

# **고령자의 퇴직이행 지원제도로써 점진적 퇴직제도의 도입방안**

**2015.8.10**

**인제대학교 이 정 우**

# 목 차

1. 고령화 사회의 노동시장 및 연금재정의 전망과 재평가
2. 퇴직연령과 연금수급연령 상향조정의 필요성과 현실적 한계
3. 점진적 퇴직제도의 기능과 특성
4. 점진적 퇴직모형 설계의 주요논점
5. 외국의 점진적 퇴직제도 운영사례
6. 점진적 퇴직제도의 도입방안
7. 임금피크제도와 점진적 퇴직제도의 비교



# **I. 고령화 사회의 노동시장 및 연금재정의 전망과 재평가**

# 1. 고령화 사회의 노동시장 및 연금재정의 전망과 재평가

 우리나라는 압축적 고령화의 과정을 거치게 될 것으로 전망

- 고령화는 생산인구의 감소와 함께 연금재정의 부실을 초래: 고령화의 시한폭탄, 연금재정의 파탄, 세대간 전쟁 등 극단적 전망 제기

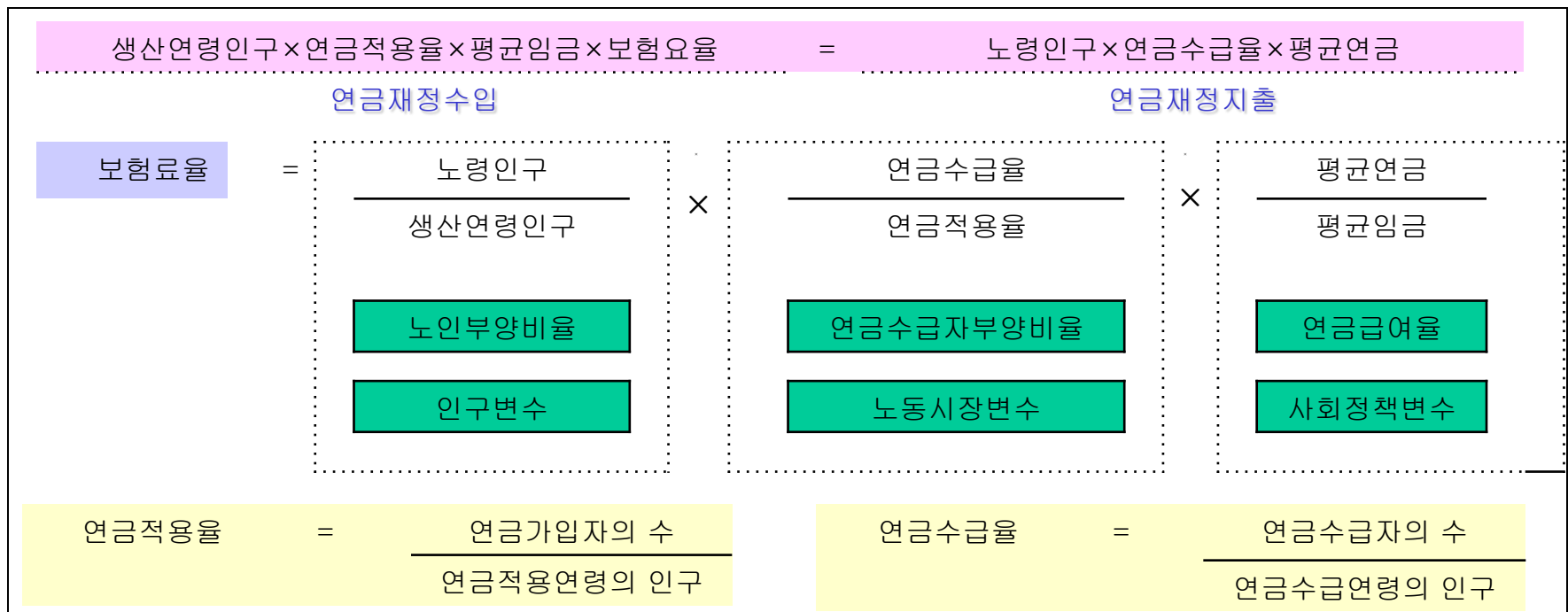
국가 \ 노령인구비율 <sup>1)</sup>	도달년도			소요년수	
	7% (고령화 사회)	14% (고령사회)	20% (초고령사회)	7→14%	14→20%
일 본	1970	1994	2006	24	12
프 랑 스	1864	1979	2019	115	40
독 일	1932	1972	2010	40	38
영 국	1929	1976	2021	47	45
이탈리아	1927	1988	2006	61	20
미 국	1942	2014	2030	72	16
한 국	2000	2018	2026	18	8



# 1. 고령화 사회의 노동시장 및 연금재정의 전망과 재평가

## 기존의 전망에 대한 재평가

- 인구의 고령화가 연금재정에 부정적 영향을 미치게 될 것이라고 인정하더라도 그 외연(extensivity)이나 강도(intensity)는 정책적 노력에 따라 상당한 차이를 보일 수 있음.

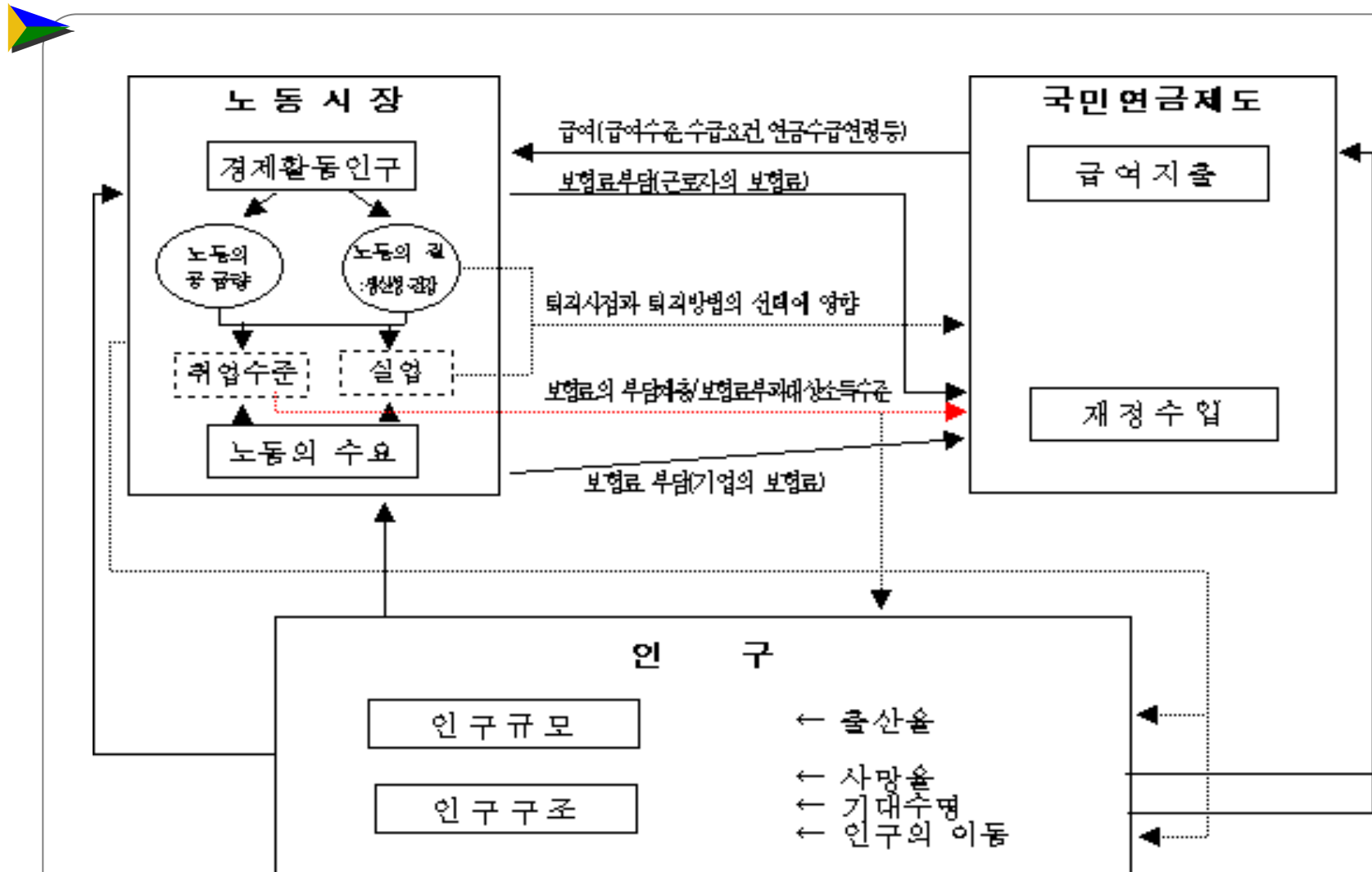


# 1. 고령화 사회의 노동시장 및 연금재정의 전망과 재평가

## ▶ 인구-노동시장-연금제도의 상호작용을 고려한 정책대안

- 노인부양비율은 인구의 연령별 구성비에 의해 영향을 받게 되므로 정책적 개입 여지가 매우 제한적.
- 연금급여율의 변경은 세대간 경제적 이해의 조정을 요구하므로 상당한 정치적 반발을 초래할 수 있음.
- 반면 연금수급자 부양비율은 연금가입인구의 확대 그리고 연금수급인구의 축소 등과 같은 방법으로 정책적 개입의 여지가 상대적으로 넓은 변수임. 이를 위해 사전적으로 고령자의 고용정책이나 연금제도의 재정비가 필요함.

# 1. 고령화 사회의 노동시장 및 연금재정의 전망과 재평가



# 1. 고령화 사회의 노동시장 및 연금재정의 전망과 재평가

## 인구-노동시장-연금제도의 상호작용을 고려한 정책대안

- 인구의 고령화로 인한 연금재정의 불안문제는 단순히 잠재적 가능성만을 중심으로 한 전망에 불과
- 실제로는 사전적 대비와 정책적 노력의 여하에 따라 상당부분 극복 가능한 사안임.
- EU(2000)에 따르면 국가별로 연금수급연령을 대략 5세 인상하게 되면 고령화 사회의 연금재정압박을 상당부분 해소할 수 있을 것으로 전망하고 있음.



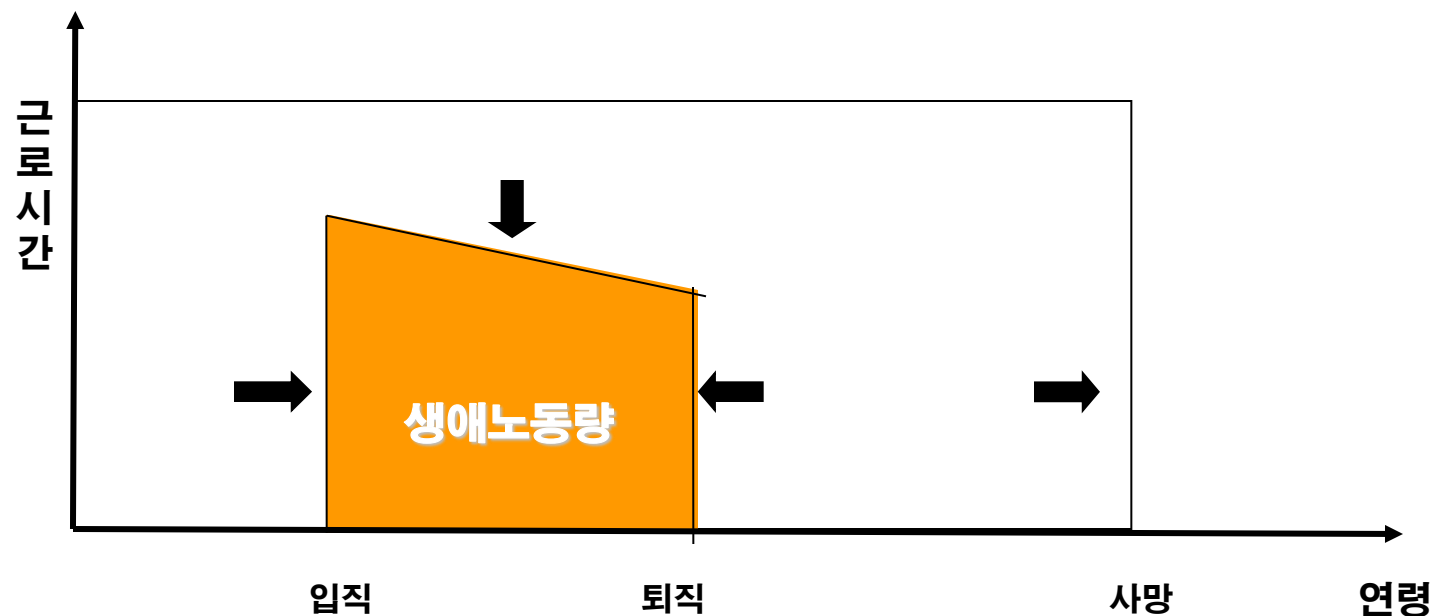
## 2. 퇴직연령과 연금수급연령 상향조정의 필요성과 현실적 한계

## 2. 퇴직연령과 연금수급연령 상향조정의 필요성과 현실적 한계

10

### ▶ 퇴직연령과 연금수급연령 상향조정의 필요성

- 연금재정의 이중적 안정화 효과: 연금수급자의 축소와 연금가입계층의 확대
- 세대간 비용부담의 형평성의 도모
- 근로활동주기와 비경제활동주기의 합리적 재조정



## 2. 퇴직연령과 연금수급연령 상향조정의 필요성과 현실적 한계

### 정책실행의 한계

#### 1) 단기적 정책목표와 중장기적 정책목표 상호간 trade-off 관계

- 현재 우리나라는 인력의 과잉공급시대에서 인력부족의 시대로 전환과정에 있음.
- 단기적 현상으로서 고용불안문제의 대처방안: 조기퇴직의 유도  
와 낮은 연금수급연령 유지
- 중장기적 전망으로서 인력부족문제의 대처방안: 고용연장과 연  
금수급연령의 상향조정

단기적 전망 : 2020년 이전까지

아동인구	생 산 연 령 인 구		노령인구
	1970년 이후의 저출산세대	Baby-boom세대	

중·장기적 전망 : 2020년 이후

아동인구	생산연령인구		노령인구
	1970년이후의 저출산세대	Baby-boom세대	

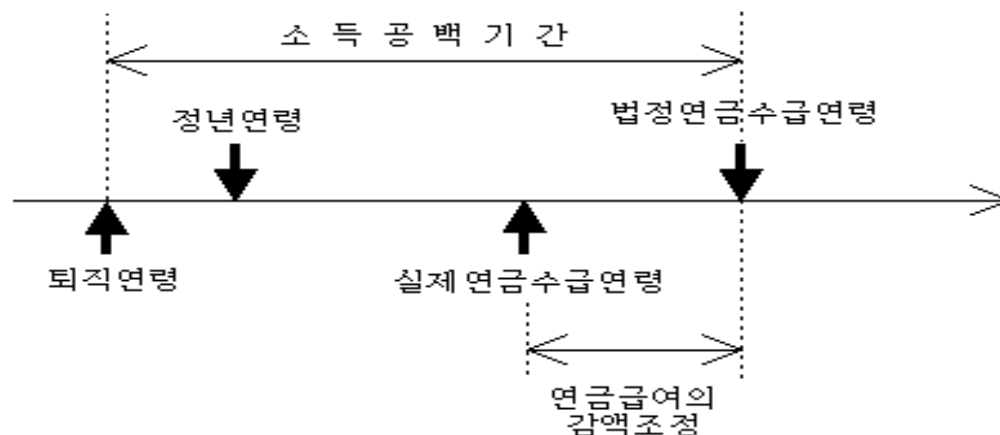
기대수명의 연장

## 2. 퇴직연령과 연금수급연령 상향조정의 필요성과 현실적 한계

### ▶ 정책실행의 한계

#### 2) 분배적 문제

- 고용환경의 개선과 정년연령의 연장이 뒤따르지 않은 상태에서 연금수급연령만 인상될 경우 그만큼 소득공백기간의 확대
- 이로 인한 경제적 충격은 사회계층별로 차별적으로 발생할 수 있음.
- 연금의 조기수급 시 감액율의 적용으로 인해 노후빈곤의 위험





## 2. 퇴직연령과 연금수급연령 상향조정의 필요성과 현실적 한계

### ▶ 정책실행의 한계

#### 3) 사회보장제도 상호간 비용전가의 문제

- 단순히 연금재정의 안정만을 목적으로 한 연금수급연령의 상향조정은 고용불안이나 빈곤문제를 가중할 수 있음.
- 이러한 문제는 고용보험제도와 국민기초생활보장제도의 재정불안 요인으로 작용할 수 있음.
- 전체적으로 노인부양비용은 변화가 없는 상태에서 사회보장제도 상호간 비용전가(institution substitution)의 문제와 그로 인한 정치적·사회적 혼란과 갈등을 조장

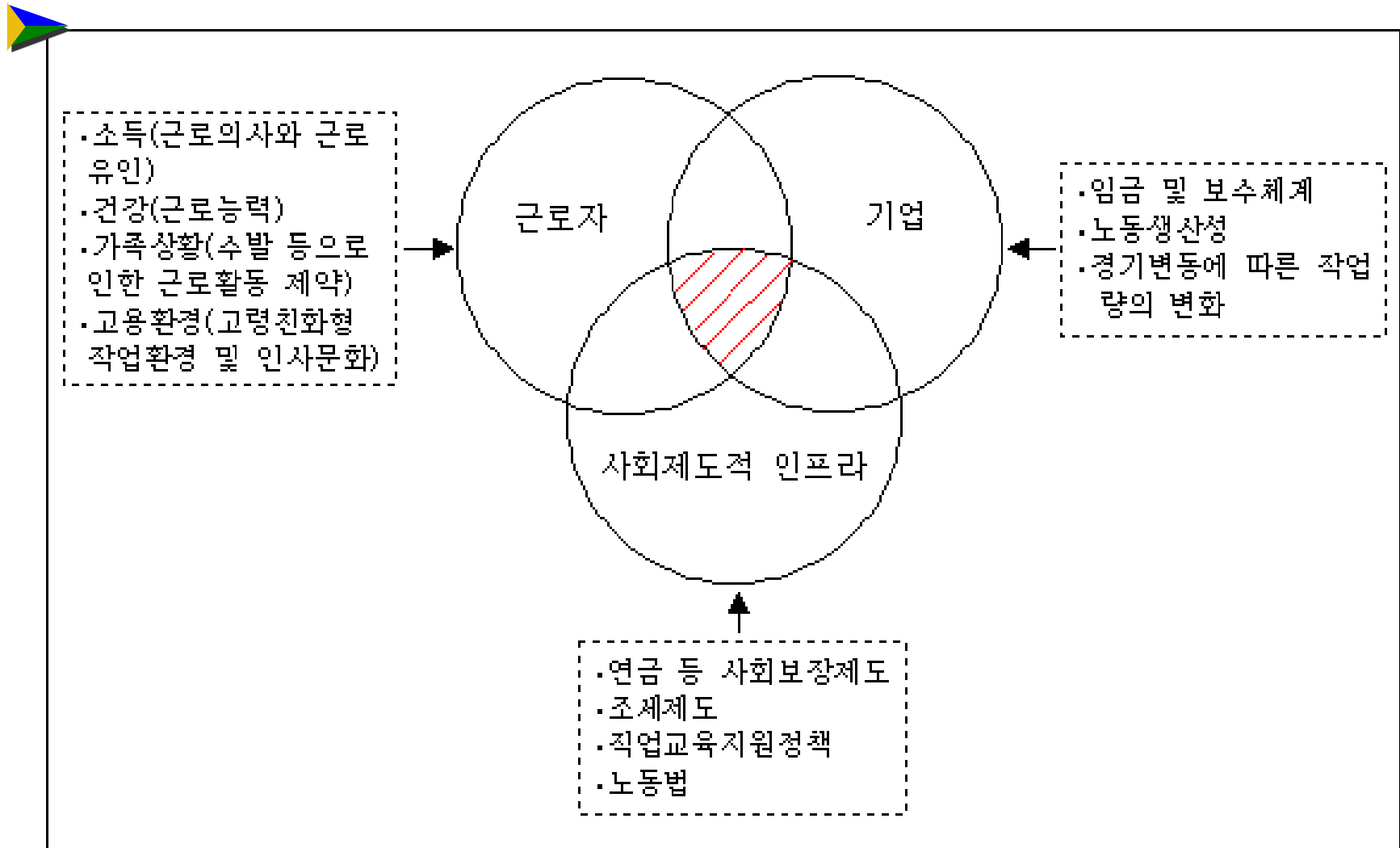
## 2. 퇴직연령과 연금수급연령 상향조정의 필요성과 현실적 한계

### 연금수급연령의 상향조정을 위한 보완조치의 필요성

#### 1) 종합적 차원에서 대안 모색의 필요성

- 연금수급연령의 상향조정은 사회정책 그리고 경제정책 차원의 파급효과를 감안 policy-mix의 관점에서 접근 필요
- 고령자-기업-주변 제도들이 고용안정과 고용연장을 목표로 긴밀하게 연계

## 2. 퇴직연령과 연금수급연령 상향조정의 필요성과 현실적 한계



## 2. 퇴직연령과 연금수급연령 상향조정의 필요성과 현실적 한계

### 연금수급연령의 상향조정을 위한 보완조치의 필요성

#### 2) 노동시장의 상황을 유연하게 반영해 줄 수 있는 정책

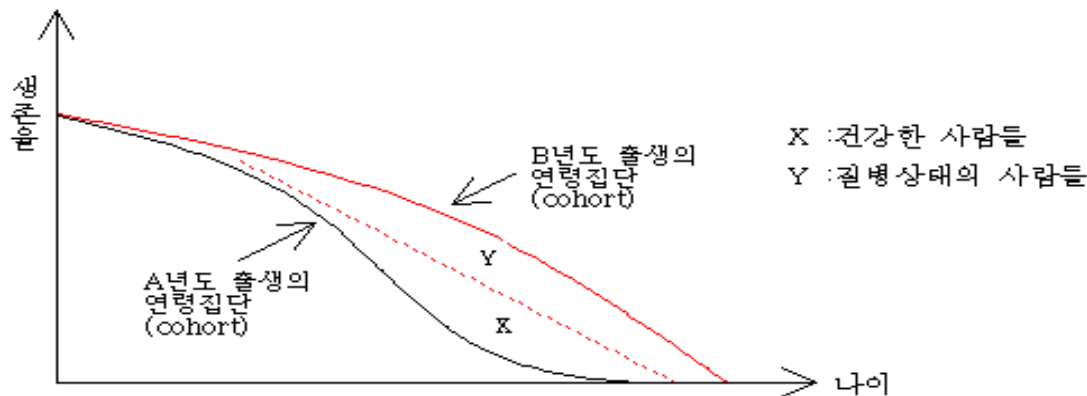
- 인구구조의 변화는 장기간에 걸쳐 점차적으로 이루어지는 특성을 보이고 있음.
- 인구구조의 전환기에서 분야별로 노동의 과잉공급으로 인한 고용 불안의 문제와 노동력 부족의 문제가 동시에 발생
- 단기적 차원의 정책목표와 중장기적 차원의 정책목표를 동시에 충족해 줄 수 있는 정책대안의 마련이 필요함.

## 2. 퇴직연령과 연금수급연령 상향조정의 필요성과 현실적 한계

### ▶ 연금수급연령의 상향조정을 위한 보완조치의 필요성

#### 3) 고령 친화적 근로모형의 활성화

- 고령화사회에서 노령인력의 활용방안은 개인의 (잔존)근로능력이 나 상황에 따라 근로모형을 선택할 수 있는 기회를 보장하게 될 경우에만 실효성을 확보
- 분배정책의 차원에서도 긍정적 효과



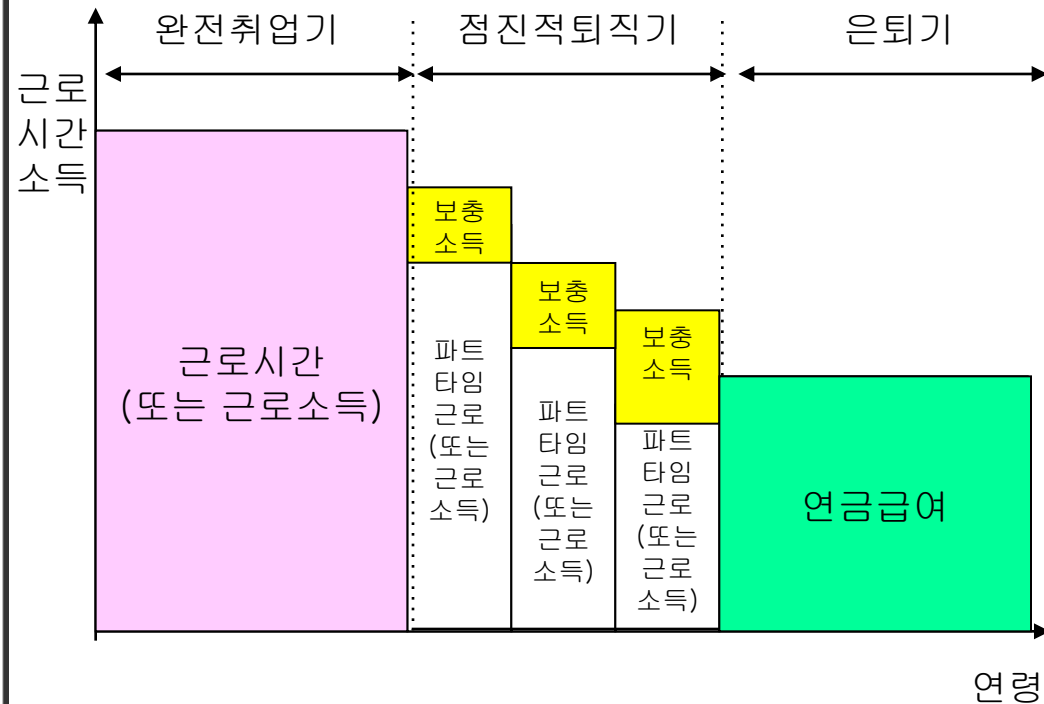
The background of the slide features a blurred image of a satellite dish on the left and a clock face on the right, both rendered in a light blue and white color scheme.

### **3. 점진적 퇴직제도의 기능과 특성**

### 3. 점진적 퇴직제도의 기능과 특성

#### 점진적 퇴직제도의 취지

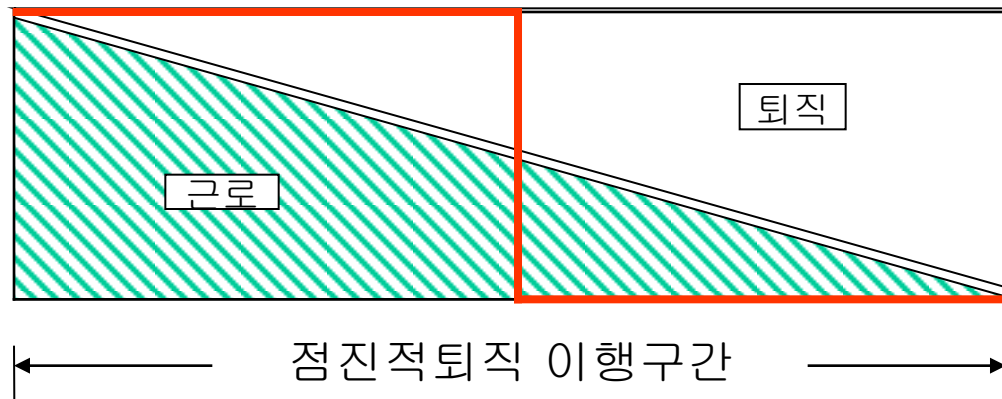
- 고령자들이 근로시간을 단계적으로 단축할 수 있도록 함.
- 그로 인한 소득의 감소문제는 별도의 사회보장제도를 통하여 보충해 주는 제도
- 1976년 스웨덴에서 최초로 도입된 이후 현재 EU 10개국과 스위스에서 시행



### 3. 점진적 퇴직제도의 기능과 특성

#### ▶ 점진적 퇴직제도의 특성

- 현행 퇴직모형은 일정시점을 기준으로 완전근로-완전퇴직의 분절적(cliff-edged) 형태
  - 퇴직전의 경우 신체적 노화로 작업부담 가중
  - 퇴직 이후의 경우 심리적 충격과 사회적 고립
- 점진적 퇴직은 일정한 기간에 걸쳐 근로와 퇴직이 병행하여 이루어지게 되는 특성
  - 고령자의 장기근로를 지원하는 제도적 수단





### 3. 점진적 퇴직제도의 기능과 특성

#### 노년학적 정책목표

- 신체적 노화로 인한 작업부담을 경감
- 신체적 부담이 없이 일역할과 사회적 소속감을 오랫동안 유지-건강하고 활기찬 노화에 긍정적 작용
- 퇴직 이후의 생활에 대한 적응이 용이
- 노후설계를 위한 시간적 여유를 제공
- 서구 일부 기업의 경우 기업의 사회적 책임(corporate volunteering)과 고령자의 second career를 지원하기 위하여 자원봉사와 파트타임을 연계하여 운영해 오고 있음.

### 3. 점진적 퇴직제도의 기능과 특성

#### 기업의 인사정책목표

- 인력수급의 유연성을 제고할 수 있는 수단: 재정적 자율성, 기능적 자율성, 수량적 자율성
- 퇴직의 이행기간 그리고 근로와 퇴직의 시간적 배분을 임의로 조절함으로써
- 단기적으로 경기변동이나 경영실적 그리고 장기적으로 고령화사회의 노동시장환경에 따라 인력운영의 유연성
- 다음 세대에게 기술이전을 해줄 수 있는 제도적 통로
- 근로시간의 단축과 직업교육은 노동생산성 제고에 기여
- 근로주기의 연장은 기업의 인적자본 투자에 대한 회수기간을 연장하는 효과

### 3. 점진적 퇴직제도의 기능과 특성



#### 연금정책적 목표

- (연금재정의 안정화) 작업부담의 경감과 고용안정을 통하여 조기 퇴직으로 인한 연금의 조기수급문제 방지
- (4<sup>th</sup> pillar) 개인별로 퇴직시점과 연금수급시점의 연장에 기여, 저 연금계층의 연금확충을 위한 제도적 통로: 1년 연금수급 연기시 7.2% 연금 증액
- 사회전체적으로는 연금수급연령의 상향조정으로 인한 부정적 파급 효과를 완화해 주는 기능

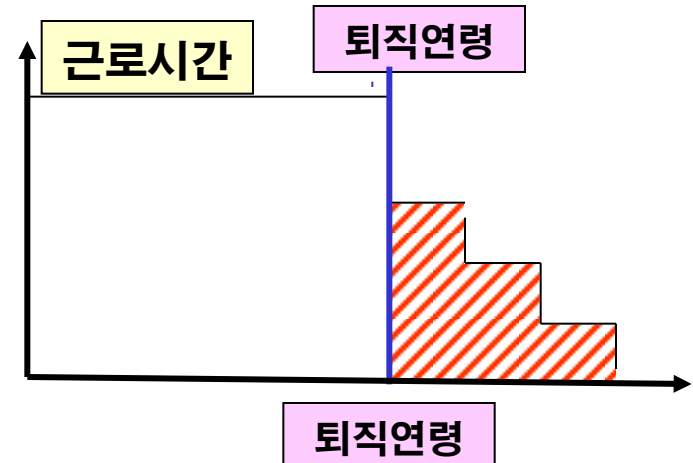
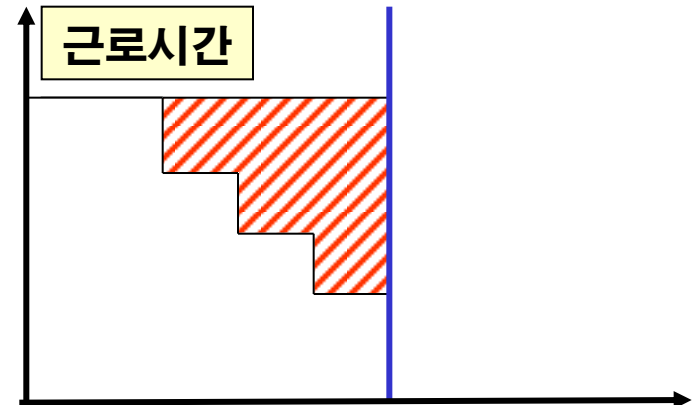
### 3. 점진적 퇴직제도의 기능과 특성

#### ▶ 노동시장정책적 목표

-인구구조의 전환기에서 노동시장 상황의 변화에 유연하게 대처

- 공식적 퇴직연령 이전에 점진적 퇴직
- 인력공급의 과잉에 따른 실업문제나 고용 불안문제의 완화
- 고용기회의 세대간 재분배 효과 도모

- 공식적 퇴직연령 이후의 점진적 퇴직
- 고령자의 계속고용을 지원함으로써 노동 공급의 증대효과 도모



The background of the slide features a blurred image of a large satellite dish on the left and a building with a grid-like facade on the right, set against a light blue sky.

## 4. 점진적 퇴직모형의 설계에 있어서 주요 논점

## 4. 점진적 퇴직모형의 설계에 있어서 주요 논점

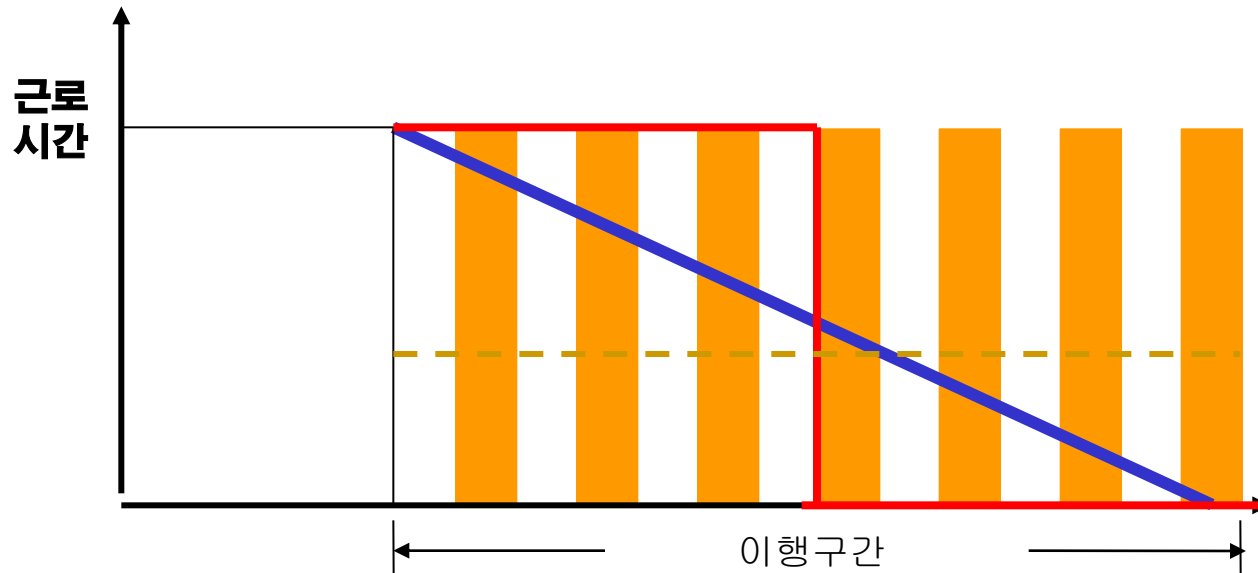
### 점진적 퇴직 이행기간의 범위

- **이행기간 :**  
점진적 퇴직의 최초 시작시점에서 최종적으로 근로의 종료시점
- **노년학적 관점 :**  
이행기간이 길수록 퇴직 이후의 준비기간과 적응기간의 폭을 넓게 해줄 수 있는 장점
- **연금정책 그리고 노동시장정책의 관점 :**  
근로주기의 연장을 통하여 노동공급의 증대효과와 연금재정의 안정화에 기여

## 4. 점진적 퇴직모형의 설계에 있어서 주요 논점

### ▶ 근로시간의 단축 방법

점진적 퇴직의 이행기간 동안 근로시간의 단축방법은 크게 part-time model, cyclical-model, phased-down-model 그리고 block-model로 구분해 볼 수 있음.



## 4. 점진적 퇴직모형의 설계에 있어서 주요 논점

### ▶ 근로시간 계정 (Arbeitszeitkonto)

- 고령 친화적 근로모형으로서 선택적 근무시간제, 직무공유제, 압축 근무시간제, 주기형 근무시간제 등의 경우 종종 근로임금과 수령임금 상호간 괴리의 문제를 초래할 수 있음.
- 근로시간계정은 임금편차를 개인별 계좌에 적립 또는 인출할 수 있도록 하여 소득의 안정화를 도모하는 기능을 하며, 현금계정 또는 시간계정의 형태로 운영.
- 계정의 가치적립금은 초과근로 또는 휴가기간의 단축, 특별상여금, 사용자 지원금, 각각에 대한 법정 이자율 등으로 충당. 그리고 가치적립금에 대한 세제지원과 이동성 및 휴대성을 위한 장치의 마련
- 근로시간계정은 사용목적에 따라 단기계정과 장기계정으로 구분. 단기계정의 가치적립금은 휴가의 연장 등 주로 단기적 목적으로, 장기계정의 가치적립금은 안식년휴가, 파견교육 또는 점진적 퇴직기간의 연장 등을 위해 활용 가능
- 가치적립금의 지불불능사태에 대비하여 지급보증장치(guarantee fond)의 마련 법으로 의무화



## 4. 점진적 퇴직모형의 설계에 있어서 주요 논점

### ▶ 근로시간의 단축으로 인한 근로소득의 하락문제 해결방안

- 점진적 퇴직의 이행기간 동안 근로소득의 하락문제에 대한 보전 방안
- 개인적 해결방안: 저축, 퇴직금 또는 기업연금, 장기근로시간계정
- 기업 차원의 해결방안: 기업 단독 또는 직역별 공제기금의 조성
- 사회적 차원의 해결방안: 국가, 고용보험제도 또는 국민연금제도에서 비용부담



## 5. 외국의 점진적 퇴직제도 운영사례

## 5. 외국의 점진적 퇴직제도 운영사례

### EU의 2001년 스톡홀름 선언

- 모든 회원국가들은 고령자의 실효적 퇴직연령이 2010년까지 5세가량 인상될 수 있도록 정책수단을 강구하여야 함. 이를 위한 실천 전략으로서
- 조기퇴직을 유발하는 제도적 규정의 전면적 재검토와 단계적 철폐
- 고령자의 장기근로를 유도할 수 있는 방향으로 사회보장제도와 조세제도의 개혁
- 점진적 퇴직제도의 도입 및 활성화

## 5. 외국의 점진적 퇴직제도 운영사례

### 독일, 오스트리아, 프랑스의 점진적 퇴직모형

- 고용보험제도와 국민연금제도와 연계한 두 가지의 점진적 퇴직모형 운영
- 고용보험제도와 연계한 점진적 퇴직모형은 기존의 조기퇴직제도를 기능적으로 대체하는 부분적 조기퇴직제도로써 고령자의 고용안정을 위한 역할
- 국민연금제도와 연계한 점진적 퇴직모형은 기존의 조기노령연금을 기능적으로 대체하는 부분연금으로서 고용연장을 위한 역할
- 양자는 55세부터 전체적으로 10년 가량의 이행구간을 운영

## 5. 외국의 점진적 퇴직제도 운영사례

### 스웨덴의 종전 점진적 퇴직모형

- 스웨덴은 대량실업시기인 1976년 부분연금제도를 도입하여 2000년까지 운영
- 부분연금제도의 재원은 별도의 보험료로 충당하고, 국민연금제도와 독립적 회계운영
- 보험료는 전액 사용자 부담
- 전체 시행기간 동안 보험료는 0.2-0.5%
- 독립회계의 적용에 따라 국내 노동시장 상황의 변화에 대처하여 급여의 수준이나 수급요건을 유연하게 운영하였음.
- 점진적 퇴직의 이행구간은 60세부터 65세까지, 단 본인의 희망 시 70세까지 연장 가능

## 5. 외국의 점진적 퇴직제도 운영사례

### 스웨덴의 현행 점진적 퇴직모형

- 1999년 연금 대개혁 이후 새로이 도입된 소득비례연금제도는 적립 방식의 특성을 지닌 명목적 확정각출제도(NDC)의 형태로 운영되고, 이 경우 개인의 연금가입경력은 개인별 계좌에 의해 관리
- 새로운 점진적 퇴직제도는 개인이 61세부터 70세의 연령구간에서 자신의 계좌에서 완전한 노령연금을 선택하거나, 이를 기준으로 25%, 50% 또는 75%를 부분연금으로 인출하고 법으로 정한 범위 내에서 부분근로를 할 수 있음.

## 5. 외국의 점진적 퇴직제도 운영사례

### ▶ 스위스의 현행 점진적 퇴직모형

- 기업연금을 토대로 개별 기업의 책임으로 운영. 공통적 사항은:
- 노사합의에 따라 58세 이후부터 점진적 퇴직모형의 도입 가능
- 보충소득은 개인의 기업연금을 담보로 가교연금(bridge pension)의 형태로 제공하고, 최고 국민연금의 수급연령까지 지원
- 가교연금의 비용은 기업과 근로자 공동부담.
- 만약 근로자가 부담할 경우 국민연금의 노령연금을 기초로 일생동안 일정비율(가교연금 수급총액을 기준으로 월 약 0.4%)로 변제(inbuilt-insurance)
- 점진적 퇴직기간, 즉 파트타임 근로기간 당사자는 종전에 상응하는 지위와 업무를 부여 받게 되며, (특히 은행 등 금융기관의 경우) 파트타임임금 + 가교연금 + 역모기지 등 다양한 수단을 동원하여 개인이 종전 소득에 준하는 수준의 생활을 유지할 수 있도록 지원함.

## 5. 외국의 점진적 퇴직제도 운영사례

### 네덜란드의 점진적 퇴직모형

- 2006년 생애주기제도라는 일종의 ISA형 근로시간계정을 도입
- 개인은 매년 자신의 임금총액에서 최대 12%까지 민간보험이나 금융기관에 개설한 자신의 저축계정에 가치적립. 적립자산은 최고 개인의 연간 임금총액의 210%를 초과할 수 없으며, 저축자산에 대해서는 세제혜택을 제공.
- 저축자산은 법정퇴직연령 이전 조기퇴직 또는 점진적 퇴직 시 종전 소득의 70%수준에서 그 차액을 보충소득의 형태로 인출할 수 있음.
- 중도에 직업교육이나 가족간호 등을 사유로 적립자산을 활용하였을 경우 부족분을 다시 저축을 할 수 있음.
- 저소득계층의 점진적 퇴직에 대해서는 특별세제혜택을 제공



## 5. 외국의 점진적 퇴직제도 운영사례

### 시사점

- 비록 모형의 다양성에도 불구하고 가장 주목하여야 할 점으로는
- 일시금의 형태가 아니라 안정적인 소득흐름을 보장한다는 점임:  
완전한 근로 → 점진적 퇴직 + 보충소득 → 정규 연금
- 퇴직연령과 연금수급연령을 가급적 일치시키기 위한 국가 차원 그  
리고 노사 차원의 정책적 의지와 노력: 따라서 ‘퇴직과 연금’은  
상호 동전의 양면으로 인식
- 점진적 퇴직자들의 고용상 지위 그리고 사회보장을 안정화시키기  
위한 제도적 체계 확립: security
- 점진적 퇴직제도의 유연성 확대 노력: flexibility
- 점진적 퇴직비용의 사회구성원간 공평 분담 노력



## 6. 우리나라에 있어서 점진적 퇴직제도의 도입방안

## 6. 우리나라에 있어서 점진적 퇴직제도의 도입방안



### 도입의 필요성

- 고용안정과 고용연장을 지원하여 주된 일자리에서 주변적 노동시장으로의 이동을 억제 또는 지연
- 주변적 노동시장은 야생경제(wild economy)의 특성: 치열한 일자리 경쟁과 수입의 불안정
- 생애 주된 일자리에서 임금근로자의 평균퇴직연령은 49세로 남성 52세, 여성 47세
- 이후 13-14년 정도 주변적 노동시장에서 종사한 후 최종적 퇴직
- 우리나라 노인가구의 빈곤율은 49.5%로 OECD 평균치의 약 3배.
- 전체 노인의 45%만이 연금 수급자로서 월평균 연금액은 49만원 (남성 67만원, 여성 31만원)으로 낮은 수준임. 나아가 10만원 - 25만원의 저연금 수급자 또한 전체 노인의 50.6%가 해당.

## 6. 우리나라에 있어서 점진적 퇴직제도의 도입방안

### ▶ 제도 도입의 철학적 배경과 기본방향

(철학적 배경):

- 좋은 연금은 좋은 일자리에서 발생한다.
- 좋은 일자리의 양적 질적 수준은 상당부분 정치적 의지와 역량 그리고 그것이 반영된 제도의 성능에 의해 결정된다고 볼 수 있음.

(실천방안)

- **정상은 다시 정상화되어야 함**: 정년 및 법정연금수급연령 등은 일반국민들도 용이하게 달성할 수 있는 정상적 목표가 되어야 함.
- **개인별로 선호나 상황에 적합한 맞춤형 퇴직이행 지원모형**이 활성화되어야 함: 사회정책과 노동시장정책의 차원에서 지원을 받을 수 있고, 동시에 개인별 욕구나 희망을 반영해 줄 수 있는 유연한 퇴직이행 지원제도의 운영
- **고령자만을 위한 특혜성 노동시장은 가급적 지양함**: 보험료의 면제나 일방적 특혜조치 등 예외적인 것은 예외적으로만 적용

## 6. 우리나라에 있어서 점진적 퇴직제도의 도입방안

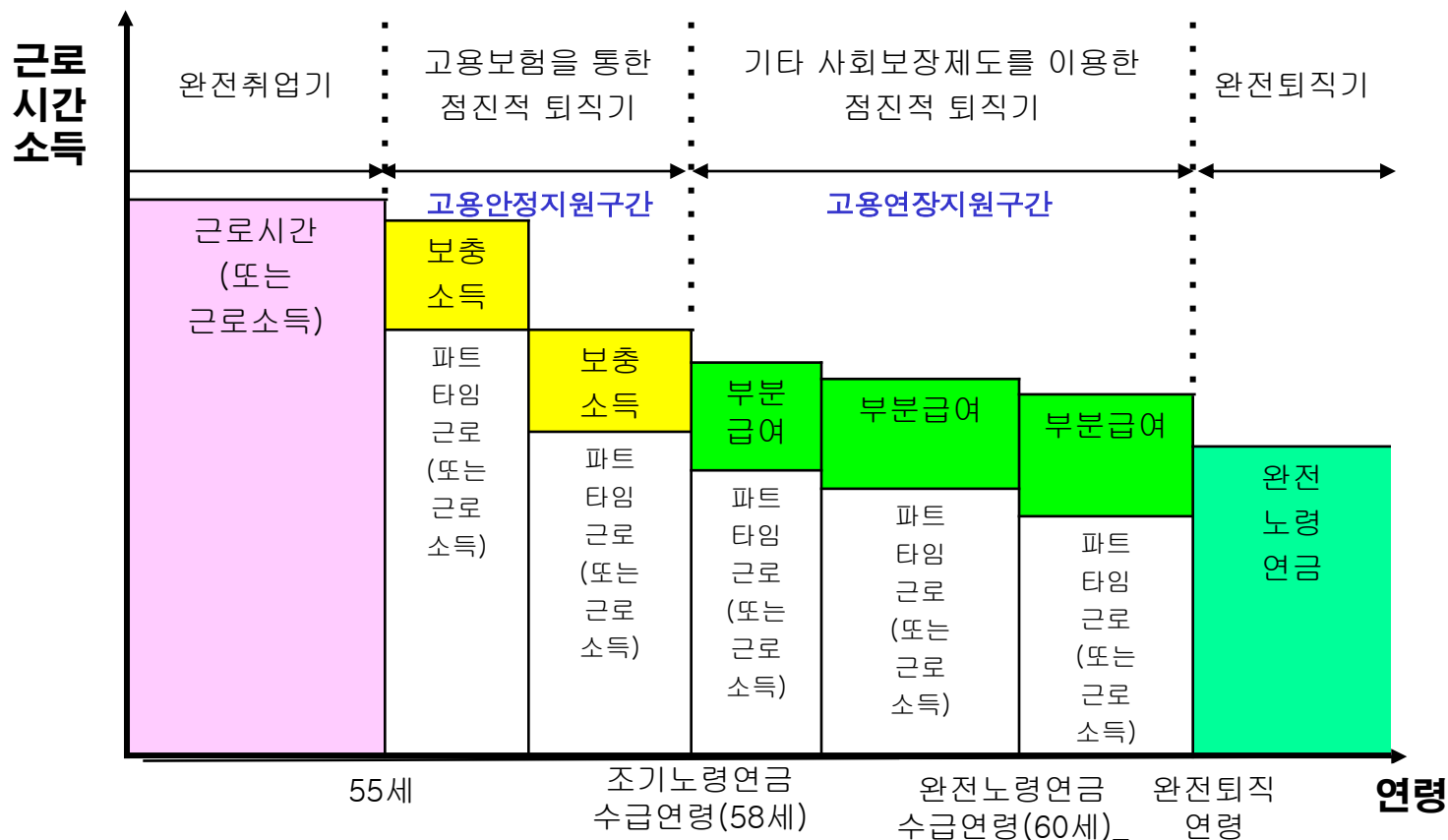
### ▶ 제도의 전략적 목표

- **유연성**: 점진적 퇴직모형은 개인이나 기업의 다양한 요구를 반영하고 시장변화에 유연하게 대응을 할 수 있도록 설계되어야 함.
- **안정성**: 점진적 퇴직의 이행기간 동안 소득흐름, 고용관계 그리고 사회보장 등에 대한 안정성이 충분히 담보될 수 있도록 하여야 함.
- **공정성**: 점진적 퇴직제도의 운영과정에서 발생하게 되는 비용의 부담이 공정하게 이루어질 수 있도록 하여야 함.
- **조화성과 연계성**: 점진적 퇴직모형은 다른 종류의 퇴직모형과 조화 및 연계성을 유지할 수 있도록 설계되어야 함.
- **보편성과 형평성**: 점진적 퇴직모형에 대한 접근기회의 보편성과 형평성이 보장되어야 함.
- **세대간 상생과 공존**의 추구: 점진적 퇴직제도는 일자리의 세대간 나눔과 공존의 모형을 추구함.

# 6. 우리나라에 있어서 점진적 퇴직제도의 도입방안

## ▶ 점진적 퇴직모형의 설계방안

### 고용보험 및 기타 사회보장제도와 연계한 두 점진적 퇴직모형 구축



## 6. 우리나라에 있어서 점진적 퇴직제도의 도입방안

### 고용보험과 연계한 점진적 퇴직모형

#### 1) 기본구조

- 점진적 퇴직 이행기간 동안의 파트타임은 부분근로 그리고 나머지 빈시간은 실업으로 간주함.
- 근로시간의 단축에 따른 소득하락은 부분실업급여(partial unemployment benefit)로 보충
- 55세 이상 고령자에 대한 실업급여 지급기간은 최대 24개월로 연장하고, 실업급여 또한 현행 50%에서 60%로 상향조정
- 실업급여 수급요건은 완전실업과 부분 실업으로 구분
- 부분적 실업급여를 기반으로 하여 점진적 퇴직제도 운영

# 6. 우리나라에 있어서 점진적 퇴직제도의 도입방안

## 고용보험과 연계한 점진적 퇴직모형

### 2) 점진적 퇴직 이행기간의 운영방안

- 점진적 퇴직의 시작 및 종료연령인 이행구간은 55세와 64세 사이로 하고, 최대 이용기간은 6년 이내로 함.
- 24개월에 상당하는 실업급여 시간예산(time-budget)을 부여: [보충소득(종전소득의 20%)+국민연금보험료 추가분(종전소득의 5%)] x 24개월 x 3, 즉 max. 6년의 퇴직이행 구간
- 실업급여의 분할활용을 허용
- 어떠한 경우에도 조기노령연금의 수급자격이 발생하는 시점에서 점진적 퇴직이 종료될 수 있도록 하여야 함.



## 6. 우리나라에 있어서 점진적 퇴직제도의 도입방안

### ▶ 고용보험과 연계한 점진적 퇴직모형

#### 3) 근로시간의 단축방법

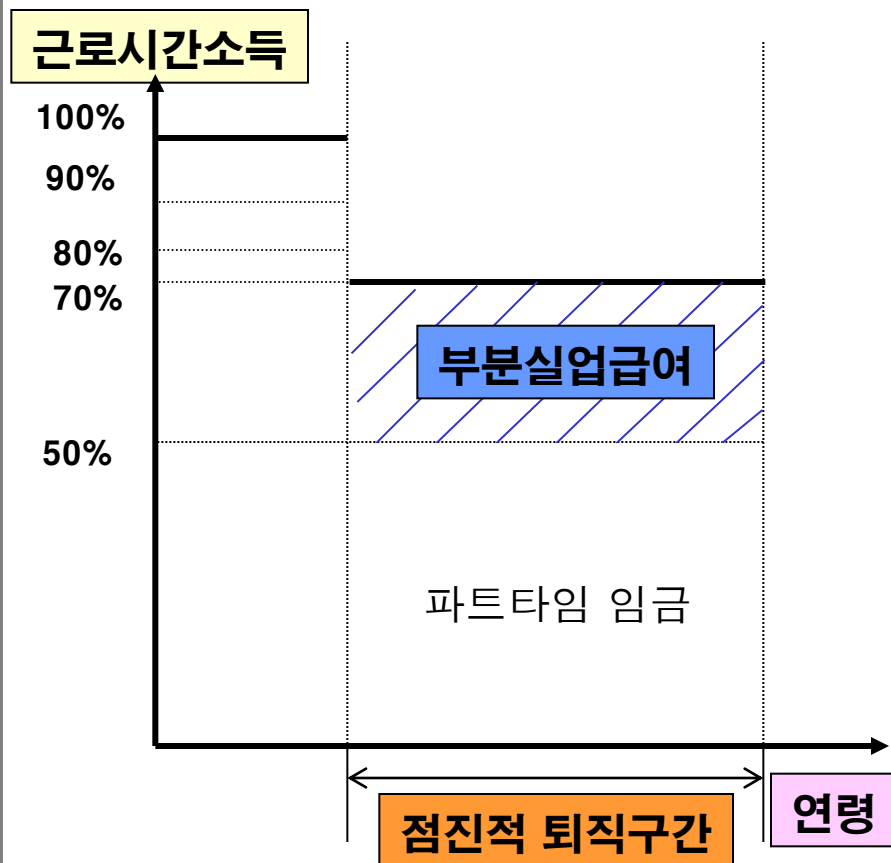
- 행정관리의 용이성을 목적으로, 전체 이행기간 동안 단축하여 실시된 근로시간의 총량은 종전 정상적 근로시간을 기준으로 절반 수준이 되어야 함: 즉, 단축하여 이루어진 근로시간 총량 = 종전 정상적 근로시간 x 이행기간 x 1/2
- 하지만 실제적인 근로시간의 단축방식은 노사자율에 일임함.
- 근로시간의 단축을 기본원칙으로 하되, 예외적으로 노사합의에 기초하여 작업부담이 낮은 업무로의 **전환배치** 또는 동일 직역 내부의 타 직장으로 **이동** 시에도 부분실업급여의 수급자격 인정.
- 이러한 방안은 현행 임금피크제도를 합리적 범위에서 수용하여 운영할 수 있고, 제도의 활용 범위를 확대할 수 있는 장점

## 6. 우리나라에 있어서 점진적 퇴직제도의 도입방안

### 고용보험과 연계한 점진적 퇴직모형

#### 4) 소득보전방안

- 점진적 퇴직시 개인의 소득 = 정상임금의 50% + 부분실업급여로서 정상임금의 20%
- 국민연금 가입지원: 정상임금의 50%에 대한 보험료의 노사 반반부담 + 30%의 추가분 전액 사업주 부담
- 소득 및 연금보험료 보전분 원칙적으로 사용자 부담.
- 다만 젊은 실업자나 청년 채용시 그 비용을 고용보험에서 지원



## 6. 우리나라에 있어서 점진적 퇴직제도의 도입방안

### 고용보험과 연계한 점진적 퇴직모형

#### 5) 고용보호 및 사회보장

- 점진적 퇴직 이행기간 동안에 대해서는 해고요건이 엄격하게 적용되어야 하며, 임금 등 고용조건의 변화가 불리한 방향으로 발생하여서는 안됨.
- 동등성의 원칙: 점진적 퇴직 이행기간에 적용되는 정상임금은 매년도 일반 근로자들의 경우와 같이 재조정되어야 함.
- 점진적 퇴직자의 현금성 산재보험급여와 구직급여는 종전 정상임금의 100%를 기준으로 산정한 금액을 적용함.
- 점진적 퇴직 이행기간 동안 국민연금을 제외한 나머지 사회보험 보험료는 ㉠사용자는 근로자의 종전 정상임금을 기준으로 100%에서 법률로 정하는 보험요율을 적용 ㉡근로자는 정상임금의 50%를 기준으로 법률에서 정하는 보험요율을 적용 ㉢부족한 재원은 국고에서 지원하도록 함.
- 근로자들의 보충소득과 연금보험료 지원 그리고 사용자주 재정책 부담분에 대해서는 세제상 혜택을 제공함.

## 6. 우리나라에 있어서 점진적 퇴직제도의 도입방안

### 기타 사회보장제도와 연계한 점진적 퇴직모형

#### 1) 기본원칙

- 고용보험의 점진적 퇴직 이후 계속적 고용유지 지원프로그램으로 활용
- 지원대상: ①사회적 지원이 주어지는 퇴직이행 지원제도는 정상적인 계속 근로가 현실적으로 어려운 노동시장 약자계층(장애인, 건설 및 광산 근로자 등)을 대상으로 선정 ②일반 고령계층을 대상으로 하는 퇴직이행 지원제도는 본인부담형 제도를 통해 이루어질 수 있도록 함.
- 소득하락의 문제는 별도의 사회보장제도를 이용하여 해결

## 6. 우리나라에 있어서 점진적 퇴직제도의 도입방안

### ▶ 기타 사회보장제도와 연계한 점진적 퇴직모형

#### 2) 점진적 퇴직모형의 구축 및 보충소득의 조달방안

- 기본방향: 사회적 위험별로 대응되는 사회보장제도를 활용
- **Combi-pension**: 현행 퇴직노령연금 → 노령연금으로 전환
- 연금수급 요건으로서 (퇴직+노령)에서 노령만으로 완화
- 개인별로 조기노령연금 또는 노령연금의 수급요건으로서 **소득조사를 폐지 또는 대폭 완화**(일례로 개인의 노령연금과 근로소득이 종전소득의 70% 또는 근로소득이 A값(204만원: 현재 적용규정) 이내일 경우 양자의 완전한 병급을 허용함).
- 종합: 개인의 근로소득과 연금소득의 병급 가능성을 확대해 줌으로써 고령자들의 저임금 일자리 수용능력 제고

## 6. 우리나라에 있어서 점진적 퇴직제도의 도입방안

### 기타 사회보장제도와 연계한 점진적 퇴직모형

#### 2) 점진적 퇴직모형의 구축 및 보충소득의 조달방안

##### - **고령자 퇴직이행 조업단축급여**

- 건설, 광산, 제조업 등 육체적 부담이 특히 높은 분야에서 20년 이상 근무
- 58세 이상
- 건강상의 이유로 6시간/일 이상을 일할 수 없음.
- 종합: 세 가지 요건을 충족하거나 장기실업자에 대해 시간당 임금의 70%에 줄어든 근로시간을 곱한 금액을 보충소득으로 지원
- 개인의 소득 = 파트타임 임금 + (종전임금의 70% x 단축근로시간)

##### - **Flexi-pension**

- 장애연금의 수급자로서 근로활동이 가능한 장애인으로서
- 의료재활-직업재활-사회재활 서비스를 받고
- 직업교육 및 훈련에 참여
- 근로활동에 참여하고 있을 경우
- 장애연금, 근로소득, 훈련수당 등을 동시에 지급

## 6. 우리나라에 있어서 점진적 퇴직제도의 도입방안

### ▶ 기타 사회보장제도와 연계한 점진적 퇴직모형

#### 2) 점진적 퇴직모형의 구축 및 보충소득의 조달방안

##### - 생애근로시간계정의 가입과 저축

- 개인 소득의 10% 이내에서 생애근로시간계정에 저축을 하고
- 개인의 생애근로시간계정에 축적한 자산은 개인별로 연봉의 210% 한도 이내에서 세제혜택을 부여
- 이러한 계정은 개인별로 안식년이나 직업교육 그리고 조기퇴직 또는 점진적 퇴직으로 인한 소득감소분의 보충, 중대질병으로 인한 의료비 또는 그 기간동안의 소득보충을 위해서만 활용
- 적립자산은 개인별 저축, 초과 및 연장 근로, 특별상여금, 사업주의 보조금 그리고 이자소득으로 충당됨.

## 6. 우리나라에 있어서 점진적 퇴직제도의 도입방안

### 기타 사회보장제도와 연계한 점진적 퇴직모형

#### 3) 점진적 퇴직 이행기간의 운영방안

- 위험별 특성을 감안하여 점진적 퇴직 이행구간을 달리 운영하되
- 개략적으로 고령자 퇴직이행 조업단축급여, Combi-pension, 생애근로시간계정의 인출 자격 최소연령은 노동시장의 여건과 조기노령연금의 수급연령을 감안 58세로 설정
- 고용보험 점진적 퇴직의 이행시점을 앞서 설정하고, 동시에 동 제도를 유리하게 설계하여 개인들이 고용보험을 통한 퇴직이행 경로를 우선적으로 활용할 수 있도록 유도
- 기타 사회보장제도를 활용한 점진적 퇴직의 종료연령은 형평성 문제를 감안하여 국민연금 연기 가능연령인 65세에 맞추어 운영 하되,
- 장차 연금수급연령의 상향조정 일정에 따라 점진적 퇴직의 시작 연령과 종료연령 재조정



## 6. 우리나라에 있어서 점진적 퇴직제도의 도입방안

### 기타 사회보장제도와 연계한 점진적 퇴직모형

#### 4) 점진적 퇴직의 방법

- 점진적 퇴직이행 방법은 근로시간의 단축 요건이나
- 이행기간 동안의 소득수준 또한 상관하지 않거나, 가급적 매우 관대하게 운영함.
- 왜냐하면 기타 사회보장제도의 수급자들의 경우 대개 신체적으로나 건강상 또는 정신적 측면에서 이미 근로활동에 제약을 받고 있는 사람들이기 때문임.

## 6. 우리나라에 있어서 점진적 퇴직제도의 도입방안

### 기타 사회보장제도와 연계한 점진적 퇴직모형

#### 5) 고용보호 및 사회보장

- 조기 또는 정규노령연금 수급연령 이후에도 근로소득에 대해서는 계속적인 가입을 유도: 일례로 부분연기연금 수급자의 최종적 연금급여 = 부분 수급한 부분연금(A) + [연기한 부분연금 + 가산율(B)] + 부분연기연금 수급중 근로를 통한 국민연금 가입분에 상당하는 연금급여(C)로 결정됨.
- 점진적 퇴직자에 대해서는 해고요건을 엄격하게 적용하고, 임금 등 근로조건의 변화가 발생하지 않아야 함.
- 점진적 퇴직 이행기간 동안 근로소득에 대해서는 국민연금의 가입이 이루어질 수 있도록 하고, 특히 산업재해나 실업에 대해서는 점진적 퇴직 이전 정상임금을 기준으로 적용될 수 있도록 하여야 함.

## 7. 임금피크제도와 점진적 퇴직제도의 장단점 비교

<젊은이와 나이든 사람의 생산성>

젊은이는 활력이 넘치고, 나이든 사람은 지혜롭다.

젊은이는 빨리 달려갈 수 있지만, 나이든 이는 지름길을 찾아갈 줄 안다.

## 7. 임금피크제도와 점진적 퇴직제도의 장단점 비교

### ▶ 임금피크제도와 점진적 퇴직제도의 공통점

- 양자는 공히 **고령자 퇴직이행 지원제도**들 가운데 하나임
- 퇴직이행(transition from work to retirement): 고령자들이 근로에서 퇴직으로 전환하는 경로(pathway)
- 퇴직이행 지원제도의 기능 정의
  - ① 고령자들이 신체적 정신적 부담이나 건강상 위험 없이 최대한 오랫동안 근로에 참여하고,
  - ② 이후 퇴직이 시점의 선택 또는 퇴직형태의 선택이 가장 자신에게 가장 적합한 방향으로 이루어지게 함으로써
  - ③ 노후빈곤의 위험을 해소하고 아울러 노후의 생활안정을 지원해 주기 위한 목적의 제도를 의미함.
  - ④ 즉, **퇴직의사결정의 합리성**이 보장될 수 있도록 지원해 주는 역할

# 7. 임금피크제도와 점진적 퇴직제도의 장단점 비교

## ▶ 고령자 퇴직이행 지원제도의 종류

- 고령자 퇴직이행 지원제도란 항상 퇴직이행 제도와 보충소득지원제도가 한 쌍이 되는 제도의 조합을 의미함. 일례로
  - (a)점진적 퇴직이행 지원제도=점진적 퇴직제도+보충소득지원제도
- ※ 보충소득지원제도: ①개인부담형[저축의 인출형(근로시간저축계정)] 또는 미래소득 담보형 ②단체협약 또는 사업주 부담형 ③제3자 부담형(국민연금 연계형, 고용보험 연계형, 국가 지원형 등)
- (b)임금피크 퇴직이행 지원제도 = 임금피크제도+임금피크지원금
- ※ 일본의 경우 고연령자고용급부금제도
- (c)기타 사회보장제도 연계형 퇴직이행 지원제도
  - ①Combi-pension: 근로소득과 노령연금의 병급제한 완화
  - ②고령자 퇴직이행 조업단축급여: 고령의 건설 또는 탄광근로자의 파트타임 근로소득 + 조업단축급여
  - ③Flexi-pension: 장애연금 + 근로소득 + 재할급여

## 7. 임금피크제도와 점진적 퇴직제도의 장단점 비교

### ▶ 점진적 퇴직제도와 임금피크제도 차이에 대한 비교 기준

- 양 제도의 장단점 비교는 먼저 제도의 본질적 이질성으로 인한 기능 또는 성과의 차이, 다음으로 제도의 설계 및 구성의 차이로 인한 성과의 편차를 대상으로 이루어질 수 있음.
- 후자는 제도설계 및 운영방식의 개선을 통해 극복할 수 있는 사안인 반면, 전자는 본질적 사항으로서 개인이나 집단의 노력으로 고쳐질 수 없는 것임. 따라서 여기서는 주어진 여러 가지 대안들 가운데 가장 합리적인 것 하나를 선택하는 것이 관건임.
- 본 연구와 관련하여 **본질적 사안**은 고령자 고용불안문제의 원인은 무엇이고, 이러한 문제에 대처하여 점진적 퇴직제도와 임금피크제도 중 비교우위성을 갖는 제도의 선택이 중요한 과제임.
- 반면, 제도 **설계 및 운영**의 차이로 발생하는 문제는 기능적 차원에서 비교하여야 할 과제로서, 제도의 선택 또는 판단과는 차원이 달라질 수 있음.

## 7. 임금피크제도와 점진적 퇴직제도의 장단점 비교

### ▶ 임금피크제도의 문제점

#### 〈본질적 문제점〉

- 고령자 **고용불안의 근본원인**이 연공급 임금체계에 있다고 보고, 단기적으로는 임금삭감, 중장기적으로는 능력급 임금체계로의 전환을 통해서만 문제해결이 가능
- 과연 우리나라 보수체계가 **연공급 임금체계(seniority-based wage system)**인가?
- 만약 그 정도가 기업별로 상이하다면 임금삭감의 방법이나 수준은 서로 어느 정도 수준의 차이를 보여야 하는가?
- 연공급 임금체계는 **우리나라에서만 존재**하는 임금체계인가?
- 연공급 임금체계는 기업이 자신의 필요로 도입한 것은 아닌가?
- 왜 근로자만 임금삭감을 통해 비용의 전부를 부담해야 하는가?
- 기업 자의적인 임금삭감의 수단으로 오용될 우려가 있지 않은가?
- 국민경제 전체적으로 임금의 하향평준화를 야기할 우려?

## 7. 임금피크제도와 점진적 퇴직제도의 장단점 비교

### ▶ 임금피크제도의 문제점

- 임금피크제도는 고용안정과 고용연장을 조건으로 임금을 삭감하게 됨. 이 경우 기업에게 있어서 단위상품 당 인건비 부담이 고령 근로자와 젊은 근로자 상호 유사하게 되어 자칫 한정된 일자리를 두고 **세대간 경쟁**을 초래하게 될 우려가 높음.
- 이러한 차원에서 볼 때 점진적 퇴직제도에 있어서 고령자의 근로 시간 단축 그리고 비용의 지원을 위한 전제조건으로서 청년실업자의 대체고용은 **세대간 상생** 또는 재분배 기능
- 제도 모형의 설계, 운영방식, 근로조건 및 형태(임금체계, 근로 시간, 고용조건), 대상자의 선별방식 등에 대해 별도의 법적 규정이 없이 노사자율에 일임을 하여, 궁극적으로 **기업의 이해가 과도하게 반영**될 우려가 있음.



## 7. 임금피크제도와 점진적 퇴직제도의 장단점 비교

### ▶ 임금피크제도의 문제점

- 전체적으로 매우 준비되지 않은 제도로 평가해 볼 수 있음.
- 임금피크제도는 점진적 퇴직제도는 ‘고령자 퇴직이행 지원제도’는 제도의 궁극적 목표, 대상자의 자격요건 및 범위, 제도 설계의 기본구조, 대상자에 대한 법적 제도적 보호(고용보호 및 사회보장 등), 재원의 조달 및 관리운영방식 등에 대한 **최소한의 공통 규정을 담고 있는 법률**을 마련하여야 할 필요가 있음.
- 임금피크 근로자의 **고용보호 및 사회보장** 등에 대한 근거규정이 제대로 마련되어 있지 못함.
- **임금피크 대상 선별방식과 선별기구**에 대한 근거규정이 제대로 없어 운영과정에서 기업의 자의성으로 인한 법률분쟁이 우려됨.
- 전체적으로 광범위한 인력의 **수반효과(Mitnahmeeffekt)**로 인한 재원의 낭비문제: 정책의 중점인 ‘청년고용의 활성화’는 기업이 정상적 방법으로 채용하게 될 인력이기 때문임.

# 7. 임금피크제도와 점진적 퇴직제도의 장단점 비교

## ▶ 점진적 퇴직제도와 임금피크제도의 공통점과 차이점

		임금피크제도	점진적 퇴직제도
본질적 차이점	제도 도입 배경으로서 고령자 고용불안과 조기퇴직의 원인	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 연공급 임금체계</li> <li>- 생산성 대비 임금의 괴리로 인한 고령자 고용비용의 가중</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 고령으로 인한 체력 및 정신적 능력의 감소</li> <li>- 고령자의 직업교육기회의 차별</li> <li>- 일-가정(수발 또는 손자의 양육)의 조화 및 일과 여가의 선호를 반영해 줄 수 있는 제도적 장치의 부재</li> <li>- 따라서 근로시간단축은 생산성 하락을 방지</li> <li>- 근로/퇴직모형의 다양성 부족이 고용불안의 원인</li> </ul>
	정책개입의 방향	노동수요에 대한 정책 개입	노동의 공급 측면에서 정책 개입
	문제해결 방식	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 고용보장 또는 연장을 조건으로 <b>임금삭감</b></li> <li>- 효과: 기업 인건비 부담 경감</li> <li>- 부작용: 무분별한 임금삭감 등 기업의 도덕적 해이 우려</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 개인별 맞춤형 퇴직이행 지원: 다양성 확보</li> <li>- <b>근로시간의 단축</b></li> <li>- 효과: 근로자의 작업부담 경감과 생산성 향상 지원</li> <li>- 부작용: 블록모델의 인정으로 인한 조기퇴직의 통로로 유용, 막대한 비용(2009년 약 1조 7천억원)</li> </ul>
	제도의 운영비용 부담주체	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 원칙적으로 <b>근로자 본인부담</b></li> <li>- 고용보험에서 임금피크지원금의 형태로 일부 지원</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 독일의 경우 원칙적으로 <b>사용주 부담</b></li> <li>- 근로시간 단축을 통해 확보한 일자리를 젊은 실업자로 채용할 경우 고용보험에서 비용의 전부 지원</li> </ul>

# 7. 임금피크제도와 점진적 퇴직제도의 장단점 비교

## ▶ 점진적 퇴직제도와 임금피크제도의 공통점과 차이점

		한국의 임금피크제도	독일의 점진적 퇴직제도
기능적 특징의 차이점	노년학적 기능	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 근로시간의 단축 관련 규정이 제한적으로만 존재 (현, 근로시간 단축형 임금피크제)</li> <li>- 고령으로 인한 작업부담에 대한 배려 약화</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 근로시간의 단축 의무화와 작업부담 감축</li> <li>- 향후 노후 대비 및 적응을 위한 시간적 여유</li> <li>- 여가활동 또는 사회적 참여의 기회 보장</li> </ul>
	기업의 인사정책 기능	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 고령자의 인건비 절약 및 고용조정(인사적체의 해소 및 인력구성의 연소화 등)</li> <li>- 별도의 고용조정 규정이나 조치 없음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 대내외 경제환경과 기업실적 상황에 따라 인력의 유연한 운용(예: 근로시간저축제도)</li> <li>- 근로시간을 통한 고용조정</li> </ul>
	세대간 상생의 기능	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 일자리 공유는 기업이 임금피크로 절약한 재원을 토대로 신규인력 채용 유도,</li> <li>- 실제 시행 여부는 전적으로 <b>기업의 선의</b>에 일임</li> <li>- 고령근로자의 임금을 낮춤으로써 청년구직자들과 잠재적 <b>일자리 경쟁</b> 관계 조성</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 청년들과 일자리 공유가 가능. 왜냐하면 점진적 퇴직으로 인한 기업의 비용은 인력의 재충원을 전제로 하고 있기 때문임.</li> <li>- 09년 전체 53만건 중 1/3 지원신청</li> <li>- 세대간 상생모형</li> </ul>
	수반효과	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 광범한 도덕적 해이의 소지: 기업이 자체의 인력운용계획에 따라 채용할 인력에 대한 공적 자원 지원</li> <li>- 자원의 낭비와 형평성 시비</li> <li>- 중고령계층의 고용불안을 가중시킬 위험</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 점진적 퇴직자의 일자리와 업무 그리고 신규충원자의 지위 및 업무의 상호 관련성 (<b>Mobilisierungskette</b>)의 충족이 지원의 전제조건 가운데 하나임.</li> </ul>

# 7. 임금피크제도와 점진적 퇴직제도의 장단점 비교

## ▶ 점진적 퇴직제도와 임금피크제도의 공통점과 차이점

		한국의 임금피크제도	독일의 점진적 퇴직제도
기능적 특징의 차이점	연금정책 기능: 재정안정화 기능	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 재정중립적 설계: 조기노령연금 수급시 감액률(6%/년), 연금수급의 연기시 가산을 (7.2%/년)이 적용</li> <li>- 4층 연금의 기능</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 조기노령연금 수급시 감액률(3.6%/년), 연금수급의 연기시 가산을 적용</li> <li>- 점진적 퇴직을 통하여 조기퇴직유인을 억제 하므로 연금재정 안정화 효과</li> <li>- 4층 연금의 기능</li> </ul>
	노동시장정책 적 유연성	별다른 기능 없음	단기적 상황으로서 인력공급 과잉에 따른 고용불안 해소기능(정년연령 이전 점진적 퇴직), 중장기적 전망으로서 인력 부족시대에 적합한 인사정책(정년연령 이후 점진적 퇴직제도

# 7. 임금피크제도와 점진적 퇴직제도의 장단점 비교

## ▶ 점진적 퇴직제도와 임금피크제도의 공통점과 차이점

한국과 독일 제도 비교	임금피크제도	점진적 퇴직제도
지원기간	종류에 따라 최대 10년 또는 5년 지원	55세부터 65세까지의 연령구간 중 최대 6년 지원
근로시간 단축모형	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 근로시간 단축형 임금피크제: 근로시간을 종전의 30% 이상으로 단축하고, 추가로 감축한 근로시간으로 인한 임금감소분 지원</li> <li>- 근로시간 단축방식에 대한 근거규정 미비</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 원칙적으로 근로시간의 단축(1/2)이 있어야 함.</li> <li>- 총액임금은 감액, 다만 시간당 임금은 불변</li> <li>- 근로시간의 단축방법은 다양: 파트타임, 주기형, 블록모형, 점진적 단축형 등</li> </ul>
법률적 규제	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 제도 도입 및 운영 공히 노사자율의 차원</li> <li>- 장점: 도입 모형의 유연성과 적합성 확보</li> <li>- 단점: 불확실성, 모형별 이질성으로 인한 형평성 시비의 상존</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 제도 도입(독립적 법률에 의해 규제), 제도 운영(법률 및 노사합의에 의해 규율)</li> <li>- 장점: 안정성, 표준화, 형평성</li> <li>- 단점: 획일성, 경직성</li> </ul>
임금보전	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 임금피크지원금: 임금+지원금이 5,760만원/연(근로시간단축형 5,040만원/연) 미만자 해당</li> <li>- 정년연장형 및 재고용형: 피크임금 대비 20% 이상 감액된 금액으로서 분기당 150만원 한도.</li> <li>- 근로시간 단축형: 소정 근로시간을 15 - 30시간 단축한 자로서 피크임금 대비 30%를 초과하여 감액된 금액으로서 분기당 75만원 한도</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-근로자: 50%로 삭감된 임금 + 50% 임금 기준 사회보험료 납부 의무</li> <li>- 사업주: 임금 증액 20% +증액연금보험료 40% 추가 지원+기타 사회보험은 종전 임금기준으로 납부의무</li> <li>- 사업주 및 근로자 공히 세제 혜택</li> <li>-젊은 실업자 채용시 사업주 지원금 전액 고용보험 보전</li> </ul>

# 7. 임금피크제도와 점진적 퇴직제도의 장단점 비교

## ▶ 점진적 퇴직제도와 임금피크제도의 공통점과 차이점

한국과 독일 제도 비교	임금피크제도	점진적 퇴직제도
<b>고용보장 규정</b>	별다른 규정 없음	엄격한 해고방지규정 및 고용상 불이익으로부터 보호
<b>대상자 선별/선택</b>	단체협상에 일임(사용자가 대상자의 선별권리 상 대적으로 크게 행사)	법 또는 단체협약에서 정한 비율(전체 근로자의 5%) 이내에서는 사용자 선별권한 없음. 다만 그 비율의 초과 부분에 대해서만 사용자 선별권 허용
<b>사회보장규정</b>	없음	실업 또는 산업재해 시 점진적 퇴직 이전 소득을 기준으로 급여산정
<b>최근 현황</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 임금피크제도의 전면적 도입을 두고 노사갈등</li> <li>- 국민연금 수급연령 단계적 인상과 2016년 60세 정년제도</li> <li>- 임금피크제도의 도입 활성화를 위한 취업규칙 및 임금체계 변경</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 고용보험 연계형 점진적 퇴직제도는 1996년 도입 이후 2009년 연말 기준으로 효력을 중단.</li> <li>- 하지만 고령자 파트타임법에서 정한 요건은 종전과 같이 적용되나, 고용보험에 의한 지원금만 중지: <b>제도의 폐지가 아니라 지원의 중단</b></li> <li>- 기업부담의 20% 증액임금+40%의 증액연금보험료 비용공제. 그리고 근로자의 혜택부분에 대한 세금 및 보험료 부과 면제 혜택</li> <li>- 산업별로 단체협약에 의한 점진적 퇴직 지원모형이 부분적으로 운영되고 있음: 화학노조, 공공노조 등. 다만 비용의 문제로 인해 지원대상의 선정, 지원기간의 제한</li> </ul>

# 7. 임금피크제도와 점진적 퇴직제도의 장단점 비교

## ▶ 점진적 퇴직제도와 임금피크제도의 공통점과 차이점

제도 비교	임금피크제도	점진적 퇴직제도
최근의 개혁동 향에 대 한 비판 적 평가	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 고령자 임금의 삭감은 자칫 전체 근로자들 의 임금을 하향 평준화시킬 우려가 있음.</li> <li>- 임금 + 지원금이 연 5,760만원 초과시 지 원금의 수급자격이 중단되어, 금융보험, 대 기업 등 고임금직종은 적용대상에서 제외</li> <li>- 자본 vs. 노동의 분배율이 더욱 자본으로 쏠리게 될 가능성이 높음: 분배적 불평등 심 화 우려</li> <li>- 우리나라 임금체계가 전체적으로 연공급체 계인가?</li> <li>- 연공급체계라고 한다면 우리나라만 그런 것 인지? 아니면 외국도 그렇다면 우리나라가 상대적으로 심해서인가?</li> <li>- 그렇다면 연공급임금체계는 누구의 주도로 도입된 것이며, 대안이 되는 성과급은 전체 업종에 동시에 적용될 수 있는 것인지?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 고용보험 연계 고령자파트타임제도 부활 또는 수정도입</li> <li>- 국민연금의 소득이 있는 업무기준을 철폐하여 연금과 임 금의 합산 금액이 종전 소득 이하에 있을 경우 급여의 감 액을 적용하지 않는 Combi-pension의 도입 (고령자 파트타임제도에 대한 평가)</li> <li>- 전체 기간동안 호응도 매우 높았음: 매년 약 50만명</li> <li>- 고령자의 고용 및 소득안정에 크게 기여하였음.</li> <li>- 빈 일자리의 재충원율은 대략 전체의 30% 수준</li> <li>- 전체 점진적 퇴직자의 80% - 90% 가량이 블록모델 선 택(전체 퇴직이행구간을 양분하여 완전근로-완전퇴직 → 또 다른 조기퇴직의 통로라는 비판)</li> <li>(개선방안)</li> <li>- 진정한 점진적 퇴직제도에 대한 지원을 통한 고용연장</li> <li>- 본인부담형, 특히 생애근로시간저축계정의 활성화</li> <li>- 질병, 장애 등으로 정상적 근로가 현실적으로 불가능한 계층을 대상으로 조기퇴직 또는 점진적 퇴직 지원 강화</li> </ul>

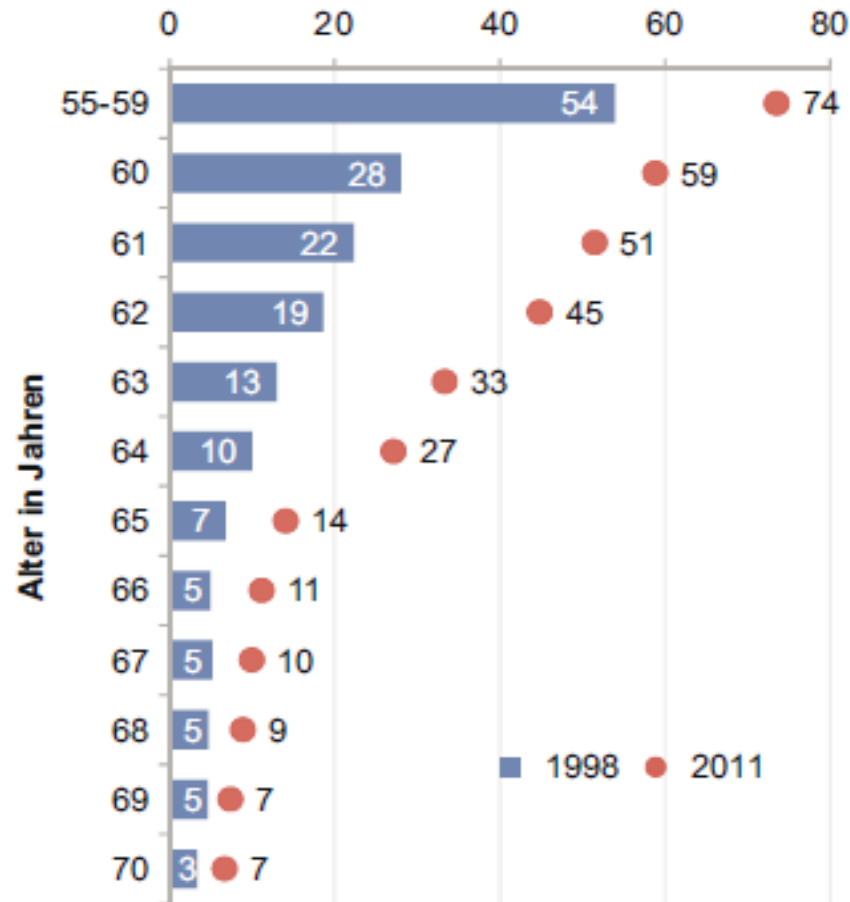


**감 사 합 니 다!**



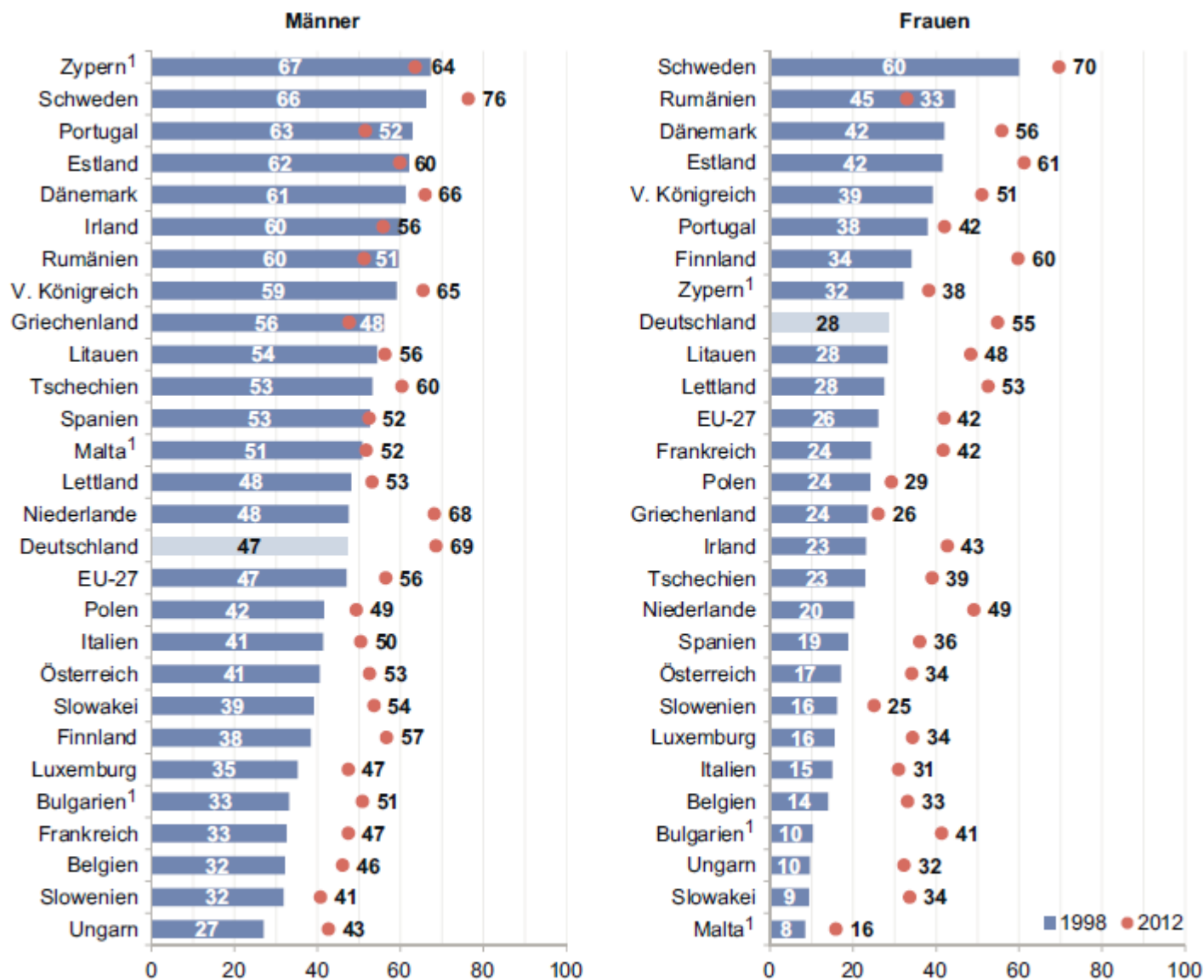
## 부록 자료

독일 고령자의 경제활동참가율, 1998년 및 2011년



Datenbasis: Mikrozensus 1998 SUF (eigene Berechnungen) und Destatis (2012) Fachserie 1 Reihe 4.1.1

## EU 회원국가의 55세 – 64세 고령자의 경제 활동참가율, 1999년 및 2011년



Datenbasis: Eurostat 2013 (<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>) 1) Wert aus 2000; (eigene Darstellung)

# EU 회원국가별 법정연금수급연령, 평균연금수급개시연령, 연금수급 예상연령

	Gesetzliche Regelaltersgrenze			effektives Renteneintrittsalter (2006-2011)		Voraussichtliche Jahre im Ruhestand <sup>2</sup>	
	2009	2020	nach 2020	M	F	M	F
	M/F	M/F	M/F	Ø			
Belgien	65	65	-	59,6	59,0	23,0	27,3
Bulgarien	63/60	63/60	65/63	61,8	60,1	16,8	21,9
Dänemark	65	(66)	67+ <sup>5</sup>	63,5	61,4	18,5	23,3
Deutschland	65	65,8	67	61,9	61,4	20,9	24,5
Estland	63/61	64	65	64,5	62,6	14,7	21,8
Finnland	65/65, 63-68 <sup>3</sup>	65, 63-68 <sup>3</sup>	-	61,8	62,0	20,7	24,5
Frankreich	60-65	62-67	-	59,1	59,5	24,8	28,9
Griechenland	65/60	65	(69,3) <sup>5</sup>	61,8	59,9	21,7	25,5
Irland	65	66	68	63,3	63,5	19,8	22,6
Italien	65/60	66,9	(70,3) <sup>5</sup>	60,8	59,2	22,8	28,2
Lettland	62	(64,5)	(65)	65,2	64,5	13,2	18,7
Litauen	62,5/60	64/63	65	63,7	61,7	14,8	21,7
Luxemburg	65	65	-	58,0	58,6	24,3	28,0
Malta	61/60	63	65	61,0	60,0	22,4	26,1
Niederlande	65	65 (66)	65 (67)	63,6	62,0	19,1	24,0
Österreich	65/60	65/60	65	60,4	58,4	22,5	28,0
Polen	65/60	65/60 (67/?)	(67)	61,5	59,4	18,6	25,1
Portugal	65	65	-	66,2	65,1	15,9	20,5
Rumänien	63,3/58,3	65/60	65/63	64,7	62,1	14,3	20,1
Schweden	61-67	61-67	-	66,3	64,4	17,0	21,8
Slowakei	62/57.5-61.5 <sup>4</sup>	62	-	60,4	57,7	18,6	25,3
Slowenien	63/61	63/61	-	61,7	58,0	20,1	28,0

생애주된 직업에서의 퇴직연령, 기대연금수급연령, 은퇴 이후 계속근로 권리가 있다고 생각하는 사람의 비중, 계속근로를 희망하는 사람의 비중, 점진적 퇴직의사를 가진 사람 비중

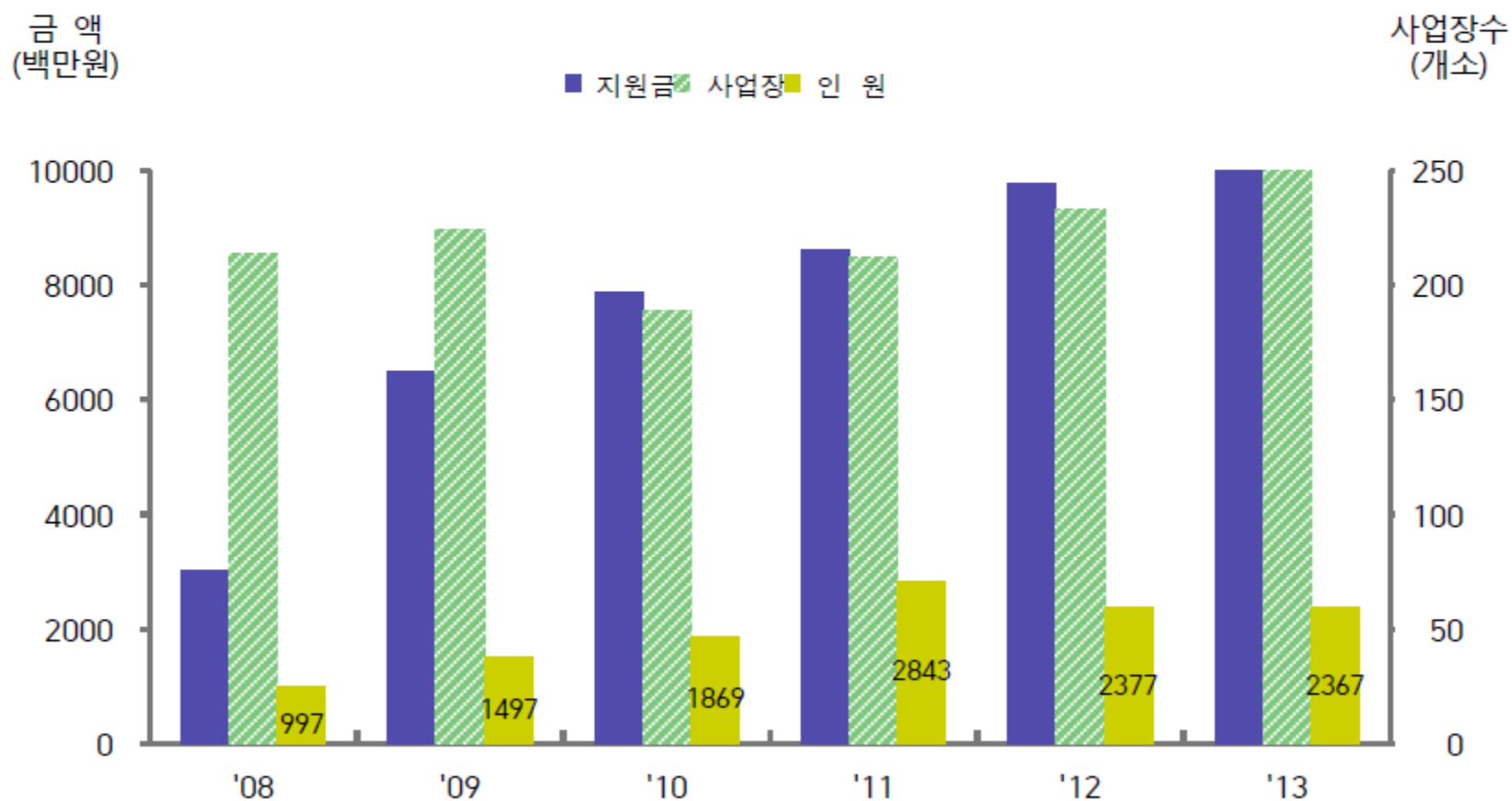
**Tabelle 2: Subjektive Indikatoren zum Übergang in den Ruhestand**

Länder	Aktueller Beruf – bis zu welchem Alter <sup>2</sup>		Geschätzte Jahre im Ruhestand <sup>1</sup>		Recht weiterzu- arbeiten <sup>3,4</sup>	Wunsch weiterzu- arbeiten <sup>2,3,4</sup>	Attraktivität Teilzeitjob mit Teilrente anstatt vollständiger Rente <sup>2,3</sup>	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen			viel attraktiver	etwas attraktiver
	Ø		Ø		%	%	%	%
Belgien	60	59	18	18	73	23	23	55
Bulgarien	60	59	13	12	46	35	13	39
Dänemark	64	63	18	19	93	57	53	35
Deutschland	64	63	17	17	82	37	28	44
Estland	60	61	13	14	81	54	19	33
Finnland	63	62	17	19	84	35	27	52
Frankreich	59	59	19	20	65	25	15	49
Griechenland	61	58	16	16	27	26	5	24
Irland	63	61	17	17	74	46	36	41
Italien	64	64	19	19	29	21	12	43
Lettland	58	57	13	14	74	50	22	43
Litauen	61	58	12	13	56	34	19	35
Luxemburg	61	60	19	19	71	30	25	33
Malta	57	58	14	15	75	24	18	29
Niederlande	64	64	16	17	91	36	39	45
Österreich	63	61	18	18	63	25	26	43
Polen	60	57	13	13	57	37	22	38
Portugal	63	62	17	16	42	26	9	47
Rumänien	58	57	12	12	28	27	11	18
Schweden	65	64	19	19	86	43	60	30
Slowakei	60	57	13	13	46	22	20	47
Slowenien	59	57	17	18	32	16	20	26
Spanien	63	62	17	17	45	22	16	46
Tschechien	60	59	14	14	64	31	14	35
Ungarn	60	59	12	12	40	24	13	47
V. Königreich	63	62	17	18	86	56	35	47
Zypern	61	60	15	16	37	31	22	23
EU-27	62	61	17	17	61	33	22	43

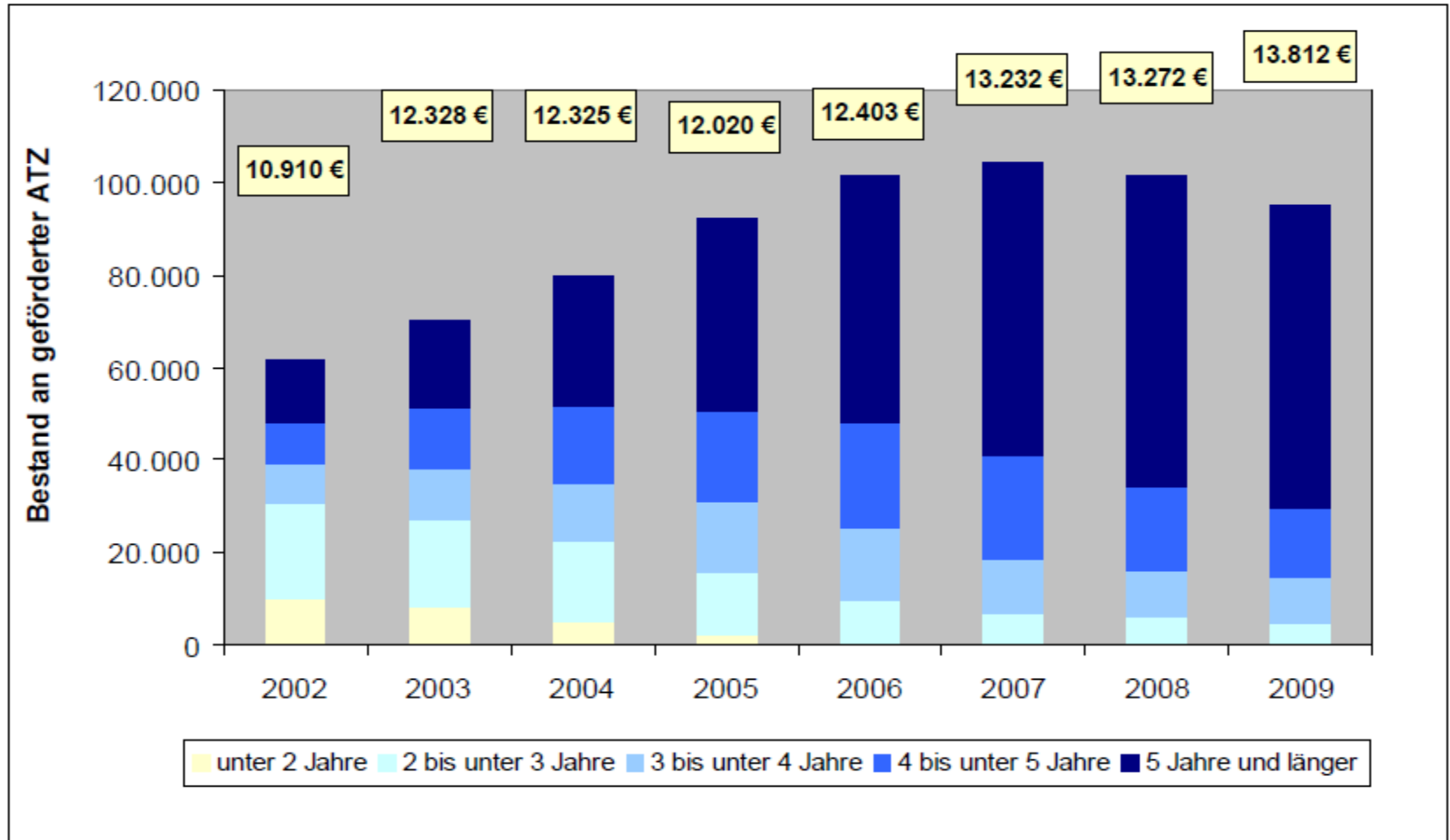
우리나라

## 임금피크제 지원금 연도별 지원실적

(단위: 개소, 명, 백만원)



독일 고령자 파트타임 수혜 근로자의  
연도별 규모 - 퇴직이행기간의 분포 - 1인당 연간 평균지원금액



Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

독일 고령자 파트타임모형 승인 및 시행 건수의 연도별 추이, 1996년~2014년

(단위: 건)

연도별	고령자파트타임 승인건수		고령자파트타임 급여 지급 건수		고령자파트타임 연평균 시행건수
	신규	누계	신규	누계	
1996	544				
1997	6,062	6,606	5,393	5,393	3,286
1998	11,443	18,049	9,474	14,867	8,689
1999	19,781	37,830	16,075	30,942	17,445
2000	34,623	72,453	30,089	61,031	33,412
2001	46,188	118,641	40,480	101,511	50,323
2002	49,480	168,121	43,893	145,404	61,440
2003	52,975	221,096	47,979	193,383	69,673
2004	54,372	275,468	50,288	243,671	79,632
2005	51,894	327,362	48,984	292,655	92,259
2006	52,634	379,996	45,622	338,277	102,432
2007	50,958	430,954	47,160	385,437	104,350
2008	46,171	477,125	40,567	426,004	100,995
2009	49,214	526,339	40,822	466,826	95,067
2010	46,101	572,440	37,793	504,619	91,466
2011	45,123	617,563	36,437	541,056	87,578
2012	45,205	662,768	36,074	577,130	85,291
2013	25,752	688,520	20,007	597,137	82,394
2014	6,284	694,804	4,433	601,570	60,927

자료: Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen: Altersteilzeit nach dem Altersteilzeitgesetz (AtG), 2010.

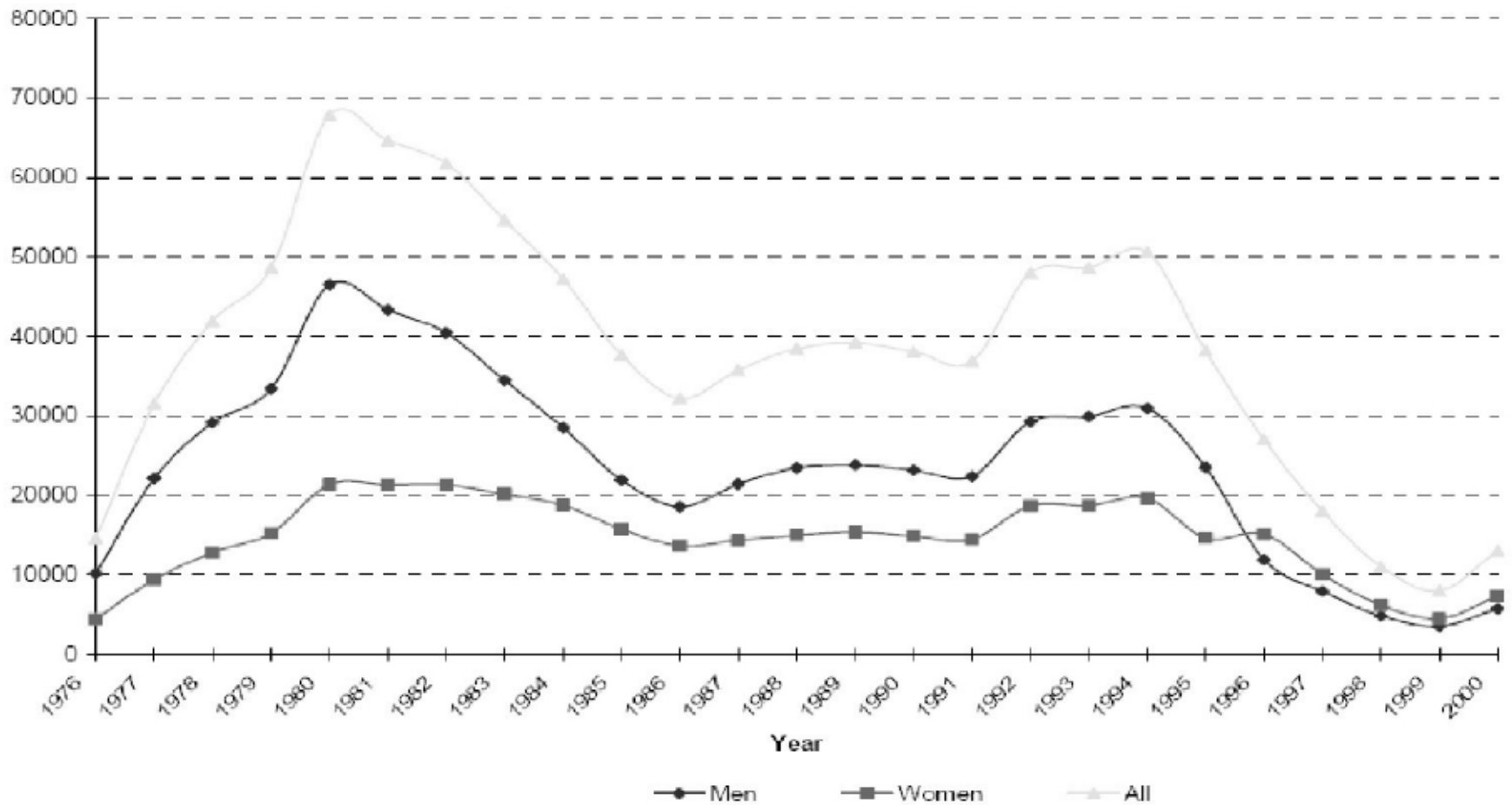
## 독일 고령자파트타임 참여자의 비율과 재충원율의 연도별 추이, 1999년~2008년

		1999	2001	2003	2005	2007	2008
- 사회보험 적용 근로자수	천명	27,756	27,864	26,746	26,206	27,224	27,632
- 55-64세의 사회보험 적용근로자	천명	2,794	2,641	2,657	2,844	3,256	3,492
- 고령자파트타임근로자	천명	128	295	410	509	538	530
- 사회보험 적용근로자 대비 고령자 파트타임근로자의 비율	%	0.5	1.1	1.5	1.9	2.0	1.9
- 55-64세 사회보험 적용근로자 대비 고령자파트타임근로자 비율	%	4.6	11.2	15.4	17.9	16.5	15.2
- 연방고용청 지원 고령자파트타임 근로자의 규모	천명	25	58	76	67	105	96
- 고령자파트타임모형에 대한 연방 고용청의 재정적 지원규모	백만 유로	110	514	864	1,111	1,379	1,345
재충원율	%	-	41.6	39.3	36.3	34.2	33.3

자료: Bundesagentur für Arbeit, IAB-Beschäftigtenhistorik, 각년도



## 스웨덴 부분연금 수급자의 성별 연도별 변화 추이



\* Bestand zum jeweiligen Jahresende

Quelle: Anxo/Niklasson 2005

# 일본 고연령고용계속급부금제도의 연도별 운영 현황

(단위: 명, 천엔)

	신규수급자수			지급총액		
	계	남성	여성	계	남성	여성
2000	114,672	91,178	23,494	108,455,785	96,779,385	11,676,401
2001	141,484	112,587	28,897	125,084,653	111,690,702	13,393,951
2002	147,363	117,022	30,341	143,680,531	131,907,720	15,840,566
2003	133,542	108,158	25,386	148,826,535	123,342,596	16,918,805
2004	119,292	99,185	20,107	138,887,539	123,342,596	15,544,943
2005	103,857	86,841	17,016	125,532,735	111,857,782	13,674,954

자료: 후생노동성 노동정책심의회 직업안정소분과회 고용보험부회 심의회 자료,  
2006.