

kiri Weekly

2015.10.5 제353호

이슈

정년연장의 공·사 연금소득 개선효과와 한계

글로벌 이슈

일부보험(underinsurance) 증가에 따른 영향 및 시사점

미국 노동시장 변화와 시사점

미국 보험사기 방지시스템의 활용과 시사점

금융시장 주요지표

kiri 보험연구원
Korea Insurance Research Institute

이슈와 포커스는 연구자 개인의 의견이며, 보험연구원의 공식 견해가 아님을 밝힙니다.
서울시 영등포구 국제금융로 6길 38 (여의도동 35-4) 8층 보험연구원 (문의 : 변철성 수석담당역 / 02-3775-9115)



정년연장의 공·사 연금소득 개선효과와 한계

강성호 연구위원

요약

- OECD에 따르면, 일반적으로 은퇴자의 필요노후소득은 퇴직 직전 소득의 70% 수준인 것으로 보고되고 있음.
 - 그러나 우리나라는 장기적으로도 국민연금이 25~30%의 소득대체율 보장에 그칠 것으로 추정되고 퇴직·개인연금의 역할 또한 미진하여 노후소득이 불충분할 것으로 예상됨.
- 최근 도입된 60세 이상 정년 의무화 조치는 정년연장 대상자(54~59세 임금근로자)의 노후소득을 어느 정도 개선시킬 것이나 필요노후소득을 충족시키기에는 한계가 있음.
 - 정년 의무화로 이들의 합산소득대체율(국민연금+퇴직연금)은 단기(2016년 54~59세)적으로 3.51%p, 중·장기적(2030년 54~59세)으로 6.70%p 상승하여 각각 28.19%, 37.06%가 될 것으로 판단됨.
- 한편, 정년연장과 임금피크를 함께 적용하게 되면 앞서 산출된 정년연장에 따른 노후소득개선 효과를 다소 감소시키게 되는 것으로 추정됨.
 - 즉, 정년 의무화와 임금피크를 동시에 적용할 경우 합산소득대체율은 정년 의무화 전에 비해 단기적으로 2.10%p, 장기적으로 5.35%p 상승에 그쳐 각각 26.78%, 35.71%가 될 것임.
- 정년 의무화가 노후소득을 일정수준 개선할 것으로 기대되나 필요노후소득을 충족하기에는 여전히 부족하므로 개인연금 활성화 등의 추가적인 조치가 필요할 것으로 판단됨.

1. 검토배경



- OECD에 따르면, 일반적으로 은퇴자의 필요노후소득¹⁾은 퇴직 직전 소득의 70% 수준인 것으로 보고되고 있음.
 - 그러나 우리나라는 장기적으로도 국민연금이 25~30%의 소득대체율 보장에 그칠 것으로 추정되고²⁾ 퇴직·개인연금의 역할³⁾ 또한 미진하여 필요노후소득을 충족하기에는 한계가 있는 것으로 분석된 바 있음.⁴⁾
- 공·사적 연금의 역할이 미진할 것으로 예상되는 상황에서 고령화까지 급속히 진행됨에 따라 우리나라의 노후빈곤은 사회·경제적 문제의 핵심으로 등장하고 있음.
 - OECD에 의하면, 우리나라 노인빈곤율(상대빈곤율)은 OECD 국가 중 가장 높을 뿐만 아니라 지속적으로 상승하여 왔음.
 - 즉, 2009년 45.1%, 2010년 47.2%, 2012년 48.5%, 2014년 49.6%⁵⁾로 상승하는 추세임.
- 이에 대응하여 최근 60세 이상으로 정년을 의무화한 것은(이하 정년의무화) 노후소득 개선과 노인빈곤 문제를 다소 완화시킬 것으로 기대됨.
 - 2013년 4월 ‘고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률 일부 개정 법률안’ 개정으로, 근로자 300인 이상 기업과 공공기관은 2016년부터, 근로자 300인 미만 중소기업과 지방자치단체는 2017년부터 정년이 60세로 연장될 예정임.
 - 이미 선진국에서는 고령화로 인한 재정부담을 완화하고 스스로 노후문제를 해결하는 방안 중 하나로 정년을 연장하거나 폐지하는 추세에 있음.⁶⁾

1) 은퇴 전의 생활 수준을 유지하기 위해 필요한 노후소득을 의미하나 이에 대한 합의된 정의는 없음. 연금학자들의 경우 근로 시기의 평균소득 대비 은퇴시기의 연금소득으로 정의되는 소득대체율 개념을 활용하여, 그 비율의 일정수준 이상이 되는 경우로 이해하는 경향이 있음.

2) 한정림·박주완(2014), 『우리나라 다층노후소득보장체계의 연금소득 추정』, 연구보고서 2014-15, 국민연금연구원.

3) 류건식(2013), “사적 연금의 역할과 정책 방향”, 「새정부의 연금정책, 어떻게 할 것인가?」 세미나 자료에 의하면 퇴직 및 개인연금의 합산 실질소득대체율은 21.2%(가입기간 35년 가정)로 산출됨.

4) 강성호(2015), 「노후준비실태와 필요노후소득, 그리고 과제」, 고령화리뷰, 보험연구원.

5) OECD 평균은 12.6%임(<http://news.donga.com/rel/3/all/20150523/71426333/1>).

6) 윤상하·이지선(2011), 「눈앞에 다가온 인구감소시대, 정년의 은퇴가 시급하다」, LGERI.

- 영국은 2011년 이후 정년제를 폐지하였으며, 독일과 스페인은 65세에서 67세로, 프랑스는 60세에서 62세로, 일본은 60세에서 65세로 연장함.

■ 이에 본 연구에서는 이번 정년의무화 조치가 노후소득을 어느 정도 개선시키게 될 것인지에 대해 국민·퇴직연금을 중심으로 살펴보고 시사점을 제시하고자 함.⁷⁾

- 이를 위해, 본 연구는 이번 정년의무화 조치로 수혜를 얻게 되는 근로자 수, 국민·퇴직연금의 노후소득 개선 효과, 정년의무화 이후에도 노후소득보장을 위해 추가적인 노력이 필요할 것인지 등을 검토함.

※ 임의가입 성격의 개인연금은 정년의무화 후에도 가입증가 여부가 확정적이지 않으므로 본 연구에서는 제외함.

2. 정년제 도입 현황과 대상자 규모



■ 정년제를 도입하고 있는 사업장 비율은 전체 사업장의 38.2%를 차지하며, 이중 단일정년을 채택하고 있는 비율이 84.4%로 가장 높음.⁸⁾

- 정년제 도입 비율을 사업장 규모별로 살펴보면, 300인 이상 사업장은 96%, 30~299인 사업장은 74.1%, 30인 미만 사업장은 22.1%가 정년제를 도입하여 전체적으로는 38.2%임.
- 이 중 단일정년제를 도입하고 있는 사업장(84.4%)의 정년연령은 대체로 54~61세까지 분포하며, 특히 55세, 58세, 60세를 정년으로 규정한 사업장이 많음.

〈표 1〉 단일정년제 도입 사업장의 정년연령 분포

(단위: %)

사업장 규모	54세 이하	55세	56세	57세	58세	59세	60세	61세 이상	전체
30인 미만	0.9	33.9	6.4	8.7	24.8	2.2	17.9	5.2	100.0
30~299인	0.7	30.9	3.1	5.5	25.4	2.0	23.1	9.3	100.0
300인 이상	0.5	34.3	4.3	9.7	21.8	3.0	20.6	5.8	100.0

자료: 전용일·임병인·박소은(2013), 『정년연장이 기업에 미치는 영향 연구』, 한국비용편입분석연구원.

7) 정년의무화에 따른 사업주 부담에 대한 분석은 ‘강성호(2014), 「정년연장에 따른 기업의 퇴직급여 부담과 시사점」, 주간이슈, 보험연구원을 참고하기 바람.

8) 전용일·임병인·박소은(2013), 『정년연장이 기업에 미치는 영향 연구』, 한국비용편입분석연구원, p. 10 참조.

■ 여기서 정년연장의 적용대상은 정년의무화가 없었다면 퇴직하였을 근로자가 2016년 이후에도 근로할 수 있게 되는 60세 미만의 근로자임.

- 따라서, 과거 60세 미만을 정년으로 하였거나 정년제를 규정하지 않았던 사업장의 근로자가 이번 정년의무화의 수혜 대상자가 됨.

■ 연령, 퇴직의 자발성 등을 고려하여 추정한 정년연장에 따른 대상자 규모는 2016년 기준으로 14만 8천 명임(보험연구원 내부자료, 2015년).⁹⁾

- (1단계: 연령·인구 기준) <표 1>에서 보는 바와 같이 54세부터 본격적으로 정년을 규정하고 있는 점을 고려할 때 54~59세 인구(4백 88만 7천 명)가 대상이 됨.
- (2단계: 근로자 기준) 54~59세 인구 중에서 국민연금 사업장 가입자¹⁰⁾ 수를 활용하여 임금근로자 수(1백 23만 7천 명)가 추정됨.

<표 2> 정년연장에 따른 적용대상자 추정('16년 추정치)

(단위: 천 명)

연령	인구 수1)	근로자 수2)(A)	비자발적 퇴직비율3)(B)	정년연장 대상자 수 (A×B)
54세	868	298	9.4%	28
55세	865	202	12.8%	26
56세	843	197		25
57세	807	188		24
58세	771	180		23
59세	734	171		22
전체	4,887	1,237	10.8%	148

주: 1) 통계청에서는 5세 구간 인구 수(2016년 추정치)를 제시하고 있으므로 여기에 각 세별 인구 비중을 적용하여 2016년의 각 세별 인구 수를 산출함.

2) 각 세별 인구비중에 5세 단위 국민연금 사업장 가입자 수를 곱하여 근로자 수를 산출함.

3) 고용보험통계연보(2013년 기준) 비자발적 퇴직으로 분류되는 항목으로는 '질병·부상·노령 등', '경영상 필요에 의한 퇴직', '회사이전 등 근로조건변동', '기타 회사 사정에 의한 퇴직', '정년퇴직'이며, 이는 정년의무화 조치 이후에는 60세 이전에 강제적으로 퇴직시키지 못할 것으로 판단되는 항목임.

자료: 통계청 홈페이지(전체 인구); 국민연금통계연보(2013); 2013 고용보험통계연보.

9) 보험연구원(2015년, 내부자료)에서는 우리나라 사업장의 정년연령 분포를 고려하여 54~59세 근로자를 대상으로 크게 3단계(연령·인구기준, 근로자기준, 퇴직의 자발성 여부)로 접근하여 정년연장 대상자 규모를 추정하고 있음.

10) 국민연금 사업장 가입자는 1인 이상 사업장에서 근무하는 자를 대상으로 함(자영업자 제외).

- (3단계: 비자발적 퇴직 고려) 54~59세 임금근로자 중 비자발적 퇴직자가 최종 대상자가 될 것이므로 비자발적 퇴직비율(10.8%)을 적용하여 정년연장 대상자 규모(14만 8천 명)를 추정함.
 - 한편, 통계청(2015)¹¹⁾조사(55~64세 대상)에 의하면, 비자발적 퇴직(‘정년퇴직’, ‘권고사직·명예퇴직·정리해고’) 비율은 18.6%로 조사되고 있음.¹²⁾

3. 정년연장에 따른 노후소득보장 효과



■ 그 동안 정년연장으로 노후소득은 개선될 것이라는 추측은 있었지만, 제도 특성을 고려한 수리적인 분석은 없었음.

- 이에 본 연구에서는 국민연금과 퇴직연금제도의 특성을 고려하여 정년연장으로 인한 노후소득 개선효과를 분석하고 시사점을 제시하고자 함.

가. 분석가정 및 분석방법

■ 분석에 활용한 주요가정은 다음과 같음.

- (대상자) 2016년 이후 54세 이상 59세까지의 임금근로자가 대상자임.
 - 정년의무화는 60세까지이므로 제도 도입시점에 혜택을 받을 수 있는 최고 연령은 59세임(〈표 2〉 참조).
- (적용 임금 등) 과거 및 미래의 임금소득은 통계청 가계금융복지조사의 2013년 임금소득에 임금상승률을 적용하여 추정됨.
 - 임금피크는 55세 이후 발생하여 59세까지 적용하되 1세 증가 시 전년 소득기준으로 10%씩 감소하는 것으로 가정됨.
- (수급시점 및 기간) 국민연금 및 퇴직연금의 수급은 모두 현행 국민연금 제도와 동일하게 61세

11) 통계청 (2015), ‘2015년 5월 경제활동인구조사 청년층 및 고령층 부가조사 결과’에서 55~64세 인구 중 가장 오래 근무한 일자리를 그만둔 이유를 조사하고 있으며, 조사항목으로 ‘정년퇴직’, ‘권고사직’, ‘명예퇴직’, ‘정리해고’, ‘사업부진, 조업중단, 휴·폐업’, ‘가족을 돌보기 위해’, ‘건강이 좋지 않아서’, ‘일을 그만 둘 나이가 되었다고 생각해서’, ‘그 외’로 구분하여 문의하고 있음.

12) 여기에 54~59세 근로자만을 고려하게 되면 본 연구의 추정치(10.8%)와 큰 차이는 없을 것으로 판단됨.

(2013년 이후)에서 65세(2033년 이후)에 시작되어 84세까지 지속되는 것으로 가정됨.

– 국민연금재정추계에 따르면 퇴직 후 85세에 가입자가 모두 사망하는 것으로 가정되므로 이를 고려하여 84세까지 지급하는 것으로 함.

● (보험료율, 급여수준) 국민연금은 1998년~현재까지의 제도적 특성을 반영하고, 퇴직연금은 8.3%를 적용(현행 제도)하되 수지상등 기준으로 지급하는 것으로 함.

– 최초 가입시점은 국민연금의 경우 제1차 개혁시점인 1998년, 퇴직연금의 경우 도입시점¹³⁾을 고려하여 2006년으로 함.

– 국민연금의 경우 보험료는 9%, 급여수준은 추정된 소득 및 가입기간을 현행 급여산식¹⁴⁾에 적용하여 산출되고, 퇴직연금의 경우 납부금액의 현재가치만큼 지급¹⁵⁾되는 것으로 함.

● 2015년 기준으로 현재화하여 분석하되, 추가적인 가정은 <표 3>을 참조하기 바람.

13) 실질적인 도입시점은 2015년 12월부터이나, 분석자료가 연 단위이므로 편의상 2006년부터로 함.

14) 국민연금 연간 기본연금액(BPA)은 $BPA_i = \alpha \cdot (A + B_i) \cdot 0.05 n_i$ 에 의해 산출됨.

단, α : 소득대체율을 1998년~2007년 60%, 2008년 50%, 이후 매년 0.5%p씩 감소하여 2028년 40%로 맞추기 위한 조정계수

A : 연금수급전년도(연금수급전 3년간)의 가입자 전원의 평균소득월액

B_i : 가입자 개인의 가입기간 동안의 기준소득월액의 평균액

n_i : 가입년수

15) 연간 퇴직연금액(RP)은 $RP_i = c \times B_i \times n_i / t$ 에 의해 산출됨.

단, c : 보험료율, B_i : 자신의 소득수준, n_i : 가입기간, t : 퇴직(혹은 65세) 후 사망까지 기간

〈표 3〉 분석가정

구분	국민연금	퇴직연금
활용자료	통계청 가계금융복지조사(2013년 소득 기준)	
분석대상	2016년 이후 54세 이상 59세까지의 임금근로자 중 비자발적 퇴직자 ※ 54~59세 근로자의 비자발적 퇴직 비율 적용	
임금수준	통계청 가계금융복지조사의 2013년 임금소득에 임금상승률 적용하여 과거 및 미래의 연간 임금 소득 산출	
임금피크	55세~59세까지 1세 증가마다 임금소득 10% 감소	
가입기간	국민연금: 59세까지 가입, 퇴직연금: 60세까지 가입 ※ 최초 가입시점은 국민연금의 경우 제1차 개혁시점인 1998년 이후, 퇴직연금의 경우 도입 시작 시점으로 볼 수 있는 2006년으로 함.	
수급연령	국민연금 제도와 동일하게 61세(2013년 이후)~65세(2033년 이후)로 적용	
수급기간(사망연령)	수급시작시점~84세까지 수급(85세 사망) ※ 수급시작시점은 국민연금 기준을 적용하여 2013년~2017년 61세, 2018년~2022년 62세, 2023년~2027년 63세, 2028년~2032년 64세, 2033년 이후 65세	
보험료율	9%	8.3%
연금급여수준 (소득대체율)	현행법 체계 고려 (2015년 46.5% ~ 2028년 이후 40% 적용)	‘수익비=1’(수지상등)이 되는 연금급여수준
기타	<ul style="list-style-type: none"> - 2015년 기준으로 현가화하여 분석 - 임금상승률, 물가상승률, 기금운용수익률, 할인율 모두 3%적용 ※ 기금운용수익률은 사업비(수수료 등)를 차감한 수익률로 가정 - 다른 제도 (예, 국민연금, 퇴직연금 등)에 의한 구축효과는 없는 것으로 가정 	

■ 분석방법으로는 정년연장, 임금피크를 적용할 경우 국민연금과 퇴직연금의 소득대체율이 어떻게 변화하는지를 단기, 중·장기로 구분하여 분석함.

- 정년연장과 임금피크 적용은 각각 국민연금과 퇴직연금의 소득대체율을 상승, 하락시킬 수 있으므로 두 요소를 구분하여 비교·분석함.
- 단기와 중·장기로 구분하는 이유는 정년연장이 시행되는 2016년에 이미 54세~59세인 경우 수혜기간이 1~6년이나 2022년 이후에는 모두 6년의 기간이 늘어나는 효과가 있기 때문임.
 - 즉, 단기는 2016년에 54세~59세인 근로자가 모두 60세가 되는 시점까지의 기간으로 하였으며, 중·장기는 2030년에 54세~59세인 근로자(2016년 40세~45세)가 모두 60세가 되는 시점까지의 기간으로 함.
 - 중·장기를 2030년에 맞춘 이유는 국민연금과 퇴직연금 가입기간의 충분성이 확보¹⁶⁾될 수 있다고 판단하였기 때문임.

나. 정년연장 및 임금피크 적용에 따른 국민·퇴직연금 급여수준 변화 효과

- 정년연장으로 인해 대상 근로자의 국민연금 소득대체율은 단기적으로 23.92%, 중·장기적으로 23.49%가 될 것으로 추정됨.
 - (단기) 정년연장 혜택을 처음으로 받게 되는 2016년에 54세~59세인 근로자는 평균적으로 2.06년의 추가적인 가입기간을 확보하여 소득대체율은 21.42%에서 23.92%(2.50%p)로 상승할 것으로 추정됨.
 - 증가된 평균 가입기간의 경우 54세 근로자는 3.94년, 58세 근로자는 0.84년이나, 59세 근로자는 국민연금 의무가입이 59세까지이므로 증가되지 않음.
 - (중·장기) 2030년에 54세~59세(2016년 40세~45세)가 될 근로자는 평균적으로 4.76년의 추가적인 가입기간을 확보하여 소득대체율이 23.49%에서 27.97%(4.48%p)로 상승할 것으로 추정됨.
- 정년연장으로 퇴직연금 소득대체율은 단기적으로 4.33%, 장기적으로 9.21%가 될 것으로 추정됨.¹⁷⁾
 - (단기) 2016년에 54세~59세인 근로자는 평균적으로 2.77년의 추가적인 가입기간을 확보하여 소득대체율은 3.29%에서 4.33%(1.03%p)로 상승할 것으로 추정됨.
 - 증가된 평균 가입기간은 54세 근로자는 4.64년, 58세 근로자는 1.56년, 59세 근로자는 0.72년으로 추정됨.¹⁸⁾
 - (중·장기) 2030년에 54세~59세(2016년 40세~45세)인 근로자는 평균적으로 5.45년의 추가적인 가입기간을 확보하여 소득대체율은 6.95%에서 9.21%(2.26%p)로 상승할 것으로 추정됨.
- 정년연장으로 두 연금제도의 합산소득대체율은 단기적으로 28.19%, 장기적으로 37.06%로 예상되나, 필요노후소득에는 미치지 못할 것으로 추정됨.
 - (단기) 2016년에 54세~59세인 근로자의 합산소득대체율은 정년연장을 전후하여 24.68%에서 28.19%로 상승(3.51%p)할 것으로 추정됨.

16) 일반적으로 공적연금의 성숙기를 제도도입 후 약 40년(20세 가입, 59세 퇴직)으로 보는 경향이 있으므로 여기서는 국민연금 가입을 1998년으로 하고 있으므로 이를 고려한 것임.

17) 홍원구(2013), 정년 연장이 퇴직연금소득대체율에 미치는 영향에 의하면 정년연장 효과가 3년이고 투자수익율 연 5%, 수급기간을 25년으로 할 경우 퇴직전 급여의 1.75%만큼 퇴직연금이 상승할 것으로 추정함.

18) 국민연금과 달리 퇴직연금은 60세까지 정년을 보장받는 것이므로 정년연장에 따른 퇴직연금의 가입기간은 국민연금보다 약 1년 정도 김.

- (중·장기) 중장기적 관점에서의 합산소득대체율도 정년연장을 전후하여 30.36%에서 37.06%로 상승(6.70%p)할 것으로 추정되나 국민연금과 퇴직연금만으로 은퇴자의 필요노후소득(소득대체율 70%)을 충족시키기는 어려울 것으로 보임.

■ **끝으로, 정년연장과 임금피크를 동시에 적용할 경우 합산소득대체율은 단기적으로 26.78%, 중·장기적으로 35.71%로 추정됨.**

- (단기) 2016년에 54세~59세인 근로자는 임금피크를 적용할 경우 합산소득대체율은 정년연장 전에 비해 2.10%p (26.78%-24.68%) 상승하는 것으로 추정됨.
- (중·장기) 2030년에 54세~59세(2016년 40세~45세)인 근로자는 임금피크를 적용할 경우 합산소득대체율은 정년연장 전에 비해 5.35%p (35.71%-30.36%) 상승하는 것으로 추정됨.

〈표 4〉 정년연장 및 임금피크 전후 따른 국민·퇴직연금 소득대체율 개선효과¹⁾

(단위: %, 년)

구분	2016년 연령	국민연금			퇴직연금			전체		
		연장전 (A)	연장후		연장전 (A)	연장후		연장전 (A)	연장후	
			피크전 (B)	피크후 (C)		피크전 (B)	피크후 (C)		피크전 (B)	피크후 (C)
단기 ²⁾	54세	21.35	26.01 (3.94)	25.11	3.38	5.13 (4.64)	4.46	24.70	31.07	29.57
	55세	21.04	25.03 (3.15)	24.29	3.43	4.87 (3.83)	4.21	24.43	29.83	28.50
	56세	20.41	23.26 (2.45)	22.44	3.31	4.52 (3.18)	3.83	23.68	27.71	26.26
	57세	22.35	24.34 (1.57)	23.53	3.19	4.02 (2.28)	3.39	25.50	28.29	26.93
	58세	21.67	22.70 (0.84)	21.87	3.20	3.77 (1.56)	3.16	24.84	26.41	25.03
	59세	21.90	21.90 (0.00)	21.09	3.23	3.49 (0.72)	2.84	25.09	25.34	23.93
	54~59세	21.42	23.92 (2.06)	23.11	3.29	4.33 (2.77)	3.68	24.68	28.19	26.78
중·장기 ³⁾	23.49	27.97 (4.76)	27.25	6.95	9.21 (5.45)	8.45	30.36	37.06	35.71	

주: 1) 〈표 3〉의 분석가정을 활용하여 추정함. 2) 2016년 54세~59세인 근로자임.
 3) 2030년 54세~59세인 근로자(2016년 40세~45세)임. 4) ()안은 정년연장에 따른 가입기간(년) 변화임.

4. 결론 및 시사점



- 정년의무화는 대상 근로자의 노후소득을 어느 정도 개선시킬 것으로 보이나 필요노후소득을 충족하기에는 여전히 부족할 것으로 판단됨.
 - 정년의무화는 근로기간 제고를 통해 국민연금과 퇴직연금의 급여수준을 높여 합산소득대체율이 단기적으로 3.51%p 중·장기적으로 6.70%p 상승할 것으로 기대됨.
 - 여기에 임금피크제 적용시 단기적으로 1.40%p, 중·장기적으로 1.35%p 줄어들어 합산소득대체율은 정년의무화 전에 비해 각각 2.10%p, 5.35%p 상승하는 데 그칠 것으로 추정됨.
 - 따라서, 정년의무화 이후에도 단기 및 중·장기 동안의 합산소득대체율은 각각 26.78%, 35.71%여서, 국민연금 및 퇴직연금만으로 필요노후소득을 충족하기에는 여전히 부족할 것으로 판단됨.

- 종합하면, 정년의무화가 노후소득 개선에 어느 정도 기여할 것으로 기대되나 필요노후소득을 충족하기에는 여전히 부족하므로 다음과 같이 정년연장에 대한 인식전환과 개인연금 활성화 등의 추가적인 조치가 필요한 것으로 분석됨.

- 첫째, 정년연장과 청년고용간의 대체성이 존재한다는 대립적 시각에 머무르지 않고, 정년의무화가 장기적으로 후세대 부담을 줄이게 될 것이라는 상생의 인식전환이 필요함.
 - 노후준비가 충실하지 못한 세대(베이비부머 세대 등)의 조기 퇴직은 노인빈곤과 노인복지수요 증대를 초래하여 후세대의 복지재정 부담을 더욱 부추길 수 있음.
 - 이에 고령화로 인한 재정부담을 완화하고 스스로 노후문제를 해결할 수 있도록, 정년을 연장하거나 폐지하는 추세에 있는 선진국을 우리는 주목할 필요가 있음.

- 둘째, 사업주 부담 완화 측면에서 임금피크제 도입은 공감되는 면이 있으나 정년연장의 실효성이 제고될 수 있는 범위 내에서 추진될 필요가 있음.
 - 정년연장으로 사업주 부담이 증가될 수 있으나, 정년연장 대상자의 노동생산성이 높은 특성을 갖는 경우¹⁹⁾ 실질적으로 사업주의 추가 부담은 크지 않거나 발생하지 않을 수도 있음.
 - 또한 지나친 임금피크 적용은 오히려 조기 퇴직을 부추겨 정년연장의 실효성을 떨어뜨릴 수 있다

19) 정진호(2011)에 의하면, 55세 이후에 임금보다 생산성이 높은 업종으로 '전기, 하수폐기, 건설'(47.9%)을 들고 있음.

는 점에서 임금피크제는 업종 및 사업체 특성을 고려하여 적용될 필요가 있음.

■ 셋째, 정년연장으로도 여전히 필요노후소득을 충족하기에는 한계가 있으므로 추가적인 노후소득원 확보가 필요함.

- 정년의무화로 증가될 근로소득이 개인연금 등과 같은 노후자산으로 전환·축적될 수 있도록 정책적 조치가 필요할 것임.
- 이와 관련하여 공적연금 가입을 전제로 사적연금에 대한 세제지원 및 보조금을 지급하는 인증형 개인연금(가칭)을 도입할 필요가 있음(예, 독일의 리스터연금).
 - 즉, 공적연금 가입을 전제로 면세점 이하의 소득계층에 대해서는 보조금을, 그 이상에 대해서는 세제혜택을 부여하는 인증형 개인연금 도입을 통해 미래의 노후빈곤을 스스로 극복할 수 있도록 함. **kiri**