

제목 : 고령화시대 노동시장정책에 관한 국제세미나

- ◆ 이 자료는 한국노동연구원이 2003년 10월 24일 개최하는 “고령화시대 노동시장정책에 관한 국제세미나”에서 발표될 주요내용을 요약한 것임
- ◆ 한국사례발표
 - 인력채용 시 고령자를 기피하는 사업체는 58.5%
 - 명예퇴직자 선정과정에서 연령을 고려한 사업체는 55.5%, 정리해고 시에 연령을 고려한 사업체는 52%에 달함
- ◆ OECD 국가간 비교연구
 - 2050년에 한국은 전세계에서 일본에 이어 두 번째로 높은 부양비를 나타낼 것으로 전망

I. 우리나라의 고령자 노동시장 현황

장지연(한국노동연구원 연구위원)

□ 인사·보상관리에서 연령의 중요성

○ 기업체의 인사관리에 있어서 연령은 매우 중요한 변수이며, 특히 고연령 근로자를 배제하는 방식의 인사관리가 이루어지고 있다고 볼 수 있음.

- 채용시 연령제한

- 신규채용시에 연령을 제한한다는 사업체는 전체의 50%이고 경력직 중도채용에서 연령을 제한하는 사업체는 24.3%.
- 인력을 선발할 때 고연령자를 기피한다고 응답한 사업체는 58.6%.

- 고용조정

- 명예퇴직자를 선정하는 과정에서 연령을 고려한 사업체는 55.5%. 한편, 근속년수를 고려한 사업체는 68.4%.
- 정리해고의 경우, 연령을 고려하였다고 응답한 사업체가 전체의 52%, 근속년수를 고려한 사업체는 46%, 인사고과나 징계경험을 고려한 사업체는 60%임.

- 정년제

- 조사대상 사업체 중에서 정년제도를 가지고 있는 사업체는 76.2%.
- 사업체의 규모가 커질수록 정년제도를 운영하는 사업체의 비율도 높아져서 300인 이상 규모의 사업체는 거의 대부분(96.4%)이 정년제도를 운영하는 한편, 50인 이하 사업체는 50%만이 정년제도를 운영.

※ 자료출처: 한국노동연구원, 사업체실태조사 2002

□ 고령자 고용현황

- 근로자 300인 이상 사업체의 55세 이상 고령자 고용률은 평균 3.7%.
 - 고령자고용률은 경제위기 직후 감소하였다가 최근 다시 증가하는 추세.
 - 중소기업이 대기업에 비해서 고령근로자 고용비율이 높음
 - 고령자 고용비율은 업종별로 뚜렷한 차이를 보이는데, 제조업과 도소매업 등 일부 업종은 고령자 고용비율이 낮은 한편, 운수업, 부동산임대업, 기타서비스업 등 특정 업종에서 고령자비율은 8%를 넘어섬.

<표 1> 고령자 고용률 변화추이

(단위 : %)

구 분	'93년	'94년	'95년	'96년	'97년	'98년	2000	2001	2002
5인이상	4.82	5.19	5.72	6.42	6.65	6.88	6.65	6.57	-
300인이상	2.58	2.85	3.03	3.21	3.46	3.51	3.44	3.03	3.70

※ '98년까지 사업체노동실태조사, '00년이후: 임금구조기본통계조사(5인이상)

<표 2> 300인 이상 사업장의 고령자 고용률: 산업별

(단위 : %)

평균	제조업	건설업	전기가스 수도업	도소매	운수업	금융 보험	통신업	부동산 임대업	기 타 서비스
3.70	1.58	5.36	2.76	0.94	8.01	1.08	0.83	8.39	8.19

※자료출처: 300인 이상 사업장의 고령자고용률, 고령자고용현황조사 (노동부, 2002)

□ 고연령 취업자 중 임금근로자 비율

- 55세 이상 65세 미만 고연령 남성 취업자 중에서 임금근로자로 일하고 있는 사람은 45% 이며, 65세 이상의 경우는 22% 수준. 여성의 경우는 55~64세가 40%, 65세 이상은 23%였다.
- 이 중에서도 상용근로자의 비중은 더욱 낮아서 55~64세 남성의 경우 21.6%, 여성은 3.9%에 불과.
- 전체 남성근로자 중에서 55세 이상 근로자는 7.2%, 전체 여성근로자 중 55세 이상은 4.6%를 차지

□ 연령계층별 임금근로 잔존률

- 남성의 경우 30대 초반까지는 임금근로자로 신규로 유입되는 사람이 퇴장하는 사람보다 많으나,
 - 30대 후반에는 30대 전반에 임금근로자이던 사람의 85.9%만이 임금근로자로 남아있게 됨.
 - 다른 대부분의 OECD국가에서는 40대 중반까지 유입이 퇴장보다 많음.
- 연령별 잔존률은 사업체규모가 커질수록 감소함.
 - 10~29인의 소규모 사업체에서 50대 초반 근로자의 88.8%가 50대 후반에도 남아있는 반면,
 - 500인 이상 대기업에서는 50대 초반에 일하던 남성 중에서 5년 후 50대 후반까지 임금근로자로 남는 사람은 29.5%에 불과하고 나머지 70% 이상이 5년 사이에 탈락.

※ 자료출처: 노동부, 임금구조기본통계조사(2001년), 근로자 10인 이상 사업장 분석.

II. 고령화시대의 노동시장정책: OECD 국가간 비교연구

Mark Keese (OECD Senior Economist)

- 부양비 변화로 본 고령화 진행속도
 - 20-64세 인구대비 65세 이상 인구 비율 면에서 볼 때, 우리나라는 2000년에는 11%로 OECD 국가 중 가장 낮은 부양비를 보이는 나라에 속함
 - 2025년에는 OECD 평균수준(약 30%)
 - 2050년에는 68%로 일본에 이어 두 번째로 높은 부양비를 기록할 것으로 전망

- 한국은 남성 및 여성 모두 비교적 늦은 나이에 퇴직을 하며 평균 공식 퇴직 연령보다 훨씬 더 늦게 퇴직을 하는 예외적인 국가에 속함.
 - 한국의 경우, 국민연금 제도가 아직 완전히 성숙되지 않았기 때문에 이러한 현상이 발생하는 것일 수 있음

- 고령층 일자리가 늘어난다고 해서 청년층의 일자리가 줄어드는 것은 아님
 - 몇몇 국가에서는, 과거 심각한 경기 침체와 실업률 증가에 대처하기 위해 조기은퇴 프로그램을 도입하였음.
 - 그러나, 이러한 조기 퇴직 프로그램의 비용이 클 뿐만 아니라 젊은 층의 고용 창출을 증진시키는 데에 있어서도 비효과적이었음.
 - 실제로, 고용 기회에 있어서 노년층과 젊은층의 자리 교체라는 부정적 현상이 발생하는 것이 아니라 노년층의 고용 증대는 젊은층의 고용 증대와 연계되어 발생.

□ 정책방향 제언

(1) 보상체계 개선

- 한국과 일본은 연공에 기반한 보상체계.
- 일본의 경우, 알려진 것보다 사실 연공 서열에 기반한 급여 시스템은 더 유연함. 상당량의 급여 감소를 감수하면서도, 회사의 정해진 퇴직 연령에 도달한 많은 수의 근로자들이 같은 회사내의 다른 직종에서 일하거나 자회사 혹은 협력업체로 이동.
- 한국의 경우, 이와 같은 경우는 일본만큼 많지 않고 상당수의 고령층 근로자들이 임시직이나 저임금 일자리에 머물게 됨
- 연공에 기반한 급여 책정 관행을 개혁하는 데 필요한 것은 직무의 내용과 보상에 관한 체계이며, 이에 따라 개인의 성과가 평가되어야 함.

(2) 연령차별 폐지

- 유럽 연합 회원국 전체는 성적 지향성, 종교 및 믿음, 장애는 물론 나이 때문에 직장에서 직접 혹은 간접으로 차별하는 것을 금지하는 법안을 2006년까지 입안하도록 한 유럽 연합 훈령을 준수해야 함.
- 연령 차별 문제 해결에 OECD 회원국 중 가장 광범위한 입법적 접근 방식을 사용한 국가는 미국.

(3) 고령층의 능력개발

- 근로자의 경력중 어느때이건 적절한 교육을 받을 수 있는 기회가 주어져야 함.
- 한국은 장년층 및 고령층 근로자에게 교육의 기회가 매우 적은 사례.

(4) 보다 유연한 퇴직 프로그램이 마련되어야 하지만 순 노동 공급에 미치는 영향을 신중히 검토해야

- 많은 EU 회원국들은 근무시간 감소에 재정적 지원을 해주는 점진적 퇴직 프로그램을 채택하고 있음.
- 그렇지만, 이와 같은 프로그램에 따라 상근 근로자들이 퇴직을 미루고 대신 파트 타임으로 일을 하기도 하는 반면, 퇴직할 의사가 없는 상근직 근로자들을 파트 타임 근로자로 바꾸어버리는 결과를 낳을 위험도 있으므로, 이러한 프로그램이 노년층의 노동 공급에 갖는 순 효과는 총 근무 시간으로 따져 봤을 때는 오히려 마이너스.
- 최근의 연금 개혁의 일환으로 스페인과 스웨덴은 부분 연금 프로그램을 폐지하였음