

고령사회와 고령인력 활용 증진방안

2007. 4.

〈 목 차 〉

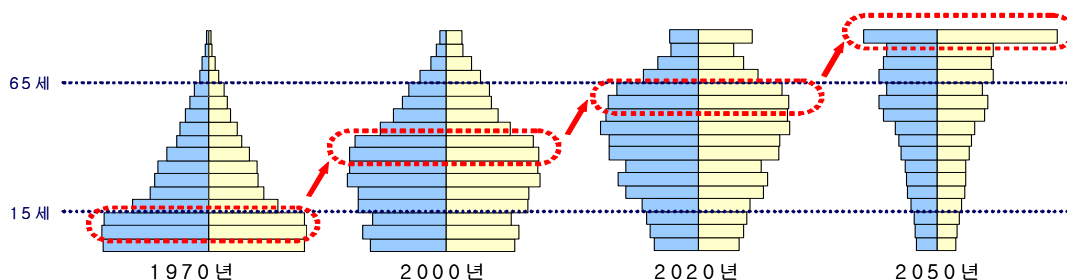
1. 고령화 추이
2. 고령화와 기업의 생산성 위기
3. 선진국의 고령인력 대책과 시사점
4. 국내기업 대응사례
5. 고령인력 활용을 위한 과제

고령사회와 고령인력 활용 증진방안

1. 고령화 추이

- 65세 이상 인구의 비중이 2007년 9.9%로 10% 수준에 근접하여 고령화가 가속화되고 있는 상황
 - 한국은 2002년 7.2%로 고령화사회에 접어들었고, 2018년에 14.3%로 고령사회에 진입, 2026년에 20.8%로 초고령사회에 도달할 전망
 - UN은 전체인구 중 65세 이상 고령자비율이 7%이상이면 고령화사회, 14% 이상이면 고령사회, 20% 이상이면 초고령사회로 정의
 - 1960년 유년인구 100명당 6.9명이던 노령화지수도 증가속도가 점점 빨라져 2050년에는 유년인구 100명당 429.3명으로 우리가 감당하기 어려운 수준
 - 노령화지수는 15세 미만 인구 대비 65세 이상 인구의 비중을 말함.
 - 2016년 처음으로 유년인구 100명당 부양해야 하는 노령인구가 100명을 초과한 100.7명이 될 것으로 추정
- 한국의 고령화 현상은 진행 속도가 세계에서 가장 빠르다는 측면에서 그 부정적 영향이 증폭될 것으로 예측
 - 한국은 고령인구 비율이 7%에서 20%로 증가하는 데 소요되는 기간이 26년으로 전세계적으로 가장 빠르게 진행
 - 프랑스 155년, 영국 91년, 미국 88년, 이탈리아 81년, 일본 36년 소요
 - 이미 2~30년 전부터 고령화 사회의 도래를 예견하고 준비를 해 온 선진국들과 달리 한국은 준비할 시간이 턱없이 부족할 것으로 전망되어 시급한 고령화 대책이 요구됨

인구 피라미드 구조 추이(1970-2050년)



자료: 변 재 관, 고령사회에 대비한 국가전략, 2005.11

- 저출산과 고령화가 급속히 진행되어 장래 인구감소에 대한 우려가 가시화되고 있음
 - 총인구는 2018년의 4,934만명을 정점으로 감소세로 전환되어 2050년에는 4,234만명으로 32년만에 인구가 700만명 감소
 - 한국의 적정인구 규모는 4,600만-5,100만명으로 추정되며, 출산율이 1.8명은 되어야 적정규모의 인구수준 유지가 가능
 - 한국인구학회는 인구학·경제·사회복지·환경 등 4가지 측면을 고려하여 적정인구를 추계(2005.2)
 - 북한을 포함하는 경우 출산율은 1.5명은 되어야 할 것으로 추산
 - 2040년의 인구가 4,634만명으로 이미 적정인구 규모 이하로 하락할 전망
- 인구 감소와 함께 전체인구에서 차지하는 고령자의 비중이 빠르게 증가한다는 사실이 더 큰 문제로 부각될 전망
 - 2007년에는 고령자의 비중이 인구 100명당 9.9명이지만, 2050년에는 38.2명이 되어 인구 3명당 1명이 65세 이상 인구임
 - 고령화가 급속히 진행되는 것이 우리 경제에 커다란 위협요인으로 작용할 것으로 예상됨
- 저출산과 고령화로 10년 후에는 생산가능인구가 감소하기 시작할 것으로 예상
 - 생산가능인구(15~64세) 수는 2016년의 3,619만명을 정점으로 감소세로 전환되어 2050년에는 2,242만명으로 34년 만에 1,377만명이 감소
 - 인구의 감소보다 생산가능인구의 감소가 훨씬 큰 폭으로 발생
 - 지속적인 저출산 추세를 감안할 때 생산가능인구 감소시점이 예상보다 더 빨라지는 일이 생길 수도 있음.
 - 인구감소를 대체하기 위해 이민인구 확대, 여성과 고령자의 경제활동참가 활성화 등이 향후 우리 사회의 주요 이슈가 될 전망

인구 및 고령화 전망 추이

	2000	2007	2010	2020	2030	2050
총인구(천명)	47,008	48,456	48,875	49,326	48,635	42,343
유년인구 비중(%)	21.1	18.0	16.2	12.4	11.4	8.9
노령인구 비중(%)	7.2	9.9	11.0	15.6	24.3	38.2
노령화지수	34.3	55.1	67.7	125.9	213.8	429.3

주: 유년인구는 15세 미만 인구, 노령인구는 65세 이상 인구

자료: 통계청, 장래인구추계 결과, 2006.11

2. 고령화와 기업의 생산성 위기

□ 생산가능인구의 감소와 더불어 고령화가 심화될 전망

- 2007년에는 생산가능인구 중 25~49세 비중이 10명당 5.9명이고, 50세 이상은 2.1명에 불과
- 2050년에는 25~49세 비중이 10명당 4.4명으로 줄어든 반면, 50세 이상은 4.1명으로 늘어나 생산가능인구의 고령화도 심각해질 것으로 예상
- 기업은 절대인력의 감소와 중고령인력 비중의 증가 등에 따른 생산성 위기에 직면할 것으로 전망
- 생산가능인구의 고령화는 기업의 생산성 문제를 야기
- 재직 근로자의 고령화는 생산성 저하를 초래하고, 기업은 고연령자에 대한 임금부담 증가를 줄이고자 구조조정을 시도하는 등 악순환이 반복될 가능성

□ 고령자나 여성의 경제활동참가율이 현 추세대로라면 2010년부터 본격적인 인력난이 시작될 것으로 예상

- 25~54세의 인구는 2010년부터 감소할 것으로 전망되어, 이때부터 기업체의 고령화도 빠르게 진전
- 실제로 근로자가 기업에서 재직하는 연령을 25세~54세로 가정할 때, 근로자 수는 2009년에 정점을 이루고 이후에는 지속적으로 감소
- 2006년 현재 남성과 여성의 경제활동참가율은 각각 74.1%과 50.3%이고, 55~64세의 경제활동참가율은 60.7% 수준
- 고령사회에 진입하는 2018년보다 9년 앞당겨 재직자의 수가 감소하는 상황이 현실화

□ 장기적인 노동공급과 인적자본에 대한 수급 불일치 문제가 예상됨

- 인구부양비의 증가에도 불구하고 중고령층(55~64세) 취업이 점차 위축
- 생산가능인구 중 중고령층인 55~64세의 경제활동참가율은 하락 중
- 55~64세 경제활동참가율은 2005년 현재 60.2%로 OECD 평균인 54.2%보다 훨씬 높은 수준이나¹⁾ 1990년대 이래 지속적으로 하락하는 추세
- 1994년 63.3%보다 3.1%p 하락²⁾

1) 고령층의 높은 경제활동참가율은 농업·농림업 근로자의 62%가 55세 이상이라는 사실에 기인

2) OECD(2006), Employment Outlook

- 1994년 대비 2005년에 중고령층 경제활동이 감소한 나라는 OECD국가 중 아이슬란드, 폴란드, 터키와 한국밖에 없음
- 나머지는 모두 상당폭 증가함으로써 초고령사회를 대비
- 중고령 근로자의 경제활동참가율 하락에도 불구하고, 생산가능인구중 중고령인구의 비중은 증가하여 수급 불일치 문제가 가중될 전망

생산가능인구 전망 추이

	2000	2007	2010	2020	2030	2050
계(천명)	33,702	34,912	35,611	35,506	31,299	22,424
15~24세 비중(%)	22.8	18.9	18.3	15.6	13.1	14.7
25~49세 비중(%)	58.8	59.2	56.7	50.9	49.5	44.4
50~64세 비중(%)	18.4	22.0	25.0	33.5	37.4	40.9

주: 각 연령의 비중은 생산가능인구를 기준으로 함.

자료: 통계청, 장래인구추계 결과, 2006.11

□ 현재 고령자 고용을 지원하는 제도로는 고령자고용촉진법과 고용보험의 고령자 고용장려금 제도가 있음.

- 고령자고용촉진법에 따르면 300인 이상 사업장은 55살 이상 노동자를 3% 이상 고용하도록 규정
- 고용촉진장려금제도는 전체 노동자의 6% 이상을 55살 이상 고령자로 고용하는 사업장에 대해 6% 초과하는 노동자 수만큼 분기당 15만원을 지급
- 고령자고용촉진법에는 ‘정년을 정할 때 60세 이상이 되도록 노력해야 한다’고 명시하고 있으나 실제로 정년을 60세 이상으로 정한 기업은 13.2%에 불과

□ 고령인력정책이 기업의 인사노무관리 현실과 괴리

- 중고령 근로자의 실업문제가 해결되지 않은 현 상황에서 임금피크제나 정년연장에 대한 기업의 호응이 저조한 실정
- 기업의 구조조정이 지속되고 있고, 중고령 근로자 활용대책이 기업 인사노무관리의 현실과 부합하지 않아 실효성이 부족

□ 정년 연장을 의무화하는 것과 관련한 논의가 향후 몇 년 동안 이슈가 될 전망

- 임금피크제 지원 등 임금체계 개편 확대, 정년연장을 위한 지원제도 신설, 고령자 고용촉진을 위한 고용 규제 완화 등이 강구될 예정
- 성과급제 확산 등 여건이 구비되면 정년 의무화 방안에 논의가 분분할 전망
- 2006년 우리나라 기업의 평균정년은 56.8세임

□ 고령화는 성장물의 둔화를 불러 실업률을 끌어올리는 효과도 있음.

- 고령화로 인한 생산가능인구의 감소는 실업률 상승을 억제하는 효과가 있으나 여성·고령·외국인력의 노동시장 진입을 늘리게 될 전망
- 따라서 인력수급의 양적·질적 불균형(mismatch)에 의한 구조적 실업은 개선될 가능성이 낮음.
- 다만, 고용창출에 크게 기여할 수 있는 서비스산업의 발전 정도에 따라 실업률은 다소 낮아질 수도 있을 전망.
- 유럽의 경우 65세 이상 인구 비중이 14%이상인 고령사회에 진입하였고 인력수급의 불일치에 의한 구조적 실업으로 인한 고실업 국가라는 특징
- 65세 이상 인구 비중(2005년): 프랑스(16.6%), 독일(18.8%), 이탈리아(20.0%), 영국(16.0%)
- 실업률(2005년): 프랑스(9.9%), 독일(11.7%), 이탈리아(7.7%), 영국(4.8%)
- 유럽 고실업의 문제는 고령인력활용이 청년인력을 대체해서라기보다는 고령화 등으로 인한 경제성장률 하락에 기인하는 바가 더 큼.

3. 선진국의 고령인력 대책과 시사점

□ 선진국에서는 고령인력 활용을 확대하는 추세

- 유럽연합은 2000년 고령자와 여성의 고용을 확대하는 리스본 전략을 발표
- 유럽국가 정상들은 2000년 3월 리스본에서 유럽 경제를 2010년까지 세계에서 가장 경쟁력 있고 역동적인 경제체제로 만들자는 경제개혁 전략을 채택
- 고용관련 달성과제로는 취업률 2010년 70%(2005년 67%), 여성 취업률 2010년 60%(2005년 57%), 중고령자(55~64세) 취업률 2010년 50% 수준임
- 2003년 프랑스를 시작으로 독일, 이탈리아, 영국 등 거의 모든 나라가 정년연장 방침을 발표
- 독일 65세, 싱가포르 62세, 영국 70세로 정년을 연장하거나 폐지하는 추세
- 유럽의 경우 정년연장은 연금제도와 직결되어 있기 때문에, 심각한 고령화로 연금재정이 바닥난 각국 정부로서는 불가피한 선택
- 고령자에게 일자리 제공은 조세 수입 확대, 연금재정 압박 완화, 젊은 세대의 부담 감소 등 일석삼조의 효과

일본: 고령자 재고용, 고용연장제도 등 고령인력 활용 확대 노력

- 일본에서 55~64세 남성 인구의 경제활동참가율은 83.1%(2005년)로 OECD 국가 중 아이슬란드(90.1%) 다음으로 높음
 - 2006년 4월에 시행된 ‘개정 고연령자 고용안전법’에 따라 고용연장제 도입을 의무화하여 기업은 65세로의 정년 연장, 정년퇴직 후 재고용, 정년제 폐지 가운데 하나를 의무적으로 선택해야 함
 - 2006년 4월부터 단계적으로 정년 후 고용이 상향되어 2013년부터 완전 실시
 - 재고용 또는 계속 고용이 가능한 업무의 선정 및 개발과 종업원 능력개발, 재고용시의 보상처우기준 개편이 주요 과제로 등장
 - 2012년에는 단카이세대(1947~49년 베이비붐세대)가 65세에 도달하여 대량퇴직을 피할 수 없게 돼 정년을 더 연장하는 방안을 검토 중인 것으로 알려짐.
- 정년 후 회사가 필요로 하는 인력만을 한정적으로 재고용
 - 정년이 되면 신규재고용 계약을 다시 하는데, 이때의 고용조건은 최종급여의 약 50% 선에서 3년 내지 5년의 기간으로 이뤄짐.
 - 이 기간이 지나 다시 재고용을 원할 때는 별도의 신규계약 없이 대체로 최종급여의 약 25% 내지 30% 선에서 2년 내지 3년 간 주3일 정도의 파트타임으로 이뤄지는 것이 일반적.
 - 노동성의 조사에 의하면 조사기업의 67.4%가 계속고용제도를 도입하고 있는 것으로 나타남.
 - 적용대상자는 희망자 전원이 아니라 회사가 필요하다고 인정한 자로 한정하고 있는 기업이 대다수
 - 고용연령의 상한은 65세가 압도적으로 많고, 고용형태는 재고용제도의 경우 축탁사원 형태로 재고용하는 기업이 가장 많음.
 - 전 사원을 대상으로 한 정년연장은 기업의 부담이 크기 때문에 일단 퇴직 후에 일정한 조건을 구비한 희망자를 재고용하는 사례가 많은 편
- 기업들은 고령인력 활용과 관련하여 다양한 생산성 향상 대책들을 강구
 - 산업계에서는 전기관련 대기업들이 61~65세까지의 재고용제를 도입·실시
 - 히타치제작소는 60세에 퇴직을 하고 연금지급 때까지 재고용을 하며 1년마다 축탁계약을 실시

- 소니는 60세에 퇴직을 하고 61세까지 1년만 재고용을 허용
 - 닛산자동차도 60세에 퇴직을 하고 65세까지 재고용을 하며 1년마다 촉탁계약을 체결
 - 혼다의 경우에는 60세에 퇴직을 하고 연금지급 때까지 재고용을 하며 임금수준은 정년시의 75% 수준.³⁾
- 그 외의 많은 기업들이 고령자 재고용제도를 운영중

일본기업의 재고용제도

회사	주요 내용
도시바(東芝)	55세의 희망자가 퇴직하여 그룹회사의 정사원으로 채용되며, 희망자는 전부 재고용.
미쓰비씨전기	56세에 희망자를 모집, 60세 이전에 정년퇴직하고, 임금수준을 조정하여 재고용.
파이오니아	1년 단위의 촉탁계약으로 재고용.
일본IBM	원칙은 62세까지로서 최장 65세까지 재고용 가능하며, 회사와 OB의 공동출자로 계열사를 설립.
미쓰이(三井)조선	회사가 인정하는 경우, 최장 2년까지 재고용.
신일본제철	원칙적으로 1년 단위 계약. '01년부터 250명을 재고용.
JEF스틸	숙련기술자를 대상으로 1년 이내 계약으로 최장 2년까지 재고용.
스미토모(住友)금속	원칙적으로 1년 계약으로 62세까지 이며, 평균 약 290만엔으로 '04년 40명 채용 예정.
혼다	전문기술을 가진 사원을 대상으로 연령상한을 65세까지 단계적으로 확대할 예정.
세콤	희망자는 원칙적으로 전원 재고용하며, 1년 단위로 연금 지급개시시점까지 고용.
간사이(關西)페인트	희망자는 최장 65세까지 재고용하며, 급여는 퇴직전의 30~40% 삭감하는 수준으로 운영.

자료: 日本經濟新聞, "雇用延長、基準は勞使で、「65歳まで」義務付け—決定權、當面は企業に," 2004년 1월 21일자, 3면. (엄동욱외, P73 재인용)

□ 일본의 임금피크제 도입과 연관되어 중요한 이슈는 협력적 노사관계로서 고령화 사회에 대비한 합리적 대안에 대하여 노사가 수용할 수 있는 환경을 조성한다는 취지

- 일본에서 채택한 임금피크제는 크게 세 가지 유형으로 ①정년 전 임금의 일정 비율만큼 삭감하여 계속근로를 하는 형태 ②정년연장 대신 기존 정년 몇 년 전부터 임금을 삭감하는 형태 ③정년 전에 일정 근속연수가 경과하면 그 경과시점부터 일정금액을 삭감하는 형태 등이 있음.

3) 안희탁, “일본기업의 재고용제도”, 월간 인사관리, 2005.5.

유럽연합: 고령자 고용률 확대 정책 추진

- 유럽연합(EU)도 2010년까지 55세 이상 노동자의 고용률을 50%로 끌어올린다는 목표 설정
 - 국가 차원에서도 고령자의 파트타임 고용을 적극 장려
 - 스웨덴에서 2004년 55~64세 인구의 경제활동 참가율은 남성 76.0%, 여성 70.2%로 높음
 - “의무퇴직 나이를 67세 이하로 정한 노사간 단체협약은 무효” 라고 선언해 60대 고령자가 일을 하면서 연금을 받도록 유도하고 있기 때문
- 독일 연방 노동사회부는 법정 정년(정확하게는 100% 연금을 수령할 수 있는 퇴직연령)을 종전 65세에서 67세로 인상하기로 결정(2006.11.29)
 - 독일을 비롯한 대부분의 EU국가는 고령화 진전에 따라 연금, 건강보험, 실업보험 재정의 심각한 적자상황에 직면
 - 최근 들어 조기퇴직에 대해서는 불이익(연금액 삭감)을 주고, 연금정년을 인상하며, 정년 이후에도 일하는 경우에는 유인(연금액 인상)을 부여하는 방식으로 연금제도를 개혁
 - 과거에는 청년실업 해소 차원에서 조기퇴직을 장려
 - 정년 연장 조치는 2012년부터 2029년까지 단계적으로 진행될 예정
 - 2012년부터 1년에 1월씩 인상토록 하다가, 2024년부터는 1년에 2월씩 인상되도록 설계
 - 1964년생인 근로자는 2029년에 67세가 되어 최초로 연금을 수급하게 되며, 이번 정년연장상에도 불구하고 연금기간이 45년간인 근로자들은 연금액 삭감 없이 65세에 퇴직 가능
 - 한편, 특정한 경우 2029년 이후 63세부터 퇴직이 가능할 수도 있으나, 이 경우는 조기퇴직 1월당 0.3%의 연금액 삭감을 감수해야 함
 - 고령자 고용을 장려하기 위해 50세 이상의 실업자를 고용하는 기업에 대해 보조금(subsidy)을 지급
 - 종전 일자리 보다 임금액이 적은 직장에 취업할 경우 그 차액을 정부가 보전
 - 52세 이상의 근로자를 고용할 경우 5년간 임시직(기간제) 근로계약이 가능하도록 허용
 - 중고령자 능력개발을 지원하기 위해 250인 이하 중소기업에서 일하는 45세 초

과 근로자에 대해서는 향상훈련을 위한 바우처를 지급

- 정부조치의 지향점은 현재 45%에 머무르고 있는 55세 이상 고령자 고용률을 2010년까지 50%로 끌어올리기 위한 것
- 2005년의 경우 60~65세 고령자 고용률은 여성이 20.7%, 남성이 35.8%에 불과한 실정

□ 프랑스에서는 55세 이상 고령 근로자가 전일 근무에서 파트타임 근무로 전환할 경우, 그 근로자에게 이전 급여의 80%를 지급

- 급여의 일부는 국가에서 보조금으로 지원
- 50세 이상의 실직자를 채용하는 민간기업에 한달 500유로의 보조금 지급
- 정부와 비영리단체들도 비영리조직에 임시직·파트타임으로 50대 고령자 고용을 장려
- 노동법에 인원감축 때 나이를 유일한 기준으로 삼을 수 없도록 명시

□ 영국은 ‘뉴딜 50플러스’라는 50세 이상 고령자의 직업훈련과 임금보조금 제도를 연계한 프로그램을 운영

- “고용에서 연령을 다양화하자”는 슬로건을 내걸고 전국적인 미디어 캠페인 전개
- ‘뉴딜 50플러스’는 일자리를 찾는 50세 이상 고령자를 위한 주요 프로그램
 - 장기실업 상태의 고령자를 돕기 위한 프로그램으로 노동시장의 경직성에 의해 사장된 가치있는 기술과 경험을 사용할 기회를 제공하여 기업에게도 유용
- 2003년 3월말까지 9만 8천명 이상의 고령자가 혜택을 받음

□ 핀란드 고령자 고용모델은 합의, 훈련, 동기부여, 지속성과 정보 등 5가지의 특징을 가짐

- 보건사회부, 근로자와 협력하는 노동교육부, 노동조합, 그리고 직장건강연구소 간의 합의
- 고령 근로자 경영에 있어서의 매니저 훈련을 강조하고, 직업, 기업, 산업간 비교가 가능한 “직업능력(work ability)” 데이터뱅크에서 정보를 제공
- 63세 이후 매년 4.5% 증가한 연금을 받을 수 있게 하여 68세까지 일할 수 있는 선택이 가능하며 2003년의 정년연장 제도 이후, 교육수준 개선과 일과 생활의 병행을 통해 지속적으로 동기를 부여하고 있음.

고령노동자의 채용을 늘리기 위한 노동시장 정책

EU 회원국	EU 리스본전략: 2010년까지 55세-64세 인구의 50%가 노동시장에 참여할 수 있도록 각종 제도를 마련, 2010년까지 평균 퇴직연령을 5년 더 연장
벨기에	고령 실업자들을 고용하는 고용주는 임금보조금 지원받음, 탄력근무시간제 도입으로 근로조건을 개선, 62세 이상의 노동자가 계속 일하기를 원하는 경우 연금개시연령을 늦추면 그 대가로 보너스를 지급, 노동강도가 덜한 업무로 옮기는 경우에는 임금 차액만큼을 일시적으로 보상해주는 계획도 추진중
독일	연금개혁과 함께, 연방정부는 1999년 기업주 및 노조와 함께 '일자리, 훈련 및 경쟁 동맹(Alliance for Jobs, Training and Competitiveness)'을 체결, 2001년 고령인력 고용촉진에 동의하고, 조기퇴직 감소를 추진중
프랑스	노동강령의 연령관련 조항을 바꾸는 등 2001년부터 차별철폐법 시행, 고령인력 채용을 우선순위로 정하였으며, 45세 이상 근로자를 해고하는 경우에 내는 부담금부터 시작해서 2010년 1월1일까지 2단계에 걸쳐서 Delalande부담금을 폐지할 예정
덴마크	나이 및 신체적 장애를 이유로 한 차별금지법을 2005년 1월부터 시행
네덜란드	2004년 5월1일부터 나이 등을 이유로 한 차별을 불법행위로 간주, 군부대에는 2008년 이후부터 적용
영국	2006년 10월1일부터 차별철폐법 시행, 60-70세를 연금과 탄력고용을 연계한 종합보상 프로그램 운영

자료: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Employment initiatives for an ageing workforce, 2007.1

미국: 노인자원봉사 프로그램 등 활용

- 미국의 고령자 고용촉진 방안은 저소득층 고령자를 위한 ‘노인지역봉사고용프로그램’이 대표적
 - 55세 이상 저소득층 고령자를 위한 시간제 고용 프로그램으로, 수혜자는 최저 임금을 받으면서 지역 및 정부기관에서 일하게 됨
 - 65세 이상 인구의 46%가량이 이와 유사한 형태의 자원봉사 활동에 참여
 - ‘건강과 은퇴에 관한 조사’를 매년 실시하고 동일 인물의 고용과 생활 상태를 장기간 추적한 자료를 구축하여 현실적인 고령자 고용 프로그램을 개발
- 미국은 이미 1967년 연령차별금지법을 제정해 채용·해고·승진·급여 등에서 나이 차별을 금지
 - 법을 개정해 연령만을 이유로 강제 퇴직시킬 수 있는 나이를 70세로 연장했는데, 나중에는 정년제도 자체를 불법으로 정해 아예 금지
 - 적극적 의미에서 고령자 고용 창출을 의도하기 보다는 기업의 연령에 의한 차별을 억제하는 소극적인 장치로 작용
 - 미국의 경우 우리와는 달리 직무성과 중심의 보상 시스템이 일반적이기 때문에 연공형 보상을 위주로 하는 우리와는 연령차별금지 여건에 많은 차이가 있음.

4. 국내기업 대응사례

- CJ(株)는 직무 성과급제도를 통해 직무간 상대적 가치를 반영, 경영목표 달성에 기여한 개인의 공헌도에 따라 차별화된 보상을 실시
 - 직무등급체계를 구축해 내부 형평성을 도모하고 우수인력 확보 및 유치를 위해 임금시장에서의 경쟁력을 확보
 - 성과에 따른 보상차별화를 통해 동기부여를 강화하고, 보상체계의 유연성 강화로 우수인력을 용이하게 확보하는 등의 유·무형 효과를 거둠
- 은행권과 제조업을 중심으로 임금피크제 도입이 추진 중
 - 신용보증기금은 직군 전환제와 임금커브제의 두 축으로 임금피크제를 운영
 - 55세가 되면 명예 퇴직하여, 채권추심, 법률소송 등 경륜과 노하우가 필요한 전문업무를 다루는 별정직으로 직군을 전환하는 것이 가능
 - 54세 때 임금을 피크로 해서 55세부터 1년차 75%, 2년차 55%, 3년차 35% 등으로 임금을 조정하는 임금커브제 운영하고 58세 정년근무를 선택
 - 대한전선은 정년을 보장하는 대신 피크임금(일급 3만1천원)에 도달했을 때 퇴사시킨 뒤 10% 정도 삭감된 임금으로 재입사를 보장
 - 만 50살 이상은 정년까지 임금을 동결하고, 만 50살 이하는 노사합의에 의해 임금인상률을 적용

임금피크제를 도입한 기업들

사업장명	업종	유형	보장연령	임금조정	감액방법	대상자
신용보증기금	금융업	고용연장형	59세	55세	75%,55%,55%,35%	40명
대한전선(주)	제조업	정년보장형	59세	일급3만1천원 도달시점	10%	300명
한국컨테이너부두공단	운수업	정년보장형	59세	퇴직3년전 (55-57세)	80%,70%,60%	1명
대우조선해양(주)	제조업	고용연장형	57세	53세	임금상승률 둔화(약 50%)	20명
한국수자원공사	공공	고용연장형	58세(2급) 59세(1급)	퇴직3년전(55세,56세)	90%,80%,60%	24명
한국감정원	사업서비스	고용연장형	59세	56세	80%,70%,50%	10명
우리은행	금융업	고용연장형	59세	55세	70%,60%,40%,40%	34명
산업은행	금융업	고용연장형	59세	55세	80%,70%,60%,50%	40명
수출입은행	금융업	고용연장형	59세	55세	90%,75%,60%,30%	4명
문화방송	오락문화	정년보장형	58세	29호봉(약53세)	100%,97%,94%,91%,89%,86%,83%	50명
기업은행	금융업	고용연장형	59세	55세	3급이상은 직전급여 210%, 4급은 250%, 5급이하는 270%를 4년동안 분할지급	60명
광주은행	금융업	고용연장형	59세	55세	70%,60%,40%, 40%	-
서울신문	오락문화	정년보장형	55세	51세	90%,85%,80%,75%	22명

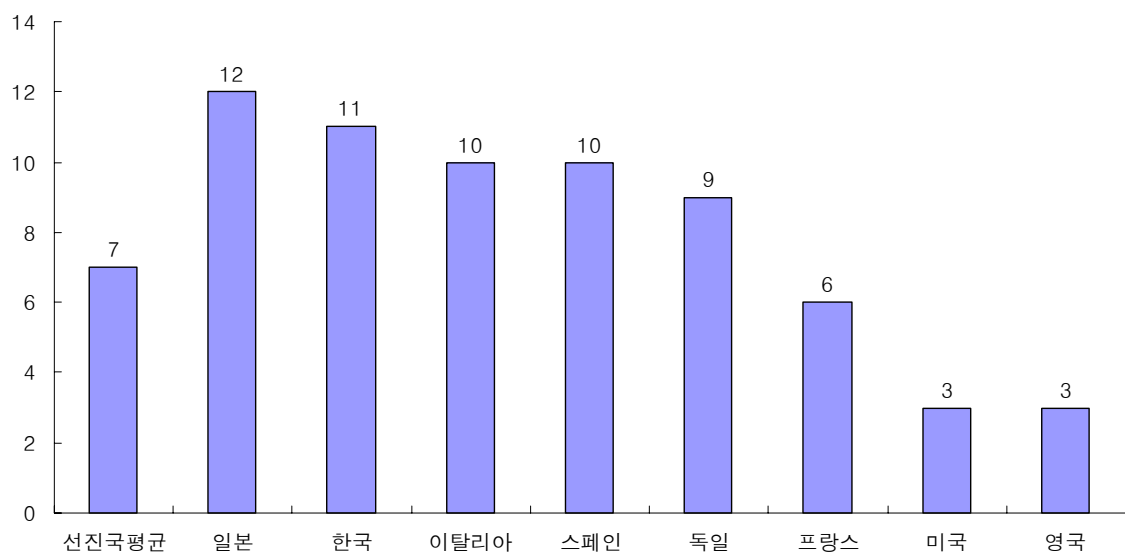
자료: 노동부 자료, 2006.8

5. 고령인력 활용을 위한 과제

□ 고령화 사회를 대비하여 고령자 고용을 촉진할 수 있는 다양한 제도의 마련이 요구되고 있음

- 생산가능인구에서 점차 비중이 커지고 있는 고령인력의 활용여부가 우리 사회의 잠재성장력을 좌우
- 선진국들은 이미 고령자 재고용, 고용연장제도, 파트타임 고용 등을 적극 권장하고 있는 실정
- 조기 퇴직을 줄이고 임금피크제를 활성화하는 등 고령인력을 적극 활용해야 할 시점
- IMF는 “한국이 현재 수준의 노동 공급을 2050년에도 유지하기 위해서는 은퇴 나이를 11세 늘려야 한다”고 권고
- 연금재정 안정과 후세대 부담 경감을 위해 고령자 고용을 늘려야 함.

현수준의 노동공급 유지에 필요한 은퇴연령 상향 조정폭 (단위: 연)



자료: IMF, World Economic Outlook, 2004.9

1) 정책과제

□ 고령화 사회를 대비하여 포괄적이고 총체적인 고령자 고용정책을 강구해야 함

- 단기적인 고용정책을 시행하기 보다는 사회제도를 고령화에 맞게 재편하여 고령자가 계속 일할 수 있는 사회적 환경 조성에 노력을 집중

- 고용정책 뿐만 아니라 교육 및 은퇴정책, 다양한 종류의 사회보장 및 보건 서비스 등 사회적 인프라도 개선
- 고령자 고용촉진을 위한 인센티브를 기업에게 제공
 - 기업의 이미지 개선과 마케팅에 효과를 얻을 수 있도록 하기 위해 고령인력 고용에 적극적인 기업을 선별하여 발표함.
- 임금피크제 지원 등 임금체계 개편 확대, 정년연장을 위한 지원제도 신설, 고령자 고용촉진을 위한 고용 규제 완화 등을 강구
 - 정년의무화 도입을 위해서는 일정 연령이 된 근로자의 임금을 삭감하는 대신 정년까지 고용을 보장하는 임금피크제 활성화가 필요
 - 임금체계를 개편하고자 하는 회사의 컨설팅 비용을 정부가 대신 지불해 주는 방안도 고려

중고령층(55~64세)인력의 고용 확대 및 고용가능성 제고

- 퇴직자 재취업 지원기능을 실질적으로 강화
 - 기업이 채용시 연령차별을 하지 않도록, 55세 이상 중고령자 신규 채용시 채용 보조금을 확대
 - 기존 중고령인력 계속 보유시 조세감면 혜택을 부여
 - 재직자 재교육 강화를 통해, 개인의 전문성을 높이고 회사는 업무성과를 향상 시킴으로써 중고령자의 고용가능성을 제고
 - 고용보험 재원을 활용한 전직지원 기능을 강화
 - 전직지원장려금제도를 활성화하여 전직지원을 실시하는 기업에 대한 지원을 늘리고, 고용조정, 일시적 해고, 정년 등으로 인한 퇴직자의 전직 원활화를 유도
- 중고령인력에 특화된 채용경로를 구축할 수 있도록 네트워크를 활성화
 - ‘Senior Worknet’ 을 활성화하여 중고령자 재취업 알선기능을 특화
 - ‘Senior Worknet’ 을 고령자 구인 및 구직을 연결하는 네트워크로 활용
 - 오프라인 교육과정과 병행되도록 설계함으로써 중고령자의 취업교육 및 창업을 지원
 - 중고령자의 창업에 도움을 줄 수 있는 창업컨설팅 사업을 지원

라이프사이클에 따라 체계적으로 직업훈련을 메뉴얼화

□ 생산가능연령(15~64세) 전 기간 동안 직업훈련 기회를 제공

- 전 국민이 15세부터 직업훈련을 시작할 수 있게 하며, 취업중이라도 훈련기회에 대한 정보를 제공
- 인문계 고교에서도 직업훈련의 목적과 개관에 대한 교육을 실시
- 개인의 의사에 따라 취업중 일정기간(1년 이내) 직업교육도 실시
- 개인의 경력전환이 빈번히 일어나는 연령을 전후로 경력전환 교육을 집중적으로 제공
- 중고령층의 재취업에도 활용 가능

□ 직업훈련을 통해 노동시장의 기능을 질적으로 제고

- 체계적인 직업훈련을 통해 직업과 스킬 안정성이 제고되고, 궁극적으로 개인의 삶의 질 유지 및 향상이 가능
- 직업훈련의 내용뿐 아니라 니즈 발굴까지 정부와 지자체, 고용주가 공동노력으로 추진
- 노동력에 대한 수요공급 정보를 노동시장이 발신하면 직업훈련이 이를 반영하여 실행에 옮김으로써, 노동시장 작동을 원활화
- 노동시장의 수급 상황이 직업훈련에 반영이 될 수 있도록 노동력 수요 및 공급을 연결하는 네트워크를 강화
- 노동시장의 글로벌화에 대응하여 글로벌 수요공급 정보 및 그에 적합한 교육 기회를 제공

2) 기업의 대응과제

□ 향후에는 고령인력을 적극적으로 활용할수록 기업의 이익이 커질 수 있다는 점을 인지하는 것이 중요

- 호주 리서치(Australian research)는 45세 이상 근로자 고용의 순편익이 매년 1,479달러가 될 것으로 추정
- 채용과 훈련비용을 증가시키는 젊은 근로자보다 45세 이상 근로자가 같은 직장에 더 오래 근무

- 고령 근로자가 젊은 근로자보다 휴가가 더 적고, 생산성은 더 높음(Westpac, Australian Bank)
- 고용에서 연령에 대한 제한을 폐지하거나, 임금피크제 등을 통해 고령인력을 적극 활용하는 것은 직업 연속성, 지식의 이전, 의료비용 감소 등에 기여

□ 선진기업들도 다각적으로 고령자 고용촉진 방안을 강구

- 핀란드의 Abloy사는 ‘age masters’ 프로그램을 통해 고령 근로자의 자긍심을 고취
- 고령근로자의 신체적인 요구의 변화를 반영하여, 직장생활을 장기간 할 수 있는 인센티브를 부여
- 55세 이상 근로자가 ‘age masters’가 됨으로써 스스로에 대한 자기확신을 높이고, 젊은 근로자에게는 존경심을 고취
- 호주의 Westpac 은행은 45세 이상의 고령 근로자를 900명 고용하여 콜센터의 인력부족 문제를 해결
- 일본의 사용자협회도 ‘노년층을 위한 고용개발협회’를 결성하여 고령자 고용을 촉진하기 위해 노력

직무급 체제의 정착이 관건

□ 연공급에서 직무급 체제로의 이행이 급선무

- 고령자 고용 촉진을 위해서는 기업들이 고령인력 고용에 따른 부담을 느끼지 않도록 해 주는 것이 급선무
- 이를 위한 효과적인 방안 중의 하나는 우리 나라에 일반적인 연공급 대신에 맡은 직무의 가치에 따라 임금에 차등을 주는 직무급 임금제도를 도입하는 것
- 연공급 폐지를 국가적 차원에서 기획하고 대규모로 홍보
- 직무급 임금체계 도입을 위해서는 업종별·직무별 시장임금 수준에 대한 주기적인 조사 및 공표, 각 직무의 가치에 대한 객관적인 평가 등 기초적인 통계 인프라 조성이 필수적이므로 국가적 차원에서 추진하는 것이 제도 도입에 효과가 높을 것
- 이를 통해 보상과 연공을 분리하는 서구형 보상체계를 정착
- 아울러 정부와 공공기관, 공기업 등 연공급 성격이 강한 부문에서는 임금피크제를 활성화하고 민간부문에서는 연봉제 등 성과주의 보상시스템을 구축하는 것이 바람직

합리적인 퇴직지원 프로세스 구축

- 퇴직자의 재취업 및 경력관리를 위해 전직지원 프로그램(outplacement program)을 활성화
 - 전직지원 프로그램 운용, 경력관리 컨설팅, 취업상담을 통해 퇴직자의 재취업을 촉진하고 경력을 관리
 - 아웃플레이스먼트 프로그램은 포괄적으로 진로상담 및 자문서비스를 의미하며, 직장에서 근로자가 초과되는 경우 근로자, 고용주, 전문가들이 필요한 서비스를 다양하게 제공하려는 노력으로 정의됨
- 퇴직지원을 위한 프로세스로서 근로자의 라이프 스타일에 따라 45세 이상 중·고령자를 대상으로 진로선택제를 도입하는 것이 바람직
 - 만 45세 이상 중·고령 근로자에 대해서는 근로자의 희망과 기업상황에 따라 다양한 형태의 진로선택 기회를 부여
 - 또한, 퇴직예고제를 도입하여 본인이 원하는 퇴직시기를 2~3년 앞두고 퇴직을 예고한 인력에 대해 퇴직 6-12개월 전부터 전직훈련이나 창업교육기회 부여
- 명예퇴직 선택, 임금피크제 적용, 전문계약직 재고용, 전직 및 창업지원 프로그램 이수 후 퇴직 등의 진로선택이 가능하도록 퇴직지원 프로세스를 강구
 - 기업의 인력운영상 구조조정이 필요할 때 희망자를 대상으로 하여 기존 명예퇴직과 동일한 프로세스를 진행
 - 임금피크제는 축적된 노하우나 숙련기술의 전승이 필요한 제조현장의 생산 및 기술인력군에 주로 적용
 - 임금피크제 적용시 정년까지 계속 근무할 수 있으나, 임금이 더 이상 오르지 않거나 매년 일정율씩 임금이 감소
 - 필요시에는 정년이후에도 전문계약직으로 재고용 가능
 - 회사가 전문지식이나 기능, 노하우의 계속적 활용이 필요하고 본인이 희망하는 경우 전문계약직으로 재고용
 - 종전 근무부서에 재고용되나, 1-2년단위로 계약을 갱신하며 채우는 별도 운영
 - 3-6개월간 휴직후 회사내 또는 외부의 전문위탁기관에서 실시되는 전직지원프로그램(Outplacement Program)에 입과해 전직 및 창업관련 컨설팅과 직무교육을 이수 후 퇴직