

## 정년제도와 사회보장

1980년 이후 OECD 회원국들의 노후 소득보장 정책의 변화 \*

나 병 균\*\*

### 1. 문제 제기

산업사회에서 정년제도와 사회보장은 노동자들의 생애주기<sup>1)</sup>를 구분짓는 기준이 된다. 오늘날 복지국가의 봉급생활자 또는 임금 노동자들의 정년은 공적연금의 개시 시기와 일치하는 것이 일반적이다. 역사적 관점에서 보면 산업사회에서 정년제도의 도입이 공적노령 연금급여의 시작과 시기적으로 일치하는 것은 아니지만 두 제도는

\* 이 연구는 1997년 학술진흥재단 연구비 지원에 의해 시행되었음.

이 연구를 위하여 1998년 동계방학 기간동안 프랑스 파리의 OECD 본부를 방문하였다. 그곳 한국 대표부의 김원준 서기관께서 도움을 주셨다. 이에 감사드리며 아울러 국민연금 연구센터 권문일 선생의 조언에도 감사드린다. 이정우 교수님(인제대)과 유진석 교수님(충남대)께서는 원고를 꼼꼼히 읽고 여러 가지 조언을 해주셔서 커다란 도움이 되었다. 두 분께도 깊이 감사드린다.

\*\* 한림대학교 사회과학대학 사회복지학 전공

1) 일반적으로 산업사회에서 노동자들의 생애주기는 유년기, 장년기, 노년기로 구분되고 정년과 사회보장의 노령급여 개시시기는 장년기에서 노년기로 넘어가는 분기점이 된다고 할 수 있다. 다시 말해서 정년은 산업사회의 노동자들의 노년기가 시작되는 시점이라 할 수 있다. 복지국가에서 사회보장의 권리는 출생에서 사망에 이르기까지 경제적 생활안전을 보장받을 권리라고 한다면 사회보장의 노령급여 또는 공적연금은 노년기 기간동안 노동자의 생활안전을 보장하는 기본적인 권리라고 할 수 있다.

그 기원에 있어서 노동자 계급의 이해관계에서 출발했다기보다는 오히려 기업주 또는 자본가 계급의 이해관계에서 출발한 것이라는 점에서 공통적이다. 이러한 관점은 그뢰부너(Graebner, 1980)와 하스펠드(Hatzfeld, 1976)의 미국과 프랑스의 공적 연금제도의 역사 연구에서 이미 입증되었다.<sup>2)</sup> 그러나 오늘날 정년제와 연금제도가 반드시 자본의 이해만을 대변한다고 볼 수는 없다. 이들은 봉급생활자 집단과 임금노동자 집단의 휴식의 권리를 의미하기도 한다. 이처럼 정년제와 사회보장은 불가분의 관계로 얽혀 있으며 그 계급적 성격에 있어서 이중성을 내포하고 있다.

이 글의 목적은 OECD 국가들의 조기퇴직 확대현상을 분석하고 그것이 우리나라 노후 소득보장 정책에 시사하는 점이 무엇인지 찾아보는 것이다. 이들 국가에서 조기퇴직은 1970년대 중반부터 1980년의 기간동안 시작된 경제불황과 실업의 증가에 대응하여 사회 정책적 차원에서 권장된 것으로 고실업 문제의 해소라는 경제 정책적 의미와 노동으로부터 고령노동자들을 해방시킨다는 복지정책적 의미를 동시에 포함하고 있었다. 조기퇴직 현상의 확대는 서구 복지국가들의 구성원들의 생애과정 모델 상에 중요한 변화를 초래한 것으로 평가된다. 이에 대한 설명이 이 글의 두 번째 목적이다. 마지막으로 OECD 국가들의 노후 소득보장 정책의 변화가 우리나라에 시사하는 점에 대하여 논의하게 될 것이다.

2) 이들 저자들의 공통적 견해는 정년제도와 노령연금의 실시가 모두 기업의 인력관리를 위한 수단으로 고안된 것이라는 것이다. 우선 정년제도의 실시는 고령 노동자들을 노동현장에서 퇴진시키고 그 자리를 젊고 값싼 노동력으로 대체하기 위한 목적으로 고안된 것이다. 연금은 고령노동자의 정년 이후 노후 생활의 안전보장을 위하여 기업이 퇴직노동자들에게 일시금 형태로 지급하던 것으로, 정년이 되어 퇴직하는 노동자에게 기업이 지급하던 퇴직금이 그 기원을 이룬다고 할 수 있다. 프랑스의 경우 공적 노령연금의 기원은 19세기 말 프랑스의 대기업들(철도회사, 제철소 등)에서 안정된 노동력 확보를 위하여 기업주들이 피고용 노동자들에게 약속한 것이다.

## 2. 조기퇴직의 개념과 조기퇴직의 증가요인

### 1) 조기퇴직의 개념과 접근방법

#### (1) '정년퇴직', '퇴직', '조기퇴직', '조기퇴직 경로'의 개념

이 글에서 '정년퇴직'이란 공적 노령연금으로 진입하는 시기를 의미한다. '퇴직'이란 노동시장에서 퇴출하는 시점을 의미한다. 서구 복지국가에서는, 적어도 1970년대 초까지만 하여도 노동시장에서 퇴출하는 시점, 즉 퇴직의 시점이 공적 노령연금으로 진입하는 시기를 의미하고 있었다. 그러나 1970년대 중반부터, 공적 연금 지급 개시 이전에 퇴직하는 노동자의 수가 증가하기 시작하였다.

'조기퇴직'의 개념은 퇴직의 시점을 어디를 기준으로 하느냐는 문제 때문에 매우 모호한 것이다. 여기서는 OECD 국가들의 정년퇴직 연령이 대개 65세로 되어 있으므로 이 연령 이전의 퇴직, 즉 65세 이전에 퇴직하는 것을 조기퇴직으로 볼 것이다.

'조기퇴직 경로'란 정년퇴직과 퇴직 사이의 틈새기간을 의미한다. 우리가 다루고자 하는 조기퇴직 경로는 단순히 틈새기간만 의미하는 것이 아니고 이 기간동안 고령실업자(또는 조기퇴직자)의 소득보장을 위한 프로그램과 제도들을 포함하는 개념이다. 다시 설명하게 되겠지만 선진산업국의 조기퇴직 경로들은 사회보장의 다양한 급여들과 기타 사적 프로그램들의 조합으로서 대상자의 조기 퇴직 후 연금급여 개시 시점까지 소득의 공백 또는 부족문제를 해결하는 데 목적이 있다.

우리나라의 경우에는 공적 노령연금이 일반화되어 있지 않은 상태이다. 따라서 이 글에서 사용하는 정년의 개념은 우리나라에는 존재하지 않는다. 그러나 공무원과 사립학교 교원은 정년퇴직제도가 존재하므로 이들의 정년은 해당 제도가 정한 58세, 60세(이상 공무원) 또는 60세 또는 65세(사립학교 교직원)가 된다. 사무직 노동자 및 일반노동자의 정년은 존재하지 않는다. 많은 기업에서 '기업정년' 제도가 운영된다. '기업정년'은 퇴직과 함께 공적 연금 급여가 제공되지 않기 때문에 앞에서 언급한 정년과는 구분되는 개념이다.

#### (2) 접근 방법

전반부에서 인용한 통계들은 주로 OECD에서 발행된 두 권의 책들<sup>3)</sup>에 실린 것들

을 인용하였다. 그리고 조기퇴직 현상의 국제 비교는 OECD 회원국들 중에서 서유럽의 5개 국(스웨덴, 프랑스, 독일, 영국, 네덜란드)과 미국, 도합 6개 국에 한정하여 비교하였다. 입수한 자료의 한계 때문이다. 비교의 방법과 내용은 주로 Martine Kohli 외 4인의 공저인 *Time for Retirement*에 의존하였음을 밝혀둔다. 이 책에서는 사회보장 접근과 노동시장 접근을 동시에 쓰고 있다. 또한 이 책은 노년학 분야의 다양한 접근 방법들 중에서 정치경제학적 접근(*political economy of aging*)에 기초하고 있다. 이 접근 방법은 제도적 그리고 사회적 과정에 초점을 맞춘다.<sup>4)</sup> 본 연구에서도 이 접근방법을 사용할 것이며, 필요한 경우 정책 행위자들에 대한 간단한 언급을 병행할 것이다.

## 2) 조기퇴직의 현황과 그 원인

### (1) 조기퇴직의 현황 : 고령노동자 취업률의 감소와 퇴직연령 하향화

최근 들어 대부분의 OECD 국가들에서의 고령노동자들의 고용은 감소추세에 있다. <표 1>에서 알 수 있듯이 세 연령집단(55~59세, 60~64세, 65세 이상) 모두에서 고령노동자 취업률은 하락세를 보이고 있으며, 특히 60~64세 연령집단 남성노동자들의 취업률이 급속히 감소되었음을 알 수 있다. 1991년에 60~64세 연령집단 남성노동자 취업률은 최하 19.1%(프랑스)에서 최고 70.6%까지 다양하게 분포되어 있으며, 16개국 중에서 7개 국에서 50% 미만의 낮은 취업률을 보이고 있다. 우선 55~59세 연령집단과 60~64세 연령집단의 취업률을 살펴보면, 빠른 감소를 보인 나라들은 핀란드, 프랑스, 네덜란드, 영국 등이고, 가장 완만한 감소를 보인 나라들은 일본, 스웨덴, 미국 등이다. 그러나 전체적으로 볼 때, 60~64세 연령집단의 취업률은 고른 하향세를 보이고 있는 반면 55~59세 연령집단의 경우는 나라에 따라 취업률 변화에서 덜 획일적임을 알 수 있다. 1991년 60~64세 남성노동자 취업률은 핀란드

3) 이들은 *La Transition de l'emploi à la retraite*, Etudes et Politique Sociale, n. 16(1995)와 *Les travailleurs âgées et le marché du travail*, Etudes et Politique Sociale(1995)이다.

4) 노년학의 정치경제학적 접근은 구미 사회과학계의 많은 학자들에 의해서 시도된 바 있다. 예를 들면, Lackzo(Frank) and Phillipson(Chris), 1982, *Changing work and retirement, Social policy and the older worker*. Myles(John), 1992, 《복지국가의 노년 : 공적연금의 정치경제학》, 서울, 한울아카데미. Guillemard(Ane-Marie), 1986, *Le Déclin du Social*, Paris, PUF 등이다.

(28.0%), 프랑스(19.1%), 이탈리아(34.4%) 그리고 네덜란드(20.8%)에서 낮게 나타났다. 그리고 노르웨이(62.2%), 일본(70.6%), 스웨덴(62.9%)에서 가장 높았다.

1991년 55~59세 연령집단의 경우, 취업률이 가장 낮게 나타난 나라는 핀란드와 네덜란드로 각각 57.4%와 60.6%이고, 가장 높은 나라는 일본, 스웨덴, 미국 순으로 각각 91.7%, 85.0%, 79.4%로 나타났다. 영국과 포르투갈을 제외한 기타 모든 나라들에서 이 연령집단 남자의 취업률은 70%에 미달하였다.

또 다른 자료에 의하면, 60~64세 연령 집단의 취업률은 미국과 스웨덴에서 1960년부터 전기간에 걸쳐 꾸준한 하향세를 보이고 있으며, 네덜란드, 영국, 프랑스, 독

〈표 1〉 1975~1991년 기간동안 남성고령노동자 취업률의 변화

|         | 1975       |            |           | 1991       |            |           | 1975~1991<br>기간동안의 변화율 |            |           |
|---------|------------|------------|-----------|------------|------------|-----------|------------------------|------------|-----------|
|         | 55~<br>59세 | 60~<br>64세 | 65세<br>이상 | 55~<br>59세 | 60~<br>64세 | 65세<br>이상 | 55~<br>59세             | 60~<br>64세 | 65세<br>이상 |
| 오스트레일리아 | 85.8       | 66.1       | 16.6      | 65.6       | 43.4       | 9.0       | -20.2                  | -22.7      | -7.6      |
| 캐나다     | 83.6       | 67.9       | 17.5      | 69.4       | 44.3       | 10.9      | -14.2                  | -23.6      | -6.8      |
| 핀란드     | 74.2       | 55.1       | 29.4      | 57.4       | 28.0       | 7.1       | -16.8                  | -27.1      | -22.3     |
| 프랑스     | 81.3       | 55.1       | 13.6      | 64.2       | 19.1       | 3.5       | -17.1                  | -36.0      | -10.1     |
| 독일      | 82.7       | 55.2       | 10.6      | n.d        | n.d        | n.d       | -12.5 a                | -23.3a     | -6.2a     |
| 아일랜드    | n.d        | 76.1       | 27.4      | n.d        | 60.2       | 16.5      | n.d                    | -15.9      | -10.9     |
| 이탈리아    | n.d        | 42.1       | 7.3       | n.d        | 34.4       | 5.2       | n.d                    | -7.7       | -2.1      |
| 일본      | 89.3       | 76.8       | 43.6      | 91.7       | 70.6       | 37.6      | +2.4                   | -6.2       | -6.0      |
| 네덜란드    | 76.8       | 62.3       | 8.0       | 60.6       | 20.8       | n.d       | -16.2                  | -41.5      | n.d       |
| 뉴질랜드    | n.d        | n.d        | n.d       | n.d        | 53.3       | 9.4       | n.d                    | n.d        | n.d       |
| 노르웨이    | 86.6       | 76.9       | 37.6      | 81.2       | 62.2       | 19.2      | -5.3                   | -14.6      | -18.3     |
| 포르투갈    | 80.4       | 73.7       | 36.0      | 73.9       | 58.1       | 22.2      | -6.5                   | -19.6      | -13.8     |
| 스페인     | 84.4       | 68.6       | 18.6      | 68.9       | 43.0       | 3.6       | -14.5                  | -25.6      | -15.0     |
| 스웨덴     | 88.9       | 72.3       | 19.1      | 85.0       | 62.9       | 14.7      | -3.9                   | -9.4       | -4.4      |
| 영국      | 89.7       | 74.6       | 15.6      | 71.6       | 51.0       | 8.4       | -18.1                  | -23.6      | -7.2      |
| 미국      | 79.8       | 61.6       | 19.5      | 74.4       | 52.0       | 14.7      | -5.4                   | -9.6       | -4.8      |

주: a) 1975~1990 기간의 변화율.

자료: OECD, 1995: 18.

일의 경우에는 1970년대에 급격한 하향세를 보이다가 1980년대에 약간의 회복세를 잠시 보였으며, 1990년대에는 다시 급격히 감소하기 시작하였다(OECD, 1995: 43).

## (2) 조기퇴직 증가의 요인

고령노동자들의 취업률 및 퇴직연령의 급격한 감소와 조기퇴직의 증가는 OECD 국가들에서 공통적으로 나타나는 현상이다. 그렇다면 이러한 현상들의 원인은 과연 무엇일까?

이와 관련하여 두 가지 상반된 입장들이 존재하고 있다. 첫째는, 고령노동자가 노동을 포기하게 만드는 사회정책상의 여러 혜택에 초점을 맞추어 취업률의 감소를 설명하고자 하는 입장(유인적 요인)이고 둘째는, 선진 산업국가들의 경기침체로 인한 고용의 둔화 또는 감소와 기업체들의 노동력 감축 조치에 따른 결과로 보는 입장(배척적 요인)이다(OECD, 1995: 9). 첫째의 입장은, 예컨대 퇴직 연령범위의 하향조정, 노령연금수급 조건의 완화 등이 고령노동자의 노동 동기를 저하시키고 결과적으로 이들 연령집단의 조기퇴직을 자극한다는 것이다. 이에 반하여 배척적 요인에 초점을 맞춘 입장은 조기퇴직의 증가와 고령자 취업률 저하의 보다 직접적인 원인이 노동시장의 변화에 기초하고 있다고 본다. 예를 들면 1970년대 초반부터 서구사회에 나타나기 시작한 고실업 문제와 하위계약, 임시직 노동의 증가 등 노동시장의 합리화 경향 그리고 내부 노동시장의 쇠퇴 등이 고령노동자들을 일자리에서 점차 배제시키고 그 결과 조기퇴직이 증가하게 된다는 입장이다.

1970년대 이후 서구 선진국의 노동시장에서 공통적으로 나타난 특징으로서 고도실업과 조기퇴직 경향을 들 수 있다. 먼저 고도실업현상은 이 시기에 발생한 석유파동 및 세계경제의 전반적인 침체로 인한 노동수요의 절대적인 감소 그리고 베이비 붐 세대의 본격적인 노동시장 진입에 따른 노동공급의 과잉에 일차적인 원인이 있는 것으로 생각된다. 그리고 대외 경쟁력 제고를 위한 기업의 전략으로서 작업공정의 기계화 및 경영합리화로 인한 기업의 수요감소도 고도 실업의 장기화에 중요한 영향을 미치는 것으로 보인다. 다음으로 고령 노동자의 조기퇴직 경향이 심화되고 있는 이유로는 상당부분 고도실업 현상과 이러한 문제를 해결하기 위한 정책적 노력에 기인하고 있다(이정우, 1996: 80). 그렇다면 선진 산업국가들의 고실업 상태와 조기퇴직의 증가는 과연 어떤 관계가 있는 것일까?

1980년대 독일, 영국 프랑스 등 서구 복지국가들에서는 노동력 수급조절의 책임을 맡은 국가가 주도하고 노조와 사용자 집단의 합의에 의한 연대계약 형태의 정책결정에 의하여 조기퇴직을 유도하는 각종 사회 정책적 조치들을 취해 왔던 것이 사실이고 이 조치들은 종종 젊은이들과 취업의 기회를 나누어 갖자는 사회적 캠페인과 함께 시행되었다. 5)

그러나 조기퇴직의 보다 직접적인 원인은 내부노동시장의 변화에서 기인하는 것이다. 많은 노년학자들은 노인의 노동성취도가 젊은이들에 비해 떨어진다고 생각하는 우리 사회의 통념이 지나치게 단순화된 채 신봉되고 있고 이러한 사고가 노동시장에서 고령노동자들이 점차 주변화되어 가는 근본적인 원인이라고 생각한다. 이것 이외에도 기업이 고령노동자들의 퇴출을 선호하는 이유는 다양하다. 첫째는 생산성에 비해서 고령노동자들이 받는 임금수준이 젊은 노동자들에 비해 높고 또한 고령노동자들은 직장에서 연장자 우선 원칙이라는 특권을 누리고 있다. 결과적으로 기업으로서는 고령노동자를 고용하는 경우 비용이 많이 들므로 되도록 이들을 배제시키려 노력한다. 둘째로 이들은 젊은이들에 비하여 평균 교육수준이 낮고 가진 기술은 이미 낡아 빠진 것이기 때문에 결과적으로 이들은 새로운 욕구에 적절히 대응하지 못한다. 셋째, 재교육 비용의 문제이다. 이들을 재교육시키는 경우 새로 습득된 기술을 사용하는 기간이 한정되어 있는 관계로 비용 효과면에서 기업이 이들을 선호하지 않는다. 넷째, 기업의 빈자리 연결망을 통하여 하위직 노동자들의 승진이 이루어지는데 고령노동자의 퇴출은 이러한 방식의 노동력 이동을 가능케 하고 결과적으로 노동자들의 작업의욕을 높인다는 것이다. 마지막으로 '실업조절 기능'은 개별 기업체의 이해관계와도 부합된다는 것이다. 조기퇴직을 위한 제도적 경로의 사용과 고령노동자들이 퇴직을 원한다는 사실이 기업으로 하여금 조기퇴직을 노동력 감축의 합법적 방법으로 동원하는 방향으로 자극하고 있기 때문이다.

5) 예컨대 프랑스의 미테랑 정부가 추진한 1980년대 초반의 연대계약에 의한 조기 퇴직 연금의 실시와 젊은 실업자 집단을 대상으로 한 일자리 제공 프로그램이 그 좋은 예가 된다.

### 3. 노후 소득보장 정책의 내용

노후 소득보장의 방법은 두 가지로 대별된다. 첫째는 노동이다. 고령노동자들은 장애자와 마찬가지로 노동시장에서 소외되기 쉬운 집단이다. 따라서 이들의 노동에 대한 보호 대책이 필요하다. 노동시장정책을 통하여 이들의 취업과 고용유지를 돕는 방법이다. 둘째는 각종 사회보장 급여 등 사회 정책적 방법들을 동원하여 소득을 보장하여 주는 방법이다.

#### 1) 노동시장정책

##### (1) 고령노동자 고용의 보호

이것은 기업이 노동자를 연령상의 이유로 해고할 수 없는 법을 제정함을 말한다. 대표적인 예가 미국의 고용차별금지법(1968)이다. OECD 국가들에서 이익집단들이 연령차별금지법 제정을 시도하고 있으며 현재는 미국 이외에 캐나다, 프랑스만이 관련법을 통과시켰다. 그러나 이 법에 허점이 없는 것은 아니다. 고용주는 연령 이외에 실력을 이유로 이들을 해고시킬 수 있으며 또한 정년퇴직 계획은 회사가 제공하는 여러 가지 유인책으로 강화될 수도 있기 때문이다. 네덜란드에서는 고령노동자 해고를 이 일정 수준을 넘지 못하도록 지방 고용사무소에 감시기구를 두고 있다. 스웨덴에서는 고용보호의 입법은 명시적으로 고령노동자들을 언급하고 있다. 고용안전법은 45세 이상 노동자들을 해고하는 경우에는 6개월 이전에 소견서를 첨부하도록 되어 있다.

##### (2) 보호고용과 부분고용

취업과 교육부문의 공공 프로그램은 대부분의 회원국들이 마련하고 있지만 노인들의 참여율은 높지 않은 실정이다. 적극적 노동시장 정책을 펴는 스웨덴의 경우에도 고령노동자들의 참여가 저조하다. 고령실업자들의 재취업을 위한 노력도 타 연령집단에 비해 낮다. 예컨대 영국의 'Restart'(재출발프로그램)에 등록된 50세 이상의 노동자 비율은 전체 등록자 수의 14%에 불과하였다. 또한 스웨덴의 경우, 등록된 취업 희망자 수는 1990년 1/4분기에 55세 연령집단의 경우 5%에 불과하였다. 1987년 캐나다 "취업계획" 프로그램에 참가한 55세 이상 실업자 수는 이보다 연령이 낮은 실업



자들의 참여율보다 훨씬 낮았다.

일본에서는 65세 정년퇴직시까지 고령노동자들이 직장을 유지하도록 제도적 밀바침을 하고 있으며 고용주들에 대한 보상이 실시되고 있다(보호고용의 예).

스웨덴에서 실시하고 있는 부분제 고용(부분제 정년퇴직)은 노동시장 유연화에 따른 노후 소득보장 정책의 일례이다. 동시에 이것은 고령노동자들의 고용유지에 목표를 둔 적극적 노동시장 정책의 일례이다. 이 정책은 부분제 정년퇴직과 병행 실시되며 이 경우 고령노동자의 소득은 부분제 고용에 따른 임금과 부분연금에 의해 보장된다.

## 2) 연금정책의 변화

고령노동자들의 취업률의 저하와 퇴직연령의 하향화 경향은 OECD 국가들의 일반적 추세임은 이미 위에서 설명한 바와 같다. 다음에 설명할 주제는 조기퇴직자들의 소득보장에 대한 OECD 국가들의 다양한 대응책들에 관한 것이다.

### (1) 공적 연금

첫째가 공적 연금의 급여이다. 산업사회 노동자들에게 있어 공적 연금은 노후소득보장의 가장 중요한 방법이다. <표 2>는 OECD 국가들의 공적 연금의 개시 연령에 관한 것이다. 조기퇴직 또는 정년연장의 경우에도 이 날짜를 기준으로 새로운 날짜가 주어진다. 대부분의 경우 65세가 정상이고 여자의 경우는 5년이 짧다. 이 연령은 1980년대까지만 하여도 점차 낮아지는 경향을 보였다. 그러던 것이 90년대 와서는 고정되는 경향으로 변화되었다. 프랑스의 경우 1970년대에는 대부분의 봉급생활자집단의 정년퇴직 연령이 60세로 하향 조정되었고, 1982년에는 모든 노동자들의 정년퇴직연령이 60세로 통일되었다. 스웨덴은 1976년 67세에서 65세로 낮추었다. 이러한 조치는 당시 심각하던 젊은이들의 실업문제를 해결하기 위한 것이었는데, 스웨덴 사회보장 재정상태가 흑자였기 때문에 시작된 것이다(OECD, 1995: 81).

정년퇴직연령을 높인 나라들도 있다. 뉴질랜드는 1992년부터 6개월씩 늘려 2001년에는 65세로 하는 것이 목표다. 미국은 65세에서 67세로 높였다. 1983년의 개정 사회보장법에 의하여 전액노령연금 개시연령이 2000년까지 매년 2개월씩 연장되어 2005년에는 67세로 조정하는 것이 목표다. 오스트레일리아와 영국은 2014년, 2020

〈표 2〉 OECD 국가들의 공적 연금개시 연령

| 국가      | 남  | 여  | 국가    | 남  | 여  |
|---------|----|----|-------|----|----|
| 오스트레일리아 | 65 | 60 | 스페인   | 65 | 65 |
| 캐나다     | 65 | 65 | 스웨덴   | 65 | 65 |
| 핀란드     | 65 | 65 | 영국    | 65 | 60 |
| 프랑스     | 60 | 60 | 미국    | 65 | 65 |
| 독일      | 65 | 65 | 오스트리아 | 65 | 60 |
| 아일랜드    | 66 | 66 | 벨기에   | 65 | 60 |
| 이탈리아    | 60 | 55 | 덴마크   | 67 | 67 |
| 일본      | 60 | 58 | 그리스   | 65 | 60 |
| 네덜란드    | 65 | 65 | 아이슬란드 | 67 | 67 |
| 뉴질랜드    | 61 | 61 | 룩셈부르크 | 65 | 65 |
| 노르웨이    | 67 | 67 | 스위스   | 65 | 62 |
| 포르투갈    | 65 | 62 |       |    |    |

자료 : OECD, 1995: 80을 재구성함.

년의 두 단계에 걸쳐 여성의 연금 수급개시 연령을 65세로 높일 계획이다.

(2) 조기퇴직연금

연금수급개시 연령에 도달하기 전부터 조기퇴직연금을 수령하는데, 다만 감액된 형태의 연금급여가 시행되는 경우도 있다(벨기에, 캐나다, 스페인, 핀란드, 프랑스, 그리스). 미국의 경우, 남성노동자들은 1961년부터 소정기간 동안 기여하고 62세에 도달하면 80% 수준의 감액연금을 받는다. 여자의 경우도 마찬가지이다. (1956년부터) 현재 미국 남자 공적연금 수혜자 중 2/3가 조기연금을 수급한다. 연령하한선은 62세이며 연령에 따라 감액비율이 달라진다. 정상퇴직연령에 도달하기 전 5년간은 매년 5~6%씩 감액된다.

미국과는 대조적으로 프랑스, 벨기에, 스웨덴의 감액연금 수급자수는 소수이다. 그 이유는 다른 형태의 조기퇴직 관련 사회적 급여들의 수준이 공적 연금의 조기퇴직 연금의 그것보다 높기 때문이다.

장기 직업활동 또는 고통스런 노동을 수행하는 노동자들에게 지급되는 전액 노령 연금은 대개 30년 또는 그 이상의 기간을 노동에 종사한 노동자들에게 지급된다. 독

일, 오스트리아, 벨기에, 이탈리아 등이 여기에 해당된다.

조기퇴직연금은 연금수급개시 연령에 도달하기 전에 퇴직하는 노동자들의 소득보장을 위한 프로그램이다. <표 3>은 OECD 국가들이 1970년대 이후 시행해 온 조기퇴직연금 프로그램들을 설명한 것이다. 언뜻 보기에 내용이 매우 복잡해 보이지만, 크게 세 가지 사회적 위험들에 대한 보상원칙에 기초하고 있다.

첫째는 노령이라는 사회적 위험에 대한 보상의 방법이다. 다시 말해서 고령 실업자들을 노동자로 분류하는 대신 노동시장에서 퇴직한 인구집단으로 분류하는 것이다. 이어서 노령연금 수급규정의 완화와 노령연금 수급연령의 조정을 통하여 이들에게 연금급여를 실시한다. 대부분의 OECD 국가들에서 일반화된 방법이다.

둘째는 실업이라는 사회적 위험에 대한 보상의 방법이다. 일반적으로 고령 노동자들의 재취업은 일반 노동자들에 비해 힘들 뿐 아니라 재취업에 소요되는 기간도 길다. 따라서 고령실업자들 대부분은 장기 실업자들이다. 실업보험의 급여조건은 재취업을 전제로 하는 것이기 때문에 수급조건이 까다롭고 복잡하다. 또한 급여 지급기간도 1년 이내로 제한되어 있는 것이 일반적 현상이다. 두 번째 방법은 이러한 실업급여 조건의 완화와 수급기간의 연장을 통하여 실업 상태에 있는 고령노동자들에게 실업급여를 제공하는 것이다. 독일, 프랑스, 영국, 네덜란드 등의 나라들이 이 프로그램을 시행하고 있다.

셋째는 장애라는 사회적 위험에 대하여 보상을 실시하는 방식이다. 다시 말해서 고령실업자의 만성실업 상태를 장애상태와 동일시하는 것이다. 따라서 실업이 발생한 후 일정 기간이 경과하여도 취업하지 못하는 일정 연령 이상의 노동자가 실업 상태에 있는 경우, 비록 신체적 장애로 인한 장애급여 대상자는 아니지만 장애자로 분류한 다음 장애급여 수급조건을 완화하여 급여를 실시하는 방법이다.

〈표 3〉 OECD 국가들의 조기퇴직 연금 프로그램

|       | 정규 퇴직           | 조기 퇴직   | 프 로 그 램   | 특 징   |
|-------|-----------------|---|---|---|
| 독일    | 65              | 63<br>60<br>58  | “정규정년퇴직”(1973)<br>실업(1957)<br>조기퇴직연금(84/98)                                     | 15년 기여, 52주의 실업기간<br>젊은 실업자와 자리바꾸기 할 경우 조기퇴직 가능, 단체협약방식, 퇴직자는 사회보장 기여를 계속함, 최후봉급의 최소 65%의 퇴직수당, 그 자리에 젊은 실업자 취업시키는 사용주에게 국가 35%보조   |
| 오스트리아 | 65(남)<br>60(여)  | 60(남)<br>55(여)<br>60(남)/<br>55(여)                             | 장기퇴직활동(1961)<br>실업(1974)  | 35년의 활동, 연금액 감액 없음<br>장기실업상태의 고령노동자(최근 15개월 동안 최소 52주), 계속 기여한다는 조건, 실업보험과 동일비율연금, (가구당 자산에 기초하여 제공되는) 일반 실업수당보다 높은 급여수준  |
| 벨기에   | 60(남)<br>60(여)  | 60(남)<br>60(여)<br>60(남)/<br>55(여)<br>60(남)/<br>55(여)<br>64(남) | 감액연금<br>보험수리원칙에 의함(1957)<br>젊은 실업자와 자리바꾼다는 조건으로 연금지급(83)<br>실업(78-82)<br>장기직업활동 | 매년 5%씩 감액<br>정상연금액 수준으로 지급함<br>1년 이상 실업상태의 고령노동자 : 감액되지 않은 연금<br>45년간 활동한 대상자 또는 힘든 일 종사자   |
| 캐나다   | 65              | 60<br>60  | 캐나다 정년퇴직계획에 따른 정규 정년퇴직(82)<br>임의조기퇴직연금(79)                                      | 60~70세 기간 중 어느 때나 받음, 다만 65세 이전 수급하는 경우 연 6% 감액<br>실업수당과 같은 수준의 연금  |
| 덴마크   | 67(남)/<br>67(여) | 60(남)/<br>60(여)<br><br>60                                     | 조기퇴직연금(84)<br><br>임의조기퇴직연금(84)<br>임의조기퇴직연금(79.1)                                | 건강상 또는 사회적 이유로 소득능력 50% 이상 감소, 정규퇴직연령 도달하기 전, 요보호자 케어, 소득상한선 제적용, 독신일 경우 제조업노동자임금의 42%, 부부64%(1991), 이 수준을 초과 소득을 가진 경우 감액연금<br>힘든 일에 종사한 사람<br>실업보험에 가입한 봉급생활자와 자영업자들에 적용함, 실업이든 일하든 상관없이 신청가능, 급여상 감액없이 연 200시간 노동 가능, 재정은 노사가 공동부담, 급여수준은 실업수당과 동일 |
| 스페인   | 65              | 60<br>64  | 보험수리원칙에 의한 감액연금<br>특별정년퇴직(81)<br><br>힘든 일자리의 노동자<br>조기퇴직연금                      | 조기퇴직, 매년 8%씩 연금감액<br>단체협약에 의함, 고용주는 64세 퇴직자와 실업자 교체의무<br>부두하역노동자, 철도노동자, 광부 등   |

〈표 3〉 계속

|      | 정규 퇴직             | 조기 퇴직                            | 프로그램  | 특 징   |
|------|-------------------|----------------------------------|---|---|
| 미국   | 65a               | 62                               | 보험수리원칙에 의한 감액연금 (1961)  | 매년 6.67%(월 0.55%)씩 감액   |
| 핀란드  | 65남<br>65여<br>63b | 60남<br>60여<br>55남/<br>55여        | 실업(71)<br>실업(78-85)   | 장기실업자들을 위한 연금(최근 60주 동안 200일 이상 실업수당 수령자)<br>장애연금과 동일수준<br>정기실업자들을 위한 연금, 장애연금과 동일수준  |
| 프랑스  | 60c               | 60<br>60<br>60<br>60<br>55<br>55 | 감액조기퇴직연금(83)<br>조기퇴직연금(83)<br>소득의 보장(72-77)<br>소득의 보장(77-83)<br>연대계약(83-88)<br>FNE 특별수당(79) | 연 5%씩 감액<br>37.5년 이상 불입한 경우 연5%씩 감액<br>비자발적 실업의 경우 일반실업수당보다 높은 수준의 급여<br>자발적 조기퇴직자들에게 지급<br>경제적 이유의 해고, 젊은 실업자와 자리바꿈, 계약에 따라 정규정년퇴직연금 지급시까지 재정지원<br>해고피용자에게 지급, 최근 봉급의 65%를 사회보장 상한선 내에서 지급, 상한선 초과분의 50% |
| 이탈리아 | 60남               |                                  |   | 35년 기간동안 기여   |
| 노르웨이 | 67                | 66<br>65                         | 조기퇴직연금(89)<br>조기퇴직연금(90)  | 최소 10년 기여한 사람, 최소율에 의한 감액연금수급자, 전액연금이 지급되나 조세부과(상동)   |
| 네덜란드 | 65                | 57<br>1/2                        | 실업  | 65세까지 실업수당지급  |
| 영국   | 65남/<br>60여       | 62-64 남/<br>59여                  | JRS(77-88)  | 실업자와 자리바꿈,<br>77년 말에는 실업수당 수준 약간 미달,<br>78년부터 주당 23~25파운드 인상  |
| 스웨덴  | 65                | 60<br>60<br>60                   | 보험수리원칙 감액연금<br>조기퇴직연금(72)<br>실업(74-91)  | 65세 이전 퇴직자에 연 6%씩 감액<br>최고수준의 실업수당<br>60세 연령실업자로서 실업수당 또는 비보험자 실업급여(KAS) 수령자  |

주 : a) 60세 이상 장애자, 64세에서 62세로 낮춤.

b) 공공부문, 표준정년퇴직연령 63세.

c) 83년까지 65세, 78~80년까지 58세, 80~86년까지 55세.

자료 : OECD, 1995: 83~85.

#### 4. 조기퇴직 경로의 국가별 비교

서구 복지국가들은 만성적 고실업 문제해결 방법의 하나로 1980년대부터 다양한 조기퇴직 경로들을 개발하였다. 본 연구에서는 서유럽 국가들 5개국(프랑스, 독일, 영국, 네덜란드, 스웨덴)과 미국에 한정하여 각 국의 사례들을 정리해보고자 한다.

##### 1) 각 국의 사례

###### (1) 프랑스 : 실업 경로를 통한 조기퇴직

프랑스의 경우 1982년 예비정년퇴직(*pre-retirement*) 프로그램에 의한 조기퇴직 연금이 제공되기 이전까지 고령노동자들의 주된 조기퇴직 경로는 국가실업기금(FNE)에 의한 보상이 주종을 이루었다. 실업노동자는 60세부터 공적 연금 개시가 시작되기 전 기간동안 국가 실업기금이 제공하는 급여 덕분에 임금의 70% 수준의 소득을 보장 받을 수 있었다.

고실업의 문제 해결을 위하여 사회보장제도의 다양한 급여를 통한 조기퇴직 유도가 특징적이다. 우선 정년퇴직연령을 65세에서 60세로 낮추어(1983) 고령노동자들의 퇴직을 유도하였다. 또한 연대계약(Solidarity Contract, 1982)에 의하여 예비퇴직 프로그램을 만들고, 55~59세 연령집단의 고령노동자들에게 조기퇴직연금의 문호를 열어 주고, 기업은 이들이 떠난 자리에 젊은 노동자를 일정기간 의무적으로 고용하도록 규정함으로써 실업률의 완화를 시도하였다. 조기퇴직의 신청은 노동자의 자발적인 의사에 기초하며 조기퇴직 연금은 임금의 80% 수준을 유지하도록 하였다. 그러나 기업들은 과중한 예비퇴직 프로그램의 재원부담을 이유로 개정을 요구하기에 이르렀고 1984년 실업보상체계의 개정을 골자로 하는 개선책이 출현하였다. 종전까지 주로 기업이 부담하던 예비퇴직 연금의 재원은 대부분 국가로 이관되었다. 실업보험 기금에 의한 실업급여는 단기 실업자들에게 집중되기에 이르렀다. 국가에 의한 조기퇴직 연금의 수급조건이 강화되자 고령 실업자들이 다시 실업급여를 신청하는 수가 급격히 증가하였다. 현재 조기퇴직자의 주된 소득원은 실업보험에 의한 급여와 실업자들을 위하여 국가가 정한 사회적 미니멈 급여의 혜택(RMI)이다.

## (2) 독일 : 사회보장 급여를 통한 다양한 조기퇴직의 경로

독일의 대량실업이 사회적, 정치적 이슈로 부각되기 시작한 것은 1980년대부터이다. 이 때부터 조기퇴직은 대량실업 방지노력의 하나로 간주되었다. 대량실업 사태는 2000년대까지 지속될 전망이다. 조기퇴직은 이제 노후 소득보장의 재원마련 문제와 함께 가장 중요한 사회적, 정치적 토론포화하여 가고 있는 실정이다. 독일 조기퇴직 정책의 발달은 두 단계로 나눌 수 있는데, 그 첫째는 공적 연금제도 내에서 수급조건과 수급시기의 조정을 통하여 조기퇴직자들의 소득보장의 문제해결을 모색한 단계이다. 둘째 단계는 1980년대 이후로서 국가, 노조, 기업 등 행위자들의 합의에 따라 조기퇴직 경로 개발을 통한 실업문제의 해결을 모색한 단계이다. 조기퇴직 경로 개발을 통한 대량실업의 해소는 소요 재원의 확보라는 문제와 노동공급의 감소라는 문제에 봉착하여 전망이 밝지만은 아니하다. 독일의 조기퇴직 경로는 노동시장 퇴출과 공적 연금 개시 시기 사이의 간극을 메우는 소득보장의 방법이다. 크게 실업보상 경로, 예비퇴직(*pre-retirement*)의 경로, 장애연금 경로의 세 가지로 구성되어 있다. 실업보상을 통한 경로는 만성적 실업상태에 있는 57 1/2세 연령의 고령노동자에게 해당되는 것으로 그는 60세에 이를 때까지 실업보상을 받고 이어서 특례노령연금으로서 연금수급으로 이어지는 경로이다. 예비퇴직 경로는 58세부터 예비퇴직연금을 받다가 63세에서 65세의 3년 기간동안 어느 한 해에 공적 연금 수급으로 이어지도록 만든 경로이다. 여성과 중증장애인의 연금수급은 60세로 되어 있다. 장애연금 경로는 건강 경로라고도 불리는데, 고령실업자가 질병보험의 질병 또는 사고에 의한 노동무능력 판정을 받으면 장애보험의 수급대상자로 편입되었다가 만기 공적 연금 개시 시기인 65세부터 연금 수급으로 이어지게 하는 조기퇴직의 경로이다. 이들 경로들에 소요되는 재원의 조달은 다양한 주체들에 의하여 분담된다. 실업보험, 건강보험, 장애보험, 특례노령연금 등이 바로 그것이다.

1992년에 연금제도 개혁이 단행되었다. 기여율이 상향조정되고 일반조세를 통한 국가의 재정 보조가 증대되었으며, 수급연령에 있어 중증 장애인(수급연령 60세)을 제외한 대부분의 경우, 65세로 상향조정되었다. 그리고 이 연령에 도달하기 3년 전부터 조기퇴직이 가능하도록 문호를 개방하였으나 이 경우 연금 총액의 일정부분이 감액되도록 하였다.

### (3) 네덜란드 : 사회보장에 의한 경로에서 사적 경로로

사회보장 급여를 통한 조기퇴직 경로의 개발은 1979년대와 80년대에 걸쳐 활성화되었다. 다양한 프로그램의 개발을 통하여 고령노동자들의 퇴직을 유도하였다.

조기퇴직의 경로로는 두 가지가 대표적이다. 하나는 실업경로와 질병/장애경로이다. 실업경로는 57 1/2세 이상의 실업자들에 대한 실업급여가 세 가지 프로그램에 의하여 제공되며, 65세의 연금수급개시 연령까지 이어진다. 질병/장애경로는 실업 경로보다 대중적이고 일반화된 조기퇴직의 경로이다. 이 경로는 질병보험과 장애보험 급여들로 구성되어 있다. 질병보험은 최고 1년 기간동안 급여를 제공한다. 그 이후에도 계속 외병상태인 경우 장애급여로 이어지며 장애급여는 공적 연금 개시 시기인 65세까지 지급된다.

이상에서 본 바와 같이 네덜란드 조기퇴직의 경로는 사회보장의 다양한 프로그램을 통해서 고령노동자들의 퇴직을 유도한 것이 특징적이었다. 그러나 1987년의 사회보장 재건 계획은 이러한 조기퇴직 유도정책에 커다란 변화를 초래하고 있다. 변화의 핵은 사회보장 경로의 감축과 개별적이고 사적 조기 퇴직경로의 권장 그리고 실업경로의 재원을 실업보험에서 사회부조로 바꿈으로서 급여수준을 낮추고 지출규모를 축소시킨 것 등이다. 네덜란드의 사적 조기퇴직제도로서 특기할 만한 것은 'VUT'(1977) 제도이다. 이 제도는 고령노동자와 그를 고용한 기업간의 개별적인 계약에 기초하여 시행된다. 특히 1987년 사회보장 재건 계획에 의하여 사회보장 경로를 통한 조기퇴직이 어려워지자 노동조합들의 주목을 받기 시작하였다. 기업으로서도 사회보장 경로를 통한 고령노동자 퇴출이 어려워지자 이 제도에 의한 조기퇴직을 선호하기 시작하였다. 현재 이 제도는 60~64세 연령집단의 주요 조기퇴직 경로가 되고 있다.

이상에서 언급한 3국의 공통적 특징은 실업문제 해결을 위하여 다양한 사회보장 급여를 통하여 고령노동자 조기퇴직을 유도하고 있다는 점이다. 사회보장을 통한 조기퇴직 경로의 발달은 1980년대에 절정을 이루었다. 네덜란드의 경우에는 1980년대 말부터 사회보장 재건 계획의 가동으로 사적 조기퇴직 경로가 가장 일반적인 방법으로 자리잡고 있다는 점에서 여타의 2개 국과 차이를 보인다.

### (4) 영국 : 사회부조와 사적 경로의 혼합

1970년대부터 조기퇴직 현상이 가속화되었다. 이에 따라 노동당과 보수당은 조기



퇴직을 실업퇴치를 위한 정책 대안으로 하는 데 동의하였다(Kohli, 1991: 226). 그러나 집권 보수당 정부는 조기퇴직 정책에 소요되는 예산을 이유로 시행치 않았다. 결과적으로 고령노동자들은 사회부조와 보충급여 등 부조성 급여와 기업연금 등 사적 연금을 통한 소득보장 방법에 주로 의존하고 있다. 영국의 조기퇴직 경로는 4가지로 요약된다. 공적 예비퇴직경로, 실업 경로, 질병 경로, 산업재해 연금/기업연금 경로 등이다. 공적 예비퇴직 경로는 'JRS'(Job Release Scheme)로 대표된다. 'JRS'는 일종의 조기퇴직 연금의 유형으로서, 일정범주 전일제 노동자들이 그들의 일자리를 젊은 실업자들로 채운다는 조건으로 물러나는 것이다. 1977년에 시작되어 1988년까지 약 25만 명의 고령노동자들이 이 제도를 통하여 직장을 떠났다. 이것은 사회보장 경로를 통한 유일한 방법이지만 1980년대 말부터 정부의 철저한 재정 통제에 의하여 지원자 수가 급격히 감소하였다. 영국의 조기퇴직 정책의 특성은 자유주의적 노동시장 정책과 실업상태에 처한 고령노동자들에 대하여 기초생활 보장을 목적으로 한 사회부조의 급여, 부조성 보충급여 등 소극적 사회보장 정책을 시행하고 있다는 점이다. 조기퇴직의 결정은 고령노동자와 기업의 계약에 따른 개별적 선택에 의한다. 회사는 기업연금과 기타 사적 연금을 통하여 고령노동자의 퇴직을 유도하고 국가와 공공단체는 빈곤한 퇴직자에 대한 기초생활 보장을 실시한다.

#### (5) 미국: 조기퇴직 경로의 사유화

미국의 경우에는 1970년대 중반부터 고령노동자들의 실업이 증가하기 시작하였다. 그 이유는 베이비붐 세대의 노동시장 진입이 시작되었고 또한 여성노동이 증가하였기 때문이다. 스탠딩은 이 시기로부터 '고령노동자들의 점진적 주변화'가 이루어지기 시작하였다고 보고 있다(Standing, 1986: 329~348). 사회보장 신용기금(SSTF)의 재정 위기가 심각해지자 지미 카터는 정년퇴직연령을 65세에서 70세로 높였다. 1983년 레이건은 조기퇴직을 억제하는 다양한 규정을 마련하였다.<sup>6)</sup> 조기퇴직자들의 다수가 사회보장의 급여에 의존하고 있는 유럽국가들과는 달리 미국의 경우에는 사적 연금에 의존하는 경우가 많다.<sup>7)</sup> 'ERIP'<sup>8)</sup>에 의한 조기퇴직이 그 좋은 예이다. 미국은 의무

6) 조기퇴직억제장치들은 ① 65세 이전 퇴직자들에 대한 벌금, ② 67세 전액연금을 받도록 연금액을 점진적 증액체제로 바꿈, ③ 정년퇴직을 연기하도록 보너스 또는 인센티브 제공, ④ 퇴직연금을 받으면서 감액 임금의 일에 종사하는 사람들에 대한 낮은 수준의 과징금 부과 등이 그것이다.

적 정년퇴직 연령이 규정되어 있지 않은 나라이다. 또한 연령차별금지법(1968)에 의하여 고령으로 인한 해고를 법으로 금지하고 있다.

#### (6) 스웨덴 : 부분퇴직과 노동시장 정책의 병용

노동원칙에 의해 운영되는 호의적인 노동시장이 발달하고 저실업이 공존하고 있다. 따라서 다른 유럽국가들처럼 고령노동자들에게 조기퇴직의 압력을 넣을 필요가 없다. 고령노동자들의 노동활동 참가율은 1970년대 이후 계속 낮아지는 추세이며 연령이 높아질수록 참가율은 더욱 더 감소한다. 감소의 원인은 첫째, 강철, 광산, 조선 부문 기업들이 불황을 이유로 많은 노동자들을 사퇴시켰다. 둘째, 사회보장제도의 변화와 계약보험제도들이 조기퇴직에 유리한 조건을 제공하였기 때문이다. 한편 계약제 노동 또는 시간제 노동에 종사하는 노동자의 수는 계속 증가하였다. 고령노동자들의 경우 60~64세 연령집단과 65~67세 연령집단의 노동자수가 지속적으로 증가하고 있다. 국영 노령연금의 수급연령은 1976년에 70세까지 연장하여 노동자는 자신의 선택에 따라 63세~70세 기간동안 정년퇴직 시기를 스스로 결정하도록 하였다. 이른바 유연화한 정년퇴직 정책이다. 스웨덴의 조기퇴직 경로로서 다른 나라들과 차이나는 점은 부분 연금제도의 시행이다.<sup>9)</sup> 공적 연금 이외 노사간의 단체 협약에 의한 다양한 보충연금들이 시행되고 있으며 결과적으로 60~64세 부분연금 수급자들의 평균 소득은 연금 수급 이전 소득의 약 80~90%로 매우 높은 수준을 유지하고 있다.

7) 한 조사에 의하면 미국 55세 남성 노동자의 경우 35%, 55~61.5세 연령집단의 남성노동자의 61%가 기업연금 수급자들이었다. Kolli, M., *Time for Retirement*, p. 270에서 재인용.

8) 'ERIP'(Early Retirement Incentive Program)은 1980대부터 미국 기업들이 적용하기 시작하여 조기퇴직의 주된 경로가 되었다. 기업 구조조정과 인력규모의 감축을 목적으로 주로 50대 중반 파고용인들을 대상으로 회사 별로 실시되는 프로그램이다. 회사는 파격적인 퇴직일시금과 높은 기업연금 등의 조건을 제시하고 조기퇴직을 유도하는 단기 프로그램이다.

9) 스웨덴의 부분연금제도는 1976년에 창설되었다. 국가와 지방보험 협회가 공동 운영한다. 수혜대상자는 60세에 반액연금+반일제 노동을 선택할 수 있다. 기타의 조건으로는 첫째, 60~65세 연령층을 대상으로 하며, 둘째, 주당 5시간 이상의 노동시간 수를 줄여야하며, 또한 주당 노동시간이 17시간 이상이 되어야 한다. 셋째, 연금과 노동을 병행하는 노동자의 소득은 일정 수준을 초과할 수 없도록 상한선을 정하고 있다.

## 2) 일반적 경향

이상에서 살펴본 조사대상국들의 노후 소득 보장의 일반적 경향은 세 가지로 정리할 수 있다. 첫째, 정년퇴직의 유연화 경향이 강화되고 있다. 미국의 경우 연령차별 금지법은 정년퇴직 연령의 삭제를 목표로 한다. 스웨덴의 부분퇴직제도는 고령노동자 자신의 선택에 따라 퇴직시기를 임의로 선택하도록 함으로써 사실상 종전의 고정된 정년퇴직 연령을 폐지한 것이다. 고정된 정년퇴직제도의 퇴직연령은 육체적인 나이에 기초하고 있다. 그런데 정년퇴직의 유연화는 이러한 기존의 퇴직 개념과는 일치하지 않는 연령 개념에 기초하고 있는 것으로 판단된다. 다시 말해서 일할 의사와 능력이 퇴직의 새로운 기준이 되는 것을 의미한다. 이는 육체적 연령에 기초한 정년퇴직에서 기능적 연령에 의한 정년퇴직의 개념으로 바뀌어 감을 의미하는 것이다. 둘째, 노후 소득보장의 수단이 다양화되고 있다. 복지국가의 공적 노령연금은 노인층의 주된 소득원이었다. 그러나 조기퇴직 경로의 개발과 정년퇴직 유연화 정책은 노후 소득의 다원화 현상의 원인으로 작용하고 있다. 부분퇴직/노동 제도의 도입을 통한 임금, 사회보장 급여들(조기퇴직 연금, 실업보상, 장애급여, 질병급여, 산재급여, 사회부조 급여와 기타 실업부조 등 보충급여), 기업연금과 기타의 사적 연금의 급여 등이다. 셋째, 정년퇴직의 개념이 희박해 짐에 따라 직업활동기와 노년기의 구분이 점차 모호해지고 있다. 복지 국가의 개인의 생애과정은 유년기, 장년기, 노년기의 3단계로 나뉘는데, 이 중에서 노년기는 연금수급에 의존하여 생활을 영위함을 특징으로 한다. 그러나 스웨덴, 미국의 경우에서 알 수 있듯이 노후 주소득원이 연금과 임금의 혼합형태로 바뀌므로 인하여 '노년기의 시작 = 연금수급의 시작'이라는 기존 복지국가의 노년의 개념이 점차 변화되고 있다. 또한 노년기가 휴식의 기간이라는 개념도 점차 희박해지고 있다. 기베렐은 복지국가의 사회보장 목표를 노동자와 가족의 소득의 보장으로 제시하였다(Perrin, 1976: 227). 이러한 사회보장 목표는 노후 소득보장정책에서 점차 약화되고 있는 것같이 보인다. 즉 그가 말한 소득보장의 개념은 사회보장의 급여가 임금소득의 수준과 동일하거나 버금가게 함으로써 임금의 공백기 동안 노동자와 가족의 실질적인 생활수준을 보장해주는 것이었다. 그러나 공적 연금의 급여수준은 실업의 증가, 조기퇴직의 증가 등으로 말미암아 노동자의 실질적인 소득을 보장하기 어렵게 되었다. 이에 대한 보완책으로서 기업연금제의 도입, 기타 개인연금에 의한

보충적 급여 등의 방법이 다양하게 도입되고 있다. 아울러 자유주의적 복지국가 정책 노선으로 선회한 일부 국가들에서는 사회보장 급여의 공백, 사회보장 급여수준의 저하 등으로 인하여 조기퇴직자 집단의 빈곤화가 가속화되고 있다.

### 5. 조기퇴직의 사회적 영향: 생애과정 유형의 탈제도화

생애주기의 제도화와 탈 제도화는 기유마르의 노년사회학의 주된 주제이다.<sup>10)</sup> 그녀는 생애주기의 제도화를 산업사회 노동자생활에 획일적으로 나타나는 현상으로 이해하고 있다. 이것은 생애기간 동안 안정적이고 지속적으로 나타나며, 연대기적인(또는 연령이 기초한) 생애 기간들(유년기, 장년기, 노년기)이 지속적으로, 순서에 따라, 표준화된 형태로 나타나는 것이 특색이다.

조기퇴직은 노인들에게 대단히 인기가 높다. 노인세대와 젊은 세대간의 노동의 재분배는 사회보장급여 등 마땅한 세대간 소득의 재분배만 이루어진다면 참으로 정당하고 긍정적인 목표가 될 수 있다(Kohli, 1991: 29). 그러나 또 한편으로, 조기퇴직은 세대간의 교환과 재분배 이슈를 더욱 날카롭게 한다. 왜냐하면 조기퇴직은 퇴직연령이 앞으로 당겨짐을 의미하는 것이다. 이렇게 되면 이미 실업의 증가와 인구의 노령화로 재정문제가 어려운 노령보험의 세대간 재정 부담 상의 형평문제가 재검토되지 않을 수 없는 것이다.

우리는 선진 산업국가들의 조기퇴직의 증가와 조기퇴직 경로의 개발이 사회보장에 미치는 영향이 무엇인지를 생애주기의 관점에서 살펴보기로 한다.

유년기, 노동활동기, 노년기로 구성되는 3단계 생애과정은 복지국가 생애주기를 대표한다. 공적 연금이 정년퇴직 시기 결정과 노후 소득보장의 기능을 수행함으로써

10) Guillemard, A.-M의 주된 관심 영역은 정년퇴직과 사회보장 정책의 관계이다. 그녀는 조기퇴직의 증가와 노후 소득정책의 변화가 3단계로 구성된 생애과정(생애주기)에 근본적인 변화를 초래하였다고 주장한다. Guillemard, A.-M., *Paradigmes d'interprétation de la sortie anticipée d'activité des salariés vieillissants, Un bilan de la recherche comparée internationale, Travail et Emploi, DARES, No. 63. Doc. fran., 1995, pp.16~19, Pour une analyse des interactions entre protection sociale, modèles d'emploi et organisation sociale du cycle de vie* 참조

복지국가의 생애주기는 제도화되었다. 그러나 이와 같은 현상은 조기퇴직 현상으로 말미암아 점차 악화되었다. 정년퇴직제도의 존재로 인한 노동자의 퇴직에 관한 결정권의 상실은 생애과정과 사회보장제도 사이의 연결관계를 복잡하게 만든다. 그러나 스웨덴의 경우는 다소 예외로서, 정년퇴직체제와 3단계 생애과정 모델간의 긴밀한 연결관계를 유지하고 있다.<sup>11)</sup> 공공 정년퇴직체제가 결정적 퇴직에 영향력을 계속 유지하게 되면 생애과정 마지막 단계의 사회적 조직화도 종전과 대동소이하며 노년으로의 진입을 만드는 경계선도 이전과 별로 달라지는 게 없다. 그러나 그 이외의 다른 나라들에서는 정년퇴직 계획뿐만 아니라 한 사람이 생애과정의 한 단계에서 다음 단계로 이동하는 경로, 단계마다의 경계선 등에 있어서 심각한 변화가 일고 있다. 생애과정의 마지막이 더 이상 규범적 스케줄에 따르지 않는다고 해서 그것이 개별화되었다고는 볼 수 없다. 왜냐하면 개인이 더 이상 거기에 영향력을 행사할 수 없기 때문이다. 조기 퇴직자들 대다수는 특히 프랑스와 영국의 경우 자발적으로 퇴직하지 않는다. 오직 독일에서만 개인적 선택권이 다소 남아있는 편이다. 사실적 조기퇴직의 경향은 노동시장 조건과 회사의 전략들에 연루되어 있다.

생애과정의 연대기적 조직화와의 결별은 그것의 탈 표준화<sup>12)</sup>를 초래한다. 사회적 상태로서의 정년퇴직과 전이체제는 앞으로 전개될 경로, 노령으로 진입하는 시점 등을 예측하기가 불가능해졌다. 생애과정 모델의 제도화는 생애 제3단계에 동질적인 의미와 정체성을 부여하는 통일된 원칙이었다. 그러나 '정년퇴직 = 노년기의 시작'이라는 사회적 통념이 무너지고 있으며 생애과정의 마지막 단계가 희미해지고 있는 것이다. 세 번째 단계는 여가와 비활동으로 특징지어지던 것에서 탈피하여 보수와 관계없는 자유노동, 교육, 자유시간 등이 대상자들의 활동상에 교차되며 나타나는 시기로 바뀌어 가고 있다. 이처럼 조기퇴직은 생애과정 3단계를 잠식하여 버렸다. 제3 단계인 노년기의 소득원에 있어서도 과거 복지국가 시대처럼 공적 연금이 주가 되던

11) 스웨덴 노동자는 자신의 선택에 따라 63세~70세 기간동안 정년퇴직 시기를 스스로 결정한다. 이에 관하여는 본문 중 '스웨덴 : 부분퇴직과 노동시장의 병용'에서 이미 설명한 바 있음.

12) 생애과정의 탈 표준화란 유년기, 노동활동기, 노년기로 구분되어 모든 노동자들에게 보편적으로 적용되어 왔던 3단계의 생애과정이 점차 붕괴되는 현상을 의미한다. 결과적으로 노동활동기와 노년기의 구분이 모호해지며, 유년기 동안에 이루어지던 교육의 실시도 생애 전과정으로 확대되는 현상 등이 여기에 해당한다고 볼 수 있다. 생애과정의 탈표준화에 관해서는 Kohli, 1991: 382 참고.

것에서 벗어나서 점차 공적 연금, 사적 연금, 노동에 의한 소득(임금) 등 복합적 소득원으로 바뀌어가고 있다. 노후 소득원의 다원화가 곧 복지국가의 종말을 의미하는 것은 아니다. 스웨덴의 경우와 같이 사회보장이 노후생활을 보장해 준다는 전제 아래 진행되는 노후 소득원의 다원화는 변화 모델로서 주목할 만한 가치가 있다고 판단된다.

## 6. 결론: 전망과 한국에의 시사점

### 1) 전 망

OECD 국가들의 조기퇴직 현상과 관련하여 정년제도와 사회보장을 전망해 보면 다음과 같다. 첫째 정책적 의미로서, 조기퇴직의 현상의 확대가 사회보장제도에 미치는 영향에 관하여 설명하고자 한다. 조기퇴직의 확대는 획일적 정년제도의 시행에 변화를 초래하였다. 이들 중에서 스웨덴식 개혁, 즉 부분연금제도의 운영을 통한 정년제의 유연화는 노후 소득의 보장을 복지국가가 책임진다는 전제아래 노인이 노동과 휴식 중에서 자유로이 선택할 수 있도록 배려하였다는 점에서 우리나라의 노후 소득 보장 정책에 시사하는 점이 많다.

앞으로 OECD 국가들의 조기퇴직 현상은 계속 확대될 것이다. 이와 관련하여 노동, 자본, 국가 각각의 입장과 상호관계를 전망하여 보자. 우선 노동자는 고용의 안전을 보장받고 싶어할 것이고, 고용주는 자신이 행사할 수 있는 재량권의 영역을 넓히려 할 것이다. 국가는 이들 사이에서 사회적 지출의 통제와 연금 재정의 수지균형을 이유로 개입의 폭을 점차 넓히려 할 것이다. 이들 3자 관계에 관한 첫째 전망은 낙관론에 기초한 것으로서, 이 세 행위자들이 수정된 정년퇴직의 개념, 다시 말해서 유연화된 형태의 정년제도에 대한 세 행위자들간의 합의의 도출이다. 이 경우 행위자로서 국가의 적극적 개입이 요구된다.<sup>13)</sup> 둘째는 비관적인 전망으로서, 이러한 삼자

13) 유연화된 정년제도란 노동자 소득이 보장되는 일자리와 연금 수급권, 양자 택일 또는 병행 등의 선택 사항들을 대상으로 노동자가 자유로이 선택할 수 있는 권리를 보장하는 것을 의미한다. 스웨덴에서 시행되고 있는 새로운 형태의 정년제도가 하나의 예라 할 수 있다.

간의 합의의 결렬이 가져올 결과이다. 이렇게 되면, 세 행위자들은 점점 더 화합되기 힘든 각자의 대안에 집착하게 될 것이다. 이에 대하여 어떤 조치가 내려지지 않는다면 서구 사회는 젊은이들의 실업문제와 고령자 해고에 따른 결과를 동시에 해결해야 하는 어려운 상황에 봉착하게 될 것이다. 결과적으로 선진산업사회의 인구 노령화에 따른 노령정책의 위기를 헤쳐 나아갈 수 없게 될 것이다.

## 2) 한국에의 시사점

우리나라는 고령노동자들의 취업률이 앞서 살펴본 OECD 국가들에 비하여 월등히 높다. 또한 노후 소득원에 있어서도 이들 국가들과는 달리 매우 다양한 것이 특색이다. 반면 기업정년은 매우 낮기 때문에 이것과 공적 연금 수급 시기와의 간극이 존재한다.

### (1) 우리나라 고령노동자 취업현황

우리나라 고령노동자 소득보장의 문제는 앞에서 살펴본 선진 산업국가들의 경우와는 상당한 거리가 있다. 우선 55~64세 연령집단 노동자들의 취업률이 매우 높은 수준이고, 그것도 1960년 대 이후로 계속 높아지는 추세이다. <표 5>에서 알 수 있듯

<표 5> 각 국의 고령자 경제활동 참가율 (전산업, 55~64세, 1995)

|     | 전 체         | 남 자         | 여 자         |
|-----|-------------|-------------|-------------|
| 한 국 | 64.1 (65.1) | 79.7 (79.0) | 50.4 (51.5) |
| 일 본 | 66.2 (76.5) | 84.8 (90.8) | 48.5 (62.2) |
| 호 주 | 44.9 (75.4) | 60.9 (85.6) | 28.6 (65.0) |
| 프랑스 | 36.1 (67.3) | 41.5 (74.8) | 30.9 (60.0) |
| 독 일 | 42.8 (71.0) | 54.5 (80.3) | 31.3 (61.3) |
| 스웨덴 | 66.9 (77.0) | 70.4 (79.0) | 63.4 (74.9) |
| 영 국 | 51.5 (73.8) | 62.5 (82.1) | 40.9 (65.4) |
| 미 국 | 57.2 (77.8) | 66.0 (85.0) | 49.2 (70.7) |

주: ( ) 안은 15~64세 인구 전체, 남자, 여자 경제활동참가율.  
자료: 한국노동연구원, 1996: 13에서 재인용.

이, 우리나라 55~64세 연령집단의 경제활동참가율은 1995년의 경우 전체의 64%로 15~64세 연령층의 경제활동참가율(65.1%)과 별로 차이가 없다. 또한 55~64세 연령집단 경제활동참가율은 스웨덴(66.9%), 일본(66.2%)을 제외한 프랑스, 독일, 영국, 미국보다 월등히 높다.

한 연구조사 결과에 따르면 우리나라 고령취업자의 비율은 1960년대 이래 지속적으로 증가해 왔으며 1987~1993년 사이에 특히 급속히 증가하였다. 1985~1995년에 전체 취업자의 연평균 증가율이 3.1%였음에 비해 고령자 취업자는 연평균 5.9% 속도로 꾸준히 증가했다(허재준·전병후, 1998: 19). 이는 대부분의 선진 산업국가들의 고령노동자 취업률이 감소하고 있는 것에 비하면 예외적이라 할 수 있다. 고령노동자의 취업상황을 직종별로 보면 농업분야 종사자 비율이 43.2%로 가장 많고 그 다음이 노무직(18.7%)로서, 농업종사자 비율이 매우 높다(허재준·전병후, 1998: 19). 우리나라 고령노동자 노동활동참가율이 높은 이유에 대해서 허재준은 첫째, 노령연금 제도가 갖추어져 있지 않은 점, 둘째, 가족 사회보장 기능의 약화 등의 영향으로 고령기에도 노동시장에 남아 있으려는 사람이 많은 점, 셋째, 고령기에도 자녀교육, 결혼 등 자금 수요로 인하여 경제활동의 필요가 높은 점, 넷째, 자아실현을 하려는 가치관, 그리고 마지막으로 고도 성장 과정에서 기업의 노동수요가 지속적으로 증대 되어 온 결과 등의 요인으로 설명하고 있다(허재준, 1998: 62~63).

## (2) 우리나라의 정년퇴직제도와 노후 소득보장제도의 현황

우리나라에는 공무원과 교육분야 종사자 등 일부를 제외하고 대부분의 사무직 노동자들과 임금 노동자들에게는 정년이 법으로 정해져 있지 않다. 우리나라 근로기준법 시행령에는 '사업주가 근로자의 정년을 정하는 경우에는 60세 이상이 되도록 노력해야 한다'고만 규정하고 있을 뿐이다.<sup>14)</sup> 그러나 우리나라의 대부분의 기업들은 자체적으로 기업정년제를 실시하고 있다. 기업정년은 55세로 정하고 있는 곳이 전체의 66.5%로 가장 많으며, 남자의 평균 정년퇴직 연령은 56.9세, 여자는 52.5세이다(박영범: 64).

한편 우리나라의 노동자들을 위한 노후 소득보장제도는 서구 복지국가들의 경우와

14) 근로기준법 시행령 19조



같이 잘 발달되어 있지 못하다. 결과적으로 연금소득이 정년퇴직 후 노후생활의 주된 소득원으로 자리잡지 못한 상태이다. 공무원 연금과 사립학교 교직원 연금은 이미 급여를 시작하였으며, 각각 정년퇴직과 동시에 연금급여를 실시한다. 이와는 달리 국민대다수가 가입 대상인 국민연금제도는 1988년에 시작하여 아직도 급여가 본격적으로 시행되고 있지 않다. 연금수급 연령은 60세로 되어 있다. 우리나라의 대부분 기업들의 기업정년이 55세인 점을 감안한다면 이는 현실성이 희박한 규정이다. 그러나 개정 국민연금법은 가입기간 10년 이상인 자로서 60세 이전에 퇴직하는 경우, 55세부터 ‘조기노령연금’을 지급하도록 규정하고 있다(개정 국민연금법, 1998. 12. 31, 제56조 4항).

### (3) 우리나라 노후 소득보장 정책의 방향

노후 소득의 보장은 노인의 일상생활에서 가장 기본적인 것으로서 노인복지의 제1의 조건이라 할 수 있다. 노후 소득의 보장을 위해서는 국가의 적극적인 노동시장 정책과 사회보장 정책이 협조관계를 유지하면서 발전해야 한다.

첫째, 적극적인 노동시장 정책이란 노인취업을 증가시키기 위한 대책을 의미한다. 고령노동자들은 여러 가지 이유로 노동시장에서 배척당한다. 그 이유들 중 하나는 이들의 생산성에 비하여 이들을 위해서 기업들이 부담하는 비용이 크기 때문일 것이다. 따라서 기업들에게 부담을 덜 지우면서 고령노동력을 기업에 유지시키고 또한 실직한 고령노동자들에 취업교육, 취업알선을 목적으로 하는 모든 수단과 방법을 동원하여 고령실업자들의 재취업 또는 취업을 지원하도록 노력해야 할 것이다.<sup>15)</sup>

둘째이자 마지막은 사회보장제도의 정비이다. 우리나라의 사회보장제도는 사회보장의 두 가지 목표라 할 수 있는 가입자 기초생활의 보장 기능과 실질적인 소득의 보

15) 허재준은 고령자 취업 활성화 방안을 ① 고령자 노동시장의 정책과제, ② 의중임금을 낮추기 위한 정책, ③ 고령자 임금 노동시장의 노동공급을 감소시키는 정책의 세 가지로 나누고 각각에 다양한 프로그램들을 제시하고 있다. 허재준, 전병유, 《고령자 노동시장》, 노동연구원, 1998, pp. 71~78 참고.

박민서는 고령자 고용촉진법의 개정 및 정비, 퇴직 노인들을 위한 직업훈련 및 적응훈련 프로그램의 실시, 노인 적합 직종의 적극적 개발노력과 채용지도, 고령자 기피현상에 대한 심층적 조사와 연구, 노인복지 공장의 설치와 운영 등 정부 차원의 정책과 또 한편 민간 기업의 노인 취업의 참여확대, 구인, 구직센터의 활성화, 노인취업에 대한 일반의 인식전환과 노인의 의식구조 개선을 제안하고 있다. 박민서, “고령화 사회의 노인 취업 실태와 바람직한 방향,” 《한국사회정책》 제5집 제1호, 1998, pp. 342~348.

장의 두 가지 중 어느 한 가지도 제대로 수행되고 있지 못한 실정이다. 국민연금의 경우 현재의 급여들만으로는 수급자의 기초생활의 보장과 실질적인 소득보장의 두 가지 목표들 중에서 어느 하나도 제대로 수행하기 어렵다. 16) 노후 최저생활의 보장은 국민연금제도 내의 무거출 급여의 신설을 고려할 수도 있고(이 경우 재원은 공공기금으로 충당되어야 할 것이다) 아니면 경로연금제도 17)와 같은 별도의 제도를 만들어 해결할 수도 있다. 어떤 것이 되었든 간에 무거출 노령연금급여의 신설은 국민연금 규정상의 경과조치의 미비로 급여대상에서 제외된 고령노동자의 최저생활을 보호할 수 있다는 점에서 중요한 의미를 지닌다. 또한 국민연금 가입자의 실질적 수준의 직업소득의 보장 방법으로는 프랑스의 예에서 보듯이 노사에 의한 보충연금의 운영을 고려해 볼 수 있을 것으로 생각된다. 18)

우리나라 고령자 취업의 문제는 1950년대에 출생한 베이비 붐 세대가 고령노동자 집단에 소속되게 되는 2010년경에는 어려움이 예상되기 때문에 장기적인 계획을 세우고 점진적으로 접근해야 할 것이다. 정년퇴직 연령을 상향조정하는 것은 특히 우리나라처럼 기업정년이 낮고 또 많은 노동자들이 기업정년 이전에 퇴직하는 것이 현실인 점을 감안한다면 아무리 강조되어도 지나침이 없다. 우리나라 기업정년은 점차 상향조정하여 연금 수급 개시 연령인 60세까지 단계적으로 변화를 시도하는 것이 필요하다. 이에 따라 파생되는 기업의 비용부담은 각종 제도 개선을 통하여 해결할 수 있는 문제들이다. 예를 들면 연공 서열제 봉급체제로 인한 고령노동자의 높은 임금 수준을 능력제 봉급체제로 바꾸고 퇴직금제도도 기업연금제도로 바꾸는 등 개혁을 통하여 기업이 추가 비용 없이 고령노동자들의 고용을 유도하도록 지원하는 방법을 생각할 수 있다. 또한 각종 고령자 고용촉진법의 경로를 통한 각종 인센티브 제도의 도입과 세제 지원 등을 통하여 기업들이 고령노동자들의 재취업을 돕는 방법도 하나의 대

16) 예를 들면 보험료 불입기간이 짧거나 불입액이 적음으로 인하여 초래될 수 있는 낮은 급여의 문제와 결과적으로 이 급여가 수급자의 기초생활을 보장해 주지 못하는 부분에 대하여 국민연금제도는 아무런 대응책도 마련해 놓고 있지 못하다. 또한 국민연금법은 가입자의 실질적인 직업소득의 보장에도 미치지 못한다.

17) 경로연금의 도입과 시행방안에 대해서는 이가옥, 1999: 149~204 참조.

18) 프랑스의 보충연금은 의무가입을 원칙으로 하며 노동자의 실질적인 직업소득의 보장을 목적으로 운영되는 제도이다. 그리고 그 재원은 노사가 공동으로 부담하는 보험료로 충당된다. 신섭중 외, 1994, 《세계의 사회보장》, 유평출판사(프랑스 편) 참조.

안이 된다. 노후소득보장은 장차 더욱 더 큰 사회문제로 대두되게 될 것이다. 이 문제의 해결은 고령노동자집단을 대상으로 한 적극적 노동시장 정책과 공적 연금 급여의 내실화를 병행 실시에 의해 가능해진다.

#### ■ 참고문헌 ■

- 권문일. 1996. “노인의 조기퇴직 결정요인에 관한 연구.” 서울대학교 박사학위논문.
- 권문일. 1996. “국민연금 전개과정의 쟁점분석.” 《사회복지연구》 제14호. 한국 사회복지학 연구회.
- 김진수·조돈문·신광영. 1997. 《유럽의 노후보장 체계와 기업연금》. 한국 노동연구원, 1997.
- 박민서. 1998. “고령화 사회의 노인취업실태와 바람직한 방향.” 《한국사회정책》 제5집 제1호.
- 이가옥. 1999. 《노인복지의 현황과 과제》. 나남출판.
- 이정우. 1998. “대량실업시대의 고용안정 지원방안.” 《사회정책》 제6집. 한국사회복지정책 학회.
- 이정우. 1998. “대량실업시대 공공근로사업의 역할정립에 관한 연구.” 《한국사회정책》 제5집 제2호. 한국사회정책학회.
- 이정우. 1997. “퇴직결정요인에 관한 이론적고찰과 사회정책과제.” 《사회보장연구》 제13권 제1호. 한국 사회보장학회.
- 이정우. 1996. “조기퇴직 제도에 대한 국제간 비교와 사회경제적 파급효과 : 독일, 영국, 스웨덴을 중심으로.” 《비교사회복지》 제3집, 한림대학교 사회복지연구소.
- 허재준. 1998. “고령자 임금 노동시장의 구조와 정책적 시사.” 《한국인구학》 제21권 제2호.
- 허재준·전병유. 1998. 《고령자 노동시장 : 현황과 정책과제》. 한국노동연구원.
- Atkinson, A. B. & Martin Rein. 1993. *Age, work and Social Security*. London, St. Martin press.
- Bichot, Jacques. 1993. *Quelles retraites en l'an 2000?*. Paris, Armand Colin.
- Cochemé, Bernard'. 1995. Legros Florence. *Les retraités: Genèse, acteurs, enjeux*, Paris, Armand Colin.
- DAFFE/CMF(97)25: Aging population and funded pension schemes.
- ECO/CPE/WPI(97)10: The macroeconomics of aging, pensions and savings: A survey.

- Graebner, William. 1980. *A History of Retirement, The Meaning and Function of an American Institution, 1885-1978*. New Haven, Yale univ. press.
- Guillemard, Anne-Marie. 1983. *Old age and the Welfare State*. London, Sage.
- Guillemard, Anne-Marie. 1992. "Salariés vieillissants et marché du travail en Europe." *Gérontologie et Société*. No. 60. avril.
- Guillemard, Anne-Marie. 1993. "Emploi, protection sociale et cycle de vie: Résultats d'une comparaison internationale des dispositifs de sortie anticipé d'activité." *Sociologie du travail*. No. 3.
- Guillemard, Anne-Marie. 1993. "L'Equité entre générations dans les sociétés démographiquement vieillissantes: un problème d'évaluation des politiques publiques." *Il Politico* (Univ. Pavia, Italy), anno LVIII, No. 1~2. pp. 5~29.
- Guillemard, Anne-Marie, 1994. "Les nouvelles formes de transition entre activité et retraite en Europe: de nouveaux enjeux pour la protection sociale." *Solidarité Santé*. No. 4.
- Guillemard, Anne-Marie. 1993. "Travailleurs vieillissants et marché du travail en Europe." *Travail et Emploi*. No. 57.
- Guillemard, Anne-Marie. 1995. "Paradigmes d'interprétation de la sortie anticipée d'activité des salariés vieillissants: Un bilan de la recherche comparée internationale." *Travail et Emploi*. DARES, No. 63. La Documentation française. Février.
- Guillemard, Anne-Marie. 1997. "Restructurations de la protection sociale et mutations du cycle de vie en Europe." *Canadian Journal on Aging/La Revue canadienne du vieillissement*. Vol. 16 No. 3. pp. 411~440.
- Hatzfeld, Henri. 1976. *Du Paupérisme à la Sécurité Sociale*. Paris, Armant Colin.
- Kohli, Martin, Martin Rein. 1991. Guillemard, Anne-Marie & Gunsteren, Herman van. *Time for retirement, Comparative studies of early exit from the labor force*. Cambridge univ. press.
- ILO. 1989. *From Pyramid to pillar, population change and social security in Europe*.
- IRES. 1997. *Chronique internationale de l'IRES: L'avenir des retraites en débat*. numéro spécial. No. 48. septembre. Institut de Recherches économiques et sociales.
- Lackzo, Frank and Chris Phillipson. *Changing work and retirement, Social policy and the older worker*.
- Myles, John. 1992. 김혜순 역. 《복지국가의 노년: 공적 연금의 정치 경제학》. 한울아카데미.

- 
- OECD. 1995. *La Transition de l'emploi à la retraite*. Etudes de politique sociale No. 16.
- OECD. 1995. *Les Travailleurs âgés et le marché du travail*. Etudes de politique sociale No. 17.
- OECD. 1996. *Les enjeux du vieillissement démographique: Un défi fondamental pour la politique*.
- OECD. 1998. *Le Vieillissement démographique: Conséquences pour la politique sociale*.
- Pène, Didier. 1997. *La dynamique de la retraite: Une menace pour l'Europe*. Paris, Economica.
- Perrin, Guy. 1976. "Pour une théorie sociologique de la Sécurité Sociale." *rev. fran. aff. soc.*
- Quinn, Joseph F. and Burkhauser, Richard V. 1990. "Work and Retirement." *Handbook of Aging and Sociale Sciences*. Sandiego, Academic press.

## Retirement Age and Social Security

Na, Byong Kyun

(Dept. of Social Welfare, Hallym University)

This paper attempts to analyze the early retirement in the OECD countries and discuss implication of that in the old age policy in Korea.

The increase of the early retirement in the almost all OECD countries is a common fact. Especially the rate of early retirement rapidly increased in the 1980s, mostly reflecting the high rate of unemployment and states' policies to reduce it. However, it varies across countries: the unemployment compensation pathway in France, the mixture of social assistance and private insurance in England, VUT in Netherland, the privatization of the early retirement in the U. S. , and partial retirement and labor market policy in Sweden.

The early retirement in the advanced countries contributes to de-institutionalization and de-standardization in life course model. It resulted in the erosion of the ordinary conception that the retirement was the beginning of the old age. And the last phase of life course became blurred.

With respect to the problem of the early retirement, there is a big difference between Korea and the OECD countries. Above all, the retirement age is 55 years in many companies and the public pension is not universalized in Korea.

Accordingly the policy for income security of the old age in Korea should be connected with social security policy such as the gradual extension of the retirement age and the expansion of the public pension and labor market policy such as job training for the old age, transformation of the seniority wage system etc.