

勞 動 經 濟 論 集

第 17 卷, 1994. 12. pp. 85 ~ 116

© 韓 國 勞 動 經 濟 學 會

停年退職者の再雇傭*

宣 榮 圭**

< 目 次 >

- | | |
|-----------------|---------------|
| I. 序 論 | IV. 停年退職者の再雇傭 |
| II. 停年退職の再検討 | V. 結 論 |
| III. 停年退職者と労働市場 | |

I. 序 論

世界經濟가 無限競爭時代로 급변하고 있고 國際化(Globalism = Multilateralism), 地域化(Regionalism = Bilateralism), 民族主義化(Nationalism = Unilateralism)를 지향하고 있다. 또한 글로벌化, 技術革新, 소프트化가 진전되고 있는 것이 오늘의 經濟 現實이다. 國際競爭力의 치밀化가 가속되고 不確實性時代가 增大되고 있으며 勞動市場도 國際化로 진행되고 있다. 아울러 新技術의 開發과 人力需要의 變化는 新種産業을 등장시켜 이와 관련된 파생수요가 발생하고 있고 産業構造에 따른 人力需要의 構造가 變化하여 生産過程의 革新과 人力의 質的·量的 變化가 가속되고 있다.

그리고 소프트화의 진전은 서비스비중을 增大시켰으며 消費패턴의 變化는 서비스의 多樣性을 강조할 뿐만 아니라 人力의 多樣化 및 異質化, 專門化로 人力의 質的 水準의 提高가 증대되고 컴퓨터의 소프트웨어, 유통, 디자인분야의 人力需要가 增加하고 있다. 근무장

* 이 論文은 1993年度 教育部 支援 韓國學術振興財團의 自由公募課題 學術研究造成費에 의하여 研究되었다.

** 全南大 師範大學 教授

소, 근무시간, 근무직종의 혁신적 유연성 보장이 강조되고 있다.

UR의 타결은 GATT體制에서 자유무역실현(WTO), 환경오염문제(GR), 노동자보호(BR), 특허 및 지적재산권보호(TR), 공정거래(CR) 문제의 진행은 우리 경제의 對外競爭力 強化를 요구하고 있다. 이와 같은 無國境時代의 經濟戰爭에 대처하기 위해서는 人力의 效率的 配分만이 安定과 成長, 衡平과 福祉를 提高시킬 수 있게 되었다.

韓國經濟는 ‘大轉換期’를 맞고 있다. 對外競爭力이 떨어지고 있을 뿐만 아니라 國內的으로도 人력난, 자금난, 기술난의 ‘三難의 時代’에 직면하고 있다. 人力問題만 해도 技術을 가진 專門人力, 生産에 活用할 수 있는 雇傭人力, 실제로 이용할 수 있는 利用人力이 不足할 뿐만 아니라 3D業種의 危機현상은 이를 더욱 가중시키고 있다.

특히 1980년대 후반 이후 勞動力 不足時代로 진입하면서 勞動力 需給의 不均衡이 深化되고 있다. 이는 新雇傭革命時代에 나타나는 ① 雇傭環境의 多邊化, ② 雇傭形態의 多樣化, ③ 採用形態의 多樣化, ④ 就業場所의 多樣化, ⑤ 勞動時間의 多樣化, ⑥ 處遇方式의 多樣化, ⑦ 勞動時間의 短縮, ⑧ 退職管理의 多樣化 등의 요인 때문이라고 할 수 있다.

90年代에 진입하여 우리나라에서 나타난 勞動市場問題는 첫째, 製造業 生産職部門의 勞動力不足 둘째, 人文 및 女性 大卒出身의 供給過剩 셋째, 高級技術人力不足 넷째, 企業規模間 賃金隔差 다섯째, 中小企業의 人力難 여섯째, 時間制就業 및 日雇의 增加 일곱째, 學력 인플레이션으로 인한 下向就業의 漸增 여덟째, 職務와 學歷의 不一致로 인한 生産性 低下 아홉째, 새로운 作業組織 열째, 새로운 人事管理問題가 등장하고 있다.

이러한 맥락에서 분명한 것은 人力問題의 解決이다. 勞動供給部門에서 自體供給構造를 확립하고 停年退職者를 再雇傭하여 停年退職者의 所得을 保障해 줌으로써 高齡化社會에서 나타날 수 있는 문제들을 해소하기 위함이고, 아울러 年齡差別을 축소하는 方案을 제시하려는 것이다.

따라서 本 研究는 停年退職者를 再雇傭하는 것이 對外競爭力을 提高시키고 國家의 純經濟的 福祉(NEW)를 增進시킬 수 있다는 점에서 출발하고 있다. 停年退職者의 經濟的 問題는 무엇이고 어떻게 하는 것이 停年退職者를 再雇傭할 수 있으며, 停年退職者의 再雇傭은 어떠한 經濟的 效果가 있는지를 살펴보고 이를 위한 몇 가지 政策的 示唆點을 提示하려는 데 그 目的이 있다.

本 研究는 序論에 이어 第Ⅱ章에서 停年退職의 理論을 檢討하고, 第Ⅲ章에서는 停年退職者와 勞動市場, 賃金과 停年退職者를, 第Ⅳ章에서 停年退職者의 再雇傭 問題를 살펴보고 끝으로 第Ⅴ章에서는 結論 및 몇 가지 政策的 示唆點을 提示하였다.

II. 停年退職의 再檢討

1. 停年退職의 意義

停年이란 用語가 1880년 독일의 「疾病과 老齡者保險」에서 처음으로 등장한 이래 오늘날은 停年退職, 停年退任으로 사용되고 있으며 이는 停年制度에 의해서 발생하는 현상이다.

停年制度는 근로자가 일을 계속할 意思와 能力이 있는지 없는지와는 관계없이 정해진 나이에 도달하면 그 職場에서 물러나는 制度로 年齡差別이라 할 수 있다.

退職은 다음과 같은 다섯 가지의 경우를 말한다.¹⁾

- ① 個人이 勞動力으로부터 의도적으로 영원이 떠나는 것.
- ② 個人이 평균 라이프타임으로부터 실질적인 시간을 감축하거나 현재수준 이하로 유지하려는 의도.
- ③ 個人이 연금이익(pension - benefits)의 소득을 받는 것.
- ④ 個人이 會社의 역할에서 퇴직하는 것.
- ⑤ 個人이 기본적인 사회보장 지분을 받는 것 등이다.

經濟發展에 따라 男女의 平均壽命은 70세를 상회하고 있는 데 반해 우리나라에서는 高齡者를 55세로, 準高齡者를 50세 이상 자로 규정하고 있다(고령자고용촉진법시행령 제2조 ①, ②항). 아울러 勞動力의 需要側인 企業에서는 50세에서 55세를 停年을 關連화하고 있다. 早期停年은 50세 이후에도 30대나 40대처럼 일할 수 있고 勞働所得을 얻어야 하는 停年退職者를 그대로 死藏하는 것으로 이는 國家의 크나큰 손실이 아닐 수 없다. 또한 高齡化社會의 福祉政策과 人的資本의 效率的 配分의 側面에서 볼 때 매우 중요한 문제가 아닐 수 없다. 50세대 전반인력(50~54세), 50세대 후반인력(55~59세), 60세대 전반인력(60~64세), 60세대 후반인력(65~69세) 등 4세대 인력을 어떻게 活用하는가가 중요한 人力問題로 등장하고 있다.

退職에 있어 그 이유를 다음과 같은 다섯 가지를 들고 있다.²⁾

1) Edward P. Lazear, "Retirement from the Labor Force," *Handbook of Labor Economics*, Vol. I, 1986, p.310.

2) Gordon Roger H. and Blinder Alan S., "Market Wages, Reservation Wages and Retirement Decisions," *Journal of Public Economics*, Vol. 14, 1980, pp.277~308.

첫째, 나이가 들어 건강이 나빠져서 더 이상 일하기 어려울 때 둘째, 나이가 들어감이 따라 전체적으로 임금이 낮아질 때 셋째, 사회보장제도가 완벽하여 강력한 유발력을 가지고 퇴직을 선호할 때 넷째, 개인연금 권리가 퇴직해도 재정으로 안정될 때 다섯째, 개인의 나이로 일과 여가에 대해 일이 더 고통스러울 때 등이다.

그러나 이러한 경우를 제외한 영구퇴직이 아닌(nonwork retirement), 부분적 퇴직(partial retirement)과 强制的 退職(mandatory retirement)은 人力構造變化와 産業構造變化에 따라 새롭게 인식되고 있다.

停年退職制度에는 停年制度, 停年延長制度, 無停年制, 選擇停年制, 再雇傭制를 살펴볼 수 있다.

- ① 停年制度는 일률적으로 정년을 정하는 제도이고,
- ② 停年延長制度는 狀況에 따라 정년을 연장하는 제도이며,
- ③ 無停年制度는 60세이건 80세이건, 본인이 일할 意思가 있을 때까지 정년이 없는 경우를 말하는데 극히 特殊한 分野에서 시행되는 경우를 들 수 있다.
- ④ 選擇停年制는 일정의 근속연수 이상에서 동시에 일정 연령 이상의 社員이 退職하는 경우 退職金을 유리하게 하거나 불리하게 하는 제도이다. 早期退職優待制라고 할 수 있다.
- ⑤ 再雇傭制度는 그 이유야 어떠한 일한 職場에서 退職한 사람을 같은 직장에서나 다른 직장에서 다시 雇傭하는 制度를 말한다.

本稿에서 다루고자 하는 제도는 다섯번째의 경우이다.

2. 停年退職의 問題

停年退職은 健康問題, 賃金問題, 社會保障問題, 個人年金問題 등과 밀접한 관련성을 지니고 있다. 따라서 停年問題는 老人問題와 같이 ① 經濟的 問題 ② 健康保護問題 ③ 役割喪失問題 ④ 孤獨과 疎外問題의 네 가지로 요약될 수 있다. 기본적으로 全生涯(life-cycle), 年齡, 所得의 限界(earning limit) 등과도 관계가 있다. 아울러 制度的·慣行的 또는 社會的 그리고 企業內部的 諸要因에 의해 부분 및 강제퇴직된 勞動力이 발생하고 있는 것이다.

退職方法은 첫째, 한 사람의 生産勞動時間과 일할 수 있는 一生동안의 效用函數 分析으로, 둘째, 단순생활퇴직모형, 셋째, 더욱 다기간(multi-period)모형, 넷째, 內生的 보상 프로 필과 퇴직모형으로 설명하고 있다.³⁾ 또한 ① Heckman의 모형 ② 고정비용모형 ③ 최소시

3) Edward P. Lazear, "Why is there Mandatory Retirement?," *Journal of Political Economy*, 1979, 87(6), pp.1261~1264.

간 고정모형, ④ 일반화된 노동공급모형 등이 있다.⁴⁾

또한, 退職은 社會保障(social security) 및 個人年金(private pensions)과 貯蓄과는 相衡關係(trade-off)가 있다. 退職은 全生涯模型(life-cycle model)에서 貯蓄과 消費, 그리고 所得(earning), 인플레이션, 實質所得 등과 연관성을 가지고 있다.⁵⁾

退職行爲의 實證的 結果를 보면 첫째, 社會保障制度的 歷史 둘째, 停年退職의 社會保障效果 셋째, 停年退職의 個人年金效果 넷째, 強制退職은 效率的 停年退職에서 限界生産을 초과하는 報償을 필요로 하고 있다. 아울러 ① 이전의 경험과 職業年金(job tenure) ② 年金配分の 價値 ③ 年齡變數 ④ 健康變數 ⑤ 商品化(vintage) 등과 매우 깊은 관련이 있다.

첫째, 나이라는 변수는 임금과 노동이라는 두 가지 동적 효과를 미치고 있다. 둘째, 건강상 이유(poor health)가 중요한 퇴직의 원인이 되고 셋째, 年金計劃은 강제퇴직의 경우와 社會保障과 함께 더 약한 효과(weaker-effect)로 퇴직결정을 하게 한다. 그리고 退職決定은 높은 市場賃金에 매우 민감하며 넷째, 賃金과의 관계는 現在의 賃金과 未來의 賃金 그리고 留保賃金(reservation wage) 등에 민감하다. 다섯째, 일생동안의 임금은 前期의 生涯賃金(wages earlier in life)의 감소가 퇴직을 더 유인하며 여섯째, 所得은 退職으로 예상치 않은 변화에 영향을 받을 수 있고 전생애에 노동공급의 최적화(on the optimal lifetime pattern of labor supply)에 의해서 결정되고 있다.⁶⁾

따라서, 停年退職問題는 '停年' 별로 公的年金制度가 年金支給開始 年齡을 정해 놓고 이 연령에 도달한 勤勞者는 연금을 수령하면서 퇴직할 권리를 갖되 비자발적으로 퇴직할 의무를 지지 않는 경우와 年金制度나 年金給付開始年齡에서 退職條項이 있는 강제적 퇴직인 '停年'을 하는 경우로 구분할 수 있다. 즉, 停年退職이 問題가 되는 것은 ① 강제적인 정년이라는 점과 ② 早期停年退職이 행해지고 있다는 점 ③ 早期停年退職은 社會經濟적으로 많은 문제를 야기시키고 있으며 ④ 人力不足의 時代에서는 有用人力을 早期死藏시킨다는 점에 있다.

早期停年 退職問題의 대두는 ① 平均壽命은 길어지고 死亡率이 낮아지고 있고 ② 한창 일할 나이에 經濟活動 현장에서 물러나게 되며 ③ 그때의 나이에는 자녀들이 大學 등에 在學하는 시기이고 ④ 자녀가 結婚의 나이에 도달해 經濟的 欲求가 어느 때보다도 절실한 때에 행해진다는 점에서 문제가 있다.

4) Jeffrey E. Zabel, "The Relationship between Hours of Work and Labor Force Participation in Four Models of Labor Supply Behavior," *Journal of Labor Economics*, 1993, Vol.11, No.3, pp.387~416.

5) Martin Feldstein, "Social Security, Induced Retirement, and Aggregate Capital Accumulation," *Journal of Political Economy*, 1974, Vol. 82, pp.905~925.

6) Dean Leimer and Selig Lesney, "Social Security and Private Savings: New Time Series Evidence," *Journal of Political Economy*, 1982, Vol. 90, pp.609~629.

그리고 停年退職의 背景要因에는 첫째, 人力管理面에서 能率을 極大化하는 方法으로 加급적 임금이 저렴한 젊은층의 人力으로 비용부담을 줄이고 진부한 노동력을 대체하여 생산성을 높여야 한다는 점 둘째, 新規人力이 풍부해서 일정수준의 숙련공을 양성하는 데는 시간과 비용이 들지 않았던 점 셋째, 單純技能 熟練工을 중심으로 경공업분야의 성장은 충분하였기 때문에 오히려 퇴직률을 높이는 것이 원가절감에 기여했다는 점 넷째, 單純技能, 熟練工들 50% 이상이 여성근로자였기 때문에 結婚, 出産, 育兒 등으로 인한 퇴직으로 정년문제의 비중은 크지 않았다는 점 다섯째, 技術職, 事務職, 管理職은 신진대사나 하위직의 대체를 위해 停年制는 바람직하다는 점 등이 있다.

그러나 1990年代에 들어서면서 社會與件과 經濟與件, 經營戰略, 그리고 勞動市場의 여건이 급변하였다. ME革命으로 인한 技術자 및 기능공 전반에 걸쳐 高級人力의 確保가 艱難하게 되었고 이들의 教育訓練과 定着性의 提高가 必要하게 되었다. 아울러 관리직, 기능직, 기능공도 능력위주의 사고가 지배하고, 高度情報化時代를 맞이하여 省力化, OA, FA, HA化의 추세는 停年問題를 새로운 각도에서 조명해야 할 시점에 이르게 하였다.

停年退職問題는 國民經濟的·社會的으로도 그 연장의 當위성이 인정되고 있고 企業측의 시각도 지금까지의 停年延長은 시기상조라는 시각을 바꾸어 停年延長을 인정하는 방향으로 전환되고 있다. 따라서 停年延長制度가 시행되고 있지 않는 경우 停年退職者의 再雇傭은 매우 중요한 人力問題인 것이다. 왜냐하면 정년해당자들의 소득욕구, 노동욕구 그리고 참여욕구가 증대되고 있기 때문이다. 아울러 ① 人力不足時代를 맞이하고 있고 人力부족은 앞으로도 계속되리라는 전망과 ② 經驗과 經歷의 有效性이 앞으로는 더욱 커질 것이며 ③ 經濟가 安定段階에 들어서면 經驗과 경력 重要한 資源이 될 것이라는 것 ④ 社會保障制度, 年金制度의 合理化를 위해서는 停年制의 延長이 必要하다는 점 ⑤ 國民들의 욕구가 이제 福祉의인 次元에서 마음의 평온을 보장하는 方法으로 職業을 보장해 經濟的 欲求를 충족시켜 주어야 하기 때문이다.

무엇보다도 早期停年制로 퇴직한 退職者, 즉 조기퇴직자를 어떻게 活用할 것인가가 문제가 된다. 왜냐하면 첫째, 우리나라는 전체적으로 早期停年制가 關行되고 있어 停年退職者의 공급은 증가될 것이고 둘째, 앞으로 다가올 社會는 高齡化社會이고 高度情報化 社會이며 셋째, 무엇보다도 人力의 不足時代가 계속될 것이고 넷째, 停年退職者를 身體的·心理的·精神的·經濟的·社會的·文化的인 側面에서는 肯定的인 시각에서 볼 수 있고 다섯째, 화이트칼라나 블루칼라를 막론하고 전체적으로 보아야 하며 여섯째, 政府側이나 企業側 모두가 停年退職者의 再雇傭이 人力부족시대의 대처방안의 하나이고 수요의 이점으로 효율적이라는 것 일곱째, 사람을 다섯 가지 나이 즉, 신체적 나이, 學問적 나이, 經驗적 나이, 경력 나이, 판단력 나이가 각자 다 다르나 停年退職者는 人的資本의 質的인 面에서 經驗과 安定性·사교성·협동성·이해력 등에서는 젊은층에 비해 더 높을 것이라는 점

여덟째, 55세 停年은 능력의 최정상에 있는 勞動力을 死藏시키고 개인적으로는 가장 지출이 많은 시기에 불행을 가져다 준다는 것 그리고 실업자 문제해결과 新規勞動力 吸收問題, 企業의 利潤配分問題 등과 함께 풍부한 경험과 고도의 技術을 蓄積한 元숙한 人력을 필요로 한다는 점 아홉째, 産業의 高度化의 進展에 따라 육체적 노동보다 정신적 노동과 기술적 노동의 수요가 증대함에 따라 정년퇴직자의 노동이 비교우위를 가지게 될 것이라는 시각 등이 停年退職者の 再雇傭을 再檢討하게 하고 있다. 왜냐하면 停年退職者の 再雇傭은 4가지 問題를 해결하는 核心課題이기 때문이다.

3. 停年退職의 經濟的 問題

老齡化의 進展이 가져오는 經濟적 影響은 ① 國民貯蓄에 미치는 影響 ② 雇傭構造變化에 미치는 影響 ③ 老人福祉의 減少 및 社會的 扶養 負擔의 增加 등을 들 수 있다. 따라서 정년퇴직자의 所得保障은 經濟적 影響을 最小化하는 途徑이라 할 수 있다.

기본적으로 勤勞者에게는 生産性에 對응한 賃金이 지불된다. 그렇다면 企業은 굳이 停年을 정하여 근로자를 強制的으로 退職시킬 필요가 없다. 그러나 停年制가 존재하는 것은 生産性보다 임금이 높기 때문이며 따라서 生産性보다 賃金이 낮으면 企業은 勤勞者를 停年退職시키면 이윤의 일부를 손해보는 것이 된다.

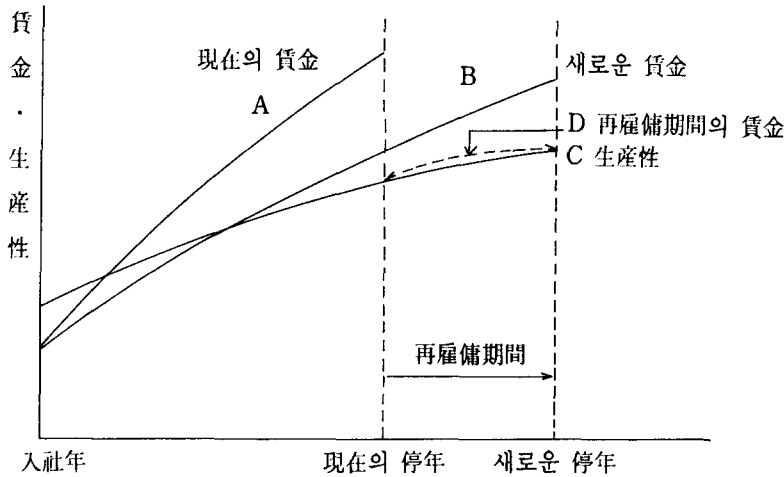
따라서 勤勞者를 長期的으로 雇傭하는 것은 長期的으로 生産性이 높은 근로자를 育成할 수 있으며 企業은 採用, 訓練費가 그만큼 절약될 수 있다. 이 때 企業은 利潤을 確保할 수 있다. 임금보다 生産성이 높을 때 企業은 근로자가 장기간 근무하도록 하고 반대의 경우는 停年退職을 시행하게 되는 것이다. 또 전체근무기간 중 전반기에는 근로자에게 生産성보다 낮은 임금을 지불하고 후반에는 반대로 生産성보다 높은 임금을 지불하여 전체적으로 利潤을 발생시킬 수 있는 水準에서 賃金管理를 하는 것이다.

企業은 근로자의 근무기간 전체에서 본 賃金支拂의 總額과 企業에 대한 기여도, 즉 生産性의 合計가 같도록 賃金形態와 停年退職을 정하게 된다. 만일 他企業보다 높은 임금을 지불하였다면 이것은 生産性의 向上에 의해서 증가한 利潤의 일부를 勤勞者에게 配分하면 된다.⁷⁾

停年退職者를 再雇傭할 때에는 企業은 賃金支拂形態를 변경하지 않으면 안된다. 즉 재고용기간에는 賃金水準이 下落하여 生産性에 맞추는 것이고, 또 하나는 새로운 정년연령을 근속기간 전체의 賃金과 生産性의 總額이 同一하도록 年齡賃金을 조정하는 것이다(그림 1 참조).

7) 内海洋: 「高齡者の雇用政策」, 『高齡者社會政策』, ミネルウア書房, 1992, pp.37~61.

[그림 1] 停年制의 經濟理論



- A : 現在の 賃金曲線
- B : 새로운 賃金曲線
- C : 生産性
- D : 再雇備期間의 賃金

따라서 停年退職은 賃金과 生産性 그리고 期間, 그리고 企業의 利潤과의 相互關聯性에 의해 결정된다고 할 수 있다. 그러나 우리나라에서는 이와 같은 經濟原理에 기초한 정년이 시행되지 않고 일률적인 정년이 시행되고 있기 때문에 準高齡者 및 高齡者인 50~55세 이상인 자, 최소한 60세대 전반 인력까지의 정년퇴직자를 自己企業에서 再雇備하든가 아니면 他企業에서 再雇備하도록 하는 것이 人力의 效率的 配分으로 配分하는 것이 될 것이다.

停年退職이 安息이나 休息이라는 소망과는 반대로 經濟的 保障制度가 마련되어 있지 못한 상태에서는 고독과 질병 그리고 가난, 무위라는 四重苦를 겪게 된다는 것이다.⁸⁾ 이러한 四重苦는 복합적이고 중첩적이며 가중적이라는 것이다. 四重苦를 해결하기 위해서 가장 필수적인 요소가 경제적 부족을 충족시키는 방법이라는 사실을 직시하면서 이의 惡循環을 예방하는 次元에서 停年退職者의 經濟的 欲求充足은 그 의미가 매우 크다고 하지 않을 수 없다.

우리나라 停年退職者들이 어떻게 생활하고 있는가를 몇 가지 자료를 가지고 살펴보면 다음과 같다.

우리나라 停年退職者들의 就業率은 20% 정도이고 80%가 무직이며, 停年退職者의 거리가 가장 걱정하고 근심하는 문제는 「經濟的 不安定」을 들고 있다.⁹⁾ 또한 停年退職者의 다

8) 朴魯敬, 『老人과 社會-經濟生活, 現代社會와 老人福祉』, 아산사회복지사업재단, 1983, pp. 295~313.

9) 아산사회복지사업재단, 「全國老人의 生活實態와 意識調査 1次報告書」, 1983.

수가 生活費를 자식들에게 의존하고 있고 거의가 용돈이 부족하다고 생각하고 있다.

특히 전술한 80%의 무직자 중 남자노인의 95%가 유직경력자라는 사실에서 노인의 문제는 停年退職者の 문제라는 사실이고, 절대다수가 50~60대 초반에 직업을 그만두었다는 사실에 주목할 필요가 있다.

停年退職者들이 경제적으로 불안한 데는 여러 가지 원인이 있다.

① 젊었을 때 저축을 하지 않았다는 이유를 들 수 있고 ② 停年退職後の 所得保障制度의 불편 ③ 경제적 수요가 정년후에 더욱 커졌다는 점을 들 수 있다. 停年退職者の 경제문제에서 정년제 이외도 退職金制度和 年金制度의 불안정도 문제가 되고 있다.

停年退職制度는 退職金制度和 밀접한 관계가 있다. 退職金制度는 停年制度 그리고 年功的 勞使關係, 定期昇級制度 및 賃金の 號俸制와도 깊은 연관성을 가지고 있다. 退職金制度는 異動(turn over)을 방지하고 기업내 정착성을 지속시키기 위한 기업측의 賃金政策이다. 왜냐하면 중도 퇴직자 또는 중도 채용자에게 불리하다는 점에서도 찾아볼 수 있기 때문이다.

退職金制度는 勤勞基準法 第28條에 의거 시행되고 있는데 근속연수 1년에 대하여 30일분의 평균임금에 해당하는 退職金을 지급하는 制度和 근속연수가 길면 길수록 상응하는 退職金을 支給하는 累進退職金制度가 있다.

年金制度는 장기간에 걸쳐 稼得能力을 상실한 사람들에게 生活保障을 위한 公的 또는 私的 所得保障制度이다. 이 제도에는 개인연금과 공적연금제도, 그리고 사적연금제도가 있다. 우리나라는 공무원, 군인, 사립학교교원에 대한 公的年金制度가 실시되고 있고 國民福祉年金도 시행된 지 몇 년 되지 않고 주로 個人年金制에 의존하고 있다. 따라서 당분간은 지금까지 停年退職者の 所得保障制度가 확립되지 못했을 뿐만 아니라 저축이나 개인연금에 가입하지 않은 많은 정년퇴직자의 經濟的 欲求는 擴大될 수밖에 없고 퇴직후의 四重苦를 예견할 수밖에 없는 것이 오늘의 현실이다.

따라서 停年退職은 생애주기(life-cycle)로 보아 40~54세 때는 수입도 증가하지만 자녀 양육 및 교육비, 그리고 자녀의 주택구입비가 필요한 때이며 55~64세 때는 停年退職으로 수입이 격감되고 再就業의 機會喪失로 수입이 없는 시기이다. 이때는 日常生活費와 子女教育費, 그리고 더욱 절실한 것은 子女結婚費와 獨立援助費가 필요한 시기이다. 또 65세 이상에서는 수입이 전혀 없는 시기이고 자녀의 부양에 의존하게 되고 日常生活費가 절실하게 필요한 시기이다.

우리나라의 경우 55세 停年이 관행화되고 있어 退職金制나 國民福祉年金 등 제반 所得保障政策이 안전하게 시행되지 못하고 있는 것이 현실이기 때문에 停年退職者の 경제적 욕구는 증대될 수밖에 없는 것이다.

따라서 퇴직후의 經濟的 保障과 早期停年으로 인한 경제적 수입의 상실을 補充하기 위

해서 停年退職者의 再雇傭은 이 시대의 절실한 과제가 아닐 수 없다.

Ⅲ. 停年退職者와 勞動市場

1. 停年退職者와 勞動供給

勞動供給은 첫째, 農村에서 都市로의 移動 둘째, 人的資本에 대한 投資 셋째, 勞動供給의 네 가지 次元, 즉 ① 人口 및 生産可能人口規模 ② 經濟活動參加率 ③ 勞動時間 ④ 勞動의 質로 살펴볼 수 있다.

본 연구에서는 세번째인 네 가지 차원에서 勞動供給構造를 살펴보기로 한다.

첫째, 人口構造의 推移와 展望을 보면 <표 1>에서 살펴볼 수 있다. 總人口의 增加率은 下落하고 있고 55세 이상의 인구는 總人口의 比率에서 1985년 이후 增加하여 1995년에는 13.3%, 2000년에는 15.1%로 增加할 展望이다.

둘째, 年齡別 經濟活動規模를 <표 2>에서 보면 15~19세의 經濟活動人口가 1970년 14.0%에서 1990년 3.4%, 1995년엔 2.5%, 2000년에는 2.1%로 감소할 전망인 데 반해 55세 이상의 경제활동인구는 1970년 9.3%에서 1990년 12.3%, 1995년에는 13.3%, 2000년에는

<표 1> 人口구조의 추이와 전망

(단위: 천명, %)

	총인구	55세 이상 인구		
		전 체	남 자	여 자
1970	61,435 (100.0)	6,329 (20.1)	2,934	3,395
1975	34,679 (100.0)	5,478 (15.8)	2,468	3,010
1980	37,407 (100.0)	4,673 (12.5)	2,043	2,630
1985	40,806 (100.0)	4,021 (9.9)	1,666	2,355
1990	42,793 (100.0)	4,903 (11.5)	2,053	2,850
1995	44,870 (100.0)	5,979 (13.3)	2,580	3,399
2000	46,828 (100.0)	7,049 (15.1)	3,099	3,950

주 : 인구증가율이 1975년 1.98%에서 1990년 0.96%, 1995년 0.95%, 2000년에는 0.86%으로 하락할 전망임.

자료 : 통계청, 『장래인구추계(1990~2021년)』, 1991. 4.

한국인구보건연구원, 『한국의 出生率변동과 전망』, 1987.

<표 2> 연령별 경제활동인구

(단위: 천명, %)

	전 체	15~19세	20~24세	25~54세	55세 이상
1970	10,062 (100.0)	1,412 (14.0)	1,071 (10.6)	6,641 (66.1)	938 (9.3)
1975	12,193 (100.0)	1,528 (12.5)	1,425 (11.7)	7,974 (65.4)	1,226 (10.4)
1980	14,431 (100.0)	1,194 (8.3)	1,974 (13.7)	9,767 (67.7)	1,497 (10.4)
1985	15,592 (100.0)	713 (4.6)	1,868 (12.0)	11,310 (72.5)	1,702 (10.9)
1990	18,487 (100.0)	625 (3.4)	2,005 (10.9)	13,575 (73.4)	2,282 (12.3)
1995	20,247 (100.0)	519 (2.5)	2,080 (10.0)	15,387 (74.2)	2,761 (13.3)
2000	22,519 (100.0)	465 (2.1)	1,754 (7.8)	17,121 (76.0)	3,179 (14.1)

주: ()은 구성비

자료: 경제기획원, 『경제활동인구연보』, 각년도.

박명수, 『중장기 노동력수급전망』, 한국노동연구원, 1990.

<표 3> 연령별 취업자 구성추이

(단위: 천명, %)

	전 체	15~19세	20~24세	25~54세	55세 이상
1970	9,745 (100.0)	1,415 (14.5)	977 (10.0)	6,433 (66.0)	920 (9.5)
1975	11,830 (100.0)	1,526 (12.9)	1,309 (11.0)	7,744 (65.5)	1,251 (10.6)
1980	13,684 (100.0)	1,075 (7.9)	1,769 (12.9)	9,366 (68.5)	1,474 (10.7)
1985	14,935 (100.0)	634 (4.3)	1,688 (11.3)	10,925 (73.1)	1,688 (11.3)
1990	18,036 (100.0)	576 (3.2)	1,870 (10.3)	13,115 (72.7)	2,475 (13.8)

자료: 경제기획원, 『경제활동인구연보』, 각년도.

14.1%로 増加할 전망이다. 즉 연소경제활동인구는 감소하고, 55세 이상의 중·고년 경제활동인구는 대폭적으로 증가하고 있음을 알 수 있다. 따라서 停年退職者の 勞動供給도 漸増할 것이다.

年齡別 就業者 推移를 <표 3>에서 보면 55세 이상의 就業者가 1970년에는 9.5%, 1980년에는 10.7%, 1990년에는 13.8%로 漸増하고 있음을 살펴볼 수 있다.

셋째, 就業時間別 就業者 推移를 <표 4>에서 보면 比率로는 45시간 이상의 취업자는 증가하고 그 외는 감소추세를 보여 전반적으로 불안전 취업보다는 안전취업자가 増加하고 있음을 나타내고 있다.

農林漁業을 제외한 生産業의 就業時間別 就業者 推移를 <표 5>에서 보면 18시간 미만이나 18~36시간 미만의 취업자가 比率로는 減少하고 있으나 數的으로는 増加하고 있음을 살펴볼 수 있다. 아울러 45시간 이상의 취업자도 數的으로 増加하고 있다.

<표 4> 전산업의 취업시간별 취업자 추이

(단위:천명, %)

	전 체	18시간 미만	18~36시간 미 만	36~45시간 미 만	45시간 이상	일시 휴직
1970	9,745 (100.0)	483 (5.0)	1,394 (14.2)	2,238 (23.0)	5,590 (57.4)	40 (0.4)
1975	11,830 (100.0)	299 (2.5)	1,197 (10.1)	2,034 (17.2)	8,299 (70.2)	1 (0.0)
1980	13,684 (100.0)	81 (0.6)	1,321 (9.7)	2,439 (17.8)	9,801 (71.6)	42 (0.3)
1985	14,935 (100.0)	112 (0.7)	993 (6.6)	2,616 (17.5)	11,153 (74.7)	61 (0.4)
1990	18,036 (100.0)	197 (1.1)	1,035 (5.7)	3,057 (17.0)	13,643 (75.6)	104 (0.6)

자료 : 경제기획원, 『경제활동인구연보』, 각년도.

<표 5> 농림어업을 제외한 전산업의 취업시간별 취업자 추이

(단위: 천명, %)

	전 체	18시간 미만	18~36시간 미 만	36~45시간 미 만	45시간 이상	일시 휴직
1970	4,829 (100.0)	60 (1.2)	275 (5.7)	924 (19.1)	3,545 (73.4)	25 (0.6)
1975	6,405 (100.0)	17 (0.3)	198 (3.1)	751 (11.7)	5,438 (84.9)	1 (0.0)
1980	9,048 (100.0)	47 (0.5)	371 (4.2)	1,063 (11.7)	7,528 (83.2)	39 (0.4)
1985	11,260 (100.0)	60 (0.5)	348 (3.1)	1,347 (12.0)	9,444 (83.9)	61 (0.5)
1990	14,743 (100.0)	143 (1.0)	522 (3.5)	1,993 (13.5)	11,984 (81.3)	101 (0.7)

주: 총수에서 농림어업 제외.

자료: 경제기획원, 『경제활동인구연보』, 각년도.

<표 6> 학력별 경제활동인구 추이

(단위: 천명, %)

	전 체	중졸 이하	고 졸	대 졸
1980	14,431 (100.0)	10,199 (70.7)	3,293 (22.8)	974 (6.7)
1982	15,033 (100.0)	9,950 (66.2)	3,904 (26.0)	1,181 (7.9)
1984	14,997 (100.0)	9,022 (60.2)	4,536 (30.2)	1,439 (9.6)
1986	16,116 (100.0)	8,988 (55.8)	5,432 (33.1)	1,786 (11.1)
1988	17,305 (100.0)	8,957 (51.8)	6,184 (35.7)	2,165 (12.5)
1990	18,487 (100.0)	8,907 (48.2)	7,004 (37.9)	2,576 (13.9)

자료: 경제기획원, 『경제활동인구연보』, 각년도.

넷째, 노동의 질적인 면을 파악하기 위해 학력별 경제활동인구 추이를 <표 6>에서 살펴보면 중졸 이하의 경제활동인구는 감소하는 추세를 보이고 있는 반면 대졸 이상의 경제

<표 7> 학력별 취업자 추이

(단위: 천명, %)

	전 체	중졸 이하	고 졸	대 졸
1980	13,684 (100.0)	9,784 (71.5)	2,987 (21.8)	914 (6.7)
1982	14,379 (100.0)	9,680 (67.3)	3,590 (25.0)	1,110 (7.7)
1984	14,429 (100.0)	8,798 (61.0)	4,274 (29.6)	1,357 (9.4)
1986	15,505 (100.0)	8,787 (56.7)	5,056 (32.6)	1,662 (10.7)
1988	16,870 (100.0)	8,843 (52.4)	5,964 (35.4)	2,064 (12.2)
1990	18,036 (100.0)	8,808 (48.8)	6,766 (37.5)	2,462 (13.7)

자료: 경제기획원, 『경제활동인구연보』, 각년도.

<표 8> 고령화에 관한 제지수

(단위 : %)

지 수		연 대	1980	1985	1990	1993
고령화지수	$\frac{\text{노년인구}}{\text{총인구}} \times 100$		9.1 (3.9)	10.0 (4.3)	11.4 (5.0)	- (5.4)
노령화지수	$\frac{\text{노년인구}}{\text{연소인구}} \times 100$		26.8 (11.4)	33.3 (14.5)	44.9 (19.4)	- (22.0)
노년인구지수	$\frac{\text{노년인구}}{\text{생산연령인구}} \times 100$		14.6 (6.2)	15.2 (6.6)	16.4 (7.2)	- (7.6)
노년부양지수	$\frac{\text{노년인구}}{\text{근로력인구}} \times 100$		13.7 (5.8)	14.2 (6.2)	15.3 (6.7)	- (7.1)

주: 노년인구는 55세 이상 인구(()은 노년인구를 65세 이상)로 하였음. 생산연령인구는 15~64세 인구. 연소인구는 14세 미만 인구. 노동력인구는 15세 이상 인구로 하였음.

자료: 통계청, 『한국의 사회지표』, 1993; 경제기획원, 『인구주택센서스조사』, 각년도.

활동인구는 1980년 6.7%에서 1990년 13.9%로 거의 2배의 증가를 보이고 있음을 알 수 있다.

또 學歷別로 就業者를 <표 7>에서 보면 經濟活動人口와 같이 中卒 以下는 감소한 반면

大卒 以上은 1980년 6.7%에서 1990년 13.7%로 2배 이상의 증가를 보이고 있어 勞動의 質的인 面에서의 供給도 增加하고 있음을 알 수 있다.

이상에서 勞動供給은 農村에서의 移動이 이제 限界에 이르렀고 人的資本의 投資面에서는 教育水準이 높아져 高學歷化의 추세가 강할 뿐 아니라 高齡化가 進展되고 있음을 알 수 있다.

이상에서 勞動供給構造의 變化推移를 살펴보았다. <표 8>에서 우리나라의 高齡化에 관한 指數를 보면 老齡人口를 55세로 보았을 경우 1980년에 9.1%로 이미 高齡化 時代에 진입하고 있음을 알 수 있고, 老齡化指數가 1990년에 44.9%, 老齡人口比가 1990년에 16.4%, 老齡부양指數가 1990년 15.3% 證明하고 있음을 알 수 있다.

老齡化指數가 1990년 65세 기준의 경우 5.0%로 아직은 7.0% 미달되어 高齡化 社會라고 할 수 없으나 55세를 기준으로 했을 경우 11.4%로 이미 高齡化 社會의 진입이 1980년대에 進行되고 있음을 살펴볼 수 있다.

따라서 人力不足 時代에서 停年退職者의 再雇傭은 核心的인 課題로 대두하게 되었음을 알 수 있다.

2. 停年退職者와 勞動需要

우리나라의 人力不足率은 全産業 1991년 5.48%, 1992년 4.26%, 1993년 3.62%로 점차 安定추세를 보이거나 16만 4천여 명이 부족하고 製造業의 不足率이 65.8%인 10만 8천여 명을 차지하고 있다. 특히 製造業의 人力不足은 우리나라 勞動市場의 構造的 問題를 야기시키고 있다.

우리나라 人力부족률은 1988년 3월말 5.24%, 1989년 3월말 4.92%, 1990년 3월말 6.85%, 1991년 3월말 6.85%, 1991년 3월말 9.07%, 1992년말 6.76%이다. 産業別로는 광업 1.5%, 제조업 67.4% 중 섬유·의복 및 가죽 37.9%, 운수·창고 19.0%를 占하고 있다. 職種別로는 생산 및 관련직이 79.8%로 人力부족을 보이고 있다.¹⁰⁾

따라서 勞動의 需要는 産業構造와 雇傭構造, 就業構造, 職種別 構造, 勞動의 強度變化 生産品의 變化에 따라 변화하였다. 특히 社會 및 개인서비스업인 제3차산업의 비중이 높아지고 앞으로는 지속적으로 수요가 증대될 전망이다. 아울러 製造業에서의 人力不足現象은 앞으로 이 部門의 需要도 增加할 것이다. 勞動도 힘(力)을 필요로 한 時代에서 技術을 필요로 하고 生産품도 '重大'에서 '輕轉'으로, 長時間 勞動에서 短時間 勞動으로, 잦은 移動에서 長期的 安定으로, 單純勞動에서 誠實하고 치밀성으로, 全時間 雇傭에서 時間制 雇傭으로

10) 表震漢, 『雇傭保險實施에 對한 勞動需給展望 및 職業訓練需要 分析』, 韓國勞動研究院 雇傭保險研究企劃團, 1993, pp. 136~141.

로, 專任에서 契約 및 派遣勞動으로, 低賃金에서 高賃으로, 新規勞動보다는 經歷勞動으로 전환되어 가고 있는 것이 오늘의 현실이다. 아울러 高齡化時代엔 정년퇴직자에게 맞는 실버産業과 실버職種이 활발하게 창출될 것으로 전망된다.

産業構造의 變化와 勞動代替型的 기술진보는 경제성장에 상응하는 경제전반에 걸친 雇傭吸收力이 점차 감소될 전망이고 따라서 製造業의 경우로 하락하게 될 것이다. 그러나 제 3차산업의 고용비중이 커지고 中小製造業 生産職의 職業이 갖는 상대적 매력은 저하하고, 최근에 노동력의 수요가 확산되었던 消費性 서비스産業에서는 임금 및 就業選好度가 높아 노동력이동이 가속화되었고, 안정되고 성실하며 치밀성을 요한 노동력의 수요는 증대될 전망이어서 停年退職者の 需要는 增加할 전망이다.

그리고 産業의 高度化에 따라 肉體的 勞動보다 精神的 勞動과 技術的 勞動 그리고 經驗的 勞動이 필요하게 되므로 停年退職者の 需要의 可能性은 더욱 높아지게 될 것이다.

3. 停年退職자와 勞動市場

이상에서 勞動 供給側面에서 정년퇴직자의 증가와 勞動需要에서 정년퇴직자의 수요의 증가를 살펴보았다.

政府는 고용정책기본법, 고용보험법, 기능대학법을 노인복지법, 고령자고용촉진법, 고령자고용촉진법시행령, 고령자고용촉진법시행규칙 등을 제정하여 새로운 人力政策을 시행하고 있다.

停年退職者들은 장래의 삶에 대한 불안에 대비하기 위한 준비와 함께 자식들에게 할 수 있는 만큼 財産을 남겨준다고 하는 父母로서의 도리에서 일하려고 한다.

停年退職者들은 조금이라도 자식들에게 남겨줘야 한다는 遺産動機, 할 수 있는 만큼 저축을 하려는 貯蓄動機, 그리고 일을 하여 건강을 유지하려는 健康動機 때문에 停年退職을 하고서도 일을 계속하려는 사람이 많은 것이다.

停年退職者는 勞動市場에서 ① 노동공급자원의 효율화 ② 노동수요관리의 효율화 ③ 노동시장의 제도정비의 세 가지 측면에서 고려될 수 있다. 前提는 앞에서도 언급한 바와 같이 勞動力不足時代 進入이라는 轉換期的 市場狀況을 前提로 한다. 이러한 상황에서 勞動供給을 擴大하기 위해서는 停年退職 勞動力을 再活用하는 것이라고 할 수 있다.

특히 우리나라에서는 85%가 노후생활을 자식에게 의존하지 않겠다는 自立動機와, 74%가 행복의 관건을 經濟的 自立으로 생각하고 있어 經濟的 動機가 停年退職者の 再雇傭을 促進시키는 요인으로 작용하고 있다. 우리나라 근로자의 대부분은 勞動市場에서 退職하는 것이 일을 그만두고 싶어서가 아니라 강제적으로 어쩔 수 없이 퇴직하는 強制退職으로 생각하고 있다.

아울러 勞動市場에서 早期退職을 促進하는 영향도 날로 커지고 있다. 停年退職者들이 勞動市場에 再進入하게 되는 것은 就業經歷과 깊은 관계를 가지고 있다. 외국에서는 停年退職者의 半數 정도는 다른 회사에 再就業하고 있는 것으로 나타나지만 우리나라의 경우 거의가 다른 會社에서 일하거나 일을 그만두는 것이 통례이다. 그러므로 55세에 停年退職하여 第二의 職場에서 再出發한다는 것은 勞動市場에 再進入하는 것을 의미한다.

따라서 停年退職이 勞動市場에서 완전 철수하는 것이 아니고 部分退職하는 것이기 때문에 勞動의 供給과 需要의 兩面에서 고려되어야 한다. 또한 賃金과 勞動時間도 고려되어야 한다. 때문에 停年退職者의 勞動市場에서는 需要側인 企業과 企業이 再雇傭을 增加시키도록 하는 政府의 役割이 중요하다고 할 수 있다.

政府는 「고용보험제도」를 도입하여 1995~96년부터 실업자에게 6개월 동안 퇴직전 임금의 50%를 「취업장려금」으로 지급하고 農漁村 高齡者들에게도 정액연금을 지급하는 「농어민연금제」를 시행키로 하였다. 또 현 55세인 民間企業의 停年을 공무원 수준인 60세로 높이도록 유도할 계획이다. 이는 제7次 經濟社會開發의 「중장기 사회보장제도발전방향」과 「취업안정제도 확충방안」으로 입안된 것이다.

雇傭保險制度는 약 4백70만명으로 추산되는 상용근로자, 10인 이상의 전사업장 근로자에 적용되 근로자가 실직할 경우 6개월간 최종임금의 50%에 해당하는 就業獎勵金을 交通費, 生計費 명목으로 支給하도록 하고 있다.

수혜자격은 마찰적 실업을 줄이기 위해 전직훈련 등 직업훈련을 활성화하는 데 역점을 두기로 하고 있다. 政府는 정부 및 공공기관부터 주차장 관리원, 경비원 등에 55세 이상 정년퇴직자의 재취업을 확대하기 위하여 공공기관의 정년규정을 개정하였고 停年退職者의 就業對象 業種을 새로 지정하고 있다. 또 政府投資機關, 一般事業體에서 정년퇴직자들에게 적합한 121개 職種을 선정, 결원이나 신규채용때 정년퇴직자를 우선 채용하도록 적극 권장하고 있다. 이들의 직종은 대부분 틀게이트 주차단속원, 청소원, 판매서비스 요원 등 생산현장과 거리가 먼 분야이지만 生産職 勤勞者를 구하기 힘든 지방 中小企業에서는 점차 정년퇴직자를 고용하는 기업이 늘어가고 있다.

企業들도 정년퇴직자들이 근로노동력은 떨어지지만 성실성 등으로 젊은 근로자들에게 영향을 미쳐 전체적인 생산성은 향상되고 勞使關係의 安定에도 긍정적인 평가를 하고 있다.

停年退職者의 再就業을 용이하게 하기 위한 中小企業中央會는 「중소기업인력정보센터」를 설치 운영하고 있다. 全國經濟人聯合會도 정년퇴직자들에게 취업을 알선하기 위해 「취업알선센터」를 설치할 계획으로 있어 政府와 企業 兩側에서 단순업무에 정년퇴직자를 고용하기로 했다.

일할 능력과 의사를 가진 정년퇴직자들에게 就業의 機會를 提供, 제2의 사회참여를 통

해 소외감을 극복하도록 하는 것은 社會政策次元에서도 중요하다. 따라서 정년퇴직자의 고용확대를 각 會員社에 요청키로 하고, 大韓老人會도 「노인능력은행」의 ‘은빛전화’ 등을 통해서 求人·求職이 전개되고 있다. 그리고 정년퇴직자들이 단순한 돈벌이가 아닌 인생의 재출발이라는 의미에서 새로운 일자리를 찾는 사람들이 많아지고 있다. 번역, 대서소 근무, 주유소, 공원안내, 학교, 호텔, 회사 수위, 아파트관리인, 판매원, 가로수 사무실 청소원, 운전기사, TV안테나 조립 등 다양하고, 이들이 고학력자이고 퇴직전 노하우를 되살려 「제2의 출발」을 위한 専門職의 職業도 찾고 있는 것이다. 勞動力不足에 대응하는 방안으로 供給増大方案으로 해외인력의 수입문제, 유희노동력의 활용문제, 人力不足에 대한 企業의 대응으로 인력활용방법의 다양성, 정년퇴직자의 재고용, 정년후 특별촉탁제도 실시, 버스운전사 부족으로 고령자 촉탁운전자제도 도입, 60세 이상을 再雇備하여 시간제 사원제도 도입, 60세부터 65세까지 재고용하는 「elder staff」제도 도입, 停年退職者を 再雇備하여 후계자에 대해 기능훈련을 실시, 정년 55세 사원을 현급여·현직급에서 전문직 계약으로 재고용하고 60세이후 再雇備制度를 多樣化하여 需要에 대응하여야 할 것이다.

이제 停年退職者を 위한 勞働市場의 제도적 정비도 「정년퇴직노동자의 처우 및 노동조건에 관해 고려하여야 할 사항에 관한 지침」과 같은 규정을 정비하고 就業形態의 多樣化와 柔軟性을 提高함으로써 노동력 활용도를 제고시킨다는 점에서도 앞으로는 정규사원의 비율은 줄어들고 파견근무, 계약고용, 시간제취업, 임시고용, 월고, 일고 등 취업형태가 다양화되고 있어 停年退職者の 供給에 따른 需要도 증대될 전망이다.

IV. 停年退職者の 再雇備

1. 停年退職制度와 職業能力

停年退職制度는 공무원, 군인의 정년퇴직제도와 기업에서의 정년퇴직제도로 나누어 살펴볼 수 있다.

公務員의 停年은 國家公務員法 등의 규정에 의하여, 기업에서는 기업내의 단체협약이나 취업규칙에 의해서 실행되고 있다. 公務員의 停年은 국가공무원법 제74조에 의거 公安職 公務員의 경우 5급 이상 공무원은 61세, 6~7급 공무원은 55세, 8급 이하 공무원은 50세이고, 技能職 公務員은 40세 내지 61세, 一般職 公務員은 6급 이상 공무원은 55세이고, 地方 公務員의 停年은 지방공무원법 제66조에 의거 일반직 공무원은 5급 이상이 61세, 6급 이하 공무원은 55세이고, 기능직 공무원은 40세 내지 61세로 規定하고 있다.

<표 9> 직종과 연령별 정년 비교

	전체	규정 없음	규정 있음	45세	50세	51~	55세	56~	60세	61세	별도 규정	불명
				이하		54세		59세		이상		
전체	100.0	7.0	93.0	1.0	4.9	1.1	59.5	5.4	13.2	2.1	1.5	4.3
광업	100.0	15.8	84.2	-	10.5	7.9	50.0	5.3	2.6	2.6	-	5.3
제조업	100.0	5.0	95.0	1.1	5.9	1.3	66.2	3.3	11.3	1.9	0.8	3.3
전기가스·수도업	100.0	2.9	97.1	-	11.4	-	51.4	2.9	17.1	2.9	5.7	5.7
건설업	100.0	2.6	97.4	1.3	1.3	1.3	53.9	5.1	25.6	-	-	9.0
도·소매 및 숙박업	100.0	7.1	92.9	-	2.3	-	61.2	7.1	15.3	-	3.5	3.5
운수업	100.0	9.3	90.7	1.9	1.7	-	47.5	10.2	19.5	4.2	-	5.1
금융·보험업	100.0	14.6	85.4	-	2.2	-	52.8	9.0	7.9	3.4	2.2	7.9
사회 및 개인서비스업	100.0	10.9	91.8	1.8	7.3	-	50.9	7.3	10.9	3.6	7.3	-

자료: 김성환 외, 취업규칙분석, 1993.2, p.61.

軍人の 停年은 軍人事法 第8條에 의거 원수는 종신, 대장과 중장은 60세, 소장 56세, 준장 54세, 대령 56세, 중령 53세, 준사관 53세, 근속정년은 소장 33년, 준장 31년, 대령 35년, 중령 32년, 소령 24년, 대위 이하 15년, 준사관 32년으로 하고 있다.

法官의 停年은 法院組織法 第8條에 의해 대법관 70세, 고등법원장 및 사법연수원장 63세 그 이하의 법관은 60세이다.

企業의 停年制는 1970년부터 급격하게 보급되어 거의 모든 기업체에서 停年制를 채택하고 있다.

<표 9>에서 살펴보면 우리나라 企業의 停年制度는 전체의 93%가 一律停年制를 채택하고 있다. 그리고 만 55세 停年制가 59.5%로 압도적으로 많다는 점이고, 女性의 停年이 男性보다 5~10년쯤 낮으며 거의 50세 미만에서 정년이 되며 연령과 관계없이 결혼과 동시에 퇴직을 정해 놓고 입사시 각서를 쓰는 경우, 입사 때부터 미혼자만 선택하는 경우도 있다.

1990년에 들어와서는 技術職 公務員에서부터 2~3년을 연장하고 있다. 즉 6급 이하 공무원의 個別延長制를 導入(국가공무원법 제74조)하여 6급 이하 공무원의 기본 停年 58세(공안직 8~9급 55세)는 그대로 두고 기관의 인력수급시장, 담당직무의 특수성, 공무원의 직무수행능력, 본인의 건강상태 등을 고려하여 개별심사를 거쳐 3년 범위내에서 연장근무를 가능케하여 실질적으로 停年을 연장하였다.

停年退職者의 再雇傭에는 정년퇴직자의 작업능률과 임금문제라고 할 수 있다. 高齡化現象과 體力間에는 나이가 들어감에 따라 감소하는 것은 필연적이라고 할 수 있지만 66세가 넘어서도 日常生活에 필요한 體力은 충분히 유지되고 있다는 것이다.

현대사회 속의 일의 형태가 점점 機械化·自動化되어 가기 때문에 작업능력에는 지장이 없고 오히려 성실성과 침착성·안정성을 높이 사고 있는 것이다.

특히 經驗的 能力은 연령이 많아질수록 상승하여 쉬운 일보다는 어려운 일에 경험의 비중이 크게 작용하는 것으로 되어 있다.¹¹⁾

물론 힘(力)을 필요로 하는 육체노동이나 순발력이나 기민성을 필요로 하는 작업 그리고 폭 넓은 경험적 지식을 필요로 하는 業務에는 「기능연령(Functional age)」과 「경력연령(Calendar age)」이 높은 작업자의 質的·量的 能率이 보다 더 커질 것이다.

停年退職者の 就業을 前提로 할 때 몇 가지 類型으로 나누어 볼 수 있다. 정년퇴직자의 경우 더 일할 수 있는 능력이 있고 또 일하고자 하는 의욕이 있다. 정년퇴직자가 정년으로 일단 퇴직하여 종전의 職場에서 部署와 일의 種類를 바꾸어 연장하는 경우와 종전의 職業과 유사한 직업을 얻게 되는 경우가 있다. 또 자발적으로 전업 혹은 임시 취업, 소규모 자영을 시도할 능력을 갖춘 정년퇴직자도 있다.

정년퇴직자들이 변화하는 作業의 形態에 따라 작업조건에 적응할 수 있는 여건 마련도 중요하다. 職業能力의 問題는 작업의 특성에 따라 다양하게 나타나며 경험을 필요로 하는 업무부서를 밝혀서 정년퇴직자들을 그곳에 배치하는 人事管理制度 및 組織의 轉向的 改編도 隨伴되어야 할 것이다.

이렇게 하였을 때 정년퇴직자의 직업능력은 향상될 수 있고 그 유효성은 증대될 것이다. 또 再教育이나 職業訓練을 시켰을 때 취업의욕은 높아지고 직업능력도 증대될 것이다.

技能職의 경우 유리한 경우와 불리한 경우 두 가지로 살펴볼 수 있다. 유리한 경우는 숙련과 경험 및 침착성을 요구하는 기능직에 정년퇴직자가 유리하고 순발력이나 單純技能職에는 오히려 불리하다고 할 수 있다.

한편, 서비스職에서는 그 職種の 多樣化와 停年退職者の 특성 때문에 유리한 職業能力을 가진다.

2. 停年退職과 賃金

停年退職은 賃金과 밀접한 관련성을 가지고 있다. 賃金制度는 序列主義(seniority)와 能力主義(merit system)가 주종을 이루고 있으나 최근에는 能力給인 「總額賃金制 및 年俸制」의 논의가 시작되고 있고 성과급제도로 시행하는 기업이 늘어가고 있다. 또한 雇傭保險制 및 最低賃金制의 基準과 適用을 정년퇴직자에게도 적용이 논의되는 등 다양한 의견들이 提示되고 있다.

오늘날 우리나라의 賃金問題에서 임금과 생산성, 그리고 생계비의 비교문제, 임금격차

11) 熊谷信順, 「高齢變化と知能をくまら問題」, 『職研』, 別冊 No.1, 1978, p.25.

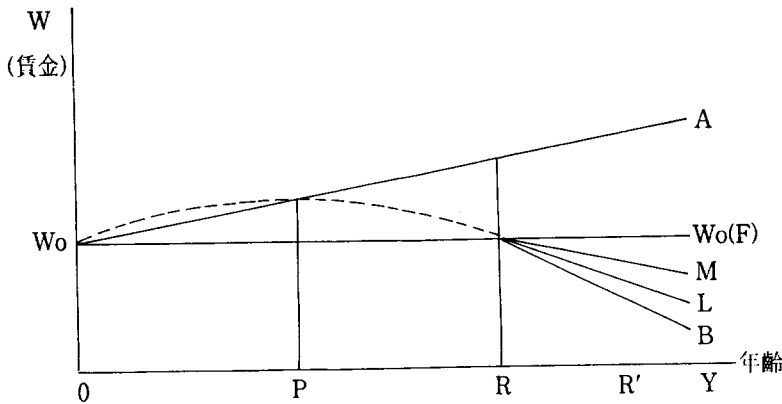
및 인력수급에 관한 불균형 문제, 특히 우리의 勞動市場은 공급부족이나 수요의 초과가 문제시 되는 것이 아니라 부분적인 需給上의 隘路發生 및 不均衡이 문제로 대두되고 있기 때문에 임금관리는 더욱 큰 문제가 되고 있다. 勞使間 賃金引上要求率과 提示率간 격차의 현격한 차이에서 임금에 대한 勞使間의 時刻差異의 縮小 노력, 微視的 會計情報의 信賴性提高, 勞使가 동의할 수 있는 適正賃金 또는 成果配分의 模型開發이 필요하다. 高賃金政策의 고려사항과 賃金隔差 解消方案, 最低賃金制의 適用時의 考慮事項, 勞使間 自律的 交渉力 增大를 위한 政府의 役割 등 合理的인 賃金協商 方案, 勞總과 經總의 賃金戰略 등 거시적 면에서 문제점 검토가 요구되고 있다.

지금까지 시행되고 또 논의되어 온 임금문제를 檢討하고자 한다.

첫째, 우리나라의 임금제도가 序列主義와 年功序列型 賃金制를 시행하고 있다. 초임금이 낮고 연령과 근속연한에 따라 賃金이 引上되는 型이다. 이는 勤勞者의 能力이나 技能을 객관적으로 평가할 수 있는 기능을 설정하기가 곤란하고 임금을 능력위주로 책정할 경우 직장분위기가 경쟁적으로 변해 人和團結에 문제가 발생할 가능성을 배제할 수 없다. 직선형인 年功序列賃金制度는 정년퇴직자들에게는 정년연장이나 再就業의 障礙要因으로 作用하고 있다([그림 2]에서 A의 경우).

따라서 直線型보다는 曲線型이 바람직하다는 것이다. 生計費와 家族生活週期를 고려하여 가족생활주기상 가장 생활비가 많이 드는 시기는 55세 전후이므로 그 이후에는 생활비가 적게 들고 정년이 연장된 후 임금이 하락하는 것을 말한다. 이 곡선형에서도 [그림 2]의 B, F, M, L과 같이 네 가지 형태를 예상할 수 있다. B번의 곡선형은 頂点 이후 계속

[그림 2] 임금구조와 형태



W : 임금
 A : 년공서열형
 B : 곡선형

W₀, F : 초임수준

M : 최저임금수준

Y : 근무연한
 R : 퇴직연한(직선형)
 R' : 퇴직연한(곡선형)

L : 최저임금보다 낮은 수준

P : 근무능률 최고연한

하락하여 마지막 퇴직시 가장 낮은 임금을 받는 형을 말하고, F의 경우는 정점 이후 하락하다가 초임수준을 유지하는 경우를 말한다. M의 경우는 초임보다는 낮고 최저임금 수준을 유지하는 것을 의미하고, L의 경우는 초임이나 최저임금 그리고 B의 경우와는 다른 경우를 나타낸다.

현행 賃金制度인 年功序列賃金制度가 변형되는 것이 바람직하다고 할 수 있는데 이러한 형태로 다음 네 가지 構造를 고려해 볼 수 있다.

停年退職者の 경우 B의 경우같이 정년이 연장되면서 임금이 낮아지면 더욱 유리한 입장에 놓이게 될 것이다. B의 경우는 정년연장의 효과를 보이게 될 것이다. F의 경우는 비록 신입사원과 같은 수준인 초임과 같은 수준이라 할지라도 就業을 하는 경우와 초임보다 낮은 경우(M, L의 경우)에는 취업이 증가할 것이라는 점이다. 정년퇴직자에 대한 임금제도도 중요하지만 더하여 人事管理制度에서도 適材適所主義를 活用하고 資格制度和 專門職制度를 고려하며 능력급정년제 및 명예퇴직제를 활용하면 더욱 더 利點을 찾을 수 있을 것이다.

아울러 雇傭制度를 專任制, 時間制, 自願奉仕制 등을 도입한다면 정년퇴직자들의 취업과 임금문제는 다양하게 고려될 수 있을 것이다.

다만 현행 우리나라와 같이 年金, 退職金, 賃金, 人事管理, 雇傭制度 등이 不安定하고 미비한 상황에서는 임금수준과 함께 정년퇴직자의 복지적 차원에서 시각과 의식의 전환이 이루어진다면 經濟的인 側面에서 비용을 적게 들이고 효율적으로 人力을 活用하는 方案의 하나가 될 수도 있을 것이다.

또 학력급 임금체계를 철폐하고 職務內容의 중요성에 따라 임금을 지불하는 직무급제도를 도입하여야 한다. 연공급관행을 타파하고 공헌에 따라 賃金を 차별화해야 한다. 조속히 標準賃金表를 작성하는 것도 매우 중요한 일의 하나이다.

賃金構造의 改編은 ① 職務能力을 근간으로 한 종합급 임금체계가 확산되어야 한다. ② 賃金體系의 改編은 직급체계 및 교육·훈련체계의 개편, 직무재설계 등과 연계하여 근로자의 임금과 신분, 職務能力의 上昇과 아울러 企業의 生産性 增進을 도모하는 방향으로 설계하는 것이 바람직하다. ③ 직급별 호봉제를 근간으로 하여 승급사정에 따라 승급을 유연화한다. 이는 단일호봉제와 직능호봉제를 병존시키는 것보다 유연하고 임금체계 전환을 용이하게 하는 방안이라고 본다. ④ 賃金を 보전하기 위한 불필요한 手當은 정비되어 賃金構成을 단순화하여 나가야 한다. ⑤ 賃金體系 改編은 勤勞者의 경력발전과 企業의 生産성 향상 등 勞使共榮을 위한 것이므로 勞使協調的으로 推進되어야 한다.¹²⁾

12) 李銑, 「1994 賃金交渉與件과 課題」, 韓國勞動研究院, 1993. 12. 20, p.50.

3. 停年退職者の 再雇傭

再雇傭制度는 정년에 도달된 사람이 건강상태가 양호하고 계속해서 일하기를 희망하며 풍부한 경험, 또는 전문적 지식, 기술 및 기능을 가지고 있는 자를退職後에 다시雇傭하는制度이다.

지금은 「인생설계」의 시대이다. 정년퇴직후 15~20년을 會社에서 지급하는退職金이나 國家에서 지급하는年金으로는 노후를 편안하게 보낼 수는 없다.

再雇傭時의 身分·年齡에 맞는 職種, 적정한 賃금이 이루어지고 60세 停年制가 이루어지지 않는 상황에서 「중고연령자 고용안정법」이 제정되었지만 정년퇴직자의 再就業은 정년퇴직자의 管理 多樣化 및 遊休人力의 活用次元에서 매우 바람직한 人力政策의 하나가 될 것이다. 停年退職者の 再雇傭은 停年延長이나 계속고용제도와는 다르다. 先進國의 정년연장제도는 정년의 연령을 일정기간 연장하는 것이고 계속고용제도는 정년연령이 정해져 있어도 그 停年年齡에 도달한 勤勞者를 退職시키는 것이 아니고 계속고용하는 제도이다. 再雇傭制度는 停년에 도달한 勤勞者를 일단 퇴직시키고 다시雇傭하는 것을 말한다.

이러한 再雇傭制度를 위해서는 ① 賃金體系 및 退職金制度 ② 職務內容과 作業環境 ③ 作業能率의 低下 ④ 勤務時間과 勤務體系의 改善 등이 필요하다.

停年退職者들의 ① 雇傭就業에 대한 欲求의 多樣性 ② 再雇傭과 年金의 접속에 의한 停年退職者의 所得保障 ③ 停年退職者의 生活水準 ④ 우리나라의 職業의 分擔 때문에 停年退職者의 再雇傭 確保가 必要하다.

停年退職者의 再雇傭을 促進시키기 위해서 政府는 정년퇴직자를 위한 ① 職業相談室 ② 人才銀行 ③ 停年退職者 經歷센터 ④ 老人廣場(silver plaza)의 運營을 積極화해야 할 것이다.

停年退職者는 職場에서 물러났다는 의미에서 수직적 정점에 설 수 있는 職種에 就業하기가 매우 힘든 실정이다. 정년퇴직자는 그가 지금까지 쌓은 知識과 經驗을 새로운 職場에서 死藏시키지 않기 위해서는 고문, 상담역, 조사역, 기술고문, 참사 기타 갖가지 명칭을 가진 職位로 再就業하는 것이다(표 9 참조). 문제는 정년퇴직자가 재취업하였을 때 그 生産性은 대체로 저하된다 해도 유지되며 상대적으로 低評價를 감수하지 않을 수 없다.

정년퇴직자도 객관적인 評價基準에 의한 確認을 받을 필요가 있다. 免許證이나 資格證은 再就業을 위해서 필수조건이 되고, 근로자의 生産性은 근로자의 經驗, 能力, 기업내에서의 職位에 의존하고 있다.¹³⁾ 停年退職者의 再就業은 재취업하려는 本人의 問題는 가장 중요한 것은 健康의 維持와 管理이고, 직업능력, 자격증, 면허증 소유 유무, 취업의욕 등이다.

13) Steven Stern, "Ability, promotion and Optimal Retirement," *Journal of Labor Economics*, 1994, Vol.12, No.1, pp.119~137.

<표 10> 고령자 적합직종

1. 매표 검표원	2. 주유원	3. 민원상담원	4. 주차장관리원	5. 검침원(전기, 가스, 수도)
6. 일반건물관리원	7. 주·정차위반 단속원	8. 수급원	9. 기숙사 사감	10. 공원관리원
11. 실내환경미화원	12. 안내, 수위	13. 교통정리원	14. 식물재배원	15. 조경관리원
16. 건물목(터널, 교량)관리원	17. 선별원	18. 단순검사원	19. 일반포장원	20. 일반 노무원

자료 : 노동부

이러한 停年退職者の 우선채용 추세를 民間企業에도 파급 확산되도록 「정년후 재고용제도」를, 장기적으로는 年功序列型 賃金制度를 직무급 및 직능급으로 전환토록 하여 人件費 부담가중을 최소화하여야 한다. 市·道別로는 지역고용대책협의회를 설치하여 정기적으로 지역내 人力需給 動向을 分析하고 對策을 協議할 計劃이다. 아울러 邑, 面, 洞에 취업알선 창구를 개선하여 취업정보지를 배포, 일용시간제 근로자 등 單純職種의 취업알선을 담당케 할 계획이다.

이와 같은 政府의 노력과 企業側의 노력 그리고 정년퇴직자 본인의 의지와 노력이 調和를 이룰 때 停年退職者の 再雇傭은 지속적인 증가추세를 보일 것으로 예견되고 있다.

<표 11>에 고령자 고용현황을 보면 1993년 7월 1일 高齡者 雇傭促進法 施行 이후 300인 이상 사업장의 55세 이상 高齡者는 46,931명으로 總勤勞者 2,045,303명으로 2.3%를 차지하고 있었으나 1992년 7월 1일 실시한 高齡者 실태조사결과 高齡者 比率 1.8%보다

<표 11> 300인 이상 사업체의 고령자 현황

(단위: 명, %)

	사업장수	총근로자수	고령근로자수	고령자비율
1993. 7	1,594	2,045,303	46,931	2.3
1993. 2	1,719	1,171,653	45,305	2.1
1992. 7	1,694	2,061,942	37,995	1.8

자료 : 노동부, 1993.

<표 12> 5인 이상 사업체의 고령자 현황

(단위: 명, %)

	1990	1991	1992
총근로자수	5,366,000	5,461,000	5,883,000
고령근로자	119,000	148,000	219,000
고령자비율	2.2	2.7	3.7

자료 : 노동부, 1993.

0.3%가 증가하였음을 살펴볼 수 있다.

다음으로 5인 이상 全事業體의 高齡者 比率 3.7%에 비해 300인 이상 事業體의 高齡者 比率 2.3%를 비교할 때(표 12 참조), 大企業보다는 中小企業에서 高齡者를 더 많이 僱傭하고 있어 政府에서 노력만 한다면 中小企業의 人力難을 해결하는 하나의 方法임을 시사해 주고 있다.

V. 結 論

우리는 新僱傭革命時代와 人力不足時代, 그리고 高齡化 時代를 맞이하고 있다.

勞動經濟學의 第3의 革命을 맞아 그 주역인 中高齡者, 즉 停年退職者를 再僱傭하는 것은 지극히 당연한 時代的 要請이라고 思慮된다.

오늘날 停年退職 題題는 早期停年問題로 정년을 55세에서 60세 또는 65세로 연장하는 것이 바람직하다는 견해와 조기정년을 시행하되 재고용제도를 확립해야 한다는 두 가지 견해가 대두되고 있다. 왜냐하면 經濟成長에 따라 수명이 길어지고 産業構造의 變化에 따라 人力의 需給構造가 변할 뿐만 아니라 職種의 多樣化와 힘을 필요했던 직종에서 섬세함과 안정성을 필요로 하기 때문이다.

또한 停年退職者를 再僱傭하는 것은 90年代의 사회여건과 경제환경, 경영전략 그리고 노동시장 여건의 변화에 대응하고 高度情報化社會를 맞이하여 省力化, OA, FA, HA化的 趨勢에도 적응할 수 있는 이점을 가지고 있다.

停年退職者의 再僱傭은 ① 무엇보다도 人力不足의 時代를 맞이하고 人력부족문제가 앞으로 계속되리라는 전망과 ② 앞으로 노동에서 經驗과 經歷 그리고 안정성과 성실성의 유효성이 더욱 커질 것이고 ③ 經濟가 안정단계에 들어서면 경력(career)이 중요한 資源이 될 것이며 ④ 社會保障制度, 年金制度의 시행엔 막대한 자금이 필요할 것이라는 것이며 ⑤ 국민들의 욕구가 福祉的 次元에서 마음의 평온을 요구하게 될 것이라는 점이다.

아울러 停年退職者의 再僱傭은 ① 우리나라는 전체적으로 早期停年制가 施行되고 있어 정년퇴직자의 공급은 증가될 것이고 ② 앞으로 다가올 사회는 高齡化社會이고 高度情報化社會라는 점 ③ 정년퇴직자를 신체적·심리적·정신적·경제적·사회적·문화적 측면에서 그 적응도에서 긍정적인 평가가 더 높으리라는 점 ④ 화이트칼라나 블루칼라 그리고 職種에 관계없이 전체적 시각에서 보아야 한다는 것 ⑤ 政府側이나 企業側 모두가 정년퇴직자의 재고용이 人력부족시대의 대처방안이고 효율적이라는 점 ⑥ 사람의 나이를 다섯 가지, 즉 신체적 나이, 학문적 나이, 경험적 나이, 경력 나이, 판단 및 적응적 나이가 서로 다르

다는 것, ⑦ 정년퇴직자를 人的資源의 質的인 面에서 보면 경험과 안정성, 협동성, 사교성, 이해력 등에서는 높으리라는 점, ⑧ 55세에서 60세는 오히려 勞動力의 최정상에 있을 수 있다는 것, ⑨ 젊은층이 기피하는 현장에 停年退職者를 再雇傭함으로써 人力配分의 效率性을 提高시킬 수 있다는 점 등에서 그 필요성이 인정되고 있다. 停年退職者의 再雇傭은 무엇보다도 정년퇴직자 자신의 문제이다. 지금까지의 직종, 직위, 임금 및 신분에 관련된 모든 사항을 제로(零)로 하고 재출발하려는 意識構造의 轉換과 勤勞意識의 재충전이 필요하다는 점을 강조하지 않을 수 없다.

정년퇴직자의 재고용을 위해서 몇 가지 政策的 示唆點을 提示하면 다음과 같다.

첫째, 政府는 停年延長과 早期退職 優待制度, 特別法 制定 등 制度的 裝置를 마련하여 停年制를 재조정하여야 할 것이다. 政府는 중고령자의 취업을 위해 법을 제정하고 적합직종 또한 선정 발표하여야 한다.

그러나 중요한 것은 그 시행의 철저화와 시행의 확인이 무엇보다도 필요하다 하겠다. 早期退職의 優待制度도 정년 이전에 새로운 직장으로 이동하려고 할 때 가급적 임의의 선택적 및 탄력적으로 운용되어야 하고 새로운 고용기회를 향하여 노동의 이동성과 유동성을 높여 줄 필요가 있다. 대략 3년 정도의 기간을 정하여 탄력적으로 운용함이 바람직하다. 적어도 1년 정도 기간을 두어 他職場에의 적응력과 훈련의 기회를 제공함이 合理的인 일 것이다.

둘째, 停年退職者의 可用人員 파악과 可用職種의 開發 그리고 再雇傭 制度和 勤務延長 制度이다. 再雇傭 制度는 일단 퇴직한 정년퇴직자를 다른 조건으로 다시 고용계약을 체결하는 것이다. 따라서 정년퇴직자는 비록 낮은 임금 수준에서도 취업할 수밖에 없으므로 불리한 조건을 감내할 수 있는 마음의 자세가 필요하다. 日本과 같이 정년에 달했을 때 다시 근무를 연장하는 제도도 일정기간을 정하여(대체로 5년 정도) 연장함으로써 停年退職者의 再雇傭을 增加시킬 수 있다. 또한 高齡者 雇傭促進法 第21條를 충실히 이행하여야 할 것이다.

셋째, 停年退職者의 再雇傭率을 높여서 이 고용률이 적용될 수 있도록 유도하여야 할 것이다.

넷째, 停年退職者의 再雇傭을 위한 직업알선의 체계화 그리고 직업전환을 위한 訓練機會의 擴大가 필요하다. 그리고 「고령자 정보센터」를 설치, 취업의 상담 및 알선을 하여야 할 것이다.

다섯째, 정년퇴직자를 위한 勤務制度, 즉 시간제 취업의 확대, 직종개발 및 정년퇴직자 우선채용의 관행을 확립하여야 할 것이다.

여섯째, 勞働部 傘下에 가칭 老人福祉廳을 설립, 정년퇴직자를 위한 모든 업무를 관장케 하여 정보수집 및 제공, 제도의 정비 및 시행을 확인할 필요가 있다. 停年의 연장문제, 停

年退職者 고용기준 설정, 적정 職種의 개발, 우선취업 혜택 등을 관장하여야 할 것이다.

일곱째, 가장 중요한 것은 賃金制度의 確立이다. 우리나라 賃金構造의 問題點을 시정하고, 지금까지 근무했던 직장의 임금, 재고용시의 임금, 최저임금제의 적용 등 정년퇴직자들에게 賃金決定의 自律性과 多樣性 그리고 彈力性을 부여하여야 할 것이다. 또한 政府는 停年退職者의 再雇傭을 위하여 다음과 같은 다섯 가지 賃金援助를 시행하여야 할 것이다. ① 계속고용제도 도입장려금 ② 정년퇴직자 다수 고용장려금 ③ 특정구직자 고용개발조정금 ④ 정년퇴직 예정자를 위한 재고용 원조촉진조정금 ⑤ 정년퇴직자의 직장개선 지원금 등 실효성있는 政策을 시행하여야 하며 조세감면혜택도 주어야 한다. 아울러 勤勞者를 몇 개의 그룹으로 구분하여 각 그룹에 적합한 賃金政策을 펴 나가야 할 것이다.

여덟째, 遊休人力의 活用과 人的資源의 效率的 配分을 위해 就業情報室을 各 地域에 설치하여 就業希望者와 求人希望者와의 加交역할을 하여야 할 것이다.

아홉째, 退職金 支給制度의 개선책을 마련하여야 할 것이고 退職金의 일정기간 위탁운영제도 같은 것을 活用하여 기업, 근로자, 국가경제가 모두 살 수 있는 制度의 마련이 시급하다.

열째, 「과워 업 라인」과 같은 생산라인을 停年退職者에게 적합하도록 하고 「停年退職者 專用作業場」을 마련한다면 그 效率性은 높아질 것이다. 또한, 自由停年制度의 導入도 檢討되어야 할 것이다.

끝으로 産業構造를 調整하고 賃金構造를 改善하여 人事管理體系를 改善함과 아울러 지금까지 도외시해 왔던 정년퇴직자에 대해 충분한 활용자원으로서의 視角의 轉換이 이루어져야 할 것이다.

위의 몇 가지 政策들이 改善될 때 停年退職者의 再雇傭과 再就業問題는 보다 바람직한 方向으로 改善되어 갈 것이다. 制度的으로 雇傭促進基本法 第16條와 第26條 그리고 雇傭保險法 第8, 9條, 第15條에 再就業의 促進과 第18條, 第21條의 高齡者雇傭促進 그리고 第24條와 第50條에 의해 早期再雇傭手當支給 그리고 老人福祉法 第11條 등에 의해 停年退職者의 再雇傭政策이 시행되고 있다. 그러나 중요한 것은 이 두 法의 차질없는 施行이다. 또한 停年退職者를 再雇傭하는 사업주에게는 일정액의 장려금을 지급하여야 할 것이다. 할 일 없으니가 會社에 나가 몇 년 더 봉급을 받겠다는 意識이나 옛날의 부하 밑에서 어떻게 일하겠는가라는 식의 意識은 정년퇴직 그날부터 버려야 할 것이다.

參 考 文 獻

• 國內文獻

- 姜英男, 「高齢者 雇傭과 職業能力·意慾(Ⅱ)」, 『産業社會와 停年』, 아산사회복지사업재단, 1984.
- 金聖換 外 2人, 『就業規則分析』, 韓國勞動研究院, 1993. 12.
- 金秀坤, 「賃金體系의 合理的 改革方案 -包括逆算制 清算을 위한 制度改革-」, 大韓商工會議所, 韓國經濟研究센터, 1993. 3.
- 金日坤, 『福祉國家이야기』, 韓國經濟新聞社, 1988.
- 金重烈, 『서비스産業의 雇傭』, 韓國勞動研究院, 1991. 7.
- 經濟企劃院, 『經濟活動人口年報』, 各年度.
- , 「主要經濟指標」, 各年度.
- 柳吉相, 『勤勞福祉增進을 위한 政策方向과 課題』, 韓國勞動研究院, 1991. 6.
- 閔載成 外 5人, 『國民年金制度의 基本構想과 經濟社會 波及效果』, 韓國開發研究院, 1986. 9.
- 外 3人, 『韓國의 老齡化 推移와 老人福祉政策』, 韓國開發研究院, 1993. 12.
- 朴南建 外 1人, 『産業人力의 需給構造分析과 向後對策』, 産業研究院, 1991. 5.
- 朴魯敬, 「高齢化와 産業秩序(Ⅱ)」, 『産業社會와 停年』, 아산사회복지사업재단, 1984.
- , 「老人과 社會 - 經濟生活-」, 『現代社會와 老人福祉』, 아산사회복지사업재단, 1983.
- 朴晟竣, 『高齢化와 雇傭』, 韓國勞動研究院, 1991. 6.
- 朴竣卿, 『構造變化와 雇傭問題』, 韓國開發研究院, 1990.
- 朴炬求·張昌元, 「最近의 人力需給趨勢와 政策課題」, 『KDI分期別 經濟 展望』, KDI, 1991. 2/4.
- 裴茂基, 『勞動經濟學』, 經文社, 1989.
- , 「高齢勤勞者의 雇傭擴大 方案」, 『韓國의 勞使關係와 雇傭』, 經文社, 1991.
- 裴震漢, 「雇傭保險實施에 對備한 勞動力需給展望 및 職業訓練需要分析」, 韓國勞動研究院 雇傭保險研究企劃團, 1993.
- 宣翰承, 『勤勞意慾과 動機賦與의 決定要因 分析』, 韓國勞動研究院, 1991. 7.
- 아산사회복지사업재단, 『産業社會와 停年』, 1984.
- 魚秀鳳, 『勞動市場變化와 政策課題』, 韓國勞動研究院, 1991. 6.
- 李 銑, 「賃金現況과 賃金交涉課題」, 韓國勞動研究院, 1993. 4.

- 李 銑, 「1994 賃金交渉與件과 課題」, 韓國勞動研究院, 1993. 12. 20.
- 李英浩, 『ME革命과 勞動의 將來』, 法文社, 1987.
- 李源德, 「우리나라 賃金の 構造的 問題點과 賃金政策의 方向」, 『韓國 賃金體系 現實과 課題』, 韓國勞使關係學會, 1991. 11. 23.
- 李孝秀, 『高學歷化 現象과 雇傭』, 韓國勞動研究院, 1991. 5.
- 趙長鎬 外 2人, 『韓國勞動市場의 構造的 問題點과 對策方案』, 大韓商工會議所 韓國經濟研究센터, 1992. 8.
- 全炳孜, 「高齡者 雇傭과 職業能力·意慾(I)」, 『産業社會와 停年』, 아산사회복지사업재단, 1984.
- 張鉉俊, 『韓國의 適正賃金』, 韓國開發研究院, 1990. 11.
- 崔錫采, 『産業社會와 停年』, 아산사회복지사업재단, 1984.
- 崔聖載, 「國民의 老後生活에 대한 展望과 對策에 관한 研究:國民年金保險加入者를 對象으로」, 1991年度 서울大學校 學術研究費 支援 研究課題 結果報告書, 1992. 7.
- 崔榮起, 『勤勞時間의 實態와 政策課題』, 韓國勞動研究院, 1991. 6.
- 한국개발조사연구소, 『老人의 生活과 意識構造』, 한국개발조사연구소, 1984, 1990.
- 韓國勞動研究院, 『分期別 勞動動向分析』, 제3권 제3호 및 제3권 제4호, 1990.
- , 『韓國勞動研究』, 창간호, 1990. 1.
- 韓國勞動研究院, 「國家競爭力 強化를 위한 “新人力” 政策方向에 관한 討論會」, 韓國勞動研究院, 1993. 12.
- 韓國勞動研究院 雇傭保險研究企劃團, 『雇傭保險制度 實施方案研究(綜合篇)』, 韓國勞動研究院, 1993. 10.

• 外國文獻

- 蘇原勝, 『新雇用革命』, 東京:時事通信社, 1990.
- 前藤博樹, 『高齡者社會と勞動』, 東京:中央法規出版, 1984.
- 林雄二郎, 「成熟社會에 있어서의 高齡者의 일」, 特集 No.12, 有斐閣, 1978.
- 松島靜雄, 『高齡者社會의 勞動者』, 1983.
- 隔各三喜男, 『高齡者社會의 雇用生活』, 1985.
- 金子勇, 『都市高齡社會と地域福祉』, 東京:ミネルウア書房, 1993.
- 內海洋一, 『高齡者社會政策』, 東京:ミネルウア書房, 1992.
- 玄山龍彦, 『高齡化社會의 諸問題』, 東京:東海大學出版會, 1991.
- Allen, S.G., R.L. Clark and D.A. Sumner “Postretirement Adjustments of Pension Benefits,” *J. Human Res.*, Winter 1986, 21(1).

- Ann P. Bartel and Nachum Sicherman, "Technological Change and Retirement Decisions of Older Workers," *Journal of Labor Economics*, 1993, 11(1).
- Bazzoli, G.J., "The Early Retirement Decision: New Empirical Evidence on the Influence of Health," *J. Human Res.*, Spring 1985, 20(2).
- Bixby, A.K., "Benefits and Beneficiaries under Public Employee Retirement Systems," 1979. *Soc. Sec. Bull.*, December 1982, 45(12).
- Bruce Chelimsky Fallick, "Unemployment Insurance and the Rate of Re-employment of Displaced Workers," *The Review of Economics and Statistics*, 1991.
- Burkhauser, Richard V. and Joseph Quinn, "Mandatory Retirement Study, Part 1," Task Completion Report Submitted by the Urban Institute, June 1980.
- Burkhauser, Richard V. and Jennifer L. Warlick, "Disentangling the Redistributive Aspects of Social Security," *Institute for Research on Poverty Discussion Paper*, University of Wisconsin, November 1979.
- Card, D. "Labor Supply with a Minimum Hours Threshold," *Carnegie Rochester Conference Series on Public Policy*, 33, Autumn 1990.
- Clark, R.L. and A.A. McDermed "Inflation, Pension Benefits, and Retirement," *J. Risk Ins.*, March 1982, 49(1).
- Cordelia Reimers and Marjorie Honig, "The Perceived Budget Constraint under Social Security: Evidence from Reentry Behavior," *Journal of Labor Economics*, 1993, 11(1).
- Dean Leimer and Seling Lesney, "Social Security and Private Savings: New Time Series Evidence," *Journal of Political Economy*, 1982, Vol.90.
- Edward P. Lazear, "Retirement from the Labor Force," *Handbook of Labor Economics*, Vol.1, Elsevier Science Publishers BV, 1986.
- , "Why is there Mandatory Retirement?," *Journal of Political Economy*, 1979, 87(6).
- Fallick, B.C., "Unemployment Insurance and the Rate of Re-employment of Displaced Workers," *The Review of Economics and Statistics*, Vol. LXXIII, May, 1991.
- Fields, G.S. and O.S. Mitchell "The Effects of Social Security Reforms on Retirement Ages and Retirement Incomes," *J. Public Econ.*, Nov. 1984, 25(1/2).
- Flanagan, T., "Policy-making by Exegesis: The Abolition of Mandatory Retirement," in Manitoba. *Can. Public Policy*, Mar. 1985, 11(1).
- Ginsburg, H., "Flexible and Partial Retirement for Norwegian and Swedish Workers,"

- Mon. Lab. Rev.*, October 1985, 108(10).
- Gordon, R. and A. Blinder, "Market Wages, Reservation Wages and Retirement Decisions," *Journal of Public Economics* 14, 1980.
- Grad, S., "Income Change at Retirement," *Soc. Sec. Bull.*, January 1990, 53(1)
- Gustman, A.L. and T.L. Steinmeier "Partial Retirement and the Analysis of Retirement Behavior," *Ind. Lab. Relat. Rev.*, April 1984, 37(3).
- , "The Effect of Partial Retirement on the Wage Profiles of Older Workers," *Ind. Relat.*, Spring 1985, 24(2).
- Hamermesh, Daniel, "A General Empirical Model of Life-cycle Effects in Consumption and Retirement Decisions," Unpublished Manuscript, Michigan State University, 1981.
- Hausman, J. and David Wise, "Retirement," *NBER Working Paper*, 1982.
- Hayward, M.D. and W.R. Grady, "Work and Retirement among a Cohort of Older Men in the United States," 1966~1983, *Demography*, August 1990, 27(3).
- Heckman, J.J., "Shadow Prices, Market Wages, and Labor Supply," *Econometrica* 42, July 1974.
- Katz, Lawrence F. and Bruce Meyer, "The Impact of the Potential Duration of Unemployment Benefits on the Duration of Unemployment," *Journal of Public Economics*, Feb., 1990, 41(1).
- Lazear, Edward P., "Why is there Mandatory Retirement?," *Journal of Political Economy*, 1979, 87(6)".
- , "Retirement from the Labor Force," *Handbook of Labor Economics*, Vol. I, 1986.
- Liang J., "Sex Differences in Life Satisfaction among the Elderly," *Journal of Gerontology*, Vol.36.
- Lupo, N. A. "Influencing Retirement Behavior: A Further Analysis," *J. Policy Anal. Manage.*, Spring 1984, 3(3).
- Martin Feldstein, "Social Security, Induced Retirement, and Aggregate Capital Accumulation," *Journal of Political Economy*, 1974, 82(5).
- Maxwell, N. L., "The Retirement Experience: Psychological and Financial Linkages to the Labor Market," *Soc. Sci. Quart.*, March 1985, 66(1).
- Michael J. Boskin and D. H. Michael, "The Effect of Social Security on Early Retirement," *Journal of Public Economics* 10, 1978.

- Mitchell, O.S., and G.S. Fields, "The Economics of Retirement Behavior," *J. Lab. Econ.*, January 1984.
- Moffitt, R., "The Tobit Model, Hours of Work and Institutional Constraints," *Review of Economics and Statistics*, 64, August 1982.
- Muir, D.M. "Changing the Rules of the Game: Pension Plan Terminations and Early Retirement Benefits," *Mich. Law Rev.*, April 1989, 87(5).
- OECD, *Socio-Economics Policies for the Elderly*, Paris, 1979.
- Ogawa, N. and D.B. Suits, "Retirement Policy and Japanese Workers: Some Results of an Opinion Survey," *Int. Lab. Rev.*, November-December 1983, 122(6).
- Olivia S. Mitchell and S.F. Gary, "The Effects of Pensions and Earnings on Retirement: A Review Essay," *Research in Labor Economics*, Vol.5, JAI Press Inc., 1982.
- Quinn, J.F. and R.V. Burkhauser, "Influencing Retirement Behavior: A Key Issue for Social Security," *J. Policy Anal. Manage.*, Fall 1983, 3(1).
- Reno, V.P. and D.N. Price, "Relationship Between the Retirement Disability, and Unemployment Insurance Programs: The U.S. Experience," *Soc. Sec. Bull.*, May 1985, 48(5).
- Simons, M. and C. Thompson, "Life Insurance Benefits for Retired Works," *Mon. Lab. Rev.*, September 1990, 113(9).
- Stock, J.H. and D.A. Wise, "Pensions, the Option Value of Work, and Retirement," *Econometrica*, September 1990, 58(5),
- Steven Stern, "Ability, Promotion and Optimal Retirement," *Journal of Labor Economics*, Vol.12, No. 1. 1994.
- Todd, J.D., "A Retirement Plan Decision Model for Small Business," *J. Risk Ins.*, June 1984, 51(2).
- Weiss, Yoram, "On the Optimal Lifetime Pattern of Labour Supply," *The Economic Journal*, 82, December 1972.
- Zabel, J.E., "A Theoretical Comparison of Four Models of Labor Supply Behavior," Working Paper, No.90-106. Medford, Mass: Tufts University, 1990.
- , "The Relationship between Hours of Work and Labor Force Participation in Four Models of Labor Supply Behavior," *Journal of Labor Economics*, 1993, 11(2).