상시 고용하는 고령자의 비율로 제조업의 경우 전체 상시근로자의 2%, 운수업, 부동산 및 임대업 6%, 기타업종 3%를 기준고용률로 정하고 있다. 즉 상시 300인 이상의 근로자를 사용하는 사업장의 사업주는 적어도 해당업종 기준고용률 이상의 근로자를 55세 이상의 고령자로 고용하도록 노력하여야 한다는 규정이며, 이러한 노력이 미흡한 경우 노동부 장관은 사업주에 대하여 기준고용률 이행에 관한 계획을 작성하여 제출하게 하고 이 계획의 적절한 실시를 권고할 수 있다.

- 2007년말 현재 기준으로 조사 대상 1,956개 기업 중 952개(48.7%)가 기준고용률에 미달
- 통신업(0.58%), 도매 및 소매업(1.27%), 금융 및 보험업(1.43%)의 경우 평균고용률이 2% 이하로 고령자 고용이 특히 저조한 것으로 나타남
- 기업에서의 이러한 낮은 고령자 고용률은 인구고령화시대의 효율적 인력활용과 배치되는 것이며 따라서 기업의 고령자 고용인센티브제를 강화함으로써 고령층의 취업과 고용안정을 제고시킬 필요가 있음
- 그러나 연공급 임금체계 하에서 고령자일수록 생산성과 임금의 괴리에 따른 고비용 고용구조로 조기퇴직이 일상화되어 있으며 실질적인 고용연장이 어려운 상황
- 따라서 고용자 신규 혹은 계속 고용에 따른 기업의 초과비용을 지원해 줌으로써 주된 일자리에서 60세까지 일할 수 있는 고용시스템으로의 발전을 도모함

2) 현황 및 문제점

- 현황: 현재 고령자 고용촉진 대책은 고용보험의 고용안정사업체계 내에서 다 음과 같은 지원사업들을 통해 수행되고 있음
- (재직 고령자 고용유지 지원) 고령자고용촉진장려금 지원(462억), 임금피크제 도입 확산을 위한 보전수당 지원(108억)

- (실직고령자 재취업 지원) 고용지원센터 및 민간취업지원기관을 통해 재취업지 원 서비스를 제공하고, 창업점포 임대비용, 고령자신규고용촉진장려금(74억) 등을 지원

- (고령자 직업능력개발훈련) ‘직업훈련 - 현장연수 - 취업’을 연계한 고령자 뉴스 타트프로그램(10억) 및 준-고령자 단기적응훈련 지원

- (고령자 고용 친화적 여건 조성) 고령자 고용안정컨설팅 및 고용환경개선을 지 원, 에이지캠페인(Age Campaign) 전개, 연령차별금지 정책 시행

- 고령자 임금보조금의 활용도 저조
- 고용촉진을 위한 각종 장려금 수준이 낮고, 장려금 수급 후 일정기간 고령자 해고금지 의무, 낮은 수준의 보조금 지급으로 고령자 임금보조금 제도 활용실 적이 저조한 상태

- 낮은 전직지원장려금제도 활용률
- 퇴직하는 고령 근로자들에 대한 기업차원에서 전직지원 활성화를 위해 고용보 험에서는 전직지원장려금제도를 운영하고 있으나

- 지원요건의 엄격성, 서류준비 등의 복잡성, 전직지원서비스에 대한 노사의 관심 부족, 활용실적 저조기업 이미지 실추우려 등의 이유로 전직지원장려금 지원 실적 역시 저조한 형편임

〈표 9〉 전직지원장려금 지원실태

(단위 : 개소, 명, 백만원)

구분	'01	'02	'03	'04	'05	'06
지원사업장	6	79	79	31	28	38
지원인원	679	7,408	2,917	2,696	1,440	1,845
지원금액	43	432	641	1,428	1,514	1,522

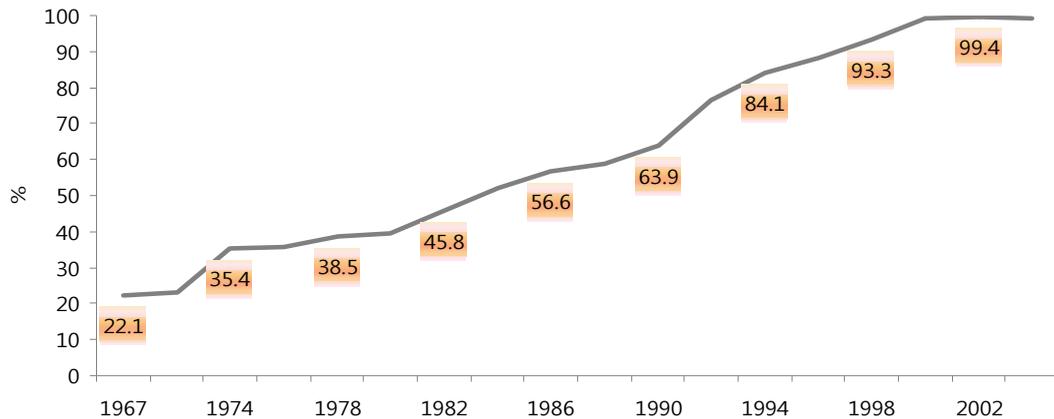
- 기업차원의 전직지원서비스는 일부 대기업에서 자체적으로 전직지원상담센터를 운영하고 있는 것을 제외하고는 체계적인 지원시스템이 부재
- 고령자의 점진적 퇴직을 지원하여야 하나 현 제도의 한계
- 임금피크제 보전 수당으로 점진적 퇴직을 지원하고 있으나 도입 규모 저조
- 대부분 기업의 정년이 국민연금 수급 연령 보다 짧은 정년을 유지하여 정년제 관련 사회적 공감대 형성 필요
- 노인 일자리 사업의 제한된 일자리 제공 기능
- 정부가 일반회계를 통해 추진하고 있는 노인 일자리 사업은 저임금과 단순 일자리 제공에 그치는 등 고령자의 지식을 활용하는데 한계가 있어 고령자 고용 대책과 연계 미흡
- 고령자에 특화된 취업지원서비스 미흡
- 구직자에 비해 구인인원이 적고 심층상담, 적성검사 등 고령자에 특화된 취업 지원 서비스 미흡
- 인재은행의 경우 영세한 규모 및 전문성 부족으로 취업알선 기능이 취약하고, 관련 기관간 연계부족으로 취업알선정보의 공동 활용 미흡

3) 외국의 사례

(가) 일본의 고령자 고용연장 노력

- 일본은 '70년대부터 고령자의 고용연장을 위한 정책적 노력을 기울여 '94년에는 노동법을 개정하여 기업이 정년을 정하는 경우 60세 이상이 되도록 의무화하였고 '04년에 다시 법을 개정하여 기업들로 하여금 65세까지 ① 정년을 연장하거나 ② 정년 후 재고용 또는 ③ 정년폐지의 3가지 조치 중 택일하도록 함
- 한국은 '08년 현재 60세 이상 정년 설정 기업이 300인 이상 사업체 중 18.5%에 그치고 있음

[그림 8] 60세 이상 정년제를 실시하고 있는 기업비율의 추이(일본)



자료: 「한국의 정년현황실태와 정년연장을 위한 여건조성 방안 연구」, 한국노동연구원('08년), 재인용

- 독일, 벨기에, 미국 등의 기업에서는 고령자들이 되도록 기업에 오래 남아 지금까지 축적된 기업특수적(firm-specific) 기술과 직능을 발휘할 수 있는 근로여건을 마련하기 위해 고령 근로자들에게 적합한 근로시간 및 근무형태를 다양화하고 있음

고연령고용계속급부금(일본)

- 60세 시점에 비해 임금이 25% 이상 저하된 상태에서 계속 근무하는 피보험자에게 -

[수급가능한 피보험자]

1. 고연령고용계속기본급부금

- ① 60세 이상 65세 미만의 피보험자로서 피보험자였던 기간이 통산 5년 이상인 경우
- ② 60세 이후 실업 등 급부(기본수당)를 수급하지 않고, 60세 시점의 임금에 비해 75% 미만의 임금으로 일하고 있는 경우

2. 고연령재취직급부금

- ① 60세 이상 65세 미만으로 재고용된 피보험자로서, 재고용되기 직전의 취직시에 피보험자였던 기간이 통산 5년 이상인 경우.
- ② 구직자급부의 기본수당 지급잔여일수가 100일 이상이고, 60세 시점의 임금에 비해 75% 미만의 임금으로 일하고 있는 경우

[지급액]

중·고연령고용 계속급부금 및 고연령 재취직급부금의 지급액은, 각 지급대상월마다 다음의 계산식에 의해 결정됨

- ① 지급대상월에 지불된 임금의 액수가‘임금월액’의 61% 이하인 경우.
지급액=지급대상월에 지불된 임금액의 15%
- ② 지급대상월에 지불된 임금의 액수가‘임금월액’의 61%를 넘어 75% 미만인 경우
지급액 = $-\left(\frac{183}{280}\right) \times$ 지급대상월에 지불된 임금액 + $\left(\frac{137.25}{280}\right) \times$ 「임금월액」
- ③ 지급한도액
 - 임금과 급부액의 합계가 33만9,484엔을 초과하는 경우는, 33만9,484엔에서 그 임금액을 차감한 금액이 지급됨

또, 지급액으로 산정된 금액이 1,656엔 이하일 때는 지급되지 않음

(주) 매년 8월 1일에 기본수당의 임금일액 개정이 이루어지는데, 그와 연동하여 지급한도액도 개정됨(상기 금액은 2005년 8월 1일부터 적용.)

[지급기간]

1. 고연령고용 계속기본급부금

피보험자가 60세에 도달한 달부터 65세에 달하는 달까지입니다.

2. 고연령재취직급부금

재취직 한 날의 전날에 있어서의 지급잔여일수에 따라 다음과 같습니다.

단, 피보험자가 65세에 이른 경우는 그 기간과 관계없이 65세에 이른 달까지임

〈표 10〉

지급잔여일수	지급기간
100일 이상 200일 미만	1년
200일 이상	2년

4) 정책방안

(가) 고령자들이 고용연장과 계속 고용을 위한 정책추진의 방향

- 단기적으로 ① 연공급 임금체계 하에서의 고령자의 고비용 고용구조 개선을 위해 임금피크제 도입을 촉진하고, ② 직무다양화 및 근로시간 단축을 통한 고용연장을 활성화하며 ③ 재직 중고령 근로자의 생산성 향상을 위한 직무훈련을 강화하는 한편
- 중·장기적으로는 ① 고성과작업장혁신센터의 컨설팅 등을 통해 직무급, 역할급 임금체계의 도입 활성화를 유도하고 ② 고용연장을 위한 제도적 보완 방안의 일환으로 60세 이상 정년설정에 대한 사회적 공감대 형성을 추진

(나) 주요 과제

- 임금피크제 도입 촉진(장기근속 근로자의 고비용 고용구조 개선)
- 임금피크제 보전수당 지원제도 개선

〈임금피크제 보전수당 지원제도 개요〉

• 해당 사업장에서 18개월 이상 근무한 54세 이상 근로자로서 일정 연령·근속시점·임금을 기준으로 임금이 10% 이상 하락하는 경우 감액된 임금의 1/2을 지원(다만, 감액 후 임금이 5,760만원 이하인 자에 한함)

- (문제점) 최근 임금피크제 도입이 확산 추세에 있으나 근로자 대표의 동의 요구 등 다소 엄격한 지원요건으로 확산에 한계가 있는 실정
 - ※ 100인 이상 사업장 도입률: '05(2.3%) → '06(3.3%) → '07(4.4%) → '08년 5.7%(6,732개 중 384개) <한국노동연구원, 각 년도 임금제도실태조사>
- (개선방향) 근로자에게 불리하지 않은 정년 후 고용연장 등의 경우 해당 근로자만 동의하여도 임금피크제를 도입 할 수 있도록 요건을 완화하는 등 제도개선 방안 강구
 - ※ 미도입사업장 임금피크제 도입율 1% 증가 시 55세이상 고령자 일자리 1,800여개가 확대되는 것으로 추정됨(미도입 사업장 1%(59개 업체) * 평균 55세이상 근로자수(29명) = 1,711 + α)
 - ※ 도입률 추이(예상): '07년 4.4% → '08년 5.7% → '09년 7% → 제도개선 후 15%('13년)

〈표 11〉

구 분	사업체수 (100인이상)	전체 근로자수	50세이상 근로자수(비중)	50-54세 근로자수	55세이상 근로자수	1개업체당 55세이상 근로자
도입사업장	271(4.4)	240,601	47,158(19.6)	28,294	18,864	70
미도입사업장	5,889(95.6)	2,585,936	424,094(16.4)	254,456	169,638	29
전체	6,170(100)	2,826,537	471,252(16.7)	282,750	188,502	30.6

- 공공기관 임금피크제 도입 활성화
 - 임금피크제 도입 여부를 공공기관 경영성과 평가에 반영하여 고용연장에 공공부문이 선도적 역할을 할 수 있도록 유도
 - ⇒ 「공공기관 선진화 계획」 등과의 관계를 고려하여 도입시기, 도입방법 등에 대해 관계부처 협의 추진
- 임금피크제 도입 컨설팅 및 홍보 강화
 - 기업과 근로자가 임금피크제를 원활하게 도입할 수 있도록 도입방법 등에 대한 컨설팅 및 홍보 강화

- 직무 다양화·근로시간 단축을 통한 고용연장(청년층과의 일자리 나누기 및 점진적 은퇴 유도)
- 고성과작업장혁신센터의 컨설팅 등을 통해 기업의 임금체계 합리화 및 직무재설계를 지원하고,
 - 근로시간 단축 및 고령자 적합 직종 재배치에 의한 고용연장을 활성화할 수 있는 방안 강구
 - ※ 우리나라의 단시간(part-time) 근로 비중은 '07년 8.9%로 OECD 국가 중 24위
 - 네덜란드의 단시간 근로 비중은 36.1%('07년)
- 직무훈련 강화를 통한 재활력화(Revitalization) 유도
- 50세 이상 근로자에게 매년 일정 시간 이상의 직무훈련 시간을 부여하도록 사업주에게 노력의무를 부여하는 방안을 검토하고, 재직 중고령자의 직무훈련 활성화 방안 강구
 - ※ 50~56세 중고령자의 직업훈련참가율은 9.6%로 덴마크(44.5%), 노르웨이(40.4%), 미국(39.9%)에 비해 현저히 낮은 수준(OECD, '05년)
 - ※ 인텔은 7년간 근무한 종업원에게 8주간의 사바티칼(직무훈련 휴가제) 부여
- 60세 이상 정년설정 문제의 사회적 공감대 형성 추진
- 기업이 정년을 설정할 경우 그 연령을 60세 이상으로 설정하여 국민연금 수급연령과 연계될 수 있도록 하는 방안을
 - 임금체계 개편 논의와 함께 노사정위원회 논의('10년) 등을 통해 사회적 공감대 형성 추진
 - ※ 현재 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」에서는 사업주가 근로자의 정년을 정하는 경우 그 정년이 60세 이상이 되도록 노력의무 부과
- 퇴직예정자에 대한 원활한 전직지원시스템 구축
- 퇴직 전 전직지원 시스템을 구축하여 단절적 은퇴(cliff-edge retirement)에 따른 고비용 퇴직구조 개선
 - 경험과 노하우(know-how)를 지닌 퇴직인력의 전문성이 인력부족 중소기업에 효과적으로 활용될 수 있도록 지원 강화
- 사업주의 퇴직예정자 지원 노력의무 규정

- 사업주가 퇴직예정 중고령자의 구직활동 등을 지원하여 퇴직자의 신속한 재취업을 유도할 수 있도록 노력의무 부과
 - ※ 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」(임두성 의원 대표 발의) 개정안 국회 계류 중

- 전직지원서비스 활성화
 - 현행 전직지원장려금 제도 운영 활성화 등 전직지원서비스 활성화 및 재직 중고령 근로자의 직업생활 설계 컨설팅 등에 대한 지원 방안 강구

- 퇴직 전문인력의 인력부족 중소기업 진출 활성화
- 중견전문인력고용지원센터 및 중소기업전문인력활용장려금 등을 통해 퇴직 예정 전문 인력의 인력부족 중소기업 진출 지원 기능 강화
 - ※ 중견전문인력고용지원센터: 퇴직 전문 인력과 인력부족 중소기업을 연계('09년 현재 서울과 광주 2개소 운영 중)
 - ※ 중소기업전문인력활용장려금: 중소기업의 경쟁력 강화 및 고용기회 확대를 위해 중소기업이 전문인력을 고용하거나 대기업으로부터 지원받아 사용하는 경우 비용 일부 지원

2



베이비 붐 세대 은퇴와 고용유지 방안

이 철 선
(현대경제연구원 연구위원)

이철선 (현대경제연구원 연구위원)

1 베이비붐 세대의 은퇴와 문제점

○ 은퇴규모

- (은퇴규모) 베이비붐 세대 712만 명 중 임금근로자인 311만 명이 2010년부터 2018년까지 9년에 걸쳐 은퇴할 것으로 추정됨
 - 2010년 기준, 연령별 고용률을 가정 시, 532만 명 정도가 취업자로 추정되며, 이중 자영업자 및 무급종사자를 제외한 임금근로자수는 311만 명임
 - 베이비붐 세대의 은퇴를 타의로 인해 경제활동을 중단하는 피고용자로 한정하고, 현행 기업들의 정년퇴직 연수를 55세로 가정했을 때, 1955년생이 만 55세가 되는 2010년부터 2018년까지 베이비붐 세대의 은퇴가 예상됨

〈 2010년, 베이비 붐 세대의 은퇴자 규모 〉

구분	추정인구	취업자		임금근로자		자영업자/ 무급종사자
		고용률(%)	수(명)	비율(%)	수(명)	
합 계	7,125,437	74.6	5,317,293	43.7	3,117,048	2,200,245
1955년생(만 55세)	663,319	65.9	437,127	34.5	228,845	208,282
1956년생(만 54세)	708,728	74.0	523,750	42.6	301,918	221,832
1957년생(만 53세)	742,633	74.0	548,806	42.6	316,362	232,444
1958년생(만 52세)	784,111	74.0	579,458	42.6	334,031	245,427
1959년생(만 51세)	823,550	74.0	608,603	42.6	350,832	257,771
1960년생(만 50세)	848,690	74.0	627,182	42.6	361,542	265,640
1961년생(만 49세)	858,141	78.0	669,350	47.9	411,050	258,300
1962년생(만 48세)	854,550	78.0	666,549	47.9	409,329	257,220
1963년생(만 47세)	841,625	78.0	656,468	47.9	403,138	253,329

자료: 통계청, 장래인구추계, 경제활동조사, 2009.

주: 고용률, 임금근로자 비율은 2008 통계청 경제활동조사 각 연령별 비율을 적용

○ 문제점

- (정부재정 악화) 조세부족으로 인한 정부재정의 악화와 이에 따른 베이비 붐 세대 이후 세대의 조세부담 증가가 예상됨

- 은퇴기간 9년 동안 베이비붐 세대 약 7,125,347명이 모두 은퇴한다고 가정 시, 동일기간 동안 유입되는 15세이상 경제활동가능인구수는 5,472,018명임
- 경제활동가능인구수가 1,653,539명이 부족하며 2009년 현재, 1인당 조세부담액 467만원을 고려 시 7조 7,210억 원 정도의 세수부족액이 발생함
- 세수부족액은 정부의 재정악화로 이어지고, 이를 충당하기 위해서는 베이비 붐 이후 세대의 조세부담이 증가할 것으로 예상됨

〈 베이비붐 은퇴로 인한 조세부족액 규모 〉

구분	규모(2010년 기준)
은퇴하는 베이비붐 세대(1955~1963년생) 수	7,125,347 명
신규 유입 경제활동 생산가능 인구(1995~2003년생) 수	5,472,018 명
부족한 인구 수	1,653,539 명
조세 부족액(부족한 인구수 × 2009년 기준 1인당 조세부담액 467만원)	7,720,999,730 천원

자료: 통계청, 장래인구추계, 2009., 기획재정부, 09년 국세 세입예산(안) 및 중기 국세수입전망.

- (노동력 부족) 제조업 분야의 숙련된 노동력을 대체할 수 있는 인력이 적어 노동생산성과 기업경쟁력 감소가 예상됨

- 베이비붐 세대의 은퇴가 시작되는 2010년부터 18년까지 15~64세의 생산가능인구비율은 전체인구의 72~73% 수준임
- 실질적인 은퇴가 시작되는 55세~64세를 제외할 경우 한국의 생산가능 인구는 57.8~62.6% 수준으로 떨어져 노동력 부족이 발생할 가능성이 높음
- 일본의 단카이 세대 은퇴로 인한 숙련 노동력 부족 현상인 ‘2007년 문제’가 한국에서도 발생할 가능성이 높다는 것임

〈 연령 계층별 인구 및 구성비 추이 〉

(단위 : 만 명, %)

구분	2010년		2012년		2014년		2016년		2018년	
	수	비중								
총인구	4,887.4	100.0	4,908.3	100.0	4,922.7	100.0	4,931.1	100.0	4,934.0	100.0
0~14세	790.6	16.2	739.5	15.1	695.3	14.1	653.6	13.3	628.6	12.7
15~64세	3,561.0	72.9	3,594.5	73.2	3,609.5	73.3	3,619.0	73.4	3,597.9	72.9
65세 이상	535.6	11.0	574.1	11.7	617.8	12.6	658.5	13.4	707.4	14.3
55~64세	499.1	10.2	556.3	11.3	618.6	12.6	689.1	14.0	745.6	15.1
(15~64세)-(55~64세)	3,061.8	62.6	3,038.1	61.9	2,990.8	60.8	2,929.8	59.4	2,852.3	57.8

자료: 통계청, 장래인구추계, 2006.

- (노후대비 부족) 베이비 붐 세대는 노후대비 보유자산이 적어서 취약계층으로 전락할 가능성이 높음

- 2006년, 기준 한국의 베이비 붐 세대가 대부분 포함된 40~49세 가구주의 순 자산은 약 3억 260만원으로 부동산이 2억 2,600만 원, 저축액은 6,743만 원임
- 부채는 4,943만원으로 은퇴 후 퇴직금 6,748만원²⁾으로 부채를 탕감하고 남은 금융자산은 약 8,549만 원으로 은퇴 전 연봉 4,460³⁾만원의 1.9배만이 남음
- 베이비 붐 세대는 경제적인 생활을 유지하기 위한 지속적인 임금소득이 필요 하지만 중고령자 일자리는 부족한 상황임

〈 2006년 기준, 한국의 베이비 붐 세대의 자산현황 〉

(단위 : 만원, %)

구분	40~44세		45~49세		40~49세	
	금액	비중	금액	비중	금액	비중
총자산	29,298.8	100.0	31,261.1	100.0	30,260.2	100.0
저축액	6,768.5	23.1	6,719.0	21.5	6,744.3	22.3
부동산	21,630.4	73.8	23,603.4	75.5	22,597.1	74.7
기타(자동차 등)	899.8	3.1	938.8	3.0	918.9	3.0
부채	5,267.5	18.0	4,605.9	14.7	4,943.4	16.3

자료: 통계청, 가구주 연령계층별 자산현황, 2009.

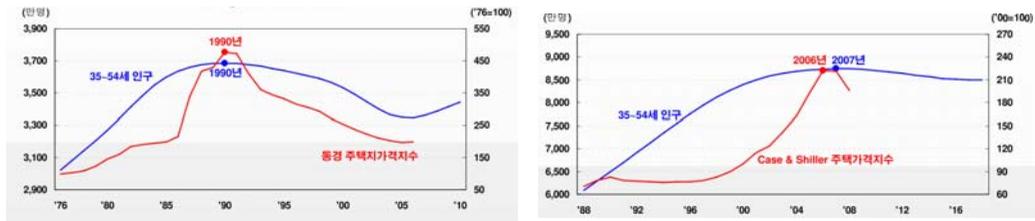
2) 1인당 평균퇴직금은 생애퇴직연금소득 총액으로 가정하고, 가입기간 21.2년을 산정 시, 6,748만원으로 추정됨. 강성호외 2인, '은퇴 후 필요 소득수준과 국민연금 및 퇴직연금의 자산 충분성', 제10회 한국노동패널 학술대회 발표자료집, 2009.

3) 40~49세 가구의 월 명목소득 3,718,745원의 12개월 분, 2008년 가구주 연령별 월평균 가계수지, 통계청

- (자산 가치 감소) 부동산 가격 하락으로 인한 베이비 붐 세대의 자산 가치 하락이 우려됨

- 통계청에 의하면 일본은 35 ~ 54세 인구감소와 베이비붐 세대가 시작된 1990년부터, 그리고 미국은 2007년에서 부터 주택가격이 하락했다고 발표함
- 통계청은 한국의 경우 주택을 주로 구입하는 35~54세 인구가 감소하고, 베이비 붐 세대가 은퇴하는 2011년 이후 주택경기 침체가 예상된다고 전망함
- 임금소득이 감소하는 베이비 붐 세대에게 부동산 가격하락세까지 겹치게 된다면 경제적인 어려움은 가중될 것임

〈 일본과 미국의 인구변동과 주택 가격 추이 〉



자료 : 통계청, 향후 10년간 사회변화 요인분석 및 시사점, 2009.

2 베이비붐 세대의 고용유지 방향과 대안

- (각국의 대응방향) 한국은 65세 일자리 창출에 집중한 반면, 일본은 정년연장을, 유럽은 사회보장제도로 점진적 퇴직제도를 도입해 고용유지

- 한국은 65세 이상에 대해 노인 일자리사업을, 베이비 붐 세대가 포함된 55 ~ 64세 중고령자들 대상으로는 고용유지를 위한 재정지원에 주력
- 일본은 1971년 ‘중고령자 등의 고용촉진에 관한 특별조치법’에서 중고령자를 포함하고, 2004년 ‘고령사회 대책 기본법’을 통해 정년연령을 연장함
- 유럽은 연금재정 악화 방지를 위해 점진적 퇴직제도를 통한 고용유지 추진

〈 고령자 노동정책에 대한 한미일 비교 〉

한 국	일 본	유럽
- 65세 이상 고용창출에 집중 · ‘고령자 고용촉진법(1991) 55~64세 중고령자 미포함 - 중고령자의 경우 고령자 고용 유지를 위한 재정 지원과 직업교육에 집중 · 고령자 고용촉진장려금 등 · 고령자 직업능력개발 지원	- 정년연장 중심 정책 · 65세 정년 의무화(2004, 고령사회 대책 기본법) - 중고령자 재취업 및 고용지원 · 고용촉진에 관한 특별 조치법(71)에서 중고령자(55~64세) 포함 - 고령자의 다양한 취업, 사회 참가 촉진 · 실버인재센터 등 법제화(1986)	- 점진적 퇴직제도를 사회보장 제도로 도입 - 55~64세 고령자 고용유지방안 - 연금재정방지 목적 - 국민연금 등으로 점진적 퇴직자들의 소득보전에 주력

자료: 이승길, 고령화에 따른 일본의 노동정책과 시사점, KIET 산업경제, 2007.6. 방하남 외 5인, 점진적 은퇴와 부분 연금제도, 한국노동연구원, 2009.

- (향후 방향) 임금피크제 도입과 점진적 퇴직제도 도입을 통해 현재 국민연금 수급연령인 60세로 고용을 유지하고 향후 65세까지 고용연장을 추진

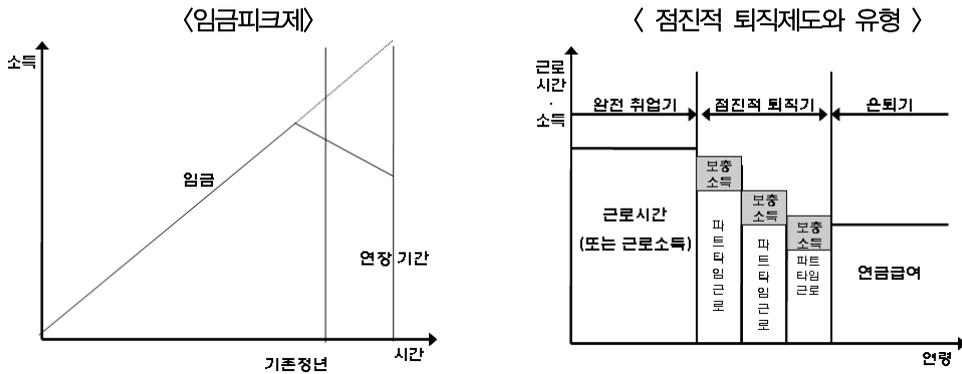
- 기술 숙련직의 경우 1단계로 임금피크제 도입을 통해 고용연장을 추진, 2단계로 전직/이직을 전제로 한 점진적 퇴직제도로 고용을 연장
- 조기 퇴직하는 사무직, 서비스직의 경우, 전직/이직을 신청한 중고령자에 한해 점진적 퇴직제도로 고용을 연장
- 향후 2013년 이후 5년 마다 국민연금 수급연령이 1세씩 뒤로 밀어짐으로 향후 65세까지 고용을 연장하는 방안을 고려해야 할 것임

〈 베이비붐세대 고용유지 방향 〉

		조기퇴직	55세 정년퇴직	60세	65세
임금 피크제 도입 有	기술 숙련직	고용유지	고용 및 정년연장 (임금피크제 도입으로 신규인력 창출)	점진적 퇴직 + 전직지원 제도 (고령자 일자리 창출) 도입	
임금 피크제 도입 無	사무직 서비스직	고용유지	점진적 퇴직제도+ 전직지원 제도 (고령자 일자리 창출) 도입		

- (대안) 기술직의 경우 임금피크제, 사무직의 경우 점진적 퇴직제도 도입

- 임금피크제⁴⁾: 근로자를 계속 고용하되 일정연령을 기준으로 임금을 조정하는 제도로 ‘정년연장형’과 ‘정년보장형’, ‘고용연장형이 있음
- 점진적 퇴직제도: 퇴직연령에 임박한 고령근로자들에게 종전 근로시간을 줄이되, 전직·이직을 지원하며, 임금 감소분을 사회보험 등으로 보장해 주는 제도
⇒ 임금체계 변화가 없어 기업 부담을 경감시키고, 기업차원에서 퇴직자에 대한 예우로 적용할 만함
- 임금피크제와 점진적 퇴직제도 모두 기존대비 임금감소를 전제로 한다는 점에서 공통점을 가지나, 임금체계의 개선 유무에 따른 차이점이 존재함



〈 베이비붐세대 고용유지 대안 〉

구분	임금피크제	점진적 퇴직제도
대상	- 정년을 앞둔 기술숙련직	- 정년을 앞둔 사무직/서비스직, 조직퇴직자
유형	- 정년연장형, 정년보장형, 고용연장형	- 퇴직연령 이전, 전후형, 이후형
주체	- 기업노사	- 정부주도, 기업협조
효익	- 기업: 인건비 감소, 임금체계 개선, 숙련 기술직 유지, 인사적체 해소 등 - 근로자: 정년 및 고용 연장 - 정부: 청년 고용창출, 중고령자 고용유지	- 기업: 신규 인력 모집가능 - 근로자: 자기선택 전직기회 획득 - 정부: 장기 실업급여 지급 등 감소 연금재정 안정화
사례 국가	- 일본	- 독일, 프랑스, 스페인 등
정부지원	- 임금피크 보전수당 지원	- 임금감소분을 고용보험 등을 통해 보전 - 전직지원센터, 전직알선 등

4) 정년연장형: 현재의 정년을 연장하는 조건으로 정년이전부터 임금을 조정,
정년보장형: 현재의 정년을 보장하되, 정년이전부터 임금을 조정
고용연장형: 정년 퇴직자를 계약적으로 재고용하되 정년이전부터 임금을 조정

- (기대효과) 중고령자(55 ~ 64세)에게는 고용유지(연장 및 전직)를 통한 은퇴지원, 청년층에게는 신규일자리 기회가 제공될 수 있음
 - 임금피크제 도입으로 중고령자의 고용유지 및 경제적 산출량 증가로 신규 인력 창출 기반이 마련
 - 점진적 퇴직제도를 통한 전직으로 중고령자의 신규일자리(사례: 시니어 멘토제)⁴⁾ 창출 및 청년층과의 공동 일자리 창출 기대
 - 국민연금 수령연령까지의 고용연장을 통해 은퇴에 따른 경제적 부담을 최소화

3 임금피크제 도입 방안

- 고려요인으로는 첫째, 도입으로 인한 청년세대와 일자리 상충, 둘째, 기업 맞춤형 유형의 탐색, 셋째 각 기업별 도입방안에 관한 문제임

○ 도입 여부 : 청년세대와 일자리 상충문제

- (기업규모) 청년들의 선호직장과 베이비붐 세대의 직장간에 차별성이 존재
 - 2009년 현재 청년들이 선호하는 직장은 국가기관(28.6%), 공기업(17.6%), 대기업(17.1%)순임
 - 베이비붐 세대의 직장은 15 ~ 29세 근로자 수에 대한 55세 이상자 비율인 고령화지수가 낮은 대기업보다 300 ~ 499인(29.9)이하 중견 및 중소·영세기업 들임

〈 15세 이상 청년들이 선호하는 직장 〉

(단위: %)

구분	계	국가 기관	공기업 (공사)	대기업	벤처 기업	외국계 기업	전문직 기업	중소 기업	해외 취업	자영업	기타
2009	100.0	28.6	17.6	17.1	2.5	4.3	14.1	1.9	3.5	9.4	1.0

4) 이직/전직 요청 중고령자의 경영/기술역량을 멘토사업으로 활성화할 경우, 중고령자의 일자리 생성과 청년기업을 육성 하는 방안

구분	계	국가 기관	공기업 (공사)	대기업	벤처 기업	외국계 기업	전문직 기업	중소 기업	해외 취업	자영업	기타
남자	100.0	26.5	18.7	19.3	3.6	3.7	12.0	2.3	2.7	10.3	0.8
여자	100.0	30.6	16.5	14.9	1.5	4.8	16.0	1.6	4.4	8.5	1.2
15~18세	100.0	29.6	12.5	20.6	3.1	4.0	17.4	1.9	3.2	6.0	1.7
19~24세	100.0	27.0	18.7	16.7	2.8	4.3	13.5	2.4	4.6	9.0	1.0
25~29세	100.0	29.2	20.5	14.8	1.8	4.4	12.0	1.6	2.9	12.3	0.6

자료: 통계청, 사회조사, 2009.

주: 전국 17,000 표본조사, 약 37,000명을 대상으로 2009.7.6~7.20.(15일) 동안 조사

〈 기업규모별 고령화 지수 〉

구 분		고령화 지수		
		1980	1990	2004
전체		2.4	6.7	34.8
영세기업	10~29인	6.5	11.4	39.4
중소기업	30~99인	4.3	10.4	40.4
	100~299인	2.2	6.9	37.2
중견기업	300~499인	1.4	4.3	29.9
대기업	500인 이상	0.5	2.1	18.4

자료: 노동부, 임금구조 기본통계조사, 2004.

- (직무) 청년층은 좋은 일자리, 베이비붐 세대는 3D업종에 근무

- 20~29세는 직무에서 전문가 및 관련 종사자(26.9%), 사무종사자(31.0%) 비중이 높은 반면 50~59세는 기능원, 장치 기계조작 및 조립 종사직, 단순 노무직 등 3D업종(23.9%)에 많이 종사함

〈 연령계층 대비 직무 비중 〉

구 분	전체		20~29세		50~59세	
	천명	%	천명	%	천명	%
총계	23,577	100.0	3,894	16.5	4,300	18.2
좋은 일자리	8,417	100.0	2,266	26.9	856	10.2
관리자	549	100.0	7	1.3	183	33.3
	4,382	100.0	1,177	26.9	416	9.5

구 분	전체		20~29세		50~59세	
	천명	%	천명	%	천명	%
사무 종사자	3,486	100.0	1,082	31.0	257	7.4
서비스직	5,663	100.0	842	14.9	1,174	20.7
서비스 종사자	2,665	100.0	409	15.4	643	24.2
판매종사자	3,008	100.0	433	14.4	531	17.7
3D 업종	9,498	100.0	785	8.3	2,272	23.9
농림어업 숙련종사자	1,569	100.0	15	1.0	382	24.3
기능원 및 관련기능 종사자	2,332	100.0	247	10.6	506	21.7
장치, 기계, 조작 및 조립종사자	2,592	100.0	282	10.9	624	24.1
단순노무 종사자	3,005	100.0	241	8.0	760	25.3

자료: 통계청, 경제활동 인구연보, 2008.

- (임금피크제 도입여부) 민간기업의 경우, 평균 20.3명의 신규고용이 있었지만
공기업에서는 신규고용 감소효과 차이가 나타나지 않았음

- (민간기업) 2005년과 2007년 조사한국노동연구원 사업체 패널자료 중 동일 사업체에 한해 임금피크제 도입정책을 긍정/부정으로 분류해 t-Test분석을 실시
⇒ 임금피크제 정책이 긍정정인 경우 20.3명의 고용산출효과가 있는 반면 부정적인 경우에는 -17.9명의 감소효과가 나타남
- (공기업) 도입 기업은 평균 -14.4명이, 미도입 기업은 -3.2명이 감소했지만 임금피크제 도입여부에 따른 고용감소 차이는 통계적으로 유의하지 않았음

< 임금피크제 도입 정책에 따른 2005-2007년도 30세 미만 고용증감 분석 >

구분	임금피크제 정책	기업수	고용 증감	표준편차	T-value	sig.
민간기업	긍정(도입)	91	+20.3	93.2	3.142	0.002*
	부정(미도입, 도입 중 폐지 등)	1,451	-17.9	276.4		
공기업	도입	22	-14.4	49.9	-0.763	0.448
	미도입	253	-3.2	159.6		

자료: 민간기업의 경우 한국노동연구원, 사업체 패널조사, 2005, 2007, 공기업의 경우 기획재정부 공공기관 경영공시시스템.

주 1. 민간 분석기업 중 구조조정으로 인한 대규모 인력감소나 불성실 응답으로 판단되는 10개사 제외, 임금피크제 장기효과 측정을 위해 05년도-07년도의 임금피크제 도입여부의 일관성과 변화정도로 임금피크제의 정책을 긍정과 부정으로 분류하여 t-Test분석을 실시함

2. 공기업 중에는 2007년 이후 임금피크제 도입 기업 한국방송공사 등 5개사는 제외

3. * < 0.05

- (임금피크제 도입유형별 차이) 민간기업에서는 도입유형에 따라 차이가 없었지만 공기업은 ‘정년연장형’에서 평균 17.8명의 신규고용 효과가 나타남
 - (공기업) ‘정년연장형’이 17.8명의 신규 고용효과가 있었던 반면, ‘정년보장형’은 31.4명, ‘고용연장형’은 14.8명의 고용감소 효과가 있었던 것으로 나타남
 - (민간기업) ‘정년보장형’이 38.1명, ‘고용연장형’이 14.8명, ‘정년연장형’이 0.6명 등 신규고용효과가 있었지만 임금피크제 유형에 따른 통계적 유의성은 없었음

〈 임금피크제 도입 유형에 따른 2005-2007년도 30세 미만 고용증감 분석 〉

구분	임금피크제 정책	기업수	고용 증감	표준편차	F-value	sig.
민간기업	정년연장형	25	+0.6	37.3	1.125	0.331
	정년보장형	26	+38.1	79.9		
	고용연장형	16	+14.8	147.7		
공기업	정년연장형	8	+17.8	37.1	3.156	0.066*
	정년보장형	11	-31.4	52.0		
	고용보장형	3	-37.7	35.9		

자료: 민간기업의 경우 한국노동연구원, 사업체 패널조사, 2005, 2007, 공기업의 경우 기획재정부 공공기관 경영공시시스템.
 주. 1. 민간 분석기업 중 2005년도 대비 2007년도 신규 응답 기업 25개사는 분석에서 제외 규모
 2. 공기업 중 임금피크제 방법을 중복 운영하는 농어촌 공사 등 3개사는 비중이 높은 유형을 도입유형으로 적용하여 3집단 간의 통계적 유의성을 알아보는 분산분석을 실시함
 3. * < 0.1

○ 도입 유형: 임금피크제의 기업별 맞춤형 모델

- (기술숙련도) 기술숙련도가 필요한 산업별 직무 비중이 차별적
 - 기술숙련도가 필요한 기능원 및 기능 종사자가 많은 업종은 광공업(21.7%), 건설업(45.4%)이었으며,
 - 장치·기계조작원·조립종사자가 많은 업종은 광공업(31.1%), 하수·폐기물처리업(36.4%), 운수·출판·영상·방송통신업(43.8%)임

〈 산업별 종사자의 직무별 비중 〉

(단위: 천명, %)

업종	사례 수	전문가/관련종 사자	사무종사자	기능원/ 기능종사자	장치/기계조작 /조립
전체	23,577	18.6	14.8	9.9	11.0
농림어업	1,686	0.2	0.3	0.1	0.2
광공업	3,985	11.0	16.8	21.7	31.1
전기가스수도업	90	31.1	35.6	8.9	10.0
하수, 폐기물처리업	66	4.5	21.2	1.5	36.4
건설업	1,812	9.6	13.6	45.4	7.8
도소매업	3,631	5.5	11.6	1.7	2.3
음식숙박업	2,044	0.8	1.8	1.0	0.3
운수, 출판, 영상, 방송통신업	1,875	19.6	17.0	4.2	43.8
금융보험업	821	11.8	48.2	0.1	0.5
부동산, 임대, 기술, 사업지원	2,219	31.0	21.5	5.5	4.4
공공, 개인, 사회, 서비스업	5,348	44.3	16.3	6.6	3.1

자료: 통계청, 경제활동 인구연보, 2008.

- (고령화 정도) 업종별로 도입시급성을 가늠하는 고령자고용률의 차이가 존재하고, 정년연장의 필요성도 업종별로 차별적일 것으로 추정됨

- 광업(15.02%), 전기가스수도업(7.05%), 건설업(6.98%), 운수업(10.11%), 부동산임대업(20.48%) 등은 평균인 5.78%보다 높은 반면에,
- 금융업(1.43%), 통신업(0.58%), 제조업(2.25%) 등은 전체 평균보다 낮음
- 평균정년에서도 광업(83.3%), 전기가스수도업(96.3%), 건설업(70.4%)에서는 숙련기술자가 업종평균보다 낮은 나이에 정년을 맞는 가능성이 높음

〈 고령자 고용률과 단일정년제 채택 사업자의 업종규모별 평균정년 〉

업종	고령자 고용률		단일정년제 채택 사업자의 평균 정년			
	사업장(개)	고용률(%)	사업장(개)	평균정년(세)	업종평균 ↓ (%)	업종평균 ↑ (%)
전체	1,956	5.79	1,402	56.95	58.0	42.0
농림어업	1	8.92	0	-	-	-
광업	7	15.02	6	58.50	83.3	16.7
제조업	733	2.25	621	56.60	65.7	33.7

업종	고령자 고용률		단일정년제 채택 사업자의 평균 정년			
	사업장(개)	고용률(%)	사업장(개)	평균정년(세)	업종평균 ↓ (%)	업종평균 ↑ (%)
전기가스수도업	43	7.05	27	57.78	96.3	3.7
건설업	82	6.98	54	56.48	70.4	29.6
도소매업	109	1.27	99	56.09	68.7	31.3
음식숙박업	52	4.40	51	56.33	56.9	43.1
운수업	124	10.11	73	58.71	56.2	43.8
통신업	20	0.58	16	56.75	43.8	56.3
금융보험업	111	1.43	92	56.66	51.1	47.8
부동산 임대업	13	20.48	7	58.43	71.4	28.6
기타서비스업	661	13.29	356	57.56	70.2	29.8

자료: 노동부, 대규모 사업장의 평균 정년 소폭 상승세 유지, 보도자료, 2008.5

주: 고령자 고용률 = 55세 이상 근로자 / 상시근로자 × 100, 2008.

- (도입모델) 기술숙련도가 필요한 업종별 직무와 도입시급성을 의미하는 고령화 수준에 따라 도입하고자 하는 임금피크제 모델의 차별화가 필요

〈 기업유형별 임금피크제 도입방안 〉

구 분	고령화 低	고령화 高
숙련도 高	<ul style="list-style-type: none"> - 정년보장형 • 업종: 제조업, 통신업, 교육서비스, 60세 정년 기업 • 효익: 장기 훈련비용 등 고정비 절감, 종업원 충성도 강화 	<ul style="list-style-type: none"> - 정년연장형 • 업종: 광업, 전기가스수도, 건설 • 효익: 기술숙련 인력 확보 및 기업 경쟁력 유지
숙련도 低	<ul style="list-style-type: none"> - 개인별 재고용제도 • 업종: 금융보험, 도소매업, 숙박음식 • 효익: 인건비 절감효과가 큼, 성과주의 기반 우수인력 확보 	<ul style="list-style-type: none"> - 고용연장형(근무연장제도) • 업종: 운수, 부동산 임대, 사회복지 • 효익: 직무전환 및 필요인력 충원 용이 등 안정성이 높음

주: 1. 제조업은 고용보장형을 선호하나 숙련기술로 인해 정년보장형, 금융보험업은 낮은 고령화로 개인별 재고용으로 배치

○ 도입 방법론

- (도입 우선업종) 임금피크제가 연공급 임금체제로 인해 도입된다는 가정아래 연봉제 도입율과 기본급에서 호봉급 비중으로 도입 우선업종을 선정

- 임금피크제는 연공급 임금체계로 인해 발생하는 기업의 과도한 인건비를 줄이는 방안으로 성과와 업적에 따른 성과주의 임금체계에서는 효과가 미흡⁵⁾
- 전체 평균 대비 연봉제 도입율이 낮은 업종은 전기가스수도업(44.7%), 음식숙박업(32.0%), 금융보험업(38.6%), 부동산 및 임대업(41.9%) 등임
- 연공급 임금체계인 호봉급이 기본급에 적용하는 비율이 높은 업종은 전기가스수도업(80.9%), 금융보험업(90.3%), 부동산 및 임대업(96.1%) 등임

〈 업종별 기본급 체계와 연봉급 도입여부 〉

(단위: 개, %)

업종	연봉제 도입		기본급 구성			
	사례수	비중	사례수	호봉급	직무급	직능급
전체	6,170	52.5	4482	69.6	23.6	23.9
제조업	2,954	56.1	2189	71.6	20.5	23.9
전기가스수도업	38	44.7	35	80.9	17.7	50.6
건설업	164	62.5	147	76.7	8.8	18.7
도소매업	240	62.6	171	72.5	22.8	22.6
음식숙박업	98	68.8	71	68.3	25.9	23.5
운수업	872	32.0	499	40.4	21.4	17.5
통신업	27	93.5	19	46.8	44.2	24.7
금융보험업	247	38.6	221	90.3	44.0	31.2
부동산 및 임대업	35	41.9	20	78.7	42.6	42.6
사업서비스업	529	66.9	328	65.2	27.0	18.2
교육서비스업	136	33.2	121	96.1	7.1	12.9
보건사회복지	357	56.3	310	88.2	37.5	32.4
오락문화운동	103	56.2	91	82.0	16.4	18.8
기타서비스	370	47.1	257	50.4	31.9	32.6

자료: 한국은행, 기업경영분석, 2008.

- (임금삭감 항목) 임금삭감 항목은 기본급, 각종수당, 상여금, 연봉 등에서 임금 피크제 유형에 따라 차별적인바 이를 적용하는 것이 바람직

5) 박종희, 임금피크제의 허와실, 산업관계연구, 2004.

- 정년보장형은 기본급(77.4%)과 각종 수당(35.5%)의 비중이 높고, 정년연장형은 상여급(46.2%)이, 고용연장형은 연봉(81.8%)을 삭감하는 방식이 높음

〈 임금삭감 항목 〉

업종	사례 수	기본급		각종수당		상여급		연봉	
		수	%	수	%	수	%	수	%
전체	105	61	58.1	25	23.8	33	31.4	52	49.5
정년보장형	31	24	77.4	11	35.5	9	29.0	10	32.3
정년연장형	52	27	51.9	9	17.3	17	32.7	24	46.2
고용연장형	22	10	45.5	5	22.7	7	31.8	18	81.8

자료: 노동부, 임금피크제 실태조사, 한국노동연구원, 2008.5

- (임금삭감 수준) 임금피크제 도입 기업들은 피크임금 대비 약 69%수준을 지급하고 있어 이를 기준으로 업종별 차이를 적용하는 방안을 고려할 만함
 - ‘정년보장형’이 78.4%로 가장 높은 반면, 고용연장형이 62.6%로 낮고, 업종별로는 사업서비스업이 81.7%로 가장 높은 반면, 교육서비스업이 가장 낮음

〈 피크임금대비 임금지급률 〉

업종		사례 수(개)	평균(%)
전체		104	68.8
임금피크제 유형	정년보장형	31	78.4
	정년연장형	51	64.3
	고용연장형	22	62.6
업종	제조업	51	72.6
	전기가스수도사업	2	78.3
	건설업	1	75.0
	도소매업	2	78.3
	숙박음식점업	1	70.0
	운수업	12	72.9
	통신업	2	76.8
	금융보험업	9	52.7
	부동산임대업	3	66.2
	사업서비스업	11	81.7
	교육서비스업	1	50.0
	보건사회복지사업	4	80.7
	기타공공서비스업	5	62.1

자료: 노동부, 임금피크제 실태조사, 한국노동연구원, 2008.5

- (복리후생비) 급여의 14.4%에 해당해 임금삭감에 적용하는 방안이 필요함
 - 급여대비 복리후생비 비중이 높은 업종은 예술·스포츠·여가·관련서비스업(20.6%), 출판·영상·방송·통신·정보서비스(18.4%), 광업(17.1%), 건설업(16.8%)임
 - 과거 임금피크제의 임금삭감 수준은 급여 등 직접 인건비만을 고려하였기 때문에 복리후생비를 고려치 않을 시, 인건비 절감효과가 낮았을 것으로 판단됨

〈 기업의 인건비 대비 복리후생 비용 비중 〉

(단위: 백만원, %)

업종	급여	복리후생비	
		금액	급여 vs. %
전체	200,995,126	28,863,047	14.4
어업	104,710	14,479	13.8
광업	118,764	20,360	17.1
제조업	32,262,134	5,034,876	15.8
전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	933,924	155,719	16.7
하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	772,795	108,438	14.0
건설업	8,572,296	1,441,231	16.8
도소매업	24,413,649	3,117,456	12.8
운수업	6,590,536	776,398	11.8
숙박업	513,333	82,668	16.1
서비스업	34,007,539	4,798,367	14.1
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	9,608,672	1,765,212	18.4
부동산 및 임대업	2,271,870	231,266	10.2
전문, 과학 및 기술서비스업	6,457,123	835,661	12.8
사업시설 관리 및 사업지원 서비스업	7,301,741	687,790	9.4
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	486,016	99,969	20.6
전산업	100,497,563	14,431,524	14.4

자료: 한국은행, 기업경영분석, 2008.

- (도입방법론) 임금체계에 따른 도입 우선업종과 모델, 임금삭감 방법, 임금삭감 수준 등을 고려한 기업별 임금피크제 도입방법론은 다음과 같음

- 도입 우선업종/기업은 연공급 중심 임금체계를 중심으로 호봉제高-연봉제低 → 호봉제高-연봉제高 → 호봉제低-연봉제低 → 호봉제低-연봉제高 순이 바람직
- 업종별 도입모델에 따라 임금삭감 항목을 결정하고, 삭감수준결정에 있어 보험료, 학자금 지원 등 복리후생비를 적용할 필요가 있음

〈 기업별 임금피크제 도입 방법론 〉

도입 우선순위	대표 업종	도입모델	임금삭감 항목	*임금삭감 수준
1. 호봉제高-연봉제低	- 전기가스수도업	- 정년연장형	- 기본급, 연봉	78.3%
	- 부동산 임대업	- 고용연장형	- 연봉 중심	66.2%
	- 금융보험업	- 개인별 재고용	- 연봉 중심	52.7%
	- 교육업	- 정년보장형	- 기본급 중심	50.0%
2. 호봉제高-연봉제高	- 제조업	- 정년보장형	- 기본급 중심	72.6%
	- 건설업	- 정년연장형	- 기본급, 연봉	75.0%
	- 도소매업	- 개인별 재고용	- 연봉 중심	78.3%
	- 보건사회복지	- 고용연장형	- 연봉 중심	80.7%
3. 호봉제低-연봉제低	- 운수업	- 고용연장형	- 연봉 중심	72.9%
4. 호봉제低-연봉제高	- 음식숙박업	- 개인별 재고용	- 연봉 중심	70.0%
	- 통신업	- 정년보장형	- 기본급 중심	76.8%

- 주. 1. * 간접 인건비인 복리후생비용이 포함되었는지에 대한 근거는 없음
 2. 광업 등은 임금삭감항목, 임금삭감 수준 등의 통계치 누락으로 도입방법론을 작성치 못함
 3. 임금삭감수준에서 건설업, 음식숙박업, 교육업은 임금피크기업이 1개씩이라 일반화는 어려움

○ 정책적 지원과제

- (도입 여부) 정책시행 시점을 놓치지 않기 위해선 부처간 협력 필요

- 일본은 베이비붐 세대인 단카이 세대 은퇴를 대비해 경제적 파급효과 방지를 위해 2006년 기업정년 등 준비 작업을 마쳐 효과적으로 대처할 수 있었음
- 그러나 한국은 은퇴가 시작되는 2010년에 중고령자 고용유지 논의가 시작되는 등 준비가 늦어있는 만큼 신속한 정책마련과 실행이 필요한 상황임

- (모델 선정) 각 기업의 경쟁력 극대화를 위한 컨설팅 지원 사업 고려
 - 임금피크제 도입 유형에서는 기업의 특성과 경영환경에 따라 경쟁력을 유지 발전시킬 수 있는 기업별 임금피크제 모델 가이드라인을 구축해야 할 것임
 - 기업들이 적합한 모델을 선정하는데 부족한 전문지식과 비용 등의 부담감소를 위해 도입 모델을 컨설팅하는 지원 사업을 실시해야 할 것임

- (도입 기업) 대기업의 임금피크제 확산을 위한 임금피크보전수당 한도 조정
 - 임금피크보전수당은 임금피크제 도입 사업장에서 18개월 이상 근무하고 10% 이상 임금 삭감된 근로자에게 삭감금액의 50%를 6년간 지원하는 제도임
 - 노동부의 임금피크제 실태조사에 의하면 임금피크보전수당을 활용하지 않는 대기업들은 삭감금액이 지원수준인 연봉 5,760만원 이상자가 많아서임

- (도입 방법) 노사간 합리적 임금도출 지원체계 마련에 노력
 - 기업 경쟁력 약화 방지를 위해 복리후생비, 자본생산성을 고려한 임금삭감 가이드라인, 성과주의형 임금체계 전환 등 지원체계 구축도 마련해야 할 것임
 - 특히, 미국 노동청의 23개 주요 직무군에 대한 직무분석과 임금체계안, 일본의 직무체계에 따른 임금결정 가이드라인을 한국도 작성할 필요가 있음

- (노사합의 유도) 임금피크제 도입이 기업에게 경쟁력 보존을, 노조에게는 일자리의 유지 등 상호간 윈-윈하는 대안임을 홍보하는데 노력해야 할 것임
 - (노조) 임금피크제 도입으로 인해 발생하는 임금삭감이나 비정규직으로의 전환 대비 구직비용 절감 등 일자리 유지로 인한 혜택을 홍보하고,
 - (기업) 경쟁력 유지 대비 인건비절감, 인사적체 해소, 종업원 충성도 강화 등 임금피크제 도입에 따른 긍정적 효과를 지속적으로 홍보할 필요가 있음

4 점진적 퇴직제도 도입 방안

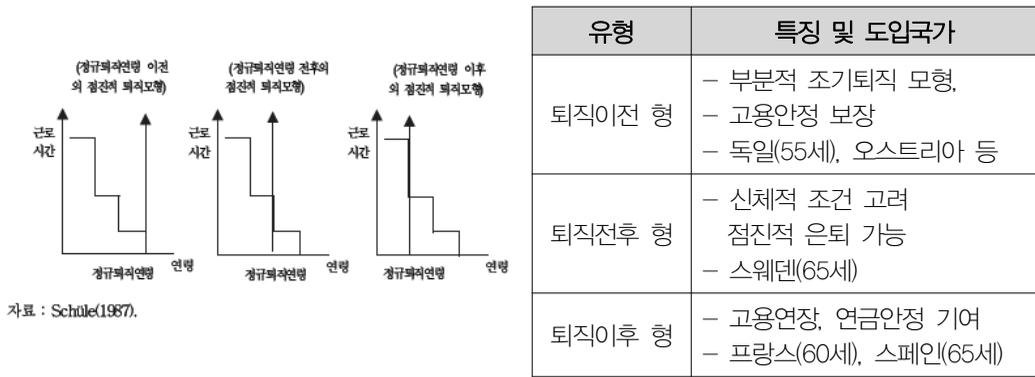
- 고려요인으로는 첫째, 임금피크제와의 연계성 확보, 둘째, 감소한 임금에 대한 임금차원의 소득보전, 셋째 전직을 통한 일자리 확보에 관한 문제임

○ 임금피크제와의 연계성 확보

- (유형) 퇴직연령에 따라 3가지로 분류되나, 기업의 고용연장이 없다는 가정아래 퇴직연령 이전형을 고려하되 점진적 퇴직기간을 1년 정도로 산정

- 퇴직연령 이후형과 전후형은 정년연장 및 고용연장의 효과가 있어 임금피크제 도입기업이나 미도입 기업 모두 부담을 줄 가능성이 높음
- 반면 정년퇴직연령 이전형은 정년보장형 임금피크제와 동일한 효과를 가지고 있어, 기업에게 정년/고용연장에 대한 부담이 상대적으로 적음
- 단 점진적 퇴직기간의 장기산정은 기업에게 신규인력의 고용기회를 억압하고 독일 사례와 같이 근로자의 조기퇴직을 유도한다는 비판이 존재할 수 있음

〈 점진적 퇴직제도의 유형과 특징 〉



자료: 방하남 외 5인, 점진적 은퇴와 부분연금제도, 한국노동연구원, 2009.

○ 감소한 임금부분의 소득보전

- (소득보전) 4가지 유형 중 국민연금연계형은 국민연금 조기집행으로 재정건전성에 부정적일 가능성이 높아 고용보험 등 사회보험용의 적용을 고려

- (개인부담형) 독일, 네덜란드의 근로시간계정은 초과근로, 임금인상부문을 유보해 개인이 획득한 자산을 점진적 은퇴로 인한 소득보전 분으로 활용
- (단체협약형) 기업부담형은 기업단체가 별도 기금을 조성하는 방안이고, 노사분담형은 노사공동으로 부담하되 근로자는 임금인상 유보분 등으로 기금을 조성

- ⇒ 단체협약형을 도입한 스위스는 기업/개인별 수준에 따라 소득보전이 차별적이어서 기업의 인사관리 정책으로 활용되는 경우가 많다는 비판을 받음
- (사회보험형) 고용보험 연계형은 실업대책으로 활용되며, 독일·오스트리아의 경우, 기업이 빈자리를 실업자로 채용할 경우만 고용보험제도에서 보전
 - (국민연금 연계형) 국민연금을 조기 지급하는 국민연금 내부형과 국민연금과 별도로 부문연금을 도입·운영하는 독립적 부문연금 제도형이 있음

○ 전직을 통한 일자리 확보

- (전직지원 서비스) 단순 취업 알선에서 개인별 경력개발 및 훈련, 취업 서비스를 제공하는 통합된 전직지원 서비스 실시

- 연령별로 분류되어 있는 현 고령자 직업훈련기관의 통폐합 및 확충을 추진
- 고용보험 전산망의 근대화를 통해 기업에서 고령근로자의 전직지원 희망자의 행정 처리를 담당하게 한 후, 기존 고용지원센터의 인력을 경력관리사로 교육
- 영국과 일본에서 실행하고 있는 개인별 경력관리 시스템을 도입하여 기존의 단순 취업알선에서 경력관리 서비스로 전환

< 각국의 고령자 직업훈련기관과 프로그램 >

구분	일본	미국
대상	청년이상 - 동경시 교토센터(자치단체) • 경로 설계, 취업, 퇴직준비 • 청년/중년/장년 층 3개코스	- 인력투자법 프로그램(WA) • 직업훈련, 성인교육, 직업재활, 고용서비스 • 지역 훈련공급업자와 계약, 맞춤형 • 일반 직업프로그램에 고령자를 포함
	45세이상 - 고령자 고용취업센터(민간) • 경로 설계, 취업, 퇴직준비 - 직업능력개발센터(자치단체) • 취업 훈련기관 • 훈련수당 지급	- 고령자 지역사회서비스 프로그램(SESEP) • 55세 이상 저소득 고령자 대상 • 주당 최대 20시간 시간제 고용기회 제공 • 일자리 및 직업훈련 제공 • 연방정부와 주정부 연결
	60세이상 - 실버인재센터 • 지역 내 취업 • 직업소개 필요기능 양성 • 청소 등 단기업무 위주	- Green Thumb 프로그램(NGO 운영) • 55세 이상 불우 고령자 • 일부생활비+직업훈련+구직알선 • 지역의 사회서비스 사업관련 일자리 알선

구분	한국	영국
대상	45세이상 <ul style="list-style-type: none"> - 고령자 인재은행 <ul style="list-style-type: none"> • 전국 36개('09) • 50세 이상 • 가정도우미, 간병인 산후조리 종사원 등 - 중견전문인력 고용지원센터 <ul style="list-style-type: none"> • 전국 2개('09) • 50세 이상 정부기관 퇴직자 등 • 중소기업 연계 	<ul style="list-style-type: none"> - Third Age Employment Network <ul style="list-style-type: none"> • 45세이상 • 훈련, 경력개발, 구직서비스 - 뉴딜 50+ <ul style="list-style-type: none"> • 지역 구직센터 개인담당 상담원이 취업, 훈련 등 서비스 • 훈련비(전일제/반일제로 지급) - Experience Works - Employer Training Pilots(ETP)
	55세이상 <ul style="list-style-type: none"> - 서울시 고령자 취업알선센터 <ul style="list-style-type: none"> • 행정사무원, 경비원, 안내원 등 	
	65세이상 <ul style="list-style-type: none"> - 취업지원센터 <ul style="list-style-type: none"> • 경비, 주차관리, 물품배달원 등 	

자료: 한국직업능력개발원, 고령인력개발센터 운영 방안에 관한 연구, 2010.5

- (시니어 멘토) **중고령자의 풍부한 기술과 경험을 청년기업 또는 직업훈련기관의 학생에게 전수하는 시니어 멘토 등 일자리 사업 전개**

- 사무·서비스: 영업, 경영관리, 인사컨설팅 등 청년 기업이 육성되는데 필요한 노하우를 파트타임으로 전수하는 사업 추진
- 숙련기술직: 한국폴리텍대 등 전국의 직업훈련학교 학생대상으로 숙련기술을 전수하는 시간강사식 강의방안 고려

○ **정책적 지원과제**

- (소득보전) **소득보전 방법으로서 사회보장보험인 고용보험 활용방안 검토**

- 현행 임금피크제 도입 기업에 지불하는 보전수당처럼 실업방지를 위한 실업급여를 先투자한다는 개념으로 접근

- (전직지원) **고령자 직업훈련기관 통합과 청년대상의 취업지원센터와의 연계를 통한 개인별 맞춤형 전직지원 시스템 구축**

- 전직지원센터 보유기업에게 운영자금지원의 확대와 공공과의 연계를 추진하고 고령자인재은행과 중견인력 전문센터 등 직업알선 기관을 통합 및 개선

- 향후 청년일자리 알선사업 등을 통합하여 생애주기별 취업과 전직을 지원하는 통합직업 지원센터 사업을 추진
- (일자리 확보) 고령자 일자리 창출을 위한 사업 전개와 고령자의 취업 가능성 확대를 위한 직업문화 개선 캠페인을 전개
- 고령자 일자리 창출은 산업과 밀접한 관련성이 높음으로 실버산업 등 산업육성과 중고령자 경험을 활용할 수 있는 시간제 일자리 등을 개발해야 할 것임
 - 한편, 기업의 고령자 고용기피 현상은 인건비 이외 나이 적은 상사, 나이 많은 부하에 대한 기피현상도 큼으로 편견 개선에 대한 정부 주도 캠페인이 필요함

• M • E • M • O •

• M • E • M • O •

• M • E • M • O •

• M • E • M • O •