

연구 05-16

고령화의 경제적 파급효과와 대응과제 II

이수희 외

고령화의 경제적 파급효과와 대응과제Ⅱ

1판1쇄 인쇄/2005년 8월 4일

1판1쇄 발행/2005년 8월 10일

발행처/한국경제연구원

발행인/노성태

편집인/노성태

등록번호/제318-1982-000003호

(150-756) 서울특별시 영등포구 여의도동 28-1 전경련회관
전화(대표)3771-0001 (직통)3771-0057 팩시밀리 785-0270~1

<http://www.kei.org/>

© 한국경제연구원, 2005

한국경제연구원에서 발간한 간행물은
전국 대형서점에서 구입하실 수 있습니다.

(구입문의) 3771-0057

발간사

21세기 들어 세계인구의 증가속도가 둔화되기 시작했으며 반면에 고령화추세는 가속화하는 추이를 보이고 있다.

인구고령화가 세계적인 관심을 환기하고 있는 것은 고령화 사회 또는 고령사회에 먼저 진입한 선진국들의 경험에서 보는 바와 같이 인구구조의 고령화 자체로서 정치, 경제, 사회, 문화 등 다방면에 걸쳐 다양한 변화를 가져오지만 특히 경제 각 부문에 많은 영향을 미치기 때문으로 생각된다. 향후 20여 년간 선진국의 고령화과정이 성숙기를 맞이하고 동아시아를 비롯한 신흥개발국들이 급격한 고령화에 직면함으로써 세계경제는 저축감소에 따른 자본부족과 출산을 하락에 따른 경제활동인구비중의 감소로 성장활력에 타격을 받을 것으로 예상되고 있다.

궁극적으로 세계인구는 저출산 경향의 확산에 따라 2050년 90억 명을 정점으로 정체 내지는 감소할 것으로 국제연합인구개발위원회는 추정하고 있다. 한국은 이보다 30년 빠른 2020년을 전후해 인구증가세가 멈추고 이후 인구감소를 경험할 것으로 통계청이 추정하고 있다. 국제연합(UN)의 정의에 따르면 한국은 지난 2000년에 이미 고령화 사회에 진입하였으며 20여 년 후에는 65세인구의 비중이 20%를 넘는 초고령사회에 진입할 전망이다. 이제 고령화 현상 자체에 대한 문제의식도 중요하지만 평균수명의 연장과 세계 최저수준의 출산율의 두 가지 경로로 향후 더욱 급속하게 전개될 고령화추이와 그로 인한 경제적 파급효과와 현안과제들이 더욱 중요한 정책적 관심과 노력을 기울여야 하는 단계가 된 것이다.

더욱이 한국의 급속한 고령화는 90년대 이후 나타나고 있는 저

성장추이를 배경으로 급속하게 확장하고 있는 각종 연금과 보험 등 사회보장시스템과 맞물리면서 이미 세대간·계층간 비용부담 문제, 불건전한 연금구조가 재정의 적자로 연계될 위험성 등에 대한 사회적 합의가 현안으로 제기되고 있다.

이와 같이 고령화의 진전으로 정부중심의 각종 연금제도를 비롯한 각종 사회보장제도가 영향을 받을 뿐 아니라 저축과 소비감소에 따른 시장수요 그리고 노동시장변화를 통하여 기업활동에 영향을 주며 가계 또한 직간접적인 영향을 받지 않을 수 없다.

OECD가 제시한 「고령화에 따른 7대 개혁원칙」에서 보는 바와 같이 선진 각국의 경험사례에서 많은 시사점을 얻을 수 있는 것이 사실이나 그 이외에도 가족부양중심의 복지제도에서 사회복지시스템으로 전환하는 한국경제가 직면하고 풀어나가야 할 과제들은 적지 않다.

따라서 본원은 『고령화의 경제적 파급효과와 대응과제』라는 제하에 각 세대의 근로기간과 은퇴 후 기간구성의 변화가 거시경제에 미치는 효과, 비교적 높은 경제성장을 유지해 온 경제의 세대별 가구의 부의 형성과 소비·저축행태의 변화, 각종 정부연금을 중심으로 한 현행 사회보장시스템의 비용부담분석과 대안적 시스템의 제시, 고령화에 따른 노동시장에 대한 기업의 대응과제 그리고 일본의 사례 등을 중점적으로 분석하고 정책적 합의를 제시하기 위한 연구결과를 2004년초 보고서로 발간한 바 있다.

동 보고서 발간 이후 국내에서 경제·사회·정치의 각 부문에서 고령화연구에 대한 관심과 수요는 더욱 증대되었으며 본원은 이러한 수요에 부응하기 위한 추가적인 연구를 통해 보다 심도 깊은 연구결과를 얻을 수 있었다. 또한 연기금 규모의 확대에 따른 연기금 보유주식의 의결권행사와 관련한 논의에서 보는 바와 같이 구체적인 정책현안을 다룰 기회도 가진 바 있다. 따라서 이번에 발간하는 보고서는 지난해의 보고서 발간 이후 추가적으로 이루어진 연구결과와 함께 그동안 이루어진 세미나와 토론회의 내용들도 함께 담고 있다.

새롭게 추가되거나 구체성과 심도를 높인 각 연구와 논의내용들은 고령화와 관련한 현안에 대한 분석들로서 학문적·정책적 기여가 크다고 판단되는 만큼 각 연구결과의 단편적인 제시에 그치지 않고 향후 한국경제에 대한 중장기적 분석시각을 정립하고 정책적 논의를 통해 각 경제주체들의 비용부담을 줄이고 활력을 유지 확충하는 기반을 형성할 것으로 기대한다.

한국경제가 직면한 고령화 문제와 관련한 연구는 그동안의 총론 및 기초적 분석단계에서 이제 구체적인 정책대안과 제도적 합의 단계에 부응해야 하는 단계에 접어들었다. 세계에서 유례없는 급속한 노령화가 이루어지는 한국경제를 대상으로 한 국내외 학자들의 주요한 연구 및 분석이 중장기적 거시경제변수로서뿐만 아니라 사회복지정책이나 미시적 기업내부노동시장 및 금융시장에 이르기까지 심층적 연구와 구체적 대안제시가 활발히 이어지기를 기대해마지 않는다.

본 연구에 참여하여 값진 연구결과와 정책적 함의를 제시하여 주신 최초 단계에서 연구에 참여한 남주하 교수, 원종학 박사 그리고 박성준 박사에게 감사의 말씀을 드리며, 이후 심화된 연구를 통해 당초의 연구를 확장해 주신 조장옥 교수와 김원식 교수, 그리고 새로이 참여하여 기업부문에 대해 현장감있는 연구를 수행해 주신 장상수 박사를 비롯한 연구진들과 세미나 참가자들, 그리고 시종 연구를 총괄하여 진행한 이수희 박사의 노고에 치하의 말씀을 드린다.

끝으로 본 보고서의 내용은 본원의 공식적 입장이 아니며 각 연구자의 개인적 견해를 밝히려 한다.

2005년 8월
한국경제연구원
원장 노성태

차 례

제1장 총론 이수희 / 11

- I. 연구의 배경과 개요 / 13
- II. 연구의 구성 및 내용 / 21
- III. 결론 및 시사점 / 27
- IV. 연구의 한계와 향후 연구방향 / 32
- 참고문헌 / 36

제2장 다기간 세대교차모형에서 인구구조 변화가 거시경제에 미치는 효과-조장욱 / 39

- I. 서론 / 41
- II. 세 기간 세대교차모형 / 45
- III. 개인의 선택문제 / 54
- IV. 연금과 개인의 선택 / 61
- V. 정상상태의 균형 / 66
- VI. 모의실험 결과 / 72
- VII. 정책적 함의 / 90
- VIII. 결 론 / 92
- 참고문헌 / 94
- 영문초록 / 97

**제3장 고령화가 개별 가구의 소비, 저축 및 자산규모에 미치는
효과분석-한국 가구의 횡단면 시계열을 이용한 세대효과 분석**
-남주하·이수희·김상봉/99

- I. 서론/101
- II. 이론적 배경 및 방법론/105
- III. 분석자료와 가구별 부, 소비, 저축률 추계/113
- IV. 고령화가 부, 소비 및 저축에 미치는 효과/139
- V. 결론/158
- 참고문헌/161
- 부록/167
- 영문초록/176

제4장 고령화 사회에서의 사회보험 부담과 기업의 대응
: 다층체계의 구축-김원식/179

- I. 서론/181
- II. 고령화 비용의 분석/184
- III. 고령화 비용의 조달 및 분담/219
- IV. 효율적 사회보장시스템의 구축/229
- V. 결론: 기업의 대응/255
- 참고문헌/262
- 부록/265
- 영문초록/268

제5장 고령자 고용에 관한 연구-임금 근로자를 중심으로

-박성준 / 271

I. 서론 / 273

II. 고령자 노동시장의 현황 / 275

III. 고연령 근로자의 노동시장에 대한 미시적 분석 / 282

IV. 우리나라의 고령자 고용정책 / 294

V. 정책적 함의 / 301

VI. 요약 및 결론 / 307

참고문헌 / 309

영문초록 / 310

제6장 고령화시대 진전과 기업대응

-기업 인적자원관리를 중심으로- 장상수 · 엄동욱 외 / 313

I. 문제제기: 고령화 · 저성장시대의 도래와 기업 / 315

II. 기업의 고령화 현황과 이슈 / 318

III. 선진국의 고령화 경험과 기업사례 / 340

IV. 기업의 대응방안 / 376

V. 결론 / 387

참고문헌 / 391

영문초록 / 394

제7장 고령화에 따른 일본기업의 경영과제와 대응-원종학 / 397

I. 일본의 고령화 실태 / 399

II. 고령화가 일본경제에 미치는 영향 / 401

Ⅲ. 일본기업의 고령화 대응사례 / 404

Ⅳ. 우리나라 기업에의 시사점 / 442

참고문헌 / 446

영문초록 / 447

부록 1 한국 인구고령화의 경제적 효과 / 449

부록 2 연기금의 주식투자와 의결권

-기금관리기본법 법률개정안을 중심으로 / 525

제1장 총론

이 수 희

(한국경제연구원 선임연구위원)

I. 연구의 배경과 개요

통계청의 인구주택총조사 결과(2001년 9월) 및 이를 토대로 작성한 장래인구추계 결과(2005년 1월) 그리고 시도별 장래인구 특별추계결과(2005년 4월)는 한국에서의 인구고령화가 이미 상당수준 진행되고 있으며 향후 급격한 구조변화를 수반할 것임을 시사하고 있다.

즉 65세 이상 인구 비중이 7%를 상회하면 고령화 사회Aging Society, 14%를 넘으면 고령사회Aged Society 그리고 20%를 넘으면 초고령사회Super-aged Society로 정의한 UN의 기준에 의하면 한국은 2000년(7.2%)에 이미 고령화 사회에 진입하였으며 2018년(14%)에 고령사회 그리고 2026년(20%)에 초고령사회에 진입하게 된다는 것이다.

물론 고령화현상이나 그에 따른 문제가 한국 고유의 것만은 아니다. 이미 2001년 세계은행은 1999/2000년도 연차보고서-부제 *Entering the 21st Century*¹⁾를 통해 21세기에는 선진국과 일부 동아시아 개도국들의 고령화현상으로 세계의 자본공급능력이 적어도 2025년까지 심각한 타격을 받을 것임을 지적한 바 있다. 동 보고서는 자본공급 감소의 정도는 각국의 고령화와 부양비의 증가가 저축률에 미치는 정도, 은퇴연령 그리고 사회보장제도의 부담 정도에 따라 결정될 것으로 보았다.

실제로 동 지역에 있어서 65세 이상 인구의 저축률이 급격히 떨어지고 있으며 현행 연금제도하에서 50대 은퇴인구가 늘어나고 있다. 동북아시아 인구의 중위Median연령은 1995년에서 2015년에 걸쳐 28세에서 36세로 높아질 것이며 1990년에서 2025년에 걸쳐

1) *Entering the 21st Century-World Development Report 1999/2000*, Oxford University Press for World Bank, 2000.

65세 이상 인구의 비중은 중국의 경우 6%에서 13.3% 그리고 한국의 경우 5%에서 15%로 증가할 것으로 전망하였다.²⁾

한국의 경우, 고령화 자체에 대한 문제의식도 중요하지만 고령화 진전의 속도가 더욱 중요한 정책적 관심의 대상일 수 있다. 고령화 사회에서 고령사회로 전환하는 데 소요되는 기간이 프랑스의 경우 115년, 미국은 71년, 일본이 24년이었던 데 비해 한국은 18년에 불과할 것으로 추계되고 있기 때문이다.

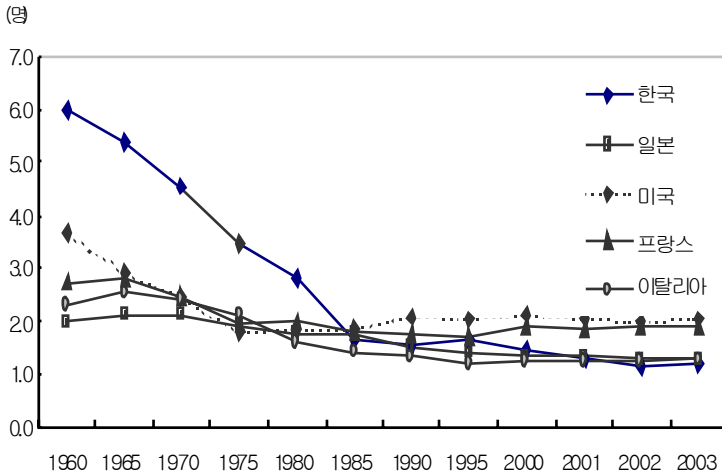
한국에서의 급속한 고령화는 알려진 바와 같이 두 가지 경로로 진행되고 있다. 먼저 기대수명의 연장이다. 지난 20년간 한국인의 평균수명이 10세 이상 연장되었다. 1981년의 평균수명이 66.2세였음에 비해 지난 2001년에는 76.5세로 높아졌으며 2005년에는 77.9세로 더욱 높아질 것으로 추계되었다. 향후 평균수명의 연장속도는 다소 완화될 것으로 예상되나 연장추세는 지속됨으로써 평균수명이 2050년에는 83.3세로 현재 선진국 수준을 상회할 것으로 추정된다.³⁾ 이에 따라 2005년 현재 인구의 9.1%를 차지하고 있는 65세 이상 노령인구는 2030년에는 24.1%, 2050년 37.3%로 선진국(25.9%)보다 높은 수준에 이를 것으로 추계되고 있다.⁴⁾ 또한 인구 중 65~69세 인구가 40.8%, 70~84세 인구가 54.0%를 차지하고 있는 노령인구의 구성도 점차 70세 이상 인구비중이 증가하는 추세가 강해질 것으로 예상된다.

2) 세계은행의 전망치와는 달리 한국 통계청은 최근(2001. 11) 동 비중이 같은 기간 중 5.1%에서 23.1%로 급증할 것으로 추계.

3) 2005년 선진국 평균수명은 81.6세로 추정됨(통계청, 2005. 1).

4) 2050년 우리나라가 세계에서 65세 이상 노인인구가 가장 많은 국가가 될 것으로 전망됨(보건복지부, 2005. 5).

<그림 1> 주요국의 합계출산율 추이



이와 함께 한국인구의 평균연령의 증가, 즉 고령화는 출산율의 급격한 저하와도 관련된다. 지난 1970년 4.53명이었던 출산율은 정부에 의해 가족계획이 추진됨에 따라 급속히 떨어져 1980년대에는 절반 수준으로 낮아졌으며 이후에도 감소추세가 지속되어 2002년에는 합계출산율이 1.17명으로 불과 30년 만에 1/4 수준으로 낮아졌다. 이에 따라 한국은 합계출산율 1.3 이하를 지칭하는 초저출산국으로 분류된다.

이러한 저출산율의 원인으로는 미혼율의 증가, 초혼연령의 상승 및 출생아수의 감소 등이 지적되고 있다.⁵⁾ 평균수명의 연장에도 불구하고 출산율의 급격한 저하로 인하여 한국의 총인구는 약 15년 후인 2020년 최대인구 4995만 6천명을 정점으로 감소할 것으로 추정되고 있으며 2030년 4932만 9천명, 2050년 4234만 8천명으로

5) 전광희, 『한국의 저출산체제: 인구정책에 대한 함의와 전망』, 2003. 10.

가속적 인구감소로 종래의 인구 억제정책을 포기한 후 중립적인 입장을 취해 왔던 정부가 2003년 출산장려정책으로 선화하였다.⁶⁾

그럼에도 불구하고 현재와 같은 고령화가 진전되는 경우, 65세 이상 노인 1인을 부양해야 할 경제활동인구(15세 이상 65세 미만)는 현재 약 8명에서 2050년에는 약 1.4명으로 줄어들고 젊은 층의 노인부양 부담은 5배 이상 늘어나게 될 것이다. 선진국에서도 이미 경험하고 있는 현상이지만 고령화의 급속한 진전과 함께 고령 인구가 노동인력에서 빠져나가는 현상이 늘어남으로써 경제성장을 하락시키는 것뿐만 아니라 경제 전체에 더욱 큰 영향을 미치게 된다. 특히 한국의 경우, 저출산 경향마저 겹침으로써 15~64세 생산가능인구가 부양해야 할 유년부양비와 노년부양비를 합친 총부양비는 2005년 현재 26.7%에서 2030년 54.7%, 2050년에는 86.1%로 계속 높아질 전망이다. 이 점에서 그 파급효과가 더욱 크게 나타날 것으로 우려된다.

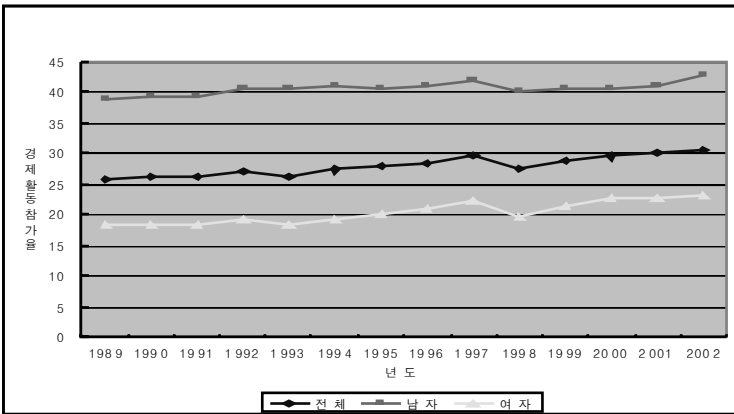
더욱이 선진국의 경우 과거 35년간 60~64세 인구 중 일하는 인구의 비중이 미국의 경우 80%에서 55%로, 이탈리아의 경우 80%에서 20%로, 프랑스의 경우 70%에서 15%로 급속한 감소추세를 보이고 있다. 결과적으로 OECD의 분석에 따르면 OECD 국가를 기준으로 할 때 1960년대에는 남성은 평균 48년을 근로한 후, 20년 미만의 은퇴 후 여생을 누렸으나 2030년에는 35년 내외의 근로기간을 거쳐 은퇴한 이후, 35년 내외의 여생을 누리게 될 것으로 전망된다. 이러한 노령인구의 조기 은퇴 추세는 세계경제

-
- 6) 보건복지부, 인수위보고자료, '저출산에 대비한 인구 및 가족지원 종합대책'은 일정수 이상의 자녀출산에 대한 보조수당, 아동양육 보조수당, 부양가족 세액공제 및 교육비 경감혜택의 폭 확대, 주택청약우선권, 유아휴직기간 확대, 보육사업 활성화 등의 출산장려시책을 포함함.
 - 7) 고령화 및 저출산율로 인한 인구 중 취업자비중의 감소⇒저축과 투자 감소⇒경제성장을 감소로 한국경제의 잠재경제성장률은 2030년에 2%대, 2050년대에는 1%대로 떨어질 것이라는 분석이 발표된 바 있음(KDI, 『고령화의 경제적 영향에 대한 분석』, 2003).

에 자본부족, 성장둔화, 교역감소 등 부정적 영향을 주는 요인으로 작용할 것으로 예상된다.

이와는 상반된 시각이지만 낙관적인 전망이 일부에서 제기되고 있기도 하다. 예컨대 가계조사로부터 도출되는 결과들로 점차 여성인력의 노동시장 진출이 늘어가면서 노령근로인구의 감소로 인한 저축갭을 어느 정도 메워주는 효과가 나타난다는 것이다. 고령화로 인한 투자감소가 저축갭을 축소시킨다는 연구결과도 있다.⁸⁾ 은퇴연령이 낮아지는 추세가 그치고 오히려 고령인구의 경제활동참가율이 높아질 것이라는 견해도 있다.⁹⁾

<그림 2> 65세 이상 인구의 경제활동참가율 추이(%)



자료: 통계청

- 8) 일본과 동아시아국가들을 대상으로 한 연구에서 고령화와 조기은퇴로 인한 투자 수익률의 저하가 저축부족으로 인한 저축갭의 일부를 상쇄하는 효과를 가진다는 것임. George Psacharopoulos, "Returns to Investment in Education: A Global Update," World Development 22(9), pp.1325-1343.
- 9) Stiglitz, Joseph E., "Two Principles for the Next Round: Or How to Bring Development Countries in from the Cold," Speech delivered in Stockholm, Sweden, 1999. 4.

한국의 경우에도 65세 이상 고령인구의 경제활동참가율이 꾸준히 증가하고 있다. 또한 OECD가 1997년 이후 조사한 바에 따르면 남자근로자의 실질퇴직연령¹⁰⁾을 기준으로 할 때, 한국은 OECD 30개 회원국 중 네 번째로 높았다.

특히 남자보다 여자의 경제활동참가율의 증가추세가 더욱 가파른 추세를 보이고 있다. 외환위기 이후 일시적 반전이 있었으나 이후 다시 증가추세를 지속하여 현재 남자 42.7% 그리고 여자 23.0%에 이르는 고령자의 경제활동참가율의 개선의 여지가 없는 것은 아니다. 더욱이 근육보다 머리에 의존하는 지식노동자의 비중이 증가하는 추세를 감안할 때, 당분간 고령자의 경제활동참가율 증가추세가 지속될 것으로 기대할 수도 있을 것이다.

그럼에도 불구하고 선진국의 경우에도, 베이비붐 세대의 은퇴가 시작되면서 여성고용의 증가에도 불구하고 총고용은 감소하는 추세를 보이리라는 것이 일반적이다. OECD의 추정에 의하면 2010년을 전후하여 OECD 전체로 볼 때 총고용이 감소할 것으로 전망된다.

세계적인 고령화와 선진국들의 경험을 고려할 때 이들 국가의 경우보다 빠른 속도로 진행되고 있는 고령화가 향후 한국경제 전반에 걸쳐 과급할 영향은 과소평가될 수 없다. 선진국들에 비해 한국의 사회보장제도가 아직 충분하지 않은 상황에서 자식을 포함한 가족에 의지하기가 더욱 어려워지고 있는 여건 때문에 경제활동참가가 늘거나 실질퇴직연령이 높아질 수 있다는 점을 감안해야 할 것이기 때문이다. 더욱이 한국경제는 지난 10년간 국민소득이 2배 증가한 반면 세금과 연금·보험 등으로 지출한 사회보장보험 부담은 각각 3배와 8배 정도 늘어났다.

10) 40세 이상 근로자가 일을 그만두는 평균연령치로 한국은 68세로 멕시코(74세), 일본(70세), 아이슬란드(90세)에 이어 가장 높았다.

국민연금과 각종 사회보장보험 형태의 복지비용부담은 개인적으로나 기업측면에서 지속적인 증가추세가 예상된다. 기업으로서는 이러한 준조세부담을 줄이기 위해 고용에 소극적이고 한편으로 정규직보다는 관련 부담이 적은 비정규직을 선호하게 되는 현상이 나타나게 된다. 한국의 경우에도 최근 몇 년 동안 비정규직의 비중은 급격히 증가하여 전체 근로자의 절반에 달하고 있다.

유럽의 경우에는 지나친 기업의 준조세부담으로 외국으로 생산시설을 옮겨간 사례들이 적지 않다. 따라서 복지비용부담에 관해 경제활동을 위축시키지 않는 적정수준의 복지비용부담에 관한 문제가 있으며 늘어난 복지비용부담이나 재원을 보다 효율적으로 사용하는 문제 등의 정책과제가 제기될 수 있을 것이다. 이미 참여정부가 추진하고 있는 '더 내고 덜 받는 연금'으로의 개편과 함께 다층적 사회보장시스템 그리고 각종 연금기금의 효율적 운영 등이 연금위기가 재정위기로 연결되지 않도록 한다는 관점에서도 시급한 현안이다.

종합하면 노동력의 고령화 및 공급감소와 저축과 부의 감소 그리고 성장둔화과정에서 사회연금을 포함한 사회보장제도의 확충으로 인한 비용부담의 증가 등 각 경제주체들이 대응해야 할 과제들은 상당한 압력이 될 것임에 틀림없다.¹¹⁾ 국민연금의 수급연령에 맞추어 정년연장이나 재고용이 이루어져야 할 당위성이 있으나 정년 이전 퇴직자가 적지 않은 것이 현실이다.

더불어 연공급제와 연령을 중심으로 한 조직내 위계질서 등은 이러한 조기퇴직자의 경력연장에 심대한 장애로 작용하고 있으며 일종의 차별이라는 인식이 필요하다. 그런 의미에서 이미 1990년대 이후 연령증가에 따라 임금소득이 증가하는 현상이 사라지고

11) 통계청의 『사회통계조사보고서』(2002년 기준)에 의하면 연금을 포함한 어떠한 노후대책이 전혀 없는 경우가 30~50대에서 30% 내외 그리고 60대 이상에서는 49%에 이르는 것으로 나타나고 있음.

있는 추세를 배경으로 한 임금피크제와 생산성 임금제를 기초로 한 일본식 재고용제에 대한 긍정적인 검토도 필요하다.

이에 따라 저출산과 평균수명의 연장으로 인한 연령별 인구구조의 급격한 변화가 한국경제에 미칠 영향과 정책과제에 대한 학술적·정책적 관심이 증대하고 있다. 그러나 한국에서와 같이 급격한 고령화가 진행되는 나라에서 노동시장에서의 변화로 인한 생애근로년수의 감소, 평균수명의 연장과 저출산율에 따른 경제활동참가율의 하락 및 부양비의 증가 등으로 저축률과 자본축적에 대한 불확실성 등 장기성장전망마저 어려워지고 있는 것이 현실이다.

실제로 고령화의 진전은 정부중심의 연금제도를 비롯한 각종 사회보장제도에 영향을 줄 뿐만 아니라 소비감소에 따른 시장수요변화를 통하여 기업에 영향을 미치며 가계와 노동시장 또한 직간접적인 영향을 받지 않을 수 없다. 예컨대 영란은행의 연구에 의하면 수명연장이 이루어지고 각 개인이 생애 동안 소비를 균등화할 경우, 소비증가율은 연평균 2%p 감소할 것으로 나타났다.

OECD가 제시한 「고령화에 따른 7대 개혁원칙」(Maintaining Prosperity in an Ageing Society in Reforms for an Ageing Society 2000)¹²⁾에서 보는 바와 같이 고령화를 먼저 경험하고 있는 선진각국의 사례는 많은 정책적 시사점을 주고 있지만 이 외에 역사상 유례가 없이 빠른 속도로 진행되고 있는 한국의 고령화에 대처하기 위한 논의가 절실한 실정이다. 예컨대 전통적으로 가족에 의한 사회복지시스템에 의존해 왔던 한국에서 최근 가족에 의존하는 비율이 급격히 떨어지고 있는 추세¹³⁾에 있어 예상되는 성

12) OECD, *Reforms for an Ageing Society*, 2000에 제시된 개혁의 원칙은 1. 각종 사회적 소득이전프로그램의 조기퇴직 유인 가능성 배제 2. 노년층에 대한 취업기회확대와 자질 제고 3. 공공부채축소와 재정건전성 확보 4. 은퇴 후 소득원의 다양화 5. 건강/의료문제는 비용효율성을 중시 6. 효율적 규제를 포함한 금융시장 인프라 강화를 전제로 고액연금제도 도입가능 7. 고령화에 대비한 개혁은 국민적 이해를 얻기 위한 전략적 틀 마련의 중요성 등임.

장둔화와 함께 재정의 사회복지부담 증가에의 적절한 대처가 요구되는 등 고령화가 가지는 거시경제적 파급효과, 가계중심의 저축 및 소비행태변화, 다층적 연금제도의 구축을 위한 과제, 기업의 인력활용을 위한 방안 등에 대해 본 연구에서 수행된 과제의 범위를 넘어 그리고 보다 구체적인 영역에 대한 추가적인 연구가 수행될 필요가 있다.

II. 연구의 구성 및 내용

전술한 연구의 배경과 제기된 정책현안과 관련하여 동 연구는 여섯 개의 상이한 주제로 구성하였으며 연구주제별 주요 내용은 다음과 같다.

1) 한국에서 예상되는 인구구조변화가 거시경제에 미치는 효과
인구구조의 고령화가 거시경제에 미치는 경로는 다양하다. 생산 활동에 참여하는 인구비율이 감소한다거나 미래에 대비한 저축여력이 축소된다거나 소비균등화 과정에서 전체 경제의 소비증가가 둔화하면서 발생하는 문제들을 고려할 수 있을 것이다. 예컨대 선행 연구에 의하면 수명연장이 최대로 이루어지고 각 개인이 생애 동안 소비를 균등화하는 경우, 소비증가율은 약 2%p 감소할 것이라고 한다. 한국과 같이 고령화가 급속히 진행됨과 동시에 사회

13) 자녀에게 노후를 기대는 노년층의 비율이 1980년에 72.4%에서 1995년에는 56.3%로 낮아졌으며 외환위기 이후 이러한 경향은 더욱 강화되었을 것으로 추정됨. "Rapid Ageing and Labor Force Changes in the Future" by Hanan S. Phang presented at the Seminar on Low Fertility and Rapid Ageing on Oct. 31 2003, Seoul, Korea 참조.

보장제도를 급속히 확장하는 과정에서 예상되는 변화는 더욱 극적일 수 있다.

구체적으로 각 정상상태와 전이단계에서의 균형의 변화는 연구의 대상이 될 수 있다. 본 연구에서는 급속한 고령화가 의미하는 바, 즉 평균연령 증가, 퇴직연령의 변화, 출산율의 변화로 인한 거시경제적 효과를 살펴보기 위한 효과적인 분석도구로서 전통적 세대중첩모형의 한 세대를 세 기간 세대교차모형으로 확장하되, 기존의 연구(2004)에서와 같이 다음과 같은 거시경제 문제들에 초점을 두고 있다.

고령화를 분석하는 데 이용할 수 있는 분석 가능한 동태적 일반균형모형Tractable Dynamic General Equilibrium Model을 설정함으로써 지금 문제가 되는 주제들을 규명하고 추후에 예견되는 여러 현실적인 문제들을 분석하고자 d'Autume(2003)의 모형을 변형하여 이용하였다. 세 기간 세대교차모형으로 확장함에 있어 각 기간의 설정은, 먼저 청년기에 인적 자본을 축적하는 기간을 상정하고 그 기간 동안은 청년세대를 장년세대가 부양한다고 가정한다. 나아가 장년기의 인적자본은 청년기의 노동량에 비례한다고 가정하고 노년기의 인적자본은 청년기와 장년기의 인적자본의 가중평균으로 나타난다고 가정한다. 그런데 인적자본의 축적을 이와 같이 가정하면 모형에 개인의 평생임금구조Lifetime Wage Profile와 한 기간 안에서의 세대간 횡단면 임금구조Cross Sectional Wage Profile를 자연스럽게 도입할 수 있다.

그리고 이와 같은 모형을 이용하여 인구구조의 변화가 소비와 저축 그리고 이자율의 행태에 어떤 영향을 미칠 것인가를 분석하여 보고 고령화가 거시 노동시장에 미치는 영향과 주어진 사회보장제도에서 고령화가 진행될 때 퇴직연령을 어떻게 결정하는 것이 고령화에 대비하는 데에 적절한가를 알아보고 그에 대비한 대응책에 대한 시사점을 알아본다.

2) 고령화가 가계의 소비, 저축 및 자산규모에 미치는 효과분석
인구구조의 고령화는 경제전체뿐만 아니라 개별 가구수준의 소비 및 저축의 변화 그리고 부의 축적에 영향을 미친다. 경제전체적으로 생산과 저축이 축소되어 경제성장이 둔화하는 요인으로 작용할 수 있는 것과 같이 개별 가구수준에서는 은퇴 이후의 기간이 길어짐에 따라 부나 저축의 행태가 달라진다.

특히 은퇴 이전까지의 연령구조의 변화와 세대에 따른 부의 축적과정 그리고 은퇴 이후 누적된 부의 처분정도가 노령가구의 소비결정에 매우 중요하다는 점에서 연령별, 세대별(cohort) 부의 축적과정과 저축 정도 그리고 은퇴 전후의 차이 정도를 분석하였다.

국내의 기존 연구들이 총량변수를 사용하여 저축률을 구하거나 일개 연도의 조사자료를 이용한 횡단면분석을 통하여 자산을 추계하고 있으나 본 연구에서는 지난 10년간의 도시가계연보를 이용하여 가구별 부의 규모를 추계하고 소비규모를 추계하였다. 여기서 추계된 저축과 소비를 이용하여 가구별 저축률을 추계하였다.

세대별, 교육수준별로 나이에 따른 부의 증가율과 세대효과 및 시간효과를 고려하기 위해 Synthetic Cohort 분석방법을 시도하여 가구별 부의 변화, 소비규모, 저축률 등을 추정하고 기대수명의 증가와 세대효과 등에 따른 변화를 살펴보았다.

3) 고령화 사회에서의 사회보험부담과 기업의 대응

한국의 조세부담과 사회보장부담금을 합한 국민부담률은 최근 급격히 증가하여 26%대에 이르고 있다. 현재 재정의 9.7%를 점하는 사회복지예산의 비중 또한 급증추세에 있다. OECD 평균이 28% 수준임을 고려할 때 향후 동 비율의 상승과 함께 정부의 복지정책수행 및 경제정책운영에 상당한 애로요인으로 작용할 것으로 판단된다.

따라서 고령화에 따른 사회적 부담을 각 계층에 분담시키고 효

을적 복지시스템으로 전환하지 않는다면 지속적 경제성장뿐 아니라 사회적 불안마저 가중될 수 있다는 점에서 이의 정책적 대안을 모색하는 것이 본 연구의 주내용이다. 특히 한국기업은 사회보장제도에 대하여 수동적으로 대응하여 왔으나 기업의 사회보장적 부담은 곧 선진국 수준으로 높아질 것으로 예상되고 있어 동 정책대안에 있어 기업의 역할과 기업경영구조의 변화는 주요한 관심사가 된다.

이에 따라 고령화에 따른 각종 비용을 추정하고 비용분담방안을 논의하며 개별적 개선방안을 살펴본다. 유인중심의 복지체제로 전환해야 한다는 관점에서 다층구조의 사회보장시스템의 구성 및 생산성 향상을 전제로 한 기업의 사회복지역할을 제시한다.

4) 기업의 고령자 고용에 관한 연구

일할 의사와 능력이 있는 고령인력의 활용은 개인의 경제적 자립과 함께 복지재정부담을 덜 수 있는 방안이 된다.

본 연구에서는 고령인력의 활용방안을 모색하기 위하여 고령화에 따른 고령인력구성의 변화를 살펴보고 미시적 자료를 이용하여 기업의 노령인력퇴출과 재취업실태 등을 알아본다. 이와 함께 노령인력의 재취업을 촉진하는 방안에 대해서도 알아본다.

노동연구원의 KLIPS 자료를 활용하며 고령자의 고용과 퇴직 그리고 재취업 행태를 분석하고 정책적 대안을 모색한다.

5) 고령화·저성장 시대의 기업 인적자원관리 방안

고령화·저성장 시대 도래에 따른 그간의 연구들은 주로 고령화에 따른 경제적 파급효과에 초점을 맞추어 거시적인 측면에서 국가경제에 미칠 영향을 중심으로 전개되어 왔었다. 고령화와 관련된 기업경영 차원에서 일부 논의가 있으나, 기업 인적자원관리 측면에서의 접근은 미흡한 실정이다. 이에 따라 본 연구는 인적자

원관리의 관점에서 우리나라 기업의 대응방안을 모색하고 있다.

향후 중장기 인구전망에 따르면, 우리나라의 생산가능인구는 2016년부터, 총인구는 2020년부터 각각 감소할 것으로 추계되고 있다. 더욱이 국내기업 종업원의 대부분을 차지하는 25~54세의 인구는 2007년을 고비로 점차 감소할 것으로 전망되어, 이때부터 기업체의 고령화도 빠르게 진전될 것이다. 한편 20여 년 전에 대규모로 채용한 인력들의 퇴직 시기가 도래함에 따라, 2020년까지 향후 15년 내에 세 차례(2009년 전후, 2016년 전후, 2015년 전후) 구조조정의 필요성이 제기될 가능성이 있다.

이렇듯 노동 총량의 감소와 기업 근로자의 고령화 진전은 기업체의 '생산성 위기'를 초래한다. 노동자는 안정된 노후생활을 확보하기 위해 임금인상과 고용연장을 요구할 것이며, 정부 또한 고령화 사회에 대비하여 사회보장제도를 확충함에 따라 기업의 부담은 더욱 가중될 것이기 때문이다.

고령화를 먼저 경험한 선진국의 경우 중·고령의 근로자 활용에 보다 적극적이다. 미국의 경우 상대적으로 유연한 노동시장으로, 연령을 이유로 한 고용차별이 금지되어 있고 기본적으로 중·고령 인력 활용에 대한 인식이 긍정적이다. 따라서 고령자에 대한 다양한 구직활동프로그램이나 능력개발 프로그램, 유연고용 프로그램 등이 마련되어 있다. 과거, 고실업 문제 때문에 중·고령자의 조기퇴직을 권장하던 영국, 독일, 프랑스 등의 유럽 기업들에서도 최근에는 이들 인력의 활용을 위한 다양한 프로그램을 도입하고 있는 중이다.

우리나라 기업들이 직면한 고령화로 인한 생산성 위기를 극복하기 위해서는 기업 스스로 고령화 문제의 심각성을 인식하고 적극적으로 대응책을 모색해야 한다. 우선 근로자의 노후 불안감 해소를 위해 근로자의 능력 및 경력개발을 위한 제2의 인생설계 프로그램들이 도입되어야 한다. 또한 근로자 라이프스타일의 변화에

맞춘 진로선택제 도입을 통해 능력과 경험이 풍부한 중·고령 근로자들이 본인의 희망과 기업의 수요에 부응하여 직장생활을 계속 하거나 퇴직 이후를 대비할 수 있는 다양한 코스를 개발할 필요가 있다. 또한 정년과 상관없이 근로자가 원하는 시기에 조기퇴직이 가능한 퇴직예고제도의 도입, 그리고 여성 인력의 적극적인 활용방안에 대한 모색이 병행되어야 한다는 제안을 하고 있다.

6) 고령화에 따른 일본기업의 인력활용방안

여기서는 앞에서 살펴본 고령화시대에 적응하기 위한 각국의 사례 및 시사점과는 별도로 특별히 OECD국가 중에서도 상대적으로 급속한 고령화 추이를 보이고 있는 일본의 개별기업 사례를 중심으로 연구로 진행한다. 한국의 경우, 일본보다 고령화 사회의 진입은 늦었지만 그 이후의 진전은 일본보다 빠른 속도로 진행되고 있으며 연공급제와 종신고용제 등 일본과 유사한 제도적 환경을 배경으로 하고 있어 많은 시사점을 얻을 수 있다는 점에서 그들의 사례를 집중적으로 살펴볼 필요가 있다고 판단된다.

고령화에 따른 기업의 문제는 노동력 부족에 따른 생산에 필요한 인을 완화하고 지속적인 생산성 향상을 이룩하는 것이라고 할 수 있다. 일본의 기업들이 택한 방법은 크게 고령 근로자의 재고용과 성과주의의 도입으로 요약할 수 있다.

본 연구에서는 토요타자동차와 다카시마야백화점, 시마즈제작소 등의 사례를 통해 재고용정책의 효과를 분석하고 혼다기연, 캐논, 세이코엡슨, 다케다약품 등이 도입하고 있는 성과주의 임금제도를 살펴봄으로써 한국기업에 대한 시사점을 모색한다.

III. 결론 및 시사점

1) 한국에서 예상되는 인구구조변화가 거시경제에 미치는 효과
이번 연구에서는 고령화의 거시경제적 효과를 측정하기 위해 Diamond(1965)와 d'Autumn(2003)의 세대중첩모형을 확장하되 생애 세 기간을 세분화하여 교육기간과 평균수명의 개념을 추가하였다. 이와 같은 모형을 이용하여 인구증가율, 평균수명, 교육년수 그리고 기술 진보율이 변화할 때 나타나는 거시경제적 효과를 분석하였다.

청년부양제도Pay-as-you-go System를 가정하였을 때 인구구조의 변화가 거시경제와 연금제도에 미치는 효과에 대하여 알아본 결과 인구증가율이 급격히 감소하고 평균수명이 빠르게 증가하는 우리나라의 경우 연금지급률Replacement Rate이 일정하게 고정되어 있는 청년부양제도는 유지불가능하다는 것이다. 따라서 우리나라의 연금제도가 자기부양제도Fully-funded System와 청년부양제도의 혼합형인 점에서 연금제도의 개선에 있어서는 연금지급률을 이들 인구구조변수에 연계Contingent시키는 것이 무엇보다도 중요함을 시사하고 있다.

우리나라의 현행 국민연금의 연금부담률은 임금소득의 9%로 되어 있어 40년간 그 부담을 지속한다고 했을 때 퇴직 임금의 60%를 지급하게 되어 있다. 그러나 의태실험의 결과에 따르면 퇴직연령을 변화시켰을 때 이 60%의 소득대체율은 환상이므로 빠른 시일 안에 지속가능한 형태로 개선하여야 할 것으로 보인다. 또한 평균수명의 증가는 인구증가율의 감소보다도 연금제도에 더 큰 부담을 주며 퇴직연령이 고정되어 있는 경우 그 부담은 장차 우리의 재정이 부담할 수 없을 정도로 큰 것으로 나타나 노년 노동을 활용할 수 있는 방안의 수립과 시행이 시급함을 의미한다.

이와 함께 국민교육을 증진시킴으로써 청년세대의 생산력을 높

여 노인세대를 부양할 수 있는 여력을 키워줌으로써 연금제도가 현재 안고 있는 문제를 완화시켜야 할 것이다. 그리고 인구구조의 변화가 초기에 연금제도에 빠르게 영향을 미친다는 점에서 인구구조의 변화를 통한 사회적 비용을 줄이도록 해야 하며 동시에 이를 반영하여 고령화가 저축율과 이자율에 미치는 점을 감안한 실효성있는 거시경제정책이 마련되어야 할 것이다.

2) 고령화가 가계의 소비, 저축 및 자산규모에 미치는 효과분석
가계수준의 자료를 활용하여 추정한 결과, 과거 10년간 생애주기 가설에 의해 세대주의 나이를 기준으로 할 때, 52세 이후 부가 감소하는 것으로 나타났으며 가구주의 성별, 교육정도 등의 더미변수를 추가할 경우, 60세 이후 부의 감소현상이 나타났다.

연금을 포함하지 않을 경우, 60세 이후 부의 처분율은 0.6~1.0% 정도로 나타났으나 세대효과를 고려하지 않고 교육수준을 고려할 경우, 부의 감소가 시작되는 연령이 51~61세로 다소 차이를 보였다.

가계소비는 51세 이후 감소하고 있으나 세대효과를 고려하면 생애동안 증가하는 추세를 지속하였다. 또한 가구주의 기대여명이 1년 늘어날 때마다 저축률은 0.8%만큼씩 증가하는 것으로 나타났다.

국내 가계의 총부를 측정할 수 있는 자료의 부족 외에도 동연구결과를 국민연금수혜자의 비중이 늘어났을 때의 효과 그리고 유산행위가 부의 축적행태에 미치는 효과 등과 함께 고려될 수 있다면 보다 많은 정책적 시사점을 얻을 수 있을 것으로 판단된다.

특히 가계자산의 구성이 부동산 위주이며 금융자산의 비중이 낮은 여건에서 자산가격의 상승이 노령 가구주의 소비 및 저축행태의 변화에 큰 영향을 미칠 수 있다는 점에서 향후 가구의 자산다양화를 고려한 함의에 유의할 필요가 있다.

3) 고령화 사회에서의 사회보험부담과 기업의 대응

예측 불가능한 사회적 위험에 적극적으로 대응할 수 있는 경제 주체는 기업뿐이다. 도덕적 해이에 대한 대안이 결여된 확실적 사회보험은 국민경제의 성장잠재력을 잠식할 수 있다. 따라서 사회보장시스템에서 이해당사자간 역할을 명확히 하는 효율적 복지시스템을 구축해야 한다. 이를 위한 방안으로 동 연구에서 제시한 내용은 다음과 같이 요약할 수 있다.

연금을 통한 실질소득보장이 되기 위해서는 기업연금의 도입이 시급하다.¹⁴⁾ 즉 국민연금으로 충족시키지 못하는 노후생계를 보장하기 위해서는 현재의 퇴직금제도를 기업연금제도로 전환하는 것이 필요하다. 시장원리에 의한 기업연금기금의 운용은 자본시장의 안정에도 기여할 것으로 기대되며 이는 기업 또한 수혜자가 됨을 의미한다.

건강보험을 보완하기 위한 민간의료보험의 도입이 필요하다. 진료비 중 본인부담비중이 높고 일반환자에 비해 고령환자의 진료비가 3배에 이르는 점을 감안할 때, 노년기에 본인진료비를 조달할 수 있는 민간의료보험이 도입이 시급하다.

민간 사회보험의 활성화를 위해서는 기업에서 수혜자인 근로자의 복지수요를 효율적으로 관리하기 위한 선택적 복지제도(카페테리아제도)를 도입할 필요가 있다.

현재 대부분의 직장에서 적용하고 있는 정년퇴직제도는 평균수명이 늘고 있는 현실을 감안하여 폐지되어야 하며 이를 통하여 상대적인 근로기간의 비율을 늘려가야 한다.

고령자의 생산성, 즉 작업능력 배양을 위한 기회의 확대와 함께 피크타임제와 같은 생산성과 연계한 임금제도의 도입이 요구된다.

14) 퇴직금제도를 대체할 기업연금제도가 2005년 12월부터 시행될 예정이나 현행 퇴직금제도를 대신할 구체적 안은 아직 제시되고 있지 못함.

4) 기업의 고령자 고용에 관한 연구

고령 근로자의 고용확대방안으로 고령근로자의 고용유지와 재취업의 활성화라는 두 가지 측면에서 대안이 제시되었다. 먼저 고령근로자의 고용유지를 위해서는 현재의 연공급적 임금체계를 상정하여 만들어진 임금관련 법 및 제도의 개선이 선결과제가 된다. 또한 평생학습체제로 직업훈련제도를 바꿈과 동시에 수요자 위주의 교육훈련제도의 정착을 위해 정부가 지원체제를 강화할 필요가 있다.

고령자의 재취업을 촉진하기 위해서는 Work-net 구축을 통한 취업알선체계의 효율화, 시간제 고용을 비롯한 비정규직의 활성화가 요구되며 고령화에 따른 경제성장기반을 받쳐줄 여성 및 외국인의 활용방안도 함께 고려할 필요가 있다.

5) 고령화·저성장 시대의 기업 인적자원관리 방안

고령화·저성장 시대 도래에 따른 그간의 연구들은 주로 고령화에 따른 경제적 효과에 초점을 맞추어 거시적인 측면에서 국가 경제에 미칠 영향을 중심으로 전개되어 왔었다. 고령화와 관련된 기업경영차원에서 일부 논의가 있으나, 기업 인적자원관리 측면에서의 접근은 미흡한 실정이다. 본 연구를 통해 인적자원관리의 관점에서 우리나라 기업의 대응방안을 모색한 결과, 그 내용은 다음과 같이 요약할 수 있다.

향후 중장기 인구전망에 따르면, 우리나라의 생산가능인구는 2016년부터, 총인구는 2020년부터 각각 감소할 것으로 전망되고 있다. 25~49세의 인구는 2007년부터 감소할 것으로 전망되어, 이때부터 기업체의 고령화도 빠르게 진전될 것이다. 한편 20여 년 전에 대규모로 채용한 인력들의 퇴직 시기가 도래함에 따라, 15년 내에 세 차례의 구조조정(2009년, 2016년, 2020년을 각각 전후한 시기)에 직면할 가능성이 있다.

이렇듯 노동 총량의 감소와 기업 근로자의 고령화 진전은 기업체의 ‘생산성 위기’를 초래한다. 노동자는 안정된 노후생활을 확보하기 위해 임금인상과 고용연장을 요구할 것이며, 정부 또한 고령화 사회에 대비하여 사회보장제도를 확충함에 따라 기업의 부담은 더욱 가중될 것이기 때문이다.

고령화를 먼저 경험한 선진국의 경우 중·고령의 근로자 활용에 보다 적극적이다. 미국의 경우 상대적으로 유연한 노동시장으로 연령을 이유로 한 고용차별이 금지되어 있고 기본적으로 중·고령 인력 활용에 대한 인식이 긍정적이다. 따라서 고령자에 대한 다양한 구직활동 프로그램이나 능력개발 프로그램, 유연고용 프로그램 등이 마련되어 있다. 과거, 고실업 문제 때문에 중·고령자의 조기퇴직을 권장하던 영국, 독일, 프랑스 등의 유럽기업들에서도 최근에는 이들 인력의 활용을 위한 다양한 프로그램을 도입하고 있는 중이다.

우리나라 기업들이 직면한 고령화로 인한 생산성 위기를 극복하기 위해서는 기업이 고령화 문제의 심각성을 인식하고 적극적으로 대응책을 모색해야 한다. 우선 근로자의 노후 불안감 해소를 위해 근로자의 능력 및 경력개발을 위한 제2의 인생설계 프로그램들이 도입되어야 한다. 또한 근로자 라이프스타일의 변화에 맞춘 진로선택제 도입을 통해 능력과 경험이 풍부한 중·고령 근로자들이 본인의 희망과 기업의 수요에 부응하여 직장생활을 계속하거나 퇴직 이후를 대비할 수 있는 다양한 코스를 개발할 필요가 있다. 또한 정년과 상관없이 근로자가 원하는 시기에 조기퇴직이 가능한 퇴직예고제도의 도입, 그리고 여성 인력의 적극적인 활용방안에 대한 모색이 병행되어야 한다.

6) 고령화에 따른 일본기업의 인력활용 방안

재고용정책은 유능한 인력을 연령에 구애받음이 없이 계속 활

융합으로써 높은 생산성을 유지할 수 있으며 다양한 고용형태를 활용하여 탄력적이며 유연한 인사관리가 가능하다는 점 그리고 현역 근로자들에게는 그들 스스로에게 능력이나 기능을 높이려는 유인을 부여하게 된다는 점에서 기업의 관심을 끌고 있다. 다만, 기업마다 경영환경이나 조직풍토, 일의 내용 등이 다르기 때문에 외부의 기성품이 자사에 잘 맞으리라는 보장이 없다.

최근 일부 한국기업이 시도하고 있는 임금피크제는 일본기업의 사례연구결과에 비추어 보면 재고용정책의 일종이라고 할 수 있다. 일본기업이 채택하고 있는 재고용정책은 정년까지 근무할 경우의 퇴직금을 일시지급하고 이를 전제로 고령화에 따른 낮은 생산성을 기준으로 임금수준을 재설정함으로써 고령자의 은퇴연령을 높이는 방안으로 현재 제도의 채용이 확산과정에 있으나 여러 가지 보완점도 제기되고 있다. 한국의 경우, 임금피크제도 일본의 재고용사례가 시사하는 바를 충분히 고려할 필요가 있다고 본다.

성과주의를 도입하거나 계획하고 있는 일본기업의 사례가 늘어나고 있다. 성과주의의 도입이 생산성 향상으로 연결되기 위해서는 평가제도의 투명성과 공정성 그리고 정확성이 보장되어야 함을 사례연구를 통하여 알 수 있다. 그렇지 않은 경우, 평가자와 근로자간에 불신과 불만을 불러일으켜 생산성 저하로 연결될 수 있다. 실제로 적지 않은 기업에서 다시 연공적 임금체제로 돌아간 사례를 볼 수 있다.

IV. 연구의 한계와 향후 연구방향

본 연구는 세계적으로 유례가 없는 급속한 고령화에 직면하고 있는 한국경제에 예상되는 변화와 파급효과를 분석하고 정책적

시사점을 모색하기 위하여 한국의 고령화와 관련한 선행적 연구 또는 시험적 연구를 포함하여 다각적인 분석을 시도하였으나 인구구조의 변화가 미치는 영향의 범위나 한국경제의 각 부문에 미치는 파급효과를 빠짐없이 다루기에는 실증자료의 제약, 연구기간의 부족 이외에도 연구진행과정에서 다양한 제약이 있었다.

따라서 각종 통계자료의 확충이나 연구기법의 개발과 함께 각 개별 연구과제와 관련하여 향후 연구에 있어서는 다음과 같은 과제들이 다루어지기를 기대한다.

먼저 고령화에 따른 중장기 잠재경제성장률의 하락과 경제활력의 저하 추세를 상쇄 또는 반전시키기 위한 경제, 사회 및 정치적인 대안과 국민적 합의를 도출하기 위한 방안의 마련이 시급하다.

예컨대, 본 연구는 한국인구의 고령화추세를 기정사실로 보고 있다. 어느 나라나 고령화는 인구감소추세와 긴밀하게 연결되어 있으며 임의의 증대와 출생률의 상승은 이 같은 추세를 반전시킬 수 있는 변수가 될 수 있을 것이다. 그러나 임의의 증대는 인구증가에 따른 비용이나 원주민 인구를 임의인구로 대체하는데 따르는 비용을 엄청나게 증가시킬 가능성이 크다. 또한 콜맨 David Coleman 교수가 지적한 바와 같이 인구학적·경제적·사회적 배경이 다른 유럽국가의 경험이 한국에 크게 도움이 되지 않을 것이며, 노동참여와 가족수를 늘리려는 여성이 직면할 양성평등문제 등을 해결할 구체적 대안들이 중요할 수 있다. 이미 정부와 사회각계에서 저출산을 벗어나기 위한 노력들이 나타나고 있으나 이는 출산뿐만 아니라 육아와 교육 그리고 여성의 생산활동에 이르기까지 양성평등과 출산과 이후 육아에 따른 비용에 이르기까지 제도적인 보완과 사회문화적인 관행의 정착이 요구되는 과제이다.

인구구조의 변화는 중장기적 추세이며 이에 대비하기 위한 정책적 노력 또한 중장기적으로 이루어져야 하나 국민적 합의를 전제로 한 정책의 수립 및 시행은 조기에 이루어지는 것이 보다 바

람직하다. 이미 국민연금제도를 도입한 지 17년이 경과하고 평생 직장의 개념이 무너지고 있으며 퇴직금제도도 근본적인 변화를 겪고 있는 실정을 고려할 때, 동 연구결과를 고려한 정책의 마련에 배전의 노력을 기울여야 할 것으로 판단된다.

또한 향후 사회보장시스템과 관련한 연구는 인구구조의 노령화에 따른 가구주의 노령화문제와 함께 1인가구의 증가현상에 주목할 필요가 있다. 노인부부만으로 구성되는 가구와 1인가구를 합친 가구의 비중이 2000년에 이미 전체 노령자가구의 45%에 달하고 있으며, 1985년에 전체가구의 6.9%에 불과했던 1인가구가 지난 2000년에는 222만 4천 가구로 전체가구의 15.5%를 차지하고 있으며 2020년에는 전체가구의 21.5%에 이르러 다섯 가구 중 한 가구는 일인가구가 될 것으로 예상되고 있어 정책적 관심의 대상이 되기에 충분하다. 향후 정책적 연구가 이루어지기를 기대한다.

동 연구에서 제시한 바와 같이 고령화는 가계의 소비, 저축 및 부의 행태에 중대한 변화를 미친다. 특히 기업은 시장변화의 측면에서 이들 변화추이를 파악하고 대처할 필요가 있으며 향후 연구는 이와 관련한 정보를 제공할 수 있을 것이다. 선진국의 경험을 고려할 때 한국의 경우에도 고령인구의 비중이 10%를 넘는 2010년을 전후하여 고령자를 위한 상품 및 서비스시장이 급신장할 가능성이 있으므로 구체적으로 고령자요구에 대비한 상품 및 서비스의 개발 및 마케팅 노력의 방향을 제시할 필요가 크다고 할 것이다. 예컨대 선진국에서 고령자를 위한 상품을 개발하고 마케팅활동을 전개함에 있어 지나치게 고령자이미지를 강조하여 실패한 사례 등은 타산지석의 예로서 분석되고 대안을 제시할 필요를 보여주는 사례이다.

마지막으로 국민연금은 점진적으로 수혜연령을 65세로 높여가도록 확정된 반면 실제 노동시장에서는 조기퇴직과 재고용실패 사례가 증가하고 있음에 비추어 적어도 50~64세 인력을 가능한 한

생산활동에 종사할 수 있도록 하는 가교고용시스템을 정착하는
방안에 관한 향후 연구가 필요하다. 연령증가에 따른 직무가치의
변화와 일본의 재고용시스템과 같이 생산성을 고려한 보상시스템
과 고용연장방안을 고려할 필요가 있다. 현재 국내에서 일부 시도
되고 있는 임금피크제도 이러한 관점에서 향후 보다 실천적인 미
시적 분석이 요구된다.

참고문헌

- 고경환, 『사회복지지출 수준의 평가와 향후과제』, 한국보건사회연구원, 2004. 3
- 고령화 및 미래사회위원회, 「고령사회를 대비한 선진국 공적연금제도의 개혁 방안」(뉴스레터 2호), 2004. 12.
- _____, 「고령친화사업활성화 전략」, 2005. 1.
- _____, 「저출산고령사회 대응을 위한 국가실천전략 로드맵 보고서」, 2004. 1. 15.
- 김원중, 「OECD국가들의 인구고령화 파급효과 및 대응전략」, 『OECD FOCUS』, 대외경제정책연구원, 2004. 9.
- 김정환, 「고령화 사회와 임금피크제」, 『매월노동동향』, 2004. 8.
- 김정환·장지연 외 편, 「고령화시대의 보상관리: 임금피크제를 중심으로」, 『고령화시대의 노동시장과 고용정책 II』, 서울: 한국노동연구원, 2004, pp.244-332
- 대통령비서실 고령사회대책및사회통합기획단, 인구고령사회대책팀, 「저출산고령사회 대응을 위한 국가실천전략」, 2004. 1.
- 대한상공회의소, 『고령화가 산업에 미치는 영향과 대응전략』, 2004.
- 삼성경제연구소, 『고령화 시대 도래의 경제적 의미와 대책』, 2002.
- _____, 「포커스 노후불안과 소비부진」, 『SERI 경제』, 2005. 1.

- 손유미, 『일본의 중고령층 경력개발 지원사례』, 한국직업능력개발연구원, 2004. 7.
- 안명옥, 『출산을 제고를 위한 정책과제』, 2004. 10.
- 안종범, 『인구구조 고령화의 경제적 영향과 대응과제』, 고령화 시대의 정책과 제와 대응방안 정책심포지엄 발표자료, 2004.
- 엄동욱, 배노조, 이상우, 『고령화·저성장 시대의 기업 인적자원 관리방안』, 삼성경제연구소, 2005. 2.
- 윤석명, 이정우, 김대철, 『고령시대를 대비한 소득보장체계 구축 방안』, 국민연금관리공단 국민연금센터, 2004. 8.
- 이상호, 『고령자의 재취업 실태』, 한국노동연구원, 2004. 9.
- 이수희, 『기업설비투자의 추이와 현황, 전망과 과제』, 2004정기 학술대회 논문집, 한국경제연구학회, 2004. 12. 10.
- 이수희 외, 『고령화의 경제적 파급효과와 대응과제』, 한국경제연구원, 2004.
- _____, 『저출산·고령화의 경제·사회적 파급효과와 정책적 대응방안』, 국회예산결산특별위원회, 2004. 12.
- 전국경제인연합회, 『한국경제의 조로화를 나타내는 7가지 현상』, 2004. 10.
- 정형우, 『고령사회에 대응한 OECD의 노동복지정책』, 『나라경제』, 2004. 9.
- 제19차 여성정책포럼, 『저출산 시대의 여성 정책 방향』, 논단, 2003.
- 최경수 외, 『인구구조 고령화의 경제적 영향과 대응과제(1)』, 한국개발연구원, 2003.
- 최준욱, 『인구구조고령화의 재정 영향』, 한국조세연구원, 2004. 5.
- 통계청, 『통계로 보는 여성의 삶』, 2004. 7.
- _____, 『2002년 사회통계조사보고서』

- _____, 『경제활동인구조사보고서』, 각 연도
- _____, 『인구동태통계연보(혼인, 이혼편)』, 각 연도.
- _____, 『인구동태통계연보』, 각 연도.
- _____, 『장래인구추계』, 2001.
- 한국개발연구원, 「인구고령화 협동연구 제1차 심포지엄 자료」,
2004. 11. 19.
- _____, 「인구구조 고령화의 경제·사회적 파급효과와 대응과
제」, 심포지엄 자료, 2004. 11.
- 한국경제연구원, 「한국 인구고령화의 경제적 효과 세미나자료」,
2004.
- 한국금융연구원, 「고령화에 따른 금융부분의 대응 세미나자료」,
2005. 2. 25.
- “Declining Population and Sustained Economic growth: Can
they Coexist?,” *The American Economic Review*,
Vol.88, No.2, 1998.
- OECD, OECD Health Data, 2004.
- “The Impact of Population Aging on Financial Markets,”
NBER Working Paper, No.10851, October 2004.
- UN, *The Sex and Age Distribution of World Population*, 각 연도.
- 독일의 개혁: Agenda 2010, 2004. 2.
- 미국 사회보장메디케어 기금보고서(요약), 2005. 3.
- 일본 국립사회보장 인구문제연구소, 「인구통계자료집」, 2003.
- 핀란드의 사회보장, 2004. 10.

제2장 다기간 세대교차모형에서 인구구조 변화가 거시경제에 미치는 효과

조 장 옥

(서강대학교 경제학과 교수)

I. 서론

정도의 차이는 있으나 고령화Aging의 문제는 세계 주요 국가들이 당면한 가장 중요한 문제 가운데 하나이다. 주지하는 바와 같이 고령화의 문제는 출산율의 하락과 평균수명의 증가라는 두 가지 요인에 의해서 야기되며, 이는 고령인구를 부양할 노동인구의 감소를 초래하기 때문에 특히 사회보장제도Social Security System에 심대한 부담이 될 것이 확실하다. 그리고 그와 같은 부담은 현재의 사회보장제도가 조기 퇴직에 유인Incentive을 주고 있기 때문에 더욱 가중될 전망이다(Gruber and Wise(1999), Marmor and De Jong(1998) 참조). 물론 세부적으로는 차이가 있지만 우리의 경우도 이들 다른 나라와 크게 다르지 않다. 오히려 문제는 우리의 경우 더 심각하다 할 수 있다. 이는 다른 나라와 비교하여 우리나라의 경우 인구의 고령화가 매우 급속히 진행되고 있기 때문이다. UN은 65세 이상 인구의 비중이 7%를 상회하면 고령화 사회Aging Society, 14%를 넘으면 고령사회Aged Society, 20%를 넘으면 초고령사회Super-aged Society로 정의하고 있다. 그런데 2001년 통계청의 『장래인구추계』(2001. 11)에 따르면 한국은 이미 2000년(7.2%)에 고령화 사회에 진입하였으며 2019년(14.4%)에 고령사회 그리고 2026년(20%)에는 초고령사회에 진입할 것으로 예견되고 있다. 고령화 사회에서 고령사회로 전환하는 데 소요되는데 프랑스의 경우 115년, 미국은 71년, 일본이 24년이 소요되었으나 한국은 19년에 불과할 전망이다기 때문이다. 그리고 우리의 경우 2040년이 되면 고령인구가 35%에 이를 전망이다.

외국의 경우 고령화에 대한 연구는 활발하다.¹⁾ 특히 미국의 경

1) 재정정책과 관련하여 연금제도를 연구한 저서로는 Auerbach and Kotlikoff(1987)가 있다. 그리고 고령화와 관련하여 Abel(2003)은 베이비붐 세대의 노령화가 자산 시장에 미치는 효과를 연구하고 있으며, Shiller(1999)는 사회안정보장제도와 세대

우 베이비붐 세대의 퇴직이 머지않아 시작되기 때문에 사회보장 제도의 위기가 곧 시작될 것이라는 인식이 널리 퍼져 있다. 따라서 고령화는 사회보장제도의 위기와 관련하여 특히 많은 관심을 끌고 있다. 그리고 프랑스의 경우 퇴직연령을 60세로 낮추고 57세 이후의 실직자에게는 소득보장정책(Guaranteed Income Policy)을 시행하고 있기 때문에 고령화가 심각한 재정부담을 야기하고 있다. 따라서 프랑스에서도 고령화에 대하여 비교적 활발한 연구가 이루어지고 있다. 그런데 이들 연구 가운데 본 연구와 특별히 관련된 연구는 파리 제1대학(Panteon-Sorbonne)의 Antoine d'Autume(2003)의 연구와 뉴욕대학의 Mark Gertler(1999)의 연구를 들 수 있다.

먼저 d'Autume의 연구는 Diamond(1965)에 의해 개발된 2기간 생애중첩모형(2-period overlapping generations model)을 변형하여 사회보장정책의 유지가능성(Sustainability)과 최적성을 연구하고 있다. d'Autume의 모형에서 가장 주목할 만한 것은 생애를 2기간으로 나누어 노년기에는 전체기간을 생존할 필요가 없도록 한 것이라 할 수 있다. 이와 같이 가정하면 부양비율, 즉 의존율(Dependency Ratio)이 인구증가율뿐만 아니라 퇴직시점 및 평균수명의 함수가 된다. 따라서 d'Autume의 모형을 이용하면 평균연령의 증가로 나타나는 고령화, 퇴직연령의 변화, 출산율의 감소가 갖는 여러 가지 거시경제적 효과를 자연스럽게 분석할 수 있다. 그리고 이와 같은 모형은 여러 방향으로 확장이 가능하다. 먼저 평균수명을 확률변수화할 수 있다. 그리고 생애의 두 기간을 각각 여러 기간으로 나누면 지금의 모형은 다기간 생애중첩모형이 된다. Ricos-Rull(1994, 1996), DeNardi, Imrohoroglu and Sargent(1999), Hubbard and

내, 세대간 그리고 국제간의 위험분산(risk sharing)에 관하여 연구하고 있다. 사회보장제도(social security system)의 위기에 관한 연구로는 Bohn(2002), Butler(1999), Codey and Soares(1996), Cooley(1999) 등이 있고, Hubbard and Judd(1987)은 사회보장제도가 경제후생에 미치는 효과를 연구하고 있다.

Judd(1987), Weil(1989) 등은 생애중첩모형을 이와 같은 방향으로 확장하여 이용하고 있다.

Gertler(1999)는 Blanchard(1985)의 모형을 이용하여 사회보장 제도와 정부부채의 관계를 연구하고 있다. 먼저 Blanchard의 모형은 생애중첩모형의 또 다른 확장이라 할 수 있다. 즉 Blanchard의 모형에 있어 한 시점에 생존해 있는 모든 경제주체는 동일한 사망 확률을 갖는다. 그리고 사망한 경제 주체의 숫자만큼 새로운 세대가 태어난다. 따라서 한 경제에는 많은 여러 가지 연령의 경제 주체들이 한 기간 안에 존재하게 되고, 낮은 확률이지만 영구히 존재하는 경제주체도 존재하게 된다. 다시 말해 Blanchard의 모형은 무한생애Infinite Horizon모형으로 생애중첩모형을 확장한 것이다.

Gertler는 이와 같은 Blanchard의 모형에 d'Autume이 도입한 바와 같은 퇴직시점을 확률변수의 형태로 도입하고 있다. 즉 각각의 경제주체들은 노동자로 태어난다. 그리고 각 기간마다 일정한 확률로 노동력에 잔류하게 되고 나머지 확률로 퇴직을 하게 된다. 따라서 한 경제주체가 노동력Labor Force에 속해 있는 평균기간의 길이는 노동력에 잔류하는 확률에 의해 결정된다. 일단 퇴직을 하고 나면 Blanchard의 경우와 같이 일정한 생존의 확률로 생존하게 되며 이는 나이에 관계없이 일정하다고 가정한다. 따라서 한 퇴직자의 평균 퇴직기간은 생존확률에 의해 결정된다. 그리고 노동력의 증가율이 일정하게 주어져 있다고 가정하면 d'Autume의 경우와 마찬가지로 의존율Dependency Ratio은 인구증가율뿐만 아니라 퇴직시점 및 평균수명의 함수가 된다. 따라서 Gertler(1999)의 모형을 이용하면 역시 평균연령의 증가로 나타나는 고령화, 퇴직연령의 변화, 출산율의 감소가 갖는 여러 가지 거시경제적 효과를 자연스럽게 분석할 수 있다. 이러한 모형을 이용하여 Gertler는 정부의 재정행위가 정상상태의 균형에 어떤 영향을 미치는가를 분석하고 있다. 특히 정부부채나 사회보장이 자본집중도, 실질이자

을, 그리고 노동공급에 상당한 영향을 미침을 보이고 있다. 그런데 이와 같은 결과는 저축탄력성이나 노동공급탄력성에 민감한 반응을 보이고 있다.

본 연구는 조장옥(2004)의 연구를 세 기간 세대교차모형으로 확장한 것으로 기존의 연구에서와 같이 다음과 같은 거시경제 문제들에 초점을 두고 있다. 첫째, 고령화를 분석하는 데 이용할 수 있는 분석 가능한 동태적 일반균형모형(Tractable Dynamic General Equilibrium Model)을 설정함으로써 지금 문제가 되는 주제들을 구명하고 추후에 예견되는 여러 현실적인 문제들을 분석하는 데 이용할 수 있도록 한다. 그런데 우리는 앞에서 인구구조의 변화를 연구하는 모형으로 변형된 세대교차모형을 알아본 바 있다. 이 논문에서는 d'Autumedml 모형을 변형하여 이용하기로 한다. 특히 지금의 연구에서 사용하는 모형은 청년기에 인적자본을 축적하는 기간을 상정하고 그 기간 동안은 청년세대를 장년세대가 부양한다고 가정한다. 나아가 장년기의 인적자본은 청년기의 노동량에 비례한다고 가정하고 노년기의 인적자본은 청년기와 장년기의 인적자본의 가중평균으로 나타난다고 가정한다. 그런데 인적자본의 축적을 이와 같이 가정하면 우리는 모형에 개인의 평생임금구조(Lifetime Wage Profile)와 한 기간 안에서의 세대간 횡단면 임금구조(Cross Sectional Wage Profile)를 자연스럽게 도입할 수 있다. 둘째, 이와 같은 모형을 이용하여 본 논문은 인구구조의 변화가 소비와 저축 그리고 이자율의 행태에 어떤 영향을 미칠 것인가를 분석한다. 특히 두 기간 세대교차모형에 있어 저축률이 지나치게 낮게 나타나는 문제를 어느 정도 완화할 수 있는지에 주목한다. 셋째, 고령화가 거시 노동시장에 미치는 영향에 대하여 알아본다. 특히 주어진 사회보장제도에서 고령화가 진행될 때 퇴직연령을 어떻게 결정하는 것이 고령화에 대비하는 데에 적절한가에 대하여 알아본다. 넷째, 고령화의 정책적 함의에 대하여 알아본다.

II. 세 기간 세대교차모형

고령화의 문제를 보다 명료하게 이해하기 위하여 다음과 같은 세 기간 세대교차모형(Three Period Overlapping Generations Model)을 상정하기로 한다. 먼저 각각의 경제주체는 세 기간(Three Periods)을 살며 각 기간의 길이는 1로 정규화하기로 한다. 어떤 주어진 한 기간에는 두 기간 전에 태어난 노년세대(Old Generation)와 한 기간 전에 태어난 장년세대(Prime Age Generation) 그리고 당해 기간에 태어난 청년세대(Young Generation)가 존재하며, 한 세대에 속한 경제주체들은 서로 동질적(Homogeneous)이라고 가정한다.

t 기에 태어난 젊은 세대는 주어진 청년기 가운데 a_t 만큼의 기간을 인적자본(Human Capital)을 축적하는 데 사용하고 나머지 $1 - a_t$ 만큼의 기간을 시장에 노동을 공급함으로써 임금소득을 얻는다고 가정한다. 청년기에 인적자본에 투자한 시간은 Lucas(1988)의 경우와 같이 다음과 같은 선형의 인적자본 생산함수(Linear Human Capital Production Function)에 따라 인적자본을 증가시킨다고 가정한다.²⁾

$$h_{1t} = \eta a_t h_{2t} \quad (2.1)$$

이때 h_{1t} 은 t 기의 청년세대의 인적자본으로 인적자본 축적의 효율성 η , 인적자본 축적에 투입한 시간 a_t 그리고 같은 기간에 존재하는 장년세대의 평균 인적자본량(Average Human Capital) h_{2t} 에 영향을 받는다고 가정한다. 나아가 t 기의 장년세대의 인적자본은 다음과 같이 청년 시절의 노동량에 비례한다고 가정한다.

2) 주어진 변수 x_{jt} , $j=1,2,3$ 의 첫 번째 아래 첨자가 1이면 t 기의 청년세대, 2이면 t 기의 장년세대, 3이면 노년세대를 나타낸다.

$$h_{2t} = [1 + \gamma(1 - a_{t-1})]h_{1t-1} \quad (2.2)$$

이때 인적자본 생산의 효율성 η 는 모든 세대에 있어 일정하다고 가정한다. 그리고 (2.2)의 파라미터 γ 는 청년 시절 노동시장에서의 학습효과의 정도를 결정한다. 만일 γ 가 양이면 청년기의 시장노동이 학습효과에 반영되지만 만일 γ 가 0이면 노동의 학습효과는 존재하지 않는다. 한편 노년세대의 인적자본은 그 세대의 청년기와 장년기의 인적자본량의 가중평균이라고 가정한다.

$$h_{3t} = \chi_1 h_{1t-2} + \chi_2 h_{2t-1}, \chi_1 + \chi_2 = 1 \quad (2.3)$$

이와 같이 인적자본의 생산함수를 가정하면 한 기간 안에서 세대간의 임금구조Cross-sectional Wage Profile $\{h_{1t}, h_{2t}, h_{3t}\}$ 와 한 개인의 평생임금구조Lifetime Wage Profile $\{h_{1t}, h_{2t+1}, h_{3t+2}\}$ 가 결정된다.

이제 평균 인적자본량의 정의를 이용하여 (2.1)과 (2.2)를 결합하면 다음을 얻을 수 있다.³⁾

$$\frac{h_{1t}}{h_{1t-1}} = \eta a_t [1 + \gamma(1 - a_{t-1})] \quad (2.4)$$

그리고 정상상태Steady State⁴⁾에서 젊은세대의 인적자본의 증가율을 극대화하는 청년기의 인적자본축적 기간은 다음 식으로부터 구할 수 있다.

3) 마찬가지로 방법으로 $\frac{h_{2t}}{h_{2t-1}} = [1 + \gamma(1 - a_{t-1})]\eta a_{t-1}$ 을 얻을 수 있다.

4) 지금의 경우에는 $a_t = a_{t-1} = a$ 인 경우에 달성된다.

$$\frac{h_t}{h_{t-1}} = \frac{\eta(1+\gamma)^2}{4\gamma} - \eta\gamma \left(a - \frac{1+\gamma}{2\gamma} \right)^2 \quad (2.5)$$

즉 정상상태에서 인적자본의 증가율은 $a = (1 + \gamma) / 2\gamma$ 일 때, $\eta(1 + \gamma)^2 / 4\gamma$ 로 극대화된다.⁵⁾ 그러나 이와 같은 계산에 있어 주의할 것은 (2.5)를 도출함에 있어서는 인적자본 축적의 기회비용을 바르게 고려하지 않고 있다는 점이다. 이에 대하여는 뒤에서 보다 자세히 알아보도록 한다.

한편 고령화Aging를 모형에 도입하기 위하여 t 기의 노인세대는 주어진 기간 1보다 짧은 만큼 L_t 를 생존하며 노년의 생존기간 L_t 가운데 처음 Z_t 만큼은 시장에 노동을 공급한다고 가정한다. 이때 L_t 는 확정된 숫자Deterministic이며 외생적Exogenous이라고 가정한다.

여기서 N_t 를 t 기에 태어난 젊은 경제주체의 수라고 하고 장년 세대만이 가임Fertile이라고 가정하면 t 기의 평균인구는 다음과 같이 구할 수 있다.

$$P_t = [(1 + n_t)(1 + n_{t-1}) + (1 + n_{t-1}) + L_t]N_{t-2} \quad (2.6)$$

이때 P_t 는 평균인구를 나타내며 n_t 는 t 기 초의 출산율Fertility Rate $N_t / N_{t-1} - 1$ 을 나타낸다.⁶⁾ 그리고 $L_t N_{t-2}$ 는 t 기에 생존하는

5) 식 (2.4)가 의미가 있기 위해서는 $(1 + \gamma) / 2\gamma \leq 1$ 곧 $\gamma \geq 1$ 이 성립하여야 한다. 그러나 뒤에서 여타의 자본축적의 기회비용을 고려하면 이와 같은 제약은 중요하지 않다.

6) 지금의 경우 인구증가율은 다음과 같이 나타낼 수 있다.

$$\frac{N_t + N_{t-1} + N_{t-2}}{N_{t-1} + N_{t-2} + N_{t-3}} = \frac{(1 + n_t)(1 + n_{t-1})(1 + n_{t-2}) + (1 + n_{t-1})(1 + n_{t-2}) + (1 + n_{t-2})}{(1 + n_{t-1})(1 + n_{t-2}) + (1 + n_{t-2}) + 1}$$

노인세대의 평균수를 나타낸다. 여기서 우리는 출산을 n_t 와 고령화를 나타내는 L_t 는 서로 독립적Independent이라고 가정한다. 한편 지금의 모형에서 t 기에 있어 평균고용자수는 다음과 같이 구할 수 있다.

$$E_t = [(1 - a_t)(1 + n_t)(1 + n_{t-1}) + (1 + n_{t-1}) + z_t]N_{t-2} \quad (2.7)$$

그리고 퇴직자의 수는 다음과 같이 구할 수 있다.

$$O_t = (L_t - z_t)N_{t-2} \quad (2.8)$$

나이가 인적자본의 축적과정에 있기 때문에 노동시장에 진입하지 못한 청년세대의 수는 다음과 같다.

$$B_t = a_t(1 + n_t)(1 + n_{t-1})N_{t-2} \quad (2.9)$$

따라서 지금의 모형에서 총부양비율Total Dependency Ratio(TDR), 유년부양비율Youth Dependency Ratio(YDR), 노년부양비율Aged Dependency Ratio(ADR)을 다음과 같이 구할 수 있다.

$$TDR_t = \frac{B_t + O_t}{E_t} = \frac{a_t(1 + n_t)(1 + n_{t-1}) + (L_t - z_t)}{(1 - a_t)(1 + n_t)(1 + n_{t-1}) + (1 + n_{t-1}) + z_t} \quad (2.10)$$

$$YDR_t = \frac{B_t}{E_t} = \frac{a_t(1 + n_t)(1 + n_{t-1})}{(1 - a_t)(1 + n_t)(1 + n_{t-1}) + (1 + n_{t-1}) + z_t} \quad (2.11)$$

따라서 출산율이 n 으로 일정하게 주어져 있다. 하면 인구증가를 또한 n 과 같다.

$$ADR_t = \frac{O_t}{E_t} = \frac{L_t - z_t}{(1-a_t)(1+n_t)(1+n_{t-1}) + (1+n_{t-1}) + z_t} \quad (2.12)$$

한편 지금의 모형에서 퇴직연령을 고령화의 시점이라고 하면 고령화지수 Aging Index는 때로 다음과 같이 나타내기도 한다.

$$AI_t = \frac{O_t}{B_t} = \frac{L_t - z_t}{a_t(1+n_t)(1+n_{t-1})} \quad (2.13)$$

따라서 평균수명이 증가하거나 출산율이 감소하면 고령화지수는 증가한다.

인적자본을 축적하는 t 기의 젊은세대는 장년세대로부터 c_{1t}^* 만큼의 재화를 이전받으며, t 기의 장년세대는 같은 기간의 젊은세대에게 c_{2t}^* 만큼의 재화를 이전한다. 여기서 c_{1t} , c_{2t} , c_{3t} 를 노동을 공급하는 기간의 청년세대, 장년세대, 노인세대의 소비라고 하고 t 기의 젊은세대의 효용함수는 다음과 같다고 가정한다.

$$U_t = a_t \ln \left(\frac{c_{1t}^*}{a_t} \right) + (1-a_t) \ln \left(\frac{c_{1t}}{1-a_t} \right) + \beta \left[\rho \ln(c_{2t+1}^*) + \ln(c_{2t+1}) \right] \\ + \beta^2 L_{t+2} \left\{ \ln \left(\frac{c_{3t+2}}{L_{t+2}} \right) + \phi \ln \left(\frac{L_{t+2} - z_{t+2}}{L_{t+2}} \right) \right\} \quad (2.14)$$

여기서 c_{1t}^*/a_t 와 $c_{1t}/(1-a_t)$ 는 각각 t 기의 청년세대의 인적자본을 축적하는 기간과 시장에 노동을 공급하는 기간의 소비의 흐름이며, c_{3t+2}/L_{t+2} 는 같은 경제주체의 노년기의 소비의 흐름이

다.7) 그리고 c_{2t+1}^* 은 $t+1$ 기의 장년세대가 같은 기간의 청년세대에게 이전하는 재화의 양이며, $(L_{t+2} - z_{t+2})/L_{t+2}$ 는 같은 경제주체의 노년기의 여가의 흐름이다. ϕ , β 는 효용함수의 파라미터들이며, 특히 β 는 미래의 효용에 대한 할인인자(Discounting Factor)이다. (2.14)의 효용함수에서 특히 주목할 것은 장년세대는 인적자본을 축적하는 청년세대를 부양함으로써 효용을 얻는다는 점이다. 이때 청년세대에게 이전하는 재화가 부모세대에게 주는 효용의 크기는 파라미터 ρ 에 영향을 받는다. 그리고 청년세대는 인적자본을 축적하는 기간의 소비는 부모세대의 재화의 이전으로 외생적으로 주어져 있다고 받아들인다. 따라서 c_{1t}^* 는 t 기의 청년세대에게 있어서는 선택이 아닌 외생변수로 다음이 성립한다.

$$c_{1t}^* = \frac{c_{2t}^*}{1+n} \quad (2.15)$$

이제 t 기에 태어나는 세대는 청년기에 시장에 노동을 공급하는 기간의 소비 c_{1t} 와 저축 s_{1t} 그리고 인적자본의 축적기간 a_t , 장년기인 $t+1$ 기의 소비 c_{2t+1} , 청년세대에게 재화의 이전량 c_{2t+1}^* , 저축 s_{2t+1} , 노년기인 $t+2$ 기의 소비 c_{3t+2} 그리고 은퇴시기 z_{t+2} 를 결정한다.

t 기의 청년세대는 시장에 노동을 공급함으로써 w_{1t} 의 시간당 임금을 얻고, $t+1$ 기에 장년세대가 되면 w_{2t+1} 의 시간당 임금을 얻고 그리고 $t+2$ 기에 노년기가 되면 w_{3t+2} 의 시간당 임금을 얻는다.

7) 이타주의(altruism)를 도입하는 방법은 여러 가지가 있다. 여기서는 가장 간단한 형태의 이타주의를 가정하기로 한다.

그리고 청년기와 장년기의 임금소득 가운데 일정률 $\theta_{1t}, \theta_{2t+1}$ 을 각각 노년기의 연금을 위해 사회보장기금 Social Security에 납부하고 노년기가 되면 역시 노년기 임금의 일정률 $\theta_{3,t+2}$ 로 연금에 납부하고 퇴직 후에는 노년기 소득의 λ_{t+2} 의 율로 연금 Pension을 받는다고 가정한다. 이와 같은 경우 λ_t 가 어떻게 결정되느냐에 따라 자기부양제도 Fully Funded System와 청장년부양제도 Pay-as-you-go System가 존재하는데 이에 대하여는 뒤에서 자세히 알아보기로 한다. 이와 같은 가정 아래 t 기의 청년세대, 장년세대 및 노년세대의 예산제약식을 다음과 같이 쓸 수 있다.

$$c_{1t} + s_{1t} = (1 - \theta_{1t})(1 - a_t)w_{1t} \quad (2.16)$$

$$c_{2t+1} + c_{2t+1}^* + s_{2t+1} = (1 - \theta_{2t+1})w_{2t+1} + (1 + r_{t+1})s_{1t} \quad (2.17)$$

$$c_{3,t+2} = (1 + r_{t+2})s_{2t+1} + (1 - \theta_{3,t+2})z_{t+2}w_{3,t+2} + (L_{t+2} - z_{t+2})\lambda_{t+2}w_{3,t+2} \quad (2.18)$$

이들 예산제약식에서 주의하여야 할 것은 청년세대와 장년세대 그리고 노년세대는 서로 다른 인적자본을 보유하고 있기 때문에 한 기간 안에 세 가지의 임금 (w_{1t}, w_{2t}, w_{3t})가 존재한다는 사실이다. 그러나 이들 세 임금은 균형에서 다음과 같이 인적자본의 비율에 비례한다.

$$w_{j+1t} = \left(\frac{h_{j+1t}}{h_{jt}} \right) w_{jt}, \quad j = 1, 2 \quad (2.19)$$

지금의 경제에는 무수히 많은 동질적인 기업이 존재하며 그 생산함수는 Cobb-Douglas 형태라고 가정한다. 이 경우 총합의 정리

Aggregation Theorem에 의해 마치 하나의 기업이 존재하는 것과 같이 취급할 수 있으므로 우리는 이제부터 마치 하나의 기업이 지금의 경제의 모든 생산을 담당하는 것처럼 가정하기로 한다. 이와 같은 가정 아래 총생산함수Aggregate Production Function는 다음과 같이 쓸 수 있다.

$$Y_t = K_t^\alpha (A_t E_t^e)^{1-\alpha} \quad (2.20)$$

여기서 E_t^e 는 효율단위로 나타낸 고용량으로 다음과 같이 쓸 수 있다.

$$\begin{aligned} E_t^e &= h_{1t}(1-a_t)N_t + h_{2t}N_{t-1} + z_t h_{3t}N_{t-2} \\ &= [h_{1t}(1-a_t)(1+n_t)(1+n_{t-1}) + h_{2t}(1+n_{t-1}) + z_t h_{3t}]N_{t-2} \end{aligned} \quad (2.21)$$

그리고 지금의 경제에 있어 인적자본의 축적 이외에 외생적인 기술진보가 일어나고 있다고 가정한다. 이때 외생적 기술진보는 노동확장적Labor Augmenting이라고 가정하고 기술진보율은 ω 라고 가정한다.⁸⁾

위와 같은 가정 아래 기업의 이윤극대화 문제는 다음과 같다.

$$\begin{aligned} \max \Pi_t &= K_t^\alpha (A_t E_t^e)^{1-\alpha} - [w_{1t}(1-a_t)(1+n_t)(1+n_{t-1}) + w_{2t}(1+n_{t-1}) + w_{3t}z_t]N_{t-2} \\ &\quad - R_t K_t - \delta K_t \end{aligned} \quad (2.22)$$

그리고 이와 같은 이윤극대화 문제의 일차조건은 다음과 같이 구할 수 있다.

8) 다시 말해 $A_t = (1 + \omega)^t$ 가 성립한다.

$$\alpha K_t^{\alpha-1} (A_t E_t^e)^{1-\alpha} - \delta = R_t \quad (2.23)$$

$$(1-\alpha) h_{jt} A_t K_t^\alpha (A_t E_t^e)^{-\alpha} = w_{jt} \quad (2.24)$$

이들 일차조건의 경제적인 의미는 간단하다. 먼저 식 (2.23)은 자본의 한계생산을 임대가격Rental Price of Capital과 감가상각률 δ 와의 차와 일치시켜야 함을 의미하고, (2.24)는 각 세대의 노동의 한계생산을 각각의 실질임금Real Wage과 일치시켜야 함을 의미한다.

여기서 효율단위로 나타낸 노동 한 단위당 자본량과 산출량을 다음과 같이 정의하기로 한다.

$$k_t = \frac{K_t}{A_t E_t^e}, \quad y_t = \frac{Y_t}{A_t E_t^e} \quad (2.25)$$

이제 (2.25)의 정의를 이용하여 (2.20)의 총생산함수와 기업의 이윤극대화 조건 (2.23)~(2.24)를 일인당 변수를 이용하여 다음과 같이 다시 쓸 수 있다.

$$y_t = k_t^\alpha \quad (2.26)$$

$$\alpha k_t^{\alpha-1} - \delta = R_t \quad (2.27)$$

$$(1-\alpha) h_{jt} A_t k_t^\alpha = w_{jt} \quad (2.28)$$

이제 (2.28)을 이용하면 (2.19)를 얻을 수 있다.

III. 개인의 선택문제

여기서는 이제 앞 절에서 설명한 모형에서 보는 바와 같이 주어진 사회보장제도 아래에서 개인들이 직면하는 선택의 문제를 분석하여 보기로 한다. 먼저 앞 절에서 제시한 모형에 있어 개인의 문제는 다음의 (3.1)과 같이 효용을 극대화하는 문제로 요약할 수 있다. t 기에 젊은 경제주체의 문제인 (3.1)에 있어 선택변수 Decision Variable는 다음과 같다.

$$\{a_t, c_{1t}, c_{2t+1}^*, c_{2t+1}, c_{3t+2}, s_{1t}, s_{2t+1}, z_t\}$$

그리고 지금의 경제주체가 그 선택에 있어 주어진 것으로 받아들이는 변수들은 다음과 같다.

$$\{L_{t+2}, \theta_{1t}, \theta_{2t+1}, \theta_{3t+2}, r_{t+1}, r_{t+2}, w_{1t}, w_{2t+1}, w_{3t+2}, \lambda_{t+2}, h_{1t}, h_{2t+1}, h_{3t+2}, k_t, k_{t+1}, k_{t+2}\}$$

이들 변수 가운데 정부에 의해 $\{\theta_{1t}, \theta_{2t+1}, \theta_{3t+2}, \lambda_{t+2}\}$ 는 제도적으로 주어져 있는 외생변수이고, $\{L_{t+2}, n_t, n_{t+1}, n_{t+2}\}$ 는 평균수명과 인구증가율로 전적으로 외생적인 변수이다. 그러나 나머지 변수들 특히 t 기의 자본인 $\{k_t\}$ 는 상태변수이며, 미래 자본의 흐름인 $\{k_{t+1}, k_{t+2}\}$ 와 청년세대의 이전소득 $\{c_{1t}^*\}$ 는 비록 지금의 경제주체가 선택하는 변수들은 아니지만 궁극적으로 시장균형에 있어 결정되어야만 하는 변수들이다. 다시 말해 시장균형에서 결정되어야 하는 내생변수는 다음과 같다.

$$\{a_t, c_{1t}, c_{1t}^*, c_{2t+1}^*, c_{2t+1}, c_{3t+2}, s_{1t}, s_{2t+1}, z_{t+2}, k_{t+1}, k_{t+2}\}$$

이때 주의할 것은 자본시장의 균형을 위해서는 매 기간 같은 균형조건이 사용된다는 사실이다. 그리고 그와 같은 균형조건은 다음과 같은 t 기의 청년세대의 문제로부터 풀어낼 수 있다.

$$\begin{aligned}
 & \max a_t \ln \left(\frac{c_{1t}^*}{a_t} \right) + (1-a_t) \ln \left(\frac{c_{1t}}{1-a_t} \right) + \beta \left[\rho \ln(c_{2t+1}^*) + \ln(c_{2t+1}) \right] \\
 & \quad + \beta^2 L_{t+2} \left\{ \ln \left(\frac{c_{3t+2}}{L_{t+2}} \right) + \phi \ln \left(\frac{L_{t+2} - z_{t+2}}{L_{t+2}} \right) \right\} \\
 & \text{st. (i) } c_{1t} + s_{1t} = (1-\theta_{1t})(1-a_t)w_{1t} \\
 & \quad \text{(ii) } c_{2t+1} + c_{2t+1}^* + s_{2t+1} = (1+r_{t+1})s_{1t} + (1-\theta_{2t+1})w_{2t+1} \\
 & \quad \text{(iii) } c_{3t+2} = (1+r_{t+2})s_{2t+1} + (1-\theta_{3t+2})w_{3t+2} + (L_{t+2} - z_{t+2})\lambda_{t+2}w_{3t+2} \\
 & \quad \text{(iv) } w_{1t} = (1-\alpha)\eta a_t h_{2t} A_t k_t^\alpha \\
 & \quad \text{(v) } w_{2t+1} = (1-\alpha)[1+\gamma(1-a_t)]\eta a_t h_{2t} A_{t+1} k_{t+1}^\alpha \\
 & \quad \text{(vi) } w_{3t+2} = (1-\alpha)[\chi_1 + \chi_2 \{1+\gamma(1-a_t)\}] \eta a_t h_{2t} A_{t+2} k_{t+2}^\alpha \\
 & \quad \text{(vii) } 0 \leq a_t \leq 1, 0 \leq z_{t+2} \leq L_{t+2}
 \end{aligned} \tag{3.1}$$

그리고 문제 (3.1)에서 청년세대는 a_t 를 결정함에 있어 특히 인적자본에 투자하는 시간이 임금에 미치는 효과를 고려하게 되며, 이 때문에 문제 (3.1)의 제약조건 (iv)~(vi)에서 보는 바와 같이 임금의 결정식을 포함시켜야만 한다. 이제 문제를 풀기 위하여 (3.1)을 Lagrange함수를 이용하여 나타내면 다음과 같다.

$$\begin{aligned}
\Lambda_t = & a_t \ln\left(\frac{c_t^*}{a_t}\right) + (1-a_t) \ln\left(\frac{c_t}{1-a_t}\right) + \beta \left[\rho \ln(c_{2t+1}^*) + \ln(c_{2t+1}) \right] \\
& + \beta^2 L_{t+2} \left\{ \ln\left(\frac{c_{3t+2}}{L_{t+2}}\right) + \phi \ln\left(\frac{L_{t+2} - z_{t+2}}{L_{t+2}}\right) \right\} \\
& + \mu_t [(1-\theta_t)(1-a_t)(1-\alpha) \eta a_t h_{2t} A_t k_t^\alpha - c_{1t} - s_{1t}] \\
& + \mu_{2t+1} [(1+r_{t+1})s_{1t} + (1-\theta_{2t+1})(1-\alpha)[1+\gamma(1-a_t)] \eta a_t h_{2t} A_{t+1} k_{t+1}^\alpha \\
& \quad - c_{2t+1} - c_{2t+1}^* - s_{2t+1}] \\
& + \mu_{3t+2} [(1+r_{t+2})s_{2t+1} + \{(1-\theta_{3t+2})z_{t+2} + (L_{t+2} - z_{t+2})\lambda_{t+2}\} \\
& \quad \cdot (1-\alpha)\{\chi_1 + \chi_2[1+\gamma(1-a_t)]\} \eta a_t h_{2t} A_{t+2} k_{t+2}^\alpha \\
& \quad - c_{3t+2}] \tag{3.2}
\end{aligned}$$

그리고 효용극대화의 일차조건을 구하면 다음의 식들을 얻을 수 있다.

$$\begin{aligned}
& \left\{ \ln\left(\frac{c_t^*}{a_t}\right) - 1 \right\} - \left\{ \ln\left(\frac{c_t}{1-a_t}\right) - 1 \right\} - \mu_t (1-\theta_t)(1-\alpha) \eta a_t h_{2t} A_t k_t^\alpha \\
& + \mu_t (1-\theta_t)(1-a_t)(1-\alpha) \eta a_t h_{2t} A_t k_t^\alpha + \mu_{2t+1} (1-\theta_{2t+1})(1-\alpha)[1+\gamma(1-a_t)] \eta a_t h_{2t} A_{t+1} k_{t+1}^\alpha \\
& - \mu_{2t+1} (1-\theta_{2t+1})(1-\alpha) \eta a_t h_{2t} A_{t+1} k_{t+1}^\alpha + \mu_{3t+2} \{(1-\theta_{3t+2})z_{t+2} + (L_{t+2} - z_{t+2})\lambda_{t+2}\} \\
& \quad \cdot (1-\alpha)\{\chi_1 + \chi_2[1+\gamma(1-a_t)]\} \eta a_t h_{2t} A_{t+2} k_{t+2}^\alpha \\
& - \mu_{3t+2} \{(1-\theta_{3t+2})z_{t+2} + (L_{t+2} - z_{t+2})\lambda_{t+2}\} (1-\alpha)\chi_2 \eta a_t h_{2t} A_{t+2} k_{t+2}^\alpha = 0 \tag{3.3}
\end{aligned}$$

$$\frac{1-a_t}{c_{1t}} = \mu_{1t} \tag{3.4}$$

$$\beta \rho \frac{1}{c_{2t+1}^*} = \mu_{2t+1} \quad (3.5)$$

$$\beta \frac{1}{c_{2t+1}} = \mu_{2t+1} \quad (3.6)$$

$$\beta^2 \frac{L_{t+2}}{c_{3t+2}} = \mu_{3t+2} \quad (3.7)$$

$$\mu_{1t} = (1 + r_{t+1}) \mu_{2t+1} \quad (3.8)$$

$$\mu_{2t+1} = (1 + r_{t+2}) \mu_{3t+2} \quad (3.9)$$

$$\beta^2 \phi \frac{L_{t+2}}{L_{t+2} - z_{t+2}} = \mu_{3t+2} (1 - \theta_{3t+2} - \lambda_{t+2}) (1 - \alpha) \cdot \{\chi_1 + \chi_2 [1 + \gamma(1 - a_t)]\} \eta \alpha_t h_{2t} A_{t+2} k_{t+2}^\alpha \quad (3.10)$$

이들 식의 경제적인 의미는 다음과 같다. 먼저 식 (3.3)은 청년 세대의 인적자본 축적에 사용하는 기간 a_t 를 결정하는 식이다. 먼저 a_t 를 증가시키면 주어진 부모세대로부터의 이전소득의 흐름은 감소하지만 그와 같은 이전소득을 즐기는 기간은 증가하는데, 전자는 지금의 소비자의 효용을 감소시키고 후자는 효용을 증가시킨다. 이들 두 효과가 식 (3.3)의 첫 번째 항으로 나타나 있다. 그리고 a_t 의 증가는 청년 시기에 노동을 하는 기간을 감소시키기 때문에 주어진 소비의 흐름을 즐길 수 있는 기간을 줄여 효

용을 감소시키는 반면 소비의 순간 흐름 $c_{1t} / (1 - a_t)$ 를 증가시켜 효용을 증가시키는데, 이들 두 효과의 합이 식 (3.3)의 두 번째 항으로 나타나 있다. 식 (3.3)의 세 번째 항은 인적자본을 축적하는 기간이 길어지면 청년 시기의 노동공급이 줄기 때문에 나타나는 음의 효과를 나타낸다. 그리고 식 (3.3)의 네 번째와 다섯 번째 항은 인적자본을 축적하는 기간이 길어지면 생애의 두 기간에 얻는 임금이 높아지기 때문에 나타나는 양의 효과이다. 식 (3.3)의 여섯 번째 항은 교육기간이 길어짐에 따라 청년기에 고용으로부터 얻는 학습효과가 감소하기 때문에 나타나는 인적자본의 감소 때문에 나타나는 효과이다. 마지막으로 (3.3)의 일곱 번째와 여덟 번째의 항은 교육기간이 길어질 때 노년기의 인적자본에 미치는 양과 음의 효과 때문에 나타난다. 결론적으로 식 (3.3)은 인적자본을 축적하는 교육기간이 변화할 때 나타나는 비용Cost과 편익Benefit이 일치하도록 그 기간을 정하여야 함을 의미한다.

다음으로 식 (3.5)와 (3.6)을 이용하면 다음을 얻을 수 있다.

$$c_{2t+1}^* = \rho c_{2t+1} \quad (3.11)$$

이는 노년기의 소비와 젊은 세대에 대한 이전지출 사이에 성립해야 하는 조건으로 청년세대에 대한 이전지출은 노년세대의 총 소비에 비례함을 보여준다. 이때 젊은 세대에 대한 이전지출로부터 얻는 효용의 크기를 결정하는 효용 파라미터 ρ 는 이들 비율의 크기를 결정하는 데 영향을 미친다. 식 (3.4)와 (3.6)을 식 (3.8)에 대입하면 다음을 얻는다.

$$\frac{1-a_t}{\beta \frac{c_{1t}}{c_{2t+1}}} = 1+r_{t+1} \quad (3.12)$$

이는 청년기의 노동하는 기간의 소비의 흐름과 장년기의 소비의 흐름 사이의 한계대체율(Marginal Rate of Substitution)인 좌변이 $t+1$ 기의 시장이자율과 같아야 함을 의미한다. 이는 통상적인 저축결정의 일차조건과 대동소이하다. 또 (3.6)과 (3.7)을 (3.9)에 대입하면 다음을 얻는다.

$$\frac{1}{\beta \frac{c_{2t+1}}{c_{3t+2}}} = 1+r_{t+2} \quad (3.13)$$

이는 장년기와 노년기의 소비의 한계대체율이 $t+2$ 기의 시장이자율과 같아야 함을 의미한다.

마지막으로 식 (3.10)은 노년기의 노동기간 z_{t+2} 를 결정하는 식이다. 먼저 z_{t+2} 가 한 단위 증가하면 그만큼 여가가 증가하며 그에 따라 식 (3.10)의 좌변만큼의 효용이 감소한다. 그리고 노년기에 노동기간이 증가하면 그만큼 연금을 받는 기간이 감소하기 때문에 그에 따른 효용 감소가 나타나고 다른 한편으로 노년기에 노동기간이 증가하면 노동소득이 증가하기 때문에 그만큼 효용이 증가하는데 이것이 식 (3.10)의 우변에 나타나 있다. 다시 말해 식 (3.10)의 좌변은 노년기의 노동기간이 증가할 때 나타나는 한계비용

Marginal Cost이며, 그 우변은 한계편익Marginal Benefit이다. 식 (3.10)은 다시 식 (3.7)을 이용하여 다음과 같이 쓸 수 있다.

$$\frac{\phi \frac{1}{L_{t+2} - z_{t+2}}}{\frac{1}{c_{3t+2}}} = (1 - \theta_{3t+2} - \lambda_{t+2})(1 - \alpha) \{ \chi_1 + \chi_2 [1 + \gamma(1 - \alpha)] \} m_t h_t A_{t+2} k_{t+2}^\alpha \quad (3.14)$$

그리고 식 (3.6), (3.9)와 (3.10)을 이용하면 다음을 얻을 수 있다.

$$\frac{\beta \phi \frac{L_{t+2}}{L_{t+2} - z_{t+2}}}{\frac{1}{c_{2t+1}}} = \frac{(1 - \theta_{3t+2} - \lambda_{t+2})}{1 + r_{t+2}} \cdot (1 - \alpha) [\chi_1 + \chi_2 \{ 1 + \gamma(1 - \alpha) \}] m_t h_t A_{t+2} k_{t+2}^\alpha \quad (3.15)$$

이때 이들 두 식 (3.14)와 (3.15)는 노년기의 소비 또는 장년기의 소비와 노년기의 노동기간 사이의 한계대체율을 노년기의 임금률과 일치시키는 것이 효용을 극대화하는 선택임을 보여주고 있다. 그런데 이때 이들 식에서 알 수 있는 것은 노년기의 연금부담률 θ_{3t+2} 와 퇴직 이후의 연금지급률 λ_{t+2} 는 노년기의 노동기간의 선택에 부정적인 영향을 미친다는 사실이다.

IV. 연금과 개인의 선택

지금까지 우리는 연금제도 특히 연금부담률, 즉 각출률과 연금지급률이 일정하게 주어져 있다고 가정하였다. 그러나 실제에 있어 연금제도가 유지가능Sustainable하기 위해서는 연금지급률 λ_t 를 여러 가지 거시경제 변수와 파라미터에 연계시켜야만 한다. 그런데 그와 같은 연계관계는 연금제도에 따라 다르게 나타난다. 여기서는 이제 이에 대하여 알아보기로 한다.

먼저 지금의 모형에 있어 개인의 선택 특히 퇴직시점의 선택은 연금과 각출요율에 영향을 받는다. 다시 말해 노년의 노동소득에 대한 임금소득세Payroll Tax 곧 노년기의 연금부담과 정년시점을 늦춤으로써 포기해야 하는 연금소득은 지금의 경제주체들로 하여금 조기퇴직을 하도록 하는 유인Incentive을 제공한다. 여기서는 이제 각출금과 연금이 퇴직 시기의 선택에 대한 그와 같은 부정적인 효과가 존재하지 않는 다음과 같은 연금제도를 고려하여 보자.

먼저 정부는 청년기와 장년기의 연금 부금에 대하여 수익률Rate of Return을 정하고 노년기의 정년시점의 선택은 개인의 선택으로 남겨 놓는다. 그리고 그와 같은 정년시점의 선택이 개인의 금융상황에 회계상으로 공정Actuarially Fair한 결과를 갖도록 연금제도를 정할 수 있다. 이때 연금제도가 정년시점의 선택에 회계상으로 공정하다는 것은 주어진 연금 제도에서 정년시점을 연장하는 데 있어 그와 같은 연금제도가 불리하거나 유리하게 영향을 미치지 않음을 의미한다. 이와 같은 연금제도는 d'Autume(2003)에 의해 처음 고려된 것으로 연금제도의 개선에 도움이 될 수 있기 때문에 여기서도 그와 같은 연금제도를 고려해 보기로 한다.

이제 이와 같은 연금제도 아래에서는 다음이 성립한다.

$$(L_{t+2} - z_{t+2})\lambda_{t+2}w_{3t+2} - \theta_{3t+2}w_{3t+2}z_{t+2} = x_{1t+2}\theta_{1t}w_{1t}(1-a_t) + x_{2t+2}\theta_{2t+1}w_{2t+1} \quad (4.1)$$

이때 (4.1)의 좌변은 노년기의 연금수령액과 연금납부액의 차이를 나타낸다. 그리고 우변의 $\{x_{1t+2}, x_{2t+2}\}$ 는 각각 청년기와 장년기의 연금부담량에 대한 수익률로 정부가 결정하는 정책변수 Policy Variable이며, (4.1)의 우변은 청년기와 장년기의 연금부담액에 대한 수익을 나타낸다. 여기서 개인들은 연금지급률 Replacement Rate λ_{t+2} 가 정년 연령 z_{t+2} 에 영향을 받으며 (4.1)의 식에 의해 결정된다는 사실을 알고 있다. 다시 말해 정부는 청년기와 장년기의 연금납부액에 대한 수익률을 $\{x_{1t+2}, x_{2t+2}\}$ 로 정하고 식 (4.1)의 좌변에 나타나 있는 바와 같이 노년기의 연금납부액과 수령액의 차이를 (4.1)의 우변과 같도록 연금지급률 λ_{t+2} 를 정한다.

그런데 식 (4.1)은 여러 연금 제도를 특수한 예로 포함하고 있다. 만일 연금제도가 자기부양제도 Fully Funded System 라면 수익률은 이자율과 같아야 하기 때문에 $x_{1t+2} = (1+r_{t+1})(1+r_{t+2})$ 와 $x_{2t+2} = 1+r_{t+2}$ 가 성립하며 노년기의 예산제약식 (2.18)은 다음과 같이 쓸 수 있다.

$$c_{3t+2} = (1+r_{t+2})s_{2t+1} + z_{t+2}w_{3t+2} + (1+r_{t+1})(1+r_{t+2})\theta_{1t}(1-a_t)w_{1t} + (1+r_{t+2})\theta_{2t+1}w_{2t+1} \quad (4.2)$$

그리고 이를 청년기와 장년기의 예산제약식 (2.16) 및 (2.17)과 결합하면 다음과 같은 평생예산제약식 Lifetime Budget Constraint을 얻을 수 있다.

$$c_{1t} + \frac{c_{2t+1} + c_{2t+1}^*}{1+r_{t+1}} + \frac{c_{3t+2}}{(1+r_{t+1})(1+r_{t+2})} = (1-a_t)w_{1t} + \frac{w_{2t+1}}{1+r_{t+1}} + \frac{z_{t+2}w_{3t+2}}{(1+r_{t+1})(1+r_{t+2})} \quad (4.3)$$

그런데 이는 연금제도가 도입되지 않은 경제에서의 평생예산제 약조건이다. 따라서 자기부양제도로 도입된 연금제도는 개인의 선택에 영향을 미치지 않게 되며, 사회적으로 아무런 부담이 존재하지 않는다. 그리고 이 경우 퇴직의 기회비용은 순전히 임금뿐이다.

한편 청장년부양제도의 경우 (4.1)의 좌변으로 정의되는 노년인구에 대한 순이전액Net Transfer은 청년과 장년 인구의 연금 부담액과 같아야 하므로 다음이 성립하여야 한다.

$$x_{t+2}\theta_t(1-a_t)w_t + x_{2t+2}\theta_{2t+1}w_{2t+1} = (1+n_{t+1})(1+n_{t+2})\theta_{t+2}(1-a_{t+2})w_{t+2} + (1+n_{t+2})\theta_{2t+2}w_{2t+2} \quad (4.4)$$

따라서 노년기의 예산제약식은 다음과 같이 쓸 수 있다.

$$c_{3t+2} = (1+r_{t+2})s_{2t+1} + z_{t+2}w_{3t+2} + (1+n_{t+1})(1+n_{t+2})\theta_{t+2}(1-a_{t+2})w_{t+2} + (1+n_{t+2})\theta_{2t+2}w_{2t+2} \quad (4.5)$$

그리고 평생예산제약식은 다음과 같다.

$$\begin{aligned} c_t &+ \frac{c_{2t+1} + c_{2t+1}^*}{1+r_{t+1}} + \frac{c_{3t+2}}{(1+r_{t+1})(1+r_{t+2})} \\ &= (1-\theta_t)(1-a_t)w_t + \frac{(1-\theta_{2t+1})w_{2t+1}}{1+r_{t+1}} \\ &\quad + \frac{z_{t+2}w_{3t+2} + (1+n_{t+1})(1+n_{t+2})\theta_{t+2}(1-a_{t+2})w_{t+2} + (1+n_{t+2})\theta_{2t+2}w_{2t+2}}{(1+r_{t+1})(1+r_{t+2})} \end{aligned} \quad (4.6)$$

여기서 주목할 것은 퇴직의 기회비용은 앞의 경우와 마찬가지로 노년기의 임금이라는 점이다. 이와 같은 결과 때문에 개인의 퇴직시점에 관한 의사결정은 지금의 경우 연금제도에 영향을 받지 않는다.

그러나 일반적인 청장년부양제도와 마찬가지로 지금의 경우에도 사회보장제도에 따른 순이전소득은 양일 수도 있고 반대로 음일 수도 있다. 이와 같이 자기부양제도와 청년부양제도에 있어 순이전소득이 다르게 나타나는 것은 두 경우에 청장년기의 연금 부담액에 대한 수익률이 다르게 나타나기 때문이다. 즉 자기부양제도에 있어 그와 같은 수익률은 시장이자율과 같으나 청장년부양제도에 있어서는 그와 같은 수익률이 여러 가지 요인에 영향을 받는다. 이를 보기 위해 평균연금지급률 x_{t+2} 를 다음과 같이 정의하여 보자.

$$\begin{aligned} x_{t+2} &= [\theta_t(1-a_t)w_{1t} + \theta_{2t+1}w_{2t+1}] \\ &= x_{1t+2}\theta_t(1-a_t)w_{1t} + x_{2t+2}\theta_{2t+1}w_{2t+1} \\ &= (1+n_{t+1})(1+n_{t+2})\theta_{1t+2}(1-a_{t+2})w_{1t+2} + (1+n_{t+2})\theta_{2t+2}w_{2t+2} \end{aligned} \quad (4.7)$$

이와 같이 평균연금지급률을 정의하면 이는 다음과 같이 다시 쓸 수 있다.

$$\begin{aligned} x_{t+2} &= \frac{(1+n_{t+1})(1+n_{t+2})\theta_{1t+2}(1-a_{t+2})w_{1t+2} + (1+n_{t+2})\theta_{2t+2}w_{2t+2}}{\theta_t(1-a_t)w_{1t} + \theta_{2t+1}w_{2t+1}} \\ &= \frac{(1+n_{t+1})(1+n_{t+2})\left(\frac{\theta_{1t+2}}{\theta_t}\right)(1-a_{t+2})\left(\frac{w_{1t+2}}{w_{1t}}\right) + (1+n_{t+2})\left(\frac{\theta_{2t+2}}{\theta_t}\right)\left(\frac{w_{2t+2}}{w_{1t}}\right)}{1-a_t + \left(\frac{\theta_{2t+1}}{\theta_t}\right)\left(\frac{w_{2t+1}}{w_{1t}}\right)} \end{aligned} \quad (4.8)$$

따라서 청장년부양제도에 있어서는 청년기 연금부담에 대한 수익률이 인구증가율, 연금부담률의 다양한 비율, 임금증가율의 다양한 비율 그리고 청년기의 노동기간 등에 영향을 받게 된다. 그리고 식 (4.1)과 (4.4)를 결합하면 다음을 얻을 수 있다.

$$\lambda_{t+2} = \frac{\theta_{3t+2} z_{t+2}}{L_{t+2} - z_{t+2}} + [(1+n_{t+1})\theta_{1t+2}(1-a_{t+2})\eta a_{t+2} + \theta_{2t+2}](1+n_{t+2}) \cdot \frac{[1+\gamma(1-a_{t+1})]\eta a_{t+1}[1+\gamma(1-a_t)]}{(L_{t+2} - z_{t+2})[\chi_1 + \chi_2\{1+\gamma(1-a_t)\}]} \quad (4.9)$$

따라서 청장년부담제도에 있어 연금지급률Replacement Rate은 인구증가율의 증가함수이고 평균 수명의 감소함수이다. 그리고 연금부담률의 증가함수이고 역시 인적자본 생산의 효율성의 증가함수이다.

지금까지 우리는 회계상으로 공정한 연금제도에 관하여 생각해 보았다. 이 경우에는 연금지급률과 연금부담률을 (4.1)에서 보는 바와 같이 일정한 관계를 유지하도록 결정하여야 한다. 그런데 그와 같은 경우에 특별히 주의하여야 할 것은 연금지급률 λ_{t+2} 가 노년기의 노동기간 z_{t+2} 에 영향을 받는다는 사실이다. 그리고 그와 같은 관계를 각 경제주체가 인식하고 있기 때문에 연금지급률이 노년기의 노동기간에 영향을 미칠 수 없게 된다. 나아가 이와 같은 연금제도를 도입하면 노년기의 노동기간을 결정하는 식 (3.12)는 다음과 같이 변형되어야 한다.

$$\frac{\beta\phi \frac{1}{L_{t+2} - z_{t+2}}}{\frac{1}{c_{2t+1}}} = \frac{w_{3t+2}}{1+r_{t+2}} \quad (4.10)$$

다시 말해 지금의 연금제도에 있어서는 노년기의 노동기간의 선택이 연금부담률이나 연금지급률에 영향을 받지 않는다.

V. 정상상태의 균형

여기서 우리는 정부가 연금을 위한 조세만을 징수한다고 하고 연금제도는 청년부양제도 Pay-as-you-go System라고 가정한다. 이와 같이 가정하면 자본시장 Capital Market에서는 매 기간 다음과 같은 균형조건이 성립하여야만 한다.

$$s_{1t}N_t + s_{2t}N_{t-1} = K_{t+1} \quad (5.1)$$

다시 말해 노년세대는 주어진 자산을 모두 소비하고 생을 마감하기 때문에 t 기의 저축은 $t+1$ 기의 자본과 같다. 한편 정부는 청장년부양제도에 따라 조세를 징수하여 연금을 지급하기 때문에 앞에서 언급한 바와 같이 (4.4)~(4.6)의 식들이 성립하여야만 한다.

그리고 균형에서 이자율은 자본의 한계생산과 같아지므로 다음이 성립한다.

$$\alpha k_t^{\alpha-1} - \delta = R_t = r_t \quad (5.2)$$

즉 자본의 임대가격은 자본의 한계생산과 감가상각률의 차이로 나타난다.

그런데 지금의 경제에 있어서는 외생적 기술진보와 인적자본의 축적 때문에 경제성장이 일어나고 있다. 따라서 노동량을 제외한 모든 변수들은 성장하는 변수들이다. 이와 같은 경우에는 성장하는 변수들을 안정적인 변수들로 변환(Stationarity Inducing Variable Transformation) 하는 것이 분석을 용이하게 한다. 이를 위해 이제 다음과 같이 새로운 변수들을 정의하기로 한다.

$$\bar{X}_{jt} = \frac{X_{jt}}{A_t h_{2t}}, \quad j=1,2,3 \quad (5.3)$$

이와 같은 변수변환을 이용하면 한 개인의 청년기와 장년기 그리고 노년기의 예산제약식 (2.16)과 (2.18)은 다음과 같이 다시 쓸 수 있다.

$$\hat{c}_{1t} + \hat{s}_{1t} = \eta(1-\theta_{1t})(1-\alpha)(a_t - a_t^2)k_t^\alpha \quad (5.4)$$

$$\hat{c}_{2t+1} + \hat{c}_{2t+1}^* + \hat{s}_{2t+1} = \frac{(1-\delta + \alpha k_{t+1}^{\alpha-1})\hat{s}_{1t}}{(1+\omega)[1+\gamma(1-a_t)]\eta_t} + (1-\theta_{2t+1})(1-\alpha)k_{t+1}^\alpha \quad (5.5)$$

$$\hat{c}_{t+2} = \frac{(1-\delta+\alpha k_{t+2}^{\alpha-1})\hat{s}_{2t+1}}{(1+\omega)[\chi_1+\chi_2\{1+\gamma(1-a_{t+1})\}]\eta_{t+1}} + \frac{[(1-\theta_{2t+2})z_{t+2}+(L_{t+2}-z_{t+2})\lambda_{t+2}](1-\alpha)\{\chi_1+\chi_2[1+\gamma(1-a)]\}}{[1+\gamma(1-a_{t+1})]\eta_{t+1}[1+\gamma(1-a)]} k_{t+2}^{\xi} \quad (5.6)$$

한편 식 (5.1)에 나타나 있는 자본시장의 균형조건은 다음과 같이 변형할 수 있다.

$$\hat{s}_t + \frac{\hat{s}_t}{1+n_t} = (1+\alpha)\{(1-a_{t+1})(1+n_{t+1})\eta_{t+1}[1+\gamma(1-a)]\eta_t + [1+\gamma(1-a)]\eta_t + \left(\frac{z_{t+1}}{1+n_t}\right) \left[\frac{\chi_1}{1+\gamma(1-a_{t+1})} + \chi_2 \right] \} k_{t+1} \quad (5.7)$$

이때 식 (5.7)을 도출하기 위해서는 다음의 관계를 이용하였다.

$$\frac{E_{t+1}^e}{h_{2t}N_t} = (1-a_{t+1})(1+n_{t+1})\eta_{t+1}[1+\gamma(1-a)]\eta_t + [1+\gamma(1-a)]\eta_t + \left(\frac{z_{t+1}}{1+n_t}\right) \left[\frac{\chi_1}{1+\gamma(1-a_{t+1})} + \chi_2 \right] \quad (5.8)$$

한편 식 (4.1)로 나타나는 정부예산제약은 다음과 같이 변형된다.

$$\theta_t(1-a_t)\eta_t + \frac{\theta_t}{1+n_{t-1}} = \frac{[\lambda_t(L_t-z) - \theta_t z_t] \{ \chi_1 + \chi_2 [1 + \gamma(1-a_{t-2})] \}}{(1+n_{t-1})(1+n_t)[1 + \gamma(1-a_{t-1})] \eta_{t-1} [1 + \gamma(1-a_{t-2})]} \quad (5.9)$$

그리고 식 (4.4)에 나타나 있는 청장년부양제도의 조건을 이용하면 식 (5.9)는 균형에서 항등적으로 성립한다.

지금의 경제에서 재화시장의 균형조건은 다음과 같다.

$$(c_{1t}^* + c_{1t})N_t + c_{2t}N_{t-1} + c_{3t}N_{t-2} + K_{t+1} - (1-\delta)K_t = Y_t \quad (5.10)$$

그리고 재화시장의 균형조건은 다음과 같이 변형된다.

$$\hat{c}_{1t}^* + \hat{c}_{1t} + \frac{\hat{c}_{2t}}{1+n_t} + \frac{\hat{c}_{3t}}{(1+n_{t-1})(1+n_t)} + M_{2t}k_{t+1} - (1-\delta)M_{1t}k_t = M_{1t}y_t \quad (5.11)$$

이때 M_{1t} 와 M_{2t} 는 각각 다음과 같이 정의된다.

$$M_{1t} = \frac{E_t^e}{h_2 N_t} = (1-a_t)\eta_t + \frac{1}{1+n_t} + \frac{z_t \{ \chi_1 + \chi_2 [1 + \gamma(1-a_{t-2})] \}}{(1+n_{t-1})(1+n_t)[1 + \gamma(1-a_{t-1})] \eta_{t-1} [1 + \gamma(1-a_{t-2})]} \quad (5.12)$$

$$M_{2t} = \frac{(1+\omega)E_{t+1}^e}{h_2 N_t} = (1+\omega)(1+n_{t+1})[1 + \gamma(1-a_t)] \eta_a M_{1t+1} \quad (5.13)$$

장년세대의 청년세대에 대한 소비이전량을 나타내는 식 (2.15)는 다음과 같이 변형된다.

$$\hat{c}_{1t}^* = \frac{\hat{c}_{2t}^*}{1+n_t} \quad (5.14)$$

그런데 Walras의 법칙Walras' Law에 따라 자본시장의 균형은 재화시장의 균형을 의미하고 그 역도 성립하므로 자본시장의 균형 조건 (5.7)과 재화시장의 균형조건 (5.11) 가운데 하나는 불필요하다.

앞에서 개인의 선택으로부터 도출한 일차조건들인 식 (3.3)과 (3.11)~(3.15)는 다음과 같이 변형된다.

$$\begin{aligned} & \ln\left(\frac{\hat{a}_t}{a_t}\right) - \ln\left(\frac{\hat{a}_t}{1-a_t}\right) + \left(\frac{1-a_t}{\hat{a}_t}\right)(1-\theta_t)(1-\alpha)\eta(1-2a_t)k_t^\alpha \\ & + \beta\left(\frac{1}{\hat{c}_{t+1}}\right)\frac{(1-\theta_{t+1})(1-\alpha)\eta[1+\gamma(1-2a_t)]}{[1+\gamma(1-a_t)]\eta a_t}k_{t+1}^\alpha \\ & + \beta^2\left(\frac{L_{t+2}}{\hat{c}_{t+2}}\right)\frac{[(1-\theta_{t+2})z_{t+2}+(L_{t+2}-z_{t+2})\lambda_{t+2}](1-\alpha)\eta\{\chi_1+\chi_2[1+\gamma(1-2a_t)]\}}{[1+\gamma(1-a_{t+1})]\eta a_{t+1}[1+\gamma(1-a_t)]\eta a_t}k_{t+2}^\alpha = 0 \quad (5.15) \end{aligned}$$

$$\hat{c}_{2t+1}^* = \rho \hat{c}_{2t+1} \quad (5.16)$$

$$\frac{\frac{1-a_t}{\hat{c}_{1t}}}{\beta \frac{1}{\hat{c}_{2t+1}}} = \frac{(1-\delta + \alpha k_{t+1}^{\alpha-1})}{(1+\omega)[1+\gamma(1-a_t)]\eta a_t} \quad (5.17)$$

$$\frac{\frac{1}{\widehat{c}_{2t+1}}}{\beta \frac{\widehat{L}_{t+2}}{\widehat{c}_{3t+2}}} = \frac{(1-\delta + \alpha k_{t+2}^{\alpha-1})}{(1+\omega)[1+\gamma(1-a_{t+1})]\eta a_{t+1}} \quad (5.18)$$

$$\frac{\phi \frac{1}{\widehat{L}_{t+2} - z_{t+2}}}{\frac{1}{\widehat{c}_{3t+2}}} = \frac{(1-\theta_{3t+2} - \lambda_{t+2})(1-\alpha)\{\chi_1 + \chi_2[1+\gamma(1-a_t)]\}}{[1+\gamma(1-a_{t+1})]\eta a_{t+1}[1+\gamma(1-a_t)]} k_{t+2}^\alpha \quad (5.19)$$

이들 식을 변형함에 있어 우리는 (5.2)의 관계를 이용하였다.

여기서 이제 (4.1)과 (4.4)를 (2.18)에 대입한 다음 변수변환을 하면 청장년부양제도에서의 노년기의 예산제약을 다음과 같이 구할 수 있다.

$$\begin{aligned} \widehat{c}_{3t} = & \frac{(1-\delta + \alpha k_{t+2}^{\alpha-1})\widehat{s}_{t+1}}{(1+\omega)[\chi_1 + \chi_2(1+\gamma(1-a_{t+1}))]\eta a_{t+1}} + \frac{z_{t+2}(1-\alpha)\{\chi_1 + \chi_2[1+\gamma(1-a_t)]\}}{[1+\gamma(1-a_{t+1})]\eta a_{t+1}[1+\gamma(1-a_t)]} k_{t+2}^\alpha \\ & + (1+n_{t+1})(1+n_{t+2})\theta_{t+2}(1-a_{t+2})(1-\alpha)\eta a_{t+2}^\alpha + (1+n_{t+2})\theta_{t+2}(1-\alpha)k_{t+2}^\alpha \end{aligned} \quad (5.20)$$

이와 같이 노년기의 예산제약에 청장년부양제도를 결합하면 연금지급률을 따로 결정하지 않아도 되는 편리함이 있다.

이제 이들 식을 이용하면 정상상태의 균형 곧 균형성장경로를 구할 수 있다. 먼저 정상상태에서는 주어진 변수 \widehat{x}_{jt} , $j=1,2,3$ 에 대하여 다음이 성립하여야만 한다.

$$\widehat{x}_{1t} = \widehat{x}_{1t+1} = \widehat{x}_1, \quad \widehat{x}_{2t} = \widehat{x}_{2t+1} = \widehat{x}_2, \quad \widehat{x}_{3t} = \widehat{x}_{3t+1} = \widehat{x}_3, \quad k_t = k_{t+1} = k \quad (5.21)$$

즉 균형성장경로에 있어 이들 변수들은 일정하게 유지되어야 한다. 우리는 이제 이와 같은 변수변환을 통해 얻을 수 있는 균형성장경로에 있어 인구구조 변화가 갖는 거시경제적 효과를 분석하여 보기로 한다.

VI. 모의실험 결과

모의실험Simulation은 앞에서 살펴본 모형에 적절하다고 생각되는 파라미터 값들을 부여하는 것이 그 첫 단계이다. 그리고 주어진 파라미터의 값들에서 모형을 풀어 관심이 있는 변수들의 값을 구하여 경제적 의미를 분석하는 절차를 따른다. 그런데 여기서 주의하여야 할 것은 지금의 모의실험에서 행하고 있는 것은 연금제도가 청장년부양제도라는 가정 아래 유지가능하도록 한다고 할 때 나타나는 결과를 분석하고 있다는 점이다. 이와 같이 연금제도가 유지가능하기 위해서는 파라미터의 값들로 나타나는 경제의 기본구조가 변화하면 주어진 연금부담률에서 연금지급률도 변화하여야 한다. 지금의 모의실험결과는 유지가능한 연금제도를 가정하고 있기 때문에 우리의 연금제도가 얼마나 이와 다른가를 보면 연금제도의 개선방향을 발견할 수 있다.

1. 파라미터 값의 설정

지금의 모의실험에서는 특별히 달리 언급하지 않는 경우에는 다음과 같은 파라미터 값들을 기본 값들로 사용하였다. 먼저 한 기간의 길이는 30년으로 잡고 평균수명은 73세로 하였다. 따라서

$L = (73 - 60) / 30 = 13 / 30$ 으로 정하였다. 실제로 2000년 우리나라의 평균수명은 73세로 발표된 바 있다.⁹⁾

연간 인구증가율은 0.63%로 정하였는데, 이는 통계청이 추정한 2002년 우리나라의 인구증가율이다.¹⁰⁾ 따라서 지금의 모형에서 인구증가율은 $n_t = (1 + 0.0063)^{30} - 1 = 0.2073$ 과 같다. 교육년수는 지금의 모형에서 선택변수로 되어 있으나 실제 경제에서 크게 변화하는 변수가 아니기 때문에 모의실험에서는 18년으로 고정시키고 $a = 18 / 30 = 0.6$ 으로 정하였다.¹¹⁾ 인적자본 생산의 효율성을 나타내는 η 는 한 기간 안에서의 임금구조를 결정하는 파라미터이다. 여기서는 $w_y / w_t = h_y / h_t = 0.6$ 으로 하고 $\eta = 0.6 / a = 1$ 로 정하였다. 그리고 한 개인의 임금구조에 있어서는 장년기의 임금이 청년기의 임금의 1.5배로 $\gamma = (1.5 - 1) / (1 - \alpha) = 0.833$ 으로 정하였다. 한편 $\chi_1 = \chi_2 = 1/2$ 로 정함으로써 노년기의 임금을 청년기와 장년기의 임금의 중간값으로 가정하였다. 총산출량에서 차지하는 자본의 지분 Capital Share in Production 은 $\alpha = 0.4$ 로 정하였다. 이는 실제로 우리나라에 있어 자본의 지분과 가까운 수치이다. 매년 외생적 기술진보율은 1%로 보고 $\omega = (1 + 0.01)^{45} - 1 = 0.5648$ 로 정하였다. 자본의 감가상각률은 연간 6%로 하였으며 따라서 $\delta = 1 - (1 - 0.06)^{30} = 0.844$ 로 하였다. 자본의 감각상각률에 대하여는 여러 가지 가설과 추정치가 있으나 이는 0%나 100%가 아닌 한 모의실험의 결과에 크

9) World Bank(2002) 참조.

10) 통계청(2002) 참조.

11) 이와 같이 교육년수를 외생화한 데에는 다음과 같은 두 가지 이유가 있다. 먼저, 교육년수를 내생변수로 놓고 모의실험을 한 결과와 그것을 외생변수로 놓고 모의실험을 한 결과를 비교하였을 때 큰 차이를 발견할 수 없었다. 다음으로 교육년수 a 를 의미 있는 정도로 변화시키기 위해서는 교육의 효율성 η 나 노동으로부터 기술을 배우는율인 γ 를 변화시켜야 하나 이들을 변화시키면 한 기간 안에서의 임금구조나 한 개인의 평생임금구조가 변화하게 된다.

게 영향을 미치지 않는다. 효용할인인자Utility Discounting Factor β 는 연간 저축률이 2003년 우리나라의 민간저축률인 16.6%가 되도록 0.9로 정하였다.¹²⁾ 그리고 효용함수의 두 파라미터는 청년기와 노년기의 소비의 흐름이 비슷하도록 $\rho=\phi=0.5$ 로 정하였다. 마지막으로 연금부담률은 $\theta_t=\theta_{2t}=\theta_{3t}=0.10$ 과 같이 설정하였다. 우리나라의 경우 연금부담률은 임금소득의 9%로 되어 있으며, 이와 같은 연금부담률로 40년을 납입한 가입자에게는 퇴직시 임금소득의 60%를 지급하게 되어 있다.

2. 정상상태의 분석

위와 같이 파라미터들의 값을 가정할 때 퇴직연령을 경제주체들이 최적적으로 선택한다고 하면 정상상태는 <표 1>의 두 번째 행과 같이 구할 수 있다. 이에 따르면 한 기간에 있어 저축률은 16.61%로 나타나는데 이는 청년세대와 장년세대의 저축으로 구성 되어 있으며 2003년 우리나라의 민간저축률과 유사하다. 다시 말해 지금의 모형에서 저축을 하는 세대는 청년세대와 장년세대뿐이며 공공저축은 존재하지 않는다. 그런데 우리나라의 경우 총저축률은 2003년에 29.2%이고 그 가운데 16.5%는 민간저축 그리고 그 나머지 12.7%는 공공저축이다. 지금의 모형에서는 공공저축이 존재하지 않으므로 모형에서의 민간저축이 실제 우리 경제에서의 민간저축과 일치하도록 파라미터 값들을 설정하였다. 퇴직연령은 60.16세로 나타나며 이는 노동을 하는 최종연령으로 이해할 수 있다. 그리고 청년부양제도Pay-as-you-go System에 있어 노년세대 연

12) 참고로 같은 해 우리나라의 공공저축률은 12.7%이다. 그러나 지금의 모형에서는 공공저축이 존재하지 않는다.

금수령액의 크기는 노년세대의 임금소득의 39.4%이고 총소득에 대한 연금부담액의 비율은 5.98%이다.¹³⁾ 여기서 주목할 것은 위에서 언급한 바와 같이 우리나라의 경우 임금소득의 9%를 연금비용으로 납부하게 되어 있으며 이를 40년간 지속할 경우 퇴직임금의 60%를 연금으로 지급받게 되어 있다. 그런데 지급의 모형에 있어 유지가능한 연금지급률은 퇴직임금의 39.42%로 나타난다. 이는 우리나라의 경우 연금제도가 장기적으로 유지불가능하다는 것을 보여주고 있다.

이와 같은 경제에 있어 인구증가율이 감소할 때 균형성장경로에 있어 나타나는 거시경제적 효과가 <표 1>과 <그림 1>에 나타나 있다. 먼저 인구증가율이 0.03% 감소하면 노동자 1인당 소득은 약 0.2% 증가하며, 저축률은 0.08%, 이자율은 0.04% 하락한다. 노동기간은 1년의 6% 곧 22일 정도가 늘어난다. 이와 같이 인구증가율이 감소하면 가장 민감하게 변화하는 것이 연금인데, 연금수령액은 노년세대 노동소득의 0.19%가 감소하고 이를 1인당 총소득에 대한 비율로 환산하면 0.08%가 된다.

만일 인구증가율이 지금의 반 정도인 0.30%로 감소한다고 하면 균형성장경로에 있어 노동자 1인당 소득은 2.73%가 증가하고 저축률은 0.93%, 이자율은 0.14% 감소하게 된다.¹⁴⁾ 그리고 노동기간은 1년의 54% 곧 6개월 15일 정도 더 연장된다. 한편 인구증가율에 가장 민감한 연금지급액은 노년세대 노동소득의 2.04%가 감소하고 이를 다시 노동자 1인당 총소득에 대한 비율로 환산하면 0.99%가 된다. 한편 인구증가율이 0이 된다면 지금과 비교하여 노동자 1인당 소득은 5.2% 증가하고, 저축률은 1.77% 이

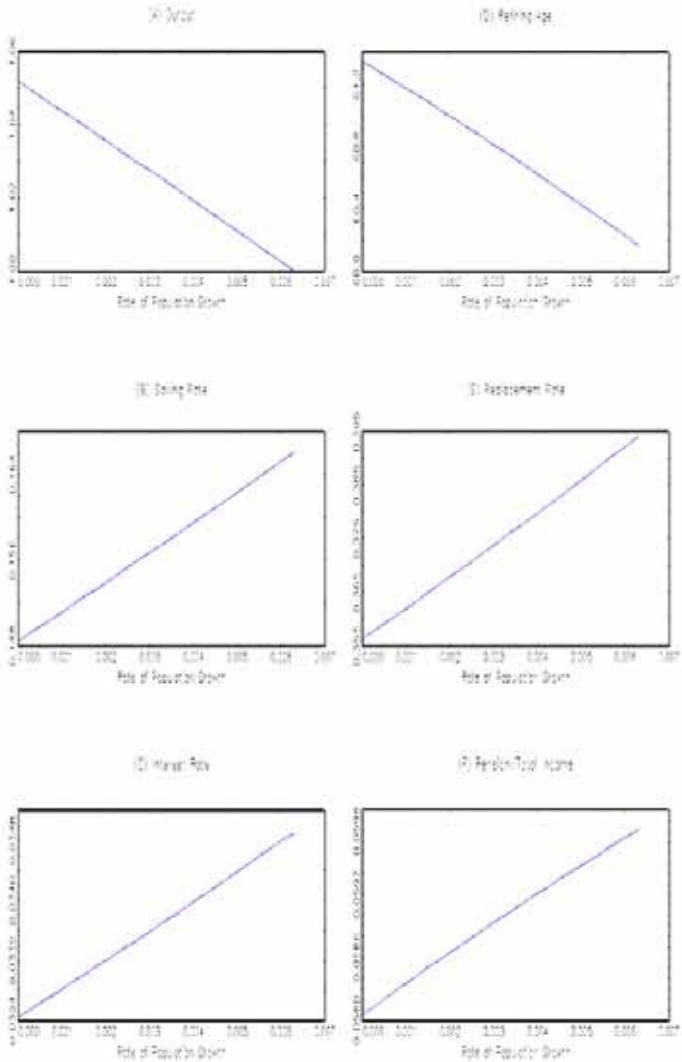
13) 한 기간의 총소득은 각 세대의 노동소득과 장년 및 노년세대의 자본소득으로 구성되어 있다.

14) 지금의 경제에 있어 인구증가율이 감소하면 저축률은 감소하지만 일인당 자본량은 증가하며 이는 곧 이자율의 하락을 초래한다.

<표 1> 인구증가율의 효과

인구 증가율	y_t / y_0	저축률	실질 이자율	퇴직 연령	퇴직임금 대비 연금지급률	총소득 대비 연금부담률
0.63%	1.00	16.61%	3.49%	60.16	39.42%	5.98%
0.60%	1.00	16.52%	3.48%	60.22	39.23%	5.97%
0.57%	1.00	16.43%	3.47%	60.28	39.04%	5.97%
0.54%	1.01	16.35%	3.45%	60.34	38.85%	5.96%
0.51%	1.01	16.26%	3.44%	60.40	38.66%	5.95%
0.48%	1.01	16.18%	3.43%	60.46	38.47%	5.94%
0.45%	1.01	16.09%	3.42%	60.52	38.29%	5.93%
0.42%	1.02	16.01%	3.41%	60.58	38.10%	5.93%
0.39%	1.02	15.92%	3.39%	60.64	37.92%	5.92%
0.36%	1.02	15.84%	3.38%	60.70	37.74%	5.91%
0.33%	1.02	15.75%	3.37%	60.75	37.56%	5.90%
0.30%	1.03	15.67%	3.36%	60.81	37.38%	5.89%
0.27%	1.03	15.59%	3.35%	60.87	37.20%	5.88%
0.24%	1.03	15.50%	3.34%	60.92	37.02%	5.88%
0.21%	1.03	15.42%	3.32%	60.98	36.84%	5.87%
0.18%	1.04	15.34%	3.31%	61.03	36.67%	5.86%
0.15%	1.04	15.25%	3.30%	61.08	36.49%	5.85%
0.12%	1.04	15.17%	3.29%	61.14	36.32%	5.84%
0.09%	1.04	15.09%	3.28%	61.19	36.14%	5.83%
0.06%	1.05	15.01%	3.27%	61.24	35.97%	5.82%
0.03%	1.05	14.92%	3.26%	61.29	35.80%	5.81%
0.00%	1.05	14.84%	3.24%	61.35	35.63%	5.81%

<그림 1> 인구증가율의 효과



자율은 0.25% 하락한다. 그리고 연금지급액은 노년세대 노동소득에 대한 비율로 3.17% 감소하며 이를 총소득에 대한 비율로 환산하면 0.176%가 된다. 또 정년퇴임 시기는 1년 2개월 정도 연기되어 노동기간이 그만큼 증가하게 된다.

이제, <표 1>과 <그림 1>에 나타나 있는 결과를 요약하면 다음과 같다. 먼저 인구증가율의 감소는 노동자 1인당 자본장비율을 증가시켜 노동자 1인당 소득을 증가시키고 이자율 및 연금지급률을 감소시킨다. 그러나 정년퇴임시기는 연장되어 노동기간이 증가한다. 그런데 이와 같은 변화는 인구증가율의 감소에 대하여 경제주체들이 다음과 같이 반응하기 때문에 나타난다. 먼저 인구증가율이 감소하면 노년이 되어 받게 될 연금이 감소하므로 청년세대와 장년세대는 저축률을 증가시키고자 하는 효과가 있다. 그러나 인구증가율이 감소하면 장년이 되어 부양하여야 하는 청년세대의 수가 감소하므로 저축률이 감소하는 효과가 있다. 그리고 인구증가율이 감소하면 노년기의 노동기간이 증가하므로 이 또한 청년기와 장년기의 저축률을 감소시키는 효과를 갖는다. <표 1>의 결과는 이들 효과를 합하였을 때 전자보다는 후자의 두 가지 효과가 큼을 보여주고 있다. 한편 <표 1>의 결과는 인구증가율의 감소가 연금제도에 심각한 부담이 될 수 있음을 보여주고 있다. 즉 만일 연금지급률을 지금의 모형에서와 같이 인구증가율에 연계시키지 않고 임금소득이나 총소득의 일정률로 정하게 되면 인구증가율의 감소와 함께 필연적으로 연금계정에 적자가 발생할 수밖에 없다. 따라서 연금지급률을 일정하게 유지하는 청년부양제도는 실현 불가능하다는 것을 알 수 있다.

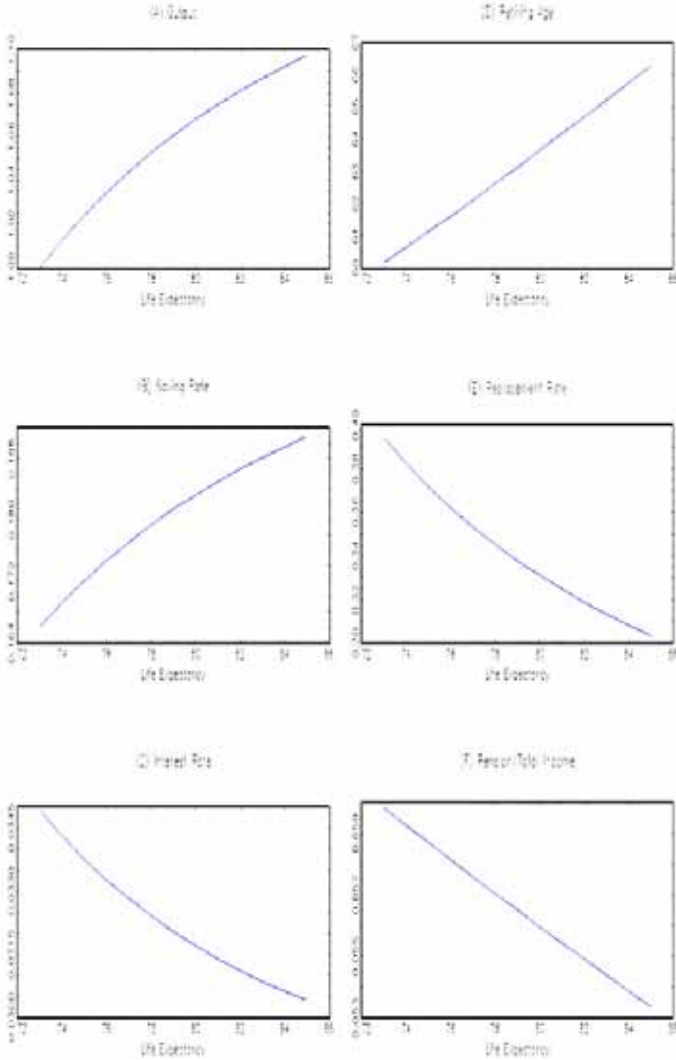
평균수명이 증가하는 경우의 효과가 <표 2>와 <그림 2>에 나타나 있다. 이에 따르면 지금의 모형에 있어 평균수명이 증가하면 균형성장경로에 있어 노동자 1인당 소득과 저축률 및 정년연령은 증가한다. 그러나 이자율과 연금지급률은 감소한다. 이와 같은 효

과는 먼저 평균연령이 증가하면 퇴직연령이 증가하고 그에 따라 노년기의 소득이 증가하기 때문에 저축이 감소하는 효과를 청년기와 장년기에 걸어진 노년기에 대비하기 위하여 증가하는 저축의 증가가 가능하기 때문에 나타나는 현상이다. 그리고 노년기가 길어지기 때문에 유지가능한 연금제도 아래에서는 노년기의 노동소득과 노동자 1인당 총소득에 대한 연금지급률은 하락한다. 예를 들어 <표 2>와 <그림 2>에서 평균수명이 73세에서 78세로 증가하면 균형성장경로에서의 소득은 5.3% 증가한다. 그리고 저축률은 2.48% 증가하고 이자율은 0.45% 하락한다. 한편 연금지급액의 노년기 임금소득에 대한 비율은 9.10% 감소하고 총소득에 대한 비율은 0.65% 감소한다. 따라서 지금의 경우 연금지급률의 하락 폭은 인구증가율이 감소하는 경우보다 크며 가장 크게 영향을 받는 변수는 퇴직연령이다. 평균수명이 73년에서 78년으로 5년 증가하면 최적적인 퇴직연령은 약 2년 6개월 정도 늘어난다.

<표 2> 평균수명의 효과

평균수명	y_t / y_0	저축률	실질이자율	퇴직연령	퇴직연금 대비 연금지급률	총소득 대비 연금부담률
73.00	1.00	16.61%	3.49%	60.16	39.42%	5.98%
74.00	1.01	16.92%	3.43%	60.63	38.22%	5.93%
75.00	1.02	17.21%	3.38%	61.12	37.15%	5.87%
76.00	1.03	17.47%	3.33%	61.61	36.18%	5.81%
77.00	1.04	17.71%	3.28%	62.11	35.30%	5.76%
78.00	1.05	17.94%	3.24%	62.62	34.50%	5.70%
79.00	1.06	18.14%	3.20%	63.13	33.76%	5.65%
80.00	1.07	18.33%	3.17%	63.65	33.08%	5.60%
81.00	1.07	18.51%	3.14%	64.17	32.45%	5.54%
82.00	1.08	18.67%	3.11%	64.69	31.86%	5.49%
83.00	1.09	18.82%	3.09%	65.22	31.31%	5.44%
84.00	1.09	18.96%	3.06%	65.75	30.80%	5.39%
85.00	1.10	19.09%	3.04%	66.28	30.31%	5.34%

<그림 2> 수명 연장의 효과

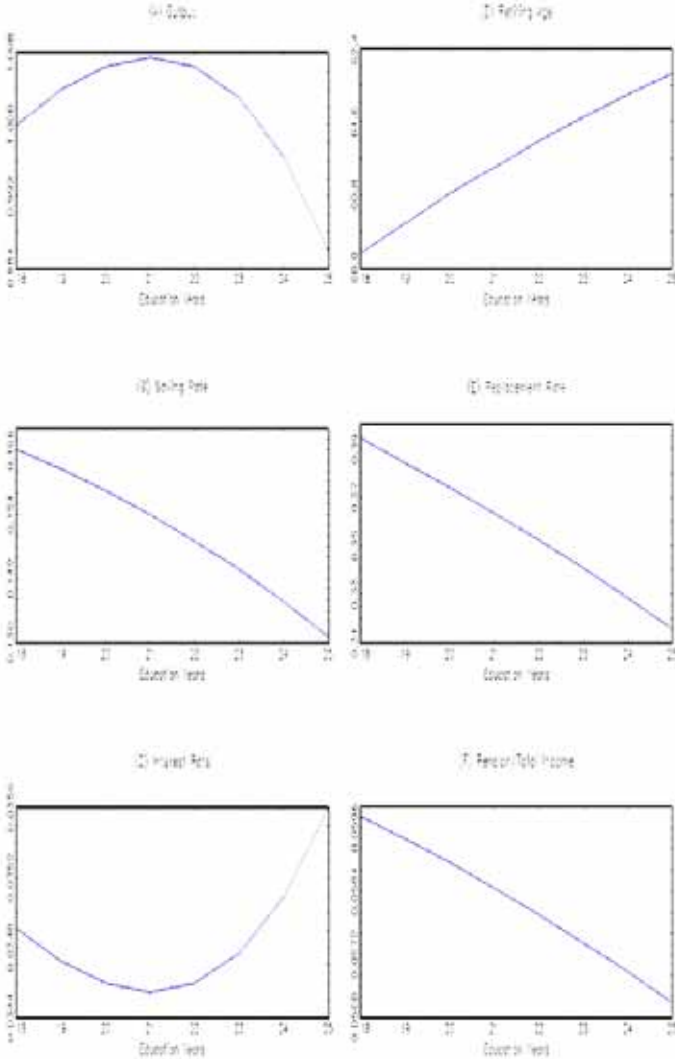


교육기간이 증가할 경우의 효과가 <표 3>과 <그림 3>에 나타나 있다. 교육기간이 증가하는 경우의 효과는 선형으로 나타나지 않는데 이는 앞의 2절에서 본 바와 같이 교육기간이 증가하면 인적자본이 증가하여 임금은 증가하지만 노동기간이 감소하여 임금 소득에 미치는 효과가 비선형(Nonlinear)으로 나타나기 때문에 일어나는 현상이다. 즉 교육기간이 증가하면 인적자본이 증가하여 노동기간당 임금은 증가하지만 노동기간은 감소하기 때문에 노동기간과 기간당 임금의 곱으로 나타나는 노동소득을 극대화하는 교육기간이 존재하게 된다. <표 3>과 <그림 3>의 결과는 그와 같은 인적자본 축적 효과의 영향을 반영하고 있다. 이때 가장 눈에 띄는 결과는 노동자 1인당 소득이 교육년수가 증가함에 따라 처음에는 증가하나 어느 정도 교육년수가 증가하면 노동자 1인당 소득이 다시 감소한다는 사실이다. 지금의 경우 그와 같은 노동자 1인당 소득의 반전이 일어나는 교육년수는 21년이다. 만일 교육년수가 18년에서 21년으로 증가하면 저축률은 3.6% 정도 감소하고, 노년기의 노동소득에 대한 연금지급률은 8.83% 감소하며, 이를 총소득에 대한 비율로 환산하면 0.26%에 해당한다. 이와 같이 청년세대의 인적자본을 증가시키면 노동자 1인당 소득이 증가하기 때문에 인구증가율의 감소와 평균연령의 증가에 따라 나타나는 연금 문제를 푸는 하나의 간접적인 방법은 청년세대의 인적자본과 생산성을 증대시키는 것임을 <표 3>과 <그림 3>으로부터 알 수 있다.

<표 3> 교육기간의 효과

교육기간	y_t / y_0	저축률	실질이자율	퇴직연령	퇴직임금 대비 연금지급률	총소득 대비 연금부담률
18.00	1.00	16.61%	3.49%	60.16	39.42%	5.98%
19.00	1.00	16.24%	3.47%	60.49	38.43%	5.94%
20.00	1.01	15.84%	3.46%	60.81	37.41%	5.89%
21.00	1.01	15.39%	3.45%	61.11	36.34%	5.85%
22.00	1.01	14.90%	3.46%	61.39	35.23%	5.80%
23.00	1.00	14.36%	3.48%	61.66	34.07%	5.74%
24.00	1.00	13.76%	3.51%	61.90	32.86%	5.69%
25.00	0.99	13.10%	3.56%	62.13	31.58%	5.63%

<그림 3> 교육기간의 효과

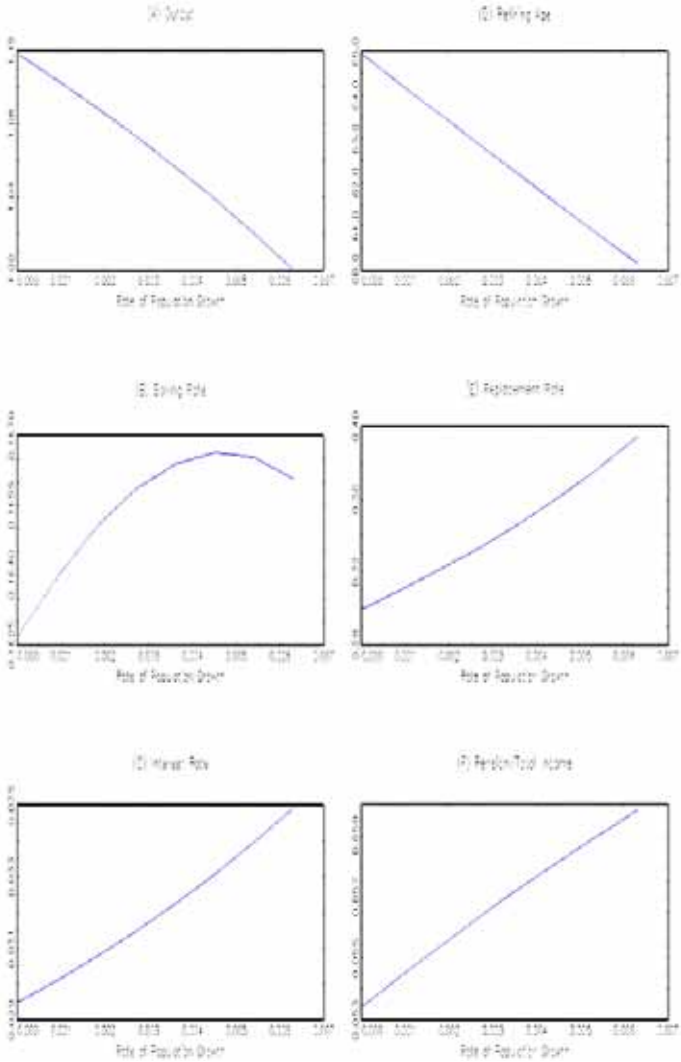


지금까지 우리는 청년부양제도 Pay-as-you-go System 아래에서 인구구조와 교육기간의 변화가 갖는 거시경제적 효과에 관하여 알아보았다. 그런데 <표 1>과 <표 2> 그리고 <그림 1>과 <그림 2>에 나타나 있는 결과는 연금지급률이 인구증가율에 연계되어 있지 않고 일정하게 주어져 있는 연금제도의 실현불가능성을 보여주고 있다. 특히 그와 같은 실현불가능성은 인구증가율이 감소하고 그와 함께 평균수명이 증가하는 경우에 극명하게 나타나는데, 그와 같은 경우가 <표 4>와 <그림 4>에 나타나 있다. <표 4>와 <그림 4>에는 인구증가율이 0.63%에서 0%로 감소하고 그와 함께 평균수명이 73년에서 80년으로 증가하는 경우가 나타나 있다. 이 경우 저축률은 0.35% 그리고 이자율은 0.54% 감소하나 퇴직연령은 4년 8개월 가까이 증가한다. 그 결과 연금지급률은 노년기의 임금소득의 39.42%에서 29.96%로 감소하며 이는 총소득의 5.98%에서 5.34%로 감소하는 것으로 나타난다.

<표 4> 노령화의 효과

인구 증가율	평균 수명	y_t / y_0	저축률	실질 이자율	퇴직 연령	퇴직임금 대비 연금지급률	총소득 대비 연금부담률
0.63	7300	1.00	16.61%	3.49%	60.16	39.42%	5.98%
0.54	7407	1.02	16.65%	3.39%	60.82	37.67%	5.90%
0.45	7500	1.04	16.66%	3.31%	61.49	36.09%	5.82%
0.36	7600	1.06	16.64%	3.22%	62.17	34.65%	5.73%
0.27	7700	1.07	16.59%	3.15%	62.86	33.33%	5.64%
0.18	7800	1.09	16.50%	3.08%	63.55	32.12%	5.54%
0.09	7900	1.10	16.40%	3.01%	64.24	31.00%	5.44%
0.00	8000	1.12	16.27%	2.95%	64.94	29.96%	5.34%

<그림 4> 고령화의 효과



지금까지 우리는 인구변수가 변화할 때 경제주체들이 퇴직연령을 최적으로 선택한다고 가정하였다. 따라서 인구증가율이나 평균수명 그리고 교육년수가 증가하면 노년기의 노동기간이 증가하여 소득이 증가하기 때문에 그와 같은 변화가 연금제도에 미치는 효과를 완화하여 주었다. 그러나 퇴직연령은 제도적으로 결정되어 있으며 경제주체들이 최적으로 선택할 수 있는 변수가 아니다. 여기서는 이제 퇴직연령이 일정하다고 가정하고 지금까지 본 바와 같은 인구구조의 변화가 갖는 효과에 관하여 알아보기로 한다.

먼저 퇴직연령이 일정한 경우 인구증가율이 증가할 때 거시경제에 나타나는 효과가 <표 5>에 나타나 있다. 인구증가율이 0.63%에서 0%로 감소하면 노동자 1인당 소득은 8.15% 증가하고 저축률은 1.14% 감소한다. 그리고 이자율은 0.38% 하락한다. 그리고 유지가능한 연금지급률은 7.9% 하락한다. 이를 퇴직연령이 선택 변수인 <표 1>과 비교하여 보면 저축률과 이자율의 하락폭은 작고 연금지급률의 하락폭은 두 배 가까이 크다. 이는 <표 1>의 경우와 비교할 때 <표 5>의 경우에 있어서는 한편으로는 노년기에 임금소득이 존재하지 않기 때문에 저축을 그만큼 증가시켜야 할 필요성 때문이며 다른 한편으로는 노동을 하지 않는 연금 수혜 기간이 길어지기 때문에 연금지급률을 낮추어야 하기 때문에 나타나는 결과이다.

<표 5> 고정된 퇴직연령의 경우 인구증가율의 효과

인구 증가율	y_t / y_0	저축률	실질 이자율	퇴직 연령	퇴직임금 대비 연금지급률	총소득 대비 연금부담률
0.63%	1.00	16.68%	3.48%	60.00	38.81%	6.00%
0.60%	1.00	16.63%	3.46%	60.00	38.39%	6.00%
0.57%	1.01	16.57%	3.44%	60.00	37.97%	6.00%
0.54%	1.01	16.51%	3.42%	60.00	37.56%	6.00%
0.51%	1.01	16.46%	3.40%	60.00	37.15%	6.00%
0.48%	1.02	16.40%	3.39%	60.00	36.75%	6.00%
0.45%	1.02	16.35%	3.37%	60.00	36.35%	6.00%
0.42%	1.03	16.29%	3.35%	60.00	35.95%	6.00%
0.39%	1.03	16.24%	3.33%	60.00	35.57%	6.00%
0.36%	1.03	16.18%	3.31%	60.00	35.18%	6.00%
0.33%	1.04	16.13%	3.30%	60.00	34.80%	6.00%
0.30%	1.04	16.07%	3.28%	60.00	34.43%	6.00%
0.27%	1.05	16.02%	3.26%	60.00	34.05%	6.00%
0.24%	1.05	15.96%	3.24%	60.00	33.69%	6.00%
0.21%	1.05	15.91%	3.22%	60.00	33.33%	6.00%
0.18%	1.06	15.86%	3.20%	60.00	32.97%	6.00%
0.15%	1.06	15.80%	3.19%	60.00	32.61%	6.00%
0.12%	1.07	15.75%	3.17%	60.00	32.26%	6.00%
0.09%	1.07	15.70%	3.15%	60.00	31.92%	6.00%
0.06%	1.07	15.64%	3.13%	60.00	31.58%	6.00%
0.03%	1.08	15.59%	3.11%	60.00	31.24%	6.00%
0.00%	1.08	15.54%	3.10%	60.00	30.90%	6.00%

고정된 퇴직연령의 경우 평균수명이 증가할 때 거시경제에 나타나는 효과가 <표 6>에 나타나 있다. 이에 따르면 평균수명이 80세까지 증가하면 노동자 1인당 소득은 13.41% 증가하고 저축률은 3.47%나 증가한다. 그리고 이자율은 0.61% 하락하며, 연금지급률은 13.58% 감소한다. 이는 퇴직연령이 증가할 때 평균수명이 증가하는 경우 연금계정에 심각한 타격이 있음을 보여주는 결과라

할 수 있다. 다시 지금의 결과를 <표 2>에 나타나 있는 경우와 비교하여 보면 퇴직연령이 고정되어 있는 경우 평균수명이 증가할 때 소득과 저축률에 나타나는 효과는 퇴직연령을 최적으로 선택할 수 있는 경우보다 두 배 이상 크게 나타난다.

<표 6> 고정된 퇴직연령의 경우 평균수명의 효과

평균수명	y_t / y_0	저축률	실질이자율	퇴직연령	퇴직임금 대비 연금지급률	총소득 대비 연금부담률
73.00	1.00	16.68%	3.48%	60.00	38.81%	6.00%
74.00	1.02	17.22%	3.37%	60.00	36.04%	6.00%
75.00	1.04	17.74%	3.28%	60.00	33.63%	6.00%
76.00	1.06	18.25%	3.18%	60.00	31.53%	6.00%
77.00	1.08	18.74%	3.10%	60.00	29.68%	6.00%
78.00	1.10	19.22%	3.02%	60.00	28.03%	6.00%
79.00	1.12	19.69%	2.94%	60.00	26.55%	6.00%
80.00	1.13	20.15%	2.87%	60.00	25.23%	6.00%
81.00	1.15	20.59%	2.80%	60.00	24.02%	6.00%
82.00	1.17	21.03%	2.73%	60.00	22.93%	6.00%
83.00	1.18	21.45%	2.67%	60.00	21.94%	6.00%
84.00	1.20	21.87%	2.61%	60.00	21.02%	6.00%
85.00	1.21	22.27%	2.55%	60.00	20.18%	6.00%

고정된 퇴직연령의 경우 교육기간 증가의 효과가 <표 7>에 나타나 있다. 퇴직연령이 고정되어 있는 경우 교육기간이 노동자 1인당 소득에 미치는 효과는 위로 볼록한 모양으로 나타나지 않고 단조하게 증가하는 모양으로 나타난다. 교육기간의 증가에 따라 저축률과 이자율 그리고 연금지급률이 하락하는 것은 <표 3>의 퇴직연령이 최적으로 결정되는 경우와 같으나 위에서 언급한 바와 같이 그 크기는 훨씬 크다.

<표 7> 고정된 퇴직연령의 경우 교육기간의 효과

교육 기간	y_t / y_0	저축률	실질 이자율	퇴직 연령	퇴직임금 대비 연금지급률	총소득 대비 연금부담률
18.00	1.00	16.68%	3.48%	60.00	38.81%	6.00%
19.00	1.01	16.48%	3.42%	60.00	36.61%	6.00%
20.00	1.02	16.25%	3.38%	60.00	34.47%	6.00%
21.00	1.03	15.98%	3.33%	60.00	32.40%	6.00%
22.00	1.04	15.67%	3.30%	60.00	30.39%	6.00%
23.00	1.04	15.31%	3.27%	60.00	28.45%	6.00%
24.00	1.05	14.90%	3.25%	60.00	26.58%	6.00%
25.00	1.05	14.41%	3.25%	60.00	24.77%	6.00%

마지막으로 퇴직연령이 고정되어 있는 경우 인구증가율의 감소와 평균수명의 증가가 동시에 일어나는 경우의 효과가 <표 8>에 나타나 있다. 이에 따르면 인구증가율이 0%로 감소하고 평균수명이 80세로 증가할 때 노동자 1인당 소득은 23.52% 증가하고 저축률은 2.29% 증가한다. 그리고 이자율은 1.02% 하락하고 연금지급률은 18.72% 감소한다. 이들 효과를 <표 4>에 나타나 있는 퇴직연령이 최적적으로 결정되는 경우의 고령화의 효과와 비교하여 보면 역시 두 배 정도로 크게 나타난다. 이와 같이 퇴직연령을 일정하게 고정시키는 것은 연금제도에 커다란 타격이 된다. 그러나 노동자 1인당 생산량과 저축률 및 이자율에는 긍정적인 효과가 있다.

<표 8> 고정된 퇴직연령의 경우 노령화의 효과

인구 증가율	평균 수명	y_t / y_0	저축률	실질 이자율	퇴직 연령	퇴직임금 대비 연금지급률	총소득 대비 연금부담률
0.63%	73.00	1.00	16.68%	3.48%	60.00	3881%	6.00%
0.54%	74.00	1.03	17.05%	3.32%	60.00	3487%	6.00%
0.45%	75.00	1.07	17.40%	3.17%	60.00	3150%	6.00%
0.36%	76.00	1.10	17.74%	3.02%	60.00	2858%	6.00%
0.27%	77.00	1.13	18.07%	2.87%	60.00	2604%	6.00%
0.18%	78.00	1.17	18.38%	2.73%	60.00	2381%	6.00%
0.09%	79.00	1.20	18.68%	2.59%	60.00	2184%	6.00%
0.00%	80.00	1.24	18.97%	2.46%	60.00	2009%	6.00%

VII. 정책적 함의

지금까지의 분석으로부터 우리는 다음과 같은 정책적 함의를 얻을 수 있다. 먼저 이 논문에서 우리는 청년부양제도 Pay-as-you-go System를 가정하였을 때 인구구조의 변화가 거시경제와 연금제도에 미치는 효과에 대하여 알아보았다. 그리고 여기서의 일반적인 결론은 인구증가율이 급격히 감소하고 평균수명이 빠르게 증가하는 우리나라의 경우 연금지급률 Replacement Rate이 일정하게 고정되어 있는 청년부양제도는 유지불가능하다는 것이다. 그런데 우리나라의 연금제도는 자기부양제도 Fully-funded System와 청년부양제도의 혼합형이다. 이와 같이 혼합형인 경우에도 연금지급률을 일정하게 유지하는 것은 인구구조의 변화가 일어나는 장기에 있어서는 유지불가능하다. 인구구조의 변화가 일어날 때 이와 같이 연금지급률이 일정한 청년부양제도 또는 혼합형제도가 유지불가능한 것은 앞에서 본 바와 같이 연금제도가 충족시켜야만 하는 제약조건

이 존재하기 때문이다. 이들 경우에 있어 유지가능한 청년부양제도 또는 혼합형제도에 있어 연금지급률은 인구증가율이라든가 평균수명과 같은 인구구조를 변화시키는 여러 가지 요인들의 함수이다. 따라서 인구구조가 급격히 변화하는 우리의 지금과 같은 상황에서 연금제도의 개선에 있어서는 연금지급률을 이들 인구구조 변수에 연계Contingent시키는 것이 무엇보다도 중요하다. 만일 연금제도의 개혁이 보다 낮은 율의 고정된 연금지급률에 그 핵심을 둔다면 연금제도의 개혁을 거듭해서 할 수밖에 없음에 주목할 필요가 있다.

이 밖에도 우리는 다음과 같은 몇 가지의 구체적인 정책적인 함의를 얻을 수 있었다. 첫째, 우리나라의 경우 연금부담률은 임금소득의 9%로 되어 있다. 그리고 그와 같은 부담을 40년간 하였을 때 퇴직임금의 60%를 지급하게 되어 있다. 그러나 지금의 모형에 있어 퇴직임금의 10%를 연금부담률로 가정한다 하여도 연금제도를 유지가능한 평균연금지급률은 퇴직임금소득의 40% 이하로 나타난다. 나아가 인구증가율이 0%로 감소하고 평균수명이 80세로 증가한다면 연금제도를 유지가능한 평균연금지급률은 퇴직연령을 제한하지 않는 경우, 즉 퇴직연령이 최적적으로 결정되는 경우에 퇴직임금의 29.95%로 나타나고 퇴직연령이 60세로 고정되어 있는 경우에는 퇴직임금의 20.09%로 나타난다. 다시 말해 연금에 의한 60%의 소득대체율은 환상이며 빠른 시일 안에 유지가능한 형태로 연금제도를 개선하고 합리적인 인구정책을 개발하지 않으면 국가 재정의 운용에 큰 부담이 될 수밖에 없다고 할 수 있다.

둘째, 모의실험의 결과를 보면 평균수명의 증가는 인구증가율의 감소보다도 연금제도에 더 큰 부담을 주며 퇴직연령이 고정되어 있는 경우 그 부담은 장차 우리의 재정이 부담할 수 없을 정도로 크다. 따라서 노년 노동을 활용할 수 있는 방안이 적극적으로 모색되어야 한다. 이를 위해 정년연령을 조정할 필요가 있으며 필요

하다면 청년제도를 폐지하는 것도 고려하여 볼 필요가 있다. 물론 이를 위해서는 평생임금구조(Life Cycle Wage Profile)의 관점에서 노년 임금을 어떻게 설정하여야 하는가에 관한 연구가 필요하며 노년 노동의 노조 활동에 관하여는 어떤 보장을 하여야 하는가 혹은 청년 노동을 노년 노동으로 대체하는 현상만이 일어나지는 않을 것인가 등 많은 문제를 먼저 해결하여야만 할 것이다.

셋째, 국민교육을 증진시킬 필요가 있다. 이는 청년세대의 생산력을 증대시켜 노인세대를 부양할 수 있는 여력을 키워줌으로써 연금제도가 현재 안고 있는 문제를 완화시켜줄 수 있다.

넷째, 조장욱(2004)의 연구에서 보는 바와 같이 인구구조의 변화는 그 초기에 연금제도에 빠르게 영향을 미친다. 따라서 연금제도의 문제가 발생했을 때 신속하게 대처하는 것이 사회적 비용을 줄이는 방법이다.

다섯째, 정년연령이 고정되어 있는 경우 인구구조의 변화는 저축률과 이자율의 조정을 통해 거시경제에 영향을 미친다. 따라서 거시경제정책은 장기적으로 인구구조의 변화를 하나의 변수로 고려하여야만 한다. 특히 우리의 경우 고령화의 진전이 매우 빠르기 때문에 고령화가 저축률과 이자율에 미치는 효과를 적절히 정책에 반영하지 않은 경우 정책당국은 실효성이 없는 정책에 매달릴 수가 있다.

VIII. 결 론

본 논문은 우리나라의 인구구조 변화가 초래하게 될 거시경제적 결과를 연구의 대상으로 하고 있다. 이를 위해 Diamond(1965)에 의해 개발된 고전적인 세대교차모형(Overlapping Generations Model)을

변형하여 이용하였다. 즉 본 연구에서는 세대교차모형을 변형하여 Diamond의 경우와 달리 생애의 세 기간을 세분화하여 교육기간과 평균수명의 개념을 추가하였다. 이와 같은 모형을 이용하여 본 연구는 인구증가율, 평균수명, 교육년수 그리고 기술진보율이 변화할 때 나타나는 거시경제적 효과를 분석하여 보았다. 분석결과 가운데 특히 주목할 것은 연금지급률을 일정하게 유지하는 제도는 유지불가능하며 특히 고령화가 빠르게 진행될 때 재정에 미치는 부담은 우리가 대처할 수 없을 정도로 클 수 있음을 보여주고 있다. 따라서 지금의 인구구조의 변화가 우리나라의 저축률, 이자율, 연금제도 등 거시경제에 미치는 효과를 완화하기 위해서는 먼저 연금제도가 시급하게 개선되어야 하며 그와 함께 인구정책과 교육정책 등이 함께 종합적으로 개혁되어야만 한다. 나아가 지금까지 기금으로 축적되어 있는 연금의 수익성을 높이는 방법에 대해서도 연구되어야 한다. 그러나 연금기금의 금융투자에 따른 위험성도 동시에 고려되어야 하며 그 연금기금의 본래 목적 이외의 목적이 우선하는 투자의 경우에는 머지않은 장래에 더욱 큰 문제를 야기할 수 있음을 유념할 필요가 있다.

참고문헌

- 조장옥, 「인구구조변화가 거시경제에 미치는 효과」, 『고령화의 경제적 파급효과와 대응과제』, 이수희 편, 한국경제연구원, 2004.
- 통계청, 한국주요경제지표, 2002. 9.
- Able, A.B., “The Effects of a Baby Boom on Stock Prices and Capital Accumulation in the Presence of Social Security,” *Econometrica* Vol.71, 2003, pp.551-579.
- Auerbach, A.J. and L. Kotlikoff, *Dynamic Fiscal Policy*, Cambridge: Cambridge University Press, 1987.
- Blanchard, O.J., “Debt, Deficits and Finite Horizons,” *Journal of Political Economy*, Vol.93, 1985, pp.223-247.
- Bohn, H., “Retirement Savings in an Aging Society: A Case for Innovative Government Debt Management,” mimeo, University of California at Santa Barbara, 2002.
- Butler, M., “Anticipated Effects of Looming Public-Pension Reforms,” *Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy*, Vol.50, 1999, pp.119-159.
- Codley, T.F., “Government Debt and Social Security in a Life-Cycle Economy: A Comment,” *Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy*, Vol.50, 1999, pp.111-117.

- Codley, T.F. and J. Soares, "Will Social Security Survive the baby Boom?," *Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy*, Vol.45, 1996, pp.89-121.
- DeNardi, M. and S. Imrohorglu, and T.J., "Sargent, Projected U.S. Demographics and Social Security," *Review of Economic Dynamics*, 1999.
- d'Autume, A., "Aging and Retirement Age: What can We learn from the Overlapping Generations Model?," mimeo, University Paris I Pantheon-Sorbonne, 2003.
- Diamond, P.A., "National Debt in a Neoclassical Model," *American Economic Review*, Vol.55, 1965, pp.1126-1150.
- Gertler, M., "Government Debt and Social Security in a Life-Cycle Economy," *Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy*, Vol.50, 1999, pp.61-110.
- Gruber, M. and D. Wise, *Social Security and Retirement around the World*, Chicago: Chicago University Press, 1999.
- Hubbard, R.G. and K.L. Judd, "Social Security and Welfare," *American Economic Review*, Vol.77, 1987, pp.630-646.
- Lucas, R.E., Jr., "On the Mechanics of Economic Development," *Journal of Monetary Economics* 22, 1988, pp.3-42.
- Marmor, T.R. and P.R. De Jong, eds., *Aging, Social Security and Affordability*, Sydney: Ashgate, 1998.
- Rio-Rull, J.-V., "Population Changes and Capital Accumulation: The Aging of the Baby Boom," mimeo, University of Pennsylvania, 1994.
- _____, "Life-Cycle Economies and Aggregate Fluctuations,"

- Review of Economic Studies*, Vol.63, 1996, pp.465-489.
- Shiller, R.J., “Social Security and Institutions for Intergenerational, Intragenerational, and International Risk-Sharing,” *Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy*, Vol.50, 1999, pp.165-204.
- Weil, P., “Overlapping Families of Infinitely-Lived Agents,” *Journal of Public Economics*, Vol.38, 1989, pp.410-421.
- World Bank, *The Little Data Book*, 2002.

Abstract

Macroeconomic Effects of Demographic Changes in Korea

Cho, Jang-Ok*

This paper looks at the effects of changes in population structure. In the paper, the two period overlapping generations model of the sort developed by Diamond (1965) and d'Autume (2003) is extended to 3-period OG model and modified to distinguish the effects of aging population from changes in the population growth rate. Pension system is assumed to be of pay-as-you-go. In addition, education is also introduced to see the macroeconomic effects of changes in the length of education period. The model is calibrated to the Korean economy and simulated to get the following results. In a pay-as-you-go system of pension, the replacement rate has to be linked to many factors like population growth rate, retirement age, and the rate of wage increase etc. Hence if the pay-as-you-go system is to be sustainable in the

* Economics Department, Hong Kong University of Science and Technology, and Economics Department, Sogang University

long run, the replacement rate should not be fixed but contingent to the changes in the underlying variables.

In Korean case, if the replacement rate is fixed at the current level, the increase in the budget deficit due to pension payment can be as much as 0.176% of GDP in the case that the rate of population growth decreases to 0% per annum and as much as 0.99% in the case that the population growth rate decreases to 0.3% per annum. We can have the result as drastic as above in the case of aging population. If the life expectancy increases from 73 years to 78 years, the budget deficit has to increase by 0.65% of GDP to keep the current replacement rate. In this case, the increase in the life expectancy makes individual want to work more in the market by 2 years and 6 months. Increase in human capital due to longer education lowers the tax burden of pension payment. If the education increases from 18 to 21 years on average, budget deficit decreases by 0.26% of GDP.

When any demographic changes occur, most of the macroeconomic adjustment takes place in the earlier stage of the transition dynamics, which means that the policy makers have to respond to the changes rather promptly. With the retirement age fixed, we can arrive at almost the same results. However, the adjustment channel after any demographic changes is mainly saving and interest rate. The most conspicuous policy implications out of these exercises are the followings. First, the replacement rate in a pay-as-you-go system has to be linked to the underlying factors. If a pension reform aims at changing replacement rate to a lower fixed level, subsequent reforms have to follow inevitably. Second, since any demographic changes directly affect macroeconomic performances, macroeconomic policies have to take into account the consequences of those demographic changes.

제3장 고령화가 개별 가구의 소비, 저축
및 자산규모에 미치는 효과분석

-한국 가구의 횡단면 시계열을 이용한 세대효과 분석

남 주 하

(서강대학교 경제학과 교수)

이 수 희

(한국경제연구원 선임연구위원)

김 상 봉

I. 서론

UN은 전체 인구대비 노인 인구가 7% 이상인 사회를 “고령화 사회Aging Society”, 14% 이상인 사회를 “고령사회Aged Society”, 20% 이상인 사회를 “초고령사회Super-aged Society”로 구분하고 있다. 한국은 1990년 65세 이상의 노인 비율이 5.1%에서 2000년 7.2%로 증가하여 고령화 사회로 진입하였으며, 2026년에는 20%에 육박할 것으로 예상하고 있다.¹⁾

이러한 고령화의 진전에 따른 인구구조의 변화는 경제전체와 개별 가구수준의 소비, 저축의 변화, 그리고 부의 축적에 영향을 미칠 것이다. 경제전체적으로는 생산과 저축이 축소되어 경제성장의 장애요인으로 작용하게 될 뿐만 아니라, 노년기의 소비규모의 확대와 소비패턴의 변화는 수요측면의 변화를 초래하여 기업의 경영에도 큰 변화를 가져올 수 있다. 개별 가구수준에서는 노년기가 길어진다면 중장년기에 부Wealth의 축적이나 저축의 증가가 은퇴 후의 소비지출을 위해 매우 중요하게 된다. 은퇴 이전까지의 연령 변화와 세대Cohort에 따른 부의 축적과정Profile과 은퇴 이후의 부의 누적분의 처분Decumulation 정도가 고령기에서의 소비결정에 매우 중요하므로 연령별, 세대별 부의 축적과정Profile과 저축 정도, 그리고 은퇴 이전과 이후의 차이 정도를 분석하는 것이 매우 중요하다.

생애주기가설Life-Cycle Hypothesis은 개인의 부Wealth의 축적과정이 은퇴 이전까지 증가하다가 그 이후에 조금씩 감소한다는 것을 보여준다. 지금까지 은퇴 후의 부의 처분에 대한 연구로 Davies(1981)는 수명에 대한 불확실성이 존재하는 경우 65세에서 85세 사이의 사람들의 연간 평균 부의 처분율이 생애주기가설에

1) 통계청(2001), 『장래인구추계 결과』 참조.

비해 3~7% 감소하게 됨을 추정하였다.

Hubbard, Skinner and Zeldes(1994)는 모든 불확실성이 없는 경우 시물레이션Simulation을 통해 은퇴 후 매해 8%의 부의 처분율을 예측해 냈다. 그리고 불확실성이 도입되는 경우에는 부의 처분율은 매해 5%임을 보여주었다. Jappelli(1999)는 1984년부터 1993년까지의 Italy의 가구의 횡단면 자료를 이용하고, 세대효과를 고려하는 경우에도 60세 이상의 노인들의 부의 처분율이 3~6%임을 보여주었다.

소비에 대한 연구로 Keynes(1936)는 절대소득의 변화에 의해 소비수준이 결정됨을 보였다. Friedman(1957)은 소비는 항상소득 Permanent Income의 함수라는 것을 보였고, Ando-Modigliani (1963)는 생애 소득Life-Cycle Income이 소비를 결정한다는 것을 보였다. 이후 Hall(1989)은 임의보행가설에 의해 전기의 소비와 생애소득이 현재의 소비에 영향을 미친다는 것을 보였다. Carroll(1994)은 1960~1961년, 1968~1985년의 PSID(Panel Study of Income Dynamics)를 이용하여 미래소득의 불확실성이 증가할 경우 소비가 감소함을 보여주었다. 한국의 소비지출에 대한 연구로는 최은숙(1986)은 우리나라 전체가구, 도시 근로자 가구, 농가 각각에 대한 가계소비지출의 구조 변화와 결정 요인을 파악하고자 하였다. 우리나라 가계의 실질소득 및 실질소비지출 수준은 1962~1981년 동안 크게 향상되었음을 보였다. 또한 도시 근로자 가구는 가계지출비 수준, 평균소비성향 및 한계소비성향에서도 농가보다 높은 것으로 나타났다. 강이주(1988)는 『도시가계연보』의 1964년부터 1986년까지 약 20여 년에 걸쳐 서울의 가구당 월평균 소비지출부분에 대한 자료를 재구성하여 경제 발달에 따른 선택성 소비지출의 특성과 그것이 소비 패턴의 형성에 미치는 영향을 살펴보았다. 이명훈(1992)은 기간간 최적화Intertemporal Optimization모형을 이용하여 현재소득과 미래소득의 예상하에서 소비를 통하여 얻을 수 있는 생애의 총기

대효용을 극대화시키는 방향으로 이루어지는 소비가 최적소비라 정의하고 이러한 기준에 따라 우리나라의 소비 행태를 분석하였다. 이후 많은 연구들은 소비의 유동성계약에 초점을 맞추었다.²⁾ 최희갑(2003)은 미래소득의 불확실성이 커지면 현재의 소비가 감소함을 삼성경제연구소에서 실시한 소비자태도 조사를 이용하여 보였다.

저축에 대한 연구로는 Caballero(1991)와 Hubbard, Skinner and Zeldes (1994)는 미국 전체의 30~60%가 예비적 저축Precautionary Saving임을 밝혀내었다. Skinner(1988)는 1972~1973년 미국의 소비자지출 서베이Consumer Expenditure Survey를 이용하여 소득 불확실성이 높은 자영업자나 영업직 근로자들의 저축이 다른 근로자보다 낮다는 것을 보여주었으며, 예비적 저축이 56%임을 밝혀내었다.

해외 연구에 비해 고령화에 따른 부 및 저축의 변화에 대한 국내 연구는 거의 없어 보인다.³⁾ 박대근·이창용(1997)이 통계청에서 발간되는 『도시가계연보』의 1970년부터 1990년까지 5년마다의 원시자료를 이용하여 부의 연구는 아니지만 가구주 연령별 소득, 소비, 저축률의 추이를 구했다. 한국 가구의 연령별 소득과 소비가 분석기간 동안 꾸준히 상승하였음을 밝혀냈으며, 저축률의 형태가 생애주기이론의 예측과 비슷한 낙타등Hump-shape 형태의 모습임을 보여주었다. 그러나 1981년 이전의 『도시가계조사자료』는 50세 이상의 가구주가 많지 않고 50세 이상의 가구주가 하나의 그룹으로 묶여 보고되고 있다. 따라서 박대근·이창용(1997)의 연구에는 50세 이후 가구들에 대해서 유용한 정보를 제공하지 못하

2) 소비를 본 연구와 같이 내구재, 비내구재, 서비스로 나누어 유동성계약을 검정한 논문은 남주하·여준형(2002) 참조.

3) 대우패널데이터를 이용하여 예비적 저축행태 분석을 시도한 논문은 이민원(1999)과 이우현(2001) 참조.

고 있다. 또한 가구주 연령별 소득, 소비, 저축률의 추이를 구했으나 미시적 자료를 이용한 통계적 방법으로 접근하지는 못하였다. 박대근·이창용(1998)은 『가구소비실태조사』의 횡단면 자료를 이용하여 1996년 가구별 금융자산의 보유액에 대한 추정치를 구해내고, 당해년도의 가구주 연령대별 금융자산의 보유형태를 구했다. 그러나 가구주 연령대별 소득, 소비, 저축률을 시계열을 이용하여 분석하지는 못하였다. Kwack Seung Young(2003)은 『도시가계조사자료』를 이용하여 저축률에 대한 회귀를 실시하였다. 가구당 가처분소득과 나머지 수명이 늘어날수록, 실질 저축률은 증가하고 있음을 보여주었으나 세대효과를 모형 내에 반영하지 못하였다.

본 연구의 주요 내용 및 동기는 다음과 같다.

첫째, 기존의 연구는 대부분 국민 계정 자료에 기초한 총량 변수를 사용하여 저축률만을 구하거나 가구주 소득을 이용하여 저축액을 구하였다. 『가구소비실태조사』를 이용하여 한 해의 횡단면으로 자산을 추계하는 방법이나 『도시가계조사자료』의 연속된 횡단면의 가구주 소득만을 이용하여 저축률을 추계하는 방법과는 달리 1990년, 1992년, 1994년, 1996년, 1998년, 2000년의 『도시가계조사자료』의 이자소득, 배당소득, 부동산 보유액, 지급이자액을 이용하여 가구별 부의 규모를 추계하고, 소비지출 항목을 이용하여 소비 규모를 추계한다. 그리고 소비와 소득을 이용하여 가구별 저축률을 추계하였다.

둘째, 생애주기가설이 부의 누적분에 미치는 영향을 분석하기 위해서는 패널Panel자료가 필수적이지만, 연속된 횡단면 자료로부터 패널 자료의 특성을 추론해내기 위해 고안된 Synthetic Cohort 분석 방법을 사용하여 한국의 가구별 부의 변화를 조명해 보고, 추계한 가구별 부를 이용하여 세대별, 교육수준별로 나이에 따른 부의 증가율뿐만 아니라 세대효과와 시간효과까지 고려하여 통계적으로 접근하였다.

셋째, 가구별 소비 규모를 추계하고 세대효과를 고려하는 경우와 세대효과를 고려하지 않는 경우 다른 형태의 증가율을 보임을 통계적으로 접근하였다.

넷째, 가구별 저축률을 추계해 보고, 기대수명의 증가에 따른 저축률의 변화를 살펴보는 것에 의의를 가진다.

본 연구의 구성은 다음과 같다. II절에서는 이론적 배경 및 방법론에 대해 살펴보고, III절에서는 자료 및 부에 대한 보유액을 추계해 보고, IV절에서는 부, 소비, 저축률에 대한 회귀를 실시할 것이며, 마지막 V절에서는 결론을 도출한다.

II. 이론적 배경 및 방법론

생애주기가설(Life-Cycle Hypothesis)은 청장년기는 경제활동이 왕성한 시기로서 많은 저축을 하고 노년기는 소비에 비해 소득이 작아 음의 저축을 하게 되는, 즉 노년기의 소득의 불확실성과 감소에 대비한 장년기의 예비적 저축(Precautionary Savings) 분석에 초점을 맞추고 있다. 그러므로 부는 낙타등(Hump-shape)의 형태를 나타내는데 이를 모형화하면 다음과 같다.

세대 b 에 속한 가구는 은퇴할 때의 나이 N 까지 일정한 소득 y_b 을 벌고(그래서 생애 자원(Resources)은 $H_b = y_b N$), T 년을 살며, 불확실성은 없고, 이자율과 시간선호율은 0이며, 최적소비는 $c = H_b / T$ 로 일정하다고 하면, 나이 a 인 개인의 부는 은퇴할 때까지
$$W_{a,b} = \frac{a}{N} \left(1 - \frac{N}{T}\right) H_b^{(4/5)}$$
 for $a = 0, \dots, N$ 으로 증가하며, 그 후

4) Jappelli(1999) 참조.

에는 $W_{a,b} = \left(1 - \frac{N+a}{T}\right)H_b$ ⁶⁾ for $a = 0, \dots, (T-N)$ 으로 감소한다. 이 나이-부의 축적과정은 낙타등Hump-shape의 형태를 가지고 있고, 생애에 걸친 자원과 독립적이다.

$$W_{a,b} = f(a)H_b \quad (1)$$

여기서 $f(\cdot)$ 는 나이에 대하여 오목함수이다. $f(a)$ 가 나이만의 함수로 나타내어져 있지만, 실제로는 부의 축적과정은 가구들의 선호, 이자율, 가구 크기에서의 생애주기 변화, 그리고 은퇴 나이를 규제하는 법 등에 의존한다. 식 (1)은 부의 축적과정Profile의 형태가 자원에 상관없이 나이에만 의존하며, 생애 자원은 나이 a 에 상관없이 축적과정의 위치에 의존한다는 것을 보여준다. 양의 실질이자율이나 더 현실적인 소득 축적과정이 도입된다고 해도 모형의 기본적인 성격은 변화시키지 못한다.

부의 축적과정에 변화를 주는 요인들을 살펴보면 다음과 같다.

생애주기가설에 있어서 초기의 유동성 제약과 소득 보장에 대한 위험의 존재는 부의 축적과정을 변화시킬 것이다. 불완전시장 하에서의 개인은 완전시장 하에서보다 은퇴하기 전에 더 높은 비율로 부를 축적해 나갈 것이다. 그러나 일단 개인들이 유동성제약이

5) 은퇴하기 전의 나이가 a 이므로 $a \cdot y_b$ 의 소득을 벌고, 은퇴할 때까지의 소비는 $a \cdot c$ 이다. 위의 두 식에 $H_b = y_b N$ 과 $c = H_b/T$ 를 대입한 후 빼면 된다. 즉

$$W_{a,b} = a(y_b - c) = a\left(\frac{H_b}{N} - \frac{H_b}{T}\right) = \frac{a}{N}\left(1 - \frac{N}{T}\right)H_b$$

6) 나이 a 인 개인이 T 년까지 산다고 하면, 생애 자원Resources은 H_b 가 되고, 은퇴한 후의 나이 $N+a$ 까지의 소비를 뺀 후, $H_b = T \cdot c$ 를 대입하면 된다. 즉

$$W_{a,b} = H_b - (N+a) \cdot c = H_b - \left(\frac{N+a}{T}\right) \cdot T \cdot c = \left(1 - \frac{N+a}{T}\right)H_b$$

끝나는 시점을 정확히 알고 은퇴하는 시점을 정확히 예측하여 소득에 대한 불확실성이 없어진다면, 개인들은 완전시장에서 생애주기 가설에 의해 예측되는 것보다 더 빠른 속도로 축적된 부를 소진시켜 나갈 것이다(Caballero, 1991). 그래서 소득에 대한 위험과 유동성제약의 존재는 $f(a)$ 함수의 오목성 정도를 증가시킨다.

나이가 들면서 증가하는 수명에 대한 불확실성과 건강에 대한 불안은 나이-부의 축적과정에 있어서 생애주기 가설에 의해 예측되는 음의 부의 처분율과 반대되는 효과를 가지고 있다. 수명에 대한 불확실성과 건강에 대한 불안에 대비하여 소비를 줄이고 저축을 늘리는 것을 예비적 저축Precautionary Savings이라 한다. 이 두 가지는 노인들이 예방을 위한 목적으로 자산을 가지게 하는 유인이 되며, 은퇴 후에는 부의 처분율을 감소시키는 유인이 된다(Davies, 1981).

이타적 행위도 나이-부의 축적과정에 영향을 미친다. 만일 부의 축적의 주된 목적이 자녀에게 유산을 남기는 것이고, 경제주체가 자신의 효용뿐만 아니라 자손의 효용까지도 고려하여 소비행태를 결정하는 경우 사망시점의 저축의 크기는 0이 아니라 양(+의 값을 가진다는 것이다(Barro, 1974). Barro의 설명처럼 단순히 자손의 효용을 위해 유산을 남기는 것이 아니라 하더라도, 경제주체가 노년기에 자손들로부터의 존경을 유지하기 위해 저축을 다 소비하지 않고 보유한다는 전략적 유산Strategic Bequest도 생애주기 가설의 부의 처분율보다 작게 한다(Bernheim, Shleifer, and Summers, 1985). 비슷한 전략적 동기로서 노년기에 최종적으로 보유하는 자산으로부터의 효용이나 기쁨도 부의 처분율을 생애주기 가설이 예측하는 부의 처분율보다 감소시킬 수 있다(Hurd, 1989). Ehrlich and Lui(1991)는 노년기에 대비한 보험을 마련하기 위해 부모는 자녀의 교육에 투자하고 이에 대한 대가로 자녀는 노년기의 부모를 봉양한다는 암묵적 계약의 모형을 보여주었다.

실증적으로 나이-부의 축적과정을 추정할 때 직면하게 되는 문제를 보이기 위해 세대별 자원(Generation-specific Resources)을 $H_b = H_0 e^{\rho b}$ 라 하자. 여기서 H_0 는 태어난 해에 모든 세대에 공통된 자원(Resource)이고, ρ 는 태어난 해에 상관없는 세대간의 노동생산성의 증가율을 나타낸다. 식 (1)에 log를 취하면 다음과 같이 나타낼 수 있다.

$$\ln(W_{a,b}) = \ln f(a) + \ln(H_0) + \rho b \quad (2)$$

식 (2)처럼 부를 나이에 대한 다항식과 세대에 공통된 자원, 그리고 같은 노동생산성을 가정하고, 식 (2)를 횡단면 자료를 이용하여 추정하면 문제가 생긴다(Shorrocks, 1975; Mirer, 1979). 한 횡단면에서 조사된 개인들은 세대마다 사망률, 선호, 제도가 다르고 무엇보다도 세대간 노동생산성이 다르다. 예를 들어 50년대에 노동시장에 진입하는 개인의 노동생산성은 70년대에 노동시장에 진입하는 사람보다 떨어질 것이다. 노인들은 생애 동안 젊은이에 비해 생산력이 떨어지므로 낮은 생애 자원과 부를 가지게 된다. 그래서 횡단면에 있어서 부가 나이에 따라 감소한다는 것은 옛날 세대가 젊은 세대보다 덜 생산적이라는 것이고, 가구의 행태에 대해서는 아무 것도 알려주지 못하게 된다. 요약하면 횡단면에서 나이와 세대효과를 둘 다 알지는 못한다. 예를 들어, t년에서 20세와 21세 사이의 부의 차이와 t-20년도와 t-21년도에 태어난 사람들 사이의 부의 차이는 같게 된다.⁷⁾ 세대효과를 조절하는 방법에는 세 가지가 있다. 가구의 자료를 연결한 Panel Data를 이용하는 방법,⁸⁾ Out-of-sample information을 이용하는 방법,⁹⁾ 그리고 반복

7) Jappelli(1999) 참조.

8) Rotating Panel은 Baltagi(2001)을 참조하고, Pseudo Panel의 방법론에 대해서는 Mckenzie(2002) 참조.

9) King and Dicks-Mireaux(1982)의 방법론 참조.

된 횡단면 자료를 이용한 Synthetic Cohort 방법¹⁰⁾이다.

가장 좋은 접근 방법은 첫 번째인데, 부의 Panel Data는 은퇴한 후의 기간에 따른 한 특별한 세대 b 의 부의 처분율을 구할 수 있게 해준다. 예를 들어 Diamond와 Hausman(1984)은 National Longitudinal Survey of Mature Men을 이용하여 은퇴 후의 부의 처분율이 매해 약 5%임을 추정해 냈다. Hurd(1987)는 Retirement of History Survey를 사용하여 부를 정의하는 경우, 가구소유형태에 대한 3%를 제외하고 평균 1.5%의 부의 처분율을 추정해 내었다.

한국과 많은 다른 나라에서는 긴 Panel Data의 부족으로 부에 대한 처분율을 구하기가 쉽지 않다. King and Dicks-Mireaux (1982)에 의해 개발된 방법은 소득함수를 추정하여 세대별 자원에 대하여 대리변수로 사용하고, 노동생산성 성장에 따른 다른 세대의 소득을 계산하기 위해서 ρ 에 대해서 표본 밖 정보(Out-of-sample Information)를 사용하는 것이었다. 부-항상소득의 비율(log)이 나이와 다른 인구 통제변수에 대해서 회귀되는데 이것은 세대효과가 단지 세대별 노동생산성 성장률에 의존한다는 가정과 동일하다. 이러한 접근법은 순수한 나이 효과로서 나이 축적과정에서 횡단면의 변화를 해석하게 하는 장점이 있다. 사회보장 부의 크기를 설명 변수로 넣으면 개인이 소유하는 부와 연금으로 얻는 부 사이에서의 대체 정도를 추정가능하도록 해준다. King and Dicks-Mireaux (1982)는 Canada의 자료를 이용하여 65세에서 85세 사이의 부의 처분율이 매해 평균 0.7~1.5%임을 추정해 냈다. Brugiavini(1987)는 Italy의 자료를 사용하여 은퇴 후의 기간에 매해 평균 부의 처분율이 2~8%임을 추정해 내었다. 이 접근법은 세대효과가 부의 축적과정에 영향을 미친다는 것인데, 단점으로는 세대효과가 생애 주기모형에서처럼 노동생산성증가에 주로 의지하는지를 검정할

10) Deaton(1985)이 소개한 후 저축률의 연구에 널리 사용되고 있다.

방법이 없다.

마지막으로 세 번째 방법으로서 Synthetic Cohort 분석을 이용하는 것이다. 한국 통계청에서 발간되는 『도시가계조사자료』의 횡단면 자료는 동일시점에서 서로 다른 가구들의 소비 행위를 관찰할 뿐이며, 서로 다른 시점에서 동일 가구의 소비 행위를 관찰하고 있지는 않다. Synthetic Cohort 분석은 자료의 크기가 대표본일 경우, 일정 집단의 평균적인 성향이 관심의 대상인 경우에는 여러 해에 걸친 횡단면 자료를 마치 패널 자료인 것처럼 Pooling 하여 사용하여도 큰 오차가 없다고 가정한다. 비록 자료를 개별 가구를 대상으로 한 정확한 패널 자료라고 생각할 수는 없지만, 각 해의 표본이 확률 표본이고 표본 선택 방식에 큰 변화가 없다면 일정 집단의 평균 성향을 분석할 때는 이를 패널 자료처럼 사용하여도 큰 오차가 없다고 볼 수 있다. 이와 같이 매년 조사 결과로부터 일정 집단의 평균을 구한 뒤 이를 여러 해에 걸쳐 연결하여 만든 자료를 마치 하나의 대표적 가구를 시간에 따라 관측한 것으로 취급하는 방법을 Synthetic Cohort 분석이라고 한다. 여기에서는 반복된 횡단면 자료의 시계열로부터 패널의 특성을 추론하는 기법을 사용하고자 한다.

반복된 횡단면 자료를 이용하면 시간에 따른 세대들을 형성할 수 있게 해주는데, 비록 같은 개인이 한 번만 관찰된다고 하더라도 같은 세대의 표본이 다음 조사에서 발견된다. 그러므로 부에 대한 함수 형태를 다음과 같이 만들 수 있다.

$$\ln(W_{a,b}) = g(a) + X\beta + H(b) + d_{a+b}\delta + \varepsilon \quad (3)$$

여기서 $g(a)$ 는 나이에 대한 다항식이고, X 는 태어난 해와 관련없이 성별, 학력, 시도와 같이 자원에 영향을 미치는 변수들이

며, $H(b)$ 는 태어난 해에 대한 세대 다항식이고, d_{a+b} 는 다음에서 논의할 시간효과의 집합이고, ε 은 잔차항이다. 이 방정식은 $g(a)$ 함수가 오목할 때뿐만이 아니라 $H(b)$ 의 함수가 노동생산성 성장과 관계될 때도 추정 가능하다. 여기서 a 는 나이이고, b 는 태어난 해이다. $H(b)$ 를 집어넣은 이유는 나이만을 설명변수로 취급하는 경우 관측된 해에 따라 동일 세대를 다른 세대와 함께 취급하는 문제가 생기기 때문이다. 예를 들어 1990년의 35~39세의 세대와 2000년의 35~39세의 세대는 같은 부의 증가율을 가지게 되고, 두 세대가 같은 노동생산성을 가지고 있다고 가정하게 되는 것이다. 그러나 관찰년도에서 나이를 빼면 태어난 해가 되기 때문에, 나이 a 와 태어난 해 b , 그리고 관찰년도 $a+b$ 를 이용하기 위해서는 부가적인 식별조건이 필요하다. 여기에서는 관찰년도의 더미의 합이 0이 되게 하고, 관찰년도가 시간추세 Time Trend $a+b$ 에 직교하게 한다.11)

즉 $\sum_{a+b=m}^M d_{a+b} = 0$, $\sum_{a+b=m}^M (a+b)d_{a+b} = 0$ 을 가정한다. 본 연구에서 사용할 1990년, 1992년, 1994년, 1996년, 1998년, 2000년 자료인 것을 고려하면 m 은 1990년이고, M 은 2000년이 된다.

그리고 과거의 거시 충격을 시간 효과 내에 반영하기 위해서 다음과 같이 시간더미들을 재정의한 후, Deaton-Paxson의 정규화를 이용한다. $(a+b) = m, m+1, \dots, M$ 일 경우 $d_m = 1$, $(a+b) = m+1, \dots, M$ 일 경우 $d_{m+1} = 1$ 을 연속적으로 사용하고, 마지막으로 관찰년도 $(a+b) = M$ 일 경우 $d_M = 1$ 로 재정의한다.

소비가 부에 포함되는 경우 다른 식별 가정들도 사용할 수 있다. 동조적 선호는 소비가 생애자원과 비례적이라는 것을 말한다. 이것은 부에 있어서의 세대효과가 소비에 있어서의 세대효과와 비슷

11) Deaton and Paxson(1994) 참조.

한 형태를 나타내게 되므로, 식 (3)의 양변에서 소비의 log를 빼고, 세대 다항식을 뺄 수 있으며, 나이 다항식과 제약이 없는 시간효과들에 대해 부-소비 비율의 log를 회귀할 수 있다.

$$\ln(W_{a,b}/C_{a,b}) = \tau(a) + X\beta + d_{a+b}\delta + v \quad (4)$$

여기서 $\tau(a)$ 는 부-소비 비율의 형태를 나타내는 나이 다항식이다. $h(b)$ 를 빼내었으므로 식 (4)의 제약이 없는 시간더미들이 부-소비 비율에 영향을 미치게 한다. 만일 소비가 생애에 걸쳐 평활화 Consumption Smoothing 된다면, 다른 식별조건들 하에서 얻어진 추정된 나이-부의 축적과정의 형태는 $g(a) \cong \tau(a)$ 로 비슷해야 할 것이다.

소비에 대한 모형은 다음과 같다. 식 (4)에서 부를 우변으로 이항하고, 개별 가구들의 실질가처분소득을 설명변수로 넣었다. 또한 소비에 대한 회귀도 부와 마찬가지로 세대효과를 고려한다.

$$\ln(C_{a,b}) = \ln(W_{a,b})\gamma + \ln(Y_{a,b})\theta + \pi(a) + H(b) + X\beta + d_{a+b}\delta + \omega \quad (5)$$

저축률에 대한 회귀모형은 다음과 같다. 생애주기설을 따른다고 가정하면, 식 (6)과 같다.¹²⁾ 여기에서 특이한 점은 기대수명이 도입되었다. 기대수명을 도입함으로써 식 (4)의 $\tau(a)$ 를 제거하였고, 저축률을 계산할 경우 소비가 포함되므로 식 (4)에서 소비부분 역시 제거되었다. 저축률에 영향을 주는 다른 설명변수로 실질가처분소득이 설명변수로 도입되었다. 또한 실질변수들만을 사용하고 기대수명과 태어난 해를 사용하였으므로 더미변수들을 포함하였다.

12) Kwack(2003)의 IV장을 참조하면 저축률을 결정하는 모형을 도출하고 있고, 본 연구에서도 이 모형을 기반으로 하여 만들어졌다.

이상을 요약한 저축률에 대한 선형모형은 다음과 같다.

$$s = T\alpha + \ln(W_{a,b})\chi + \ln(Y_{a,b})\theta + H(b) + X\beta + d_{a+b}\delta + u \quad (6)$$

식 (6)에서 s 는 가구별 저축률을 나타낸다. 그리고 T 는 가구주의 나머지 생애를 나타내는데, 부나 소비를 추정할 경우와는 달리 평균수명에서 가구주의 나이를 뺀 값이다.¹³⁾ W 는 앞에서 구한 가구별 부의 크기를 나타내며, Y 는 실질가처분소득이다. X 는 태어난 해와 관련없이 가구주 성별, 학력, 시도와 같이 자원에 영향을 미치는 변수들을 나타내며 H 는 태어난 해를 나타낸다.

III. 분석자료와 가구별 부, 소비, 저축률 추계

1. 자료의 특성

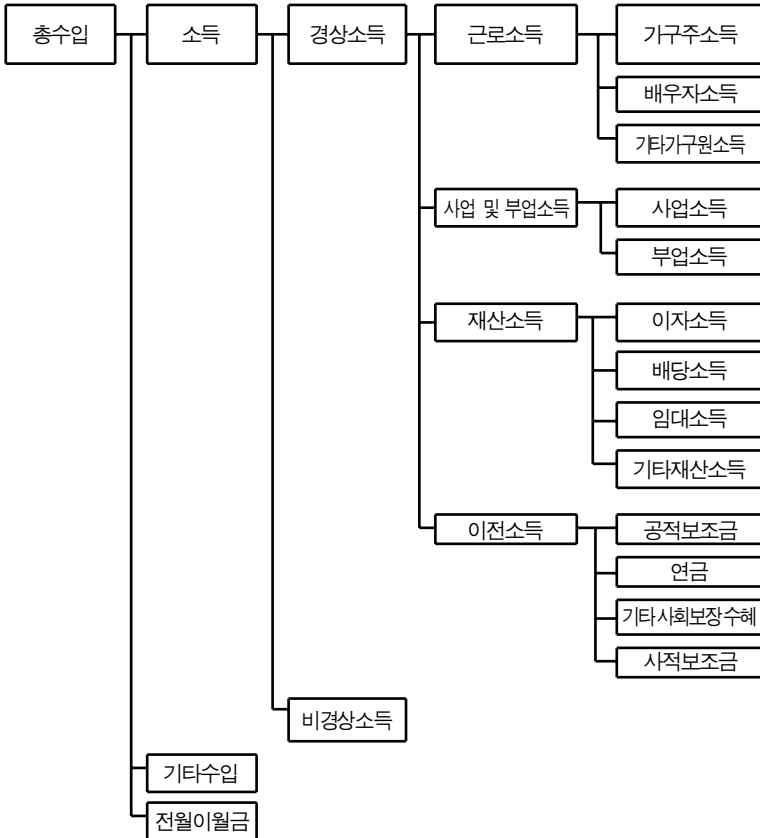
본 연구에 사용된 『도시가계조사자료』는 1963년부터 매년 통계청이 도시 가구를 대표하는 표본 가구를 선정하여 가구별 소득 및 소비 지출 내역, 가구원수, 가구주 학력 및 연령, 입주 형태 등의 특성들을 조사한 자료이다. 조사 대상 가구 수는 2000년에 월 5,100가구로, 중복을 포함하여 연 6만여 가구에 이르렀다.

조사되는 항목으로는 소득을 근로소득, 사업 및 부업소득, 재산소득 등의 경상소득과 비경상소득 등으로 나누고 있다. 가구별 소비 지출 항목도 식료품, 주거, 광열·수도, 가구집기 가사용품, 피복

13) 평균수명의 자료는 통계청, 『장래인구 추계결과』, 2001을 참조.

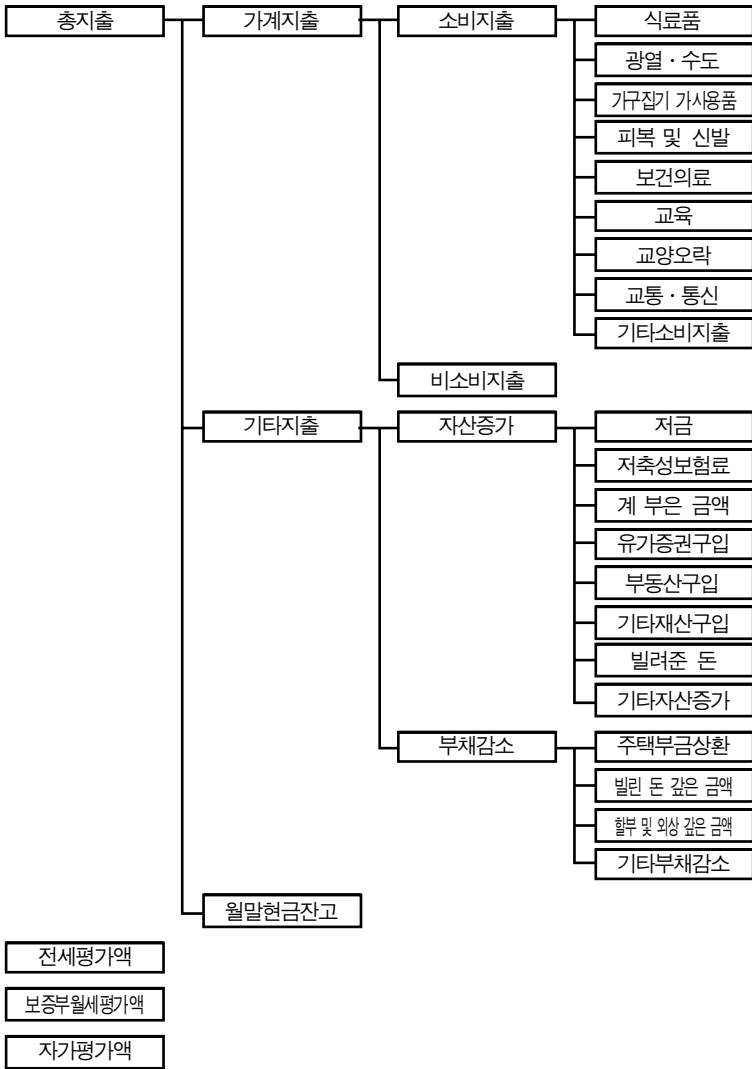
및 신발, 보건의료, 교육·교양오락, 교통통신, 기타 소비지출로 세분화하여 조사하고 있다. 이 중 본 연구에서 필요로 하는 항목인 소득을 세분화한 것과 자산항목들을 모두 포함하고 있는 것은 「품목별 가구당 월평균 가계수지」이다. 조사되는 주요 조사항목을 표로 정리하면 다음과 같다.

<표 1> 품목별 가구당 월평균 가계수지의 소득부분 주요항목



자료: 통계청, 『도시가계연보』

<표 2> 품목별 가구당 월평균 가계수지의 지출부분 주요항목



자료: 통계청, 『도시가계연보』

세대별 부의 누적분을 분석하기 위하여 사용되는 『도시가계조사자료』가 횡단면 자료Cross Sectional Data라는 현실적인 제약을 가지고 있다. 연속된 횡단면 자료로부터 패널 자료Panel Data의 특성을 추론 해내는 Synthetic Cohort방법을 이용하기 위하여 본 연구에서는 6개의 독립된 횡단면 자료들을 사용하였다(1990, 1992, 1994, 1996, 1998, 2000년). 통계청은 조사된 원자료를 기초로 1963년부터 매년 『도시가계연보』를 출간하는데, 본 연구에서는 『도시가계연보』에 발표되는 원시자료인 『도시가계조사자료』 중에서 근로자 외 가구는 지출항목만 보고하고 있어서 「근로자 가구의 가구주 연령별 가구당 월평균 가계 수지」 부분의 자료를 사용하였다. 대부분의 국가의 경우 개별 경제주체가 보유한 총자산에 대하여 장기적으로 조사한 자료가 드문 실정이다.¹⁴⁾ 『도시가계연보』도 가계수지 항목은 유량변수Flow인 매월 평균 소득 항목과 부채 항목을 보고하고 있으므로 불완전하지만 저장변수Stock인 부는 추계될 수밖에 없다.

먼저 조사 자료 중 본 연구에서 사용할 가구들에 대하여 본 연구에 필요한 정보를 제공하지 못하는 가구의 제거 순서는 다음과 같다. 먼저 가계수지 항목 중 본 연구에서 사용할 소득부분에 대하여 집계되지 않는 근로자 외 가구를 제거하였다. 다음으로 『도시가계연보』의 원시자료는 중복을 포함하고 있기 때문에 중복된 가구를 제거하였다. 마지막으로 논의될 모형에 있어서 나이에 따른 부의 변화율을 보기 위해서 종속변수에 log를 취할 것이므로 부가 0보다 작거나 같은 가구들은 제거하였다. 이를 표로 정리하면 다음과 같다.

14) 한국의 경우, 개별 경제주체가 보유한 금융자산에 대하여 조사된 자료로는 1991년, 1996년과 2000년에 통계청에서 발간된 『가구소비실태조사』가 있다.

<표 3> 각 연도별 분석에 사용된 가구의 수

(단위: 가구)

	각 연도 원시 자료 수	비근로자 가구를 제거한 후 남은 가구 수	중복 가구를 제거하고 남은 가구 수	부의 크기가 0보다 큰 가구 수	1970년 이후 출생자 제거 후 남은 가구 수
1990년	51,901	33,837	3,925	3,603	3,582
1992년	54,719	34,953	3,609	3,317	3,270
1994년	64,064	40,726	4,022	3,722	3,572
1996년	62,798	39,025	3,934	3,703	3,479
1998년	64,437	37,175	3,730	3,527	3,211
2000년	62,631	34,990	4,039	3,815	3,260
합 계	360,550	220,706	23,259	21,687	22,344

2. 가구별 부의 보유액 추계

개인이 보유하는 부는 개인에게 수익을 가져다주는 모든 형태의 자원(Resources)을 말한다. 그래서 『도시가계조사자료』를 이용할 경우, 소득항목과 부동산 항목, 그리고 부채항목들을 이용하여야 한다.¹⁵⁾ 여기서 부에 대한 계산은 금융자산과 부동산 보유액에서 금융부채를 차감하였다. 즉 부는 이자 및 배당소득으로부터 추계된 금융자산과 임대소득 및 부동산 보유 평가액으로부터 추계된 부동산 보유액의 합에서 지급이자액으로 추계된 총금융부채를 차감하여 계산하였다.

15) Friedman, Milton(1959)은 부를 비인적 부(Nonhuman Wealth)와 인적 부(Human Wealth)로 구분하지만 현실적으로 인적 부를 구하는 것이 쉽지 않다고 밝히고 있다.

(1) 가구별 금융자산 보유액의 추계

『도시가계조사자료』는 자산을 저금, 저축성보험, 계부은금액, 유가증권, 빌려준 돈으로 구분하여 보고한다. 이 값들은 모두 유량변수Flow의 개념이다. 이를 이용하여 시점간의 금융자산 보유액의 변화를 가지고 금융자산을 추계하는 방법이 있다.¹⁶⁾ 『도시가계조사자료』는 이자소득 및 배당소득을 조사하고 있는데 이는 이자지급 금융자산의 연간총액 및 주식 보유액과 일치하여야 한다.

만일 각 가구가 보유하고 있는 금융자산으로부터의 이자수입이 별도로 조사된다면 금융자산별로 이에 상응하는 이자율을 할인율로 적용하여 각 금융자산의 현재가치를 구할 수 있을 것이다. 그러나 『도시가계조사자료』는 모든 이자소득의 총합만 보고하므로, 각 가계가 보유한 전체 이자지급 금융자산을 대표하는 이자율을 추정하고 이를 이용하여 금융자산의 가치를 개략적으로 추계할 수밖에 없다. 그런데 개별 가구의 이자소득을 이용하여 금융자산을 구할 때 필요한 할인율 역시 달라져야 하나, 자료의 부족으로 할인율은 각 가구별로 같은 할인율을 사용할 수밖에 없다.

이자소득을 이용하여 금융자산을 추계하는 데 있어서 문제점은 개별 경제주체들이 보유하고 있는 금융자산의 구성비율을 모르기 때문에 정확한 연간 보유액 추정은 불가능하다. 본 연구에서는 각 연도별 은행권, 비은행권의 가중평균값을 이용하여 할인율을 구한 후 이자소득에 대한 금융자산을 추계하였다. 이때 가중치로는 개별 가구의 자산증가항목 중에서 각 자산의 상대적 규모의 증가를 사용하였다. 또한 각 연도 보통주의 평균 배당률을 할인율로 사용하여 배당소득으로 주식에 대하여 투자된 자산의 시장가치를 추계하였다.

16) 박대근·이창용(1997) 참조.

할인을 추정해 사용된 이자율 자료는 다음과 같다. 저금에 대한 이자율은 한국은행 발간 『조사통계월보』의 상품별 수신금리표에서 만기 3~6개월 자유저축예금의 이자율과 만기 1년 이상 2년 미만의 정기예금이자율을 사용하였다. 두 예금의 상대적 비중을 알 수 없으므로 『조사통계월보』에서 집계하고 있는 금융자산 및 부채잔액표(각 연도 12월 기준)의 개인 부분에서 두 개의 예금이 차지하는 비율을 가중치¹⁷⁾로 이용하여 가중 은행권 이자율을 구하였다.

그리고 계부는 금액과 유가증권 및 빌려준 돈에 대한 이자율로는 양도성예금증서 유통수익률(91일물), 예금은행 표지어음 이자율, 신탁 및 단자회사 예치금 이자율, 장·단기 채권수익률을 사용하였는데, 이들의 상대적 비중을 알 수 없으므로 금융자산 및 부채잔액표에서 차지하는 비율을 가중치로 이용하여 가중 비은행권 이자율을 구하였다.

이상의 논의를 종합하여 추정한 가구별 이자소득의 할인률을 수식으로 나타내면 다음과 같다.

$$\text{가구별 이자소득 할인율} = \{(\text{저금} + \text{저축성 보험}) / (\text{각 개별 가구의 저축액의 합})\} \times \text{가중 은행권 이자율} + \{(\text{계부은 금액} + \text{유가증권} + \text{빌려준 돈}) / (\text{각 개별 가구의 저축액의 합})\} \times \text{가중 비은행권 이자율}$$

한편 배당률로는 『조사통계월보』의 증권거래 및 주가지수표로부터 가중평균배당수익률을 사용하였다. 이렇게 구한 가구별 이자소득 할인율과 배당률을 할인률로 사용하여 금융자산을 추계하기 위해서는 우선 재산소득 항목에서 가구별 이자소득 항목과 배당

17) 박대근·이창용(1998) 참조.

소득 항목을 찾고 이를 각각 위에서 구한 가구별 이자소득 할인율과 가중평균배당수익률로 나누어야 한다. 부의 자료를 이용하기 위해 이자 및 배당소득을 자본가치화하여 얻은 금융자산의 가구별 보유액의 각 연도의 결과는 <표 4> 와 같다.

위의 금융자산의 추계과정의 문제점으로는 첫째, 각 금융자산들이 모두 매월의 증가를 나타내는데 가중 은행권 이자율과 가중 비은행권 이자율은 『조사통계월보』에서의 대표적 개인의 각 자산의 보유비율에 의존한다는 것이다. 둘째, 각 가구가 소유한 총저축액Stock을 알 수 없으므로 유량변수Flow에 있어서의 상대적 비중을 가중치로 사용한 것이다.

<표 4> 각 연도별 개별 가구의 금융자산 추계액 평균

(단위: 원)

	개별 가구의 금융자산 추계액
1990 평균	4268,473
1992 평균	6,135,847
1994 평균	8,577,716
1996 평균	8,094,790
1998 평균	12,535,297
2000 평균	15,465,501

현재 개별 가구에 대해서 조사된 금융자산의 총합을 보고하고 있는 것은 1991년과 1996년, 그리고 2000년에 실시보고된 『가구소비실태조사』뿐이다. 1996년에 보고된 개별 가구의 금융자산의 평균 보유액은 1,648만원, 2000년 2,295만원이었다.¹⁸⁾¹⁹⁾ 그러므로 위의

18) 1996년, 2000년 『가구소비실태조사』 참조. 1991년 조사에서는 금융자산액과 부채액을 조사하지 않고 있다.

19) 박대근·이창용(1998)이 1996년 『가구소비실태조사』를 이용하여 추정한 금융자산의 규모는 729만원이었다.

금융자산의 추계액은 과소평가 되고 있음을 알 수 있다.

금융자산이 과소평가되는 이유는 다음과 같다.

첫째, 『도시가계조사자료』에서 각 가계의 보고되는 이자소득은 조사 월 중에 실제 수령한 이자만을 포함한다. 만기가 초과하면 만기 시에 원리금을 일시에 지급하는 금융자산을 보유하고 있는 경우에는 금융자산으로부터의 이자소득은 전혀 없는 것으로 나타날 것이다. 또한, 장기 금융 상품에 대한 저축의 비중²⁰⁾이 크다면 만기가 되기 이전에는 이자소득이 없는 것으로 나타날 것이다.

둘째, 『도시가계조사자료』에서 가계가 보고하는 이자소득은 가구가 실제 수령한 세후 소득이다. 금융기관들은 이자나 배당을 지급할 때 이자소득세와 배당소득세를 원천징수한 후 지급하므로 각 가계가 보고하는 이자 또는 배당소득은 세후 소득이 된다. 본 연구에서 금융자산의 가치를 추계하기 위해 사용한 이자율은 세전 이자율이므로 추계된 금융자산은 과소평가되기 마련이다.

셋째, 할인율로 사용한 이자율이 지나치게 높을 가능성이 있다. 예를 들어 저금에 대한 이자율의 경우 3개월 이상 6개월 미만 자유저축예금 이자율과 만기 1년 이상 2년 미만의 정기예금이자율을 사용하였지만, 자유저축예금의 경우 수시로 입출금된다는 것을 고려할 때 실제 평균수신금리는 이보다 훨씬 낮을 수 있다. 저축성 보험의 경우에도 이자율이 상당히 높지만 보장성 보험의 경우에는 이자율이 매우 낮으므로 할인율이 과대추계되는 데 영향을 미칠 수 있다.

넷째, 『도시가계조사자료』에서 이자 또는 배당소득이 누락되어 보고될 가능성을 우려할 수 있다. 보고자가 기억을 하지 못하거나 소득규모의 노출을 우려하여 실제보다 축소하여 보고를 했을 가

20) 한국은행의 2003년도 『월중 금융시장동향』에 2000년 4/4분기 이후 장기금융상품에 대한 단기금융상품의 수신 비중이 대체로 47% 정도인 것으로 나타난다.

능성도 있다.

다섯째, 금융자산 중 연금의 가입 시기 등의 자료를 알 수 없어 포함하지 않고 있다. 연금을 포함하지 않음으로써 실제 금융자산 보다 과소평가될 수 있다.

(2) 가구별 부동산 자산의 보유액 추계

부동산의 경우 『도시가계조사자료』는 자가평가액, 전세평가액, 보증부 월세평가액으로 나누고 있다. 자가평가액이란 자가 소유 주택과 무상 주택에 거주하는 가구에 있어서 소유 주택과 동일 규모의 인접 차가에 대한 지출 월세를 참작하여 평가한 귀속임료를 의미하며, 전세평가액이란 전세 주택에 대해 동일 규모의 인접 차가에 대한 지출 월세를 참작하여 평가한 귀속임료를 의미한다. 자가 주택 거주자는 거주 서비스를 소비하는 대가로 자신에게 월세를 지급하는 것으로 보고 자가평가액을 그 가구의 부를 추계하는 데 포함시켰으며, 전세 주택 거주자의 경우에도 거주 서비스를 제공 받는 대가로 전세금으로부터의 이자를 월세로 지급하는 것으로 보고 부의 추계에 포함시켰다. 보증부 월세평가액 역시 포함시켰다. 부를 추계하기 위해서는 할인율을 사용해야 될 필요가 있다. 자가평가액이나 전세평가액과 별도로 임대를 통한 소득을 올리면 임대소득이 존재하므로 이 값도 추계에 포함시켰다. 본 연구에서는 부동산에 대한 부를 추계하기 위해서 주택대출금리로 사용되는 양도성 예금증서 수익률을 사용하였다. 이상의 논의를 식으로 나타내면 다음과 같다.

가구별 부동산 자산 보유액 추계=
(자가평가액+전세평가액+월세평가액+임대소득)÷양도성 예금증서 수익률

(3) 가구별 금융부채액의 추계

가구별 금융부채도 금융자산과 마찬가지로 『도시가계조사자료』는 부채 잔액의 저장변수(Stock)가 아닌 부채에 대한 유량변수(Flow)만을 보고하고 있으므로 금융부채액은 추계될 수밖에 없다. 이자소득과 배당소득을 이용하여 추계한 금융자산과 비슷하게 가계가 차입한 금액에 대한 지급이자액을 알면 불완전하지만 금융부채에 대하여 추계할 수 있다. 그리고 지급이자액에 대한 부채별 비중을 알 수 없으므로 부채별 비중을 고려하지 않은 『조사통계월보』의 1년짜리 일반대출금리를 이용하였다. 그리고 지급이자액을 찾아 나누었다.

<표 5> 각 연도별 개별 가구의 금융부채 추계액 평균

(단위: 원)

	개별 가구의 금융부채 추계액
1990년 평균	517,344
1992년 평균	821,621
1994년 평균	1,207,917
1996년 평균	1,536,835
1998년 평균	2,866,397
2000년 평균	2,978,689

현재 개별 가구에 대하여 조사된 금융부채의 총합을 보고하고 있는 것은 1991년과 1996년, 그리고 2000년에 실시보고된 『가구소비실태조사』뿐이다. 1996년에 보고된 개별 가구의 금융부채의 평균 보유액은 697만원, 2000년 854만원이었다. 그러므로 위의 금융부채의 추계액은 과소평가되고 있음을 알 수 있다. 이렇게 과소평

가되는 이유는 금융자산의 추계시 사용되는 이자율과는 달리 1년 짜리 대출금리가 매우 높아 금융부채액의 추계가 과소평가될 수 있다.

(4) 물가수준의 고려

위에서의 금융자산 추계액과 부동산 보유 추계액에서 금융부채 추계액을 차감한 금액이 부Wealth를 이루게 되는데, 부의 실질가치를 구하기 위하여 CPI 디플레이터를 이용하여 부의 추계액을 기준년도인 1990년도로 모두 환산하였다.

3. 가구별 소비지출액 추계

『도시가계조사자료』를 이용하여 소비지출을 항목별로 나누고 추계하는 방법은 다음과 같다. 소비지출은 내구재, 비내구재, 서비스 지출로 나눌 수 있다. 문제점은 소비지출을 내구재(D), 비내구재(N), 서비스(S)로 구분하는 것인데 본 연구에서는 내구재, 비내구재, 서비스를 Mace(1998)에 의해 제시된 방법으로 <표 6>과 같이 구분하였다. <표 6>에서 대분류와 세분류를 시행하였고, 세분류를 항목별로 분리가능한 것은 다시 분류하였다.

<표 6> 내구재, 비내구재, 서비스의 분류

대분류	세분류		Maee 분류
식료품			N
주거	월세		S
	주택설비수리	수선재료	D
		설비수리서비스	S
기타주거			S
광열 및 수도	수도료, 전기료		S
	연료, 공동주택난방비		N
가구집기 가사용품	일반가구		D
	가정용기기		D
	식기 및 주방용품		D
	가사잡화소모품	가사잡화	D
		가사소모품	N
	침구 및 직물제품		N
	실내장식품		D
가사서비스		S	
피복 및 신발	외의, 스웨터-셔츠, 내의, 직물-실, 기타피복, 신발		N
	피복 및 신발 서비스		S
보건의료	의약품		N
	보건의료용품기구	보건의료용품기구	N
		안경	N
		콘택트렌즈	N
		기타보건의료기구	D
보건의료서비스		S	
교육	교육(납입금, 교재비, 보충 교육비)		S
	문방구		N
교양오락	교양오락	신문도서	N
		교양오락용품기구	D
		교양오락서비스	S
교통통신	공공교통		S
	개인교통	자동차, 오토바이, 자전거구입	D
		관련용품구입, 연료비, 정비-수리비, 주차료-통행료, 기타 유지비	S
		통신	S
기타소비지출	담배		N
	이미용	이미용용품	N
		이미용서비스	S
	장신구		D
잡비		S	

주: D는 내구재, N은 비내구재, S는 서비스를 의미함.

소비의 추계시 또 하나의 문제점은 내구재의 처리문제이다. 비내구재와 서비스 지출은 당연히 그 기간 중의 소비지출로 계산되어야 한다. 그러나 내구재의 경우 여러 기간에 걸쳐 서비스를 제공하기 때문에 내구재 구입에 사용된 지출총액을 구입 연도의 소비지출로 계산하는 것은 불합리하다. 이론적으로는 내구재 지출을 모두 저축으로 처리하고, 가구가 보유한 내구재 스톡Stock으로부터의 서비스 흐름만을 추정하여 해당연도의 소비에 포함시켜야 한다. 그러나 현실적으로 내구재 스톡을 추정하는 것이 어렵기 때문에 이에 대한 타협안으로 내구재 소비의 50%만을 소비에 포함시켰다.²¹⁾²²⁾²³⁾ 가구별 소비지출액을 추계할 경우 실질화를 위하여 명목 소비 지출액을 소비자 물가지수로 나누었다.

-
- 21) Mace, Barbara J.(1988), "Consumption Volatility: Full Insurance in the Presence of Aggregate Uncertainty," Ph.D dissertation, Univ. of Chicago, 박대근·이창용(1997)의 분류는 내구재, 비내구재, 서비스를 분류하였지만, 82년부터 『도시가계조사자료』의 분류를 두 개의 분류가 공통으로 속하는 경우 1/2 세 개의 분류가 동시에 속하는 경우 1/3을 일률적으로 곱하여 소비지출을 구하고 있다.
- 22) 이러한 방법을 쓴 기존 연구로는 Mace(1991), Carroll, Rhee and Rhee(1994), 박대근·이창용(1997) 등이 있다. 내구재 지출의 50%만을 소비로 계산한 경우뿐만 아니라 내구재 지출의 전액을 소비로 계산한 경우에도 저축률 추이에 관하여 매우 유사한 결과를 얻을 수 있었다.
- 23) Mace, Barbara, "Full Insurance in the Presense of Aggregate Uncertainty," *Journal of Political Economy*, 1991.

<표 7> 각 연도별 개별 가구의 소비지출액 추계

(단위: 원)

		1990년	1992년	1994년	1996년	1998년	2000년
내 구 재 (D)	수선재료	2,967	4,094	6,300	4,706	5,853	5,618
	일반가구	6,406	9,166	9,013	6,910	4,313	7,716
	가정용기기	10,655	12,401	11,658	11,631	7,172	17,657
	식기 및 주방용품	4,192	5,416	5,032	5,212	3,519	4,134
	가사집화	1,114	1,378	1,926	2,226	1,967	2,169
	실내장식품	1,192	1,246	1,415	1,394	485	891
	기타보건의료가구	139	313	482	709	553	1,155
	교양오락용품가구	14,770	22,670	25,166	30,065	16,958	37,773
	자동차구입	1,425	1,667	2,962	3,675	1,011	2,852
	오토바이구입	625	435	235	362	412	141
자전거구입	107	389	399	447	334	396	
장신구	5,134	7,734	8,773	13,612	10,573	15,418	
내구재 합		48,725	66,910	73,362	80,951	53,150	95,922
비 내 구 재 (N)	식품품	199,293	276,389	326,492	390,092	354,828	441,653
	연료	20,507	19,528	22,027	31,152	36,661	46,035
	공동주택난방비	766	813	949	2,543	4,317	4,902
	가사소모품	4,417	5,552	6,084	7,022	8,125	7,941
	침구 및 직물제품	4,926	6,666	7,045	7,738	4,203	5,786
	외의	31,776	40,702	48,663	62,838	41,617	57,641
	스웨터, 셔츠	6,616	9,787	12,197	14,760	11,214	14,028
	내의	3,795	4,284	4,957	5,855	4,707	6,224
	직물, 실	693	734	709	597	1,148	742
	기타피복	3,267	3,343	4,175	4,723	3,581	3,948
	신발	7,557	9,049	10,800	13,398	8,889	11,050
	의약품	14,394	20,465	21,563	23,463	18,609	22,916
	보건의료용품	230	106	100	133	149	120
	안경	973	1,674	2,166	2,287	1,904	1,802
	콘택트렌즈	82	131	155	277	211	302
	문방구	1,430	2,612	2,980	3,528	4,074	3,782
	신문도서	3,001	5,276	7,151	7,927	8,717	9,304
	관련용품 구입	45	366	580	1,447	1,148	1,541
	연료비	2,568	10,231	21,486	33,372	61,476	71,126
	담배	6,550	7,250	8,888	11,015	12,893	16,019
이미용품	6,868	9,081	12,750	16,571	17,259	20,596	
비내구재 합		319,754	434,040	521,914	640,738	605,730	747,456

<표 7> 계속

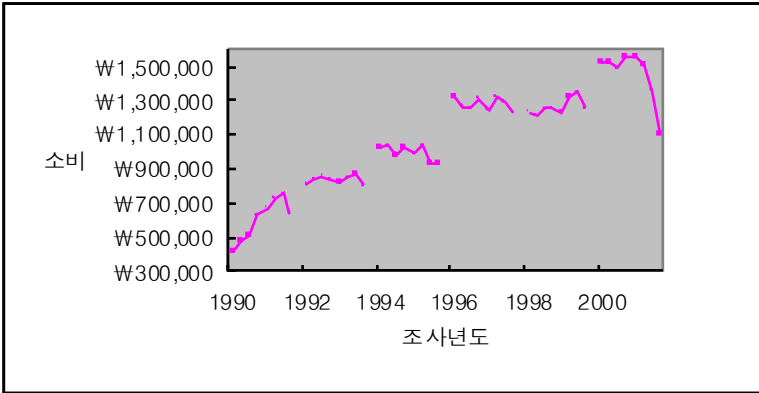
	1990년	1992년	1994년	1996년	1998년	2000년	
서비스 (S)	월세	14,337	15,647	17,958	19,201	13,650	18,128
	설비수리비	516	1,783	1,562	1,795	13,129	16,776
	기타주거	2,254	4,370	6,066	9,192	12,178	11,993
	수도료	3,493	4,982	5,985	6,835	8,845	10,764
	전기료	7,599	11,630	14,979	18,331	22,580	26,255
	가사서비스	3,104	5,136	7,564	9,195	12,517	11,040
	피복 및 신발서비스	1,624	2,478	2,883	3,408	2,992	3,246
	보건의료서비스	14,405	22,536	26,487	33,223	39,853	42,160
	납입금	15,658	32,580	41,033	57,248	60,905	40,996
	교재비	4,527	9,240	12,474	18,284	21,755	24,505
	보충육비	15,146	32,400	37,642	57,770	56,857	71,355
	교양오락서비스	8,135	16,708	23,813	32,490	26,294	41,286
	공공교통	22,424	28,731	34,545	41,142	40,700	48,796
	정비, 수리비	1,323	3,064	5,065	7,895	8,468	7,607
	보험료	926	3,016	7,558	12,505	13,476	12,883
	주차료	74	350	498	1,063	996	1,226
	통행료	0	0	0	920	1,767	1,784
	기타유지비	1,327	1,859	3,344	117	39	41
	통신	12,157	15,857	20,723	29,274	41,143	73,264
	이미용서비스	8,885	12,161	15,471	20,487	21,375	25,982
잡비	96,379	141,454	165,320	212,505	198,426	225,418	
서비스 합	234,292	365,981	450,971	592,882	617,945	715,504	
소비지출(D* 1/2 + N + S)	578,409	833,477	1,009,566	1,274,096	1,250,250	1,510,922	

자료: 통계청, 『도시경제연보』 원시자료

<그림 1>은 각 조사년도의 8개 세대의 평균 소비의 크기를 각 2년간의 조사년도에 따라 살펴본 것이다. 매해 첫 번째 점은 나이가 가장 어린 세대 1을 나타내며, 마지막 점은 나이가 가장 많은 세대 8을 나타낸다. 특징으로는 해가 지날수록 각 세대별 소비의 크기가 대부분 커짐을 알 수 있다. 96년과 98년의 세대별 소비의

차이가 없는 것은 IMF의 영향으로 소비가 늘지 않고 오히려 줄거나 변화하지 않는 것이 특징이라고 할 수 있겠다.²⁴⁾

<그림 1> 각 조사연도의 세대별 평균소비



4. 가구별 저축률 추계

저축을 정의하는 방법으로 두 시점간 실질자산보유액의 변화로 저축을 정의하는 방법이 있다. 그러나 대부분의 국가의 경우 국민경제가 보유한 총자산에 대한 신뢰할 만한 자료가 존재하지 않고, 물가 상승에 따른 명목 자산의 실질가치 변화를 측정하는 데 많은 문제점이 있기 때문에 자산 보유액의 변화로 저축을 정의하는 방법은 보편적으로 사용되지 못하고 있다. 이에 대한 대안으로 저

24) 여기에서 소비는 명목소비이다. 하지만 저축부분의 추계와 회귀부분에서의 회귀는 명목소비를 소비자 물가지수로 나눈 실질소비를 대상으로 한다. 90년도 100을 기준으로 구한 소비자 물가지수는 165로 조사년도 중에서 가장 컸다. 이를 감안하면 98년도의 소비는 96년도의 소비보다 상당히 위축되었음을 알 수 있다.

축을 소득에서 소비를 차감하여 저축을 정의하는 방법을 사용한다. 유량 변수인 소득에서 소비를 차감한 저축액은 자산 가치의 변화에 따른 자본이득이나 자본손실을 고려하지 못하여 실제 저축액을 정확히 반영하지 못하는 문제점이 있지만 보편적으로 사용되고 있다.

<표 8>은 국민계정으로부터 계산된 90년부터 2000년까지의 우리나라의 총저축률 및 부문별 저축률(민간, 가계, 기업, 정부 저축률)의 추이를 보여준다. <표 8>에서 첫 번째 열의 저축률은 각 해당연도의 국민총생산(GNP)에서 민간 및 정부의 최종소비 지출을 차감한 후 이를 국민총생산으로 나누어 계산된 저축률이다. 두 번째 열의 총저축률은 국민총생산(GNP) 대신 국민총가처분소득을 대입하여 계산한 저축률이다. 부문별 저축률은 각 부문별 가처분 소득으로 소비를 차감한 후 국민총가처분소득으로 나누어 얻은 값이다.

<표 8>의 국민계정에서 계산된 한국의 저축률은 1975년에 19.9%, 1985년에 32.2%, 1990년에 37.4%로 증가하였다.²⁵⁾ 1990년부터 2000년 사이의 기간에서는 30% 이상으로 높은 저축률을 기록하고 있음을 알 수 있다. 개인과 기업의 저축률은 75년 이후에 분리하여 보고하고 있다. 75년부터 90년까지 개인, 기업, 정부저축률이 모두 상승추세에 있었지만, 90년 이후에는 상승추세가 다소 완화되고 있음을 알 수 있다. 90년 이전과 마찬가지로 개인저축률에 비해 기업 및 정부저축률의 변화는 상대적으로 안정적이기 때문에 총저축률의 추세는 주로 개인저축률에 의해 주도되고 있다. 분석기간인 90년부터 2000년 동안 개인저축이 총저축에서 차지하는 비율이 44.5%에서 32.3%의 비중을 지니고 있는 것은 선진국의 경우 민간저축이 기업저축을 통해 이루어지고 있는 것과는 크게

25) 한국은행 홈페이지(www.bok.or.kr) 『국민계정』 참조.

대조적이다. 한국의 경우 1990~2000년 사이에 총저축 중 기업저축이 18~30% 정도의 비중을 차지하고 있었다. 따라서 한국의 저축률 추이를 분석할 경우 연구 대상을 개인저축으로 한정하여도 큰 오류가 없음을 알 수 있다.

<표 8> 국민계정 총저축률 추계

(단위: %)

	저축률	총저축률	민간저축	개인저축	기업저축	정부저축	개인저축 비율
1975	19.9	19.5	16.7	9.0	7.6	2.8	46.3
1980	24.8	24.3	19.1	8.3	10.8	5.2	34.0
1985	32.2	31.1	25.0	12.8	12.2	6.1	41.0
1990	37.4	37.5	29.2	16.7	12.5	8.3	44.5
1991	37.2	37.3	29.9	18.5	11.5	7.4	49.5
1992	36.4	36.4	28.9	17.7	11.2	7.5	48.4
1993	36.0	36.2	28.1	16.1	11.9	8.1	44.6
1994	35.5	35.5	26.9	14.8	12.1	8.6	41.6
1995	35.6	35.5	25.8	13.4	12.4	9.7	37.7
1996	33.7	33.8	23.5	13.1	10.5	10.2	38.7
1997	33.6	33.4	22.8	12.6	10.2	10.6	37.8
1998	33.9	33.9	24.4	19.9	4.4	9.6	58.6
1999	33.4	32.9	23.2	13.0	10.2	9.7	39.4
2000	32.3	32.4	19.3	10.5	8.9	13.0	32.3

자료: 한국은행 홈페이지(www.bok.or.kr) 『국민계정』

저축률=(1-(민간최종소비지출+정부최종소비지출)/국내총생산)×100

총저축률=(1-(민간최종소비지출+정부최종소비지출)/국민총처분가능소득)×100

기업저축이 큰 비중을 차지하는 선진국의 경우에는 기업의 소유주가 가계인 점을 고려할 때 기업저축을 무시하고 가계저축(개인저축)만 가지고는 총저축을 완전히 설명하기 어렵다. 선진국의 경우에는 가계가 기업의 장막을 뚫어 볼 수 있는지의 여부가 분석 대상인 저축률의 범위를 선택하는 데 중요한 문제가 되지만 한국

의 경우에는 개인저축과 총저축이 밀접한 관계를 가지고 있으므로 개인저축을 분석 대상으로 삼는 데 큰 문제점은 없다.

국민계정에서 저축률을 정의하는 것과는 달리 『도시가계조사자료』로부터 가구별 저축률을 계산하는 데는 우선 저축률의 정의를 명확히 할 필요가 있다. 첫 번째로 생각하여야 할 문제는 이전 절의 소비에서 설명한 부분과 같이 소비지출의 어느 항목까지를 소비로 간주할 것인가 하는 것이다. 소비지출은 내구재(D), 비내구재(N), 서비스 지출(S)로 나누어진다. 이 중 비내구재 및 서비스에 대한 지출은 당연히 그 기간 중의 소비에 포함되어야 한다. 그러나 내구재의 경우에는 여러 기간에 걸쳐 서비스를 제공하기 때문에 내구재 구입에 사용된 지출총액을 구입 연도의 소비 지출로 계산하는 것은 불합리하다. 이론적으로는 내구재 구입에 사용된 지출은 모두 저축으로 처리하고 가계가 보유한 내구재 스톡으로부터의 서비스 흐름만을 추정하여 해당 연도의 소비에 포함시키는 것이 원칙이다. 그러나 현실적으로 내구재 스톡은 추정이 곤란하다는 문제가 있다. 따라서 본 연구에서는 이에 대한 타협안으로 내구재 소비지출의 50%만을 소비에 포함시키고 나머지 50%는 저축으로 계산하였다.

소비에서와 마찬가지로 방법으로 『도시가계조사자료』에 보고되는 가계 지출 항목들을 비내구재, 내구재, 서비스로 구분하였다. Mace(1988)에 제시된 구분을 기초로 하여 <표 6>과 같이 각 지출을 구분하였다.

소비지출뿐만 아니라 소득의 계산에도 개념적 문제가 뒤따른다. 본 연구에서는 기존 연구에서 가장 널리 사용되는 것처럼 소득의 합(근로소득, 재산소득, 이전소득, 비경상소득)에서 각종 조세(소득세, 방위세, 주민세, 재산세), 공적연금, 사회보험, 기타비소비지출 등의 비소비지출을 차감한 액수를 세후소득 또는 가처분소득으로 사용하였다.

『도시가계조사자료』의 자료로부터 저축률을 계산함에 있어서 발생하는 또 하나의 개념적 문제는 분석의 기본단위가 개인이 아닌 가구라는 점이다. 가구를 저축률의 분석 단위로 사용하는 것은 개인별 소비의 결정이 다른 가구원의 소비 결정과 결합되어 이루어진다는 점에서 타당한 면이 있으나 한국과 같이 다세대 Multi-generation 가구가 많은 경우에는 의도하지 않은 편차를 발생시킬 소지가 있다. 예를 들면, 다세대 가구의 경우 가구주는 주로 주소득 공급자로 정의된다. 따라서 부모와 독립되어 가구를 구성하고 있는 저연령 가구주이거나 자식과 독립하여 살고 있는 고연령 가구주는 각 연령층 가구를 대표하는 확률 표본이기보다는 다세대 가구에서 벗어날 정도로 소득이 높은 표본일 가능성이 높다. 만일 소득과 저축률 사이에 정(+)의 상관관계가 있다면 이러한 표본 선택 문제는 고연령층과 저연령층의 저축률을 상향 편향 Upward Bias시키게 된다. 그러나 『도시가계조사자료』의 자료로부터 개인별 저축률을 구하기 위해서는 가구별 소비지출 항목들을 개인별로 배정해야 되는 문제가 생긴다. 이때 발생하는 자의성의 문제가 오히려 위에서 지적된 표본 선택 문제보다 더욱 심각하기 때문에 이러한 한계에도 불구하고 가구별 저축률을 분석 단위로 사용하는 방법이 일반적으로 사용되고 있다. 다음은 『도시가계조사자료』를 이용하여 구한 가구별 평균저축률의 추이다.

<표 9> 가구별 평균저축률의 추계

(단위: %)

	내구재 지출의 50%를 저축에 포함시킨 경우	내구재 지출을 모두 소비에 포함시킨 경우
1990년 평균	33.2	27.3
1992년 평균	33.8	28.3
1994년 평균	36.2	31.5
1996년 평균	35.9	31.5
1998년 평균	38.4	35.8
2000년 평균	31.6	27.2

<표 9>의 평균저축률 추계시 사용되는 가구별 저축률은 자가 평가액과 전세평가액을 어떻게 처리하느냐에 따라 크게 영향을 받는다. 자가평가액이란 자가 소유 주택과 무상 주택에 거주하는 가구에 있어서 소유 주택과 동일 규모의 인접 차가에 대한 지출 월세를 참작하여 평가한 귀속임료를 의미하며, 전세평가액이란 전세 주택에 대한 귀속임료를 의미한다. 본 연구에서는 자가 소유 주택 거주자는 거주 서비스를 소비하는 대가로 자신에게 월세를 지급하는 것으로 보고 그 가구의 소득과 소비에 포함시켰다. 또한 전세 주택 거주자의 경우에도 거주서비스를 제공받는 대가로 전세금으로부터의 이자를 월세로 지급하는 것으로 보고 소득과 소비에 전세평가액을 포함시켰다. 또한 보증부 월세평가액도 월세를 지급하는 것을 고려하여 소득과 소비에 포함시켰다.

물론 자가 및 전세평가액, 보증부 월세평가액이 소득과 소비에 똑같이 더해지기 때문에 이들의 포함 여부가 저축총액을 계산하는 데는 영향을 미치지 않는다. 그러나 저축률을 계산할 경우에는 이들을 포함시키지 않으면 소득이 과소평가되므로, 저축률이 높아지는 결과가 나오게 된다. 다음은 소득과 소비에 자가 및 전세평가

액, 보증부 월세평가액을 포함시킨 경우의 저축률 평균이다. 평가액을 고려하여 구한 평균저축률을 <표 10>에 실었다.

<표 10> 평가액을 포함시킨 경우 가구별 평균저축률 추계

(단위: %)

	내구재 지출의 50%를 저축에 포함시킨 경우	내구재 지출을 모두 소비에 포함시킨 경우
1990년 평균	28.1	23.1
1992년 평균	28.2	23.6
1994년 평균	28.9	24.9
1996년 평균	29.9	25.0
1998년 평균	30.6	28.6
2000년 평균	25.5	22.0

『국민계정』을 이용해 구한 총저축률 및 민간저축률과 『도시가계조사자료』를 통하여 얻은 평가액을 고려한 가구별 평균저축률을 비교하면 『도시가계조사자료』로부터 계산된 저축률은 『국민계정』에서 계산된 총저축률보다 평균 8% 정도 작고, 90년과 92년은 민간저축과는 비슷한 값을 보이고 있고 94년, 96년, 98년, 2000년에는 3%에서 6% 정도 높음을 알 수 있다. 따라서 『도시가계조사자료』를 사용하더라도 큰 문제가 없음을 알 수 있다. 향후 본 연구의 저축률에 대한 회귀는 모두 소비의 50%만을 저축으로 포함시킨 것을 변수로 시행될 것이다.

<표 11>은 한국의 평균수명 추이를 나타낸다. 통계청은 평균수명을 1973년부터 부정기적으로 조사하고 있다. <표 11>로부터 평균수명은 계속하여 증가하고 있음을 알 수 있다. 1971년 전체 평균수명이 약 62세에서 2000년에는 약 76세로 14년이 늘었고, 2000년

<표 11> 평균수명 추이

(단위: 세)

	계	남자	여자	차이
1971	62.33	58.99	66.07	7.1
1973	63.09	59.61	67.03	7.4
1975	63.82	60.19	67.91	7.7
1977	64.51	60.75	68.74	8.0
1979	65.17	61.28	69.51	8.2
1981	66.19	62.28	70.54	8.3
1983	67.14	63.21	71.47	8.3
1985	68.44	64.45	72.82	8.4
1987	69.76	65.78	74.04	8.3
1989	70.82	66.84	75.08	8.2
1991	71.72	67.74	75.92	8.2
1993	72.81	68.76	76.8	8.0
1995	73.53	69.57	77.41	7.8
1997	74.39	70.56	78.12	7.6
1999	75.55	71.71	79.22	7.5
2000	75.87	72.06	79.50	7.4
2005	77.70	74.36	81.20	6.8
2010	78.78	75.50	82.22	6.7
2015	79.81	76.54	83.24	6.7
2020	80.73	77.54	84.08	6.5
2025	81.15	77.96	84.49	6.5
2030	81.53	78.38	84.83	6.5
2035	81.91	78.80	85.17	6.4
2040	82.30	79.21	85.54	6.3
2045	82.67	79.58	85.90	6.3
2050	83.02	79.95	86.24	6.3

자료: 통계청, 『장래인구추계 결과』

에는 여자의 평균수명이 남자의 평균수명보다 약 7년 더 긴 것으로 나타났다. 71년부터 2000년까지 매해 평균수명이 0.45년씩 길

어지고 있다. 통계청이 발표한 자료에 따르면 2050년에는 전체 평균수명이 약 83세, 남자의 평균수명도 약 80세에 이르고, 여자의 평균수명도 약 86세일 것으로 추정하고 있다. 그리고 1985년 이후에 남자의 평균수명과 여자의 평균수명의 차이가 줄어들고 있다는 것도 알 수 있다.

<표 12>는 연령구조 및 부양비 추계를 나타낸다. 인구는 2000년까지는 확정인구이며, 2001년 이후는 다음 인구추계시 바뀔 수 있음을 가정하고 있다. 1970년 인구는 약 3천 2백만명이고, 남자는 약 1천 3백만명, 여자는 약 1천 7백만명이다. 인구는 1970년에 인구성장률은 약 2.2%이지만, 본 연구에서 사용되는 1990년대에는 인구성장률이 1%보다 작다. 관측년도 마지막 해에는 인구성장률이 약 0.32%였다. 인구구성비에서는 1970년 14세 이하 비율이 42.5%였으나, 2000년에는 약 21%로 줄어들었다. 경제활동인구를 나타내는 15세 이상 64세 이하의 인구구성비는 1970년 54.4%였으나, 2000년에 71%로 늘었다. 65세 이상 노인의 인구구성비는 1970년 3.1%에서 2000년 7.2%로 늘어났다. 평균수명이 길어지고 낮은 출산율이 계속되면서 한국의 노령화지수는 계속해서 증가하여 2000년에 약 34%가 되었다.

부양비는 다음과 같이 정의되고 계산된다. 부양비는 생산가능인구(15~64세)가 부양해야 할 유년인구(0~14세), 노년인구(65세 이상)의 비율이다. 부양비는 유년부양비와 노년부양비의 합으로 이루어진다. 유년부양비는 $(0\sim 14\text{세 인구}) / (15\sim 64\text{세 인구}) \times 100$ 으로 계산되고, 노년부양비는 $(65\text{세 이상 인구}) / (15\sim 64\text{세 인구}) \times 100$ 으로 계산한 것이다.²⁶⁾ 한국의 노년부양비는 1970년 5.7%에서 2000년 약 10%로 늘어났으며, 최근에는 매해 약 0.5%씩 계속해서 증가하고 있다. 유년부양비는 1970년 78.2%에서 2000년 29%로 하락하였다.

26) 통계청, 『장래인구 추계 결과』 참조.

<표 12> 연령구조 및 부양비

(단위: 천명, %)

	인구				구성비			부양비			노령화
	합계	0~14	15~64	65+	0~14	15~64	65+	계	유년	노년	지 수
1960	25,012	10,588	13,688	726	42.3	54.8	2.9	82.6	773	5.3	6.9
1965	28,705	12,578	15,246	881	43.8	53.1	3.1	88.3	825	5.8	7
1970	32,241	13,709	17,540	991	42.5	54.4	3.1	83.8	782	5.7	7.2
1975	35,281	13,614	20,449	1,217	38.6	58	3.5	72.5	666	6	8.9
1980	38,124	12,951	23,717	1,456	34	62.2	3.8	60.7	546	6.1	11.2
1985	40,806	12,305	26,759	1,742	30.2	65.6	4.3	52.5	46	6.5	14.2
1986	41,214	12,030	27,383	1,801	29.2	66.4	4.4	50.5	439	6.6	15
1987	41,622	11,746	27,999	1,876	28.2	67.3	4.5	48.7	42	6.7	16
1988	42,031	11,487	28,582	1,962	27.3	68	4.7	47.1	402	6.9	17.1
1989	42,449	11,261	29,135	2,063	26.5	68.6	4.8	45.7	387	7	18.2
1990	42,869	11,078	29,648	2,144	25.8	69.3	5.0	44.3	369	7.4	20.0
1991	43,286	10,948	30,108	2,212	25.3	69.6	5.1	43.5	36	7.5	20.9
1992	43,663	10,833	30,547	2,283	24.8	70.0	5.2	42.9	353	7.7	21.7
1993	44,506	10,727	30,968	2,363	24.3	70.3	5.4	42.5	346	7.9	22.7
1994	44,453	10,581	31,421	2,450	23.8	70.7	5.9	42.0	339	8.1	23.9
1995	45,093	10,537	31,901	2,656	23.4	70.7	6.1	41.4	33	8.3	25.2
1996	45,545	10,411	32,360	2,775	22.9	71.1	6.3	40.8	322	8.6	26.9
1997	45,991	10,292	32,792	2,908	22.4	71.3	6.6	40.1	312	8.9	28.6
1998	46,430	10,217	33,162	3,051	22.0	71.4	6.8	39.7	305	9.3	30.4
1999	46,858	10,202	33,452	3,205	21.8	71.4	7.1	39.5	298	9.6	32.3
2000	47,008	9,911	33,702	3,395	21.1	71.7	7.2	39.5	294	10.1	34.3
2005	48,461	9,518	34,577	4,366	19.6	71.4	9.0	40.2	275	12.6	45.9
2010	49,594	8,552	35,741	5,302	17.2	72.1	10.7	38.8	239	14.8	62.0
2015	50,352	7,682	36,324	6,345	15.3	72.1	12.6	38.6	21.1	17.5	82.6
2020	50,650	7,034	35,948	7,667	13.9	71.0	15.1	40.9	196	21.3	109.0
2025	50,649	6,568	34,391	9,689	13.0	67.9	19.1	47.3	19.1	28.2	147.5
2030	50,296	6,217	32,475	11,604	12.4	64.6	23.1	54.9	19.1	35.7	186.6
2040	48,204	5,522	28,149	14,533	11.5	58.4	30.1	71.2	196	51.6	263.2
2050	44,337	4,650	24,417	15,271	10.5	55.1	34.4	81.6	190	62.5	328.4

자료: 통계청, 『장래인구추계 결과』

결과적으로 노년부양비는 계속해서 증가하고 유년부양비는 계속해서 감소하고 있음을 알 수 있다. 노인인구와 14세 이하 인구의

비율을 나타내는 노령화지수도 1970대 7.2%에서 2000년에 34.3%로 증가하였다. 노령화지수 증가율도 1970년 2.8%에서 2000년에는 약 6.2%로 증가하였다. 이로부터 한국사회가 노령화 속도가 점점 가속화됨을 알 수 있다.

IV. 고령화가 부, 소비 및 저축에 미치는 효과

1. 부에 대한 회귀

나이-부의 실증분석은 1990년, 1992년, 1994년, 1996년, 1998년, 2000년도의 『도시가계연보』의 원시자료인 『도시가계조사자료』를 사용한다. 『도시가계연보』 원시자료 360,550가구 중에서 본 연구에 유용한 정보를 제공하지 못하는 근로자 외 가구의 수와 중복된 가구의 수를 제거하고 남은 가구의 수는 23,259가구였고, 부에 대하여 log를 취하기 위하여 부의 크기가 0보다 작은 가구 1,572가구를 제거하고 남은 가구는 21,687가구였다. 마지막으로 자료에서 가구주가 1971년 이후에 태어난 가구 1,249가구는 1990년의 나이가 15~19세에 불과하여 제거하였다. 20세 이하가 가구주인 경우 대부분은 부모와 함께 살아서 부가 더 크게 나타나므로 편의를 만들 가능성이 크기 때문이다. 그래서 최종적으로 남은 가구 수는 20,438가구였다.²⁷⁾

다음은 각 태어난 해에 대한 표본의 크기와 평균 부의 크기를 정리하였다.

27) King and Dicks-Mireaux(1982)는 편의의 제거를 위하여 전체 자료 중 18%의 자료를 제거하였으며, Jappelli(1999)는 전체자료 중에 92%를 제거하였다.

<표 13> 세대별 표본크기와 부의 기초통계량

태어난 해 (1)	1990년 세대의 나이 (2)	2000년 세대의 나이 (3)	평균 표본크기 (4)	부의 표본평균 (5)	1·4 분위 수 (6)	중간값 (7)	3·4 분위 수 (8)
1917-1935	55-83	65-93	122	35,465,090	13,406,897	24,229,251	39,722,280
1936-1940	50-54	60-64	184	39,442,204	16,094,510	26,835,346	44,088,810
1941-1945	45-49	55-59	272	42,759,809	16,101,208	29,767,442	49,945,002
1946-1950	40-44	50-54	395	43,180,765	16,320,000	28,965,517	49,013,053
1951-1955	35-39	45-49	484	40,000,057	13,440,000	25,352,113	43,605,919
1956-1960	30-34	40-45	738	35,631,785	11,917,241	23,834,483	41,850,463
1961-1965	25-29	35-39	746	32,329,394	12,755,863	24,285,807	40,818,846
1966-1970	20-24	30-34	465	32,881,784	13,440,000	26,163,551	43,605,919

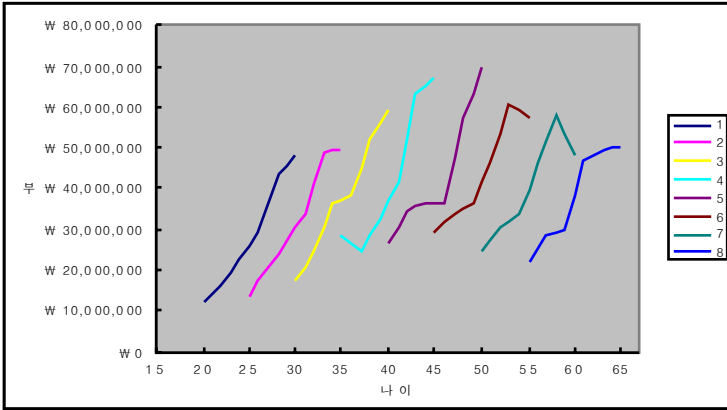
<표 13>은 세대별 표본의 크기와 부에 대한 기초통계량이다. 처음 4개의 열은 태어난 해의 구간, 각 세대가 관측 첫째 해인 1990년과 마지막 해인 2000년도 사이의 2년간 측정된 각 세대의 범위와 평균 표본크기이다. 위의 각 평균 표본크기에 여섯 해를 곱하면 총가구의 수가 나온다. 다섯 번째 열부터 여덟 번째 열까지는 부의 표본 평균과 8세대 각각의 부에 대한 4분위 수를 나타낸다. 부의 표본 평균이 대부분 중간값에서 75% 사이에 가깝게 있음을 알 수 있다.²⁸⁾

우선 <그림 2>는 각 세대별로 2년마다의 평균 부의 축적과정을 나타낸 것이다. 세대 1은 1966~1970년 사이에 태어나 1990년에 20~24세였던 집단의 평균 부의 축적과정을 나타낸 것이다. 같은 방식으로 세대 2는 가구주가 1961년에서 1965년 사이에 태어난 세대이다. 매 세대마다 여섯 개의 꺾인 점을 통하여 총 여섯 번에 걸쳐 관측됨을 알 수 있다. 위 그림의 특징으로서 부의 축적

28) 여기서 부의 크기는 1990년을 기준으로 작성되었다.

과정이 젊은 세대로 올수록 기울기가 급해짐을 알 수 있다. 이는 젊은 세대에서 높은 부의 증가율을 보인다고 할 수 있다.

<그림 2> 나이와 세대로 나타낸 평균 부



<표 14>는 식 (3)에서 세대다항식을 제거하여(즉 세대효과를 고려하지 않은) 회귀분석한 결과이다. 이는 일반적으로 생애주기 가설이 예측하는 낙타등Hump-shape의 형태를 보여주기 위하여 회귀하였다. <표 14>에서 가구주의 성이나 교육정도, 지역과 같은 자원Resources에 영향을 미치는 변수를 제거하고, 나이에 대한 2차 다항식에 대해 회귀한 것이 열 (1)을 나타내고, 열 (2)는 가구주 성별의 더미와 학력, 서울 외의 지역을 기준으로 한 더미변수로 집어넣고 회귀한 결과이다. 열 (1)에서 부의 증가율은 $\frac{\partial \ln(W)}{\partial age} = 0.127051 - (2 \times 0.001212 \times age)$ 이다. 0이 되는 점을 찾으면 약 52세부터 부가 음의 증가율을 나타냄을 알 수 있다. 즉 52세 이전까지는 부가 증가하다가 그 후로 부가 감소하는

형태임을 알 수 있다. 교육정도와 가구주 성별, 시도변수가 설명 변수로 들어가는 경우는 약 60세 이후에 감소한다. 그리고 교육과 시도변수가 부에 대하여 미치는 영향이 크게 나타난다.

<표 14> 세대효과를 고려하지 않는 경우의 부에 대한 회귀

열 (1)의 추정식 $\ln(W) = age + age^2 + \varepsilon$

열 (2)의 추정식 $\ln(W) = age + age^2 + sex + educ + city + \varepsilon$

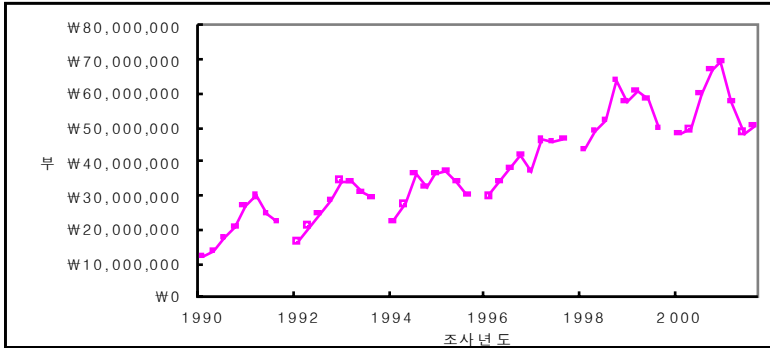
	Dependent Variable: lnW	
	(1)	(2)
Age	0.127051 (0.0000)**	0.125266 (0.0000)**
Age ²	-0.001212 (0.0000)**	-0.001048 (0.0000)**
가구주 성별		0.060811 (0.0079)**
교육정도		0.268652 (0.0000)**
시도구분		0.334731 (0.0000)**
R ²	0.062601	0.189530

주: 괄호는 모두 White 조정된 t통계량을 이용한 p-value를 나타내며, ** 표시는 5% 내에서 유의함을, * 표시는 10% 내에서 유의함을 나타낸다.

<그림 3>은 각 조사년도의 8개 세대의 평균 부의 크기를 각 2년간의 조사년도에 따라 나이-부를 살펴본 것이다. 매해 첫 번째 점은 나이가 가장 어린 세대 1을 나타내며, 마지막 점은 나이가 가장 많은 세대 8을 나타낸다. 특징으로는 해가 지날수록 각 세대 별 부의 크기가 대부분 커짐을 알 수 있다. 이는 노동생산성 증가

에 따른 부의 상승이 반영된 결과로 해석할 수 있다. 그리고 각 연도에서는 대체적으로 부가 낙타등Hump-shape의 형태를 띠고 있어 생애주기가설의 결론과 일치하고 있다.

<그림 3> 각 조사년도의 세대별 평균 부



<표 15>는 식 (3)을 추정 한 결과이다. <표 14>와의 차이는 노동생산성증가에 따른 세대효과를 조정하기 위하여 설명변수에 태어난 해에 대한 다항식을 집어넣었다. 예를 들면, 1990년에 35~39세의 세대와 2000년의 35~39세 세대간의 부에 대한 차이가 존재하기 때문에 설명변수로 집어넣었다. 또 합이 0이고, 시간추세Time Trend에 수직인 시간더미집합을 설명변수로 집어넣었다. 세대다항식을 2차로 넣고 나온 결과인

$\frac{\partial \ln(W)}{\partial birth} = -0.102201 + (2 \times 0.0000547 \times birth)$ 를 풀면 934년에 태어난 이후로 양이 나온다는 것을 도출할 수 있다.²⁹⁾

29) Jappelli(1999)는 태어난 해, 나이에 대하여 5차로 회귀하였으며, Denton, Mountain & Spencer(1999)는 태어난 해와 시간효과에 대하여 2차로 회귀하였다. 본 연구에서는 태어난 해를 3차 이상으로 넣는 경우 다중공선성Multicollinearity 문제가 생겼다.

<표 14>가 생애주기시설이 은퇴 후 부가 감소한다는 것을 가정하는 데 비해 <표 15>에서처럼 실증적으로는 은퇴 후에도 나이가 증가함에 따라 부는 여전히 증가할 수도 있다. 즉 세대효과까지 고려하는 경우에는 노동생산성의 증가에 따라 부가 계속하여 증가하는 형태를 보여줄 수도 있다.

<표 15> 세대효과를 고려한 경우의 부에 대한 회귀

열 (1)의 추정식

$$\ln(W) = age + age^2 + birth + birth^2 + d_{a+b} \delta + \varepsilon$$

열 (2)의 추정식

$$\ln(W) = age + age^2 + birth + birth^2 + sex + educ + city + d_{a+b} \delta + \varepsilon$$

	Dependent Variable: lnW	
	(1)	(2)
Age	0.202096 (0.0000)**	0.489389 (0.0142)**
Age ²	-0.000773 (0.0000)**	-0.000883 (0.0000)**
Birth	-0.102201 (0.0000)**	-0.393394 (0.0509)**
Birth ²	0.0000547 (0.0000)**	0.000200 (0.0469)**
가구주 성별		0.028196 (0.1929)
교육정도		0.225297 (0.0000)**
시도구분		0.437250 (0.0000)**
R ²	0.304482	0.308033

주: 괄호는 모두 White 조정된 t통계량을 이용한 p-value를 나타내며, ** 표시는 5% 내에서 유의함을, * 표시는 10%에서 유의함을 나타낸다.

<표 16>과 <표 17>은 나이에 대한 부의 증가율을 알아보기 위하여 10세씩 나누어서 나이와 부에 대하여 회귀하였다. 열 (1)은 가구주 성별과 교육정도, 지역더미를 넣지 않고 회귀한 결과이고, 열 (2)는 가구주 성별과 교육정도, 지역더미를 설명변수로 넣고 회귀하였다. <표 14>와 <표 15>를 이용하여 나이에 대한 부의 증가율을 구하기는 어렵다. 왜냐하면 나이와 태어난 해에 대한 부의 증가율이 정점과 증감을 찾기 위해 2차의 형태로 나타내어진 <표 14>와 <표 15>에서 나이에 따른 부의 증가율을 구하기가 어렵기 때문이다. <표 14>와 <표 15>의 회귀의 결과를 선형으로 이용하기 위해서 <표 16>과 <표 17>의 부의 증가율 추정시 모두 제곱항을 제거하고 회귀하였다.

<표 16>과 <표 17>에 기반하여 그린 <그림 4>는 세대효과를 고려하지 않은 경우와 세대효과 조정된 경우의 나이에 따른 부의 변화분을 나타내었다. <표 16>과 <그림 4>의 세대효과 조정되지 않은 횡단면 프로파일이 전형적인 후과 같이 생긴 형태를 보여준다. 60세 이후로 부가 감소하는데, 세대효과를 고려하지 않는 경우의 60세 이후의 한국 가구들의 평균 부의 처분율은 약 0.6~1% 정도임을 보여준다. 그래서 세대효과를 고려하지 않으면 일반적인 생애주기갭설과 일치한다는 것을 보여준다.

그러나 세대효과를 고려하면 이러한 낙타등Hump-shape과 같은 형태를 바뀌게 한다. <표 17>과 <그림 4>의 세대 조정된 부의 축적과정은 단순히 나이에 대한 횡단면과는 다르게 부의 누적분에 대한 음의 처분율은 나타나지 않았다. 세대효과를 고려하면 가구들은 무한 생명Infinite Horizon을 사는 것처럼 행동하며, 이타주의에 의한 유산이나 교육의 가능성이 있을 수 있다는 것을 보여주고 있다.

<표 16> 태어난 해를 포함하지 않는 경우의 연령대별 부의 증가율

열 (1)의 추정식 $\ln(W) = age + \varepsilon$

열 (2)의 추정식 $\ln(W) = age + sex + educ + city + \varepsilon$

(단위: %)

	(1)	(2)
20<Age<29	13.2174**	13.1266**
30<Age<39	3.6823**	4.9078**
40<Age<49	1.3124**	2.8348**
50<Age<59	0.1020**	0.05949
60<Age<83	-1.0410*	-0.6148*

주: **표시는 5% 내에서 유의함을, *표시는 10% 내에서 유의함을 나타낸다.

<표 17> 태어난 해를 포함하는 경우의 연령대별 부의 증가율

열 (1)의 추정식 $\ln(W) = age + birth + d_{a+b}\delta + \varepsilon$

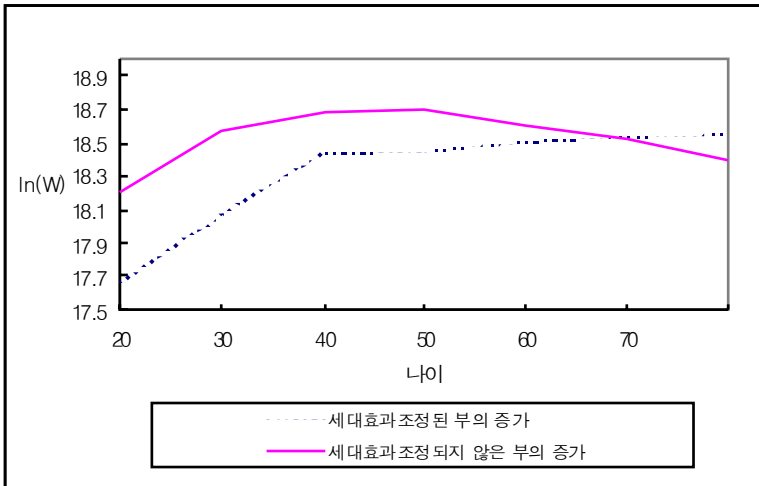
열 (2)의 추정식 $\ln(W) = age + birth + sex + educ + city + d_{a+b}\delta + \varepsilon$

(단위: %)

	(1)	(2)
20<Age<29	7.5173**	7.8720**
30<Age<39	2.8692**	4.0496**
40<Age<49	2.3677**	3.7109**
50<Age<59	0.4940	0.8595*
60<Age<83	-0.0708	0.2543

주: **표시는 5% 내에서 유의함을, *표시는 10% 내에서 유의함을 나타낸다.

<그림 4> 나이-부의 축적과정



<표 18>은 부의 log를 태어난 해에 대하여 회귀한 결과이며 <그림 5>는 이를 그림으로 나타내었다. 이를 회귀한 이유는 태어난 해를 설명변수로 부를 추정하는 경우에 있어서 각기 다른 세대에 속한 나이가 한꺼번에 추정되기 때문이다. 예를 들어 1990년의 30~34세와 2000년의 30~34세가 나이는 같으나 세대가 같을 수는 없다. 그래서 태어난 해와 시간 더미들을 집어넣고 회귀하였다. 나이가 같다는 조건하에서 한국의 가구의 평균 부의 성장률은 대체로 매해 평균 0.8~0.9%였다.

부의 증가율을 구하기에 앞서 교육정도에 따라 회귀한 결과를 <부록>에 수록하였다. <부록>에서 초등학교 졸업자가 가구주인 경우 세대효과의 여부에 관계없이 약 61세에 부가 감소함을 도출할 수 있다. 고등학교 및 대학 졸업자가 가구주인 경우 세대효과를 고려하지 않으면 각각 53세, 51세에 부가 음으로 나타나지만,

세대효과를 고려하면 모두 마치 무한 생명인 것처럼 행동하는 가구가 되는 것이 특징이다.

<표 18> 태어난 해에 대한 부의 증가율

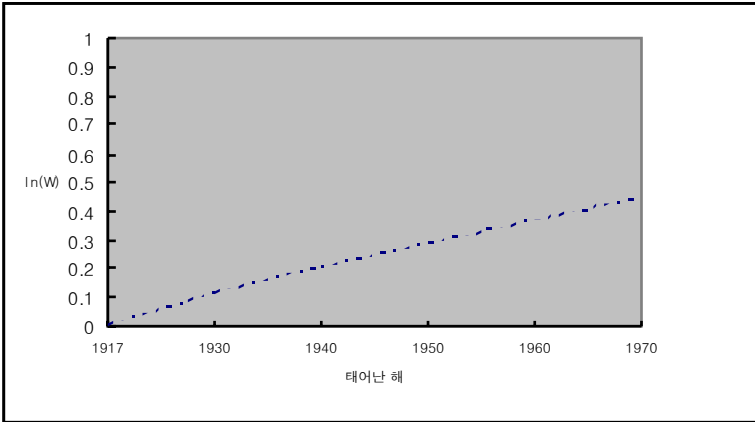
$$\text{추정식 } \ln(W) = \text{age} + \text{birth} + \text{sex} + \text{educ} + \text{city} + d_{a+b}\delta + \varepsilon$$

(단위: %)

태어난 해에 대한 부의 증가율	
1917<Birth<1939	0.8723**
1940<Birth<1949	0.8696**
1950<Birth<1959	0.8516**
1960<Birth<1970	0.8322**

주: ** 표시는 5% 내에서 유의함을, * 표시는 10% 내에서 유의함을 나타낸다.

<그림 5> 태어난 해에 대한 세대 효과



<표 19>에서 <표 21>까지는 교육정도에 따른 부의 축적과정

을 추정하였다. <표 19>에서 <표 21> 모두 열 (1)은 태어난 해를 포함하지 않은 경우의 부의 증가율이고, 열 (2)는 태어난 해를 포함한 경우의 부의 증가율이다.

<표 19>에는 초등학교 및 중학교 졸업자인 가구의 부의 증가율을 나타낸다. 열 (1)에서처럼 세대효과를 고려하지 않은 경우에는 부의 증가율이 꾸준히 감소하고 있고, 세대효과를 고려하는 열 (2)의 경우에도 부의 증가율은 꾸준히 감소함을 보여주고 있다. <표 20>은 가구주가 고등학교 졸업자인 가구의 부의 증가율을 나타낸다. 열 (2)에서 나타난 바와 같이 가구주가 60세 이후인 경우 세대효과를 고려하면 부가 나이에 대하여 약 5.2% 정도 증가함을 보여주고 있다. <표 21>은 가구주가 대학교 졸업자인 가구의 부의 증가율이다. 세대효과를 고려하지 않으면 부의 증가율이 60세 이전에 1.3%의 부의 처분율을 보여주지만, 세대효과를 고려하면 부의 증가율이 꾸준히 감소하고 있음을 보여주고 있다.

<표 19> 가구주가 초등학교 및 중학교 졸업자인 가구의 부의 증가율

열 (1)의 추정식 $\ln(W) = age + sex + city + \varepsilon$

열 (2)의 추정식 $\ln(W) = age + birth + sex + city + d_{a+b}\delta + \varepsilon$

(단위: %)

	(1)	(2)
20<Age<29	9.0270**	5.4181**
30<Age<39	8.1679**	6.4132**
40<Age<49	3.2086**	3.3304**
50<Age<59	1.5873**	1.2106*
60<Age<83	0.0991	0.3489

주: ** 표시는 5% 내에서 유의함을, * 표시는 10% 내에서 유의함을 나타낸다.

<표 20> 가구주가 고등학교 졸업자인 가구의 부의 증가율

열 (1)의 추정식 $\ln(W) = age + sex + city + \varepsilon$

열 (2)의 추정식 $\ln(W) = age + birth + sex + city + d_{a+b}\delta + \varepsilon$

(단위: %)

	(1)	(2)
20<Age<29	14.6540**	9.3241**
30<Age<39	4.9463**	4.0085**
40<Age<49	4.1742**	4.8561**
50<Age<59	-1.8138	-0.7962
60<Age<83	2.6456	5.1557**

주: **표시는 5% 내에서 유의함을, *표시는 10% 내에서 유의함을 나타낸다.

<표 21> 가구주가 대학교 졸업자인 가구의 부의 증가율

열 (1)의 추정식 $\ln(W) = age + sex + city + \varepsilon$

열 (2)의 추정식 $\ln(W) = age + birth + sex + city + d_{a+b}\delta + \varepsilon$

(단위: %)

	(1)	(2)
20<Age<29	11.7249**	6.0505**
30<Age<39	4.6396**	4.1849**
40<Age<49	0.8778	2.8955**
50<Age<59	2.0574	3.1763**
60<Age<83	-1.3606*	2.4233

주: **표시는 5% 내에서 유의함을, *표시는 10% 내에서 유의함을 나타낸다.

2. 소비에 대한 회귀

<표 22>는 소비를 세대다항식에서 제거하고(즉 세대효과를 고려하지 않은) 회귀분석한 결과이다. <표 22>에서 가구주의 성이나 교육정도, 지역과 같은 자원(Resources)에 영향을 미치는 변수를 제거하고, 나이에 대한 2차 다항식에 대해 회귀한 것이 열 (1)을 나타내고, 열 (2)는 가구주 성별의 더미와 학력, 서울 외의 지역을 기준으로 한 더미변수로 집어넣고 회귀한 결과이다. 열 (1)에서 소비의 증가율은 $\frac{\partial \ln(C)}{\partial age} = 0.032057 - (2 \times 0.000313 \times age)$ 이다. 0을 되는 점을 찾으면 약 51세부터 소비가 음의 증가율을 나타냄을 알 수 있다. 즉 51세 이전까지는 소비가 증가하다가 그 후로 소비가 감소하는 형태임을 알 수 있다. 부와 실질가처분소득이 소비에 영향을 미치는지 알 수 있다. 교육정도와 가구주 성별, 시도 변수가 설명변수로 들어가는 경우는 소비가 약 52세 이후에 감소한다. 그리고 부에서의 추정과 마찬가지로 교육과 시도변수가 소비에 대하여 미치는 영향이 크게 나타난다.

<표 23>은 소비를 나이, 세대효과와 시간효과를 고려하여 추정한 결과이다. <표 22>와의 차이는 노동생산성증가에 따른 세대효과를 조정하기 위하여 설명변수에 태어난 해에 대한 다항식을 집어넣었다. 예를 들면, 1990년에 35~39세의 세대와 2000년의 35~39세 세대간의 소비에 대한 차이가 존재하기 때문에 설명변수로 집어넣었다. 또, 합이 0이고, 시간추세(Time Trend)에 수직인 시간더미집합을 설명변수로 집어넣었다. 세대다항식을 2차로 넣고 나온 결과이다. 이전과 같은 방법으로 소비의 log에 대하여 나이는 평균수명보다 훨씬 나중에도 감소한다는 사실을 알 수 있다. 부와 마찬가지로 세대효과 역시 꾸준히 증가함을 알 수 있다.

<표 22>가 생애주기가설과 비슷하게 소비가 52세 이후에 감소

한다는 것을 알 수 있는 데 비해 <표 23>의 실증 결과에서는 은퇴

<표 22> 세대효과를 고려하지 않는 경우의 소비에 대한 회귀

열 (1)의 추정식

$$\ln(C) = \log(W) + \log(Y) + age + age^2 + \varepsilon$$

열 (2)의 추정식

$$\ln(C) = \log(W) + \log(Y) + age + age^2 + sex + educ + city + \varepsilon$$

	Dependent Variable: lnC	
	(1)	(2)
부	0.115888 (0.0000)**	0.118628 (0.0000)**
실질가처분소득	0.214814 (0.0000)**	0.207876 (0.0000)**
Age	0.032057 (0.0000)**	0.031707 (0.0000)**
Age ²	-0.000313 (0.0000)**	-0.000301 (0.0000)**
가구주 성별		0.030868 (0.0134)**
교육정도		0.021811 (0.0000)**
시도구분		0.145278 (0.0000)**
R ²	0.142504	0.153678

주: 괄호는 모두 White 조정된 t통계량을 이용한 p-value를 나타내며, ** 표시는 5% 내에서 유의함을, * 표시는 10% 내에서 유의함을 나타낸다.

후에도 나이가 증가함에 따라 소비가 증가함을 알 수 있다. 즉 세대효과까지 고려하는 경우에는 계속하여 증가하는 형태를 보여주고 있다. 이는 박대근·이창용(1997)의 결과인 소비가 우상향한다는 결과와 일치한다. 즉 세대효과를 고려하지 않고 나이를 가지고 소비를 추정하는 경우 일반적인 생애주기가설과 비슷하다고 판단

할 수 있으나 세대효과를 고려하는 경우는 점점 시간이 흐름에 따라 소비가 상승한다고 볼 수 있다.

<표 23> 세대효과를 고려한 경우의 소비에 대한 회귀

열 (1)의 추정식

$$\ln(C) = \ln(W) + \ln(Y) + age + age^2 + birth + birth^2 + d_{a+b}\delta + \varepsilon$$

열 (2)의 추정식

$$\ln(C) = \ln(W) + \ln(Y) + age + age^2 + birth + birth^2 + sex + educ + city + d_{a+b}\delta + \varepsilon$$

	Dependent Variable: lnC	
	(1)	(2)
부	0.031588 (0.0000)**	0.026876 (0.0000)**
실질가처분소득	0.170531 (0.0000)**	0.160787 (0.0000)**
Age	0.071081 (0.0000)**	0.031160 (0.0000)**
Age ²	-0.000238 (0.0000)**	-0.000212 (0.0000)**
birth	-0.041202 (0.0000)**	-0.000752 (0.0000)**
birth ²	0.0000233 (0.0000)**	0.0000286 (0.0000)**
가구주 성별		0.038543 (0.0014)**
교육정도		0.022278 (0.0000)**
시도구분		0.043248 (0.0000)**
R ²	0.302360	0.307388

주: 괄호는 모두 White 조정된 t통계량을 이용한 p-value를 나타내며, ** 표시는 5% 내에서 유의함을, * 표시는 10% 내에서 유의함을 나타낸다.

<표 24>와 <표 25>는 나이에 대한 소비의 증가율을 알아보기 위하여 10세씩 나누어서 회귀하였다. 열 (1)은 가구주 성별과 교육정도, 지역더미를 넣지 않고 회귀한 결과이고, 열 (2)는 가구주 성별과 교육정도, 지역더미를 설명변수로 넣고 회귀하였다. <표 22>와 <표 23>을 이용하여 나이에 대한 소비의 증가율을 구하기는 어렵다. 왜냐하면 나이와 태어난 해에 대한 소비의 증가율이 정점과 증감을 찾기 위해 2차의 형태로 나타내어진 <표 22>와 <표 23>에서 나이에 따른 소비의 증가율을 구하기가 어렵기 때문이다. <표 22>와 <표 23>의 회귀의 결과를 선형으로 이용하기 위해서 <표 24>와 <표 25>에서 소비의 증가율 추정시 모두 제곱항을 제거하고 회귀하였다. <표 22>와 <표 23>에서 본 바와 같이 세대효과를 포함하지 않는 경우 50세 이후로 소비가 감소하는 데 비해, 세대효과를 고려하는 경우에는 한국 가구들의 평균 소비가 감소하지 않는다. 그리고 부록에 소비를 세분화하여 회귀한 결과를 실었다. 소비를 이전 장에서 설명한 바와 같이 내구재, 비내구재, 서비스로 구분하여 각각에 대해 회귀하였다.

<표 24> 태어난 해를 포함하지 않는 경우의 연령대별 소비의 증가율

열 (1)의 추정식

$$\ln(C) = \ln(W) + \ln(Y) + age + \varepsilon$$

열 (2)의 추정식

$$\ln(C) = \ln(W) + \ln(Y) + age + sex + educ + city + \varepsilon$$

(단위: %)

	(1)	(2)
20<Age<29	4.8181**	4.7011**
30<Age<39	0.6211**	0.7244**
40<Age<49	0.2395**	0.2335**
50<Age<59	0.0323	0.0272
60<Age<83	-1.1063**	-1.0593**

주: ** 표시는 5% 내에서 유의함, * 표시는 10% 내에서 유의함을 나타낸다.

<표 25> 태어난 해를 포함하는 경우의 연령대별 소비의 증가율

열 (1)의 추정식

$$\ln(C) = \ln(W) + \ln(Y) + age + birth + d_{a+b}\delta + \varepsilon$$

열 (2)의 추정식

$$\ln(C) = \ln(W) + \ln(Y) + age + birth + sex + educ + city + d_{a+b}\delta + \varepsilon$$

(단위: %)

	(1)	(2)
20<Age<29	2.3103**	2.2668**
30<Age<39	0.5530**	0.5574**
40<Age<49	0.5301**	0.5286**
50<Age<59	0.2385*	0.2571*
60<Age<83	0.7216*	0.7211*

주: **표시는 5% 내에서 유의함을, *표시는 10% 내에서 유의함을 나타낸다.

3. 저축률에 대한 회귀

<표 26>은 <식 6>에 따라 저축률을 부와 실질가처분소득, 태어난 해, 기대수명, 가구주 성별, 교육정도, 시도를 넣고 회귀한 결과이다. 다른 조건이 동일할 때 한국 가구의 경우 부가 1% 증가하면 저축률은 약 1% 감소한다. 다른 조건이 모두 동일하다면 기대수명에서 현재 가구주의 나이를 빼 나머지 수명(T)이 길어질수록 저축률은 증가한다.³⁰⁾ 다른 조건이 동일할 때 나머지 수명이 1년씩 늘어날 때마다 저축률이 0.8%만큼 증가함을 알 수 있다. 한국 가구의 경우 생애주기가설에 따라 수명이 연장될수록 남

30) 이러한 양의 관계는 Kwack(2003)의 결과와 일치한다. 총계변수와 평균기대수명을 이용한 저축률 감소현상은 Kwack(2003) 참조.

은 수명이 늘어날 것이라고 예측한다면 저축률을 감소시키는 것이 아니라 오히려 저축률을 증가시킬 수 있다. 또한 저축률에 대하여 중요한 변수인 실질가처분소득이 늘어나면 저축률이 증가함을 알 수 있다.³¹⁾

<표 26> 저축률에 대한 회귀

추정식 $s = \ln(W) + \ln(Y) + birth + T + sex + educ + city + d_{a+b}\delta + \varepsilon$

	Dependent Variable: saving rate
부	-0.011437 (0.0248)**
실질가처분소득	0.720718 (0.0000)**
Birth	-0.005038 (0.0000)**
나머지 수명	0.008563 (0.0000)**
가구주 성별	0.022559 (0.1227)
교육정도	0.035718 (0.0000)**
시도구분	0.009726 (0.3678)
R ²	0.324972

주: 괄호는 모두 White 조정된 t통계량을 이용한 p-value를 나타내며, ** 표시는 5% 내에서 유의함을, * 표시는 10% 내에서 유의함을 나타낸다.

31) 한국 가구의 실질가처분소득과 저축률의 양의 관계는 Collins(1988) 참조.

<표 27> 연령대별 저축률에 대한 회귀

$$\text{추정식 } s = \ln(W) + \text{birth} + T + \text{sex} + \text{educ} + \text{city} + d_{a+b}\delta + \varepsilon$$

	Dependent Variable: saving rate				
	20<Age<29	30<Age<39	40<Age<49	50<Age<59	60<Age<83
부	-0.004109 (0.0000)**	-0.000839 (0.9234)	-0.025251 (0.0160)**	-0.001597 (0.9176)	-0.007340 (0.7615)
실질가처분 소득	0.822584 (0.0000)**	0.778959 (0.0000)**	0.664153 (0.0000)**	0.613571 (0.0000)**	0.640419 (0.0000)*
Birth	-0.006143 (0.0000)**	-0.005572 (0.0000)**	-0.004441 (0.0000)**	-0.004320 (0.0000)**	-0.004424 (0.0000)*
나머지 수명	0.0190093 (0.0019)**	0.010628 (0.0043)**	0.0040273 (0.0722)*	0.03816 (0.2930)	-0.004967 (0.4459)
가구주 성별	0.120434 (0.0588)*	0.056543 (0.0408)**	0.031182 (0.3327)	0.016372 (0.6995)	0.014772 (0.8731)
교육정도	0.020676 (0.1638)	0.051969 (0.0000)**	0.023150 (0.0008)**	0.026069 (0.0000)**	0.007312 (0.8731)
시도구분	-0.06782 (0.7884)	0.014235 (0.2110)	-0.001539 (0.9457)	-0.00380 (0.9853)	-0.055240 (0.1688)
R ²	0.320086	0.324070	0.349230	0.336442	0.385307

주: 괄호는 모두 White 조정된 t통계량을 이용한 p-value를 나타내며, ** 표시는 5% 내에서 유의함을, * 표시는 10% 내에서 유의함을 나타낸다.

<표 27>은 연령대별 저축률의 변화를 실질가처분소득과 나머지 수명에 대하여 살펴본 것이다. 부는 모두 유의하지는 않지만

저축률과는 음의 관계를 가짐을 알 수 있다. 부가 높은 가구일수록 저축률은 낮은 것으로 보였다. 실질가처분소득은 모두 양을 보이며 유의한 것은 실질가처분소득이 증가할수록 저축률도 증가함을 보여준다. 가구주가 젊은 세대일수록 실질가처분소득에 대한 저축률 증가가 높음을 보여주고 있다. 태어난 해는 모두 음으로 유의한 것으로 나타났다. 태어난 해가 늦을수록 저축률이 감소하고 있음을 알 수 있다. 나머지 수명이 길어질수록 저축률이 증가함을 알 수 있다. 가구주가 여자에 비해 가구주가 남자인 경우 저축률의 증가가 높았다. 가구주가 교육정도가 높을수록 저축률이 증가한다는 것을 알 수 있다.

V. 결 론

본 연구의 목적은 한국 가구에 있어서 나이만을 고려한 경우의 부와 소비의 증가율과 세대효과까지 고려한 경우의 부와 소비의 증가율을 추정해보고, 생애주기가설 이론과 실증적으로 일치하는지를 살펴보는 것이다. 또한 개별 가구 자료를 이용하여 한국 가구의 가구별 저축률을 추계해보고, 기대수명이 길어짐에 따라 저축률이 어느 정도 감소하는 것인지 알아보는 것이다.

1990년, 1992년, 1994년, 1996년, 1998년, 2000년 2년간의 『도시가계조사자료』를 이용하여 개별 가구의 부와 소비액을 추계하고, 각 세대별 평균을 이용하여 여러 해에 걸쳐서 연결하여 만든 자료를 하나의 대표적인 가구로 시간에 따라 관측하는 Synthetic Cohort 방법을 사용하여 부와 소비의 축적의 변화분을 살펴보고, 개별 가구의 부를 이용하여 세대효과의 크기를 측정하였고, 세대와 교육수준별로 나이가 부의 증가율에 미치는 효과를 살펴보

았다. 또한, 개별 가구의 저축률을 구하고, 기대수명의 확장으로 인한 저축률 감소폭을 알아보았다.

본 연구의 주요 내용 및 1990년, 1992년, 1994년, 1996년, 1998년, 2000년의 『도시가계조사자료』의 자료 중 20,438가구를 대상으로 한 부, 소비, 저축률에 대하여 추정한 결과는 다음과 같다.

첫째, 세대효과를 고려하지 않는 생애주기가설에 의해 나이로 추정된 경우 52세 이후에 부가 감소하였고, 가구주의 성별, 교육 정도, 지방과 서울에 대한 더미변수를 넣고 추정한 경우는 60세 이후에 부가 감소하였다.

둘째, 생애주기가설에 따라 연금을 포함하지 않는 경우 60세 이후의 부의 처분율은 0.6~1% 정도임을 보여주었다. 그러나 세대다항식을 포함하는 경우에는 음의 처분율을 보여주지는 않고, 60세 이후 부의 증가율이 꾸준히 일정함을 보여주었다.

셋째, 태어난 해의 세대효과를 본 결과, 세대효과는 0.8~0.9% 정도로 증가하고 있는 것으로 나타났다.

넷째, 교육수준별로 추정해 본 결과, 세대효과를 고려하지 않으면 초등학교, 중학교 및 고등학교, 대학교 이상인 경우 각각 61세, 53세, 51세에 부가 감소하였지만, 세대효과를 고려하는 경우 모든 교육수준에서 부는 음의 처분율을 보여주지 않았다.

다섯째, 세대효과를 도입하지 않는 경우 소비는 51세 이후 감소하였으나 세대효과를 도입하는 경우 생애 동안 증가하는 형태를 보여주었다. 그리고 부와 실질가처분소득도 큰 영향을 나타내었다.

여섯째, 한국 가구의 경우 부가 1% 증가하면 저축률은 1% 감소하였고, 가구주의 예상 나머지 수명이 1년씩 늘어날 때마다 저축률이 0.8%만큼 증가하고 있었다.

본 연구의 한계점과 미래의 연구방향을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 국내에는 총부를 설명할 수 있는 자료가 1991년, 1996년, 2000년에 시행된 『가구소비실태조사』가 있기는 하지만, 아직 시행

횡수가 적어 부의 누적분에 대한 처분율을 구하는 것이 쉽지 않아 부득이 유량변수를 이용하여 부를 추계하였는데 저량변수를 이용하면 정확한 부의 추계 및 통계적 유의성이 높아질 수도 있다.

둘째, 연금은 자산 축적과정에 잠재적인 큰 영향을 미칠 수 있다. 연금으로 인한 부를 은퇴 후의 가구들이 인출할 수 있는 부분으로 생각한다면, 은퇴 후의 연령대에서 전체 부의 처분정도는 자료에서 발견되는 것보다 훨씬 커질 것이다. 그러나 아직 국민연금의 수혜자가 많지 않기 때문에 부에 미치는 영향을 측정하기는 쉽지 않아 향후 연구과제로 남겨둔다.

셋째, 유산에 대한 가능성을 설명변수로 도입하는 것을 들 수 있다. 가구주의 교육정도를 설명변수로 도입하여 부의 증가율에 미치는 영향을 살펴보았으나 유산이 부에 미치는 영향을 직접적으로 분석하지는 못하였다.

참고문헌

- 강이주, 「선택성 소비지출의 변동을 통한 소비패턴 고찰」, 『대한가정학회지』, 26권 4호, 1988, pp.113-127.
- 남주하·여준형, 「한국가구에 대한 소비의 유동성 제약 검증」, 2002.
- 이명훈, 「우리나라 소비지출의 행태분석」, 『조사통계월보』, 9권 1호, 한국은행, 1992, pp.3-24.
- 이민원, 「한국의 예비적 저축에 관한 패널분석」, 『국제경제연구』, 5권 1호, 1999, pp.65-89.
- 이우현, 「외환위기와 한국의 가계소비 : 예비적 저축을 중심으로」, 『국제경제연구』, 7권 2호, 2001, pp.57-77.
- 박대근·이창용, 「한국의 저축률 추이에 관한 연구 : Synthetic Cohort 분석」, 한국조세연구원, 연구보고서, 97-06, 1997.
- _____, 「금융자산과 소비와의 관계분석」, 통계청, 『1996 가구소비실태조사 종합분석 사업 보고서』, 5-2, 1998.
- 박종규·김진영, 「저축률 하락과 재정정책」, 한국조세연구원, 연구보고서, 00-06, 2000.
- 최은숙, 「가계 소비지출의 구조변화와 결정요인 분석」, 서울대 박사학위논문, 1986.
- 최희갑, 「불확실성하에서의 소비지출에 대한 실증분석」, 『국제경제연구』, 9권 1호, 2003, pp.187-206.
- 통계청, 『도시가계연보』, 각 연도.
- _____, 『장래인구추계 결과』, 2001년.
- _____, 『가구소비실태조사』, 1991, 1996, 2000년도.

한국은행, 『국민계정』, 2000년도.
_____, 『월중 금융시장동향』, 2003년 5월호.
_____, 『조사통계월보』, 각 연도.

- Ando, A. and F. Modigliani, “The Life-Cycle Hypothesis of Saving: Aggregate Implications and Tests,” *American Economic Review* 53, 1963, pp.55-84.
- Baltagi, Badi H., *Econometric Analysis of Panel Data*, 2nd ed., John Wiley & Sons, 2001.
- Barro, Robert E., “Are government bonds net wealth?,” *Journal of Political Economy* 81, 1974, pp.1095-1117.
- Bernheim D., Shleifer A., and L. H. Summers, “The Strategic Bequest Motive,” *Journal of Political Economy* 93, 1985, pp.1045-1076.
- Brandolini, Andrea, and Luigi Cannari, “Methodological appendix: the Bank of Italy’s Survey of Household Income and Wealth,” in *Saving and the Accumulation of Wealth, Essays on Italian Household and Government Saving Behavior*, A. Ando, L. Guiso and I. Visco, eds., Cambridge: Cambridge University Press, 1994.
- Brugiavini, Agar, “Empirical evidence on wealth accumulation and the effects of pension wealth: an application to Italian cross-section data,” Financial Markets Group, Discussion Paper No.20, London School of Economics, 1987.
- Caballero, Ricardo, “Earnings uncertainty and aggregate wealth accumulation,” *American Economic Review* 76, 1991, pp.676-691.

- Carroll, Christopher, "How Does Future Income Affect Current Consumption?," *Quarterly Journal of Economics* 109, 1994, pp.111-148.
- Collins, Susan M., "Savings and Growth Experiences of Korea and Japan," *Journal of Japanese and International Economics* 2, 1988, pp.328-350.
- Davies, James D., "Uncertain lifetime, consumption and dissaving in retirement," *Journal of Political Economy* 89, 1981, pp.561-577.
- Deaton, Angus, "Panel Data from Time Series of Cross Sections," *Journal of Econometrics* 30, 1985, pp.109-126.
- _____, "Growth and saving: What do we know, what do we need to know, and what might we learn?," Princeton University, mimeo, 1995.
- Deaton, Angus, and Christina H. Paxson, "Saving, aging and growth in Taiwan," in *Studies in the Economics of Aging*, D. Wise ed., Chicago: University of Chicago Press, 1994.
- _____, "The effects of economic and population growth on national saving and inequality," *Demography* 34, 1997, pp.97-114.
- Denton, Frank T., Dean C. Mountain, and Byron G. Spencer, "Age, trend, and cohort effects in a macro model of Canadian expenditure patterns," *Journal of business and Economic Statistics* 17, No.4, 1999.
- Diamond, Peter A., and Jerry A. Hausman, "Individual retirement and savings behavior," *Journal of Public Economics* 23, 1984, pp.81-114.

- Flemming, John S., “The effects of earnings inequality, imperfect capital markets, and dynastic altruism on the distribution of wealth in the life-cycle model,” *Economica* 46, 1979, pp.363-380.
- Ehrlich, Issac and Lui, Francis T., “Intergenerational Trade, Longevity, and Economic Growth,” *Journal of Political Economy* 99, 1991, pp.1029-1059.
- Friedman, Milton, “A Theory of Consumption Function,” Princeton University Press for NBER, CH.3, 1957.
- _____, “Demand for Money: Some theoretical and Empirical Results,” *Journal of Political Economy* 67, No.4, 1959, pp.327-351.
- Gourinchas, Pierre-Oliver and Jonathan A. Parker, “Consumption over the life cycle,” *National Bureau of Economic Research*, Working Paper No.7271, 1999.
- Guiso, Luigi, and Tullio Jappelli, “Intergenerational transfers, borrowing constraints and the timing of home ownership,” *Temi di Discussione No.275*, Rome: Bank of Italy, 1996.
- Hall, Robert E., “Stochastic Implications of the Life-Cycle Permanent Income Hypothesis: Theory and Evidence,” *Journal of Political Economy* 86, 1978, pp.971-987.
- Hubbard, Glenn R., Jonathan Skinner, and Stephen P. Zeldes, “The importance of precautionary motives in explaining individual and aggregate saving,” *Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy* 40, 1994, pp.59-126.
- Hurd, Michael D., “Savings of the elderly and desired bequests,” *American Economic Review* 77, 1987, pp.298-312.

- _____, “Mortality risk and bequests,” *Econometrica* 57, 1989, pp.779-813.
- Jappelli, Tullio, “The age-wealth profile and the life-cycle hypothesis: a cohort analysis with a time series of cross-sections of Italian households,” *Review of Income and Wealth* 45, 1999, pp.57-75.
- King, Mervyn, and Louis Dicks-Mireaux, “Asset holdings and the life-cycle,” *Economic Journal* 92, 1982, pp.247-267.
- Kwack, Sung Yeung, “The Impact of Aging Population in Korea and Household Saving Rate Behavior,” The 2003 KDI-KAEA Conference, 2003.
- Mace, Barbara J., “Consumption Volatility: Full Insurance in the Presence of Aggregate Uncertainty,” Ph.D dissertation, Univ. of Chicago, 1988.
- _____, “Full Insurance in the Presence of Aggregate Uncertainty,” *Journal of Political Economy* 99, 1991, pp.928-956.
- Mckenzie, J. David, “Disentangling age, cohort, and time effects in the additive model,” Stanford University Economics Department, Working Paper 02-009, 2002.
- Masson, André, “A cohort analysis of wealth-age profiles generated by a simulation model in France (1949-75),” *Economic Journal* 96, 1986, pp.173-190.
- Mirer, Thad W., “The wealth-age relation among the aged,” *American Economic Review* 69, 1975, pp.435-443.
- Modigliani, Franco, “The Life cycle Hypothesis of Saving and Intercountry Difference in the Saving Ratio,” in W.A. Eltis, M. FG. Scott and J.N. Wolfe(eds.), *Induction*,

- Trade, and Growth: Essays in Honour of Sir Roy Harrod*, Oxford: Clarendon Press, 1970, pp.197-225.
- _____, “Life cycle, individual thrift, and the wealth of nations,” *American Economic Review* 76, 1986, pp.297-313.
- Riley, Rebecca, and Martin Weale, “Non-Linear Modelling of Household Consumption: an Examination of a Closed-Form Life-Cycle Model,” National Institute of Economic and Social Research, Discussion Papers No.206, 2003.
- Rossi, Nicola, Andrea Sorgato, and Gianni Toniolo, “Italian historical statistics,” University of Venice, Discussion Paper 92-18, 1992.
- Shorrocks, A. F., “The age-wealth relationship: a cross-section and cohort analysis,” *Review of Economics and Statistics* 57, 1975, pp.155-163.
- Skinner, Jonathan, “Risky Income, Life Cycle Consumption, and Precautionary Savings,” *Journal of Monetary Economics* 22, 1988, pp.237-255.
- Weil, Philippe, “Precautionary savings and the permanent income hypothesis,” *Review of Economic Studies* 60, 1993, pp.367-384.
- Young, Garry, “The implications of an ageing population for the UK economy,” Bank of England, Working Paper No.159, 2002.

부 록

<부표 1> 가구주가 초등학교 및 중학교 졸업자인 가구의 부에 대한 회귀

$$\text{열 (1)의 추정식 } \ln(W_{a,b}) = \text{age} + \text{age}^2 + \text{sex} + \text{city} + \varepsilon$$

$$\text{열 (2)의 추정식 } \ln(W_{a,b}) = \text{age} + \text{age}^2 + \text{birth} + \text{birth}^2 + \text{sex} + \text{city} + d_{a+b} \delta + \varepsilon$$

	Dependent Variable: lnW	
	(1)	(2)
Age	0.137986 (0.0000)**	0.308304 (0.0000)*
Age ²	-0.001069 (0.0000)**	-0.002489 (0.0076)*
Birth		-0.092742 (0.0000)*
Birth ²		0.0000497 (0.0000)*
가구주 성별	0.031324 (0.3573)	0.032399 (0.5647)
시도구분	0.424105 (0.0000)**	0.344296 (0.0000)*
R ²	0.155448	0.221595

주: 괄호는 모두 White 조정된 t통계량을 이용한 p-value를 나타내며, ** 표시는 5% 내에서 유의함을, * 표시는 10% 내에서 유의함을 나타낸다.

<부표 2> 가구주가 고등학교 졸업자인 가구의 부에 대한 회귀

열 (1)의 추정식 $\ln(W_{a,b}) = age + age^2 + sex + city + \varepsilon$

열 (2)의 추정식 $\ln(W_{a,b}) = age + age^2 + birth + birth^2 + sex + city + d_{a+b}\delta + \varepsilon$

	Dependent Variable: lnW	
	(1)	(2)
Age	0.174799 (0.0000)**	0.218620 (0.0000)**
Age ²	-0.001641 (0.0000)**	-0.001069 (0.0000)**
Birth		-0.092968 (0.0000)**
Birth ²		0.0000501 (0.0033)**
가구주 성별	0.064834 (0.1431)	0.049941 (0.2390)
시도구분	0.219630 (0.0000)**	0.342814 (0.0000)**
R ²	0.142989	0.262801

주: 괄호는 모두 White 조정된 t통계량을 이용한 p-value를 나타내며, ** 표시는 5% 내에서 유의함을, * 표시는 10% 내에서 유의함을 나타낸다.

<부표 3> 가구주가 대학교 졸업자인 가구의 부에 대한 회귀

열 (1)의 추정식 $\ln(W_{a,b}) = age + age^2 + sex + city + \varepsilon$

열 (2)의 추정식 $\ln(W_{a,b}) = age + age^2 + birth + birth^2 + sex + city + d_{a+b}\delta + \varepsilon$

	Dependent Variable: lnW	
	(1)	(2)
Age	0.140685 (0.0000)**	0.180470 (0.0000)**
Age ²	-0.001354 (0.0000)**	-0.000928 (0.0000)**
Birth		-0.069406 (0.0000)**
Birth ²		0.000385 (0.0000)**
가구주 성별	0.029104 (0.5230)	0.013449 (0.7563)
시도구분	0.461569 (0.0000)**	0.535653 (0.0000)**
R ²	0.142733	0.264540

주: 괄호는 모두 White 조정된 t통계량을 이용한 p-value를 나타내며, ** 표시는 5% 내에서 유의함을, * 표시는 10% 내에서 유의함을 나타낸다.

<부표 4> 세대효과를 고려하지 않는 경우 비내구재 소비에 대한 회귀

열 (1)의 추정식 $\ln(C) = \log(W) + \log(Y) + age + age^2 + \varepsilon$

열 (2)의 추정식 $\ln(C) = \log(W) + \log(Y) + age + age^2 + sex + educ + city + \varepsilon$

	Dependent Variable: lnC	
	(1)	(2)
부	0.035425 (0.0083)**	0.022016 (0.0997)*
실질가처분소득	0.238358 (0.0000)**	0.222931 (0.0000)**
Age	0.003697 (0.7140)	0.005215 (0.6064)
Age ²	-0.0000889 (0.4415)	-0.0000808 (0.4847)
가구주 성별		0.060791 (0.1442)
교육정도		0.036187 (0.0019)**
시도구분		0.004542 (0.8860)
R ²	0.01000	0.010881

<부표 5> 세대효과를 고려하는 경우 비내구재 소비에 대한 회귀

열 (1)의 추정식

$$\ln(C) = \ln(W) + \ln(Y) + age + age^2 + birth + birth^2 + d_{a+b}\delta + \varepsilon$$

열 (2)의 추정식

$$\ln(C) = \ln(W) + \ln(Y) + age + age^2 + birth + birth^2 + sex + educ + city + d_{a+b}\delta + \varepsilon$$

	Dependent Variable: lnC	
	(1)	(2)
부	0.049646 (0.0005)**	0.049406 (0.0011)*
실질가처분소득	0.243934 (0.0000)**	0.202679 (0.0000)**
Age	-0.007524 (0.4867)	-0.0034880 (0.0044)**
Age ²	-0.0000937 (0.3931)	-0.0000973 (0.4240)
birth	0.018864 (0.0000)**	0.049631 (0.0000)**
birth ²	-0.00000810 (0.0004)**	-0.0000234 (0.0000)**
가구주 성별		0.061626 (0.1397)
교육정도		0.035095 (0.0024)**
시도구분		0.023273 (0.4861)
R ²	0.010529	0.020488

<부표 6> 세대효과를 고려하지 않는 경우 내구재 소비에 대한 회귀

열 (1)의 추정식

$$\ln(C) = \log(W) + \log(Y) + age + age^2 + \varepsilon$$

열 (2)의 추정식

$$\ln(C) = \log(W) + \log(Y) + age + age^2 + sex + educ + city + \varepsilon$$

	Dependent Variable: lnC	
	(1)	(2)
부	0.048527 (0.0000)**	0.048588 (0.0000)*
실질가처분소득	0.166020 (0.0000)**	0.159261 (0.0000)**
Age	0.019501 (0.0000)**	0.019168 (0.0000)**
Age ²	-0.000204 (0.0000)**	-0.000192 (0.0000)**
가구주 성별		0.020341 (0.0795)*
교육정도		0.015099 (0.0000)**
시도구분		0.079609 (0.0000)**
R ²	0.068694	0.073834

<부표 7> 세대 효과를 고려하는 경우 내구재 소비에 대한 회귀

열 (1)의 추정식

$$\ln(C) = \ln(W) + \ln(Y) + age + age^2 + birth + birth^2 + d_{a+b}\delta + \varepsilon$$

열 (2)의 추정식

$$\ln(C) = \ln(W) + \ln(Y) + age + age^2 + birth + birth^2 + sex + educ + city + d_{a+b}\delta + \varepsilon$$

	Dependent Variable: lnC	
	(1)	(2)
부	0.032638 (0.0005)**	0.032093 (0.0000)*
실질가처분소득	0.147133 (0.0000)**	0.139901 (0.0000)**
Age	0.021408 (0.0000)**	0.020758 (0.0000)**
Age ²	-0.000188 (0.0000)**	-0.000176 (0.0000)**
birth	0.005450 (0.0048)**	0.005993 (0.0020)**
birth ²	-0.000000253 (0.7950)	-0.000000518 (0.5958)
가구주 성별		0.041445 (0.0003)**
교육정도		0.014844 (0.0000)**
시도구분		0.058280 (0.0000)**
R ²	0.097670	0.101636

<부표 8> 세대효과를 고려하지 않는 경우 서비스 지출에 대한 회귀

열 (1)의 추정식 $\ln(C) = \log(W) + \log(Y) + age + age^2 + \varepsilon$

열 (2)의 추정식 $\ln(C) = \log(W) + \log(Y) + age + age^2 + sex + educ + city + \varepsilon$

	Dependent Variable: lnC	
	(1)	(2)
부	0.072565 (0.0000)**	0.065880 (0.0000)*
실질가처분소득	0.228982 (0.0000)**	0.216718 (0.0000)**
Age	0.029579 (0.0000)**	0.030532 (0.0000)**
Age ²	-0.000303 (0.0000)**	-0.000295 (0.0000)**
가구주 성별		0.05883 (0.7097)
교육정도		0.034439 (0.0000)**
시도구분		0.078687 (0.0000)**
R ²	0.073470	0.078199

<부표 9> 세대 효과를 고려하는 경우 서비스 지출에 대한 회귀

열 (1)의 추정식

$$\ln(C) = \ln(W) + \ln(Y) + age + age^2 + birth + birth^2 + d_{a+b}\delta + \varepsilon$$

열 (2)의 추정식

$$\ln(C) = \ln(W) + \ln(Y) + age + age^2 + birth + birth^2 + sex + educ + city + d_{a+b}\delta + \varepsilon$$

	Dependent Variable: lnC	
	(1)	(2)
부	0.024977 (0.0005)**	0.013373 (0.0149)*
실질가처분소득	0.198680 (0.0000)**	0.184605 (0.0000)**
Age	0.040586 (0.0000)**	0.042508 (0.0000)**
Age ²	-0.000256 (0.0000)**	-0.000249 (0.0000)**
birth	-0.008983 (0.0008)**	-0.009403 (0.0005)**
birth ²	0.00000676 (0.0000)**	0.00000701 (0.0000)**
가구주 성별		0.033881 (0.0291)**
교육정도		0.034534 (0.0000)**
시도구분		0.018803 (0.1156)
R ²	0.115173	0.118786

Abstract

The Impact of Aging in Korea on Household Wealth, Consumption, and Saving Rate: A Cohort Analysis with a Time Series of Cross-Sections of Korean Households

Nam, Joo-ha*, Soo-hee Lee**, and Sang-bong Kim***

In this paper, using 1990-2000 Korean Annual Report on the Household Income and Expenditure Survey we estimate and calculate wealth, consumption and saving rate of Korean households. Using calculated wealth, consumption and saving rate we estimate the age-wealth profile and age-consumption profile under two different identification assumptions about age, cohort and time effects. Moreover, we estimate the saving rate on the life expectancy.

The main findings of this paper are as follows:

First, Using the 1990-2000 Korean Annual Report on the Household Income and Expenditure Survey, the estimated average

* Department of Economics, Sogang University

** Center for Corporate Studies, Korea Economic Research Institute

*** Shinhan Card

annual rate of wealth decumulation in old age is found to be between 0.6 and 1 percent but there is no wealth decumulation when cohort effect is considered as polynomials and time effect is introduced.

Second, cohort effect is found to be between 0.8 and 0.9 percent but there is no absolute increase with year of birth.

Third, age-wealth profile is different from each educational level of household head. In case of household head finishing elementary and middle school and without regard to cohort effect, wealth decumulation is shown after age of household head is 61 years old. Moreover, as educational level is higher, wealth decumulation is found in earlier age such as 53 years old for household head graduating high school and 51 years old for graduating college respectively unless the model includes out cohort effect. However, households behave as if their horizon are infinite and wealth doesn't decline when house head graduate high school or college if cohort effect and time effect are introduced.

Fourth, consumption decumulation is found in 51 years old for household head but the consumption increase a little when cohort effect is introduced. Moreover, wealth and real disposable income affect the consumption.

Fifth, a one percent rise the wealth reduces the saving rate by one percent. Moreover, one year rise in the life expectancy for households head increases the saving rate by 0.8 percent.

제4장 고령화 사회에서의 사회보험
부담과 기업의 대응: 다층체계의 구축

김 원 식

(건국대학교 경제학과 교수)

I. 서론

고령화 사회(Aging society)로의 진입과 함께 고령사회(Aged Society)에서는 고령인구의 부양과 이에 따른 세대간 갈등, 경제성장의 저하 가능성 등 다양한 사회 경제적 현상이 나타날 것이다. 따라서 이에 대비하기 위한 사회제도적 준비가 필요하며 과거 노인을 단순 소수 취약계층으로 간주한 복지제도의 운영은 앞으로 국가재정 및 사회에 상당한 부담이 될 것이다. 이에 따라 향후 생산성 중심의 복지체계를 형성하여 고령화에 따른 경제의 탄력도 저하를 억제하기 위한 방안을 마련해야 한다.

우리나라의 조세부담률(21.8%, 2000년)과 사회보장부담금을 합한 국민부담률은 최근 급격히 증가하여 2002년 현재 26%대에 이르고 있다. 재정에 있어서 사회복지예산은 1997년 6.2%에서 2003년 현재 9.7%로 급속히 상승하였다. 2000년 현재 OECD국가의 국민부담률 평균은 28%로 우리나라의 경우도 이들의 추세를 따라 갈 것으로 보이는바 앞으로 국민부담 상승에 대한 국민의 저항으로 정부의 복지정책 수행은 매우 큰 어려움에 봉착할 것이다.

따라서 고령화 사회의 부담을 사회 각층에 분담시키고, 지출 중심이 아닌 효율적 제도로 변화시키지 않으면 경제성장의 연속성을 이어갈 수 없으며 보편적인 사회적 위험에 기인하는 사회적 불안이 야기되어 사회 경제적 혼란이 가속화할 것이다.

1980년대 이후 사회보험제도가 전국적으로 확대되어 오면서 지금까지 기업은 사회보장제도에 대하여 정치적 이념적 압박에 밀려 상당히 수동적으로 대응해 왔다. 이에 따라 기업의 사회보장부담은 기업의 의지와 관계없이 급속히 증가하였다. 이러한 기업의 수동적 부담은 기업의 생산성을 저하시키고, 근로자에게는 선택적 권리를 제한하는 결과가 되어 합리적인 사회 안정 수단이 되지 못하며 궁극적으로는 국가 경쟁력을 떨어뜨릴 수 있다. 이러한 현

상은 사실 우리나라만의 문제는 아니어서 최근 미국의 경우는 사회복지제도에서 Ownership Society의 형태로 당사자들의 사회적 권리를 찾으려는 움직임이 조용히 일어나고 있다.

특히 일반 보험에서 나타나는 도덕적 해이를 통제하지 못하여 근로자 간에도 사회보험으로 보여야 하는 상호부조의 성격을 보이고 있지 않다. 즉 저소득 근로자를 사회적 위험으로부터 보호하고자 하는 목적을 크게 달성하지 못하고 있다. 저소득층보다는 중상위층의 혜택이 더 크게 나타나고 있는 것이 우리의 현실이다. 이것은 미국의 경우에도 마찬가지여서 Feldstein은 최근 그의 논문에서 더 이상 사회보험이 소득재분배의 수단이 아님을 주장하였다.¹⁾

지금까지 우리 기업의 복지제도는 주로 근로자의 생계안정 및 재산형성에 관련된 것이 많았으며, 퇴직 후의 근로자 생활안정에는 크게 기여하지 못했다. 기업의 복지제도 가운데 노후생계의 안정을 위한 제도로써 법정퇴직금제도 등을 들 수 있을 뿐이며 기타 많은 제도가 도입은 되었으나 사실상 단편적으로 적용되고, 실제 적용하는 기업은 적어서 근로자에 대한 적용률은 높지 않다. 이에 따라 우리 기업은 물론 한국에 진출한 외국기업들도 그동안 퇴직금제도 등 불합리한 우리나라의 복지제도에 대하여 많은 문제점을 제기해 왔다. 근로복지에 대한 개선은 사실상 가장 큰 비중을 차지하는 퇴직금제도를 중심으로 시작되었다. 1997년도의 퇴직금제도의 개선과 함께 2004년 12월 법정퇴직금제도를 퇴직연금(기업연금)으로 전환하는 장치로서 근로자퇴직급여보장법이 통과되어 2005년 12월부터 시행될 예정이다. 이러한 변화는 앞으로 기업복지제도를 전체적으로 재구성하는 모멘텀을 제공할 것으로 본다. 이러한 점에서 본 연구는 변화의 기초를 제공할 수 있을 것으로 본다.

시장개방 및 국제화 시대에 당면한 우리나라는 경쟁국인 홍콩,

1) Martin Feldstein, "Rethinking Social Insurance," NBER, Jan. 3, 2002.

싱가포르, 일본 등의 복지제도와 비교하여 경쟁국 및 세계적 관행에 따른 기업복지체계를 갖추는 것이 필요하다. 특히 고령화라는 사회적 코드변화를 계기로 기업도 사회보장제도의 정책결정에 적극적으로 참여하고 국제적인 기준에 맞는 사내 복지시스템을 갖추어야 한다.

이제 고령화 사회의 부담을 어떻게 분산시키면서, 효율적 제도로 이끌어 갈 것인가를 연구함과 동시에 이 과정에서 기업의 역할은 무엇이며 근로자 관리를 비롯한 기업의 구조를 어떻게 개선해야 할 것인가에 대한 정책적 대안이 필요하다. 이에 따라 다층구조의 사회보장시스템의 구성 및 이에 관련된 기업 행태의 관계에 대한 연구가 진행되어야 한다.

본 연구는 서론에 이어서 제Ⅱ절에서 향후 고령화에 따른 각종 기초적 니드Need를 만족하는 데 필요한 비용 개념을 도출한다. 여기에는 고령자의 소비행태, 연금비용, 의료비용, 주거비용 등을 다룰 것이다. 아울러 사회보험에서 나타날 고령화 비용, 기업복지부문에서 나타날 고령화 비용 발생 가능성도 검토한다. 제Ⅲ절에서는 고령화 비용의 분담방안을 논의한다. 개인과 기업, 그리고 정부가 어떻게 비용을 분담할 것인가를 결정한다. 이는 사회보험의 다층체계화를 중심으로 분석된다. 제Ⅳ절에서는 고령화 관련 효율적 사회보장시스템의 구축 방향에 관하여 논한다. 본 연구는 현재의 복지체계에서는 기업이 더 이상 그 부담을 떠맡을 수 없다고 본다. 따라서 현재의 평등성에 기초한 복지체계에서 원인을 근본적으로 제거하는 유인 중심의 복지체제로 전환해야 한다. 물론 이 전환과정의 중심에는 기업이 있어야 한다. 제Ⅴ절은 결론으로서 생산성 향상을 전제로 한 기업의 복지전략에 관하여 논한다.

II. 고령화 비용의 분석

통계청의 발표에 따르면 우리나라의 인구는 남자는 2000년도 현재 72.06세에서 2050년에 79.95년으로, 여자는 79.50세에서 86.24세로 급속히 증가할 것으로 나타나고 있다. 이는 현재의 퇴직시점인 60세가 그대로 있다면 남자는 2000년도에는 12.06년에서 19.95년으로 65.4%가 늘어나게 되고, 여성은 19.56년에서 26.24년으로 34.2%가 증가하게 됨을 의미한다. 합리적인 개인이라면 60세까지 일하여 노후저축을 마련한 개인은 불의의 생명연장으로 그의 소비를 남자는 평균적으로 60.0%, 여성은 74.6%로 감소시켜야 한다. 따라서 고령화 자체는 개인에게는 큰 축복일 수 있으나 경제적으로 보면 매우 큰 부담이 된다.

최근 OECD(2003)의 보고서에 따르면 남성근로자가 경제활동을 계속해야 하는 나이가 우리나라는 68세까지인 것으로 추정하였다. 이는 OECD국가 중 멕시코(74세), 일본과 아이슬랜드(70세)에 이어서 네 번째로 높은 것으로 나타나고 있다. 우리나라의 경우 이러한 상황은 사회보장시스템이 취약해서 퇴직 후에 단순직이나 일용직에서 계속 일을 해야 생계를 꾸려나갈 수 있기 때문이다.²⁾

한국노동연구원의 한국노동자패널(KLIPS)에 따르면 우리나라 근로자의 주된 일자리에서의 퇴직연령은 54.1세이나 최종적으로 퇴직하는 연령은 68.1세인 것으로 나타나고 있다.³⁾ 그러나 이 기간은 사실상 불안정 고용기간으로 한계노동자의 상태에 있는 것으로 바람직한 현상이 아니다. 따라서 이 기간을 안정적 근로기간으로 줄이는 것이 필요하다.

2) OECD, 『고령노동자』, 2003; 중앙일보, 2003. 10. 31.

3) 방하남 외, 『고령화시대의 노동시장 변화와 노동정책의 과제』, 2004. 11. 19.

<표 1> 평균수명 추이

(단위: 세, %)

연도	평균수명		인구구성비			전체인구	노령부양비 (2)/(1)
	남자	여자	18 미만	18-64(1)	65 이상 (2)		
2000	72.06	79.50	25.7	67.1	7.2	47,008	10.8
2010	75.50	82.22	21.5	67.8	10.7	49,594	15.8
2020	77.54	84.08	17.0	67.8	15.1	50,650	22.3
2030	78.38	84.83	15.1	61.9	23.1	50,296	37.3
2040	79.21	85.54	14.0	55.8	30.1	48,204	54.0
2050	79.95	86.24	12.9	52.7	34.4	44,337	65.4

자료: 2000 ~2050년 자료는 통계청, 『장래인구추계 결과』, 2001. 11.

<표 2> 한국 근로자의 정년연령, 퇴직연령, 은퇴연령 추정

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

자료: 방하남 외(2004), p.21.

문제는 평균수명의 증가에도 불구하고 조기퇴직 등으로 정상적인 퇴직연령이 더 낮아지고 있다는 것이다. 이는 단순히 연령에 기준하여 노령인구를 산출한 결과에 의하여 나타난 고령화 사회의 실상보다 더욱 우려되는 상황이다. 사회적으로 인정되는 고령자가 아님에도 불구하고 우리 사회가 부양해야 되는 인구가 생각지도 못했던 자연적 생명연장 이외의 사회적 구조변화 요인으로 증가하고 있는 것이다. 이는 뜻하지 않게 고령사회의 부담을 더욱 가중시키는 결과가 된다.

이러한 문제는 한편으로 이들이 고령자임에도 퇴직을 하지 않고 노동시장에 머무를 수 있도록 한다면 의외로 고령화 사회의 부담은 쉽게 경감시킬 수 있음을 의미한다. 이러한 점에서 앞으로 고령자의 고용정책은 고령사회의 복지정책과 함께 병행되어야 하는 중요한 과제이다. 특히 근로능력의 기준이라고 할 수 있는 국민의 건강수명이 연장되고 있음은 고령자 고용정책의 재정립 필요성이 더욱 절실함을 보여준다. 그리고 이 요소는 고령자의 건강관리와도 연관되어서 더 이상 고령자 고용과 건강이 별도로 관리되어야 할 대상이 아님을 의미한다.

그럼에도 불구하고 IMF 이후 지금까지 계속되고 있는 기업 구조조정은 고령자를 중심으로 대량 해고를 당연시 하는 사회적 분위기를 낳고 있다. 따라서 고령화 사회에서 기업구조조정에 대한 이러한 해결 방법이 과연 합당했는지에 대한 검증이 필요하다. 수동적인 조기퇴직 이외에 국민연금의 초기세대 및 성숙과정에서 나타나는 국민연금의 조기퇴직효과(Early Retirement Effect)는 더욱 보편화될 것이다.

선진국에 있어서도 공적연금의 수급연령에 노동인구가 조기퇴직으로 대량으로 빠져나가는 현상이 지난 30년간 지속되어 왔다. 그리고 더 낮은 연령에서 경제적 활동을 접는 인구도 상당히 증가해 왔다. 예를 들면, 영국에서는 50세부터 연금수급연령 사이의 노인인구 중 3분의 1이 일을 하지 않고 있다. 이러한 고령자의 경제활동 감소는 이 기간 동안의 수명의 증가와 동시에 진행되어 왔다. 따라서 65세였던 평균수명은 과거 15년 동안 현재 80세가 되었다.

그리고 각국의 평균수명 증가와 아울러 세계적으로 건강수명도 계속 증가하고 있다. 세계보건기구(WHO)가 발표한 2001년 기준 우리나라의 건강수명은 65세(남자 62.3세, 여자 67.7세)였다. 일본은 74.5세, 호주 73.2세, 프랑스 73.1세, 스웨덴 73.0세 등이다.

이와 같이 일을 할 수 있는 건강수명도 길어짐에도 불구하고 조기퇴직이 늘어나는 현상은 경제적 환경, 고용기회, 건강 및 사회적 지위, 사회적 경험, 고령화에 대한 일반 국민의 관념 등으로 설명될 수 있을 것이다. 유럽과 미국 등 선진국의 경우 이러한 조기퇴직현상은 현재 공적연금이 갖고 있는 퇴직유인에 있다고 본다. 또한 자산의 축적, 저축행태, 노후 소득원의 확보 다양성 등도 이러한 요인이 된다. 그러나 문제는 이러한 조기퇴직의 현상을 개인의 경제적 선택으로만 보기에 충분하지 않다는 것이다.

예를 들면, 고용주에 의한 차별은 노동시장으로부터의 조기퇴직을 유도할 가능성이 높다. 그리고 노인층들이 스스로 퇴직을 기금형 여가(Funded Leisure)의 기간으로 공론화시키고, 이러한 개념들이 근로자뿐만 아니라 그들의 배우자나 가족들에게 확산되고 있다는 문제가 있다.

<표 3>에 따르면 우리나라는 2000년 현재 조세부담률이 21.8%, 사회보험부담률이 4.4%, 국민부담률은 26.1%로 나타나고 있다. 물론 현재는 OECD 회원국 평균보다 낮은 수준(거의 최하위 수준)을 보이고 있으나, 향후 선진국보다 빠른 속도로 진행될 인구고령화 등으로 인하여 연금 및 의료비 부분에서 부담증가요인이 발생하여 국민부담률(조세부담률+사회보험부담률)이 급속히 증가할 것으로 예상된다. 문제는 사회보험의 인프라가 비효율적으로 운영되어 같은 수준의 부담이 되어도 국민의 서비스 만족도에 많은 차이가 있을 수 있다는 것이다. 이를 위해서는 고령시대의 도래 이전에 정부가 정책적으로 사회보장 인프라나 소프트웨어 인프라를 서둘러 효율적인 시스템⁴⁾으로 구축하지 않으면 안 된다.

4) 여기에서 효율적이라 함은 기관간 경쟁환경의 조성과 시장원리의 도입을 포함함.

<표 3> 주요 OECD 회원국의 국민부담률(2000년)

(단위: GDP대비, %)

국 가 명	사회보장부담률	조세부담률 ¹⁾	국민부담률 ²⁾
스웨덴	15.2	39.0	54.2
프랑스	16.4	29.0	45.3
이태리	11.9	30.0	42.0
네덜란드	16.1	25.3	41.4
독일	14.8	23.1	37.9
영국	6.1	31.2	37.4
캐나다	5.1	30.7	35.8
스위스	12.0	23.7	35.7
스페인	12.4	22.8	35.2
미국	6.9	22.7	29.6
일본	9.9	17.2	27.1
한국	4.4	21.8	26.1
OECD 회원국 평균	9.5	27.9	37.4

주: 1) 조세부담률=조세(국세+지방세)/GDP

2) 국민부담률=(조세+사회보험기여금)/GDP. 이때 사회보험기여금은 국민연금 및 3대 특수직역연금, 고용 및 산재보험, 보훈기금, 건강보험의 보험료수입의 합계임.

자료: 재정경제부 조세정책과, 『2000년 OECD 회원국 조세부담률』, 2002.

연금재정 운영방법에 관계없이 선진국들은 이러한 50세 이후의 조기퇴직을 유지할 수 있는 국가는 거의 없다고 본다. 특히 평균 수명의 연장에 따라 많은 고령자들은 곧 퇴직기간 동안의 소득이 충분하지 않다는 것을 발견하게 된다. 따라서 정부는 이들이 경제 활동에 적극적으로 참여할 수 있는 유인을 제공해야 한다. 이것들에는 연금연령을 상향조정하고, 연령차별을 억제하는 것 등이 포함되어야 한다. 정부는 이러한 정책의 도입에 소극적이어서는 안 된다. 현재의 노인들이 가지고 있는 자세나 경험을 미래의 세대도

같지는 않을 것이다. 젊은 세대들은 현재와 다른 노동시장과 건강 상태를 가지고 있을 것이다. 그들은 이미 덜 경직된 노동시장에 적응되어 갈 것이고 또한 그렇게 하도록 유도해야 한다. 즉 파트타임이나 유연한 노동패턴, 그리고 지속적인 신기술 습득, 재훈련 등에 대한 범사회적인 준비가 필요하다. 이러한 개인들은 노년기에 현재의 고령자와 다른 욕구들을 가질 것이며 재정적인 유인과 경제적 고용에 대한 비유인은 당연히 변화할 것이다.

만일 이와 같이 적극적인 노력이 없으면 고령자의 생계유지에 대한 부담은 고스란히 정부 몫으로 남으면서 기업부문에 세금인상이라는 또 다른 부담으로 나타날 것이다. 문제는 조세부담은 기업이 내부화할 수 없는 비용이기 때문에 경쟁력의 저하로 바로 이어지게 된다. 따라서 고령화로 인한 세금부담을 줄이기 위해서는 산업 전반적으로 생산성 임금제를 정착시키면서 고령자 고용을 촉진하고, 한편으로는 기업의 복지제도를 생산성에 연계시키는 보상체계를 확립하여야 한다.

고령화에 따라 개인부문도 기업부문과 마찬가지로 조세부담의 증가를 회피할 수 없다. 특히 조세부담은 근로중인 젊은 세대에게 집중될 것이다. 이는 민간의 구매력을 떨어뜨려서 경제성장에도 부담이 된다. 고령화로 세금이 인상되는 요인을 기업도 참여하여 적극적으로 억제해야 한다. 이를 위해서는 기업의 고령자 고용이 필수적이다.

다음에서는 고령화의 비용발생 가능성을 가계수지, 연금과 의료보험에서의 재정부담, 정부부문 사회복지, 기업복지의 관점 등에서 검토한다.

1. 가계수지로 본 고령화 비용

고령자의 가구소비 특성은 고령화에 따른 복지수요의 추이를 반영한다. 따라서 노인가구의 가구당 소비를 우선 분석하여 기업 및 정부가 고령화 사회를 위한 복지시스템을 준비하는 것은 매우 유용하다.

<표 4> 노인가구¹⁾ 유형별 가구당 가계수지(2000)

(단위: 연간, 만원)

	전가구		근로자가구		사업자가구		일반가구(평균)	
	금액	구성비	금액	구성비	금액	구성비	금액	구성비
가계지출	1,255.8	-	1,645.8	-	1,481.1	-	2,265.8	-
소비지출	1,064.0	100.0	1,181.0	100.0	1,224.6	100.0	1,937.8	100.0
식료품	305.5	28.7	314.7	26.5	361.2	29.5	532.8	27.5
주거광열비	157.5	14.8	162.8	13.7	170.3	13.9	162.4	8.3
가구집기 가사용품비	62.3	5.9	64.4	5.4	70.9	5.8	72.0	3.7
피복신발비	54.5	5.1	73.3	6.2	78.3	6.4	111.1	5.7
보건의료비	119	11.2	122	10.3	92.4	7.5	80.2	4.1
교육비	19.9	1.9	9.5	0.8	24.1	2.0	211.0	10.9
교양오락비	38.9	3.7	53.9	4.5	45.8	3.7	102.4	5.3
교통·통신비	113.4	10.7	144.2	12.1	143.6	11.7	317.9	16.4
기타소비지출	192.9	18.1	236.2	19.9	238.1	19.4	348.0	18.0
비소비지출	191.8	-	464.9	-	256.5	-	328.1	-

주: 가구주 60세 이상, 2인 이상 가구임.

자료: 통계청, 『가구소비실태조사』, 2000.

통계청의 『가구소비실태조사』(2000)에 따르면 노인들은 전체 소비지출 가운데 식료품비(28.7%)의 소비가 가장 크고 다음은 주거광열비(14.8%), 보건의료비(11.2%)의 순으로 나타나고 있다(<표 4>)

참조). 이들의 지출을 일반 가구와 비교하면 주거광열비와 보건의료비가 상대적으로 큰 부담으로 나타나고 있다(<표 5> 참조). 따라서 단기적으로 적어도 주거광열비와 보건의료에 대한 노인 소비를 지원하거나 단가를 낮추는 수준의 소득보장 혹은 생활보장 정책이 필요하다. 이는 고령자 생계의 주요 수요(사용)부문이다.

<표 5> 가구주연령별 가구당 월평균 가계수지: 일반가구(2000)

(단위: 천원)

	평균	24세 이하	25-29세	30-34세	35-39세	40-44세	45-49세	50-54세	55세 이상
총지출	4502.1	2361.1	3,638.7	4,374.8	4,691.2	4,611.3	5,501.9	5,015.7	3,946.8
가계지출	1,888.2	1,181.2	1,517.4	1,698.4	1,876.8	1,947.7	2,290.5	2,329.7	1,790.3
소비지출	1,614.8	1,104.1	1,346.1	1,466.0	1,606.8	1,684.5	1,925.2	1,909.7	1,519.8
식료품	444.0	297.1	376.7	414.0	449.8	460.6	496.7	500.2	439.0
주거	52.6	60.4	44.8	41.3	56.0	56.0	64.1	64.8	42.1
광열·수도	82.7	58.8	66.0	76.2	82.3	87.7	89.7	91.8	89.3
가구집기 가사용품	60.0	29.0	63.6	69.6	67.0	48.4	50.9	64.8	58.8
피복 및 신발	92.6	72.0	86.8	85.1	86.4	94.5	110.5	109.8	88.8
보건 의료	66.8	50.0	58.7	68.1	60.6	61.0	66.2	90.4	76.9
교육	175.8	110.3	40.4	92.8	193.1	266.4	325.2	206.8	83.0
교양 오락	85.3	62.8	76.6	80.8	98.7	91.5	102.4	83.5	54.9
교통·통신	264.9	218.9	287.1	255.3	259.3	254.6	306.6	305.9	220.9
기타소비지출	290.0	144.9	245.5	282.9	253.6	263.8	313.0	391.9	366.1
비소비지출	273.4	77.1	171.3	232.4	270.0	263.1	365.3	420.0	270.5
조세	78.8	132	40.6	60.7	91.2	90.7	110.1	103.1	58.7
공적연금	56.6	20.6	40.9	57.2	61.4	59.6	71.9	66.0	39.8
사회보험	32.5	18.9	25.9	29.9	33.4	36.2	39.2	37.6	26.1
기타비소비 지출	105.5	24.4	63.8	84.5	84.0	76.7	144.1	213.3	145.9
기타지출	2362.4	981.5	1,878.0	2,434.8	2,559.9	2,415.6	2,954.8	2,414.5	1,894.0

자료: 통계청, 『가구소비실태조사』, 2000.

노인들이 소비를 조달하는 방법은 일반적으로 근로소득, 자산소득,

혹은 이전소득으로서 연금, 정부지원 등이 있다. 문제는 이 조달 방법들이 고령자에 안정적이고 합당한 방법이어야 한다는 것이다. 즉 근로소득은 노인들의 소득원으로서 한계가 있으며, 자산소득도 자산 가치가 안정적이지 않으면 합리적인 조달 방법이라고 할 수 없다. 이러한 점에서 연금과 정부의 지원은 고령자에게 상당히 비중이 큰 소비 재원의 원천이 된다. 문제는 연금은 본인의 책임 하에 조달될 수 있으나, 근로소득 이외의 비용인 이전지출은 앞으로 본인이 적절히 대처하지 못하면 사회가 부담해야 할지 모를 비용의 하나이다.

이상에서 언급된 노인가구의 소비분석에 따라 노인들의 가구소득이 어떻게 구성되는지를 분석할 필요가 있다. 2000년에 있어서 고령층의 소득 가운데 근로소득의 비중은 전체 소득의 19.4%에 불과하며 특히 가구주 소득은 15.6%에 불과하다(<표 6> 참조). 따라서 고령자 가구는 적어도 나머지 소득을 자산소득과 이전소득으로 메워야 한다. 이전소득의 비중은 37.5%로 다른 연령층의 가구보다 상당히 높은 것으로 나타나고 있으며 적어도 근로소득 이상의 금액을 사적보조금(23.5%)으로 충당하고 있다. 이는 주로 자녀나 친인척으로부터 보조를 받는 것으로 보이거나 앞으로 소자녀 현상이 더 진행된 상황에서는 사적보조금의 몫은 기타사회보장수혜나 스스로의 연금으로 메우어야 함을 의미한다. 선진국의 경우 자녀로부터의 생계지원을 거의 못 받는다고 가정한다면 사적보조금만큼의 재원을 확보하기 위하여 정부는 이 금액만큼 연금을 더 확보하도록 해야 할 것이다. 이는 적정 공적연금 수준을 결정하는 지표가 될 수 있다.

앞으로 연금재정의 적자로 인하여 연금급여가 감소할 수밖에 없다. 2004년 지속적으로 논란이 되어 온 국민연금법의 개정방향에서와 같이 이것이 또한 국민연금정책에 대한 정부의 정책방향이기도 하다.

<표 6> 노인가구¹⁾ 유형별 연간수지(2000)

(단위: 만원, %)

	전가구		근로자가구		사업자가구	
	금액	비율	금액	비율	금액	비율
연간소득	1,345	100.0	1,908.3	100.0	2,045.3	100.0
경상소득	1,272.5	94.6	1,781.8	93.4	1,997.8	97.7
근로소득	261.2	19.4	1,270.8	66.6	51.1	2.5
가구주소득	210.3	15.6	1,193.8	62.6	14	0.7
배우자소득	36	2.7	73.7	3.9	18.7	0.9
기타가구원	14.9	1.1	3.2	0.2	18.4	0.9
사업소득	204.5	15.2	35.9	1.9	1,332.5	65.1
가구주	186.8	13.9	8.9	0.5	1,305.2	63.8
배우자	16.8	1.2	21.5	1.1	27.3	1.3
기타가구원	0.9	0.1	5.5	0.3	0	0.0
재산소득	302.5	22.5	225.5	11.8	353.2	17.3
이자, 배당소득	148.8	11.1	152.6	8.0	235.5	11.5
임대소득	153.6	11.4	72.8	3.8	117.6	5.7
이전소득	504.3	37.5	249.7	13.1	261	12.8
연금	137.7	10.2	119.5	6.3	67.7	3.3
기타사회보장수혜	49.9	3.7	27.5	1.4	34.1	1.7
사적보조금	316.7	23.5	102.7	5.4	159.2	7.8
비경상소득	72.4	5.4	126.5	6.6	47.5	2.3
가계지출	1,255.8	93.4	1,645.8	86.2	1,481.1	72.4
소비지출	1,064	79.1	1,181	61.9	1,224.6	59.9
비소비지출	191.8	14.3	464.9	24.4	256.5	12.5
가처분소득	1,153.2	85.7	1,443.4	75.6	1,788.8	87.5
흑자액	89.2	6.6	262.5	13.8	564.2	27.6
흑자율	7.7	-	18.2	-	31.5	-
평균소비성향	92.3	-	81.8	-	68.5	-
저축액	2,378.3	176.8	2,924.6	153.3	2,908.5	142.2
부채액	288.8	21.5	244.4	12.8	272.8	13.3

주: 가구주 60세 이상, 2인 이상 가구임.

자료: 통계청, 『가구소비실태조사』, 2000.

이에 따라 급증하는 연금수요를 충족시키기 위하여 대안으로 기업연금⁵⁾의 도입과 활성화를 촉진시킬 수밖에 없다. 기업연금은

그 특성상 근로자의 노후복지 수요를 만족시킬 뿐 아니라 근로자의 생산성을 제고하는 수단으로 활용될 수 있는 유용한 수단이다.

2. 연금과 의료보험에서의 고령화 비용

고령화 사회와 관련하여 사회보험제도의 재정과 관련하여 가장 큰 비중을 차지하는 것은 연금과 건강보험이다. 따라서 공적연금과 국민건강보험의 재정을 파악하여 그 부담정도를 분석하고 적절한 연금과 진료수준을 추정하여 공공과 민간이 적정하게 서로 분담하는 시스템을 구축하는 것이 필요하다. 그리고 수명연장에 있어서 가장 중요한 정책 대안은 고령자의 고용촉진이다. 고령자 고용촉진은 연금과 진료비 조달 가능성을 높여서 사회적 불안정을 근본적으로 진정시키는 효과를 낳는다. 따라서 고령자의 고용정책을 고용보험을 중심으로 검토할 필요성이 있다.

(1) 노후 생계비 조달: 연금

고령화 사회에서 노후생계수단으로 가장 큰 역할을 할 것으로 기대되는 국민연금은 도입초기에 결정된 고급여 저부담의 연금제도 급여구조상의 문제로 장기 재정이 불안정하여 국민의 노후 생계를 보장하는 데는 한계가 있다. 따라서 민간연금과의 연계를 통하여 국민연금 본연의 목적인 연금의 생활화를 기하는 정책방향의 설정이 필요하다.

현행 국민연금제도의 구조적 문제는 <표 7>에서 보이는 바와 같이 2030년대에 예상되는 재정수지의 적자이다. 따라서 이를 해결

5) 근로자퇴직급여보장법에서 “퇴직연금”에 해당됨.

하기 위하여 균형 보험료율이 약 18~9% 정도이어야 함을 전제로 할 때, 어떤 형태로든 연금급여 수준의 인하 혹은 연금보험료율의 인상으로 해결이 가능하다. 그러나 연금급여의 인하는 노후생계에 필요한 소득대체율을 보장해주지 못한다는 문제가 있으며, 연금보험료의 인상은 노사의 부담을 늘림으로써 특히 근로자의 저항에 부딪치게 된다.

<표 7> 장기 국민연금재정 추계

(단위: 10억원, 1999년 불변가격)

	총수입			지출			현금수지	기금적립금	노령연금수급자수	보험료납입가입자수
	총수입	보험료수입	투자수익	총지출	연금지급액	운영비				
2000	18,660	12,706	5,954	813	559	254	17,847	75,379	734 ¹⁾	16,205 ¹⁾
2010	47,434	28,166	19,268	4,454	3,891	563	42,980	330,969	2,345	17,623
2020	72,184	34,606	37,577	24,789	24,097	692	47,395	659,256	3,971	17,444
2030	90,425	45,445	44,979	68,743	67,834	909	21,682	821,103	6,566	15,663
2040	94,963	59,391	35,572	137,137	135,949	1,188	-42,174	606,174	9,053	13,403
2050	77,855	77,855	-	213,152	211,595	1,557	-135,297	-	10,268	11,596
2060	102,605	102,605	-	293,735	291,683	2,052	-191,130	-	10,044	9,748

주: 재정수지 적자시점 2035년, 적립기금 소진시점 2049년

1) 2002년 수치임.

자료: 공사연금제도개선실무위원회, 내부자료

고령화 정도는 제도 부양비(=노령연금수급자수/보험료납입가입자수) 에서 나타나듯이 2002년에는 4.5%였던 것이 2060년에는 수급자수가 보험료 납입자수를 넘어서 103.0%로 증가하고 있다(<표 7> 참조). 이는 현재와 같은 연금의 재정적자를 방지하는 한 보험료 납입의무뿐만 아니라 조세부담의 대부분을 담당하는 근로자 가구의 파산을 의미한다.

국민연금재정에서 기금적립금의 부족은 바로 고령화 사회의 비용을 부분적으로 반영한다. 특히 평균수명의 증가에 따른 수지적자

의 증가액은 고령화에 따른 우리 사회의 적응비용을 추정하는 데 매우 중요한 변수가 된다. 이에 따라 기존의 장기재정 추계에서 평균수명 증가가 재정에 어떤 영향을 미치는지 분석할 필요가 있다. 전체인구가 고정되었다면 평균 수명이 10% 늘어날 경우 전체 인구는 장기적으로 10%가 증가하게 된다. 예를 들면, 평균수명이 40년에서 80년이 되면 인구는 2배로 증가하게 된다. 이는 늘어나는 평균수명의 비례만큼 보험료 수입은 그대로인 채 연금지출이 늘어나고 바로 연금재정의 적자요인이 된다. 따라서 연금체계의 다변화를 통하여 시스템의 붕괴까지 고려한 다양한 위험에 대처하는 것이 필요하다.

국민연금제도와 함께 1994년에 도입된 개인연금제도는 국민연금의 보조적 수단으로 도입된 민간연금제도이다. 개인연금제도는 퇴직금제도의 누진율 인하에 대한 정부의 정책에 따라 누진의 부분을 기업이 개인연금으로 대납하는 현상으로 보편화되었다. 그러나 이 제도는 세제지원을 받으면서도 해약에 대한 조건이 상당히 약하여 IMF 이후 많은 가입자들이 해약하는 결과를 낳았다. 따라서 이 제도는 국민연금을 보완할 수 있는 충분한 제도라고 할 수 없다.

개인연금제도는 개인적으로 자산을 관리하게 되므로 리스크가 각출의 증가 및 자본시장의 글로벌화 등에 따라 비례적으로 증가하게 된다. 이러한 점에서 이 제도를 효율적으로 운영하기 위해서는 연금상품에 대한 이해가 매우 중요하다. 이를 위하여 이들에 대한 상품 혹은 자산관리에 대한 교육 혹은 정보를 제공해야 한다. 따라서 개인연금의 리스크관리를 효율적으로 하기 위해서는 대안으로서 기업연금이 검토될 필요가 있으며 기존의 개인연금도 기업연금으로의 전환을 모색해야 한다. 이에 따라 정부는 퇴직금제도의 변형을 통한 기업연금을 “퇴직연금”이라는 형태로 2005년말부터 도입할 예정이다.

퇴직연금의 주요 내용은 다음과 같다. 첫째, 근로자에 대하여 연금전환에 따른 불이익이 없도록 하고(법 제12조 확정급여형퇴직연금제도의 설정) 제4항, 법 제13조(확정기여형퇴직연금제도의 설정 제1항), 노사가 일시금, 확정기여형, 확정급여형 연금제도를 합의하에 선택(법 제4조 퇴직급여제도의 설정)할 수 있도록 하였다.

둘째, 확정급여형의 연금급여는 일시금 수령기준으로 현행 퇴직금과 같도록 하고(법 제12조), 확정기여형의 경우 사용자부담이 현행퇴직금과 같이 연간 임금총액의 1/12 이상(법 제13조)이 되도록 하였다.

셋째, 직장이동의 경우 개인퇴직계좌를 도입하여 누적 및 통산을 할 수 있도록 하였다(법 제25조 개인퇴직계좌의 설정 및 운영 등). 문제는 개인퇴직계좌에 적립하는 것은 강제가 아니라는 점이다. 따라서 자칫 개인의 노후자금이 아닌 일상적 자금으로 활용될 가능성을 배제할 수 없다는 문제가 있다. 이에 대하여는 개인퇴직계좌를 유지할 수 있도록 별도의 소득공제한도와 세제지원방안이 도입되어야 할 것이다.

넷째, 제도의 확대를 위하여 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장을 적용대상으로 하여 퇴직금제도보다 적용범위를 확대하였다(법 제3조 적용범위). 5인 미만 사업장의 경우 2008년 이후 시행하되 구체적인 시기는 대통령령으로 정하도록 하였다(부칙 제1조 시행일). 그리고 이들 영세사업주의 부담을 덜어주기 위하여 퇴직금의 절반 수준에서 시작해서 3-4단계에 걸쳐서 점진적으로 인상하도록 하였다(부칙 제3조 상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업의 급여 및 부담금에 관한 특례).

퇴직연금제도에 대한 이해관계는 사실 근로자의 특성마다 다르다. 영세근로자의 경우는 퇴직금채불의 가능성이 높은 것이 사실이므로 가능하면 사외적립이 가능한 연금제도를 선호할 것이며, 대기업의 경우는 퇴직금의 채불가능성이 상대적으로 낮아서 현행 퇴직금제도의 유지나, 확정급여형의 제도를 선호할 것이다.

반면 기업의 입장에서는 어떤 형태로든 사외적립이 부담이 되기 때문에 현행퇴직금제도의 유지를 선호할 것이다. 특히 소기업일수록 가능한 한 사내적립을 통하여 퇴직금을 내부자금화하려고 할 것이므로 현행제도를 유지하려고 할 가능성이 높다. 이러한 측면에서 볼 때 퇴직금제도를 둘러싼 갈등은 주로 중소기업을 중심으로 발생할 가능성이 높다. 따라서 이들의 문제를 해결하기 위한 제도적 보완장치가 있어야 한다.

(2) 노후 의료비의 조달

고령화에 따른 노후 의료비에 대한 지표는 국민건강보험의 급여지출에서 관찰될 수 있다. 국민건강보험에서 고령화의 비용은 노인의료비의 증가로 나타난다. 최근 노인의 건강에 대한 관심과 병원의 접근도가 높아짐에 따라 노인의 진료이용률이 급격히 상승하였다. 또한, 노인 1인당 진료비 상승과 노인인구의 증가에 따른 노인진료비도 증가하였다(<표 8> 참조). 특히 우리나라의 고령화 사회 진입은 건강보험 재정의 안정화에 매우 부정적인 영향을 미칠 것으로 본다.

<표 8>에 따르면 1991년부터 2003년 기간 동안 65세 이상 노인인구가 전체 인구에서 차지하는 비중이 5.07%에서 8.28%로 증가하여 고령화에 대한 의료비의 증가가능성을 보이고 있다. 그리고 이 기간 동안 진료비는 고령자의 경우 연평균 16.70%가 증가하여 비고령자(7.63%)에 비하여 9%p 이상의 높은 1인당 진료비 상승이 있었다. 이에 따르면 고령자로 인한 진료비의 상승은 연평균 약 16.7%에 이른 것이 된다.

고령자 외 비고령자의 진료행태를 지출을 비교하면 수진율은 65세 미만보다 1.11배에서 2.09배로 증가하였으나 건당 진료비는 65세 이상이 1.68배에서 1.52배로 약간 감소하였다. 이에 따라 적

용인구당 평균진료비는 1991년 65세 미만에 비하여 1.86배에서 4.91배로 증가하였다.

<표 8> 65세 이상 노인인구 및 의료이용의 변화비교

(단위: 명, %, 배, 건, 원)

	65세 이상 인구		수진율			건당 진료비			적용인구당 진료비		
	인구수	인구 비중	65세 미만	65세 이상	비율	65세 미만	65세 이상	비율	65세 미만	65세 이상	비율
1991	2,067,283	5.07	3.17	3.52	1.11	23,530	39,417	1.68	74,667	138,780	1.86
1996	2,588,749	5.80	4.61	6.83	1.48	33,253	55,181	1.66	153,346	337,126	2.46
1997	2,695,727	6.00	4.94	7.64	1.55	35,314	58,654	1.66	174,383	448,120	2.57
1998	2,808,835	6.32	5.01	8.45	1.69	39,360	62,811	1.60	197,254	530,925	2.69
1999	2,858,823	6.33	5.67	11.30	1.99	39,416	59,857	1.52	223,298	676,239	3.03
2000	3,019,434	6.58	5.92	11.81	2.00	38,056	58,034	1.52	225,157	685,378	3.04
2003	3,969,036	8.28	7.33	15.31	2.09	38,149	57,836	1.52	180,351	885,203	4.91
연평균 증가율	5.59	-	7.24	13.03	-	4.11	3.25	-	7.63	16.70	-

자료: 국민의료관리공단, 『국민건강보험통계연보』에서 계산함.

김종면(2002)은 의료비의 재정추계를 OECD국가들의 경험으로부터 국민소득과 고령화 정도로 추정하였다. 따라서 그의 의료비 추정방정식을 분석하면 소득수준의 향상 및 고령화에 따른 의료비부담 수준을 예측할 수 있다.

그의 의료비추정식은 다음과 같다.

$$HEXP_t = GDP_t^{1.1215856} \cdot \exp\{-5.207419 + 0.010005POP_{65+} + 0.007364_{t-2000} \cdot e_{2000}\} \quad (1)$$

여기에서 HEXP: 명목달러표시 일인당 의료비

GDP_t: 명목달러표시 일인당 GDP

POP₆₅₊: 65세 이상 인구비중

e₂₀₀₀: 2000년도 관측예측잔차

그의 추정에 따르면 1인당의료비는 국민소득과 65세 노인인구의 비중에 따라 상승하는 것으로 나타나고 있다. 즉 고령화에 따라 1인당의료비도 증가하는 것으로 나타나고 있다. 1인당의료비가 65세 이상 인구비중이 증가함에 따라 어느 정도 증가하는지를 살펴보기 위하여 식 (1)에 로그를 취하여 미분식을 구하면 다음과 같다.

$$\partial \log \text{HEXP}_t / \partial \text{POP}_{65+} = (\partial \text{HEXP}_t / \partial \text{PCP}_{65+}) / \text{HEXP}_t = 0.010005 \quad (2)$$

즉 65세 이상 인구의 비중이 1% 증가하면 1인당의료비가 약 1%씩 증가함을 의미한다.⁶⁾ 따라서 2001년 현재부터 2050년까지 65세 이상 인구 비중이 7.65%에서 34.44%까지 상승한다면 1인당의료비는 현재보다 약 28% 증가하게 된다는 것을 의미한다.

이에 기초한 그의 의료보험의 재정추계는 <표 9>와 같다. 이에 따르면 우리나라의 의료비는 2001년 GDP대비 5.87%에서 2050년 12.03%로 급증하는 것으로 나타나고 있다. 그리고 1인당 건강보험지출액도 2050년까지 명목성장률로 연평균 8.79%씩 상승하는 것으로 나타나고 있다. 이에 따라 국민들이 부담해야 하는 보험료율은 2002년 현재 3.63%에서 2050년에는 14.36%까지 인상되어야 한다. 이는 현재 선진국의 의료보험료율 7~8% 수준보다 훨씬 높

6) 노인인구의 비중이 증가함에 따라 노인 1인당 의료비가 증가함은 소득증가를 제외한 노인의료비의 증가요인들이 고령화라는 변수에 포함되어 측정되었기 때문으로 보임. 그러나 이 변수만을 볼 때, 고령화에 따라 사회적으로 노인층의 전반적인 의료수요 욕구가 함께 증가한다고 해석할 수 있음.

은 것으로서 어떤 형태로든 의료보험의 개혁이 있어야 함을 보인다.7)

<표 9> 국민의료비 전망 및 건보재정균형을 위한 예상보험료율

연도	연(평균) 명목성장률	65세 이상 인구비중	1인당 GDP (천원, 명목원화)	1인당 의료비 (천원, 명목원화)	의료비/GDP (%)	국민 1인당 건강보험 지출	예상 보험료율
2001	-	7.56	11,512	676	5.87	256	
2002	9.1	7.92	12,481	731	5.86	284	3.63
2003	9.7	8.28	13,610	798	5.87	319	3.95
2004	8.5	8.65	14,683	862	5.88	354	4.31
2005	8.0	9.01	15,773	929	5.89	391	4.70
2006	8.1	9.39	16,962	1,001	5.92	434	5.12
2010	8.1	10.69	22,750	1,391	6.12	660	5.86
2020	7.1	15.14	44,232	3,107	7.03	1,836	8.30
2030	5.5	23.07	76,086	6,411	8.43	3,831	10.22
2040	5.5	30.15	135,606	13,863	10.20	8,268	12.28
2050	5.0	34.44	240,157	28,903	12.03	17,272	14.36

주: 2006년까지 건강보험의 적자를 해소하고, 장기적으로 공공부문 의료비가 전체의료비의 OECD 수준인 72% 정도가 될 것으로 가정함.

자료: 김종면, 『장기제정에 대한 건강보험의 잠재부담』, 한국조세연구원, 2002. 12, p.80.

다음의 <표 10>은 건강보험공단에서 발표한 2020년까지의 노인연령별 노인급여비의 추계결과를 보인다. 이에 따르면 노인급여비는 최악 혹은 최선의 상황이 아니라면 2005년에 4조2천억원에서 2020년에 26조2천억원으로 약 5배 이상 증가하는 것으로 나타나고 있다. 추계결과에 따르면 고령자의 연령별 급여비의 차이는

7) 최근 보건복지부는 건강보험의 내실화를 위하여 건강보험료를 7% 수준까지 인상해야 한다고 보고 있음.

크게 보이지 않는 것으로 나타나고 있는 것으로 보아 이들에 대한 급여형태는 상당히 퇴행성 혹은 장기적 성격의 진료일 가능성이 높을 것으로 보인다.

<표 10> 연령별 노인(65세 이상)급여비 추계결과

(단위: 억원)

구분	2050	2010	2015	2020
고추계	43,974	92,618	173,384	305,675
중추계	42,007	85,962	154,959	261,688
저추계	40,469	81,691	142,738	232,546

자료: 김창보, 「건강보험 노인급여비 추계, 『건강보험동향』, 2001. 9.

이러한 급속한 진료비 부담을 단순히 정부의 의료보험으로 분담하도록 하는 것은 정부의 예산구조상 불가능하다. 제한된 정부 예산에서 단순히 복지예산의 증가는 사회간접자본 등 성장에 투입되어야 할 자원을 감소시키는 역할을 한다. 또한, 현재의 50% 수준에 머무르고 있는 본인부담 비율에 따라 가계에 분담시키는 것은 개인가계에게도 큰 부담이 된다. 따라서 어떤 형태로든 국가와 개인이 진료비의 분담체계에 관한 사회적 합의가 있어야 하며 이 과정에서 진료비의 발생을 억제하여 서로의 부담을 최소화시키는 방안이 모색되어야 한다.

3. 사회복지의 국민경제에서의 부담

우리나라의 사회보험재정규모는 국민연금이 본격적으로 도입된 90년대 초반부터 급속히 증가하고 있다. 1990년도에 국내총생산 대

비 1.86%에 머물렀던 4대사회보험 보험료는 2003년 현재 4.84%로, 급여총액은 1.41%에서 2.96%로 급증하였다(<표 11> 참조). 보험료 총액이 급여총액보다 큰 것은 아직 국민연금이 본격적으로 급여지급이 시작되지 않았기 때문이다. 국민연금의 완전수급자가 발생하는 2008년경이면 보험료 총액은 급여총액보다 급격히 증가할 것이다.

<표 11> 4대 사회보험의 연도별 재정규모

(단위: 백만원)

연 도	국민연금		의료보험		산재보험		고용보험		전 체		GDP에 대한 비율	
	보험료	급여	보험료	급여	보험료	급여	보험료	급여	보험료	급여	보험료	급여
1990	842.3	42.3	1,883.5	1,931.4	601	539.4	0	0	3,326.8	2,513.1	1.86	1.41
1995	4,063.4	755.5	3,600.7	3,995.3	1,453.5	1,133.6	0	0	9,117.6	5,884.4	2.42	1.56
1997	5,709.5	1,485.5	4,878.7	5,709.3	2,020.1	1,556.0	971.4	188.3	13,579.7	8,919.1	3.00	1.97
2001	10,272.4	1,607	7,228.8	8,789.3	1,955.5	1,456.3	2,527.6	1,134.5	21,984.3	12,987.1	4.21	2.40
2002	11,902.3	1,569.3	8,852.2	12,940.6	2,364.5	1,744.6	2,716.5	1,549.3	25,899.5	17,803.8	4.68	3.23
2003	15,610.9	2,328.3	13,740.8	14,755.2	3,029.8	2,481.8	2,593.6	1,796.3	34,975.1	21,361.6	4.84	2.96

주: 지출은 급여지출임.

자료: 보건복지부, 『복지통계연보』, 노동부, 『노동통계연감』

지금까지의 사회보험 각출이나 급여규모로 앞으로의 사회보험 재원의 조달 규모를 단순히 추정하는 것은 한계가 있다. 사회보험의 적용대상자가 확대되고 질적 서비스도 확충될 것이므로 이에 따라 사회보험의 각출규모도 훨씬 빨리 증가할 것이기 때문이다.

국민연금을 비롯한 사회보험의 수입과 지출이 국가경제에 어떤 영향을 미쳤는가를 분석하기 위해서는 소득분배계정의 분석이 필요하다. 소득계정에 있어서 개인 및 법인의 본원소득분배계정과 2차소득분배계정이 있으며 이의 변화는 <부표>와 다음의 제도부

문별 소득계정간의 비교에서 살펴볼 수 있다. 그리고 개인부문의 소득계정 추이는 다음의 <표 12>에서 살펴볼 수 있다.

<표 12> 제도부문별 소득계정(2001)

(단위: 10억원)

본원소득분배계정								
	비금융법인		금융법인		일반정부		개인	
	사용	원천	사용	원천	사용	원천	사용	원천
피용자보수	-	-	-	-	-	-	-	251,633.5
영업잉여	-	79,073.1	-	-9,939.5	-	-	-	87,204.9
간접세	-	-	-	-	-	80,487.8	-	-
보조금	-	-	-	-	-	-1,980.6	-	-
재산소득	66,483.9	19,787.4	104,234.5	127,256.4	6,905.6	12,381.3	37,246.1	53,247.5
2차소득분배계정								
	비금융법인		금융법인		일반정부		개인	
	사용	원천	사용	원천	사용	원천	사용	원천
직접세	14,637.6	-	4,553.2	-	-	43,093.8	23,903.0	-
사회부담금	-	-	-	8,245.6	-	25,762.5	34,008.1	-
사회보장부담금	-	-	-	-	-	25,762.5	25,762.5	-
민간사회보험부담금	-	-	-	8,245.6	-	-	8,245.6	-
사회수혜금	-	-	6,888.5	-	25,028.2	-	-	31,916.7
사회보장수혜금	-	-	-	-	17,547.1	-	-	17,547.1
민간사회보험수혜금	-	-	6,888.5	-	-	-	-	6,888.5
사회부조수혜금	-	-	-	-	7,481.1	-	-	7,481.1
기타경상이전	6,263.5	8,021.7	34,976.4	13,576.0	11,194.6	6,967.8	31,574.7	64,578.9

자료: 한국은행, 「제도부문별 소득계정」, 『경제통계연보』, 2001.

<표 13> 연도별 개인부문의 소득분배계정

(단위: 10억원)

본원소득분배계정								
	1989		1994		1998		2001	
	사용	원천	사용	원천	사용	원천	사용	원천
피용자보수	-	63,087.6	-	151,271.1	-	201,604.0	-	251,633.5
영업이익	-	33,899.3	-	63,806.0	-	91,433.3	-	87,204.9
간접세	-	-	-	-	-	-	-	-
보조금	-	-	-	-	-	-	-	-
재산소득	4,629.3	7,561.3	19,767.8	29,925.1	19,767.8	63,071.3	37,246.1	53,247.5
2차소득분배계정								
직접세	5,045.0	-	13,866.9	-	22,860.2	-	23,903.0	-
사회부담금	2,748.6	-	12,417.0	-	24,261.9	-	34,008.1	-
사회보장부담금	2,748.6	-	7,842.0	-	15,817.7	-	25,762.5	-
민간사회보험부담금	-	-	4,575.0	-	8,444.2	-	8,245.6	-
사회수혜금	-	1,843.5	-	11,010.0	-	22,093.2	-	31,916.7
사회보장수혜금	-	1,843.5	-	5,352.6	-	11,076.7	-	17,547.1
민간사회보험수혜금	-	-	-	3,647.8	-	8,083.5	-	6,888.5
사회부조수혜금	-	754.2	-	2,009.8	-	2,933.0	-	7,481.1
기타경상이전	9,437.2	12,716.8	23,598.5	30,990.9	31,574.7	54,629.2	31,574.7	64,578.9

자료: 한국은행, 『제도부문별소득계정』, 『경제통계연보』, 2001.

<부표>에 따르면 1989년 경우 국민 전체적으로 볼 때, 개인의 피용자보수에 대한 사회보장부담금은 4.3%였으나 1994년의 경우 5.18%, 1998년은 7.85%였다. 2001년에는 10.23%였다. 1989년도에는 국민연금의 보험료율이 노사 각각 1.5%였고, 1994년도에는 노

사 각각 2%의 보험료율을 부담하였으며, 퇴직금에서 2%가 전환 되도록 하였다. 1998년에는 근로자와 사용자가 각각 3%의 보험료율을 부담하여 9%의 보험료가 징수되었다. 사회보험료에 있어서 1989년의 경우 의료보험료, 산재보험료가 포함되고 이들의 비중이 높았다. 그리고 이후는 이들의 인상은 적었던 반면, 국민연금보험료의 인상과 적용대상의 확대는 지속적으로 이루어져 1989년 이후의 사회보험부담금의 증가는 국민연금보험료의 인상에 기인하는 바가 큰 것으로 보인다.

사회보장부담금이 국민연금의 보험료율과 비례적으로 증가하지 않는 것은 첫째, 실제적인 보험료 징수 혹은 적용이 안 되거나 둘째, 다른 사회보험의 보험료가 소득에 비례하여 증가하지 않은 것, 즉 보험료의 상한 등을 요인으로 들 수 있다. 특히, 국민연금이나 의료보험제도는 등급제에 의하므로 가입자의 실질적 보험료율은 낮아질 수 있다. 이것은 사회보험료의 역진적 성격을 반영한다. 따라서 이 지표는 전체 경제에서 차지하는 국민연금의 실제적 비중과 국민의 사회보험료에 대한 실질적 부담을 나타낸다고 본다.

또 다른 문제는 1989년 이후 뚜렷한 제도상의 변화가 없음에도 불구하고 피보험자보수에 대한 사회보장부담금의 비율이 7.85%에서 2001년도에 10.23%로 급증하고 있다는 것이다. 이는 적용대상의 실질적 확대가 이루어지고 있다는 것을 의미한다. 이에 따라 기업은 과거에는 사회보장부담금이 큰 부담이 되지 않다가, 이제 제도들이 전국민적으로 정착되면서 큰 부담이 되기 시작하고 있음을 보인다. 따라서 이러한 사회보장부담금의 부담압력을 해소하지 않으면 기업의 경쟁력에 바로 영향을 미칠 가능성이 높다. 정부는 사회보장부담금을 준조세의 형태로 운영하기보다 같은 규모의 지출이 이루어져도 기업이 스스로 그 목적을 충실히 실행할 수 있도록 기업의 역할을 적극적으로 변화시키는 것이 필요하다고 본다.

4대 사회보험이 거의 개보험화되고 이들의 전체 사회보험료율

이 약 15% 정도라고 가정할 때, 사회보험료 전체비용자보수에 대한 실제부담은 2001년 현재 10.23% 정도라고 판단할 수 있다. 그러나 앞으로 적용대상자가 확대되고 징수율이 제고된다면 이 비율은 더 상승할 것이다. 이는 사회보험에 대한 국민부담을 측정하는 실질적 지표로 활용될 수 있을 것이다.

사회보장부담금이 소득계정에서 차지하는 부담을 보이는 또 다른 지표로서 직접세와의 비교를 할 수 있다. 1994년에는 사회보장부담금이 직접세의 42.5%에서 2001년도에 69.2%로 급증하고 있다. 이러한 추세는 국민연금의 확대와 적자에 따른 국민연금보험료의 인상에 따라 급격히 상승할 것으로 본다.

국민계정에 따르면 연금 이외의 다른 사회보장부담금이 일정수준으로 증대한다고 가정할 때, 연금보험료의 증가는 사회보장부담금에서 민간사회보험부담금의 비중을 낮추고 있다. 즉 사회보험에서 사회보장부담금과 민간사회보험부담금의 비율은 1994년 1.73:1에서 1998년 1.88:1, 2001년 3.12:1로 증가하고 있다. 98년까지는 양자가 모두 증가하였으나, 2001년에 있어서는 민간사회보험부담금이 감소하고 있다(<표 14> 참조). 이는 일정 수준의 부담금이 증가할 때까지는 사회보장부담금과 민간사회보험부담금은 서로 보완적 관계에 있다고 본다.

그런데 일정 수준 이상의 사회보장부담금이 기업에게 부담이 되자 기업은 민간사회보험부담을 줄이는 것으로 상호 대체적 성격을 보이고 있다. 이는 1998년도의 사회보장부담금의 비중이 2001년도에서 매우 크게 상승한 것이 요인이 된다. 앞서 언급한 바와 같이 사회보장부담금이 국민연금의 재정적자로 인한 보험료율의 인상, 의료보험의 서비스 개선을 위한 보험료의 인상 등으로 더 상승할 가능성이 높다. 이에 따라 민간의 사회보험 가입을 위축시킬 가능성이 높음을 보인다.

우리나라의 사회보장수준을 나타낼 것으로 보는 사회수혜금의

비용자 보수에 대한 비율은 1989년 4.12%에서 2001년 12.68%로 약 3배 이상 꾸준히 증가하고 있다(<표 14> 참조). 이는 정부의 복지부분이 급속히 팽창하고 있음을 보인다. 특히 1998년부터 2001년까지 사회보장수혜금은 57.6%나 상승하였다. 이는 DJ정부의 빈곤층대책과 기초생활보장제도의 실시, 사회보험의 급여확대 등에 기인하는 바가 크다.

<표 14> 사회보험부담금의 구성추이

(단위: 십억원, %)

	1989		1994		1998		2001	
	금액	구성비	금액	구성비	금액	구성비	금액	구성비
사회부담금	2,748.6	100.00 (4.36)	12,417.0	100.00 (8.21)	24,261.9	100.00 (12.03)	34,008.1	100.00 (13.51)
사회보장부담금	2,748.6	100.00	7,842.0	63.16	15,817.7	65.20	25,762.5	75.75
민간사회보험 부담금	-	0.00	4,575.0	36.84	8,444.2	34.80	8,245.6	24.25
직접세	5,045.0	-	13,866.9	-	22,860.2	-	23,903.0	-
사회부담금 +직접세	7,793.6	(12.35)	26,283.9	(17.38)	47,122.1	(23.37)	57,911.1	(23.01)
비용자보수	63,087.6	-	151,271.1	-	201,604.0	-	251,633.5	-

주: () 안은 비용자 보수에 대한 비율임.

자료: 한국은행, 『제도부문별소득계정』, 『경제통계연보』, 각 연도.

국민연금이 주를 이룰 것으로 보이는 사회보장수혜는 같은 기간 동안 비용자 보수에 비하여 1989년에 2.44%, 3.54%(1994년)에서 5.49%(1998년), 2001년에는 6.97%로 증가하였다(<표 15> 참조). 1989년의 경우 국민연금의 지출이 거의 없었을 것으로 볼 때, 이는 주로 의료보험, 산재보험을 중심으로 한 지출이었을 것으로 본다. 따라서 국민연금이 본격적으로 지급되지는 않았으나 국민연

금 일시금의 지급개시 등이 사회보장수혜의 비율을 높인 것으로 보인다. 1988년을 기준으로 할 때, 국민연금을 통한 사회보장수혜금 비중은 6.97%에서 2.44%를 뺀 4.53% 정도일 것으로 추정할 수 있다.

이상에서 우리 국민경제가 부담할 수 있는 사회보장부담의 수준을 파악할 수 있으며 각 제도의 변화가 국민경제와 기업부분에 어느 정도 영향을 미치는지 알 수 있다. 따라서 균형 잡힌 사회보장을 정부와 민간이 담당하도록 하는 원칙이 우선 설정되어야 한다.

<표 15> 사회수혜금의 구성추이

(단위: 십억원, %)

	1999		1994		1998		2001	
	금액	구성비	금액	구성비	금액	구성비	금액	구성비
사회수혜금	2,597.7	100.0	11,010.0	100.0	22,093.2	100.0	31,916.7	100.0
사회보장수혜금	1,843.5	70.97	5,362.6	48.62	11,076.7	50.14	17,547.1	54.98
민간사회보험수혜금	-	0.00	3,647.8	33.13	8,083.5	36.59	6,888.5	21.58
사회부조수혜금	754.2	29.03	2,009.8	18.25	2,933.0	13.28	7,481.1	23.44
사회수혜금 /피용자보수		4.12		7.28		10.96		12.68

자료: 한국은행, 「제도부문별소득계정」, 『경제통계연보』에서 계산.

예를 들면, 피용자보수에 대한 적정 사회보험부담금의 비중을 얻을 수 있다면 국민연금의 보험료 수준을 결정할 수 있으며, 이에 따라 우리 경제가 감당할 수 있는 연금기금의 규모의 산출도 가능하게 된다. 현재 예상되는 바와 같이 2035년도까지 1999년도 기준 약 800조원의 기금이 자본시장에서 운용된다면 우리 자본시장은 오히려 큰 위기를 맞을 수 있으며, 또한 만일 이 자금이 2049년도까지 연금으로 지급되어 고갈된다면 자본시장은 이론상으로는 완전한 공황상태에 있게 된다. 따라서 소득분배계정을 통하여 적절한 연금기금 적립수준을 결정하는 것은 매우 중요하다고 본다.

4. 기업부문에서의 부담

고령화에 따른 기업의 부담수준 및 기업의 고령화 대응전략을 분석하기 위해서는 기업의 노무비 및 사회보험료 부담을 분석할 필요가 있다. 현재 우리나라 기업의 복지부담은 퇴직금, 법정복리비, 현물지급비용, 모집비, 교육훈련비 등이 있다.

이중 가장 고령화와 관련된 비용은 물론 법정퇴직금이다. 우리나라의 퇴직금제도는 1953년 제정된 근로기준법 제28조 제1항에서 2년 이상 근속근로자에 대하여 근속연수 10년 미만의 기간에 대하여 1년당 30일의 임금을, 근속연수 10년 이상의 기간에 대하여는 1년당 60일분의 임금을 임의로 지급할 수 있도록 하였다.

그 후 1961년 근로기준법의 개정으로 30인 이상 사업장에 대하여 현재와 같이 근속 1년 이상인 근로자에 한하여 근속연수 1년에 대하여 적어도 30일 이상의 평균임금을 지급하도록 법정제도로 강제되었다. 그리고 적용사업 대상 사업장이 점차적으로 확대되어 1989년에는 5인 이상 사업장까지 이 제도가 확대 적용되도록 하였다.

퇴직금제도의 적용을 받는 근로자수는 2000년 현재 전 산업에서 895.1만명으로 상시근로자 대비 65.8%였다. 그리고 현재는 2005년에 도입될 예정인 퇴직연금제도(기업연금제도)를 통하여 그 대상을 4인 이하 기업에 적용하여 거의 모든 정규근로자가 적용 대상이 된다. 그러나 현재의 상태대로 본다면 퇴직금제도가 약 40여 년간이나 대표적인 노후보장제도로 유지되어 왔으면서도 전체 근로자의 약 3분의 1 정도만 적용되고 있다는 것은 이 제도가 전체 근로자들보다는 일부 근로자를 위한 제도라는 점으로밖에 설명될 수 없다. 더욱이 중소 영세기업들의 근로자들은 퇴직금을 퇴직시 받지 못하는 경우가 많고 고소득 대기업 근로자들은 거의 모두 수급받는 데다가 누진의 적용을 받는 경우도 많았다⁸⁾는 측면에서 고소득자를 중심으로 운영되는 제도이다.

1996년 노사관계개혁위원회는 사실상 근로자 측의 요구에 따라 임금채권보장법의 도입, 퇴직보험제도의 도입, 퇴직금 중간정산제도 등의 도입을 결정하였다. 최근 급속히 채용되고 있는 연봉제와 종업원지주제, 스톡옵션 등이 1996년 퇴직금제도의 변화와 함께 퇴직금제도의 기업연금화 필요성을 더욱 크게 하고 있다.

<표 16> 근로자 1인당 노동비용 추이(1982~2001)

구분	현금 급여액 (%)	현금급여 이외의 노동비용(%)							노동비 합계 (천원/월)
		퇴직금 비용	법정 복리비	법정외 복리비	현물자급 비용	모집비	교육 훈련비	기타 노동 비용	
1982	79.4	8.9	1.7	7.5	-	-	0.9	1.5	329.8
1985	83.2	6.3	2.1	6.1	0.5	0.1	1.0	0.6	392.5
1989	84.1	5.3	3.0	5.4	0.5	0.2	1.1	0.5	659.7
1990	81.7	7.0	2.9	6.0	0.5	0.2	1.2	0.4	816.3
1994	75.4	9.7	3.7	8.4	0.4	0.2	1.7	0.6	1,501.9
1997	74.1	11.0	4.7	7.4	0.3	0.1	1.9	0.6	2,082.2
1999	65.2	18.4	7.1	7.3	0.2	0.1	1.4	0.3	2,388.7
2001	69.1	14.5	7.9	6.5	0.1	0.1	1.5	0.3	2,676.5
2003	70.5	28.4	7.5	7.1	0.1	0.1	1.6	0.3	3,206.0
증가율 (1982~97)	14.3	16.9	25.2	14.7	-	-	22.4	5.4	16.8
증가율 (1997~03)	6.5	25.8	16.1	6.7	-10.5	7.4	4.4	-4.2	7.4
증가율 (1982~03)	10.8	17.7	19.6	11.1	2.7 ¹⁾	12.3 ¹⁾	14.5	3.2	11.4

주: 1985~2003년의 연평균 증가율임.

자료: 노동부, 『기업체노동비용조사보고서』, 각 연도.
한국노동연구원, 『KLI노동통계』, 1999, 2003.

8) 명목적으로는 누진 퇴직금제도가 줄었으나 이를 개인연금 등으로 보상하는 경우가 많음.

<표 16>에 따르면 1990년대에 들어서 퇴직금비용은 현금급여의 추세에 반해서 노동비용에서 차지하는 비율이 크게 상승하고 있다. 이것은 IMF 등을 원인으로 한 근로자들의 이동성 증가로 기업들의 퇴직금 부담이 증대하고 있음을 보인다.

기업규모별로는 IMF 이전인 1997년에는 중소기업의 기업들이 오히려 퇴직금의 부담이 상대적으로 크다가 IMF 이후인 1999년에는 규모가 큰 회사일수록 퇴직금의 부담이 더 높다(<표 17> 참조). 그리고 세부자료에 따르면 소기업의 경우는 IMF 이전이나 이후나 오히려 부담이 가장 적은 것으로 나타나고 있다. 이것은 소기업의 경우는 임시직의 고용이 많기 때문으로 보인다.

<표 17> 기업규모별·내역별 근로자 1인당 노동비용

(단위: 만원)

구분	노동비용 총액	현금급여 총액	현금급여 이외의 노동비용								
			계	퇴직금 비용	현물지급 비용	법정 복리비	법정의외 복리비	모집비	교육 훈련비	기타 노동비	
1997	전규모	2,082.2 (100.0)	1,542.9 (74.1)	539.3 (25.9)	228.6 (11.0)	5.3 (0.3)	98.1 (4.7)	154.0 (7.4)	2.0 (0.1)	39.5 (1.9)	11.7 (0.6)
	중소기업 (30~299인)	1,536.4 (100.0)	1,174.9 (76.5)	361.5 (23.5)	169.9 (11.1)	2.7 (0.2)	77.9 (5.1)	94.4 (6.1)	2.7 (0.2)	8.5 (0.6)	5.3 (0.3)
	대기업 (300인 이상)	2,139.3 (100.0)	1,581.4 (73.9)	557.9 (26.1)	234.7 (11.0)	5.6 (0.3)	100.2 (4.7)	160.3 (7.5)	1.9 (0.1)	42.8 (2.0)	12.4 (0.6)
1999	전규모	2,388.7 (100.0)	1,557.2 (65.2)	831.4 (34.8)	439.7 (18.4)	4.7 (0.2)	168.6 (7.1)	174.5 (7.3)	2.5 (0.1)	33.5 (1.4)	7.9 (0.3)
	중소기업 (30~299인)	1,719.39 (100.0)	11,561.1 (67.2)	563.3 (32.8)	268.7 (15.6)	3.7 (0.2)	170.7 (9.9)	105.1 (6.1)	1.9 (0.1)	7.9 (0.5)	5.4 (0.3)
	대기업 (300인 이상)	2,474.3 (100.0)	1,608.6 (65.0)	865.7 (35.0)	461.6 (18.7)	4.9 (0.1)	168.3 (6.8)	188.4 (7.4)	2.6 (0.1)	36.7 (1.5)	8.3 (0.3)
2001	전규모	2,676.5 (100.0)	1,849.8 (69.1)	826.7 (30.9)	388.3 (14.5)	1.8 (0.1)	210.3 (7.9)	174.6 (6.5)	3.1 (0.1)	41.1 (1.5)	7.6 (0.3)
	중소기업 (30~299인)	1,833.9 (100.0)	1,335.8 (72.8)	498.1 (27.2)	227.5 (12.4)	2.1 (0.1)	141.6 (7.7)	109.2 (6.0)	2.2 (0.1)	8.8 (0.5)	6.6 (0.4)
	대기업 (300인 이상)	2,790.6 (100.0)	1,919.4 (68.8)	871.2 (31.2)	410.0 (14.7)	1.8 (0.1)	219.6 (7.9)	188.4 (6.6)	3.2 (0.1)	45.4 (1.6)	7.7 (0.3)
2003	전규모	3,206.0 (100.0)	2,293.3 (71.5)	912.6 (28.5)	378.5 (11.8)	3.4 (0.1)	242.8 (7.6)	227.3 (7.1)	3.1 (0.1)	46.9 (1.5)	10.5 (0.3)
	중소기업 (30~299인)	2,082.7 (100.0)	1,560.5 (74.9)	522.3 (25.1)	216.9 (10.4)	1.3 (0.1)	164.8 (7.9)	122.6 (5.9)	1.6 (0.1)	9.0 (0.4)	6.2 (0.3)
	대기업 (300인 이상)	3,363.1 (100.0)	2,395.9 (71.2)	967.2 (28.8)	401.2 (11.9)	3.7 (0.1)	253.7 (7.5)	241.9 (7.2)	3.3 (0.1)	52.2 (1.6)	11.2 (0.3)

주: () 안은 노동비용 총액에 대한 구성비임.

자료: 노동부, 『기업체노동비용조사보고서』, 1998, 2000, 2002, 2004.

<표 18> 일본의 기업규모별 · 내역별 근로자 1인당 노동비용(1999)

(단위: 엔)

	노동 비용 총액	현금 급여 총액	현금급여 이외의 노동비용							
			계	퇴직금 비용	현물지급 비용	법정 복리비	법정의 복리비	모집비	교육 훈련비	기타노동 비용
전 규모	502,004 (100.0)	409,485 (81.6)	92,519 (18.4)	27,300 (5.4)	1,683 (0.3)	46,868 (9.3)	13,481 (2.7)	802 (0.2)	1,464 (0.3)	922 (0.2)
30~99인	399,549 (100.0)	330,405 (84.6)	60,144 (15.4)	10,482 (2.7)	1,084 (0.3)	40,086 (10.3)	6,875 (1.8)	512 (0.1)	683 (0.2)	422 (0.1)
100~299인	439,410 (100.0)	369,134 (84.0)	70,275 (16.0)	15,535 (3.5)	1,090 (0.2)	43,628 (9.9)	7,558 (1.7)	793 (0.2)	1,031 (0.2)	640 (0.1)
300~999인	505,569 (100.0)	412,139 (81.5)	93,430 (18.5)	29,612 (5.9)	1,905 (0.4)	46,226 (9.1)	11,718 (2.3)	1,116 (0.2)	1,615 (0.3)	1,238 (0.2)
1,000~ 4,999인	517,635 (100.0)	414,836 (80.9)	97,798 (19.1)	30,764 (6.0)	1,984 (0.4)	46,391 (9.0)	14,695 (2.9)	988 (0.2)	1,789 (0.3)	1,186 (0.2)
5,000인 이상	682,569 (100.0)	535,927 (78.5)	146,634 (21.5)	52,874 (7.7)	2,415 (0.4)	59,525 (8.7)	27,782 (4.1)	606 (0.2)	2,282 (0.3)	1,158 (0.2)

주: () 안은 노동비용 총액에 대한 구성비임.

자료: 労働廳 『賃金労働時間制度等綜合調査』, 2000.

일본은 현금급여 이외의 비용이 한국보다 낮고, 퇴직금의 부담이 기업규모가 클수록 더 크다는 점에서 최근 우리의 경향과 일치한다(<표 18> 참조). 일본의 경우는 우리나라와 비교하여 현금급여 이외의 비용이 더 높다. 그리고 퇴직금비용과 법정외복리비의 비중이 한국 기업보다 낮고, 법정복리비는 약간 높다.

증권연구원이 퇴직금제도의 실태를 조사하기 위하여 2001년 2

월부터 5월까지 143개 기업대상 표본조사에 따르면⁹⁾ 기업의 퇴직급여충당금 수준이 기업규모가 적을수록 자기자본에 비하여 상당히 높은 것으로 나타나고 있다(<표 19> 참조). 이것은 특히 기업규모가 적을수록 기업이 퇴출시 퇴직금 보장이 불가능한 것으로 볼 수 있다. 이는 현재 퇴직금제도의 안정성이 거의 없음을 보인다. 따라서 근로자들을 위하여도 퇴직금제도에 대한 근본적 대책이 필요함을 보인다. 노조유무로 볼 때 노조가 있는 기업이 자기자본에 대한 비율이 더 높은 것으로 나타나고 있다. 그리고 업종별로는 서비스업이, 규모별로는 100인 이하의 기업이 더 퇴직금에 대한 부담을 크게 느끼고 있다. 따라서 퇴직금의 문제는 취약한 기업구조를 가지고 있는 기업에서 더 심각하다고 볼 수 있는 점에서 어떤 형태로든 퇴직금제도의 개선은 시급하다.

퇴직금의 누진제가 기업의 운영에 부담이 됨에 따라 누진제를 단수제로 전환하는 기업이 정부의 주도로 늘어나기 시작하였다. 이에 따라 근로자들의 기득권을 보호하기 위한 방편으로 개인연금에 대한 지원제도가 활용되었다. 조사에 따르면 개인연금지원제도는 전체 표본의 46%가 운영하고 있는 것으로 나타나고 있다. 그리고 급여비례형이 51%, 균등징액형이 18%, 저축비례형이 17%, 차등징액형이 14%로 나타났다. 퇴직금 이외에 개인연금을 조사대상 기업의 46%가 지급하고 있다는 것은 이미 민간부문에서 특수한 형태로나마 퇴직연금제도가 일정 수준까지 보편화될 조짐이 있다고 본다. 따라서 이제는 이 제도를 보다 효율적으로 운영할 수 있는 대안을 마련하는 것이 필요하며 더 나아가 기업 연금화하는 것도 대안의 하나에 고려되어야 한다.

9) 한국증권연구원, 『확정각출형 기업연금 도입에 관한 연구』, 2001. 8, pp.23-30.

<표 19> 표본 특성별 퇴직급여충당금 현황(2001)

(단위: 원)

특 성	규 모	퇴직급여 충당금(A)	(A)/근로자수	(A)/자기자본	(A)/총자산
규모 (종업원수)	100인 이하	1,295,338	1,161	19.41%	4.83%
	1,000인 이하	32,296,996	1,132	7.22%	2.14%
	10,000인 이하	403,421,442	1,874	17.84%	2.13%
	10,000인 초과	201,460,220	2,349	11.36%	5.15%
규모 (자기자본)	자본잠식	12,996,348	1,211	-110.06%	7.03%
	100억 이하	23,313,055	1,106	307.27%	29.34%
	1,000억 이하	26,462,407	962	23.24%	1.87%
	1조 이하	149,511,549	1,722	8.01%	2.06%
	10조 이하	396,400,088	1,967	5.06%	1.45%
	10조 초과	39,472,960	617	0.63%	0.38%
업종	금융업	255,145,809	1,561	17.35%	0.93%
	제조업	241,852,640	1,560	41.35%	2.36%
	서비스업	63,139,418	1,142	70.53%	17.57%
	기타	46,995,265	1,524	17.80%	2.00%
기업유형	금융기관	279,998,410	1,670	19.61%	0.85%
	공기업	108,111,831	1,127	45.04%	10.30%
	30대그룹사	258,576,962	2,002	43.89%	2.60%
	벤처기업	1,469,204	615	1.25%	0.98%
노조유무	유	572,528,983	1,752	42.32%	4.99%
	무	75,627,424	926	3.75%	1.12%

자료: 한국증권연구원, 『확정 약출형 기업연금 도입에 관한 연구』, 2001. 8. pp.23-30.

인구고령화에 대비하여 퇴직금제도를 대체하는 퇴직연금제도를

도입하여 퇴직금제도를 5인 미만 기업에게 확대할 경우 기업의 부담은 매우 증가하게 된다. 특히 중소기업의 부담은 상당히 커질 것으로 본다. 문제는 기업간 경쟁의 증가로 일반 기업조차 비정규 근로자를 증가시켜 왔던 현실에 비추어 퇴직금제도의 변화는 전체 기업에 영향을 미칠 가능성이 높다. 그리고 이들 기업은 그동안 퇴직금을 충분히 적립하지 않았을 뿐만 아니라 사내에 유보하였던 충당금을 사외에 적립해야 하는 부담도 가중된다. 이는 어떤 형태로든 임금인상에 장기적으로 영향을 미칠 것이나 당장 이로 인한 심각한 노사간의 갈등도 예상될 수 있다.

기업의 복리비에에는 이외에 사내복지기금, 스톡옵션, 우리사주제도 등이 있다. 이들 제도는 재직기간 동안에는 그들의 목돈으로 사용되겠지만 퇴직 후에는 바로 노후 저축으로 전환된다. 이 규모가 어느 정도인가에 따라 퇴직기간의 생활에 대한 여유가 결정된다. 따라서 이들의 규모를 적정하게 유지하면서 근로기간 동안의 생활을 윤택하게 하는 것이 필요하다고 본다. <표 20>은 기업의 복리비의 지출추이를 보인다.

이에 따르면 국민연금의 부담이 규모에서나 성장률에서나 가장 큰 부담이 되고 있다. 고용보험의 부담증가율은 높기는 하나 비중이 적어서 큰 문제는 되지 않는다. 그러나 고용보험은 고령자의 고용에 큰 효과를 낼 수 있는 고령화 정책이 될 수 있다는 점에서 부담의 규모보다 제도의 질적인 측면에서 더 논의가 되어야 한다. 법정외복리비에서는 보험료의 지원, 보건의료비의 비용에 대한 성장률이 매우 높다. 이는 사회보장분야에서 기업 부문의 관심이 높아졌음을 의미한다. 따라서 앞으로 이러한 기업의 지출이 보다 지속적이면서 효율적으로 이루어질 수 있도록 사회보장체계를 재구축하는 것이 필요하다.

<표 20> 근로자 1인당 내역별 법정 및 법정외복리비

(단위: 천원/월, %)

	1992	1995	1998	1999	2001	2003	연평균 성장률
법정복리비 총액	50.9 (100.0)	64.7 (100.0)	121.7 (100.0)	168.6 (100.0)	210.3 (100.0)	242.8 (100.0)	15.3
의료보험료	11.1 (21.8)	13.7 (21.1)	20.0 (16.4)	24.6 (14.6)	37.0 (17.6)	61.8 (25.5)	16.9
산재보험료	24.9 (49.9)	15.8 (24.4)	25.7 (21.1)	31.0 (18.4)	32.2 (15.3)	31.1 (12.8)	2.9
국민연금	12.9 (25.3)	25.0 (38.6)	55.6 (45.7)	79.4 (47.1)	102.2 (48.6)	111.7 (46.0)	21.9
고용보험료	- (-)	5.9 (9.1)	15.1 (12.4)	28.6 (17.0)	35.3 (16.8)	33.9 (14.0)	24.4 ¹⁾
장애인고용촉진기금	0.9 (1.8)	1.6 (2.5)	2.6 (2.1)	2.3 (1.4)	2.3 (1.1)	3.1 (1.3)	11.9
기타법정복리비	1.1 (2.2)	2.8 (4.3)	2.7 (2.2)	2.7 (1.7)	1.4 (0.7)	1.0 (0.4)	-0.9
법정외복리비 총액	99.4 (100.0)	120.8 (100.0)	141.5 (100.0)	174.5 (100.0)	174.6 (100.0)	227.3 (100.0)	7.8
주거비용	14.2 (14.3)	13.0 (10.8)	11.2 (7.9)	16.1 (9.2)	15.0 (8.6)	10.8	-2.5
의료보건비용	2.9 (2.9)	4.0 (3.3)	5.7 (4.0)	5.8 (3.3)	7.2 (4.1)	9.5	11.4
보험료지원금	0.9 (0.9)	2.8 (2.4)	15.2 (10.7)	12.1 (6.9)	10.5 (6.0)	13.6	28.0
사내근로복지기금	10.4 (10.4)	9.8 (8.1)	8.8 (6.2)	27.8 (15.9)	20.0 (11.5)	34.2	11.4
종업원지주제도지원금	1.3 (1.3)	1.2 (1.0)	0.5 (0.4)	2.4 (1.4)	0.4 (0.3)	6.6	15.9
복리비 총액	(150.3)	(185.5)	(267.2)	(345.1)	(384.9)	(470.1)	10.9

주: 1) 1995~2003년 기간의 연평균 증가율임.

2) 아래 숫자는 구성비임.

자료: 한국노동연구원, 『KLI 노동통계』, 2004.

Ⅲ. 고령화 비용의 조달 및 분담

기업의 입장에서 고령화에 따른 사회보장 관련 비용의 조달방법에는 사회보험을 조달하기 위한 사회보험료와 사회부조를 조달하기 위한 조세, 즉 법인세가 있다. 전자는 기업의 근로자를 위한 부담이라고 본다면, 후자는 기업과의 관련 여부에 관계없이 일반 국민을 위한 부담이다. 따라서 조세 혜택의 수혜자는 자사의 근로자일 수도 있고, 아닐 수도 있다는 점에서 기업과의 밀접도는 낮다.

근로자의 사회보험급여의 부담에 있어서 기본적으로는 보험료를 통하여 해결하나 이로써 부족한 부분은 정부예산을 통하여 조세로 부담하게 된다. 사회보험을 중심으로 한 복지수요가 증대하면서 사실상 급여를 보험료로만 조달하는 데는 한계가 있다. 따라서 적어도 예상치 못한 복지수요의 발생에 대하여는 조세조달이 불가피하다.

이에 따라 사회보험시스템의 구성에 있어서 근로자의 부담가능성보다도 우선 어느 정도가 정부가 조달할 수 있는 재정부담 수준인지를 결정하여야 한다. 과대한 재정부담은 정부의 역할을 제약하는 문제가 있으며 사회보험의 보험료 부담을 통하여 억제할 수 있는 도덕적 해이를 통제할 수 없게 된다. 이는 근로자의 부담을 줄여준다는 명분으로 자칫 정치적으로 결정되어 오히려 사회적 부담이 될 수도 있다.

정부의 역할을 적정하게 유지하기 위해서는 정부의 책임을 명확히 해야 한다. 따라서 공적 사회보장 분야와 함께 민간부문과의 조화를 필요로 한다. 민간 부분에서의 사회보장은 본인의 책임 하에 다양한 욕구에 따라 이루어지게 된다. 이를 유도하기 위해서는 세제를 중심으로 한 민간사회보장 지원제도가 필요하게 된다. 민간사회보장의 지원에는 세금지출(Tax Expenditure)이 발생하게 되는데 이는 정부의 세입을 줄이는 효과가 있다. 따라서 민간사회보험을

위한 세제지원은 정부의 또 다른 부담으로 인식되어야 한다. 현재 개인연금 등 일반 근로자들이 상당한 수준의 절세(세금지출)를 하고 있다고 보며 이의 산출에 대한 시도가 필요하다. 미국의 경우 세금지출이 정기적으로 계산되고 있다.

연금제도에서 공공부분과 민간부분간의 다층구조 하에서 어떻게 적정한 연금수준을 결정해야 할 것인가에 대한 명확한 근거는 없다. 연금에 있어서는 일반적으로 민간과 공공의 연금소득의 규모를 비교하여 결정하고 있다. 최근의 선진국의 노후소득에서 연금이 차지하는 비율은 다음의 <표 21>과 같다.

<표 21> OECD국가의 노인층 소득원천 비교

(단위: %)

소득원	캐나다	핀란드	독일	이태리	일본	네덜란드	스웨덴	영국	미국	평균
근로소득	20.6	14.7	12.4	20.7	67.4	8.2	7.5	15.2	29.4	21.8
사회부조	1.4	1.8	0.5	0.5	0.3	1.0	4.3	6.0	1.2	1.9
실업급여	0.9	0.8	0.2	0.1	0.1	0.4	0.4	0.1	0.2	0.3
공적연금	48.9	100.8	82.8	65.0	39.0	67.1	86.9	45.6	44.9	64.6
사적연금	23.3	0.0	3.3	2.5	1.0	39.0	20.7	29.6	20.7	15.6
기타 공적급여	3.0	6.2	0.1	2.9	0.2	0.1	4.5	1.6	1.3	2.2
기타 사적이전	16.5	5.4	5.4	9.0	8.5	11.9	9.8	17.1	19.1	11.4
직접세 및 기여금	-14.6	-29.8	-4.8	0.0	-16.6	-27.8	-34.0	-15.1	-16.5	17.7
합 계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: OECD, DEELSA/ELSA(2001)6, 2001; 윤석명, 「국민연금과 기업연금의 균형발전방향」, 한국보험학회 학술발표대회 논문, 2003. 5.

이상과 같이 선진각국에서 노후소득 중 공적연금이 차지하는 비중이 매우 높으나 이들 국가의 연금재정은 거의 모두 바닥이나 있는 상태이다. 따라서 각국은 연금제도의 개혁을 진행중이거나 준비 중이다. Disney et al.(2003)에 따르면 향후 2050년까지 프랑스, 독일, 일본 등은 연금에 대하여 정부가 부담할 예산규모는 국민총생산의 100%가 넘는 것으로 계산되고 있다(<표 22> 참조). 반면 1980년대 이후 연금개혁을 꾸준히 진행시켜 온 영국은 이 비율이 불과 4.6%에 불과하다. 따라서 연금개혁은 사실상 불가능하다기보다 집중적으로 국민을 설득시키고 지속적으로 추진하면 충분히 해결할 수 있는 것이다.

<표 22> 연금부문 정부지출 부담 추계

(단위: %)

	2000	2050	1995-2050년간 순부채/GDP
캐나다	5.0	8.7	67.8
프랑스	9.8	14.4	113.6
독일	11.5	17.5	110.7
이탈리아	12.6	20.3	75.5
일본	7.5	165.0	106.8
영국	4.5	4.1	4.6
미국	4.2	7.0	25.7

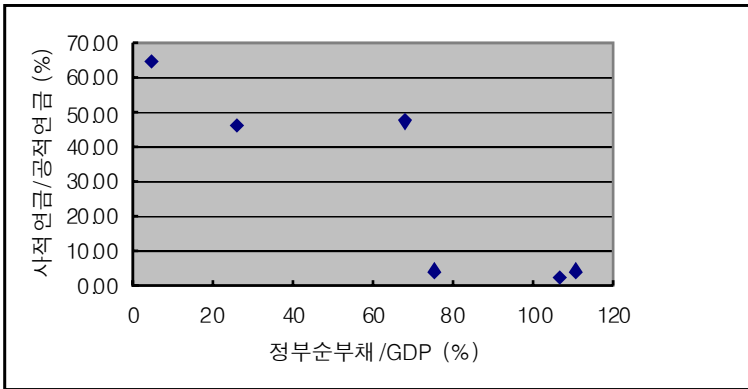
주: 우리나라는 연금부분의 정부지출부담이 현재는 없음. 그러나 2050년도의 연금기금 누적 적자를 정부가 부담한다고 가정하면 2047년부터 기금이 고갈되어 급속히 정부부담이 늘어나서 약 250조원이 될 것으로 봄. 이 경우 국내총생산에 대한 비율은 경상 성장률 5% 가정하에 약 3년 만에 약 5% 정도일 것으로 봄. 이후 이 비율은 급속히 증가할 것임.

자료: R. Disney, Carl Emmerson, and Sarah Smith, "Pension Reform and Economic Performance in Britain in the 1980s and 1990s," NBER working paper 9556, 2003.

공적연금제도의 문제는 사실상 기업연금을 중심으로 한 사적연금을 활성화시킴으로써 자발적인 유인으로 노후대비를 하도록 하는 방법이 최선이다. 기업연금을 활성화해야 하는 이유는 우선 정부의 재정을 건전하게 유지하여 국가의 신뢰도를 높이고, 자본시장에 대한 활력을 불어넣을 수 있다.

<그림 1>에서 보이는 바와 같이 사적연금의 비중이 높을수록 정부의 부채가 낮음을 알 수 있다. 사적연금의 비중이 높은 캐나다, 영국, 미국 등은 공적연금의 적자부담이 낮아서 정부재정이 건전하고, 반면 독일, 일본, 이탈리아 등은 정부의 순부채가 매우 높을 가능성이 높음을 보인다. 정부의 순부채가 높음은 결국 미래의 부담이 높음을 의미하면서 기업의 조세부담가능성이 높아짐을 간과할 수 없다. 따라서 기업이 오히려 적극적으로 사적연금의 비중을 높이는 것이 기업의 경쟁력제고 차원에서 바람직하다고 본다.

<그림 1> 사적연금의 비중과 정부순부채의 관계

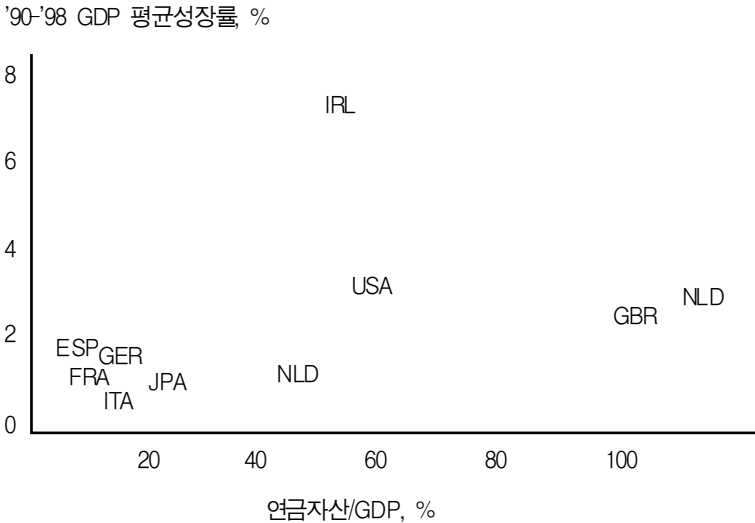


한편으로 이러한 공적연금의 정부에 대한 지나친 의존은 정부의 재정에 영향을 미치게 된다. 그리고 공적연금에서 연금재원의 부족

혹은 정부의 연금지원은 장기적으로 연금급여의 감소로 이어지게 된다. 따라서 정부재정의 연금부담은 민간이 연금저축을 증액시켜야 한다는 시그널이 된다. 이에 따라 노후보장을 위해서는 사적연금을 증가시키는 정부의 정책이 필수적이 된다. 또한, 사적연금의 활성화는 국민경제의 성장탄력도와도 밀접하게 관련이 있다.

다음의 <그림 2>에서와 같이 선진국의 경우에서도 보여지고 있다. 그림에서 사적연금이 활성화되어 있는 영국, 네덜란드 등은 경제성장률이 상당히 높다. 사적연금은 주식시장의 활성화를 통하여 자원을 효율적으로 배분하여 요소생산성을 높이는 결과로 보인다.¹⁰⁾

<그림 2> 연금자산 규모와 성장률과의 관계(1990~1998 평균)



자료: Boersch-Supan and Winter(2001)

10) 이에 대한 논의는 Boersch-Supan and Winter(2001)에서 계속되고 있음.

이상의 논의를 공적연금에 대한 사적연금의 수준을 결정하는 식으로 요약한다면 다음과 같다.

사적연금의 비율 = f (연금재정/국민소득, 자본화비율)

국민소득에 대한 연금재정의 비율과 자본화비율의 관계에 따라 적정한 사적연금의 비중이 결정되어야 한다고 본다. 그러나 한편으로 이들의 관계는 원인과 결과가 다소 교차할 가능성이 높다. 즉 사적연금의 비중이 높아지면 정부재정이 건전화되고 자본화비율이 높아져서 국가와 기업의 성장 잠재력이 높아질 가능성이 크다.

건강보험 역시 같은 원리가 적용될 수 있다. 그러나 연금과 달리 건강보험은 단기적 보험의 성격을 띠고 있기 때문에 공공부담의 정도에 대하여 정부의 정책의지가 상대적으로 강한 요소가 된다.

OECD국가의 공공과 민간의 의료비 지출 분담은 <표 23>과 같다. 각국은 서로 다른 의료체계를 유지하고 있기 때문에 양자의 부담이 서로 다를 수밖에 없다. 공공부문의 부담이 가장 높은 영국, 스웨덴 등은 공공의료시설을 통한 공적보험의 적용 비중이 높은 국가에 속하며 반면 한국, 미국 등은 민간의료보험 혹은 민간의료기관을 중심으로 의료체계를 운영하고 있는 국가이다. 그러나 평균적으로는 공공과 민간부문의 비중은 7:3을 유지하고 있다. 개인의 의료수요의 선호가 다양해짐에 따라 다양한 서비스에 대한 수요에 대응하기 위해서는 어떤 형태로든 민간건강보험을 통한 의료체계의 확립이 어느 정도 진행되어야 할 것으로 본다. 이것은 일단 의료수요를 가입자들이 내부화하도록 유도하여 전체 진료비를 억제하는 효과가 있다. 그러나 이 과정에서도 기본적으로 고액 진료 등에 대한 공공부분에서의 의료보장은 반드시 선행되어야 하는 과제이다.

<표 23> OECD국가들의 공공과 민간의 국민의료비 지출비율

(단위: %)

국 가	공 공	민 간	국 가	공 공	민 간
한국(1999)	43.9	56.1	프랑스(1999)	76.2	23.8
미국(1999)	44.5	55.5	아일랜드(1998)	76.8	23.2
멕시코(1998)	48.8	52.0	스페인(1998)	76.8	23.2
그리스(1998)	56.3	43.7	뉴질랜드(1999)	77.5	22.5
포르투갈(1998)	66.9	33.1	일본(1998)	78.1	21.9
네덜란드(1999)	68.5	31.5	헝가리(1999)	80.9	19.1
호주(1998)	70.0	30.0	덴마크(1999)	82.2	17.8
캐나다(2000)	71.1	28.9	노르웨이(1999)	82.9	17.1
벨기에(1999)	71.3	28.1	영국(1999)	83.3	16.7
터키(1998)	71.9	27.9	스웨덴(1998)	83.8	16.2
오스트리아(1999)	72.1	27.7	아이슬랜드(1999)	84.8	15.2
스위스(1998)	73.2	26.8	슬로바키아(1998)	90.7	9.3
폴란드	75.1	24.9	체코(1999)	91.5	8.5
핀란드	75.7	24.3	룩셈부르크(1999)	92.2	7.1
독일	75.8	24.2	평 균	73.8	26.2

자료: OECD Health Date 2001; 김창보·박종연, 「민영건강보험도입에 대비한 공보험의 과제」, 『건강보험포럼』, 2002, p.22에서 인용

우리나라 민간의료비의 비중은 1999년도 현재 56.1%로 OECD 국가 중 가장 높은 집단에 속한다. 문제는 공공의료비의 비중이 낮은 것에 대하여 부담이 크다는 것이다. 이는 건강보험에 대한 가입자의 불만에 대한 이유를 잘 설명하고 있다. 따라서 건강보험을 더욱 효율적인 제도로 개혁하지 않을 수 없다.

우리나라의 실효보험급여율은 53.4%로서 다른 나라에 비하여 상당히 낮은 수준에 있다. 실효보험급여율을 보험료율로 나누면 각국의 가입자들이 상대적으로 보험료 1%당 어느 정도의 급여를 받고 있는지 판단할 수 있다. 이에 따르면 우리나라는 15.7, 독일은 4.6, 일본은 10.3 등으로 상대적으로 높은 급여를 받고 있다고 판단된다.

다.11) 이것이 바로 우리나라 보험재정이 적자가 되는 이유이다.

따라서 우리나라의 건강보험 보험료 부담은 앞으로 상당히 높은 수준으로 상승할 가능성이 높다. 더욱이 현재와 같은 비효율적인 운영구조 하에서는 이러한 가능성은 더 높다. 따라서 기업은 부담을 줄이기 위하여도 효율적인 운영구조가 되도록 건강보험제도의 운영에 능동적 역할을 보여야 한다.

그리고 건강위험은 본인이 스스로 관리를 잘하거나 의료인프자가 잘 갖추어져 있을 경우 어느 정도 의료비를 억제할 수 있다는 이점이 있다. 따라서 의료보험의 1차적 정책목표는 국민들이 건강하게 생활할 수 있는 환경에 관심을 기울여야 하며 2차적으로 합리적인 진료체계를 유지하도록 하는 것이다. 이러한 전제하에서 건강보험의 재정부담이나 공사부문간의 적정성이 결정될 수 있다.

고령화에 따라 의료비는 어떤 형태로든 상당한 상승을 할 것이다. 그러나 비용 조달의 문제는 더욱 심각해질 것이다. 따라서 고령자 스스로 퇴직 전에 장기간 의료비 자원을 마련하는 노력이 있어야 한다. 이를 위해서는 고령자 고용시스템의 확보가 필요하다. 고령자 고용을 통한 스스로의 노후자금마련 노력으로 개인의 소득수준에 맞는 추가적인 사회보장 재원의 적립이 가능하게 된다. 이것은 사회보장의 공사분담을 활성화시켜서 건전한 경제구조를 이끌 것이다.

이상의 논의에 따라 조화로운 공사복지체계의 구상이 필요하다. 이는 다음의 그림과 같이 요약될 수 있다.

고령화 사회에 대비한 복지체계는 첫째, 노후 소득보장을 위한 소득보장축과 둘째, 건강 및 의료를 중심으로 한 의료보장축으로 대비될 수 있다. 따라서 그림에서 중축은 소득보장축으로 취업 및 고용의 안정을 통한 소득 확보와 이를 노후기간에까지 연계시키는 소득보장제도가 확보되어야 함을 보인다. 횡축은 건강 및 의료

11) 최병호(2001)의 실효보험급여율의 산출 결과를 사용하여 계산함.

축으로 일상생활과 작업장에서의 건강관리와 산재 억제 및 의료 산업의 효율화가 필요함을 보인다.

첫째, 소득보장축에 있어서는 안정적인 고용이 보장되지 않고는 노후 소득의 원천인 저축 및 자산의 증식이 불가능하게 되어 아무리 정부가 합리적인 연금정책을 편다고 해도 한계가 있을 수밖에 없다. 따라서 고용과 연금이 연계된 정책방향이 설정되어야 한다. 특히 고령자의 고용문제는 연금자산의 축적을 촉진하면서 직접적으로 연금수급의 필요성을 줄인다. 따라서 기업부분의 근로자 연금지원은 고령자에 대한 고용안정을 지원하도록 유도함으로써 더욱 효과적일 수 있다. 고령자의 고용을 지원하는 대신 연금의 수급권을 일정 부분 제한한다면 근로자는 최적의 퇴직수급연령과 연금수급연령을 결정할 수 있을 것이다. 이에 따라 근로자에 대한 정년의 폐지와 고령근로자에 대한 유연한 노동시장 형성은 앞으로의 과제가 될 것이다.

<그림 3> 기업참여 복지체계의 구조



둘째, 의료보장측은 일상적인 산업안전, 건강관리, 의료산업의 경쟁력 강화가 필요함을 보인다. 사회적 고령화는 근로기간 동안 무시되었던 질병 혹은 잠재적 건강 부실이 질병으로 현시화되는 시기가 길어지게 됨을 의미한다. 소득증가에 따라 건강에 대한 관심이 증가하면 개인은 일상적 건강관리를 강화하게 되며 의료부분에 소요되는 재원을 늘리게 된다. 또한 건강수명을 연장시키면서 질병 예방적 조치를 늘린다. 그리고 이는 바로 고령자의 고용가능성까지 높이는 상승작용으로까지 이어지게 된다. 이러한 점에서 그림에서의 건강보장측과 소득보장측은 점차 상관관계가 상승할 것이다. 이러한 경향은 고령화에 따라 더 심화될 것이다.

그림에서 외곽 마름모는 복지분야에 대한 재화와 서비스를 제공할 산업환경을 보인다. 연금과 건강보험은 모두 각각 안정적이고 효율적인 금융시장과 의료시장을 필요로 한다. 그리고 연금자산의 축적을 증대시키기 위해서는 고용을 극대화할 수 있는 유연한 노동시장이 전제되지 않으면 안 된다. 또한, 산업안전을 제고하여 사회적 위험에 당면할 근본적인 요인을 제거하는 것이 필요하게 된다. 따라서 외곽 마름모에 연결된 산업들은 사회보장, 특히 고령화 사회의 사회보장에 가장 핵심이 되는 관련 시장이라고 본다.

내부 마름모는 사회보험을 중심으로 한 복지시스템을 의미한다. 그리고 이 내부 마름모와 외부 마름모를 민간 사회보험제도가 연결하게 된다. 따라서 사회보험은 사회적 위험의 효율적 관리를 위하여도 민간부문간의 조화가 필요하다고 본다.

그리고 이러한 공사 사회보험제도간의 조화로 근본적인 사회적 위험이 해결되지 않을 경우 기초생활보장제도를 통한 사회보장이 불가피하게 된다. 문제는 고령화 사회에 따라 고령자의 사회적응능력이 떨어짐에 따라 기초생활보장에 의존하는 고령자의 비중이 증가할 것이라는 것이다. 따라서 고령화 사회에서 기초생활보장의 문제는 단순히 저소득층을 중심으로 한 제도가 되기보다는 고령자

를 위한 제도로 변화되지 않으면 안 된다. 그리고 상대적으로 공사 사회보험체계가 효율적으로 운영되고 각 관련 시장이 효율적이면서 개인이 합리적인 판단을 한다면 기초생활보장의 수요는 최소화할 수 있게 된다. 이는 정부의 재정부담을 줄임으로써 성장 잠재력을 키운다.

여기에는 각 개인이 자발적으로 사회적 위험에 대처하도록 유인체계를 구축하는 것이 필요하게 된다. 문제는 4대 사회보험과 사회보장성격의 민간보험, 그리고 기초생활보장제도가 상호 대체적인 관계가 높음에도 불구하고 서로 중복되는 역할이 많다는 것이다. 이는 중복된 수혜를 받으려고 하거나 보다 나은 수혜를 받으려는 한계수혜자를 양산하는 문제를 키운다.

사회보장체계의 개선을 위한 기본 원칙은 4대 사회보험의 위험을 민간부문에서 대체할 수 있는 환경을 만들면서 기업의 효율적 근로자 복지관리가 가능하게 하고, 이에 대체가 불가능한 부분은 사회보험 및 기초생활보장으로 보호해야 한다.

IV. 효율적 사회보장시스템의 구축

우리나라의 사회보험은 1995년 7월부터 고용보험이 도입되어 연금보험, 의료보험, 산재보험과 함께 4대 사회보험의 외형적 체계를 갖추고 있다. 그러나 모든 제도가 고령화에 직접적으로 관련이 있는 것은 아니며, 주로 연금과 의료보험, 고용보험의 일부가 관련된다. 고령화에 따라 연금은 주요 소득원으로 역할을 하면서 비중이 더 증가하게 되는 반면, 고용보험은 보완적 소득원으로 중요하고 활동이 가능한 노년 초기에 활용도가 높다. 의료보험은 와병으로 인한 비용 지출에 대한 대안으로 중요하다.

사회보험은 일반 국민의 사회적 위험을 부보(付保)하는 것이며 이러한 사회적 위험의 대부분은 고령화가 진행될수록 더 높아지는 것이 사실이다. 따라서 인구고령화에 따라 사회보험의 필요는 더 증대하게 된다.

각 사회보험제도에서 민간과의 역할 분담문제는 다음과 같은 패러다임을 가지고 해결되어야 한다.

1. 국민연금

미국은 현재 우리의 국민연금에 해당하는 사회보장연금을 개인 연금계정으로 전환하려는 시도를 하고 있다. 미국은 2042년도에 재정이 고갈되는 것을 우려하여 국민연금 적립금에 대한 가입자의 권리를 인정하려고 하고 있다. 즉 연금기금을 개인계정에서 관리하도록 하고, 개인의 책임 하에 퇴직자금을 운용하도록 하고 있다. 이러한 추세의 사회적 분위기를 Ownership Society라고 한다.

우리나라의 국민연금은 아직 완전고령연금을 지급해보지도 못한 상태에서 2048년경에 연금이 고갈될 것으로 본다. 이를 위하여 정부는 연금급여의 인하 및 연금보험료의 인상을 꾀하고 있다. 본 절에서는 이의 해결방안을 모색하면서 고령화를 위한 연금시스템의 확립방안을 모색한다.

국민연금급여는 가입자가 노령이나 질병·사망으로 인하여 소득능력이 상실 또는 감퇴되었을 때 본인이나 유족의 생계를 보장하기 위하여 지급되는데, 이에 10년 이상 가입하고 60세(2013년부터 61세로 하여 점차적으로 상향조정하여 2033년부터 65세)부터 지급되는 노령연금, 가입 중에 발생한 질병 또는 부상으로 장애가 남아있을 때 지급되는 장애연금, 가입자 등이 사망한 경우 그 유족에게 지급되는 유족연금 등이 있으며 이러한 연금급여의

수급요건을 충족하지 못하고 중도에 자격을 상실하거나 사망한 경우에는 본인 또는 그 유족에게 반환일시금이나 사망일시금이 지급된다. 노령연금에는 완전노령연금, 감액노령연금, 조기노령연금, 재직자노령연금, 특례노령연금 등이 있다. 분할연금은 혼인기간이 5년 이상이고 배우자가 국민연금을 수급할 경우 혼인기간에 비례해서 수급받는 제도로서 앞으로 사회적으로 문제가 되는 가정의 해체에 따라 예상되는 이혼에 대비한 제도이다.

연금은 기본연금액과 가급연금액으로 구분되는데 기본연금액은 앞서 언급된 바와 같이 결정되며 가급연금액은 수급권자가 수급권을 취득할 당시 그에 의하여 생계를 유지하고 있는 배우자 등이 있는 경우 지급되는 가족수당적 성격의 급여이다. 배우자는 1999년 현재 연 15만원, 부모는 연 10만원이 지급되고 있다. 이것은 전국 소비자물가 상승률에 따라 조정되어 실질가치가 유지된다. 연금급여는 기본급여의 경우 중간 소득자가 40년을 기준으로 최종소득의 70%에서 60%를 수급받도록 조정되었다. 이상과 같이 국민연금급여는 상당히 광범위하게 결정되며 국민이 어떤 상황에서 서도 연금의 혜택을 받도록 하고 있다.

재직자 노령연금은 소득이 있는 경우 급여를 제한하는 소득조사제도의 성격을 갖는다. 앞으로 연금재정의 악화에 따라 소득조사의 필요성은 더욱 커질 것이며 장애연금 등의 경우는 산재보험에서의 급여가 관련되므로 본인 및 유족보상과 관련이 될 경우 이들과 중복될 때 급여의 정당성이 적을 경우 제한적 급여를 지급하도록 하는 등으로 지급총액을 줄이도록 하여야 할 것이다. 문제는 중복급여가 지급되어도 실질 혜택이 적은 경우인데 이를 위하여 일정의 기준을 설정하여 중복 혜택도 허용하는 것이 바람직하다.

문제는 재정적자가 2035년도, 기금고갈이 2049년도에 나타난다는 것이다. 이에 따라 정부는 연금제도발전위원회를 구성하여 연금제도

개편안을 다음과 같이 제시하였다.

- 제1안: 소득대체율 60%-보험료율 19.85%
- 제2안: 소득대체율 50%-보험료율 15.85%
- 제3안: 소득대체율 40%-보험료율 11.85%

이러한 안들에서 제1안은 현재의 급여수준을 유지하나 보험료율의 부담이 너무 크다. 제2안은 절충안이나 역시 보험료율을 현재의 70% 이상 인상하는 것이 되어 역시 부담이 적지 않다. 특히 국민연금에서 근로자연금이 5인 미만과 비정규직으로 확대되면 기업의 부담이 급격히 늘어나서 당사자들이 이 부담을 감당할 수 없다. 따라서 가장 부담이 적은 제3안은 우선 기업의 부담을 최소화한다는 점에서 보장성이 떨어진다. 이 안에서 고려되어야 할 점은 특히 최근 논의되는 법정퇴직금의 기업연금화 과정에 퇴직금의 연금화시 각출료율이 12~3%임을 가정하면 사실상의 강제적 공적 연금은 30% 가까이 되는 것이다. 이에 따라 근로자층은 보장성이 뛰어난 제1안을 선호하고 사용자층은 부담이 적은 제3안을 선호하게 된다. 정부는 제1안과 제3안의 절충안으로서 제2안을 국회에 개정안으로 상정할 예정이었다. 그러나 당정협의과정에서 불경기 및 근로자의 반발을 고려하여 급여만 인하하는 방식을 상정하고 있다.

국민연금제도의 개혁에 대한 또 다른 고려사항은 국민의 사회보험부담은 앞으로 상당히 높아질 것이라는 것이다. 현재 국민연금 9%, 건강보험 3.4%, 고용보험 1.5%, 산재보험 약 1%, 퇴직금부담 적어도 8.3%(현재의 퇴직금을 조달하기 위하여 각출해야 하는 요율은 12~3%)이다. 이 경우 기업의 법정부담은 약 23% 이상이 된다. 그런데 건강보험의 보험료율도 앞으로 2배 이상해야 할 것으로 보이며, 산재나 고용보험도 사실 보이지 않는 적자요인이 많다. 따라서 보험료율은 적어도 40%까지 육박할 수 있다.

이러한 부담은 상당 부분 결국 기업의 비용부담으로 전가된다. 따라서 우선은 국민연금의 보험료율을 제3안으로 해서 보험료율 부담을 최소화하고 만일 앞으로 발생하는 적자는 정부가 세금으로 부담하는 것이 바람직하다. 혹은 다른 대안으로서 제2안과 제3안의 보험료율 차이는 별도로 적립을 해서 확정각출제도로 운영한다. 이 경우 자연스럽게 국민연금의 기초부분과 소득비례부분

간의 분리가 이루어지게 된다. 그리고 이 차이는 퇴직금제도에 서 전환이 가능하도록 한다.

고령화에 따라 전체적인 연금의 지출은 급증할 수밖에 없다. 더욱이 연금의 도입시기에 예상하지 못했던 건강의 개선에 따른 자연적 평균수명연장과 BT의 발전으로 인한 생명연장 등은 연금재정의 악화를 낳을 수밖에 없으며 이에 따라 보험료의 인상이 더욱 급속히 이루어져야 할 것이다.

앞으로의 과제는 국민연금과 퇴직연금을 어떻게 연계시킬 것인가에 대한 모델이 필요하다.

2005년 12월부터 도입될 퇴직연금제도는 근로자의 노후를 보장한다는 측면 이외에 기업의 생산성을 제고하기 위한 수단으로 이용될 수 있다. 반면 개인연금제도는 개인의 선택에만 의존하므로 세계 이외에는 정책적 수단이 제한적이다. 따라서 효율적이고 생산적인 연금체계의 구성에 있어서 기업연금은 필요불가결한 존재이다. 이에 따라 외국에서도 기업연금제도는 매우 다양하게 운영되고 있으며 기업마다 다른 형태를 갖는다.

기업은 퇴직연금의 도입 이전에 자신의 근로자가 어느 정도 근속하기를 원하는지, 어느 정도의 연금제도를 제공해야 양질의 근로자들을 확보할 수 있는지, 혹은 노후 생계의 보장을 어느 정도 해야 심리적 안정으로 생산성이 늘어나는지 등에 대한 고려로 연금제도를 결정하게 된다. 따라서 이러한 결정은 상당히 전문화된 자문을 필요로 하게 된다. 연금운영기관은 퇴직연금의 도입 이전

에 적어도 해당기업의 특성 및 근로자에 대한 이해를 통하여 가장 합리적인 제도를 구성하도록 도와주어야 한다. 혹은 연금관련 전문 컨설팅회사를 고용하여 퇴직연금을 디자인하고 지속적으로 퇴직연금의 관리를 맡기는 것도 고려해야 한다. 이러한 컨설팅회사는 연금상품의 구매에 직접적 자문도 한다.

이상의 논의에 따르면 개인연금 수요를 퇴직연금 수요로 전환시키고, 퇴직연금과 국민연금의 관계를 정립하여 연금체계를 구성하는 것이 연금제도의 확립에 효율적이라고 본다. 이는 퇴직연금의 도입에 따른 추가 부담을 최소화시킬 수 있다.

이러한 국민연금의 3층 구조는 일반적으로 국가, 기업, 개인을 중심으로 한 사회보장임에도 불구하고 우리나라의 경우는 아직 기업중심으로의 사회보험, 즉 퇴직연금체계가 형성되어 있지 않다는 문제가 있다.

이에 따라 국민연금급여 이상의 연금을 필요로 하는 개인은 개인연금을 통한 연금보장만을 받고 있다. 이러한 연금상품은 개인을 중심으로 운영되므로 단체의 경우보다 상품의 프리미엄이 상대적으로 높다.

이들을 기업중심으로 관리할 경우 관리비용을 절감할 수 있다. 이것은 급여 혜택의 증가나 보험료의 인하로 이어질 수 있다. 현재 일부 기업이 개인연금을 기업이 대납하는 경우가 있는데 이 경우 보험료는 이미 개인별로 결정되는 것이어서 비용의 낭비가 있다. 따라서 개별적으로 가입한 개인연금보다 기업이 단체로 퇴직연금을 구성할 경우 근로자에게 혜택이 가게 된다.

퇴직연금의 도입은 사실상 국민연금, 개인연금과의 중복관계 및 기존의 퇴직일시금에 대한 사회적 공감대의 형성에 대한 조정 등을 필요로 한다. 노후 생계를 위하여 필요한 전체 연금 가운데 퇴직금에서 전환된 퇴직연금과 혹은 자발적으로 형성된 퇴직연금, 국민연금 등의 규모를 어떻게 조정하는 것이 합리적인지 논의가

있어야 한다.

국민연금은 현재 급여·부담 구조상 보험료율을 20%로 인상하든가 혹은 급여수준을 반으로 줄여야 한다. 퇴직연금이 제도화되지 않은 현재의 상태에서 급여를 반으로 줄이는 것은 노후 생계를 보장하는 데 한계가 있다. 따라서 보험료율의 인상과 급여의 하향조정이 동시에 이루어져야 한다. 또한, 현 제도의 급진적 개선에 따른 부담을 덜기 위하여 현재의 국민연금을 국민연금산식에서 나타나는 근로자전체평균임금과 개인의 평균임금을 중심으로 기초부분과 소득비례로 구분하는 것이 필요하다.

기초부분은 자연적 적립은 하되 수지가 적자로 전환되면 부과 방식으로 운영하고, 확정급여를 지급한다. 소득비례부분은 적립방식으로 하고, 운용수익에 따라 급여가 결정되는 확정기여방식으로 운영하는 원칙이 있어야 한다고 본다. 그리고 퇴직금은 퇴직연금화하면서 어떤 형태로든 개선된 국민연금과 관계를 설정해야 한다. 그리고 기업은 퇴직연금을 통하여 가장 합리적인 퇴직연금체계를 지원해야 한다.

본 연구에서 퇴직연금과 국민연금의 연계 방법은 크게 세 가지로 구분한다.

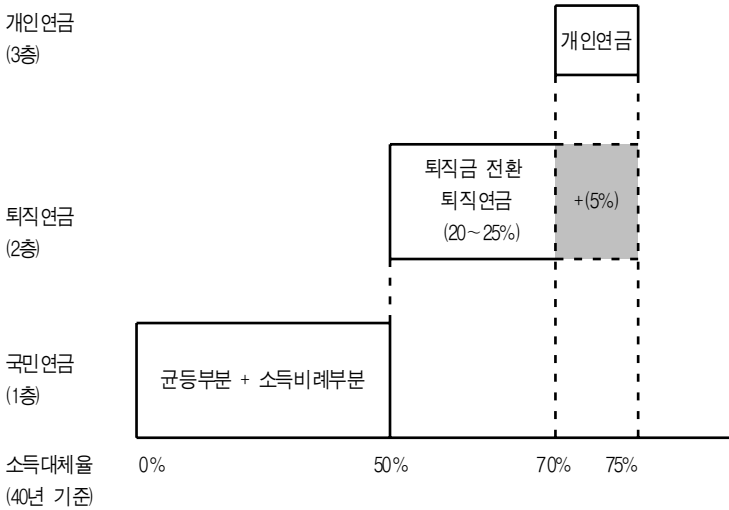
방안 1: 순수연동방식

노후소득보장체계는 노후보장 최저수준(National minimum)을 토대로 한 국민연금을 1층으로 하고, 기업의 근로자 보호에 대한 사회적 책임에 따른 퇴직연금을 2층으로, 그리고 개인책임에 의한 개인연금을 3층으로 하는 다층체제로 구축되도록 한다. 현재 40년 가입 기준 60%의 소득대체율은 50% 수준으로 낮추고 이에 필요한 추가적 보험료는 점진적으로 인상한다.

은퇴 직전의 생활수준을 유지하는 데 필요한 20~25%의 소득 대체율¹²⁾은 퇴직금에서 소득의 5.3%를 퇴직연금화하여 보충한다.

나머지 퇴직금의 3%는 노사합의에 따라 국민연금으로 전환하거나 혹은 퇴직적립계정에 적립하여 목돈으로 찾을 수 있도록 한다.

<그림 4> 연금체계: 1안



방안 2: 적용제외방식

40년 가입기준 30%의 소득대체율로 기초연금을 보장하는 확정급여방식의 제도를 운영한다. 이 제도의 운영에서 발생할지도 모르는 재정적자는 정부예산으로 부담한다.

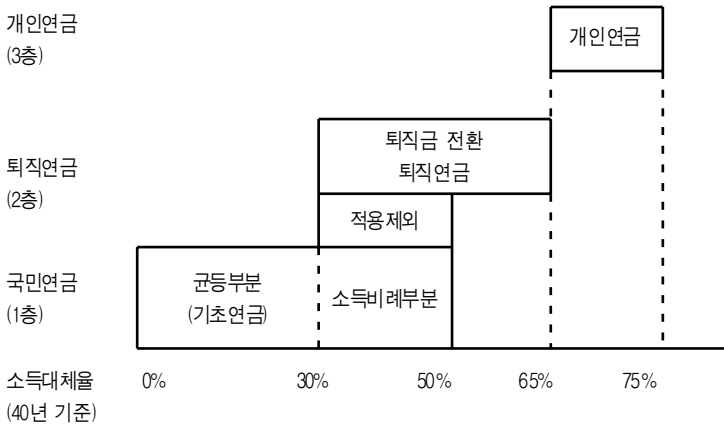
소득비례부분을 위한 연금급여는 40년 가입기준 20%로 한다. 퇴직연금은 기업이 독자적으로 도입할 수도 있고, 혹은 퇴직일시금에서 전환할 수도 있다. 소득비례연금에 대한 각출은 퇴직연금

12) 퇴직 전 소득의 75%가 노후 적정소비수준으로 봄. 따라서 퇴직 전 소득의 50%를 국민연금의 보장목표로 하고, 나머지는 민간연금으로 대체함.

으로 대체가 가능하도록 허용한다. 소득비례 급여는 적립방식으로 운영되며 물가에 연동되도록 한다. 물가연동 금융상품은 민간부문에서는 제공할 수 없다. 따라서 적용제외 참여자는 이점을 고려하여 공적보험과 민간연금보험 상품을 선택할 것이다.

퇴직금의 나머지 부분은 퇴직일시금으로 받든가 퇴직연금으로 받을 수 있다. 그러나 퇴직일시금에 대하여는 과세혜택이 없도록 한다면 퇴직연금으로 전환이 가능할 것으로 본다.

<그림 5> 연금체계: 2안



방안 3: 퇴직기간 조정방식

일반적으로 국민연금은 60세부터 수급이 가능하다. 그러나 앞으로 연금구조의 적자성향, 조기퇴직, 평균수명의 연장에 따라 연금수급연령의 조정 필요성이 대두될 가능성이 높다. 이에 따라 앞으로 연금수급연령은 70세 혹은 그 이후까지 상승할 것이다. 그러나 개인의 근로기간은 사실상 55세 빠르게는 그 이전에 조기퇴직으

로 끝날 수 있다. 이 이후는 근로가 가능함에도 불구하고 상용근로자가 아닌 임시직이나 파트타임 근로자로 전환하면서 점진적으로 소득이 감소하게 된다. 그리고 점진적 퇴직이 선진국에서는 점증하는 추세에 있다.

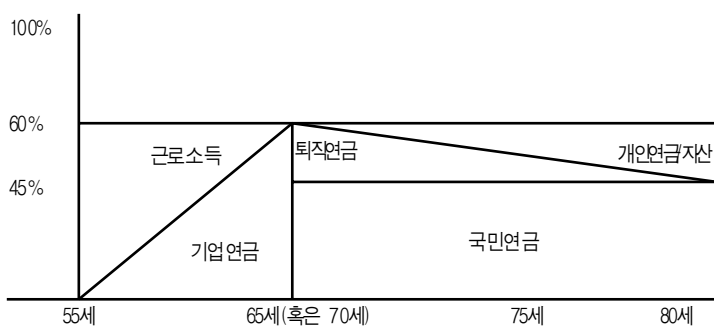
이에 따라 국민연금 수급연령 도달 이전에 생계자금이 필요하게 되는데 국민연금의 수급연령상승은 사실상 고령자의 생계를 매우 어렵게 하게 된다. 따라서 퇴직기간과 국민연금 수급개시시점 간에 생계비를 조달하는 수단으로 퇴직연금이 필요하게 된다.

즉 퇴직연금은 개인이 정년퇴직하는 시점부터 지급되나 국민연금은 60세라는 일정시점에 지급되기 시작한다. 이 기간 동안 퇴직연금은 노후생계유지에 절대적인 재원이 된다. 특히 민간연금으로서 퇴직연금은 지수화연금이나 종신연금을 보장할 수 없으므로 퇴직시점에서 연금수급시점까지 노후 생계비를 보장하는 효율적인 수단이 된다. 이것은 연금공급자에게 있어서도 관리 측면에서 매우 유리하다고 본다.

이상의 논의에 따르면 퇴직연금의 1차적인 역할은 퇴직시점부터 국민연금의 수급개시 연령까지의 노후 소득을 보전하는 것이 되어야 한다. 이 기간 동안 부족한 노후 생계비는 비정규직 근로 소득으로 메워야 한다. 그리고 국민연금의 수급이 개시되면 퇴직연금은 국민연금에 역할을 넘기면서 보완적 기능을 하게 된다.

이러한 시나리오가 성립하기 위하여 국민연금은 소득대체율이 50~55% 정도가 되도록 하고, 퇴직연금은 55세부터 65세에 집중적으로 지급되는 상품이 구성되게 된다. 이 경우 퇴직금은 퇴직시점에서 급여가 결정되어 바로 지급이 개시될 가능성이 높아서 국민연금으로의 이전에 따른 수급불안은 떨어버릴 수 있다.

<그림 6> 연금체계: 3안



위에서 언급된 국민연금과 퇴직연금의 연계방안은 사실상 국민 연금이 기초부분과 소득비례부분으로 구분되어 운영된다는 가정에 따른다. 그러나 이러한 변화는 사실 국민연금의 급여구조 속에 내포되어 있다는 점에서 혁신적인 것은 아니다. 단지 재정적자가 예상되는 시점에서 재정적자의 조달을 위하여 기본적인 원칙을 설정할 필요가 있는데 이 경우 적어도 기초부분 혹은 소득재분배 부분만을 정부가 보장하자는 것이다. 그리고 이를 원만히 실행하기 위하여 연금구조식의 소득재분배부분은 부과방식과 확정급여 방식으로 운영하는 것이 제도의 혼란을 최소화할 수 있다는 것이다.

위에서 제시된 연계 방식 가운데 제2의 방식은 제1의 방식에 비하여 선택의 폭을 넓게 설정하는 모형으로 비교적 국민연금 보험료 인상의 저항을 최소화할 수 있다는 측면이 있다. 그러나 국민연금에 대한 국민의 불안이 해소된다면 가입자들은 오히려 퇴직연금보다는 국민연금을 선택할 것이므로 결과는 같게 된다. 따라서 우선 정부가 국민연금에 대한 신뢰를 구축할 수 있는 운영 구조를 확립하는 것이 필요하다.

제3의 방식은 제1과 제2의 방식에 비교하여 고령화시대를 위한

미래 지향적 모델이라고 본다. 평균수명의 연장 등으로 연금재정의 적자가 증가할 수밖에 없는 현실에서 국민연금을 받을 수 있는 최초 연령기준은 늦춰질 수밖에 없다. 이에 따라 퇴직금을 퇴직연금화하여 퇴직 후 국민연금 수급개시 전까지 퇴직연금을 받아서 생계를 유지하도록 하는 것이다. 따라서 이 경우 국민연금은 연금수급기간이 짧아지는 대신 소득대체율은 높일 수 있는 이점이 있다. 특히 70세 이후 자산을 통한 연금화는 최근 reverse mortgage¹³⁾를 연금체계에 편입함으로써 점진적 퇴직과 함께 앞으로 우리의 연금재원을 어떻게 확충할 것인가에 대한 대안을 제시한다는 점에서 앞으로 더 연구되어야 한다.

이상의 조정방법은 앞으로 퇴직금제도의 개선 및 퇴직연금제도의 도입과정에서 충분히 논의되어야 한다. 따라서 앞으로 이에 대한 연구가 지속적으로 이루어질 필요가 있다.

이 과정에서 퇴직연금의 적용을 용이하게 하기 위하여 연금과 현금성 급여(Fringe Benefit)의 통합과정이 필요하다. 이를 통하여 개인의 선호에 따라 본인의 복지혜택을 선호할 수 있도록 해야 한다.

그리고 정부는 기업이 피크임금제와 생산성 임금제를 도입하도록 유도함으로써 노동시장의 유연성을 높여서 고령자 고용에 따른 임금의 부담을 줄이는 것이 필요하다. 이는 임금에 비례하는 사회보장기여금의 부담을 줄여주기 때문에 고령자의 고용을 촉진하는 효과가 있다. 이 경우 고령근로자들이 원하는 복지혜택의 범위는 젊은 근로자들이 원하는 복지혜택보다 적을 수밖에 없기 때문에 고령에 따른 부담은 크지 않을 것으로 본다.

13) 최근 노후소득보장정책으로 활성화를 꾀하고 있으나, 많은 문제점이 있음.

2. 건강보험

고령화와 함께 의료문제에 있어서 의료보험의 중요성은 아무리 강조되어도 부족함이 없다. 소득의 증가에 따라 경제적으로 따지는 생명의 가치 Value of Life가 급등하게 되고 이에 따라 아무리 높은 진료비 부담도 이를 지불할 의사가 증가하게 된다. 따라서 사망 전 생명을 연장하기 위한 진료비의 지출은 개인에게뿐 아니라 의료보험 재정에도 큰 부담이 되고 있다. 따라서 노인인구의 증가에 따라 효율적 진료의 필요성은 더욱 커지게 된다. 그리고 사실상 완치가 불가능한 퇴행성 혹은 만성 질환에 대한 별도의 대책이 필요하게 된다. 이에 따라 독일과 일본은 의료보험과 별도로 간병 보험을 도입하였으며, 이는 제5의 보험으로 다른 나라에도 확산될 가능성이 높다.

의료보험은 서비스급여(요양급여, 분만급여, 건강진단)와 현금급여(요양비, 분만비, 장제비 등)로 나뉘는데 서비스급여를 원칙으로 하고 있다. 일반적으로 의료보험 적용 대상 진료에 대해서는 진료 기관에 따라 진료비 총액의 30~55%의 범위 내에서 본인부담이 있다. 의료보험적용 대상에 있어서 의료보험 적용을 제한적으로 하여 의료보험의 가입에도 불구하고 전체적 본인부담은 적지 않다는 데 문제가 있다.

이와 같은 저부담·저수가정책은 보험료부담은 상대적으로 낮으나 앞으로 의료수요의 증가에 어떻게 대처할 것인가 하는 문제에서 한계가 있다. 국민소득 수준의 향상과 함께 의료수요가 소득 탄력적으로 증가하면서 의료급여의 사용뿐 아니라 새로운 의료수요도 큰 폭으로 증가할 것이다. 저수가의 문제는 의료기관의 수입을 열악하게 하기 때문에 수입의 확보를 위하여 과다진료 및 보험의 적용이 되지 않는 비급여 진료의 개발을 유도하는 결과를 낳는다.

건강보험의 또 다른 문제는 질병기간 동안 소득보전 수단이 없

다는 점이다. 이것은 장기적으로 노후 소득에 필요한 자산을 감소시키는 결과를 낳는다. 질병에 지출된 돈은 소비의 감소로 조달되는 부분과 노후 저축의 감소로 조달되는 부분이 있다고 본다. 소비성향이 약 70%라고 볼 때 질병으로 인한 소득의 감소는 노후 저축을 질병기간 소득상실분의 30%만큼 감소시킨다고 볼 수 있다. 특히 소득이 없는 노인의 경우 질병기간 동안 소비가 소득을 초과하여 자산을 감소시키는 결과를 낳으면서 노후 자산을 급격히 감소시키는 결과를 낳는다. 따라서 건강보험 이외에 질병기간 동안 본인부담에 대한 재원을 조달할 수 있는 수단이 필요하게 된다. 이는 민간의 의료보험 상품에서 일반화된 것으로 고령화할수록 공공과 민간간 건강보험의 조화가 필요하게 된다.

현재 우리나라 국민건강보험의 문제는 보험에서 나타나는 도덕적 해이의 문제가 심각하다는 데 있다. 도덕적 해이는 역진적 소득재분배의 가능성을 높여서 형평성을 저해하며 과다진료 등 진료의 낭비는 사회적 배분을 왜곡시켜서 성장잠재력을 낮춘다.¹⁴⁾

현행 우리나라의 공식적 국민의료비는 국민총생산의 6% 이상을 차지한다는 점을 고려하면 의료산업은 우리 경제에서 이미 단일 거대 산업으로 자리잡고 있다. 따라서 의료산업은 이제 복지개념을 넘어서 산업적 접근이 필요한 시점에 있다. 따라서 사실상 의료산업을 지배하고 있는 건강보험의 효율화는 복지문제뿐 아니라 국가의 생산성과 밀접하게 관련된다고 할 수 있다. 현행 국민건강보험에는 다음의 세 가지의 도덕적 해이가 있다.¹⁵⁾

첫째, 보험자의 도덕적 해이이다. 공적 보험자는 독점적 지위를 갖기 때문에 관료적인 기구를 운영한다. 보험재정의 적자에 대하여 적극적으로 줄이려는 노력이 부족하다. 민간보험의 경우 경영

14) Feldstein paper

15) 김원식(2001) 참조.

실패가 있으면 퇴출되지만 공적보험기구의 경우 퇴출도 없을 뿐만 아니라 보험료도 법에 의하여 강제로 징수되기 때문에 보험료의 인상에 상응하는 보험급여의 억제 노력, 기구의 개편노력이 부족할 수밖에 없다. 오히려 조직의 기득권을 확보하려할 것이기 때문에 내부 결속력을 높여서 비효율의 억제 가능성이 낮다.

건강보험의 통합 이후 이러한 도덕적 해이는 더 증가하였다. 조합주의는 독자적 재정을 운영하기 때문에 보험수지에 따라 보험료를 조정함으로써 비용과 급여에 대한 인식을 높였다. 그러나 현재의 통합건강보험은 개별 보험자의 비용감소 노력이 보수의 인상으로 이어질 가능성이 낮아서 자발적 구조조정이 어렵다.

둘째, 의료공급자의 도덕적 해이다. 건강보험공단은 개별 의료공급자의 비용을 반영하지 않고 보험급여를 국가전체적으로 획일화시켜서 진료기관으로 하여금 이윤이 있는 환자에 대하여는 과잉 진료를 하고, 그렇지 않은 경우 기피하거나 진료를 최소화하는 행태를 보이게 한다. 지역적 특성과 개별 의사의 특성에 따른 원가에 기초하지 않은 급여가 획일적으로 지급된다는 것은 가격구조를 왜곡시킬 뿐만 아니라 시장구조까지 왜곡시킨다.

수가결정에 있어서 아무리 효과적인 서비스평가제를 시행한다고 해도 급변하는 의료기술에 따라 시장기구를 반영하지 못한다. 공급자에게 최저의 기회비용을 보장하면서, 의료산업이 갖는 독점적 이윤을 억제하는 정책이 바람직하다.

셋째, 가입자의 도덕적 해이다. 보험의 가입으로 진료비용이 낮아져서 가능하면 병의원의 진료횟수를 늘린다. 그리고 본인이 납부한 보험료의 수준에 비하여 높은 서비스를 요구한다. 이것은 보험료가 서비스에 연동되어 조정되지 않기 때문에 발생하는 문제이다.

가입자의 도덕적 해이는 본인부담금제도 등으로 어느 정도 해결이 가능하나 나머지의 도덕적 해이는 의료산업, 혹은 독점적 국

민건강보험의 구조개혁 없이는 불가능하다.

문제는 앞으로 진료수요는 더 증가하게 되는데 이 과정에서 국민건강보험의 역할이 매우 제한적일 수밖에 없다는 것이다. 민간보험은 이러한 문제를 상당부분 최소화할 수 있다는 것이다. 민간보험의 활성화로 공적건강보험은 더 이상 관료적이고 독점적 행태를 보이지 못하게 된다. 그리고 서비스 공급자도 민영보험이 보험수가를 서비스에 따라 차별화시킬 수 있기 때문에 시장 환경이 경쟁적으로 변하도록 할 것이다.

국민건강보험과 민간건강보험과의 관계를 설정하기 위해서는 우선 국민건강보험의 성격 규명이 필요하다. 국민건강보험은 단순히 복지제도로서의 역할도 크나 한편으로는 급여의 대가로서 국민이 구입하는 보험상품의 하나이다. 따라서 국민이 구매할 수 있는 상품으로 인정받기 위해서는 민간부문 상품과의 경쟁성이 있어야 한다.

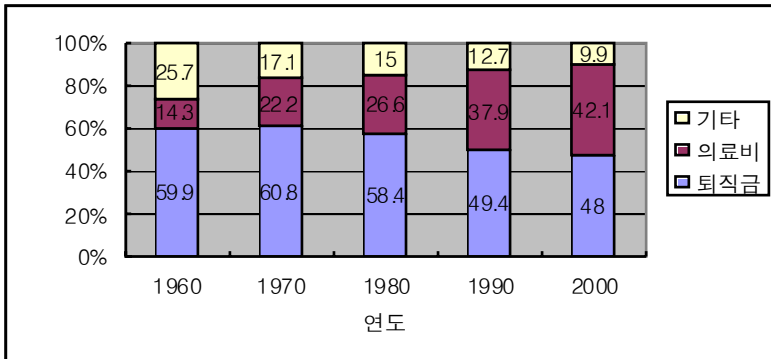
국민건강보험의 민간건강보험에 대한 경쟁력의 원천은 첫째, 다수를 대상으로 하여 위험의 풀(Pool)이 크다는 것이다. 따라서 낮은 위험 프리미엄을 낼 수 있어서 가격 면에서 저렴할 수 있다. 둘째, 강제보험이어서 민간건강보험에서의 역선택 가능성이 없다. 상품의 선택이 불가능함으로 해서 높은 위험의 가입자가 낮은 위험의 보험상품에 가입할 가능성이 없으므로 국민 전체적 위험에 따라 보험료가 결정되면 된다. 단일 품목으로 역선택의 가능성이 없다. 셋째, 국민건강보험에는 민간보험에서 나타나는 hit and run이 없다. 민간보험에서는 본인이 위험을 느낄 때는 보험에 가입하여 혜택을 받고 이 혜택이 끝나면 위험이 줄어들 것으로 인식하여 보험가입을 하지 않는다.

이상의 요인들은 국민건강보험의 이점임과 동시에 보험료가 민간의료보험에 비하여 낮게 결정될 수밖에 없게 한다. 그럼에도 불구하고 국민건강보험이 막대한 적자를 발생시키는 것(보험이므로

정부의 지원을 수입으로 포함시키지 말아야 함)은 국민의 부담을 줄이고자하는 낮은 가격으로 인하여 의료에 대한 초과수요를 발생시킨 시장메커니즘의 요인이 컸다는 데 있다. 그리고 국민건강보험이 가입자 및 의료인이 발생시키는 도덕적 해이를 관료적 성격과 획일적 보험적용으로 효과적으로 통제하고 있지 못하다는 데 있다.

따라서 민간건강보험의 활성화를 통하여 기업부문이 먼저 자발적으로 질병의 위험을 효과적으로 통제하면서, 국민의료보험과 혹은 민간건강보험간 서로 경쟁시킴으로써 진료비를 억제하고 보험시스템을 지속가능하게 할 수 있는 계기를 마련할 필요가 있다고 본다. 이러한 시스템에서 가입자들은 국민건강보험과 민간건강보험의 상품성을 비교 검토함으로써 양자간의 선택을 하게 된다.

<그림 7> 미국의 고용주 복지혜택의 추이



자료: BERI, *Facts from BERI*, Nov. 2001.

미국은 민간의료보험은 기업을 중심으로 운영되고 있다. 따라서 근로자에 대한 의료비지출은 우리나라 국민건강보험과 민간건강보험을 합한 규모를 반영한다고 할 수 있다. 미국 상무부의 조사

에 따르면 2000년 현재 근로자 복지지출은 8,744억달러로서 근로자 보상비용의 약 15%를 차지하고 있다. 이중 의료비지출의 비중은 42.1%로 1960년의 14.3%에 비하여 비중이 약 3배가 증가하였다. 또한, 최근의 자료에 따르면 의료에 의한 개인파산의 비중이 가장 높아서 30%에 이른다.

이는 앞으로 우리나라의 의료비지출 증가 추이를 가늠할 수 있을 뿐 아니라 우리나라도 의료비지출이 가계안정을 저해할 수 있음을 보인다. 이에 따라 민간의료보험의 수요가 폭발적으로 증가할 수 있다. 왜냐하면 현재 우리 국민건강보험의 확대가 보험재정의 적자로 확대될 수 없다고 볼 때 국민건강보험의 부보수준은 제한적일 수밖에 없고, 이를 대체할 민간보험의 수요증대는 필연적이라고 보기 때문이다.¹⁶⁾

그러나 어떤 형태로든 개별적으로 의료보험에 가입하는 것보다 기업이 기업의 비용으로 근로자의 복지 차원에서 주도적으로 가입하는 것이 되어 근로자들의 보험가입요구는 높아질 것으로 본다.

보험회사는 특정질병에 대하여는 직접 진료병원을 지정하여 피보험자를 관리하도록 하며, 보험수가를 보험회사와 상의하여 결정 되도록 진료행태에 간섭하고 효율적 관리가 되도록 유도할 수 있다. 이것은 보험료의 결정에 영향을 미친다.

우리나라는 국민건강보험에서 DRG의 적용을 고려하고 있으나 이것은 지역의 특성을 고려한 분산관리체제의 국민건강보험이나, 민간건강보험, 혹은 보건관리기구(HMO)에서 효율적 운영이 가능한 것이며, 단일 보험자의 우리 제도에서는 바람직하지 않다고 본다.¹⁷⁾ 따라서 현재 도입이 진행중인 DRG의 활성화가 민간보험을 중심으로 가능해지도록 하는 것이 필요하다. 그리고 DRG의 가격

16) 민간의료보험의 활성화 방안에 대하여는 김원식(2002) 참조.

17) 민간보험의 경우 DRG는 단일 상품에 대한 규모의 경제가 적용되어 효율성을 제고할 수 있음.

은 진료시장의 경쟁성을 반영하여 지역마다 혹은 병원마다 다르게 결정되어야 할 것이다. 기업중심의 민간의료보험의 혜택은 DRG의 도입을 용이하게 하면서 어떤 형태로든 근로자의 건강을 기업이 관리할 수 있는 공간을 마련할 수 있다는 이점이 있다.

민간건강보험의 형태로서 오스트레일리아에서 운영하고 있는 생애건강보험제도는 매우 효과적인 제도라고 본다. 즉 생애건강보험을 매우 낮은 가격으로 가능하면 젊은 가입자를 중심으로 판매하도록 하고, 가입자에 대하여 정부는 보조금을 지급한다. 그리고 이 제도를 승인하는 과정에서 정부는 이들이 보험정보를 공유하도록 하는 유인을 만든다. 이 경우 그동안 보험회사간의 경쟁심리로 인하여 수집되지 않았던 민간의료보험에 관한 개인별 자료를 통합할 수 있는 계기를 만들 수 있다고 본다. 이는 사실상 개방되어 있는 우리나라 민간의료보험산업의 발전에 전기가 될 것으로 본다.

국민건강보험으로 집중되어 있는 건강관리체계를 이제는 효율성을 제고하는 방향으로 유도하지 않으면 안 된다. 따라서 기업은 다음의 제도에 관하여 깊은 관심을 가질 필요가 있다. 첫째, 노인간병보험의 도입, 둘째, 국민건강보험 경험료율제도의 도입, 셋째, 다층보장제도의 도입이다.

첫째, 정부가 도입을 계속 미루고 있는 노인간병보험의 도입으로 의료보험의 재정적자요인을 줄이면서 민간부문간의 경쟁환경을 조성한다. 건강보험 급여의 지출구조에 있어서 진료비의 주요증가요인의 하나는 노인의료비의 증가이다. 노인의 진료비는 주로 퇴행성 질환이 주를 이루고 있다. 따라서 이들의 진료를 집단화시켜서 진료비 지출을 억제하는 방안이 고려되어야 한다. 특히 노인의 간병문제가 고령화에 따라 심각해지고 있으므로 간병과 질환을 함께 관리할 수 있는 노인간병보험Long-term care제도는 필수적이다.

노인간병보험이 도입되면 노인은 건강보험의 대상에서 제외되며 일정 연령 이상부터 부과된 간병보험료를 재원으로 하여 노인

계층의 진료가 이루어지게 된다. 김병익(2002)은 국고지원과 함께 직장과 지역의 보험료 수입에서 일정율을 각출해 조성한 공동기금으로 노인급여비와 고액급여비를 담당하도록 하자는 제안을 하고 있다.

현재 정부도 간병보험을 도입하기 위한 준비작업에 있으나 이 제도는 우선 노인 간병시설을 우선 필요로 하고 별도의 인력이 충원되어야 하므로 재정안정을 위하여 급여의 범위 등 매우 신중히 실행되어야 한다.¹⁸⁾ 자칫 공적제도로 확대된다면 제도의 재정건전성이 쉽게 훼손되어 그 심각도는 의료보험보다 훨씬 클 수 있다. 왜냐하면 이 제도는 일단 급여가 시작되면 노인의 사망 시까지 보장되어야 하고, 과학기술의 발달로 수명이 급격히 연장될 경우 급여지출 규모가 전혀 예측될 수 없기 때문이다.

따라서 우선은 민간의 간병보험제도를 가입하도록 하여 세제혜택을 부여한다. 그리고 민간간병보험이 충분히 활성화된 후 공공간병보험을 도입하여야 한다. 강제의료저축제도의 도입은 별도의 저축을 가져야 하는 부담이 있다. 그러나 노인수발보험의 경우는 근로기간 중 재원을 미리 준비해야 하므로 노인수발보험을 위한 의료저축제도는 바람직하다고 본다.

둘째, 기업별 경험료율 및 지역별 지역요율의 적용이 고려되어야 한다. 건강보험의 급여지출은 근무환경 및 가입자의 건강관리 상태와 밀접히 관련을 갖는다. 따라서 노사가 함께 스스로 급여지출을 억제하는 것이 가장 좋은 재정안정화 방안이다. 개인별 경험료율을 산출하여 보험료율을 적용하는 것은 공보험의 이념과 상충되므로 적어도 기업별로 별도의 보험료율이 적용되도록 해야 한

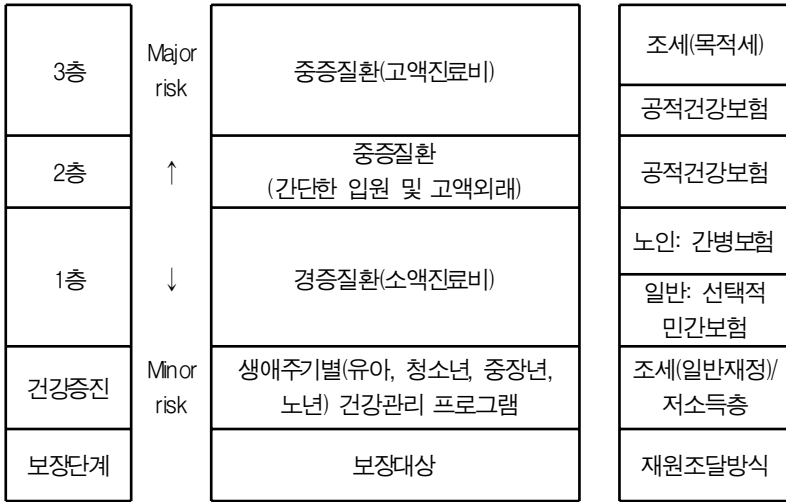
18) 정부는 간병시설의 확보를 위하여 올해부터 2004년까지 전국 중소병원의 약 30%를 노인치매병원 등 장기 요양시설로 전환한다는 방침으로 시설자금 지원 및 진료과목의 규제완화, 별도의 수가체계를 마련하는 방안을 검토하고 있음(『사회복지신문』, 2001.10.29).

다. 이 경우 기업은 가입자의 건강관리에 관심을 갖게 되고 이에 따른 부산물로서 생산성도 제고할 수 있다. 특히 근로자의 질환이 기업의 업무연관성과 밀접히 관련되기 때문에 집단별로 건강관리를 할 수 있도록 하는 것은 전체 국민의료비의 절감에도 기여할 수 있다. 이러한 요율 차별화는 중소기업 및 전통산업에 부담이 될 수도 있으나 이는 범사회적 의료기금의 적립과 부분적 경험료율의 적용으로 해결이 가능하다고 본다.

경험료율을 적용해야 하는 다른 이유는 산재보험 환자의 의료보험적용 가능성이다. 산재가 발생할 경우 고용주는 산재요율의 인상에 대한 우려와 노동사무소에서의 규제 감독을 우려하여 산재보험의 적용을 기피하는 경향이 있다. 이에 따라 경미한 산재의 경우 의료보험의 적용을 받는 경우가 많다. 따라서 산재환자의 의료보험 적용여부를 판단하여 산재보험에 진료비를 청구하는 방안이 고려되어야 한다. 그러나 산재적용의 판단과 건강보험 적용의 판단은 매우 어렵다. 이러한 점에서 직장별로 경험료율을 적용하는 것은 산재로 인한 건강보험의 재정부담을 줄이면서, 산재의 발생도 억제하는 이중적 효과가 있다.

셋째, 다층진료체계의 확립이 필요하다. 단일의 공적보험으로 다양한 경로로 나타나는 국민의료비부담을 책임지는 것은 오히려 비효율을 낳는다. 따라서 원인별, 진료비 부담별로 다층 보험시스템을 구축하는 것이 필요하다. 현재의 건강보험은 중증질환에 대하여는 과소보험으로, 경증질환에 대하여는 과대보험을 하고 있는 것으로 나타나고 있다. 따라서 공적건강보험은 진료비 부담의 최후 조달원으로 하고, 경증진료에는 민간이 선택적으로 보험을 가입하도록 유인한다.

<그림 8> 다층구조의 진료체계



주: 최병호(2001)의 다층진료체계를 보완한 것임.

3. 고용보험

사회 전반적으로 의료와 건강의 개선에 따라 개인의 평균수명이 길어지게 되고 이에 따라 예상치 않게 노령기간이 길어지게 된다. 따라서 노령기간 동안의 생계비를 조달하기 위하여 근로기간을 연장하거나 퇴직 후 다시 직업을 가져야 하는 경우가 발생하게 된다. 따라서 고령근로자들이 노후의 생계비를 조달할 수 있도록 고용기회를 제공하는 것이 필요하다.

우리나라의 고용보험은 실업급여의 지급과 함께 직업안정사업 및 직업능력개발사업을 병행하고 있다. 따라서 노인계층을 위한 직업안정사업과 개인들이 직업을 노년에게까지 유지할 수 있도록 직

업능력을 개발하는 전략이 폭넓게 수립되어야 한다.

고용보험사업에는 고용안정사업, 직업능력개발사업, 실업급여사업 등이 있다. 고용안정사업은 산업구조의 변화와 기술진보 과정에서 근로자의 고용안정을 보장하면서 기업의 고용조정을 합리적으로 하기 위한 사업으로 고용유지 등에 대한 지원금(임금액 기준 2/3~1/2)을 지원하는 등 사업을 행하는 데 사용되는 자금의 일부를 지원한다.

직업능력개발사업은 기업 및 근로자의 직업능력개발 지원을 통하여 인적자원의 질을 향상시키고 근로자 자신의 직무능력 향상을 유도하기 위한 것으로 기업과 근로자 모두 급변하는 경제상황에 대처하도록 하기 위한 것이다.

실업급여사업은 근로자가 실직한 경우 일정의 보험급여를 지급함으로써 실직근로자의 생활안정을 도모함과 동시에 구직활동을 용이하게 하기 위한 것이다. 실업급여는 구직급여와 취업촉진수당으로 구분된다. 구직급여는 실직자의 생활안정을 위하여 지급되는 급여로서 상병급여, 훈련연장급여, 개별연장급여, 특별연장급여 등이 있다.

취업촉진수당은 조기재취직수당, 직업능력개발수당, 광역구직활동수당, 이주비 등이 있다. 조기재취직수당은 구직급여의 소정일수를 1/2을 남긴 채 재취업된 경우 구직급여의 미지급분의 1/2을 주는 제도로서 조기재취직을 촉진하는 효과가 있다.

고령자의 고용안정을 위한 각국의 사례는 다음과 같다.¹⁹⁾

- 뉴질랜드는 1993년 연령에 의한 퇴직을 재량으로 한 후 1999년 실효화된 '인권법(The Human Right Act)'에서 법정퇴직제도를 폐지하였다.

19) OECD, *Reforms for an Ageing Society*, 2000; 안주엽(역), "고령자의 고용가능성 제고방안", 『매월노동동향』, 2002. 9.

- 네덜란드는 조기퇴직 유인을 제거한 후 정보의 제공을 통하여 고연령 근로자에 대한 사업주의 인식에 초점을 맞추어 채용과 선발 및 교육훈련에서 연령에 의하여 차별하는 경우는 법으로 정한 경우 이외에는 금지하도록 하고 있으며 고연령 근로자의 훈련에는 피용자 훈련조세감면을 실시하고 있다.

- 오스트리아는 1996년에는 고령자 채용에는 금융지원을, 50세 이상 고연령 근로자의 해고에 대해서는 벌칙을 가하는 유인誘因, Incentive 및 반유인反誘因 Disincentive 체계를 도입하였다. 2000년 발효되는 ‘고연령 근로자 협정Pact for Older Workers’ 에서 고연령 근로자에게 유리한 단시간 근로에 임금보조금을 지급하는 개혁을 실시하였다.

- 프랑스는 1997년 고연령 근로자 내부 배치전환 우선 원칙을 도입하고, 55세 이상 고연령자를 해고하는 사업장에 대해 추가의 실업보험 보험료를 징수하는 1987년 Déclarande Contribution을 1992년 50세로 확대하고, 추가 요율을 인상하였다.

- 일본은 1990년대에 60세로 되어 있는 정년 연령을 수차례 강화하여 정년 후 고연령 근로자의 재고용을 의무화하였다.

고령자의 재취업을 지원하기 위한 사례는 다음과 같다.

- 일본은 고령과 準고령 근로자를 위한 훈련프로그램을 개발하여 상담을 포함한 전반적인 기획을 하는 평생인적자원센터 Life-long Human Research Center와 지역 단위 일자리 재취업을 위한 고연령인적자원센터Silver Human Resources Center를 운영하고 있다.

- 캐나다는 실직 고연령 근로자의 소득지원 정책을 개편하여 재취업을 통한 고연령 근로자의 사업장 친화를 돕는 적극적 노동시장 프로그램을 실시하고 있다.

우리나라의 현실에서 고령자를 위한 정책으로서는 다음과 같다.

첫째, 인구의 고령화에 따라 고용보험에서 고령자에 대한 적용 연령을 확대하는 것이 필요하다. 고용보험이 보험의 성격을 갖고 있기 때문에 보험료를 납부하고 급여혜택을 받도록 하는 것이 필요하다. 이때 고용주의 부담이 증대하기 때문에 고용주의 부담을 경감하는 것이 고려될 수 있다.

둘째, 피크타임제도 등을 통한 정년연장에 따른 지원이 필요하다. 퇴직금을 받고 재취업을 할 수 있도록 유도하는 것도 필요하다고 본다. 이는 연공서열제의 개혁을 포함한다. 그리고 고용보장기간을 완화하고, 고령근로자에게 임금을 보조하는 정책이 필요하다.

셋째, 고령화시대의 고용보험 정책목표는 고용촉진을 통하여 노후 자산을 마련하도록 하면서, 이들의 조기 퇴직을 막고, 퇴직 후에도 지속적인 경제생활이 가능하도록 하는 것이다. 이를 위하여 고용보험에서의 고용촉진, 능력개발정책을 고령자 중심으로 개발하는 것뿐 아니라 관련 제도로써 고령자고용촉진법의 내용도 개편하는 것이 필요하다.

넷째, 고령자의 정년퇴직연령을 상향조정하는 것이 필요하다. 고령자고용촉진법(제19조(정년))에 따르면 사업주는 노동자의 정년을 정하는 경우 그 정년이 60세 이상이 되도록 노력하여야 한다고 명시하고 있다. 그러나 노동부의 통계에 따르면 고용인원 300명 이상의 기업 중 13%만 정년을 60세 이상으로 하고 있다. 따라서 앞으로 기업들이 정년제도를 지키는 방향으로 제도의 개선이 있어야 한다.

정년을 높이거나 정년퇴직제도를 금지시키는 것은 한국의 임금체계를 변화시키는 데 도움이 된다고 본다. 연공서열제는 고령근로자의 고용유지율을 낮추는 주요 이유이므로 연공서열이 아닌 개인의 능력과 실적에 초점을 맞추는 임금제도로 개혁을 서둘러야 한다. 이는 고령 근로자의 비율이 높아짐에 따라 시급한 현안이 된다.

Keese와 Lee(2002)는 연공서열제가 그대로 있는 상태에서 정년제를 폐지하게 되면 기업들이 근로자의 생산성을 초과하는 임금을 장기간 지급하게 되므로 연공서열제를 바꿀 수밖에 없을 것으로 본다.²⁰⁾ 그리고 근로자들에 대한 고용보장이 완화됨으로써 생산성을 초과하는 임금을 받게 되는 시기가 되면 퇴직압력을 받아 직장을 떠나게 하는 연공서열제에 의한 임금제도는 매력을 잃게 된다. 이에 따라 고령근로자가 감수해야 했던 노동력 조정의 부담이 줄어들게 된다.

다섯째, 정년퇴직제도의 폐지를 위해서는 연령차별에 대한 금지가 전제되어야 한다. 이러한 전제가 있어야 고령근로자에 대한 다양한 고용촉진제도가 효과를 볼 수 있다. 미국은 이미 연령차별금지법을 실행하고 있으며, EU국가들도 2000년 EU Directive에 따라 연령, 성별, 종교 및 신앙 그리고 장애를 이유로 직장에서 직간접적 차별을 하지 못하게 할 것으로 본다.

여섯째, 고용보험을 통하여 노인에 대한 일자리를 보장하고 고령자들이 일자리를 잡는 데 필요한 기술과 능력을 갖추도록 해야 한다. 따라서 고령자에 대한 능력개발사업을 강화할 필요가 있다.

또한, 근로자들이 퇴직한 후 일을 계속할 수 있도록 퇴직 전에 정보를 제공하고 사전적으로 준비를 할 수 있도록 한다. 그리고 퇴직 전에 직장에서 이들의 전환교육에 대한 지원이 가능하도록 해야 한다.

전체적으로 평생학습의 강화는 노인층의 고용정책으로 장기적 효과를 거둘 수 있다고 본다. 그리고 이들이 직장에서 건강하게 근무할 수 있도록 작업환경을 개선하는 것이 필요하다.

앞서 언급된 바와 같이 피크임금제가 도입되면 기업부담 의료보험료가 낮아질 수 있다. 반면 근로자에게는 피크임금제로 인하

20) Mæese & Lee(2002), p.55

여 소득이 감소한다.

일곱째, 근로복지시스템의 통합하여 카페테리아 플랜을 도입해야 한다. 카페테리아 제도의 활성화는 근로자들이 경직된 복지혜택에서 유연한 복지혜택을 받도록 하여 근로자의 복지 만족도를 높일 것이다. 이는 근로자의 사기를 진작함과 동시에 기업에 있어서는 불필요한 복지비용을 절감하게 된다.

근로자의 복지만족도가 개선됨에 따라 상대적으로 정부중심의 사회복지 수요는 억제될 수 있다. 정부중심의 사회복지제도는 근로자의 불신이 매우 크고, 서비스가 관료적이며, 경험료율의 적용이 없어서 도덕적 해이를 낳게 된다. 이러한 성격의 사회복지제도가 팽창되게 되면 기업의 부담도 함께 늘어날 수밖에 없다. 따라서 민간의 특성에 맞는 복지제도의 구축은 전체 사회복지비용을 절감하는 첩경이라고 본다. 즉 사회복지를 기업으로 가져와서 생산력 증대로 내부화시켜야 한다.

이제는 기업은 근로자를 책임지고, 정부는 저소득층을 책임지는 역할의 분담이 필요하다. 그리고 이들 간의 복지격차는 상대적 측면이 아니라, 절대적 측면에서 보아야 한다. 그리고 정부는 시설중심의 복지제도 보완을 통하여 복지의 단가를 낮추는 데 노력하여야 한다.

V. 결론: 기업의 대응

고령화의 문제는 사회보험제도만을 통하여 완전히 해결하는 것이 불가능하다. 우선 고령화는 기본적으로 각 개인의 문제이기 때문에 개인마다 서로 다른 수준 및 다양한 보장을 필요로 한다. 따라서 정부가 실시하는 사회보험과 자발적으로 고령화시대에 대처

하는 기업단위 민간보험부문과의 연계가 필요하다. 그리고 민간보험의 운영에 기업의 사회보험과 민간보험간의 연계가 있어야 한다. 사회보험은 기초보장에 집중하며, 민간보험은 개인의 소득 및 선호에 따른 보장을 한다.

이러한 다층구조의 확립은 기업이 근로자의 사회적 위험을 통제하도록 하여 그동안 정부중심이 되었던 사회복지지출을 억제하는 효과가 있다. 다양하고 급변하는 사회경제적 환경에서 예측불가능한 사회적 위험에 적극적으로 대응할 수 있는 집단적 기본단위는 기업밖에 없다. 사회보장의 인프라도 갖추어지지 않은 상태에서 전국민을 대상으로 획일적이고, 단일보험료율의 적용으로 도덕적 해이에 대한 대안이 부족한 사회보험은 국민경제의 성장잠재력까지 잠식할 수 있다. 따라서 사회보장시스템에서 이해 당사자간의 역할을 명확히 하는 효율적 복지시스템을 구축해야 한다. <표 24>는 지금까지 논의한 개념을 바탕으로 구축한 사회보장모델이다.

고령화에 따른 새로운 복지체계를 구축하기 위해서는 사회보험과 성격을 같이하는 민간사회보험에 대한 제도의 개선이 필요하다. 이는 기업의 적극적인 참여에 의하여만 가능하다. 왜냐하면 기업은 공적사회보험의 낭비에 따른 비용을 줄이고, 더 나아가서 민간사회보험을 통하여 근로자에게는 생산성을 제고할 수 있는 중요한 수단을 보유하고 있기 때문이다. 따라서 민간보험 역할의 확대를 위하여 다양한 정책적 수단이 강화되어야 한다.

고령화시대에 대비한 기업들의 전략적 대응방안은 다음과 같다.

첫째, 연금을 통한 실질적 소득보장이 되기 위해서는 퇴직연금의 활성화가 시급하다. 거의 모든 중년계층은 주택 및 교육에 대한 투자로 노후자금의 마련에 실기失機를 한 것으로 보인다. 따라서 퇴직연금의 도입으로 국민연금에서 충족하지 못하는 개인적 노후자금 수요를 충족하는 것이 필요하다.

이를 위하여 퇴직금제도를 퇴직연금제도로 조속히 전환하고, 국

민연금으로 충족시키지 못하는 노후생계를 보장받도록 하는 것이 필요하다. 퇴직연금으로 축적된 퇴직연금기금은 국민연금기금과 달리 민간에서 시장원리에 의하여 운영된다는 점에서 자본시장의 안정화와 효율성에 기여한다. 이에 따라 기업이 바로 퇴직연금기금의 수혜자가 된다는 점에서 매우 긍정적이다.

<표 24> 고령화 사회에 대비한 복지제도 개선방안

기초보장	보장방법	사회보험	기업보험	개인보험
	보장내용			
생계급여	소득	국민연금	퇴직연금퇴직금	개인연금 저축
- 급여액을 국민연금 평균수급액에 연동 - 주거비지원과 이율러 공공영구 임대주택 확충		- 기초 및 소득비례 분리 - 연금기금의 독립적 운영 - 공적직역연금 재정 건전화 - 공적직역연금과 국민연금의 연계	- 퇴직연금도입 - 국민연금의 소득비례부분의 적용제외 - 근로복지기금의 기업연금화 지원	- 개인연금의 소득비례 연금 적용 제외
의료보호	의료	국민건강보험	민간의료보험	MSA
		- 직장·지역 분리운영 - 의료보험료/의료수가 지역별 차등화 - 정부부담 전문병원 도입 - 의료수가 정액 상환 - 노인간병보험 도입 - 산재환자에 건강보험 적용 배제	- 의료수가 결정에 민간보험 참여 - 기업의료보험 도입 - 복원에 건강세 부과	- 민간의료 저축제도 도입
장애인지원	산업재해	산업재해보험	민간산재보험	
		- 산재연금기금 설치 - 근로복지공단과 산업안전공단 통합	- 민간산재보험 활성화 - 산재판정전문법원 설치 - 고용주 책임보험	
자활사업	고용	고용보험	퇴직금	
- 실업부조화합		- 경합료율제도 도입 - 훈련기관 평가 및 교시양성 지원 - 실업부조제도 도입 - 대학 인턴제 지원 - 상담원의 정규직화 및 직업 진로교육 활용	- 퇴직연금화 유도	
	공통	- 보험료 부과기준 통일 - 비정규 근로자 적용 - 저소득층 사회보험료 보조 - 부정수급감독기관 설립		

둘째, 국민건강보험을 보완하기 위해서는 민간건강보험의 도입이 필요하다. 현행 진료비에서 본인 부담은 약 40~50%에 이르고 있다. 더욱이 노인진료비는 일반진료비의 3배에 이르기 때문에 노인진료비의 본인부담도 그만큼 더 크다. 따라서 노인질환을 집중적으로 관리하고 진료비를 억제하도록 하면서 노년기의 본인진료비를 조달할 수 있는 민간간병보험의 도입이 필요하다. 고령에 따른 개호비용은 사실상 사망시까지 지급되므로 재원은 퇴직기간 동안 단시일 내에 마련될 수 없다. 따라서 간병보험은 근로기간 중 적어도 중년 이후에는 각출이 전제되어야 하는 준장기보험이다.

이것은 한편으로 민간건강보험과의 복합형 제도로도 운영이 가능할 것으로 본다. 정부가 노인간병보험을 공적제도로 도입할 예정이나, 간병보험은 기본적으로 간병시설의 완비가 전제되어야 한다. 아직 우리나라는 간병시설이 매우 부족하기 때문에 공적보험으로서의 도입은 사실상 어렵다. 간병시설의 확충을 상당기간 거치고, 간병시스템에 대한 질적 검증 후에 공적 간병보험을 도입해야 한다. 따라서 우선 민간부분의 간병보험제도의 확산이 매우 시급하다. 기업은 근로자 본인뿐 아니라 근로자 부모에 대한 간병보험에 가입하도록 하여 근로자들의 부모 간병부담을 줄일 수 있다. 이는 근로자들이 직무에 충실하도록 하여 생산성 증대에도 기여할 것이다.

셋째, 민간건강보험에 산재보상적인 보험성을 확대해야 한다. 기업은 근로자의 건강과 산재를 조정할 수 있는 능력이 있다. 이는 도덕적 해이를 최소화함으로써 공적사회보험에서 나타나는 비용의 증대요인을 줄일 수 있다. 특히 최근 산재의 보상을 산재보험 외에 기업이 추가적으로 해야 하는 부담이 증가함에 따라 산재관리체계의 재편이 필요하다고 본다. 따라서 산재보상 수준을 높이고 개인별 보상을 없애거나, 개인별 보상을 민간 보험으로 처리할 수 있도록 하는 방안이 강구되어야 한다.

넷째, 이러한 민간 사회보험의 활성화를 위해서는 기업에서 수혜자인 근로자의 복지수요를 효율적으로 관리하기 위해 카페테리아 제도(선택적 근로복지제도)를 도입해야 한다. 고령화 사회에서 기업의 근로자 보호는 다양한 형태를 띠게 된다. 적어도 근로자의 노후를 위한 자산관리에서 건강관리, 혹은 노후의 여가생활까지 사실상 근로기간에 결정될 수 있다. 따라서 기업의 근로자 복지 관리가 효율적이 되기 위해서는 근로자의 선호가 기업복지에 반영되어야 한다. 이러한 다양한 선호를 효율적으로 관리하기 위해서는 카페테리아 제도의 도입이 필요하다.

다섯째, 공적사회보험의 기초보장 확대와 소득보장부분의 민간 사회보험 적용확대가 필요하다. 이를 위해서는 자영업자의 범위를 축소해야 한다. 고소득 전문직의 경우는 기장이 가능하여 소득과약이 가능한 집단이다. 따라서 근로자의 범위에 포함될 수 있는 계층인데, 이들의 고용수준이 5인 미만이라고 하여 제외된 경우이다. 그리고 비정규직의 사회보험적용은 단기적으로 부담이 될 수 있으나 궁극적으로 생산성에 반영된다는 점에서 문제가 되지 않는다. 이는 공적사회보험의 기초보장성을 강화하면서, 기업 내부에서는 직무보상에 따른 기업복지의 차별화, 혹은 생산성 제고 유인으로 나타날 것이다.

영세 자영업자의 소득과약 및 사회보험적용의 문제는 정액보험과 정부의 세금으로 조달해야 한다. 정부의 세금에는 소득재분배적인 요소가 많고, 기업이 정부 세수에 상당부분 기여하고 있기 때문에 이들은 사회보험에서 적용한다고 기업이 이들의 사회보장에 눈감고 있는 것은 아니다. 무리하게 근로자를 대상으로 하는 제도인 사회보험에 가입시켜서 도덕적 해이에 따른 적자요인을 키울 필요가 없다. 이는 사회보장제도를 근로자와 자영업자라는 이분법으로 접근하지는 것이 아니라 사회보장의 책임성을 근로자는 기업이, 저소득 자영업자는 정부가 역할을 분담하자는 것이다.

여섯째, 고령화에 대비한 가장 중요한 기업의 복지 방향은 고령자의 고용을 촉진하는 것이다. 문제는 고령자의 고용촉진을 위해서는 기업이 유연한 노동시스템을 운용할 수 있도록 해야 한다. 우선은 피크임금제도의 도입이 필요하다. 현재의 기업인사제도에서 고령자의 고액임금은 타 복지제도의 확대에 부담이 된다. 왜냐하면 거의 모든 복지제도가 현재의 임금에 기초하기 때문이다. 만일 피크임금으로 고령자의 임금을 낮출 수 있다면 상대적으로 기업복지시스템의 부담도 줄어든다. 이들의 기업복지 축소는 이들이 이미 각종의 사회보험의 수혜자이거나 자산형성이 완료되어 노후에 대한 준비가 상당히 마무리된 계층이므로 노후 생계의 준비에 큰 부담이 되지 않는다.

그리고 생산성 임금제도도 연공서열이 아닌 생산성에 따라 임금을 지급하므로 같은 맥락에서 고령자의 임금을 낮추나 생산성이 유지되는 한 근로계약이 유지되어 생계가 가능하다.

이와 아울러 정년퇴직제도의 폐지가 필요하다. 정년퇴직제도는 평균수명이 연장되는 현실에서 상대적으로 근로기간의 비율을 줄인다. 이는 퇴직기간에 필요한 노후자금을 축적하기 위하여 소비를 더 줄여야 함을 의미한다. 따라서 정상적인 근로기간 동안의 소비를 위해서는 평균수명에 따라 정년퇴직연령도 비례적으로 증가해야 한다. 그러나 고령화에 따라 생산성이 감소하는 고령자에 대한 기업의 수요는 감소할 수밖에 없다. 따라서 정년퇴직제도를 없애면서 고령자의 직업능력을 배양할 수 있는 기회가 대폭 확충되어야 한다. 단 고령자 고용 기업의 환경악화는 앞서 언급된 피크임금제와 생산성 임금제와의 연계로 극복해야 한다.

이러한 고령자 고용정책 대안은 기업의 생산성을 전제로 수행되어야 한다. 비록 고령자 고용촉진이 정부나 사회적인 묵시적 압력에 의하여 추진된다고 하더라도, 생산성 제고의 범위 내에서 도입되는 고령자 노동시장의 유연화전략은 기업의 수익을 해치지

않는다.

현재의 고령화 추이가 앞으로도 계속되는 한 인구의 고령화 문제는 아무리 강조해도 부족하다. 인구의 고령화는 어떤 형태로든 경제에 부정적이기 때문에 이를 극복할 수 있는 혁신적인 대안이 세대내 세대간 시스템을 망라하여 마련되어야 한다.

게다가 고령화에 따른 또 다른 문제는 퇴직을 준비한 근로자와 그렇지 않은 근로자간의 격차가 매우 크다는 것이다. 따라서 이를 현명하게 극복하기 위해서는 기업, 근로자, 정부의 침착하고 조화로운 대응이 있어야 한다. 고령화 문제는 예측가능하다는 점에서 확고한 장기적 비전을 가지고 실천되어야 하며 근로자에 대하여 이에 대한 사전 교육이 반드시 수반되어야 한다.

참고 문헌

- 경제기획원, 『경제활동 통계연보』.
- 국민연금제도개선기획단, 『전국민 연금 확대에 대비한 국민연금제도 개선: 자료집』, 1997. 12.
- 국민연금관리공단, 『국민의료보험 통계연보』.
- 금재호, 「고용보험의 향후 발전방향」, 고용보험4주년 기념 정책토론회, 한국노동연구원, 1999. 7.
- 근로복지공단, 『사회보험통합에 관한 연구』, 1999. 3.
- 김원식, 「사회보험제도의 현황과 발전방향」, 『사회과학연구』, 제1집, 1991, pp.173-202.
- _____, 「기업연금의 재원과 기금운용」, 『기업연금제도의 도입과 과제』, 한국사회보장학회, 1991.
- _____, 민재성, 문형표, 김용하, 『국민연금제도의 장기적 재정안정화를 위한 정책과제와 대책』, 한국개발연구원, 1992.
- _____, 「자금순환에 따른 국민연금기금 운영방안」, 『경제학연구』, 한국경제학회, 제41집 1호, 1993. 8, pp.77-93.
- _____, 「퇴직금제도의 국민연금전환 방식에 관한 연구: 새로운 접근의 시도」, 『재정논집』, 제9집, 1995. 3. pp.171-190.
- _____, 『개인연금제도의 정착을 위한 정책방안연구』, 한국금융연구원, 1996.
- 김원식·민재성, 『한국의 퇴직금제도와 기업연금제도 도입방안』, 한국개발연구원, 1990. 11.

- 김원식·이덕훈·나동민·김진수, 『사회보험과 민영보험의 효율적 연계방안』, 한국개발연구원, 1998.
- 방하남 외, 「고령화시대의 노동시장 변화와 노동정책의 과제」, 2004. 11. 19.
- 보건복지부, 『4대사회보험통합을 위한 자료집 II』, 1998. 12.
- 윤병식 외, 『사회보험 통합관리체계 연구』, 한국보건사회연구원, 1998. 10.
- 의료보장연구회, 「의료보험통합 이대로 좋은가」, 1999. 7. 30.
- 최병호, 「대만의 통합의료보험제도의 운영현황과 새로운 개혁 논의」, 『보건복지포럼』, 제25호, 한국보건사회연구원, 1998. 6.
- _____, 「민간의료보험의 도입필요성 검토」, 『보건복지포럼』, 제15호, 한국보건사회연구원, 1997. 12.
- 한국보건사회연구원, 『전국노인생활실태 및 복지욕구조사』, 1998. 12.
- 허윤자, 『교회사회복지 실천적 측면에서 본 노인의 사회봉사 참여에 관한 연구: 신수동교회 노인복지 프로그램을 중심으로』, 성산호도대학원대학교 석사논문, 2002.
- 山崎 清, 『日本の退職金制度』, 日本労働協會, 1988.
- 日経連, 「これからの退職金管理 - その問題點と對策」, 1974. 1.
- Arthur, Willians, Jr. C., *An International Comparison of Workers' Compensation*, Kluwer Academic Pub.
- Atkinson, A. B. and Martin Rein (eds.), *Age, Work and Social Security*, St. Martin's Press, 1993.
- Feldstein, Martin, "Rethinking Social Insurance," NBER, Jan. 3, 2002.

- Gramlich, Edward M, “Economist’s View of the Welfare System,” *American Economic Review*, May 1989, pp.191-196.
- Ippolito, Richard A., *Pensions, Economics and Public Policy*, Dow Jones - Irwin: Illinois, 1986.
- ISSA, *Conjugating Public and Private: The Case of Pension*, 1987.
- Keese, M, Lee Jaehung, 『한국 고연령근로자의 노동시장 참여 증대방안』, OECD, 2002. 6.
- Kim, Wonshik, “The Welfare Cost of Social Security due to Changes in Private Saving: the Case of Capital Income Taxation,” *Korean Economic Review*, Vol.6, No.1, Summer 1990, pp.121-137.
- OECD, *Private Pension and Public Policy*, 1992.
- _____, “Policy Implications of Aging Populations,” The 15th OECD Working Party on Social Policy, 1996. 7.
- Poterba, J. M. et al., “Do 401(K) Contributions Crowd out Other Personal Saving?,” *Journal of Public Economics*, Vol.58, pp.1-32
- Rejda, G. E., *Social Insurance and Economic Security*, 2nd ed., Prentice-Hall, Inc., 1984.
- Turner and Watanabe, *Private Pension Policies in Industrialized Countries: A Comparative Analysis*, W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 1995.

부 록

<부표 1> 제도부문별 소득계정(1989)²¹⁾

본원소득분배계정								
	비금융법인		금융법인		일반정부		개인	
	사용	원천	사용	원천	사용	원천	사용	원천
피용자보수	-	-	-	-	-	-	-	63,087.6
영업잉여	-	18,017.9	-	-2,557.6	-	-	-	33,899.3
간접세	-	-	-	-	-	16,811.4	-	-
보조금	-	-	-	-	631.3	-	-	-
재산소득	13,748.9	4,191.7	19,806.7	-	755.6	1,241.6	4,629.3	7,561.3
2차소득분배계정								
	비금융법인		금융법인		일반정부		개인	
	사용	원천	사용	원천	사용	원천	사용	원천
직접세	3,917.6	-	707.7	-	-	967.3	5,045	-
사회부담금	-	-	-	-	-	2,748.6	2,748.6	-
사회보장부담금	-	-	-	-	-	2,748.6	2,748.6	-
민간사회보험부담금	-	-	-	-	-	-	-	-
사회수혜금	-	-	-	-	1,843.5	-	-	1,843.5
사회보장수혜금	-	-	-	-	1,843.5	-	-	1,843.5
민간사회보험수혜금	-	-	-	-	-	-	-	-
사회부조수혜금	-	-	-	-	754.2	-	-	754.2
기타경상이전	1,601.8	-	6,766.5	-	637.4	52.8	9,437.2	12,716.8

21) 1989년 집계는 1994년 이후와 일부 다른 방법으로 집계되어 일관성이 결여되어 있을 수 있음.

<부표 2> 제도부문별 소득계정(1994)

본원소득분배계정								
	비금융법인		금융법인		일반정부		개인	
	사용	원천	사용	원천	사용	원천	사용	원천
피용자보수	-	-	-	-	-	-	-	15,1271.1
영업이익여	-	46,109.3	-	-5990.8	-	-	-	63,806
간접세	-	-	-	-	-	38,724.3	-	-
보조금	-	-	-	-	-	-2,257.3	-	-
재산소득	34,063.9	10,347.7	60,551.3	-	1,381.2	2,813.2	19,767.8	29,925.1
2차소득분배계정								
	비금융법인		금융법인		일반정부		개인	
	사용	원천	사용	원천	사용	원천	사용	원천
직접세	6,888.6	-	1,410.2	-	-	22,165.8	13,866.9	-
사회부담금	-	-	-	4,575	-	7,842	12,417	-
사회보장 부담금	-	-	-	-	-	7,842	7,842	-
민간사회 보험부담금	-	-	-	4,575	-	-	4,575	-
사회수혜금	-	-	3,647.8	-	7,362.4	-	-	11,010
사회보장 수혜금	-	-	-	-	5,352.6	-	-	5,352.6
민간사회 보험수혜금	-	-	3,647.8	-	-	-	-	3,647.8
사회부조 수혜금	-	-	-	-	2,009.8	-	-	2,009.8
기타 경상이전	6,727.2	3,338.3	6,766.5	4,896.7	3,187.2	2,089.3	23,598.5	30,990.9

<부표 3> 제도부문별 소득계정(1998)

본원소득분배계정								
	비금융법인		금융법인		일반정부		개인	
	사용	원천	사용	원천	사용	원천	사용	원천
피용자보수	-	-	-	-	-	-	-	201,604
영업잉여	-	52,732.6	-	-10,034.8	-	-	-	91,433.3
간접세	-	-	-	-	-	52,430.5	-	-
보조금	-	-	-	-	-	-1,434	-	-
재산소득	78,435.4	22,359.7	144,667.2	-	2,447.3	8,837.1	19,767.8	63,071.3
2차소득분배계정								
	비금융법인		금융법인		일반정부		개인	
	사용	원천	사용	원천	사용	원천	사용	원천
직접세	10,877.1	-	1,188.8	-	-	34,926	22,860.2	-
사회부담금	-	-	-	8,444.2	-	15,817.7	24,261.9	-
사회보장부담금	-	-	-	-	-	15,817.7	15,817.7	-
민간사회보험부담금	-	-	-	8,444.2	-	-	8,444.2	-
사회수혜금	-	-	8,083.5	-	14,009.7	-	-	22,093.2
사회보장수혜금	-	-	-	-	11,076.7	-	-	11,076.7
민간사회보험수혜금	-	-	8,083.5	-	-	-	-	8,083.5
사회부조수혜금	-	-	-	-	2,933	-	-	2,933
기타경상이전	1,766.4	4,135.3	20,946.4	5,752.6	94,556	3,875.2	31,574.7	54,629.2

Abstract

The Financial Burden of Social Insurance and the Corporate Responsibility in the Aging Society: Restructuring to Multi-Pillar System

Wonshik Kim*

In the face of the aging society Korea needs to restructure her social security system. Since the supply of infrastructure for the aged is so limited and its management is inefficient, social burden for the aged will inflate without limit. The increasing burden by the aged will cause the various socio-economic facts such as the inter-generational conflicts and the deterioration of the economic growth. The target of the restructuring should be the social security system based on the production and the enhancement of the flexibility of the economic system.

The government policies on aging society have emphasized the role of government, ignoring the function of firm side in the aging society. Although firms take more than half of the burden, they have been passive in participating in implementing welfare

* Konkuk University

policies.

This paper analyzes changes in the welfare expenditure caused by aging at various aspects: household revenue and expenditure, national account, pension, health insurance, and firm's labor cost including fringe benefit. This analysis shows how Korean social security system should be reformed in order to adjust to our changing society. Then, this paper presents a model of social security system in welfare service providers and firms' perspective. The system presented here will be one that can harmonize welfare and growth.

To improve the quality of welfare system with the economic growth, the sky-rocketing burden of firms on the welfare expenditure should be internalized by adopting the privatization of social insurance with the multi-pillar system.

The fierce competition in the market forces firms to take more active role in decision-making process of government policy by optimizing the structure of compensations for employees, including the contributions of social insurance, the mandated severance payment, corporate pension, corporate health insurance, employee retraining, and so on.

The most related fields of welfare system by aging society are pension, health care, and employment of the aged.

First, pension is not settled as a major source of income for the retired yet. To fulfill the basic needs for the retired, corporate pension should be started. As the aged society is coming, the decrease in pension benefit by the unstable national pension budget should be filled with the corporate pension.

Second, National Health insurance has been expanded so far to cover the most population in Korea. However, it does not satisfy the insured so much and its deficit is increasing now.

Especially, the expenditure by the aged is inflating very rapidly. To curb the trends, several actions should be taken. Among them are private health insurance and long term care. The incentive mechanism of private health insurance will decrease the medical cost by reducing the work related disease and the long-term care by the massive and intensive care for the aged in bed.

Third, employment of the aged is the most important welfare system for the aging society. The working period is decreasing and the retirement period will be increasing in long-life society. To finance the retirement period, the workers should participate in labor market for longer period. The increase in the employment of the aged reduces the burden of the welfare system. Therefore, firms need to change the compensation system from the seniority base to productivity base. They should use the corporate welfare system as an incentive to enhance the productivity by internalizing the welfare expenditure paid out to government.

제5장 고령자 고용에 관한 연구

- 임금 근로자를 중심으로

박성준

(한국경제연구원 선임연구위원)

I. 서론

출산을 저하와 평균 수명의 연장으로 우리나라 인구의 고령화 속도는 어느 선진국보다도 유례없이 빠르게 진행되고 있다. 프랑스는 65세 이상 고령인구의 비중이 7%에서 14%로 증가하는 데 115년이 소요되었고 고령화가 급속히 진전되었다는 일본도 24년이 소요되었다. 그러나 우리나라는 65세 이상 고령인구의 비중이 2000년에 7.2%로 고령화 사회의 기준인 7%를 넘어섰으며, 2000년 인구주택 총조사를 기준으로 추계한 결과에 따르면 2019년(14.4%)에 고령사회로, 그리고 2026년(20.0%)에는 초 고령사회로 진입할 것으로 전망되고 있다. 이는 비록 타 선진국에 비해 뒤늦게 고령화의 길에 접어들었음에도 불구하고 비슷한 시기에 초고령사회에 진입하게 되는 압축형 고령화를 경험하게 될 전망이다.

이러한 인구고령화의 추세는 고령인구에 대한 부양의 압력을 가져오게 된다. 고령화 사회가 노동력 인구에 주는 경제적 부담을 나타내는 지표인 고령인구부양비율-65세 이상 인구대비 24세부터 64세 사이의 인구비율-은 2000년 현재 11%로 OECD국가 가운데 터키와 멕시코에 이어 세 번째로 낮은 국가이나 2050년이면 이 비율은 67%에 이르러 일본 다음으로 높은 국가가 될 것으로 예상되고 있다. 또한 과거에는 대가족제도하에서 가족이 이들 고령 인구를 부양하였으나 핵가족이 보편화되면서 젊은 계층의 고령층에 대한 부양의식이 희박해지고 있는 실정이다.

이와 같은 고령인구의 급성장과 고령인구 부양에 대한 의식구조의 변화는 사회의 새로운 문제로 크게 부각될 것이며 따라서 이에 대한 대책이 강구되어야 할 것이다. 그러나 이미 일찍이 고령사회에 대처하여 사회보장제도를 착실히 시행해 온 서구 선진제국은 평균수명이 늘어 은퇴 후 사망까지의 기간이 길어짐에 따라 이들 고령층에 대한 사회보장비용의 증가로 상당한 재정압박에

시달리고 있다. 특히 인구고령화에 따른 생산연령인구의 상대적 감소는 국민경제성장에 지대한 영향을 미치고 있어 이들 국가들은 한편으로는 사회보장에 대한 재정압박을 완화시키고 있고, 다른 한편으로는 지속적인 경제성장을 유지하기 위해 사회보장제도의 재검토와 함께 고령인력의 활용방안을 모색하고 있다. 선진제국에 비해 상대적으로 고령화 사회에 늦게 진입한 우리의 경우는 물론 고령자에 대한 사회보장제도의 개발을 통해 고령자에 대한 복지향상에 힘을 기울여야 하겠지만 선진국의 경험을 타산지석으로 삼아 이들 인력의 활용방안을 모색해야 할 것이다. 즉 아직 일할 의사와 능력이 있는 고령층에 대해 고용기회를 제공함으로써 경제적 자립뿐만 아니라 일을 통한 삶의 보람을 느낄 수 있게 하는 한편 국가차원에서 경제성장과 더불어 복지재정의 부담을 덜 수 있는 방편도 되기 때문이다.

본 연구에서는 이들 고령인력의 활용방안을 모색하기로 한다. 이를 위해 본 연구는 먼저 인구의 고령화에 따른 노동력구성의 변화를 살펴보고, 고령인력의 노동시장에서의 활동 실태를 경제활동참가율, 실업률 그리고 이들이 종사하는 직종 및 종사상의 지위 등을 중심으로 살펴본다. 그리고 고령인력의 노동시장에서의 활동을 미시적 자료를 이용하여 기업이 고용조정과정에서 고령인력을 0순위로 퇴출시키는 이유가 무엇인지를 살펴본다. 그리고 고령인력이 재취업 시 당면하는 어려움이 무엇인지 그리고 재취업 시 어떤 요인이 도움이 되는지를 살펴 퇴출에 결정적 영향을 미치는 요인과 재취업의 장애 요인을 제거하는 한편 재고용을 촉진시키는 요인을 살려 고령인력의 고용확대 방안을 찾고자 한다. 우리나라의 고령자 고용과 관련된 법·제도를 검토하여 이의 문제점을 살피기로 한다. 그리고 고령자 고용을 촉진시키기 위한, 즉 기업이 고령인력을 유지하는 한편 또한 재고용을 원활히 하기 위한 정책적 대안을 모색하고자 한다. 결론적으로 고령자가 고용을 유지하기

위해서는 연공급적 임금체계에서 생산성을 반영하는 임금체계로의 전환, 평생학습(Lifelong Learning for All)체제 구축이 시급하고 재취업을 촉진시키기 위해서는 work-net의 구축을 통한 취업알선체제의 강화 및 비정규직에 대한 규제완화로 요약될 수 있다. 그리고 또 하나의 대안으로 여성 인력의 활용과 외국인 근로자의 수입도 고려할 만하다는 점이다.

본 연구의 구성은 다음과 같다. 먼저 II절에서는 고령인력의 노동시장 현황을 살핀다. 여기서는 경제활동참가율, 실업률, 종사 직종 등을 중심으로 본다. III절에서는 노동연구원의 KLIPS 자료를 활용하여 어떤 인력이 기업에 머무르는지(고령자의 고용유지), 그리고 어떤 인력이 재취업하는지(고령자 고용촉진) 등을 분석한다. IV절에서는 우리 고령인력정책의 문제점을 살피고 V절에서는 기업이 고령인력을 원활히 활용하기 위한 정책방안을 제시한다. 끝으로 VI절은 요약 및 결론으로 할애하기로 한다.

II. 고령자 노동시장의 현황

1. 경제활동인구의 전망¹⁾

고령화의 진전은 노동력구성의 변화로 노동시장에 영향을 미치게 된다. 특히 생산가능인구의 연령구성의 변화는 <표 1>에서 보는 바와 같이 2002년 현재, 경제활동이 가장 왕성한 25~49세 연

1) 이 부분은 이원덕·장지연의 『고령화 시대의 노동시장정책』에서 pp51-52 부분을 인용하였다.

령층은 전체 생산가능인구의 58.8%로 큰 구성비를 차지하고 있고, 50~64세 인구는 2000년 현재 전체 생산가능인구의 18.4%(6189천명)를 차지하고 있어서, 현재로서는 우리나라는 비교적 젊은 국가에 속한다. 그러나 2020년을 정점으로 25~49세 연령층은 감소세로 반전하는 반면 50~64세 인구는 꾸준히 증가하여 2050년에는 37.6%에 달할 전망이다.

<표 1> 고령인구비중의 추이

(단위: %)

	전체인구 중 비중			생산가능인구 중 비중		
	0-14세	15-64세	65세 이상	15-24세	25-49세	50-64세
2000년	21.1	71.7	7.2	22.8	58.8	18.4
2010년	17.2	72.1	10.7	18.3	56.8	25.0
2020년	13.9	71.0	15.1	16.4	50.8	32.9
2030년	12.4	64.6	23.1	14.8	49.1	36.0
2040년	11.5	58.4	30.1	14.7	49.4	35.9
2050년	10.5	55.1	34.4	15.4	47.0	37.6

자료: 통계청, 『장래인구추계자료』, 2001.

이러한 인구구성의 변화전망에 경제활동참가율의 예측치를 적용하여 경제활동인구의 구성과 중위연령을 전망해 보면 <표 2>에서 보는 바와 같다. 2001년 현재 전체경제 활동인구 중에서 55세 이상 연령층이 차지하는 비중은 16.4% 수준이며, 동참가자의 중위연령은 40세이다. 그러나 2030년에는 이 연령층의 비중은 최소 31.8%, 최대 5%에 달하게 되고 노동력 인구의 중위연령은 47세에 이르게 된다. 2001년 현재의 활동인구 중에서 30대의 비중이 가장 클 뿐만 아니라 20~40대 노동력이 전체 노동시장에서 압도적인 비중을 차지하고 있는 모습이다. 그러나 2010년에만 해도 40대의

비중이 30대를 증가하게 되며, 2030년에는 30대, 40대, 50대, 60대의 비중이 거의 비슷해지게 된다. 노동력인구의 고연령화가 실현되는 것이다.

<표 2> 성별 경제활동인구와 비중전망

(단위: 천명, %)

	55세 이상				중위연령(세)	
	경제활동 인구	경제활동 인구 중 비중	취업자수	일자리 창출요구 ⁴⁾	남성	여성
2001년	3,642	16.4	3,551	-	40	40
2010년 ¹⁾	4,917	18.7	4,789	1,238	42	42
2030년(I) ²⁾	8,911	35.0	8,688	5,137	47	48
2030년(II) ³⁾	8,685	31.8	8,468	4,917	47	46

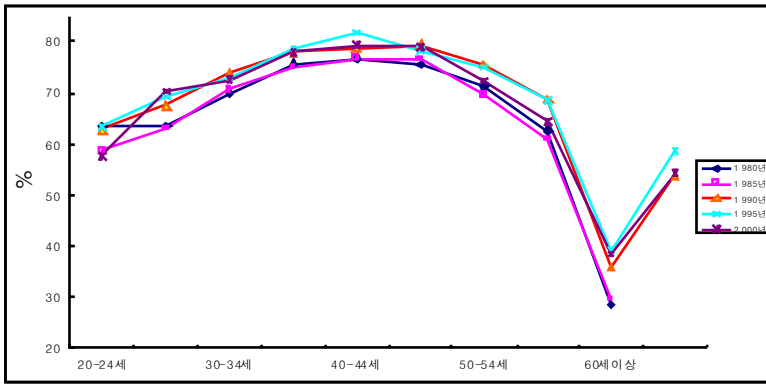
- 주: 1) 2010년은 2010년의 추계인구에 2010년의 경제활동참가율 예측치를 대입하여 구한 수치임.
 2) 2030년(I)은 2030년의 추계인구에 2001년의 경제활동참가율을 대입하여 구한 수치임.
 3) 2030년(II)은 2030년의 추계인구에 2030년의 경제활동참가율 예측치를 대입하여 구한 수치임.
 4) 일자리 창출요구는 고령자의 실업률을 2.5%로 유지하는 것을 전제로, 2001년 대비 추가로 늘어나야 하는 일자리의 수입.

2. 고령자의 경제활동참가율

그동안 노동시장에서 고연령 근로자의 문제가 크게 주목을 받지 못한 데에는 먼저 청소년층의 실업이 심각할 정도로 높을뿐더러 실제 우리나라의 고연령층은 다른 선진국에 비해서 높은 경제활동참가율을 나타내고 있고 또한 실업률 면에서도 그다지 높은 편

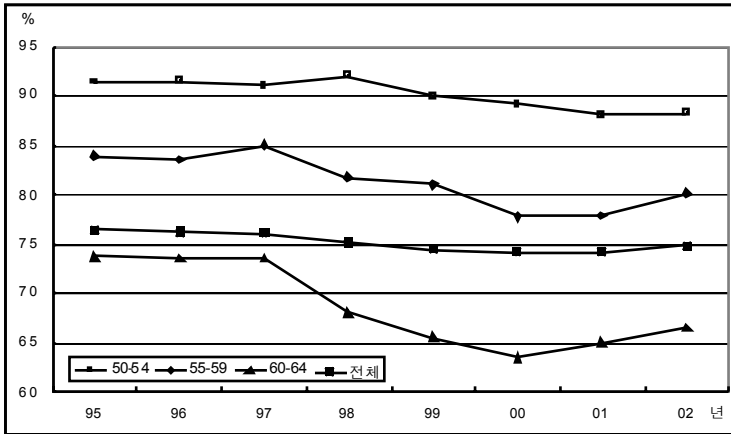
이 아니었기 때문이다. 연령별 경제활동참가율을 보면 <그림 1>에
 서와 같이 남성의 경우 30~40대에는 80%를 웃도는 높은 경제활
 동참가율을 보이다가 40대 후반부터 경제활동 참가율이 떨어지기
 시작하고 50대 후반 60대 초반에는 급속히 감소하는 경향을 띄고
 있다. 이러한 경향은 경제위기와 관계없이 진행되고 있으며 단지
 경제위기 이후 그 감소폭이 더욱 커지고 있음을 볼 수 있다.

<그림 1> 연령별 경제활동참가율(남자)



이제 본 연구의 주 대상인 고령자 연령층의 경제활동참가율을
 중심으로 살펴보자. <그림 2>는 고령자 연령층을 보다 세분하여
 연대별로 살펴본 것으로 경제위기 이후 55~64세의 경제활동 참
 가율이 크게 위축되었음을 볼 수 있다. 이는 이 연령대의 근로자
 는 한번 노동시장에서 퇴출되면 다시 돌아가기 어려운 계층이고
 특히 경제위기 이후 기업들이 구조조정과정에서 주 퇴출대상이
 이 연령대 근로자였음을 알 수 있다.

<그림 2> 고령자 경제활동참가율(남자)



이렇듯 경제위기 이후 고연령층이 상당한 어려움을 겪고 있음에도 불구하고 실제 이 연령대의 경제활동참가율을 OECD국가들과 비교하여 보면 <표 3>에서 보는 바와 같이 우리나라는 남성이 78.0%, 여성이 50.7%로 나타나 비록 일본보다는 성별에 구별 없이 낮으나 EU국가들 보다 높고 또한 OECD국가들보다도 여전히 높게 나타나고 있다.

<표 3> 성별·연령별 경제활동참가율 국제비교

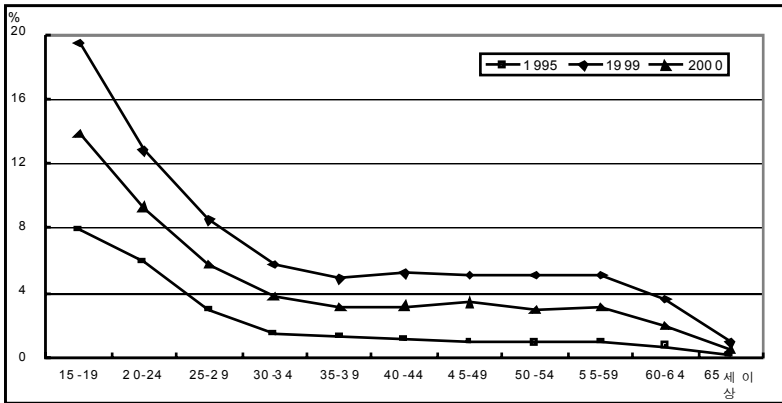
	남성		여성		합계	
	25-49	50-64	25-49	50-64	25-49	50-64
한국	92.4	78.0	58.2	50.7	75.5	64.3
일본	97.2	89.1	66.1	56.8	81.8	72.6
EU	94.0	66.1	73.9	42.3	84.0	54.0
미국	92.4	75.6	77.3	61.0	84.7	68.0
OECD	93.7	72.8	69.0	48.4	81.3	60.3

자료: OECD, 『노동력인구 통계』

고령자의 실업률은 <그림 3>에서 보는 바와 같이 경제위기 이후 다소 높아지기는 하였으나 여전히 청년층의 실업률에 비해 매우 낮은 편으로 크게 우려할 수준은 아니라고 속단해서는 안 된다. 고연령층은 타 연령층과는 달리 일단 직장에서 퇴출되면 실업 상태로 머무는 것이 아니라 아예 노동시장에서 퇴출되는 경향이 있어 실업률에는 잡히지 않기 때문이다. 이는 이미 앞에서 본 바와 같이 경제위기 이후 경제활동참가율이 크게 떨어진 반면 실업률은 여전히 낮은 것을 보아도 유추 해석할 수 있다.

그러나 우리나라 고령자가 상대적으로 높은 경제활동참가율을 보이고 실업률이 낮은 것은 그만큼 사회보장제도가 미비하고 고령자의 생계가 이들의 노동의 대가에 달려 있기 때문이라고 볼 수 있다.

<그림 3> 연령별 실업률



3. 고령자의 고용구조

비록 우리나라 고령자의 경제활동참가율이 높은 편이지만 이들의 고용구조를 살펴보면 매우 열악한 실정이다. <표 4>와 <표 5>에서 보는 바와 같이 취업하고 있는 고령자는 대체로 자영업부문과 농업부문에 집중되어 있다. 55~64세 남성의 45.7%, 여성의 57.0%가 비임금 근로자이고, 65세 이상의 경우는 남성의 72.2%, 여성의 75.2%가 비임금 근로자이다. 또한 고연령 취업자가 주로 속해있는 직종도 농어업근로자와 단순노무직근로자이다. 남성 55~64세의 경우 농어업직에 25%, 단순노무직에 20.4%가 분포해 있다. 그러나 여성의 경우는 농어업직과 단순노무, 판매서비스직을 합하면 약 70%에 근접하게 된다. 65세 이상 연령층에서는 농어업직의 비중이 50%를 넘어가고, 단순노무직도 15~19%에 달하여, 이 두 직종을 합치면 전체의 약 70% 수준에 이르고 있다.

<표 4> 고연령 취업자의 종사상 지위

(단위: 천명, %)

	55-64세		65세 이상	
	남	여	남	여
입법 공무원 및 고위임직원 관리자	160 (11.7)	18 (1.8)	46 (7.7)	11 (2.1)
전문가	57 (4.2)	10 (1.0)	22 (3.7)	2 (0.4)
기술공 및 준전문가	51 (3.7)	15 (1.5)	7 (1.2)	4 (0.8)
사무직원	60 (4.4)	201 (20.0)	19 (3.2)	50 (9.5)
서비스근로자 및 상점과 시장판매근로자	129 (9.4)	160 (15.9)	45 (7.6)	69 (13.0)
농업 및 어업 숙련근로자	342 (25.0)	325 (32.3)	326 (54.9)	274 (51.8)
기능원 및 관리기능 근로자	133 (9.7)	62 (6.2)	21 (3.5)	18 (3.4)
장치·기계조작원 및 조립원	161 (11.8)	12 (1.2)	16 (2.7)	1 (0.2)
단순노무직	274 (20.4)	202 (20.1)	92 (15.4)	100 (18.9)
합 계	1,367 (100)	1,005 (100)	594 (100)	527 (100)

<표 5> 고연령 취업자의 직종

(단위: 천명, %)

	55-64세		65세 이상	
	남	여	남	여
상용근로자	294 (21.6)	39 (3.9)	39 (6.6)	5 (1.0)
임시근로자	185 (13.6)	194 (19.4)	63 (10.7)	44 (8.4)
일용근로자	142 (10.4)	167 (16.7)	34 (5.8)	77 (14.8)
고용주	118 (8.7)	29 (2.9)	28 (4.8)	3 (0.6)
자영자	606 (44.5)	262 (26.2)	397 (67.4)	220 (42.2)
무급가족봉사	17 (1.2)	308 (30.8)	28 (4.8)	172 (33.0)
합계	1,362 (100)	999 (100)	588 (100)	520 (100)

자료: 통계청, 『경제활동인구조사』 원자료, 2001년 상반기

이와 같이 고령자의 취업이 주로 자영업부문과 농어업부문에 기대어 있다는 사실은 향후 이 부문이 축소됨에 따라 고용부문이 확대되어 고령자들의 일자리가 창출되지 않는 이상 이들에게 사회보장을 제공하는 이외의 다른 대안이 없게 된다. 이는 이미 고령화를 겪고 있는 국가에서 볼 수 있듯이 결국 경제사회적 부담으로 작용하게 된다는 것을 의미한다. 물론 고령인구를 위한 사회복지시스템은 분명 확립되어야 한다. 그러나 일할 능력과 일할 의욕이 있는 고령층에 대한 일자리 제공은 매우 시급한 사회적 과제라고 볼 수 있다.

Ⅲ. 고연령 근로자의 노동시장에 대한 미시적 분석

고령자에게 일자리를 제공하기 위해서 어떠한 방안이 있는지를 모색하기 위해서는 고령자들의 취업시장을 살펴볼 필요가 있다. 따라서 본 절에서는 고령자들이 다니는 직장에서 계속 근로하기 위한 조건이 무엇인지를 살펴기 위해 고령근로자가 어떠한 요인

으로 인해 자의든 타의든 직장을 그만두는지를 살펴본다. 또한 고령자의 고용 확대를 위한 선결 조건이 무엇인지를 알아보기 위해 일단 일자리를 떠난 고령자 중 어떤 자가 재취업되는지를 살펴보기로 한다.²⁾ 이를 위해 본 절에서는 노동연구원의 KLIPS 패널자료에서 1998년 당시 45세 이상 연령층을 대상으로 최근 자료인 2001년까지, 즉 4년 연속 추적되는 자를 추출하였다. 우리나라 고령자고용촉진법에서는 55세 이상을 고령자, 50~54세를 준고령자로 정의하고 있는데 본 연구에서 45세 이상으로 연구의 범위를 넓힌 것은 45~49세를 기준 연령층으로 하기 위해서이다.

1. 고령자의 이직 및 퇴직

이미 앞 절에서 보았듯이 경제위기 이후 지난 3년간 50세 이상의 고령층의 경제활동참가율이 급격히 떨어졌다. 이는 경제위기를 겪으면서 기업들이 고용조정을 하는 가운데 이들이 우선적으로 선정대상이 되었다는 것을 간접적으로 시사하고 있다. 즉 기업이 고용조정시 선정기준이 연령이었다는 것을 의미한다. 본 항에서는 이를 보다 구체적으로 보기 위해 먼저 98년 당시 45세 이상 임금 근로자로 4년 연속 직장에 있는 자로 구성된 <sample I>과 98년 이후 전 직장을 이직한 후 타 직장을 구하지 않았거나 못한 자들로 구성된 <sample II>을 만들었다. <표 6>에서 이 두 sample들의 기초통계로 보는 바와 같이 자의든 타의든 직장을 그만둔 자는 계속 근무하는 자에 비해 평균 연령이 높은 반면, 근속연수, 임금 및

2) 고령화와 관련하여 노동시장을 분석하기 위해서는 노동시장에서의 퇴출하는 은퇴과정 뿐만 아니라 비임금 근로형태 또는 자영업에 종사하는 고령자에 대한 연구도 있어야 한다. 그러나 향후 자영업부문과 농업부문이 축소됨에 따라 고용부문의 비중이 커지게 되고 따라서 고령자가 일할 수 있는 기회가 직장을 유지한다든지 아니면 취업을 통해서 할 수 있다는 전망하에 본 연구에서는 이부분에 초점을 맞추었다

학력수준이 낮은 것으로 나타나고 있다. 뿐만 아니라 여성의 비중이 높고 또한 비정규직의 구성비가 높을 뿐만 아니라 판매·서비스, 생산직 및 단순 노무직의 비중이 높은 것으로 나타나고 있다.

<표 6> 기초통계

(단위: 년, %)

		sample I	sample II	sample III	sample IV		
					All	45-55세	55세 이상
평균	나이	53.63	54.15	54.81	53.01	49.25	59.54
	근속년수	15.21	8.22	8.29	-	-	-
	월평균임금	4.81	4.36	4.42	4.17	4.14	4.10
	미취업기간	-	-	-	-	-	-
성별	남자	73.8	60.67	65.50	63.29	63.42	63.07
	여자	26.2	39.33	34.50	36.71	36.58	36.93
학력	중졸 이하	46.39	67.04	71.35	62.24	55.03	74.43
	고졸	31.63	22.10	19.30	26.37	33.56	14.20
	대졸 이상	21.99	10.86	9.36	11.39	11.41	11.36
가구주 여부	가구주	78.92	71.16	74.85	-	-	-
	가구주 외	21.08	28.84	25.15	-	-	-
부양 가족수	독거	3.92	8.61	7.02	-	-	-
	2인 이상	96.08	91.39	92.98	-	-	-
종사상 직위	정규	82.23	68.42	67.25	69.41	72.82	63.64
	비정규	17.77	31.58	32.75	30.59	27.18	36.36
건강 상태	좋음	53.61	47.19	46.20	-	-	-
	보통	32.23	32.96	34.50	-	-	-
	나쁨	14.16	19.85	19.30	-	-	-
직종	관리직	24.23	12.79	9.58	34.83	38.85	27.91
	사무직	9.82	3.88	2.40			
	판매, 서비스직	8.28	11.63	10.18	65.17	61.15	72.09
	생산직	34.97	43.02	46.11			
	단순노무직	22.70	26.68	31.74			
구직방법	공식	-	-	-	27.23	31.09	20.83
	비공식	-	-	-	72.77	68.91	79.17
표본수		332	267	171	373	236	137

이제 이 두 자료를 이용하여 기업이 고용조정을 할 때 연령이 절대적인 기준으로 하였는지를 살피기 위해 <sample I>에 속한 자를 0, <sample II>에 속한 자를 1로 하는 logit 분석을 하였다. 설명변수로는 성별, 연령, 학력, 가구주 여부, 부양가족 여부 및 건강상태 등 개인 속성 변수와 현(전) 직장근속연수, 현(전) 직장 종사상의 지위 및 현(전)직장에서의 임금 등을 사용하였다. 먼저 성별에서는 여자를 기준으로, 연령은 45~49세 연령층을 기준으로, 학력에서는 고졸을 기준으로, 가구주 여부는 가구주를 기준으로, 부양가족의 경우에는 가족수와 관계없이 가족이 없는 경우를 기준으로 그리고 종사상의 지위에서는 비정규직을 기준으로 각각 dummy 변수화하였다. 그리고 건강상태의 경우 ‘매우 건강하다’를 1로 ‘건강한 편이다’를 2로 하는 등 점수화하여 사용하였으며 월평균 임금은 로그(log)임금을 사용하였다.

본 연구에서는 <표 7>에서 보는 바와 같이 다양한 방법으로 logit 회귀분석을 하였다. 즉 이직(a)은 연령을 dummy 변수화하고 월평균 임금변수를 제외한 것으로 근속년수가 많을수록 건강상태가 나쁠수록 통계적으로 유의하게 이직할 확률이 높은 것으로 나타나고 있다. 본 연구의 주된 관심인 연령변수를 보면 45~49세 연령층에 비해 상대적으로 50세 이상의 연령층이 통계적으로 유의하게 이직할 확률이 매우 높게 나오고 있음을 볼 수 있다. 이직(b)는 이직(a)에 월평균임금을 추가한 것으로, 월평균 임금이 통계적으로 유의하게 이직에 영향을 미치고 있기는 하나 여전히 연령이 절대적으로 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다.

이직(c)는 이직(b)의 연령을 연속변수로 바꾼 것으로, 이직(b)와는 달리 연령보다는 임금이 이직에 결정적인 역할을 하는 것으로 나타나고 있다. 특히 이직(d)는 이직(c)에서 나이×월평균임금 변수를 추가한 것으로, 표에서 보는 바와 같이 이직(c)의 경우보다 임금이 절대적으로 이직에 결정적인 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다.

<표 7> 취업·미취업에 대한 logit 분석

		이직(a)	이직(b)	이직(c)	이직(d)
성별(여자)	남자	0.130(0.329)	0.524(0.354)	0.453(0.346)	0.453(0.346)
나이		-	-	0.054(0.024 [*])	0.194(0.108 ⁾)
나이(45-49세)	50-54세	1.163(0.459 ⁾)	1.061(0.465 ⁾)	-	-
	55세 이상	1.383(0.435 ^{*)})	1.441(0.442 ^{*)})	-	-
근속년수		0.149(0.028 ^{*)})	0.131(0.029 ^{*)})	0.319(0.108 ⁾)	0.288(0.110 ^{*)})
나이×근속년수		-	-	-0.005(0.002 ^{*)})	-0.040(0.002 ⁾)
나이×근속년수(i)	(ii)	-0.047(0.035)	-0.036(0.035)	-	-
	(iii)	-0.105(0.031 ^{*)})	-0.098(0.032 ^{*)})	-	-
월평균 임금		-	0.716(0.203 ^{*)})	0.731(0.200 ^{*)})	2.487(1.333 ⁾)
나이×월평균 임금		-	-	-	-0.033(0.024)
학력(고졸)	중졸 이하	-0.497(0.237 ⁾)	-0.440(0.242 ⁾)	-0.476(0.238 ^{*)})	-0.489(0.239 ⁾)
	대졸 이상	-0.087(0.315)	-0.497(0.342)	-0.496(0.335)	-0.484(0.336)
가구주 여부 (가구주)	가구주 외	0.033(0.341)	-0.063(0.350)	0.009(0.341)	0.022(0.342)
부양가족수(독거)	2인 이상	0.798(0.436 ⁾)	0.878(0.443 ⁾)	0.842(0.437 ⁾)	0.858(0.437 ⁾)
종사상 직위 (비정규)	정규	0.291(0.237)	0.153(0.241)	0.103(0.239)	0.102(0.239)
건강상태		0.202(0.112 ⁾)	0.253(0.114 ⁾)	0.264(0.113 ⁾)	0.260(0.113 ⁾)
상수		-29540.684 ^{*)})	-6266(1.179 ^{*)})	-8104(1.796 ^{*)})	-15711(5.998 ^{*)})
-2log L		662.917	649.867	666.557	664.749

주: 1) 월평균임금은 자연로그를 취함.

2) () 안은 standard error.

3) 유의수준 $p < 0.01$ 이면 ***, $p < 0.05$ 이면 **, $p < 0.1$ 이면 *.

4) (i)는 나이더미 45~49세와 근속년수의 상호작용임.

(ii)는 나이더미 50~54세와 근속년수의 상호작용임.

(iii)는 나이더미 55세 이상과 근속년수의 상호작용임.

자료: 한국노동패널(KLIPS) 4차년도

그러나 본 글의 주된 관심은 기업이 고용조정시 연령이 기준인지를 살펴보는 것이기 때문에 이들 이직자 중에서 비자발적 이직자, 즉 본의 아니게 기업에서 퇴출된 자를 중심으로 살펴보아야 한다. 따라서 본 글에서는 <sample II>에서 직장 이직이 자발적인지 아닌지에 따라 비자발자그룹을 추출하여 다시 <sample III>를 만들었다.

<표 6>에서 보는 바와 같이 <sample III>를 <sample I>과 비교하면 연령을 제외하고는 정도의 차이는 있지만 <sample II>와 마찬가지로 근속연수, 임금 및 학력수준이 낮은 반면 여성의 비중이 높고 또한 비정규직의 구성비가 높고 또한 판매·서비스, 생산직 및 단순 노무직의 비중이 높은 것으로 나타나고 있다. 이제 다시 <sample I>을 0, 그리고 비자발그룹을 1로 하는 logit 분석을 하였다. 본 연구에서는 이직의 경우와 같은 설명변수를 사용하였고 마찬가지로 다양한 방법으로 logit 분석을 하였다. 그 결과가 <표 8>로 여기서도 <표 7>의 경우와 마찬가지로 건강상태가 나쁠수록, 근속연수가 많을수록 통계적으로 유의하게 퇴출될 가능성이 높다는 것을 알 수 있다. 그러나 본 연구의 주된 관심인 연령의 경우 다소 다른 결과가 나타나고 있는데 퇴직(a)와 퇴직(b)의 경우 45~49세 연령층에 비해 50세 이상의 연령층이 퇴직될 확률이 높게 나타나고 있으나 50~54세의 경우는 통계적으로 유의하지 않은 반면 55세 이상은 통계적으로 유의하게 나타나 기업이 고용조정시 55세 이상의 연령층이 우선순위가 됨을 보여주고 있다. 그러나 연령을 연속변수화한 경우인 퇴직(c)를 살펴보면 기업이 고용조정시 연령이 기준이 아님을 보여주고 있다. <표 8>의 퇴직(c)에서 보는 바와 같이 연령은 통계적으로 유의하지 않은 반면 임금은 통계적으로 유의하고 또한 그 값도 크게 나타나고 있음을 보여주고 있다.³⁾

<표 8> 취업·퇴직에 대한 logit 분석

		퇴직(a)	퇴직(b)	퇴직(c)	퇴직(d)
성별(여자)	남자	0.367(0.372)	0.638(0.395)	0.547(0.385)	0.559(0.386)
나이		-	-	0.036(0.027)	0.161(0.132)
나이(45~49세)	50~54세	0.502(0.533)	0.499(0.537)	-	-
	55세 이상	0.948(0.495 ^{**})	1.043(0.500 [*])	-	-
근속년수		0.132(0.033 ^{**})	0.151(0.034 ^{**})	0.325(0.122 ^{**})	0.297(0.125 [*])
나이×근속년수		-	-	-0.005(0.002 ^{**})	-0.004(0.002)
나이×근속년수(i)	(ii)	0.010(0.044)	0.012(0.044)	-	-
	(iii)	-0.090(0.036 ^{**})	-0.089(0.036 ^{**})	-	-
월평균 임금		-	0.545(0.250 [*])	0.545(0.249 ^{**})	2.140(1.671)
나이×월평균 임금		-	-	-	-0.029(0.030)
학력(고졸)	중졸 이하	-0.645(0.274 ^{**})	-0.562(0.277 ^{**})	-0.615(0.274 ^{**})	-0.608(0.274 ^{**})
	대졸 이상	0.0001(0.380)	-0.544(0.400)	-0.267(0.392)	-0.275(0.394)
가구주 여부 (가구주)	가구주 외	0.074(0.388)	-0.009(0.394)	0.067(0.511)	0.074(0.383)
부양가족수 (독거)	2인 이상	0.566(0.520)	0.595(0.524)	0.525(0.511)	0.562(0.512)
종사상 직위 (비정규)	정규	0.281(0.267)	0.147(0.275)	0.120(0.271)	0.109(0.271)
건강상태		0.205(0.128)	0.241(0.130)	0.242(0.129)	0.242(0.129)
상수		-1.974(0.792 ^{**})	-4.510(1.415 ^{**})	-5.617(2.103 ^{**})	-12.615(7.540 [*])
-2log L		519.846	515.010	530.105	529.158

주: 1) 월평균임금은 자연로그를 취함.

2) () 안은 standard error.

3) 유의수준 $p < 0.01$ 이면 ***, $p < 0.05$ 이면 **, $p < 0.1$ 이면 *.

4) (i)는 나이더미 45~49세와 근속년수의 상호작용임.

(ii)는 나이더미 50~54세와 근속년수의 상호작용임.

(iii)는 나이더미 55세 이상과 근속년수의 상호작용임.

자료: 한국노동패널(KLIPS) 4차년도

3) 퇴직(d)는 나이×월평균임금 변수를 추가한 것으로 표에서 본 바와 같이 퇴직(c)의 경우보다 임금이 퇴출에 절대적인 영향을 미치는 것으로 나타나 통계적으로 유의하지 않다.

이는 <표 9>에서 보듯이 연공급적 요소가 큰 호봉제를 실시하는 기업이 호봉제를 실시하지 않는 기업에 비해 고령인력의 과잉문제를 더 많이 겪고 있다고 응답하고 있다. 즉 호봉제 실시 기업의 41.9%가 고령자 과잉문제가 없다고 응답한 반면 호봉제 미실시 기업의 54.6%가 고령자 과잉문제가 없다고 응답하고 있다. 결국 연령이 올라감에 따라 임금이 올라가는 임금체계에서는 기업이 인력 조정시 고령자를 우선적으로 퇴직시킬 수밖에 다른 도리가 없다. 따라서 고령자라 할지라도 계속적으로 고용상태에 있기 위해서는 그 전제조건이 어느 연령 이상이 되면 임금이 하향 조정되어야 한다는 것을 간접적으로 시사하고 있다.

<표 9> 보상체계별 고령자 고용과잉 의식

	호봉제	
	있음	없음
고용조정을 통해 고연령 과잉문제를 해소함	10.3	6.3
여전히 고연령 인력의 과잉고용은 심각함	4.7	3.8
아직은 문제되지 않지만 향후 과잉고용 문제는 발생할 것임	43.2	35.3
고연령 인력의 과잉고용은 문제가 되지 않음	41.9	54.6

자료: 장지연(2002)에서 발췌함.

2. 고연령 근로자의 재취업

앞 절에서 고령자가 계속 취업하기 위한, 즉 고용을 유지하기 위한 선결과제를 살펴보았다. 이제 본 절에서는 고령자의 고용을 확대하기 위한 또 하나의 과제인 고령자 재취업에 대해 살펴보기로

한다. 즉 고령자중 어떤 자가 재취업되는지를 살펴보기로 한다. 이를 위해 본 연구에서는 KLIPS 4개년도 자료에서 전 직장에서 (자발적 또는 비자발적으로) 이직한 후 미취업상태인 45세 이상의 근로자에서 재취업된 근로자를 추출하여 <표 6>의 <sample IV>를 만들었다. <sample IV>와 앞의 <sample I ~ III>과 비교하여 보면 몇 가지 특징이 눈에 띈다. 임금이 상대적으로 낮은 반면 특히 55세 이상의 경우 비정규직의 비중이 높고 단순노무직의 비중이 상대적으로 크다는 점이다.

이제 어떤 요인이 고령자의 재취업에 영향을 미치는지를 살펴 보기 위해 본 연구는 <sample II>를 0, 그리고 <sample IV>를 1로 하여 logit 분석을 하였다.⁴⁾ 본 연구에서 설명변수는 연령, 성별, 학력과 같이 인적 속성과 전 직장의 월평균 임금, 전 직장에서의 종사상의 지위, 전 직장의 직종⁵⁾ 및 구직 방법을 채택하였다. 분석 결과인 <표 10>에서 재취업(a)는 연령을 연속변수로 처리한 것이고 재취업(b)는 연령을 dummy 변수로 처리한 것이다. 표에서 보는 바와 같이 재취업(a)와 재취업(b)에서 전 직장에서 정규직이었던 자가, 그리고 이직사유가 자발적이었던 자가 그리고 공개적 방법을 통하여 구직 활동을 한 자가 재취업 확률이 통계적으로 유의하게 높게 나오고 있음을 볼 수 있다. 반면에 전 직장의 월평균 임금이 높던 고연령 근로자는 상대적으로 재취업하기가 어려운 것으로 나타나고 있다.

4) 본 연구에서 주요 변수 중의 하나인 직업훈련여부 변수가 누락되었다. 이는 이 변수에 포함할 경우 sample 수가 급격히 줄어들어 계량분석을 하더라도 그 신뢰성에 의문이 가기 때문이다.

5) 본 연구에서의 분석의 편의상 생산직과 단순노무직을 하나로 묶어 생산직으로 하나 나머지를 비생산직으로 하였다.

<표 10> 재취업에 대한 logit 분석

		재취업(a)	재취업(b)
성별(여자)	남자	0.544(0.446)	0.492(0.448)
나이		0.051(0.035)	-
나이더미(45-54세)	55세 이상	-	0.564(0.3766)
학력(중졸 이하)	고졸	-0.440(0.489)	-0.427(0.489)
	대졸 이상	-0.189(0.757)	-0.164(0.755)
종사상 직위(비정규)	정규	0.837(0.384*)	0.825(0.383**)
이직사유(비자발)	자발	0.658(0.362*)	0.594(0.358')
직종(생산직)	비생산직	0.571(0.480)	0.539(0.478)
취업경로(비공개)	공개	2.022(0.571***)	2.069(0.573***)
이전직장 월평균 임금		-0.499(0.270')	-0.476(0.275')
상수		-1.504(2.281)	0.947(1.192)
-2log L		199.014	198.893

주: 1) 월평균임금은 자연로그를 취함.

2) () 안은 standard error.

3) 유의수준 $p < 0.01$ 이면 ***, $p < 0.05$ 이면 **, $p < 0.1$ 이면 *.

자료: 한국노동패널(KLIPS) 4차년도.

이제 55세 이상 재취업 고령자들의 경제 상황을 살펴보기로 한다. 여기서 55세 이상 고령자들을 대상으로 하는 이유는 정년제를 도입하는 기업들의 경우 대부분 55~58세를 정년 연령으로 하고 있으며 이미 언급한 바와 같이 고령자고용촉진법에서도 55세 이상을 고령자로 규정하고 있기 때문이다. 본 연구는 <표 6>의 sample I ~ sample IV에서 55세 이상의 고령자만을 추출하여 비교하였다.

<표 11>에서 보는 바와 같이 취업자는 물론 이직자 및 퇴직자에 비하여 재취업자의 임금이 상대적으로 낮으며 남자의 비중이 낮은 반면 여자의 비중이 높다. 또한 학력분포를 보면 재직자에 비해 학력이 낮으나 고졸의 경우는 이직·퇴직자보다 비중이 크게 나타나고 있다. 그러나 대졸이상의 경우에는 이직자보다는 비중이

낮으나 퇴직자보다는 비중이 높게 나타나고 있다. 이는 실증분석에서 자발적 이직이 퇴직에 비해 재취업하기가 용이하다는 점과 연계하면 대체로 학력이 높은 이직자가 재취업하기가 쉽다고 유추 해석할 수 있다. 또한 재취업자의 경우 비정규직이 상대적으로 높게 나오고 있는데 실증분석에서는 전 직장에서 정규직이던 고령자가 재취업의 가능성이 높은 것으로 보아 비정규직으로 재취업된다고 볼 수 있다. 특히 눈에 띄는 점은 관리사무직의 비중이 낮은 반면 상대적으로 단순노무직의 비중이 크다는 점이다. 이러한 점을 종합하여 볼 때 고령자들이 비록 재취업을 한다 하더라도 비정규·저임금 단순직에 종사하게 되어 대부분 빈곤계층에 속한다고 해석할 수 있다. 기실 이러한 사실을 뒷받침해 주는 자료로 <표 12>에서 보듯이 기업이 어떠한 조건이면 정년퇴직하는 근로자를 재고용할 의사가 있는지에 대한 질문에 대해 전체적으로 볼 때, 기본급만 주거나 보수의 50~70%만 지급한다면 재고용할 의사가 있는 기업은 22~28% 정도로 나타났다. 또한 퇴직자를 파트타임으로 재고용하는 것에 대해서는 긍정적인 기업이 상대적으로 적은 반면 비정규직으로 고용하는 것에 대해서는 33.4%의 기업이 그렇게 할 의사가 있다고 응답한 것으로 나타나고 있다. 제조업 종의 경우 임금수준을 낮춘다면 재고용할 수 있다는 응답이 26.5~32%로 비제조업에 비하여 상대적으로 높은 비율로 나타났다. 사업체 규모별로 차이점을 살펴보면, 근로자수 51~150인의 중규모 사업체에서 임금삭감을 전제로 퇴직자의 재고용에 긍정적인 태도를 보이는 비율이 상대적으로 높았다. 특히 중·대규모 사업체의 35% 이상에서 퇴직자를 비정규직으로 재고용할 의사가 있다는 응답이 나왔다는 점에 주목할 필요가 있다.

이렇듯 고령근로자의 고용연장 및 고용확대를 위해서는 임금수준의 하향 조정과 비정규직의 확대 및 공식적인 직업소개사업의 활성화가 우선시되어야 한다는 것을 시사한다.

<표 11> 55세 이상 고령자의 경제활동

(단위: 년, %)

		재직	이직	비자발 이직	재취업
평균	나이	59.6	60.0	60.0	60.0
	근속년수	13.6	8.7	9.0	-
	월평균 임금	4.56	4.33	4.36	4.13
	미취업기간	-	-	-	2.45
성별	남자	68.1	67.0	70.5	63.9
	여자	31.9	33.0	29.5	36.1
학력	중졸 이하	59.7	71.7	74.4	70.5
	고졸	21.0	14.2	14.1	16.4
	대졸 이상	19.3	15.1	11.5	13.1
가구주 여부	가구주	80.7	79.3	82.1	78.7
	가구주 외	19.3	20.7	17.9	21.3
부양가족수	독거	6.7	11.3	9.0	-
	2인 이상	93.3	88.7	91.0	-
종사상 직위	정규	70.6	74.5	73.1	63.9
	비정규	29.4	25.5	27.0	36.1
건강상태	좋음	42.9	37.7	38.5	-
	보통	40.3	39.6	39.7	-
	나쁨	16.8	22.7	21.3	-
직종	관리직	26.1	14.2	10.3	10.7
	사무직	5.9	2.8	2.6	2.5
	판매, 서비스직	6.7	7.5	6.4	5.7
	생산직	21.0	36.8	39.7	22.1
	단순노무직	40.3	38.7	41.0	59.0
구직방법	공식	-	-	-	73.2
	비공식	-	-	-	26.8
표본수		119	106	78	122

자료: KLIPS(1998~2001년)

<표 12> 정년퇴직하는 직원을 재고용할 의사가 있는 경우

	규 모					산 업		전체
	50인 이하	51~150인	151~300인	301인 이상	규모 미확인	비제조업	제조업	
보수의 50~70% 지급	25.2	34.6	25.8	232	26.2	23.8	32.0	27.7
기본급만 유지	18.8	27.7	22.4	194	17.5	18.3	26.5	22.2
파트타임으로 고용	16.9	17.1	16.3	160	15.9	16.5	16.6	16.5
기타 비정규직으로 고용	26.9	34.4	35.2	364	31.3	33.0	33.8	33.4

자료: 장지연(2002)에서 발췌함.

IV. 우리나라의 고령자 고용정책

우리나라는 고령화 사회를 대비하여 일찍이 1991년도에 「고령자 고용촉진법」(이하 고촉법)을 만들어 고령자의 고용 유지 및 고용 확대에 대한 정책을 시행하고 있다. 이 법에서는 상시 300인 이상의 사업장에 대해 기준고용률(3%) 이상의 고령자를 고용토록 노력할 것을 규정하고 있으며 또한 정부는 고령자의 구인, 구직의 개척에 노력할 것(제5조)과 직업훈련의 실시 및 지원(제6조, 제8조) 및 직업지도와 취업알선을 위해 노력할 것(제9조) 등을 규정하고 있다.

고촉법과 더불어 고령자 고용과 관련한 법으로 1993년 제정된 ‘고용정책기본법’과 ‘고용보험법’이 있다. 고용정책기본법은 기존의 고용관련 법률을 포괄하는 모법의 역할을 하고 있으며 고용보험법은 고용정책수단을 제공하고 있다. 고용정책기본법 제16조에서는 고령자 등 노동시장의 일반적 조건에서는 고용이 곤란한 자의 고용촉진을 위한 국가의 의무를 규정하고 있으며 고용보험법 제

18조 및 동법 시행령 제22조에서는 고령자를 일정기준이상 고용하는 사업주에 대한 고령자 고용촉진 장려금제도를 규정하고 있다. 또한 시행령 제24조는 고령자들을 위한 고용촉진시설의 지원 근거를 두고 있다. 이와 같이 기업체에서의 고령자 고용유도를 위한 기본 정책은 고촉법, 고용기본법 및 고용보험법에 의하여 시행되고 있다. 본 연구에서는 고령자 고용촉진을 위해 고촉법을 중심으로 이러한 법 내용이 충실한지를 살펴보고자 한다.

1. 직업훈련제도

우리나라의 고령자관련 법·제도에서 고령자의 취업준비단계의 제도로는 직업훈련제도가 있다. 고촉법에는 노동부장관은 고령자의 고용을 촉진하기 위하여 직업능력개발훈련과, 안전·보건에 관한 내용 등 적응훈련을 실시하도록 조치하여야 한다고 명시되어 있다(제6조~제8조). 또한 고용보험법에는 50세 이상인 근로자로서 자비로 직업훈련기관, 교육훈련기관 또는 고용촉진훈련학원에서 실시하는 훈련을 수강한 근로자에게 수강비용 전액을 1인당 100만원 한도 내에서 지원하는 고령자수강장려금제도⁶⁾도 있다. 그러나 현행 고령자 직업훈련은 대부분 단기적응훈련과정이고 이나마 정부가 지원하는 지정훈련기관은 훈련생의 취업률로 평가받기 때문에 상대적으로 취업률이 저조한 고령자에게는 훈련의 기회조차 주어지지 않는 경우가 많다. 이 제도는 취업알선과 더불어 정부가 노동시장에 직접 개입하지 않으면서 비교적 효율적으로

6) 고용보험법에 의거한 고령자수강장려금제도의 평가는 장려금을 받은 자와 받지 않은 자의 취업가능확률과 취업 후의 임금 등에 대한 비교를 통해서 알 수 있다. 그러나 고용보험법에 의해 자료의 접근성이 용이하지 않아 이에 대한 연구는 차 후에 미루기로 한다.

고용자의 취업기회를 확대할 수 있는 제도임에도 불구하고 운영상의 문제로 고용자의 재취업에 얼마나 도움이 될지 의문시된다.

2. 취업알선 지원

고촉법은 정부의 역할로서 구인구직 정보를 수집하고(제5조) 고령자의 취업을 알선할 의무가 있음을 명시(제9조)하고 있다. 이를 효율적으로 수행하기 위하여 고령자 고용정보센터를 운영할 수 있으며(제10조), 무료직업소개사업의 허가를 받은 비영리법인이나 공익단체를 고령자인재은행으로 지정하고 소요경비를 지원할 수 있도록 하고 있다(제11조).

현재 고령자를 대상으로 취업알선을 하는 기관으로는 고용안정센터와 고령자인재은행 및 고급인력정보센터를 지정하여 지원하고 있다. 고용안정센터와 고령자인재은행은 사회단체와 사회복지관, 산업인력관리공단 등의 지역본부(지역사무소)를 지정하여 고령자 대상의 취업알선 업무를 담당하게 하고 국고보조금을 지급하는 방식으로 운영하고 있으며 고급인력정보센터는 전문관리직 경력의 인력을 대상으로 경중이 운영한다. 고촉법의 본 조항들은 정부가 고령자 고용에 직접 개입하지 않으면서 효율적으로 고용자의 고용을 도울 수 있는 제도이고 특히 본 연구의 고령자 재취업에 대한 분석결과(<표 9>)에서도 보았듯이 고령자는 공식적인 방법으로 직장을 보다 쉽게 구하는 것으로 나타나고 있다. 따라서 정부는 취업알선제도를 보다 체계적이고 효율적으로 운영하는 데 세심한 배려가 있어야 할 것이다.

또한 고용지원에서 취업알선의 지원 못지않게 중요한 것으로 취업자에 대한 사후관리이다. 고촉법 제10조 제2항에 보면 고령자 고용정보센터의 업무가 나열되어 있는데 이중 하나가 취업후의

사후관리로 되어 있다. 그러나 현실적으로 사후관리는 단지 계속해서 취업한 업체에 근무하고 있는지의 여부만을 확인하는 수준에 머무르고 있는 실정이다(이성희, 1993).

3. 우선고용직종의 선정

고촉법 따르면 노동부장관은 고용정책기본법 제6조의 규정에 의한 고용정책심의회(이하 “준고령자”라 한다)의 고용에 적합한 직종(이하 “우선고용직종”이라 한다)을 선정하고, 선정된 우선고용직종을 고시하게 되어 있다(제15조). 우선고용직종을 살펴보면 경비원, 주차장관리원, 검수원 등 단순노무직이 대종을 이루고 최근 고령자의 축적된 ‘노하우’가 필요한 일부 전문직종을 합하여 약 160개 직종을 이루고 있다. 또한 고용촉진법은 국가 및 지방자치단체, 정부투자기관관리기본법에 의한 정부투자기관, 정부출연기관, 정부출자·위탁기관(노동부장관이 정하는 기관에 한함) 등 공공기관은 우선고용직종에 고령자와 준고령자를 우선적으로 고용하도록 하고 있다(제16조). 문제는 비록 고용자의 고용을 촉진시킨다는 의미에서 우선고용직종을 선정한다는 취지는 좋으나 이를 공공기관에게 실행에 옮길 것을 요구하면서 이에 대한 아무런 제재 또는 인센티브가 없어 효력을 발휘할지 의문시된다.

그러나 이와 같이 직업훈련, 취업알선 및 우선고용직종의 선정 등은 고령자 직무능력 평가가 선행되어야 할 것이다. 고령자 개개인의 직무능력이 파악되지 않는 이상 고령자가 우선적으로 고용될 수 있는 직종을 선정하기가 어렵고 또한 어떠한 교육훈련이 적합한지에 대한 판단이 어려울 뿐만 아니라 어떠한 직종에 취업을 알선해야 하는지에 대한 정보도 부족하게 된다. 그러나 우리나라

라의 고령자 관련 법체계 어디를 찾아보아도 고령자 직무능력평가 제도에 대한 언급이 전혀 없다. 따라서 고령자용 능력평가제도가 선행되지 않는 이상 고령자 고용촉진에 대한 정책은 걸뜰게 마련이다(김소희, 2001).

4. 기준고용률

고촉법에서의 기준고용률(제2조)이란 ‘사업장에서 상시 고용하는 고령자의 비율’로서, 현재 시행령에서는 상시 300인 이상의 근로자를 사용하는 사업장의 사업주는 적어도 3% 이상의 근로자를 55세 이상의 고령자로 고용하도록 노력하여야 한다(제12조)고 하고 이러한 노력이 미흡한 경우, 노동부장관은 사업주에 대하여 기준고용률 이행에 관한 계획을 작성하여 제출하게 하고 이 계획의 적절한 실시를 권고할 수 있다(제13조). 비록 이 제도는 단지 권고 사항으로 구속력이 없어 기업주가 노력을 게을리 한다 할지라도 처벌할 수 없다.

5. 정년연장과 재고용 권장

고촉법은 정년연장을 위한 기업의 노력을 유도한다는 취지에서 ‘정년을 정할 경우 60세 이상이 되도록 노력할 것’(제19조)을 명시하고 있다. 특히 상시 300인 이상의 근로자를 사용하는 사업장의 사업주로서 정년을 현저히 낮게 정한 경우에는 노동부장관이 정년연장에 관한 계획을 작성하여 제출할 것을 요청할 수 있다(제20조). 또한 정년퇴직한 자가 그 사업장에 다시 취업하기를 희망하는 때에는 재고용하도록 노력하여야 하며(제21조 제1항), 이때 퇴

직급이나 근속기간 정산에 있어서 종전의 근로기간을 제외할 수 있으며, 임금의 결정도 종전과 달리 할 수 있게 되어 있다(제21조 제2항). 또한 정년퇴직자의 재고용시 장려금지급 등의 지원을 하고 있다(제21조의 2). 이 사항도 단지 권고사항에 불과하지만 기업의 입장에서는 근로자를 60세까지 정년을 연장하고 또한 정년 퇴직 후 재고용하기 위해서는 보상 및 인사관리체계의 개선이 필수적이다. 다시 말해 근속연수에 따라 임금수준이 결정되는 현 보상 및 인사관리체계 그리고 이러한 체계를 전제로 만들어진 근로기준법을 비롯한 임금관련 법체계의 개정없이 정년연장 및 재고용을 촉구한다는 것은 현실성이 떨어진다.

이상의 두 제도는 비록 권고사항이기는 하나 「고촉법」 제정시와는 달리 작금의 노동시장 상황에서는 실현되기가 어렵다. 즉 경제위기 이후 기업들이 고용 조정하는 가운데 소위 ‘사오정’, ‘오륙도’라는 유행어가 나올 정도로 40대 또는 50대에서 조기 퇴직시키는 현실을 감안할 때 이러한 제도는 단지 희망사항일 뿐이다.

6. 고령자 고용을 위한 인센티브제도

우리나라의 고령자 관련 법체계는 기업의 고령자 고용에 대해 어떠한 강제적 제재가 없는 반면 대신 기업으로 하여금 고령자를 고용하도록 유인 제도만이 있다. 먼저 고촉법 제14조에는 사업주가 기준고용률을 초과하여 고령자를 추가로 고용하는 경우에는 조세특례법에 의하여 조세를 감면하여 줄 뿐만 아니라 그 초과고용 고령자 수에 비례하여 예산(고용보험법에 의한 고용보험금 포함)의 범위 안에서 일정기간 고용지원금을 지급한다고 되어 있다. 실제 고령자 고용지원금은 <표 13>에서 보는 바와 같이 다수고용, 신규고용 및 재고용 등 세 가지 유형에 지원하고 있다.

<표 13> 고령자 고용촉진장려금의 사업내용

	지원요건	지원내용
다수고용	고용보험이 적용되는 전체 근로자의 6% 이상을 55세 이상 고령자로 고용하는 사업장	분기당 15만원을 6%를 초과하여 고용한 고령근로자의 수만큼 지급
신규고용	구직등록 후 3개월을 초과하여 실업하고 있는 고령자를 월 1인 이상 새로이 고용	신규 고령근로자 1인당 25만원을 6개월간 지급
재고용	경영상 이유, 정년퇴직, 질병, 부상, 통근 곤란 등으로 퇴직한 45세 이상 60세 미만인 자를 퇴직 3월 후 2년 이내에 재고용	재고용자 1인당 30만원을 6개월간 지급

자료: 장지연(2002)에서 발췌함.

그리고 그간의 지원금액과 지원인원의 현황을 살펴보면⁷⁾ <표 14>에서 보는 바와 같이 고령자 고용보조금은 그 활용도가 높다. 그러나 이 제도의 고용효과는 의문시된다. 즉 물론 이 제도로 고령자에 대한 고용효과가 있을 수 있지만 이로 인해 청년층의 고용에 마이너스효과(대체효과)를 가져올 수 있고 또한 실제 기준고용률에 저축을 받는 300인 이상의 근로자를 사용하는 사업장의 경우 이미 고령자 고용률은 3.4%를 넘어서고 있어 이 제도가 없었다라든가 취업할 수 있었던 사람들은 이미 취업되어 있을 것이라는 점(사중손실)을 고려할 때 고용보조금의 순 고용효과가 얼마나 될지 의문이 간다고 볼 수 있다.⁸⁾

7) 본 연구의 표는 고용보험법에 규정에 의해 고용보험DB를 구할 수 없어 장지연(2002)의 보고서에서 인용하였다.

8) 이에 대한 실태조사로 장지연(2000년) 장지연·김정우(2001)이 있다.

<표 14> 고용촉진지원제도별 지원금액 및 지원인원 현황

(단위: 백만원, 명)

구분 \ 연도	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	전체
고령자 신규고용촉진 장려금	-	-	181 (749)	2,869 (9,579)	11,246 (37,840)	20,719 (48,103)	13,508 (29,163)	48,524 (125,434)
고령자 다수고용촉진 장려금	1,349 (23,750)	6,464 (87,640)	8,824 (110,207)	9,257 (103,579)	13,495 (150,535)	15,915 (177,520)	28,008 (223,199)	83,312 (876,432)
고령자 재고용 장려금	-	-	-	60 (130)	712 (757)	121 (85)	104 (116)	997 (1,088)

자료: 상동

이상 고령자 고용관련 법·제도를 살펴보았다. 고령자의 고용의 주체는 결국 기업이다. 따라서 고령자 고용은 기업의 자발적 노력이 있어야 한다. 이를 유도하기 위해서는 기업에 인센티브만 부여하고 있는 것만으로 부족하다. 오히려 기업이 생산성을 반영할 수 있는 임금체계로의 전환을 위한 법체제의 정비 그리고 비정규직의 활성화를 위한 조치가 우선되어야 한다.

V. 정책적 함의

급속한 고령화의 진전이 우리 경제에 미치는 영향은 매우 클 것으로 전망된다. 특히 노동시장에서 고령자계층의 경제활동참여율을 획기적으로 제고하지 않는 이상 노동공급 그 자체가 줄어들 것이고 이를 상쇄할 만한 노동생산성의 증가가 없는 한 경제성장

은 둔화될 것이다. 또한 고령자의 입장에서도 아직 일할 능력과 의사가 있음에도 불구하고 고용기회가 없다는 것은 경제적 자립과 일을 통한 삶의 보람을 상실하는 것이다. 이러한 의미에서 고령계층의 고용기회의 확대가 고령화 또는 고령사회의 우선적 과제가 되는 것이다. 본 절에서는 고령계층의 고용확대 방안을 먼저 고령근로자의 고용기간 연장을 위한 방안과 고령계층의 재취업을 촉진시킬 수 있는 방안으로 나누어 살펴보기로 한다.

1. 고령근로자의 고용기간 연장방안

1) 연공급적 임금체계에서 생산성을 반영하는 임금체계로의 전환
본 연구에서 고령근로자의 이직 특히 비자발적 이직(퇴출)에 가장 큰 영향을 미치는 요인으로 고령근로자의 임금인 것으로 밝혀졌다. 우리나라의 연공급적 임금체계에서 비롯되기 때문이라고 볼 수 있다. 실제 연공급적 임금체계하에서 근로자의 근로생애를 살펴보면 대체로 3가지 유형으로 구분된다(이원덕·장지연, 2002). 매우 예외적인 소수만이 50대 후반 또는 60대까지 자신의 경력을 유지하면서 근로소득의 증가를 누리는 계층이 있지만 평범한 대부분의 근로자는 중년의 어느 시점에서 기업에서 퇴출되어 근로소득이 완전히 단절되거나 또는 자영업이나 비정규 단순직으로 재취업하여 이전에 비해 현저히 낮은 근로소득으로 살게 된다는 것이다. 실제 본 연구에서도 고령근로자의 재취업 시 대체로 비정규 단순노무직으로 취업하는 것으로 나타났다. 따라서 고령근로자의 고용기간을 연장하기 위해서는 연공급적 임금체계의 개선이 선결과제라고 볼 수 있다. 이의 대안으로 생각할 수 있는 임금체계로 근로자 개인의 현재 생산성 수준에 걸맞는 임금체계일 것이다. 구체적으로 경제위기 이후 급속히 퍼지고 있는 연봉제 및

성과급이 하나의 대안이 될 수 있고 우리와 임금체계가 비슷한 일본에서 효과를 보고 있는 임금피크제⁹⁾의 도입도 검토할 필요가 있다. 일본의 경우 정년의 연장이나 정년 이후의 계속고용과 같은 제도를 도입하면서 임금피크제를 운영하고 있다. 실제 우리나라의 고촉법에서도 정년연장(제19조)을 권장하고 있으며 또한 정년퇴직한 자를 재고용할 때 퇴직금이나 근속기간 정산에 있어서 종전의 근로기간을 제외할 수 있으며, 임금의 결정도 종전과 달리 할 수 있도록(제21조 제2항) 하고 있다. 그러나 이의 시행을 권장하기 위해서는 최소한 연공급적 임금체계를 전제로 한 근로기준법을 비롯한 임금관련 법·제도가 수정되어야 할 것이다.

2) 직업능력개발훈련의 평생학습(Lifelong Learning for All)체제로의 전환
흔히 직업능력개발이라 함은 실업자의 재취업을 위한 능력개발로 간주하는 경향이 있다. 우리의 고촉법에서도 직업능력개발훈련 체계는 고령근로자의 재취업을 위한 능력개발이 주요업무로 되어 있다. 그러나 직업능력개발은 재취업하고자 하는 자에게만 필요한 것이 아니라 오히려 재직자의 고용유지를 위해서도 필요하다. 이는 이병희(2002)의 연구에서도 언급하였듯이 지식과 정보의 양이 폭증하고 그 생성과 소멸의 주기가 빨라지고 있는 가운데 단지 12~16년의 정규교육과정으로는 약 40여 년의 근로생애를 안정적으로 유지하기가 어려워지고 있다는 점이다. 따라서 근로자는 스스로 근로 생애 중에도 자신의 능력과 기술을 부단히 연마하지 않는 이상 직장의 유지 또는 재취업이 어렵게 된다는 의미이다. OECD가 '21세기에 진입하는 데 있어서 평생학습은 필수적이며, 모든 사람은 평생학습에 접근할 수 있어야 한다'는 만인을 위한

9) 임금피크제란 근속연수에 따라 일정기간이 지나 임금이 피크에 다다른 후에 다시 일정 퍼센트씩 감소하는 임금체계를 의미한다.

평생학습(Lifelong Learning for All)을 선언하였듯이(이병희, 2002, p.3에서 재인용) 고령화가 진전된 선진국에서는 평생학습체계의 개발에 역점을 두고 있다. 이러한 개념 하에서 우리나라의 고령근로자의 고령과 관련된 고촉법, 고용기본법 및 고용보험법에서의 직업능력개발훈련은 평생교육훈련체계로 그 영역을 넓혀야 할 것이다. 또한 기존의 법체계는 직업능력개발훈련이 주로 공급자의 입장에서 실시되었다면 이제는 수요자 입장으로 바뀌어야 한다. 즉 기업의 입장에서 고령근로자에의 교육투자는 어렵기 때문에 고령근로자들이 필요한 교육훈련을 스스로 선택하여 수강하는 개인주도적인 학습을 지원하는 방법으로 바뀌어야 한다. 하나의 대안으로 근로시간 중의 일정한 기간 동안 교육상의 목적을 위하여 근로자에게 휴가를 부여하는 ‘학습휴가제’를 도입하고(이병희, 2002; 강순희, 2002), 또한 바우처제도를 도입하여 이를 고용보험금으로 보조하는 방안 등이 검토될 수 있다.

2. 고령자의 재취업 촉진방안

1) Work-net의 구축을 통한 취업알선체계의 강화

본 연구에서 고령자가 재취업 시 공식적인 구직 통로로 일자리를 찾는 것이 보다 용이한 것으로 나타났듯이 고령자의 고용을 촉진시키기 위해서는 취업알선 체계가 효율적으로 운영되어야 한다. 이미 OECD와 EU 등에서도 적극적 노동시장정책의 일환으로 취업알선체계를 정비하고 고용인프라를 개선하고 있다. 물론 우리나라의 고촉법에서도 고령자의 취업알선기능의 강화에 대한 규정을 두고 있으며(제9조) 또한 취업알선기관으로 고령자 고용정보센터(제10조), 고령자인재은행(제11조) 및 고급인력정보센터를 운영하게 되어 있다. 그러나 이들 기관간에 업무가 분리되어 있고 정

보의 교류가 없어 각각 비효율적으로 운영되고 있어 취업알선 성과가 미미하다고 볼 수 있다. 따라서 이들 기관들을 연계하는 ‘work-net’를 구성하여 고령자가 어느 기관을 가든 자신이 찾는 일자리에 대한 정보를 손쉽게 접할 수 있도록 해야 한다. 뿐만 아니라 직업능력개발훈련제도도 현행과 같이 단기적응훈련과정에 그치고 또한 이나마도 훈련생의 취업률로 정부의 지원을 받는 체제로는 고령자의 훈련교육 받을 기회조차 박탈될 수 있으므로 취업알선 업무와 연계하여 시장수요에 부응할 수 있는 따라서 실질적으로 고령근로자가 재취업을 할 수 있는 체제로 바뀌어야 할 것이다.

2) 비정규직에 대한 규제완화

본 연구에서 고령근로자가 퇴직 후 재고용시 대체로 비정규직으로 취업한다는 것을 보였다. 따라서 고령근로자의 고용을 촉진시키기 위해서는 근로자는 자신의 건강상태에 따라 자신의 지식과 노하우를 활용하고, 기업의 입장에서는 고용의 경직성을 피하면서 기업의 필요에 따라 고령 근로자를 활용할 수 있도록 다양한 근로형태를 개발하여야 한다. 가령 시간제 근로, 계약직 또는 축적직 등 비정규직에 대한 규제를 완화하여 확대할 필요가 있다.

이 외에 고령자의 고용연장 및 재고용에 대한 고용장려금 지원, 우선고용직종 선정, 정년 60세 이상으로의 연장, 고용기준율을 정하여 기업이 이 기준을 충족시키도록 고용장려금을 지급한다든지 그리고 연령차별금지법을 제정한다든지 등 다양한 방법을 고려할 수 있다.

그러나 우선고용직종의 선정은 말할 것도 없고 취업알선 그리고 교육훈련의 효율화를 위해서라도 고령자 직무능력평가제도의 구축이 선행되어야 한다(김소희, 2001). 또한 정년연장은 우리나라의 임금체계의 개선이 전제되지 않는 이상 이의 시행은 기업의 입장

에서는 비용증가로 연결되고 또한 노동시장도 경직시킬 수도 있다.

고용기준률을 정하고 기업이 고령자 고용을 촉진하기 위해 고용장려금을 지급하는 것은 사중손실과 청년층 구축효과(대체효과)를 고려할 때 그 효과에 대한 의문이 제기될 수 있다. 또한, 연령차별금지법을 제정하여 고령자가 채용·해고 등에서의 차별 받지 못하게 한다 하더라도 우리 기업의 연공서열식 조직문화와 임금체계가 개선되지 않는 이상 고령자 고용이 촉진된다고 볼 수 없다.

따라서 고령자 고용확대를 위해 여러 정책을 산만하게 세우기 보다는 임금체계의 개선, 평생학습체계 구축, 취업알선시스템의 효율화 그리고 비정규직에 대한 규제완화에 역점을 두어야 한다. 또한 고령자의 직무능력평가제도도 도입하여 국가 공인의 직무평가 인증서를 발급하여 고령자가 채용시 불이익을 받지 않도록 하는 방안도 모색해 볼 필요가 있다.

3. 여성고용 확대 및 외국인고용 또는 이민정책

고령화시대에 노동력 공급부족에 대한 하나의 대안으로 고려되는 것은 여성의 고용 확대이다. 『우먼 코리아 2000 보고서』는 여성노동의 공급을 제약하는 요소들로 육아 부담(31%), 사회적 차별 및 편견(28%), 불평등한 근로 여건(13%), 가사 부담(11%) 등의 순서로 제시하고 있다. 육아 부담이 여성 노동 공급의 가장 큰 제약 요건이라는 점은 국가의 지원여부에 따라 의외로 문제해결의 실마리가 쉽게 찾아질 수 있음을 보여준다. 여성이 직업과 자녀 양육을 양립할 수 있도록 국가가 적극적으로 지원하는 정책을 시행함으로써 여성의 경제활동 참가폭을 확대할 수 있다는 것이다. 특히 중하위층 부부들을 위한 보육시설의 확대는 빈부격차를

축소시키면서 인력 공급의 증가를 가져올 수 있는 일석이조의 방안이 될 수 있다.

또한 외국 노동력의 수입도 고려할 수 있는 방안이다. 비록 현재 중소기업의 인력난으로 산업연수생제를 통하여 외국 노동력이 수입되고 있지만 불법체류자 문제 그리고 이들의 인권문제 등의 부작용으로 정책의 혼선을 빚고 있는 실정이다. 그러나 보다 근본적으로는 저임금 근로자뿐만 아니라 경쟁력이 우수한 인력을 유입하기 위한 그러면서도 부작용을 최소화하는 방향으로 전반적인 이민정책의 재검토가 요망된다.

VI. 요약 및 결론

출산율 저하와 평균 수명의 연장으로 우리나라 인구의 고령화 속도는 어느 선진국보다도 유례없이 빠르게 진행되고 있다. 이미 65세 이상 고령인구의 비중이 2000년에 7.2%로 고령화 사회의 기준인 7%를 넘어섰으며, 향후 10년 내지 20년 후에는 고령사회로 진입할 것으로 전망되고 있다. 이러한 급속한 고령화의 진전이 우리 경제에 미치는 영향은 매우 클 것이다. 특히 노동시장에서 고령자계층의 경제활동참가율을 획기적으로 제고하지 않는 이상 노동공급 그 자체가 줄어들 것이고 이를 상쇄할 만한 노동생산성의 증가가 없는 한 경제성장은 둔화될 것이며 고령층에 대한 사회보장비용의 증가로 재정에 압박이 가해질 것이다. 또한 고령자의 입장에서조차 아직 일할 능력과 의사가 있음에도 불구하고 고용기회가 없다는 것은 경제적 자립과 일을 통한 삶의 보람을 상실하는 것이다. 따라서 이러한 두 마리의 토기를 잡기 위해 고령계층의 고용기회의 확대가 고령화 또는 고령사회의 우선적 과제가 되는

것이다. 본 글에서는 고령근로자의 고용확대 방안을 모색하고자 했다. 이를 고령근로자의 직장유지 방안과 재취업의 활성화 방안으로 나누어 살폈는데, 이는 우리나라의 고령자고용촉진법을 비롯한 고령근로자 관련 법체계도 고령자의 고용유지와 재고용 촉진에 맞추고 있기 때문이다.

본 연구의 결과 고령근로자의 고용유지를 위해서는 첫째, 생산성을 반영하는 임금체계의 확립이 중요하고 이를 위해 연공급적 임금체계를 상정하여 만들어진 임금관련 법·제도의 개선이 선결과제이다. 두 번째로는 평생학습체제로 직업훈련제도를 바꿈과 동시에 공급자 위주에서 수요자 위주로 바꾸고 이에 대해 정부가 후원하는 체제가 되어야 한다. 재고용을 촉진하기 위해서는 먼저 work-net구축을 통한 취업알선체계의 효율화 그리고 시간제고용 등을 위시한 비정규직의 활성화가 절실한 것으로 나타났다. 비록 고령자고용과는 무관하지만 고령화에 따른 경제의 성장기반을 받쳐줄 인력으로 여성인력과 외국인인력의 활용도 고려해야 할 것이다.

그러나 기존 연구들은 주로 정부의 시각에서 고령화의 문제를 보는 관개로 노동시장에의 직접적인 관여에 초점을 맞추다 보니 고령자 고용의 주체인 기업적 시각이 다소 소외되어 있다. 본 글도 같은 맥락에서 전개를 하기는 하였으나 가능한 한 향후 고령화 사회에서 기업이 고령근로자의 인적관리를 원활히 할 수 있기 위해서는 정부 정책이 어떠한지, 즉 노동시장을 둘러싼 환경 조성에 대한 정책에 초점을 맞추었다.

참고문헌

- 김소희, 「기업의 고령자 고용유도방안에 관한 한일비교연구」, 『사회복지정책』, 제12집, 2001.
- 노동부, 「고령자고용촉진법」, 2002.
- 박경숙, 「노동시장의 연령차별구조와 고연령층의 취업생활」, 『노동경제론집』, 제24권 특별호, 한국노동경제학회, 2000.
- 박성준, 『고령화와 고용』, 한국노동연구원, 1991.
- 이병희, 「디지털 시대의 평생학습」, 『디지털시대와 e-Learning』, 명지대 금융·지식연구소, 지식연구총서 1, 2002.
- 이성희, 「고령자 취업알선센터의 현황과 과제」, 『한국노년학』, 제13권 1호, 한국노년학회, 1993.
- 이원덕·장지연, 『고령화 시대의 노동시장정책』, 한국노동연구원, 2001.
- 장지연, 『고령화 시대의 노동시장과 고용정책』, 한국노동연구원, 2002.
- 정진호·노용진·박진희·이규용, 『2001년도 임금실태조사』, 한국노동연구원, 2001.
- 한국노동연구원, 『한국노동패널 1-4차년도 원자료』, 한국노동연구원, 2001.
- 허재준·전병유, 『고령자 노동시장 : 현황과 정책과제』, 한국노동연구원, 1998.
- OECD, *Reforms for an Ageing Society*, 2000.
- _____, “Older but Wiser: Achieving Better Labour Market Prospects for Older Workers in Korea,” 2002.

Abstract

A study of the employment of the aged worker

Sung-Joon Park*

This study investigate the age effect on the employment behavior of the older workers. Especially this study will answer the following questions; Is it really that the firm dismiss the older worker firstly during the firm restructuring because of age? and who is the re-employed among the older worker? This study find that the firm did dismiss the worker not because of age but because of the wage structure. That is, the older, the more wage no matter productivity. If the wage structure reflect the productivity, the firm did not the older worker firstly. The answer on the second question is that the old worker is easily re-employed when he get the lower reservation wage, the previous wage in this study, and use the official job search method.

If the best welfare policy in the aging society is to give the job to the older worker when they want, first of all, the wage structure is changed to reflect the productivity and the public employment agencies are much more structured to easily use.

The limit of this study is that it did not investigate the effect

* Center for Corporate Studies, Korea Economic Research Institute

of the vocational training and wealth on the reemployment of the older worker because if these data, are involved the panel data get smaller so that the results are not statistically significant.

제6장 고령화시대 진전과 기업대응

– 기업 인적자원관리를 중심으로 –

장 상 수

(삼성경제연구소 인사조직실장)

엄 동 욱

(삼성경제연구소 인사조직실 수석연구원)

배 노 조

(삼성경제연구소 인사조직실 연구원)

이 상 우

(삼성경제연구소 인사조직실 연구원)

I. 문제제기: 고령화 · 저성장시대의 도래와 기업

우리나라는 이미 지난 2000년에 고령화 사회로 진입했고, 세계에서 가장 빠른 속도로 고령사회로 이행중이다. 현재와 같은 추세라면, 우리나라는 불과 19년 만에 고령화 사회에서 고령사회로 이행되는 셈인데 고령사회에서 초고령사회로 진입하는 데 소요되는 기간은 고령화 사회에서 고령사회의 이행기간의 1/3 수준인 7년에 불과할 것으로 예상된다. 이 속도는 선진국들이 고령화 사회에서 고령사회로 진입하는 데 보통 40~115년이 소요된 것에 비해 훨씬 빠른 것이다. 아래 그림과 같이 이런 추세는 스페인(7년)을 제외한 모든 EU국가나 일본보다 빠르다는 것을 알 수 있다.

<그림 1> 국가별 총인구 및 생산가능인구 감소시기

총인구가 감소세로 전환되는 국가 <small>(생산가능인구 감소에서 총인구 감소까지 소요되는 기간)</small>	연도	생산가능인구가 감소세로 전환되는 국가
	1995	← 일본
	1996	
	1997	
	1998	
	1999	← 이탈리아
	2000	
	2001	← 독일
	2002	
	2003	← 덴마크
	2004	← 오스트리아
	2005	
일본(11년)	← 2006	← 핀란드
	← 2007	← 스페인
이탈리아(9년)	← 2008	
	← 2009	← 그리스
	← 2010	← 포르투갈
	← 2011	← EU 15개국 평균, 프랑스, 벨기에, 영국, 네덜란드
	← 2012	
독일(12년)	← 2013	
스페인(7년)	← 2014	← 아일랜드
	← 2015	← 스웨덴
	← 2016	← 한국
	← 2017	
	← 2018	
	← 2019	
	← 2020	
	← 2021	
	← 2022	
EU 15개국 평균(12년), 한국(7년)	← 2023	← 룩셈부르크
	← 2024	
	← 2025	
핀란드(20년)	← 2026	
	← 2027	
	← 2028	
오스트리아(25년)	← 2029	
영국(19년), 아일랜드(16년)	← 2030	
	← 2031	
벨기에(21년)	← 2032	
	← 2033	
덴마크(31년), 프랑스(23년)	← 2034	
	← 2035	
	← 2036	
네덜란드(26년)	← 2037	
그리스(29년)	← 2038	
	← 2039	
포르투갈(30년)	← 2040	

자료: Commission of the European Communities, *Towards a Europe for All Ages*, 1999, 日本 國立社會保障・人口問題研究所, 『日本の將來推計人口』, 2002 및 통계청, 『장래인구추계』, 2001.

일반적으로 인구고령화는 평균수명이 늘어나고 실버산업과 같은 새로운 사업기회가 창출되는 등 긍정적인 측면도 존재하지만,

노동, 자본, 재정 등 제경제변수에 미치는 부정적 영향으로 인해 저성장시대를 고착화시키는 특성이 있다. 즉 생산가능인구가 감소하고 고령인구가 증가하면서 노동생산성이 저하되고, 저축률이 하락하며, 노후보장과 노인부양에 대한 사회적 부담이 늘고, 연금·사회부조 등 공공지출이 확대되면서 경제성장에 부정적인 영향을 미치게 되는 것이다.

최근 주요 연구기관에서 발표된 중장기 경제전망에서도 이런 영향이 확인되는데, KDI는 물적자본, 노동공급 등 요소투입의 증가율 둔화로, 우리나라의 잠재성장률이 2003~2007년 기간 중 4.8~5.4% 수준, 2008~2012년 기간 중 4.5~5.1% 수준으로 낮아질 것으로 전망하고 있다.¹⁾ 또한 삼성경제연구소는 최근 고령화와 미래산업에 대한 준비 부족 등으로 이미 우리나라의 잠재성장률이 4%대로 하락했고, 구조적인 저성장 국면에 진입하고 있다고 진단하고 있다.²⁾ 삼성경제연구소의 분석에 따르면 고령화 등 인구요인만으로도 잠재성장률이 2020년 4%, 2030년 3% 수준으로 낮아질 것으로 전망되는데, 공적연금 등 고령화에 따른 사회부담을 감안할 경우 경제성장률은 더욱 낮아질 것이다.

인구고령화가 진전되고, 고령화 문제에 대한 세간의 관심이 매우 높은 상황임에도 불구하고, 고령화의 진전 속도를 추측하고 이로 인해 발생하게 될 문제에 대한 대책을 마련하려는 정책적 논의나 연구들은 매우 부족한 것이 사실이다. 게다가 기존의 고령화 관련 연구들은 주로 거시적인 측면에서 고령화가 국가경제(노동시장 포함)에 미칠 영향을 분석하는 데 초점을 두고 있어,³⁾ 기업의 인력운영

1) 한진희 외(2002) 참조.

2) 삼성경제연구소(2004.9.13) 참조.

3) 한국개발연구원과 한국노동연구원은 고령화관련 이슈를 중장기 연구과제로 선정하고, 이와 관련된 연구작업을 진행중이며, 일부 연구결과물을 발간하고 있고 추후 계속 발간할 예정이다(참고문헌 참조).

이나 인적자원관리 측면에서의 연구는 매우 부족한 것이 현실이다.

따라서 본 연구는 고령화·저성장시대 도래에 따라 기업경영, 특히 인적자원관리의 관점에서 우리나라 기업의 대응방안을 모색하는 데 초점을 맞추었다. 우선 제Ⅱ절에서는 지난 10년간 우리나라 기업들의 인력구조 변화상을 점검하고, 장래인구추계 결과를 활용해 앞으로 전개될 인구구조의 변화를 예측하고, 이에 따라 기업에서 고려해야 할 요소들을 검토해본다. 제Ⅲ절에서는 우리나라와 같이 고령화 위협에 직면해 있는 미국, 유럽 및 일본의 경험과 개별기업단위의 대응사례를 소개하고 시사점을 도출한다. 이를 바탕으로 제Ⅳ절에서는 우리나라 기업차원의 고령화 대응방안을 제시하고, 마지막으로 고령화의 진전에 따라 기업의 인적자원관리 차원에서 강조되는 몇 가지 특징과 시사점을 제시하는 것으로 결론을 맺도록 하겠다.

Ⅱ. 기업의 고령화 현황과 이슈

1. 기업의 고령화 현황

우리나라 기업들은 전통적으로 일본식 장기고용을 바탕으로 외부노동시장과 명확히 구별되는 내부노동시장을 구축해 왔다. 즉 종신고용을 전제로 계약기간을 명시하지 않는 고용계약을 맺고, 하위 입직구를 통해서만 신규인력을 충원하며, 결원이 발생하면 차상급자 중 적격자를 승진시켜 보충하는 방식의 내부노동시장이 강하게 형성되어 있던 것이다. 외환위기 이후, 정리해고와 명예퇴직 등이 일반화되면서 이러한 내부노동시장의 전통에 일부 균열이 발

생했으나, 여전히 장기고용의 전통이 중시되고 있는 것이 사실이다.

문제는 이와 같은 장기고용의 전통으로 인해 인구고령화가 기업 생산성과 경쟁력에 직접적인 영향을 미치게 된다는 점이다.⁴⁾ 세계 1위를 지켜오던 일본 조선업계가 1993년 한국에 1위 자리를 내주었는데, 바로 그 때가 일본 조선업계의 생산직 평균연령이 45세를 넘기기 시작한 시점이었다.⁵⁾ 마찬가지로 장기고용의 전통 속에서 호황을 구가하던 한국 경제도 인구고령화로 인해 저성장장의 늪에 빠지게 되는 것은 아닌가 하는 우려가 제기되고 있다.

(1) 우리나라 기업의 인력구조

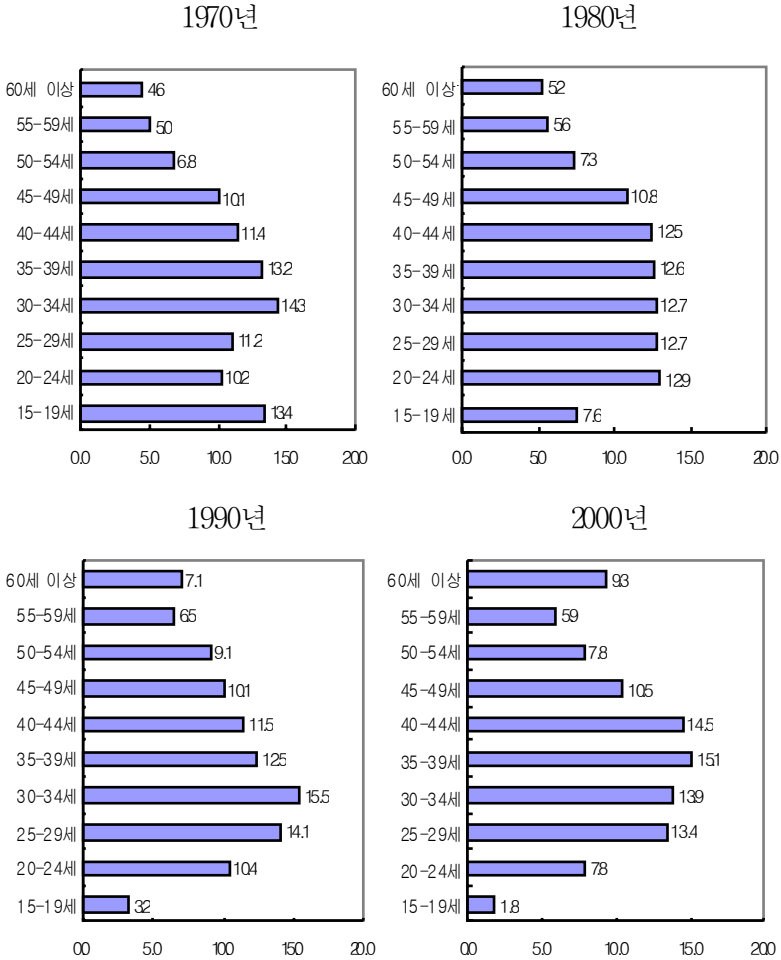
우선 기업의 고령화 현상을 알아보기 위해 전체 인력구조가 어떻게 변화하고 있는지 개략적인 특징을 살펴보도록 하겠다. <그림 2>에서 볼 수 있듯이 전후 베이비붐과 교육기간의 장기화 등의 영향으로 인해 취업자의 연령대별 구성비율이 지속적으로 변화하고 있다. 1970년부터 현재까지의 연령대별 인력구조의 변화를 살펴보면, 과거에는 저연령층이 전체 인력구조를 받치고 있는 피라미드 형태였으나 점차 윗부분이 넓은 항아리형 분포로 변화하고 있음을 뚜렷이 알 수 있다.

4) 고령화가 생산성 저하를 야기한다는 직접적인 관계를 규명하기에는 어려움이 많지만, 일반적으로 고령인력이 많을수록 기업의 인건비부담 증가, 신기술 적응상의 어려움, 조직활력의 저하 등 인력운영상의 문제점이 많아져 고령화가 기업경영에 부정적인 영향을 미칠 것으로 예상된다.

5) 그러나 이미 국내 조선업체들의 생산직 평균 연령도 현대중공업 42세, 대우조선해양 41세, 삼성중공업 35세로 급속히 노령화되는 추세이다(박동석 등, 2003).

<그림 2> 연령대별 취업자비율의 변화(1970~2000년)

(단위: 구성비, %)



자료: 통계청, 『경제활동인구조사』, 각 연도.

(2) 평균연령으로 살펴본 기업의 고령화

다음으로는 산업별로 고령화가 어떻게 진전되고 있는지를 살펴 보도록 하겠다. 2003년 현재 근로자 평균연령은 37.1세로 지난 10년간 2.8세가 증가하였다. 그러나 산업별로 볼 때는 이러한 양상이 조금씩 다르게 나타나고 있는데, 제조업 근로자의 평균연령은 36.7세로 10년간 3.1세 증가하였으나, 일부 산업에서는 근로자 평균연령이 오히려 낮아졌다. <표 1>에서 살펴볼 수 있는 것처럼 전통제조산업의 평균연령은 30대 후반에 접어든 반면, 첨단제조 및 서비스산업은 30세 초반수준이다.

<표 1> 산업별 근로자 평균연령 및 근로자수 증감 추이

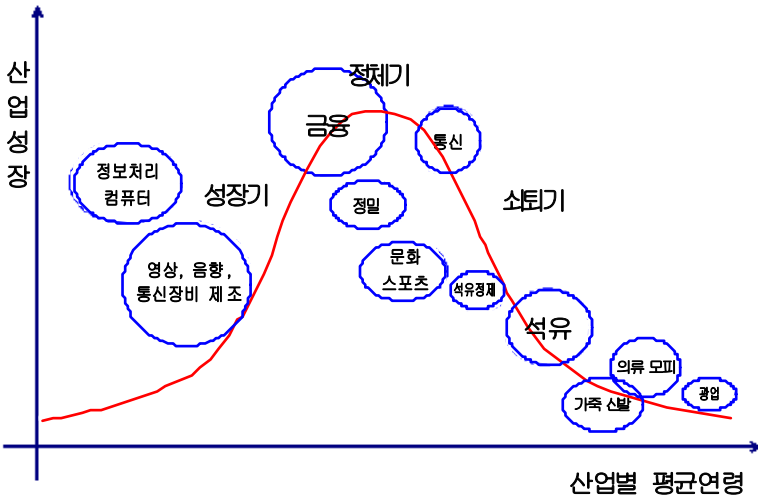
(단위: 세, 명, %)

구 분		평균연령			총 근로자수		
		1993(A)	2003(B)	B-A	1993	2003	증감률
전산업(평균)		34.3	37.1	2.8	4,913,862	6,379,547	29.8
광업		40.2	44.1	3.9	33,079	16,570	-49.9
제조업		33.6	36.7	3.1	2,571,229	2,568,143	-0.1
전통 제조	섬유제품 제조업	32.7	38.2	5.5	244,162	184,335	-24.5
	의복 및 모피제품 제조업	32.1	39.2	7.1	172,611	109,005	-36.8
	가죽, 가방, 신발 제조업	36.0	39.9	3.9	107,674	37,717	-65.0
	코르크, 석유 정제	34.6	37.2	2.6	16,251	14,037	-13.6
첨단 제조	영상, 음향, 통신장비 제조	28.8	32.0	3.2	215,697	300,317	39.2
	의료, 정밀, 광학기기 제조	31.9	34.4	2.5	33,826	48,064	42.1
기타 서비스	통신업	36.6	37.3	0.7	65,069	82,787	27.2
	금융업	32.4	34.6	2.2	238,440	238,601	0.1
	정보처리, 기타 컴퓨터 운용	31.7	31.1	-0.6	22,210	129,903	484.9
	오락, 문화, 운동	35.7	35.6	-0.1	41,635	76,746	84.3

자료: 노동부, 『임금구조기본통계조사』, 각 연도.

한편 산업별 근로자 평균연령은 산업 성장단계와 밀접히 관련되어 있는데, <그림 3>을 통해 둘 사이의 관련을 확인해 볼 수 있다. 그림에서 알 수 있듯이 과거 우리나라의 경제성장을 이끌었던 전통 산업은 그 규모가 지속적으로 줄어들고 있으며, 이에 따라 신규고용여력도 낮은 편이다. 하지만, IT·영상장비제조 등 첨단 산업의 경우는 지속적인 신규고용을 통해 평균연령을 유지하거나 오히려 낮아지는 상황이다.

<그림 3> 산업별 평균연령과 산업성장단계



주: 원의 크기는 현재 재직 근로자의 수를 상대적으로 표시
 자료: 앞의 표, 산업별 근로자 평균연령 및 재직 근로자수 증감 추이를 재구성

(3) 기업규모별 고령화

다음으로는 기업규모별로 고령화 진전속도가 얼마나 다르게 나타나고 있는가를 검토해 보고자 한다. <표 2>에서 알 수 있듯이

기업규모별 근로자 평균연령의 변화추이를 살펴보면, 500인 이상 대기업의 근로자 평균연령이 전체 평균을 상회하는 3.1세가 증가했다. 반면, 30인 미만 사업장은 2.5년, 300~500인 사업장의 경우 2.8년으로 기업 규모가 커질수록 근로자의 평균연령 증가속도가 빠르다는 것을 알 수 있다.

<표 2> 기업규모별 근로자 평균연령 변화 추이(A)

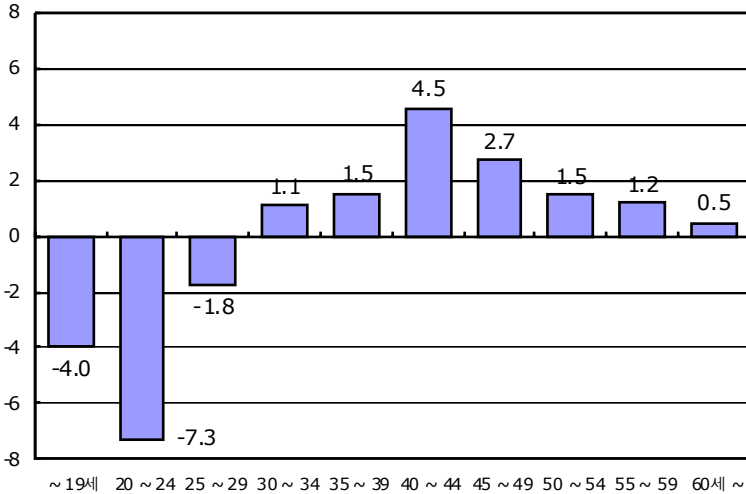
(단위: 세)

	1993(A)	2000	2001	2002	2003(B)	B-A
전 체	34.3	36.3	36.5	36.5	37.1	2.8
5~9인	-	35.7	36.2	35.7	36.6	-
10~29인	34.7	36.4	36.8	36.6	37.2	2.5
30~99인	35.0	36.6	37.0	37.3	37.7	2.7
100~299인	35.0	36.9	37.4	37.2	37.5	2.5
300~499인	33.8	35.5	36.0	35.9	36.6	2.8
500인 이상	33.0	35.5	34.9	35.8	36.1	3.1

자료: 노동부, 『임금구조기본통계조사』, 각 연도.

이러한 대기업 재직 근로자 평균연령 증가는 30세 이상 근로자 수의 증가에 기인한다. 특히 지난 10여 년간 대기업들은 사업구조를 고부가가치 첨단산업 위주로 재편하기 위한 구조조정을 지속적으로 벌여왔다. 이에 따라 직접 생산공정에 종사하는 근로자들의 비중은 줄어든 반면, R&D나 기술개발에 종사하는 근로자의 비중이 확대되고 있다. 따라서 교육수준이 낮은 저연령층 근로자에 대한 수요는 줄어든 반면, 대학 이상의 학력을 지닌 근로자들을 선호하면서 신입사원 연령이 대폭 높아진 것이 특히 대기업에서 연령대별 근로자 구성비중의 변화를 초래한 것이다.

<그림 4> 대기업 연령대별 근로자 비중 변화(1993~2003년)



주: 2003년 500인 이상 대기업의 연령대별 근로자 비중을 1993년과 비교
 자료: 노동부, 『임금구조기본통계조사』, 각 연도.

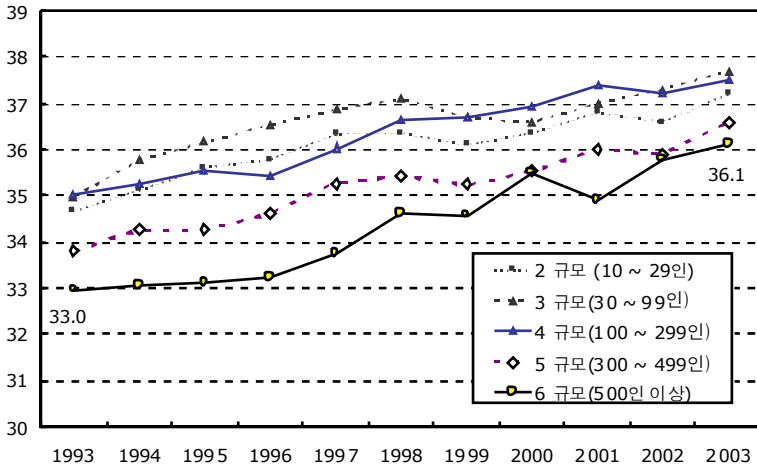
지난 10년간 근로자 평균연령의 변화추이를 살펴보면, 몇 가지 특징들을 살펴볼 수 있다. <그림 5>에서 보여주는 것처럼, 우선 IMF 외환위기 직후인 1999년은 대규모 구조조정으로 인해 전 기업에서 근로자 평균연령이 약간 감소하였다. 또한 구조조정 이듬해인 2000년의 경우, 신규인력 채용이 동결되면서 특히 500인 이상 대기업의 근로자 평균연령이 급속히 증가하는 것을 확인할 수 있다. 반대로 2001년에는 경기호전으로 인한 대규모 신규 채용으로 평균연령이 일시적으로 하락한 것도 살펴볼 수 있다.

이와 같이 전반적인 고령화가 진행되면서 경기상황에 따라 급격한 구조조정과 대규모 신규채용이 반복될 경우, 인력구성의 불건전성이 심화되고 인력의 고령화로 인한 조직 동요가 유발될 우

려가 높아지게 된다. 대규모로 채용된 인력은 향후 경기침체시 구조조정 압력으로 작용한다는 점에서 인력구성의 불건전성이 높아지고, 중고령자의 고용불안감을 유발하고 있기 때문이다. 뒤에 살펴보겠지만, 과거 80년대 초반 대량 채용으로 입사한 인력들이 40대에 진입하면서 최근의 구조조정 압력이 강화되고 있다는 것이 이러한 우려를 뒷받침하고 있는 것이다.

<그림 5> 기업규모별 근로자 평균연령 변화 추이(B)

(단위: 세)



자료: 노동부, 『임금구조기본통계조사』, 각 연도.

(4) 기업의 중고령 인력 활용

그렇다면 기업규모별로 중고령 근로자를 얼마나 활용하는지 살펴볼 필요가 있다. <표 3>에서 보면, 평균연령의 빠른 증가에도 불구하고, 대기업의 중고령 근로자 비율은 중소기업에 비해 낮은

수준이다. 2003년 현재 500인 이상 대기업의 45세 이상 중고령 근로자⁶⁾ 구성비율은 19.4%로 가장 낮은 수준이고, 1993년부터 2003년까지 중고령자 구성비는 5.9%p 증가로 산업 전체 평균인 5.8%와 유사한 상황이다. 이는 상대적으로 대기업에서 고령화의 진전이 급속히 이루어지고 있음을 보여주고 있는 것이다.

<표 3> 기업규모별 중고령 근로자 분포

(단위: 명, %)

	1993	구성비(A)	2003	구성비(B)	B-A
전 체	897,714	18.3	1,540,043	24.1	5.8
10 ~ 29인	194,709	19.9	235,576	24.9	5.0
30 ~ 99인	284,138	20.9	395,015	26.4	5.5
100 ~ 299인	198,977	19.7	265,846	25.9	6.2
300 ~ 499인	54,873	15.9	73,426	22.9	7.0
500인 이상	165,017	13.5	182,794	19.4	5.9

주: 1) 이 표에서 중고령 근로자는 45세 이상 근로자를 의미

2) 구성비는 해당 규모 전체 근로자수를 100으로 할 때 중고령 근로자의 상대적인 구성비

자료: 노동부, 『임금구조기본통계조사』, 각 연도.

한편 대기업의 55세 이상 고령자 활용비율은 지난 10년간 거의 정체된 상태이다. <표 4>가 이런 상황을 설명해주고 있다. 500인 이상 대기업에서 55세 이상 고령자가 차지하는 비중은 2003년까지 10년간 1.7% 증가하는 데 그쳤으며, 중소기업에서의 고연령 근로자의 비중은 2~3% 내외로 증가하였다. 이 또한 대기업에서 상

6) 통상 임원으로 승진하지 못하는 등 구조조정의 압력을 받고 있는 45세(사오정) 이상 근로자 비율을 중고령자로 구분하였다.

대적으로 가장 활발하게 중고령자 퇴출이 일어나고 있음을 반증하는 것이다.

<표 4> 기업규모별 고연령 근로자 분포

(단위: 명, %)

	1993	구성비(A)	2003	구성비(B)	B-A
전 체	238,493	4.9	492,449	7.7	2.8
10 ~ 29인	72,605	7.4	152,068	9.6	2.2
30 ~ 99인	83,650	6.2	132,862	9.0	2.8
100 ~ 299인	47,897	4.7	68,214	6.7	2.0
300 ~ 499인	9,820	2.8	17,886	5.6	2.8
500인 이상	24,521	2.0	35,547	3.7	1.7

주: 1) 이 표에서 고연령 근로자는 통상 정년퇴직연령인 55세 이상 근로자를 의미

2) 구성비는 해당 규모 전체 근로자수를 100으로 할 때 고연령 근로자의 상대적인 구성비

자료: 노동부, 『임금구조기본통계조사』, 각 연도.

2. 장래인구추계에 따른 기업의 고령화 전망⁷⁾

(1) 인구증가율의 지속적인 감소

1990년대 이후 인구증가가 급속히 둔화되면서 인구정체기로 이동하였다. 우리나라는 1980년대 초까지 정부가 인구증가 억제정책을 집중적으로 실시할 만큼 인구가 급속히 증가하고 있었다. 효과적인 인구증가 억제정책으로 우리나라는 세계적인 산아제한 모범국으로

7) 기업의 고령화에 대한 전망은 주로 통계청의 인구추계 결과에 의존하였다.

칭송받기도 했다. 그러나 1990년대 중반을 기점으로 지속적인 평균 수명 연장에도 불구하고 연평균 총인구 증가율은 0%대로 하락했다.

현재 생산가능인구 증가율은 총인구 증가율보다는 높으나 1%대로 하락한 상황이다. 인구증가에 따라 15~64세 생산가능인구 증가율도 높았으나, 1990년대 들어서는 1%대로 하락하였다. 급속한 인구증가에 힘입어 1970년 약 55% 수준이던 총인구 대비 생산가능인구 비율이 2000년에는 72%로 증가하였다(<표 5> 참조).

<표 5> 총인구 및 생산가능인구 추이와 증가율(1970~2000년)

(단위: 천명, %)

년 도	1970	1975	1980	1985	1990	1995	2000
총인구	32,241	35,281	38,124	40,806	42,869	45,093	47,008
연평균증감률	1.82 ¹⁾	1.56 ²⁾	1.37	0.99	1.02	0.84	-
생산가능인구	17,540	20,449	23,717	26,759	29,701	31,900	33,702
연평균증감률	3.12 ¹⁾	3.01 ²⁾	2.44	2.11	1.44	1.11	-
생산인구비율	54.4	58.0	62.2	65.6	69.3	70.7	71.7

주: 1)은 1970년대 전반기 연평균 증감률, 2)는 1975년대 전반기 연평균 증감률.
 자료: 통계청, 『장래인구추계』, 2001.

(2) 총인구 및 생산가능인구의 감소시기: 2016년, 2023년

지속적인 출산율 저하로 총인구 감소시기가 더욱 앞당겨질 전망이다. <표 6>에서 보면, 전체 인구 규모는 2023년 5,068만명을 정점으로 감소추세로 전환될 것으로 전망된다. 그러나 2003년 인구 증가율이 추계시 가정했던 출산율보다 낮은 1.19명 수준으로 하락해 총인구 감소가 시작되는 시기는 더 앞당겨질 전망이다. 또한, 생산가능인구는 향후 10년 뒤인 2016년을 정점으로 감소할 전망이다.

생산가능인구 규모는 2016년 3,638만명을 정점으로 감소추세로 전환된다. 연평균 증가율은 2009년 0.74%를 정점으로 하락세로 반전될 것이다.

총인구중 생산가능인구의 비중은 72% 수준을 유지하다가 2016년 이후 하락세로 전환된다. 이러한 생산가능인구의 감소는 유년기 및 노년기 인구에 대한 부양부담의 증가를 의미한다.

<표 6> 총인구 및 생산가능인구 추이와 증가율(2000~2050년)

(단위: 천명, %)

년 도	2000	2010	2016	2020	2023	2030	2040	2050
총인구	47,008	49,594	50,445	50,650	50,683	50,296	48,204	44,337
연평균증감률	1.08 ¹⁾	0.42 ²⁾	-	-0.142	-	-0.85	-1.66	-
생산가능인구	33,702	35,741	36,381	35,948	35,135	32,475	28,149	24,417
연평균증감률	1.18 ¹⁾	0.12 ²⁾	-	-2.01	-	-2.82	-2.80	-
생산인구비중	71.7	72.1	72.1	71.0	69.3	64.6	58.4	55.1

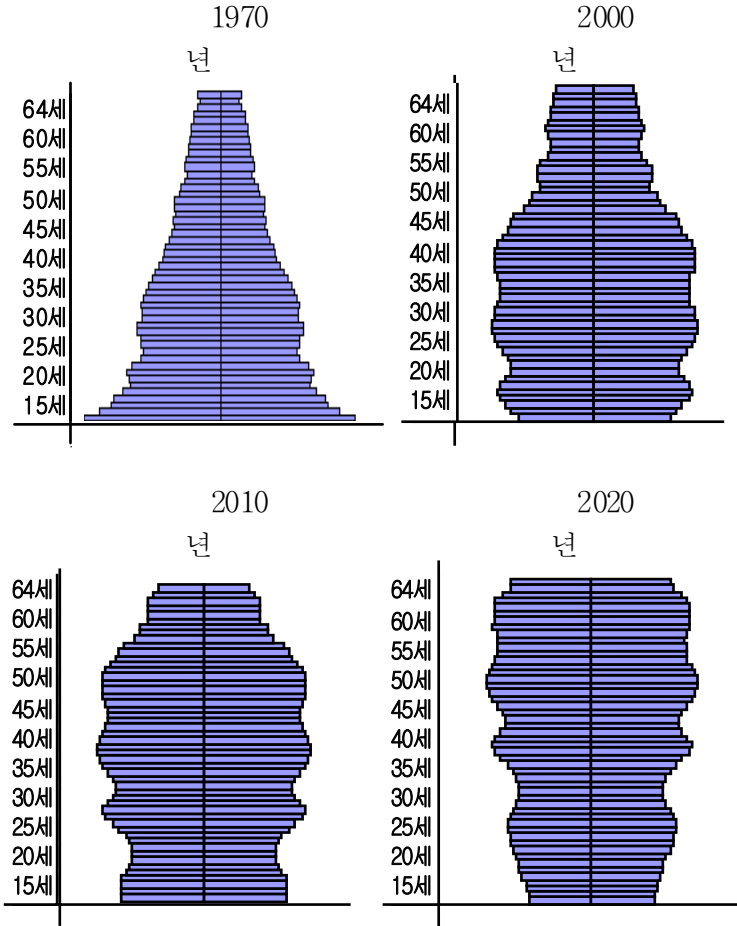
주: 1)은 2000년대 연평균 증감률, 2)는 2010년대 연평균 증감률.

자료: 통계청, 『장래인구추계』, 2001.

(3) 인구구조 피라미드의 전환

이상의 인구추계결과를 요약해 보면, <그림 6>에서 볼 수 있는 것처럼, 20년 이내에 연령대별 인구구조가 역사다리꼴로 변화하게 된다. 1970년대의 연령대별 인구구조는 전형적인 사다리꼴 형태였고, 이는 한국전쟁과 전후 1차 베이비붐의 영향 때문이었다. 그러나 생산가능인구의 연령대별 구조는 2010년경 종형을 거쳐, 2020년경에는 아래가 좁고 위가 넓은 역사다리꼴 형태로 변화할 전망이다.

<그림 6> 연령대별 생산가능인구 비율 변화 추이



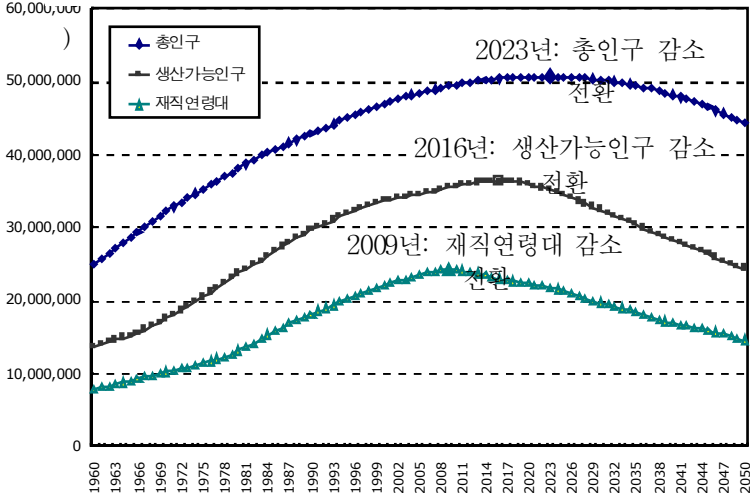
주: 생산가능인구는 15~64세의 인구로서 생산활동의 주축이 되는 연령대를 의미, 그래프는 전체 생산가능인구를 100으로 할 경우 각 연령대별 인구 구성비(%)를 표현

자료: 통계청, 『장래인구추계』, 2001.

(4) 기업 재직자 규모의 감소시기: 2009년

그렇다면 기업의 고령화 전망은 어떻게 진전될 것인가? 본 연구는 자료의 제약 때문에 인구추계결과에 국한하여 기업의 고령화를 전망한다. 기업이 활용가능한 연령대를 감안하여 추정하는 것이다. 실제로 근로자가 기업에서 재직하는 연령대를 25~54세로 가정하여 그 변화를 살펴본다. 그 결과, 기업에 미치는 고령화의 파고는 총인구나 생산가능인구에 대한 변화보다 훨씬 더 빨리 기업에 영향을 미치게 될 것으로 예상된다. <그림 7>에서 살펴볼 수 있는 것처럼, 근로자수는 2009년에 정점을 이루고 이후에는 지속적으로 감소한다. 이는 우리나라가 고령사회에 진입하는 2019년보다 10년 더 빨리 기업 재직자 수 감소가 현실화되는 것을 의미한다.

<그림 7> 총인구, 생산가능인구, 재직연령대 인구 규모의 변화
(명)



자료: 통계청, 『장래인구추계』, 2001.

3. 고령화가 기업에 미치는 영향

(1) 대량 퇴직과 노동공급 감소 - '예고된 위기'

대기업은 중소기업에 비해 상대적으로 강한 내부노동시장이 형성되었으나, 외환위기를 전후로 고령화에 취약한 구조로 전환되었다. 대기업은 대규모 신규 채용을 통해 인력을 충원함으로써 기업에 대한 로열티와 일체감을 지닌 인재 양성을 중시하여 왔다. 즉 IMF 외환위기 이전에는 기업들이 종업원에게 복지수준을 향상시키는 대신 로열티를 요구하는 '평생고용'이라는 사회적 안전망이 형성되어 있었다. 그러나 IMF 외환위기 이후에는 기업들이 인력 운용 최적화에 주력하면서 중고령자에 대한 구조조정이 확산되었다. 지난 3년간 정리해고를 실시한 기업의 구조조정 기준을 보면 연령이 51.8%, 근속연수가 45.9%나 되었다.(중복응답)⁸⁾

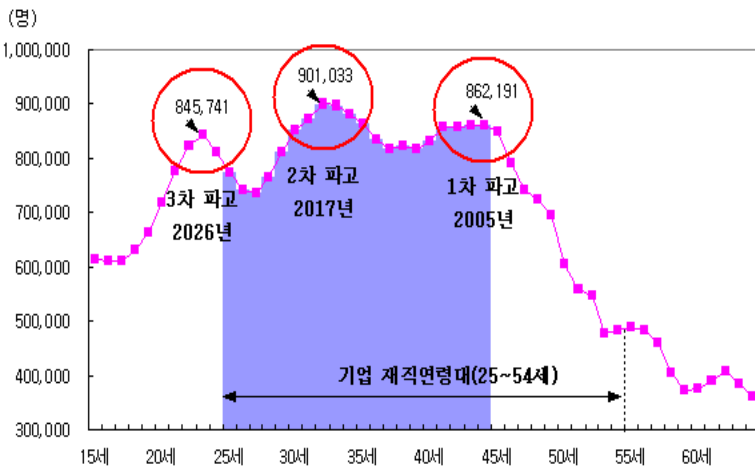
한편 과거 호황기에 대규모로 채용한 인력들이 점차 고령화되고 있다. 대기업은 1980년대 후반에서 1990년대의 호황기를 거치면서 대규모 인력을 채용하였고, 당시에는 사상 유례없는 호황기를 맞아 수천 명씩 대량 채용하는 것을 당연시하였던 것이다. 이때 대량 채용된 인력들은 45세에 이를 때까지는 대체로 고용상태를 유지하였다. 동시에 신입채용 규모가 줄어들면서 시간이 지날수록 기업의 평균연령이 상승하게 된 것이다.

여기서 주목할 점은 20여 년 전에 대규모로 채용된 인력들의 퇴직 시기가 임박해 오고 있다는 것이다. <그림 8>은 2004년을 기준으로 현재 생산가능인구의 연령별 분포를 그림으로 그려본 것이다. 우선 2005년을 구조조정의 1차 파고로 볼 수 있는데, 이는 80년대 중반 3低호황 속에 사회생활을 시작한 인력들이 45세 전후에도

8) 한국노동연구원(2008) 참조.

달하는 시기이기 때문이다. 경기 급반전이나 사업 확장의 가능성이 보이지 않는다면, 이들 대부분이 구조조정의 대상이 되거나 희망 퇴직하게 될 것으로 전망된다. 또한 구조조정에서 살아남을 수 있다 하여도 기대할 수 있는 잔존 고용기간은 짧을 수밖에 없는 것이 현실이다.

<그림 8> 생산가능인구의 연령별 분포(2004년 기준)



자료: 통계청, 『장래인구추계』, 2001.

<그림 8>에서 2017년은 두 번째 구조조정의 파고가 예상된다. 주로 1970년대 초반 출생자들로 해방 및 전후 시기 1차 베이비붐 세대의 자녀인 제2차 베이비붐 세대에 해당된다. 따라서 이들이 45세에 이르는 2017년을 두 번째 구조조정의 파고로 예상할 수 있다. 이 시기는 우리나라가 고령사회에 진입하게 될 2019년과 대략적으로 일치한다.

이러한 인력구조의 변화는 조만간 대규모 구조조정의 압력으로

작용할 것으로 보인다. 그 이유는 대기업에서 특히 고령화가 가장 빠르게 진전되고 있는 반면, 기업들은 중고령 인력들을 활용하기 보다는 구조조정의 대상으로 인식하고 있기 때문이다. 또한 대부분의 기업은 최근 논의되고 있는 고령화를 ‘잠복된 위험’ 정도로 인식하고 있기 때문에 실제 벌어지고 있는 인력구조의 변화로 야기될 대규모 퇴직에 대한 대책은 미흡한 실정이다.

다른 한편으로는 인구감소와 고령화에 따른 노동공급 감소의 시대가 도래하면서 재직근로자의 고령화와 인력부족사태는 기업의 부담으로 작용할 것이다. 대량 채용과 구조조정이 반복되면서 선순환적 인력구조가 형성되지 못한 채 기업 근로자의 평균연령이 지속적으로 상승하게 된다. 또한 고직급화와 실무자급 과·차장이 이미 일반화되어 과거에는 사원·대리급에서 담당했던 직무를 오늘날에는 과·차장급 간부들이 담당하고 있다는 문제는 여전히 기업의 고민거리로 남게 된다.

(2) 생산성 위기와 기업의 부담

이상의 전망을 종합해 보면, 우리나라 기업들은 머지않아 절대 인력의 감소, 중고령 인력 비중의 증가 등에 따라 소위 ‘생산성 위기’에 직면할 것으로 전망된다. 근로자들은 노후생활 안정감 확보를 위해 임금인상이나 고용보장 등을 요구하게 될 것이다. 이는 결과적으로 기업의 인건비 증가요인으로 작용하고 노사안정을 위협할 것이다. 한편 재직 근로자의 고령화는 생산성 저하를 초래하고, 고연령자에 대한 임금부담 증가를 회피하고자 하는 기업의 구조조정 시도로 연결되는 등 악순환이 반복될 것이다. 또한 구조조정에 의한 중고령자의 숙련·경험 사장이 가속화되어 기업경영에 필요한 생산성 확보를 위해 중고령자를 퇴출시켜야 할지 또는 그들의 숙련·경험을 활용할지를 두고 ‘딜레마’ 상황이 초래될 것이

다. 이러한 상황을 정리하면 다음 <표 7>과 같다.

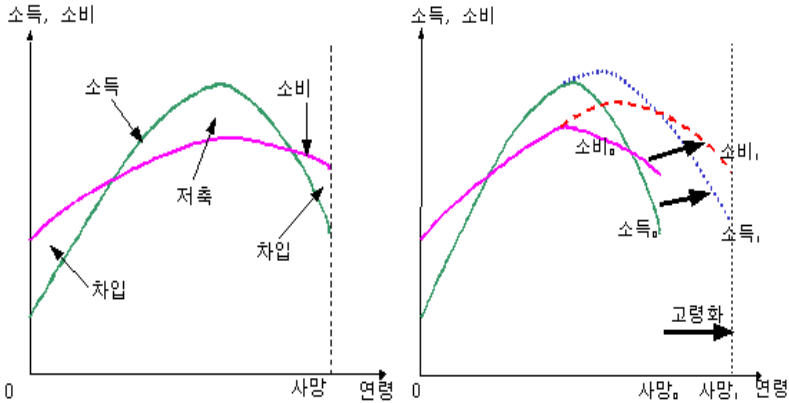
<표 7> 고령화가 근로자와 기업에 미치는 영향

근로자 측면		기업 측면	
1	임금인상 욕구 증가	1	비용부담 증가
	- 노후생활 불안감 증대로 근로자의 임금인상 욕구 증가 → 기업 인건비관리 부담 야기		- 고령인력(고임금 근로자)의 증가로 기업 인건비 부담 증가 → 구조조정 압력으로 직결
2	고용안정 요구 팽배	2	고령화 딜레마 봉착
	- 연령을 중시하는 구조조정에 대한 반발과 아울러 고용보장을 요구 (정년제도화 또는 연장) → 노사간 핵심이슈로 등장		- IMF 외환위기 이후 상시구조조정을 통해 중고령자 조기퇴직 일반화 → 중고령 근로자 숙련·경험 사장 (기능전수의 문제) → 중견인력의 고령화로 인해 기능전수 문제 증폭

(3) 근로자에 미치는 영향 1 - 노후생활 불안감으로 임금인상 욕구 증가

고령화가 진전되면서 근로자들은 미래의 소득보다는 현재의 소득에 더 많은 관심을 갖게 될 것이다. 생애주기설(Life Cycle Hypothesis)에 따르면, 개인은 일생에 걸친 소비지출 패턴을 생애소득의 전체 크기를 고려하여 결정하게 되는데, 기대수명이 연장됨에 따라 고령화에 대비하기 위해 장래의 소득보다는 현재의 소득에 대한 근로자들의 관심이 고조되고 있는 것이다.

<그림 9> 생애주기설에 따른 개인의 소득 및 소비지출 패턴



자료: 이은미·엄동욱, 『고령화시대 도래의 경제적 의미와 대책』, 삼성경제연구소, 2001.

한편, 사회적 안전망 미비에 더해 노후에 대한 대책도 부족한 실정이다. 우리나라는 노령인구에 대한 공적부조나 사회안전망이 부족한 상황이며, 노년 인구들은 스스로 노후를 준비할 능력도 부족하다. <표 8>에서 살펴볼 수 있는 것처럼, 2002년 현재 노후준비 가구주는 64.5%, 60세 이상 가구주의 절반(49.0%)은 노후를 준비하지 못하는 실정이다. 현재 근로자가 고령인구가 될 시기에는 이런 경향이 더욱 심각해질 것으로 보인다.

이러한 노후에 대한 불안과 현재 소득 극대화 욕구는 근로자들의 임금인상 요구로 이어질 것이다. 현재의 고소득을 중시하는 경향은 앞서 본 것과 같이 노후생활의 불확실성 때문이다. 연금재정 등 노후생활에 대한 불안감 가중으로 중고령층 소비가 감소하고, 근로를 통한 성취감보다는 당장의 소득수준에 민감할 것으로 보인다. 과거 어느 때보다도 개인 임금수준에 대한 욕구와 그로 인한 불만이 높아진 상황이다.

<표 8> 연령대별 가구주의 노후준비 방법

(단위: %)

	준비 있음							준비 없음
		공적 연금	사적 연금	퇴직금	예금 적금	부동산 운 용	기타	
30~39세	68.5	29.9	22.4	1.8	12.6	1.4	0.4	31.5
40~49세	71.0	33.1	20.3	2.6	11.3	3.4	0.3	29.0
50~59세	72.7	36.5	13.1	3.2	14.5	5.7	0.7	27.3
60세 이상	51.0	17.7	5.7	2.7	17.1	7.2	0.6	49.0

자료: 통계청, 『사회통계조사보고서』, 2002.

(4) 근로자에 미치는 영향 2 - 집단적 고용안정·정년보장 요구 강화

과거 구조조정이 연령을 주된 선별기준으로 적용된 경험으로 근로자의 고용불안감이 팽배해 있다. 최근 금융권과 한국통신(KT)의 명예퇴직 대상자에 30대가 포함되면서 “38선”이라는 신조어가 등장한 것을 보면, 근로자들은 가까운 장래에 ‘명퇴’ 대상이 될 수 있다는 사실에 고용불안감이 높은 상황이다. 또한 고용불안감 심화는 근무의욕 저하와 조직 분위기 훼손으로 이어지고 있다.

향후 가장 큰 노사갈등 요인은 근로자들의 고용안정 및 정년연장 요구이다. 경기 회복 전망이 불투명한 상황에서 근로자들 사이에서 “명퇴 당하면 끝장”이라는 인식이 팽배하고 있다. 또한 퇴직 이후 제2의 인생 계획을 수립한다고 하더라도 재취업이나 창업성공률이 매우 낮은 것이 현실이기 때문이다. 따라서 근로자들은 현재와 같이 연령이 중시되는 기존 구조조정 방식에 대해 강하게 반발하고, 정년보장이나 연장 등에 대한 요구를 통해 고용안정을 확보하려고 노력하고 있는 것이다. 그 결과, 퇴직위로금의 상향조정 요구, 퇴직 거부, 고용안정 보장 등이 핵심적 노사 쟁점으로

등장할 가능성이 크다. 이미 노동조합의 영향력이 큰 기업을 중심으로 고용보장 및 정년연장 요구가 가시화되고 있는 실정이다.

(5) 기업에 미치는 영향 1 - 기업의 직접 비용부담 증가

인력구조의 고령화로 인해 생산성 대비 고임금이 가속화되고 있다. 현재와 같은 연공서열적 임금구조하에서는 기업에 고임금 고령인력을 보유Retention할 수 있는 여력이 부족하기 때문이다. 사회 전반의 고령화가 진전될 경우, 연금이나 퇴직금 지급에 대한 기업 부담분이 계속 증가할 것으로 전망된다. 또한 고연령자들에게 대한 고임금을 부담하기 위해서는 R&D나 신규투자를 축소할 수밖에 없어 경쟁력을 제약하는 요인이 될 것이다. 따라서 임금대비 생산성측면에서 고령화 진전으로 인한 생산성 저하가 불가피하다.

직접적 임금 부담 이외에도 로열티 저하와 지속적인 인재 유출, 직무 몰입도 저하 등도 불가피하다. 고소득 추구 경향으로 인해 근로자들은 한 기업에서 장기간 근무하기보다는 더 높은 연봉을 보장하는 기업으로 미련 없이 이직하는 경향이 증가하고 있으며, 고용안정을 보장할 수 없는 상황에서 재직중인 회사에 대한 로열티 저하가 불가피하다. 또한 장래에 대한 불확실성 증가로 직무몰입도 저하 등 생산성 차질을 초래하게 된다.

(6) 기업에 미치는 영향 2 - 상시 구조조정으로 인한 ‘고령화 딜레마’ 봉착

우리나라 정년제도는 1960년대 저교육, 저기능의 과잉노동형 노동시장을 배경으로 인력수급의 신진대사 역할을 담당하기 위해 등장하였다. 정년제도는 연공서열형 제도하에서 저임금 신규노동력을 대량 흡수하고 고용안정 유지를 위해 고임금 중고령자를 규

직적으로 배제하는 퇴직시스템이었다. 반면, 선진국에서의 정년은 직장으로부터의 은퇴가 아니라 근로로부터의 은퇴, 즉 노령연금 수급권을 갖게 되는 자발적인 퇴직시스템이라는 점에서 구별된다.

최근 인사적체와 중고령자의 임금-생산성 괴리를 해소하기 위해 조기퇴직이 장려되면서 정년제도가 유명무실화되고 있다. 2002년 노동부의 고용보험통계 분석결과, 정년퇴직자는 1,000명 중 4명 수준에 불과하다.⁹⁾ 피보험 자격 상실자(직장 퇴직자)중 자격상실사유로 정년퇴직자는 1만 2,731명으로 전체 자격 상실자 가운데 차지하는 비율이 0.37%이며, 비교적 정년이 보장되는 공공기관 근로자들도 조사대상에 포함돼 있어 실제로 민간기업에서 정년퇴직한 근로자는 미미한 수준일 것으로 추정된다.

한편 연령을 기준으로 진행되는 구조조정은 중고령자의 숙련과 경험을 사장하는 결과를 낳는다. 연령중심의 구조조정방식이 지속될 경우, 기업내의 기능 및 지식 전수가 어려워지고 중고령자의 풍부한 숙련과 경험이 사장될 것이 자명하기 때문이다. 과거 육체근로 중심의 노동집약 산업에서는 연령에 따른 생산성 저하가 명확하나, 지식 및 정보 산업에서는 오히려 풍부한 지식과 경험의 존재가 기업 경쟁력에 중요하기 때문에 문제가 된다. 또한 재직자의 기술진부화를 막고 직무능력을 향상시키기 위한 중고령자에 대한 재교육이 거의 이루어지지 않아 중고령 인력에 대한 구조조정이 조장되는 측면도 존재한다고 볼 수 있다.

9) 조선일보(2008. 11. 3) 참조.

III. 선진국의 고령화 경험과 기업사례

1. 미국의 고령화 경험과 기업 사례

(1) 미국의 고령화 경험과 특징

미국은 제2차 세계대전 이후에 출생률이 급격히 상승한 베이비붐이 발생하였다. 이후 출생률은 저하했으나, 베이비붐 세대가 결혼 적령기를 맞은 1975년 전후에 다시 제2차 베이비붐이 발생하였다. 1차 베이비붐 세대에 의해 2000년부터 2010년에 걸쳐 55~64세 층이 급격히 증가할 것으로 예상되는 반면, 35~44세 층은 감소할 전망이다. 또한 65세 인구의 비율은 2010년 이후 급속히 높아질 것으로 추정된다.

<표 9> 미국 고령근로자의 취업형태

	취업률(남자)				취업률(여자)			
	취업률	계	풀타임	파트타임	취업률	계	풀타임	파트타임
55~61	71.3	100.0	92.3	7.7	58.0	100.0	77.2	22.8
62~64	47.1	100.0	77.9	22.1	34.6	100.0	61.3	38.7
65~69	30.4	100.0	60.5	39.5	19.8	100.0	44.2	55.8
70세~	12.3	100.0	48.5	51.5	5.9	100.0	36.4	63.6

주: 파트타임은 주35시간 미만의 근로자를 칭함.

자료: Patrick J. Purcell, "Older Workers: Employment and Retirement and Retirement Trends," *Monthly Labor Review*, October 2000.

미국의 중고령자 고용형태는 고연령일수록 풀타임 근무비율이 저하하고 있는 추세를 나타내고 있다. 위의 <표 9>와 같이 중고

령자의 취업률은 높은 편이나, 고연령자일수록 풀타임보다는 파트타임으로 고용하는 비율이 높아 기업이 고령인력을 단기간 활용하는 추세이다.

미국은 고용에 관한 연령차별금지법이 제정되어 있어 연령을 이유로 한 고용차별이 금지되고 있다. 1967년 ‘고용에 있어서의 연령차별에 관한 법률’(ADEA: Age Discrimination in Employment Act) 제정으로 중고령자 고용기회 보호기반을 마련하였다. 또한 1990년에는 ADEA의 문제점 보완 및 가이드라인 마련을 위해 ‘고령근로자이익보호법 Older Workers Benefit Protection Act’을 제정하였다. 이러한 연령차별금지가 법제화될 수 있었던 것은 미국 노동시장의 유연성이 높아 기업의 부담이 그다지 많지 않았기 때문이다.

기업의 부담이 적었던 이유를 몇 가지 들 수 있는데, 다음과 같다. 첫째, 미국기업들은 근로자의 채용과 해고가 전통적으로 자유롭다(Employment at Will). 둘째, 연령차별을 금지했다고 하더라도 기업에 큰 영향을 미치지 않았다. 셋째, 노동시장에서 연령과 상관없이 직무가치에 의해 임금이 결정되고 있다. 마지막으로 조기퇴직을 희망하는 근로자가 많아 퇴직연령을 정하는 것을 금지했다고 해도 기업의 부담이 적은 편이다. 따라서 연령차별금지법은 적극적 의미에서 중고령자 고용 창출을 의도하기보다는 기업 채용 및 인사관행에서의 연령에 의한 차별을 억제하는 소극적인 장치로 작용하게 된 것이다.

고령근로자 활용에 적극적인 미국기업들은 기본적으로 중고령 인력 활용이 기업경영에 필요하다는 인식에 기반하고 있다. 1980년대 불황기부터 이러한 인식을 바탕으로 개발되어온 중고령자 활용 프로그램들이 대부분이다. 고령인력을 비정규직 인력으로 활용하는 경우가 많으며, 정부가 재원을 제공하고 민간이 구직알선 서비스를 제공하는 비영리조직이 활발하게 운영되고 있다. 특히 비영리조직의 경우, 특정분야에서 경험이나 능력이 검증된 고령인력을

대상으로 한 전문적인 구직알선 서비스를 제공하여 성공한 사례가 다수이다.

(2) 개별 기업사례¹⁰⁾

- 중고령자를 위한 구직활동 프로그램

고령근로자를 위한 전문화된 구직활동 프로그램들은 특히 소매업이나 패스트푸드업계의 기업이나 민간기관들을 중심으로 개발되었다. 민간기관은 정부의 재정지원을 받아 고령근로자만을 대상으로 다년간의 노하우를 축적해 온 결과, 지역노동시장에서 상당한 성과를 거두고 있다고 알려져 있다.

① 사례: 월마트Wal-Mart

월마트는 전사차원에서 고령근로자 활용을 지점 관리자에게 장려하는 등 고령근로자 활용에 대해 적극 지원하였다. 이는 고령근로자들이 직무몰입도가 높고, 고객에게 신뢰감을 제공한다는 데 착안한 것으로 고령인력 활용을 현장 매장에 적극 권장하였다. 별도의 중고령자만을 위한 프로그램은 없지만, 채용시 고령근로자를 우대하는 방식으로 취하고 있으며, 다른 근로자와 동등하게 대우하는 데 초점을 맞추었다.

보상이나 처우는 다른 종업원과 동일하게 적용하고 있으며, 능력과 성과에 따라 승진기회를 동일하게 부여하였다. 그 이유는 고령근로자를 계약사원으로 채용, 활용하는 경우 발생할 수 있는 종업원간의 위화감을 배제하려고 하였기 때문이다.

10) 미국 등 선진국 기업사례는 日本勞動研究機構(2001)를 주로 참고하여 정리한 내용이다. 필자가 아는 한, 개별기업단위의 고령화 대응사례를 동 보고서보다 상세하게 소개한 자료는 현재까지 발표되지 않았다.

② 사례: Retirement Jobs. Inc.

이 기관은 비정부기관(NGO)으로서 구직알선서비스를 제공하고 고령근로자, 특히 퇴직자를 중심으로 운영되었다. 동 기관은 캘리포니아 지역을 기반으로 지난 40년간 지역 기업에게 전문기술을 가진 고령퇴직자들을 알선하는 것을 주목표로 삼았고, 주정부 산하 구직알선기관에서 의뢰할 정도로 역사와 전통을 가진 민간 전문기관으로 성장하였다.

이 사례는 일반적인 구직알선기관이 전 연령계층을 상대하는 것과 달리 고령퇴직자만을 전문으로 성공경험을 축적한 결과 대외적으로 공인된 경우이다. 또한 이 기관을 중심으로 고령퇴직자 중심의 노동시장에 대한 이해나 네트워크가 형성되었고, 고령퇴직자 고용알선의 전문기관으로서 구직자나 구인자 모두에게 유리한 조건을 제공할 수 있는 전문적인 서비스를 제공한 것으로 평가받고 있다.

③ 사례: Green Thumb

Green Thumb는 연방정부의 재정적 지원을 받는 비영리조직(NPO)으로 미국에서 가장 오래된 중장년 근로자 및 장애인 근로자에 대한 훈련, 고용알선 조직이다. 2001년 현재 45개 주에서 운영하고 있으며, 매년 4만명 이상에게 직업알선 서비스를 제공하고 있다. 이 기관은 정부와 민간기관의 파트너십을 통해 고령근로자 취업을 제고한 대표적인 사례로서 미국 정부는 재정지원을 하고, 민간이 전문적으로 운영을 방식을 취하고 있다. 서비스 내용은 중 고령자 사회고용 서비스 프로그램(SCSEP)와 같이 유급으로 지역 사회 봉사 서비스를 제공하는 것부터 특정기업(예: 마이크로소프트)으로의 취업을 위한 별도 정보기술 교육 실시 등을 포괄하고 있다.

④ 사례: Home Shopping Network

동사는 미국 전역을 포괄하는 TV 쇼핑 프로그램 방송업체로서 고객의 전화주문 접수업무에 55세 이상의 고령인력을 활용한 사례이다. 고용형태는 텔레폰 뱅크부서 내의 계약직으로 활용하고 있으나, 처우는 정규직 근로자와 동일하게 적용하고 있다. 채용방식은 중고령자 취업박람회나 지역 자치단체 등을 통해 중고령자를 적극 채용하고 있으며, 전자상거래시장의 발달과 더불어 고령인력활용의 가능성을 확신하고 있다.

⑤ 사례: 전국 고령근로자 캐리어 센터

전국 고령근로자 캐리어 센터는 워싱턴 DC를 거점으로 환경분야의 40세 이상 근로자들에게 고용이나 능력개발의 기회를 제공하는 비영리조직이다. 동 조직은 과거 전미 퇴직자 협회(AARP)의 부속기관이었으나, 환경분야의 구직알선지원 서비스를 전문화하면서 독립하였다. 주된 프로그램은 환경분야의 고용프로그램을 통해 전문직 파견사업Exper-Temp Service을 추진하였는데, 민간 파견회사와 달리 피파견회사에서 정규직으로 채용할 때, 별도의 수수료를 받지 않음으로써 정규직 채용가능성을 높이는 데 초점을 맞추었다.

- 중고령자 능력개발 프로그램 운영사례

① 사례: Days Inn

Days Inn은 미 전역의 모텔 체인 업체로서 1986년부터 테네시주 녹스빌과 조지아주 애틀랜타의 통신센터에 50세 이상 고령근로자를 활용하여 성공한 사례이다. 동사는 전화접수업무 담당자들(주로 청년층)의 잦은 이직 때문에 고민을 하던 중고령 근로자를 활용하기로 결정하고 채용 후 컴퓨터 교육 등을 거쳐 배치하였다.

채용된 중고령자들이 예상보다 빨리 업무에 적응하고 교대근무도 실시할 수 있었으며, 청년 근로자보다 3배 이상 장기근무하여 상당한 성과를 낳은 것으로 평가하고 있다.

② 사례: 맥도날드의 McMaster 프로그램

패스트푸드점인 맥도날드는 55세 이상의 중고령자들을 대상으로 한 기술교육(McMaster 프로그램)을 실시하고 교육수료자들을 파트타임으로 활용하였다. 회사내 중고령자 교육전담 강사를 양성하여 고령근로자에게 적합한 작업방식과 급식절차에 대한 교육을 실시하여 각 점포에 필요한 인력으로 활용하였으며, 미국 정부와 특별계약을 체결하여 실시하므로 신규 고용자에 대한 교육비용을 균등 부담하였다.

③ 사례: 미국 은퇴자 협회(AARP¹¹⁾)

AARP는 은퇴한 고령근로자들을 회원으로 한 미국 최대규모의 비정부기관으로 지난 30여 년간 중고령자만을 대상으로 교육을 실시하고 있다. 중고령자 지역사회 서비스 고용프로그램(SCSEP)이 대표적인데, 2001년 현재 33개 주의 102개 프로그램이 진행되고 있다. 이 프로그램들은 미국 연방정부의 자금지원으로 운영되며, 근로자의 연령과 소득수준에 따라 평가 후 교육과 상담지원이 이루어지고 있다.

- 중고령자 인력활용을 위한 유연고용 프로그램

미국내 일부 기업에서는 기존 재직자의 경험과 노하우를 재활용할 수 있는 퇴직자의 계속 또는 재고용을 위한 유연고용 프로그램을

11) AARP=American Association of Retired People.

도입하고 있다. 퇴직을 앞둔 근로자로 하여금 향후 노후설계가 가능하도록 유도하고, 해당 기업에서 퇴직 후에도 계속 근무할 수 있다는 점을 강조하고 있다. 퇴직 전후의 단계적 이행이 가능하도록 제도를 설계함으로써 근로자와 기업의 입장에서 유연하게 대응할 수 있는 방식이다.

(가) 퇴직 전 프로그램

① 사례: Varian Medical Systems, Inc.의 퇴직이행 프로그램

동사는 퇴직이행 프로그램을 도입하여 퇴직 전 일정시점부터 업무를 조정하면서 동시에 퇴직 이후의 노후설계가 가능한 코스를 제공하였다. 동 프로그램은 55세 이상으로서 5년 이상 근무한 근로자중 3년 이내에 퇴직을 앞 둔 사람에 대해서 모두 적용된다. 예를 들어 초기에는 주4일제, 그 다음에는 주3일제 등 서서히 근무시간을 조정해 나가면서 적합한 업무를 내외부에서 탐색할 기회를 제공하는 것이다.

② 사례: Towle Silver¹²⁾의 프로그램

이 사례는 고령근로자가 퇴직할 때까지 근무방식을 유연하게 조정하여 소위 '퇴직의 충격'을 사전에 대응하는 프로그램이다. 동 프로그램은 퇴직예정일 4개월 전부터 총 40일간의 유급휴가를 단계적으로 실시하여 근로자의 라이프스타일을 조절할 수 있는 여유를 제공하였다. 가령, 첫 달은 주1일, 두 번째 달은 주2일, 세 번째 달은 주3일, 마지막 달은 주4일씩 휴가를 부여하여 안정적인 퇴직을 유도하는 것이다.

12) Towle Silver Company는 폐업된 기업이지만, 독특한 제도를 50여 년간 운영해 온.

(나) 퇴직 후 프로그램

① 사례: Travelers의 퇴직자 인재은행TravelTemps

1981년부터 퇴직자 인재은행TravelTemps을 마련하여 고령근로자를 필요에 따라 즉시 활용가능한 잠재적 보충인력으로 인식하고 프로그램을 도입하였다. 회사 경영사정에 따라 인력필요시 파견업체 인력을 활용하기보다는 별도의 교육이 필요가 없고 쉽게 옛 직장에 적응할 수 있는 이점을 활용한 것이다. 퇴직근로자는 퇴직 후 회사가 필요할 때 근무할 수 있도록 향후 회사에서 수행가능한 직무내용을 TravelTemps에 등록하였고, 기술변화에 대해 능동적으로 대응하기 위해 등록자들에 대한 교육도 실시하였다.

② 사례: Northrup의 중고령자 재고용 프로그램

이 사례는 퇴직자와 전직근로자 등을 On-Call 근로자로 등록하여 필요시 파트타임 방식으로 활용한 사례이다. 회사가 특정분야의 기술전문가를 필요로 할 때 해당 전문가를 쉽게 찾을 수 있도록 퇴직면담을 통해 기술자 등록부를 관리하는 방식을 취하였다. 미국 연금법상 불이익을 최소화하기 위해 당사자가 노후연금 수급자격이 유지될 수 있을 정도의 처우수준에서 계약직 형태로 고용된다.

③ 사례: Argonaut Insurance의 중고령자 재고용 프로그램

동사는 산재보상전문 보험회사로서 전문능력을 가진 퇴직자를 재고용하는 방식으로 중고령자를 활용하였다. 근로자가 퇴직할 시점에 지급했던 임금수준을 기본으로 재고용하는 방식으로 활용한다. 단, 정규 근로시간에 준하여 처우하기보다는 특정 프로젝트별로 성과에 따라 임금수준을 결정된다.

④ 사례: CIGNA의 중고령자 앵콜 프로그램

동사는 중고령자 앵콜 프로그램을 도입한 후 2001년 현재 165명의 퇴직자를 파트타임으로 재고용하여 활용하고 있다. 연금수급 시기에 근로자가 퇴직하지만, 회사가 필요할 때 퇴직자를 이전부서에서 활용하는 방식으로 운영되었다. 이는 미국 국세청이 퇴직 근로자가 계속 회사에서 근무하는 경우, 연금수당을 받는 것을 규제하고 있기 때문이다.

2. 유럽의 고령화 경험과 기업사례

(1) 영국의 고령화 경험과 기업사례

영국의 50세 이상 인구는 약 1,900만명으로 전체 인구의 40%를 점유하고 있다. 제2차 세계대전 이후의 베이비붐의 영향력이 상당히 크며, 30대 인구의 과다로 인해 20년 후에는 현재보다 많은 50대의 고령화를 우려하고 있는 실정이다. 또한 50세 이상 남성의 취업률이 80년대 전반부터 대폭 낮아졌는데, 이는 경기후퇴기의 노동수요 감소가 가장 큰 요인이나 조기퇴직성향 등 문화적 요인도 작용한 것으로 보인다.

고령화관련 이슈는 최근까지 부각되지 않았으나, 고령화문제의 심각성을 인식한 1990년대부터 노동시장의 개혁과 연금제도의 수정을 검토하고 있다. 기존의 노령자 고용촉진에 관한 정책은 연금이나 연금생활자 보호에 대한 고용주의 책임을 경감하는 규제완화를 중심으로 진행되고 있었다. 노동당 정권의 최우선 과제였던 청년고용 중심 정책에서 중고령자의 고용기회의 확대를 목적으로 한 캠페인, 차별적 고용관행을 금지하는 정책으로 전환하고 있는 중이다. 평균소득기준에서 불가상승률 조정을 중심으로 한 공적연

금제도 개편에 따라 정부의 재정부담 감소를 도모하고 있다. 기본적으로 개인의 선택을 기본으로 한 투자연금형 기금의 도입에 따라 노후생활에 대한 개인의 책임을 강조하는 것이다.

전반적으로 직장에서의 연령차별이나 중고령자의 취업촉진정책 등의 면에서 유럽의 여타 국가보다 정책적 대응이 뒤늦은 편이며, 최근 연령차별 금지에 관한 법률 제정을 검토하고 있다.

- 영국 기업의 고령인력 활용 사례

① 사례: 고령 간호사 활용¹³⁾

고령환자를 대상으로 한 재가방문 간호서비스를 제공하는 회사에서 중고령 간호사를 채용하여 인력부족문제를 해소한 사례이다. 고령환자 간호서비스에 대한 청년근로자의 선호도가 낮아 고령의 기혼 여성근로자를 파트타임으로 활용하고 있으며, 남성 근로자도 채용할 예정이다. 영국 특유의 국영 의료서비스분야에서 안정적인 직업을 갖고자 하는 근로자들이 선호하고 있다. 공식적인 퇴직연령을 정하지 않고, 연금지급 연령을 참고로 하며 근로자가 희망하는 경우, 정상근무에 문제가 없다면 계속 고용한다.

② 사례: 제조업에서의 고령근로자 활용

숙련근로자 부족문제와 우수인재 유인을 위해 고령근로자의 고용을 적극적으로 추진하기 위해 인사제도를 개편한 사례이다. 동사의 경영진은 의욕적이고 계속 근무할 의사가 있는 근로자에게 회사에 기여할 수 있는 기회를 제공하는 것은 기업성장을 위해 바람직하다고 인식하였다. 또한 기업경영에 있어 최고의 인재를

13) 영국 기업의 고령인력 활용사례는 원자료에 해당기업명이 소개되지 않아 사례별 특징에 따라 구분하였다.

확보하기 위해서는 연령차별과 같은 차별적 요소를 배제하는 것이 꼭 필요하다고 생각하였다. 가령 채용에 있어 지나치게 협소한 기준을 적용할 때 적합한 인력을 확보하기 어렵다고 판단했기 때문이다.

제도를 실시한 결과, 고령근로자가 새로운 기술을 습득하고 업무에 적용하는 데 큰 무리가 없음을 확인한 후 고령근로자를 적극적으로 활용하고 있다. 공장자동화 후 그전까지 컴퓨터를 본 적도 없는 50대 근로자가 전산교육을 받고 나서 쉽게 현장에 적응한 성공경험을 중시한 것이다.

③ 사례: 은행에서의 고령근로자 활용

업무에서의 연령차별적 요소를 제거함으로써 고령근로자라도 지속적으로 자기성장이 가능한 인사제도를 수립하여 고령근로자 활용을 촉진한 사례이다. 연령이나 성구분과 상관없이 우수한 인력은 계속 활용하겠다는 경영진의 의지가 확고하였고, 은행의 기회균등방침을 지속적으로 홍보하고 있다. 은행 내에 경영진과 노동조합측 대표로 구성된 소위 기회균등심의회를 구성하여 반년마다 은행의 기회균등 방침을 점검하고 제도개선을 추진하고 있다. 또한 구인광고나 간부승진 등에서도 연령차별적 요소를 철저히 배제하는 방향으로 제도를 개편하고 있으며, 종업원들에게 차별을 받았을 때 불만이나 고충을 제기하는 것을 장려하는 등 다양한 제도적 접근을 강구하고 있다.

이러한 대응은 인력부족문제를 사전에 대응한다는 측면도 있지만, 고령근로자 활용이 조직 결속력 증진, 대고객 서비스 향상 등 긍정적인 효과가 있음을 중시한 것이다. 향후 지속적인 고령인력 활용을 위해 승진보다는 자기개발이나 직무능력 향상이 곧 연령과 상관없이 계속 근무할 수 있다는 인식을 강조한 사례이다.

그 결과 교육훈련에 고령근로자들의 참여가 활발한 편이며, 특히 여성 은행원들의 활용을 위해 최장 5년까지 연장가능한 복직

프로그램을 운영하고 있는데, 직장 복귀후의 안정적인 업무를 위해 연간 10일 정도 은행동향과 최신정보에 대한 교육을 실시한다.

(2) 프랑스의 고령화 경험과 기업사례

프랑스는 중고령자에 대한 취업촉진보다는 중고령자를 조기에 퇴직시킴으로서 청년층에게 취업기회를 제공하는 방식으로 정책을 추진한 바 있다. 이는 1990년대 장기불황으로 실업률이 10%를 상회하는 상황에서 청년실업 해소책이 중심이 되었기 때문이다. 고령노동자도 예전보다 더 빠른 시기에 퇴직을 원하게 되고, 정부도 중고령자의 조기퇴직을 유인하는 별도의 프로그램을 운영하였다. 그 결과 ‘조기퇴직문화’가 고착화되면서 중고령자의 경제활동 참가율이 급속하게 저하하였고, 심지어 근로자들이 정년 전 퇴직하는 것을 자신의 권리라고 인식할 정도이다. 이러한 근로자 의식 변화와 더불어 기업도 고령근로자에 대한 부정적인 인식이 증가하였다. 즉 고령근로자는 의욕도 없고, 변화에 적응하지 못해 교육을 시킨다고 해도 활용하기 어렵다고 생각한 것이다.

그러나 최근 들어 연금제도의 재정유지가 어렵게 됨에 따라 중고령자 고용이 주목을 받고 있다. 프랑스의 연금지급개시일은 다른 국가와 비교해 낮은 60세이나 프랑스의 경제력으로는 제도유지가 어려운 상태이다. 그 결과, 프랑스 정부는 중고령자의 계속 고용을 통해서 연금지출 절감 및 연금각출, 세수 증대를 꾀하려고 하고 있다. 하지만 경제여건이 불안정하고, 조기퇴직문화에 익숙해진 국민들이 공감대를 형성하기 어려운 상태이다.

- 프랑스 기업의 고령인력 활용사례

고령인력 활용이 활발한 것은 주로 중소기업인데, 단기간 동안

숙련근로자가 필요하거나 대기업 퇴직근로자의 노하우를 활용하기 위한 사례들이 대표적이다.

① 사례: Aerospatiale의 고령근로자 활용

항공기 제작산업에서의 기술적 변화에 따라 숙련근로자 부족문제를 해결하기 위해 고령근로자 활용을 위한 사전준비에 만전을 기한 사례이다. 동사는 그간 아웃소싱이나 자동화, 생산혁신 등으로 숙련근로자의 재고용 가능성이 낮아지고 근로자의 조기퇴직성향이 증가하면서 인력부족에 직면하였다. 따라서 동사는 고령근로자가 계속 근무할 수 있도록 근무환경 개선작업과 더불어 근로자의 식교육을 병행하고 있다. 또한 고령근로자에게 적합한 근무환경 마련을 위해 작업의 신체적인 영향에 대한 분석, 청년근로자와의 협업방식 분석 등을 실시하였다.

② 사례: Usinor의 고령근로자 활용

동사는 1970년대 후반부터 자동화, 품질향상, 생산다각화 등에 대응하기 위해 숙련근로자의 지속적 활용을 위한 제도적 변화를 추진한 철강업 회사이다. 동사는 교육훈련 프로그램에 고령근로자를 우선시하여 교육기회를 제공하는 데 초점을 맞추었다. 또한 설비 현대화를 통해 고령근로자가 부담스러워하는 작업 수행상의 문제점을 해결하였고, 인력고령화에 따른 인사적체의 문제를 해결하기 위해 스킬에 의한 승진 프로그램을 도입하였다.

(3) 독일의 고령화 경험과 기업사례

독일은 1970년대 전반부터 조기퇴직현상이 나타나 1980년대 및 1990년대 전반에 걸쳐 그 현상이 두드러져 프랑스와 같은 조기퇴직문화가 정착되었다. 전반적인 고용침체가 원인이지만, 독일 통

일에 따른 노동시장의 변화에 따라 조기퇴직을 장려했기 때문이다. 1980년대부터 본격적인 조기퇴직현상이 나타났으며, 제도적으로도 조기퇴직을 유인하는 인센티브가 존재하였고, 독일 노동조합은 노동시장에서의 소위 ‘세대간 계약’이라는 관점에서 청년실업을 해소하기 위해 조기퇴직을 선호하게 된 것이다. 경제적인 측면에서도 퇴직 후 소득수준이 높아 독일 근로자들도 조기퇴직을 희망하는 경우가 증가하였다.

독일기업은 고령화문제를 제한적인 숙련노동자, 특히 젊은 기술전문인력, 엔지니어 등의 인력부족문제로 인식하고 있다. 1990년대까지 청년실업 등으로 인한 청년층 편향 실업정책에 따라 신규채용에 집중해온 기업들은 40대 미만 인력의 비중이 높아 인구구성측면으로부터 이득을 보았다. 그러나 40세 이상 인구비율이 2010년까지 계속 증가할 것으로 전망됨에 따라 기업에서의 인적자원 개발이 점차 중요한 경쟁요소로 부각되었고, 전후 베이비붐세대가 보유한 기술과 직업능력을 유지시키고 지속적으로 개발하는 것이 이슈로 등장하였다.

독일은 2010년부터 50세 이상 인구가 계속 증가하여, 대다수 기업이 근로자 평균연령의 증가라는 문제에 직면할 것으로 전망된다. 따라서 고령화에 따라 지속가능한 인적자원관리 모델을 개발하지 못한 기업들은 혁신잠재력 및 성과상실에 의한 위협을 받게 될 것으로 예상하고 있다.

- 독일 기업의 고령인력 활용사례

① 사례: GFAW¹⁴⁾(테린겐주 구직알선협회)의 고령근로자 능력개발

14) GAWF(Gesellschaft für Arbeits und Wirtschaftsförderung des Freistaates Thüringen)

독일 국유자산처리 조직인 Treunhand Agency의 54세 이상 근로자를 위한 구직알선 전문 프로그램이다. 동기관은 지역 네트워크를 통해 직장알선을 하는 동시에 해당 근로자가 새로운 직장에 적응할 수 있도록 교육 프로그램을 운영하고 있다.

② 사례: 브레멘 제철소Stahlwerke Bremen의 고령근로자 능력개발
브레멘 제철소는 종업원수 약 4,600명 수준의 대기업으로 인력 고령화에 대응하기 위한 능력개발플랜을 수립하고 실시하였다. 기업내 숙련근로자의 증장기적인 감소를 우려하여 연령과 상관없이 참여할 수 있는 교육훈련 프로그램을 도입하였다.

③ 사례: 빌 칸Wilkhahn GmbH & Co. KG의 고령근로자 활용
빌 칸은 550명의 종업원을 고용한 가구제조회사로서 근로자 평균연령은 43.6세이고 20%가 50세 이상 근로자로 구성된 회사이다. 동사는 회사정책상 의도적으로 중고령자를 채용하고 있으며, 노동조합 대표도 고령근로자가 맡는 등 회사 전반적으로 고령근로자 활용에 적극적이다. 또한 새로운 생산기술을 습득하기 위한 별도의 교육프로그램을 운영하고 있다.

(4) 스웨덴의 고령화 경험과 특징

스웨덴의 인구 중 고령자 비중은 유럽각국에 비교했을 때 상당히 높으나, 출산율은 유럽 평균보다 높고 고령자의 경제활동참가 수준이 높은 편이다.¹⁵⁾ 스웨덴은 19세기부터 20세기에 걸쳐 급속도로 성장하여 ‘스웨덴 모델’에 따른 복지국가로서 확고한 지위를 구축하고 있다. 65세 이상의 연령층은 2000년에는 17.2%, 2010년

15) OECD(2003) 참조.

에 18.9%, 2025년에는 22.5%, 2050년에는 24.3%에 이를 전망이다. 원래 정년이 65세였지만 지난 2001년부터 정년을 67세로 연장하였다.

한편 스웨덴의 연금제도는 신제도가 1999년에 시행되어 신제도에 따른 지급이 2001년에 개시되었다. 신연금제도는 확정급에 기초한 구제도에서 탈피하여 장래의 보험료를 인상하지 않는 것을 전제로 인구의 고령화나 경제의 침체의 상황에서도 제도가 안정되도록 확정거출제 부과방식을 도입하였다.

향후 고령화와 그에 따른 인력부족시대에 대비하여 중고령자가 계속 취업 등의 사회적 활동을 수행할 수 있도록 캠페인 활동을 활발하게 전개하고 있다. 1994년 화이트칼라 노동조합, 보험회사 및 공공부문의 경영자 대표 등이 공동으로 전문 캠페인 조직인 ‘포럼 50+’이 구성되었는데, 화이트칼라 노동조합의 고령근로자로 구성된 이 포럼은 각종 세미나, 컨퍼런스를 통해 고령근로자 활용의 필요성을 홍보하고, 매년 성공사례를 발굴, 시상함으로써 기업의 고령근로자 활용에 대한 가이드라인을 제공하고 있다.

- 스웨덴 기업의 고령인력 활용사례¹⁶⁾

① 사례: Vdvo Penta의 고령근로자 능력개발 프로그램

최근 ‘포럼 50+’가 선정한 최우수 기업으로서 대규모 교육훈련 프로그램을 도입하여 고령근로자의 능력개발을 적극적으로 추진한 사례이다. 1990년대 초반 구조조정 이후 스웨덴의 고용보험법상 신규입사자를 먼저 해고하였기 때문에 인력구조의 고령화가 급격하게 진전되어 종업원의 70% 이상이 40세 이상 근로자로 구성되었다. 생산기술의 변화에 따라 종업원의 능력개발이 요구되었고,

16) WorkAge, “ELDERLY WORKING PEOPLE IN EUROPE, BEST PRACTICE, SWEDEN”

http://www.diversityandbusiness.com/pdfdocuments/Sweden_best_practices.pdf

이런 상황을 타개하기 위해 능력개발 프로그램을 도입하였으며, 연령과 상관없이 전 종업원을 대상으로 능력개발비를 지급하고 있다.

② 사례: RAPID의 고령근로자 활용

스웨덴 남부에 위치한 금속기계 제작업체인 RAPID는 1990년대 중반 인력부족으로 고령근로자를 고용한 후 그 성공경험을 확장시킨 기업이다. 1990년대 초반의 생산 및 인력감축시기를 거쳐 1990년대 중반 사업이 확대되면서 회사는 인력부족사태에 직면하였고 고령근로자를 신규채용하였다. 신규채용자중 50세 이상 근로자가 7명이나 되었는데, 이는 채용기준으로 연령보다는 적성이나 경험을 중시했기 때문이다. 또한 당시 지역고용상황이 악화되어 우수한 기술자들이 실업자가 되고 있던 것에 착안하였다. 회사의 인사정책이 다양성을 추구하였고, 지역노동시장과 기업 여건에 적합한 인력을 활용한다는 측면을 강조하고 있다.

3. 일본의 고령화 경험과 기업 사례

(1) 일본 고령화와 특징

일본은 이미 고령사회로 진입했지만, 우리나라와 같이 고령화 속도가 다른 선진국에 비해 빠른 편이다. 선진국에서는 고령사회로 진입하는 데 보통 반세기가 걸린 데 반해, 일본은 20년밖에 걸리지 않았던 것이다. 각종 세제, 사회보장제도 등 사회의 기본구조 변동이 이러한 고령화 속도에 적응할 수 있는가가 일본에서의 중요한 이슈로 등장하고 있다. 장수 리스크와 소자화少子化 리스크에 견딜 수 있는 사회보장제도를 어떻게 설계하는가가 사회보장정책

의 주요 포인트로 강조되고 있는 것이다. 이는 일본의 사회보장제도가 모두 장래인구추계시 중간치를 전제로 설계한 것이기 때문이며, 지난 30년간 일본인의 평균수명이 예상과 달리 10년이나 증가했고, 출산율도 낮아져 과거의 추계치가 과대평가되었다는 문제가 제기되고 있는 것이다.

이미 일본은 생산가능인구는 감소세로 전환된 상태이다. 2000년 6,766만명의 노동인구에서 2030년에는 약 1,000만명이 감소할 것으로 전망된다. 특히 20~40세의 인구수가 2000년 현재 4,180만명에서 2030년에는 약 3,000만명으로 급감할 것으로 전망된다. 또한 조만간 정년이 도래할 단과(團塊)세대¹⁷⁾의 대량퇴직이 예상되면서 인력부족에 따른 부정적인 영향에 대해 관심이 증가하고 있는 실정이다.¹⁸⁾

현재의 제도를 전제로 한다면, 사회보장비용은 급속히 증가할 것은 명백하고, 수혜와 부담의 세대간격차의 확대라고 하는 사회 문제가 대두되고 있다. 제도의 안정성에 대한 불신감이나 보험료, 세부담의 증가에 대한 우려와 소비 및 투자에도 악영향을 미칠 것으로 전망된다.

일본은 전체 근로자 평균연령이 이미 40대로 진입한 실정이다. <표 10>에서 보는 것처럼, 2003년 현재 근로자 평균연령은 40.3세로 우리나라보다 약 4세 많으며, 대부분의 산업이 이미 고령화에 봉착한 상태이며, 우리나라와 같이 전통제조업의 평균연령이 높고, 중소기업이 상대적으로 높은 수준이다.

17) 1945년에서 1950년대에 태어난 전후세대를 의미한다.

18) 今後の高齢者雇用対策に関する研究會(2003) 참조.

<표 10> 일본의 산업별 평균연령

(단위: 세)

구분	10~99인	100~999인	1,000인 이상	계
산업전체	41.5	39.5	39.6	40.3
광업	46.8	42.7	38.0	45.5
건설업	42.9	40.2	41.1	42.0
제조업	42.9	39.8	40.4	40.9
운수통신	44.0	43.7	41.5	42.9
도소매	40.0	37.5	38.2	38.5
금융	40.9	38.6	40.0	39.8
부동산	41.4	41.1	40.7	41.2
서비스	39.6	39.3	38.0	39.2

자료: 일본 후생노동성, 『임금구조기본통계조사』, 2003.

(2) 고령화에 따른 일본기업의 대응

일본기업들은 ‘연금재정악화’에 따른 연금지급시기 연장과 ‘소자화’에 따른 노동인구의 감소에 직면하였다. 연금지급 연령의 연장에 관한 이슈는 2001년부터 본격화되었지만, 그 이전부터 고령화대책에 대해 기업과 노동조합에서 고민하기 시작하였다. ‘인건비의 급상승에 대한 노사의 공통적인 문제의식’과 ‘불황기에 있어서의 일자리 부족’라는 이슈가 부각되었다. 특히 소위 “단괴團塊세대”의 정년이 도래한 상황으로 기업의 다각적인 대응이 이루어지고 있는 실정이다.

최근 일본 정부가 기존 정년을 60세에서 65세로의 연장하는 입법안을 제출하면서 기업들의 정년연장 또는 계속 또는 재고용에 대한 논의가 활발하며, 전후세대의 대량은퇴가 도래하여 2010년에는 최대 110만명의 노동력이 감소한다고 전망되고 있어 기업의

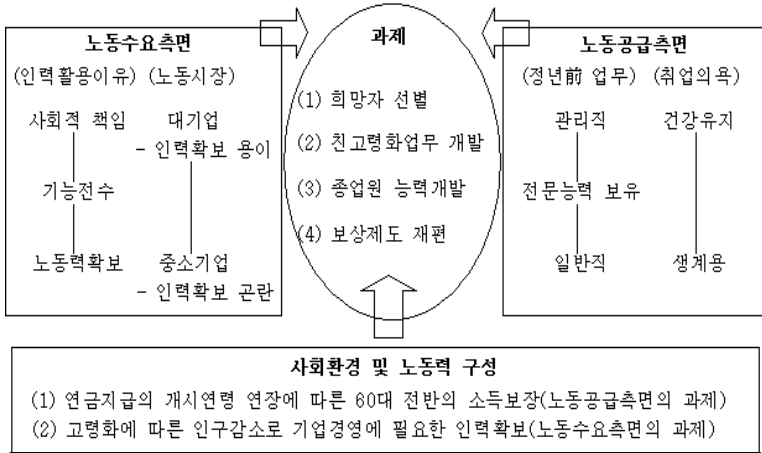
대응이 시급한 상황이다.¹⁹⁾

이러한 일본기업들의 고령인력 활용은 크게 ‘사회적 책임’, ‘노동력 확보’ 및 ‘기능전수’의 세 가지 방식으로 구분된다. 첫째, 사회적 책임을 강조하는 것인데, 고용규모가 큰 대기업으로 대규모 전자업계 등에서 이런 인식이 나타나고 있다. 둘째, 노동력 확보의 문제는 젊은 신규사원 채용에 어려움을 겪고 있는 대다수의 중소기업이 당면한 문제로 부각되고 있다. 셋째, 기능전수의 문제는 기업규모에 상관없이 모두 해당되는 사항으로 특히 오일쇼크나 엔고 문제 등 일본경제의 침체로 기업내 계층별 인력구조의 왜곡현상이 발생하는 경우 더욱 심각하게 인식하고 있는 상황이다. 이러한 문제는 독특한 생산방식을 보유하고 있는 제조업체(예: 토요타자동차)나 판매 기법이나 노하우를 보유하고 있는 소매업 등에 나타나는 유형이다.

일본기업의 당면과제는 노동수요측면에서 향후 기업경영에 필요한 인력을 어떻게 확보하는가이다. 특히 인력확보가 상대적으로 어려운 중소기업이 심각하게 인식하고 있다. <그림 10>에서 볼 수 있는 것처럼, 노동공급측면에서는 중고령자의 취업의욕을 높이고, 정년 전 업무와 계속 고용 시의 업무와의 연계성을 확보하는 것이 필요하다고 인식하고 있다. 또한 재고용 또는 계속고용이 가능한 업무의 선정 및 개발, 종업원 능력개발, 그리고 재고용 시의 보상처우기준 개편이 주요과제로 등장하고 있다.

19) 財務總合政策研究所(2004. 6) 참조. 동 보고서는 전후세대의 대량퇴직으로 인한 노동공급 감소로 실질 GDP가 15조 9천억엔 감소한다고 보고하였다.

<그림 10> 중고령자 재고용 및 계속고용을 위한 과제



자료: 財務總合政策研究所, 『團塊世代の退職と日本經濟に關する研究會 報告書』, 2004. 6.

(3) 개별 기업사례²⁰⁾

가. 토요타자동차²¹⁾의 숙련파트너 제도

토요타자동차는 ‘토요타 생산방식’ 등 끊임없는 생산성 향상과 개선을 중시하는 대표적인 일본 자동차 기업이다. 소위 ‘장기안정 고용’의 테두리 안에서 종업원들의 적극적인 참여로 지속적인 제안활동과 OJT활동이 활발하게 이루어지고 있으며, 일본 내에서도

20) 일본기업의 고령자 재고용 사례중 토요타, 다카시마야, 시마즈의 사례는 원종학, 『고령화에 따른 일본기업의 경영과제와 대응』, 『고령화의 경제적 파급효과와 대응과제』, 이수희 외, 2004, pp.295-344를 주로 참조하여 정리하였다.

21) 토요타자동차는 1937년 8월에 창립되었으며, 종업원수는 65,346명(연결시 264,410명)이고, 자본금은 3,970억엔이다. 본사는 愛知縣 豊田市에 위치하고 있고, 2004년 3월 기준으로 매출은 172,947억엔(연결)이며, 순이익은 11,620억엔(연결)이다. 생산량은 6,513천대(2004년 3월, 국내 4,284천대, 해외 2,229천대)로, 판매량은 6,719천대(2004년 3월, 국내 2,303천대, 해외 4,416천대)이다.

‘지식근로자의 대명사’라는 자긍심을 보유하고 있다. 자동차 산업이라는 업종특성에 따라 인사제도는 주로 현업부문의 기능직 중심으로 이루어지고 있는데, 임금제도는 습속급習熟級(일종의 연령급) 제도를 운영하여 연공에 따라 증가하는 수당을 도입하고 있다.

동사는 최근 기간종업원(비정규직)의 비중 증가에 따라 숙련공에 대한 니즈가 더욱 강해지고 있는 실정이다. 기간종업원 비율은 계속 증가하는 추세이며 기능직의 30%를 상회하고 있다.²²⁾ 단괴世團塊世대의 대량퇴직 이후 ‘기간期間종업원’을 중심으로 인력을 충원한 결과, 고령자 재고용의 경쟁자는 신입사원이 아니라 기간종업원이라는 내부적인 비판에 직면하고 있는 것이다. 또한 최근 고령화로 인한 인력부족으로 은퇴하기보다는 현장에서 작업자로 일할 수밖에 없는 풍토가 이미 조성되어 있는 상황이다.

그에 따라 토요타자동차는 2001년 4월, 기능직 사원 약 3,400명을 대상으로 60세 정년 이후의 재고용제도를 도입하였다. 제도를 도입하게 된 이유는 다른 일본기업과 마찬가지로 정년연령과 연금수급시점간 시간차가 발생하기 때문이다(<표 11> 참조). 노동조합은 소위 ‘희망자 전원의 취로就勞’라는 강도 높은 요구안을 제시하였고, 단괴世團塊世대의 퇴직시기가 도래함에 따라 내부적으로 고령화에 대한 대책을 강력하게 요구하였다. 경영진은 이에 대해 실효성있는 대책 마련에 고심한 결과, 철저한 인재육성에 의해 ‘가치있는 인재’에 국한하여 재고용제도를 도입할 것을 결정하였다.

22) 현지 인사담당자에 따르면, 기간종업원의 비율은 꾸준히 증가하고 있는 추세로 현재(2004년 9월 기준)는 35% 내외라고 한다(2004년 토요타자동차 벤치마킹 방문시, 인터뷰 결과에서 인용).

<표 11> 토요타자동차의 재고용제도 도입 배경

구 분	내 용
긍정적인 측면	<ul style="list-style-type: none"> - 토요타자동차의 고령자 고용의 창출·확보라는 사회적 요청 - 극심한 국제경쟁下, 저비용 노동자 활용으로 총노무비의 억제 가능 - 정년 퇴직자의 '풍부한 경험'과 '숙련된 기능' 활용으로 기업경쟁력 강화 - 60세 이후 고용가능성 제고로 현역사원의 '고용가능성' 향상 기대
부정적인 측면	<ul style="list-style-type: none"> - 직장 운영에의 영향 - 고령자의 경우, 근무의욕 및 체력측면에서 개인차가 큼 - 신입사원 채용감소를 우려 - 인력관리 유연성의 저하

자료: 八代尙宏, 『少子, 高齢化の經濟學-市場重視の構造改革』, 東洋經濟新聞社, 1999.

<표 12> 숙련파트너 제도의 개요

항 목	내 용
적용대상	기능직으로 제한
고용기간	최장 만 63세까지(1년마다 갱신)
업무배치	<ul style="list-style-type: none"> - 회사의 필요에 따라 결정(기본적으로 현 근무지에서 근무) - 생산변동에 의한 지원 실시
채 용	<ul style="list-style-type: none"> - 매년 가을에 다음 연도의 채용규모 확정, 각 사업장 공지 - 2001년의 경우, 100명 선발
선발기준	<ul style="list-style-type: none"> - 희망자 기준 - 능력: 전문기능습득 제도에 의한 자격여부 판단 - 건강, 체력, 의욕
근무방식	연속 2교대, 잔업, 휴일출근 있음
임금지급	고정급 약 300만엔/년(상여 포함) 이외 각종 수당 지급

자료: 八代尙宏, 『少子, 高齢化の經濟學-市場重視の構造改革』, 東洋經濟新聞社, 1999.

그 결과, 고령자 재고용제도로써 “숙련^{熟練}파트너 제도”를 도입하였는데, 기능직에 한하여 재고용될 수 있도록 하였으며, 최장 63세까지 연장이 가능하고, 재고용된 고령근로자들을 숙련파트너로 명명하였다

한편 토요타자동차는 고령자 재고용제도 이외에 선택적 재취로 제도를 병행하여 운영하였다. 선택적 재취로제도는 토요타자동차 그룹기업과 연계한 고령화 대책으로 취업의욕이 높은 퇴직예정자를 관련기업에 소개해 주는 취업알선제도이다.

인력규모는 연간 100명 정도이고, 연봉은 150~250만엔 수준에서 결정되었고, 단순작업 중심이며, 근무형태에 따라 파트타임 및 격일근무 실시 가능하도록 하였다. 기타 현역사원에 대한 계획적·적극적인 인재육성을 통한 숙련노동자의 양성 및 활용을 강조함으로써 향후 심화될 고령화에 지속적으로 대응할 수 있는 제도를 모색하고 있다.

나. 다카시마야(高島屋 백화점²³)의 중고령자 지원제도

다카시마야 백화점은 전체직원 중 50세 이상 사원이 1/3 이상을 점유하는 고령자중심의 기업이다. 경영진은 정년을 앞둔 사람의 고급 판매기술이 제대로 후배사원들에 전수되지 않으면 회사의 판매력 저하로 이어질 것으로 판단하였고, 정년 후 재고용 희망자가 증가하고 있지만, 실제 재고용률은 정년퇴직자의 5% 정도 수준에 그쳤다. 따라서 동사는 2001년 3월, 희망자 전원의 재고용을 골자로 하는 ‘중고령자 지원제도’를 도입하여 종업원의 경력경로 선택에 따른 경력계획에 맞추어 적극적으로 대응하였다.

23) 다카시마야 백화점(일본 최대 백화점)은 1919년에 창립하였으며, 종업원수는 8,273명이고, 자본금은 300억엔 수준이다. 본사는 大阪府 中央區이며, 매출(2004년 3월 기준)은 9228억엔, 순이익(2004년 3월 기준)은 27억엔이다.

<표 13> 다카시마야 백화점의 재고용제도: 7가지 코스

구 분	50~60세	정년 후 촉탁(60~65세)
슈퍼세일즈 코스	3년간 실적과 추천에 의해 임용 기본급 + 상여금 근로조건 동일	고용계약 1년 단위 실적미달시, 스탠더드코스로 이동
기술기능경력 코스	직무배치 고정 근로조건 동일	고용계약(1년 단위), 기술수준 저하시, 스탠더드코스로 이동
전문촉탁원 코스	55세 이후 기본적으로 직무고정 근로조건 동일	고용계약 1년 단위 전문기능 저하시, 스탠더드코스로 이동
그룹내 재취직지원 코스	55~57세에 轉籍	轉籍회사에서 근무보증 ·경영총형: 63세 ·전문기술, 기능형: 65세
워크셰어코스	1) 풀타임형 2) 주4일근무형 3) 1일 6시간근무 선택형	세 코스 중 선택(코스 변경 가능) 고용계약 1년 단위
세컨드 라이프 플랜 코스	1) 본인선택: 50, 55, 57세(20년 이상 근무, 포인트 연령에서 선택) 2) 퇴직: 기말에 본인신청, 반년 후에 퇴직(연 2회) 3) 휴가: 퇴직원을 제출하고 1개월 휴가(기본급 80%) 4) 교육보조: 퇴직원을 제출한 후 보조금을 지급	
스탠더드코스	근무조건은 통상 고용관리	

50세 이후의 직무형태를 7개로 구분하여 정년이 되기 전에 코스를 선택하도록 하였다. 재고용은 5개 코스로 회사 임용에 의한 코스 4개와 건강문제가 없고 본인이 일할 의욕이 있으면 65세까지 재고용하는 코스로 구성되었으며, 정년 후에는 회사에 의한 임용을 전제로 한 4개의 코스가 설정되었다. 근로자가 40세에 달할 시점부터 경력계획 세미나에 의거하여 자신의 미래를 설계하고 50세부터는 계획된 근무형태로 고용되는 제도이다.

다. 시마즈(島津) 제작소²⁴⁾의 고령자 재고용제도

시마즈 제작소는 48세 이상의 직원비율이 높고, 특히 향후 4~5년 안에 대량의 정년퇴직자가 발생할 것으로 예상하고 있다. 회사는 고령화에 따라 60세 이후의 고용에 책임이 있다고 인식하고, 노동조합의 정년연장의 요구를 계기로 2년간의 검토를 거쳐 경험이 풍부한 인재를 저임금으로 고용할 수 있는 재고용제도를 도입하는 것이 회사측에도 유리하다고 판단하였다. 따라서 2001년 4월, 55세 이상의 조합원층을 대상으로 '정년 후 재고용' 제도를 포함한 복선적인 취로就勞코스를 설정하였다. 코스의 선택은 55세에 본인의 희망을 기준으로 회사와 상담을 통해 결정된다.

24) 시마즈 제작소는 1917년 9월에 창립된 제조업체로 종업원수는 7,930명, 자본금은 168억엔이며, 본사는 京都市 中央區이고, 매출(2004년 3월 기준)은 2,179억엔(연결)이며, 순이익(2004년 3월 기준)은 59억엔(연결)이다.

<표 14> 시마즈제작소 재고용제도: 4가지 코스

취로코스	선택시기	60세 이전	정년 후 재고용
시니어스텝코스 Senior Staff	만 55세 도달시 원칙적으로 전원이 4개의 코스 중 하나 선택	2004년 퇴직자까지 현행과 동일 2005년 퇴직자는 별도 협의	후생연금 수급연령까지 고용을 보장 급여수준은 등급에 따라 연 168~300만엔 수준
세컨드커리어코스 Second Career		관련회사에 전직하는 코스	관련회사에서 재고용제 도에 근거하여 재고용
비즈니스파트너 코스 Business Partner		퇴직後 시마즈 또는 관련회사와 판매위탁 등 업무위탁계약을 체결	업무위탁의 갱신기한은 시니어스텝코스의 고용 보장기간과 동일
풀체인지코스 Full Change		현행과 같음	재고용 없음

라. 산요(三洋)전기²⁵⁾의 60세-β 방식

산요전기는 중·장기적인 일본사회의 변화를 근거로 고령자 고용대책을 강구하였다. 경영진은 60세 전반의 고령자를 현역으로 근무하게 하는 시스템을 고민하였고, 소위 ‘메가 컴피디션’ 환경에서 종업원의 근로의욕 고취와 생산성 향상에 대한 모색이 불가결하다는 인식하에 인사제도의 패러다임 전환을 시도하였다. 그 결과로 <그림 11>과 같이 고용연장을 하고자 하는 연수와 동일한

25) 산요전기는 1950년 4월에 창립된 전기부품 제조업체이다. 종업원수는 16800명(연결시 82,337명)이며, 자본금은 1,722억엔 수준이다. 본사는 大阪府 守口市에 위치하고 있고, 매출('04년 3월 기준)은 25,080억엔(연결)이며, 순이익(좌동 기준)은 134억엔(연결)이다.

기간 동안 이전의 처우를 변경하는 소위 ‘60세-β 방식’을 채택하게 되었다.²⁶⁾ 처우의 변경은 급여(기본급)와 퇴직금으로 국한하고, 기타의 근로조건은 고용연장제도를 선택하지 않는 종업원과 동일한 조건을 유지하였다.

<그림 11> 고용연장제도 도입에 따른 임금수준 결정방식

기본급 100%	기본급 30%	기본급 30%
	기본급 70%	표준연수 200만엔
55세	60세	65세

동 제도의 적용범위는 ‘산요전기’ 및 ‘산요전기 그룹 자회사’, ‘산요 노동조합과 노동협약을 체결하는 회사’의 사원(임원급은 제외)으로 한정하였는데, 1941년 이후 출생자 중 60세 이상에 연장근무를 희망하는 자로서 직무수행에 필요한 지식, 경험, 능력을 보유한 자로 제한하였다.

60세 이후의 근로조건은 60세 이후의 시장평가를 기본으로 설정하여 신입사원과 계약사원과의 비교와 재직노령연금 등과의 균형을 고려하여 설정하였다. 또한 60세 이후의 임금면의 처우는 60세 이전의 급여와 무관하게 설정되고 완벽한 성과·능력주의에 근거하고 있다. 구체적으로는 표준 연봉은 200만엔(월급 15만엔, 상여 20만엔)이나, 성과나 기술에 따라 300만엔을 넘는 연봉도 가능하도록 설계하였다.

26) 정년 60세부터 고용을 재고용하는 ‘60세+α’ 제도에 대비되는 표현이다.

한편 근로시간은 리프레쉬 휴가 등 장기근속을 전제로 한 휴가를 제외하면 60세 이전의 사원과 동일하다. 이는 고용연장에 따라 종사하게 되는 업무가 별도의 직무가 아닌 60세 이전의 직무를 승계하기 때문이다.

마. 마쓰시타(松下)전기²⁷⁾의 넥스트 스테이지 제도

마쓰시타전기의 종업원 평균연령은 1999년에 이미 41세를 돌파하였다. 45~50세의 베이비붐 세대와 현재 30대 전후인 버블기에 입사한 인력이 회사내 주력 인력군을 형성하게 된 것이다. 따라서 고령화 시책의 과제로서 연공임금형의 기업에서는 인건비 부담이 최대의 난점으로 작용하였다.

이에 동사는 고령화에 대응하여 종업원 복지제도가 아니라 고령인력의 효과적인 활용을 위한 인사정책을 수립한다는 관점에서 접근하였다. 연공적 임금체계의 시정을 전제로 중고령자에게 적합한 업무개발, 의식개혁 등을 요구하게 된 것이다. 즉 60세 이상 맨파워를 활용하여 성과를 낼 수 있는 업무를 개발하고, 처우는 60세 정년을 기본으로 재고용하고 '시장임금수준'에 의해 결정하도록 하였으며, 전문능력의 향상과 생애현역을 위한 의식개혁을 추진하면서 구직·구인알선제도의 일원화도 병행하였다. 이러한 '넥스트 스테이지'제도를 60세 이상의 취업희망자의 다양한 요구에 대응한다는 취지에서 도입하게 된 것이다.

이 제도는 1996년 경영방침 발표회 및 노동조합에서 '중고령자 고용'에 대한 요구가 최초로 제기된 데 기인한다. 만 60세의 생일을 맞는 정년퇴직자 중 필요능력을 보유하고 심신 건강한 자로서 업무의 의욕을 보유하고 있는 자를 대상으로 하였고, 퇴직시점의

27) 마쓰시타전기는 1935년 12월에 창립된 회사로 종업원수는 51,340명(연결시 290,493명)이며, 자본금은 2,587억엔이다. 본사는 大阪府 門真市이고, 매출규모는 '04년 3월 기준으로 74,797억엔(연결)이며, 순이익은 421억엔(연결)이다.

재직 사업장, 본부에서의 고용을 기본으로 설정하였으며, 고용기간은 1년을 기준으로 하며, 최장 65세의 종업원 생일에 해당되는 월까지 근무하도록 하였다.

근무형태는 풀타임, 파트타임 근무 등 적절히 설정하고, 근로시간 및 휴식시간은 기본적으로 사원과 동일하나 필요에 따라서는 계약 시에 별도 표기하며, 시간외 근무, 휴일 노동, 야간근무는 사원과 같은 방식을 준용하였다. 임금은 정년퇴직시와 별도의 체계를 적용하여 ‘업계·시장수준임금’을 기본으로 한 것이 특징이다. 또한 개별 근로자에게 불이익이 없도록 실시 스케줄은 후생연금 지급개시시점과 연동하여 변동하도록 하였다.

<표 15> 마쓰시타전기의 중고령자 임금구조

풀타임 근무자	<ul style="list-style-type: none"> • 연봉 180~300만엔 • 업무에 따른 임금지급 • 월급 및 상여 • 상여는 평가에 따라 변동
파트타임근무자	• 시급제, 매월지급, 상여 없음

<표 16> 재고용의 실시 스케줄

대상자	재고용 연장기간
2001년 60세 정년자	최장 만 62세까지
2002년 60세 정년자	최장 만 62세까지
2003년 60세 정년자	최장 만 63세까지
2004년 60세 정년자	최장 만 64세까지
2005년 60세 정년자	최장 만 64세까지

또한 60세 이상의 취업확보에 관한 구인, 구직정보를 일원관리하고 적절한 업무를 개발하기 위해 '넥스트 스테이지 센터'를 설치하였고, 정년퇴직을 기점으로 하여 다른 회사로의 전직을 지원하는 중고령자 고용회사(넥스트 스테이지 컴퍼니)를 설립하였다.

바. 기타 일본기업의 고령화 대응 사례

최근 일본기업들은 상기 사례와 유사한 형태의 중고령자 재고용제도를 도입하기 시작하고 있다. 일률적인 제도적용보다는 각 기업의 사정에 따라 다양한 형태로 재고용제도를 도입하는 추세이다. 자세한 내용은 <표 17>을 참고하면 된다.

또한 승진승격의 제한을 두는 직급정년제(관리직 정년제)의 도입을 통해 조기에 스스로 퇴직하여 제2의 인생을 찾도록 유도하고 있다.²⁸⁾ 스미토모 상사의 경우, 관리직 정년을 58세에서 55세로 낮추고, 52세까지 부장이 못되면 승격대상에서 제외하고 있으며, 혼다의 경우, 관리직의 고직급화를 막고자, 연봉제와 연계하여 관리직 임기제를 도입하고 있다. 이들은 동일직급, 장기근속자(부진인력)에게는 상대적으로 완만한 급여곡선을 적용함으로써 금전적 측면에서 메리트를 축소하는 방식을 쓰고 있다.

한편 일본 내에서도 인력운영 및 개발로 유명한 리크루트사는 사원들이 스스로 정년을 정하는 「플렉시블 정년제」를 도입하고 있다. 종업원이 38세가 되면 스스로 정년퇴직연령을 정하는 '플렉시블 선택정년제도'를 도입하고, 조기 퇴직시 퇴직금과 가산금을 지급하는 것이다. 30세 이상의 직원이 퇴직하면 퇴직금 외에 1,000만엔의 보너스를 지원하는 OPT(오프트제도)를 1997년에 도입하였다. 사원의 퇴직이나 전직을 적극 권장하여 평상시 이직률이 타기업의 3배 수준인 6~8%에 이른다.

28) 태원유(2001) 참조.

<표 17> 주요 일본기업의 재고용제도

회 사	주 요 내 용
도시바(東芝)	55세의 희망자가 퇴직하여 그룹회사의 정사원으로 채용되며, 희망자는 전부 재고용
마쓰시타(松下)전기	60세 퇴직 후 1년 계약의 촉탁사원으로 채용되며, 사업부단위에서 필요한 인원을 모집
미쓰비시전기	56세에 희망자를 모집, 60세 이전에 정년퇴직하고, 임금 수준을 조정하여 재고용
파이오니아	1년 단위의 촉탁계약으로 재고용
일본BM	원칙은 62세까지로서 최장 65세까지 재고용 가능하며, 회사와 OB의 공동출자로 계열사를 설립
미쓰이(三井)조선	회사가 인정하는 경우, 최장 2년까지 재고용
신일본제철	원칙적으로 1년 단위 계약 '01년부터 250명을 재고용
JEF스틸	숙련기술자를 대상으로 1년 이내 계약으로 최장 2년까지 재고용
스미토모(住友)금속	원칙적으로 1년 계약으로 62세까지이며, 평균 약 290만 엔으로 '04년 40명 채용 예정
혼다	전문기술을 가진 사원을 대상으로 연령상한을 65세까지 단계적으로 확대할 예정
세콤	희망자는 원칙적으로 전원 재고용하며, 1년 단위로 연금 지급개시 시점까지 고용
간사이(關西)페인트	희망자는 최장 65세까지 재고용하며, 급여는 퇴직 전의 30~40% 삭감하는 수준으로 운영

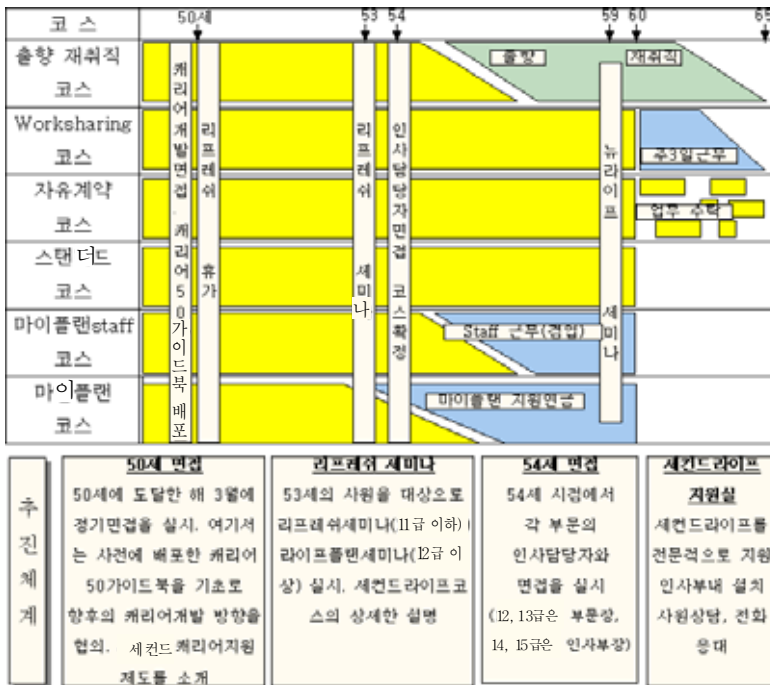
자료: 日本經濟新聞, “雇用延長, 基準は勞使で, 「65歳まで, 義務付け—決定權、當面は企業に”, 2004년 1월 21일자, 3면.

또한 동경가스 주식회사²⁹⁾는 종업원의 「선택과 자립」에 기초한

29) 동경가스는 1885년 10월에 창립된 회사로 자본금은 1,418억 엔이며, 본사는 東京都 港口이고, 매출은 2004년 3월 기준으로 10,139억 엔이다.

『Second Life Course』를 설계하여 50세부터는 다양한 방법으로 퇴직을 지원하고 있다. 종업원의 자발적인 선택하에 이를 회사가 제도적으로 지원하는 제도를 도입한 것이다. <그림 12>와 같이 출향 재취직코스는 정년 전 출향을 전제로 한 재취직코스이며, Worksharing코스는 정년 후 선임계약사원으로서 재고용하는 것이고, 프리계약코스는 회사와 계약에 의해 자율적으로 적용하며, 스탠더드 코스는 60세 정년을 적용하고, My Plan Staff Course는 55세 이후 근무시간을 단축(겸업가능)하는 것이며, My Plan Course는 50세 이후 제2인생을 시작하는 것이다.

<그림 12> 동경가스의 Second Life Course 프로세스



4. 선진국 기업사례의 시사점

(1) 생산성 제고방안으로 활용

선진국 기업들은 고령화 이슈에 따른 제도설계시 기업생산성 제고 효과 등을 기대하고 있다. 첫째, 유능한 인력을 연령에 구애 받지 않고 활용함으로써 높은 생산성을 유지할 수 있는 기반을 구축하고, 둘째, 다양한 고용형태를 가능하게 하여 탄력적이며 유연한 인사관리가 가능하다는 측면을 강조하고 있으며, 셋째, 재직 중인 종업원들이 자발적으로 자신의 기술이나 능력을 높이려고 하는 인센티브를 제공한다는 것이다. 아울러 각 기업의 특성(업계 현황, 주요직종, 필요기능 등)과 경영환경에 적합한 제도를 채택하는 것이 중요하다는 점이 강조된다.

(2) 중고령자의 기술, 경험을 활용하기 위한 제도 설계

선진기업들은 고령근로자가 가지고 있는 축적된 경험이나 기술을 어떻게 활용할 것인가에 대한 인사정책을 확립하고 있다. 이들 기업은 노동력 부족으로 인해 재고용 또는 고용연장을 제도화하지만, 철저한 사전준비나 제도가 없는 경우 제대로 활용할 수 없다는 인식에 기반하고 있다. 기능이나 경험을 젊은 근로자들에게 전수하고 계승·발전시키기 위한 전략적 판단에 기초하여 제도, 정책을 수립하고 있다. 또한 기존의 처우수준을 그대로 연장한다면, 연공급의 색채가 강하게 되고 승급액이 누적되는 문제가 발생하기 때문에 능력과 성과에 연동한 임금관리가 제도 성과를 좌우한다고 인식하고 있는 것이다.

(3) 단계별 인재양성 및 개발의 관점에서 접근

대부분의 기업들은 중고령자 고용을 위해 ‘인재활용’의 관점에서 <표 18>과 같이 종업원 경력단계별로 인사제도를 차별화하여 적용하고 있다. 특히 인재 육성기와 인재활용기는 인사제도의 기본 틀을 다르게 적용해야 한다는 점을 강조하고 있다. 우리나라와 같이 직종, 직무를 지정하지 않는 일본의 경우, 채용시 일정기간은 인재육성기로, 그 이후는 인재활용기라고 정하는 인사제도 운영도 검토하고 있는 것이다.

<표 18> 일본기업의 단계별 인사제도(例示)

구 분	제 1 단계 (20~35세)	제 2 단계 (35~50세)	제 3 단계 (50~60세)	제 4 단계 (60세~)
인사목표	능력개발	능력성숙, 활용	인재활용	전문능력활용
인사기준	능력	능력, 역할	역할, 업적	직책, 직무
인사제도	능력자격제도	역할등급제도	역할등급제도	직책등급제도
임금체계	직능급, 연령급	직능급, 역할급	직능급, 업적급	직책급, 직무급
인사평가	능력평가 情意평가	능력, 역할평가	역할, 실력평가	직책평가 성적평가
관련제도	전문분야등록 이동공모제	커리어 컨설팅	조기퇴직우대제	전직지원

자료: 武内崇夫, 「65歳雇用時代の處遇はどうあるべきか」, 『賃金實務』, No.951, 2004. 7. 1, p.7.

특히 고용연장에 대한 사회적 압력이 높은 일본의 경우, 65세까지의 장기고용 실현을 위해 종업원의 능력개발이 지속적으로 이루어져야 함을 중시하고 있다. 만약 60세까지의 계획적인 경력개발이 사전에 이루어지지 않는다면, 65세까지의 인재활용으로 연계될 수 없다고 인식하고 있는 것이다. 따라서 기업은 중고령자의

의욕을 지속적으로 유도하며 근무할 수 있게 하는 제도와 환경을 정비하고, 그와 더불어 조직풍토의 개혁 및 근로자의 자립을 유도 하는 것도 중요하다고 보는 것이다.

(4) 고용 및 근로형태의 다양화 필요

젊은 층부터 고령근로자까지 획일적인 제도를 적용하는 것이 공평성과 납득성 측면에서 문제가 많다는 것이 선진기업의 인식이다. 따라서 인사제도를 재설계할 때 고용 및 근로형태의 획일적 관리로부터의 탈피가 관건이 된다고 보는 것이다. 중고령자 고용을 위해서는 고용 및 근로형태의 다양화는 불가결한 조건이 된다. 즉 ‘풀타임’ 조건의 재고용제도로는 소수의 제한된 인력만 활용하고, ‘단시간 사원’, ‘계약사원’, ‘업무위탁사원’ 등의 다양한 고용형태의 선택이 가능하도록 제도를 설계하고 운영하는 것이 필요하다.

(5) 근로형태에 따른 단계적 은퇴

고용 및 근로형태의 다양화와 함께 본인의 일할 의사와 능력을 분석하여 본인 스스로 선택하는 것이 은퇴시점을 바람직하다. 근로형태가 다양화되고, 단기계약이 일반화된다면 탄력적 은퇴가 가능하다고 보는 것이다.

<그림 13>에서 보면, 현재의 일반적인 재고용은 60세부터 고용형태가 바뀌는 것으로 취업형태는 주로 풀타임의 ‘B 타입’이다. 일반적으로 단시간 취업형태로 옮겨 65세 전에 은퇴하는 ‘D 타입’도 가능하다. 즉 본인의 의지에 따라 선택할 수 있는 여지가 발생한다. ‘A 타입’은 언제까지라도 일하고, 언제라도 그만 둘 수 있는 정년제 폐지의 형태이다. 단, 이러한 은퇴를 가능하게 하는 것은

<그림 13> 근로형태에 따른 단계별 은퇴 타입

50세 ← 프리 정년 → 65세	
A	풀타임
B	풀타임(재고용)
C	단시간
D	단시간
E	

자료: 武内崇夫, 「65歳雇用時代の處遇はどうあるべきか」, 『賃金實務』, No.951, 2004. 7. 1, p.8.

단시간노동을 선택해도 불리해지지 않도록 퇴직금을 가령 근속 30년, 표준 50세 정도를 피크로 하도록 변경하는 것도 검토할 필요가 있다. 취업형태의 다양화와 단계별 처우에 따라 실질적으로 정년의 자유화가 가능해지고 다양한 인재의 활용이 가능하게 될 것이기 때문이다.

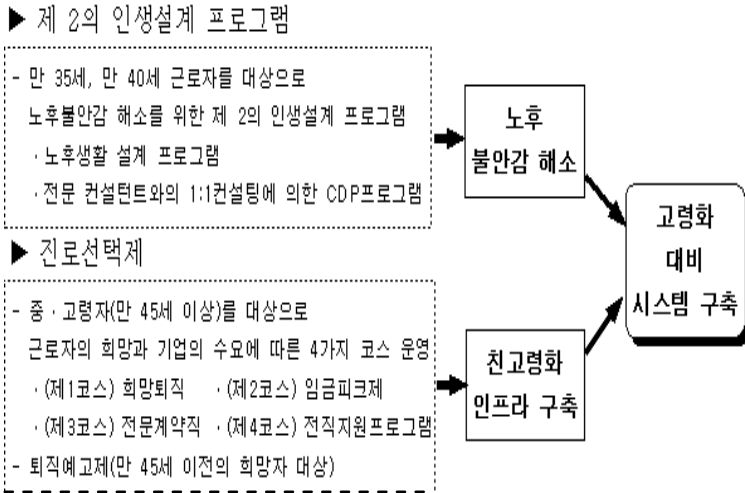
IV. 기업의 대응방안

앞에서 살펴본 내용을 기준으로 본 연구에서 제시하는 고령화에 대한 기업의 대응방안은 크게 2가지로 압축된다. <그림 14>에서 제시하고 있는 것처럼, 첫째, 제2의 인생설계 프로그램 도입이 시급하며, 두 번째로 근로자 라이프 사이클을 고려한 퇴직지원 프로세스의 확립이 필요하다는 것이다.

먼저 근로자들의 막연한 노후불안감을 해소하기 위해 만 35세, 만 40세가 도래할 때 노후설계 및 경력개발을 지원하는 제2의 인생설계 프로그램을 도입하는 것이다. 또한 중고령자를 대상으로

한 진로선택제를 도입하여 근로자 니즈를 반영하고 기업 인력운영에도 도움이 되는 퇴직지원 프로세스 구축을 제안하다. 이는 희망퇴직 선택, 임금피크제 적용, 전문계약직 재고용, 전직지원 프로그램 입과 등과 같은 것인데, 퇴직예고제를 통해 희망자의 경우, 정년상관 없는 퇴직을 보장·지원하는 것도 필요하다. 그리고 중장기적으로는 연령과 상관없이 경제활동이 가능하도록 사회제도의 변화와 기업의 고령화시스템으로 전환이 필요하다.

<그림 14> 기업의 고령화 대응방안



근로능력이 있는 중고령자의 지속적 고용을 위해서는 기업 내부 인력활용시스템의 개편이 필요하다. 중고령자를 바라보는 기업 인식의 전환이나 시스템 보완이 없이는 중고령자들이 퇴출대상에서 벗어날 수 없기 때문이다. 평균수명 연장은 기업 근로자들로 하여금 노후보장에 대한 니즈를 증대시켜 현 직장에서 미래소득

을 모두 준비해야 하는 심리적 부담을 초래하고 있다. 현재와 같은 소득체계에서는 노후에 소위 ‘새로운 장애인’으로 인식되어 경제활동이 어려워지고 그 결과 기대했던 안정적인 생활을 유지할 수 없다는 절박한 상황을 초래한다. 특히, 정년 후에도 일할 의지와 능력이 있으나 일자리가 제공되지 않는 현재의 중고령자 취업 문제는 재직중인 근로자들에게 불안한 미래로 인식하고 있다.

기업차원에서 보면 퇴직금이 근로자의 노후생활을 대비한다는 측면에서 대안이 되나, 그 수준이 낮고 적정성 또한 아직 검증되지 못한 상태이다. 한편 일본과 같이 정년연장 등을 통해서 일정 기간 추가적인 경제활동을 제도적 보장할 수도 있으나, 기업입장에서는 그다지 매력적인 대안이 아니다. 최근의 명예퇴직 등 인력 구조조정은 생산성 대비 고임금이라고 여겨지는 중고령자를 대상으로 한 희망퇴직이나 명예퇴직을 통해 이루어지고 있다.

기업의 중고령자 활용 기피 경향은 중고령자 인력특성에 대한 인식 부족에 기인하거나 중고령자 인력특성에 맞춘 직무개발이 소홀히 되었기 때문이다. 이러한 인식은 ‘중고령자=고비용’이라는 획일적인 등식하에 고령인력 활용의 가능성을 차단하고 있어 문제가 된다. 상시 구조조정의 취지는 단순히 인력축소에 국한되는 것이 아니라 종업원 개개인의 직무능력에 맞는 인력 전배치를 통해 기업경쟁력의 원천을 확보하는 것이다. 따라서 직무능력에 맞는 직무내용을 사전에 설정하고 종업원의 직무능력 평가를 통해 매칭하는 과정이 필수적이거나 아직 그런 작업이 미미한 실정이다. 또한, 중고령자의 특성과 경험을 최대한 활용할 수 있는 기업 스스로의 개선노력이 없이는 노동력 부족시대에 대처하기 어렵다.

사실 중고령자는 경험·적성측면에서는 고속련·다기능 직업인의 강점을 보유하고 있어 계속 직장생활이 가능한 인력은 선별하여 활용하는 것이 바람직하다. 의학적으로 이미 20세부터 신체적인 기능의 저하가 시작되며, 개개인의 편차가 심하기 때문에 중고령

자의 업무수행능력을 획일적으로 판단하기 어렵다. 최근 한 연구 결과에 따르면, 문제해결이나 학습, 작업속도가 중시되는 업무에서는 생산성 저하가 있지만, 경험이나 언어능력이 필요한 경우 상관없다고 한다는 데 주목해야 할 것이다.³⁰⁾ 또한 작업수행 면에서 나이가 들어감에 따라 체력 및 학습능력 저하로 새로운 직무로의 전환이 어렵거나 종업원 스스로도 기피하는 경향이 많다. 하지만, 작업환경의 적절한 변경이나 역할조정을 통해 중고령자를 효율적으로 활용할 수 있는 여지는 많다고 할 수 있다(<표 19> 참조).

<표 19> 중고령 근로자의 특징

구 분	문 제 점	이 점
체력· 감각기능	<ul style="list-style-type: none"> - 시력 및 청력의 저하 - 체력, 지구력의 저하 - 민감성, 유연성의 저하 - 육체노동에 부적합 - 스피드, 신속성의 저하 - 정밀작업에 부적합 	<ul style="list-style-type: none"> - 규칙적인 일상생활에 적합 - 체력의 유지 및 증진에 노력
지식· 기술능력	<ul style="list-style-type: none"> - 기억력, 판단력의 저하 - 신기술, 신지식 학습능력 저하 - 개인별 작업능력의 편차 심화 	<ul style="list-style-type: none"> - 축적된 지식, 기술 보유 - 돌발상황에 대한 처리능력 보유 - 정확한 문제파악능력 보유 - 후배지도 및 육성능력 보유
경험· 적성	<ul style="list-style-type: none"> - 오류발생을 증가 - 직종전환이 곤란 	<ul style="list-style-type: none"> - 업무에 대한 책임감이 강함 - 안정적인 근태 - 애사심이나 인내력이 강함 - 경험이 필요한 업무에 적합

30) Skirbekk, Vegard(2008) 참조.

기업은 경쟁력만 보유하면 인력의 적정수준을 유지할 수 있다고 생각하지만, 앞서 살펴본 것처럼 인력구조의 고령화 추세에서 예외가 될 수 없다. 일부 기업에서는 인력구조의 고령화가 인재유인 요소가 적은 중소기업이나 특정산업에서만 발생하는 현상으로 인식하고 있다. 그러나 인구구조의 변화는 장기적으로 인력수급상 고직급화, 숙련근로자 부족 등의 문제를 야기할 것이 분명하다.

이러한 인력구조의 고령화는 채용이나 인력운영에 있어 기본적인 가정을 바꿔게 하는 중대한 변화로서 작용하게 된다. 첫째, 기존의 인재유인 요소들과 다른 요소들이 중시되는 방향으로 전환하는 것이다. 즉 입사 당시의 경쟁력이나 비전, 급여, 복리후생 등 처우수준이 높다고 해서 젊고 우수한 인력이 몰리는 것이 아니라, 재직시 퇴직 이후에도 안정적인 소득이 가능한 직무경험과 경력을 제공하는 직장을 선호하게 된다는 것이다. 둘째, 기업내 인력구조의 고령화에 대비한 전략적 퇴직관리가 필요하다. 이는 인력구조의 고령화는 인력 신진대사를 어렵게 하고, 노동생산성도 저하하게 된다. 따라서 퇴직 이후를 대비하는 전략적 퇴직관리로 대비하는 것이 바람직하다.

실제 기업이 봉착하게 될 생산가능인구 감소의 대안으로 기존에 제대로 활용되지 않았던 고령 및 여성 인력의 적극적인 활용이 중요하다고 하겠다. 향후 신규노동력 감소를 대체할 대안으로 여성인력의 활용이 부각될 전망이다. 최근 전망자료에 따르면, 2010년 남성의 경제활동참가율은 75%대에 머무는 데 비해, 여성은 56%까지 증가하여 1980년보다 약 13%p 증가할 것으로 전망된다. 이는 여성의 고학력화, 혼인 및 출산 형태의 변화, 다양한 근로형태의 확산 등이 예상되기 때문이다.

여성 경제활동인구는 2010년 11,390천명으로 전체 경제활동인구의 43.7%를 차지하게 될 것으로 전망된다. 1970년의 35.9%, 1998년의 39.8%에 비해 볼 때, 전체 경제활동인구에서 여성이 차지하는 비

중은 계속 늘어나고 있는 추세이다. 그 결과, 향후 10년 뒤에는 여성 연령별 경제활동참가율 변화곡선이 M자형에서 \cap 자형으로 변화해 갈 것으로 예상된다.

따라서 여성인력활용을 위한 기업의 자발적인 노력이 시급한 실정이다. 최근 여성인력 채용을 중시하고 채용시 일정비율 이상을 여성인력으로 채용하는 기업들이 등장하고 있다. 향후 여성인력의 활용은 기업내부 조직관리 및 인력운영에 있어 우수한 여성인력을 적극 활용하는 등 여성인력 활용의 경험을 쌓아가는 노력도 병행되어야 할 것이다.

이제 본 연구가 제안하는 2가지 제도적인 대응방안에 대해 구체적으로 살펴본다.

1. 제2의 인생설계 프로그램 도입

본 연구는 근로자들의 노후불안감을 해소하기 위해 먼저 제2의 인생설계 프로그램(Second Career Program) 도입이 필요하다는 점을 강조한다. 근로자 스스로가 퇴직 이후의 생활에 대해 미리 준비토록 함으로써 퇴직 충격을 완화하는 것이 바람직하다는 것이다. 근로자 라이프사이클에 따른 대응책들을 생각해 보면, <표 20>이 구체적으로 묘사하고 있다.

제2의 인생설계 프로그램은 구체적으로 만 35세, 만 40세에 도달한 근로자에 대해 내·외부 전문가로부터 본인의 향후 진로설계를 위해 Second Career 컨설팅을 받을 수 있는 기회를 부여하는 것이다. 또한, 향후 근로자의 생애설계를 지원하기 위해 전 연령층을 대상으로 한 필수교육과정으로 운영되어야 할 것이다.

<표 20> 근로자 라이프사이클에 따른 대응책

구분			대응책	주 체	
연령	고용관계	경제 활동			
~45	퇴직 전	생산 가능	1차 진로선택제 (제2인생설계 프로그램) - 희망퇴직, 임금피크제, 전문계 약직 전환, 전직지원 프로그램 등	기 업	
45~ 55			2차 진로선택제 (제2인생설계 프로그램) - 희망퇴직, 임금피크제, 전문계 약직 전환, 전직지원 프로그램 등	기 업	
55~ 65	정년 퇴직 후	재고용 또는 계약고용	고용연장(재고용), 퇴직금기업연금, 고용보험	개인+기업 +정부	
65~		노후 생활	비경제 활동	개인연금, 국민연금, 고용보험, 건강보험, 공적노인요양보장제도	개인+정부

<표 21> 제2의 인생설계 프로그램의 효과 및 지원내용

제2의 인생설계 프로그램의 효과	
종업원	기업
<ul style="list-style-type: none"> - 고령화에 대한 심리적 불안, 스트레스 감소 - 전문적인 지원으로 개인의 대응책 마련 - 새로운 근무환경에 빨리 적응 - 기업에 대한 반감 최소화 - 긍정적 성취동기 및 자신감 배양 	<ul style="list-style-type: none"> - 노사 협의시 협상력 증대 - 적절한 구조조정 전략 수립 가능 - 우수인력의 확보유지에 유리 - 인력조정을 둘러싼 분규/소송가능성 예방 - 인력운영 효율화로 기업 경쟁력 제고
제2의 인생설계 프로그램의 지원내용	
노후생활 설계 프로그램	<ul style="list-style-type: none"> - 환경변화에 따른 근로자 주도적 노후생활 설계 지원 · 전문가의 교육, 상담을 통해 노후생활 설계의 가이드라인을 제공 · 고령화에 따른 막연한 노후불안감을 구체화시켜 대응인식을 제고
경력개발 상담	<ul style="list-style-type: none"> - 근로자와 컨설턴트의 1:1 컨설팅 · 근로자의 경력분석을 통해 개인의 역량, 적성, 성격, 행동유형 등을 종합적으로 진단하여 향후 경력목표 설정하고 회사가 지원 · 회사 인사부서가 적극 개입하여 개인의 발전과 회사성장이 가능한 직무를 개발하고, 인력활용의 효율성을 제고 → 경력개발 상담결과를 통해 퇴직지원 프로세스와 연계

2. 합리적인 퇴직지원 프로세스 구축

또한 본 연구는 퇴직지원을 위한 프로세스로서 근로자의 라이프스타일에 따라 45세 이상 중고령자를 대상으로 진로선택제를 도입하는 것이 바람직하다고 강조한다. 구체적으로 살펴보면 다음과 같다. 만 45세 이상 중·고령 근로자에 대해서는 근로자의 희망과 기업상황에 따라 다음과 같은 4가지 형태의 진로선택 기회를 부여하는 것이다.

① 제1코스: 희망퇴직(명예퇴직) 선택

기업의 인력운영상 구조조정이 필요할 때, 희망자를 대상으로 하여 기존 명예퇴직과 동일한 프로세스를 진행하게 된다. 조기퇴직에 따른 위로금을 법정퇴직금에 추가하여 지급받고 퇴직하게 된다.

② 제2코스: 임금피크제 적용

정년(55세)까지 계속 근무할 수 있으나, 임금이 더 이상 오르지 않거나 매년 일정률씩 임금이 감소하는 코스이다. 오랜 기간 근로자가 쌓아 온 노하우나 숙련기술의 전승이 필요한 제조현장의 생산 및 기술인력군에 주로 적용된다. 필요시 정년 이후에도 전문계약직으로 재고용 가능하다.

③ 제3코스: 전문계약직 재고용

회사가 전문지식이나 기능, 노하우의 계속적 활용이 필요하고 본인이 희망하는 경우 전문계약직으로 재고용하는 것이다. 종전 근무부서에 재고용되나, 1~2년 단위로 계약을 갱신하며 처우는 별도 운영된다.

④ 제4코스: 전직 및 창업지원 프로그램이수 후 퇴직

3~6개월간 휴직한 후 회사내 또는 외부의 전문위탁기관에서 실시되는 전직지원프로그램(Outplacement Program)에 입과하여 전직 및 창업관련 컨설팅과 직무교육을 이수 후 퇴직하는 것이다. 비용은 회사부담이나, 퇴직시 위로금은 프로그램 교육비용의 일부를 감안하여 지급하게 된다.

또한 퇴직예고제를 도입하여 근로자가 희망할 때, 상기 퇴직지원 프로세스의 개시시점인 45세 도달 이전에도 퇴직의사 표명이 가능하도록 배려하는 것이 좋다. 본인이 원하는 퇴직시기를 2~3

년 앞두고 퇴직을 예고한 인력에 대해 퇴직 6~12개월 전부터 제 4코스의 전직훈련이나 창업교육기회 부여하는 것이다.

한편 조기퇴직자에 대해서는 조기퇴직에 따른 ‘퇴직충격’ 최소화를 위해 별도의 퇴직위로금을 추가 지급하는 것도 검토해야 할 것이다. 퇴직시 정년까지의 잔여기간에 비례해 퇴직위로금 지급을 차별화하는 것이 합리적이기 때문이다. 조기퇴직 유도 취지를 살리기 위해 45세 퇴직자의 위로금 규모가 50세에 비해 더 많아지도록 설계하는 것이 바람직하다. 또한 퇴직시 자녀의 학자금에 대한 고민이 가장 크므로 퇴직시점과 정년까지의 기간 사이에 취학하는 경우에 한해 잔여 학자금을 일시금으로 지급하는 것도 바람직하다.

<표 22> 진로선택제도의 운영

적용대상	코스	주요내용	비고
45세 이상 미보직자	⇒ <제1코스> 희망퇴직 선택	- 대상: 45세와 50세에 도달한 근로자 · 본인이 희망퇴직을 선택한 자 · 회사의 구조조정 필요시 해당 조건과 일치하는 경우 - 처우: 법정퇴직금 외에 자녀의 잔여 학자금, 정년대비 잔여 연령에 따른 퇴직위로금을 추가로 지급	중고령자 조기 퇴직 유도를 위해 45세와 50세로 희망퇴직 시기를 제한
	⇒ <제2코스> 임금피크제 적용	- 대상: 45세, 50세에 도달한 근로자 · 회사와 개인이 상호합의한 자 · 생산 및 기술직종 인력 중 노하우, 기술전승이 필요한 자 - 처우: 정년까지 근무할 수 있지만, 급여가 동결되거나 매년 일정률(예: 5%)씩 감소 · 일반적 복리후생 혜택은 제공	운영의 형태는 직무와 역할에 따라 구분(사전 친고령자 업무 개발이 필요)
	⇒ <제3코스> 전문계약직 재고용	- 대상: 45세에 도달한 인력 중 · 관리사무, 영업 등의 직종에 종사한 자 · 회사가 개인의 직무역량과 전문성을 계속 활용할 필요가 있다고 판단한 자 - 처우: 담당직무의 가치와 역할, 성과 등을 감안해 결정	퇴직 후 재채용 동일 부서 또는 관련 부서에서 근무
	⇒ <제4코스> 전직·창업 지원 프로그램	- 대상: 45세 이상자로서 전직이나 창업을 위해 지원이 필요하다고 요청한 자 - 처우: 3~6개월간 휴직 후 교육/컨설팅 서비스를 받으며, 교육비용의 일부를 감안한 후 퇴직위로금을 지급	중도퇴직 희망자도 적용 가능
40~44세 중도퇴직 희망자	→ 퇴직예고제	- 대상: 40~44세로서 향후 2~3년 내 퇴직희망자 - 처우 · 퇴직희망시점까지 고용을 보장 · 퇴직예정일 6~12개월 이전부터 회사내외부에서 전직 및 창업관련 교육 입과를 허용 · 교육비용은 회사가 부담	퇴직 후 진로 선택코스는 1, 2, 3 중에서 선택

V. 결 론

우리나라의 고령화는 선진국과 달리 급속도로 진행되고 있다. 평균수명 연장보다는 저출산 문제로 인해 고령화가 진전되고 있는데, 저출산 문제가 단시일 내에 쉽게 해결되지 않는 문제라고 가정하면 고령화로 인한 국가적·경제적 영향은 이미 예상된 것이며 심각한 수준에 처한 상태라고 할 수 있다. 이런 까닭에 최근 각 연구기관과 많은 연구자들이 우리나라 고령화의 심각성을 논의하고 그 대응방안을 제시하고 있다.

그러나 아직까지 기업입장에서는 그리 심각하지 않다고 느끼고 있는 것으로 보인다. 물론 개별 기업의 사례를 보면 인구고령화의 문제가 서서히 기업 인력구조 차원에서 영향을 미치고 있는 것으로 나타나나, 아직도 먼 미래이자 현 단계에서 다른 경영이슈에 비해 후순위라는 것이 기업경영자나 인사담당 실무자들의 인식이다. 그렇다면, 과연 기업이 날로 심각해져가는 인구구조의 고령화의 영향으로부터 자유로울 수 있는가? 아니면 적어도 고령화의 영향으로부터 기업이 중립적인 위치에 처해 있는지를 살펴보는 것이 필요하다. 하지만, 아직까지 이런 문제에 대해서 심층적으로 다룬 연구가 미흡한 실정이다. 기업 차원의 고령화관련 논의가 있다 하더라도 임금피크제, 퇴직연금제와 같은 개별사안에 국한되어 있다.

따라서 본 연구는 우리나라 고령화가 기업에 미치는 영향, 특히 기업 인적자원관리의 측면에 초점을 맞추어 기업의 고령화 현황과 문제점을 살펴보았다. 제II절에서 살펴본 것과 같이 지난 10여년간 기업 인력구조의 고령화는 계속 진전되고 있고 성숙단계에 들어선 산업에서 그 심각성이 두드러진다. 본 연구는 기업규모별 인력구조의 고령화에 주목했는데, 특히 대기업의 경우 고령화의 진전속도나 중고령 근로자의 활용측면에서 아직 취약한 실정이라는 것을 확인할 수 있었다.

또한 향후 기업 인력구조에 영향을 미칠 기업 재직연령대 인구의 변화에 초점을 맞추어 보았다. 그 결과, 총인구, 생산가능인구의 감소전환시점이 먼 미래, 즉 2023년과 2019년으로 예상되는 데 반해, 실제 기업에 재직 가능한 연령대인 25~54세의 인구가 불과 5년 후인 2009년부터 감소세로 전환된다는 점을 발견하게 되었다. 인구구조의 변화를 좀더 살펴본 결과, 본 연구는 기업내 구조조정의 대상으로 간주되기 시작하는 45세에 이르는 인구의 비중이 높은 시점, 즉 구조조정의 압력이 2005년부터 세 차례 계속 되어 향후 기업 인력운영에 지대한 영향을 미칠 것으로 판단하게 되었다.

본 연구는 우리나라 기업들이 머지않아 절대인력의 감소, 중고령 인력 비중의 증가 등에 따라 소위 ‘생산성 위기’에 직면할 것으로 전망한다. 근로자측면에서는 첫째, 노후생활의 안정감을 확보하기 위해 임금인상이나 고용보장 등을 요구하게 될 것이다. 이는 결과적으로 기업의 인건비 증가요인으로 작용하고 노사안정을 위협할 것이다. 둘째, 재직 근로자의 고령화는 생산성 저하를 초래하고, 고연령자에 대한 임금부담 증가를 회피하고자 하는 기업의 구조조정 시도로 연결되는 등 악순환이 반복될 것이다. 또한 지금과 같은 방식의 구조조정으로 중고령자가 갖춘 숙련·경험이 사장됨으로써 기업경영에 필요한 생산성 확보를 위해 중고령자를 퇴출시켜야 할지 또는 그들의 숙련·경험을 활용할지를 두고 벌어지는 소위 ‘고령화 딜레마’ 상황이 초래될 것으로 보인다.

이와 같은 기업의 생산성 위기는 우리나라에서만 야기되고 있는 것은 아니다. 고령화가 앞서 진행된 선진국 기업들도 유사한 상황이라고 볼 수 있다. 이에 본 연구는 미국, 일본 등 선진국 기업들이 고령화에 대해 어떤 대응책을 강구하고 있는지를 제Ⅲ절에서 소개하였다. 이들 기업사례들을 살펴본 결과, 고령화 대응방안의 시사점으로 다음 몇 가지를 도출할 수 있었다.

첫째, 선진국 기업들은 고령화 문제에 대응하기 위해 새로운 제

도를 설계하거나 도입할 때, 기업의 생산성제고라는 목적에 부합 되도록 노력하고 있다. 아울러 각 기업의 특성과 경영환경에 적합한 제도를 채택하는 것이 중요하다는 점을 강조하고 있다.

둘째, 대부분의 기업들은 고령근로자가 가지고 있는 축적된 경험이나 기술을 어떻게 활용할 것인가에 대해 초점을 맞추고 있다. 또한 철저한 사전준비나 제도를 통해 단순히 중고령자의 기능이나 경험을 젊은 근로자들에게 전수하는 데 그치는 것이 아니라 연공적 색채를 최소화함으로써 기업 인적자원관리 측면에서의 효율성을 높이려고 하고 있다.

셋째, 중고령자 고용을 위해서는 인재활용이라는 관점에서 종업원 경력단계별로 인사제도를 차별화하여 적용하고 있다. 특히 고용연장에 대한 사회적 압력이 높은 일본의 경우, 65세까지의 장기고용 실현을 위해 종업원의 능력개발이 지속적으로 이루어져야 함을 중시하고 있다.

넷째, 기업 인사제도를 획일적으로 적용하는 것은 공평성과 납득성 측면에서 문제가 많다는 것이 선진기업의 인식이다. 따라서 인사제도를 재설계할 때 고용 및 근로형태의 획일적 관리부터의 탈피가 관건이 된다고 본다.

다섯째, 고용 및 근로형태의 다양화와 함께 본인의 일할 의사와 능력을 분석하여 본인 스스로 선택하는 것을 강조하고 있다. 이는 근로형태가 다양화되고, 단기계약이 일반화된다면 탄력적 은퇴가 가능하다고 보는 것이다.

이상의 논의를 통해 본 연구는 우리나라 기업들이 취해야 할 인적자원관리상의 대응방안으로 2가지를 제안한다. 즉 제2의 인생 설계 프로그램과 진로선택제도이다. 기업측면에서 먼저 서둘러야 할 것으로서 근로자들의 막연한 노후불안감을 해소하기 위해 만 35세, 만 40세가 도래할 때 노후설계 및 경력개발을 지원하는 제2의 인생설계 프로그램을 도입하는 것이다. 또한 중고령자를 대상으로 한 다양한 진로선택제를 도입하여 근로자 니즈를 반영하고 기업

인력운영에도 도움이 되는 퇴직지원 프로세스를 구축하는 것이다.

본 연구는 기업이 고령화로 인한 영향에서 결코 자유롭지 않다고 판단한다. 적어도 인력구조 측면에서 노동공급 부족이나 구조조정 압력이 생각보다 훨씬 심각한 수준이라는 점을 강조하는 것이다. 그러나 이상의 논의와 제안이 기업내 고령화 문제를 모두 분석하고 해결할 수 있다고 판단하지는 않는다. 인구구조의 변화에 관련된 전망이 향후 어떤 식으로 우리가 대응하느냐에 따라 많은 변화가 예상되고, 실제 기업현장에서 제기되고 있는 다양한 이슈들을 모두 거론하기에는 한계가 있기 때문이다. 또한 기업내 인력구조에 대한 자료들이 제약되어 있어 통계청이나 노동부의 간접자료에 의해서만 그 실체를 파악할 수밖에 없었다는 것이 문제라고 할 수 있다.

또한 조직퇴직과 연금지급시점 사이에 고령자의 무직 또는 실업상태가 발생했을 때, 과연 그 기간 동안 어떤 방식으로 생계수단을 마련할 것인지에 대한 논의가 시급한 실정이다. 기업들이 고령자를 재고용하는 방식을 생각해 볼 수 있으나, 과연 기업들이 그런 방식에 대해 얼마나 실효성있는 대안이라고 인식할지 의문시 된다. 아마도 기업에게만 부담을 일임하는 방식보다는 정부와 기업 공동의 노력이 필요할 것으로 판단된다.

최근 국책연구기관을 중심으로 고령화 관련 연구에 대한 다년간 연구프로젝트가 진행중이다. 고령화 문제의 심각성에 비추어 당연한 결과라고 할 수 있는데, 아직 기업차원에서의 고령화 연구는 기업 내부적인 니즈보다는 정부정책차원에서 이루어지고 있어 아쉬움이 남는다. 향후 보다 활발한 연구를 통해 기업차원에서 기업 경쟁력을 높이는 동시에 근로자의 막연한 노후불안감도 해소할 수 있는 방향으로 연구가 전개되어야 할 것이다. 특히 고령화 문제의 성격상 학제적인 논의가 필요하며, 이를 통해 미완의 대안들을 구체화함으로써 실제 기업에서 활용할 수 있고 정부나 사회가 뒷받침할 수 있는 정책지원책들이 마련되어야 할 것이다.

참고문헌

- 고정민·정연승, 『고령화 사회의 도래에 따른 기회와 위협』, 삼성경제연구소, 2002.
- 김정환, 「임금피크제 도입방안」, 한국노동연구원 세미나 발표자료, 2003.
- _____, 「고령화 사회와 임금피크제」, 『매월노동동향』, 2004. 8, pp.67-79.
- 김현진, 『일본의 저출산 고령화와 한국 기업에 대한 시사점』, 서울: 삼성경제연구소, 2003.
- 노동부, 『임금구조기본통계조사』, 각 연도.
- 대한상공회의소, 『고령화가 산업에 미치는 영향과 대응전략』, 2004.
- 박동석 외 공저, 『고령화쇼크』, 서울: 굿인포메이션, 2003.
- 삼성경제연구소, 『경제재도약을 위한 10대 긴급제언』, 심포지엄 자료, 2004. 9. 13.
- 이수희 외, 『고령화의 경제적 파급효과와 대응과제』, 한국경제연구원, 2004.
- 이은미·엄동욱, 『고령화시대 도래의 경제적 의미와 대책』, 삼성경제연구소, 2001.
- 이혜훈, 「고령화의 경제적 영향에 대한 소고」, 『노동정책연구』, 제2권 제2호, 2002, pp.23-50.
- 장지연, 『고령화시대의 노동시장과 고용정책(Ⅰ)』, 서울: 한국노동연구원, 2003.

- 장지연 외 편, 『고령화시대의 노동시장과 고용정책(Ⅱ)』, 한국노동연구원, 2004
- 최경수 외 편, 『인구고령화의 경제적 영향과 대응과제(Ⅰ)』, 한국개발연구원, 2003.
- 태원유, 『퇴직관리의 문제점과 대응방안』, 삼성경제연구소, 2001. 5. 7.
- 통계청, 『경제활동인구조사』, 각 연도.
- _____, 『도시근로자가계수지동향』, 각호
- _____, 『사회통계조사보고서』, 각 연도
- _____, 『장래인구추계』, 2001.
- _____, 『2000년 가구소비실태조사 결과』, 2002.
- _____, 『2004 고령자 통계』, 2004
- _____, 『OECD 주요통계』.
- 한국경제연구원, 「한국 인구고령화의 경제적 효과」, 세미나 자료, 2004.
- 한국노동연구원, 『2002년 사업체 패널 조사 결과』, 2003.
- 한진희 외, 『한국경제의 잠재성장률 전망 : 2003~2012』, 한국개발연구원, 2002
- 高齡・障害者雇用支援機構, 『企業の高齡化諸施策の實態に関する調査研究-最終報告-』, 厚生労働省 委託研究, 2003.
- 今後の高齡者雇用對策に関する研究會, 「今後の高齡者雇用對策について ~雇用と年金との接續を目指して~」, 2003.
- <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2003/07/h0731-3b.html>.
- 高木朋代, 「高齡者雇用と人事管理システム」, 『日本勞動研究雜誌』, 2003. 6.
- 高橋徹, 「“65歲まで雇用”對應策」, 『人事マネジメント』, 2004. 4, pp.11-25.
- 武内崇夫, 「65歲雇用時代の處遇はどうあるべきか」, 『賃金實務』,

No.951, 2004. 7. 1, pp.4-8.

財務総合政策研究所, 『團塊世代の退職と日本経済に関する研究会報告書』, 2004. 6.

日本経済新聞, “雇用延長、基準は労使で, 「65歳まで」 義務付け— 決定権、当面は企業に,” 2004년 1월 21일자, 3면.

日本 国立社会保障・人口問題研究所, 『日本の将来人口推計』, 2002.

日本 内閣府, 『平成15年度版 経済財政白書』, 2003.

日本 内閣府, 『高齢社会白書』, 2002.

日本労働研究機構, 『ミレニアム-プロジェクト-21世紀の活力ある高齢社会へ向けて- 「諸外国の高齢者雇用の実態と政策」 報告書』, 2001.

日本 厚生労働省, 『平成15年度版 厚生労働白書』, 2003.

八代尚宏, 『少子・高齢化の経済学 - 市場重視の構造改革』, 東洋経済新報社, 1999.

Commission of the European Communities, *Towards a Europe for All Ages*, 1999.

OECD, *Reforms for an Aging Society*, 2000.

Purcell, Patrick J., “Older Workers: Employment and Retirement and Retirement Trends,” *Monthly Labor Review*, October, 2000.

Skirbekk, Vegard, “Age and Individual Productivity: A Literature Survey,” MPIDR Working Paper, No.2003-028, 2003.

WorkAge, “ELDERLY WORKING PEOPLE IN EUROPE, BEST PRACTICE, SWEDEN,”

http://www.diversityandbusiness.com/pdfdocuments/Sweden_best_practices.pdf

Abstract

Corporate Human Resource Management in Ageing Society

Chang, Sang-Soo, Eom, Dong-Wook,
Bae, No-Jo, Lee, Sang Woo *

According to the future population estimation of the government, Korea is going to record the largest number in total population, but less than 50 millions in 2018 and experience the continuous decreasing trend. Problem lies in that population reduction will result in less potential labor input and might cause production crisis to firms in Korea. Firms will have to bear heavier burden to meet increasing demand for higher wage and social welfare costs given ageing and decreasing labor supply. This paper is for the firms in Korea to explore the ways how to cope with expecting trend of low-growth and ageing population in Korea to survive the future as going concerns. This paper also surveys the various programs implemented by the

* Human Resources Management Department, Samsung Economic Research Institute

firms in developed countries like 2nd career program, post-retirement program, and early retirement plan in United States, Japan and EU to get policy implications and alternatives.

제7장 고령화에 따른 일본기업의 경영과제와 대응

원종학

(한국조세연구원 전문연구위원)

I. 일본의 고령화 실태

2002년 10월 1일 현재, 일본의 전체 인구는 1억 2,745만명이며 이 가운데 65세 이상의 노년인구가 2,363만명으로 전체 인구의 18.5%를 차지하고 있다. 특히 65~74세를 전기고령자, 75세 이상 고령자를 후기고령자라 할 때 전기고령자가 1,359만명, 후기고령자가 1,004만명으로 2002년은 후기고령자가 1000만명을 넘는 원년이 되었다.

현재 일본 인구구조상의 문제는 고령인구의 비중이 높다는 것 외에도 세계에서 유례를 찾기 힘들 정도의 빠른 속도로 고령화가 진행되고 있는 점을 들 수 있다. 또한 고령 인구의 증가와 더불어 자녀를 적게 갖는 저출산이 함께 진행되어 생산가능인구가 이미 1995년을 정점으로 감소하고 있을 뿐 아니라 총인구도 2006년을 정점으로 감소할 것으로 예상되고 있다.

일본이 얼마나 빠른 속도로 고령화되고 있는가를 살펴보기 위해 전체 인구 중에서 65세 이상의 노년인구가 차지하는 일정 비율에 도달한 연도 혹은 도달하리라 예상되는 연도 및 증가소요연도를 국가별로 살펴보기로 하자(<표 1> 참조).

<표 1> 각국의 인구고령화 속도추이

	도 달 연 도			증가소요연도	
	7%	14%	20%	7%→14%	14%→20%
일 본	1970	1994	2006	24	12
프 랑 스	1864	1979	2020	115	41
독 일	1932	1972	2012	40	40
영 국	1929	1976	2021	47	45
이탈리아	1927	1998	2007	61	19
미 국	1942	2013	2028	71	15
한 국	2000	2019	2026	19	7

자료: 통계청, 『장래인구추계』, 2001.

노년인구비율이 7%에서 14%에 이르기까지의 소요 연수를 보면 프랑스가 115년으로 가장 길며, 미국이 71년, 독일과 영국은 비교적 짧지만 각각 40년, 47년 소요되었다. 이에 비해 일본은 24년으로 G7국가 중에서는 가장 빠르게 인구구조가 고령화되고 있음을 알 수 있다.

일본 총무성이 발표하는 『장래추계인구』의 추계에 의하면, 일본의 노년인구비율은 2025년 28.7%, 2050년 35.7%로 앞으로도 계속해서 증가할 것이 예상되고 있다. 이는 현재 1명의 65세 이상의 고령자를 부양하는 현역세대(20~60세)의 수가 약 3.6명이나 2025년에는 약 1.9명, 2050년에는 1.4명으로 줄어든다는 것을 의미한다.

고령인구의 증가 및 저출산은 경제성장에 따른 소득수준의 증대, 의료기술의 진보, 사람들의 가치관 변화 등에 따른 것이며, 선진국에서 20세기 후반부터 나타나기 시작한 현상으로 일본에 국한된 문제라고 할 수 없다. 그러나 일본의 경우는 다른 선진국들에 비해 고령화 및 저출산화가 빠른 속도로 진행되고 있다는 점이 큰 특징이다. 즉 여타의 선진국에서는 인구구조의 변화에 대해 시간적 여유를 갖고 대처할 수 있었던 데 비해 일본의 경우 고령화가 급속히 진전됨에 따라 여타의 선진국에서는 볼 수 없었던 새로운 현상이 나타나고 있다.

한편 <표 1>에서 확인할 수 있듯이 우리나라의 고령화 속도는 일본보다 더 빠르게 진행되고 있음을 알 수 있다. 고령화가 급속히 진행될 경우 사회에 어떠한 문제점이 특징적으로 나타나며 이러한 문제점에 어떻게 대처해야 할 것인가는 앞으로 다가올 고령사회를 대비하는 데 매우 중요한 문제이다. 따라서 우리보다 먼저 빠른 속도로 고령사회에 진입한 일본의 사례는 우리 사회 및 기업에 많은 시사점을 줄 수 있으리라 생각한다.

II. 고령화가 일본경제에 미치는 영향

급속히 진행되고 있는 저출산 및 고령화라는 인구구조상의 변화가 일본 경제사회에 미치는 영향으로는 다음과 같은 것을 생각할 수 있다.

첫째, 경제성장에 미치는 영향이다. 저출산에 의한 생산가능인구의 감소로 인해 경제성장에 미치는 노동투입의 기여가 감소되리라 여겨진다. 또한 고령자 비율이 높아짐에 따라 경제 전체수준에서 저축률이 저하되면 자본투입에 의한 경제성장도 적어질 가능성이 있다. 요컨대, 고령화 및 인구감소는 장기적으로 경제성장을 결정하는 중요한 요소인 노동 및 자본의 감소 등을 통해 경제성장을 둔화시킬 우려가 있다.

둘째, 공적부문에의 영향이다. 인구감소나 그에 따르는 경제성장의 둔화로 인해 세수가 줄어들 염려가 있다. 또한 저출산 및 고령화의 진전에 따라 사회보장제도를 지지하고 있는 현역세대 대비 수급세대의 비율이 높아짐에 따라 사회보장제도를 둘러싼 여건이 악화될 가능성이 있다. 또한 현재의 급부 수준을 유지하려고 하면 현역세대와 장래세대 사이의 비용부담이 크게 증가하게 된다. 이러한 재정·사회보장제도를 둘러싼 환경 악화와 세대간 격차의 확대는 공적부문의 지속가능성을 크게 저하시킬 수 있다.

셋째, 이상과 같이 사회보장부담을 중심으로 하는 국민부담률이 과도하게 높아지면 현역세대를 중심으로 하는 가계나 기업의 가처분소득이 감소하여 근로의욕이나 설비투자의욕이 줄어들 우려가 있다.

이하에서는 이상의 문제점 중 인구감소 및 고령화가 경제성장에 어떠한 영향을 미치는가를 중점적으로 검토하기로 한다. 인구동태의 변화가 경제성장에 미치는 경로로는 인구 규모, 노동투입량, 자본투입량, 인적자본량의 변화 등을 들 수 있다.

첫째, 인구 규모와 경제성장을 생각해보자. 일반적으로 다른 조건이 일정하다면 인구가 많을수록 나라 전체로서의 경제 규모가 확대되고, 동일 제품의 생산 규모 확대 등에 의해 생산성 향상이 기대된다. 그러나 총인구가 감소하기 시작하면 한 나라의 경제 규모도 축소되고 이에 따라 규모의 경제에 의한 경제효과가 없어질 가능성이 있다.

그러나 1억이 훨씬 넘는 인구가 어느 정도 감소한다고 해서 규모의 경제에 의한 경제효과가 없어지지 않는다고 하는 반론이 있다. 또한 인구감소에 의해 경제 규모가 축소된다고 하더라도 경제후생 수준을 살펴보는 데 기본적인 지표가 되는 1인당 GDP가 상승하면 문제가 되지 않는다는 주장도 있다.

둘째, 노동투입과 경제성장에 관한 것이다. 경제활동참가율이 일정하다고 할 때 저출산의 진전으로 현역세대의 인구가 감소하면 경제활동인구가 감소하고 경제성장에 필요한 노동투입의 기여가 마이너스로 바뀐다. 또한 인구에서 차지하는 고령자 비율의 상승으로 평균적인 경제활동참가율이 저하되면 노동투입은 더욱 감소된다.

이에 대해 현재 취업의욕이 있음에도 불구하고 충분히 그 능력이 활용하고 있지 않은 여성이나 고령자의 취업을 촉진함과 동시에 외국인·이민 노동자를 활용하면 경제활동인구의 감소를 어느 정도 상쇄할 수 있다는 주장이 있다. 또한 경제활동인구의 감소는 자본장비율을 높이는 방향으로 작용할 것이며, 이 외에도 효율적인 생산방법이나 기술혁신의 진전 등을 통해 중요소생산성이 증가될 가능성도 생각할 수 있다.

셋째, 자본투입과 경제성장에 관한 것이다. 생애소득가설(Life cycle hypothesis)을 전제로 할 때 고령화가 진전될수록 저축을 하는 연령층에 비해 저축을 소비하는 연령층의 비율이 높아지므로 평균적인 가계저축률이 감소하고, 저축률의 감소는 금리 상승에 의

한 투자 억제를 통해 자본스톡의 축적을 저해하여 경제성장률을 낮출 우려가 있다. 또한 고령화에 따른 사회보장관계 지출의 증가로 인해 정부의 저축·투자 밸런스가 악화되면 이 또한 한 나라 전체의 저축률을 저하시켜 경제성장을 저해할 요인이 될 가능성이 있다.

그러나 사람들에게는 후손에게 부를 남기려는 유산 동기가 있으며, 유산 동기가 존재할 경우 고령자가 반드시 저축률을 낮춘다고 단순하게 단언할 수 없다. 또한 설령 유산 동기가 없다고 하더라도 고령자나 여성의 취업률이 상승하면 일방적인 저축률의 저하 경향이 누그러들 것이라는 주장도 있다. 게다가 거시적인 저축률의 저하에 의해 국내저축을 원자본으로 하는 자본스톡의 축적이 낮아지더라도 해외에서 원활한 자본유입을 확보할 수 있으면 자본스톡의 축적이 저해되지 않을 가능성도 생각할 수 있다.

넷째, 기술진보 및 인적자본과 경제성장에 관한 것이다. 일반적으로 청년층은 새로운 기술의 수용이나 창조력이 중장년층에 비해 높다. 따라서 저출산 및 고령화에 의해 젊은 노동력이 감소하면 청년층에서 볼 수 있는 창조성이나 적극성의 발휘가 경제 전체에서 줄어들 것이 우려된다. 또한 고령화에 의해 의료 및 간호 介護 등의 노동집약산업이 경제에서 차지하는 비중이 높아지리라 예상되는바, 앞으로 회소해지는 노동력을 의료 및 간호에 많이 투입하게 되어 경제전체의 생산성 증가가 어려울 가능성이 있다.

그러나 일반적으로 각 개인이 습득하여 발전시킨 지식·기능·노하우 등의 인적자본량은 경험의 축적과 더불어 향상되는 것으로 노동력의 질은 어느 일정시기까지는 연령의 상승에 비례하여 향상되는 것이기 때문에 일반적으로 고령화에 의해 경제의 생산성이 반드시 감소한다고는 할 수 없다는 주장도 가능하다. 그리고 노동력의 감소가 노동절약적인 생산방법이나 기술진보 등을 촉진할 가능성도 지적할 수 있다.

이상에서 살펴보았듯이 인구 감소 및 고령화가 경제 성장에 어떠한 영향을 미치는가 하는 문제는 인구구조의 변화가 생산성에 어떠한 영향을 미치는가 하는 문제와 직결된다. III절에서는 고령화가 진행되는 가운데 일본 우수기업들은 생산성을 유지하기 위해 어떠한 노력을 하고 있는가를 구체적인 사례를 들어 살펴보기로 한다.

III. 일본기업의 고령화 대응사례

II절에서는 저출산 및 고령화가 거시경제 및 생산성에 미치는 영향에 대해서 살펴보았다. III절에서는 고령화시대에 생산성을 유지하기 위한 일본기업들의 노력을 개별기업 중심으로 살펴보기로 한다.

고령화가 진행되고 이에 따라 후생연금 지급개시 연령도 높아짐에 따라¹⁾ 일본기업에서는 다양한 형태로 고령화에 대해 준비를 하고 있다. 이를 크게 나누면, 정년 퇴직자의 재고용을 가능하게 하는 재고용제도와 종래의 연공적 임금체계를 성과급으로 전환하는 임금구조의 개선, 즉 성과주의 도입으로 볼 수 있다. 이하에서는 각각의 제도를 도입한 대표적인 기업의 사례를 살펴보기로 한다.

1) 일본의 경우 5년 단위로 국민연금 체계를 변경하고 있다. 1994년 개정시 연금 지급개시 연령을 60세에서 65세로 단계적으로 상승시킬 것을 결정하였다. 연령 상승의 구체적인 내용을 보면, 남성의 경우 2001년부터 2013년까지 3년에 1세씩 단계적으로 상승하며, 여성은 2006년부터 2018년에 걸쳐 상승하도록 되어 있다.

1. 재고용제도

고령화에 따라 일본의 기업 가운데는 2001년부터 60세 정년 이후에도 근로자의 고용을 연장하려는 움직임이 활발해지고 있다. 기업들이 60세 이후에도 고용을 연장하려는 가장 큰 이유는 무엇보다도 전문인력을 유용하게 활용하기 위함이다. 이때 고용연장을 하는 경우 대부분이 60세에서 일단 퇴직을 하고 새로이 계약기간을 정하고 고용계약을 맺는 ‘재고용제도’인데, 최근에는 재고용을 할 것인가 아닌가의 양자선택이 아니라 정년 이전 기간을 포함한 복선적인 코스를 설정하여 본인에게 주체적으로 진로를 선택하게 하는 사례가 늘고 있다. 이러한 도입 사례로는 토요타자동차, 다카시마야高島屋, 시마즈島津제작소 등이 있다.

(1) 토요타자동차

1) 개요

토요타자동차는 1937년 창립하였고 현재 자동차 생산 세계 3위, 일본 국내 자동차 점유율 40%를 넘는 일본 최대의 자동차 메이커이다. 2008년 3월 현재 자본금 3,970억엔, 매출액 16조 542억엔(연결)이며 종업원수는 단독으로 6만 5,551명, 연결회사를 포함할 경우 26만 4천명 정도이다.²⁾

토요타자동차는 2001년 4월부터 기능계사원 약 4만 3천명을 대상으로 60세 정년 이후의 재고용제도를 도입하였다. 현역시대로부터 철저한 인재육성에 의해 재고용 후도 “가치있는 인재”를 고용하는 것을 목표로 「숙련파트너Skilled Partner 제도」 등 다양한 노력을 통해 고령자의 능력향상을 유도하고 있다.

2) 토요타자동차에 대한 보다 자세한 내용은 회사 홈페이지 <http://www.toyota.co.jp/jp>를 참조하기 바람.

자동차제조업은 전형적으로 물건을 만드는 업종이다. 따라서 인사관리제도도 현업부문의 기능직 중심으로 이루어진다. 재고용제도 역시 예외는 아니어서 2001년의 제도 도입은 전체 사원 약 6만 6천명 가운데 약 3분의 2에 해당하는 기능계 4만 3천명이 대상이며, 관리직 후보인 사무계는 대상에 포함시키지 않았다.

2) 제도도입 배경

앞에서 설명한 바와 같이 연금 지급개시 연령이 2001년부터 순차적으로 상승하게 됨에 따라 정년연령과 연금을 수급하는 연령 사이에 차이가 발생하게 되었다. 이에 일본정부는 고령자의 고용을 촉진하기 위해 여러 조치를 취하게 되었다. 구체적으로 2001년 ‘고령자고용안정법’의 개정을 통해 각 기업에 ‘정년을 연장하고 계속고용제도 도입 등의 노력 의무’를 이행할 것과 ‘중·고령자에 대한 재취직 보조 촉진’ 등을 권고하였다.

이러한 일련의 움직임에 영향을 받아 노동조합에서는 고령자 고용에 관해 ‘2001년 4월부터 희망자 전원의 취로’라고 하는 대단히 높은 레벨의 대책을 요구하였다. 그러나 정년퇴직자 전원을 재고용하는 것은 그리 쉬운 일이 아니었다. 왜냐하면 토요타의 60세 정년 도달자는 2001년도에 1,027명으로 적지 않았으며, 이러한 추세는 2010년까지 이어질 전망이었기 때문이었다. 더욱이 고령자의 재고용이 ‘연금의 일부 지급 연령을 높이는 것에 대응한 복리후생의 일환’으로서 이루어진다면 어려운 경제여건을 고려할 때 회사측으로서는 선뜻 받아들이기 곤란한 요구였다.

이에 1999년의 춘기교섭에서 노사에 의한 ‘검토의 장’ 설치를 확인하고 9회에 걸친 대화를 통해 상호이해를 높이고자 노력하였다. 이러한 과정을 통해 고령자의 활용에 대해 어떠한 형태로든 회사가 노력하지 않으면 안 되는 사회적인 책임이 발생하였으며, 또한 그러한 사회적인 분위기가 형성되었다는 점에 인식을 같이

하였다. 앞에서 이미 설명하였듯이 이러한 배경에는 토요타의 60세 도달자가 연간 1,000명을 넘는 수준이며 2008년에는 1,700명을 넘을 것으로 예상되는 등 기업 내에서 고령화가 급속히 진전되고 있다는 사실이 있다. 이는 간과할 수 있는 수준이 아니며 어떠한 형태로든 대응책이 요구되는 것이었다.

그러나 최대 1,700명을 넘는 60세 도달자를 연금을 위해 고용한다고 하는 것은 기업입장에서 볼 때 용이한 일은 아니다. 사회적 책임을 배려하면서 어디까지 대응해야 하는 것이 합리적인가를 기업입장에서는 판단할 필요가 있었다. 이때 토요타가 포인트로 삼은 것이 ‘경영판단으로서 가치 있는 인재고용’이었다. 즉 ‘자원으로로서 고령자를 활용하는 것’ 없이, 중장기적으로 실효성있는 재고용정책을 만들기는 어렵다고 판단한 것이다.

복지시책으로서의 고용은 기업으로서는 부담이 될 수밖에 없고, 그 취지는 좋다고 하더라도 결국은 오랫동안 지속되지 않는다. 다시 말해 유효한 고령자 재고용에 필요한 것은 ‘어떻게 하면 고령자의 기능이나 능력을 살리는 것이 가능한가’ 하는 것이며, 동시에 ‘활용할 수 있는 인물’에 대한 합리적이며 객관적인 정의를 내리는 것이다. 이러한 관점을 정립함으로써, 취로하는 자의 취로의욕이나 보람을 이끌어낼 수 있고 직장의 활력 향상에도 좋은 영향을 미칠 수 있을 것이다.

3) 제도 검토의 진행

자동차제조업에는 여러 다양한 직종이 있으나 직종을 불문하고 체력을 비롯한 개인차가 클 것으로 예상되는 고령자에게는 결코 취로가 용이하다고는 할 수 없다. 고령자 고용을 판단하는 포인트는 <표 2>와 같이 정리할 수 있다. 이 중에서 토요타는 고령자의 풍부한 경험과 숙련된 기능을 저비용으로 활용함으로써 고령자의 근로 성실성 제고, 현역사원을 포함해 자조노력·자기책임의식을

양성하는 것을 목표로 하면서 제도 검토를 추진하였다.

그리고 이상의 내용을 제도로서 종합한 것이 숙련파트너제이다. 여기에 더하여 폭넓은 일자리를 제공하기 위한 제도로서 「선택적채취로시스템」을 제안하였다.

<표 2> 고령자 고용 판단상의 포인트

플러스면	<ul style="list-style-type: none"> · 토요타에 고령자 고용의 창출·확보라는 사회적 요청이 큼 · 저비용 노동력의 활용으로 극심한 국제경쟁 가운데 충노무비의 억제 실현 가능 · 정년퇴직자의 「풍부한 경험.과」 숙련된 기능. 활용으로 기업경쟁력(직장) 강화 · 60세 이후 취로가능성 제고로 현역사원의 「고용가능성 employability」 향상 기대 가능
마이너스면	<ul style="list-style-type: none"> · 직장 운영에의 영향 · 고령자는 의욕 및 체력에서 개인차가 큼 · 신입사원 채용감소 우려 · 인원관리 유연성의 저하 · 직종, 직장별로 고령자 적응업무 과다

검토 상황 및 검토 과정을 간단히 소개하면 다음과 같다. 고령자 고용을 고려할 때 확인이 필요한 것은 ‘고령자가 취로 가능한 업무의 업무량 파악’과 ‘실제 요원 수요Needs의 검증’이라는 2가지이다. 그 2가지와 관련하여 모든 직종에 대해 모델 직장을 선정하여 현재의 고령자 활용상황을 확인하고 장래의 고령자 고용가능성에 대하여 각 공정별로 검토하였다.

각 공정별로 고용 가능한, 다시 말해 고령자가 재취업을 해도 문제없이 업무를 수행할 수 있는 공정이 어느 정도인가를 검토한 결과, 단조鍛造가 88%로 가장 높게 나타났으며, 주조鑄造 46%, 기계 33%, 프레스 32% 등 비교적 높게 나타났다. 단, 도장塗裝이나 조립의 경우는 각각 17%, 7%로 나타나 고령자의 재고용이 용이하지

않은 것으로 나타났다. 그러나 전체 결과는 당초 생각했던 것보다는
취로 가능한 범위가 넓고, 고용 가능성도 높은 것을 알 수 있었
다.

원활한 제조현장 운영을 위해서는 고령자라 하더라도 통상 1명
이 하는 작업을 혼자서 수행할 수 있어야 하는 것은 당연한 것이
다. 대충대충 일을 하는 것은 생산성 등의 면에서 직장 전체에 대
해 악영향을 미칠 염려가 있다. 또한 고령자의 계속 고용이 현역
사원의 부담 증가로 연결되는 것을 어떠한 일이 있어도 피하고
싶다는 것은 기업측의 솔직한 의견이다.

조사결과를 보면, 예측한 것 이상으로 취로·고용 가능성이 높은
것을 알 수 있는데, 이는 한 사람 한 사람의 기능 레벨이 고령자에
이르기까지 상당히 향상되어 있는 것을 가장 큰 이유로 들 수 있다.
또한 60살이 될 때까지 관리나 감독자가 아니라 현장에서 작업자로서
일한다고 하는 풍토가 형성되어 있기 때문이라는 점도 간과할 수 없다.

최근 10여 년간 실시해 온 인사노무시책이 기능원의 능력 향상
및 모랄 유지에 기여해 왔기 때문이라고 평가하고 있다. 버블 붕
괴 이후 토요타는 '고령화 및 고자격화 대응'을 중심으로 기능계
인원에 대해 철저한 인재 육성, 기능 향상에 노력해 왔다. 특히,
고령자 고용이라는 관점에서 실시하여 왔던 것이 「전문기능습득
제도」와 「활기찬행동프로그램Action Program」이다.

전문기능습득제도는 버블기에 어떻게 해서든 물건을 만들면 된
다고 하는 시대를 거치면서 물건을 만드는 본질적인 힘이 약해진
것이 아닌가, 그리고 인재 육성을 가볍게 여긴 것은 아닌가 하는
반성에서 제조의 원점으로 돌아가 제조업으로서 기능의 중요성을
재인식하고 기능 중시의 풍토양성을 목표로 한 제도이다.

전문기능습득제도의 구체적인 내용을 보다 자세히 설명하면 다
음과 같다. 직종별로 필요한 기능의 내용을 구체적으로 정리하고
기능 취득을 촉진하기 위해 습득 레벨에 따라 S~C급의 4단계를

설정하였다. 이렇듯 필요한 기능, 습득해야 할 기능을 명문화함으로써 목표를 구체화할 수 있고 그 목표를 향해 OJT를 추진시킬 수 있다. 뿐만 아니라 기본기능이나 전문지식에 대해서는 집합교육을 실시하여 OJT를 보완하였으며, 확고한 기술Skill을 바탕으로 작업의 의미를 이해하고 노하우를 형식화할 수 있는 우수 기능인력의 양성을 촉진하여 왔다.

한편 버블기 이후 급속히 진전한 고령화, 고자격화라는 문제에 대해 ‘전문직화’로 대응하고자 1997년부터 시작한 것이 ‘활기찬 행동프로그램’이다. 이 프로그램은 자격에 걸맞은 성과의 추구하고 60세까지 활기차게 일하는 것을 목표로 기능 중시의 풍토를 양성하는 노력을 포함하는 폭넓은 형태의 것이다.

전사에 「활기찬 위원회」를 조직하여, 종전의 직위 지향을 전문직 지향으로 바꾸면서 기능과 의식을 키워드로 사장을 비롯한 전직원이 적극적으로 참여하였다. 그 결과 ‘활기찬’이란 단어가 사내에 퍼지게 되었고, 60세까지 현장에서 일한다고 하는 풍토가 형성되었다.

이러한 제활동의 성과를 비롯하여 고령자의 취로 가능성을 능력·설비 양면에서 검토한 결과 고령자의 취로를 어느 정도 확보할 수 있다고 판단하기에 이르렀다.

<표 3> 전문기능습득제도

경험연수	기능등급	전문지식	실 천 기 능	기본기능
25년	S급	전문지식 + 관련지식	A급 기능을 베이스로 각 공정에서 생산성·품질·안전성 등의 향상, 설비·치공구류의 보수·보전성 등의 개선·향상을 정확하게 할 수 있고, 자동차 제조의 노하우 축적과 생산기술부문·설계부서로의 피드백이 가능한 레벨	
15년	A급	전문지식 + 관련지식	담당공정 내에서 발생하는 이상현상에 대한 처리가 가능한 레벨	보수 보전
10년	B급	기본지식	자기 공정 내에서 발생하는 이상현상에 대해 간단한 보수와 대처가 가능한 레벨	직종에 필요한 기본기능
5년	C급	기본지식	자기 공정 내에서의 표준작업이 가능하고 품질 확보가 가능한 레벨	직종에 필요한 기본기능

4) 인력관리 상황

인원의 필요성 확보는 고령자 고용에서 중요한 포인트 중 하나이다. 왜냐하면 아무리 취로가 가능하다고 하더라도 인원상의 필요성이 확보되지 않으면 고령자의 고용이 불가능하기 때문이다. 따라서 장래의 생산계획이나 인원계획, 신입사원의 채용계획 등을 고려하여 고령자 고용의 가능성 및 필요성이 어느 정도인가를 정리할 필요가 있다.

토요타의 경우도 고령화로 인해 상시 1,500~2,000명 정도의 노동력이 부족할 것이 예견되고 있다. 이 부족분에 대해 기간期間중
업원(현재도 3,000명 정도 활용)으로 대응한다는 것이 기본적인 방

침이다. 다시 말해 이 기간종업원 수준 이상의 효과(비용, 기능)를 발휘할 수 있는 인재가 있는지와 고용수요Needs가 있는지를 판단한다. 고령자 고용의 경쟁자는 기간종업원이라고 해도 과언이 아니다.

이러한 검토를 통한 인력관리 기본방침은 「우수기능인력을 한 사람의 기능공으로서 기간종업원 이상으로 능력이 뛰어난 인재로서 활용한다」이다. 이상의 방침을 제도로서 구체화한 것이 숙련파트너 제도이다. 더불어 취로 기회의 확대를 위해 선택적재취로서 시스템이라는 제도도 구축하였다.

5) 숙련파트너제도

숙련파트너제도의 특징은 우수기능 고령자를 현업에서 활용 한다는 점이다. 이를 명확히 하기 위해 전문기능습득제도상의 A급(원칙)을 선고 기준으로 하는 식으로 기능 레벨을 고령자 고용의 기준으로 하고 있다.

선고는 이 기준을 베이스로 직장 면접에서 건강·의욕을 확인한 후에 상사가 추천하고, 각 공장이나 사업소별로 인사담당자가 면접하여 결정한다. 채우는 기간종업원을 비교대상으로 하여 연봉은 약 300만엔(19만엔/월, 상여 2개월) 정도이다. 실제로는 연금, 고령고용계속급부금을 합하면 약 500만엔 정도의 소득이 되리라 예상된다. 선발 인원은 2001년의 경우 100명이었다.

이상의 내용으로 시작한 숙련파트너제도는 실시 첫 해인 2001년에 정원이 100명에 91명밖에 내정되지 않았다. 직장에서의 인선이 상당히 엄격하여 추천수가 결국 정원에 도달하지 못하였다. 그러나 내정자를 보면 인간성이 좋으면서 높은 수준의 기능을 지닌 인재가 선발되었다. 결과적으로 보면, 기능을 중시하면서 팀워크 및 인간관계 구축능력의 중요성에 대한 재인식 등을 현역 사원에 심어주는 성과도 거둔 것이라고 회사측은 평가하고 있다.

<표 4> 숙련 파트너제도

항 목	내 용
대상자	기능직에 한함
고용기간	최장 만 63세까지(1년마다 갱신)
업무배치	1) 회사가 필요에 따라 결정(기본적으로는 현역시의 직장) 2) 생산변동에 의한 지원도 실시
채 용	1) 매년 가을에 다음 연도의 연간 채용규모를 확정하고, 각 직장에 지시 2) 2001년의 경우 100명
인선기준	1) 요원의 요구 2) 능력(전문기능습득제도 A급 상당 레벨) 3) 건강, 체력, 의욕
근무패턴	연속2교대 중심, 잔업, 휴일 출근 있음
회사지급	약 300만엔/년(상여 포함) 이외 각종 수당 지급

6) 선택적 재취로시스템

취로 기회의 확보를 그룹기업과 연계하여 촉진하려 한 것이 「선택적 재취로시스템」이다. 이것은 토요타 및 토요타 관련 기업에서 고령자가 할 수 있는 일을 찾아내어 고령자에게 적극적으로 제공하기 위한 제도이다. 토요타의 역할은 취로 의욕이 있는 퇴직 예정자에게 관련기업을 소개하는 것에 머문다. 구체적인 업무의 확보나 개발은 관련기업이 각각 실시하고 있다.

신청 및 등록은 본인의 자유이나 취로 가능한 수는 전부 100인 정도이며 이를 넘는 경우는 각 사에서 서류 및 면접을 통해 선고한다. 채우는 업무에 따라 차이가 있지만 대략 150만에서 250만엔 정도이다. 또한 숙련파트너와는 달리 업무의 내용이 단순작업 중심이며 근무형태는 일에 따라 파트타임, 격일근무로 다양하므로 60세

이후의 다양한 생활양식Life Style이나 생활설계Life Design에 적합하다.

고용자 재취로 현황을 보면, 2001년도 퇴직 희망자 1,000명 중 취로를 희망했던 약 350명 중에서 숙련파트너제도와 선택적 재취로시스템에 의해 약 200명이 취로의 기회를 잡았다. 이는 종업원의 기대에 일정 수준까지 부응한 것이라 평가할 수 있다.

토요타로서는 숙련파트너의 예에 한하지 않고 고능력자를 육성하여 활용하는 것이 무엇보다도 중요하다고 강조하고 있다. 이렇게 볼 때 현역사원에 대한 계획적, 적극적인 인재 육성을 통한 숙련노동자의 양성 및 활용이 고령화시대에 지속적으로 유지 가능한 고령화 대책으로 토요타가 내세우고 있는 궁극적인 모습이라 하겠다.

(2) 다카시마야³⁾高島屋

다카시마야는 1831년 창업한 백화점으로서 2003년 매출액이 9,528억엔으로 업계의 선두주자이다. 2003년 2월 현재 종업원은 약 8,863명이며 자본금은 391억엔이다.³⁾

다카시마야는 2001년 3월 전사원을 대상으로 희망자 전원의 재고용을 주로 하는 「중·고령자지원제도Golden Age Plan」를 도입하였다. 그 내용은 50세 이후의 직무형태를 7개 코스로 구분하여 정년이 되기 전에 60세 이후의 생애계획life plan을 고려한 다양한 코스를 선택할 수 있도록 하는 것이었다.

정년 후 재고용코스에는 희망자 전원에게 기회를 주는 「워크셰어코스Work Share Course」와 영업·판매직 대상으로 철저한 성과주의를 도입한 코스 등 회사에 의한 임용을 전제로 한 4개의 코스를 설정하였다.

3) 다카시마야에 대한 보다 자세한 내용은 회사 홈페이지 <http://www.takashimaya.co.jp>를 참조하기 바람.

1) 제도 도입의 배경과 목적

2001년 현재 다카시마야의 정년연령은 60세이나 전체 직원 중 50세 이상의 사원이 3,000명 정도로 전체 인원의 1/3 이상을 차지하고 있어 사원 구성이 피라미드형이 아니라 표주박형에 가까운 형태를 취하고 있다. 2001년 현재 정년퇴직자는 200명 전후였으나 계속 증가할 것이 예상되며, 2010년경에는 400명에 달할 것으로 예상되고 있다.

정년퇴직자의 증가를 목전에 두고 어떻게 경력Career을 승계할 것인가가 과제로 떠오르고 있다. 경험에 의해 배양된 판매기술을 후배들에게 전달하지 못하면 이는 곧 회사 전체의 판매력 저하로 이어질 것이 명백하기 때문이다. 또한 사원들의 의식이 다양화하고 있는 가운데 60세 이후의 고용을 희망하는 경우도 증가하고 있어 정년 후의 고용을 희망하는 목소리도 커지고 있다. 지금까지도 회사가 지명한 사원에 한해 임용하는 재고용제도가 있으나 재고용률이 정년퇴직자의 5% 정도에 그쳐 재고용 희망을 충분히 충족시키지 못하고 있다.

이에 1999년부터 노사 인사제도전문위원회에서 재고용제도의 개편을 검토하였다. 새로운 재고용제도의 목표로는 ① 중고령자의 고용활성화, ② 회사의 판매력 유지(경력 계승), ③ 취업의식 다양화에의 대응 등 3가지를 들 수 있다. 이러한 검토는 물론 후생연금의 지급개시 연령이 높아진 것을 고려하여 정년 후의 생활 불안을 완화한다는 의미도 있었으나 그것보다는 ① 한 사람 한 사람의 경력을 살리는 것, ② 복선적인 코스를 설정하여 각자가 자신의 생애계획이나 경력계획에 따라 일하는 형태를 선택할 수 있도록 하는 데 중점을 두었다.

2) 제도의 내용

희망자 전원을 재고용하는 것을 중심 내용으로 하는 중고령자 지원제도는 2001년 3월에 전사원을 대상으로 도입되었다.

이 제도는 7개의 코스를 설정하고 있다. 이 중 재고용되는 것은 전직을 지원하는 제2생애코스Second Life Course와 표준코스Standard Course(통상 60세 정년)를 제외한 5개 코스로, 회사 임용에 의한 코스 4개와 건강에 문제가 없고 본인이 일할 의욕이 있으면 반드시 65세까지 재고용하는 코스가 있다.

단, 재고용을 한다 하더라도 모든 코스가 60세 이후는 ‘촉탁사원’으로 신분을 변경하고 1년마다 고용계약을 맺어 65세까지 고용하는 것을 내용으로 하고 있다. 다카시마야의 재고용제도는 의욕이 있는 사원에게 일할 장을 제공한다는 의도였으므로 후생연금 지급개시연령의 상승에 대응하여 상한연령을 수정하지 않고 도입 초년도의 대상자부터 65세까지의 고용을 보장한다. 그러나 재고용자의 경우 노동조합 조합원이 될 자격은 없다.

재고용까지의 순서를 설명하면, 우선 40세 때 경력계획Career plan 세미나를 실시하여 대상자 전원에 대해 개별적으로 경력에 대해 상담을 실시한다. 50세 이후는 매년 본인의 희망을 조사하며, 50세와 56세 때에 생애계획Life Plan 세미나와 경력 상담을 실시한다. 50세 때의 세미나 수강 후에는 「생애계획 휴가」로서 5일간의 연차유급휴가를 부여하여 퇴직 후의 생활까지도 고려한 생애계획을 구성할 기회를 제공한다.

정년을 맞이하기 전부터 일반사원과 다른 처우를 하는 코스는 원칙적으로 54세까지 코스를 선택하게 한다. 다른 코스도 57세에 최종적인 의사를 확인하나 생애계획은 도중에 바뀔 수 있다. 예컨대, 60세까지 퇴사할 예정이었던 사원이 정년 1년 전에 재고용을 희망할 수도 있다. 물론 코스 변경에는 제약이 따른다.

앞에서 설명한 바와 같이 중고령자지원제도에는 사외로의 전직

지원책(예컨대, Second Life Course)도 있어 생애계획에 따른 다양한 선택이 가능하다. 이하 각 코스의 내용을 정리하면 다음과 같다.

3) 회사임용코스

우선 회사가 임용하는 4개의 재고용코스 특징을 설명하면 다음과 같다.

먼저 「수퍼세일즈코스(Super Sales Course)」는 보석류, 비단 등 점포 내 영업이나 점포 외 영업 등, 풍부한 지식·경험이 요구되는 영업·판매직이 대상이다. 일반코스를 선택하면 정년 전까지 근무지·직무를 고정하고 그 시점에서 진급이나 정기승급은 없어지지만 상여에 관해서는 계장~부장급의 것과 같은 상여지급표로 통상 3배 정도의 폭을 두고 지급하고 있다. 각 코스 중에서도 가장 인센티브가 큰 코스이다.

「기술·경력코스」는 신사복 등 기술직이나 건축장비사업, 설계디자인직 등이 대상이다. 60세 이후의 재고용을 전제로 정년 전에 직무를 고정하나 수퍼세일즈코스와는 달리 정년까지의 근무조건은 일반사원과 같다.

「전문촉탁사원코스」는 관리직에 한해 적용되는 코스로 법무, 결산, 섭외, 교육, 채권관리, 경영컨설턴트 등의 직무를 대상으로 한다.

「그룹내재취직지원코스」는 ① 출향(出向) 후 전직하고, 전직회사에서 재고용하는 코스와 ② 출향(出向)한 회사에서 정년을 맞이하고 그 회사에서 재고용하는 코스가 있다. 전자의 경우 퇴직금을 정년 퇴직과 동일하게 취급하여 일정 가산금을 지급한다. 양자 모두 대상회사의 기준으로 고용관리를 하나 회사 사정으로 퇴직하게 된 경우는 60세 미만이면 촉탁사원, 60세 이후는 워크셰어코스로 고용을 보장한다.

4) 워크셰어코스

워크셰어코스는 본인이 자유롭게 선택할 수 있으며, 건강과 의욕이 있으면 반드시 65세까지 재고용되는 코스이다. 근무형태, 근무시간은 원칙적으로 사원과 같으나 희망하는 경우 55세 이후에 근무일수가 적거나 하루 근무시간이 짧은 '시간중시형' 근무(주30시간)를 선택할 수 있다. 단시간근무를 선택할 선택권은 본인에게 있으며 회사가 강제할 수 없다.

재고용 후의 직무는 인사부가 결정하는 것이 아니라 라인의 장인 부문장의 판단에 따라 결정된다. 가능한 한 본인의 희망을 듣는 게 원칙이나 본인의 희망을 부문장이 인정하지 않는 경우는 인사부가 조정한다. 재고용 후의 월급여는 지역별로 정액으로 설정하고 있으며 수당은 지급하지 않고 있다. 각 지역 모두 15만~18만엔 수준이며, 승급은 사원의 승급률을 감안하여 결정하고 있다. 임금수준은 타 산업의 동향이나 해당 업무를 외주하였을 때의 비용 등을 감안하면서 고연령고용계속급부금, 기업연금을 포함하여 500만엔 정도의 연수를 확보하게 한다는 취지에서 설정되었다. 퇴직금은 60세 정년퇴직시 지급하며, 재고용기간이 종료하는 65세에는 위로금 등은 지급하지 않는다.

2001년 도입한 신제도에 대해 사원들은 대체로 만족하고 있는 것으로 나타났다. 다카시마야가 2001년 중에 정년을 맞이하는 대상자 약 200명과 면담을 한 결과, 약 절반 정도가 재고용을 희망하였다. 앞으로는 후생연금 지급개시연령이 높아짐에 따라 희망자의 비율이 증가할 것으로 예상된다.

한편 신제도로 인해 매년 일정 수의 재고용자가 생기는 하나 신입사원의 채용 인원수에는 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 왜냐하면 20~30년 뒤의 기간사원 인적 구성을 고려하면 신규 채용을 줄일 수는 없기 때문이다. 각 코스별 고용 및 운용에 관한 자세한 내용을 <표 5>에 정리하였다.

<표 5> 코스별 고용 및 운용

구 분	사원 50~60세	정년 후 촉탁사원 60~65세(제수당 없음)
<p>[A] 슈퍼 세일즈 (Super Sales) 코스</p>	<p>1)본인선택 생애계획(Life Plan) 종료 후 신청→경험 3년 이상(이동) 2)임용: 3년간의 실적과 부문장 추천에 의한 임용 판정. 50~54세 기간에 임용, 계장이나 그 이상이 대상 3)진급: 임용 시의 자격등급에서 정년까지 고정 4)이동: 건강 사유 등에 의한 특별한 경우를 제외하고 이동은 불가능 5)급여: 기본급은 자격등급별 정액 (기본급 인상에 한해 반영) 6)상여: 업적에 따른(연간 10개월 수준). 계장에서 부장까지 동일 테이블 (영업·판매직의 3배 폭)</p>	<p>1)재고용 기준: 사원 때 super sales course에 재직, 3년간의 업적, 건강, 의욕에 의한. 업적이 저하될 경우 E코스로 변경될 수 있음 (영업담당직과 판매 담당직) 2)고용계약: 1년 단위 업적저하 등 재고용 요건을 만족하지 못한 경우 ⇒ E코스로 3)급여: 영업·판매직의 계장 테이블을 중심으로 한 계급 상당액(계장 기본급 인상 반영) 4)상여: 업적에 따른(연간 10개월 수준). 전원 동일 테이블(사원 때와 동일한 테이블 사용) 5)복리후생: 차장 상당의 등급기준으로 대우 (여비, 구매 등)</p>
<p>[B] 기술·기능 경력코스</p>	<p>1)본인선택 생애계획 종료 후 신청→ 기본적으로 직무 배치를 고정 2)임용: 특정 코스는 임용하지 않음 (재고용자격요건, 경력, 업적 등으로 적성 판정. 계장 상당 이상에서 차장 상당 이하가 대상 근로조건은 통상고용관리 기준</p>	<p>1)재고용기준: 기술·기능, 건강, 의욕, 퇴직시 계장 이상 차장 이하(기술·기능분야 경험 10년 이상, 부문장 추천, 대상직무 고정) 2)고용계약: 1년 단위(기술수준 저하 등 재고용 요건 경우는 E코스로) 3)급여: 계장 테이블 중심 계급 상당액 (계장 기본급 인상 반영) 4)상여: 연간 3개월 정도 (1회 1.5개월 상당 사정액×사원 업적비율) 5)근무형태: 시간중시로 근무일, 시간 선택 가능 6)복리후생: 과장 상당의 등급기준으로 대우 (여비, 구매 등)</p>
<p>[C] 전문촉탁원 코스</p>	<p>1)이동: 55세 이후 기본적으로 직무 장르를 고정 2)임용: 특정 코스는 임용하지 않음 (재고용자격요건, 회사로부터 요청에 의해 결정(본인의 선택 없음). 담당과장직 및 경영총 대상 근로조건은 통상고용관리 기준</p>	<p>1)재고용기준: 전문분야의 전문성, 건강, 의욕, 퇴직시 담당 부장직 및 경영총 대상 (경험 10년 이상, 전문능력 인정·실적과 부문장 추천으로 회사가 결정) 2)대상직무: 법무, 결산, 심의, 교육, 채권관리, 경영 컨설팅(인사, 경리 등) 등 3)고용계약: 1년 단위(전문기능 저하 등 재고용 요건 경우는 E코스로 변경) 4)급여: 퇴직시 기본급 60% 상당액 기본 (부장 기본급 인상 반영) 5)상여: 연간 3개월 정도 (1회 1.5개월 상당 사정액×사원 업적비율) 6)근무형태: 시간중시로 근무일, 시간 선택 가능 7)복리후생: 담당 부장직 등급기준으로 대우 (여비, 구매 등)</p>

<표 5> 계속

구 분	사원 50~60세	정년 후 촉탁사원 60~65세(제수당 없음)	
[D] 그룹내 재취직 지원코스 I. 경영총형(출향 →전직→재고용)	II. 공통 1)본인선택: 출향 실적 3년 이상으로 55~57세에서 전직 2)전직결정: 출향한 회사에서 결정 3)고용보장: 60세까지 전직회사의 사정 으로 근무 불가인 경우는 당사 촉탁 사원으로 재고용 4)급여상여: 출향기간 중에는 차액 보전 있음(현행과 같음), 전직 후는 전직한 곳의 근로조건 5)퇴직금: 제2생애계획(Second Life Plan)의 그룹내 전직으로 가산금 지급 (지급률은 별도 기준)	I. 경영총형 1)전직회사에서의 근무 보증: 63세가 되는 연도 말일까지 2)고용관계: 전 직회사의 고용관계(경영총) 3)고용보장: 63세까지 전직회사의 사정에 의해 퇴직하는 경우 ⇒ E코스로 4)급여·상여·퇴직금: 전직회사 기준	
	II. 전문·기술 기능형 (출향→전직→ 재고용)	1)본인선택: 생애계획(Life Plan) 종료 후 신청→출향 3년 이상(계속) 2)재고용: 출향처 회사에서 결정	II. III. 전문·기술기능형 1)전직회사에서의 근무보증: 65세까지 2)고용관계: 전 직회사의 고용관계 (사원, 촉탁사원, 계약사원, 파트타임사원 등) 3)고용보장: 65세까지 전직회사 사정으로 퇴직하는 경우는 E코스로 변경, 단, 기술기능레벨에 따라 B코스 임용도 있음. 4)급여·상여·퇴직금: 전직회사 기준
	III. 전문·기술 기능형 (출향→전직)	1)본인선택: 생애계획(Life Plan) 종료 후 신청→연단 후 의사결정 2)임용: 특정코스의 임용은 하지 않음 (재고용자격요건) 근로조건은 통상고용관리 기준	1)재고용기준: 본인희망, 건강, 의욕(전원대상) E코스 내에서 코스 변경 가능 2)대상직무: 판매, 영업, 일반사무 (직무 배치 변경 있음) 3)고용계약: 1년 단위(건강, 의욕) 4)급여: 근무지별로 선정(일반사원 상당) (일반사원 기본급 인상 반영) 5)상여: 연간 3개월 정도 (회 1.5개월 상당 사정액×사원 업적비율) 6)복리후생: 일반사원 등급기준으로 대우 (여비, 구매 등), E II, E III도 마찬가지로 임
[E] Work Share코스 I. 풀타임형	1)본인선택: 생애계획(Life Plan) 종료 후 신청→연단 후 의사결정 2)임용: 특정코스의 임용은 하지 않음 (재고용자격요건) 근로조건은 통상고용관리 기준	1)재고용기준: 본인희망, 건강, 의욕(전원대상) 코스 변경 불가 2)대상 직무: 판매, 영업, 일반사무 (직무 배치 변경 있음) 3)고용계약: 1년 단위(건강, 의욕) 4)급여: E I코스 상당액의 80% 5)상여: 연간 3개월 정도 (회 1.5개월 상당 사정액×사원 업적비율)	
II. 시간중시 근무일 선택형 (주·일 근무선택형)	1)본인선택: 본인선택 5세 이상 (54세 때 선택) 2)퇴직금: 현행 규정대로 100% 3)급여: 월레급여 기준급의 80% 4)상여: 기준의 80% 수준	1)재고용기준: 본인희망, 건강, 의욕(전원대상) 코스 변경 불가 2)대상 직무: 판매, 영업, 일반사무 (직무 배치 변경 있음) 3)고용계약: 1년 단위(건강, 의욕) 4)급여: E I코스 상당액의 80% 5)상여: 연간 3개월 정도 (회 1.5개월 상당 사정액×사원 업적비율)	
III. 시간중시 시간선택형 (1일 6시간 근무선택형)	1)본인선택: 본인선택 5세 이상 (54세 때 선택) 2)퇴직금: 현행 규정대로 100% 3)급여: 월레급여 기준급의 80% 4)상여: 기준의 80% 수준	1)재고용기준: 본인희망, 건강, 의욕(전원대상) 코스 변경 불가 2)대상 직무: 판매, 영업, 일반사무 (직무 배치 변경 있음) 3)고용계약: 1년 단위(건강, 의욕) 4)급여: E I코스 상당액의 80% 5)상여: 연간 3개월 정도 (회 1.5개월 상당 사정액×사원 업적비율)	

<표 5> 계속

구 분	사원 50~60세	정년 후 촉탁사원 60~65세(제수당 없음)
[F] Second Life Plan 코스	1) 본인선택: 50, 55, 57세 때 20년 이상 근무하고 포인트 연령에서 선택 2) 퇴직: 기말에 본인 신청, 반년 후에 퇴직(연 2회에 한함) 3) 퇴직금 현행 퇴직금은 지급규칙에 준해 가산금을 지급함. 가산금은 포인트 연령(50, 55, 57세)에 가산하는 방법으로 한다. 4) 휴가: 퇴직원을 제출한 후 1개월 휴가기본급 80% 상당액) 5) 교육보조: 퇴직원을 제출한 후 보조금을 지급	
[G] Standard 코스	근무조건은 통상고용관리	

(3) 시마즈~~島津~~제작소

시마즈제작소는 1875년에 창업한 종합정밀기계 메이커이다. 2003년 3월 1일 현재 전체 종업원은 7,879명이며, 자본금은 168억 엔이다. 전체 매출액은 2,043억 엔으로 매출액의 부문별 구성비를 보면 계측기기가 55%로 반 이상 차지하고 있으며 그 밖에 의료용 기기가 20%, 항공·산업기기가 25%이다.⁴⁾

시마즈제작소는 2001년 4월, 55세 이상의 조합원층을 대상으로 「정년후재고용제도」를 포함한 복선적인 취로코스를 설정하였다. 60세 정년 때 그대로 퇴직하는 「풀챌린지코스Full Challenge Course」 외에도 동사에서 재고용하는 「시니어스텝코스Senior Staff Course」, 관련회사에 전직하여 재고용하는 「제2경력코스Second Career Course」, 동사와 업무위탁계약을 맺는 「사업파트너코스Business Partner Course」 등을 설치하여 본인이 주체적으로 선택할 수 있게 하였다.

정년 후 재고용되는 각 코스에서는 원칙적으로 희망자 전원을

4) 시마즈제작소에 대한 보다 자세한 내용은 회사 홈페이지 <http://www.shimadzu.co.jp> 를 참조하기 바람.

후생연금 전액 수급개시 연령까지 고용한다. 자사에서 재고용되는 경우의 임금은 4단계로 구분하였다. 앞으로는 고령자 고용회사를 설립하여 그룹기업에 인재를 파견한다든가 재고용 예정자의, 임금을 포함한 처우를 정년 전에 일정 정도 감액하는 것과 같은 제도도 검토하고 있다.

1) 배경과 목적

시마즈제작소의 정년연령은 60세이며, 60세가 되는 해의 1월 20일 또는 7월 20일에 퇴직하게 된다. 연령별 인원구성을 보면 48세 이상의 비율이 높고 특히, 향후 4~5년 안에 대량의 퇴직자가 발생하리라 예상된다. 연령대에 관계없이 사무계 인원이 많으나 최근 수년간 퇴직자는 기능계 인원이 비교적 많다. 높은 수준의 기능을 지니고 있는 숙련기능자가 빠진 구멍을 어떻게 메우느냐가 회사가 안고 있는 과제 중의 하나이다.

10년이 넘는 불황으로 인해 경영환경이 악화되었기 때문에 근년에는 신규채용을 줄이고 있는 추세이므로 퇴직자가 증가한 만큼을 채용으로 보완하는 것은 어려운 상황이다. 이러한 배경 하에서 경험이 풍부한 인재를 일정 임금으로 고용할 수 있는 「정년후재고용제도」의 도입은 회사의 입장에서 보면 메리트라고 할 수 있다.

종래에도 재고용제도는 있었으나, 종래의 제도에 의해 재고용되는 것은 희망자의 일부에 한정되었다. 관리직의 경우는 회사가 재고용의 필요성을 판단하여 라인에 남는 근로자를 중심으로 ‘촉탁’으로서 고용해 왔다. 조합원에 대해서는 퇴직 시에 재고용 희망여부를 확인하고 희망자 일부를 성수기에 파트타임으로 고용하는 「프리에이전트제도」가 있었다.

2) 도입경위

제도에 대한 구체적인 검토는 1999년부터 시작하였다. 단체교섭

을 통해 노동조합으로부터 정년연장의 요구가 있어 노사간에 검토위원회를 설치하고 약 2년간의 검토를 거쳐 2001년 4월에 도입하였다. 검토위원회에서는 재고용제도뿐 아니라 고용·처우 전반에 대해서도 재정리를 하였는데 그 가운데에는 60세 이후의 고용에 대한 고려도 포함되었다.

시마즈제작소에서는 취업의식의 다양화나 소자녀화 및 고령화라고 하는 환경변화를 받아들여 '회사에는 60세 이후의 고용을 확보할 일정의 책임이 있다'라고 받아들이게 되었다. 그렇지만 경영환경이 어려워지고 있는 상황에서 사회복지만을 목적으로 재고용을 행할 수는 없다. 이에 인사부에서는 인사정책의 기본으로 하고 '자립', '신뢰', '책임'에 근거한 '종업원과 회사의 새로운 관계'를 키워드로 하여 근무형태의 다양화, 처우제도의 성과주의화, 계층별 관리로부터의 탈피, 투명성 높은 인사 및 평가시스템, 핵심 인재의 육성 등을 추진할 예정이다. 정년 후 재고용을 포함한 고령층의 처우에 대해서도 이 생각을 기본으로 제도를 설계하였다.

3) 제도의 내용

60세 이후의 재고용을 포함한 새로운 취로코스는 조합원층이 대상이다. 관리직에 대해서는 현재 별도의 제도를 검토하고 있다.

신제도의 특징은 정년 후의 진로를 복선화함과 동시에 정년 전 단계에서 코스를 구분한 점이다. 당초 본인이 재고용을 희망한 경우에는 재고용 기간에 따라 정년 전의 임금을 일정액 낮추는 방침이었으나 2004년도까지의 퇴직자에 한해서는 정년까지의 처우를 낮추지 않기로 하였다. 그러나 앞으로는 정년 전에 60세 이후의 진로를 고려하여 근무형태를 선택하고 선택한 코스에 따라 처우에 격차가 발생하도록 되어 있다.

코스의 선택은 원칙적으로 55세에 행한다. 어떤 코스를 선택할 것인가는 본인의 희망을 기준으로 회사와 상담을 해 결정한다.

4) 각 코스의 개요

먼저 기본 4코스를 설명하면 다음과 같다.

「시니어스텝코스Senior Staff Course」는 60세 이후 현재의 회사에서 재고용하는 코스이다. 「제2경력코스Second Career Course」는 관련 회사로 전직轉籍하고 전직한 곳에서 재고용되는 코스이다. 이 두 가지가 정년 후 노령후생연금보험 수급개시 연령까지 재고용되는 코스이다. 단, 2009년 이후 퇴직자는 65세까지 재고용된다. 그리고 제2경력코스를 선택한 경우 전직 시에 정년까지 근무하였다고 간주한 퇴직금을 지급한다. 또한 임금이나 근무시간 등 근로조건이 악화되는 경우는 차액 상당분을 일시금으로 지급한다.

「사업파트너코스Business Partner Course」는 퇴직 후 현재의 회사와 업무위탁계약을 맺고 ‘개인경영’ 식으로 운영하는 코스이다. 주로 영업·판매직을 상정하고 있으며 보전Maintenance 등의 서비스 직도 대상이 된다. 업무위탁료는 고정부분(60세까지 월 20만엔, 60세 이후 12만엔을 보장)과 성과부분으로 나뉘며, 수준은 직무 내용에 따라 다르다. 정년퇴직을 하고 나서 위탁계약을 맺는 것도 가능하다. 정년 전에 퇴직을 하는 경우는 조기퇴직우대제도의 할증금도 수급할 수 있다. 업무위탁계약은 원칙적으로 후생연금 전액 수급개시 연령까지 갱신한다. 이상의 3코스에, 60세에 정년퇴직하고 재고용되지 않는 「풀챌린지코스Full Challenge Course」를 더한 4개의 코스가 기본이다.

그리고 다양한 취업의식을 지원하는 관점에서 새로이 「조기퇴직우대제도」와 「전직지원제도」를 설치하여 사회로 전직하는 것을 새로운 또 하나의 선택으로 추가하였다. 조기퇴직우대제도는 독립이나 전직을 목적으로 정년 전에 퇴직을 할 때 퇴직금에 일정액을 가산하는 제도이다. 대상자는 50세 이상 59세 직전까지이며 근속연수의 요건은 없다.

<표 6> 일반조합원의 다양한 취로코스 개요

취로코스		취로코스의 개요			지원제도의 유무	
		선택시기	60세 정년 이전 취급	정년 후 재고용	조기퇴직 우대제도	전직 지원제도
후 재고용 금·위탁 계약 연령까지	Senior Staff Course	1) 만 55세 도달시 원칙적으로 전원이 4개 코스 중 하나를 선택 2) 코스 선별에 앞서 ① 60세까지의 직무·진로 ② 60세 이후 재고용 후의 직무희망과 향후 필요한 능력개발을 상사 또는 인사와 면담	2004년까지의 정년퇴직자는 현행과 동일 2005년 이후의 정년퇴직자는 별도 협의	1) 재고용보장 제도 후생연금 수급연령까지 고용을 보장 2) 재고용 시의 급여수준은 등급에 따라 연 168~300만엔 수준	×	×
	Second Career Course (전직)		관련회사에 전직하는 코스 1) 전직회사의 예상 초임이 현재의 연수보다 적은 경우 차액 보상 일시금을 전직시 지급 2) 퇴직금의 지급률은 60세까지의 지급률을 보장	관련회사에서 재고용제도에 근거하여 재고용	×	×
	Business Partner Course		퇴직 후 시마즈 또는 관련회사와 판매위탁 등 업무 위탁계약을 체결	업무위탁계약의 갱신기한은 Senior Staff Course의 고용 보장기간과 동일	○	×
60세 정년	Full Challenge Course		현행과 같음	원칙적으로 재고용 없음	×	×
전직코스 (독립, 전·퇴직)		만 50세 이상의 일반종업원	'독립' 또는 시마즈 그룹의 회사로의 '전직' 코스, 전직의 경우 시험출항 제도도 선택 가능	/	○	○ 전직의 경우

재고용 상황을 보면, 2001년 7월에 정년퇴직하는 75명 가운데 시니어스텝코스가 33명, 제2경력코스가 11명으로 전체의 약 반수가 재고용을 희망하였다. 시마즈제작소와 위탁계약을 맺는 사업과 트너코스를 희망한 사람은 없었다. 재고용을 희망하지 않은 사람은 연금을 완전히 지급받는 사람이 많았고, 본인이나 가족의 건강상 이유에서 재고용을 희망하지 않은 사람도 있었다.

5) 향후 과제

시니어스텝코스를 선택한 퇴직자는 현재와 같은 회사에 재고용 되게 되는데 앞으로는 고령자를 고용하는 전문회사를 설립하여 그곳에서 고용하고 그룹 각 사에 파견을 시키는 방법을 취하려고 하고 있다. 그러나 이를 위해서는 법적인 검토를 포함하여 좀더 논의를 한 다음 도입을 검토하기로 하였다.

관리직의 재고용제도도 현안사항의 하나이다. 관리직에 관해서는 희망자 전원이라고는 할 수 없으나 좀더 대상을 넓히려려고 하고 있다. 따라서 라인 관리직만이 아니라 특정 분야의 전문가로서 일하는 사람도 대상으로 하는 방향으로 검토를 하고 있다.

이상 고령자의 재고용제도에 대해 3개사를 중심으로 설명하였다. 이 소절의 결론을 겸해 3사의 재고용제도를 각 부문별로 나누어 <표 7>에 정리하였다.

<표 7> 3사의 재고용제도

구분	토요타	다카시마	시미즈제작소
도입연월	2001년 4월	2001년 3월	2001년 4월
대상자	기능계 조합원	전사원	조합원
특징	‘높은 수준의 능력을 지닌 가치 있는 고령자의 활용을 목표로 함 ① 고기능자를 현업에서 살리기 위한 숙련파트너제도와 ② 그룹 기업과의 연계로 취로를 확보하는 선택적 재취로시스템을 두 축으로 실시	50세 이후 일의 형태를 7코스로 구분. 정년 후 재고용되는 코스는 회사 임용에 의한 4코스와 희망자 전원이 재고용되는 5코스. 회사 임용의 영업직 대상 코스에 대해서는 철저한 성과주의 적용	55세 이후의 진로를 복선화. 자사 재고용자의 임금은 4단계의 정액 설정. 2005년도 이후의 재고용 예정자는 정년 전의 처우를 일정 정도 감액함. 고용자 고용회사를 설립하여 그룹기업에 인재를 파견할 방침
코스 선택시기	10월에 인사면담, 12월 내정	50~54세까지 선택하고, 57세 때 최종 확인(그 후에도 변경 가능)	55세
재고용 조건	전문기능습득제도 A급 상당 레벨 건강, 체력, 의욕 등을 감안	원칙적으로 희망자 전원을 재고용(회사 임용에 의한 코스도 있음)	원칙적으로 희망자 전원을 재고용
재고용 예정자의 정년 전 임금의 감액	-	없음. 단, 55세 이후 단시간 근로자는 기본급·상여를 80%로 감액(시간비례)	현재는 없으나 2005년도 이후 재고용자는 정년 전의 처우를 일정 정도 감액
재고용 후의 직무	정년까지의 직무를 계속하는 것이 기본이나 필요에 따라 회사가 결정	정년까지의 직무를 계속하는 것이 기본. 본인의 희망을 고려하여 라인 부장이 결정	정년까지의 직무를 계속하는 것이 기본. 본인의 희망을 고려하여, 정년 6개월까지 직무를 제시
최장 고용연령	당면 63세까지	제도도입 초년도 퇴직자부터 65세까지	후생연금 만액 수급까지 연령까지(최장 65세)
근무시간	원칙적으로 풀타임 연속 2교대 근무 중심	원칙적으로 풀타임이나 희망자는 55세 이후 주30시간 근무를 선택 가능	원칙적으로 풀타임이나 직무내용에 따라 단시간 근무도 가능
임금	기간종업원을 비교대상으로 연간 300만엔 정도월 19만엔+상여. 연금 고령고용계속급부금을 포함해 500만엔 정도를 확보	월례임금은 지역별 정액 전원 일률으로 15만~18만엔 정도. 상여는 연 3개월 정도이며 사정을 반영. 승급은 사원의 승급률을 감안하여 결정	직무·기능에 따라 4단계의 정액제로 월 18만엔, 상여 2개월이 표준. 월례임금, 상여 모두 시장 반영은 없을 정기승급은 없으며 기본급 인상은 임시사원을 참고로 결정

2. 임금체계의 개선-성과주의 도입

인구구조의 고령화가 진행됨에 따라 당연히 기업내 인력의 분포도 고령화되고 있다. 일본의 전통적인 임금체계라 할 수 있는 연공서열형 임금체계는 연령이나 근속연수가 증가함에 따라 임금도 증가하는 구조이므로 기업의 입장에서는 상당한 비용압력으로 작용하고 있다. 이에 일본기업들은 연공서열형 임금체계 대신에 성과급을 중심으로 하는 임금체제로 전환하고 있다. 이 절에서는 이러한 사례 가운데서 2002년부터 연공제 임금을 폐기하고 성과주의를 도입한 혼다와 캐논의 성과주의 도입 사례를 살펴보기로 한다.

(1) 本田技研工業(株)

本田技研工業은 1948년 설립되어 2003년 현재 세계 31개국 110개를 넘는 생산거점에서 이륜차, 사륜차, 범용제품을 제조하고 있다. 이륜차에서는 세계 최고의 점유율을 자랑하며 자동차는 일본 국내 3위를 차지하고 있다. 2002년 매출액은 7,971억엔이며 자본금은 860억엔, 종업원은 연결기업을 포함하여 12만 6천명이다.⁵⁾

1) 개정 전 급여체계

혼다의 급여체계의 특징은 일찍부터 능력주의 원칙을 채용하였다는 데 있다. 즉 창업 초기부터 승격과 승급이 학력 등 속인적 요소가 아닌 능력과 실적에 따라 이루어지는 성과주의가 뿌리내리고 있다. 따라서 인사관리시 학력이나 입사연도에 따라 차등을

5) 혼다에 대한 보다 자세한 내용은 회사 홈페이지 <http://www.honda.co.jp>를 참조하기 바람.

두지 않는 것으로 유명하다. 그러나 뒤에서 설명하지만, 혼다의 임금체제도 완전한 형태의 능력주의, 성과주의라기보다는 연공적 요소가 남아있는 형태였다.

개정 전의 급여등급을 보면, 조합원이 I~V등급의 5단계, 관리직이 역직5급~역직1급의 5단계로 나뉘어 모두 10등급으로 구성되어 있었다. 조합원층에서는 초임일 경우 고졸이 I등급, 대졸이 II등급이었다. 자격제도는 직능자격제도가 아니라 전문직 자격제도를 채용하고 있어 전문성의 정도에 따라 자격이 결정되었기 때문에 직무수행능력에 따라 결정되는 급여등급과의 연관이 느꼈다. 예컨대, 사무직의 경우 소그룹 리더의 위치에 있는 조장Chief이 III~IV등급, 계장급인 주임은 IV~V등급이었다.

급여의 지급 항목은 크게 본급本給과 가급加給으로 나뉘며 여기에 제수당이 더해지는 형태로 구성되어 있다. 본급本給은 직무의 난이도나 책임 정도에 따른 직무수행능력 정도에 의해 절대액으로 결정되며 I~V등급별로 설정되어 있었다. 성격을 따진다면 직무급과 직능급이 혼합되어 있는 형태라고 할 수 있다.

가급加給은 호급號給가급과 업적業績가급으로 구성되어 있다. 호급가급은 직무수행능력에 관해 노력·창의 등의 오랜 실적에 대한 보상의 뜻이 있으며, 매년 평가에 의해 다음 해의 호수가 결정되는 형태를 취하고 있다. 입사 때부터 일련호봉으로 결정되어 승격하여도 호수는 축적되었다. 그러나 제도상의 등급별로 호수에 일정한 상한을 두었으며(이 상한호수를 ‘조정승급점’이라 함), 종업원의 고령화에 따라 조정승급점 도달자가 증가함을 감안, 대상자의 근로의욕을 높일 의도로 ‘조정승급점’을 높이는 개정을 실시하여 왔다. 그러나 이 개정은 결과적으로 연공적인 측면을 조장하는 것이 되고 말았다. 2003년 개정의 주요 특징 중의 하나가 호급가급의 개정이다. 또 다른 하나의 가급인 업적가급은 회사 실적에 따라 본급의 일정비율을 설정하는 것으로 최근 수년간 본급의 25%이다.

2) 신인사제도

혼다가 급여제도를 개정하게 된 가장 큰 이유는 글로벌 레벨에서 경쟁이 심화되고 있다는 점이다. 어려운 기업환경을 타파하기 위해서는 개개인 능력의 최대 발휘와 그 총합인 기업통합력의 향상이 불가결하다고 판단했기 때문이다.

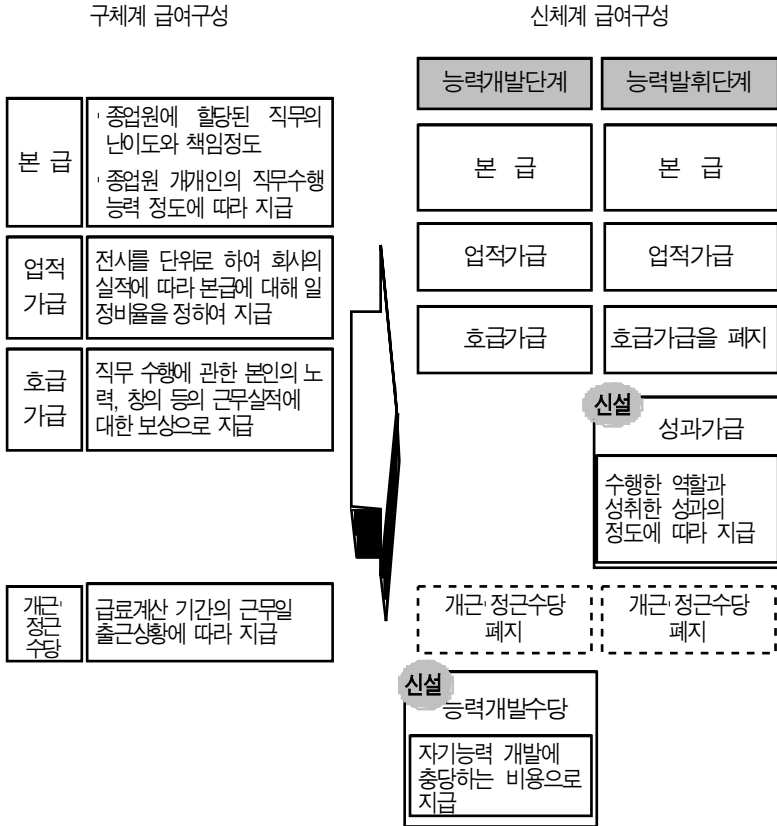
창업 당시부터 일원화된 처우 체계를 운영하고 능력·성과주의를 뿌리 내린 혼다였지만 고령화가 진전됨에 따라 급여제도 면에서는 연공적인 운용이 증가되어온 것도 사실이다. 그러나 능력·성과주의로의 개정을 바라는 종업원으로부터의 목소리도 많은 가운데 급여제도가 능력 발휘를 저해하는 요인의 하나로 지적되어 왔다.

급여제도 및 평가제도를 창업 당시부터 이어져 내려오는 능력·성과주의에 근거한 제도로 개편, 시대적 환경에 맞게 정비함으로써 종업원의 근로의욕을 고취하고 그 능력을 최대한 발휘시키기 위한 것이 이번 급여제도 개정의 목적이다.

따라서 신 급여·평가제도의 기본 개념을 한 마디로 표현하면 ‘능력·성과주의로의 회귀’이다. 개정 전 제도의 좋은 점은 그대로 계승하면서 급여곡선의 변경이나 단계Stage별 급여제도, 성과가급의 도입으로, 평가제도에서는 평가요소의 변경, 기준의 명확화, 행동평가, 도전Challenge평가 도입 등으로 철저한 능력·성과주의를 피하고 있다. 이하에서는 각각의 내용을 자세히 살펴보기로 한다.

우선 급여체계 개정의 전제로서 종업원 개개인의 능력 형성이나 그 발휘 과정에 대하여 입사에서 정년까지를 「능력개발단계」와 「능력발휘단계」의 2단계로 나누고 각각에 적합한 급여제도를 채용하기로 하였다.

<그림 1> 급여의 구성

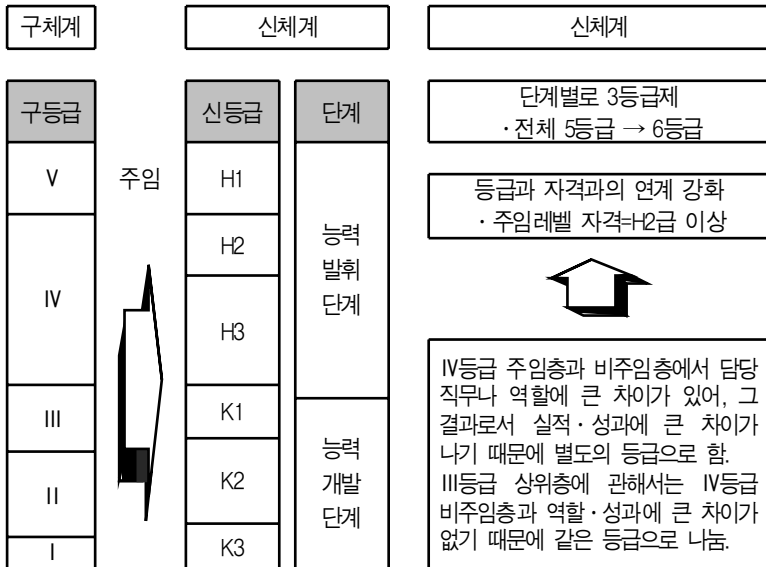


‘능력개발단계’는 업무경험과 자기개발에 의해 직무수행능력이 개발·형성되어 그 능력 신장과 실적 향상이 함께하는 단계를 가리키며, ‘능력발휘단계’는 일정 수준까지 높아진 직무수행능력을 발휘하여 개인의 노력여부에 의해 성과의 폭이 발생하는 단계를 지칭한다.

‘능력개발단계’에서는 직무수행능력을 기본으로 근무실적 정도에 따라 급여를 지급하고, ‘능력발휘단계’에서는 직무수행능력을 기본으로 하는 것은 같으나 역할, 성과, 발휘능력 등 일에 대한 종합적 가치에 대해 급여를 지급하고 있다. 즉 ‘능력개발단계’에서는 ‘본급+업적가급+호급가급’, ‘능력발휘단계’에서는 ‘본급+업적가급+성과가급’으로서 능력 발전단계에 따라 급여의 지급형태도 나누었다.

한편 신체계에서는 구체계의 5등급제 급여등급 구분을 6등급제로 변경하여 등급 최적화를 꾀하였다. 구체계에서 유지한 전문자격제도의 자격은 전문성을 나타내는 것이었기 때문에 급여등급과의 연계가 완만한 것이었다. 그러나 신체계에서는 전문자격제도의 기본 방침에는 변화가 없지만 실제 업무수행에 있어 주임자격의 유무에 의한 차이를 고려하여 주임자격과 급여등급을 완전히 일치시켰다.

<그림 2> 급여등급의 6등급화



임금곡선의 개정 상황을 보면 능력개발단계의 'K급'에서는 종래와 비교하여 큰 변화는 없으나 K1에서 H3급으로 승격하는 시기에는 단계가 바뀌는 의미도 있어 매력적인 급여수준이 되도록 설정하였다. 여기에 H2급, H1급의 상위 등급에서는 각자가 성취한 일의 종합적 가치를 매년 평가 연령·직위에 관계없이 실적을 반영시켜 그 가치에 적합한 급여수준이 되도록 하였다. 이러한 개정으로 인해 종업원의 의욕을 돋우고, 열심히 하면 보상을 받는다는 경쟁구조를 구축하려 하고 있다.

한편 능력발휘단계인 H3급 이상의 등급에서는 본급과 업적가급에 더하여 '성과가급'이 지급된다. 이것은 '수행한 역할과 성취한 성과 정도에 따라 지급'되는 것으로 '역할+성과+능력발휘의 총합'으로 나타낼 수 있다. 이 성과가급은 매년 평가에 따라 변동하는 형태로 되어 있다. 신제도에서는 급료의 상승과 하락이 있으므로 반드시 매년 급료가 상승하는 것은 아니다. 따라서 '정기승급'이라는 용어 대신에 새로이 '급료개정'이라는 용어를 사용하고 있다.

3) 상여제도의 개정

이상과 같이 급여제도를 대폭적으로 개정함과 동시에 상여제도도 수정하였다. 구제도의 급여는 등급별로 기본이 75%, 성적가산이 25%라는 비율로 구성되어 있었다. 그러나 신제도에서는 H3급 이상의 등급에 대해 개인별 성과차를 반영시키기 위해 성적가산 비율을 확대하였다.

상위등급인 H1급에서는 그 비율이 최대 50:50이 되어 보다 성적격차가 나는 형태로 변화하였다. 또한 혼다의 창업이념이기도 한 도전정신을 함양할 목적으로 '도전가산'을 신설하였다. 이것은 도전 Challenge 그 자체를 직접적으로 평가하는 형태를 제도화하고 개개인의 도전 의욕을 환기하는 것을 목적으로 하고 있다.

도전가산은 상여에 성적가산과는 별도로 단계별 일정액을 추가

지급하여 반영한다. 적용 가이드라인은 ‘스스로가 높은 목표를 선정하여 그 달성을 위해 적극적이며 의욕적으로 힘쓴 자’로 되어 있어 단계별로 기준이 정해져 있다. 예컨대, 능력개발단계에서 ‘스스로 관련사무를 익혀 담당업무의 폭을 넓힌다’라든지 능력개발단계에서는 ‘혁신·창조를 목적으로 복잡, 고도한 과제를 스스로 선정하여 적극적으로 노력한다’라고 하는 식이다. 그러나 평가는 현장매니저인 책임자의 재량에 맡겨져 있다. 대상자는 공개되며 상여지급 시에 명세서와는 별도로 특별한 봉투가 전달되는 형태로 운영되므로 주위의 도전의욕을 높이는 것을 기대하고 있다.

4) 신평가제도의 포인트

급여 및 상여제도의 개혁과 병행하여 평가제도도 개정하였다. 먼저, 혼다의 평가의 역할을 살펴보면 다음과 같다. 우선 당연하지만 평가는 급여나 자격 등을 결정한다. 게다가 개개인의 능력·특성 파악을 적정배치·활용에 연결시켜 능력개발을 꾀하는 도구로서 활용한다.

이 일련의 사이클에 의해 개개의 가치창조력이 강화됨과 동시에 주체적이며 도전적인 자세가 형성되고, 나아가서는 기업경쟁력 향상을 도모할 수 있다. 뿐만 아니라 본인의 강점과 약점을 명확히 하여 다음의 능력개발(육성)로 이어진다는 생각이다.

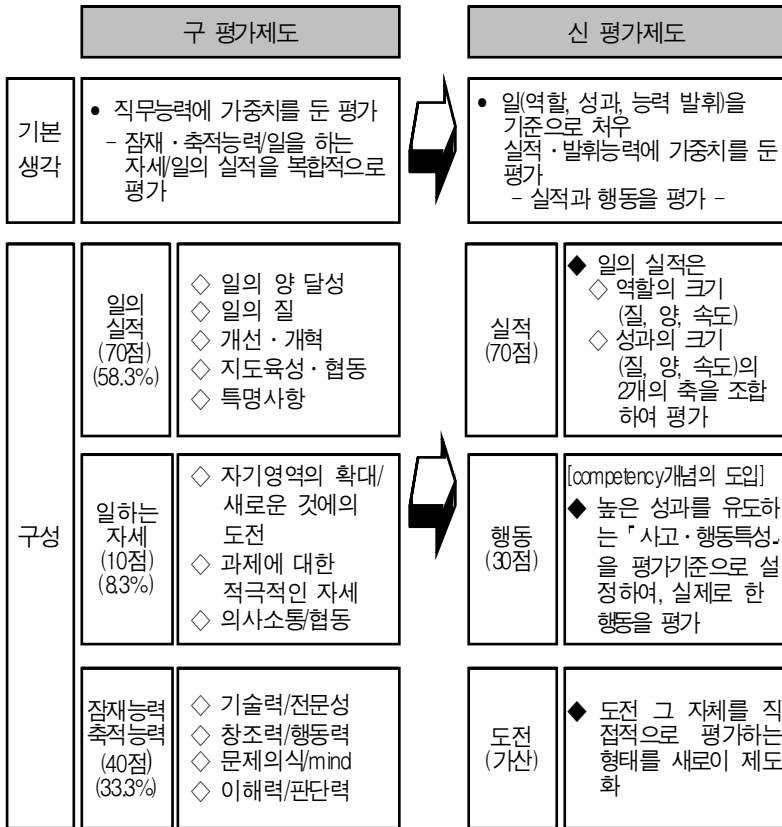
일반적으로 목표관리제도의 문제점으로서 ‘처음에 설정한 목표에 얽매이기 쉽다’, ‘도전적인 목표설정을 하기 어렵다’, ‘자신의 목표 이외에는 신경을 쓰지 않는다’, ‘환경변화에 약하다’라고 하는 점이 지적되고 있다.

따라서 혼다에서는 단순한 목표를 기준으로 하는 것이 아니라 ‘스스로의 일의 목적 = 역할’을 베이스로 한 평가제도를 도입하였다. 역할이라고 하는 대국적인 개념을 베이스로 함으로써 환경변화가 있어도 자신의 본래사명에 비추어 유연하게 대응하는 것을

기대할 수 있고, 나아가서는 자신의 일만이 아니라 타 부문의 일에 대해서도 손을 뻗는 “reach out”을 환기하도록 하였다.

구체적인 평가의 구성으로는 ‘일의 실적’이 70% 정도를 차지하고 있는 것은 변화가 없으나 그 내용에서는 ‘역할의 크기’, ‘성과의 크기’라는 2개의 축을 조합하여 평가한다. 또한 30%를 ‘행동’에 배당하여, 새로이 competency개념을 도입한 것이 특징이다. competency란 높은 성과를 유도하는 사고 및 행동특성을 평가기준으로 설정하는 것으로, 이를 통해 행동목표(발휘해야 할 능력)를 명확히 함으로써 그 결과가 개인 및 조직의 업적 향상으로 연결시키는 것을 말한다.

<그림 3> 평가기준(평가요소)의 구성(능력발휘단계)



(2) 캐논

1937년 설립된 캐논은 PC용 프린터, 복사기 제조사 중에서 가장 큰 규모이며, 2002년에 12월 매출이 2조 9,401억엔(연결)으로 최고를 기록하였다. 미국특허 등록건수가 3위라는 것에서도 알 수 있듯이 발군의 경쟁력을 지니고 있다. 자본금은 1,653억엔이며 중

업원 수는 2002년 현재 촉탁사원을 포함하여 2만 1,475명이다.⁶⁾

캐논은 2002년 4월 일반사원층(약 1만 7,500명)의 정기승급 및 제수당을 폐지하였다. 캐논은 '사람 기준'에서 '일 기준'으로 전환을 꾀하는 제도 개혁을 추진하고 있는데, 관리직에 대해서는 2001년 4월에 이미 신제도를 도입하였다.

신제도의 개요를 먼저 설명하면 다음과 같다. 월례임금은 역할의 크기에 따라 자동적으로 결정되게 된다. 숙인적 요소인 수당은 월례임금에 포함시켜 폐지하였다. 또한 승급은 인사평가에 연동시켰다. 단, 대학을 졸업하고 근속연수가 10년 이하인 청년층에 대해서는 보유 능력을 감안하여 최저평가를 하는 것이 아니라 한 승급을 인정하고 있으나(경험승급) 표준평가 근속연수가 10년 이상인 경우 관리직과 마찬가지로 표준평가 이상이 아니면 승급이 없다. 표준평가인 경우 등급별로 설정된 임금 범위의 중간치에서 줄어들게 되어 있다(실적승급). 이상과 같은 신제도는 저성장시대에 한정된 자원을 전략적으로 배분하고 조직과 개인의 활성화를 실현하는 새로운 제도로서 주목을 받고 있다.

1) 신제도의 배경과 목적

2002년의 일반사원층에 신제도를 도입한 것은 캐논이 추진하고 있는 '사람 기준'에서 '일 기준'으로 전환을 꾀하는 제도 개혁의 일환이다. 2001년 4월에 일반사원에 앞서 관리직을 대상으로 역할과 성과를 중시하는 제도가 도입되었다.

구체적인 내용을 살펴보면 다음과 같다. 관리직의 경우, 관리직 개개인의 역할의 크기를 측정하여 M1~5의 5등급으로 구성되는 「미션밴드Mission Band」를 처우의 기준으로 하였다. 월례임금은 역할에 따라 결정되는 기본급 부분에 매년 평가결과에 따라 결정되

6) 캐논에 대한 보다 자세한 내용은 회사 홈페이지 <http://canon.jp>를 참조하기 바람.

는 업적승급을 더하는 형태로 하고 정기승급은 폐지하였다. 표준 평가 이상이 아니면 승급이 없으며, 표준평가인 경우 등급별로 설정된 임금 범위의 중간치에서 줄어들게 되어 있다. 상여는 경상이익에 따라 그 총자원이 결정되고 기본지급액과 개인업적분, 회사업적분으로 배분하는 시스템을 취해 탄력적인 지급이 가능하도록 하였다.

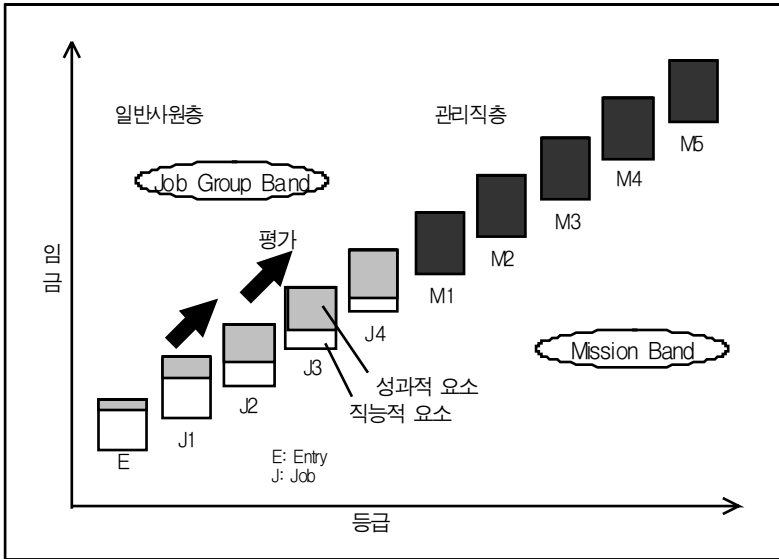
일반사원층의 경우도 역할과 성과를 중시한다는 점에서는 관리직과 동일하다. 제도의 형태나 취지도 가능한 한 관리직과 비슷하게 하였다. 즉 월레임금은 역할의 크기와 능력에 근거하여 「직무그룹밴드(Job Group Band)에 의해 결정하고 상여도 기본적으로 관리직과 동일한 형태를 취했다. 관리직과의 차이점이라면 일반사원층의 경우 청년층이 많은 것을 고려하여 승급이나 평가요소에 능력의 향상을 감안하였다는 점이다.

2) 직무그룹밴드(Job Group Band)제

일반사원층의 등급제도인 「직무그룹밴드Job Group Band, 이하 JGB는 직종마다 역할의 크기를 베이스로 하고 있다. 관리직층의 「미션밴드Mission Band」는 개개인의 직위마다 역할의 크기에 따라 구분되는 것에 반해, JGB는 직종에 따라 크게 나뉘고 있다는 점이 다르다. 이는 신규 채용이 직종별 채용이라기보다는 입사 후 교육을 전제로 한 일괄채용 및 학력별 균일임금 채용관행에 따라 이루어지고 있기 때문이다. 다시 말해 입사 처음부터 개개인의 직무를 전면에 내세우는 것은 정착하기 어려울 것으로 판단하였기 때문이다.

설계상 연령 상정은 대졸자의 경우 J1이 22세, J2가 26세, J3가 28세, J4가 32세 정도이다. J3까지는 후술하는 임금제도에 의해 능력 및 경험 축적을 중시하고 J4에서는 관리직 전환 직전이라는 점을 감안하여 실적을 중시하고 있다.

<그림 4> 등급제도와 임금폭



승급Promotion은 상위 등급의 직무 수행가능 여부에 대한 평가에 의해 이루어진다. 평가는 J1 → J2, J2 → J3으로 승급이 있을 때 행해진다. J3에서 J4로의 승급은 실적에 의하기 때문에 평가는 하지 않는다. J4는 과장, 대리, 주임, 직장장 직위와 연결되어 있기 때문에 원칙적으로 직위가 비지 않으면 승급이 있을 수 없다. 그리고 E에서 J1로의 승급은 다능공多能工화하고 있는가 여부 등과 같은 현업 기능의 유무와 직무요건서에 근거하여 판단한다.

3) 임금제도

신인사제도 도입으로 인한 임금제도 변화로서 가장 두드러진 특징은 정기승급을 폐지하고 능력 신장이나 성과에 따라 승급하는 형태를 강화하였다는 것이다. 이전에는 인사평가가 낮더라도

55세까지는 정기 승급이 있었으나 신제도하에서는 승급이 없는 것도 흔히 볼 수 있다. 또한 숙인적인 제수당을 폐지하고 역할·능력에 따라 결정되는 월레임금으로 일원화한 것도 큰 특징이라 할 수 있다.

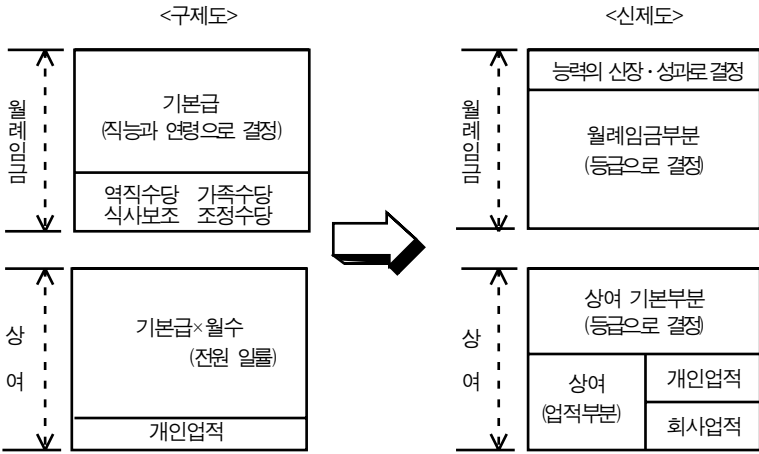
월레임금은 역할의 크기와 능력으로 자동적으로 결정되는 부분과 승급분으로 구분된다. JGB 등급별로 설정되어 있는 임금폭의 하한액이 역할로 결정되는 부분이다. 임금폭의 하한에서 상한으로 승급분을 쌓아 올라감으로써 월레임금이 상승한다. 임금폭은 E에서는 작으나 여타에서는 10만엔 정도로 설정되어 있다.

일반사원층이 관리직과 다른 점은 ‘능력’이라는 요소를 도입한 점이다. 전술한 바와 같이 일괄채용이라는 고용관행을 고려할 때 청년층의 경우 역할과 성과만으로 임금을 결정하는 것은 익숙해지기 어렵다고 판단, 근속 10년까지는 직능적인 요소를 남기고 능력의 신장을 보상하는 형태로 하였다.

상여의 경우, 구제도에서는 지급액의 대부분이 기본급에 정원 일률의 월수를 곱하여 결정되었으나 신제도에서는 월레임금과 마찬가지로 역할이나 업적을 베이스로 한 체계로 바뀌었다. 지급항목별 가중치가 관리직과 비교하여 약간 다르지만 기본적으로는 같은 형태이다.

지급항목은 역할의 크기에 따라 기본지급부분과 업적부분이 있다. 업적부분은 개인업적부분과 회사업적부분으로 나뉜다. 등급이 올라감에 따라 업적부분의 가중치가 높아지도록 설계되어 있다.

<그림 5> 임금·상여의 전체개념(일반사원)



4) 평가제도

평가제도의 기준은 목표관리제도이다. 평가요소는 성과로 측정하는 ‘목표달성도’, ‘일상업무수행도’에 더하여 청년층인 것을 고려한 능력, 의식도 포함하고 있다(<표 8>과 <표 9> 참조).

<표 8> 평가요소 1(일반사원 E~J3)

평가구분	평가요소	평가항목	가중치(%)		
			E, J1	J2	J3
성과	목표달성도	업적목표 능력개발목표	10	20	30
	일상업무수행도	일의 양과 질	40	40	40
능력·의식	능력	1) 지식 2) 커뮤니케이션 능력 3) 과제해결력	30	30	20
	의식	1) 팀워크 2) 도전정신 3) 자율성	20	10	10

<표 9> 평가요소 2(일반사원 J4)

평가구분	평가요소	평가항목	가중치(%)
			J4
성과	목표달성도	업적목표	40
	일상업무수행도	일의 양과 질	40
능력·의식	능력	1) 지식 2) 교섭력 3) 혁신력 4) 리더십	10
	의식	1) 중핵의식 2) 도전정신 3) 성실성	10

등급이 높아짐에 따라 역할·성과요소의 가중치도 높아진다. 관리직 직전 단계인 J4에서는 전체의 40%를 목표달성도가 차지하고 있다. 참고로 관리직의 경우 목표달성도 이외에도 인재양성 등 구체적인 목표로 하기 힘든 역할달성도, 업무수행 프로세스(관리직으로서 기대되는 프로세스수행도) 등을 평가요소로 채용하고 있다.

평가는 우선 절대평가로 한 후 부문 내에서 평가내용을 맞추어 보고 조정된 다음 최종평가(상대평가)를 한다.

IV. 우리나라 기업에의 시사점

20세기 후반 이후 많은 나라에서 소득수준의 증대, 의료기술의 진보, 가치관 변화 등에 따라 사람들의 평균수명은 늘어나는 한편, 자녀수는 줄어드는 소자녀화, 고령화가 진행되고 있다. 우리나라

라도 마찬가지로 소자녀화, 고령화가 1990년대 이후 매우 빠른 속도로 진행되고 있다. 한 여성이 평생 동안 평균 몇 명의 자녀를 낳는가 하는 합계 출산율이 1980년 2.83명에서 1990년 1.59명, 2002년 1.17명으로 20여 년 동안 반 이하로 급속하게 줄어들고 있다. 또한 <표 1>에서 확인할 수 있듯이 전체 인구 가운데 65세 이상의 노년 인구가 차지하는 비율의 증가 속도가 7%에서 14%에 이르는 데 19년, 20%에 도달하는 데는 7년 정도가 소요될 것으로 예상되고 있다. 이러한 증가 속도는 G7 국가 가운데 가장 빠르게 고령화가 진전된 일본보다 더 빠른 것임을 알 수 있었다.

인구의 감소 및 고령화로 인한 노동력 부족이 예상되는 가운데 경제성장을 이전과 같은 수준으로 유지하기 위해서는 생산성을 제고할 필요가 있다. 생산성을 높이기 위해서 무엇을, 어떻게 해야 하는가 하는 구체적인 사항은 고령화의 정도나 속도에 따라 다르다고 할 수 있다. 이러한 의미에서 일본의 사례, 보다 구체적으로는 일본기업들의 사례는 우리나라에 많은 시사점을 제공하고 있다.

고령화시대를 맞이하여 일본의 기업들이 노동력 부족과 생산성 제고를 위해 선택한 전략은 크게 나누어 볼 때 고령근로자의 재고용과 성과주의의 도입이었다. 먼저, 고령근로자의 재고용은 ① 유능한 인력을 연령에 구애 받지 않고 계속 활용함으로써 높은 생산성을 유지하게 하고, ② 다양한 고용 형태를 가능하게 하여 탄력적이며 유연한 인사관리를 가능하게 하며, ③ 현역 근로자들로 하여금 스스로의 능력이나 기능을 높이려고 하는 인센티브를 제공하는 등의 생산성 제고 효과를 지니고 있다.

도요타, 다카시마야, 시마즈제작소의 사례에서 알 수 있었듯이 고령자의 재고용 형태는 각 개별 기업들의 주된 직종, 업계 현황, 필요한 기능 등 처한 상황에 맞추어 채택되어야 할 것이다. 즉 고용연장을 검토할 때 유의할 점은 외부에서 성공한 사례를 그대로

도입하는 것이 아니라 시간이 걸리더라도 스스로의 환경에 맞는 제도를 만드는 것이 중요하다. 평가제도 등의 경우 공평성·객관성을 담보하기 위해 외부 기관을 이용하는 것도 생각할 수 있으나 기업마다 경영 환경이나 조직 풍토, 일의 내용 등이 다르기 때문에 외부의 “기성품”을 받아들이더라도 자사에 잘 맞으리라는 보장은 없기 때문이다.

재고용 정책과 더불어 많은 기업이 채택하고 있는 것은 성과주의의 도입이다. 주지하는 바와 같이 일본의 임금체계는 연령이나 근속연수에 따라 임금이 상승하는 연공적 임금체계이다. 연공적 임금체계는 입사 초기에는 생산성에 비하여 낮은 임금을 받으나 어느 일정 연령이나 근속연수 이상이 되면 생산성보다 높은 임금을 받게 된다. 이러한 연공적 임금체계는 예상 가능한 안정된 수입을 보장함으로써 근로자들이 안심하고 일을 할 수 있게 하여 생산성 향상에 기여하였다고 하는 측면도 있다. 그러나 청장년층은 자신들이 생산성보다 낮은 임금을 받고 있음에 대한 불만이 있을 수 있으며, 기업 입장에서는 고령 근로자 비중이 증가할수록 임금비용 부담이 증가하므로 생산성이 저하될 우려가 있다. 이에 일본의 기업들은 연공적 임금체계를 폐기하고 성과주의적 임금체계를 도입하고 있는 사례가 늘어나고 있다.

성과주의 임금체계는 ① 근로자들의 생산성 향상 인센티브를 직접적으로 자극하고, ② 공정한 평가로 인해 오히려 안심하고 일할 수 있는 여건이 조성되며, ③ 기업측은 생산성에 맞는 임금을 지급함으로써 비용부담을 줄일 수 있어 생산성을 향상시킨다는 장점이 있다.

최근 일본에서는 연공임금제의 폐지와 성과주의의 도입을 적극적으로 추진하고 있는 사례가 늘어나고 있다. 2002년도에 이미 성과주의 임금제도를 도입한 혼다와 캐논 이외에도 세이코엡슨, 다케다약품 등이 2003년에 성과주의를 도입하고 있으며, 히타치제작

소와 마쯔시타전기도 2004년부터 성과주의적 임금체계를 도입한다고 발표하였다. 히타치제작소와 마쯔시타전기의 경우, 고용자가 각각 24만명, 12만명으로 산업계에 큰 영향을 미칠 것으로 예상되고 있다.

이미 많은 기업이 성과주의 임금체계를 도입하였으며 도입을 발표한 기업이 늘어나고 있는 것에서 알 수 있듯이 성과주의 도입은 생산성을 향상시킬 가능성이 높은 것은 사실이다. 그러나 단순히 성과주의 임금체계를 도입하였다고 해서 생산성이 높아지는 것은 아니며 성과주의 임금체계의 도입이 성공을 거두기 위해서는 무엇보다 평가제도의 투명성과 공평성, 정확성이 보장되어야 한다. 만약 평가를 하는 상사에 따라 평가가 달라지거나 그로 인해 불이익을 입는 경우가 증가한다면 성과주의 도입이 오히려 근로자들의 불신과 불만을 불러일으켜 생산성 저하로 이어질 수 있기 때문이다. 실제로 일본의 경우 성과주의를 도입하였다가 다시 연공적 임금체제로 돌아간 기업의 수도 적지 않다.

참고문헌

통계청, 『장래인구통계』, 2001.

內閣府, 『平成15年度 經濟財政白書』, 2003.

內閣府, 『高齡社會白書』, 2002.

厚生勞働省, 『平成15年度 版厚生勞働白書』, 2003.

勞務行政研究所, 『勞政時報』, 2001~2003.

八代尚宏, 『少子・高齡化の經濟學—市場重視の構造改革—』, 東洋
經濟新報社, 1999.

Abstract

Managerial Efforts and Strategies of Japanese firms for Aging Society

Weon Jonghak*

How to improve productivity is one of major concern for a firm when labor force is expected to decrease due to low birth-rate and aging population. In this paper, we surveyed Japanese firms efforts and strategies improving productivity confronted with aging employees.

We found that Japanese firms have been prepared employment renewal plan for retiring employees, which aims mainly effective use of high-skilled old worker. And they begin to discard well-known nenko-joretsu wage system (wage system based on seniority) and begin to accept performance based wage system. This trends spread all industry recently.

To be a effective plan for improving productivity, 1) they should be made for their own needs considering their managerial environment, and 2) evaluation system should be fair and open.

* Korea Institute of Public Finance

부록 1 대외세미나

「한국 인구고령화의 경제적 효과」*

일시: 2004. 3. 16. 14:00

장소: 전경련회관 제2회의실

* 본 세미나에서는 세 가지 주제로 주제발표가 이루어졌다. 제1주제는 본 보고서의 제2장에, 제3주제는 제3장에 수정 요약 수록되어 있다. 따라서 본 부록에서는 제2 주제만을 수록하고자 한다.

제2주제: 한국의 고령화와 가계 저축률

곽승영 교수
(미국 Howard University)

I. 서론

평균수명이 늘고 노인인구가 급속히 증가하면서 한국사회의 고령화 속도가 빨라지고 있다. 인구구조의 고령화는 우리 사회에 많은 문제점과 과제를 던져준다고 할 수 있다. 의료보험, 주택, 노인 복지 등과 관련한 미시적인 이슈는 물론이고 정부예산, 생산성, 경제성장, 자본시장, 환율 등과 관련한 거시경제적인 문제도 발생시킨다.¹⁾ 지금까지 고령화 문제가 우리나라 사회, 정치, 경제상황과 관련하여 큰 문제를 야기했다고 보기는 어렵다. 하지만 앞으로 고령화의 진전 속도가 빨라지면서 우리 경제에 매우 중대한 영향을 미치게 될 것이다.

한 나라 안에서의 경제성장은 저축률과 생산성 조건에 달려 있다. 그렇기 때문에 인구통계적인 요인이 바뀔 때 경제가 어떠한 영향을 받는가를 알기 위해서는 우선 저축률이 어떻게 달라지는가를 밝혀야 한다. 이 논문은 생애주기/항상소득가설을 이용해 평균수

1) 이와 관련하여 Cutler, Poterba, Sheiner and Summers(1990), De Serres and Pelgrin(2002), Kohl and O'Brien(1998), Masson and Tryon(1990), 그리고 Turner, Giromi, De Serres, Vour'h and Richardson(1998) 등을 참조할 수 있다. 우리나라의 고령화와 관련한 서술적인 분석은 Bang Hong Ki(2003), Korea Development Bank(2003), Lee Eun Mi(2002), 그리고 Lee Hae Hoon(2002)이 있다.

명을 비롯한 인구통계학적인 요인이 가계부문의 저축률에 어떠한 영향을 주는가를 밝히는 데 그 목적이 있다. 이 글에서는 1977년부터 2002년까지의 한국 자료를 이용해 생애주기가설을 검증하고자 한다. 또한 유년인구 및 고령인구 부양비율이 가계저축에 어떠한 영향을 주는지 분석하고자 한다. 그리고 나서 평균수명의 증가에 따라 우리나라 저축률이 어느 정도의 영향을 받는지를 추정하고자 한다.

서론에 이어 II절에서는 우리나라 노동력과 인구에 대한 연령별 개요를 논의한다. 고령인구부양비율과 고령화지수가 증가하고 있음을 보여준다. III절에서는 ‘기간간 효용극대화 가설(Intertemporal utility maximization hypothesis)’하에서 개인소비자들의 저축률 결정과정을 설명한다. IV절에서는 저축에 관한 생애주기가설에 근거하여 계량경제모형을 설정한다. V절에서는 사용한 data에 대해 설명하고 VI절에서는 추정결과를 보여준다. VII절에서는 부양비율이 가계저축에 미치는 영향을 분석하고 VIII절에서는 우리나라의 평균수명연장이 저축률에 어떠한 영향을 미칠 것인가에 대해 연구한다. 마지막으로 IX절에서는 연구결과를 요약하고 결론을 제시한다.

II. 인구구조 개요

1960년 우리나라의 총인구는 약 2,500만명이었다. 남성과 여성의 인구는 각각 1,250만명과 1,240만명으로 나타났다(<표 1> 참조). 인구증가율은 1960년대 2%대에서 1990년대에는 1% 미만으로 감소하였고 2002년에는 0.6%인 것으로 나타나고 있다. 우리나라의 평균수명은 크게 증가하고 있다. 1960년대 약 55세였던 평균수명은 1990년대에는 약 75세까지 늘어났다. 남성과 여성의 평균수명의 차이를 보면 여성이 약 8세 정도 높게 나타나고 있다. 현

<표 1> 인구 및 평균수명 추이

year	인구(천명)						평균수명(세)		
	Total	(증가율)	남성	(증가율)	여성	(증가율)	Total	남성	여성
1960	24989		12544		12445		52.4	51.1	53.7
1965	28373	2.54	14279	2.59	14094	2.49	60.1	58.1	61.6
1970	31435	1.93	15780	1.85	15655	2.01	63.2	59.8	66.7
1975	34678	2.04	17445	2.09	17233	1.99	64.6	61.4	68.0
1980	37407	1.56	18549	1.26	18858	1.86	65.3	63.0	69.9
1983	39910	1.47	20129	1.46	19781	1.49	67.9	63.8	72.2
1984	40406	1.24	20375	1.21	20031	1.26	68.2	64.1	72.5
1985	40806	0.99	20576	0.98	20230	0.99	68.4	64.5	72.8
1986	41214	0.99	20772	0.95	20442	1.04	69.1	65.1	73.4
1987	41622	0.99	20960	0.90	20662	1.07	69.8	65.8	74.0
1988	42031	0.98	21155	0.93	20876	1.03	70.3	66.3	74.6
1989	42449	0.99	21357	0.95	21092	1.03	70.8	66.8	75.1
1990	42869	0.98	21568	0.98	21301	0.99	71.3	67.3	75.5
1991	43268	0.93	21775	0.96	21493	0.90	71.7	67.7	75.9
1992	43663	0.91	21979	0.93	21684	0.88	72.3	68.2	76.4
1993	44056	0.90	22177	0.90	21879	0.90	72.8	68.8	76.9
1994	44453	0.90	22376	0.89	22077	0.90	73.2	69.2	77.2
1995	45093	1.43	22705	1.46	22388	1.40	73.5	69.6	77.4
1996	45545	1.00	22939	1.03	22606	0.97	74.0	70.1	77.8
1997	45991	0.97	23170	1.00	22821	0.95	74.4	70.6	78.1
1998	46430	0.95	23396	0.97	23034	0.93	75.0	71.1	78.7
1999	46858	0.92	23617	0.94	23241	0.89	75.6	71.7	79.2
2000	47275	0.89	23831	0.90	23444	0.87	76.1	72.3	79.8
2001	47343	0.14	23835	0.02	23508	0.27	76.7	72.9	80.3
2002	47640	0.63	23984	0.62	23656	0.63	77.3	73.5	80.9

주: Some life expectancy figures are not available. The figures are made by a linear interpolation between two bench mark year figures. For life expectancy, refer to www.nso.go.kr.

자료: National Statistical Office, Major Statistics of Korean Economy; Economic Planning Board, Korean Economic Yearbook, 1984.

재 평균수명은 매년 0.7%씩 증가하고 있다.²⁾

14세 이하 유년인구 비중은 1960년대 약 43%에서 2002년에는 약 21%까지 꾸준히 감소추세를 나타내고 있다. 이에 비해 경제활동이 활발한 15~64세 인구비중은 1960년대 53.9%에서 2002년 71.5%로 증가하였다(<표 2> 참조). 65세 이상의 노령인구 비중은 1960년대 3.4%에서 2002년에는 7.9%까지 급속하게 늘어나고 있다.³⁾ 특히 기대수명의 연장과 합계출산율Total Fertility Rate 저하의 결과로 80세 이상의 노령인구 비중은 1960년대 0.3%에서 2002년에는 1.2%로 증가하였다.

고령인구 부양비율은 15~64세 인구에 대한 65세 이상 인구비중으로 계산된다. 우리나라의 고령인구 부양비율은 1960년대 6.3%에서 2002년 11.1%로 증가했으며, 증가율이 높아지는 추세를 보이고 있다(<표 3> 참조). 최근 들어서는 고령인구 부양비율이 매년 4% 이상 늘어나고 있다. 우리나라의 고령인구 부양비율은 다른 OECD국가들과 비슷한 수준에 다다른 상황이다.

우리나라의 경우 1960년 이래 청년인구가 줄어드는 과정에서 고령인구는 증가해 왔다. 15세 이하 인구에서 차지하는 고령인구의 비율은 1960년대 약 7.9%에서 2002년 38.5%로 증가하였다. 그 비율의 증가속도도 1960년에 -0.6%에서 2002년에는 5.9%로 빨라지고 있다. 이 비율은 일반적으로 고령화지수라고 불리고 있으며, 청년 한사람이 얼마나 많은 노인인구를 부양하는가를 의미한다.

<표 4>에서 잘 나타나듯이 기대수명이 지속적으로 연장되고 있다. 1981년에 1~4세의 기대여명은 67.1세였으나 1999년에는 75.6세로 늘어났다.

2) 우리나라 사회의 고령화와 관련한 자세한 설명은 Lee, Eun Mi(2002)와 Bang(2003)을 참조할 수 있다.

3) 아직까지는 고령인구 비율이 OECD국가 평균 13%에 비해 낮은 것으로 나타나고 있다.

<표 2> 연령대별 인구비중

year	총인구 (천명)	총인구 대비 비중(%)						
		0~14	15~64	65+	65~69	70~74	75~79	80+
1960	24989	42.8	53.9	3.4	1.5	1.0	0.5	0.3
1965	28373	43.3	53.3	3.3	1.5	0.9	0.6	0.3
1970	31435	42.1	54.6	3.3	1.4	1.0	0.6	0.4
1975	34678	38.1	58.4	3.5	1.6	0.9	0.6	0.4
1980	37407	33.8	62.3	3.9	1.7	1.1	0.6	0.5
1982	39326	32.8	63.3	4.0	1.7	1.2	0.6	0.5
1983	39910	32.1	63.9	4.0	1.7	1.2	0.7	0.5
1984	40406	31.2	64.7	4.1	1.7	1.2	0.7	0.5
1985	40806	30.2	65.6	4.3	1.7	1.2	0.8	0.5
1986	41214	29.2	66.4	4.4	1.8	1.3	0.8	0.5
1987	41622	28.2	67.3	4.5	1.9	1.3	0.8	0.6
1988	42031	27.3	68.0	4.7	1.9	1.3	0.8	0.6
1989	42449	26.5	68.6	4.8	2.0	1.3	0.8	0.6
1990	42869	25.8	69.2	5.0	2.1	1.4	0.9	0.6
1991	43288	25.3	69.6	5.1	2.1	1.4	0.9	0.7
1992	43663	24.8	70.0	5.2	2.1	1.5	0.9	0.7
1993	44056	24.3	70.3	5.4	2.2	1.5	0.9	0.7
1994	44453	23.8	70.7	5.5	2.2	1.6	0.9	0.7
1995	45093	23.4	70.7	5.9	2.3	1.7	1.0	0.8
1996	45545	22.9	71.1	6.1	2.4	1.7	1.1	0.9
1997	45991	22.4	71.3	6.3	2.5	1.8	1.1	0.9
1998	46430	22.0	71.4	6.6	2.6	1.8	1.2	0.9
1999	46868	21.8	71.4	6.8	2.7	1.9	1.3	1.0
2000	47275	21.6	71.2	7.1	2.9	1.9	1.3	1.0
2001	47343	20.8	71.6	7.6	3.1	2.0	1.3	1.1
2002	47640	20.6	71.5	7.9	3.2	2.2	1.4	1.2

주: The figures between the beginning and end periods are estimated by linear interpolations.

자료: National Statistical Office, Major Statistics of Korean Economy; Economic Planning Board, Korea Economic Yearbook, 1984, for 1960-1980 figures.

<표 3> 부양비율 및 고령화지수

year	유년인구 부양비율		노령인구 부양비율		고령화지수	
		증가율(%)		증가율(%)		증가율(%)
1960	79.41		6.27		7.90	
1965	81.21	0.49	6.20	-0.21	7.63	-0.70
1970	77.19	-1.36	6.06	-0.39	7.85	0.97
1975	66.18	-3.71	5.95	-0.43	9.13	3.28
1980	54.31	-3.89	6.20	0.86	11.42	4.75
1982	51.80	-2.36	6.27	0.56	12.11	2.92
1983	50.21	-3.12	6.33	0.95	12.61	4.06
1984	48.17	-4.14	6.40	1.10	13.29	5.24
1985	45.98	-4.65	6.51	1.64	14.15	6.29
1986	43.93	-4.57	6.57	1.03	14.96	5.59
1987	41.95	-4.61	6.70	1.91	15.97	6.52
1988	40.19	-4.30	6.86	2.41	17.08	6.71
1989	38.65	-3.90	7.05	2.62	18.23	6.52
1990	37.37	-3.38	7.23	2.59	19.35	5.98
1991	36.36	-2.72	7.35	1.58	20.20	4.30
1992	35.46	-2.50	7.47	1.71	21.07	4.22
1993	34.64	-2.35	7.63	2.08	22.03	4.43
1994	33.67	-2.82	7.80	2.16	23.15	4.99
1995	33.03	-1.93	8.33	6.56	25.21	8.49
1996	32.17	-2.63	8.58	2.95	26.65	5.59
1997	31.39	-2.48	8.87	3.36	28.25	5.83
1998	30.81	-1.85	9.20	3.68	29.86	5.53
1999	30.50	-1.02	9.58	4.05	31.42	5.07
2000	30.39	-0.35	10.01	4.39	32.94	4.75
2001	29.08	-4.40	10.56	5.30	36.30	9.70
2002	28.74	-1.20	11.07	4.78	38.53	5.97

주: 유년인구 부양비율 = [(14세 이하 인구)/(15~64세 인구)] * 100

노령인구 부양비율 = [(65세 이상 인구)/(15~64세 인구)] * 100

고령화지수 = [고령(65세 이상) 인구/유년(14세 이하) 인구] * 100

<표 4> 연도별 기대여명

나이	Total(1981)		Total(1999)			
		남성	여성		남성	여성
0 세	66.19	62.28	70.54	75.55	71.71	79.22
1~4	67.11	63.09	71.57	75.01	71.16	78.69
5~9	63.71	59.67	68.21	71.15	67.3	74.82
10~14	59.1	55.05	63.6	66.24	62.4	69.9
15~19	54.35	50.31	58.84	61.31	57.48	64.96
20~24	49.75	45.75	54.18	56.47	52.67	60.07
25~29	45.2	41.25	49.55	51.65	47.91	55.19
30~34	40.64	36.75	44.92	46.85	43.16	50.32
35~39	36.12	32.28	40.31	42.09	38.46	45.48
40~44	31.72	27.98	35.77	37.41	33.87	40.68
45~49	27.51	23.93	31.31	37.41	33.87	40.68
50~54	23.51	20.14	27	28.47	25.28	31.25
55~59	19.72	16.64	22.86	24.21	21.26	26.67
60~64	16.18	13.43	18.86	20.16	17.51	22.21
65~69	12.97	10.62	15.13	16.35	14.06	17.96
70~74	10.12	8.22	11.74	12.83	10.96	14.02
75~79	7.6	6.2	8.76	9.76	8.32	10.57
80~84	5.37	4.62	6.19	7.23	6.18	7.73
85~89				5.29	4.56	5.55
90~94				3.82	3.4	3.94
95 & over				2.74	2.57	2.79

자료: 통계청, 간이생명표(Abridged Life Tables), 1999 from www.nsogo.kr, 05/01/03

<표 5>에서 나타난 바와 같이, 1970년에는 총인구 중에서 28.1%와 9.1%만이 각각 초등학교와 중학교를 마칠 수 있었다. 총 인구의 약 2%만이 대학을 졸업한 것으로 나타나고 있다. 1995년에는 인구의 약 10.97%와 10.17%가 각각 초등교육과 중학교를 마

쳤으며, 10.06%가 대학교육을 받은 것으로 나타나고 있다. 2000년에는 인구의 교육수준이 더욱 확대되어 전문대를 포함한 고등교육을 받은 사람들이 인구의 17.33%에 이르는 것으로 나타나고 있다.

<표 5> 연령별 학업성취도

		15~19	20~24	25~29	30~34	35~39	40~44	45~49	50~54	55~59	60+	Total
1970	초등학교 졸	4.82	3.75	3.68	3.91	3.24	2.34	1.75	1.12	0.75	0.70	28.14
	중졸	1.77	2.02	1.60	1.27	0.87	0.60	0.43	0.25	0.11	0.13	9.10
	고졸	0.55	2.10	1.51	1.26	0.85	0.43	0.25	0.12	0.07	0.06	7.21
	전문대 졸	0.00	0.13	0.14	0.12	0.10	0.07	0.06	0.04	0.02	0.03	0.72
	대졸 이상	0.00	0.19	0.49	0.51	0.37	0.20	0.10	0.05	0.02	0.02	1.96
1995	초등학교 졸	0.02	0.05	0.11	0.35	0.78	1.12	1.44	1.72	1.90	3.46	10.97
	중졸	0.13	0.30	0.54	1.19	1.97	1.83	1.49	1.10	0.79	0.82	10.17
	고졸	1.28	5.38	5.54	5.32	4.80	3.03	1.97	1.22	0.83	0.77	30.14
	전문대 졸	0.01	0.68	0.86	0.64	0.42	0.18	0.08	0.03	0.02	0.05	2.98
	대졸	0.00	0.79	2.34	2.40	1.70	0.99	0.68	0.46	0.34	0.42	10.06
	대학원 졸	0.00	0.01	0.14	0.21	0.22	0.16	0.10	0.07	0.05	0.05	1.02
2000	초등학교 졸	0.01	0.02	0.04	0.09	0.35	0.80	1.16	1.42	1.57	4.06	9.54
	중졸	0.07	0.11	0.21	0.42	1.08	1.79	1.63	1.29	0.92	1.22	8.75
	고졸	0.91	2.85	4.48	4.97	4.84	4.26	2.64	1.67	1.01	1.29	28.89
	전문대 졸	0.01	0.98	1.39	1.27	0.95	0.63	0.29	0.16	0.09	0.15	6.20
	대졸	0.00	0.56	2.04	2.19	1.94	1.25	0.69	0.47	0.32	0.47	9.93
	대학원 졸	0.00	0.01	0.14	0.22	0.24	0.23	0.15	0.09	0.06	0.07	1.20
	석사	0.00	0.01	0.13	0.19	0.19	0.17	0.11	0.07	0.04	0.05	0.97
박사	0.00	0.00	0.00	0.02	0.05	0.06	0.04	0.02	0.01	0.02	0.23	

주: The figures in the cells are the shares of the numbers of population(6 years & over) completed their education by age groups to total population, (%).

They do not cover the population under school attendance, not completed, and never attending.

자료: National Statistical Office, *Korea Statistical Yearbook 2002*; 1995 Population and Housing Census Report; 1970 Population and Housing Census.

III. 생애주기/항상소득가설 하에서의 저축률

실증분석을 위해, 생애주기/항상소득가설과 Modiglianni and Brumberg(1954)에 기초하여 저축률에 관한 간단한 모델을 설정하고자 한다.⁴⁾ 자본시장이 완전하다는 가정하에서 수명이 T 기간인 개인을 상정하자. 그 개인은 생애효용을 극대화하면서 소비결정을 하게 되며, 효용함수는 다음과 같다.

$$U = u(C_t) \quad u'(\cdot) > 0, \quad u''(\cdot) < 0 \quad (1)$$

여기서, $u(\cdot)$ 는 효용함수이고 C_t 는 t 기의 소비이다. $t-1$ 기에 W_{t-1} 라는 순자산과 Y_t 라는 임금소득을 가지게 된다고 가정을 하게 되면 다음과 같은 예산제약식 Budget Constraint이 가능하다.

$$\dot{W}_{t,t} = r_t W_{t-1} + Y_t - C_t \quad (2)$$

효용극대화를 위한 1차조건식은 다음과 같다.

$$u'(C_t) = \lambda_t \quad \frac{\dot{\lambda}_t}{\lambda_t} = (\rho - r_t) \quad (3)$$

4) 상당 부분 Romer(1996, chapter 7)를 따랐다. 보다 자세한 내용은 Barro and Sala-I-Martin(1995, pp60-66)과 Weil(1989)을 참조할 수 있다. 이 장에서는 자본시장의 확실성과 안정성을 가정하고 있다.

다음과 같은 CRRA(Constant Relative Risk Aversion) 효용함수를 상정한다.

$$U_t = \frac{C_t^{1-\theta}}{1-\theta}, \quad \theta > 0 \quad (4)$$

식 (3)과 식 (4)로부터 1인당 소비의 균형은 1차 오일러 조건 The First-order Euler Condition을 따르게 된다.

$$\frac{\dot{C}_t}{C_t} = \frac{1}{\theta}(r_t - \rho) \quad (5)$$

장기균형에서, 소비는 일정하게 된다. 시간할인율(ρ)과 이자율(r)이 동일할 때 이러한 상황이 나타난다. 논의를 간단히 하기 위해, Romer(1996, p.310)와 같이 개인의 시간할인율(ρ)과 이자율(r)이 같고 제로(0)라고 가정하자.⁵⁾ 이자율과 시간할인율이 동일하지 않더라도 이 장에서의 분석에는 큰 영향을 미치지 않는 것으로 나타난다.

이자율(r)이 제로(0)라는 가정하에서 생애예산제약식은 다음과 같이 이산적인 형태Discrete Form를 갖게 된다.

$$C_t = \frac{1}{T} \left(W_0 + \sum_{\tau=1}^T Y_\tau \right) \quad (6)$$

5) 생애주기가설(life cycle hypothesis)과 관련하여 생애주기/평생소득가설에 대한 자세한 설명을 하기 전까지 Romer(1996)를 따랐다.

여기서 W_0 는 초기의 순자산이고 Y_t 는 t 기의 임금소득이다.

개인의 저축은 소득과 소비의 차이로 나타난다. 저축은 현재의 소득수준이 평생소득수준Permanent Income보다 상대적으로 높거나 낮음에 따라 달라진다. 그렇기 때문에 저축은 평생 동안의 소비를 평활Smoothing하기 위해 이용된다고 할 수 있다. 저축률($s_t = S_t/Y_t$)은 다음과 같이 정의된다.

$$s_t = \left(1 - \frac{1}{TY_t} \left(\sum_{\tau=0}^T Y_{t+\tau} \right) \right) - \frac{W_0}{TY_t} \quad (7)$$

미래소득에 대한 개인의 기대는 다음과 같은 3가지 경우로 나누어질 수 있다. 첫째 경우는, 퇴직시($t+\omega$)까지 현재의 증가율(g)로 소득이 증가한다고 기대하는, 미래지향적Forward-looking인 경우이다. 이 경우의 예산제약식은 다음과 같게 된다.

$$\sum_{\tau=0}^T Y_{t+\tau} = Y_t \sum_{\tau=0}^{\omega} (1+g)^{\tau} = Y_t \left(\frac{1-(1+g)^{\omega}}{-g} \right) \quad (8)$$

Binomial theorem에 따라,

$$(1+g)^{\omega} = 1 + \omega g + \frac{\omega(\omega-1)}{2!} g^2 + \frac{\omega(\omega-1)(\omega-2)}{3!} g^3 + \dots \quad (9)$$

식 (9)의 2차 근사치The Second Order Approximation에 의해 식 (8)에 있는 $(1+g)^\omega$ 을 대체하면,

$$\sum_{t=1}^T Y_t = Y_t \left(\omega + \frac{\omega(\omega-1)}{2} g \right) \quad (10)$$

두 번째 경우는, 소득증가율(g)이 0인 경우이다. 즉 소득이 늘지 않고 일정하다는 가정이다.

$$\sum_{t=1}^T Y_t = Y_t \omega \quad (11)$$

세 번째 경우는, 적응적 기대Adaptive Expectation로 과거에 그랬던 것처럼 현재의 증가율로 소득이 늘어나는 경우를 말한다.⁶⁾ 적응적 기대는 다음과 같은 간단한 방법으로 표현될 수 있다.⁷⁾

$$\sum_{\tau=0}^T Y_{t+\tau} = Y_t \sum_{\tau=0}^{\omega} (1+g)^{-\tau} = Y_t \left(\frac{1-(1+g)^{\omega+1}}{g} \right) \quad (12)$$

6) 이것은 habit-formed regressive expectation mechanism으로 생각할 수 있다. 예를 들어, Bentzel and Berg(1983)은 생애소득이 과거소득의 가중평균이 기하학적으로 감소하는 것으로 가정한다. 가중치의 값이 두 번째 항을 무시할 정도로 작은 것으로 가정하면,

$$Y_t^p = \sum_{i=0}^n \lambda^i Y_{t-1-i} = Y_{t-1} + \sum_{i=1}^n \lambda^i Y_{t-1-i} = Y_{t-1}$$

7) $\sum_{\tau=0}^{\omega} (1+g)^{-\tau} = (1-(1+g)^{\omega+1})/g, g/(1+g) \approx g$

식 (12)에 $(1-g)\omega$ 의 2차 근사치를 이용하면 적응적 기대의 경우 다음과 같은 예산식을 구할 수 있다.

$$\sum_{t=1}^T Y_t = Y_t \left(\omega - \frac{\omega(\omega-1)}{2} g \right) \quad (13)$$

식 (8)~식 (13)과 식 (7)을 결합하면,

$$s_t = \left(1 - \frac{\omega - \nu(\omega(\omega-1)/2)g}{T} \right) - \frac{W_0}{TY_t}, \quad \nu = -1, 0, 1 \quad (14)$$

식 (14)는 가계저축률에 관한 생애소득가설의 이론적 모형설정 Specification이다.⁸⁾ 식 (14)에서 주어진 저축률의 성격은 다음과 같이 설명될 수 있다.

$$\frac{\partial s}{\partial T} = (\omega - \nu\omega(\omega-1)g + \frac{A_0}{Y})T^{-2} = (1-s)T^{-1} > 0$$

$$\frac{\partial s}{\partial \omega} = -(1 - \nu\omega g + \frac{\omega}{2}g)T^{-1} < 0 \text{ for } \nu = -1 \text{ and } 0, \text{ and } \frac{\partial s}{\partial \omega} = ? \text{ for } \nu = 1.$$

$$\frac{\partial s}{\partial g} = \frac{\nu(\omega(\omega-1)/2)}{T} < 0 \text{ for } \nu = -1, \frac{\partial s}{\partial g} = 0 \text{ for } \nu = 0, \text{ and } \frac{\partial s}{\partial g} > 0 \text{ for } \nu = 1.$$

$$\frac{\partial s}{\partial Y_t} = (A_0 / T)Y_t^{-2} > 0$$

$$\frac{\partial s}{\partial A_0} = -(TY_t)^{-1} < 0$$

8) 생애소득가설은 정부저축, 해외저축을 포함한 총저축보다 가계저축을 설명하는 데 적합하다.

평균수명의 연장은 저축률을 높이는 것으로 나타난다. Modigliani and Sterling(1983)이 보여주는 바와 같이 $v=-1$ 과 0일 때 소득이 있는 기간이 길어질수록 저축률은 떨어지는 것으로 나타나고 있다. $v=1$ 일 때는 g 와 ω 의 크기에 따라 달라진다. 소득증가율에 따른 저축률의 변화는 미래에 대한 기대를 어떻게 가져가느냐에 따라 달라진다. 총저축에 대한 국민소득증가율의 영향이 반드시 정(+)의 효과를 가지지 않는다는 Farrell(1970)의 결과와 일치하는 것이다. 미래지향적인 경우($v=-1$)인 경우에는 소득증가율 상승이 저축률에 부(-)의 효과가 있는 것으로 나타난다. 소득증가율이 높아지는 경우 평생소득이 늘어나게 되고 이것이 저축률을 떨어뜨리는 요인이 된다고 해석할 수 있다.⁹⁾ 기대소득이 생애소득과 같아지는 경우는 소득증가율의 변화가 저축률에 영향을 미치지 않는다. 적응적 기대가설($v=1$)을 하는 경우는 소득증가율의 변화가 저축률과 정(+)의 관계가 있는 것으로 나타난다. Modigliani and Brumberg(1954) 역시 정(+)의 관계를 보여주었다.¹⁰⁾

IV. 계량경제 모형설정

저축되는 양은 현재소득Current Income의 α 부분과 현재소득에서 평생소득Life-cycle Income을 차감한 일시소득Transitory Income에서

9) Carroll and Weil(1994, pp.168-172)은 가계저축률에 대한 성장률의 부의 효과를 보여주었다. Tobin(1967) 또한 경제성장과 저축간에 (-)의 상관관계가 존재함을 밝히고 있다. 성장과 저축에 관한 자세한 설명은 Carroll and Weil(1994)을 참조하기 바란다.

10) 생애소득가설에 관한 요약된 설명은 Modigliani(1986)를 참조할 수 있다. Modigliani(1966)는 정(+)의 관계를 나타내 주고 있다. 이와 상반되는 연구는 Russell(1977)을 들 수 있다.

$1 - \alpha$ 부분을 합한 것이라고 가정한다. 저축률은 다음과 같이 표현할 수 있다.

$$s_t = \alpha + (1 - \alpha) \left(1 - \frac{\omega - \nu(\alpha(\omega - 1)/2)g}{T} \right) - (1 - \alpha) \frac{W_0}{TY_t} \quad (15)$$

$\alpha = 0$ 인 경우, 식 (15)는 저축률에 관한 생애소득가설의 순수 형태인 식 (14)와 같아지게 된다.

최근 크게 완화되기는 했지만 그동안 우리나라 정부는 자본시장에 대해 많은 규제가 있었다고 할 수 있다. 특히 개인에 대한 은행의 대출은 상당히 제약되어 있었다. 최근까지도 모기지론 Mortgage Loans은 소비자들에게 허용되지 못하고 있는 실정이다. 소비금융시장의 제약과 불안정성은 가계저축률을 늘리는 역할을 했다고 볼 수 있다.¹¹⁾

이러한 관점에서, 은행의 가계부문에 대한 대출제한을 측정해보고자 한다. 자본시장의 불안정성을 측정하기란 쉽지 않다. 예를 들어 은행으로부터의 가계부문 대출은 알 수 있더라도 가계부문이 얼마나 많은 양의 대출을 원하는지 알기란 대단히 어렵다. GDP에서 차지하는 시중은행의 대출실적은 그러한 불안정성의 추정치로 생각해 볼 수 있다.¹²⁾ 연령별 순자산에 관한 정보는 얻을 수가 없다.¹³⁾ 가계부문의 순자산은 한국은행의 자료를 이용하였다. 이와 더불어, 고소득층의 저축률은 저소득층의 저축률보다 높

11) 자본시장이 불안정한 경우에 관한 자세한 설명은 Deaton(1991), Jappelli and Pagano(1989), 그리고 Zeldes(1989)를 참고하라.

12) Bentzel and Berg(1983)와 Collins(1994)는 스웨덴과 한국에 대한 저축률 연구를 위해 GDP에 대한 대출 비율을 사용하였다.

13) 통계청의 『도시가계연보』에는 연령별로 순자산이 얼마나 되는지 나타나고 있지 않다.

을 수 있다. 연령의 구간은 25세부터 54세까지는 5년간으로 하였고 24세 이하를 하나로 묶고 55세 이상을 하나의 그룹으로 묶어 사용하였다. 24세 이하와 55세 이상의 그룹은 다른 연령구분과 다르다. 두 개의 그룹이 어떠한 차이가 있는지를 구분해 내기 위해 각각 더미변수(D24, D55)를 사용하였다.

계량모형설정은 저축률 결정에 관한 생애주기가설과 다른 몇 가지 결정요인들을 고려하고 있다. 소매금융시장에서의 불안정성, 1인당 소득수준 그리고 두 개의 더미변수이다. 다음과 같은 선형 함수의 형태를 갖게 된다.

$$s_j = \beta_0 + \beta_1 T_j + \beta_2 g_j + \beta_3 \frac{W}{GDP} + \beta_4 \frac{LB}{GDP} + \beta_5 Y_j + \beta_6 D24 + \beta_7 D55 \quad (16)$$

식 (16)에서, j 는 연령그룹을 나타내며, s_j 는 가구당 실질가처분 소득 대비 실질저축 비율이고, T_j 는 여명이다. 여명은 국민전체의 평균수명에서 j 그룹의 평균연령을 뺀 것이다. g_j 는 가계부문 실질 소득의 증가율이다. Y_j 는 가계부문의 가처분임금소득을 나타낸다.¹⁴⁾ W 는 시작시기의 우리나라 경제에서 가계부문이 갖고 있는 순자산을 나타내며, LB 는 가계부문의 실질대출, $D24$ 와 $D55$ 는 각각 24세 이하 그룹과 55세 이상 그룹에 대한 더미변수이다.

V. 실증분석 자료

우리의 관심은 서로 다른 연령층에서 가계부문의 저축행태를

14) Time과 관련한 하첨자는 본문에서 생략하였다.

분석하는 것이다. 연령층 구분은 통계청의 『도시가계연보』, 『인구주택총조사보고서』에서와 같이, 24세 이하, 25~29세, 30~34세, 35~39세, 40~44세, 45~49세, 50~54세, 그리고 55세 이상 등 8개의 그룹으로 구분하였다. 55세 이상의 평균나이는 58세에서 60세 범주에 들어오기 때문에 이 그룹은 55~64세 그룹으로 취급한다.¹⁵⁾

기본적인 통계는 통계청에서 발간하는 『도시가계연보』, 『한국주요경제지표』, 『한국통계연감』 그리고 www.nso.go.kr을 이용하였다. 그리고 한국은행 자료로는 『국민계정』과 『자금순환표』를 이용하였다. 우리나라 평균수명 자료는 통계청의 『한국주요경제지표』, 『한국통계연감』 그리고 www.nso.go.kr에서, 각 연령그룹의 평균 나이는 통계청의 『도시가계연보』에서 찾았다. 각 연령그룹의 여명은 전체국민의 평균수명과 각 그룹의 연령평균의 차이이다. 개인의 명목자산과 시중은행의 대출자료는 한국은행의 『자금순환표』를 이용하였다. 가계의 실질 순자산은 명목 순자산을 GDP디플레이터로 나눈 값을 이용했으며 실질 은행대출은 은행대출 잔고를 GDP디플레이터로 나누어 사용하였다.

서로 다른 연령대에서의 명목소득, 가처분소득, 소비 그리고 저축은 통계청이 작성하는 『도시가계연보』와 『인구주택총조사보고서』를 이용하였다.¹⁶⁾ 실질가처분소득과 실질소비는 명목 가처분소득과 소비를 각각 GDP디플레이터와 소비자디플레이터로 각각 나누어 계산하였다. 실질저축은 실질가처분소득과 실질소비와의 차이이고 저축률은 실질가처분소득에 대한 실질저축의 비율이다.

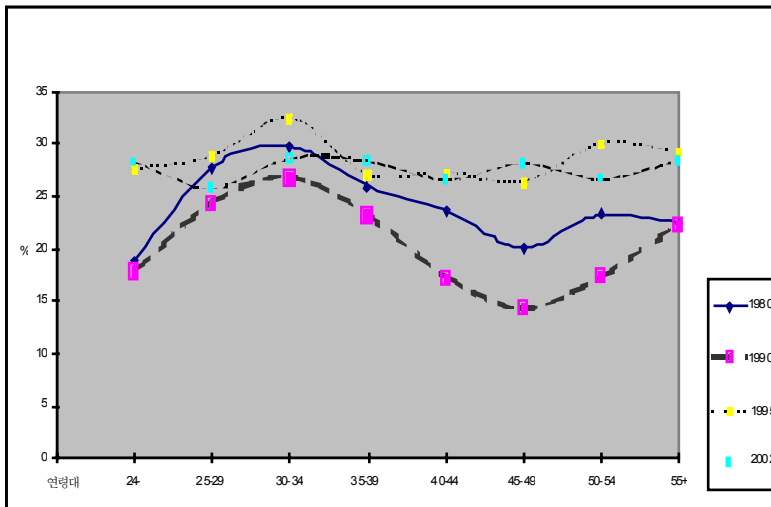
15) 55세 이상으로 되어 있는 통계청의 분류가 55~59세, 60~64세, 65~69세, 그리고 70세 이상 등으로 세분해서 발표가 되면 보다 유용한 자료가 될 것으로 판단된다.

16) 가계소득은 경상소득(근로소득, 사업 및 부업소득, 재산소득과 이전소득)과 비경상소득(퇴직금, 연금일시금, 축의 및 조의금 등)을 포함하고 있다. 가계의 비근로소득은 매우 적다.

VI. 추정결과

분석결과를 설명하기에 앞서, 연령그룹의 실질저축률을 살펴보자. <그림 1>은 연령그룹의 가계저축률 추이를 나타내 주고 있다. 한국의 가계저축률은 ‘등이 굽은 형태Humped Shape’를 띠고 있다.¹⁷⁾ 30세에서 49세에 이르는 4개의 연령층에서의 저축률은 약 28% 이상이고 그보다 나이가 적은 그룹과 많은 그룹에서는 각각 24%와 25%에 이르는 것으로 나타나고 있다.

<그림 1> 연령대별 가계저축률



17) 등이 볼록한 현상은 일본에서도 나타나는 것으로 보고 되고 있다. 자세한 내용은 Horicka(1990), 그리고 Takayama and Kitamura(1994)를 참조하라.

최근 들어 55세 이상인 연령층의 저축률은 50~54세 그룹의 저축률보다 높게 나타나고 있다. 생애주기가설에 따르면 고령인구는 저축을 줄이고 소비비중이 높아진다는 것이다. 이러한 가설과 반대되는 현상이 나타나는 것은 퇴직금이 존재하기 때문으로 풀이된다.¹⁸⁾ 뿐만 아니라 55세 이상 연령층에서는 평균수명이 길어지고 있다는 예상 때문에 미래를 위해 저축할 필요성을 더욱 느끼고 있다고 보아야 할 것이다.¹⁹⁾

식 (16)은 나이에 따른 횡단면과 시계열을 결합한 자료 Pooled Cross-age Section Time Series를 이용해서 추정되었다. 1977년과 2002년 사이의 연간자료가 사용되었다. 식 (16)의 회귀분석 결과, GDP에 대한 은행대출(LB/GDP)비율 변수는 근소하게 유의한 Marginally Significant 것으로 나타났다.²⁰⁾ 이 변수 없이 회귀분석한 결과에서는 Durbin-Watson 통계량이 매우 낮은 것으로 나타났다. 가계저축률에 영향을 미치는 요소들을 모두 고려하지 않았다는 점을 고려하면 이러한 결과는 특별히 이상하다고 할 수는 없다. 전반적으로 결과는 만족스러운 것이었다.

<표 6>은 4개의 회귀분석 결과를 나타내고 있다. 1년의 시차를 둔 저축률은 저축률 조정속도를 추정하기 위해 만들어진 것이다.

-
- 18) 일괄적으로 지불 Lump Sum Payment하는 것은 법적인 선택사항이다. 한국의 퇴직관행에 대해서는 Hyun and Cho(2000)를 참조할 수 있다. 보다 자세한 내용은 Bang(1998)이 있다.
 - 19) 미래에 대한 불안으로 개인은 예비적인 자산을 축적하고 싶어 하는 욕구가 있다. 이러한 경우 저축률은 퇴직자들에게서 (-)로 나타나지 않을 수 있다. Abel(1985), Caballero(1991), Hayashi and Ando(1988) 그리고 Yaari(1965)을 참조하라. 유산을 물려주기 위해서도 저축률이 높아질 수 있다. 이와 관련해서는 Bernheim, Shleifer and Summers(1985)이 있다.
 - 20) 1년의 시차변수를 사용하였으나, 유의미한 추정계수를 얻을 수 없었다. 뿐만 아니라, 금융기관에 의한 소비자 대출은 매우 유의미하지 않은 것으로 나타났다. Collins(1994, p249)는 GDP에 대한 국내신용 증가를 소비자 신용의 제약조건에 대한 지표로써 사용하였다. 이 논문에서는 국민저축률과 이 변수와의 사이에는 유의미한 관계가 없는 것으로 보고되었다.

<표 6>의 식 (6.3)에서 1년의 시차변수($s(-1)$)의 추정계수는 0.44로 나타나고 있다. 이것은 저축률의 조정이 빠르지 않다는 것을 의미한다. 모든 변수들은 예상된 부호를 갖고 있는 것으로 나타났다. 또한 은행대출의 GDP비율변수를 제외한 모든 변수의 계수추정은 통계적으로 매우 유의한 것으로 나타나고 있다. 수명기간(T)에 대한 계수추정을 통해, 다른 것이 일정하다고 하면 수명이 길어질 것이라는 기대는 저축률을 높일 것이라는 것을 의미한다.

가구당 실질가처분소득의 증가율에 대한 부호는 일관되게 마이너스를 나타내고 있다. 이것은 가계부문이 미래지향적인 태도로 그들의 생애소득을 계산하고 있다는 의미로 해석된다. 소득증가율(g)이 마이너스(-) 부호를 나타내고 있는 것은 Collins(1994)의 결과와 다른 것이다. Collins(1994)는 총저축의 GDP비중은 실질소득의 예상하지 못한 증가와 정의 관계가 있다고 밝히고 있다. 이에 대해 우리나라 사람들은 현재의 소득증가를 일시적인 소득으로 간주하고 있다고 추론하였다.²¹⁾ Collins의 추정기간을 벗어난 1989년부터 2002년 기간 동안, 한국경제는 높은 소득증가율을 유지해왔다. 이에 따라 한국 사람들은 미래에 대해 긍정적으로 생각을 하게 되고 저축률을 낮추어 왔다고 볼 수 있다.²²⁾ 다시 말해, 생애소득을 계산하는 데 있어 미래지향적인 방식 Forward-looking Manner을 택하고 있다고 할 수 있다.

21) 현재의 소득은 2년 전의 소득과 (-)의 상관관계가 있는 것으로 Collins(1988, p344)는 분석하였다. 이러한 결과는 현재의 높은 수입은 일시적인 것으로 해석하였다.

22) Campbell(1987)은 소득이 늘어날 것으로 예상하면 저축률이 낮아진다는 것을 보여 주었다.

<표 6> 가계저축률 방정식

Eq. No.	6.1	6.2	6.3	6.4
Constant	103 [867]	10.1 [8.64]	4.77 [4.16]	227 [243]
T	0.45 [133]	0.45 [13.2]	0.31 [9.51]	
g	-0.13 [591]	-0.13 [5.96]	-0.03 [1.41]	-0.11 [3.82]
W/GDP	-136 [427]	-14.5 [4.77]	-11.9 [4.62]	883 [2.82]
LB/GDP	-481 [091]			
YD	0.51 [5.19]	0.51 [5.15]	0.36 [4.21]	-0.11 [0.95]
D24	-7.62 [8.74]	-7.62 [8.76]	-5.19 [6.64]	-261 [2.44]
D55	7.26 [7.75]	7.23 [7.73]	4.87 [5.86]	-1.39 [1.51]
s(-1)			0.44 [9.12]	
Adj R2	0.55	0.55	0.68	0.17
SEE	3.16	3.17	2.66	4.32
DW	1.01	1.02	1.72	0.63

주: [] 안은 t-statistic.

예상했던 바와 마찬가지로 GDP에서 차지하는 실질 순자산의 비율이 증가하면서 저축률은 감소하였다. 가계의 실질가처분소득은 저축률에 대해 정(+)의 효과를 나타내고 있다. 즉 가구당 실질 소득이 늘어남에 따라 가구의 저축은 소득이 낮았을 때 했을 것

이라고 생각하는 저축보다 늘어난다는 것이다. 두 가지의 더미변수는 통계적으로 유의한 것으로 나타나고 있다. D24는 (-)부호를 갖고 있으며, D55는 (+)부호를 갖고 있다. 24세 이하 연령층의 저축률은 전체 평균 저축률보다 낮게 나타난 반면 55세 이상 연령층의 저축률은 평균 저축률보다 높게 나타나고 있다. 이것은 저축에 대한 개인의 의사결정이 퇴직시기가 다가오면서 예비적인 수단으로써 저축을 생각하는 것으로 해석할 수 있다.

기대수명(T)은 추정모형에서 인구통계학적인 성격의 변수이다. 우리의 짧은 지식으로는 저축률에 관한 실증분석 모형에서 수명을 사용한 경우를 보지 못했다. 그렇기 때문에 우리는 이 변수가 없을 때 그리고 있을 때 각각 어떠한 통계적 차이를 나타내는가에 관심을 갖게 되었다. 식 (6.3)과 (6.4)로부터 F statistics=162를 얻었다. 이 통계량은 F(1, 201)의 임계치인 6.85(1%에서 통계적으로 유의)를 크게 초과하고 있다. 따라서 T=0라는 귀무가설을 기각하게 된다. 따라서 수명변수는 통계적으로 매우 의미있는 결정요인이고 저축률의 차이를 설명하는 데 크게 기여하는 것으로 판단할 수 있다.

<표 7>은 각각의 변수들에 대한 저축률의 탄력치를 요약하고 있다. 탄력치는 <표 7>의 식 (7.1)~(7.3)을 이용해 계산되었다. 우리의 논의는 식 (7.2)에 의해 계산된 탄력치들에 초점이 모아진다. 수명에 대한 저축률의 탄력치와 실질가처분소득의 증가율에 대한 저축률의 탄력치는 각각 0.58과 -0.03인 것으로 나타났다. GDP대비 순자산의 1%p 증가는 저축률을 0.3%p 줄이는 효과가 있다는 의미이다. 이와 반대로 가구당 실질가처분소득의 1%p 증가는 저축률을 0.33%p 증가시키는 것으로 나타나고 있다. 따라서 저축률은 결정요인들의 변화에 탄력적이지 못한 것으로 분석된다.

<표 7> 가계저축률의 장기 탄력성

Eq. No.	7.1	7.2	7.3
T	0.58	0.58	0.72
G	-0.03	-0.03	-0.01
W/GDP	-0.28	-0.3	-0.44
YD	0.33	0.33	0.41

주: 표본평균에서의 장기 탄력성임.

VII. 부양비율의 역할

일부 연구들에서 논란이 있기는 하지만 국민경제 전체의 저축률에 관한 많은 연구들에서 유년인구 부양비율과 노령인구 부양비율의 중요성이 발견되고 있다.²³⁾ 두 가지 부양비율이 가계저축률의 추가적인 결정요인으로 작용하는가를 테스트한 결과는 단정적이지 않았다. 가계저축률이 부양비율과 부(-)의 상관관계가 있는지를 테스트하기 위해 Leff(1969)의 추정식을 받아들인 Fry and Mason(1982)과 Kang(1994)의 모형을 일부 변형하여 사용하였다. 설정된 모형은 다음과 같다.

$$s = \beta_1 + \beta_2 g + \beta_3 D24 + \beta_4 D55 + \beta_5 YDEP + \beta_6 ODEP + \beta_7 (g * YDEP) + \beta_8 (g * ODEP) \quad (17)$$

23) Leff(1969)는 총저축률과 부양비율 사이의 관계를 소개하였다. 그 이후 많은 실증 분석들이 통계적으로 유의한 (-) 관계가 있다고 보고하고는 있으나 유의미하지 않다는 연구결과도 많아 분명한 관계를 찾기가 어렵다. (-) 관계를 밝힌 논문으로는 De Serres and Pelgrim(2002), Heller and Symansky(1997, p.11), Meredith(1995, p.37), 그리고 Ram(1982)이 있다. 이에 대한 반론을 편 논문으로는 Koskela and Viren(1989)을 들 수 있다.

여기서 YDEP는 유년인구 부양비율, ODEP는 노령인구 부양비율이다.

두 가지 부양비율은 『경제활동인구조사』, 『한국의 주요경제지표』, 그리고 www.nso.go.kr로부터 자료를 수집하였다. <표 8>은 회귀 분석 결과를 나타내고 있다. 식 (8.1)~(8.3)에 있는 소득증가율 변수의 추정계수는 <표 6>에 나타난 수치와 유사하며 (-)값을 갖고 있다. 추정계수들은 $g*YDEP$ 변수와 $g*ODEP$ 변수가 들어있는 식 (8.4)~(8.7)에서 더 크게 나타나고 있다. $g*YDEP$ 변수와 $g*ODEP$ 변수는 (+)값을 나타냈으며 대부분 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. <표 6>에서와 마찬가지로 D24의 추정계수는 통계적으로 유의하며 (-)값을 나타냈다. D55의 추정계수가 (-)값을 가진 것은 <표 6>에서의 결과와는 다른 것이다. <표 6>에서는 (+)값을 가졌으며 5% 에서 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 유년인구 부양비율(YDEP)는 부의 계수를 나타내고 있다. 추정치는 식 (8.4)와 (8.6)에서 근소하게 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 노년인구 부양비율ODEP는 4개의 회귀방정식에서 유의하지 않은 계수값을 가졌다. 이러한 관점에서 분석기간 동안 우리나라 자료를 이용한 두 가지 부양비율은 저축행태를 설명하는 데 그다지 중요하지 않은 것으로 파악된다.²⁴⁾

24) Collins(1994)는 한국의 경우 총저축률과 부양비율간에는 통계적으로 유의하지 않은 관계가 존재한다고 말하고 있다. Heller and Symansky(1997, p.35)는 아시아의 “Tiger”라고 불리는 국가들의 경우 저축률은 성장률과 (+)의 관계가 존재하고 부양비율과는 (-) 관계가 존재하는 것으로 보고하고 있다. 이에 비해, 개인저축률은 경제성장과 부양비율과 통계적으로 유의한 관계를 찾기 어렵다고 분석하고 있다. 이러한 결과는 “왜 총저축률과 개인저축률과 서로 다른 행태를 보이는가?” 하는 의문을 갖게 한다. Weil(1994)은 이러한 차이가 유산과 관련이 있다고 주장하고 있다.

<표 8> 저축률 방정식: 인구통계적 변수

Eq No.	8.1	8.2	8.3	8.4	8.5	8.6	8.7	8.8
Constan	24.1 [4.72]	25.5 [4.58]	25.4 [62.9]	34.1 [4.16]	25.3 [61.8]	33.1 [3.98]	24.9 [66.6]	25.3 [62.1]
G	-0.12 [3.77]	-0.11 [3.75]	-0.15 [4.74]	-1.22 [1.63]	-0.97 [1.97]	-1.15 [1.52]	-0.94 [1.88]	
D24	-2.08 [2.29]		-2.08 [2.19]	-2.13 [2.35]	-2.14 [2.28]			-2.09 [2.21]
D55	-1.43 [1.57]		-1.42 [1.49]	-1.45 [1.59]	-1.36 [1.44]			-1.36 [1.44]
YDEP	-0.07 [1.21]	-0.07 [1.19]		-0.18 [1.97]		-0.17 [1.87]		
ODEP	0.51 [1.34]	0.51 [1.29]		-0.21 [0.33]		-0.15 [0.24]		
g.YDEP				0.01 [1.55]	0.05 [1.12]	0.01 [1.43]	0.004 [1.05]	-0.003 [2.65]
g.ODEP				0.08 [1.38]	0.08 [2.04]	0.08 [1.26]	0.08 [1.96]	0.005 [0.51]
Adj R ²	0.18	0.16	0.11	0.19	0.12	0.17	0.11	0.12
SEE	4.28	4.34	4.48	4.28	4.44	4.33	4.49	4.46
DW	0.58	0.56	0.58	0.65	0.61	0.62	0.58	0.55

주: [] 안은 t-statistic.

VIII 저축률과 평균수명

<표 9>는 통계청의 『장래인구추계: 2000~2050』으로부터 인구통계적인 자료를 모았다. 우리나라의 인구증가율은 앞으로 하락하는 것으로 추산되고 있고 2030년에는 감소하는 것으로 나타나고 있

다. 고령화지수는 2002년의 38%에서 2030년에는 186%로 증가할 것이다. 더욱이 평균수명은 2002년 77.3세에서 2030년에는 81.5세로 예상되고 있다. 이러한 인구구조의 변화관점에서 우리나라의 저축률에 대한 의미를 찾는 것은 매우 흥미로운 일이다.

<표 9> 인구추계, 부양비율 및 평균수명

Age Groups	2010		2020		2030	
	백만	%	백만	%	백만	%
Total	49.59	100	50.65	100	50.3	100
0~14	8.55	17.24	7.03	13.89	6.22	12.36
15~64	35.74	72.07	35.95	70.97	32.48	64.57
15~19	3.46	6.97	2.72	5.37	2.32	4.61
20~24	3.03	6.21	3.16	6.24	2.5	4.97
25~29	3.8	7.66	3.42	6.75	2.69	5.35
30~34	3.82	7.7	3.06	6.04	3.14	6.24
35~39	4.32	8.71	3.77	7.45	3.4	6.76
40~44	4.18	8.43	3.77	7.44	3.02	6.01
45~49	4.17	8.41	4.23	8.36	3.71	7.37
50~54	3.9	7.87	4.08	8.06	3.69	7.34
55~59	2.81	5.66	4.03	7.96	4.11	8.18
60~64	2.21	4.46	3.7	7.31	3.89	7.74
65~95+	5.3	10.69	7.67	15.14	11.6	23.07
65~69	1.79	3.6	2.57	5.07	3.71	7.38
70~74	1.52	3.06	1.91	3.77	3.25	6.45
75~79	1.04	2.09	1.39	2.74	2.08	4.13
80~84	0.57	1.15	1	1.98	1.32	2.62
85~89	0.28	0.56	0.54	1.07	0.75	1.48
90~94	0.09	0.18	0.2	0.4	0.38	0.75
95+	0.02	0.04	0.05	0.1	0.13	0.26
증가율, %	0.41		0.06		-0.21	
유년인구 부양비율, %	23.93		19.57		19.15	
노령인구 부양비율, %	14.83		21.33		35.73	
고령화지수, %	62		109		186.63	
평균수명(세)	78.8		80.7		81.5	

자료: 통계청, Population Projections for Korea, and www.nso.go.kr, 05/02/03

총저축률은 연령그룹 j 의 저축률(s_j)의 가중평균이다. 그리고 가중치는 연령층 소득비중이다.²⁵⁾ 실질 순저축률은 개인과 정부의 실질 순저축률의 가중평균이다.²⁶⁾ 우리는 개인저축률과 3가지의 넓은 범위의 연령층을 고려한다. 여기서 3개의 연령층은 (a) 14세 이하 (b) 15세에서 64세 사이 (c) 65세 이상의 연령층이다. 15세 이하 인구는 법적으로 일할 수 없다는 점을 고려해서 14세 이하 연령층의 1인당 소득비중은 0인 것으로 가정하였다. 이에 따라 15세 이하 인구에 대한 저축률도 고려할 필요가 없게 된다. 15세에서 64세 연령층에 있어서, 저축률과 실질가처분소득의 연령별 분포는 2002년과 같은 것으로 가정한다. j 번째 연령그룹(T_j)의 잔여수명은 다음과 같이 계산된다. 평균수명에서 2002, 2010, 2020 그리고 2030년에 j 번째 연령그룹의 평균연령을 뺀 것이다. 우리는 $s_{j,t} = s_{j,t-1}(1 + E_{j,t}), E_{j,t} = 0.58 \times \Delta T_{j,t} / T_{j,t-1}$ 을 이용해 $s_{j,t}$ 를 만들어냈다. 그리고 0.58은 T_j 의 변화에 대한 저축률의 탄력성 추정치이다. j 번째 연령그룹의 1인당 소득비중(Y_j / \bar{Y})은 2002년의 1인당 소득비중 수준에 머물고 있다. 이것은 1인당 소득비중의 변화가 없음을 의미한다. 인구추계와 계산된 저축률 가정을 이용하여 우리는 15~64세 그룹의 평균저축률을 계산하였다.

25) 이것을 보여주기 위해, N_j , Y_j , 그리고 S_j 를 j 번째 나이그룹에 있는 사람의 수, 일인당 수입, 그리고 저축이라고 하자. 평균 수입과 저축은 각각의 나이그룹에 속하는 개인의 수입과 저축의 합으로 표시된다.

$$S = \sum_{i=1} s_i N_i Y_i, \quad Y = \sum_{i=1} N_i Y_i \quad \text{그리고 총저축률은 다음과 같이 표현된다.}$$

$$s = \frac{S}{Y} = \sum_{i=1} \mu_i s_i, \quad \text{where } \mu_i = \left(\frac{N_i}{N}\right) \left(\frac{Y_i}{Y}\right), \quad \bar{Y} = \left(\sum_i N_i Y_i\right) / N, \quad N = \sum_i N_i.$$

26) 저축률은 명목소득에 대한 명목저축의 비율로 계산된다. 이것은 물가수준의 변화를 반영하지 못한다. 명목과 실질 순저축률은 상당히 다를 수 있다. 2002년에 명목과 실질 순저축률은 각각 20.1%와 33.1%였다. 순저축은 자본투자를 위한 하나의 재원이기 때문에 순저축률은 총저축률보다 더 적당하다.

<표 10>은 계산된 결과이다. 평균수명의 증가는 경제활동이 활발한 모든 연령대에서 저축률을 높이고 있다. 평균수명의 증가효과는 평균저축률의 6.1% 증가로 나타났다. 즉 평균저축률이 2002년에 27.7%p에서 2030년에는 29.7%p로 증가하였다. 이러한 결과는 저축은 경제활동을 활발히 하는 기간 동안 많이 한다는 생애주기설의 결론을 지지한다고 할 수 있다.

<표 10> 평균수명의 변화에 따른 가계의 실질 순저축률 추정

Age Group	2002	2010	2020	2030
15~64	27.77	28.4	29.27	29.69
%		2.24	3.02	1.4
15~24	28.35	28.79	29.34	29.58
25~29	25.83	26.27	26.82	27.05
30~34	28.68	29.21	29.89	30.17
35~39	28.44	29.04	29.79	30.1
40~44	26.61	27.25	28.04	28.37
45~49	28.18	28.96	29.93	30.33
50~54	26.68	27.56	28.66	29.11
55~64	28.47	29.82	31.48	32.17
65+	9.07	6.81	7.04	6.87
%		-28.73	3.43	-2.46
65~69	16.04	17.35	18.92	19.56
70~74	2.49	2.87	3.31	3.49
75~79	2.29	-8.47	-12.89	-14.56
80+				
0~90+	26.49	26.57	26.77	25.71

주: Predictions allow changes in the duration of life expectancy. They do not consider its feedback effects.

자료: The population projection by age and life expectancy figures are from National Statistical Office, Population Projections for Korea and www.nso.go.kr.

다음으로 65세 이상의 연령층을 생각해 보자. 우리는 2002년 65세 이상의 연령층의 하부 연령층에 대한 저축률과 소득에 관한 통계치를 발견할 수 없다. 우리나라에 관한 통계적인 정보가 없는 상태에서 다소 과장된 가정을 해보자. 1인당 소득비중과 2002년의 하부 연령그룹(55~64, 65~69, 그리고 70~74)의 저축률 분포가 Attanasio(1994, Tables 2.12)에서와 같이 미국과 같다는 가정이다. 일본의 자료를 이용한 Takayama and Kitamura(1994, Tables 3.2 and 3.9)에서와 마찬가지로 75~79세 그룹의 1인당 소득과 저축률은 70~74세 그룹에 대한 75~79세 그룹의 1인당 소득과 저축률의 비율로 계산되었다. 80세 이상의 분포는 앞서의 두 논문에서 다루지 않고 있다. 우리나라에 있어 80세 이상의 노동시장 참여는 거의 제로(0)에 가깝고 우리나라 사람들은 80에 이르기 전에 퇴직을 하는 것이 일반적이다. 따라서 80세 이상에 대해서는 일인당 소득이 제로(0)라고 가정한다. 저축률($s_{j,t}$)을 이용해 $s_{j,t} = s_{j,t-1}(1 + E_{j,t})$, $E_{j,t} = 0.58 \times \Delta T_{j,t} / T_{j,t-1}$ 을 계산하고 각각의 연령그룹의 시간에 따른 저축률을 산출하였다. <표 10>에 나타난 바와 같이 65세 이상의 연령그룹에 대해 평균저축률을 계산하였다. 계산된 저축률은 2002년 9.08%p에서 2030년에는 6.87%p로 감소하였다. 이것은 24% 감소한 것이고 생애주기가설과도 일치하는 것이다.

우리는 가계부문의 평균저축률, 두 개의 연령그룹(15~64세, 65세 이상)의 소득으로 가중평균한 저축률의 가중평균을 2010, 2020 그리고 2030년에 대해 계산하였다. 개인저축률의 증가율은 가계부문의 저축률의 증가율과 같은 것으로 가정하면 개인 순저축률은 2002년의 기준 저축률로 계산된다(<표 11> 참조). 개인 실질 순저축률은 2030년에는 22.47%p까지 감소하는 것으로 추정되었다. 평균수명의 연장 효과는 2002년에서 2030년까지 개인저축률이 3.3% 감소하는 것으로 나타나고 있다.

인구구조가 변함에 따라 정부 실질 순저축률에 대한 영향을 분

석해 보자. 일반적인 상황에서, 실질 정부수입과 지출은 연간 성장률이 3.5%라고 하면 3.5%라고 가정할 수 있다.²⁷⁾ 평균수명의 증가는 노령인구에 대한 추가적인 실질 정부지출의 증가를 가져온다.

GDP 1% 증가에 따라 추가적인 정부지출은 2003~2010년 기간 동안에는 1년에 1%씩 증가하고, 2011~2020년 기간 동안에는 4%씩 늘어나고, 2021~2030년 기간 동안에는 7%씩 늘어나는 것으로 가정한다.²⁸⁾ 노령인구에 대한 추가적인 정부지출은 정부저축률을 2002년에 63.43%p에서 2030년에 31.52%p로 떨어뜨리게 된다. 2010년 전에 인구통계적 효과는 크지 않다. 하지만 그 효과는 노령인구비율이 증가함에 따라 증가한다.

마지막으로, 한국의 실질 순저축률이 25% 감소하는 것으로 추정된다. 즉 평균수명이 늘어남에 따라 2002년에 저축은 GDP의 33%p에서 2030년에 24.7%p로 감소하게 된다. 큰 폭의 감소는 인구통계적인 요인에 민감한 정부 서비스로부터 나타난 것이다. 개인저축률이 크게 바뀌지 않는 반면 고령인구의 증가에 따른 수요는 재정팽창에 의해 충족된다는 것을 의미한다.

27) 실질 GDP성장률을 2030년까지 3.5%로 가정하였다. 이러한 가정은 Quarterly Review and Outlook, First Quarter 2003, p97에서 전망한 것보다 다소 보수적으로 본 것이다. 더욱이 실질 수입과 지출에 대한 GDP탄력치는 1로 가정하였다.

28) 가정들은 Heller and Symansky(1998, Table 4)에서 주어진 바와 같이 정부지출에 대한 인구통계학 효과에 기초한 것이다. 공공연금과 의료비 지출에 대한 추정된 효과에 대해서는 Heller(1999, Tables 1 and 2)를 참조하라.

<표 11> 국민 실질 순저축률 전망

	2002	2010	2020	2030
Private				
Survey	26.49	26.57	26.77	25.71
0~95+ %		0.003	0.007	0.04
NIA (A)	23.16	23.23	23.39	22.47
Government				
Real revenue	115083.7	151543.3	213766.8	301539.2
Growth %	6.4	3.5	3.5	3.5
Per GDP, %	21.93	21.93	21.93	21.93
Real consumption	42083.2	55415.54	78169.09	110265.2
Growth,%	2.91	3.5	3.5	3.5
per GDP, %	8.02	8.02	8.02	8.02
Aging Expenditures	0	6909.16	38984.2	96234.35
per GDP, %		1	4	7
Government saving	73000.5	89218.6	96613.5	95039.6
per revenue, % (B)	63.43	58.87	45.2	31.52
per GDP, %	13.91	12.91	9.91	6.91
National Net Saving Rate				
0.75*(A)+0.25*(B)	33.08	32.14	28.84	24.73
% change		-2.83	-10.25	-14.24

- 주: 1. Aggregate net saving rate in NIA account is a weighted average of private and government Saving rate, and the weight for the private saving rate in 2002 is 0.75.
2. We assume that real revenue net of capital consumption grows at 3.5 percent per year. And real government consumption expenditure grows at 3.5 per cent per year.
3. The medical and social safety net expenditures for the elderly per GDP are assumed to rise 1 percent for the 2003~2010, 4 percent for the 2011~2020 period, and 7 percent for the 2021~2030 period.

IX. 요약 및 결론

우리나라는 앞으로 고령사회 진입속도가 빨라질 것이다. 고령인구의 증가는 경제성장은 물론이고 한국 사회발전에 많은 영향을 미치게 된다.

저축률에 관한 생애주기가설 하에서, 가구의 실질저축률은 여명의 길이, 소득증가율, 신용여부 그리고 가구의 실질가처분소득 등에 의해 영향을 받는다. 이 논문에서는 1977년부터 2002년까지의 나이에 따른 횡단면 자료와 시계열 데이터를 통합한 자료를 이용해 저축률에 관한 가설을 검증하였다.

검증결과, 한국 저축률은 생애주기/항상소득 가설과 일치하는 것으로 나타났다. 실질저축률은 수명이 길어지고 가구당 실질소득이 늘어날 때 증가하는 것으로 나타났다. 그리고 실질임금의 증가율과 GDP대비 순자산의 비율이 증가할 때 감소하는 것으로 나타났다. 유년인구 및 노령인구 부양비율은 저축률을 결정하는 데 그렇게 중요한 역할을 하지 않는 것으로 분석된다.

2002년 이후 2030년 기간 동안 평균수명의 증가와 노령인구 비중의 확대가 예상되고 있다. 다른 조건이 일정하다고 하면, 이러한 인구구조의 변화는 개인 실질 순저축률이 미미하지만 감소하는 것으로 추정되었다. 이에 비해, 정부의 실질 순저축률은 큰 폭으로 감소하는 것으로 나타났다. 결과적으로 평균수명 연장의 국민 실질 순저축률에 대한 영향은 2002년 33%p에서 2030년 24.7%p로 25% 감소하고 있다.

노령화와 평균수명의 연장은 국내저축률을 떨어뜨리는 것으로 나타나고 있다. 이는 1인당 생산성 증가를 약화시키게 된다. 자본생산성의 증가를 가져오는 것은 자본의 유입과 원화환율의 평가절상에 의해 이루어진 것이다. 결과적으로 경상수지 흑자의 감소

가 나타날 수 있다. 물론 평가절상 정책의 변화는 이러한 반대되는 효과를 막을 수 있을 것이다.

지금까지의 연구는 저축률 특히 정부저축률에 대한 추정효과에 대해서는 의심의 여지가 있다. 우리의 추정은 퇴직연령이 늘어나는 것, 세금증가 등 재정정책의 변화를 고려하지 못하고 있다. 이러한 약점을 보완하기 위한 집중적인 연구가 필요하다. 고령사회가 한국경제에 어떠한 영향을 미칠 것인가에 대한 전반적이고 보다 심도 있는 연구는 앞으로의 숙제로 남긴다.

참고 문헌

- Abel, Andrew B., "Precautionary Saving and Accidental Bequests," *American Economic Review*, 74, 4, September 1985, pp.777-788.
- Aghion, Philippe, and Peter Howitt, *Endogenous Growth Theory*, Cambridge: MIT Press, 1998.
- Ando, A. and F. Modigliani, "The Life Cycle Hypothesis of Saving: Aggregate Implications and Tests," *American Economic Review*, 53, May 1963, pp.55-84.
- Attanasio, Orazio P., "Personal Saving in the United States," in Poterba, James M. ed. *International Comparisons of Household Saving*, Chicago: the University of Chicago Press, 1994, pp.57-124.
- Attanasio, Orazio P., and G. Weber, "Is Consumption Consistent with Intertemporal Optimization? Evidence from the Consumer Expenditure Survey," *Journal of Political Economy*, 103, 6, December 1975, pp.1121-1157.
- Bang, Ha Nam, "Retirement System of Korean Corporations" (in Korean), Study Report of Korea Labor Institute, No.1998-004, 1998.
- Bang, Hong Gi, "Economic Effects and Issues in an Aging Society"(in Korean), Monthly Bulletin of the Bank of Korea, 2, 2003, pp.56-84.

- Bank of Korea, National Income
_____, Flow of Funds Accounts in Korea
- Barro, Robert J. and Xavier Sala I Martin, *Economic Growth*, McGraw Hill, 1995.
- Bernheim, B. Douglas, A. Shleifer, and Lawrence H. Summers, "The Strategic Bequest Motive," *Journal of Political Economy*, 93, 6, December 1985, pp.1045-1076.
- Bentzel, Ranger, and L. Beng, "The Role of Demographic Factors as a Determinant of Savings in Sweden," in Modigliani, F. and R. Hemming, ed., *The Determinants of National Saving and Wealth*, New York: St. Martin's Press, 1983, pp.152-188.
- Caballero, Ricardo J., "Earnings Uncertainty and Aggregate Wealth Accumulation," *American Economic Review*, 81, 4, September 1991, pp.859-871.
- Campbell, John Y., "Does Saving Anticipate Declining Labor Income? An Alternative Test of the Permanent Income Hypothesis," *Econometrica*, 55, 6, November 1987, pp.1249-1273.
- Carroll, Christopher D., "Buffer Stock Saving and the Life Cycle/Permanent Income Hypotheses," *Quarterly Journal of Economics*, CXII, 1, February 1997, pp.1-55.
- _____, "How Does Future Income Affect Current Consumption," *Quarterly Journal of Economics*, CIX, 1, February 1994, pp.111-147.
- Carroll, C. D. and David N. Weil, "Saving and Growth: a Reinterpretation," *Carnegie Rochester Conference Series on Public Policy*, 40, 1994, pp.133-192.

- Collins, Susan M., "Savings and Growth Experiences of Korea and Japan," *Journal of the Japanese and International Economies*, 2, 3, September 1988, pp.328-350.
- _____, "Saving, Investment, and External Balances in South Korea," in S. Hoggard, R. Cooper, and S. Collins, Choonsoo Kim, Sung Tae Ro, eds, *Macroeconomic Policy and Adjustment in Korea, 1970~1990*, Seoul: Korea Development Institute, 1994, pp.231-259.
- Cutler, David M., J. Poterba, L. Sheiner, and L. Summers, "An Aging Society: Opportunity or Challenge?," *Brookings Papers on Economic Activity*, 1990: 1, pp.1-73.
- Davies, James B., "Uncertain Lifetime, Consumption, and Dissaving in Retirement," *Journal of Political Economy*, 89, 3, June 1981, pp.561-577.
- De Serres A. and F. Pelgrin, "The Decline in Private Saving Rates in the 1990s in OECD Countries: How Much Can Be Explained by Non Wealth Determinants?," OECD Economics Department Working Paper No.344, December 2002.
- Deaton, Angus, "Saving and Liquidity Constraints," *Econometrica*, 59, 5, September 1991, pp.1221-1248.
- Economic Planning Board, *Korean Economic Yearbook 1984*, Korea, 1984
- Farrell, M. J., "The Magnitude of "Rate of Growth" Effects on Aggregate Saving," *Economic Journal*, 80, 320, December 1970, pp.873-894.
- Friedman, Milton, *A Theory of the Consumption Function*, Princeton: Princeton University Press, 1957.

- Fry, Maxwell J. and A. Mason, "The Variable rate of Growth Effect in the Life Cycle Saving Model," *Economic Inquiry*, XX, 3, July 1982, pp.426-442
- Global Insight, *Quarterly Review and Outlook*, First Quarter 2003.
- Graham, John W., "International Differences in Saving Rates and the Life Cycle Hypothesis: Reply and Further Evidence," *European Economic Review*, 33, 7, September 1989, pp.1499-1507.
- _____, "International Differences in Saving Rates and the Life Cycle Hypothesis," *European Economic Review*, 31, 8, December 1987, pp.1509-1529.
- Guariglia, Alessandra, "Saving Behaviour and Earning Uncertainty: Evidence from the British Household Panel Survey," *Journal of Population Economics*, 14, 2001, pp.619-634.
- Guiso, L, T.J. Jappelli, and D. Terlizzese, "Saving and Capital Market Imperfections: The Italian Experiences," in Koskella and J. Paurio, ed, *Saving Behavior Theory, International Evidence and Policy Implications*, Cambridge: Blackwell Publisher, 1992, pp.43-982.
- Hayashi, F. and A. Ando, "Life Cycles and Banquest Saving," *Journal of the Japanese and International Economies*, 2, 4, December 1988, pp.490-491.
- Heller, Peter S., "Aging in Asia: Challenges for Fiscal Policy," *Journal of Asian Economies*, 10, 1999, pp.37-63.
- Heller, Peter S. and Steve Symansky, "Implications for Savings of Aging in the Asian "Tigers"," *Asian Economic*

- Journal*, 12, 3, September 1998, pp.219-252.
- Horioka, Charles Yuji, "Why is Japan's Household Saving Rate so High?, A Literature Survey," *Journal of the Japanese and International Economies*, 4, 1, March 1990, pp.49-92
- Hyun, Am, and Sang Won Cho, ed., *A Code of Law*(in Korean), Seoul: Hyun Am Co., 2000.
- Guiso, L, T. Jappelli, and D. Terlizzese, "Saving and Capital Market Imperfections: The Italian Experiences," in Koskella and J. Paurio, ed, *Saving Behavior Theory, International Evidence and Policy Implications*, Cambridge: Blackwell Publisher, 1992, pp.43-982.
- Jappelli, J. and M Pagano, "Consumption and Capital Market Imperfections: An International Comparison," *American Economic Review*, 79, 3, December 1989, pp.1088-1105.
- Kang, Kenneth H., "Why Did Koreans Save So "Little" and Why Do They Now Save So "Much?," *International Economic Journal*, 8, 4, Winter 1994, pp.99-111.
- Kohl, Richard, and Paul O'Brien, "The Macroeconomics of Ageing, Pensions and Savings: A Survey," OECD Economics Department Working Paper No.200, June 1998.
- Korea Development Bank, "Effects of an Aging Society on the Korean Economy and Financial Market"(in Korean), *KDB Monthly Bulletin*, 568, March 2003, pp.32-60.
- Korea Statistical Office, Major Statistics of Korean Economy
- Koskela, Erkki, and Matti Viren, "International Differences in Saving Rates and the Life Cycle Hypothesis: A

- Comment,” *European Economic Review*, 33, 7, September 1989, pp.1489-1498
- Kwack. Sung Yeung, “Korea’s Aging Population and Household Saving Rate: Evidence of an Extended Life Cycle Hypothesis,” *KDI Journal of Economic Policy*, June 2004.
- _____, “Saving Rate and Income Growth, Life Expectancy: Evidence from Korea Household Survey Data,” Not yet published, January 2004.
- _____, “The Impact of Aging Population in Korea on Economic Growth: Household Saving Rate Behavior,” presented at the 2003 KDI KAEA Conference at KDI on July 2003, Seoul, Korea
- Lee, En Mi, “Economic Implications and Policies in an Aging Era”(in Korean), Issue Paper of Sam Sung Economic Research Institute, December 12, 2002.
- Lee, Hae Hoon, “Economic Impacts of Aging Population”(in Korean), Labor Policy Studies of Korea Labor Institute, 2, 2, 2002, pp.23-41.
- Leff, Nathaniel H, “Dependency Rates and Saving Rates,” *American Economic Review*, 59, 5, December 1969, pp.886-890.
- Leland, Hayne E., “Saving and Uncertainty: The Precautionary Demand for Saving,” *Quarterly Journal of Economics*, LXXXII, 3, August 1968, pp.465-473.
- Masson, Paul R. and Ralph W. Tryon, “Macroeconomic Effects of Projected Population Aging in Industrial Countries,” IMF Staff Papers, 37, 3, September 1990, pp.453-597.

- Meade, James E., "Life Cycle Saving, Inheritance, and Economic Growth," *Review of Economic Studies*, XXXIII(1), 93, January 1966, pp.61-78.
- Meredith, Guy, "Demographic Change and Household Saving in Japan," in Baumgartner, Ulrich, and Guy Meredith, ed., *Saving Behavior and the Asset Price "Bubble" in Japan: Analytical Studies*, IMF Occasional Paper No.124, 1995, pp.36-45.
- Ministry of Labor(Korea), Report on Wage Survey by Occupational Category.
 _____, *Yearbook of Labor Statistics*
- Modigliani, Franco., "Life Cycle, Individual Thrift, and the Wealth of Nations," *American Economic Review*, 76, 3, June 1986, pp.296-314.
- _____, "The Life Cycle Hypothesis of Saving and Intercountry Differences in the Saving Ratio," in W. A. Eltis, M. F. Scott, and J. N. Wolfe, eds., *Induction, Growth, and Trade: Essays in Honor of Sir Roy Harrod*, Oxford: Clarendon Press, 1970, pp.197-225.
- _____, "The Life Cycle Hypothesis, the Demand for Wealth, and the Supply of Capital," *Social Research*, 33, 2, Summer 1966, pp.160-217.
- Modigliani, F. and R. Brumberg, "Utility Analysis and Aggregate Consumption Function: An Interpretation of Cross Section Data," in Kenneth K. Kurihara, ed., *Post Keynesian Economy*, New Brunswick: Rutgers University Press, 1954, pp.388-436
- Modigliani, Franco, and A. Stering, "Determinants of Private

- Saving with Special References to the Role of Social Security Cross Section Tests,” in Modigliani, F. and R. Hemming, ed., *The Determinants of National Saving and Wealth*, New York: St. Martin’s Press, 1983, pp.24-55.
- National Statistical Office (Korea), Annual Report on the Economically Active Population Survey
- _____, Comprehensive Time Series Report on the Economically Active Population Survey: 1963~1993, December 1994.
- _____, Annual Report on the Family Income and Expenditure Survey
- _____, Major Statistics of the Korean Economy
- _____, *Korea Statistical Yearbook*
- _____, Report on Population and Housing Census in Korea
- _____, Population Projections for Korea: 2000~2050, 2001. 12
- Obstfeld, Maurice and K. Rogoff, *Foundations of International Macroeconomics*, Cambridge: the MIT Press, 1997.
- Pagano, Marco, “Financial Markets and Growth: An Overview,” *European Economic Review*, 37, 2/3, April 1993, pp.612-622.
- Ram, Rati, “Dependency Rates and Aggregate Savings: A New International Cross Section Study,” *American Economic Review*, 72, 3, June 1982, pp.537-544.
- Ramsey, Frank, P., “A Mathematical Theory of Saving,” *Economic Journal*, XXXVIII, 152, December 1928, pp.543-559, and in Stiglitz, Joseph E and Hirofumi Uzawa ed., *Readings in the Modern Theory of*

- Economic Growth*, Cambridge: the MIT Press, 1969, pp.427-445.
- Romer, David, *Advanced Macroeconomics*, MacCraw Hill Co., 1996.
- Russell, Thomas, "Rate of Growth Effects on Aggregate Savings: Further Analysis," *Review of Economic Studies*, XLIV(1), 136, February 1977, pp.153-168.
- Skinner, Jonathan, "Risky Income, Life Cycle Consumption, and Precautionary Savings," *Journal of Monetary Economics*, 22, 2, September 1988, pp.237-255.
- Soderstrom, Lars, "The Life Cycle Hypothesis and Aggregate Household Saving," *American Economic Review*, 172, 9, June 1982, pp.590-596.
- Solow, Robert N., "A Contribution to the Theory of Economic Growth," *Quarterly Journal of Economics*, 70, 1, February 1956, pp.65-94.
- Takayama, N. and Y. Kitamura, "Household Saving Behavior in Japan," in Poterba, James M. ed. *International Comparisons of Household Saving*, Chicago: the University of Chicago Press, 1994, pp.125-167.
- Tobin, James, "Life Cycle Saving and Balanced Growth," in William Felner, et al., eds, *Ten Economic Studies in the Tradition of Irving Fisher*, New York: John Wiley, 1967, pp.231-256.
- Turner, D., C. Giorno, C., A. de Serres, A. Vourc'h, and P. Richardson, "The Macroeconomic Implications of Aging in a Global Context," OECD Economics Department Working Paper No.193, March 1998.

- Weil, David N., "The Saving of the Elderly in Micro and Macro Data," *Quarterly Journal of Economics*, CIX, 1, February 1994, pp.55-79.
- Weil, Phillippe, "Overlapping Families of Infinitely Lived Agents," *Journal of Public Economics*, 38, 1989, pp.183-198.
- Yarri, M. E., "Uncertain Lifetime, Life Insurance, and the Theory of the Consumer," *Review of Economic Studies*, 32(2), 90, March 1965, pp.137-150.
- _____, "On the Consumer Lifetime Allocation Process," *International Economic Review*, 5, 3, September 1964, pp.304-317.
- Zeldes, Stephen P., "Consumption and Liquidity Constraints: An Empirical Investigation," *Journal of Political Economy*, 97, 2, April 1989, pp.305-346.

토론요지

이지순 사회자:

분석방법 등이 어려운 가운데도 끝까지 경청해 주셔서 감사합니다. 먼저 토론의 형식은 지정토론이 아니라 각각 주제에 대해 토론을 해 주시면 됩니다. 먼저 토론을 위해 참석하신 분들을 소개하겠습니다. 초청장의 순서대로 한국개발연구원의 임경목 박사님, 삼성경제연구소의 최희갑 박사님, 이화여자대학교 홍기석 교수님께서 나오셨습니다. 자유롭게 세 분께 토론을 부탁드리며 먼저 임 박사님께서 토론해 주시겠습니다.

임경목 박사:

작년에 한국개발연구원에서도 고령화에 관한 연구를 했었고 고령화 연구팀에 속해 연구했다는 인연으로 토론에 참석하게 된 점 감사드립니다. 세 발표논문 잘 들었습니다. 논문별로 제가 생각하고 느낀 점을 말씀드리고 세미나 발표에 대한 전반적인 말씀을 드리도록 하겠습니다. 먼저 참석하신 분들이 다양하기 때문에 세미나 진행상에 있어서 우리나라 고령화가 왜 문제이고 또 고령화가 일어나고 있는지에 대한 이야기가 진행이 되었으면 더 좋지 않았을까 라는 아쉬움이 있습니다. 먼저 조장옥 교수님의 논문에 대해 느낀 점을 말씀드리고자 합니다. 본 논문이 아주 정치한 논

문으로 프랑스의 경제학자에 의해 변형된 OLG모형을 이용해서 인구구조변화 및 경제변수의 외생적 변화가 거시경제에 미치는 영향을 엄밀히 분석하셨습니다. 그리고 아주 엄격하고 논의의 구성이 잘 짜여져 있어 제가 많이 배웠다고 생각하고 있습니다. 특히 인구구조변화로 인해 발생하는 연금개혁의 필요성을 잘 강조하셨고 발표 시간이 없어서 그 부분의 말씀을 못하셨는데 연금지급률을 통한 연금계약을 하는 것은 부분적으로 문제 발생을 지연시킬 수는 있지만 근본적인 해결책이 아님을 보여주신 것이 큰 공헌이 아닌가 합니다. 지엽적인 문제이긴 하지만 아쉬웠던 점은 일반적인 OLG모형을 가지고 분석된 논문은 국내에도 여러 편 있습니다. 실제 거시경제에 미치는 영향에 대해서, 과연 이렇게 뭔가 개선되었다는 새로운 모형을 이용할 때 어떤 차이가 있는지에 대해 어떤 Implication을 얻게 되었는지를 언급하셨다면 독자들에게 훨씬 유익했을 것이라는 느낌이 듭니다. 그리고 우리나라의 연금제도가 부분적립식으로 되어 있는데 이 부분적립식 구조를 명시적으로 모형에서 고려하지 않은 것으로 이해했습니다. 이것이 그런 측면에서 한국의 현실에 보다 정책적인 함의를 강하게 보여주기 위해서는 그런 부분이 좀더 포함이 되었으면 한다는 아쉬움이 있습니다. 그리고 개별 시뮬레이션 과정에서 각 세대별 실제 평생효용에 대해서 어떤 영향을 미치는지를 살펴본다면 예를 들어 연금개혁을 했을 경우의 부담을 어떤 식으로 나누게 될지에 대해서도 다루어졌으면 좋지 않을까 합니다. 이상 조장욱 교수님 논문에 대한 논평입니다.

곽승영 교수님의 “한국의 고령화와 가계저축률”이라는 제목으로 발표해 주셨는데 분석하신 내용과는 다르게 청중들을 고려해서 쉽게 얘기해 주신 것 같습니다. 좀 아쉽다고 느낀 점은 우선 제 무지한 탓인지는 모르겠지만 설명을 좀더 친절하게 해 주시지

않았기 때문에 내용을 다 파악하기가 어려웠습니다. 예를 들면, 부양비율이 가계저축에 대해 상당히 설명력을 가진다는 기존 논문이 우리나라에 많이 있는데 여기서는 부양비율이 설명력이 없다고 했는데 거기에 대한 설명이 없습니다. 그래서 중요한 Implication을 가지는 결과일 수도 있는데 설명이 부족하다는 것을 느꼈습니다. 결론 부분이나 8장 부분에 있는 정부의 저축에 대한 내용의 경우 논문이 본래 의도했던 것을 직접적으로 다룬 것이 아닌 것 같아 제가 이해하기가 어려웠습니다. 이상 곽승영 교수님의 논문에 대한 논평입니다.

다음으로 남주하 교수님 외의 “고령화가 개별 가구의 자산규모, 소비 및 저축에 미치는 효과”에 대해 간단히 말씀드리겠습니다. 본 논문이 도시가계 조사를 통해 자산규모, 소비 및 저축의 변화 추세 분석을 깔끔하게 해 주셨는데 특히 박대근·이창용 교수님 이외에는 이렇게 Synthetic Cohort 기법을 이용한 -KDI에서 이것과 비슷한 것을 하신 분이 있지만- 방법을 잘 다루지 않는 방법을 이용해서 특히 Cohort Effect를 고려했을 때 일반적으로 나타나는 형태와 다른 결과가 나온 것이 눈에 띕니다. 그리고 앞으로 더 깊은 연구가 있어야 할 부분이고 정책적 시사점을 많이 찾을 수 있는 방법이라고 생각합니다. 연구결과의 경우 특히 최근 자료까지 포함하여 분석을 하셨기 때문에 보여주신 연구결과와 90년대 이후 88년을 기점으로 떨어지고 있는 우리나라 가계저축률 감소와 어떤 연관이 있는지에 대해서 말씀해 주셨더라면 여러 도움이 되지 않았을까 하는 느낌이 듭니다. 그 다음에 교수님이 직접 인정하셨으니까 간단히 말씀드리자면 저량자료가 없기 때문에 유량자료를 이용해서 수정하셨다고 하셨는데 예를 들면, 우리나라의 경우 보험자산이 상당히 높은 비중을 차지하는 금융자산 가운데 하나인데 이런 보험자산이 어떻게 추정되었는지에 대한 해석이

필요합니다. 말씀하신 바와 같이 가구소비실태조사도 제한적이긴 하지만 금융자산을 쪼개서 보지 않으면 충분히 이용할 수 있는 자료인데 가구소비실태조사 자료를 사용하지 않은 이유가 특별히 있는지 궁금합니다. 회귀분석 중 어떤 경우는 Cohort Effect가 2차 방정식으로 되어 있고 어떤 경우는 2차 방정식으로 되어 있지 않은 데 특별한 이유가 있는지 궁금합니다. 이상입니다.

이지순 교수:

감사합니다. 세 분의 논평을 다 듣고 발표자가 답변을 하면 논평 요지가 헛갈릴 수 있으므로 한 분이 논평을 하면 답변하는 것으로 하겠습니다. 또 한 가지 토론하다 보면 시간이 있을 듯하니 청중분들의 질문을 부탁드립니다. 그럼 먼저 발표자 세 분이 임경묵 박사님의 토론에 대해 답변해 주시기 바랍니다.

조장욱 교수:

좋은 논평 감사합니다. 아까 결론 중에 말씀을 못 드렸는데 임박사님께서 잘 지적해 주셨습니다. 지금 연금개혁에 대한 문제가 나오고 있습니다. 우리나라의 연금제도는 혼합형입니다. 즉 일부는 자기가 적립해서 원금과 이자를 받는 것이고 나머지는 젊은 세대들이 부양하는 형식입니다. 혼합형인 경우에도 청년들이 부양하는 제도와 마찬가지로 똑같이 늘 문제가 되고 있습니다. 그럼 이것을 어떻게 개혁해야 하느냐? 연금지급률을 인구구조변화와 연결시키지 않으면 안 됩니다. 안 그러면 인구구조가 변할 때마다 연금개혁 한다는 말이 나올 것입니다. 물론 인구가 증가하는 상황이면 정치적으로나 사회적으로나 문제가 덜하겠지만 이미 인구

가 감소하는 상황에서는 계속해서 변화할 때마다 개혁을 해야 한다는 이야기가 됩니다. 그러지 않으려면 적어도 개략적이거나 인구증가율과 혹은 평균수명이 늘어나는 것과 연금지급하는 것을 연결시키지 않으면 안 된다는 것을 말씀드릴 수 있습니다. 극단적인 경우 상당히 큰 재정적인 부담 가령 지금과 같은 현상이 있을 수 있겠다고 말씀드릴 수 있습니다. 또 인구가 변화할 때 모형에서 보여주는 것은 조정과정이 전반기에 굉장히 빨리 일어납니다. 그래서 훨씬 큰 부담을 경제에 주기 때문에 이런 일이 있을 때 빨리 대처하지 않으면 그 첫 번째 기에 일어나는 부담을 그대로 안고 가야 한다는 말씀을 드릴 수 있고 그래서 제목에서는 Transition Path가 잘 정의되지 않지만 이런 면에 있어서는 상당히 명백한 Implication이 아닌가 합니다. 그 다음에 국민교육에 대해 곽승영 교수님 말씀하셨는데 제 모형에 있어서도 국민교육을 증진하는 것이 인구구조가 변화할 때 나타날 수 있는 문제점을 해결하는 하나의 지렛대가 될 수 있다는 것을 보이고 있습니다. 그 문제에 대해서 늘 생각하고 투자를 해야 하지 않느냐라는 말씀을 드릴 수가 있겠습니다. 마지막으로 인구증가율이 감소한다고 하면 가장 중요하게 생각해야 할 것이 정년연령입니다. 제 모형에서 나오는 함의는 정년연령을 늘려줌으로써 노인세대가 자기 스스로 소득을 창출할 수 있도록 해주는 것이 제일 중요합니다. 그런 것이 없으면 노인인력을 낭비하는 현상이 생기는데 그 면에서 직업을 어떻게 창출할 것인가에 대한 것이 있어야 합니다. 그 다음 기존의 논문과 어떤 차이가 있는지에 대해 물으셨는데 별 차이 없습니다. 다루는 방법 등이 조금 다르지만 제가 창의한 것들에 대해 주장할 것이 많지는 않은 것 같습니다. 그 다음 후생효과를 측정해라. 사실 좋은 말씀입니다. 개혁을 안 하면 얼마만큼 후생이 떨어지고 개혁을 하면 후생이 얼마만큼 늘어나는지를 다루

면 훨씬 더 값진 논문이 될 것이라는 생각을 하는데 당시 논문을 쓸 때 무척 쫓겨 있었습니다. 논문을 쓸 때 잘못되어 시간에 쫓겼습니다. 사실 후생효과 분석은 어렵지 않기 때문에 필요하다면 보완하겠습니다.

이지순 교수:

감사합니다. 질문과 답변을 잘 해 주셨습니다. 사회를 보면서 답변과 관련 궁금한 것이 있어 몇 가지 질문하겠습니다. 첫 번째 말씀하신 연금제도를 개혁하는 것을 논의하는데 그때그때 사정이 변할 때마다 개혁하지 말고 가능하면 예측되는 상황의 변화와 연계시켜 그것을 물로 만들어 변화시키는 것이 좋겠다는 말씀을 하셨는데 상당히 좋은 이야기 같습니다. 구체적으로 인구증가율이 하락한다고 하는데 어떻게 반영하여야 할지 생각하신 적이 있으면 말씀해 주시면 좋겠고 그 다음 국민교육이라는 용어를 사용하셨는데 제가 해석하자면 단순히 젊은 세대 교육뿐만 아니라 전 세대 교육까지도 연결되는 것이겠죠? 가령 앞 세대가 계속 교육을 받아 평생교육이라고 하는데 생산성을 높이는 쪽으로 생각하신 것 같습니다. 특히 정년제도 문제는 굉장히 중요한 것 같습니다. 사실 우리나라의 경우, 꼭 선생의 말씀에 의하면 50대 정도의 젊은 사람들을 실제로 늙었다고 하셨습니다. 사회전체가 노령인구를 활용하지 못하는 셈인데 그것을 잘 하는 방법을 찾기 위해서는 정년을 단축하는 것이 아니라 정년을 오히려 늘리고 그것에 맞는 임금제도와 연결이 될텐데 굉장히 좋은 방향이라고 생각합니다.혹 제가 드린 질문에 답변이 있으신지?

조장욱 교수:

논문에 있는 것만을 기준으로 말씀드리겠습니다. 연금개혁을 할 때 어떤 변수들의 연금을 연계시켜야 하는지는 제 논문에 설명이 되어 있습니다. 그렇지만 실제로 그것을 적용할 때 이것은 아주 거시적인 논문이기 때문에 다양한 연금수령방법을 고려하여 일괄적으로 제가 제시할 수는 없을 것입니다. 그래서 미시적인 연구가 있어야 할 것 같습니다. 그 다음 국민교육문제인데 제 문제에서 제일 중요한 것은 젊은 세대 문제입니다. 왜냐하면 젊은 세대의 인적자본증가율이 연금문제를 완화하는 데 도움을 주기 때문입니다. 물론 노년세대의 인적자본이 늘어나면 연금을 덜 필요로 하기 때문에 도움이 될 것입니다. 그런 의미에서 전체적인 교육의 문제가 된다는 것입니다.

이지순 교수:

감사합니다. 다음 광승영 교수님께 부탁드립니다.

광승영 교수:

제 논문에 대한 질문에 답변 후 연금, 교육에 대해 잠깐 첨언하겠습니다. 제 논문은 한국의 박사과정에 있는 사람들이 저축에 관해 논문을 쓸 때 필요한 Reference라는 의미도 담고 있습니다. 이 분야의 특징은 Time Series Analysis와 Household Survey한 데이터 결과가 완전히 다르게 나온다는 것입니다. 그것은 미국도 그렇고 어느 나라도 다 그렇습니다. 그렇기 때문에 제가 쓴 가계자료는 Household Survey 데이터입니다. 서베이 데이터를 보면 데

이더 자체가 신뢰성을 갖춘 경우가 거의 없습니다. 그래서 Time Series 데이터를 넣어 한번 해보자. 왜냐하면 Academic한 저널에서는 이것을 제외합니다. 그것은 두 개가 혼합되기 때문입니다. 그런데 왜 사용했냐하면 이런 Time Series로 한 것도 있다는 것을 보여주기 위해, 즉 Time Series를 사용한 문헌도 있다는 것을 소개해 준 것입니다. 그런데 Life-Cycle을 보면 기대수명과 부양률은 같은 것입니다. 왜냐하면 기대수명이 늘어난다는 것은 노령인구가 많다는 것입니다. 우리가 이론상으로 기대수명을 노령지수화할 수 있습니다. 타임시리즈와 가계가 다릅니다. 현재 제가 타임시리즈를 사용한 논문이 90% 정도 마무리 되었다. 부양률과 기대수명은 거의 같이 움직입니다. 그 다음 정부저축이라는 개념은 가계저축은 가계에 있지 않겠습니다. 그러니까 정부저축은 없는 것입니다. 그런데 우리가 저축률이라고 하는 것은 정부저축률도 포함되어 있기 때문에 그것을 고려하기 위해 미국과 일본에서 연구한 결과와 IMF에서 연구한 것을 응용하여 만든 결과입니다. 한국 데이터는 아니고 Imagination하여 만든 것입니다. 앞으로 한국에서 연금, 가계, 노령화 등을 연구하려면 이런 데이터가 있어야 합니다. 그것 없이는 저축률관련 연구를 할 수 없는 것입니다. 이것이 간접적으로 한국의 데이터가 얼마나 미숙한 상태냐 우리가 노령화지수를 만들면서 이렇게 미숙한 통계자료를 가지고 한국경제를 어떻게 논의할 수 있겠느냐를 간접적으로 보여주는 방법입니다. 그 다음 국민교육의 문제 등 교육의 질에 문제가 있습니다. 우리나라 대학교육을 보면 기술교육을 배워 취직하는 수단이지 대학의 공부가 아닙니다. 그것을 구분하지 않고 있습니다. 그런 기술을 배운 사람이 기술이 변화하면 다 실업자로 됩니다. 산학협동이 잘못되면 실업자로 만들 수 있습니다. 왜냐하면 기술이 매년 바뀐다고 한다면 그것을 알지 못한 사람은 뒤떨어지게 된다. 미국

에서는 70년대에 대학이 기술교육을 탈피했습니다. 그래서 인문학만 강조했습니다. 영어, 수학, 머리로 생각하는 교육을 강조하고 영문과학생도 이과생이 될 수 있도록 했습니다. 그래서 미국인들은 기술변화에 적응을 잘합니다. 그러나 한국의 교육은 기술변화에 적응을 못해 모두 실업자가 되는 것입니다. 그런 각도에서 보면 한국의 교육은 학과목 자체부터 잘못되었기 때문에 우려하고 있습니다. 제가 생각할 때 연금문제를 해결하기 위해서는 생각할 수 있도록 사람을 교육시켜 봐야 한다는 것입니다. 늙어서 생각할 수 있으면 계속 일할 수 있습니다. 그러면 연금문제는 나오지 않을 것입니다. 연금문제는 실업자가 된 사람들의 미래문제입니다. 한국의 경우 더 심각합니다. 젊은 사람들은 일자리를 구하지 못하고 늙은 사람은 일자리가 빨리 끝이 납니다. 한국은 일자리를 창출하지 못합니다. 그렇기 때문에 노년문제, 연금문제가 일어납니다. 따라서 일자리를 어떻게 창출하게 하느냐하는 것이 연금문제를 해결하는 방법입니다. 그렇게 하기 위해서는 생각하는 머리를 길러내야 한다는 것입니다. 한국에서는 대학교육을 어떻게 바꿔야 하는지에 집중하는 것이 연금문제를 해결하는 방법이라고 생각합니다.

이지순 교수:

감사합니다. 굉장히 중요한 말씀을 하셨는데 논문에는 이런 것을 안 넣으셨지만 대학에 몸담고 있는 사람으로 상당히 부끄러움을 느낍니다. 결국은 Social Security 문제를 해결하기 위해서는 스스로 자기문제를 해결할 수 있는 능력을 갖추도록 사람들을 바꾸는 수밖에 없고 그렇게 하기 위해서는 교육이 달라져야 하는데 현재와 같은 대학교육으로는 곤란하다. 왜냐하면 지금과 같은 대

학교교육은 직업교육적인 성격이 많기 때문입니다. 저희도 보면 인문사회계통은 물론이고 이공계까지도 고시공부에 매달리고 공대 학생들이 학교를 그만두고 의대로 다시 입학한다든지 등이 벌어지고 있는데 당장은 좋을지 모르지만 긴 기간 두고 보면 새로운 변화되는 환경에, 굉장히 빨리 변화하는 기술환경에 적응하는 능력이 떨어지기 때문에 결국은 빨리 도태되는 결과가 되지 않겠는가. 그것을 제대로 교육시켜야만 평생 동안 자기문제를 스스로 해결하면서 살 수 있는 능력이 생기지 않겠느냐 라는 뜻으로 말씀하신 것으로 이해하겠습니다. 다음 남주하 교수님께 부탁드립니다.

남주하 교수:

저는 간단히 세 가지 정도 말씀드리겠습니다. Cohort Effect에 대해서는 저희가 여러 가지 분석을 해봤는데 만족스러운 결과는 얻지 못한 것 같습니다. 이것을 제외하고는 대체적으로 저희가 기대했던 것과 맞아 그런대로 만족스러웠습니다. 이 부분에 대해서는 말씀하신 대로 추가적으로 분석할 기회가 있으면 시도해 보려고 합니다. 그 다음으로 기대수명이 저축률에 미치는 결과와 88년 이후와 연계되는 설명은 그 함의에 대해 좀더 설명을 드려야 하는데 제 개인적인 생각은 88년 이후부터 떨어지는 저축률과 기대수명은 연관이 덜한 것 같은 느낌을 받습니다. 그래서 일단은 간단히 설명 드리면 아무래도 금융시장의 발전이라는 것 등으로 인하여 소비의 유동성제약 등이 완화된다는 것, 소비에 대한 증가, 소비자층에 대한 결정행위가 변화하는 과정이 있는 것 같은데 구체적인 것은 여기서 답변하기가 좀 부족합니다. 어쨌든 기대수명이나 고령화가 최근에 이슈화가 되었기 때문에 그런 것은 좀 다

르지 않느냐, 유산 등 이런 것들이 영향을 미친 부분이 적지 않았을까 하는 생각을 해 봅니다. 세 번째, 데이터 문제인데 말씀하신 대로 가구소비실태조사는 5년마다 전수조사로 Stock Data로 발표하는데 데이터의 연속성이 좀 부족한 부분이 있고, 5년 동안 하다 보면 예를 들어 2000년, 96년, 91년 뒤로 내려가야 하는데 과거 데이터 사용하면 고령 데이터가 없기 때문에 그런 한계점이 있습니다. 그래서 90년 이후, 55세 이후 데이터를 많이 사용하고 있어서 그런 결단을 내렸습니다. 그 다음 보험자산의 경우 저축성 보험은 포함되어 있습니다. 저축성 보험은 이자율이 낮기 때문에 제 1금융권 저축과 거의 비슷한 것으로 할인율을 감안했습니다. 물론 정확치 않지만 우리가 제한된 속에서 했을 때는 그 정도밖에 할 수 있지 않을까라는 판단이 들었습니다. 그 다음 Cohort Effect 1차, 2차 문제는 처음에는 2차로 하고 나중에 10년 단위로 20~29세, 30~39세 할 때는 55~80세까지 데이터를 2차함수형태로 볼 수 있는데 그것을 10년 단위로 선형화한 것입니다. 그래서 약간의 차이는 있지만 결과는 거의 대동소이합니다. 그런 점들도 설명을 추가하도록 하겠습니다.

이지순 교수:

감사합니다. 지금 첫 논평에 대한 답변을 들었습니다. 최희갑 삼성경제연구소 박사님께서 해 주실텐데 혹 중요한 것이 있으시면 반복해서라도 논평해 주시기 바랍니다.

최희갑 박사:

아무래도 제가 기업체 연구소에 소속해 있는 만큼 기업과 관련

된 말씀을 첨언하는 식으로 논의를 전개하겠습니다. 실제 현장에서 벌어지고 있는 고령화문제는 기업에게 있어서 가장 중요한 이슈는 아무래도 수요구조가 빠르게 변화하고 있다는 것입니다. 세계에서 가장 빠른 속도로. 그것이 가장 놀라운 것이지만 그것보다 기업에 더 힘든 상황은 생산인력의 고령화가 너무나 빠른 속도로 진행되고 있다는 것입니다. 이것은 아마 직장을 다니시는 분들은 모두 겪고 있고 새로 노동시장에 진입하고 있고 새로 기업에 들어오는 인력의 기본적인 소양이 결여되고 있다는 상황이라는 점이 기업입장에서 상당히 곤란한 문제로 자리잡아 가고 있습니다. 이것은 아마도 조교수님이나 객교수님께서 말씀하셨던 같은 맥락에서 기업의 고민을 말씀드린 것입니다. 정부정책과 관련해서 제가 별도로 연구를 진행중인 각국의 재정위기 사례 연구에 의하면 국별로 일본이나 미국, 유럽의 영국, 독일, 스웨덴, 라틴아메리카의 브라질, 아르헨티나 등의 사례에 나타나는 공통점이 한 가지 있습니다. 그 중심에는 반드시 연금제도가 있고 그 뒷배경에는 인구증가율의 급속한 변화가 자리잡고 있습니다. 그만큼 인구고령화 문제는 아직은 닥치지 않았지만 미래의 큰 위기요인입니다. 특히 우리나라와 같은 경우 고령화 속도가 세계에서 가장 빠른 속도로 진행되고 있습니다. 일본이 가장 빠르다고 했는데 그것을 앞서는 속도입니다. 그 점에 대해서는 잠시 후에 말씀드리기로 하고 그런 점에서 고령화가 정부정책과 관련해서 매우 중요하고 간접적으로 기업에 중요한 것이 저축률이 많은 연구에서 예상하듯이 혹시 평균수명이 늘어나면서 인구증가율이 하락하면서 저축이 감소하고 또 그 과정에 기업들의 국내투자재원이 부족한 상황이 발생하지 않을까하는 우려와 관련한 문제인 것 같습니다. 오늘 발표된 세 논문은 기업들의 고민이나 개인 가계들의 고민보다는 정부정책 다시 말해서 연금제도가 안고 있는 아주 본질적인 문제를 지적하

고 또 저축률이 실제로 앞으로 어떻게 변화할 것인가에 대한 예측할 수 있는 근거를 제공했다는 점에서 상당한 의미가 있는 것 같습니다. 특히 조장욱 교수님 논문 같은 경우, 우리나라에서 이뤄졌던 통상적인 OLG 시뮬레이션과 달리 정책제언을 적극적으로 하셨다는 면에서 부각이 됐던 것 같습니다. 제2주제로 발표하신 광교수님의 논문의 경우 수명하고 부양비율이 증가할 때 저축률은 각각 증가하거나 중요한 역할을 하지 못했지만 향후 30년간 급격한 인구구조변화가 발생할 경우, 가계저축률이 하락할 수도 있다는 전망을 하고 있습니다. 실제로 실증분석결과와 전망을 한 부분이 서로 충돌하고 있기 때문에 이 점에 대해서는 다시 한번 설명해 주셨으면 합니다. 제3주제로 발표하신 남주하 교수님의 논문은 제 나름대로 의미를 찾는다고 한다면 세대효과를 저축률 추계하는데 고려했다는 점입니다. 세대효과라고 하면 경제학적인 용어라 난감하실 텐데 간단히 이야기하면 노동시장에 최근에 진입한 노동인력일수록 인적자본축적도가 기술진보에 따라 높아졌을 것이고 그만큼 노동생산성이 높아진다는 것으로 세대효과를 고려한다는 것은 실질적으로 우리나라와 같은 저개발국가의 상태에서 선진국의 문턱까지 급속도로 경제발전의 경험을 겪었던 국가에서는 매우 중요한 효과입니다. 그런 의미에서 이 논문은 의미가 있었고 그런 중요한 점을 감안한 만큼 결과도 기존의 연구결과와 상이한 다시 말해서 가구주의 예상여명증가가 저축률 증가를 야기할 수 있다는 결론을 낳았던 것 같습니다. 어쨌든 세 가지 논문은 각각 시뮬레이션 분석과 거시적 데이터에 대한 실증분석 그리고 미시 데이터를 보완했다는 점에서 상당히 보완적인 연구라고 하겠습니다. 제가 주로 말씀드리고 싶은 것은 아무래도 많은 정책제언이 있었던 조장욱 교수님의 논문을 중심으로 많은 점에 있어서 제가 공감을 했었기 때문에 그 의미를 평가해 보고 질문을 해

보고자 합니다. 주로 정책적 시사점과 관련된 것인데 조장옥 교수님의 논문에서 가장 눈에 띄는 점은 지금처럼 연금지급률을 낮은 수준에서 일정하게 고정시키는 경직적인 제도를 더 이상 운영하지 말고 인구증가율이나 평균수명 증가에 연동시키는 제도를 도입하자는 것이 가장 두드러진 주장입니다. 이 주장의 중요성은 아마 감지하기가 힘들텐데 일본이 아마 아주 가장 대표적인 사례입니다. 세계에서 가장 빠른 속도로 고령화를 경험했던 일본에 대해 간단히 말씀드리자면 내각부가 2003년 경제백서에서 이런 얘기를 합니다. 그대로 인용하면 “재정 방식이 원래 인구 동태의 변화에 취약한 것과 더불어 일본에 있어서 소자 다시 말해서 출산율 저하와 고령화가 당초 예상을 크게 뛰어넘어 진행한 것도 공적연금제도의 운영을 한층 어렵게 하고 있다.” 이렇게 2003년 경제재정백서에서는 고백하고 있습니다. 사실 일본도 5년마다 인구추계를 바꾸고 그것에 맞추어 공적연금추계를 새로 합니다. 놀라운 것은 우리나라 통계청에서 발표하고 있는 인구추계가 물론 정기적으로 업데이트를 하고 있지만 일본의 경우에서도 계속 틀렸다고 합니다. 5년마다 업데이트 함에도 불구하고 계속 틀렸고 그만큼 공적연금제도는 꼬이기 시작했습니다. 일본의 경제위기가 한 그림을 구성하는 부분이 바로 공적연금에 있습니다. 그 와중에서 일본은 많은 노력을 했습니다. 연금의 민영화부터 시작해서 유연성을 제고하기 위해서 다양한 노력을 했습니다만 어려운 점을 겪고 있는 것은 마찬가지입니다. 이런 면에서 조장옥 교수님의 연구 결과가 의미있는 것입니다. 애초에 그런 상황이라면 정치적 상황과 독립적으로 만약 우리가 청년부양제도라는 것이 불가피하다면 인구증가율과 평균수명 증가와 직접적으로 연관시켜 제도로 입안시키는 것도 하나의 방법일 수도 있습니다. 애초에 문제의 씨앗인 청년부양제도에서 벗어나 연금의 과감한 민영화, 라틴아메리카나

유럽의 나라들이 복지개혁을 하면서 주창해 왔던 연금의 민영화를 조속한 시일내 빨리 추진하는 것이 문제의 씨앗을 없애는 방안이 아닌가라는 주장까지 할 수 있는 것 같습니다. 조장옥 교수님 결과 중 또 하나 놀라운 것은 바로 인구구조 변화로 인한 충격이 언제쯤 나타나느냐인데 인구구조변화가 발생하면 그 충격의 90% 가까이가 두 기간으로 나누었을 때 전기간에 집중된다는 것입니다. 그래서 만약 연금제도의 유연화나 인구구조변화와 연동시키는 연금제도를 입안하려고 작정한다면 가능한 한 빨리 실시해야 한다는 것이 조장옥 교수님의 연구의 함의라고 할 수 있겠습니다. 마지막으로 조장옥 교수님 결과 중 흥미로운 부분 중의 하나가 최근 우리나라 청년실업증가 현상에 대해서 상당한 시사점을 던져주고 있는 것 같습니다. 청년실업증가현상의 가장 큰 문제점은 물론 실업을 예견하고 대학원에 진학하거나 유학을 가거나 그런 현상을 자극한다는 점에서 인적자본을 확충하기는 하나 청년실업증가현상에서 가장 심각한 부분은 직장내 훈련기관이 없는 상태에서 수년을 경과한 뒤에 노동시장에 들어간다는 것입니다. 그런 의미에서 인적자본확충에 심각한 영향을 미치고 있습니다. 외환위기 이후 수년간 진행되었던 청년실업으로 On-The-Job Training이 부족했었고 그것이 현재까지 7~8년 동안 지속되고 있습니다. 우리나라 인적자본이 심각한 정도로 쇠퇴하고 있다고 볼 수 있습니다. 그런 면에서 조장옥 교수님 논문 중에서 과연 청년실업을 모델로 해서 어떤 식으로 해석할 수 있는지 조장옥 교수님 논문에 보면 인적자본을 확충하는 기관을 늘렸을 때 어떤 변화가 나타나는지에 대한 시뮬레이션이 있는데 제가 조금 제안을 드린다면 논문에 있었던 감마와 에타를 파라미터로 바꾸었을 때 어떤 변화가, 즉 파라미터를 잘 조정을 하면 On-The-Job Training에 있어서의 변화도 상당히 포착해 낼 수 있을 것입니다.

그런 의미에서 최근의 청년실업증가현상에 미치는 중장기적인 Impact를 잘 보여주는 논문이라고 판단이 됩니다. 또 한 가지 마찬가지로 남주하 교수님 논문에서도 청년실업문제가 다시 얘기될 수 있는데 세대효과라는 것은 신규노동시장에 진입하는 인력들 청년층의 갖추어진 인력자본은 꾸준히 늘어나는 현상이 세대효과의 본질입니다. 앞으로 청년실업현상이 이렇게 광범위하게 계속 확산된다는 추세라면 과연 이 세대효과가 약화되는 경우 저축률은 어떤 현상이 벌어질까하는 점이 의문입니다. 마지막으로 조장옥 교수님께 두 가지 더 질문 드리겠습니다. 최근에 정부에서 정년연령을 제도적인 면에서 접근하여 높이려는 노력을 하고 있습니다. 그런데 조교수님 논문에서는 정년연령을 고정한 상태에서 시뮬레이션 분석을 하고 계시는데 혹시 정년연령을 제도적으로 바꿨을 때 모델의 결과치들이 어떻게 바뀌는지는 가늠해 보실 수 있는지 간단히 말씀해 주시면 좋겠고 다른 하나는 평균수명이 늘어나는 경우는 출산율이 일정하다고 한다면 대체로 인구증가율이 늘어나는 것입니다. 혹시 출산율과 평균수명률을 동시에 조작했을 때 두 가지 조합에 따라 상당히 달라질텐데 인구감소의 두 가지 요인인 평균수명감소와 출산율의 저하로 잡는다면 파라미터들의 조합에 따라서 모델의 결과치가 어떻게 틀려질지에 대해 말씀해 주시면 감사하겠습니다.

이지순 교수:

최 박사님께서 좋은 논평을 해 주셨는데 말을 보태지 않고 바로 답변을 들어보겠습니다. 우선 질문이 주로 조장옥 교수님께 집중되었으니까 먼저 조장옥 교수님께서 답하시고 다른 두 분께도 기회를 드리겠습니다.

조장욱 교수:

좋은 질문 감사합니다. 연금제도 개혁에 대해서 간단하게 제안 했는데 그 취지는 지금 개혁하고 5년 뒤에 개혁하고 10년 뒤에 개혁하는 등 개혁을 반복하지 않기 위해서는 어떤 물이 필요하다는 것을 말씀드린 것입니다. 그 다음에 민영화의 문제는 이 논문에서 다루는 것과 좀 다른 차원의 문제이기 때문에 자기부양제도라는 -자기가 일할 때 연금을 부어서 다음에 타는- 그런 제도는 경제학에서는 없어야 된다는 것입니다. 스스로 저축해서 나중에 받는 제도로 가야 한다는 것입니다. 왜냐하면 연금이라는 것이 남이 운영하는 것이기 때문에 온갖 문제가 있을 수 있습니다. 특히 도덕적 해이부터 시작해서 그런 것을 관리하는 기관을 만들어야 합니다. 경제학적으로 이야기하면 자기부양제도이면 가장 좋은 것은 본인이 알아서 하는 것입니다. 그렇기 때문에 제가 굳이 청년부양제도라고 번역한 Pay-as-you-go System을 분석한 것은 연금제도는 그런 제도가 공공의 입장에서 보면 옳은 것입니다. 그래서 한 것이고 그 제도에서는 인구구조가 변화할 때 연금지급률을 일정하게 하는 것은 유지불가능하기 때문에 그런 말씀을 드렸습니다. 청년실업문제는 제 모형에서 자연스럽게 도입할 수 있습니다. 왜냐하면 이 경우 노동시장에 진입하는 연령이 교육연령이 끝나는 것과 동일하게 봤는데 그것을 달리 변화시킬 수 있습니다. 기간을 자르는 문제이기 때문에 그것을 할 수 있으나 최 박사께서 제안하신 인적자본의 감각상각현상, 청년실업으로 하니까 배우지를 못해 그런 것이기 때문입니다. 청년이 학습해서, 학교에서도 배우지만 직장에서도 배우는 것이기 때문에 혹 실업이 오랫동안 지속되는 사람이 있으면 인적자본이 유지될 수 있는 제도를 가지는 것은 중요합니다. 이것은 다른 차원의 문제라고 생각됩니다.

그 다음 정년연령이 변화하면 어떻게 되는지에 대해서 보면 제 논문의 뒤 부분에 정년연령을 60세로 놓고 분석한 것이 있습니다. 그 앞에 정년연령을 사람들이 주어진 조건에서 최적으로 선택하라는 모형이 있습니다. 정년연령이 그것보다 적게 증가하면 효율적이 아닙니다. 최적적인 정년연령이 얼마나? 앞에서 말씀드렸듯이 평균수명이 10년 증가시 5년 정도 더 일하고 싶다는 결과가 있으니까 그것을 가지고 대충 추산하시면 평균연령이 증가시 어느 정도의 정년연령을 연장하는 것이 좋겠다는 숫자는 논문에서 알 수 있습니다. 출산율과 평균수명이 동시에 증가했을 때 여러 가지 조합이 있을텐데 그 효과를 분석하는 것이 좋겠다는 말씀을 하셨는데 출산율이 감소하고 평균수명이 증가하는 그것은 데이터로 나와 있기 때문에 제안하신 것을 안 해봤지만 앞으로를 대비한다는 의미에서 그런 연구를 해보는 것도 좋겠다는 생각을 해봅니다.

이지순 교수:

감사합니다. 광교수님께서 먼저 말씀해 주십시오.

곽승영 교수:

<표 10>에서 보면 15~64세까지는 실증적 결과 그대로 나왔습니다. 수명이 증가하면 저축률이 27%에서 29%로 증가한다는 것입니다. 65세 이상은 미국과 일본 데이터를 가정해서 추정한 것입니다. 그러니까 한국의 데이터에는 65세 이상은 없습니다. 역시 연구를 하려면 통계를 다시 만들어야겠다는 생각이 듭니다. 사람을 보면서 하는데 하나는 한국의 경우에는 노동참가율을 감안

하지 않고 있습니다. 젊은 사람의 수가 적어도 노동에 참여한다면 노동인력은 많을 수 있다. 여성의 경우 노동에 참여하지 않은 사람을 노동에 참여하게 한다면 노동력은 더욱 커집니다. 그러면 연금의 문제는 해결됩니다. 간단한 것입니다. 그러니까 우리가 할 때 노동참가율이라는 것을 정부차원에서 연구하면 그것이 고령화를 해결하는 방법일 것입니다. 우리가 기계적으로 인구, 고령화로 보지 말고 그 의미를 찾아 해결하면 사람 수는 적어도 노동력을 더 많이 만들면 됩니다. 그것이 노동참가율을 올릴 수도 있고 생산력을 올린다는 것도 다 같은 말입니다.

남주하 교수:

세대효과에 대해서는 문제가 좀 될 것 같은데 어쨌든간에 세대효과가 우리가 계량적으로 분석하기 위해서는 태어난 연도에 따라서 노동생산성이 변화가 있다는 것을 고려해야 합니다. 우리가 실증분석을 할 때는 태어난 연도 변수를 놓고 제곱 세제곱으로 들어가는데 노동시장에 진입한 연도를 넣는다면 최근 데이터까지 분석할 가능성은 있지만 제 생각으로 계량적으로 문제가 생길 것 같습니다. 관찰치간에 상관관계Correlation가 높아질 것 같아 문제가 생길 것 같은 느낌이 듭니다. 두 번째는 노동생산성과 청년실업, 취업자의 생산성을 보는 것으로 이것을 반영하는 것은 쉽지 않을 것 같은데 어쨌든 고민은 해 보겠습니다.

이지순 교수:

감사합니다. 답변도 잘 들었고 홍교수님 오랫동안 기다리셨는데 시간을 충분히 드릴테니까 토론 부탁드립니다.

홍기석 교수:

오늘 세 논문을 재미있게 읽어서 제 나름대로 논평할 수 있는 기회가 생겨 감사합니다. 인구고령화가 우리나라 경제에 어떤 영향을 미칠까라고 할 때 사람들이 많이 관심을 가지는 것은 재정적으로 얼마나 부담이 커질 것인가, 성장률에는 어떤 영향이 있을까, 물론 다른 것에도 신경을 쓰겠지만 크게 일반적으로 관심을 가지는 것이 이 두 가지가 아닌가 합니다. 또 최근에 인구고령화에 대한 논의가 국내에서도 많이 있었고 대부분의 결과들이 그 방향에 대해서는 일치하는 것 같습니다. 재정은 나빠지고 성장률은 떨어질 것이다. 거기에 대해서는 대부분의 논의가 일치하는 것 같습니다. 오늘 발표하신 세 논문도 크게는 그것과 연결되는 것 같습니다. 그런데 문제는 얼마나 나빠지느냐, 얼마나 떨어지느냐라는 수치의 문제일텐데 그런 점에서 오늘 발표된 논문도 수치와 관련되어서 잠깐 말씀드리겠습니다. 오늘 발표하신 분들께서 일부러 언론에 노출될까 말씀 안 하신 부분이 남아 있을 것 같은데 구체적으로 오늘 논문들의 결론을 따르자면 부정적인 효과가 얼마나 될 것인가에 관심이 있을텐데 저는 특히 세 논문의 공통적인 부분인 저축률에 대해서 말씀드리겠습니다. 재정의 경우는 제도가 바뀌게 되어 재정부담에 대한 추계도 계속 바뀌게 될 것입니다. 오늘 발표된 논문에서는 조장옥 교수님 논문에서 직접적으로 언급된 것 같으니 제외하고 다음 저축률에 대해서 말씀드리겠습니다. 저축률에 대해 사람들이 생각하기로 인구고령화가 성장률을 떨어뜨리게 되는 메커니즘 중의 가장 중요한 채널 중의 하나가 저축률을 통해서 작용한다는 것입니다. 성장률 하락과 관련해서 저축률이 얼마나 떨어진다는 말이나 그것이 이 논문들에 어떻게 나타나고 있는지. 그 외에 다른 이야기는 어떤 것들이 있는지

에 대해 말씀드리겠습니다. 제 이야기가 특별한 논평이라기보다는 오늘 발표된 논문들을 요약하고 다른 전망치는 어떤 것이 있는지를 소개해 드리도록 하겠습니다. 조장옥 교수의 논문을 보면 <표 1>에서 인구증가율이 대략 현재 수치는 0.63%일 때 저축률이 11.55%였고 0%로 인구증가율이 떨어지면 9.62%까지 떨어지는 것으로 나와 있습니다. 이 표만 보고 어떤 결론을 내려야 할 것인가 물론 직접적으로 결론을 내릴 수는 없겠죠? 왜냐하면 실제 인구증가율이 어디까지 떨어질 것인가 라는 이야기가 분명하게 안 나오고 있기 때문입니다. 우리나라 출산율이 1.몇 명이라고 합니다. 여성 1명이 평생 동안 1명 조금 더 낳는다는 것입니다. 이것은 인구증가율이 떨어진다는 이야기입니다. 왜냐하면 남자는 출산하지 못하기 때문입니다. 여자 1명이 2명 정도는 출산해야만 인구증가율이 유지될 텐데 실제로 통계청의 인구증가율을 보면 2025년 이후에는 인구증가율이 감소하는 것으로 되어 있고 2050년에는 -1%까지 떨어집니다. 이 표로 Implication을 알고 싶다면 -1%까지 확장해 보면 됩니다. 그런데 이 표가 나타나는 관계가 선형적으로, -로 떨어질 때까지 비례적으로 같지는 모르겠지만 그렇다고 가정한다면 이 표로 봐서는 11.55%에서 7%까지로 떨어질 것이라고 계산이 될 것 같습니다. 그런데 그것이 어떤 수치이나 이 모형에서 그렇게 나오는데 다른 연구에 비해서 적은 폭이라고 말씀드릴 수 있습니다. 다른 연구에서는 감소폭이 훨씬 크게 나타납니다. 그것에 대해 제가 생각하기로는 이 논문의 모형을 완전히 이해를 못했기 때문에 확실한지는 모르겠지만 이것이 2기간 모형이기 때문에 그럴 텐데 첫 번째 인구증가율 0.63%일 때 저축률이 11.55%로 되어 있는데 이것이 우리나라의 현재 저축률과 상당히 차이가 있는 값인 것 같습니다. 실제로 우리나라 저축률은 30% 정도 되기 때문입니다. 아마 이 모형에서는 2기간이고 <표 1>에

나타나있는 인구증가율 0.63%라는 것은 이 증가율로 무한히 갈 때 정상상태에서는 저축률이 이렇게 될 것이라는 것 같은데 실제로 우리나라가 정상상태가 아니기 때문입니다. 이 모형을 3기간 또는 60기간 그런 식으로 확장시킨다면 초기출발저축률 11.5%로 되어 있는 것을 현재 수준에 가깝게 실제 파라미터를 사용한다면 시뮬레이션이 나오지 않을까 생각됩니다. 그렇다면 감소폭이 커질 수 있을 것 같습니다. 요약하자면 다른 많은 연구도 있는데 이것보다 감소폭이 더 크게 나타나는 것도 있다는 말씀을 드리고 싶습니다. 왜냐하면 오늘 오신 분들이 저축률이 많이 안 떨어진다는 생각을 하실까봐 물론 실제로 그럴지도 모르지만 다른 의견들도 많이 있는 것 같습니다. 다음 곽승영 교수님 논문에서도 저축률에 대한 시사점이 있는데 곽교수님께서 말씀하신 <표 10>을 보시면 연령그룹별로 저축률이 나와 있고 앞으로 어떻게 될 것인지에 대해서도 나와 있습니다. 경제학에서 인구고령화와 저축률을 연결시킬 때 가장 큰 메커니즘이 연령대별로 저축률이 다르다는 것입니다. 예를 들면, 중년층에는 저축을 많이 하고 그 이전이나 이후에는 저축을 적게 하고, 은퇴 후에는 저축을 마이너스할 것이다. 왜냐하면 부를 까먹고 살기 때문입니다. 그래서 연령별로 그것이 다릅니다. 인구고령화라는 것은 늙은 사람의 비중이 커지는 것입니다. 늙은 사람들의 마이너스 저축률에 가중치가 더 많이 곱해지고 저축률이 높은 젊은 층에 가중치가 더 적게 곱해지기 때문에 경제전체적으로는 저축률이 떨어지는 것입니다. 그런데 인구고령화가 저축률에 영향을 많이 미치기 위해서는 연령별로 저축률 차이가 뚜렷하게 나타난다는 전제가 필요한데 <표 10>을 보면 별로 그런 것이 안 나타납니다. 이 결과를 이용해서 민간저축률을 전망한다면 인구고령화에 따라 많이 떨어지지 않을 것이라는 생각이 듭니다. 물론 여기에는 65세 이상의 경우 국내자료가 없어서 외국

자료를 사용했다고 하셨는데 국내자료를 보더라도 저축률이 일반적으로 경제학 이론에서 말하는 것처럼 많이 마이너스는 되지 않을 것으로 봅니다. 마지막으로 남주하 교수님 발표하신 논문 중 <그림 4>에 세대효과를 조정한 경우와 조정하지 않은 경우를 비교하셨는데 세대효과가 조정된 경우가 좀더 정밀하다는 생각이 듭니다. 그 경우 나이가 들어도 부가 별로 줄지 않는다고 나타나고 있습니다. 즉 저축률이 마이너스로 떨어지지 않는다는 것을 의미하겠습니다. 이 경우에도 두 번째 논문에서와 마찬가지로 인구고령화가 저축률에 미치는 영향이 그렇게 크게 안 나타날 것입니다. 그럼 왜 이렇게 나타나느냐 사실 이것과 반대쪽에서 다른 식으로 추정한 결과들을 보면 인구고령화가 많이 진행된 나라, 늙은 층의 비중이 적은 나라와 많은 나라를 비교해 보면 늙은 연령층을 가진 나라가 저축률이 낮은 것으로 나타납니다. 다른 변수들을 통제하고 볼 때 민간저축률도 총저축률도 그렇습니다. 그런 거시자료로부터 얻어지는 인구고령화가 미칠 것 같은 중요한 역할이 미시자료에서는 안 나타나느냐는 학계에서 오랫동안 지속되어 온 퍼즐이고 많은 사람들이 그것에 대해 설명하려고 했으나 해결되지 않은 것으로 알고 있습니다. 그래서 거기에 대해서 몇 가지 논문들이 논의한 것도 있습니다. 오늘 발표된 논문들에서 제가 받은 느낌은 저축률이 그렇게 많은 영향을 안 받을 것 같은 Implication이 있는 것 같아 다른 쪽의 추정치도 있다는 말씀을 드리고 싶습니다.

이지순 교수:

홍교수님 감사합니다. 저축률 변화에 대해 논평을 하셨는데 세 논문 모두 저축률이 하락할 것처럼 나와 있는데 정말 그러한지에

대한 질문을 하신 것 같습니다. 답변을 부탁드립니다.

조장욱 교수:

좋은 논평 감사드립니다. 저축률의 문제를 말씀해 주셔서 고맙는데 사실 제가 사용한 모형은 상당히 제약이 있는 모형입니다. 인생을 둘로 가르고 전반기에는 저축을 하고 후반기에는 저축 없이 소비한 것입니다. 전반기 30년 후반기 30년 이런 식으로 산다는 파라미터를 정했습니다. 이 모형 자체에서는 후반기 30년에 있는 저축은 모두 없어졌습니다. 그래서 이렇게 낮게 나온 것입니다. 말씀하신대로 이것을 영구히 사는 사람을 설정한다든가 1년씩 해서 70 몇 기간을 갖는 세대모형을 풀려면 상당히 시간이 많이 걸릴 것입니다. 이런 빠른 결론을 얻기 힘들어 공여지책으로 두 기간으로 해 봤습니다. 그런 면이 특별히 문제가 된다면 10기간 등 다룰 수 있는 기간으로 확장하면 훨씬 현실에 가까운 수치가 나올 것입니다. 그런데 제 논문에 있는 틀을 해석할 때 그것을 숫자로만 보지 마시고 그것을 첨부했으면 좋았을텐데 청년기에 저축률로 봤을 때 어떻게 되는지를 보면 현실과 대충 맞을 것입니다. 그런 식으로 봐 주시길 바랍니다. 앞으로 저축률을 예측하기 위해서 다기간 모형을 만드는 것 자체는 어렵지 않습니다. 다만 그것을 다루는 것이 시간이 많이 걸리기 때문에 이렇게 했는데 뼈아픈 지적이라고 생각합니다.

곽승영 교수:

변명 같은데 가계분야에 있어서는 수명이 늘어난다는 것입니다. 평균연령을 따져보면 4년이 더 늘어난 것입니다. 그렇게 되기 때

문에 세금 내는 것이 크게 바뀌지는 않을 것입니다. 79세까지 살 것이라고 저축했는데 실제로 82세까지 살게 되었다 그럼 조금 더 올려야 합니다. 그것은 별로 많지 않을 것입니다. 그런데 숫자 자체는 이것을 경제 전반적으로 할 때는 영향을 줍니다. 곱하기할 때 애스크가 밑에 속합니다. 그러니까 1/애스크입니다. 애스크가 조금 다르면 올라갑니다. 그러니까 곱한 값은 사실 좀 크게 나옵니다. 애스크가 조금 적지만, 경제전체에 주는 영향은 상당하다고 봅니다. 그 다음은 한국경제 성장자체가 어떻게 되어 있는지입니다. 그것은 투자와 관련됩니다. 투자가 같다는 것은 외채가 많다는 말입니다. 그런데 문제가 이때 투자가 고정되느냐 감소하느냐라는 이슈가 나옵니다. 제가 한 것은 아니지만 고령화할 때 두 가지의 키를 줍니다. 하나는 세율을 어태이크하고 포다티브티는 아티크합니다. 그것을 아티크하면 스프라쉬하기 그대로입니다. 환율이 Appreciate되고 외채가 들어오는 것입니다. 상당히 우리가 우려해야 합니다. 여성이 노동에 참여한다면 이런 것이 어느 정도 해결된다고 했습니다. 여성들이 노동에 참여하려면 탁아소 등을 만들어 여성들이 일할 수 있는 제도를 만들어야 합니다. 그런데 제도가 안 변합니다. 지금부터 디자인할 것은 여러 각도로 연구를 많이 해야 합니다. 아까 어느 교수님께서 개인이 책임을 부담하라고 했는데 그것도 맞습니다. 그런데 그것을 할 수 있는 사람은 교육을 제대로 받고 돈 잘 버는 사람들은 그렇게 하지만 당장 돈벌이하기가 어려운 사람은 장래 걱정할 여유가 없습니다. 그러니까 정부가 할 수밖에 없습니다. 결국 이러면 정부적자가 반드시 옵니다. 지금 실업자문제라고 하는 것에 속하는 사람도 고령화될 때 살려야 합니다. 그러니까 정부의 부담은 많고 가계는 별로 큰 영향을 안 줄 것입니다. 고령화가 되면 의료비가 많이 듭니다. 좋은 약은 비용이 많이 들기 때문에 개인이 어렵고 정부가 할 수밖에

없습니다. 따라서 정부의 재정적자 문제가 상당히 중요하다고 생각합니다.

남주하 교수:

곽교수님께서 설명을 많이 해 주셔서 제가 특별히 드릴 말씀은 없을 것 같습니다. 성장률 통해 저축률에 미치는 관계라는 것은 거시경제모형에서 살펴봐야 할 것 같은데 어쨌든 개인 차원에서 기대수명만 늘어났을 때 저축의 결정행위를 어떻게 되는지를 보는 것이므로 제 생각에는 저축이 많아지는 쪽이 적절할 것 같습니다. 그런데 결과 중 재미있는 것은 효과가 좀 미미하다고 볼 수 있겠습니다. 그런데 젊은 세대에게는 영향이 많이 있습니다. 20대는 2%, 30대는 1%, 그 이후는 영향이 거의 없는 것으로 나오는데 이것이 처음에 했을 때 4, 5% 정도가 나왔습니다. 이것은 적절치 않은 것 같았습니다. 왜냐하면 고령화 데이터와 비교해 봤을 때 낮기는 낮지만 통계청의 평균수명 추이와 저축률을 비교해 보면 이것이 적절치 않은 수치가 아닐까라는 고민을 하다 좀더 정치해서 나온 결과입니다. 하여간 미시데이터를 사용한 결과와 비교해 보고 어떤 것이 타당한지는 살펴보도록 하겠습니다.

이지순 교수:

감사합니다. 세 분의 지정토론자의 토론과 답변을 들어봤습니다. 이제 여러분에게 말씀하실 기회를 드리겠습니다. 고령화가 진행되면 의료서비스에 대한 수요도 증가할 것 같다. 그것에 대한 대처는 어떤 것이 있는지에 대한 질문이 들어왔습니다. 어느 분이 답해 주실 것인지?

곽승영 교수:

지금 그 분야의 논문을 보면, 미국, 일본, 오스트레일리아, OECD에서 하는 직접 관련된 오스트레일리아에서 많이 합니다. 상당히 어려운 결과의 서베이 데이터를 토대로 하는 것입니다. Social Security한 문제가 아니라 의학문제입니다. 그런데 같으면 노인들 투표를 열심히 하니까 정부가 힘이 없으니 해 주지 않을 수 없습니다. 노인들이 모든 것을 결정합니다. 그렇기 때문에 미국의 재정이 문제가 됩니다. 미국의 경우 약값이 비싼 경우 R&D 비용이 포함되기 때문입니다. 따라서 한국의 경우도 독자적인 개발보다는 미국의 싼 약을 들여와 이용하는 방법으로 하면 고령화에 따른 의약문제는 해결될 것이라고 봅니다.

이지순 교수:

감사합니다. 어려운 질문이었으나 고령화와 간접적으로 연결된 부분이라고 할 수 있습니다. 또 다른 질문이 있으신가요? 오늘 발표하신 것을 보고 사실 저도 질문이 있어 여쭙보고 싶습니다. 상상력을 동원해서 직접 연결될지 모르겠지만 지금 잠깐 나왔는데 고령화, 저축, 연금제도, 재정위기 등이 논의되었는데 또 다른 면에서 관심을 가질 수 있는 것은 설령 고령화 사회가 되더라도 그 사회 구성원들이 굉장히 생산성이 증가된다든지 R&D를 잘한다든지 그러면 그것이 기술발전속도를 높여 상당히 많은 부분을 해결할 수 있을 듯한데 그 채널에 대해서는 오늘 나온 논문에서는 크게 다루어지지 않은 것 같은데 혹 조장욱 교수님께서 그런 것을 하실 수 있지 않을까 하는 생각이 듭니다. 그 다음으로 언급된 것 중 하나가 연금제도의 경영효율성 -조장욱 교수님께서 말씀하셨

지만- 청년부양제도라는 것이 효율적으로 운영된다는 것을 전제로 한 것이죠? 그러면서 하신 말씀이 각자가 알아서 저축하여 늙어서 대비하는 것이 가장 효율적이라고 하셨습니다. 그런 것과 연결시켜 보면 시스템 개혁에서 국민연금제도를 이대로 가져가야 할지에 대한 논의는 별로 안 된 것 같습니다. 그런데 거기서 한 가지 문제가 이런 연금제도가 의존성을 키울 수 있는 제도가 될 수도 있고 도덕적 해이가 발생할 수도 있을 것 같은 의문이 생깁니다. 다음으로 인구증가율이라는 변수가 이번 논의에서 중요했습니다. 실제로 문제가 되는 것은 유효노동시간 증가율 같은 것이 문제가 될 것입니다. 그 중에서 일부가 언급된 것을 보면 노동참여율이 상당히 중요한 변수라는 것 같습니다. 아까 콕 교수님 말씀이 여성노동참여가 증가되면 설령 인구증가율이 떨어지더라도 노동시간은 증가가 될 수도 있지 않겠느냐. 또 마찬가지로 노년이 되면 일찍 퇴직하고서 논다는 것보다 노인이 되어 계속 일한다고 하면 유효노동시간이 증가할 것입니다. 그것까지 고려하고 더하여 인구가동의 문제가 중요합니다. 이민, 사실 지금 많은 부분에서 외국에서 노동자가 들어오고 있습니다. 미국의 경우 잘 아시다시피 상당히 많은 외국인민노동자들이 미국경제를 젊게 만드는 역할을 하고 있습니다. 이민의 문제는 양쪽이 다 있습니다. 우리나라 사람들이 이민을 가는 경우도 있기 때문입니다. 그런데 이민 갈 때 어떤 인력이 나가느냐도 중요합니다. 즉 들어오는 인력의 질과 나가는 인력의 질을 비교해 봐야 하는 문제가 있습니다. 사람들의 노동시간이 달라지는 경우가 있을 수 있다고 하나 이것은 인위적으로 늘리기는 힘들 것 같습니다. 왜냐하면 노동시간은 전반적으로 소득수준이 늘어나면 줄어드는 경향이 있기 때문에 실제 유효노동시간을 줄이는 것으로 작용하지 않을까 합니다. 마지막으로 교육, 훈련에 대해서도 역시 같은 1시간을 일하더라도 교

육이나 훈련을 잘 받으면 그만큼 노동효율성이 훨씬 높아지므로 그것이 역시 인구증가율의 하락을 어느 정도 상쇄시키지 않을까 합니다. 이런 것들을 종합적으로 검토해 봐야 하는데 이것은 조금만 생각해 보면 관련된 효과를 볼 수 있지 않을까 합니다. 두서없이 논평 아닌 논평을 했는데 답변이 필요하시면 답변해 주시고 아니면 마치겠습니다.

조장욱 교수:

R&D 문제는 인적자본모형을 보시면 그것이 선형이기 때문에 파라미터 값을 조절하면 내생적으로 성장이 일어날 수도 있습니다. 그런데 이 경우에는 그렇게까지 볼 필요가 없다고 생각해서 파라미터 값을 그렇게까지 크게 주지 않았습니다. R&D는 그런 방향에서 파라미터 값을 크게 작게 조정할 수 있습니다. 아까 연금이야기를 했는데 자기부양제도와 청년부양제도를 비교할 때 저는 이론적인 것을 말씀드렸습니다. 자기부양제도를 쓴다면 그냥 개인에게 맡기는 것이 경제적으로 가장 효율적이라는 것을 말씀드린 것입니다. 물론 빈곤층이 있고 소득분배가 있기 때문에 빈곤층에 대한 재정지원 같은 것은 복지차원에서 하는 것이고 연금이라는 것은 사회안전망 차원에서 하는 것이기 때문에 좀 다른 문제라는 말씀을 드리고 싶습니다. 노동참여율에 대한 것을 말씀하셨는데 아마 여성노동의 시장참여에 대한 모형을 갖는다면 이야기가 많이 달라질 수 있습니다. 전이과정에서. 그건 아주 좋은 말씀인 것 같습니다.

곽승영 교수:

인구에서 연금을 볼 때 Closed Economy로 보지 말고 Open Economy로 봐야 합니다. 여태껏 Open Economy가 아니라 단순한 Closed Economy였습니다. 그러니까 총저축률은 외자도 도입이 가능하고 사람을 도입하는 것도 가능합니다. 사람을 도입하는 경우, 지식이 교육된 사람이느냐 여부가 중요합니다. 좋은 능력있는 사람을 이민 오게 하려면 좋은 환경을 만들어줘야 합니다. 결국 국가전체를 디자인하는 것을 생각해야 합니다. 연금을 운영하는 기관에 대한 믿음이 있어야 합니다. 기금관리에서 적자가 생겨도 나라가 걱정을 합니다. 그러니까 자기 연금을 올려놓고 봅니다. 즉 돈은 적게 내고 많은 연금을 받으려고 하는 사고를 하고 있습니다. 적자가 생기면 정부가 채워준다는 생각을 하는 것입니다. 이런 사고방식에서 다룬다면 상당히 어려울 것 같습니다. 즉 한국의 연금에 대한 사고방식이 아닌 다른 방식으로 다루어야 한다는 것입니다.

이지순 교수:

감사합니다. 오늘 좋은 논문을 발표해 주신 세 분, 토론을 해주신 세 분과 끝까지 방청해 주신 여러분께 감사드립니다. 그럼 이것으로 세미나를 마치겠습니다.

부록 2 KERI Roundtable Discussion
「연기금의 주식투자과 의결권
: 기금관리기본법 법률개정안을 중심으로」

김 원 식

I. 서론

2004년 11월 현재 120조원에 달한 국민연금기금의 주식투자에 대한 많은 논의가 있어 왔다. 이에 따라 지금까지 국민연금기금은 채권과 주식에 제한적으로 투자되어 큰 무리 없이 수익률제고와 연금기금의 안정적 투자에 기여했다고 본다. 그러나 자본시장의 침체와 거대 자본의 투자처 부재로 인한 돌파구로서 정부는 국민연금기금의 주식시장 투자를 전면 확대하는 조치를 강구하고 있다. 이에 따라 정부는 2004년 6월 국민연금기금의 주식투자를 전면 허용하는 법안을 제출하였다.

즉 법안의 내용은 지금까지는 기금의 주식과 부동산에 대한 투자를 원칙적으로 금지하였으나 다양한 자산의 운용을 통하여 기금의 수익률을 제고하고자 기금관리기본법 중 발행시장¹⁾에 해당하는 제한규정을 삭제하였다.

기금관리기본법은 정부의 모든 기금을 운용하는 데 기본이 되는 법이다. 이의 적용대상이 되는 기금은 매우 다양한 성격을 갖는다. 이들의 성격을 장기자금운용과 단기자금운용을 위한 기금으로 구분한다면 국민연금은 초장기 기금에 속하며 특히 국민 대다수가 수혜의 대상이 되는 기금이라는 점에서 일반 기금과 매우 다르다. 따라서 기금관리기본법의 적용에서 국민연금 등의 연금기금 관리운용은 별도의 적용을 받아야 할 필요성을 부인할 수 없으며 이에 대한 관리운용 방안은 지속적으로 논의되어야 할 과제이다.

특히 선진국의 사례에서도 공적연금기금이 존재해서 국민총생

1) 기금관리기본법 제3조(기금관리 운용의 원칙) ③ 기금관리주체는 당해 기금으로 주식과 부동산을 매입할 수 없음. 다만 당해 기금의 설치 목적과 공익에 위배되지 않는 범위 안에서 기금관리 운용에 반영된 경우에는 그러하지 아니함.

산의 10% 이상(앞으로 더 증가할 가능성이 있는)하는 국가는 거의 없으며, 금액 면에서도 미국의 사회보장신탁기금을 제외하고는 찾아볼 수 없다. 따라서 국민연금기금의 운용방안은 다른 예를 찾아볼 수도 없는 순수하게 우리가 머리를 맞대고 고민해야 할 국가적 과제의 하나다.

본 연구는 우선 국민연금의 현황을 분석하고, 국민연금기금의 운용에 대한 문제점과 아울러 주식투자의 문제를 집중적으로 조명하고자 한다.

본 연구의 구성은 제Ⅱ절에서 국민연금기금의 현황을 분석한다. 제Ⅲ절에서는 국민연금기금이 자본시장에 미치는 영향을 분석한다. 제Ⅳ절에서는 자본시장에서 주식시장과 국민연금기금과의 상호 영향을 분석한다. 제Ⅴ절에서는 국민연금기금의 주식투자에 관한 단체 및 기관의 입장을 분석한다. 제Ⅵ절에서는 국민연금기금의 주식투자의 한계 및 주식방향을 논한다. 그리고 마지막 절에서는 주식투자 현황에 대한 논점을 재정리한다.

Ⅱ. 국민연금기금의 현황

국민연금기금은 1990년 불과 2천억원의 기금에서 2004년 6월말 현재 약 123조원으로 급속히 팽창해 왔다. 이 규모는 2004년도 중앙정부 일반예산인 118조원의 104%이며 2003년도 국내총생산인 721조원의 17.1%가 된다.

그리고 국민연금기금은 자본시장 규모와 비교하여도 2003년도 말 주식시가 총액인 374조원의 약 32.8%, 상장채권 총액 600조원의 약 20.5%에 이른다. 따라서 기금이 자본시장에서 명시적으로 문제를 일으키지는 않으나, 자본시장의 운용에 이미 큰 영향을 미

치고 있다는 개연성을 무시할 수는 없다.

국민연금기금은 다음의 요소로 2030년대 말까지 연금기금의 급속한 팽창이 예상된다. 첫째, 실질 가입자가 전국민으로 확대되어 현재의 낮은 참여율이 증가할 것이다. 둘째, 제도가 성숙되고 수지가 균형 잡힐 때까지 현금유입이 지속적으로 이루어질 것이다. 셋째, 국민소득이 지속적으로 증가함에 따라 보험료수입도 비례적으로 증가할 것이다.

앞으로 국민연금기금의 규모가 더욱 커짐에 따라 사실상 이를 자본시장에서 운영한다는 것은 자본시장을 국민연금기금화한다는 심각한 의미를 갖는다. 따라서 국민연금기금을 주식투자뿐 아니라 국민경제적으로 어떻게 배분하고 효율적으로 관리할 것인가에 대한 문제가 제기될 수밖에 없다.

국민연금기금의 특성은 다음과 같다. 첫째, 민간저축을 상당 부분 대체한다는 것이다. 연금저축에 대한 영향을 분석한 연구에 따르면 일반적으로 민간저축과 1 : 0.5의 대체율을 가진다. 둘째, 정부가 법적 근거에 의하여 적립한 기금이므로 공공성, 안정성, 수익성을 충족시켜야 한다.²⁾ 셋째, 국민연금기금으로 인한 국민경제 및 자본시장의 왜곡은 경제전체에 대한 왜곡으로 나타날 수 있다. 그리고 이미 사회문제화한 고령화는 2010년부터 국민경제의 성장을 제약하는 요인으로 나타나므로 국민연금기금의 잘못된 운용은 경제에 대한 왜곡을 더욱 심화시킬 수 있다.

지금까지는 국민연금은 공공자금으로서 정부의 관리하에 있었으나 법의 개정으로 2005년 이후에는 공공자금이 국민연금관리공

2) 법상으로는 연금기금의 수익성극대화가 기금운용의 목표가 되고 있으나, 자칫 수익성만을 추구하는 연금기금의 행태는 자본시장을 혼란시켜서 수익성을 저하시키는 결과를 낳을 수 있음. 따라서 수익성의 극대화는 장기적 성격을 가져야 하며 경제가 시장행태에 따라 작동하도록 유지해야 한다는 전제가 필요함. 이를 위하여는 시장에서의 연금기금의 위상을 고려한 공공성과 안정성 투자도 이루어져야 함.

단에 전액 상환되게 된다. 따라서 이 자금은 결국 자본시장에서 운영될 수밖에 없으며 자본시장에서의 지배적 역할은 수익률의 극대화뿐 아니라 국민경제성장 및 공공성, 사회보장제도로서의 복지부문까지도 고려하지 않으면 안 되게 되었다.

이에 따라 국민연금을 자본시장에 투자하는 과정에서 공공성과 복지부문 성과를 부여하면서 수익률 극대화를 꾀할 수밖에 없다.

<표 1> 국민연금기금조성 및 운용 현황

(단위: 10억원)

연도	기금조성			급여지급 등 제 지출	적립기금
	계	보험료	운용수익금 등		
1990	2,260	1,969	291	61	1,969
1995	18,160	14,108	4,052	2,204	15,956
1996	25,028	19,052	5,976	3,357	21,671
1997	33,191	24,728	8,463	4,908	28,283
1998	44,852	32,568	12,284	7,387	37,465
1999	58,361	41,954	16,407	11,369	46,992
2000	73,662	52,313	21,349	13,046	60,616
2001	90,374	64,382	25,976	14,464	75,909
2002	109,555	78,200	31,338	16,500	93,055
2003	131,531	93,811	37,702	18,963	112,567

자료: 국민연금관리공단, 『국민연금통계연보』 각호.

<표 1>에 따르면 2003년 현재 연금기금의 조성에는 무엇보다도 연금보험료의 비중이 커서 전체 조성기금 중 71.3%를 차지하며, 그리고 운용수익 등이 28.7%를 차지하고 있다. 급여 등 지출은 2003년 현재 아직 18조 9600억원이나 역시 급속히 증가하고 있다. 이 금액은 연금제도가 성숙기에 이르는 2030년대에 들면 증

가를 멈출 것이다. 따라서 이 지출의 변화는 연금재정의 건전성을 점검하는 데 매우 중요한 지표가 된다. 전체 조성기금에 대하여 차지하는 급여지급 등의 비율은 2000년 현재 14.4%로서 급여지급 여력을 나타내는 지표와 제도의 유동성을 나타내는 지표로 사용될 수 있다. 현재는 지급여력이 지출의 6.93배로서 제도의 운영에 는 문제가 되지 않는다. 그러나 급여지급 등이 기금적립보다 더 급속히 증가할 것이며 이 경우 지급여력비율(기금조성규모/급여지급 등 제 지출)은 하락하게 된다.

<표 2> 연금기금 부문별 투자규모

(단위: 10억원, %)

연도	공공부문		복지부문		금융부문		합계
	금액	구성비	금액	구성비	금액	구성비	
1988	288.0	54.6	0	-	239.9	45.4	527.9
1990	1,017.8	46.3	0	-	1,180.9	53.7	2,198.7
1991	1,517.8	45.6	120.0	3.6	1,689.7	50.8	3,327.5
1995	10,435.5	65.4	630.2	4.0	4,889.6	30.6	15,955.3
1996	14,675.2	67.7	694.5	3.2	6,301.2	29.1	21,670.9
1997	19,065.2	67.4	805.2	2.9	8,411.9	29.7	28,282.4
1998	26,795.1	71.5	1,438.5	3.9	9,231.0	24.6	37,464.7
1999	31,857.3	67.8	989.9	2.1	14,145.0	30.1	46,992.2
2000	34,511.4	56.9	716.5	1.1	25,387.3	42.0	60,615.2
2001	30,784.7	40.5	632.5	0.8	44,223.2	58.2	75,909.1
2002	30,198.9	32.5	525.9	0.6	62,048.9	66.7	93,055.4
2003	15,251.2	13.5	439.7	0.4	96,577.0	85.8	112,567.7

주: 투자액은 말잔기준임.

연금기금이 고갈되더라도 연금지급은 이루어져야 하므로 일정

수준의 지급여력비율은 유지되어야 한다. 따라서 어느 수준의 지급여력비율이 합리적인지에 대한 논의가 필요하다고 본다.

연금기금의 투자내용은 <표 2>와 같다. 이에 따르면 1988년 연금제도의 실시 이후 공공부문에 약 50% 정도 투자되어 오다가 1998년에 최고에 달하였고 그 후 공공부문의 투자비율은 감소하고 있다. 이는 1994년 공공자금관리기금법에 의하여 국민연금기금이 정부에 예탁되어 오다가 1999년 법개정으로 예탁의무에서 제외됨으로써 공공부문 예탁액이 점진적으로 축소(1999년 66%, 2000년 40%, 2001년 폐지)되어 나타난 현상이다. 그리고 2005년까지 기존의 예탁금은 연금기금으로 전액 환수되게 된다.

공공예탁금리는 1994년 이전까지는 1년만기 정기예금이자+1%, 1997년 이전에는 국채의 발행금리와 금융자산운용수익률의 평균, 1999년 6월말까지는 5년만기 국민주택채권1종 분기별 유통수익률의 평균, 그 이후에는 월별 국민주택채권1종 유통수익률을 평균하여 적용하였다. 그러나 기금적립의 규모가 커가고 기금운용에서 투자수익의 비중이 커감에 따라 기금을 독립적으로 운영하여야 한다는 주장이 제기되고 또한 기금의 상환에 대한 정부의 보장이 미흡한 관계로 국민연금기금의 공공자금의 예탁이 바람직하지 않다는 결론에 이르게 되었다. 이에 따라 연금기금을 공공예탁기금에 예탁하지 않도록 되었고 기금을 시장상황에 따라 독립적으로 운영할 수 있게 되었다.

복지부문에 대한 투자는 구성비로 볼 때, 1995년에 가장 높았다가 점차 축소되는 경향이 있다. 복지부문에 대한 투자는 주로 국민주택기금채권 매입, 국민연금 복지타운 건립사업, 복지시설 설치자금 대여, 생활안정자금 대여 등 국민을 국민연금의 이해 당사자로 가정하여 그들의 복지혜택을 제공하는 목적의 사업이다. 따라서 상대적으로 복지혜택을 필요로 하는 국민연금 가입자를 중심으로 투자사업을 수행하는 것이다. 그리고 그들의 신용여력이

적음으로 발생하는 용자의 어려움을 도와줌으로써 생활자금의 확보가 가능하게 하는 긍정적인 측면이 있다. 그러나 복지부문의 투자는 전체 기금수익률을 저하시키는 요인(<표 3> 참조)으로 작용한다는 측면에서 볼 때, 투자규모는 장기적 재정안정을 저해하지 않는 범위에서 신축적으로 조정되어야 할 것으로 보인다.

<표 3> 부문별 수익률 비교

(단위: %)

연 도	공공부문 투자수익률	복지부문 투자수익률	금융부문 투자수익률	총수익률
1988	11.00	-	12.95	11.98
1990	11.00	-	13.88	12.55
1991	11.00	11.00	14.04	12.76
1995	11.64	10.68	13.11	12.11
1996	10.30	9.69	11.86	10.75
1997	10.33	8.67	5.56	8.84
1998	13.02	8.93	18.37	14.41
1999	8.45	8.01	24.49	12.80
2000	8.52	8.05	-1.83	4.96
2001	6.62	5.96	11.37	8.99
2002	6.47	4.53	6.30	6.25
2003	4.90	4.53	8.59	7.83
총누적수익률 (2002년까지)	318.11	181.85	467.48	379.91
연평균수익률	10.01	9.02	12.27	11.02

자료: 국민연금연구센터, 『1999년도 국민연금기금운용성과평가보고서』, 2000. 12, p.40.

금융부문에 대한 투자는 연금기금을 강제적으로 공공자금에 예탁의무화가 되기 전까지 약 45~50%의 비중을 차지하였다. 그러나 1994년 공공자금관리기금법의 시행으로 금융부문에 대한 투자

는 급격히 감소하다가 1999년 법개정으로 증가추세를 보여 현재 약 42.0% 수준에 머무르고 있다. 반면 투자 형태는 기금초기에는 국공채, 회사채, 특정금전신탁, 공사채형 수익증권 등 비교적 수익률이 높으면서 원금보전의 가능성이 높은 채권 및 채권 관련상품을 중심으로 운영하였다. 그러나 증시활성화에 대한 정부의 정책 방향에 따라 위험부담이 적고 기대수익률이 높은 보장형 수익증권에 대한 투자를 중심으로 금전 외 신탁, 전환사채 등 주식관련 상품으로 투자대상을 확대하였고, 최근에는 주식에 대한 직접투자 와 외부위탁투자도 하고 있다.

투자부문별 투자성과는 <표 3>과 같다. 1988년부터 1999년의 기간 동안 부문별 투자수익률은 금융부문의 수익률이 가장 높은 것으로 나타나고 있다. 그러나 분산 역시 가장 높아서 위험의 정도가 높다. 따라서 금융부문에 대한 투자는 비교적 보수적인 것이 바람직하며 위험을 회피하기 위한 수단을 마련하는 것이 필요한 것으로 보인다.

금융부문 투자대상은 채권, 금전신탁, 정기에금, 주식, 수익증권(공사채형과 주식형) 단기상품으로 나뉜다. 그리고 투자비중의 변화는 <표 4>와 같다.

여기에서 공공투자는 앞으로 2005년까지 연차적으로 공공자금에서 국민연금기금으로 환수되게 된다. 이에 따라 앞으로의 계획은 2001년에 4조 8천억원, 2002년에 5조원, 2003년에 9조원, 2004년에 8조 9천원, 2005년에 6조 6천억원이 환수되게 된다. 이에 따라 93년부터 회수되기 시작한 재정자금 및 공공자금은 45조 6천억원이 된다. 국민연금의 공공부문에 대한 투자는 명목상으로 없어지게 되나, 앞으로 국민연금의 공공적 성격을 투자에서 어떻게 보전할 것인가에 대한 논의가 필요하게 되었다.

금융부문에서는 채권, 금전신탁, 정기에금, 주식, 수익증권(공사채형과 주식형) 단기상품으로 투자되고 있다.

<표 4> 금융부문 투자대상별 투자비중

(단위: %)

구 분	1989	1995	1998	1999	2000	2002	2003
채 권	27.0	44.3	45.7	47.8	77.1	91.7	91.9
금전신탁	49.0	24.4	17.9	8.4	1.3	0.1	0.2
정기예금	-	0.7	3.7	2.0	0.82	0.0	0.0
주 식	-	7.8	8.8	10.0	7.7	4.3	4.0
수익증권	16.0	5.8	12.4	14.2	4.7	0.3	0.0
- 공사채형	-	2.5	6.5	6.1	-	-	-
- 주식형	-	3.3	5.9	8.1	-	-	-
단기상품	8.0	17.0	11.5	17.6	7.4	0.8	0.5
위탁투자	-	-	-	-	0.8	2.6	3.2
합 계	100	100	100	100	100	100.0	100.0

자료: 국민연금연구센터, 『1999년도 국민연금기금운용성과평가보고서』, 2000. 12, p.34, <http://www.npc.or.kr/fund>.

<표 4>에 따르면 금융부문 기금운용에 있어서 채권에 대한 투자가 1989년 27.0%에서 1999년 47.8%로 큰 폭으로 증가하고 2003년에는 91.9%로 급증하였다. 2000년까지의 기간 동안 공채의 발행잔액이 9배, 사채의 발행잔액은 7.4배가 증가한 것으로 보아 이는 자금시장의 수요를 비교적 잘 반영하는 투자였다고 본다. 그러나 공공자금으로부터 이전되는 자금을 채권에만 집중적으로 배분해야 할 것인가에 대한 논의는 아직 남는다.

채권투자비중의 급증과 비교하여 1989년 49.0%로 상당한 비중을 차지하였던 금전신탁의 비중은 급감하고 있다. 이는 연금기금을 신탁 위주의 소극적인 투자행태에서 금융시장의 다양한 상품에 투자함으로써 적극적으로 수익을 극대화하고 위험을 분산시키기 위한 투자전략의 전환으로 본다.

주식에 대한 투자는 국민연금기금운용본부 설립을 계기로 점차 증대시키는 투자방향을 설정하고 있다. 주식투자의 수익률 분산은 앞서 언급된 바와 같이 매우 크게 나타나고 있다. 이는 기금운용에 있어서 상당한 위험투자를 하고 있음을 보인다. 따라서 주식에 대한 투자는 신중해야 하나 자본시장의 성장은 주식시장의 활성화가 전제되어야 하는 만큼 주식에 대한 투자는 신중하면서도 적극적이어야 한다고 본다. 그리고 연금기금이 장기투자이고, 주식의 장기적 투자수익률이 선진국의 경우 일반 금융상품보다 더 높았다는 점을 고려하여야 한다. 따라서 주식선물과 같은 선진국의 주식투자 기법에 대한 적극적 도입과 주식시장의 투명성을 전제로 주식에 대한 투자를 점진적으로 확대해 나가야 한다고 본다.

<표 5> 금융부문 투자대상별 수익률

(단위: %)

구 분	1989	1995	1998	1999	2000	2002	2003
채 권	12.97	13.76	15.01	12.45	10.99	7.38	6.19
- 국공채	12.70	13.89	15.20	12.88	-	-	-
- 회사채	13.36	13.42	13.23	10.53	-	-	-
금전신탁	15.12	13.95	15.43	17.06	10.26	-7.15	-
정기예금	-	10.96	15.17	15.95	0.23	-	-
주 식	-	6.89	60.80	137.28	-52.1	-2.30	37.08
수익증권	14.73	11.37	10.89	14.16	-45.69	4.83	17.19
- 공사채형	-	14.85	13.67	11.12	-	-	-
- 주식형	14.73	8.74	7.86	16.42	-	-	-
단기상품	13.61	13.68	12.95	5.94	6.16	4.03	3.93
위탁투자	-	-	-	-	-41.87	-7.15	42.24
총수익률	14.35	13.11	18.37	24.49	-4.69	6.30	8.59

주: 1993~1999년의 기간임.

자료: 국민연금연구센터, 『1999년도 국민연금기금운용성과평가보고서』, 2000. 12, p.35.

금융상품별 수익률은 <표 5>와 같다. 전체적 수익률은 1998년 까지 13% 이상의 수익률을 유지하고 있다가 최근 들어 급속히 하락하고 있다. 채권투자의 경우 수익률의 변화는 거의 없었으나 주식의 경우는 상당한 수익률 변화가 있었다. 이는 주식투자가 상당한 위험을 갖고 있음을 보인다. 그리고 수익증권 가운데 주식형 상품의 분산도 높게 나타나고 있음을 비추어 이 상품에 대한 투자 위험도도 투자선택에 신중할 필요가 있다고 본다. 분산에 따른 위험은 주식이 가장 높고, 주식형 수익증권, 단기상품, 공사채형의 수익증권 순이다. 안전성은 국공채, 금전신탁, 회사채의 순으로 나타나고 있다.

표에 따르면 채권수익률은 12~15%대를 유지하고 있는 것으로 보이며 분산으로 본 투자위험은 가장 낮다. 그러나 최근의 저금리 현상으로 앞으로 4~5%대의 수익률이 예상된다.

주식투자에 대한 수익은 매우 큰 격차를 보이고 있다. 예를 들면, 1995년의 경우 수익률은 6%에 불과하였으나 1999년에는 주식시장의 호황으로 137.3%의 수익을 올렸다. 이는 투자에 있어서 우선 주식시장의 구조적 위험에 대한 고려가 있어야 함을 의미한다. 특히 기금의 안정성이 강조되어야 하는 연금자산의 특성상 위험에 많이 노출되는 자산에 대한 투자는 고도의 투자기법이 요구된다.

수익증권 및 위탁투자는 기관에 위탁하여 투자한다는 점에서 기금운용의 전문성을 존중하고 있음을 의미한다. 이는 기금운용 위탁기관에 대한 합리적 선정이 필요함을 의미한다. 기존의 위탁기관 선정은 선정된 기관의 경우 수익률이 동등할 경우에는 균등 투자하나 차이가 있는 경우에는 수익률에 따라 2~3개의 등급으로 구분하여 차등투자하는 것을 원칙으로 하고 있다.³⁾ 이로써 금융기관간에 수익률을 제고하는 데 노력을 기울이도록 유인을 준

3) 국민연금관리공단, 『국민연금 십년사』, 1998, pp344-349.

다. 그러나 이들간에 어떠한 경쟁방법을 도입할 것인가는 지속적으로 연구되어야 할 것으로 본다.

국민연금제도가 1998년도 이전의 구체제를 유지할 경우 본격적인 노령연금이 시작되는 2008년 이후에 연금급여가 급격히 증가하여 2020년경에는 당해연도 재정적자가 발생하고 2030년경에는 적립기금이 완전히 소진될 것으로 전망되었다. 따라서 현행의 급여체계가 유지되는 한 연금보험료의 인상은 불가피하였다.

이러한 문제점들을 해결하기 위하여 국민연금제도는 1998년 12월 많은 논란 끝에 우선 연금재정의 불안정문제 해결하기 위한 방향으로 개정되었다. 개정된 연금제도는 급여수준의 하향조정과 보험료의 인상에 대한 법적 근거를 마련하였다. 우선 급여에 대하여는 40년 가입기준 평균소득자의 경우 기존 70%의 소득 대체율을 60%로 하향조정하였다. 그리고 연금수급연령을 점진적으로 상향조정하여 현행 60세에서 2013년부터 61세로 하는 등 매 5년마다 연금수급연령을 1세씩 상향조정하여 2033년 65세가 되도록 하였다. 또한 2003년부터 매 5년마다 재정안정을 위한 재정계산제도를 도입하여 급여수준 및 보험료를 조정할 수 있도록 하였다.

제도 개선의 핵심적인 문제로서 새로운 제도는 급여산식을 다음과 같이 변화시켰다.

1998년 이전에는 기본급여월액은 $0.2(A+0.75B)(1+0.05n)$, (여기에서 A: 전체근로자 평균, B: 근로생애평균임금, n: 20년 이상 가입기간)이었다. 그러나 새로운 제도에서는 $0.15(A+B)(1+0.05n)$ 으로 변경되었다.

새로운 제도의 재정추계결과 현행의 보험료율과 연금액 산정방식이 계속 유지된다면 우리나라의 국민연금은 2035년도에 재정수지의 적자가 발생하게 되고, 2049년에 기금이 소진될 것으로 전망된다.

<표 6> 새로운 제도의 개선에 따른 국민연금 재정 추계: 공사연금기획단

(단위: 10억원, 1999년 불변가격)

	총수입			지출			현금 수지	기금 적립금
	총수입	보험료 수입	투자 수익	총지출	연금 지급액	운영비		
2000	18,660	12,706	5,954	813	559	254	17,847	75,379
2010	47,434	28,166	19,268	4,454	3,891	563	42,980	330,959
2020	72,184	34,606	37,577	24,789	24,097	692	47,395	659,256
2030	90,425	45,445	44,979	68,743	67,834	909	21,682	821,103
2040	94,963	59,391	35,572	137,137	135,949	1,188	-42,174	606,174
2050	77,855	77,855	-	213,152	211,595	1,557	-135,297	-
2060	102,605	102,605	-	293,735	291,683	2,052	-191,130	-
2070	135,604	135,604	-	390,178	387,465	2,712	-254,574	-
2080	181,151	181,151	-	496,271	492,648	3,623	-315,120	-

주: 재정수지 적자시점 2035년, 적립기금 소진시점 2049년.

자료: 공사연금제도개선실무위원회, 내부자료.

III. 국민연금기금이 자본시장에 미치는 영향

국민연금을 통한 강제적 연금자산의 축적은 개인의 노후저축을 감소시킨다. 따라서 개인의 노후저축을 통한 민간자본시장의 자금 흐름이 경색되게 된다. 그리고 기업에 있어서는 장기성 자금 공급원이 부족하게 되어 시장이자율의 상승을 유발할 수 있다.

또한 개인이 보유 관리해 온 자금규모가 줄어들어서 개인의 단기 자금수요 혹은 일반 자금수요가 발생하게 된다. 이에 대한 자금수요는 국민연금기금의 복지부분 용자를 통하여 해결하여야 한다. 예를 들면, 주택융자, 생활자금융자 등을 들 수 있다. 그러나 최근 이러한 복지사업들이 수익성이 낮고, 상환의 우려로 인하여

점차 축소되고 있다.

연금기금은 또한 거시적 자금운용의 변화를 낳아서 금융기관 간 시장구조의 변화를 발생시킨다. 만일 이러한 연금기금이 민간 시장에 원활히 환류될 수 있다면 장기적으로 볼 때 대출을 중심으로 하는 일반은행의 쇠락과 투자기관 혹은 자금운용기관의 활성화 가능성이 높다.

또한 국민연금제도가 시행되지 않았다면 지역에서 유통되었던 자금이 제도의 시행으로 중앙정부로 집중되게 된다. 따라서 지역적으로 자금배분의 수도권 집중 가능성이 높아지고, 더 나아가 운용기관의 수도권 집중도 유발한다.

국민연금기금의 민간자본시장에서의 운용은 민간자본시장에 대하여 시그널을 발생시킨다. 국민연금기금의 투자 대상기업의 선별 기준은 기업의 행태뿐 아니라 민간투자자의 행태에도 영향을 미친다.

국민연금기금은 위와 같은 경로로 경제주체간, 금융기관간, 지역간 등의 복잡한 자본시장 구조의 변화를 발생시킨다. 따라서 자금운용의 흐름이 지난 10년간 연금기금의 흐름으로 많은 변화를 낳았을 개연성이 높다.

연금이 대규모 기금으로서 자본시장에 미치는 영향은 자금흐름으로 파악할 수 있다. “금융자산부채잔액표” 등을 중심으로 국민연금의 자본시장에 대한 영향을 분석한 김원식 외(2002. 3)⁴⁾의 요약은 다음과 같다.

첫째, 국민연금의 실시로 인하여 기업의 장기자금 조달원이 되어 왔던 개인의 노후자금이 감소할 수 있다. 이에 따라 기업은 장기자금을 확보하기 위하여 단기자금을 장기자금으로 활용하게 된다. 이에 따라 기업의 자금 운용패턴이 변할 수 있다.

4) 김원식 외, 『국민연금기금의 중장기적 정책적 자산 배분』, 국민연금관리공단, 2002. 3.

둘째, 개인에 있어서는 개인의 노후자금을 연금에 각출하고 저축을 대체하므로 장기자금의 영향은 없다고 본다. 그러나 노후저축이 충분히 되어 있지 않은 개인의 경우는 단기자금이나 일반자금을 줄여야 한다. 이 경우 개인의 생계자금의 감소와 주택마련 등을 위한 자금의 감소를 낳을 수 있다. 이를 조달하기 위해서는 단기대부나 혹은 주택자금의 대부가 필요하게 된다. 국민연금기금은 우선 이러한 자금수요와 공급의 차이를 메우는 것이 필요하다.

개인에게 있어서는 일반자금이 노후자금화하여 단기자금 수요의 증대에 따른 이자율의 상승요인이 발생할 수 있다. 즉 이자율의 스프레드가 커지고, 대출위험에 대한 측정이 필요하게 된다. 그리고 이에 따라 개인에 대한 이자율이 차별화되게 된다. 이러한 점에서 신용도가 낮은 저소득층의 경우 높은 이자율을 부담하여야 한다는 점에서 손실이 있을 수 있다.

셋째, 국민연금기금의 운용은 금융시장에도 영향을 미친다. 일반 투자자금이 국민연금기금의 운용방식에 따라 금융기관간 이전이 발생된다. 사실상 민간금융시장에서 국민연금기금이 자금을 모집하는 형태가 되어 민간금융시장의 자본규모가 상대적으로 줄어들게 된다. 따라서 민간금융시장에 금융기관별로 배분하는 역할이 필요하다. 이에 따라 주식시장에 대한 투자도 있어야 하나, 한편으로는 기금을 형성하여 은행권에 대출을 위탁하는 형태도 고려되어야 한다. 예를 들면, 주택기금에 대한 출연 등을 들 수 있다.

넷째, 민간금융시장의 자금감소는 정부로 하여금 채권시장의 운영에 어려움을 낳을 수도 있다. 정부가 경기에 따라 조절할 필요가 있는 외평환채라든지 금융채 등을 매각할 수 없다. 따라서 이러한 정부의 니드에 부응해야 할 필요도 있다. 연금기금의 규모로 보아 이러한 국민연금기금의 운용방향은 금융시장의 구조를 변화시킬 가능성을 배제할 수 없다.

다섯째, 국민연금기금의 운용에는 지역간 배분의 문제가 제기된

다. 그동안 지역간 자금의 이동은 수도권 중심이었는데 연금기금의 존재는 더욱 이러한 현상을 가속화시킬 수 있다. 이것은 지역 금융의 위축으로 나타나게 된다.

아직 자치단체의 역할이 미진한 상태에서는 자금의 이동에 대하여 큰 이의를 제기할 수 없겠지만, 자치단체의 독립성이 커지게 되면 연금기금의 운용은 지역의 이해를 도모하지 않을 수 없다. 따라서 연금기금의 운용에 대한 지역간 안배의 기준도 필요하다. 이에 따라 지역소재 기업의 투자배분 및 국채뿐 아니라 지방채의 구입도 고려되어야 한다.

국민연금은 개인의 저축에 영향을 미쳐서 국민저축에 영향을 미친다. 일반적으로 개인저축은 줄어드나 전체 국민저축은 늘어나는 것으로 나타나고 있다. 현재 국민연금은 적립방식으로 운영되고 있기 때문에 부과방식에서 나타나는 경제성장률의 저하는 나타나지 않을 것으로 본다. 이는 고용의 증대나 임금의 상승으로 나타날 수도 있다. 그러나 자본시장의 왜곡을 낳음으로서 발생하는 후생비용으로 인한 경제성장의 감소가 크다면 이러한 긍정적인 효과는 상쇄될 수도 있다.

국민연금의 투자행태는 민간부문에 대하여는 시그널로서 인식될 수 있다. 따라서 기금운용에 있어서 국민연금의 비정상적인 투자행태는 오히려 시장을 혼란에 빠뜨릴 수 있다. 즉 투자에 있어서 기금의 운용은 제약이 될 수 있어서 수익률의 극대화에 한계가 있다. 그럼에도 불구하고 국민연금은 시장의 안정을 우선으로 한 제약하에서 수익률의 극대화를 꾀할 수밖에 없다.

이상의 논의에 따르면 연금기금은 자본시장에 경제주체간, 금융기관간, 지역간 등의 3차원 이상의 복잡한 경제적 인과관계를 낳게 된다. 따라서 연금기금의 배분에 관한 투자대상별로 연금기금의 운용이 경제에 미치는 영향에 관심을 기울여야 한다.

IV. 주식시장과 국민연금기금의 관계

세계화 및 자본시장개방에 따라 금융시장의 환경이 급변하고 있다. 금융환경의 변화는 다음과 같이 요약된다.

첫째, 금융시장간 동조화가 심화되어 자본의 국제간 이동이 극심해지고 있다.

둘째, 유니버설뱅킹시스템의 도입 등 금융업종간 장벽이 없어지면서 겸업화가 진행되어 왔다. 이러한 경쟁의 심화는 금융산업간 인수합병의 증가로 나타나고 있다.

셋째, 증권화 추세로 다양한 상품의 개발과 부실채권의 증권화, 부동산 증권화 등 투자기회가 확대되고 있다.

넷째, 경기부양을 위한 저금리현상으로 금융부문 투자에 대한 중요성이 증대하게 되었다. 이에 따라 기금의 적극적 투자의 필요성이 증대되고 있다.

이러한 변화는 투자대상을 확대시키는 것뿐 아니라 지역적으로는 국내뿐 아니라 세계 각국으로 확대시키면서 투자위험도 증대시켰다. 그러나 파생상품의 발달은 또한 투자위험도 관리가 가능하게 되었다. 따라서 수익성 투자에는 이러한 시장의 변화가 매우 중요한 변수가 된다.

주식시장은 발행시장과 유통시장으로 분리되어 있는데, 발행시장에의 참여는 새로운 자본의 증시유입을 의미하며, 이 자금이 기업의 자금으로 조달되게 된다. 반면 유통시장에의 참여는 주식소유자와 매수자간 거래에 대한 수익에 영향을 미칠 뿐 기업자금에 직접적 영향을 미친다고 볼 수 없다. 즉 주식거래를 활성화시킴으로써 기업에게 주식발행을 통한 직접금융의 자금조달 여건만을 조성할 뿐이다.

주식발행시장의 구조는 주식 시가와 발행가의 차이로 많은 자

본이득(capital gain)이 발생하고 있다. 이러한 자본이득은 자본의 주식시장유입을 유도해 왔으나, 항상 발행시장의 과열을 낳을 소지가 많았다. 이것은 발행주식을 경쟁적으로 구입한 개인에게 사실상 특혜가 주어지는 불공평성을 낳는다.

이와 같이 연금기금⁵⁾의 주식투자는 자본시장에 어떤 형태로든 영향을 미치지 않을 수 없다. 연금기금의 주식투자는 연금기금이 주식시장에 기관 투자자로서 참가함으로써 시장의 안정에 기여할 수 있다는 장점이 있다. 특히 연금기금의 투자배분형태는 민간부분의 투자자들이 모방하도록 하여 위험을 분산시키는 지표로 활용하게 된다.

기업연금이 활성화된 선진국의 경우 연금기금의 주식투자는 경제성장뿐 아니라 자본의 수익률에도 긍정적인 역할을 보임이 OECD국가의 경험에 비추어 나타나고 있다. 그리고 국내총생산 대비 연금기금자산의 규모에 따라 국내총생산의 증가율이 더 높음을 보인다.

이상의 논의에 따르면 연금기금은 자본시장에 상당한 영향을 미칠 것이며, 그 과정은 경제에 대한 투자형태, 공사기업의 재원 조달, 주식의 소유형태에까지 이를 것으로 보인다. 더욱이 연금기금의 축적과정은 연금기금의 기관투자자로서의 인식을 증대시키고, 앞으로 예상되는 기업연금제도의 활성화와 함께 주식시장자체가 연금기금을 비롯한 저축기관에 의하여 지배되어질 가능성도 배제할 수 없다. 따라서 국민연금기금이 민간부분의 연금성격으로 운영될 수 있다면 국민연금의 주식투자를 억제할 이유가 없다. 문제는 국민연금기금의 운용주체가 정부라는 데 있다.

우리나라의 소유자별 주식 분포에 따르면, 1980년대 이후 개인에 의한 주식소유가 지속적으로 감소하고 있다(<표 7> 참조). 그

5) 이후 “연금기금”은 민간연금기금을 의미함.

리고 IMF기간 동안 금융기관과 민간법인의 주식보유 비중이 줄어들었다가 2000년에는 상당히 큰 비중을 차지하고 있다. 그리고 최근에는 외국인들이 주식시장의 약 37%를 점하고 있다.

<표 7> 소유자별 상장주식 보유 비율

(단위: %)

연도	정부 및 정부관리기업	금융기관	민간법인	개인	외국인	시가총액 (십억원)
1985	0.4	7.1	37.4	52.5	2.6	6,570.4
1990	10.3	7.3	34.7	46.0	1.7	7,909.7
1995	8.1	11.2	34.3	36.4	10.1	141,151.4
1997	6.6	9.4	35.1	39.8	9.1	70,988.9
1999	17.7	3.5	27.4	39.0	12.4	340,504.0
2000	10.7	13.95	33.37	30.12	11.4	188,041.0
2002	6.5	15.8	19.8	25.6	35.8	296,083.9
2003	4.56	15.6	18.8	23.4	37.7	392,737.4

자료: 증권거래소

앞으로는 개인의 간접투자가 증가함에 따라 개인의 비중은 크게 감소할 것으로 본다. 특히 앞으로 활성화될 것으로 기대되는 연금저축, 퇴직연금(기업연금) 등 장기투자가 증가함에 따라 기관투자자의 주식소유비율은 더욱 증가할 것이다. 주식의 소유는 그 소유자가 기업의 지분을 주장하며, 투표권을 가질 수 있기 때문에 특히 중요한 의미를 갖는다. 따라서 기관투자자는 기업의 간접소유자가 되고, 이를 연금수급자의 권리로서 행사한다. 기관투자자들이 투자하고 있는 기업은 어떤 형태로든 기업에 영향력을 행사할 수밖에 없다. 주주총회에 대주주로서 참여하지 못하더라도 주식의 매매 형태로 기업에 신호를 보내서 경영에 간접적으로라도 참여하게 된다.

주식투자를 통하여 국민연금도 이러한 행동에 자동적으로 참여

하게 된다. 현재 연금기금은 주식시장에 직접 참여하면서 한편으로 위탁투자의 형태로 시장에 참여하고 있다. 그러나 실질적으로 국민연금기금 운영자가 수익률을 극대화하는 과정에서 이러한 영향력을 직접적으로 행사할 수는 없고, 연금기금운영 원칙에서 그들이 원하는 경영방향을 제시하고 있다. 그리고 위탁투자의 경우도 투자자를 선정하는 과정에서 이러한 원칙을 고수하도록 요구함으로써 같은 효과를 얻는다. 이러한 점에서 기금의 투자원칙은 사회적으로 바람직한 경영방향을 설정하는 데 긍정적인 역할을 하게 된다.

국민연금기금이 주식을 소유할 경우, 주식에 대한 권리의 행사에 있어서 최종적 관리부서인 정부의 입김을 받게 되어 그 의사결정이 비효율적일 수 있다. 따라서 연금기금의 운영에 있어서 의사결정의 독립 유지는 매우 중요하다.

기업의 자금조달은 주식과 채권의 두 가지로 분류되며, 서로 대체적인 관계를 갖는 경우가 많다. 주식과 같은 기업의 지분을 매각하는 것은 기업에 있어서 장기적인 기업자금을 조달하는 수단이 된다. 이것은 채권과 같은 부채를 통한 차입이 어려운 기업에 있어서 자금조달의 대안이 된다. 우리나라의 경우, 기업이 주식과 채권 중 어떤 방법으로 자원을 조달하고 있는가를 분석해보면 주식 시장이 활황을 보였던 1988년 무렵에는 주식과 사채의 자금조달비가 65 : 35였으나, 불황을 보였던 1990년도에는 20 : 80으로 주식에 의한 자금조달이 매우 저조하였다. 그리고 IMF 이전인 1997년에는 약 10 : 90이었으나 1999년에는 55 : 45 등 경제상황에 따라 급격히 달라지고 있다. 그리고 현재 주식을 통한 자금조달 규모가 최저수준에 있다. 이것은 기금의 주식과 사채에 대한 투자에 유연히 대처해야 함을 의미한다.

<표 8> 기업의 자금조달 상황

(단위: 10억원)

연도	주식				회사채	합계
	모집	매출	유상증자	계		
1985	33.8	1.2	2595	294.5	3176.7	3471.3
1990	315.7	20.3	2581.8	2917.8	11083.5	14001.3
1995	604.7	77.8	5583.8	6266.5	23598.3	29864.7
1997	609.4	103.2	2676.3	3389.0	34322.1	37711.1
1999	7610.1	76.9	33464.7	41151.7	30671.4	71824.2

자료: 한국은행, 『경제통계연보』, 2000.

이와 같은 기업의 자금을 외부에서 조달하는 것은 산업과 금융 자본간의 상대적인 힘과 균형에 관련하여 기업자금의 대외의존도에 영향을 미치기 때문에 매우 중요하다. 이를 테면, 기업이 내부 자금으로서 유보이윤이나 감가상각 등을 활용하면, 자금의 외부조달의 필요성은 물론 증권시장을 통한 자금의 조달도 큰 의미가 없다. 즉 만일 연금기금이 퇴직 적립충당금을 외부에 적립시키는 결과를 낳는다면, 이것은 기업의 내부자금을 감소시켜서, 외부자금의 필요성을 증대시키는 것이다.

연금기금은 주식을 발행시장과 유통시장에서 구입할 수 있다. 새로이 발행된 주식을 구입하는 것은 기업에 대하여 외부자원을 제공하거나 투자를 하는 것이다. 그러나 이미 발행된 주식을 구입하거나 거래하는 것은 기업의 현금유입을 증가시키거나 자본형성을 돕는 것이 아니다. 왜냐하면 이것들은 이미 시장에 존재하는 것이며, 주식의 소유자에게 자본이득(혹은 손실)을 전가시키는 것에 불과하다. 그리고 자본이득은 사실상의 불로소득으로서 생산에 직접 재투입된다기보다 자산운용의 결과로서 소비되어 버린다.

그러나 신규주식의 구입은 수익의 확보 위협에 대한 평가가 따

라야 한다. 이것은 주식 분석 전문가의 통계적, 기술적 영역에 속하며 경제상황의 변화에 따라 불완전하다고 본다. 따라서 발행시장에서 높은 수익을 올릴 수 있는 것은 사실상 이러한 위험을 부담한다는 것이다. 이러한 점에서 발행주식의 구입은 더욱 신중해야 할 필요가 있음을 부인할 수 없다.

이러한 이유로 인하여, 영국의 경우 직역연금기금은 발행시장에 있어서 기업의 재원을 공급하는 데 제한적인 역할밖에는 수행하지 못했다. 예를 들면, 민스는 기관투자자들이 산업투자에 대한 새로운 자본의 제공자로서 주도적인 역할을 하지 못했다고 결론을 지었으며,⁶⁾ 브리스톤과 도빈스의 보고서는 기관투자자들이 주식의 새로운 발행에 신경을 쓰지 않았고 이것은 기관투자자들의 위험기피행태로 설명할 수 있다고 보았다.⁷⁾

우리나라에 있어서도 이러한 경향이 각종기금의 운영에서 보일 가능성을 배제할 수 없다. 물론 이러한 기관투자자의 행태가 경제적으로 도움이 될 수 없음은 물론이다.

영국의 경우와 반대로 캐나다의 경우는 연금신탁이 적극적으로 발행시장에서 주식을 구입했음을 보인다.⁸⁾ 1980년대 후반에는 새로운 주식의 40~50%, 새로운 기업채권의 75~80%를 연금신탁이 구입하였다.⁹⁾ 이것은 연금이 기업의 외부자원을 공급하는 주요창구임을 입증한다. 이러한 현상은 한편으로 거시경제적인 수준에서도 연금기금이 매우 중요한 투자자원이 될 수 있음을 보인다.

6) Richard Minns, *Take Over the City: The Case for Public Ownership of Financial Institutions*, London: Pluto Press, 1982, p.15.

7) Richard J. Briston and Richard Dobbins, *The Growth and Impact of Institutional Investors*, London: Institute of Chartered Accountants in England and Wales, 1978, p.40.

8) J. Grant, *The Role of Private Pension Plan in the Financing of the Corporate Sector of the Canadian Economy*, Toronto: Wood Gulndy, March 1976, p.11.

9) R.L. Deaton(1989), p.215.

연금제도의 주식시장의 참여가 자본시장에 미치는 영향은 상장된 전체증권을 기준으로 평가한다. 그러나 신주가 발행될 때 기업에 의하여 보유되는 비활동적이며 거래가 이루어지지 않는 관리계좌 Control Block¹⁰⁾가 존재하기 때문에 과소평가된다. 전체증권은 이러한 관리계좌와 부동산주식, 즉 실제로 매매가 이루어지는 주식의 합으로 나타난다.

$$\text{전체증권} = \text{관리계좌} + \text{부동산주식}$$

관리계좌의 존재는 증권시장에서 구입할 수 있는 기발행주식의 총액을 감소시키게 된다. 그리고 연금기금에 의하여 관리되는 주식의 부동산주식에 대한 비율을 증가시키는데 바로 이것이 연금기금의 영향력이 증시에 미치는 정도를 반영하게 된다. 각국에서 전체주식 총액에 대한 (공사)연금신탁의 비율은 매우 안정적으로 증가해 왔으나, 부동산주식에 대한 비율은 상당히 큰 변화가 있었다. 프랑스의 경우는 1966년부터 1980년 사이에 14~30% 내에서 변화하였으며, 미국의 경우는 38%, 영국의 경우는 42% 정도였던 것으로 추정된다.¹¹⁾ 이것도 연금기금이 여하한 형태로든 자본시장에 막대한 영향을 미칠 수 있음을 보인다.

이상과 같은 연금기금이 자본시장에서 수행할 수 있는 역할을 고려할 때 연금기금의 주식시장 참여는 긍정적이다.

첫째, 신규주식 공급에 대하여 장기적 수요전망이 불투명한 우리의 현실에 있어서, 연금기금의 발행시장 참여와 연금기금의 축적기간에 있을 지속적 투자는 증시안정화와 발전에 지대한 공헌을 할 수 있다고 본다. 이것은 한편 기업과 개인부문에서 빠져나

10) 이것은 주식의 보유자가 최소한의 영권이나, 영향력을 행사하기 위하여 보유하는 주식이라고 해석할 수 있음.

11) R.L. Deaton(1989), pp.217-219.

은 자금을 거시적, 국가적 차원에서 생산부문의 재원으로 되돌려 놓는다는 점에서 자금의 왜곡을 수정할 뿐 아니라 자금의 건전한 흐름으로 이끌어가는 결과까지 낳는다. 즉 3차산업의 비생산부문으로 흘러들어 갔던 자금까지 생산부문으로 환류시킬 수 있는 좋은 도구가 된다.

둘째, 실질이자율이 사실상 제로에 접근하고 있는 자본시장에 있어서 마땅한 투자대안이 없다. 따라서 주식시장을 통한 적극적 투자를 통한 수익률의 제고가 필요할 수밖에 없다.

V. 기금의 주식투자에 관한 관련단체의 입장

국민연금기금의 주식투자에 관하여 많은 단체들이 찬반의 입장을 보이고 있다. 특히 증권을 비롯한 금융업계에서는 찬성을 하는 반면 시민단체 및 노동단체는 반대의 입장을 보이고 있다. 일반적으로 금융업계는 국민연금의 주식투자를 조건없이 찬성하는 입장이므로 그 논지를 생략하고 대신 정부의 입장을 제시한다. 그리고 이어서 노동계와 시민단체의 입장을 제시한다.

1. 정부의 입장

정부는 기금의 주식투자에 대한 입장을 다음과 같이 제기하고 있다.¹²⁾

12) 기획예산처, 『기금주식투자 허용 문제는 없는가: 기금관리기본법개정안 설명자료』, 2004.

첫째, 다양한 자산에 분산투자해야 위험을 줄이고 수익을 높일 수 있다고 한다. 그러나 우리나라의 주식시장은 위험이 상대적으로 매우 높으며 수익률도 크게 높지 않다. 따라서 정부의 주식투자는 상당히 위험하기 때문에 이를 해지할 수 있는 방안으로 국외주식에 대한 투자도 함께 포함되어야 투자 위험을 줄일 수 있다. 그러나 이는 한편 국내에서 형성된 자본을 해외에 투자한다는 국민적 저항에 직면할 가능성이 높다.

둘째, 저금리 기조로 인하여 채권수익률이 계속 하락하여 채권에 집중투자하는 기금의 수익률도 낮아지고 있으므로 주식에 대한 투자로 수익률을 극대화한다고 한다. 그러나 앞서와 같은 논지에서 주식투자가 비록 수익률이 높을 수 있으나 위험을 고려한 수익률이 높다는 보장이 없다. 2001년부터 2003년간 위험조정수익률 지수인 샤프지수는 주식의 경우 0.668이며, 채권은 1.152였다.

셋째, 채권수익률이 계속 하락할 것으로 예상하므로 주식에 투자를 해야 한다고 한다. 그러나 채권수익률의 하락은 오히려 신용도나 수익률이 더 높은 외국채권의 구입으로 대체하는 것이 더 바람직할 것으로 본다. 이는 국제 자금시장에서 우리나라의 위상을 제고하고, 재정정책에 있어서 금융정책이나 외환관리 등을 효율적으로 할 수 있는 수단을 갖는 것을 의미한다.

넷째, 외국기금에 비하여 국내기금의 투자가 자유롭지 않으므로 주식에 대한 투자를 개방해야 한다고 한다. 그러나 국민연금은 투자 허용 범위 내에서 자유로이 투자하고 있다. 그리고 주식시장에서 국내 기관투자자의 비중이 낮은 것은 아직 사적연금이 정착되지 않은 결과일 뿐 앞으로 도입될 퇴직연금(기업연금)이 활성화된다면 우리의 기관투자자의 투자비중은 어떤 나라보다 더 클 것이다.

다섯째, 외국의 국내 주식시장의 비중이 높아서 국민연금기금이 주식을 보유해야 한다고 한다. 이것은 외국인의 주식보유 비중이 높은 것은 사실이나 이는 투자가치관의 문제로 국내의 기관투자

자들이나 개인투자자들이 주식시장을 신뢰하지 못하는 데서 나온 것이다. 더욱이 국내 기관투자자의 양성을 게을리 한 정부의 결과일 수도 있다. 정부의 지나친 주식투자는 정보를 독점할 가능성이 높은 정부의 시장참여를 의미하며 이에 소외된 외국투자자를 시장에서 축출하는 결과를 낳을 수 있다.

외국인의 투자원칙은 우리 시장이 그나마 지속적으로 투명한 시장환경 개선에 노력하고 있다는 믿음에 기초한 것이지 단순히 기대수익이 높기 때문이 아니다. 따라서 국민연금의 시장참여로 자본시장이 흔들리게 되면 외국인도 이탈하게 된다. 이는 외국인들이 실물투자(직접투자)보다 금융투자를 더 많이 하고 있다는 점을 주의할 필요가 있다. 외국인은 우리 자본시장을 장기적으로 안정적이라고 보고 있지 않다고 본다.

여섯째, 국민연금이 일반기금과의 경쟁제한을 풀기 위하여 주식투자 제한 조항을 삭제해야 한다고 한다. 그러나 국민연금과 비슷한 성격의 장기자금인 생명보험회사의 경우 주식의 비중은 5% 미만에 불과하다. 그리고 외국의 경우 연금기금들은 주식의 비중을 줄일 것을 권하고 있다. 이러한 분위기 속에서 주식투자를 확대하는 것은 국민연금기금의 안전을 위하는 기금관리자의 자세가 아니다.

일곱째, 국민연금기금은 연금지급을 위한 장기부채이므로 자산도 장기부채에 맞도록 매칭을 시켜야 한다고 한다. 그러나 기업은 근본적으로 Opportunism(기회주의)에 기초하고 있으며 수명이 30~40년도 되지 않는다. 정권이 바뀔 때마다 대기업 혹은 재벌이 하나씩 둘씩 사라지는 것이 우리의 현실이다. 따라서 장기부채로서의 매칭을 원한다면 장기 채권시장을 더 신장시키는 것이 바람직하다. 예를 들면, 모기지채권 등에 대한 투자이다.

이상의 논의에서 볼 때 국민연금기금이, 특히 정부가 주도적으로 조성한 기금을 주식에 투자하는 것이 크게 당위성을 갖고 있다고 보지 않는다. 게다가 현재보다 주총에서 주주의결권을 더 적

극적으로 행사한다고 보면 주식시장은 바로 구조조정의 장이되어서 더욱 불안하게 된다.

즉 주식투자의 확대는 기본적으로 위험에 대한 노출을 대비해야 하므로 이를 준비하기 위한 충분한 준비기간이 필요하다. 따라서 아직 주식투자를 전면 개방하는 것은 어떤 조건이 있어도 시기상조라고 본다.

2. 민주노총

민주노총은 2003년 8월 6일의 성명서에서 가장 안전하게 운용되어야 할 국민연금기금을 경기부양의 수단으로 활용하기 위하여 경제부처가 운영을 장악하려고 한다는 우려를 했다. 결국 국민연금관리기금운용위원회의 역할을 최근의 국민연금법 개정안에서 보건복지부에서 총리실로 이관했다. “투기장이 된 주식시장, 서민을 울리는 부동산시장에 연기금을 운용하겠다는 발상이 경악스럽다.”면서 반대하고 있다. 즉 투기적 주식투자를 반대하고 있다.

3. 참여연대

참여연대 2004년 8월 기금관리기본법 개정안에 대한 의견서를 국회운영위 등에 제출하였다. 이들은 각종 연기금의 특성을 고려할 때 기금운용에 있어 수익성보다 안정성이 중요하며, 개별 연기금이 기금운용과 관련한 전문적이고 독립적인 기금운용위원회 구성에 한계를 보이고 있는 현재 시점에서 정부의 증시부양을 위해 연기금을 동원하는 것은 연기금 운영에 치명적인 위협을 줄 수 있다고 보고 있다. 즉 주식과 부동산에 투자를 확대하는 것을 목

적으로 하는 기금관리기본법 개정에 반대하고 있다.

4. 한나라당안

한나라당은 정부가 연기금의 여유자산을 이용하여 인위적으로 증시를 부양하거나 내수진작을 위하여 SOC투자를 하는 것을 우려하고 있다. 그리고 주주의 의결권행사에 대하여는 민간기업의 지배구조에 간섭하여 재벌구조조정 등에 이용할 것을 우려하고 있다.

이에 따라 한나라당은 일정의 전제조건이 만족되어야 주식투자를 개방할 수 있다고 본다. 전제조건으로서 투자위원회와 자산운용 전담부서 설치, 투자윤리규정 제정, 자산운용지침의 수립 등을 제시하고 있다.¹³⁾ 이는 사실상 주식투자의 개방가능성을 열어두고 있다는 점에서 개방의 시점에 대한 문제를 제기하고 있다.

한나라당 법안은 국민연금의 주식투자에 대한 우려로서 정부의 민간시장 간섭을 막기 위하여 보유주식에 대한 의결권 행사를 원칙적으로 금지시키고 수익률에 중대한 영향을 미치는 주주총회 안건에 대해서만 예외적으로 허용할 것을 요구하고 있다. 그러나 기업의 어떤 결정도 수익률에 영향을 안 미칠 수 없기 때문에 수익률조향도 바람직하지 않다. 따라서 기업의 의결권에 간섭하지 않는 것을 원칙으로 해야 한다. 단 협의 과정에서 의사를 표현할 권리는 제한적으로 부여하되 주권은 행사해서는 안 된다.

13) 국회, "기금관리기본법개정법률안: 유승민의원 대표발의", 2004. 9. 16.

5. 일부 학자의 의견: 김우찬(2004)의 주장¹⁴⁾

김우찬(2004)은 연금기금의 주식투자 제한에 대하여는 대체로 동의하고 있는 것으로 보인다. 그러나 주식투자의 의결권제한문제에 대하여는 반드시 적극적으로 해결해야 한다고 보고 있다. 우리나라 기업들은 기업지배구조위험이 매우 높고 기관투자자 입장에서 이러한 위험으로부터 스스로를 방어할 수 있는 유일한 수단을 의결권이라고 보고 있다. 만약 의결권행사를 금지시킨다면 주식에 전혀 투자하지 않는 것이 선량한 관리자로서의 책임을 다하는 것이다. 그러나 일반적으로 기관투자자는 자신의 위험을 의결권참여보다는 주식의 매각을 통하여 해결하는 것이 일반적이다.

최근 기관투자자들의 의결권행사는 수익률을 극대화하려는 것을 목적으로 기업의 지배구조를 개선하는 것을 포함하고 있는 것은 사실이다. 정녕 기업의 지배구조를 개선하는 것이 목적이라면 개별기업에 대한 집중적 주식보유를 하여야 하나 투자제한을 하거나 실제로 매우 낮은 지분을 갖는 것이 보통이다. 주식 의결권행사에 많은 예가 되고 있는 켈퍼스의 경우도 글로벌 기업에 대하여 많아야 1% 미만의 지분을 가지고 있다. 이는 사실상 기업의 지배구조나 영향력을 행사할 수 없는 상징적 수준의 지분이다. 따라서 이들은 다른 일반 기관투자자들의 하나로서 역할을 하는 것이 사회적 이니셔티브를 가진 영향력의 행사는 아니다. 결국 영향력을 통하여 지배구조를 개선하려는 시도는 현실적이기 보다 상징적인 것으로 본다.

그러나 국민연금의 주식투자는 주식시장의 규모가 작아서 지배구조를 변화시킬 만큼 지분이 클 가능성이 높다. 이는 외국의 사례가 낳는 결과보다 매우 큰 파장을 가져올 수 있다. 게다가 정부

14) 김우찬, "연기금의 의결권 행사", 인터넷참여연대, 2004. 11. 1.

가 조성하고 조정하는 기금이 경영권에까지 영향을 미칠 수 있는 지분을 갖는다는 것은 정부가 민간자본시장에 간섭하는 것이라는 점을 부인할 수 없다. 김우찬의 논지에 일부 동의하면서도 우리 주식시장의 한계와 막대한 자금력을 가진 연금기금의 존재로 인하여 주식의 의결권행사는 금지될 수밖에 없다.¹⁵⁾

6. 미국의 경우

미국은 사회보장연금기금운용의 원칙으로서 민간경제에 대한 불간섭, 안정성, 중립성, 운영이사에 의한 최소의 운영과 투자에 대한 의사결정을 제시하고 있다. 이에 따라 민간경제와 자본시장에 대한 불간섭을 원칙으로 하기 때문에 신탁기금의 우선적 투자 수단으로 시장거래가 불가능한 특별증권을 발행하고 있다. 즉 신탁기금의 구입은 연금기금의 투자가 정치·경제와 완전히 독립되도록 하는 기능을 한다.

7. 캐나다의 경우

캐나다의 CCP(Canadian Pension Plan)은 기금의 45%를 국내외 주식에 투자하고 있다. 그러나 이들은 이미 잘 발달된 기업연금을 가지고 있기 때문에 이에 준하여 투자하도록 요구하고 있다. 따라서

15) 주식의결권을 인정하기 위해서는 각 기업에 대한 지분을 매우 낮은 수준인 1% 이하 등으로 제한하여야 한다고 봄. 그렇지 않을 경우 주요 대기업의 주식을 매집하면서 정부가 대기업의 경영을 통제하여 민간시장이 위축될 가능성이 높고, 투자위험이 상당히 높으면서 자본수요가 많은 중소기업 등은 혜택을 거의 보지 못하게 됨. 이는 자본의 비효율적 활용을 낳음.

잘 발달된 연금시장이 공적연금에 대하여도 주식투자를 허용하도록 하는 결정이 가능하였다고 본다. 이에 따라 주주권의 행사에 있어서도 이 권한을 행사하는 것을 억제하는 대신 다른 기관투자자들과 같이 한 기관투자자로서 투표권을 행사하고 있다. 즉 기관투자자로서의 영향력있는 독점권을 행사하지 않고 있다고 본다.

VI. 국민연금기금의 주식투자의 한계 및 주식투자의 방향

1. 연금기금 주식투자의 한계

연금기금의 주식투자는 효율적인 주식시장을 전제로 한다. 현재와 같이 주식시장의 한계가 드러나고 있는 우리의 현실에서 주식투자는 제한적으로 이루어질 수밖에 없다. 이는 주식시장의 비효율을 완전히 해결한다면 주식투자가 가능하다는 논리와 같다. 그러나 주식시장의 효율화는 상당한 시일이 걸릴 것이므로 차선 Second-best으로서 주식투자를 제한할 수밖에 없다.

따라서 연금기금이 주식에 투자되었을 경우의 가능한 상황을 인식할 필요가 있다. 즉 현재는 국민연금이 이미 주식에 투자하고 있어서 기금관리기본법의 개정이 기금운용에 영향이 없다고 하나, 주식시장을 살려야 하는 정부가 국민연금기금에 과도한 주식투자를 요구할 개연성은 충분히 있다. 연금과 유사한 자금을 운용하고 있는 일반 생명보험회사의 장기자금은 주식에 대한 투자 비중이 5%에도 못 미치고 있다.

이러한 현상은 민간연금제도가 매우 발달한 영국의 경우에서도 나타나고 있다. 최근 영국의 민간연금기금은 과거 3년 동안의 주

식시장 침체로 1조5천억달러에 이르던 연금자산의 3분의 1을 잃었다. 그래서 별도의 연금기금보장기구를 만들 예정이다.

흔히 연금기금의 주식투자에 많은 예를 드는 캘리포니아공무원 연금(캘퍼스)은 정부가 간여할 수 없는 주정부 공무원들의 독자적 기업연금이다. 따라서 국민연금기금의 벤치마크가 될 수 없다고 본다. 오히려 세계에서 우리나라와 같이 선진국 가운데 유일무이하게 연금기금을 유지하고 있는 미국사회보장연금기금을 벤치마크하는 것이 더 낫다. 미국의 사회보장연금은 현재 1조달러의 기금을 유지하고 있으며, 연금기금도 2042년에 고갈되어 우리나라보다 고갈시점이 4~5년 정도밖에 이르지 않다.

주식시장의 특성에 따른 국민연금 주식투자의 한계를 짚어볼 필요가 있다.

첫째, 주식가격은 기업의 수익과 경쟁력에 비례한다. 따라서 무조건 기금을 주식시장에 투입한다고 주식시장이 부양되는 것이 아니다. 우리나라에서 보이는 주식시장의 침체나 변동성은 기업의 경쟁력과 투자가 없기 때문이므로 우선은 기업의 경쟁력을 향상시킨 후 주식시장에 대한 합리적 투자가 이루어져야 한다.

둘째, 기업의 투자이익이 거의 없는 상태에서 직접금융시장인 주식시장을 활성화시키는 것은 의미가 없다. 작년 주식발행을 통한 직접자금조달은 최저였다. 주식시장의 활성화가 필요한 이유는 활발한 주식발행을 통하여 기업이 자본을 쉽게 확보하도록 하기 위한 것이다. 따라서 기업이 경영권에 압박을 느끼고 자본수요가 없는 한 연금기금의 주식투자도 기업입장에서 크게 반길 일이 아니라고 본다.

설령 투자기회가 있다고 해도 기업의 자금조달원에는 여러 가지가 있다. 내부유보자금도 있고, 채권발행도 있고, 은행융자도 있다. 튼튼한 회사라면 굳이 증자를 할 필요가 없고, 주가가 등락한다고 일희일비하지 않는다. 오히려 상장을 포기하고 채권이나 은

행용자로 지분을 유지하는 것이 더 유리하다.

셋째, 주식에 투자를 했다고 해도 상장사만 혜택을 본다. 현재 30만여 개의 등록법인이 있다. 이중 1,500개의 기업, 그 중에서도 많아야 100개 기업 정도만 국민연금의 투자대상이 될 것이다. 중소기업 근로자들은 자신의 기업이 자금부족에 허덕이고 있는데 대기업의 전주노릇을 하고 있다.

넷째, 거대자본의 주식시장 참여는 정부의 영향력을 배제할 수 없고, 이에 따른 시장 정보의 왜곡으로 주식시장이 붕괴될 수 있다. 수익률의 극대화를 위하여 정부가 내부의 정보를 연금기금에 제공하고 이를 거래에 이용하는 불공정행위를 제어할 수 없다. 또한 정부가 주식거래를 통하여 특정 기업에 대하여 지배구조를 개선할 가능성이 높다. 이는 사실상 시장 상황을 반영하지 않은 정부의 입증되지 않은 독단적 판단에 의할 가능성을 배제할 수 없다. 또한 외국인의 투자가 상당한 비중을 차지하고 있는 현재의 상황에서 정부가 아무리 공정한 판단을 한다고 해도 정보는 정부가 우선적으로 가질 수밖에 없다. 이러한 결과는 내국인 투자자뿐 아니라 외국인 투자자의 이탈을 의미한다.

다섯째, 설령 주식투자를 통하여 수익률을 아무리 최고로 높여도 연금적자기간은 수년 정도 줄어들 뿐이다.¹⁶⁾ 반면, 주식시장이 갖는 위험성은 힘들여 조성한 국민의 고령화자금을 순식간에 고갈시킬 수 있다. 기금운용의 실패에 따른 공백은 연금보험료 외에 별도의 무거운 세금으로 메워야 한다.

연금기금의 주식투자 정책은 철저하게 연금을 위한 정책이 되어야 한다. 국가경제를 고려한 연금정책은 매우 어려운 상황에 부딪칠 수 있다. 따라서 투자의 목적이 수익성이든 안정성이든 연금

16) 정부는 수익률 1%로 5년 이상의 연금고갈시기를 늦출 수 있다고 하나 필자는 신뢰할 수 없음.

기금을 먼저 생각하는 정책방향이 우선 설정되어야 한다.

자본시장의 세계화와 정보화로 앞으로 수많은 투자대상과 투자 기법들이 개발되고 이들은 자본시장의 안정화에 기여할 것이다. 이에 따라 국민연금기금의 투자대상을 다양화하고 모두가 인정할 수 있는 투자정책을 여론을 통하여 모으고, 이를 법에 적시하는 것이 우선이다. 단순히 법에서 주식과 채권이라는 단순 투자대상을 열거하면 정권교체 등에 따라 매우 혼란스런 주식투자가 이루어져서는 연금기금의 안정화를 기할 수 없다. 따라서 우선은 주식투자에 대한 제한을 삭제하기보다 현재의 원칙적 제한 규정을 더 강화하여 연금기금의 일정 비율이상 주식투자를 할 수 없다고 규정하는 것이 더 합리적이다. 이는 기금투자에 대한 예외적 규정의 남용을 막아서 연금기금의 투명성을 다소 제고시키는 효과도 있다.

2. 주식투자의 방향

이상의 논의에서 연금기금의 주식투자 방안은 크게 다음의 몇 가지로 요약될 수 있다.

첫째, 연금기금의 투자는 시장중립적인 투자전략을 세우는 것을 목표로 하되 시장의 분위기를 건전하게 이끌어 나가는 것이 필요하다. 즉 기업의 지배구조가 건전한 기업, 투명성이 높은 기업, 사회적 투자의 성격이 강한 기업들이 투자대상이 되어야 한다. 그리고 주식투자에 있어서 소액주주의 입장에서 기업경영을 감시함으로써 시장의 활성화에 기여한다고 본다.

둘째, 주식의 발행시장에 적극적으로 참여한다. 현재는 기관투자자와 우리사주조합원에게 각각 30%와 20%가 돌아가고, 나머지 50%는 일반인에게 배정되고 있다. 연금기금이 신주를 배정받을 수 있는 기회가 사실상 없다. 발행주식의 구입이 일반국민의 노후

저축마련을 위한 긴요한 저축수단이라고 간주한다면, 연금기금을 발행시장의 주식에 투자하는 것은 충분한 논리를 찾을 수 있다.

셋째, 공기업의 민영화 과정에서 민간이 스스로 경영하기 어려운 산업 분야에서 소수의 개인이나 기업에 대한 자본이득을 부여하는 것보다 연금기금이 발행시장에 적극 참여하여 주식을 인수하는 것은 연금기금의 사실상의 소유자인 일반국민에게 이러한 자본이득의 혜택을 부여하는 것이 된다.

이것은 민영화되는 기업의 성격이 독점적 산업이나 국민의 생활에 지대한 영향을 미칠 가능성이 높기 때문에, 이를 일부 개인의 지배하에 있도록 하는 것은 바람직하지 못하다고 본다. 이런 점에서, 이러한 조치는 연금기금의 공공적 성격을 충족시키면서 수익력도 확보할 수 있는 투자기회라고 할 수 있다. 그렇다고 정부의 민영화 정책을 흐뜨려서도 곤란하므로, 정부보유분의 50% 이상, 혹은 당해연도기금의 일정 비율 이상은 구입할 수 없도록 한다.

넷째, 주식투자의 제한이 필요하다. 정부가 실질적으로 관리하는 주주권은 경영권 이전을 목적으로 행사해서는 안 된다. 이는 거의 모든 국가에서 행하고 있는 정부주도 공적연금기금의 관행이다.

다섯째, 자본시장의 부양에 사용되어서는 안 된다. 단기적 주식 부양을 위한 연금기금의 투입은 주식시장에 대한 혼란을 주어 주식시장의 붕괴로 이어지고, 장기적 기업자금조달에 매우 부정적인 영향을 미친다. 따라서 국민연금기금의 주식투자는 주식시장의 부양이 아니라는 믿음을 국민에게 심어주어야 한다.

이러한 제한적인 주식투자가 가능하게 하기 위해서는 결국 주식투자조항의 삭제보다는 주식투자에 대한 투자한도를 법령에 명시하는 것이 바람직하다고 본다. 그리고 굳이 주주권의 행사를 원한다면 캐스팅 보우트를 거의 쥘 수 없을 수준의 주식을 보유하도록 하는 것이 바람직하다. 이는 상당히 분산된 주식보유를 하도

록 할 수밖에 없을 것이다. 이로써 국민연금은 상당히 많은 종목의 기업주식에 투자가 가능하게 되어 많은 수의 기업이 혜택을 입게 된다.

VII. 결어

국민연금기금이 수익률을 극대화하는 것이 목적이라면 국민연금제도는 확정기여형제도로 운영되는 것이 가장 적합하다. 그러나 우리의 제도는 확정급여형제도로써 그 책임이 정부에 있다. 따라서 정부가 책임질 수 있는 범위에서 연금기금을 운영할 수밖에 없다.

본고에서 논의된 국민연금의 주식투자의 위험은 아무리 안전하다고 해도 그 규모면에서나 위험정도의 면에서 정부가 책임지기에는 매우 위험한 수준이다. 왜냐하면 주식투자의 실패는 확정급여를 보장한 정부가 메워야 하고 이는 결국 국민의 세금부담이 가중되는 것을 의미하기 때문이다. 따라서 국민연금의 주식투자는 명시적으로라도 제한이 되어야 한다.

주주권의 행사는 하나의 일반 기관투자자로서 이루어진다면 문제가 없다. 그러나 우리의 주식시장이 매우 협소하고, 외국의 기관투자자를 견제하려는 목적을 가지려는 이상 정부의 주주권행사는 시장을 왜곡시키게 된다. 주식투자는 개별기업의 경영권을 위협할 정도의 규모가 될 가능성이 높고, 외국의 기관투자자로부터 우리의 토종기업을 지키자는 국민들의 압력이 있을 것이다.

정부가 완전한 자본시장을 형성할 수만 있다면 주주권을 행사하는 것에 찬성한다. 그러나 그것은 절대 불가능하다. 오히려 완전한 자본시장을 위한 최선의 정책들First-best Policies이 더 많은

규제를 낳고 결국은 자본시장을 붕괴시키게 된다.

따라서 현재의 자본시장 상황을 인정하고 국민연금의 주식투자를 법으로 제한하는 것이 더 바람직하다. 즉 자본시장은 계속 발전할 수 없다고 보며, 자본시장의 국제화를 통하여 더 큰 risk pool을 형성할 수 있는 환경을 조성한 후 점차적으로 국민연금의 주식투자를 허용하는 것이 더 바람직하다고 본다.

참고문헌

- 김우찬, 「연기금의 의결권 참여」, 인터넷참여연대, 2004. 11.
- 김원식, 「기업연금 재정과 기금운용」, 『기업연금제도의 도입과 과제』, 한국사회보장학회, 1991
- _____, 「자금순환에 따른 국민연금기금의 운용방안」, 『경제학연구』, 제41집 제1호, 1993.
- _____, 「퇴직금의 국민연금 전환방식에 관한 연구: 새로운 접근의 시도」, 『재정논집』, 제9집, 1995.
- _____, 「국민연금제도의 역할정립」, 『전국민연금 확대에 대비한 국민연금제도 개선: 자료집』, 국민연금제도 개선기획단, 1997. 12. pp.81-127.
- _____, 「적립방식 소득비례연금」, 『전국민연금 확대에 대비한 국민연금제도: 자료집』, 국민연금제도 개선기획단, 1997. 12. pp.358-91.
- _____, 『4대사회보험제도의 개편방향』, 대한상공회의소, 2001.
- _____, 민재성, 『한국의 퇴직금제도와 기업연금제도 도입방안』, 한국개발연구원, 1990.
- 김원식·민재성 외, 『국민연금제도의 장기적 재정안정화 방안』, 한국개발연구원, 1992
- 김원식·박무환, 『국민연금기금의 금융시장파급효과 분석』, 국민연금관리공단, 2000.
- 장길훈, 『국민연금 기금의 장기관리, 운영조직 방안』, 국민연금연구센터, 1999.

한성윤 · 김대철, 『해외 공적연금의 기금운용 사례연구』, 국민연금
관리공단, 2002.

Deaton, Richard L., *The Political Economy of Pension*,
University of British Columbia Press, Vancouver, 1989.

Grant, J., *The Role of Private Pension Plan in the Financing
of the Corporate Sector of the Canadian Economy*,
Toronto: Wood Gundy, 1976.

Kim, wonshik, et al., “Issues in Management: Cost, Access,
Funds and Regulation,” *Sustaining Social Security*,
United Nations; New York, 1997, pp.96-119.

Minns, Richard, *Take Over the City: The Case for Public
Ownership of Financial Institutions*, London: Pluto
Press, 1982.

CalPERS, *Corporate Governance Core Principles & Guidelines*,
April 13, 1998.

토론요지

박우규(SK경영경제연구소장):

김원식 교수의 발표는 연기금의 의결권 행사에 대한 우려의 내용인데 공감한다.

의결권 행사는 하되 조심해서 해야 한다고 생각한다. 우리나라의 연기금의 경우 주식투자를 허용하되 캐나다처럼 의결권 행사에 있어 다른 투자기관들처럼 하여야 한다고 생각한다. 만약 연기금의 주식투자를 허용하면 의결권을 허용해야 한다. 왜냐하면 의결권 행사는 리스크 완화의 의미 갖기 때문이다. 기업으로 하여금 책임경영을 하게 하는 것이 의결권의 본질 아니겠는가?

발행시장 유통시장 관련해서 보면 실제로 유통시장에서의 캐피탈게인이 많이 남는다. 외국인은 단순히 배당만 보고 들어오는 것이 아니라 캐피탈 게인을 보고 들어온다는 것이다.

김원식 교수는 주식시장이 불안하기 때문에 투자의 제약을 가해야 한다고 했지만, 그렇다면 왜 외국인이 전체 주식 투자액의 10%를 투자하는가? 이는 주식시장은 근본적으로 불안하지만 외국인은 캐피탈 게인뿐만 아니라 배당도 보고 들어오기 때문이다. 소비권의 경우, SK주식의 15%를 사서 캐피탈 게인 1조를 획득했다. 배당은 130억. 이런 캐피탈 게인을 얻도록 하게끔 기관투자자들을 유도하고 캐피탈 게인이 많이 나올 수 있는 기업을 많이 육

성하는 것이 결국 우리나라가 선진국에 들어가는 길이고, 국민연금이 선진화된 기관투자자가 되는 역할을 하면서 세계시장에 진출하는 것이 우리나라 자본시장과 기관투자자들이 발전할 수 있는 것 아닌가?

이상 박우규 SK경영연구소장의 김원식 교수 발표에 대한 코멘트

미국, 영국, 일본 등 의결권을 행사하라고 권고하는 추세로 가고 있다. 이유는 투자하고 나서 의결권을 행사 안 한다면 리스크 관리가 안 되는 것이기 때문이다. 연기금은 트레이딩 기관이 아니다. 국민의 노후관리에 대한 막대한 책임을 지고 있기 때문에 의결권 허용이 반드시 필요하다.

연기금이 정부의 역할을 대리한다는 문제에 대해서는 연기금의 사전, 사후 공시라든가 연기금이 투자를 할 때 얼마만큼 투명하고 엄정하게 하는가는 국민들이 감시해야 한다. 정부가 맘대로 할 수 있는 여지는 요즘 같은 분위기에서는 불가능하다고 본다.

따라서 선진국으로 가기 위해서는 연기금이 자본시장 발전의 Leading이 되어야 한다. 국민연금이 국제적 경쟁력을 갖추지 못했는데 국민이 의무적으로 재산을 노후를 위해서 국민연금에게 맡긴다는 것은 모순이다. 결국 이를 위해 국회에서 해야 할 일은 지배구조를 개선하고 경쟁력을 높이는 방안을 찾는 것이다. 자산운용하는 데 있어 효율적, 안정적으로 수익률을 올릴 수 있도록 국회와 국민이 감시해야 하고 연기금의 안정성, 수익성 제고가 될 때, 궁극적으로는 해외투자에 나설 수 있는 경쟁력 높은 연기금이 되는 것이다. 지금처럼 캐피탈 계인과 배당에 관해 외국인이 독식

하게 하면 국부유출은 엄청날 것이다. 따라서 국민연금이 안정적인 주주로서의 발언권을 행사해야 한다.

사회자 요지 정리

지배구조 개선 국내 연기금의 경쟁력을 높이는 조치를 강화하면서 주식투자를 자유롭게 허용하고 의결권행사도 동시에 허용해야 한다는 것이 이상의 요지입니다.

안재욱 교수

연기금 주식투자 허용에 관해서 기본적으로 개념상의 오류가 많이 있다. 첫째, 연기금은 사적연기금과 공적연기금이 있다. 사적 연기금은 아무런 문제 삼을 것이 없다. 문제가 되는 것은 우리나라 대부분의 공적연기금, 즉 정부가 연기금에 관여하는 데 있다. 물론 외국의 경우에도 공적연기금의 주식투자를 허용한다지만, 우리나라의 사정은 다르다. 외국의 경우는 독립성 보장, 정보권력, 정치권력이 기금에 미치는 경우가 거의 없다는 점에서 우리와 다르다. 만약 주식투자와 의결권을 허용한다면 정부의 주요 기업들의 공기업화는 시간문제다. 이는 공기업이 민간기업보다는 효율성이 떨어진다는 것은 주지의 사실이다. 결국 국민경제적으로 바람직하지 못하며 이는 현재 공기업이 민영화 되는 추세와 거꾸로 갈 가능성 많다.

기금을 보유한 주식에 대해서 의결권행사를 허용하면 외국자본이 국내 기업에 대해 M&A 시에 백기사 노릇할 수 있다는 견해에 대해서는 매우 위험한 생각이다. 왜냐하면 흑기사 노릇도 할

수 있는 것이다. 이는 기업의 정부, 정치권력에 예측화될 수 있다는 점에서 매우 위험하다. 출자총액제한 의결권제한의 폐지를 주장해야하는 것이지 연기금의 주식투자를 허용하자는 것은 매우 위험하다고 생각한다.

사적연금의 경우 문제가 없다. 즉 국민연금을 민영화하는 것이 가장 좋다. 국민들은 국민연금을 노후수단보다는 세금으로 느낀다. 국민연금의 민영화는 국민들로 하여금 선택권을 줄 수 있는 것이다. 물론 정부도 또한 연금에 참여할 수 있다. 다만 국민들이 선택하게 하는 것이다. 국민연금, 은행연금 등 선택권을 가질 수 있다.

우리나라 국민연금의 문제는 확정급여이기 때문에 되도록 적게 납부하려고 하는 문제가 있는데, 이는 국민연금의 민영화로 해결할 수 있다. 또 하나의 문제는 국민연금이 방만한 경영을 하고 있는데 왜 그들에 대해 보조를 해줘야 하는지 의문스럽다.

사회자: 접근하는 방법을 달리 해보자

사회자 질문: 국민연금이 민영화를 했더라도 기금의 성격상 은행기관의 보험에 대한 자산운용에 대한 규제Ration Regulation가 있지 않겠습니까? 민영화될 경우, 마음대로 투자할 수 있게 하는 것인가?

안재욱 교수 답변: 결국 선택의 문제다

김원식 교수 답변: 기업연금에 가입을 하게 되면 그것만큼 국민연금에서 빼주는 거다. 전체 연금에 소득에 대한 비중을 높여

놓고 기업연금에 가입하게 되면 국민연금에서 빼주는 것이 되고 결국 국민연금은 기초생계비 역할만 수행하는 것이 된다.

토론자: 장범식 교수

총평

주식투자와 관련하여 총론적으로 연기금의 주식투자를 허용해야 한다. 시장에 우리 주식시장이 가지고 있는 문제점에서도 Side Benefit을 볼 수도 있겠지만 연기금이 가지고 있는 폭발성과 향후 수급관계를 생각한다면 더 이상 미룰 수 없는 과제이다. 연기금의 90% 이상을 채권에 투자하고 있다. 그렇다면 채권은 어떻게 할 것인지? 이런 형태로 간다면 정부는 앞으로 채권을 계속 발행할 것이고 수급구조가 본격적으로 문제가 되는 2015년에 가면 채권은 누가 받아줄 것이며 그 수급은 어떻게 해결할 것인가? 채권은 안전한 것으로 생각해 왔는데 이는 주식도 마찬가지이다. 만약 주식이 불안하다고 한다면 채권도 불안한 것이다.

김원식 교수의 발표에 대한 코멘트

주식투자는 대단히 위험하다는 전제에는 근본적으로 위험하지 만 그렇다고 주식투자를 해서 안 된다는 것에는 동의하지 않는다. 오히려 정부정책에 대한 불신을 해소해야 한다.

세 가지 필요요건을 확보해야 한다. 즉 정부로부터의 독립성, 운용위원회의 독립성, 전문성, 투명성을 확보해야 한다. 이 문제를 기술적으로 어떻게 접근할 것인가 문제이다. 기금운영위원회의 전문성, 투명성을 확보해야 한다는 측면에서 연기금의 적정한 주식 투자규모에 대한 기금운영위원회의 투자규모설정이 이루어지면

이에 대한 감시 및 승인절차가 투명하게 이루어질 것이다. 결국 국회의 견제작용을 활용하되 기존의 1년 단위의 국회 감사제도는 수정되어야 할 것이다.

또한 연기금의 해외자산 구성이 필수적이다. 아울러 주식 채권 15~35년 사이에 오는 장기수급체계를 봤을 때 물량을 누가 받아 줄 것인가가 큰 문제이다. 이런 측면에서 당장은 국민연금을 제외한 사학, 공무원 연금을 제외하고는 나머지 연기금들이 주식투자에 금방 뛰어들지 않을 것이다. 따라서 기업연금제도를 확충하여 앞으로 수급문제를 해결함으로써 국민연금이 dominate 되지 않게 해야 한다.

외국인 투자에 관한 김원식 교수의 발표에 대해

의결권행사 허용 안 했을 때, 외국인 투자에 대해 제3조 제3항을 삭제해야 한다. 문제가 될 경우에 보완책을 마련해야 한다.

기금운용위원회 역할과 관련해서 감독권한 인정하되, 1년 단위의 감사로는 연기금의 중장기 투자는 결국 이루어질 수 없다. 운용기능강화도 해야 하지만, 가장 중요한 것은 인사문제이다. 핵심은 정부에 대한 불신이다. 따라서 전문적 기구를 만들어 줘야 한다. 예를 들어 당연직 위원을 없애고 기본적으로 국회가 견제할 수 있는 구조 만들어야 한다. 기금운용위원회를 상설화하여, 인사 측면에서 독립기구로 만들어야 한다. 견제 역할은 국회가 할 수 있으며 책임 또한 명확히 해두어야 한다. 법적 위상 확립도 물론이다.

토론자: 정기영

학자들은 선진제도로 글로벌 스탠더드를 논리적 근거로 삼는다. 하지만 IMF를 거치면서 캐피탈 게인만 수탈당했다고 생각한다. 외국자본이 들어와서 선진제도 개혁을 외쳤지만 지금 보면 아무 것도 진행되는 것이 없다(예 제일은행, 서울은행). 결국 애국자본의 수탈만 있을 뿐이다. 현재 주식시장에 외국자본 45%이다. 이론적 배경이나 선진제도 다 좋다. 그러나 경제여건, 정부의 행태를 다 반영해서 정책을 결정해야 한다. 현실반영 없는 정책결정은 소용없다.

의견

공적연기금의 주식투자에 대해서는 기본적으로 허용하는 것이 주류인 것 같다. 다만 우리나라의 경제나 시장의 인프라가 성숙될 때까지는 점진적, 단계적, 제한적으로 신중하게 허용해야 한다는 것이다.

주식투자가 허용될 때 의결권행사는 원칙적으로 금지해야 한다고 생각한다. M&A 등의 특수한 경우에만 제한적으로 의결권이 행사되어야 한다.

공적연금이기 때문에 규제나 제한이 있기 마련이다. 하지만 정부의 민간연기금에 대해서는 각종 규제가 존재하고 공적연기금에 대해서는 제한을 풀다는 것은 모순이다.

제3조 제3항을 삭제하는 것보다 단서조항을 넣어서 단계적이고

제한적인 대안을 제시해야 한다. 인프라가 개선될 때까지는 단계적으로 제한적으로 허용해야 한다.

의결권을 제한한다는 것은 재산권을 제안하는 것과 같다. 우리나라의 경제상황을 반영한 현실적인 정책결정이 되어야 한다.

사회자 코멘트:

평등권이라는 것과 관련되어 있다. 주식을 투자했으면 소유에 대해서 권리를 행사해야 한다는 것을 생각해 볼 때, 의결권을 제한하는 것은 헌법소원 사항이다.

경영권에 대한 영향력 행사는 불가피하다는 전제하에 규제를 허용한다면 어디까지 할까가 중요하다. 전문가, 학자들 모두 일관성이 없다. 모든 금융기관이 건전성을 위해 규제를 풀었다. 그렇다면 이 문제에 있어서도 Somehow 건전성이나 Prudential Regulation이 불가피하지 않을까? 이런 차원에서 형평성 문제가 나오지 않을까? 그리고 정부의 Trap Record에 대한 문제가 심각하다. 어떻게 하면 국민들을 안심시킬까?

그리고 우린 그동안 주식시장을 수요 위주의 정책을 펴왔다. 그동안 한번도 성공한 적이 없다. 내가 생각하기에 증시에는 공급측면에 더 문제가 있다. 그동안 우리 증시에 블루칩이 얼마나 있는가 생각해 보라. 블루칩이라는 건 30년 전에 있던 기업 아닌가? 이런 점 고려해 주시면 좋겠다.

토론자: 유승민 의원

제3조 제3항의 삭제에 대해 반대해 왔지만 당론을 바꾸었다. 단 조건이 있다. 즉 연기금의 지배구조에 대해 정치적 독립성, 책임을 추궁할 수 있는 장치 마련과 국민연금개정안에서 지배구조가 개선되어야 제3조 제3항의 삭제에 대해 동의할 수 있다.

삼성생명같은 대기업 계열에는 의결권제한을 강화하고 그와 동시에 기획예산처는 정부가 컨트롤하는 주식에 대해서는 의결권을 100% 행사를 허용하고, 고객이 자기 발로 걸어가는 삼성생명의 돈은 엄격히 제한하고, 세금을 강제적으로 내는 것에 대해서는 100% 의결권을 허용하는 것은 장기적으로 볼 때, 연기금 사회주의이다.

연기금 지배구조에 대한 해결이 전혀 안 되어 있는 상황에서 만약 일부 진보적 학자들이 주장하는 주식의 광범위한 소유가 이루어지면 피터 드러커가 이야기하는 것과는 반대 방향의 연기금 사회주로 가는 것 아닌가 염려된다.

얼마 전 국회에서 간접투자자산운용어법 사모펀드를 허용하는 법을 가지고 정부는 국민연금, 산업은행, 기업은행 돈을 못 집어넣어서 안달이었다. 과연 이것이 사모펀드인가? 아니다. 관모펀드이다. 정부가 이야기하는 사모펀드는 바로 관모펀드이고 산업은행과 우리은행이 주도하는 펀드이다. 광의적으로 볼 때 기금관리 기본법만이 문제가 아니라 뉴딜의 기초가 되는 법들 모두 어떻게 하면 이 돈을 쓸까 고심한다는 것에 문제가 있는 것이다.

“정부의 의결권 허용은 언제까지 가능할까?” 라는 질문에 의원은 국민들이 납득할만한 그런 지배구조의 개선이 이루어지면 한나라당은 허용해 준다고 했지만 “정부는 의결권행사 허용 안 해 주면 이 법을 통과시키는 것은 아무런 의미 없다”라고 대답했다.

결국 정부의 의도는 사회간접시설에 내년부터 연기금을 투입하는 것이고 주식시장에 대한 지배구조를 개선하는 것에는 관심이 없고 다른 의도가 있는 것 같다. 단순히 지배구조에 관한 확실한 장치를 안 해 놓으면 나중에 차기 대통령이 오면 장난칠지도 모른다.

독립성 문제에 관해 주식수익률에 관해 손실을 볼 경우에 책임을 확실히 묻는 방법만 있다면 확실히 찬성한다.

주인 대리인 문제 등 책임소재가 정당히 이루어질 수 있는 장치가 없다. 얼마 전 홍익대 전성인 교수가 신문 칼럼에 분노해서 이성을 잃고 두 가지 안을 제시했다. 첫째, “국민연금 탈퇴권을 주라”는 것이다. 그러나 이는 현실적으로 비현실적인 방안이다. 둘째, “대표소송 집단소송을 할 수 있는 법을 만들어라”이다 하지만 누가 대표소송을 제기할 것이며 정권이 바뀌면 책임소재가 불명확해 자산을 운영하는 책임자에 대한 인사는 누가 하고 그리고 책임은 어떻게 추궁할 것인가 의문이 든다.

한나라당은 최소한의 안정장치를 가져야 한다는 것이 당론이다. 국민연금의 지배구조를 확실히 하는 것이 제일 중요한 문제이다. 이에 대해서 이번에 같이 개정하자. 의결권에 행사에 대해선 합병 등 양수, 양도정도에만 큰 문제에 하에서만 의결권 행사해야 한다고 생각한다.

토론자: 이계안 의원

전체적 상황

각 경제주체들이 자기능력보다 더 자신감을 잃어 가고 있다. 경제주체뿐만이 아니라 모든 사회에 상호신뢰가 없다. 어떤 사회학자의 Social Capital이란 말이 맘에 와 닿는다.

기금관리기본법에 대해서는 정부안은 제3조 제3항만 없애 버리자라는 것이었다. 주식투자는 제3조 제3항을 없애지 않아도 가능하다. 만약 제3조 제3항을 고치면 67개 중 이미 25개 정도는 주식을 할 수 있고 제3조 제3항을 없애면 18개 정도가 주식·부동산 투자를 할 수 있는 법적인 효과가 있다고 한다. 주식뿐만 아니라 부동산투자까지 쟁점이 커졌다. 따라서 독립성, 투명성, 전문성 문제는 더욱더 중요해졌다.

개별적 사안 두 가지만 말하고 싶다.

정기영, 유의원 발언에 대하여는 금융사 의결권을 제한하는 것과 연기금의 의결권은 제한하지 않는다는 것은 Inconsistent하다고 지적하셨는데 정 소장과 같은 맥락으로 이해해 달라. 다만, 재벌회사도 선택해야 한다. 상장폐지하실 거면 다른 자산 다 처분하시고 하세요.

또 M&A에 관해서는 경영을 잘해야 하는 것이지 소유권을 놓쳤기 때문에 소유권을 높이기 위해서 금융자회사를 통해서 의결권을 높인다는 것에는 동의할 수 없습니다.

모든 계열사에 대해 지배권을 행사하려는 고민을 할 것이 아니라 좀 내놔야 할 것이다. 의결권 제한에 대해서 같이 고민해야지, 내 것은 내 것이라고 한다면 계속 충돌만 하게 될 것입니다. 어떻게 하면 서로의 갈등을 축소시켜가면서 합리적 결론을 도출해야 하는 가는 같이 고민합시다.

분명한 것은 오늘 여러분들이 지적하신 것은 할 수 있는 범위 내에서 입법과정에서 노력하겠다는 것입니다. 끝으로 정당은 선거에서 공약을 지키는 것이라고 생각합니다. 맘에 안 들면 다음 선거에서 찍지 마십시오.

유위원의 질문:

의결권 문제에 대해 어떻게 생각하느냐?

의결권 문제에 관해서 정부가 하는 것에 대해서 동의합니다. 마음속에 걱정하는 것은 공적자금 투입, 외국자본 유치와 공존하고 있는데 이제 와서 연기금으로 의결권을 제한하는 것은 한 면으로 부당하다 생각합니다. 하지만 연기금 사회주의라는 것에는 여러 가지를 생각하면서 어떻게 하면 해결될 것인가 고민하고 있다.

사회자 마무리 발언:

이상으로 연기금 의결권 허용에 관한 세미나를 마치겠습니다. 수고하셨습니다.