
國民福祉年金制度와 勞動市場波及效果

延 河 清

▷ 目 次 ◁

- I. 序 論
- II. 釀出料의 賃金轉嫁
- III. 年金制度의 導入과 賃金水準
- IV. 年金制度의 導入과 雇傭水準
- V. 要約 및 結論

I. 序 論

政府는 第 5 次 經濟·社會發展 5 個年計劃의 一環으로 賃金勤勞者를 適用對象으로 하는 國民福祉年金制度의 實施를 고려하고 있다. 따라서 制度의 導入이 國民經濟의 여러 면에 미칠 期待效果는 커다란 關心事이다. 그러나 制度導入이 所得再分配, 國民貯蓄, 勞動市場의 賃金 및 雇傭水準 등 國民經濟全般에 미칠 效

果는 매우 分析하기 어려운 課題라고 할 수 있다. 그것은 첫째, 現在 施行中인 職域年金制度¹⁾의 對象이 公務員, 軍人, 私立學校教職員 등에만 限定되고 있고, 賃金勤勞者를 適用對象으로 하는 第 1 種 年金制度를 實施함에 있어서 是 그 經驗이 새롭고 아직까지도 많은 研究課題가 남아있기 때문이다. 둘째, 國民福祉年金制度導入時 그 適用對象者와 範圍가 확실치 못하기 때문에 制度導入이 國民經濟全般에 미치는 影響을 分析함에 있어서 많은 難點을 갖고 있다. 셋째, 國民福祉年金制度가 國民經濟全般에 미치는 影響은 直接的이라기보다는 間接的·迂廻的인 관계로 그 효과를 정확하게 파악하기 어렵다. 以上과 같은 課題上의 많은 問題點에도 불구하고 本稿는 制度導入이 勞動市場에 미칠 영향에 관하여 重點的으로 檢討하였다²⁾. 이는 國民福祉年金制度 그 자체가 여러측면에서 廣範한 經濟·社會的 意義를 가지고 있는 合理的인 制度일 뿐만 아니라 社會·經濟全般에 미치는 役割 또한 量的·質的 兩面에서 매우 廣範하기 때문이다.

筆者：韓國開發研究院 首席研究員

- 1) 公務員年金은 1960年 2月, 軍人年金은 1963年 3月, 그리고 私立學校教職員年金은 1975年 1月부터 施行하고 있음.
- 2) 所得再分配에 미치는 영향 및 制度導入에 따르는 問題點은 延河清, 「國民福祉年金制度實施와 所得再分配效果」, 『韓國開發研究』, 第 3 卷 第 3 號, 1981 參照.

本稿의 目的은 國民福祉年金制度(以下 年金制度)의 導入이 勞動市場에 있어서 年金醜出料中 使用者負擔分의 實質的인 賃金轉嫁의 歸着問題와 함께 雇傭水準變化에 미치는 影響 등을 分析함으로써 年金制度導入·政策에 關心이 있는 人士들의 研究 및 檢討에 도움이 되었으면 한다. 現行 國民福祉年金法에서는 賃金勤勞者를 適用對象으로 하는 第1種의 경우 醜出料를 使用者負擔金과 被傭者寄與金으로 構成토록 되어 있다³⁾. 여기서 使用者負擔金은 既存退職金制度, 產災保險 및 醫療保險制度의 保險料負擔에 더하여 使用者에게 從前에 없던 追加負擔이 되게 된다. 年金制度導入이 勞動市場에 미치는 影響 중 醜出料 使用者負擔分의 實質的인 轉嫁對象과 함께 年金制度 導入이 醜出料의 醜出對象勤勞者階層인 18~59歲 賃金勤勞者와 老齡年金受給資格年齡인 60歲⁴⁾ 以上賃金勤勞者의 勞動市場 參加率에 미치는 效果 등이 研究檢討의 對象이 된다. 특히 使用者가 負擔하는 醜出料의 實質的인 轉嫁對象은 商品의 價格이 될 수 있지만 商品市場에서의 價格競爭條件上 販賣競爭에서 不利하게 된다. 따라서 經營合理化에 의한 原價節減으로 追加的인 醜出料負擔分을 相殺하지 못하거나 또는 使用者의 負擔餘力이 없는 한 使用者負擔分은 결국 實質賃金引上水準에 影響을 미치지 않을

수 없다⁵⁾. 또 退職金制度, 產災保險, 醫療保險制度和 함께 國民福祉年金의 實施를 통한 社會保障制度의 擴充은 그 費用負擔面에서 볼 때, 使用者에게의 過重한 負擔은 企業의 福祉厚生費用에 影響을 미칠 수 있다. 強制適用 年金制度和 企業에 의한 福祉厚生은 相互補完 및 共存關係에 있지만 兩者의 費用이 現實的으로 勞·使에게 全的으로 의존하고 있기 때문에 過重한 使用者負擔을 요구하는 年金制度의 擴充은 企業의 自發的인 福祉施設의 擴充을 鈍化시키는 要因이 될 수 있다. 年金制度和 福祉厚生制度는 兩立論 또는 補完論에도 불구하고 個別企業의 立場은 負擔側面에서 어느 정도 兩者間的 代替性을 갖게 된다. 왜냐하면 企業으로서의 勞務管理上 直接 주관하는 福祉厚生이 勤勞者의 老後生活을 保障하는 強制適用의 年金制度보다 勤勞時期의 勞動生産性을 增大하여 使用者의 利益을 極大化할 수 있다고 생각할 수 있기 때문이다.

II. 醜出料의 賃金轉嫁

強制適用 年金制度가 성숙단계에 있는 先進諸國에서도 最近 年金制度 實施에 따르는 使用者負擔分의 實質的인 負擔者가 누구냐 하는 論議가 提起되고 있다. 즉 年金財源 중 使用者負擔分 때문에 使用者가 實質的으로 그의 負擔을 相殺하기 위하여 勤勞者의 實質賃金の 增加를 억제함으로써 勤勞者에게 實質的으로 負擔시키는 賃金轉嫁에 대하여 肯定的 혹은 否定的 見解가 相衝하고 있다. 賃金轉嫁에 대한 肯定論者⁶⁾들의 見解는 年金制度의 使用者

3) 國民福祉年金法 第3條 參照.

4) 國民福祉年金法 第37條에 男子 60歲, 女子 55歲를 老齡年金受給資格年齡으로 規定하고 있음.

5) 우리나라의 경우 國民福祉年金法 第103條 및 醫療保險法 第69條에서 使用者가 負擔金の 增加를 기피할 目的으로 正當한 사유없이 勤勞者의 昇給, 賃金引上의 忌避 또는 解雇 其他 不利益한 措置를 禁止시키고 있는 것도 使用者에 대한 醜出金負擔이 現實的으로 賃金水準에 直接 影響을 줄 수 있기 때문이다.

6) John A. Brittan, *The Payroll Tax for Social Security*, Washington, D.C.: The Brookings Institution, 1972.

負擔分은 勞動供給에 영향을 미치지 않기 때문에 被保險者인 勤勞者가 진다는 것이다. 또한 勤勞者는 使用者의 負擔分을 各種 社會的 危險 혹은 老齡退職後에 取得할 給與, 즉, 장애의 期待所得으로 간주한다는 것이다. 따라서 賃金協商에 있어서 使用者는 使用者 釀出料負擔分 등을 제외한 賃金만에 의해서 人件費를 協商하지 않고 釀出料負擔分과 같은 其他 勤勞報償費用도 人件費에 包含함으로써 결국 使用者의 負擔金은 總賃金(gross wage)의 一部로서 勤勞者가 總賃金水準에 따라 自己 勞賃決定과 勞動서비스供給決定에 임한다는 것이다. 이와 같이 使用者負擔分은 被保險者인 被僱者에게 賃金轉嫁의 形態로서 實質적으로 全部 혹은 一部를 勤勞者가 負擔하게 된다는 것이다.

使用者가 自己의 負擔을 賃金勤勞者에게 實質적으로 負擔시킴으로써 發生하는 賃金轉嫁의 크기는 다음과 같이 설명할 수 있다. 使用者負擔의 全部 혹은 그 一部를 勤勞者의 實質적인 費用으로서 要求하는 賃金轉嫁의 크기를 推定하기 위하여 다음과 같은 간단한 模型을 設定할 수 있다. 數式(1)은 勤勞者平均賃金水準이 勞動生産성과 指數函數의 관계가 있다는 假定下에 設定된 것으로 극히 단순한 형태를 띠고 있으나 賃金轉嫁의 問題를 파악하는 데 매우 有用하다.

$$\ln W(1+st) = a_0 + a_1 \ln \left(\frac{V}{L} \right) \dots \dots \dots (1)$$

數式(1)을 變型하면

$$\ln W = a_0 + a_1 \ln \left(\frac{V}{L} \right) - \ln(1+st) \dots \dots \dots (2)$$

여기서,

W : 使用者의 釀出料 負擔 以前의 勤勞者 平均賃金

V : 附加價值

L : 單位勞動量

t : 年金制度 適用對象勤勞者의 平均賃金에 대한 使用者의 負擔率

s : 使用者의 釀出料負擔分이 勤勞者賃金에 轉嫁된 比率

數式(2)에서 만약 $s=0$ 이면, $\ln(1+st)=0$ 이 된다. 그러므로 年金制度에 대한 使用者負擔이 勤勞者의 平均賃金水準變化에 영향을 미치지 않고 勞動生産성의 函數가 됨과 동시에 年金制度에 대한 使用者負擔은 勤勞者의 平均賃金水準의 變化와는 아무 관계가 없음을 의미한다. 즉, 使用者가 年金制度에 대한 그의 負擔分을 實質적으로 負擔한다는 것이다. 반면 數式(2)에서 $s=1$ 이면 주어진 勞動生産性水準에서 年金制度에 대한 使用者負擔分은 勤勞者의 平均賃金を 使用者負擔分만큼 감소시킴으로써 完全賃金轉嫁의 경우가 된다. 外國의 實證分析資料⁷⁾에 의하면 使用者의 釀出料負擔은 實質적으로 勤勞者의 賃金水準을 減少시킴을 보여 주고 있다. 만약 使用者가 賃金水準의 減少를 강요할 수 없다면 企業은 生産過程에서 勞動要素를 資本要素로 代替함으로써 좀더 資本集約化할 수도 있다. 또 使用者負擔金이 物價나 賃金의 形態로 轉嫁되지 않고 그 負擔金이 企業利潤의 實質적인 削減으로 이루어졌다면 企業貯蓄을 잠식하여 資本形成을 低下시킴으로써 經濟成長을 鈍化시킬 수도 있다. 한편 使用者負擔金이 勤勞者에게 完全賃金轉嫁

7) Brittan(1972)에 의하면 1957~59年 사이에 年金制度를 實施하고 있는 64個國의 購買力評價換率로 $s=1.325$, 公定換率로 $s=1.326$ 을 보여 줌으로써 使用者負擔金에 대한 實質적인 勤勞者負擔이 100% 이상인 것을 나타내고 있다.

의 形態로 나타날 때는 이것이 所得再分配에 沮害의 影響을 미칠 수 있다. 그러나 年金制度의 賃金階層別 所得再分配效果는 終局的으로 保險財源形成에 있어서의 實質的인 負擔 여하 뿐만 아니라 被保險勤勞者가 危險發生時 給付로 받을 各種 給付의 實質的인 價値도 所得再分配側面에서 고려되어야 한다⁸⁾. 또 한가지 유의해야 할 點은 一般的인 直·間接 租稅의 경우 勞動移動의 代替效果는 무시할 수 있으나, 年金制度를 事業場 規模別로 導入하였을 경우 適用對象業體에서 勞動要素費用上昇으로 因한 雇傭의 감축으로 非適用對象業體로 勞動力이 他意에 의하여 移動할 可能性도 무시할 수 없다. 마찬가지로 年金制度를 産業別로 適用하였을 경우 適用産業으로부터 非適用産業으로 勞動力의 移動을 超來할 수도 있다.

한편 使用者負擔金의 實質的인 負擔에 대한 歸着問題 즉, 賃金轉嫁에 대한 論議를 勞動市場에서의 勞動需給賃金彈力性과 관련하여 좀 더 구체적으로 살펴 보면 다음과 같다.

使用者負擔金의 實質的인 賃金轉嫁의 크기는 數式(2)에서 실제로 s 의 크기에 따라 결정된다. 위에서 지적하였듯이 만일 $s=1$ 이면 使

用者負擔金이 勤勞者의 實質的인 負擔強要 즉, 賃金으로 完全轉嫁된다. 이는 勞動市場에서 勞動需要는 自由競爭的이고, 實質賃金水準에 대한 勞動供給曲線의 彈力性은 零($\epsilon_s=0$)일 경우를 意味하고 있다. 勞動需給曲線의 賃金彈力性이 자기 다른 다음과 같은 경우 理論的인 賃金轉嫁의 크기는 <表 1>과 같다. <表 1>에서 만일 勞動供給賃金彈力性이 零이 아니라면 ($\epsilon_s \neq 0$), 즉 勤勞者가 使用者의 釀出料負擔金이 그의 勤勞의 報償이라고 생각하지 않는다면 負擔金에 대한 轉嫁의 크기는 勞動供給 및 需要의 賃金彈力性의 크기에 따라 決定된다. 特殊한 경우인 勞動需要函數의 賃金彈力性이 1($\epsilon_d=1$)일 경우는 $s=1$ 로서 實質的으로 모든 使用者負擔을 勤勞者가 지게 됨으로써 完全賃金轉嫁의 경우가 된다. 왜냐하면 勤勞에 대한 報償인 使用者의 釀出料負擔金까지 포함한 賃金水準變化에 따라 雇傭水準에 變化가 없고 賃金水準增加의 크기는 使用者負擔金 만큼 鈍化된다. 즉 $\epsilon_d=1$ 일 경우도 $\epsilon_s=0$ 인 경우와 같이 使用者負擔金의 勤勞者에로의 完全轉嫁를 超來하게 된다. <表 1>에서의 같이 年金制度 導入에 의한 使用者負擔金의 完全賃金轉嫁($s=1$)의 경우 以外에도 部分的인 轉嫁($s<1$) 혹은 負擔金 以上の 轉嫁($s>1$)는 다음과 같은 경우를 생각할 수 있다. 즉 勞動供給函數의 賃金彈力性이 正($\epsilon_s>0$)이고 需要函數의 賃金彈力性이 1보다 크면($\epsilon_d>1$), 年金制度에 의한 使用者의 釀出料負擔의 賃金轉嫁 크기는 基本賃金의 增加幅을 使用者負擔金 크기 以上으로 鈍化시킨다($s>1$). 왜냐하면 使用者는 被傭者를 위한 釀出料負擔 때문에 雇傭을 줄이기 때문이다. 즉 需要彈力性이 1보다 크다는 意味는 그 자체가 使用者負擔金을 포함한 勤

<表 1> 勞動需給賃金彈力性과 賃金轉嫁¹⁾

	需要賃金彈力性(絕對值)			
	$\epsilon_d=1$	$\epsilon_d>1$	$\epsilon_d<1$	$\epsilon_d=0$
供給賃金彈力性				
(1) $\epsilon_s=0$	$s=1$	$s=1$	$s=1$	—
(2) $\epsilon_s>0$	$s=1$	$s>1$	$0<s<1$	$s=0$
(3) $\epsilon_s<0$	$s=1$	$s<1$	$s>1$	$s=0$

註: 1) 여기서 ϵ_d 는 勞動需要賃金彈力性의 絕對值이고, ϵ_s 는 勞動供給賃金彈力性 그리고 s 는 使用者의 釀出料負擔分이 勤勞者에게 實質的으로 轉嫁되는 使用者負擔分 對比 賃金轉嫁比率를 意味함.

8) 延河清, 前掲書 參照.

勞報償을 감소시킨다는 것으로 總使用者負擔金 크기 이상으로 基本賃金(wage-bill)이 감소된다($s > 1$). 이와 함께 만일 勞動供給函數의 賃金彈力性이 正($\epsilon_s > 0$)이고 勞動需要函數의 賃金彈力性이 1보다 적으면($\epsilon_d < 1$), 年金制度에 대한 使用者의 釀出料負擔의 轉嫁效果는 基本賃金を 使用者負擔金 크기 以下로 감소시킨다($s < 1$). 이와 같이 勞動需要函數의 賃金彈力性이 크면 클수록 使用者負擔金の 賃金轉嫁의 크기는 더욱 커진다. 이와 반대로 勞動供給曲線이 (3)의 경우와 같이 $\epsilon_s < 0$ 으로서 後屈(backward-sloping)일 경우는 위와 같은 경우의 反對가 된다. 왜냐하면 雇傭이 增加하기 때문이다. 즉 勞動需要曲線의 彈力性이 1보다 크면($\epsilon_d > 1$) 年金制度導入으로 인한 使用者負擔金은 基本賃金を 負擔金 크기보다 적게 減少시키고, 勞動需要曲線의 彈力性이 1보다 적으면($\epsilon_d < 1$), 年金制度導入으로 인한 使用者負擔金은 基本賃金を 負擔金の 크기보다 크게 減少시킨다.

이와 같이 完全賃金轉嫁($s=1$)의 경우가 아니면($s \leq 1$), 使用者負擔金の 賃金轉嫁의 크기는 勞動市場에서의 勞動供給과 需要函數의 賃金彈力性 크기에 따라 決定된다. 負擔金에 대한 賃金轉嫁가 전혀 없는 경우($s=0$)는 $\epsilon_d=0$ 인 때에 한해서 가능하다. 그러나 <表 1>에서와 같이 勞動需要曲線의 賃金彈力性이 正의 數值($\epsilon_d > 0$)를 보여 주는 한, 使用者釀出料負擔金은 雇傭을 減少시키고 實質적으로 勤勞者에게 部分的으로 轉嫁하게 된다. 이와 같이 勞動市場에서의 勞動供給曲線 및 需要曲線의 賃金彈力性的의 크기 여하에 따르는 賃金轉嫁分을 推計하기 위하여, 다음과 같이 年金制度導入 前後의 賃金水準 決定을 檢討하기 위한 模

형을 設定할 수 있다.

Ⅲ. 年金制度의 導入과 賃金水準

1. 年金制度導入 以前の 賃金決定

勞動供給 L^s 와 勞動需要 L^d 가 賃金에 一定한 彈力性函數라고 假定하면 다음과 같은 數式이 成立된다.

$$L^s = aW^\alpha \dots\dots\dots(3)$$

$$L^d = bW^{-\beta} \dots\dots\dots(4)$$

여기서,

L^s : 勞動供給

W : 勞動市場의 賃金水準

α : 勞動供給 賃金彈力性

L^d : 勞動需要

β : 勞動需要 賃金彈力性

a, b : 常數

勞動市場에서의 均衡條件인 供給과 需要가 一致하였을 때($L^s = L^d$), 勞動市場에서의 均衡賃金 즉, 使用者가 支拂하는 總實質賃金인 동시에 勤勞者가 勤勞報償으로 받는 賃金 \bar{W}_0 는 數式(5)와 같이 決定된다.

$$\bar{W}_0 = \left(\frac{b}{a}\right)^{\frac{1}{\alpha+\beta}} \dots\dots\dots(5)$$

2. 年金制度導入以後의 賃金決定

勤勞者가 年金制度에 加入함으로써 받는 給付의 年間價値를 V 라 하고, 年金給付는 勤勞

者の平均供給賃金 W 에 比例하여, $V = \frac{\phi}{1+\phi} \cdot W$ 라고 假定할 때, 勤勞者의 새로운 勞動供給 平均賃金(W_v)은 다음과 같다.

$$W_v = W - V = W \left(\frac{1}{1+\phi} \right) \dots\dots\dots(6)$$

여기서 만일 勤勞者가 그의 期待年金給付를 위하여 그의 平均賃金の 一定比率인 t_w 를 齎出料로서 寄與한다면 이 경우 使用者가 直面하게 될 새로운 勤勞者의 勞動供給賃金(W_1)은 數式(7)과 같이 表示된다.

$$W_1 = \frac{W_v}{(1-t_w)} = W \cdot \frac{1}{(1-t_w)(1+\phi)} \cdot (7)$$

여기서,

t_w : 年金制度의 勤勞者平均賃金對比 勤勞者의 齎出寄與率

여기서 年金制度導入 以前の 勞動市場의 勞動供給曲線 數式(3)에서 供給者賃金 W 를 數式(7)에 代入하면 다음과 같다.

$$W_1 = \frac{1}{(1-t_w)(1+\phi)} \cdot \left(\frac{L^s}{a} \right)^{\frac{1}{\beta}} \dots\dots\dots(8)$$

한편 被保險者의 年金給付를 위하여 使用者가 勤勞者 平均賃金の $t_e\%$ 를 負擔한다면 勤勞者가 直面하게 될 새로운 勞動需要賃金은 다음과 같다.

$$W_1 = \frac{W}{1+t_e} \dots\dots\dots(9)$$

여기서,

t_e : 年金制度에 대한 使用者의 平均賃金對比 齎出負擔率

年金制度導入 以前の 勞動市場의 勞動需要曲線 數式(4)에서 需要者賃金 W 를 數式(9)에

代入하면 數式(10)이 成立된다.

$$W_1 = \frac{1}{1+t_e} \left(\frac{L^d}{b} \right)^{-\frac{1}{\beta}} \dots\dots\dots(10)$$

年金制度導入 以後의 勞動供給者와 需要者의 勞動市場에서의 均衡條件인 勞動供給과 勞動需要가 一致하였다면($L^s = L^d$) 年金制度導入 이후의 새로운 均衡賃金水準 \bar{W}_1 는 年金制度導入 以前の 均衡賃金 \bar{W}_0 의 函數로 數式(11)과 같이 表示된다.

$$\bar{W}_1 = \bar{W}_0 \cdot \frac{(1+t_e)^{-\beta/k}}{(1-t_w)^{\alpha/k} \cdot (1+\phi)^{\alpha/\beta}} \dots\dots\dots(11)$$

단, $k = \alpha + \beta$

여기서 유의하여야 할 점은 年金制度導入으로 인한 使用者負擔금이 被傭者에게 完全轉嫁되는 혹은 一部가 轉嫁되는, 勤勞者의 純貨幣賃金水準의 變化 $[(1-t_w)W_1 - W_0]$ 는 勤勞者 1人當 總齎出料積立金 $[(t_w+t_e)W_1]$ 에 比例한다는 것이다. 즉 年金制度의 總齎出料의 크기를 R 로 表示하면 이는 總平均賃金에 대한 使用者負擔分(t_e)과 被傭者 寄與金(t_w)의 合인 齎出料率의 比率로서 $R = (t_w+t_e)W_1$ 으로 表示된다. 즉 總齎出料 R 의 比로서 年金制度導入前과 後의 勤勞者의 平均貨幣賃金水準의 變化 ΔW 는 數式(12)와 같다.

$$\begin{aligned} \frac{\Delta W}{R} &= \frac{(1-t_w)W_1 - W_0}{(t_w+t_e)W_1} \\ &= \frac{1}{(t_w+t_e)} \left[(1-t_w) - \frac{W_0}{W_1} \right] \dots\dots\dots(12) \end{aligned}$$

여기서 年金制度導入 以後의 均衡賃金 \bar{W}_1 은 年金制度導入 以前の 勞動市場에서의 均衡賃金 \bar{W}_0 와의 相關關係를 나타내는 數式(11)의 $\left(\frac{\bar{W}_0}{\bar{W}_1} \right)$ 을 數式(12)에 代入하면 數式(13)을 導出할 수 있다.

$$\frac{\Delta W}{R} = \frac{(1-t_w) - (1-t_w)^{\alpha/k} \times (1+\phi)^{\alpha/k} \times (1+t_e)^{\beta/k}}{(t_w+t_e)} \dots\dots(13)$$

3. 年金給付의 크기

여기서 모든 勞勤者가 年金制度에 加入함으로써 받게 되는 給付의 年間價値 V 의 크기가 勤勞者 1人當 年使用者負擔과 被保險者 寄與金の 合인 總齣出料의 크기 R 과 比例한다고 假定하면,

$$V = \mu \cdot R \\ = \mu(t_w+t_e)W_1 \dots\dots\dots(14)$$

여기서 모든 年金制度加入 勤勞者의 給付水準(V)이 勤勞者 平均賃金水準(W)에 比例하였을 때, 使用者가 勤勞의 報償으로서 支給하려는 總貨幣價値를 나타내는 數式(6)에서, $V = \frac{\phi}{1+\phi}W$ 條件과 함께 다음과 같은 數式을 導出할 수 있다.

$$V = \phi W_V \dots\dots\dots(15)$$

여기서 數式(7)의 W_1 과 W_V 의 關係를 감안하여 數式(15)를 數式(14)에 代入하여 整理하면 數式(16)이 導出된다.

$$\phi = \frac{\mu(t_w+t_e)}{(1-t_w)} \dots\dots\dots(16)$$

數式(16)을 年金制度導入前과 後의 勤勞者의 平均賃金水準의 變化(ΔW)를 總齣出料 R 의 比로써 表示한 數式(13)에 代入하여 整理하면 다음과 같다.

$$\frac{\Delta W}{R} = \frac{(1-t_w) - [(1+\mu t_e) + t_w(\mu - 1)] \frac{1}{1+(\beta/\alpha)} \times (Ht_e)^{\frac{1}{(\alpha/\beta)+1}}}{t_w+t_e} \dots\dots(17)$$

數式(17)에서의 $\Delta W/R$ 은 勤勞者의 總年金財源에 대한 直接·間接의 負擔을 意味하고 있는데 만일 $\Delta W/R$ 이 1이면 모든 年金制度導入으로 인한 使用者負擔金에 대한 實質的인 負擔은 勤勞者가 지고, $\Delta W/R$ 이 0이면 모든 使用者負擔金の 實質的인 負擔은 使用者가 지게 된다.

4. 賃金轉嫁의 推計

年金制度加入被備者의 年金期待給付가 使用者負擔金과 被保險者 寄與金の 合인 總齣出料의 一定比率인 μ 를 다음과 같이 假定하였을 경우 使用者負擔分의 賃金轉嫁의 크기는 다음과 같이 推定된다.

가. 年金給付의 크기가 總齣出料와 相關關係가 없을 때 즉 $\mu=0$ 일 경우 數式(17)에서 $\mu=0$ 일 경우 다음과 같은 數式(18)이 誘導된다.

$$\frac{\Delta W}{R} = \frac{(1-t_w) - (1-t_w)^{\frac{1}{1+(\beta/\alpha)}} \times (1+t_e)^{\frac{1}{(\alpha/\beta)+1}}}{t_w+t_e} \dots\dots(18)$$

이러한 경우에 있어서 現在 우리나라의 低賃金 非熟鍊勞動供給曲線과 같이 完全彈力的이면, $\alpha \approx \infty$ 이 되어 數式(18)은 다음과 같이 誘導된다.

$$\frac{\Delta W}{R} = \frac{(1-t_w) - (1-t_w)}{(t_w+t_e)} = 0 \dots\dots(19)$$

즉 年金制度에 대한 使用者負擔料는 實質的으로 使用者負擔이 된다.

한편 우리나라의 高賃金 專門技術人力과 같이 勞動供給函數의 賃金彈力性이 거의 完全非彈力的일 경우, 즉 $\alpha \approx 0$ 이면 數式(18)은 다음과 같이 誘導된다.

$$\frac{\Delta W}{R} = \frac{(1-t_w)-(1+t_e)}{t_w+t_e} = -1 \dots(20)$$

즉, 이 경우 年金制度의 使用者負擔은 實質的으로 勤勞者負擔이 된다. 왜냐하면 年金制度 導入 以前의 賃金水準과 導入後의 賃金水準의

變化는 使用者 및 被保險者가 醸出하는 總醸出料의 크기와 같기 때문이다.

따라서 勞動供給曲線의 彈力値와 관련하여 勞動供給函數의 賃金彈力性이 非彈力的일수록 勤勞者에로의 賃金轉嫁가 크고 使用者가

<表 2> 使用者負擔金の 賃金轉嫁 Case I¹⁾

$\mu^{2)}$	$\alpha/\beta(\text{絶對値})^{3)}$							
	∞	5	4	3	2	1	0.5	0
1.0	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
0.9	0.900	0.9166	0.9199	0.9249	0.9332	0.9499	0.9666	1.00
0.8	0.800	0.8331	0.8398	0.8497	0.8664	0.8477	0.9330	1.00
0.7	0.700	0.7469	0.7595	0.7745	0.7994	0.8493	0.8994	1.00
0.6	0.600	0.6660	0.6795	0.6991	0.7322	0.7988	0.8656	1.00
0.5	0.500	0.5823	0.5988	0.6236	0.6650	0.7481	0.8317	1.00
0.4	0.400	0.4985	0.5183	0.5480	0.5976	0.6973	0.7976	1.00
0.3	0.300	0.4146	0.4377	0.4723	0.5301	0.6463	0.7634	1.00
0.2	0.200	0.3307	0.3569	0.3964	0.4624	0.5952	0.7291	1.00
0.1	0.100	0.2466	0.2761	0.3205	0.3946	0.5440	0.6946	1.00
0.0	0	0.1625	0.1952	0.2444	0.3267	0.4925	0.6600	1.00

註: 1) 使用者負擔을 勤勞者平均賃金の 4%, 그리고 被備者의 寄與金은 勤勞者平均賃金の 2%씩 醸出하였을 경우일. 여기서의 推計値는 數式(17) 總醸出料對比 年金制度導入 前後의 勤勞者賃金變化의 크기 比率를 의미하여 推定値가 1인 경우 實質的으로 使用者負擔金은 勤勞者의 負擔이 되지만 推定値가 零일 경우 使用者負擔金은 實質的으로 使用者가 負擔한다.

2) 總醸出料對比 年金給與의 比率.

3) 勞動供給 및 需要의 賃金彈力性의 比.

<表 3> 使用者負擔金の 賃金轉嫁 Case II¹⁾

$\mu^{2)}$	$\alpha/\beta(\text{絶對値})^{3)}$							
	∞	5	4	3	2	1	0.5	0
1.0	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
0.9	0.900	0.9166	0.9199	0.9249	0.9332	0.9499	0.9666	1.00
0.8	0.800	0.8331	0.8398	0.8497	0.8664	0.8997	0.9330	1.00
0.7	0.700	0.7496	0.7595	0.7745	0.7994	0.8493	0.8994	1.00
0.6	0.600	0.6660	0.6192	0.6991	0.7322	0.7988	0.8656	1.00
0.5	0.500	0.5823	0.5988	0.6236	0.6650	0.7481	0.8316	1.00
0.4	0.400	0.4985	0.5182	0.5480	0.5976	0.6973	0.7976	1.00
0.3	0.300	0.4146	0.4376	0.4722	0.5301	0.6463	0.7634	1.00
0.2	0.200	0.3306	0.3569	0.3964	0.4624	0.5952	0.7290	1.00
0.1	0.100	0.2466	0.2761	0.3204	0.3946	0.5432	0.6945	1.00
0.0	0	0.1625	0.1952	0.2440	0.3266	0.4924	0.6599	1.00

註: 1) 總醸出料의 크기는 勤勞者平均賃金の 6%로 하고, 使用者 3%, 被備者 3%로 醸出한 경우.

2), 3) <表 2>의 註 2), 3) 參照.

實質的으로 負擔치 않게 된다고 할 수 있다.

나. $\mu=1$ 일 때

즉, 年金制度加入 被傭者의 年金期待給付가 使用者負擔金과 被保險者의 寄與金의 合인 總 釀出料의 크기와 같을 때는 基本數式(17)은 다음과 같이 誘導된다.

$$\frac{\Delta W}{R} = \frac{(1-t_w)-(1+t_e)}{t_w+t_e} = -1 \dots (21)$$

즉, 年金制度導入에 있어서 年間給付의 크기가 勤勞者 1人當 總釀出料과 같다고 한다면($V=R$), 勞動市場에서 勞動供給曲線의 彈力值 α 와 勞動需要曲線의 彈力值 β 의 크기와 상관없이 全的으로 勤勞者가 모든 實質的인 負擔을 지게 된다.

이와 같은 理論的 賃金轉嫁에 대한 檢討結果에 따라 實質的인 使用者의 年金財源 負擔의 賃金歸着問題는 基本數式(17)에서 지적한 것과 같이, 첫째, 年金給付의 總釀出料에 대한 比率(μ), 總釀出料 중 使用者負擔分(t_e), 總釀出 中 勤勞者寄與分(t_w), 그리고 勞動市場에

서의 勞動供給函數의 賃金彈力性(α) 및 需要函數의 賃金彈力性(β)에 따라서 使用者負擔分의 實質的인 負擔의 歸着 즉, 賃金轉嫁의 크기가 決定된다고 하겠다. 각기 다른 4가지 變數의 크기에 따르는 年金制度導入時 豫想되는 勤勞者賃金變化에 미치는 使用者負擔分의 轉嫁의 크기는 <表 2, 3, 4>와 같다. <表 2, 3, 4>에서 유의할 점은 賃金轉嫁에 영향을 주는 4가지 變數 즉, 年金給與의 總釀出料에 대한 比率(μ), 總釀出料中 使用者負擔分(t_e) 및 勤勞者寄與分(t_w), 勞動市場의 需給函數의 賃金彈力值(β, α) 가운데 가장 큰 영향을 주는 것은 年金給付의 總釀出料에 대한 比率이다. 즉 μ 가 0이나 1이 아닌 경우($0 < \mu < 1$), 각기 다른 μ 에서 賃金轉嫁의 크기는 10%에서 90%까지의 分布를 보여주고 있다. 4個變數 중 그 다음으로 賃金轉嫁의 크기에 영향을 주는 變數는 勞動需給函數의 賃金彈力值의 比로서 α/β 가 0이나 ∞ 가 아닌 경우 賃金轉嫁의 크기는 10%에서 70%까지의 分布를 보여 주고 있다. 使用者負擔 및 被傭者의 寄與金이 總釀出料에

<表 4> 使用者負擔金의 賃金轉嫁 Case III¹⁾

μ^2	α/β (絶對值) ³⁾							
	∞	10	5	4	3	2	1	0
1.0	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
0.9	0.900	0.9090	0.9166	0.9199	0.9213	0.9332	0.9499	1.00
0.8	0.800	0.8180	0.8331	0.8397	0.8462	0.8663	0.8996	1.00
0.7	0.700	0.7270	0.7495	0.7595	0.7709	0.7993	0.8492	1.00
0.6	0.600	0.6359	0.6659	0.6791	0.6954	0.7321	0.7986	1.00
0.5	0.500	0.5447	0.5821	0.5986	0.6199	0.6647	0.7478	1.00
0.4	0.400	0.4535	0.4982	0.5180	0.5442	0.5972	0.6968	1.00
0.3	0.300	0.3622	0.4143	0.4372	0.4683	0.5295	0.6457	1.00
0.2	0.200	0.2709	0.3346	0.3564	0.3924	0.4617	0.5944	1.00
0.1	0.100	0.1795	0.2461	0.2755	0.3163	0.3937	0.5429	1.00
0.0	0	0.0880	0.1618	0.1944	0.2400	0.3255	0.4912	1.00

註: 1) 總釀出料의 크기를 勤勞者平均賃金의 7%로 하고, 使用者負擔 3.5%, 被傭者寄與 3.5%로 하였을 경우.
2), 3) <表 2>의 註 2), 3) 參照.

서 차지하는 比率은 賃金轉嫁의 크기에 그다지 큰 영향을 주고 있지 않음을 알 수 있다.

Ⅳ. 年金制度의 導入과 雇傭水準

1. 18~59歲 勤勞者의 雇傭水準

年金制度의 導入이 勞動市場에서 醜出料에 대한 部分的인 使用者負擔으로 인하여 使用者의 勞動要素費用負擔의 增加를 야기하였을 때, 資本集約産業化로의 改編, 혹은 年金制度의 醜出料 醜出對象인 18~59歲 勤勞年齡의 雇傭水準을 減少시킬 수 있다. 이와 같은 強制(compulsory)年金制度의 適用이 雇傭水準變化에 미치는 效果를 純粹競爭勞動市場(pure competition)과 勞動需要獨占市場(monopsony)의 경우로 구분하여 살펴 보기로 한다.

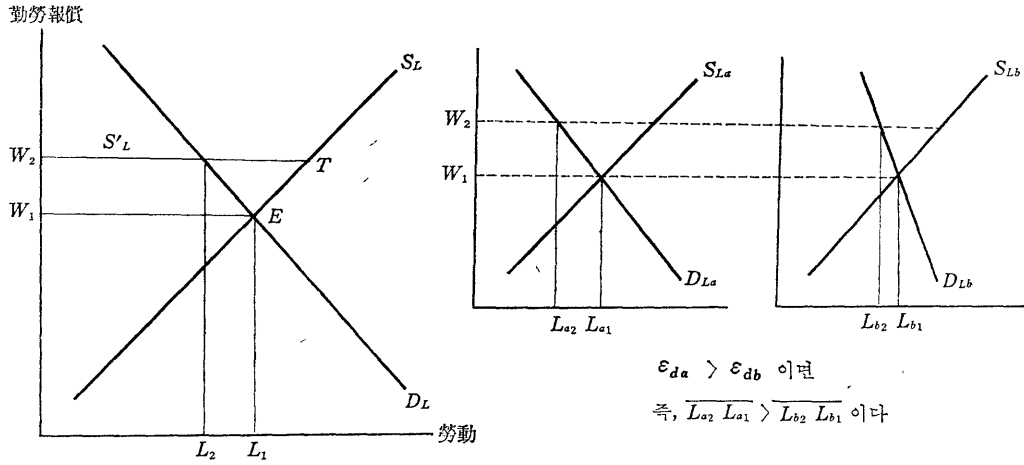
가. 純粹競爭勞動市場의 경우

[圖 1]에서와 같이 年金制度 實施 以前の 純粹勞動需給市場의 需給均衡點을 E 라 할 때, W_1 賃金水準에서 L_1 水準의 雇傭을 維持하게 된다. 이러한 均衡點에서 強制年金制度를 導入·實施하였을 경우에, 使用者는 實質적으로 勤勞의 報償으로서 從前의 賃金 뿐만 아니라 醜出料에 대한 使用者負擔金을 勞動要素費用으

로 追加負擔케 된다. 따라서 勤勞報償의 代價는 W 에서 W_2 로 增加되며 實質적으로 年金制度導入 以後의 勞動供給曲線은 年金制度導入 以前の 勞動供給曲線 S_L 과 接하는 T 點까지는 水平線을 이루게 된다. 즉, 年金制度導入 以後의 供給曲線은 $S_L TS_L$ 이 된다. 이와 같은 경우 強制適用事業場의 使用者는 W_2 以下の 勤勞報償으로서는 勤勞者를 使用치 못하여 勞動需要는 L_1 水準에서 L_2 로 減少함으로써 雇傭의 減縮을 誘發할 가능성도 있다. 이와 같이 強制適用인 年金制度를 産業別 혹은 規模別로 部門의으로 適用한다면, 年金制度를 實施하는 企業의 勤勞者가 部門의으로 失業($\overline{L_1 L_2}$)하여 年金制度強制適用對象에서 除外된 事業場으로 移動하려고 努力한다면, 適用對象에서 除外된 事業場으로의 勞動供給은 相對的으로 增加할 것이 틀림없다. 이와 같이 純粹競爭勞動市場下에서는 適用對象에서 除外된 産業 혹은 規模의 事業場에서는 超過勞動供給(excess labor supply)이 存在한다면 年金制度導入 以前の 平均賃金水準은 下落할 것이 틀림없다. 이는 年金制度加入 勤勞者와 年金制度에 強制適用되지 못한 勤勞者사이의 勤勞報償 혹은 賃金隔差를 더욱 크게 하여 短期的으로는 同質의 勤勞에 대한 勤勞報償面에서 社會衡平의 問題를 야기할 수 있다. 즉 換言하면 年金制度強制適用勤勞者의 勤勞條件改善은 強制適用對象에서 除外된 他勤勞者의 犧牲을 強要하게 된다⁹⁾. 여기에서 유의할 점은 使用者의 保險料負擔에 의한 勞動要素費用上昇으로 감소하는 雇傭水準은 勞動需要曲線의 賃金彈性과 直接的인 關係가 있다. 즉, [圖 1]에서와 같이 需要曲線의 賃金彈性이 크면 클수록 雇傭의 減縮效果 ($\overline{L_1 L_2}$)가 크고, 勞動需要曲線의 賃金彈

9) 例로서 우리나라의 醫療保險制度는 1977. 7. 1. 부터 500人以上 事業場의 勤勞者를 適用對象으로 始作하여 1981. 12 現在 100人以上 事業場 勤勞者를 適用對象으로 하고 있으나, 適用對象에서 除外된 賃金勤勞者는 保險酬價보다 비싼 一般醫療酬價를 負擔함으로써 醫療費支出上 社會的 衡平의 問題를 야기하고 있다.

[圖 1] 純粹勞動競爭市場과 年金制度



力性이 적으면 적을수록 雇傭의 減縮效果는 작다. 특히 理論的으로 年金制度 導入으로 인한 勤勞報償의 增加($\overline{W_1 W_2}$)水準區間的 勞動

需要賃金彈力性이 크기에 따라서 雇傭水準減少의 크기가 결정되게 된다. 이러한 雇傭의 減縮效果는 産業別로 볼 때 勞動과 資本의 代

<表 5> 使用者의 釀出料負擔이 製造原價에 미치는 影響

(단위 : 百萬元, %)

	製造原價	給料 및 賃金	製造原價對比 給料 및 賃金(%)		
			0 ¹⁾	0.4 ¹⁾	1 ¹⁾
水 産 業	232,096	48,187	20.8	(.20)20.95	(.52)21.20
鑛 業	268,112	85,314	31.8	(.31)32.01	(.79)32.33
製 造 業	17,785,892	1,645,510	9.3	(.09) 9.38	(.23) 9.50
電 氣 業	646,860	61,776	9.6	(.09) 9.68	(.24) 9.81
建 設 業	4,137,765	941,356	22.8	(.22)22.96	(.57)23.23
都 小 賣·宿 泊 業	1,127,214	114,659	10.2	(.10)10.28	(.25)10.42
運 輸·倉 庫 業	1,116,554	229,898	20.6	(.20)20.75	(.51)21.00
不 動 產 및 企 業 用 役 業	259,223	11,009	4.2	(.04) 4.23	(.10) 4.29
서 비 스 業	119,902	42,561	35.5	(.35)35.72	(.88)36.06
全 產 業	25,693,618	3,180,270	12.38	(.12)12.39	(.31)12.42
輸 出 企 業 ²⁾	5,564,860	697,070	12.5	(.12)12.60	(.31)12.77
內 需 企 業 ²⁾	12,221,032	948,440	7.8	(.07) 7.86	(.19) 7.97

註 : 1) 使用者負擔金이 被傭者勤勞所得의 2.5% 假定下에서, 그 歸着程度가 0이던 製造原價에 대한 影響이 없게 되고, 0.4이던 被傭者勤勞所得의 1%(2.5×0.4=1%)가 製造原價에 附加되게 되며 1이던 被傭者勤勞所得의 2.5%(2.5×1=2.5%)가 製造原價에 附加되게 된다. 여기서 ()안의 數値는 使用者負擔金 때문에 增加하게 될 製造原價의 增分을 意味하며 ()밖의 數値는 그 增分으로 인한 製造原價에 대한 給料 및 賃金比率의 結果值를 意味한다.

2) 製造業中 輸出企業과 內需企業의 區分은 各 事業體別로 總賣出額에서 輸出額이 차지하는 比重이 50% 이상이면 輸出企業, 그 比重이 50% 이하이면 內需企業으로 하는 『기업경영분석』(한국은행, 1980)의 基準을 사용했다.

資料 : 韓國銀行, 『企業經營分析』, 1980.

替彈力性이 相對的으로 큰 産業에서 [代替彈力性이 相對的으로 작은 産業에서 보다 雇傭減縮效果가 클 것으로 豫想된다. 우리나라 製造業의 경우 勞動要素費用인 勤勞者의 給料과 賃金이 製造原價에서 차지하는 比重은 한 製造事業場 單位別 單純計算에 의하면 1979年現在 9.3%에 불과하다. <表 5>에서와 같이 年金制度를 導入實施할 때 釀出料의 使用者負擔分을 勤勞者의 賃金에 轉嫁치 않고 實質的으로 使用者가 全額 負擔한다 하여도, 釀出料의 使用者負擔分을 加算한 總勤勞의 報償인 給料 및 賃金이 製造業 製造原價에서 차지하는 比率은 9.53%임을 감안할 때, 年金制度導入이 雇傭水準變化에 큰 영향을 미치지 않을 것으로 判斷된다. 製造業以外的 他産業部門에서도 年金制度導入時釀出을 包含한 勤勞報償으로서 給料과 賃金이 製造原價에 미치는 增加效果는 全産業物 0.31%, 鑛業 0.79%, 電

氣業 0.24%, 建設業 0.57%, 서비스업 0.88% 등을 나타내고 있는바, 모든 産業部門에서 年金制度導入의 原價增分은 1% 未滿으로서 雇傭水準의 減少를 期待하기는 어렵다. 한편 製造業中 輸出企業과 內需企業¹⁰⁾을 區分하여 볼 때, 年金制度導入 이전의 輸出企業의 勞動要素費用인 給料 및 賃金이 製造原價에서 차지하는 比率이 12.5%인데 使用者가 使用者釀出料負擔은 實質的으로 全額 負擔하여도 그 比率이 12.77%로서 年金制度導入이 輸出企業의 製造原價에 미치는 增分은 0.31%로서 미미하다. 한편 內需企業의 경우는 年金制度實施 이전의 製造原價 對比 勤勞報償으로서의 給料 및 賃金比率이 7.8%이며, 年金制度導入 이후의 比率은 7.97%로서 內需産業 또한 年金制度導入으로 인한 雇傭減少는 크지 않을 것으로 전망할 수 있다.

한편 [圖 1]에서 說明한 것과 같이 年金制

<表 6> 製造業 勞動需要賃金 彈力性

製 造 業(31~39)	需要彈力性	t	R ²
31 飲食料品 및 담배製造業	-0.0067	3.01	0.91
32 纖維, 衣服 및 가죽工業	+0.0113	4.15	0.95
33 製材業, 나무製品 및 家具製造業	-0.0014	0.43	0.69
34 종이, 종이製品 및 印刷出版業	-0.0058	-3.54	0.80
35 化學, 石油, 石炭, 고무 및 플라스틱 製品製造業	+0.0190	4.68	0.95
36 金屬鑛物製品製造業	+0.0016	0.95	0.97
37 第1次金屬製造業	+0.0018	6.17	0.97
38 金屬製品 機械 및 裝備製造業	+0.0094	3.74	0.98
39 其他製造業	+0.0188	4.67	0.71

註: 1) 製造業 勞動需要賃金彈力性 推計値는 “朴煥求, 「短期勞動需要函數의 推定」(未發刊)의 잠정적인 推定値”로서 1974~79년간 分期別 資料分析에 의한 推定値.

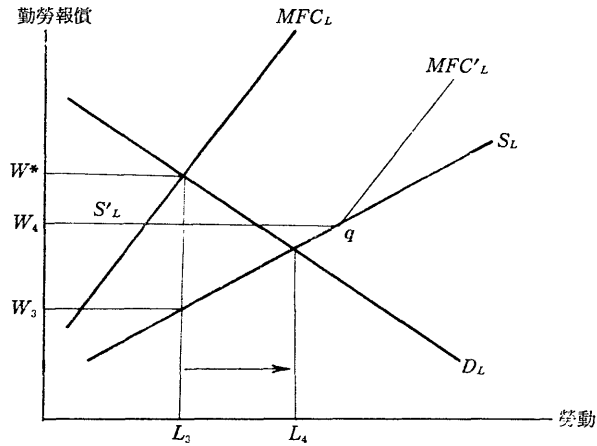
基本數式은 $\log E_t = a_0 + a_1 \log \left(-\frac{W_t}{P_t} \right) + a_2 \log(Q_t) + a_3 \log E_{t-1}$ 을 使用하였음.

여기서, E_t : 勞動需要量, $\frac{W_t}{P_t}$: 實質賃金, Q_t : 附加價値

E_{t-1} 는 t-1期の 勞動需要量을 意味.

10) 輸出企業과 內需企業의 區分은 總賣出額에서 輸出額이 차지하는 比重이 50% 이상이면 輸出企業, 50% 미만이면 內需企業으로 하였다.

〔圖 2〕 勞動需要獨占市場과 年金制度



度導入의 雇傭減縮效果는 勞動市場에 있어서의 勞動需要函數의 賃金彈力性에 크게 좌우된다. 우리나라의 1974~79年間的 製造業部門別 勞動需要函數의 賃金彈力性¹¹⁾은 <表 6>에서와 같이 지극히 非彈力的임을 보여주고 있다. 이와 같이 우리나라의 勞動需要函數가 非彈力的인 賃金彈力性을 갖고 있고, 製造原價 중 給料 및 賃金이 차지하는 比率이 그다지 크지 않음을 감안할 때 年金制度導入으로 인한 釀出料 釀出對象者인 勤勞者階層 즉, 18~59歲 勤勞者의 雇傭減少效果는 크지 않을 것으로 전망할 수 있다.

나. 勞動需要獨占 勞動市場의 경우

위에서는 勞動需給市場을 純粹競爭(pure competition)下에서 雇傭水準變化에 미치는 效果를 分析하였다. 여기서는 勞動市場에서 使用者가 많은 勞動供給者들의 賃金 및 勞動需要를 決定하는 勞動需要獨占(monopsony)勞動市場의 경우 年金制度導入이 雇傭水準의 變化에

미치는 效果를 分析해 보면 다음과 같다.

〔圖 2〕는 勞動市場이 需要獨占일 경우의 年金制度 實施 以前의 獨占勞動需要曲線 D_L , 勞動供給曲線 S_L 과 勞動의 限界要素費用曲線 MFC_L 을 보여주고 있다. 여기서 使用者는 勞動의 限界要素費用과 限界生産性을 一致시킴으로써 利潤을 極大化 하려고 할 것이다. 이때의 均衡雇傭水準은 L_3 이며 賃金水準은 W_3 이다. 이러한 勞動需給市場에서 年金制度導入時, 釀出料에 대한 使用者負擔으로 使用者의 勞動要素費用을 W_3 에서 W_4 로 增加시켰을 때 使用者는 새로운 勞動供給曲線 $S_LqS'_L$ 에 直面하게 된다. 이러한 水平勞動供給曲線上에서는 限界勞動要素費用은 平均勞動要素費用과 같다. 이러한 새로운 條件下에서는 使用者는 새로운 勞動限界要素費用을 限界要素生産성과 一致하게 하는 雇傭水準이 L_4 가 됨으로써 雇傭은 從前의 L_3 에서 L_4 로 增加시키고, 賃金水準은 W_4 로 決定되게 된다. 이와 같이 만일 勞動市場이 需要獨占의 性格이 있다면 年金制度導入 以前의 利潤極大化政策으로(賃金水準 W_3 , 雇傭水準 L_3) 因하여 勤勞者에게 不利하

11) 朴恒求, 『短期勞動需要函數의 推定』, 韓國開發研究院, (未發刊)

였으나, 年金制度導入으로 因하여 個個 勤勞者가 그의 限界勞動生産性和 같은 水準의 勤勞報償을 받을 뿐만 아니라 社會全體的으로 雇傭增大效果를 期待할 수 있다. 이와 같은 勞動市場의 純粹競爭 혹은 需要獨占의 特性別 分析에서와 같이 年金制度導入이 雇傭減少效果를 갖는 것은 勞動市場이 純粹競爭일 경우이었다. 現實적으로 보아 우리나라 各 產業別· 職種別 勞動需給市場은 純粹競爭으로 받아들여지는 힘들다. 우리나라의 職種別 勞動需給 展望分析結果는 專門技術職의 경우 1983年 以後 계속해서 供給超過가 예측되는데, 이는 최근 몇년 동안의 高等教育機關定員의 빠른 증가로 同一職種에서의 可用人力이 크게 늘어나고 있는 추세 때문이다. 특히 1987年 以後供給超過現象이 심화되어 高等教育履修자들이 下級職種에 就業하거나 失業狀態가 될 可能性을 보이고 있다¹²⁾.

勞動市場에서 使用者의 立場이 勞動供給者보다 강한 경우를 假定한다면, 年金制度導入 實施는 勤勞福祉의 向上과 더불어 雇傭增大效果도 誘發할 수 있다. 그러나 勞動需要獨占(monopsony)의 경우라도 使用者負擔金を 包含한 勤勞報償으로서의 絕對賃金水準이, 年金制度導入 以前의 勞動限界要素費用과 限界勞動生産性이 一致하는 上限點인 W^* 水準을 上廻할 수는 없다는 것이다. 만일 이러한 上限點을 上廻했을 경우는 失業增大 즉, 雇傭의 減縮을 招來할 것이다. 따라서 勞動市場이 勞

動需要獨占의 性格을 띠고 持續的인 勞動需要가 있게 된다면 強制適用年金制度導入으로 因한 勤勞者福祉와 雇傭創出效果를 現實적으로 期待할 수 있다. 그러나 이 경우에도 純粹競爭勞動市場에서와 같이 年金制度導入으로 因한 雇傭變化의 幅은 勞動需要曲線의 賃金彈力性에 의하여 그 크기가 決定된다. 우리나라 勞動需要曲線의 彈力性이 아주 非彈力的임을 감안할 때, 年金制度導入으로 因한 雇傭의 變化는 크지 않을 것으로 展望할 수 있고, 勞動市場에서 勞動需要函數의 賃金彈力性이 작으면 작을수록 使用者負擔分의 賃金轉嫁의 크기가 작으므로 年金制度가 勤勞者福祉에 주는 惡影響은 그리 크지 않을 것으로 展望된다.

2. 年金給與對象者(60歲 以上)의 雇傭水準

우리나라의 55歲 以上 人口 對比 55歲 以上 賃金勤勞者數의 比率인 55歲 以上 勞動市場參加率¹³⁾은 <表 7>과 같이 1977년에 0.68%에서 1980년에 1.09%로 增加趨勢를 보이고 있다. 男女別로 볼 때, 男子의 경우 55歲 以上 勤勞者의 勞動市場參加率は 1980年 現在 2.35%이고, 女子의 경우는 0.17%로서 55歲 以上 男子의 勞動市場參加率が 女子보다는 훨씬 上廻하고 있음을 알 수 있다. 年金制度가 成熟段階에 있는 先進諸國에서도 最近 年金制度 實施에 따르는 年金受給對象年齡階層의 勞動市場參加率が 減少한다는 肯定的 見解와 그렇지 않다는 否定的 見解가 相衡하고 있다. 否定論者들의 主要 理由는 대부분의 年金制度가 年金給與基準으로서 最終 勤勞期間의 平均賃金에 의하여 給與水準을 決定하는 方式을 채택

12) 朴恒求, 「職種別 人力需給展望과 對策」, 『韓國開發研究』, 第3卷 第2號, 1981. 6. pp.61~81.

13) 國民福祉年金法 第37條의 老齡福祉年金受給資格年齡은 女子 55歲, 男子 60歲 以上이나 可用統計上 55歲 以上 賃金勤勞者의 年度別 變化推移를 比較하였을 때, 여기서 勞動市場參加率は 55歲 以上 人口對比 55歲 以上 賃金勤勞者의 比를 말하며 就業率과는 그 意味가 다름.

하고 있으며, 平均壽命이 길어지는 趨勢로 인하여 老齡勤勞者들이 계속 勞動市場에 남아있으려는 경향이 強하다는 것이다¹⁴⁾.

이와 反對로 勞動市場參加率이 減少한다는 肯定論者들은, 老齡勤勞者가 職業을 求하기 어려운 要因 이외에도 老齡退職生活을 保障하는 期待年金給付 때문에 勞動市場에서 早期에 이 탈하여, 年金制度를 實施하는 나라의 年金給付對象老齡勤勞者의 勞動市場參加率이 減少경향을 보이고 있음을 주장하고 있다. 年金制度가 勞動市場에서 老齡勤勞者의 退職決定에 미치는 要因은 理論적으로 다음과 같은 3가지 類型으로 區分하여 볼 수 있다. 첫째, 老齡退職時 期待年金給付에 의한 純粹한 所得效果 (income effect) 때문에 勤勞보다는 餘暇를 選擇할 수 있다. 둘째, 老齡勤勞者가 勞動市場에서 勞動供給을 중단하지 않고서는 完全年金給付(full pension)를 받을 수 없기 때문에 早期退職하는 傾向이 있다. 셋째로 年金制度에서 年金給與의 受給年齡에 관한 規定¹⁵⁾이 社

會적으로 혹은 使用者 및 被傭者에게 60歲가 退職의 時期임을 은연중에 강요하는 效果가 있을 수 있다. 또한 肯定論者들의 見解는 勤勞者의 全生涯 勤勞期間 중 年齡別 賃金增加 水準을 볼 때 靑·長年기에 平均賃金의 增加 速度가 低下됨으로써¹⁶⁾ 個別勤勞者의 年金給與의 算定이 物價水準의 變化 혹은 全體勤勞者의 平均賃金上昇率을 감안하여 調整支給될 때, 60歲 以上 勤勞者가 勞動市場에서 勞動供給을 할 理由가 없다는 것이다. 이와 함께 年金給付는 勤勞所得과는 달리 租稅對象에서 제외되어 있어 勞動供給의 意욕을 喪失케 된다¹⁷⁾. 특히 大學教授, 醫師, 辯護士와 같은 대 부분의 專門技術職勤勞者가 早期退職하는 경우는 60歲에 退職하여 年金給與惠澤을 받을 수 있고, 또한 부수적인 時間制 就業(part time job)에 참가하여 다른 형태의 所得을 얻을 수도 있기 때문이다.

美國의 老齡退職勤勞者의 退職理由를 實證 分析한 資料에 의하면, 1941~51年間 美國의

〈表 7〉 老齡人口의 勞動市場參加率

(단위 : 千名, %)

	A. 55歲 以上 人口			B. 55歲以上 賃金勤勞者			(B/A) 構成比(%)		
	計	男	女	計	男	女	計	男	女
1977	2,972	1,263	1,709	20.3	18.9	1.39	0.68	1.50	0.08
1978	3,047	1,296	1,751	24.3	22.3	1.98	0.80	1.72	0.11
1979	3,104	1,310	1,794	31.2	28.4	2.78	1.01	2.17	0.16
1980	3,181	1,345	1,836	34.7	31.6	3.10	1.09	2.35	0.17

資料 : 勞動廳, 『勞動統計年報』, 1977~81.
 勞動廳, 『事業體勞動實態調查報告書』, 1980.
 韓國開發研究院, (內部資料).

14) Alan S. Blinder, Roger H. Gordon and Donald E. Wise, "Reconsidering the Work Disincentive Effects of Social Security" *National Tax Journal*, Vol. XXXIII, No. 4, 1980.

15) 우리나라 國民福祉年金法 第37條에는 男子 60歲, 女子 55歲로 規定되어 있음.

16) Gary S. Becker, *Human Capital*, New York: National Bureau of Economic Research, 1964. pp. 136~152.

17) 우리나라의 國民福祉年金法 第36條에는 年金給與로서 支給된 金錢에 대하여는 租稅 其他 國家 또는 地方自治團體의 公課金을 賦課치 못하도록 되어 있음.

老齡年金給付가 退職決定에 미치는 效果는 老齡退職者의 3~6%만이 단순히 年金給付를 받기 위하여 勞動供給을 중단하였고, 退職決定의 主要한 理由는 他意에 의하여 일자리로부터 解告당하였다고 結論짓고 있다¹⁸⁾. 그러나 1960年代 以後의 報告書는 65歲 全退職勤勞者 중 19%, 給付年齡(65歲) 以前의 退職勤勞者 중 11%가 단순히 年金給付를 받기 위하여 自發的으로 勞動供給을 중단하고 있음이 報告되었다¹⁹⁾. 이러한 期待年金給付 때문에 老齡勤勞者의 自發的인 退職增加趨勢는 뚜렷하다. 즉, 1968年 調査에서는 老齡勤勞者 중 46%가 自發的인 退職을 원하고, 이 중 2/3가 그 主要理由로써 年金給付의 期待를 들고 있다²⁰⁾. 이와 함께 1973年度 調査報告書에서는 62~63歲 退職勤勞者중 42%가 自發的인 退職을 要求하고 있고, 이 중 1/2이 그 主要理由가 期待年金給付 때문이고, 64~65歲의 退職勤勞者중 52%가 期待年金給付 때문에 勞動供給을 중단하고 있음을 指摘하고 있다²¹⁾.

한편 勞動市場에 있어서 勤勞階層간의 심각한 賃金隔差는 年金制度의 統合(risk pooling)을

沮止시키는 要因이 될 수 있다. 年金制度에 있어서 最低生計費保障 程度の 給與水準은 高額賃金勤勞者에게는 큰 뜻이 없다. <表 8>과 같이 低賃金勤勞者가 큰 比重을 차지하고 있는 우리나라와 같은 勞動市場에서는 年金財政의 收支均衡의 問題와 함께 適正給與水準의 問題가 檢討되어야 하겠다. 즉, 현실적으로 年金給與의 남용이나 모순을 타파하기 위해서는 무엇보다도 勤勞階層別로 심각한 賃金隔差의 是正과 各種 手當制度를 정리한 基本賃金制度의 정비가 必要하다.

1980年 3月 現在 우리나라의 年齡別·學歷別·性別 勤勞者의 月平均賃金隔差 및 年齡「그룹」階層別 賃金增加率은 <表 9, 10>과 같다. 이와 같은 現況에서 우리나라 경우에 國民福祉 年金制度의 實施가 60歲 이상 年金制度加入者의 勞動市場參加率에 미치는 영향은 「마이너스」效果가 있을 것으로 展望할 수 있다. 그 理由는 <表 9>에서와 같이 中卒以下, 高卒以上, 大卒以上 등 全學歷 勤勞者의 平均賃金上昇率이 全生涯勤勞期間을 통하여 25~39歲 期間이 가장 높고, 老齡에 갈수록 平均賃金增加

<表 8> 賃金階層別 勤勞者數 分布(1980.3)

	총 계	6萬원 以下	6~10	10~20	20~30	30~40	40~50	50~60	60萬원 以上
勤勞者數(천명)	2,728.8	240.0	863.1	1,012.9	346.8	176.5	46.2	20.9	23.5
占有率(%)	(100%)	(8.8)	(31.6)	(37.1)	(12.7)	(6.5)	(7.7)	(0.8)	(0.9)

資料：勞動廳, 『職種別 賃金實態調査報告書』, 1980.

- 18) Edna C. Wentworth, "Why Beneficiaries Retire", *Social Security Bulletin*, Vol. 8, January 1945, pp.16~20.
Margaret L. Stecker, "Why Do Beneficiaries Retire? Why Among Them Return to Work?", *Social Security Bulletin*, Vol. 18, 1955. p.3.
- 19) Erdman Palmore, "Retirement Patterns Among Aged Men: Findings of the 1963 Survey of the Aged", *Social Security Bulletin*, Vol. 27, August 1964, p.9.
- 20) Verginia Reno, "Why Men Stop Working at or Before Age 65: Findings from the Survey of New Beneficiaries", *Social Security Bulletin*, Vol. 34, June 1971, pp.3~17.
- 21) Lenore E. Bixby, "Retirement Patterns in the United States: Research and Policy Interaction," *Social Security Bulletin*. Vol. 39, August 1976, pp.3~19.

〈表 9〉 年齡別·學歷別 勤勞者의 月平均¹⁾ 賃金隔差(1980. 3)

(단위: 원, %)

	中 卒 이 하		高 卒 이 상		大 卒 이 상		全 學 歷 平 均	
	男	女	男	女	男	女	男	女
17歲未滿	70,300	(-) ²⁾	—	—	—	—	70,300	(-)
18~19歲	80,300	(14.3)	96,700	(-)	—	—	83,100	(18.1)
20~24歲	96,100	(19.5)	119,200	(23.3)	206,800	(-)	106,900	(28.8)
25~29歲	147,200	(53.2)	177,900	(49.3)	274,800	(32.9)	180,600	(68.9)
30~34歲	170,800	(16.0)	230,700	(29.6)	362,800	(32.0)	230,700	(27.7)
35~39歲	173,700	(1.7)	256,300	(11.1)	473,100	(30.4)	253,400	(9.9)
40~44歲	171,400	(-0.1)	273,000	(6.5)	526,400	(11.3)	260,000	(2.6)
45~49歲	170,400	(-0.0)	273,900	(0.3)	569,400	(8.2)	267,400	(2.8)
50~54歲	173,400	(17.6)	320,800	(17.1)	611,500	(7.4)	290,000	(8.4)
55~59歲	161,100	(-7.1)	328,100	(2.2)	647,300	(5.8)	301,900	(4.1)
60歲以上	171,900	(6.7)	338,900	(3.3)	671,500	(3.7)	339,900	(12.5)
平均賃金	124,000	(12.2)	180,900	(15.9)	413,300	(16.5)	173,200	(18.3)

註: 1) 月平均賃金은 定額給與外 超過給與 및 月平均特別給與額을 포함한 賃金인.

2) () 안의 數値는 前年齡階層對比 賃金上昇率인.

資料: 勞動廳, 『職種別賃金實態 調査報告書』, 1980.

〈表 10〉 性別·年齡別·學歷別 勤勞者의 月平均 賃金隔差¹⁾(1980. 3)

(단위: 원, %)

	中 卒 이 하		高 卒 이 상		大 卒 이 상		全 學 歷	
	男	女	男	女	男	女	男	女
17歲未滿	73,200	69,800	—	—	—	—	73,200	69,800
	(-) ²⁾	(-)					(-)	(-)
18~19歲	88,600	78,200	106,700	89,200	—	—	93,800	79,500
	(20.9)	(12.0)	(-)	(-)			(28.1)	(13.9)
20~24歲	115,900	88,500	135,500	110,400	228,600	194,300	127,100	98,000
	(30.9)	(13.2)	(26.9)	(24.0)	(-)	(-)	(35.5)	(23.3)
25~29歲	157,800	95,700	183,300	148,100	280,400	232,900	188,700	136,900
	(36.1)	(8.2)	(35.3)	(34.2)	(22.7)	(19.9)	(48.5)	(39.7)
30~34歲	185,100	85,800	232,800	171,300	365,500	292,500	240,900	117,800
	(17.3)	(-10.3)	(30.0)	(15.7)	(30.3)	(25.6)	(27.7)	(-13.9)
35~39歲	199,400	84,300	263,900	123,300	476,800	352,500	278,000	100,800
	(7.7)	(-1.7)	(13.4)	(-28.0)	(30.4)	(20.5)	(15.4)	(-14.4)
40~44歲	203,400	85,800	281,100	147,800	529,600	409,900	293,800	101,100
	(2.0)	(0.7)	(6.5)	(19.9)	(11.1)	(16.3)	(5.7)	(0.3)
45~59歲	201,500	84,600	288,600	168,400	573,200	428,900	304,100	106,300
	(-9.8)	(-1.4)	(2.7)	(13.9)	(8.2)	(4.6)	(3.5)	(5.1)
50~54歲	202,300	83,900	328,800	246,200	622,800	360,200	325,800	116,800
	(0.3)	(-1.3)	(13.9)	(46.1)	(8.7)	(-16.0)	(7.1)	(7.9)
55~59歲	179,700	79,700	328,700	306,500	650,500	516,500	327,100	111,100
	(-11.1)	(-5.0)	(-0.7)	(24.5)	(4.4)	(43.4)	(0.4)	(-4.8)
60歲以上	187,300	79,900	341,356	201,600	670,500	693,900	356,600	157,000
	(4.2)	(0.2)	(3.7)	(-34.2)	(3.0)	(34.3)	(9.0)	(41.3)
平均賃金	164,900	83,600	210,100	115,600	425,900	256,000	223,000	95,700
	(9.9)	(1.5)	(14.7)	(12.9)	(14.9)	(18.6)	(18.0)	(10.0)

註: <表 9>의 註 1), 2) 參照.

資料: 勞動廳, 『職種別賃金實態 調査報告書』, 1980.

速度가 減少하기 때문이다. 또한 現行 國民福祉年金法の 年金額調整에 관한 規定²²⁾에 의하면, 年金額은 國民의 生活水準, 賃金, 物價 기타 經濟事情에 顯著한 變動이 생긴 때에는 調整措置하게 되어 있다. 그런데 <表 9>에서와 같이 60歲 前後의 賃金上昇率이 中卒이하 6.7%, 高卒이상 3.3%, 大卒이상 3.7% 및 全學歷 平均賃金上昇率이 12.5% 보여주고 있는 反面에 全年齡階層勤勞者 平均賃金上昇率은 18.3%를 보여주고 있어서, 國民福祉年金法 第4條에 의한 年金給與調整을 18.3%로 받기

위하여 早期退職할 可能性도 있기 때문이다. 60歲 以上 勤勞者의 勞動市場參加動機는 단순히 年金制度 自體에만 영향받지 않고, 60歲 以上 勤勞者의 勤勞에 대한 價値觀 및 社會經濟的 與件 變化와 平均壽命延長으로 인한 社會參與意識 등 여러가지 變數의 複合關係라고 할 수 있다. 그러나 年金制度 自體만을 놓고 60歲 以上 勤勞者의 勞動市場參加決定에 미치는 效果에 대해서는 負의 效果가 있다고 할 수 있다. 美國의 例는 年度別 完全年金給與의 該當年齡인 65歲 勤勞者의 勞動市場參加率은 급격

<表 11> 1人當 GNP水準別 老齡年金受給年齡別 年金制度 實施國家數(1979)

1人當 GNP (U.S.\$) 受給年齡	500弗 미만	500~ 1,000	1,000~ 2,000	2,000~ 3,000	3,000~ 5,000	5,000~ 10,000	10,000弗 이상	合 計
實施國家數 ¹⁾	24	13	22	12	10	14	11	106
男 子 ²⁾	(57.6)	(60.0)	(60.9)	(61.3)	(61.8)	(62.1)	(64.0)	(60.7)
70歲	1	—	—	—	—	—	—	1
66~67歲	—	—	—	—	—	1	3	4
65歲	—	2	7	5	3	6	6	29
61~63歲	—	—	—	1	1	—	1	3
60歲	9	9	12	5	4	8	—	47
58歲	1	—	—	—	—	—	—	1
55歲	13	2	3	—	1	—	—	19
50歲	—	—	—	1	—	—	1	2
女 子 ²⁾	(56.2)	(57.7)	(58.4)	(58.5)	(58.8)	(59.3)	(62.4)	(58.4)
70歲	1	—	—	—	—	—	—	1
66~67歲	—	—	—	—	1	—	2	3
65歲	—	—	3	3	2	2	3	13
62~63歲	—	—	—	1	—	—	3	14
60歲	4	8	10	2	1	8	2	35
57~58歲	1	—	—	—	1	—	—	2
55歲	16	4	8	5	5	4	—	42
50歲	2	1	1	1	—	—	1	6

註: 1) 老齡·廢疾·遺族에 대한 年金制度를 採擇하고 있는 國家로서 一時金支給制度인 Provident Fund System을 採擇하고 있는 國家와 特殊職域年金制度만을 實施하고 있는 國家는 除外하였음.

2) () 안의 숫자는 各 GNP水準에 속하는 國家들의 平均 老齡年金受給年齡인.

資料: U.S. Department of Health and Human Services, *Social Security Programs Throughout the World 1979*, Research No. 54, Washington, D.C., May 1980.

World Bank, *1980 World Bank Atlas: Population, Per Capita Product, and Growth Rates*, Washington, D.C., 1980.

22) 現行 國民福祉年金法 第4條 參照.

히 下落하고 있는데, 이는 社會保障制度가 그 重要 理由인 것으로 分析되고 있다²³⁾. 만일 우리나라의 경우 60歲 미만 勤勞者階層이 年金受給資格인 20年 加入을 채우고 60歲 이전에 早期退職하였을 경우 現行 國民福祉年金法의 給付制度에서는 個人的인 費用便宜에 正의 效果를 줄 수 있으나, 年金財政面에서는 早期退職者가 增加하면 할수록 總釀出料는 減少하게 된다. 또한 釀出料納入期間別 年金受給年齡에서의 賃金代替率分析結果는²⁴⁾ 納入期間이 길면 길수록 給與上限規定인 平均標準報酬月額의 70%²⁵⁾를 給與로 支給받게 되어 最高의 賃金代替率은 53.2%가 된다. 이와 같은 점을 감안할 때 老齡人口의 增大에 따라 年金財政의 健全화를 위하여 退職勤勞者에 대한 現行 基本年金給與資格年齡을 上向調整하는 方案과 60歲부터 減額早期年金(early pension)을 支給하는 方案도 研究檢討될 수 있다²⁶⁾.

外國의 一般年金制度의 通算年金支給年齡에 따르는 國民所得水準別 國家數分布는 <表 11>과 같이 總 106個國중 60歲가 47個國이고 65歲가 29個國을 보여주고 있고, 所得水準이 1,000~2,000 \$인 國家에서는 65歲가 7個國, 60歲가 12個國, 그리고 2,000~3,000 \$인 國

家에서는 65歲가 5個國 60歲가 5個國의 分布를 보여주고 있다. 앞으로 우리나라도 1人當 國民所得水準이 2,000 \$ 以上으로 增加될 것을 展望할 때 年齡別 勤勞者分布와 60歲 以上 年金受給者人口推計 및 健全한 年金財政 維持를 감안하여 完全老齡年金給與支給의 適正年齡을 定하여야 하겠다.

V. 要約 및 結論

本稿에서는 國民福祉年金制度 導入이 勞動市場에 미치는 영향 중 釀出料의 使用者負擔分의 實質的인 歸着, 즉, 使用者負擔分의 被僱者에로의 賃金轉嫁의 크기와 함께 制度導入이 釀出對象 賃金勤勞者階層인 18~59歲의 賃金勤勞者와 老齡年金 受給資格年齡인 男子 60歲 이상, 女子 55歲 이상 賃金勤勞者의 雇傭水準變化에 미치는 效果 등을 重點的으로 分析·檢討하였다. 本稿에서 檢討된 重要 問題點에 대한 結論을 要約하면 다음과 같다.

1. 賃金勤勞者를 適用對象으로 하는 第1種 加入者에 대한 使用者負擔分의 勤勞者에로의 賃金轉嫁의 크기는 勞動市場에서 勞動需給函數의 賃金彈力性의 크기에 큰 영향을 받고 있음이 分析되었다. 使用者負擔分의 賃金轉嫁가 전혀 없는 경우는 勞動需要函數의 賃金彈力性이 零($\epsilon_d=0$)인 경우이다. 勞動需要函數의 賃金彈力性이 零이 아닐 경우($\epsilon_d \neq 0$)는 使用者負擔分은 雇傭水準의 減少를 誘發하고, 實質的으로 勤勞者에게 使用者釀出料負擔分을 全部 혹은 部分的으로 賃金轉嫁의 形態로 그 負

23) William G. Brown and T. Aldrich Finegan, *The Economics of Labor Force Participation*, Princeton University Press, 1969.

24) 延河淸, 前掲書, pp.132~133 參照.

25) 現行 國民福祉年金法 第39條 參照.

26) 現行 國民福祉年金法 第38條 第3項에 在職者老齡年金制度는 이러한 年金財政의 「마이너스」效果를 감소시킬 수 있다. 美國의 경우 1956년까지는 退職勤勞者가 65歲가 되기 以前에는 年金給與를 支拂하지 않았으나, 1956年 以後 62歲 以上의 男子勤勞者, 1961年 以後에는 女子退職勤勞者에게 減額된 年金을 支給하였다. 減額된 給與의 調整은 65歲 以前의 退職勤勞者에게는 給與가 65歲 以前의 退職時 每月當 1%의 $\frac{5}{9}$ 를 減額하여 支給하였다. 例로서 62歲인 경우 36個月 $\times \frac{5}{9} = 20\%$ 를 減額支給함.

擔을 轉嫁시킨다. 우리나라의 低賃金非熟練人力의 경우와 같이 勞動供給函數의 賃金彈力性이 完全彈力($\epsilon_d \approx 0$)에 가까울 경우 釀出料 使用者負擔分은 實質的으로 使用者가 負擔하며, 우리나라의 高賃金專門技術人力의 경우와 같이 勞動供給函數의 賃金彈力性이 完全非彈力($\epsilon_s \approx 0$)에 가까울 경우, 釀出料의 使用者負擔分은 實質的으로 勤勞者負擔이 될 수 있음이 分析되었다. 즉, 職種別 혹은 產業體別 勤勞者의 勞動供給函數의 賃金彈力性이 非彈力的일수록 勤勞者가 使用者의 釀出料負擔을 實質的으로 負擔케 된다.

2. 賃金轉嫁의 크기에 영향을 미치는 變數로서 年金給與의 釀出料에 대한 比率, 釀出料總額에 대한 使用者 및 勤勞者의 負擔比率 등이 또한 檢討되었다. 여기서 釀出料總額에 대한 使用者 및 勤勞者의 負擔比率는 使用者負擔分의 賃金轉嫁 크기에 그다지 큰 영향을 주지 않고, 老齡退職後 받을 年金給與의 勤勞時期에 負擔한 總釀出料에 대한 比率, 釀出料의 平均賃金에 대한 比率 등이 使用者負擔分의 賃金轉嫁크기에 주는 영향이 클 수 있다.

3. 年金制度導入으로 인한 使用者 釀出料負擔은 勞動要素費用上昇으로 釀出對象인 18~59歲 勤勞者의 雇傭水準의 減少를 招來할 수 있다. 雇傭水準減少의 크기는 勞動需要函數의 賃金彈力性의 크기와 直接的인 關係가 있음이 分析되었다. 그러나 우리나라 製造業部門別 勞動需要函數의 賃金彈力性의 크기는 지금까지 非彈力的임을 보여주고 있어, 國民福祉年金制度導入으로 因하여 雇傭水準減少의 크기는 그다지 크지 않을 것으로 展望된다.

4. 우리나라 製造業의 경우 勞動要素費用인 勤勞者의 給料 및 賃금이 製造原價에 차지하는 比重은 한 製造業事業場單位別 單純計算에 의하면 10%內外에 불과하다. 따라서 國民福祉年金制度를 實施할 때 第1種 對象者에 대한 釀出料의 使用者負擔分을 勤勞者에게 賃金轉嫁의 形態로 轉嫁하지 않고 使用者가 實質的으로 全額負擔한다고 하여도 釀出料 使用者負擔分을 加算한 總勤勞報償給與가 製造業 製造原價에 차지하는 比重이 크지 않음을 감안할 때, 年金制度導入이 勞動費用上昇으로 인한 物價上昇이나 雇傭水準減少에 미치는 영향은 크지 않을 것으로 判斷된다.

5. 老齡年金受給資格이 있는 60歲 이상 勤勞者의 勞動市場參加率은 經濟成長過程에서 社會·經濟的 與件變化와 人口構造의 老齡化 傾向 및 社會參與意識 등으로 앞으로 增加할 것으로 展望된다. 그러나 年齡階層別 賃金上昇率은 全生涯勤勞期間을 통하여 25~39歲期間의 賃金上昇率이 가장 높고 老齡으로 갈수록 賃金上昇率의 幅의 減少경향과 國民福祉年金法上의 諸給與規定을 감안할 때, 國民福祉年金制度 自體는 60歲이상 勤勞者의 勞動市場參加率에 負의 效果를 미칠 것으로 分析된다.

6. 우리나라의 경우 60歲 未滿의 勤勞階層이 老齡年金受給資格期間인 20年을 채우고 60歲以前에 早期退職하였을 경우 年金制度加入으로 인하여 個人的인 費用·便益에 正의 效果를 줄 수 있으나 國民福祉年金財政面에서는 早期退職勤勞者가 增加하면 할수록 年金財政의 總釀出料는 減少하게 된다. 이와 같은 점을 감안할 때 年金財政의 健全화와 老齡勤勞

者의 活用을 위해 老齡人口의 增大에 따라 完全老齡年金支給年齡의 上向調整 및 60歲以上 退職者를 위한 完全老齡年金受給資格年齡까지의 減額 早期年金 支給方案도 檢討될 수 있다.

7. 年金制度導入時 勞動市場에서 勤勞階層間 심한 賃金隔差는 年金制度의 統合(risk pooling)을 沮止시키는 要因이 될 수 있다. 年金制度에 있어서 最低生計費保障程度의 給與水準은 高賃金勤勞者에게는 큰 뜻이 없다. 또한 低賃金勤勞者가 큰 比率를 차지하고 있는 우

리나라와 같은 勞動市場에서는 年金財政의 收支均衡의 問題와 함께 適正給與水準 및 受給年齡에 대한 問題가 再檢討됨으로써 國民福祉 年金制度 實施시 制度의 濫用을 打破하기 위해서는 무엇보다도 심한 賃金隔差의 是正과 低賃金を 追放하여야 하겠다. 이와 함께 年金制度導入時 유의할 점은 現行 勤勞報償에 대한 基本給與 以外の 産業別 勤勞階層別 各種 手當制度를 再整備하여 國民福祉制度의 釀出 및 給與算定의 基本이 되는 平均賃金概念의 確立이 絶실히 要求된다.

▷ 參 考 文 獻 ◁

高麗大學校 企業經營研究所, 『社會保障稅制에 관한 研究』, 1979.
勞動廳, 『職種別 賃金實態調查報告書』, 1980.
朴宗洪外, 『社會保障制度改善을 위한 研究報告書』, 韓國開發研究院, 1981.
朴烜求, 「職種別 人力需給展望과 對策」, 『韓國開發研究』, 第3卷 第2號, 1981. 6.
保健社會部, 『國民福祉年金關係法令集』, 1980.
閔載成, 「國民福祉年金制度施行을 위한 政策方案」, 『韓國開發研究』, 第3卷 3號, 1981.
申守植, 『國民福祉年金論』, 生命保險協會, 1979.
延河清, 「雇傭保險制度導入에 관한 研究」, 『韓國開發研究』, 第3卷 第1號, 1981. 3.
_____, 「國民福祉年金制度實施와 所得再分配效果」, 『韓國開發研究』, 第3卷3號, 1981.
Becker, Gary S., *Human Capital*, New York: NBER, 1964.
Bixby, Lenore E., "Retirement Patterns in the United States: Research and Policy Interaction", *Social Security Bulletin*, Vol. 39, August 1976.
Blinder, Alan S., H. Gordon and E. Wise, "Reconsidering the Work Disincentive

Effects of Social Security", *National Tax Journal*, Vol. 33, No. 4, 1980.
Brittan, John A., *The Payroll Tax for Social Security*, Washington, D.C.: The Brookings Institution, 1972.
Brown, William G., and T. Aldrich, *The Economics of Labor Force Participation*, Princeton University Press, 1969.
Palmore, Erdman, "Retirement Patterns Among Aged Men: Findings of the 1963 Survey of the Aged," *Social Security Bulletin*, Vol. 27, August 1964.
Reno, Virginia, "Why Men Stop Working at or before Age 65: Findings from the Survey of New Beneficiaries," *Social Security Bulletin*, Vol. 34, June 1971.
Stecker, Margaret L., "Why Do Beneficiaries Retire? Why Among Them Return to Work?", *Social Security Bulletin*, Vol. 18, 1955.
Wentworth, Edna C., "Why Beneficiaries Retire", *Social Security Bulletin*, Vol. 8, January 1945.