

발행인 : 소장 이 상 훈

발행처 : (사) 금융경제연구소  
 서울시 중구 남대문로 117,  
 동아빌딩 9층  
 tel: 02)6952-8688  
 fax: 02)6952-8700

# Issue & Report

Financial Economy Institute  
(FEI)NO. 2020-09  
(통권 80호)홈페이지  
<http://www.fei.or.kr>

## 금융경제동향

현 은 주\*

(금융경제연구소 연구위원)

### 금융산업 인적구조 현황 및 세대 간 일자리 공존 방안

#### <요약>

- 세대 간 일자리 갈등은 금융산업에서도 이슈화 되고 있어 본 고에서는 금융산업 내 인적구조 관련 현황을 파악하고 이를 토대로 일자리 공존에 대한 시사점을 제공하고자 함
- 금융산업 근로자의 평균연령은 10년간 약 3년 늘었고 고용 안정성 및 개선속도는 전체 산업과 비교해 상당히 양호한 편임
- 2010년 이후 연령대 중 가장 높은 비율을 차지하던 30대는 2017년 이후부터 40대 비율과 비슷해졌으며 신규고용 감소에 따라 2, 30대 비율은 유지되지 않고 축소되고 있음
  - 인적구조 형태는 향아리형에서 역피라미드형으로 진행 중
- 신규 채용만큼 임직원 수 변화로 이어지지 않은 것은 퇴직, 이직자에 기인한 것이며 특히 2019년 1년 사이 시중은행에서 변화분의 차이가 더욱 벌어져 퇴직, 이직자 규모 증가 예상
- 은행권 근로자는 임금피크제 실효성 제고를 위한 1순위 방안으로 임금피크제에 맞는 업무 개발을 꼽았으며 세대 간 상생을 위한 임금 관련 변화 수용에 대해서 30% 이상이 긍정적으로 답변하여 청년층 일자리에 대한 고민을 기존 인력 역시 공유하고 있음을 확인
- 희망퇴직을 통한 청년 신규고용 확대는 세대 간 인력 대체율이 높다는 것이 전제되어야 할 것이나 선행연구들에 따르면 세대 간 고용은 오히려 보완관계로 보고 있음
  - 각 세대 일자리 문제는 별개로 보고 중·장년층은 인력 활용할 수 있도록 업무 개발 및 기존 업무 중 일부를 분담하는 방안을 마련, 청년 신규 채용을 위해서는 일자리 파이 자체를 늘릴 수 있는 방안이 필요할 것

\* 경제학 박사, tel: 02)6952-8688, e-mail: ejhyun@fei.or.kr

## I. 들어가며

세대 간 일자리를 둘러싼 갈등은 금융산업 내 제한된 이슈가 아니라 사회 전반적으로 겪고 있는 문제다. 이는 한정된 일자리를 두고 세대 간 교체에서 발생하는 문제를 의미한다. KDI가 발표한 ‘정년연장이 고령층과 청년층 고용에 미치는 효과’에 따르면 2016년 단계적인 60세 정년 의무화 이후 고령층 일자리가 증가했지만, 청년층 일자리가 감소한 것으로 나타나 세대 간 일자리 갈등에 대한 우려가 더욱 커지고 있다.

본 고에서는 금융산업 내 세대 간 일자리 갈등이 발생하고 있는지를 살펴보기 위해 인적구조를 연령대별로 나누어보고 임금피크제에 관한 의견을 정리하였다. 또 각 세대 근로자의 일자리 공존방안에 대한 시사점을 도출하였다.

## II. 금융산업 인적구조 현황

### 1) 금융 및 보험업 인적구조 기본통계

금융산업의 인적구조 현황은 고용노동부에서 실시하는 「고용형태별 근로실태조사」의 금융 및 보험업 자료를 참고하였다. 2010년부터 2019년 기간에 대한 기본 통계지표 중 특히 주목할만한 지표는 평균연령으로, 2019년 평균 연령은 40.2세로 10년 전과 비교해 약 3년이 늘어났다. 전체 산업 근로자 평균연령이 동기간 39세에서 42.6세로 역시 약 3년이 늘어 고령화로 인한 인적구조의 변화가 산업 특성을 막론하고 전반적으로 유사하게 나타나고 있음을 확인할 수 있었다.

반면 금융산업의 평균연령은 전체 산업과 비교해 다소 낮아 젊은 연령층으로 구성되어 있음을 알 수 있다. 2010년 이후 평균 근속연수는 10년 이상으로 전체 산업에서 6년 이상인 것과 비교해 산업 내 고용 안정성이 상당히 양호한 편이라 할 수 있으며, 증가 폭 자체도 1.2년으로 전체 산업의 0.5년의 두 배 이상으로 고용 안정성의 개선속도도 다소 빠른 것으로 확인되었다. 실질 월 임금총액은 꾸준히 증가 추세를 가졌으나 2016년과 2017년 사이 일시적으로 감소하였다.

〈표 1〉 금융 및 보험업 인적구조 기본통계

단위: 세, 년, 천원

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
평균연령	37.3	37.5	37.6	38.2	38.4	38.7	39.0	39.6	39.8	40.2
평균 근속연수	10.4	10.2	10.1	10.4	10.8	10.9	11.0	11.5	11.8	11.6
실질 월임금총액	4,661.1	4,808.0	4,818.7	4,872.1	5,020.2	5,034.0	5,424.4	5,243.4	5,416.9	5,652.8

자료: 고용형태별 근로실태조사

## 2) 금융 및 보험업 연령대 비율 및 구성

금융 및 보험업의 인적구조를 연령대별로 나누어보면, 30대 비율은 2010년 이래 2018년을 제외한 모든 연도에서 가장 높았으나 갈수록 40대 비율과 격차가 줄어 2017년 이후부터는 30대와 40대 비율이 비슷한 수준이 되었다. 20대와 50대 비율을 살펴보면 20대의 비율은 2010년과 비교해 2019년 약 7%p 감소한 한편 50대 비율은 8%p 증가하였다.

이와 같은 연령대 구조는 시간 변화에 따라 2010년 초반 높은 비율의 30대가 계속해서 40대로 편입되었기 때문으로 볼 수도 있지만, 20대의 비율 및 30대의 비율이 유지되지 않고 줄고 있다는 점에서 신규고용 감소로 인한 것이라 해석할 수 있다. 또 짧은 시계열 자료를 바탕으로 금융산업의 인적구조가 항아리 형태에서 역피라미드 형태로 진행 중이라고 평가할 수 있다.

〈표 2〉 금융 및 보험업 연령대 비율

단위: %

	20세 미만	20-29세	30-39세	40-49세	50-59세	60세 이상
2010	0.1	22.3	39.2	28.6	9.3	0.6
2011	0.1	21.0	38.8	29.8	9.6	0.6
2012	0.2	20.7	38.7	29.4	10.4	0.7
2013	0.6	18.5	38.0	30.0	12.0	1.0
2014	0.4	18.2	36.6	31.1	12.9	0.7
2015	0.3	16.9	37.3	31.0	13.7	0.8
2016	0.3	16.2	37.3	31.3	14.1	0.8
2017	0.8	15.6	34.0	33.5	15.3	0.8
2018	0.5	15.7	33.2	33.6	16.1	0.9
2019	0.2	15.3	33.3	32.7	17.2	1.2

자료: 고용형태별 근로실태조사

연령대별 구성에 있어 최근 5년간 20대 여성 비율은 특히 다른 연령대 여

성 비율과 비교해 축소되는 추이를 가져, 신규 채용 감소 중에도 여성 비율이 현저히 낮음을 추론할 수 있다. 실제로 2018년 금융감독원이 은행권 채용 비리와 관련해 발표한 채용검사 결과에 따르면 남녀 채용 인원은 사전 단계부터 차등적으로 지정되었으며 이로 인해 여성 합격자 비율이 낮았음이 밝혀졌다.

남녀 간 비율 격차가 특히 큰 연령대는 20세 미만과 50대로, 50대의 남녀 간 큰 비율 격차는 중간 관리직 이상의 유리천장 존재를 시사하고 있다. 횡단면 비교 시, 연령대 간 여성 비율의 차이는 2015년에 비해 2019년으로 갈수록 줄었는데 이는 20대 비율 감소와 30-50대 여성 비율 증가가 동시에 나타났기 때문이다. 특히 2018년 이후 40-50대 이상 여성 비율이 다소 개선되고 있어 유리천장이 얇아지고 있음을 확인할 수 있다.

〈표 3〉 금융 및 보험업 연령대별 남녀비율

단위: %

	20세 미만		20-29세		30-39세		40-49세		50-59세		60세 이상	
	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여
2015	7.1	92.8	28.3	71.7	49.4	50.6	64.6	35.4	83.0	17.0	79.1	20.9
2016	14.7	85.3	30.6	69.4	48.8	51.2	63.7	36.3	83.3	16.7	85.8	14.2
2017	8.9	91.1	33.6	66.4	52.0	48.0	63.4	36.6	83.7	16.3	72.4	27.6
2018	2.8	97.1	33.6	66.4	47.3	52.7	59.7	40.3	80.4	19.6	80.2	19.8
2019	3.7	96.3	34.2	65.8	48.2	51.8	56.6	43.4	78.8	21.2	76.2	23.8

자료: 고용형태별 근로실태조사

### 3) 은행권 임직원 및 정규직 신규 채용

금융산업 중 은행권의 신규 채용 현황은 <표 4>와 같이 2017년과 2018년 사이 1.4배 일시적으로 증가하였으나 2019년 다시 큰 폭으로 감소하였다. 2020년은 자료에서 보고되지는 않았으나 코로나 19의 여파로 인해 신규 채용이 더욱 축소될 것으로 예상된다.<sup>1)</sup> 3년간 전체 은행권 임직원 수는 2017년 109,871명, 2018년 110,041명, 2019년 109,763명으로 신규 채용과 같이 변동하였다.

신규 채용과 임직원 수의 관계를 각 은행 특성별로 살펴보면, 시중은행의

1) 소비자가 만드는 신문, “‘코로나 19 여파’ 4대 은행, 직원수 감소...신규채용 차질”, 2020년 8월 27일 기사 참조

2017년 임직원 수 65,983명에 대해 2018년 신규 채용에 따른 임직원 수 변화만 있었다고 가정한다면 2073명을 더하여 2018년 68,056명이 되어야 하지만, 보고된 임직원 수는 65,654명으로 2,402명의 차이가 존재한다. 마찬가지로 특수은행 역시 2018년 신규 채용 1376명을 더하면 33,079명이 되어야 하지만 실제 임직원 수는 32,044명으로 1,035명이 차이 난다. 이와 같은 차이는 희망 퇴직을 비롯한 퇴직·이직자에 기인한 것으로 설명할 수 있다. 2019년에는 이의 차이가 시중은행 2938명, 지방은행 139명, 특수은행 530명으로 특히 1년 사이 시중은행의 퇴직 및 이직 규모가 커졌을 것으로 추론할 수 있다.

<표 4> 은행권 임직원 수, 정규직 신규 채용

단위: 명

	2017년				2018년				2019년			
	임직원	신규 채용			임직원	신규 채용			임직원	신규 채용		
		계	남	여		계	남	여		계	남	여
시중은행	65,983	1,151	603	548	65,654	2,073	973	1,100	64,582	1,866	904	962
지방은행	11,569	4,66	252	214	11,530	315	163	152	11,712	321	180	141
특수은행	31,703	1,046	562	484	32,044	1,376	722	654	32,508	994	556	438
인터넷은행	616	272	131	141	813	239	143	96	961	193	121	72
합계	109,871	2,935	1,548	1,387	110,041	4,003	2,001	2,002	109,763	3,374	1,761	1,613

자료: 각 은행사 사업보고서 취합

현황에 대해 다시 정리하면, 금융산업의 인적구조는 최근 향아리형에서 역피라미드형으로 진행되어 고령화가 더욱 가속화되고 있었으며 20, 30대 청년층이 줄고 있었다. 또 2018년 일시적인 신규 채용확대에도 불구하고 전체 고용인원 확대로는 이어지지 않아 20, 30대 청년층의 신규 고용약화와 40, 50대 중장년층의 퇴직 증가 가능성이 동시에 나타나고 있다고 볼 수 있으며, 따라서 전 세대에 걸쳐 일자리 불안정을 확인할 수 있었다.

### Ⅲ. 임금피크제 관련 은행권 근로자의 의견

세대 간 일자리 공존을 위한 방안으로 거론되는 임금피크제는 근로자가 일정 연령에 도달 시 정년까지 고용을 보장하는 대신 일정 비율만큼 임금을 삭감하는 제도이다. 임금피크제는 2003년 최초로 신용보증기금에서 도입하였고, 고용노동부가 2015년 「세대 간 상생 고용지원」을 통해 본격 지원하며 현재까지 운영되고 있다.

임금피크제의 제도적 평가와 관련해 선행연구인 이지만(2015)에서는 정년 60세 연장을 병행한 임금피크제 도입을 통해 기업의 비용부담을 줄이고 신규고용을 가능할 수 있다고 하였으며 김세움(2012)에서도 노사의 자율적인 합의에 따른 고령 인력 활용 시 이에 대한 정부의 적극적인 지원 방안 중 하나로 임금피크제를 언급할 만큼 긍정적으로 평가했다.

한편 본 고에서는 은행권 근로자의 임금피크제에 대한 의견에 집중하고자 한다. 경제사회노동위원회에서는 2019년 8월 금융권 근로자를 대상으로 금융환경, 노동시간, 임금 등에 대한 설문 조사를 시행하였고 조사 내용 중 임금피크제에 대해서도 다루었다. 6대 은행 근로자 2487명과 6대 외 은행 근로자 2575명의 의견에 따르면 근로자가 생각하는 임금피크제 적정한 적용 기간은 약 4.1년이고 임금감소분은 28.6%였다. 실제 은행권에서 실시하고 있는 임금피크제와 비교해 적용 기간과 유사하였으나 임금감소분에 대해서는 은행별로 지급률이 달라 차이가 있었다.<sup>2)</sup>

<표 5> 임금피크제 및 세대 간 상생에 관한 은행권 근로자 의견

		6대 은행	6대 은행 외
임금피크제 실시	(의향)적용기간	4.4년	3.8년
	(의향)임금 감소분	30.2%	27%
	(의향)노동시간 감소분	29.1%	27.5%
	실효성 제고 1순위 개선방안	임금피크제에 맞는 업무를 개발하는 것	
세대 간 상생 위한 (‘그렇다’ 답변 비율) 수용	임금 인상분 반납 의향	34%	32%
	임금체계 변화 감수 의향	38%	37%
	초과근무를 없앨 의향	73%	70%
	기본 주 40시간 미만 낮출 의향	52%	52%
	임금피크제 자원의회향	28%	27%

자료: 경제사회노동위원회, 금융산업발전 및 좋은 일자리 유지 창출을 위한 공동실태조사 결과보고서

임금피크제 실효성 제고를 위한 1순위 방안은 임금피크제에 맞는 업무 개발로 은행권 내 근로자들의 공통된 의견이었다. 현재 임금피크제 대상 근로자는 주요 업무인 현업에서 벗어나 무관한 업무를 맡는 실정이기 때문이다. 더구나 <표 2>와 같이 40대 비율이 최근으로 올수록 높아지고 있어 향후 임금피크제 대상 인력 비율 역시 커지므로 해당 인력을 효율적으로 활용할 수 있는 방안이 시급하다. 이외 세대 간 일자리 상생을 위한 수용 가능한 의견

2) 녹색신문, “계륜에서 췌기로 . . . 금융권 숙원과제 가로막는 임금피크제”, 2020년 10월 4일 기사 참조

중 임금 관련 변화(인상분 반납, 임금체계 변화)에 대한 긍정적인 답변 비율이 30%에 달하여 청년층 고용에 대한 고민을 기존 인력 역시 공유하고 있음을 확인할 수 있었다.

#### IV. 시사점

은행권에서 임금피크제를 도입하던 시기에는 정년은 만 58세로 근로자는 60세까지 일하는 기간을 2년을 더 연장하는 대신 임금 삭감을 수용하고 생애 근로 주기를 늘렸다. 그러나 법적으로 정년이 만 60세로 변경되었음에도 임금피크제 적용에 따른 은퇴 연령 만 60세는 그대로 유지되고 있어 사실상 제도에 따른 근로 연장의 의미가 퇴색되었다. 오히려 임금피크제가 희망퇴직을 유도하고 있는 셈이다. 거기다 금융당국은 은행권에 희망퇴직 등 구조 조정을 통해 신규 채용을 확대하라는 등의 직접 압박하고 있지만 앞서 본 바와 같이 신규 채용만큼의 전체 임직원 수가 유지 혹은 확대로 이어지지 않고 있다.

금융당국의 주장과 같이 희망퇴직을 통해 향아리형 구조를 해결하고 청년 고용으로 확대되기 위해서는 먼저 세대 간 인력 대체율이 높다는 것이 전제되어야 한다. 신동균(2004)의 주장처럼 금융산업 역시 세대 간 직무가 분리되어 있다면, 동일 일자리 파이를 두고 세대 간 일자리 갈등이 발생하고 있다고 보기 어렵다. 해당 연구에서 밝힌 바와 같이 희망퇴직이 확대되는 관행은 새로 금융권 노동시장에 진입하는 청년층 근로자에게 장기적인 미래의 고용 불안을 형성할 수 있다. 이외 많은 국내 선행연구들에서도 세대 간 고용 대체가설은 성립하지 않고 오히려 보완관계로 보고 있다.

따라서 청년층의 신규고용 확대와 중장년층의 희망퇴직을 별도로 해석하고 각각에 대한 해결방안이 마련되어야 한다. 중장년층 근로자와 관련하여서는 임금피크제 체제 개선이 우선되어야 한다. 현재와 같이 무관한 업무보다는 기존에 맡고 있던 업무 중 선별적으로 일부를 수행함으로써 다른 근로자에게 업무 가중이 가지 않도록 하는 방안이 있다. 또 중·장년층 인력을 활용할 수 있는 업무를 적극적으로 개발하고 이에 투입할 수 있도록 대상 인력의 교육프로그램을 마련해야 한다.

임금피크제 도입 가정은 중장년층 근로자의 노동생산성 저하를 바탕으로 한다. 그러나 2019년 초 대법원판결에서 육체노동 가동 노동 연한을 65세로 상향 조정할 필요가 있다고 한 바와 같이 중장년층 근로자의 업무 및 신체

능력을 과거와 같이 해석해서는 안 된다. 임금피크제에서도 이를 반영하여 중장년층 근로자의 노동생산성에 대한 평가가 다시 이루어져야 하며, 이를 바탕으로 업무별로 연령차별이 발생하지 않아야 한다.

또 청년층의 경우 신규 채용을 늘릴 수 있도록 일자리 파이 자체를 키워야 할 것이다. 이에 대한 하나의 방안으로 점포폐쇄, 디지털 금융확산에 따라 기존 인력을 축소하려는 방향에도 금융산업 자체 내 디지털 전문인력 수급은 여전히 부족한 상태인 만큼 기업-산학협력을 통해 IT, 핀테크 분야의 전문인력을 이전 단계에서 양성하여 채용 연계 확대를 생각해 볼 수 있다.

각 세대의 근로자 간 관계가 동일 일자리를 두고 갈등하는 관계가 아닌 상생을 위해 협력하고 보완하는 관계라는 점에서 노사는 이를 인지하고 금융산업의 일자리 파이를 키워 각 세대의 고용 안정화를 가져올 수 있도록 노력해야 할 것이다.■