

규제연구 제14권 제1호 2005년 6월

퇴직의사결정의 자율성을 보장하기 위한 연금수급제도의 개선방안

이 정 우*

(접수일: 10/27, 게재확정일: 12/6)

우리나라의 인구구조는 세계에서 가장 빠른 속도로 고령화 사회로 진행을 해 오고 있는 것으로 알려지고 있다. 이러한 고령화의 문제는 근로세대의 감소로 인하여 국민경제의 인력 수급에 차질을 가져다줄 수 있으며, 동시에 노인부양비의 증가로 인하여 국민연금제도를 포함한 전체 사회보장제도의 재정부실을 초래하게 될 위험도 있다.

퇴직연령과 연금수급연령의 상향조정은 고령화 사회에서 예상되는 노동인력의 부족문제와 연금제정의 불안문제를 해결할 수 있는 중요한 방안으로 간주되고 있다. 그러나 노령계층의 고용환경이나 근로조건이 선행적으로 개선되지 않은 상태에서 단순히 정년연령만을 상향조정하게 될 경우 고용기회의 제약으로 인한 실업문제 또는 신체적 노화에 따른 작업부담의 증가문제가 발생할 수 있다. 이러한 상황에서 연금수급연령의 인상은 자칫 소득공백기간만을 단순히 확대시키게 되는 부작용을 초래할 수도 있다.

본 연구에서는 고령화 사회에 대비하여 퇴직연령과 연금수급연령 상향조정의 필요성을 살펴보고, 대신 그로 인해 발생할 수 있는 제반의 충격을 흡수할 수 있는 사회정책적 완충장치로서 자율연금수급제도와 점진적 퇴직제도의 도입방안을 제안하였다. 이러한 방안들은 개인별로 신체적 상황이나 선호에 따라 근로모형이나 퇴직형태의 선택이 유연하게 이루어질 수 있도록 함으로써 노령인력의 장기근로를 위한 제도적 환경을 조성하고, 동시에 그 과정에서 발생할 수 있는 소득의 변동문제를 연금수급제도를 통하여 해결할 수 있도록 한다는 점에서 본연의 의의가 있다.

핵심용어: 고령화 사회, 자율연금수급제도, 점진적 퇴직제도, 부분연금제도

* 인제대학교 인문사회과학대학 사회복지학과 부교수, 경남 김해시 어방동 607(jw1958@lycos.co.kr)

I. 서 론

근래에 들어와 인구의 고령화 문제는 세계의 대다수 국가들에 있어서 중요한 사회적 이슈로 등장하고 있다. 특히 우리나라는 세계에서 유래가 없이 낮은 수준의 출산율 그리고 평균수명의 꾸준한 연장 등으로 인하여 빠른 속도로 고령화 사회로 진행을 하고 있다. 그리고 이러한 현상은 1950년~60년대의 baby-boom 세대가 퇴직을 하기 시작하게 되는 2010년 이후의 시점부터 본격적으로 나타나게 될 것으로 전망되고 있다. 인구의 고령화 문제는 정치·경제·사회의 전반적 영역에서 부정적 파급효과를 미치게 될 것으로 예상된다.¹⁾ 무엇보다도 인구의 고령화는 근로세대의 감소로 인하여 국민경제의 인력수급에 차질을 가져다줄 수 있으며, 다른 한편으로 노인부양비율의 증가로 인하여 국민연금제도를 포함한 전체 사회보장제도의 재정부실을 초래하게 될 위험도 있다.²⁾

고령화 사회에 대비하여 다양한 방면에서 정책적 대응전략의 마련을 필요로 하고 있다. 그 일환으로서 퇴직연령과 연금수급연령의 상향조정은 고령화 사회에서 예상되는 노동인력의 부족문제와 연금재정의 불안문제를 해결할 수 있는 중요한 방안으로 간주되고 있다. 실제로 우리 정부는 국민연금법을 개정하여 연금수급연령을 단계적으로 65세까지 상향조정하도록 하였으며, 또한 기업이 중사근로자의 정년연령을 연장할 수 있도록 유도하기 위한 목적의 법안을 마련할 계획을 가지고 있음을 발표한 바 있다.³⁾ 그

1) 인구의 고령화가 경제·정치적 영역에 미치게 되는 파급효과를 분석한 논문으로는 Klauder(1980), Rürup(2000), Visco(2001)를 참조하기 바람. 그리고 인구구조의 변화가 공적연금제도에 가져다주게 되는 부정적 영향과 그 대책을 다루고 있는 논문으로는 Müller(1988), Schulenburg(1989), Hagemann and Nicoletti(1989)를 참조할 것.

2) 노인부양비율이란 통상적으로 65세 이상의 노인인구 대비 20세 이상 64세 이하에 해당하는 생산인구의 비율을 나타내는 지표를 의미함.

러나 노령계층의 고용환경이나 근로조건이 선행적으로 개선되지 않은 상태에서 단순히 정년연령만을 상향조정하게 될 경우 고용기회의 제약으로 인한 실업문제 또는 노화에 따른 작업부담의 증가문제가 발생할 수 있다. 특히 신체적 기능이나 건강상의 제약으로 인하여 작업부담을 감당할 수 있는 능력이 부족한 사람들의 경우 부득이하게 근로를 중도에 포기하여야 하는 문제도 발생할 수 있다. 이러한 상황에서 연금수급연령의 상향조정은 실제적인 퇴직 이후 연금의 수급자격이 주어지는 연령에 도달할 때까지의 소득공백기간을 단순히 확대시키게 되는 부작용을 초래할 수도 있다.

이상에서 우리는 퇴직연령과 연금수급연령의 상향조정이 고령화 사회의 중대한 문제들을 극복할 수 있는 필요 불가결한 정책대안이 될 수 있음에도 불구하고, 현실적 적용에 있어서는 상당한 한계가 있음을 살펴보았다. 따라서 이러한 제도적 규정이 사회정책적 수용능력과 경제정책적 실효성을 확보할 수 있도록 하기 위해서는 사전적으로 별도의 보완장치가 마련되어야 할 필요가 있다. 그 일환으로 본 연구는 노령계층이 자신의 육체적 능력 그리고 근로 또는 여가에 대한 선호에 따라 퇴직의 형태와 연금의 수급방식을 임의로 선택할 수 있는 기회를 확대해 줄 수 있는 방안을 제시해 보고자 한다.

구체적으로 본 연구에서는 먼저 고령화 사회에 대비하여 연금수급연령 상향조정의 필요성과 정책적 실행의 한계를 살펴보고, 다음으로 우리나라 국민연금제도에서 연금수급연령에 대한 규정을 다루고 있는 연금수급제도의 현황과 문제점을 분석해 보고자 한다. 마지막으로 연금수급연령의 상향조정에 따른 경제적·사회적 충격의 흡수장치로서 퇴직과 연금수급 방식의 자율적 선택권 강화 방안의 의의와 중요한 논점들을 정리해 보고자 한다.

3) 정부는 ‘고용평등촉진법(가칭)’을 제정하여 한편으로는 연령을 이유로 한 고용상의 차별을 금지하고, 다른 한편으로는 기업의 정년연령을 2008년까지 60세로 연장하고 중장기적으로는 국민연금의 수급연령과 연계하여 2033년부터 65세가 될 수 있도록 하는 청사진을 발표한 바 있음(동아일보, 2004년 1월 19일).

II. 연금수급연령 상향조정의 필요성과 정책실행의 한계

1. 고령화 사회의 도래와 연금수급연령 상향조정의 필요성

통계청의 발표자료(2001)에 따르면 우리나라의 인구구조는 빠른 속도로 고령화의 과정을 거치고 있는 것으로 나타나고 있다. 아래의 <표 1>에서 볼 때 우리나라는 이미 2000년에 전체 인구 가운데 65세 이상 노인이 차지하는 비중이 7% 이상이 되는 고령화 사회를 맞이하였으며, 2019년과 2026년에는 그 비율이 각각 14%와 20%에 해당되는 고령사회와 초고령사회에 진입하게 될 것으로 전망되고 있다. 여기서 특히 심각한 사실은 고령화 사회 → 고령사회 그리고 고령사회 → 초고령사회로의 이행기간이 각각 19년과 7년에 불과하다는 점이며, 이는 서구의 선진국들에서도 유사한 사례를 찾아볼 수 없는 빠른 속도의 고령화 과정을 시사해 주고 있다. 급속한 인구의 고령화는 경제·사회적 차원의 충격뿐만 아니라, 미래사회를 대비할 수 있는 시간적 여유나 적응기간을 제약하게 된다는 점에서 문제의 심각성을 보이고 있다.

<표 1> 인구 고령화의 전망

| 국가 | 노령인구 비율 ¹⁾ | 도달년도 | | | 증가 소요년수 | |
|-------|--------------------------|----------------|---------------|----------------|---------|--------|
| | | 7% (고령화 사회) | 14% (고령사회) | 20% (초고령사회) | 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 | 1988 | 2007 | 61 | 19 |
| 미 국 | | 1942 | 2013 | 2028 | 71 | 15 |
| 한 국 | | 2000 | 2019 | 2026 | 19 | 7 |

주: 1) 노령인구비율 = (65세 이상 인구/전체 인구)×100

자료: 통계청, 『장래인구추계』, 2001. 12.

고령화 사회에서 예상되는 대표적인 문제점으로서 생산인구의 감소와 그로 인한 인력수급의 차질이 지적될 수 있다. 특히 baby-boom 세대가 본격적으로 퇴직을 하기 시작하게 되는 시점에 도달하게 될 경우 국내의 기업들은 숙련인력의 확보에 애로를 겪게 되고, 또한 조직의 기억상실증 그리고 의사전달 및 의견수렴의 통로 상실 등으로 인해 생산성의 하락을 경험하게 될 가능성이 높다(Kador, 1996). 나아가 인구의 고령화는 한편으로는 부양의 대상이 되는 노인인구의 증가 그리고 다른 한편으로는 노인부양의 책임을 담당하게 될 생산인구의 감소로 인하여 이중적 차원에서 연금재정에 부정적인 영향을 미치게 될 것으로 판단된다.

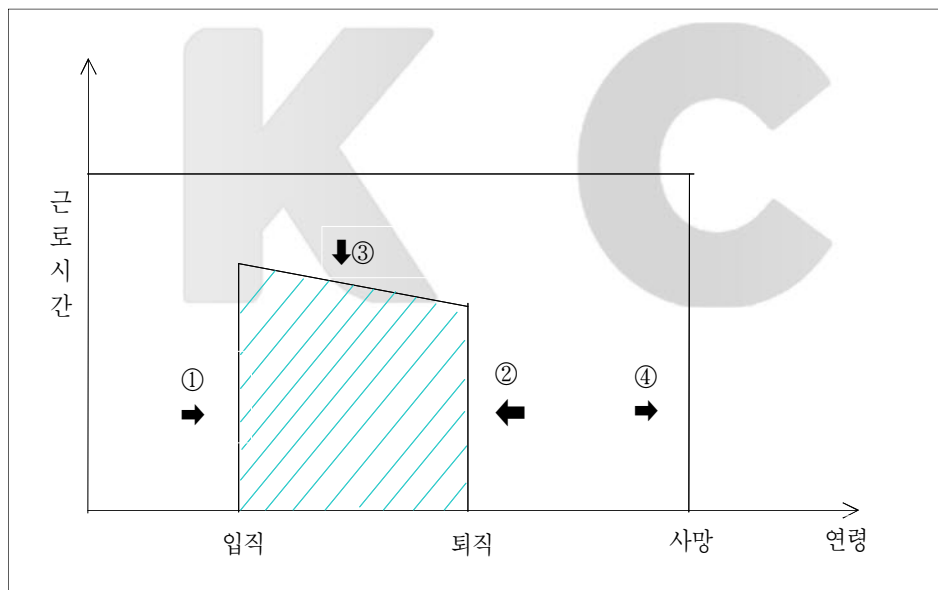
고령화 사회에서 연금재정의 건전성을 확보하기 위한 일환으로서 정부는 1999년 국민연금법의 개정을 통하여 현재 60세로 정해진 연금수급연령을 2013년부터 매 5년마다 1세씩 인상하여 최종적으로 2033년 이후부터는 65세가 될 수 있도록 하였다. 이러한 일련의 조치는 다음과 같은 이중적 측면에서 연금재정의 안정에 기여를 할 수 있을 것으로 판단된다. 구체적으로 연금수급연령의 상향조정에 따라 먼저 급여지출의 측면에서 개인별로 연금수급기간이 그에 상응하는 만큼 단축될 수 있고, 동시에 전체적으로 연금수급계층의 규모가 축소되는 효과가 발생하게 된다. 다음으로 재정수입의 측면에서도 개인의 보험료 납부기간이 연장될 수 있고 전체 연금가입계층의 확대효과가 기대되고 있다(Bäcker, 1988).

고령화 사회의 진전에 따라 연금수급연령을 조정할 수 있도록 하는 조치는 단순히 재정안정화의 차원에서는 물론 공적연금제도의 운영에 있어서 세대간 형평성을 유지하기 위한 차원에서도 바람직한 방안으로 판단된다. 왜냐하면 인구의 고령화로 인한 노인부양비율의 증가는 보험료 부담 대비 급여혜택의 비율을 의미하는 수익비가 미래세대에게 일방적으로 불리하게 작용하게 되어 자칫 ‘세대간 계약(Generational Contract)’의 이행에 중대한 위협요인으로 작용할 수 있기 때문이다. 나아가 보험의 원리를 바탕으로 운영되는 공적연금제도는 ‘전체 가입자의 평균수명(Average Risk)’을 중심으로 개인별로 수명의 격차와 그에 따른 ‘생애필요소득량의 차이(Individual Risk)’를 분산하는 기능을 하게 된다. 이러한 차원에서 볼 때 국민의 평균수명이 연장되는 추세에 따라 연금수급연령을 인상하는 방안은 공적연금제도가 본연의 보험적 기능을 유지할 수 있도록 하는 역할을 하게 된다는 측면에서도 바람직한 선택이 될 수 있다(Dinkel, 1986). 만약 이와 유사한 조치

가 뒤따르지 않게 될 경우 평균수명의 연장으로 인해 추가적으로 발생하게 되는 노인부양비 부담은 동일세대 내부에서 위험분산의 기능이 아니라, 세대간 재분배의 기능에 따라 고스란히 미래세대로 전가되는 문제가 발생하게 된다.

우리 사회의 보편적 추세로서 개인의 생애노동공급량은 아래의 <그림 1>에서 살펴보는 바와 같이 ① 평균교육기간의 연장추세 등으로 인한 입직시점의 연기 ② 중고령계층의 고용불안 등으로 인한 조기퇴직 현상의 심화 ③ 토요일무제의 도입과 법정근로시간의 단축 추세 등에 따라 꾸준히 줄어들고 있다. 반대로 이러한 현상은 ④ 기대수명의 연장과 함께 개인의 일생에 있어서 비경제활동기간이 비정상적으로 확대되도록 하는 작용을 하게 된다. 따라서 연금수급연령의 인상을 통하여 퇴직시점을 연기하도록 하는 방안은 개인별로 생애주기의 차원에서 노동과 여가의 시간적 배분이 합리적 균형을 유지할 수 있도록 한다는 점에서도 바람직한 조치로 판단된다(Schmähl, 1988a).

<그림 1> 생애주기의 차원에서 근로와 여가에 대한 시간적 배분의 변화 추이



자료: Schmähl, W.(1988), *Verkürzung oder Verlängerung der Erwerbsphase?*을 수정하여 작성한 것임.

2. 연금수급연령 상향조정의 현실적 제약요인

노령근로자들이 자신들의 퇴직시점을 어떻게 선택하는가에 따라 국내의 노동공급량에 변화가 발생하게 되며, 궁극적으로 노동시장의 상황에 과급효과를 미치게 된다. 이러한 측면에서 볼 때 국가는 노령계층의 퇴직의사결정에 대한 정책적 개입을 통하여 간접적인 방법으로 노동시장의 문제를 해결할 수 있는 여지를 가지게 된다.⁴⁾ 이 가운데 특히 연금수급제도는 운영방식에 따라 개인의 퇴직행태에 상당한 영향을 미칠 수 있으므로 종종 노동시장정책의 목표를 달성할 수 있는 효과적인 수단으로 활용되어 오고 있다 (Kühlewind, 1986).

오늘날 우리나라는 대다수 서구 선진국의 경우에서처럼 인력의 과잉공급시대에서 인력부족의 시대로 전환하는 과정에 위치하고 있다. 그리고 이러한 인구의 구조적 전환기에서 연금수급제도에 대한 국가의 정책적 개입방향이 단기적 차원과 중장기적 차원에서 서로 상반되게 나타나게 되는 문제를 보일 수 있다. 일례로 현재 우리나라는 1950년~60년대의 baby-boom세대가 생산인구의 중심을 차지하고 있어, 노동력의 과잉공급과 그로 인한 고용불안의 문제가 앞으로도 상당기간 동안 지속될 것으로 전망되고 있다. 따라서 단기적인 차원에서는 노령계층이 자신의 퇴직시점을 앞당길 수 있도록 유도하기 위하여 연금수급연령을 낮게 설정하거나 별도로 다양한 종류의 조기특례노령연금제도를 운영하는 방안이 바람직할 것으로 판단된다.⁵⁾ 반면 가까운 장래에 도래하게 될 고령화 사회의 인력부족문제를 감안할 경우 오히려 노령계층의 장기근로를 유도할 수 있는 제도적 장치의 마련을 필요로 하게 된다. 따라서 중장기적 차원에서의 정책개입은 연금수급연령을 높이도록 하고, 개인별로 장기근로를 장려하기 위한 각종의 유인책을 연금제도에 마련하는 방향으로 이루어질 수 있도록 하여야 한다.

일반적으로 연금수급연령의 조정은 경제주체들의 의사결정에 중대한 영향을 미치게 될 수 있다는 점에서 신중하게 이루어져야 할 필요가 있다. 먼저 근로자의 경우 연금수

4) 노령계층의 퇴직의사결정에 영향을 미칠 수 있는 변수들에 대한 연구자료로는 이정우(1997)를 참조하기 바람.

5) 서구 선진국의 경우 노령근로계층의 조기퇴직을 유도하기 위한 제도적 장치의 일환으로서 공적연금제도는 물론 다양한 종류의 사회보장제도들을 활용해 왔음. 이와 관련한 국제비교자료로는 이정우(1996), Kohli and Rein(1991)을 참조하기 바람.

급연령은 개인의 생애설계에 있어서 중요한 의사결정의 기준이 될 수 있다. 일례로 근로자는 법으로 정해진 연금수급연령에 기초하여 생애기간 동안 노동공급의 규모와 시기별 배분방식을 결정하게 되고, 나아가 ‘생애소득의 시기적 재분배(Intertemporal Redistribution of Life-time Income)’를 통하여 퇴직 이후의 생활을 준비할 수 있다. 다음으로 기업의 경우 연금수급연령은 승진, 직무배치, 직업교육 등 제반 인사정책의 수립에 있어서 중요한 판단기준으로 활용이 될 수 있다. 이상에서 언급한 사항들을 감안해 볼 때 제도적 차원에서 연금수급연령의 조정은 개별 경제주체들이 변화된 상황에 합리적으로 대응을 할 수 있도록 사전적으로 충분한 정보와 시간적 여유를 제공하여야만 한다.

연금수급연령의 상향조정은 공적연금제도로써 추구하게 되는 분배정책의 목표에도 상당한 영향을 미칠 수 있다. 가령 현실적으로 노령계층에 대한 고용환경이나 근로조건 개선 그리고 기업 차원에서 정년연령의 연장이 뒤따르지 않는 상태에서 단순히 연금재정의 안정만을 목적으로 연금수급연령의 상향조정이 이루어지게 될 경우 그에 상응하는 만큼 소득공백의 기간이 확대되는 부작용이 발생할 수 있다. 특히 고용불안의 현상이 미숙련의 단순근로자, 여성근로자, 장애인근로자 등 주변부 근로계층을 중심으로 나타나게 된다는 점을 감안해 볼 때, 연금수급연령의 상향조정에 따른 경제적 충격 또한 사회계층별로 차별적으로 나타나게 될 개연성이 높다는 점을 유의할 필요가 있다.⁶⁾ 나아가 근로생활주기의 후반부에서 고용불안 등의 이유로 인해 부득이하게 연금을 조기에 수급하게 될 경우 개인은 그에 상응하는 급여수준의 삭감을 감수하여야만 한다. 이러한 상황에서 연금수급연령의 인상은 연금의 조기수급기간을 추가로 확대하는 작용을 하게 됨으로써 당사자는 노후빈곤의 위협에 직면하게 될 수 있다.

고령화 사회에서 노인부양비용의 증가문제에 대처한 대응방안의 모색은 단순히 공적연금제도뿐만 아니라 전체 사회보장제도를 감안한 포괄적인 시각에서 이루어질 필요가 있다. 가령 공적연금제도의 재정안정을 목적으로 연금수급연령의 상향조정이 이루어지게 될 경우 종종 고용불안이나 빈곤문제의 심화로 인하여 고용보험제도와 국민기초생활보장제도 등 타사회보장제도의 재정적 부담이 추가적으로 늘어나게 되는 문제가 발생할 수 있기 때문이다. 이러한 상황의 경우 국민경제의 차원에서 노인부양비용의 전체

6) 이러한 문제에 대처하여 독일 등 일부 국가의 경우 장애인, 여성 그리고 노령의 장기실업자 등을 대상으로 하는 별도의 조기특례노령연금제도를 운영한 사례가 있음(이정우, 1996).

규모는 별다른 변화가 없이 단순히 개별 사회보장제도간 비용의 전가문제와 그로 인한 정치적·사회적 갈등만 심화되는 문제가 발생하게 될 개연성이 높다(Casey, 1989).

3. 연금수급연령의 상향조정을 위한 보완조치의 필요성

앞서 우리는 연금수급연령을 상향조정하고자 하는 제도적 개선작업이 다양한 정책영역에 걸쳐 파급효과를 미치게 된다는 사실을 살펴보았다. 구체적으로 연금수급연령의 상향조정은 연금재정의 안정이라는 사회정책적 차원의 목표뿐만 아니라, 경제정책적 차원의 목표체계와도 밀접한 연관성을 가지게 된다. 일례로 연금수급제도에 대한 국가의 개입방향에 따라 먼저 거시경제의 차원에서 노동시장이나 소득분배의 상황에 상당한 파급효과가 발생하게 되며, 다음으로 미시경제의 차원에서 경제활동의 주체인 개인이나 기업들이 경제적 의사결정을 수립하는 과정에서 중대한 영향을 받게 되는 문제가 있다. 따라서 연금수급연령의 조정과 관련한 정책적 개입은 경제정책적 그리고 사회정책적 목표체계들을 감안하여 포괄적이고 균형적인 차원에서 이루어질 수 있도록 하여야 할 필요가 있다(Schmähl, 1988b; Bäcker, 1988).

연금수급연령의 조정과 관련한 국가의 정책방향이 인구구조의 변화에 따라 단기적 차원 그리고 중장기적 차원에서 서로 다르게 나타날 수 있다는 사실에 대해 설명한 바 있다. 그러나 이러한 상반된 정책개입의 방향은 시기적으로 엄격하게 구분을 하여 각각 달리 적용을 할 수 없는 문제가 발생하게 된다. 왜냐하면 일반적으로 인구구조의 변화는 오랜 기간에 걸쳐 점진적으로 발생하게 되는 특성을 보이고 있기 때문이다. 따라서 이러한 구조적 전환과정에서 연금수급제도에 대한 정책방안은 단기적 차원의 현안과제(연금수급연령의 하향조정)와 중장기적 차원의 요구사항(연금수급연령의 상향조정)을 동시에 충족시켜 줄 수 있는 방향으로 수립하여야 할 필요가 있다(Wagner, 1986; Jacobs, 1990).

퇴직과 관련한 노령계층의 의사결정은 소득·건강·가족상황·근로환경 등 개인적 상황에 따라 상이하게 나타날 수 있다. 따라서 국가가 연금재정의 안정을 목표로 연금수급연령을 일률적으로 상향조정하고자 할 경우에도, 별도로 개인의 근로능력 또는 선호를 감안해 줄 수 있는 제도적 장치의 마련이 필요하게 된다. 이러한 제도적 장치의

개발에 있어서 기본적 방향은 개인별로 자신의 상황에 따라 퇴직시점이나 퇴직형태의 선택이 유연하게 이루어질 수 있도록 하고, 이 경우 연금수급제도는 개인의 자유로운 퇴직의사결정을 지원하는 방식으로 개선되어야 할 필요가 있다.

일반적으로 노화의 과정에서 인간의 육체적·정신적 능력이 감소하게 되는 경향이 있으나, 실제적인 퇴화의 진전 상황은 개인별로 상당한 차이를 보이게 되는 특성이 있다. 이러한 점을 감안해 볼 때 장차 고령화 사회에서 노인인력의 활용방안은 개인이 자신의 (잔존)근로능력이나 상황에 따라 근로모형을 선택할 수 있는 기회를 보장하게 될 경우에만 그 실효성을 확보할 수 있을 것으로 판단된다. 노령계층 상호간 소득격차의 문제가 상당부분 경직적인 고용환경과 그로 인한 노동시장 참여기회의 불평등으로 인해 발생하게 된다는 점을 감안해 볼 때 근로모형의 선택범위가 확대될 경우 분배정책의 차원에서도 긍정적인 효과가 발생하게 될 것으로 기대된다. 특히 이상과 같은 방안은 개인별로 육체적 부담이나 건강의 손상이 없이 오랜 기간 동안 경제활동에 참여할 수 있는 환경을 조성해 줄 수 있다는 점에서 최근 유럽연합에서 고령화 사회에서의 정책목표로 제시한 바 있는 ‘활기찬 노령Aktives Altern’ 그리고 ‘근로생활에 있어서 인간성 회복 Humanisierung des Arbeitslebens’과도 부합할 수 있을 것으로 판단된다(Europäische Kommission, 2002). 따라서 연금수급제도 또한 근로에서 퇴직으로의 이행방식에 대한 개인적 선택에 따라 적절한 노후소득보장이 이루어질 수 있도록 하기 위한 차원에서 제도운영의 유연성을 강화하는 방향으로 개선되어야 한다.

Ⅲ. 우리나라 국민연금 연금수급제도의 현황과 문제점

1. 국민연금 연금수급제도의 현황

우리나라 국민연금 연금수급제도의 종류는 크게 노령연금, 장애연금, 유족연금, 그리고 반환일시금으로 구분을 해 볼 수 있다. 여기에서는 이 가운데 노령근로자의 퇴직의사결정에 직접적으로 영향을 주게 될 것으로 판단되는 노령연금을 중심으로 살펴보고자 한다.

노령연금은 가입경력이 10년 이상으로서 60세에 도달한 이후 퇴직을 한 사람에게 주어지는 것을 원칙으로 하고 있다. 그리고 이러한 노령연금은 다시 가입기간, 연금의 수급개시연령 그리고 소득활동의 여부 등에 따라 완전노령연금, 감액노령연금, 재직자노령연금, 조기노령연금으로 구분을 하여 운영이 되고 있다.⁷⁾

첫째, 완전노령연금은 국민연금의 가입경력이 20년 이상 되는 사람으로서 60세에 도달하게 되었을 경우 지급하게 된다. 이 경우 급여는 기본연금액 100%와 별도로 가급연금액을 추가하여 지급이 된다.⁸⁾ 그러나 우리나라의 국민연금제도는 1988년에 최초로 도입되었는데 제도의 미성숙으로 인해 아직 완전노령연금의 수급자가 발생하지 않고 있다.

둘째, 재직자노령연금은 가입경력이 10년 이상인 사람으로서 60세에 도달한 이후에도 계속하여 소득이 있는 업무에 종사하게 될 경우 지급이 된다. 여기서 소득이 있는 업무란 연간소득이 500만원 이상이 되는 경우에 해당이 된다. 이 경우 급여의 수준은 연령별 구분에 따라 60세의 경우 기본연금액의 50%가 되며, 이후 매 1세마다 10%씩 증가하여 최종적으로 65세에는 100%가 지급될 수 있도록 하고 있다. 이러한 규정에 따라 65세 이후부터 개인은 연금의 감액이 없이 소득활동에 종사를 할 수 있다.

셋째, 감액노령연금은 가입경력이 10년 이상 20년 미만이 되는 사람이 60세에 도달하게 되었을 경우 지급이 된다. 급여의 수준은 가입기간의 구분에 따라 10년의 경우 기본연금액의 47.5%가 되며, 매 1년이 증가할 때마다 5%씩 인상하여 지급이 된다. 만약 감액노령연금의 수급자가 60세 이후에도 계속하여 연 500만원 이상이 주어지는 소득활동에 종사하게 될 경우 자격변동의 규정에 따라 재직자노령연금의 대상자 또는 임의계속가입자로서 관리가 되도록 하고 있다. 여기서 임의계속가입자로서 적용을 받게 될 경우 개인은 가입자의 종별구분에 상관없이 보험료의 전액을 단독으로 부담하여야만 한다. 그리고 이 경우 급여는 추가로 가입한 경력을 반영하여 인상을 해주게 되나, 미수급한

7) 노령연금의 종류로는 이 이외에도 특례노령연금과 분할연금이 있으나, 본 논문의 내용과는 관련성이 미약한 것으로 판단되어 제외하도록 함.

8) 가급연금액이란 연금의 수급권자가 부양하는 배우자, 자녀, 부모, 손자녀 등에 대하여 별도로 지급하는 금액을 의미함. 이러한 가급연금은 단독으로 소득활동을 하는 가구에서 그의 연금수급권으로 가족의 소득보장이 가능할 수 있도록 하고자 하는 취지에서 도입되었음. 그리고 가급연금은 분할연금을 제외한 모든 종류의 연금제도에서 주어질 수 있도록 하고 있음.

연금급여의 부분에 대해서는 인정을 해주지 않고 있다.⁹⁾

넷째, 조기노령연금은 가입경력이 10년 이상 되는 사람으로서 55세 이상이 되어 소득활동을 중단하게 되었을 경우 지급된다. 급여의 수준은 개인별로 가입경력과 급여신청 당시의 연령에 따라 차등화되고 있다. 구체적으로 먼저 가입경력의 경우 2004년 현재 아직 완전노령연금의 수급자가 발생하지 않아 감액노령연금의 규정을 준용하여 적용이 이루어지고 있다. 이에 따라 가입경력이 10년인 경우 기본연금액의 47.5%가 급여산정기준으로 되며, 매 1년 증가할 때마다 5%씩 인상하여 적용하도록 하고 있다. 다음으로 급여신청 당시의 연령에 따라 55세의 경우 조기노령연금은 급여산정기준의 75% 수준에서 결정되며, 매 1세가 증가할 때마다 5%씩 상향조정될 수 있도록 하고 있다. 만약 조기노령연금을 수급하고 있는 도중에 연 500만원 이상이 되는 근로활동에 종사하게 되거나 자영업을 위해 사업자등록증을 획득하게 되었을 경우 급여의 지급중지가 이루어지게 되며, 개인은 재차 국민연금의 가입의무를 가지게 된다. 이 경우 향후의 급여는 추가적으로 가입한 경력을 반영하여 재차 계산을 하도록 하고 있으나, 최초 연금수급 당시의 지급률을 적용 받도록 하고 있다.¹⁰⁾ 여기서 특히 후자와 같은 규정은 조기노령연금 수급자의 근로유인을 제약할 수 있다는 점에서 문제로 지적될 수 있다.

2. 국민연금 연금수급제도의 문제점

고령화 사회를 대비하는 차원에서 볼 때 현행 우리나라 국민연금 연금수급제도의 문제점은 개략적으로 다음과 같이 정리해 볼 수 있다.

첫째, 우리나라 국민연금제도의 노령연금은 그 종류에 상관없이 대체로 조기노령연금의 형태로 운영이 되고 있다는 점에서 문제가 있다. 일례로 완전노령연금의 수급자격

9) 국민연금 가입경력이 10년 이상이 되는 임의계속가입자의 경우 60세부터 연금을 받을 수 있는 권리를 유보하고 있는 상태이기 때문에 해당 부분에 대한 별도의 제도적 배려를 필요로 함.

10) 국민연금의 가입경력이 10년인 사람이 55세부터 조기노령연금을 수급하다 56세부터 2년간 소득활동에 종사하게 되었을 경우를 가정해 보도록 함. 이 경우 새로이 58세부터 지급되는 조기노령연금은 다음과 같은 방식으로 계산이 됨. 먼저 추가적으로 2년 동안의 가입경력을 합산하여 급여산정기준을 책정하게 되고, 다음으로 여기에 당사자가 최초로 연금을 수급할 당시(55세)에 적용하였던 지급률인 75%를 곱하는 방식으로 조기노령연금의 급여수준이 결정됨.

이 주어지는 법정 연령은 60세로서 다른 서구의 국가들에 비해 5년 가량 낮게 운영되고 있으며, 심지어 조기노령연금의 경우 비록 급여의 감액률이 적용되고 있지만 55세부터 수급이 가능하도록 하고 있다. 이러한 현상은 단기적 차원에서 국민경제의 인력흡수능력 한계로 인한 고용불안 등 노동시장의 현실과 사회정책적 차원의 요구사항을 감안할 때 불가피한 것으로 판단되나, 중장기적 차원에서는 연금재정에 막대한 부담을 초래할 수 있다는 점에서 우려가 제기되고 있다. 따라서 현행 국민연금법에서 명시되어 있는 연금수급연령의 단계적 상향조정은 연금재정의 안정을 위하여 반드시 필요로 하는 조치로 판단된다. 그러나 그 과정에서 근로주기의 연장이 현실적으로 불가능한 한계근로계층의 소득공백문제를 해결하기 위해 별도로 사회안전망의 확충이 병행하여 이루어질 수 있도록 하여야 한다.¹¹⁾

둘째, 현행 국민연금제도에서 노령근로자가 자신의 연금수급시점을 선택할 수 있는 폭이 상대적으로 넓게 보장되고 있다는 점은 바람직한 제도설계로 판단된다. 이러한 자율성의 관점에서 볼 때 조기노령연금은 개인이 55세부터 59세 사이에서 임의로 퇴직을 하여 연금을 수급할 수 있도록 하고 있다는 점에서 긍정적으로 평가를 할 수 있다. 그리고 개인은 60세 이후에도 지속적인 근로를 통하여 임의계속가입을 하거나, 급여의 감액이 이루어지는 재직자노령연금을 선택할 수 있도록 하고 있다. 나아가 65세 이후의 경우 개인은 연금급여의 감액이라는 불이익이 없이 근로활동에 종사를 할 수 있다. 그러나 이상과 같은 연금수급제도의 운영규정은 비록 형식적으로는 연금수급시점의 선택에 있어서 개인의 자율성을 보장하고 있는 것처럼 보이지만, 실제적으로는 장기가입자에게 각종의 불리한 규정을 적용하고 있다는 점에서 문제가 있다. 대표적으로 먼저 개인이 연금수급의 권리를 유보하고 계속하여 가입하게 되었을 경우 급여의 미수급 부분에 대하여 아무런 제도적 반대급부가 제공되지 않고 있다는 점이다. 일례로 조기노령연금의 경우 매 1년에 대하여 5% 수준의 감액률이 적용되도록 하고 있는 반면, 연금수급연령의 연장시 별도의 가산율이 주어지지 않는 형평성의 문제가 제기될 수 있다.¹²⁾ 다

11) 이와 관련한 조치로는 일례로 고용보험제도에서 실업급여의 수급요건을 완화하고 수급기간을 연장하도록 하거나, 노령계층에 대한 장애연금의 인정기준을 확대해 주는 방안 등이 있을 수 있음. 나아가 국민기초생활보장제도의 기능을 강화하는 방안 또한 조기퇴직자들의 소득공백문제를 해결할 수 있는 중요한 대안이 될 수 있음.

12) 참고로 독일과 스웨덴의 경우 연금의 조기수급시 매 1년에 대하여 각각 3.6%와 6%의 감액률이 적용되

음으로 개인이 근로자의 신분으로 60세 이후에도 계속하여 경제활동을 하고 있을 경우 본인의 희망에 따라 임의계속가입이 허용되나, 이 경우 보험료는 개인이 전적으로 부담하도록 하고 있다는 점이다. 뿐만 아니라 이러한 임의계속가입의 신청자격은 가입경력이 20년 미만인 사람들에게 대해서만 주어질 수 있도록 제한을 하는 불합리한 측면도 보이고 있다.

셋째, 조기노령연금·감액노령연금·재직자노령연금 등 제반 연금수급제도의 운영과정에서 적용되고 있는 근로소득의 상한선이 연 500만원으로 낮게 책정되어 현실성을 상실하고 있다는 점이다. 특히 이러한 규정은 연금급여만으로 생활이 어려운 저소득계층의 근로를 제한하게 되는 부작용을 초래할 수 있다는 점에서 문제를 보이고 있다. 나아가 현행과 같은 근로소득의 상한선은 개인별로 소득능력의 차이를 감안하지 않고 일률적으로 적용하게 되는 문제가 있다. 그리고 이와 같은 규정은 노령계층의 근로유인을 억제하는 작용을 할 수 있다는 점에서 제도개선을 필요로 하고 있다.

이상에서 살펴본 우리나라 국민연금 연금수급제도의 운영현황을 종합해 보면 다음과 같은 평가를 해 볼 수 있다. 정부는 국민연금제도의 연금수급연령을 단계적으로 상향조정하도록 함으로써 장차 고령화 사회에 대비를 하고 있다. 그러나 현행의 연금수급제도들을 세부적으로 살펴보면 오히려 노령계층의 장기가입 유인을 억제하는 상당수의 규정들이 동시에 존재하게 되는 모순된 현상이 나타나고 있다. 따라서 고령화 사회를 대비하는 차원에서 연금수급제도의 개혁은 노령계층의 장기가입을 유도할 수 있는 방향으로 세부적 제도규정들이 일관성을 유지하고, 동시에 개인의 다양한 상황을 반영해 주기 위하여 개별 제도간 합리적 역할분담을 도모할 수 있도록 하여야 할 필요가 있다.

고 있으며, 반대로 연금 수급시기의 연기시 매 1년에 대하여 6%와 8.4%의 가산율이 적용되도록 하고 있음(Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung, 2003). 그리고 영국의 경우 연금의 조기 수급은 허용되지 않고 있으며, 대신 연금수급의 연기시 매 1년에 대하여 7.5%의 가산율을 제공하고 있음.

IV. 국민연금 연금수급제도의 개선방안

가까운 장래의 고령화 사회에 대비하여 현행 국민연금제도의 연금수급연령은 단계적으로 상향조정될 수 있도록 하여야 할 것이다. 그러나 이와 같은 제도규정이 사회정책적 차원에서나 경제정책적 차원에서 실효성을 확보할 수 있도록 하기 위해서는 별도의 보완장치가 마련되어야 할 필요가 있다. 이와 관련한 방안으로서 먼저 개인별로 퇴직시점이나 퇴직형태의 선택이 유연하게 이루어질 수 있도록 연금수급제도의 개선이 필요하게 된다. 다음으로 현행의 연금수급제도에서 장기가입을 억제하고 있는 규정들을 제거하고, 개인의 상황에 따라 연금수급시점의 선택이 자유롭게 이루어질 수 있도록 하는 방향에서 제도의 개선이 이루어져야 한다. 이러한 기본방향에 따라 아래에서는 자율연금수급제도와 점진적 퇴직제도의 도입방안에 대해 살펴보고자 한다.

1. 자율연금수급제도의 도입방안

자율연금수급제도란 개인이 자신의 상황에 따라 퇴직과 연금수급의 시점을 임의로 선택할 수 있는 권한을 부여하는 제도를 의미한다. 이러한 제도는 현행의 연금수급제도가 개인별로 근로능력·선호·근로여건 등에 무관하게 일정한 연령을 기준으로 획일적으로 운영을 함으로써 발생하게 되는 문제점을 해결할 수 있는 정책대안이 될 수 있다는 점에서 긍정적으로 평가를 받고 있다(Helberger, 1988).

아래에서는 <그림 2>를 기초로 하여 자율연금수급제도의 설계과정에서 제기될 수 있는 중요한 논점들을 정리해 보고자 한다. 먼저 법정 연금수급연령(A)은 몇 세로 결정하고 또 개인이 자신의 연금수급시점을 선택할 수 있도록 하는 연령구간(B → C)은 어느 정도로 설정할 것인가 하는 의사결정을 필요로 하게 된다. 여기서 법정 연금수급연령이란 연금의 감액 또는 증액이 없는 완전노령연금의 수급자격이 주어지는 연령이 된다. 이러한 법정 연금수급연령의 설정은 연금재정과 노동시장의 상황에 중대한 영향을 미치게 되므로 중장기적 차원에서 인구의 고령화 추세에 따라 점차적으로 상향조정하여야 할 필요가 있다. 그리고 연령구간의 설정은 법정 연금수급연령을 기준으로 그 이전 그리고 이후의 상당기간을 포함하도록 함으로써 개인적 선택의 폭을 넓게 보장해 줄

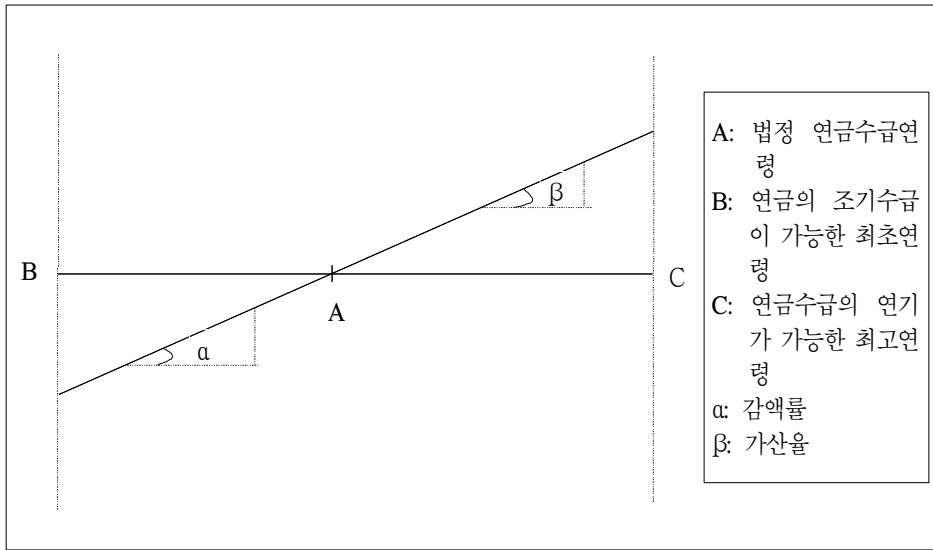
필요가 있다.

다음으로 개인별로 연금수급시점을 선택할 수 있도록 허용할 경우 개인의 의사결정에 따라 연금재정이 영향을 받게 되는 문제가 발생하게 된다. 따라서 개인의 선택행위에 상관없이 연금재정의 중립성이 유지될 수 있도록 하기 위하여 보험수리의 차원에서 합리적인 보완대책의 마련을 필요로 하게 된다(Schmähl, 1988a). 대표적으로 연금의 조기수급 또는 수급연기시 ‘수지상등의 원리(Equivalence Principle)’에 입각한 감액률(α) 또는 가산율(β)을 적용하는 방안이 있을 수 있다. 특히 이러한 방안은 개인별로 연금수급시점의 선택행위에 중립적으로 작용을 하게 됨으로써 종종 특정한 연령에서 집중적으로 연금을 선택하게 되는 문제를 미연에 방지할 수 있는 장점을 가지고 있다. 그러나 중장기적으로 인구의 고령화로 인하여 노동인력의 부족문제가 심각하게 될 경우 정책적 차원에서 가산율을 상대적으로 높게 적용하여 장기근로의 유인을 제고하는 방안도 고려해 볼 수 있을 것이다.

마지막으로 법정 연금수급연령을 인상하게 될 경우 국민연금의 급여수준은 어떠한 방식으로 조정하여야 할 것인가 하는 문제가 제기될 수 있다. 그리고 이러한 문제는 연금재정의 측면에서는 물론 분배적 측면에서도 중요한 영향을 줄 수 있다는 점에서 신중한 정책적 판단이 요구되고 있다. 일례로 법정 연금수급연령이 상향조정될 경우 연금가입기간이 추가적으로 늘어나게 되는 효과가 발생하게 된다. 이 경우 가입기간이 연장된 만큼 개인별로 급여의 인상으로 반영해 줄 것인가, 아니면 급여산식 변경 등의 방법으로 급여인상의 효과를 억제하도록 할 것인가 하는 문제에 대한 의사결정을 필요로 하게 된다. 만약 전자의 방식을 선택하게 될 경우 연금수급연령의 인상을 통한 재정 안정화 효과는 제한적으로 나타나게 될 것으로 판단된다.¹³⁾ 반면 후자의 방식은 근로의 연장이 현실적으로 어려운 사회취약계층에게 있어서 급여의 삭감과 그로 인한 빈곤의 위험을 높게 할 수 있다는 점에서 문제가 있다.

13) 연금수급연령의 인상은 개인별로 ①보험료 납부기간의 연장 ②급여 수급기간의 단축 ③미수급한 급여 부분에 대한 이자 등 3가지 측면에서 재정안정화 효과를 가지게 됨(Helberger, 1984). 이러한 측면에서 볼 때 전자의 방식은 ②와 ③에 해당하는 만큼의 재정절감효과를 기대할 수 있음.

<그림 2> 자율연금수급제도의 설계모형



이상에서 살펴본 내용을 토대로 하여 현행 국민연금제도의 노령연금수급제도는 개략적으로 다음과 같은 방식으로 변경하는 것이 바람직할 것으로 판단된다. 제도개선의 기본방향으로서 여기서는 완전노령연금, 조기노령연금, 감액노령연금 그리고 재직자노령연금을 전체적으로 자율연금수급제도의 틀 안에서 운영하도록 하는 방안을 제안하고자 한다. 이러한 방안은 개별 연금수급제도들이 상호 논리적인 연계성을 유지할 수 있도록 함으로써 개인들이 자신의 상황에 적합한 연금수급시점을 선택할 수 있는 제도적 환경을 마련해 주기 위한 목적을 가지고 있다.

일례로 먼저 완전노령연금은 위의 <그림 2>에서 법정 연금수급연령(A)에 도달한 가입자에게 제공하도록 한다. 그리고 감액노령연금의 경우 단순히 가입경력이 20년 미만인 사람만을 대상으로 하고 있다는 특징을 보이고 있을 뿐, 실제로는 급여산식의 적용방식¹⁴⁾ 그리고 급여의 수급요건 등의 측면에서 완전노령연금과 거의 동일하게 운영이 되고 있다.¹⁵⁾ 따라서 감액노령연금은 완전노령연금으로 편입하도록 하고, 이에 따라 완전노령연금은 최소가입요건(10년)과 연령요건(60세)만을 충족하는 사람을 대상으로 적

14) 현행의 급여산식은 20년 가입을 기준으로 하고 있으나, 이는 매 1년의 가입기간에 대해 급여가 비례하여 상승할 수 있도록 하는 방식으로 변경을 할 수 있음.

15) 다만 가입경력이 20년에 미달하게 될 경우 벌칙으로서 5% 수준의 급여감액이 적용되고 있음.

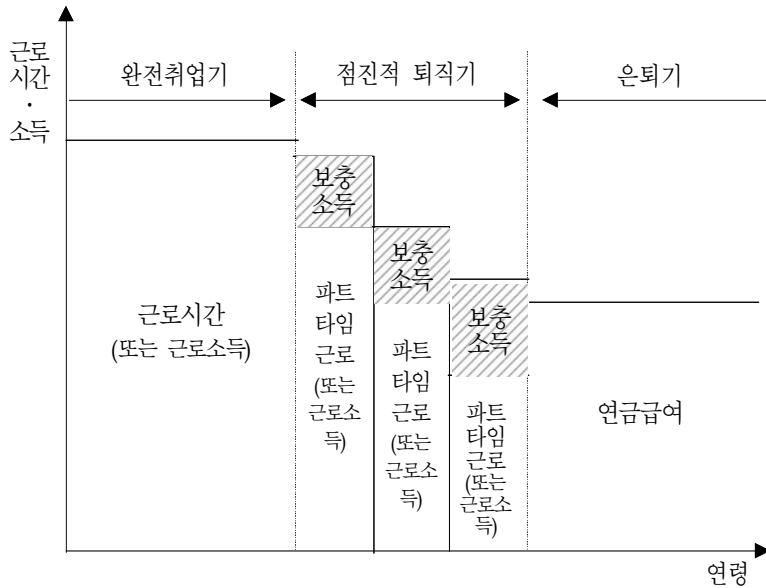
용을 하도록 한다. 다음으로 조기노령연금은 그림에서 B → A에 해당하는 연령구간(현재 55세에서 59세 사이로 5년)을 대상으로 운영을 하고, 이 경우 연금재정의 중립성을 유지하는 차원에서 보험수리적 차원의 감액률(α)을 적용하도록 한다. 마지막으로 재직자노령연금은 노령연금의 수급자가 소득이 있는 업무에 종사하게 됨으로써 발생할 수 있는 과도한 소득보장의 문제를 방지하기 위한 목적으로 운영이 되고 있다. 그러나 동 제도는 노령계층의 근로유인을 억제하는 부작용을 초래하고 있으며, 실제로 이와 유사한 종류의 연금수급제도를 운영하고 있는 국가적 사례가 거의 없는 것으로 파악이 되고 있다. 따라서 재직자노령연금은 폐지하도록 하고, 동 제도의 취지는 다음과 같은 방법으로 유지할 수 있도록 한다. 구체적으로 개인이 법정 연금수급연령에 도달하게 된 이후에도 일정 수준 이상의 소득이 발생하는 업무에 종사하게 될 경우 당연가입자로 관리를 하고, 근로자의 경우 보험료의 노사 반반부담의 원칙이 계속 적용될 수 있도록 한다. 그리고 연금수급의 연기는 그림에서 나타난 바와 같이 A → C에 해당하는 연령구간(현재 국민연금제도의 규정으로는 60세 이후부터 연령의 제한이 없이 연장 가능함)으로 하고, 이 경우 보험수리의 차원에서 적절한 가산율(β)을 적용하도록 한다.¹⁶⁾

2. 점진적 퇴직제도의 도입방안

점진적 퇴직제도 Gradual Retirement System는 아래의 <그림 3>에서 보는 바와 같이 경제활동주기의 후반부에 위치한 노령근로자들이 자신의 종전 근로시간을 단계적으로 단축하는 방법으로 퇴직을 할 수 있도록 하고, 그 과정에서 발생하게 되는 소득의 감소문제는 별도의 사회보장제도를 통하여 보충해 주기 위한 취지로 운영되는 제도이다(Lampert und Schüle, 1988). 오늘날 보편적인 퇴직의 형태는 근로 또는 퇴직이 일정한 시점을 기준으로 상호 단절적으로 나타나고 있는 반면, 점진적 퇴직모형의 경우 일정한 기간에 걸쳐 근로와 퇴직이 병행하여 이루어지게 되는 특징을 보이고 있다. 이러한 점진적 퇴직제도는 1976년 스웨덴에서 최초로 도입되었으며, 현재 유럽연합의 회원국들 가운데 10개국이 관련제도를 운영해 오고 있는 것으로 알려지고 있다(EIRO, 2001).

16) 유럽연합 회원국가들 가운데 독일, 프랑스, 스웨덴 등의 경우 연금수급의 연기가 연령제한 없이 허용되고 있는 반면, 영국, 포르투갈 등의 경우 일정한 연령의 범위 내에서만 허용되고 있음.

〈그림 3〉 점진적 퇴직의 진행과정



자료: Schüle, U., *Flexibilisierung der Altersgrenze*, 1988.

점진적 퇴직제도는 다음과 같은 측면에서 고령화 사회의 문제점들을 극복할 수 있는 유효한 정책적 수단이 될 수 있을 것으로 판단된다.¹⁷⁾ 먼저 점진적 퇴직제도는 노년학적 측면에서 노령계층이 자신의 신체적 상황이나 선호에 적합하게 근로시간을 조절할 수 있도록 하여 노화로 인한 작업부담을 경감해 줄 수 있는 장점을 가지고 있다. 또한 점진적 퇴직의 이행과정에서 개인은 신체적 부담이 없이 일역할과 사회적 소속감을 오랫동안 유지할 수 있기 때문에 건강하고 활기찬 노후생활의 영위에 기여를 할 수 있을 것으로 기대가 되고 있다. 다음으로 점진적 퇴직제도는 조기퇴직으로 인한 연금의 조기수급 문제를 방지하고, 동시에 개인별로 연금수급시점이 연장될 수 있도록 함으로써 연금재정의 측면에서도 긍정적인 효과를 가져다줄 수 있을 것으로 판단된다. 마지막으로 점진적 퇴직제도는 그 운영방식에 따라 단기적 차원에서 인력의 과잉공급 문제, 그리고 중장기적 차원에서 인구의 고령화로 인한 인력부족의 문제에 유연하게 대처할 수 있는 제도적 수단이 될 수 있다. 즉 단기적 차원에서 노령근로자가 공식적 퇴직연령 이전에

17) 점진적 퇴직모형의 기능적 특성을 정리하여 소개하고 있는 문헌들로는 이정우(2003), Sitzel(1987), Schüle(1988), Bäcker und Naegele(1989)를 참조하기 바람.

점진적으로 퇴직을 할 수 있도록 할 경우 노동공급의 감축효과와 함께 젊은 실업계층의 고용기회를 제고할 수 있는 효과도 발생하게 된다(Klammer, 2003). 반면 중장기적 차원에서 점진적 퇴직제도는 개인별로 적합한 근로모형의 선택을 통하여 근로생활주기의 연장이 가능하도록 함으로써, 사회 전체적으로 노동공급의 증대효과를 가져다줄 수 있을 것으로 기대된다.

점진적 퇴직모형을 실제로 어떻게 설계할 것인가 하는 정책적 의사결정에 따라 앞서 설명한 개별 정책목표의 달성 여부와 실현수준이 달라질 수 있다. 여기서는 점진적 퇴직모형의 설계과정에서 제기될 수 있는 중요한 논점들을 개략적으로 살펴보고자 한다.

먼저 점진적 퇴직의 이행기간을 어느 정도의 범위로 결정할 것인가 하는 문제가 제기될 수 있다. 노년학적 차원에서 볼 때 이러한 이행기간이 길수록 퇴직 이후의 생활을 준비할 수 있는 시간적 여유와 적응기간의 폭이 넓게 되어 향후 일역할의 상실에 따른 심리적·정신적 충격을 완화할 수 있는 효과가 크게 발생하게 된다. 따라서 노년학적 정책목표에 따라 점진적 퇴직의 이행기간은 가급적 폭넓게 설정하는 것이 바람직할 것으로 판단된다.

다음으로 점진적 퇴직의 이행구간을 무엇을 기준으로 어디에 설정할 것인가 하는 문제가 제기될 수 있다. 여기에는 개략적으로 정규퇴직연령 이전의 점진적 퇴직모형, 정규퇴직연령 전·후의 점진적 퇴직모형, 그리고 정규퇴직연령 이후의 점진적 퇴직모형이 있을 수 있다. 이러한 세 가지의 모형 가운데 이행구간이 정규퇴직연령의 전·후에 걸쳐 이루어질 수 있도록 하는 모형이 가장 이상적일 것으로 판단된다. 일반적으로 신체적 노화의 과정이나 근로와 퇴직에 대한 선호가 개인별로 차이를 보이게 된다는 점을 감안할 때 동 모형은 노년학적 차원에서 개인적 상황들을 가장 유연하게 반영해 줄 수 있을 것으로 생각되기 때문이다. 나아가 이러한 모형은 개인별로 근로능력이나 근로의 사에 적합한 수준으로 경제활동에 참여할 수 있는 제도적 환경을 조성해 줌으로써 장차 고령화 사회에서 노동인력의 안정적 확보와 연금재정의 건전성 유지 등과 관련한 정책 목표에도 긍정적 효과를 가져다주게 될 것으로 기대가 된다.

마지막으로 점진적 퇴직의 이행기간 동안 근로시간의 단축으로 인해 상실되는 근로소득을 누가 그리고 어느 정도의 수준으로 보전해 주도록 할 것인가 하는 문제가 제기될 수 있다. 우선 비용부담의 주체는 외국의 사례를 살펴볼 때 주로 고용보험제나 국

민연금제도가 되고 있다. 이 가운데 고용보험제도와 연계한 점진적 퇴직방안은 이행기간을 정규퇴직연령 이전에 설치하도록 함으로써 노령계층의 근로시간 단축을 통하여 고용안정의 효과를 도모하기 위한 목적을 가지고 있다.¹⁸⁾ 그러나 이러한 점진적 퇴직방안은 제도의 특성상 고용불안의 문제가 발생하고 있는 과도기적 시기에만 활용가치가 있을 것으로 판단된다. 반면 국민연금에서 별도로 부분연금제도(Partial Pension System)를 도입하여 근로시간의 단축에 따른 소득의 상실분을 보충해 주는 방법으로서 스웨덴, 오스트리아, 덴마크, 독일 등의 국가에서 사례를 찾아볼 수 있다.¹⁹⁾ 이러한 방안은 고용보험제도의 경우와는 달리 시기적으로 제한이 없이 점진적 퇴직제도를 실시할 수 있다는 장점이 있다. 다음으로 점진적 퇴직의 이행과정에서 발생하게 되는 소득의 상실부분에 대한 보전방식과 관련한 사항이다. 노년학적 차원에서 볼 때 퇴직 이전 그리고 이후 개인의 소득흐름이나 생활수준이 큰 폭의 격차가 없이 서서히 하락하도록 하는 것이 가장 바람직할 수 있다. 이러한 점을 감안해 볼 때 소득보전의 수준을 상실소득의 일정비율(일례로 70~80%)로 결정함으로써 앞서 그림에서 보는 바와 같이 점진적 퇴직의 이행기간 그리고 이후의 완전한 퇴직시기에 걸쳐 개인의 소득수준이 단계적으로 하락할 수 있도록 하여야 할 필요가 있다.

여기서는 우리나라에서 점진적 퇴직제도를 도입하게 될 경우 국민연금제도와 연계하여 운영하는 방안에 대해 살펴보고자 한다. 이에 따라 퇴직의 이행기간 동안 근로소득의 하락문제는 현행 국민연금에 별도로 부분연금제도를 신설하여 해결할 수 있도록 한다. 그리고 부분연금제도의 운영재원은 별도의 보험료 수입으로 조달하고, 아울러 국민연금재정과 분리된 독립적인 회계관리를 하는 것이 바람직할 것으로 판단된다.²⁰⁾ 왜냐하면 현행 국민연금제도의 경우 가입대상은 사업장가입자는 물론 지역가입자인 농어민과 자영업자 그리고 임의가입자가 되고 있으므로 일반 국민연금재정에서 근로자를 대

18) 실제로 독일, 프랑스, 스페인 등의 고용보험제도는 기업이 점진적 퇴직모형의 시행과정에서 발생한 일 시간의 공백을 실업자로 대체하게 될 경우 소득보전을 해 줄 수 있도록 하고 있음.

19) 참고로 독일, 오스트리아, 덴마크 등의 국가에서는 고용보험제도와 국민연금제도를 연계한 두 가지 종류의 점진적 퇴직제도를 동시에 실시해 오고 있음.

20) 참고로 스웨덴의 경우 부분연금제도는 1976년 최초 도입 이후 2001년 제도의 개정 이전까지 별도의 보험료 수입으로 독립적인 방법으로 운영되었으며, 해당 기간동안 보험료는 0.2%~0.5%의 수준을 유지하였던 것으로 나타나고 있음(RFV, 1999).

상으로 하는 부분연금제도의 운영재원을 충당하게 될 경우 자칫 형평성 시비를 초래하게 될 우려가 높기 때문이다. 그리고 점진적 퇴직의 이행기간은 앞서 <그림 2>의 자율연금수급제도에서 연금수급시점의 선택구간(B → C)과 일치시키도록 함으로써 동일한 제도적 조건하에서 개인의 선택 폭을 넓게 해 주는 것이 바람직할 것으로 판단된다. 나아가 점진적 퇴직의 방식은 단순히 근로시간의 단축뿐만 아니라 직무재배치 등의 형태로 작업부담을 경감해 주는 경우에도 인정이 될 수 있도록 할 필요가 있다. 이와 같은 방안은 최근 우리 사회에서 활발하게 논의되고 있는 임금피크제와 연계하여 운영을 할 수도 있을 것으로 판단된다. 가령 국가는 기업이 노사합의에 기초하여 일정연령 이상의 근로자들을 대상으로 작업부담의 경감과 고용안정을 보장하고, 대신 임금의 일정비율을 삭감할 수 있도록 하는 임금피크제의 도입을 법으로 허용하도록 한다. 그리고 이러한 제도의 실시로 인해 발생할 수 있는 소득의 상실분 가운데 일정비율을 부분연금으로 보충해 줄 수 있도록 할 경우 임금피크제의 수용능력과 실현가능성이 제고될 수 있는 장점도 발생할 수 있을 것으로 기대가 된다.

3. 자율연금수급제도와 점진적 퇴직제도의 역할분담 방안

자율연금수급제도와 점진적 퇴직제도는 개개인들이 자신의 상황에 적합한 퇴직모형을 선택할 수 있는 폭을 넓게 해 주는 방향으로 운영을 하여야 할 필요가 있다. 따라서 연금수급제도의 개선이 이러한 기본방향을 충족할 수 있도록 하기 위하여 선행적으로 다음과 같은 제도적 환경이 마련될 수 있도록 하여야 한다.

먼저 자율연금수급제도와 점진적 퇴직제도는 개인별로 퇴직시점이나 퇴직형태의 선택에 있어서 중립성을 유지할 수 있도록 하여야 한다. 이러한 방안은 무엇보다도 개인이 다양한 퇴직모형을 선택할 수 있는 기회를 제공해 줄 수 있다는 점에서 의의를 가지고 있다. 종종 제도설계상의 문제로서 특정한 퇴직모형이 다른 일반적인 대안에 비해 상대적으로 유리 또는 불리하게 되어 개인의 퇴직의사결정에 영향을 미치게 되는 경우가 있을 수 있다. 일례로 개별 연금수급제도들이 수익률 또는 수급요건 등의 측면에서 현격한 차이로 인해 상호 경쟁관계에 처하게 됨으로써 특정한 퇴직모형을 집중적으로 선택하게 되는 문제가 발생할 수 있다. 따라서 자율연금수급제도와 점진적 퇴직제도는

개인별로 연금의 수급시점이나 수급형태의 선택에 따라 보험수리의 원칙을 엄격하게 적용하도록 함으로써 퇴직의사결정이 중립적으로 이루어질 수 있도록 하여야 한다.

다음으로 근로에서 퇴직으로의 이행방식에 대한 선택이 개인별로 유연하게 이루어질 수 있도록 하기 위해서는 연금수급제도의 기능에 대한 근본적인 발상전환을 필요로 하게 된다. 일례로 현행 국민연금의 연금수급제도는 일정한 연령에 도달하고 동시에 소득 활동을 중단한 사람들을 대상으로 소득 대체적 성격의 연금급여를 제공하고 있다. 그러나 이러한 연금수급제도는 엄격하게 퇴직을 전제로 하여 급여를 지급하도록 함으로써 개인별로 퇴직모형의 선택에 있어서 자율성을 제한하는 문제를 보이고 있다. 따라서 본 연구에서는 연금수급제도의 성격을 현행과 같은 ‘퇴직노령연금제도(Old-age Retirement Pension System)’에서 ‘노령연금제도(Old-age Pension System)’로 전환할 것을 제안하고자 한다. 여기서 노령연금제도는 실제적인 퇴직을 전제조건으로 하지 않고 단지 개인이 일정한 연령에 도달하게 될 경우 연금급여의 수급자격을 부여하는 제도이다. 그리고 법정 연금 수급연령을 전후로 일정한 연령구간을 두어 그 범위 내에서 개인이 급여신청을 하게 될 경우 적절한 수준의 감액을 또는 가산율이 적용되도록 한다. 이와 유사한 제도적 운영 사례는 스웨덴의 공적연금제도에서 찾아볼 수 있다. 스웨덴은 1999년 연금개혁과 함께 종전의 부분연금제도를 폐지하고, 대신 61세 이후부터 개인이 자신의 퇴직시점이나 퇴직의 형태(전면적 또는 점진적 퇴직)를 스스로 선택할 수 있도록 하였다. 그리고 이 경우 연금급여는 연금수급연령은 물론 연령계층별(Cohort)로 기대수명과 건강상태를 반영하여 보험수리의 원칙에 입각한 급여의 조정이 이루어질 수 있도록 하고 있다.²¹⁾ 나아가 스웨덴은 연금개혁에 따라 소위 ‘가상적 확정기여(Notional Defined Contribution)’에 기초한 연금급여의 산정방식을 채택함으로써 개인별로 연금의 수급시점이나 수급방식의 선택과는 독립적으로 연금제정의 중립성이 유지될 수 있도록 하였다.

마지막으로 개인별로 근로에서 퇴직으로의 이행모형에 대한 선택이 자유롭게 이루어질 수 있도록 하기 위해서는 사전적으로 주변 사회제도의 개선을 필요로 하게 된다. 대표적으로 노인들의 신체적 여건이나 선호에 적합한 직종의 개발과 함께 파트타임 일자리들이 충분한 수준으로 공급될 수 있어야만 한다. 그리고 이러한 일자리의 수용성이

21) 이와 관련한 내용을 설명하고 있는 자료로는 European Council(2003)을 참조하기 바람.

제고될 수 있도록 하기 위하여 고용안정이나 사회정책적 차원에서 합리적인 규제장치의 마련이 요구되고 있다. 특히 점진적 퇴직의 이행과정에서 중도에 해고를 당하게 될 경우 소득결함의 문제가 발생할 수 있으므로, 기업의 자의적인 해고를 방지할 수 있는 법적·제도적 보완장치의 마련을 필요로 하고 있다. 또한 기업의 사유 등으로 불가피하게 해고를 하여야 할 경우에 대비하여 고용보험제도에서 실업급여의 수급요건·지급기간·급여수준 등에 대한 특별규정이 마련되어야 할 것으로 판단된다.²²⁾ 끝으로 개인이 자신의 퇴직의사결정을 자유롭게 수행할 수 있는 기본적인 전제조건으로서 기초소득보장을 위한 제도적 장치가 확고하게 구축될 수 있도록 하여야 한다. 특히 급속하게 변화하는 경제적·사회적 환경변화와 그로 인한 미래사회의 불확실성을 감안해 볼 때 기초소득보장의 장치는 개인이 제반의 경제적 의사결정을 자유롭고 유연하게 수행할 수 있는 기반이 될 수 있다는 점에서 그 중요성을 찾아볼 수 있다.

VI. 결 론

개인적 차원에서 경제활동주기의 기간 동안 노후에 대한 대비를 충실히 한 사람들만이 안정된 노후생활을 영위할 수 있다. 이와 마찬가지로 국가적 차원에서도 사전적으로 법적·제도적 준비와 노력의 여하에 따라 장차 고령화 사회에서 경제적·사회적 충격을 극복할 수 있는 능력이 국가별로 상당한 차이를 보이게 될 것으로 판단된다(ISSA, 2003).

본 논문에서는 고령화 사회에 대비하여 연금수급연령 상향조정의 필요성을 살펴보고, 대신 그로 인해 발생할 수 있는 제반의 충격을 흡수할 수 있는 제도적 장치로서 자율연금수급제도와 점진적 퇴직제도의 도입을 제안하였다. 이러한 방안들은 개인별로 퇴직시점이나 퇴직형태의 선택이 유연하게 이루어질 수 있도록 하고, 그 과정에서 발생하게 되는 소득의 문제를 연금수급제도를 통하여 해결할 수 있도록 한다는 점에서 본연의 의의가 있다.

22) 참고로 독일의 경우 노령근로계층의 점진적 퇴직을 위한 제반의 법적·제도적 지원을 목적으로 ‘노령근로자 파트타임법(Altersteilzeitgesetz)’을 제정하여 시행해 오고 있음.

제도 도입의 기본방향으로서 먼저 자율연금수급제도는 법정 연금수급연령을 기준으로 그 전후에 일정한 연령구간을 설정하여 개인이 자신의 연금수급시점을 임의로 선택할 수 있도록 한다. 그리고 현행 국민연금제도에서 노령연금의 종류로서 운영되고 있는 완전노령연금, 조기노령연금, 감액노령연금 그리고 재직자노령연금은 제도간 연계성과 통일성을 유지하기 위하여 전체적으로 자율연금수급제도의 틀 안에서 운영이 될 수 있도록 한다. 나아가 법으로 정한 연령구간 내에서 개인이 실제 연금수급의 시점을 선택하게 될 경우 보험수리의 원칙에 입각한 감액률 또는 가산율이 적용될 수 있도록 함으로써 연금재정의 중립성이 유지될 수 있도록 하여야 할 것이다. 다음으로 점진적 퇴직제도는 노령계층이 자신의 근로시간을 단계적으로 단축할 수 있도록 하고, 그 과정에서 발생하게 되는 소득의 감소부분은 현행 국민연금제도의 급여종류로서 새로이 부분연금제도를 도입하여 보충해 주는 방안을 제안하였다. 부분연금제도의 운영재원은 점진적 퇴직의 주된 대상자가 근로계층이 된다는 점을 감안하여 별도로 보험료를 징수하여 충당하고, 독립적인 회계관리가 이루어질 수 있도록 한다. 그리고 점진적 퇴직의 방식은 근로시간의 단축뿐만 아니라 작업부담의 경감 등에 대해서도 인정을 해 주도록 함으로써, 임금피크제와 연계하여 이루어질 수 있는 제도적 환경이 마련될 수 있도록 한다.

자율연금수급제도와 점진적 퇴직제도가 실제로 개인의 상황에 따라 다양한 선택의 기회를 제공할 수 있도록 하기 위해서는 다음과 같은 기본원칙이 지켜질 수 있도록 하여야 한다. 먼저 자율연금수급제도와 점진적 퇴직제도는 개인별로 퇴직시점이나 퇴직형태의 선택에 영향을 받지 않도록 하기 위하여 보험수리의 차원에서 적절한 감액률과 가산율이 적용될 수 있도록 한다. 다음으로 개인별로 근로에서 퇴직으로의 이행이 유연하게 이루어질 수 있도록 하기 위하여 노령연금의 수급요건들 가운데 퇴직요건을 폐지하도록 한다. 마지막으로 개인이 자신의 상황에 적합한 퇴직모형을 자유롭게 선택할 수 있도록 하기 위해서는 노령계층에 적합한 일자리의 개발과 파트타임이 활성화되어야 하며, 동시에 고용안정이나 사회정책의 차원에서 적절한 규제장치의 마련을 필요로 하게 된다. 그리고 무엇보다도 개인의 경제적 의사결정이 자유롭게 이루어질 수 있도록 하기 위한 기본적 전제조건으로서 보편적인 기초소득보장의 장치가 마련되어야만 한다.

이상에서 살펴본 바와 같이 고령화 사회에 대비한 연금수급제도의 개선방안은 실로 다양한 정책영역에 걸쳐 영향을 미치게 된다. 따라서 제도의 개선작업은 이러한 다양한

분야를 동시에 감안하여 포괄적이고 종합적인 차원에서 접근이 이루어질 경우에만 그 실효성을 확보할 수 있을 것으로 판단된다.

K C I

참고문헌

- 이정우, 「조기퇴직제도의 국제비교와 파급효과 분석」, 『보건사회연구』, 제16권 제2호, 1996, pp.43-70.
- _____, 「퇴직결정변수에 대한 이론적 고찰과 사회정책과제」, 『사회보장연구』, 제13권 제1호(제15집), 1997, pp.155-182.
- _____, 「점진적 퇴직을 위한 연금제도의 개선방안」, 『국민연금포럼』, 2003년 겨울.
- Bäcker, G., “Verlängerung der Erwerbsphase-Verkürzung der Ruhestandsphase? - Zum Verhältnis von Arbeitsmarkt, Altersgrenzen und Rentenrecht,” *Sozialer Fortschritt*, Jg. 37, 1988, Hf. 2/3, pp.25-33.
- Bäcker, G. und Naegele, G., “Wann und wie das Arbeitsleben beenden? - Gleitender Ruhestand, Altersteilzeitarbeit und Teilrente in der sozialpolitischen Diskussion,” *WSI-Studie zur Wirtschafts- und Sozialforschung* Nr. 65, Bund-Verlag, 1989.
- Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung, *Sozial-Kompass Europa - Soziale Sicherheit in Europa: Im Vergleich*, 2003.
- Casey, B., “The Problems of ‘Instrument Substitution’ and ‘Cost Shifting’ and Their Implication for Restructuring the Process of Retirement,” Schmähl, W.(ed.), *Redefining the Process of Retirement*, Springer-Verlag Berlin Heidelberg 1989, pp.133-149.
- Dinkel, R., “Lebensarbeitszeitverkürzung als zentrales Element einer Strukturreform der Rentenversicherung,” *Sozialer Fortschritt*, 1986, Hf. 11, pp.241-245.
- EIRO, *Gleitender Übergang in den Ruhestand in Europa*, 2001.
- Europäische Kommission, *Die Europäische Beschäftigungsstrategie*, 2002.
- _____, *Erhöhung der Erwerbsbeteiligung und Förderung des aktiven Alterns*, 2002.
- European Council, *Adequate and sustainable pensions*, 2003.
- Hagemann, R. and Nicoletti, G., “Population Ageing: Economic Effects and Some Policy Implications for Financing Public Pensions,” *OECD Economic Studies*, No.12,

Spring 1989, pp.52-85.

Helberger, Ch., "Notwendigkeit und Möglichkeiten der Reform der gesetzlichen Rentenversicherung - Leistungsseite," Lampert H. und Kühlewind, G.(ed.), *Das Sozialsystem der Bundesrepublik Deutschland. Bilanz und Perspektiven*, BeitrAB, Nürnberg, 1984, pp.136-186.

_____, "Starre Sozialversicherungssysteme für flexibilisierte Arbeitsmärkte? - Möglichkeiten und Probleme einer Flexibilisierung der Gesetzlichen Rentenversicherung," Rolf, G., Spahn, P. B. und Wagner, G.(ed.), *Sozialvertrag und Sicherung - Zur ökonomischen Theorie staatlicher Versicherungs- und Umverteilungssysteme*, Capus Verlag, 1988, pp.381-402.

ISSA, *Systeme der sozialen Sicherheit und die Alterung der Bevölkerung: Zehn zentrale Fragen*, 2003.

Jacobs, K. "Der Übergang in den Ruhestand," *Wirtschaftsdienst* Hf. 3, 1990, pp.150-158.

Kador, F.-J., "Arbeitsplätze für ältere Arbeitnehmer aus Sicht der Wirtschaft," Lehr, U., et. al.(ed.), *Ältere Arbeitnehmer: heute gejagt - morgen gefragt?*, Sankt Augustin, 1996, pp.56-63.

Klammer, U., "Altersteilzeit zwischen betrieblicher und staatlicher Sozialpolitik," *Sozialer Fortschritt*, Jg. 52, 2003, Hf. 2, pp.39-47.

Klauder, W., "Die Bedeutung des Bevölkerungsrückgangs für Arbeitsmarkt, Wirtschaft und Politik," *Mitteilungen aus Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, Hf. 4, 1980, pp.485-497.

Kühlewind, G., "Beschäftigung und Ausgliederung älterer Arbeitnehmer," *Mitteilungen aus Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, Hf. 2, 1986, pp.209-232.

Lampert, H. und Schüle, U., "Alternativen eines gleitenden und flexiblen Übergang in den Ruhestand," Schmähl, W.(ed.), *Verkürzung oder Verlängerung der Erwerbsphase?*. Tübingen: J.C.B. Mohr, 1988, pp.161-177.

Müller, H.-W., "Zur langfristigen Finanzierung der Rentenversicherung unter demographischen und ökonomischen Aspekten," *Zeitschriften für Sozialreform*, 34.

- Jg. Hf. 4, 1988, pp.189-208 und 270-283.
- Rürup, B., "Politische Konsequenzen der Bevölkerungsalterung," *Wirtschaftsdienst*, Hf. 11, 2000, pp.526-530.
- Schmähl, W., "Verkürzung oder Verlängerung der Erwerbsphase?," Schmähl, W.(ed.), *Verkürzung oder Verlängerung der Erwerbsphase?*, Tübingen: J.C.B. Mohr, 1988a, pp.1-35.
- _____, "Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand," *Wirtschaftsdienst* 1988b, Hf. 12, pp.615-621.
- Schüle, U., *Flexibilisierung der Altersgrenze*, Beiträge zur Wirtschafts- und Sozialpolitik 158, Institut der deutschen Wirtschaft, Deutscher Institut-Verlag, 1988.
- Schulenburg, J.-M., "Demographischer Wandel, intergenerationale Gerechtigkeit und Stabilität des Generationsvertrags," Referat auf dem Wirtschaftswissenschaftlichen Seminar Ottobeuren, 1989.
- Stitzel, M., *Der gleitender Übergang in den Ruhestand - Interdisziplinäre Analyse einer alternativen Pensionierungsform*, Frankfurt a.M. und New York, 1987.
- Visco, I., "Ageing Populations: Economic Issues and Policy Challenges," Kiel Week Conference "Economic Policy for Ageing Societies," 18-19 June, 2001.
- Wagner, G., "Die Strukturreform der gesetzlichen Rentenversicherung und Strategien der Arbeitsmarktpolitik - eine zusammenhängende Betrachtung ist erforderlich," *Sozialer Fortschritt*, 1986, Hf. 11, pp.245-251.
- Wagner, G., "Reformen beim Rentenzugang?," *Wirtschaftsdienst*, 1987, Hf. 3, pp.145-150.

Reform Strategies to Boost the Flexibility in the Retirement Decision of the Elderly

Jung-Woo Lee

Korea experiences the most rapid aging trend in the world and currently transits into an advanced aging society. Aging trend decreases working population and increases aged dependency ratio that have negative impacts on supply of labor force and social security expenditure such as national pension.

In this context, increases of retirement age as well as pension benefit age are alternative measures that can compensate decreasing labor force and insecure pension financing.

Nevertheless, without improving employment condition and working environment for the aged people, simple increase of retirement age may result in the limited employment opportunity and unemployment of the aged people and the increase of workload for the aged people who are physically weak. In addition to the increase of retirement age, the increase of pension benefit age may expand no income period.

This study suggests flexible pension benefit system and gradual retirement system as for buffering measures absorbing the problems arising from the increase of retirement age and pension benefit age against aging society.

The major advantages of these systems are to let the aged people to choose work type and retirement model according to individual socio-physical conditions or their preferences and to provide institutional base for prolonging employment period and to solve income reduction by developing pension benefit system.

Key words: Aging Society, Flexible Pension Benefit System, Gradual Retirement System, Partial Pension System

K C I