

연금시장리뷰 3호

점진적 은퇴와 퇴직연금제도의 역할

- 본 자료는 기관 및 개인투자자를 위해 작성한 현대증권과 현대경제연구원이 공동 발행하는 보고서로 퇴직연금 관련 이슈 및 경제 주요 현안에 대한 설명 자료입니다.
- 본 보고서에 있는 내용을 인용 또는 전재하시기 위해서는 본 연구원의 허락을 얻어야 하며, 보고서 내용에 대한 문의는 아래와 같이 하여 주시기 바랍니다.
- 한국노동연구원 : 방 하 남 선임연구위원 (phang@kli.re.kr)

□ 점진적 은퇴와 퇴직연금제도의 역할

우리나라는 향후 20 여년간 저출산·고령화 현상의 지속으로 (이민정책 등을 통해) 외부로부터 새로운 인력이 진입하지 않는 한, 생산가능인구의 고령화가 급속하게 진행될 것으로 전망된다. 이처럼 인구와 노동력의 고령화가 급속하게 진행되고 있는 가운데 한국 근로자들의 평균 퇴직연령은 55-56 세 사이로 추정되고 있으며 OECD 가 추정한 노동시장으로부터의 은퇴연령인 65-66 세와는 약 10 여년의 간극을 가지고 있는 현실이다. 따라서 임금 취업자의 대부분이 직장에서 퇴직을 하게 되는 50 대 중반과 실질적인 은퇴연령인 60 대 중후반 사이 약 10 년 이상의 기간이 한국의 중고령 근로자들에게는 고용 불안정과 은퇴에 대한 사회제도적 지원의 부재라는 이중의 고통이 가중되는 기간이라고 볼 수 있다. 이에 대응하여 고령사회와 노후소득보장에 대한 정책적 제도적 차원의 준비가 시급한 상황이다.

강제조기정년제도에 대한 대안으로서 '점진적 퇴직·은퇴'제도는 그러한 조기 '퇴직'과 늦은 '은퇴' 사이의 불안정하고 비제도화된 중간 은퇴기간을 안정화하고 제도화하려는 목적을 가지고 있다. 점진적 퇴직제도는 고령자의 장기근로를 지원하는 기능을 하게 되어 임금소득의 획득기간이 연장되는 효과는 물론 통상적으로 임금이 연금보다 높다는 점을 감안해 볼 때 고령계층의 생활수준이 실질적으로 개선되는 효과도 기대할 수 있다.

점진적 퇴직제도의 도입과 함께 근로자들의 퇴직시점(55 세 전후)과 국민연금의 수급개시(60~65 세) 기간 동안의 전환기를 보장해 줄 수 있는 보충적 소득원이 필요하며 여기에 퇴직연금이 가교연금으로서의 역할을 할 수 있을 것이다. 즉 55 세 이후 64 세까지의 10 년간은 퇴직연금에서 65 세 이후의 은퇴기는 국민연금에서 노후의 소득을 보장하는, 생애기간에 따른 역할분담을 하는 공사연금제도간의 역할분담모형이다. 이처럼 퇴직연금에서 노후생애의 전반기를 보장해 줄 경우 국민연금의 보장부담이 덜하게 되고 근로자들도 65 세까지는 보험료를 납입할 수 있어서 총 가입기간의 확대로 인하여 재정불안정의 해소효과와 연금급여의 상승효과가 있을 것이다.

그러나 퇴직연금제도의 이러한 역할이 충족되기 위해서는 (1)중간정산제도의 제한 및 폐지, (2)퇴직일시금제도 대비 퇴직연금제도에 대한 세제인센티브의 강화, (3)미적립 퇴직금충당금에 대한 기업차원의 손비인정비율의 점차적 축소 등이 체계적으로 이루어져 나가야 할 것이다.

1 생산가능인구의 감소와 고령화

○ 저출산 현상의 지속으로 신규진입 생산가능인구가 감소하면 (이민정책 등을 통해) 외부로부터 새로운 인력이 진입하지 않는 한 생산가능인구의 고령화가 급속하게 진행될 것임(<표 1> 참조)

- 우리나라 생산가능인구의 평균연령은 1960 년 33.9 세에 불과하였으나, 2005 년에는 38.5 세로 4.6 세 증가하였으며, 2010 년에는 39.7 세로 증가하고, 생산가능인구의 규모가 정점에 이르는 2016 년 경에는 생산가능인구의 평균연령은 41.2 세로 증가할 전망이다
- OECD(2004) 보고서의 전망에 의하면 현재 우리나라 전 취업자의 약 30% 이상이 50 세 이상인데 2020 년에는 그 비중이 약 40%로 증가하고, 2050 년에는 50%를 넘을 것으로 전망됨
- 생산가능인구와 노동력의 고령화는 다른 정책적 개입이 없는 한 노동생산성의 하락을 가져와 경제성장에 부정적인 효과를 미칠 것으로 우려되고 있음

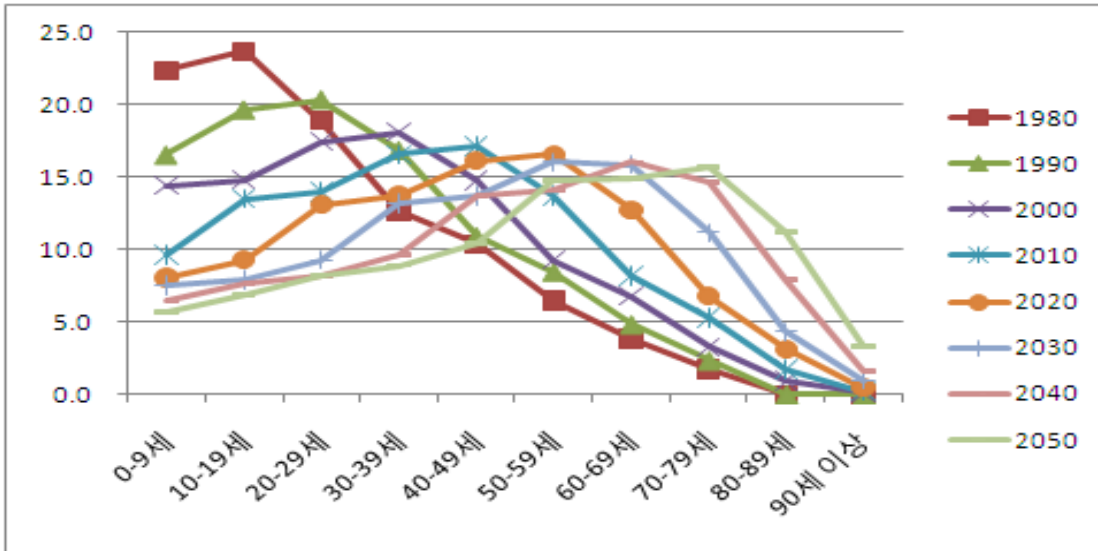
< 인구집단별 평균연령 변동전망(2005~2050) >

구분	평균연령(세)		
	총인구	생산가능인구	노인인구
2005	36.0	38.5	73.9
2010	38.5	39.7	74.5
2015	40.9	40.9	75.1
2020	43.2	42.3	75.3
2025	45.3	43.1	75.0
2030	47.3	43.6	75.3
2035	49.1	44.0	75.9
2040	51.0	44.1	76.7
2045	52.6	44.1	77.6
2050	53.9	43.9	78.4

출처: KDI(2006) 「인구구조 고령화의 경제사회적 파급효과와 대응과제」.

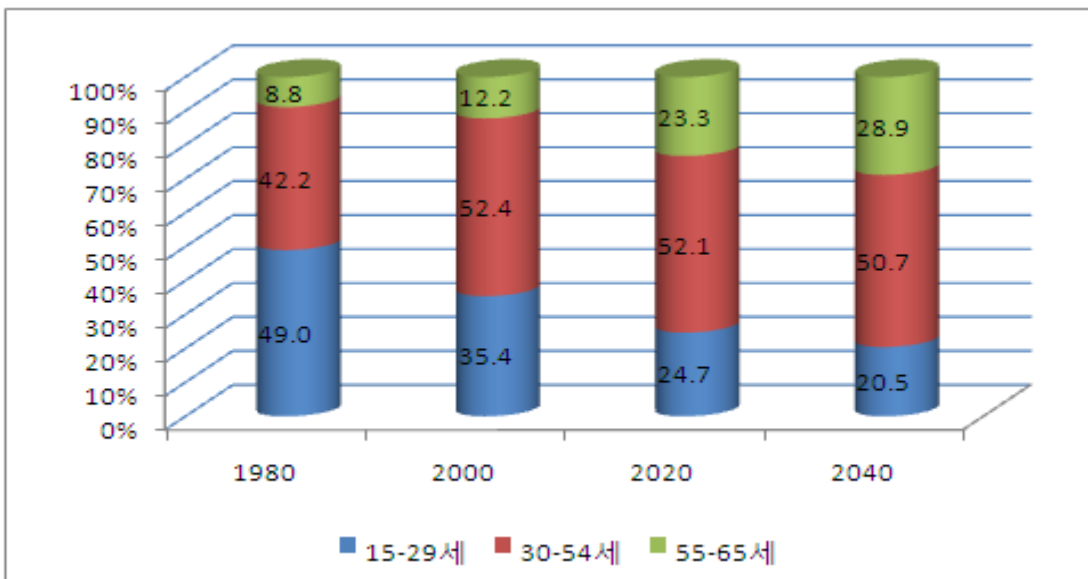
- 지금까지의 저출산으로 인하여 이미 출생한 인구에 대한 조정은 불가능하나, 향후 노동력 고령화의 진행속도를 늦추기 위해서는 적극적 정책개입과 추진이 필요

< 인구의 연령 구성 추이 및 장기전망 : 1980-2050 >



- 현재의 저출산이 지속된다면 생산가능인구 중 55 세 이상 고령자의 비율이 1980 년에 8.8%, 2000 년에는 12.2%, 2020 년에는 23.3%, 2040 년에는 28.9%로 증가하는 반면 15-29 세 청년층은 동 기간 동안 49.0% -> 35.4% -> 24.7% -> 20.5%로 감소할 전망
- 2020 년에는 생산가능인구 약 4 명 중 1 명, 2040 년에는 3 명중 1 명이 55 세 이상의 고령자로 구성될 전망인 반면 창의적이고 동적인 생산인구인 15-29 세 연령층은 지속적으로 감소할 전망

< 생산가능인구의 구성추이 및 전망 >

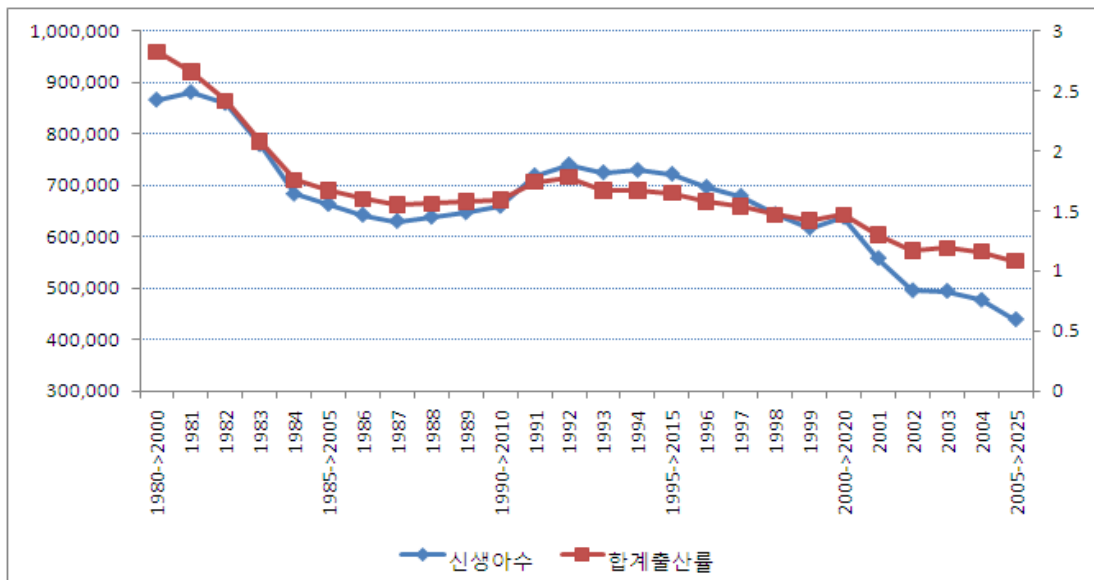


2. 노동력의 감소와 고령화

○ 저출산 고령화에 따른 노동시장의 변화는 (1)노동력의 양 즉 규모의 감소와 (2)노동력의 질 즉 생산성의 저하를 가져올 수 있음

- 이미 진행되고 있는 미래 : 저출산의 노동력 감소효과는 20 여년 후에 누적적으로 나타남
 - . 우리나라는 1980년대 중반에 이미 합계출산률이 1.6 수준 대에 접어들은 결과 그 20년 후인 2000년부터 젊은 층 노동력의 감소가 시작되었으며, 2002년 이후 1.2 이하 수준으로 낮아진 출산률의 효과는 2020년 이후 경에 본격적으로 나타날 것으로 전망됨
 - . 우리나라의 취업자수는 2008년 약 2,350만에서 점차 증가하여 2019년 약 2,480만명으로 최고치를 기록한 후 점차 감소할 것으로 전망되는 가운데, 현재의 저출산이 지속될 경우, 2050년 경에는 총 취업자수가 약 1,700만명 정도로 감소할 것으로 전망되고 있음

< 연도별(1980~2005) 신생아수에 따른 (20년 후)노동력 감소전망 >



○ 인구의 저출산 고령화는 고령층 노동력의 증가와 함께 노동력의 고령화를 수반하게 됨

- OECD(2004)의 전망에 의하면 한국 노동력의 규모는 인구의 증가와 함께 2020년까지 증가할 것이지만 노동력의 연령구성은 다음 2-30년간 지속적으로 노령화될 것으로 전망되고 있음
- 우리나라는 2000년 현재 50세 이상 취업자의 비중이 약 25% 미만인데 비해 2050년에는 그 비율이 50%를 넘을 것으로 전망되고 있는 반면 핵심 노동력인 25-49세 사이의 취업자는 2000년의 66%에서 2050년에는 44%로 줄어들게 될 것으로 전망되고 있음
- 향후 30년 동안 노동력의 고령화가 가장 심각하게 진행될 나라로는 일본이 단연 두드러지지만 한국도 노르웨이, 독일과 함께 고령자의 비율이 가장 높은 그룹에 속하게 될 것으로 보임

3. 우리나라 근로자들의 퇴직과 은퇴

○ 노동시장 참여여부가 아닌 기업에서의 퇴직 혹은 은퇴를 기준으로 할 경우 한국 근로자들의 평균 퇴직연령은 55-56 세 사이로 추정되고 있으며 OECD 가 추정한 노동시장으로부터의 은퇴연령인 65-66 세와는 약 10 여년의 간극을 가지고 있음

- 따라서 임금 취업자의 대부분이 직장에서 퇴직을 하게 되는 50 대 중반과 실질적인 은퇴연령인 60 대 중후반 사이 약 10 년 이상의 기간이 한국의 중고령 근로자들에게는 고용 불안정과 은퇴에 대한 사회제도적 지원의 부재라는 이중의 고통이 가중되는 기간이라고 볼 수 있음

- 밑에 표에 정리된 자료에 의하면 한국 근로자들의 약 50% 정도는 50 대 중반 이전에 생애 주된 일자리에서 퇴직을 하는 것으로 나타나고 있음

- 60 세 이전까지를 기준으로 보면 남성 근로자의 약 69%, 여성 근로자의 약 66%가 주된 일자리에서 퇴직을 하게 되어 60 세 이후에도 계속 고용되어 있는 비율이 약 1/3 에 지나지 않는 것으로 추정됨

< 생애 주된 일자리에서의 퇴직연령대별 분포 (%) >

	퇴직연령					
	50-54	55-59	60-64	65-69	70-74	75 이상
남성	47.72	21.09	18.87	7.77	2.59	1.97
여성	49.63	17.39	17.69	6.60	6.00	2.70
임금근로자	52.47	22.50	17.69	4.45	1.93	0.96
비임금근로자	43.59	15.46	19.17	10.82	6.96	4.02

자료 : KLISP(2003) 「중고령자부가조사」 자료

- 한국노동패널(KLIPS) 자료 분석과 노동부의 조사자료, OECD 보고서에 의해 추정되는 한국 근로자의 정년연령, 생애 주된 일자리로부터의 퇴직연령, 노동시장으로부터의 은퇴연령을 정리하면 표에 제시된 바와 같음

< 한국 근로자의 정년연령, 퇴직연령, 은퇴연령 추정 >

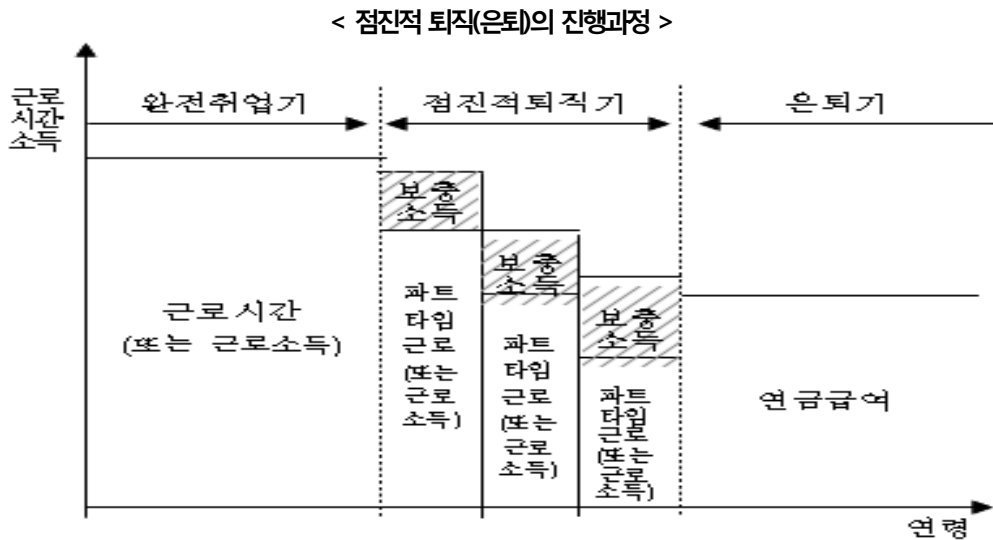
	주된 일자리에서의 퇴직연령	조사된 기업의 정년	제2의 근로생애 기간	최종 은퇴연령
전체	54.1	56.0	14.0 년	68.1
남성	54.4	56.0	12.9 년	67.3
여성	53.8	56.0	14.5 년	68.3

자료 : KLISP(2003) 「중고령자부가조사」 자료

4. 대안으로서의 점진적 은퇴제도

○ 인구의 고령화와 노동력 감소에 대응하는 EU 나 OECD 의 정책기조는 '보다 건강하게 보다 오래까지 일할 수 있는 경제사회 시스템의 구축이 주를 이루고 있음

- 그러나 우리나라는 많은 중고령자들이 생애 주된 일자리에서 퇴직을 하게 되는 50 대 중반부터 노동시장에서 최종 은퇴를 하게 되는 60 대 중반까지 약 10 여년 간 고용불안과 소득감소의 불안한 중간은퇴기를 보내고 있음
- 강제조기정년제도에 대한 대안으로서 '점진적 퇴직은퇴'제도는 그러한 조기 '퇴직'과 늦은 '은퇴' 사이의 불안정하고 비제도화 된 중간 은퇴기간을 안정화하고 제도화하려는 목적을 가지고 있음
- '점진적 퇴직은퇴'제도는 생애 주된 일자리에 머무는 기간을 규정된 정년 이후로 일정기간 연장함으로써 퇴직과 은퇴 사이의 공백기간을 줄이고 은퇴 후 노후소득의 안정화를 확보할 수 있음



자료 : 방하남 외(2008), 점진적 은퇴와 부분연금제도 연구(노동연구원).

- 실제로 우리나라 중고령자들은 생애 주된 일자리에서 퇴직한 이후 60% 이상이 최종 은퇴를 하기 전까지 여러 가지 형태의 가교취업(bridge job)을 하고 있는 것으로 나타났으며 여기에는 은퇴를 앞둔 고령근로자들이 부딪히고 있는 '금전적 제약'이 중요한 Push 요인인 것으로 추정되고 있음
- 이는 그만큼 많은 중고령 근로자들이 재정적으로 은퇴준비가 안된 상태에서 생애 주된 일자리(life-time main job)에서 밀려난 후 생계유지와 노후준비를 위해 '의사 점진적 은퇴(seemingly gradual retirement)과정을 거치고 있는 것으로 해석될 수 있음
- 그러나 우리나라 노동시장은 근로생애에서 은퇴로 이어지는 과정이 비제도화 되어 있고 개별근로자간에 재정소득적 측면에서 불평등이 크다고 볼 수 있어서 정책적 지원을 통하여 점진적 은퇴를 제도화할 필요가 있음

- 점진적 퇴직제도는 고령자의 장기근로를 지원하는 기능을 하게 되어 임금소득의 획득기간이 연장되는 효과는 물론 통상적으로 임금이 연금보다 높다는 점을 감안해 볼 때 고령계층의 생활수준이 실질적으로 개선되는 효과도 기대할 수 있음
- 다른 한편 고령자의 고용기간이 연장될 경우 그만큼 연금가입기간이 확대되어 당사자의 연금급여가 증가하거나 아니면 연금개혁에 따른 급여수준의 삭감을 보완하기 위한 별도의 재원을 확보할 수 있는 장점이 발생하게 됨

5. 한국적 은퇴모형에 따른 퇴직연금의 역할

○ 은퇴 후 1 층 노후소득보장으로서 국민연금의 정식 수급개시 연령은 현재 60 세로 정해져 있으나 향후 65 세까지 연장될 계획임

- 그러나 우리나라 근로자들의 평균 퇴직연령은 55 세로 국민연금의 수급개시 연령과는 5-10 년의 기간 간극이 존재 향후 기업의 퇴직연령은 고령화 시대에 맞게 점진적으로 연장될 것으로 기대되지만 조만간 기존의 간극이 줄어들지는 않을 전망
- 55 세 이후에 재취업을 하더라도 대부분 정규직이 아닌 비정규직이나 임시직으로 취업을 하게 되어 퇴직 전의 소득에 훨씬 못 미치는 소득에 의존하여 생계를 유지해야 하는 실정
- 따라서 퇴직시점과 국민연금의 수급개시 기간 동안의 전환기를 보장해 줄 수 있는 보충적 소득원이 필요하며 여기에 퇴직연금이 Bridge Pension 으로서의 역할을 할 수 있을 것임
- 즉 55 세 이후 64 세까지의 10 년간은 퇴직연금에서 65 세 이후의 은퇴기는 국민연금에서 노후의 소득을 보장하는 생애기간에 따른 역할분담을 하는 방안으로 [그림 6]에 제시된 바와 같음
- 이러한 시나리오가 성립하기 위하여 국민연금은 현행 제도의 모수적 개혁(Parametric Reform)을 통해 소득대체율을 30 년 가입기준 30%내외로 설정하고 기업연금은 55(혹은 퇴직시점)부터 65 세의 정해진 기간 동안 지급되는 유기연금으로 설계가 되어야 할 것임
- 이처럼 퇴직연금에서 노후생애의 전반기를 보장해 줄 경우 국민연금의 보장부담이 덜하게 되고 근로자들도 65 세까지는 보험료를 납입할 수 있어서 총 가입기간의 확대로 인하여 재정불안정의 해소효과와 연금급여의 상승효과가 있을 것임

< 노후소득보장을 위한 공시연금제도간 역할분담 모형 >

55-64 세	⇒	65 세 이후
퇴직연금 (현)	⇒	국민연금 (현)
근로소득	⇒	

6. 퇴직연금제도 도입현황의 평가와 전망

○ 퇴직연금 도입실적은 애초의 기대에 못 미치지만 향후 지속적으로 증가할 것

- 퇴직연금제도의 도입현황을 가입 근로자 기준으로 살펴보면 2009 년 6 월말 현재 5 명 이상 전체 상용근로자 수 약 760 만명 중 약 18%인 132 만명이 퇴직금에서 퇴직연금제도로 전환한 것으로 집계되고 있으며 제도도입 이후 지금까지 증가추세가 꾸준히 이어지고 있음
- 이러한 추세(년 가입율 약 5%p)로라면 2015 년경에는 근로자의 약 50% 정도가 퇴직연금으로 전환하게 될 것으로 전망됨
- 이상의 도입실적은 퇴직연금으로의 전환 자체가 의무사항이 아닌 노사의 선택사항이고, 채 4 년이 안된 제도도입 초기라는 특수성을 감안할 경우, 향후 지속적으로 가입비율이 증가할 것으로 전망됨

○ 2010 년 말 퇴직보험제도의 폐지로 퇴직연금제도의 발전적 확대 기대

- 더욱이 제도 도입 당시 이미 예고된 대로 2010 년 말 퇴직보험제도(약 25~27 조 원 규모)가 폐지되고 적립된 기금이 퇴직연금제도로 성공적으로 편입될 경우 제도 활성화에 박차가 가해질 수 있을 것으로 전망되고 있음
- 노동부의 전망에 따르면 구체적으로 2010 년에는 누적적립금이 약 25 조원으로 늘어나고, 장기적으로 2020 년에는 200 조 원이 넘는 자산이 근로자 퇴직연금기금으로 적립되어 우리나라도 명실상부하게 선진국형 2 층 노후소득보장을 위한 재정기반이 형성될 수 있을 것으로 기대되고 있음

○ 퇴직연금제도의 확대발전을 위해 중간정산제도의 폐지와 세제지원제도의 개선 필수

- 그러나 이러한 목표가 현실화되기 위해서는 (1)중간정산제도의 제한 및 폐지, (2)퇴직일시금제도 대비 퇴직연금제도에 대한 세제인센티브의 강화, (3)미적립 퇴직금충당금에 대한 기업차원의 손비인정비율의 점차적 축소 등이 체계적으로 이루어져 나가야 할 것임
- 선진 기업연금형태의 퇴직연금이 구제도인 퇴직금제도를 점차 대체해 나가고 있기는 하지만 아직 80% 이상의 근로자들은 여전히 구제도에 머물러 있는 현실임
- 앞으로 10 년 후인 2020 년 경에는 베이비붐세대의 퇴직과 은퇴가 본격적으로 이루어질 것으로 예상되고 있는 가운데 노후소득보장에 대한 준비는 개별 근로자 차원에서나 사회 전체적으로나 아직 미비한 상태에 있어서 사회적으로 큰 문제가 아닐 수 없음
- 따라서 현재의 미적립 퇴직금제도에 대한 세제 인센티브를 디스인센티브로 전환하고 퇴직연금제도에 대한 인센티브를 강화할 필요가 있음

한국노동연구원 방 하 남 선임연구위원 (phang@kli.re.kr)