

4. 고령층 고용촉진을 위한 개선과제

가. 문제 제기

- 우리나라는 고령화사회로의 진입속도가 다른 국가들에 비해 매우 빠른 편임. 2000년 인구의 7.2%를 점유한 65세 이상 고령자의 비중이 2010년에는 10.7%, 2020년 15.1%로 급속하게 증가할 전망이며 전체 인구 중 20대의 비중은 2000년의 17.5%에서 2005년 15.8%, 2010년 18.1%, 2015년 21.2%로 증가할 것으로 전망됨.
 - 그렇지만 노후대비 및 사회안전망의 미비로 인해 고령자의 취업수요는 높아질 것이고, 특히 보건의료기술의 발달은 은퇴 연령을 늦추고 고령자의 노동시장참여를 더욱 촉진시킬 것으로 예상됨.

- 현재 중고령자의 실업률을 장년층의 실업률과 비교해보면, 남성은 50세 이상 ~ 64세 이하 연령계층의 실업률이 6% 이상으로 30~40대 장년층보다 높음.
 - 또한 1999년 이후 명예퇴직 및 정년단축에 따른 조기퇴직, 정리해고로 40~50대의 실직률이 증가한다는 점은 중고령자의 고용보호 정도가 이전과 비교할 때 약화되고 있음을 의미함.
 - 보통 고령화로 인해 신체적 능력이 저하되고 장기근속자가 고임금과 퇴직금을 받으므로 사용자는 인건비 절감 및 기업 재건의 차원에서 고령자를 조기 퇴직시키려고 함.

- 사용자가 중고령자의 고용을 기피하는 이유는 다음과 같이 열거할 수 있음.
 - 첫째 연공서열형 임금체계로 더 많은 임금을 제공해야 하는데, 실제로는 중고령자가 생산성보다 더 많은 임금을 수령하고 있음.
 - 둘째로 근로기준법이 매우 경직되어 고용조정의 필요시 사용자는 중고령자를 해고하는 쉬운 방법으로 조기 퇴직프로그램을 이용하고자 함.
 - 셋째, 사용자는 중고령자의 능력에 대하여 부정적이며, 고용·해고 시 장년층에 비하여 차별대우를 받음.

- 따라서 고령화 추세와 연관된 고용제도상의 정책이슈는 정년제에 연관되어 가급적 연령을 기준으로 삼는 제도로부터의 변화임.

- 즉 고령자의 인적자본 활용의 필요성 및 노동시장 유연화라는 두 가지의 경제적 필요성에 기초하여 종신고용 보장을 통한 기업의 특수인적자본을 숙성함으로써 얻을 수 있는 효율성보다 노동시장의 외부적인 충격에 신속하게 적응해 감으로써 얻을 수 있는 고용유연화의 효율성이 더 중시됨을 감안해야 한다는 것임.

□ 본 절에서는 이와 같은 문제인식에서 고령화사회에서의 노동시장 변화에 따른 현행 고용체계의 변화와 과제를 짚어보기로 함.

- 그리고 고령층 고용확대를 위한 방안으로 임금제도의 개선, 고용보호법의 완화, 연령차별금지, 정년연장제도, 조기퇴직우대제도, 사회보장법상의 과제, 고령자고용촉진을 하기 위한 단체의 설립지원, 유·무급자원 봉사 기회증대와 고용 등에 대한 분석을 통해 정책방향을 정하고자 함.

나. 한국의 정년제 현황

<고용체계의 변화>

□ 현행 고용체계는 큰 변화의 과정 중에 있음. 종래의 고용체계의 주요한 내용은 채용부터 퇴직까지의 장기고용체계, 장기적 · 계통적인 인재 육성과 활용체계, 근속기간 · 연령을 중요한 평가기준으로 한 임금 및 대우의 체계 및 장기고용근로자를 기업단위로 조직화한 기업별 노조 및 이 노조와 기업 간의 협력적 노사관계 등을 제시할 수 있음.

□ 이러한 변화 안에서 현재 노동시장은 다음과 변화에 있다고 판단됨.

- 첫째로 내부노동시장의 약화와 평생직장 개념의 퇴조임.
 - 내부노동시장의 약화란 비정규근로자 비중의 증가를 의미하는데 이러한 직장안정성의 감소는 경제 패러다임의 변화에 따른 것이라고 할 수 있음.
 - 내부노동시장의 약화를 잘 대변하고 있는 현상으로 상용직 근로자의 경우 기업근속에 따른 보상의 규모가 최근에 급격히 감소한 것을 들 수 있으며 또한 기업근속이 1년 증가하는 데 따른 임금상승이 1998년 1.8%에서 2000년에 1.2%로 2년 사이에 무려 36%나 감소한 것을 들 수 있음.
 - 이러한 내부노동시장의 약화는 노동이동이 더욱 빈번하게 이루어지게 한 이유

로 지적될 수 있음.

- 아울러 기업의 합리적인 선택은 핵심 노동력 이외에는 인적자원개발을 위한 교육투자를 거의 하지 않는 추세를 낳았고 이는 다시 각 개인이 자신의 장래를 현재 자신이 몸담고 있는 직장에 의존하는 것을 불가능하게 만들었음.
- 이러한 변화는 평생직장 개념을 퇴조시킨 원인으로 지적될 수 있는 바, 이러한 변화는 노동력 유동화에 적절히 대처할 수 있게 관련제도를 정비하고 이러한 제도의 정비가 평생고용성의 제고에 목표를 두어야 함을 의미함.
- 두 번째로 근로자에 대한 연공적인 대우에서 능력주의적인 대우로의 이행을 들 수 있음.
 - 이미 많은 기업에서는 근로자 개인의 개별적인 능력과 의욕의 차이를 보다 단기적으로 반영하는 대우방식이 시도되고 있음.
 - 이와 같은 능력주의적인 여러 제도가 적절하게 기능하기 위해서는 근로자 개별관리로의 이행과 그 기반으로서의 개별근로계약의 개념 정립 및 기능의 강화가 필요함.
 - 또한 능력평가의 공정성과 기회의 균등을 확보하기 위한 구조적인 틀이 필요하고 동시에 개인의 대우불만에 대응하기 위한 고충·분쟁처리시스템의 정비도 불가피하다고 할 수 있음.
- 세 번째로 근무방식의 다양화를 들 수 있음. 획일적인 근무방식에서 탈피하여 특수형 근로자, 파트타임 근로자, 파견 근로자 등과 같은 다양한 형태의 근무방식이 도입되고 있음.
 - 정보기술의 발달로 인해 사무 및 영업직의 재택근무, 혹은 원격근로가 활성화되고 있으며 이에 따라 종전의 내부노동시장에 의존하던 고용관행이 외부노동시장에 의존하는 경향으로 바뀌면서 정규직 근로자의 필요성이 상대적으로 감소될 것임.
 - 이러한 환경변화에 대비하여 다양한 층의 인재를 적절하게 관리하기 위한 관리시스템이 요망되는데 기존의 집단주의적인 관리, 근로시간의 길이를 평가하는 인사관리시스템의 극복 등이 중요한 과제가 될 수 있을 것임.

<정년제의 현황>

□ 한국경영자총회가 지난 1995년 492개 업체를 대상으로 정년제의 실시현황을 조사

한 바에 따르면, 조사대상기업의 92.5%가 정년제를 실시하고 있는데, 규모별로는 300명 이상 대기업의 99.4%가 실시하고 있고, 노조가 있는 기업은 98.7%가 정년제를 실시하고 있으며, 1960년 이전에 설립된 기업은 98.2%가 정년제를 실시하고 있는 것으로 나타났다. 따라서 정년제는 기업규모가 클수록, 노조가 있는 기업일수록, 조직연령이 오래된 기업일수록 도입률이 높은 것으로 조사되었음.

- 또한 한국노동연구원이 2002년도에 약 2,000여개의 사업체를 대상으로 실시한 “사업체실태조사”에 따르면 조사대상 사업체 중에서 76.2%가 정년 체도를 가지고 있다고 응답하였고, 50인 이하 사업체의 경우는 50%이고, 사업체의 규모가 커질수록 정년제를 실시하는 사업체의 비율도 높아져 300인 이상 규모의 사업체는 거의 대부분이 정년제를 실시하고 있음.
- 산업별로는 비제조업에 비하여 제조업의 정년제 실시비율이 높게 나타났다. 즉 사업체 규모가 작은 경우보다는 큰 경우, 비제조업보다는 제조업의 정년제 운영비율이 높았다고 할 수 하였음.
- 또 직종별 정년연령은 약 55~57세로 나타났는데, 생산가능인력의 경우 56.4세, 서비스 및 영업인력의 경우 55.9세, 사무인력의 경우 56.6세, 연구개발·기술인력의 경우 57.4세, 관리인력의 경우 57.9세였다. 이를 정리하면 아래 <표 7-7>과 같음.

<표 7-7> 직종별 평균 정년연령

	규모					산업		전체
	50인 이하	51~150인	151~300인	301인 이상	규모 미확인	비제조업	제조업	
관리인력	51.6	58.2	57.6	58.1	56.6	58.8	56.2	57.9
연구개발·기술인력	60.3	55.9	57.2	57.9	58.2	59.0	55.7	57.4
사무인력	55.9	57.1	55.4	56.9	56.4	57.1	55.5	56.6
서비스·영업인력	55.6	55.5	54.8	57.0	55.6	56.8	54.9	55.9
생산가능인력	56.7	56.3	56.7	56.4	56.0	56.4	56.4	56.4

□ 한편, 2003년 “대한은퇴자협회”의 조사에 의하면 일반인들이 원하는 정년 시기는 연령대에 따라 63.7~66세로 나타났는데, 이것은 위 표에서 제시된 수치와 큰 차이를 보이고 있음.

- 결국 이는 효율적인 인사관리를 통해 인건비를 줄이고 회사의 이윤을 높이기 위한 기업의 입장과 생계 문제 등의 사유로 여건이 되는 한 일을 계속할 의욕이 있는 근로자의 입장이 대립함을 나타내고 있음.

□ 아래 <표 7-8>에 제시되어 있듯이 우리나라의 정년제는 단순·확일적인 정년제를 실시하는 비중이 높으며 이는 기업규모가 커감에 따라 더욱 보편적으로 활용됨을 알 수 있으며 직종·직급정년제를 사용하는 기업은 전체의 12.5%만이 사용하는 것으로 나타남.

○ 특히 아래 <표 7-9>에 나와 있듯이 단순 정년제가 가장 많이 쓰이는 산업은 금융보험, 제조업 및 운수업의 순서로 나타나고 있으며 사업서비스의 경우 직종·직급정년제의 비중이 여타 산업에 비하여 높음을 알 수 있음.

<표 7-8> 기업규모별 정년제 실시 비율

(단위: 개, %)

구분	기업수	규모				
		전체	50인 미만	50~99인	100~299인	300인 이상
정년제	828	70.1	48.8	61.6	80.4	95.0
직종·직급 정년제	148	12.5	8.4	7.6	13.5	21.3

자료: 한국노동연구원, 제1회 사업체패널 학술대회 논문집, 2003.

<표 7-9> 기업의 산업별 정년제 실시 비율

(단위: %)

	산업							
	전체	건설	금융보험	도소매	사업서비스	운수업	제조업	기타
정년제	70.1	55.6	78.8	48.0	62.1	71.3	73.9	77.8
직종·직급 정년제	12.5	11.0	14.1	7.8	16.8	11.3	9.4	24.1

자료: 한국노동연구원, 제1회 사업체패널 학술대회 논문집, 2003.

다. 제도개선 방안

□ 우리나라 사회가 고령화사회로 빠른 속도로 이행하면서 고령근로자가 증가할 뿐만 아니라 고령실업자 또한 증가하는 현상도 발생하고 있음.

○ 전술하였듯이 급변하는 노동시장의 환경 속에서 노동시장 정책의 올바른 방향은 고령자의 사회참여를 촉진하여 양질의 노동력을 활용하고 사회적 부양비를 줄이며 개인의 사회참여 욕구를 충족시켜 자립기반을 제공해 자긍심을 높이는 방향 일 것임.

- 고령화사회에 있어 고령자에 대한 제도개선의 방안을 크게 두 방향에서 모색하면, 하나는 법경제학적 관점이고, 다른 하나는 노동법학적 관점에서의 접근방법임.
 - 특히 고령층의 고용촉진을 위한 제도개선의 방안을 검토하는 경우 선진국에 대한 검토와 관련해 우리나라의 특수한 여건, 즉 장기고용시스템 혹은 연공임금제 등을 고려한 제도개선의 필요성을 살펴보고, 법·제도적 환경을 조성할 방안이 무엇인지 살펴보고자 함.
- 고령화사회에 있어 고령자고용의 촉진을 위해선 먼저 최고경영자가 고령자고용의 중요성을 인식하고 명확한 경영방침을 밝혀야 하며, 종업원은 평생직장의 개념을 갖고서 직업능력개발 등 환경변화에 따른 능동적인 대응자세가 요구됨.
 - 또 노동조합은 임금인상 위주의 노동운동을 지양하고 정년보장과 고용연장 등 계속고용상태를 유지하기 위한 방안을 찾아야 함. 그리고 정부는 고령자에 대한 편견을 없애고 고령화사회에 대비해 고용연장의 분위기를 조성하며 법·제도적인 지원체제를 마련해야 함.
 - 물론 이에 덧붙여 연공임금제의 개선, 퇴직금제도의 개선 외에도 연금재정의 급속한 압박, 사회의식, 세대 간의 이해문제 등 많은 개선과제가 있음.
 - 그렇지만 본고에서는 고령자고용의 촉진을 위한 범주에 한계를 설정하여 체계적인 시스템과 관련해 개별적인 법제도의 효과를 분석하고 그 결과로서 우리나라의 특수한 여건을 고려한 제도적인 대안들을 순차적으로 고찰해보고자 함.

<임금제도의 개선>

- 평생직장의 개념이 사라진 오늘날 고령자의 장기고용에 대한 장애물로서 연공임금체계를 들 수 있을 것임.
 - 특히 고령화사회에서 연공임금에 대한 문제점은 인사고과가 불필요한 노동력의 고용유지, 능력보다 인간관계가 우선시 되는 직장문화, 공정한 경쟁의식의 결여, 고능력자의 사기 저하, 엄격한 인사고과의 어려움 등을 들 수 있음.
 - 연공임금은 극소수의 고령자에게는 높은 지위와 소득을 보장할 수 있지만 다른 많은 고령자를 퇴출시키는 압력으로 작용함.
 - 연공임금은 노동시장의 변화, 기술혁신과 노동행태의 변화, 사회풍토의 변화 및 소비수준의 향상 등 여건의 변화로 인해 이미 한계점에 도달했기 때문에 고령화

사회가 도래하면 반드시 그러한 임금제도는 개선되어야 할 것임.

- 연공임금체계의 문제점에 대한 반작용으로 연봉제 및 성과급의 확대 등 성과주의제도, 근로자가 임금을 줄이는 대신 기업은 정년 후 고용보장을 하는 “임금피크제”를 도입하는 기업이 늘고 있음. 이러한 임금체계의 개편은 정년 및 정년퇴직자의 재고용에 긍정적인 효과를 미칠 것이어서 중요하다. 따라서 아래에서는 임금제도 개선 및 임금피크제에 대하여 자세히 고찰해보기로 함.

[연봉제·직무급 등의 임금제도의 개선]

- 고령화사회에서의 보상관리정책은 기업에 주어진 고용창출 및 고용유지에 대한 사회적 책임을 다하는 한 방안임.
 - 물론 중고령자의 고용시 기업에서는 최고경영자의 경영철학도 매우 중요하나, 위에서 언급한 임금제도의 개선에 있어 고령화사회의 보상관리정책을 살펴보면, 현재 우리나라의 대부분의 기업은 근로자의 능력·실적과는 관계없이 연공서열 위주의 경직된 임금제도를 갖고 있는 실정인데, 이를 근로자의 능력개발과 생산성의 유인기능으로 활성화시키면서 고령화사회에 대비하여 직무급이나 연봉제로 임금체계를 전환해야 함.
 - 이때 연봉제의 실시로 인해 연봉액수가 이전보다 줄어드는 경우에 취업규칙의 불이익변경으로 취급하지 않는 방안을 강구하거나, 연봉제의 퇴직금과 관련해서 연봉에 퇴직금을 합산하여 지급하는 방안을 강구할 필요가 있음.
 - 이는 기존의 연공임금체계에서 탈피하여 생산성 향상과 임금관리의 합리화를 통한 국제경쟁력의 제고를 달성하면서 연령 프리미엄의 병폐를 제거함으로써 전체적인 생애설계 속에서 합리적인 임금운용을 통해 안정된 고용을 유지할 수 있기 때문임.
 - 이로써 연령과 관계없는 임금제도를 구축하게 되는데 최소한 60세까지의 고용을 전제로 한 임금제도를 설계할 필요가 있다. 이것은 연령대별로 상이한 임금체계를 설계한다는 의미임.
 - 또한 복선형 임금제도를 구축하여 코스별로 임금체계를 구축하여 근로자의 승진 및 이동코스를 다양화하여 코스별로 별도의 임금체계를 정립할 필요가 있음.
 - 이상과 같은 제도의 변경과 관련해 취업규칙이 근로자에게 불이익을 주는 방향으

로 변경될 때, 근로자 대표의 선정문제에 대한 재검토도 필요할 것임.

[임금피크제의 도입]

- 임금피크제는 근로자의 계속고용을 위하여 일정 연령을 기준으로 임금을 조정하고 그 기간 동안 고용을 보장하는 제도를 말함.
 - 즉 정년을 보장해주되 일정한 연령부터 순차적으로 임금을 줄여 나가는 제도를 의미함.
 - 우리나라와 같이 노후생활보장제도의 보장성이 미흡하고 고령화로 인한 사회경제적인 부작용이 우려되는 가운데 조기퇴직한 중고령자는 종사상 지위의 저하와 함께 낮은 재취직 가능성으로 인해 근로빈곤계층으로 전락할 가능성이 적지 않으므로 임금피크제의 도입은 중고령자의 고용유지 및 고용창출을 위해서도 상당한 의미를 지님.

- 현재 활발히 논의되고 있는 ‘정년고용보장형 임금피크제 모델’은 각 기업이 단체협약 및 취업규칙으로 정한 정년연령을 기업이 보장하는 것을 전제로 임금을 조정하는 모델이며, ‘정년연장형 임금피크제 모델’은 정년을 연장하거나 정년퇴직 후 고용연장을 할 경우 연장된 기간만큼 임금을 조정하는 제도임.
 - 즉, 정년연장형 임금피크제 모델과 고용연장형 임금피크제 모델을 언급할 수 있다. 그런데 이와 같은 제도를 운영함에 있어 몇 가지 법률적인 쟁점 및 고려할 사항이 있을 것임.

- 우선, 현행 정년보장형 임금피크제를 도입할 경우, 임금을 어느 연령부터 떨어뜨릴 것인지의 임금하방굴절 연령의 결정, 연도별 임금감액률의 결정, 임금구성 항목의 조정이 필요함.
 - 참고로 일본의 경우 중고령자를 고용하거나 재고용하는 기업에 대해서는 계속고용정착촉진장려금, 특정구직자고용개발조성금, 긴급고용창출특별장려금, 시행고용장려금, 재직자구직활동지원조성금 등 다양한 중고령자의 고용지원제도를 마련해 기업의 부담을 경감시키고 있는 것을 참조할 만함.
 - 또한 고령자에 적합한 직종 내지 우선고용직종 또는 직무개발은 임금피크제의 도입에 따른 성공여부를 가늠하는 중요한 요인이 될 수 있음.

[직무재설계 등 직장문화의 개선]

- 고령자가 되면 누구나 육체적인 능력이 떨어지지만, 모든 능력이 떨어지는 것은 아님.
 - 기업에서는 임금피크제 도입 등에 있어 장애요인이 될 수 있는 연령에 구애받지 않고 능력과 실력기준으로 채우하는 조직문화의 구축이 필요함.
 - 기업조직에서 직업경력개발의 책임은 오로지 개별근로자에게 있으며 이는 평생직업에 맞는 핵심역량을 강화하려는 주체적인 노력이어야 함.
 - 그러나 개별기업에서는 직무분석과 직무재설계 등 직장개선을 위하여 고령자의 고용을 쉽게 할 수 있는 방안을 강구할 필요가 있음.
 - 이러한 방법은 많은 비용과 시간이 걸리므로 기업은 구조조정 내지 고용조정을 통하여 고령자문제를 해결하고자 하는 유인이 있을 것임.
 - 따라서 정부는 고령자 고용에 필요한 직장 개선 등에 필요한 기업부담의 경감을 위한 제도적인 장치를 마련할 필요가 있을 것임.

- 특히 중고령자의 경우 일할 의사와 능력을 갖추고 있으나 실업자 수가 증가하고 있으며, 기업은 임금이 생산성을 넘는다고 보기 때문에 고령자의 고용을 기피하고 있는 실정임.
 - 따라서 기업이 중고령자층의 고용을 확대 • 지원하는 중고령자 고용관련 특별법의 제정 또한 필요할 것임.
 - 중고령자의 직업에 대한 수요기반을 확충할 수 있도록 법 제정을 통하여 기존의 근로기준법, 최저임금법, 파견근로자보호등에 대한 법률, 고령자고용촉진법의 일부 조항을 적용 혹은 제외하여 기업의 인력수요 창출효과를 극대화해야 함.
 - 특히, 파견근로자보호등에관한법률의 개정시, 중고령자에 대해서는 유해위험업무 등 원칙적 금지업무를 제외하고는 파견업종 및 파견기한의 제한규정을 삭제하는 입법이 필요함.

[전직지원제도의 활성화]

- 중고령자의 고용촉진과 관련해, 현재 고용보험법은 고용조정으로 부득이하게 이직하거나 이직할 예정인 근로자가 신속하게 재취업할 수 있도록 사업주가 근로자에게

전직지원서비스를 제공하는 경우 소요비용의 일부를 지원하는 ‘전직지원 장려금제도’를 두고 있음.

- 하지만 홍보의 부족과 지방고용안정센터에서의 전직 관련 전문 인력 부족 등으로 인해 만족할만한 전직지원서비스를 기대할 수 없으며, 전직지원비용이 크게 들어 실제로 중소기업 및 대기업 모두 그 서비스를 받기가 어려운 실정임.
- 따라서 이에 대한 개선책으로 ‘민간 중심의 전직지원센터’를 설립해 중고령자 등 취업계층에게 개인별 맞춤형 취업지원체제를 구축하고 또한 전직지원 서비스가 필요한 중견기업 이하를 중심으로 실질적인 전직지원이 될 필요가 있음.
- 기업들이 실제로 그 서비스를 실시하도록 전직지원장려금의 지원한도를 기업규모 별로 현실화하는 것도 필요함.

□ 아울러 정신적 · 신체적 · 지적 능력이 점차 쇠퇴해가는 고령자에게 고용기회를 주기 위해서는 적합직종 또는 적합직무를 개발해야 함.

- 일본 등에서 이미 시행하고 있는 고령자에게 적합한 생산라인을 구축하거나, 고령자를 주로 채용하는 공장을 설립해서 고령자고용을 창출하는 방안을 강구할 필요가 있음.
- 이는 기존 직장에서 정년 이후 재 근무할 경우 후배들에게 지휘를 받는 것에 거부감을 갖는 등의 단점을 해소하고, 자신의 신체적인 능력에 맞게 작업을 할 수 있으며 기존 생산라인에서 일할 경우와는 달리 산업재해율도 크게 낮출 수 있다는 장점이 있음.

<정년제도의 보완>

□ 정년제가 경영 관행으로 정착된 우리나라에서 채용 시의 연령제한과 ‘정년제’가 가져오는 다양한 폐해를 최소화하기 위해 ‘연령차별금지법’의 도입 여부를 살펴볼 수 있음.

- 많은 기업은 취업규칙 또는 단체협약에 55세 전후 연령을 정년규정으로 두고 있음. 이러한 정년제는 국민의 평균수명과 노동가능연령의 대폭적인 연장, 고령자의 생활환경의 변화와 정년 후 재취업이 어려운 실정 등에 따라 생활에 큰 위협이 되고 있음.
- 이것은 우리나라가 당면한 급진전하는 고령화사회로의 이행을 고려하면 커다란

사회적인 문제임. 이에 연령차별의 개념을 계속 유지해야 하는가 하는 의문이 제기되고, 이러한 경우 그 전제조건에 대한 법적 검토가 필요할 것임.

- 연령차별금지라는 제도적 장치는 당장 고령자고용을 증가시켜 실효성이 없을 뿐만 아니라 평등한 기회를 보장하는 제도는 다른 고령자 지원 대책에 앞서서 선결할 기본조건인지도 문제됨.

□ 물론 현행 ‘고령자고용촉진법’은 사용자가 근로자의 정년을 정하는 경우 60세 이상이 되도록 권장하고 있음.

- 그러나 사용자가 정년을 60세 미만으로 규정해도 벌칙 등 제재규정은 존재하지 않음.
- 또한 ‘국민연금법’은 완전노령임금을 60세에 도달한 때에 수급자격을 부여하고 있으며, ‘고용보험법’은 60세 이후에 새로이 고용된 자나 연령이 65세 이상인 자는 적용을 제외하고 있음.
- 따라서 법규정상으로는 ‘60세까지는 고용으로, 60세 이상은 연금으로’ 라는 모델을 전제로 하고 있음.
- 따라서 법률 규정은 전술하였듯이 고용 · 연금연계형과 유사한 모델을 취하고 있는 듯하지만, 고령자고용촉진법상 정년을 60세로 둔 규정은 ‘훈시규정’에 불과하기 때문에 실효성의 측면에서는 본질적인 차이가 있음.
- 그리고 위에서 언급했듯이 많은 기업이 취업 규칙 또는 단체협약에 55세를 전후한 연령을 정년으로 규정하고 있는 현실을 고려하면 더욱 그러함.

□ 다른 한편, 현행 엄격한 해고규제를 존치하고서 연령차별금지법을 도입하게 되면 어떠한 현상이 나타날지를 고려해야 함.

- 연령차별금지법이 도입되어 실제로 정년제가 존재하지 않는다면, 기업은 종전보다 빈번하게 해고에 의존할 뿐만 아니라 인사관리를 엄격하게 행하여 근로자의 이직을 유도하게 될 것임.
- 이러한 현상은 미국의 경우 연령차별금지법을 도입한 이후 나타난 것이기도 함.
- 이것은 고용문제가 사회문제를 초래하게 되고 결국은 노동시장의 유동화를 촉진함으로써 경제를 활성화는 데로 연계되는 것임.

□ 그러나 정년제는 고용보장의 귀결로서 개인의 능력이나 의욕과 관계없이 일정한 연령에서 근로관계가 종료되는 제도를 말하는데, 이 정년제는 분명히 ‘정년에 의한 차

별'이며 일정한 연령까지의 고용보장 및 고임금과 강제해고라는 동전의 양면성을 갖고 있는 것임.

- 이를테면 객관적인 직무능력에 부합한 임금제도와 정년 이외의 합리적인 요인에 의하여 근로계약을 손쉽게 종료할 수 있다면, 정년제는 필요 없게 될지도 모름. 따라서 연령차별의 개념에 대한 시비는 이러한 제반 요소도 고려하여 종합적인 관점에서 결론을 내려야 할 것임.
- 또한 기본적으로 근로자의 근로조건을 결정할 경우에 연령이 핵심 기준이었는데 연령을 대체할 합리적인 기준이 없는 상황에서 갑자기 연령차별금지를 시행하는 것은 현실적인 조치가 아닐 것임.
- 그러나 향후 중장기적으로 생산성과 임금을 연계하는 임금제도가 정착하게 되고, 건전하고 합리적인 인사관리를 유도하는 측면에서 현실을 개선하려는 노력에 대한 지원과 중장기 규제 개혁의 천명이라는 이원화된 입법정책이 노동시장의 충격을 최소화함과 동시에 합리적이고 과학적인 인사관리를 유도하는데 기여할 수 있을 것임.

□ 정년연장의 요청은 인구구성의 변화, 국민평균수명의 신장, 사회의식의 변화, 노동수급의 변화 및 기술혁신의 진전 등 여러 요인 등으로 인해 기업이 해결해야 할 중요한 과제임.

- 그런데, 현행 고령자고용촉진법에서 사업주는 고령자의 정년연장 등의 방법으로 고령자의 고용이 확대되도록 노력해야 하며, 또 사업주가 근로자의 정년을 정하는 경우 그 정년이 60세 이상이 되도록 노력할 것과 정년을 현저히 낮게 정한 사업주에 대하여 정년연장 계획을 작성하여 제출할 것을 요청할 수 있도록 규정되어 있음.
- 또한 정년퇴직자를 재고용함에 있어 정년퇴직한 자가 그 사업장에 재취업을 희망할 경우 재고용하도록 노력해야 하며, 이때 퇴직금 • 근속기간 정산 시 종전의 근로기간을 제외할 수 있으며, 임금의 결정과 근로조건을 종전과 달리 정할 수 있고, 노동부장관은 정년연장에 따른 사업체의 인사 및 임금 등에 대하여 상담 • 자문 등 필요한 협조와 지원을 해야 함고 명시되어 있음.

□ 그렇지만 우리나라 기업들의 임금체계가 거의 대부분 호봉임금인데다가 퇴직금누진제를 채택하고 있는 기업도 적지 않기 때문에 정년연장이나 재고용이 급증하는 것을 기대하기는 어려운 실정임.

- 또한 국민연금 등 공적연금제를 도입하면서 법정퇴직금 지급기준을 낮춘 일본 등의 전례와 달리 우리나라는 국민연금제의 도입 이후 퇴직금누진제를 채택한 기업이 오히려 늘어남.
 - 특히 대기업노조활동이 활성화되었기 때문에 기업현장에서 보면 직급이 높은 장기근속자로 인한 지급부담 가중이라는 문제를 안게 되어 정년연장이나 재고용은 더욱더 어렵게 될 상황임.
 - 따라서 정년제에 대한 사회적인 합의가 아직 미성숙한 우리나라의 경우 강행규정으로 정년보장을 하는 방안은 현재로서는 아직 시기상조라고 할 수 있음.
- 그렇지만 기업이 정년연장의 시행을 원하거나 정년퇴직자에 대한 재고용을 제도화하려는 경우, 국가가 적절한 수준과 구체적인 방안, 수반되는 임금제도 및 퇴직금제도 등을 공동연구하고 컨설팅을 제공하여야 함.
- 또한 정년연장 시 늘어나는 기간에 대하여 퇴직금지급률을 낮추거나 정년 전 임금수준이 그대로 지급되는 방안을 마련할 필요가 있음.
 - 그러나 근본적으로는 우리나라의 정년제가 일본과 유사하게 장기고용시스템과 연공서열형 임금체계를 토대로 형성되어 왔다고 할 수 있고, 그 기반이 최근에 와서 와해되는 상황이므로 그 정당성을 재평가해야할 시점이라고 볼 수 있음.
 - 이에 정년과 연금수급권을 연계시키는 이른바 ‘사회적 정년’으로의 정책방향을 설정한다면 법상 단계적으로 정년연령을 의무화하는 방안을 고려할 수 있을 것임.
- 또한 정년 후 근무연장이나 축탁 · 단시간근로 등으로 재고용하는 제도를 채택할 수도 있다. 그런데 이것은 이러한 새로운 문화를 받아들이는 사회분위기가 중요하므로 우선 이 제도에 대한 인식의 전환이 필요할 것임.
- 현실적인 관행을 고려할 경우 고용형태나 근무형태에서 유연성을 두는 것이 타당하며, 고령근로자, 특히 전문직에서 퇴직한 자는 경력 등 자세한 정보를 중소기업 등에서 쉽게 파악할 수 있도록 전문알선기관을 육성하거나 대기업의 정년퇴직예정자를 협력업체인 중소기업으로 전직하도록 해 대기업의 경영 및 기술 노하우를 전수시키면서 협력체계를 강화해야 바람직한 효과를 기대할 수 있음.

참고문헌

- 이철희, “고령남성의 노동시장 참여: 1955~2000”, 고령화시대의 노동시장정책 국제세미나 발표논문, 한국노동연구원, 2002.
- 이혜훈·홍기석, *고령화의 재정비용추계*, 정책용역보고서, 한국개발연구원, 2000.
- 장지연, *고령화시대의 노동시장과 고용정책(I)*, 한국노동연구원, 2002.
- 장지연, “정년제의 문제와 대안”, 대한은퇴자협회 정년제개선을 위한 공청회 발표문, 2003. 3.
- 통계청, *경제활동인구조사*, 미시자료, 각년도.
- 통계청, *장래인구추계*, 2001.
- 한국노동연구원, *제1회 사업체패널 학술대회 논문집*, 2003.
- 한진희·최경수·김동석·임경목, *한국경제의 장기성장률 전망: 2003~2012*, 정책연구시리즈 2002-07, 한국개발연구원, 2002.
- Blondal, Sveinbjorn and Stefano Scarpetta, "The Retirement Decision in OECD Countries," Economics Department Working Paper No. 202, ECO/WKP(98)15, OECD, Paris, 1999.
- OECD, "Older but Wiser: Achieving Better Labour Market Prospects for Older Workers in Korea," 2002.
- OECD, *Ageing in OECD Countries: A Critical Policy Challenge*, Social Policy Studies No. 20, 1996.
- OECD, *The Labor Market and Older Workers*, Social Policy Studies No. 17, 1995.