당신도 임계장?

- 인구고령화와 정년제도 개선방안 토론회

2020년 11월 5일(목) 오후 2시
한국노총 6층 대회의실

공동주최 한국노동조합총연맹 · 한국노총중앙연구원
더불어민주당 안호영 의원실

○ 토론회 진행순서

13:00~14:00 등록

14:00~14:20 인사말

김동명 한국노동조합총연맹 위원장

안호영 더불어민주당 국회의원, 국회 환노위 간사

주제발표 좌장: 이원보(노사발전재단 대표이사장)

14:20~15:20 1. 고령사회 친화적 고용체계 수립을 위한 노사관계의 과제

박 명 준(한국노동연구원 연구위원)

2. 고령자 및 정년관련 인사관리 현황

홍 종 윤(한국노동사회연구소 연구원)

3. 정년연장의 필요성, 타당한 방식 및 정책제언

정 혜 윤(한국노총 중앙연구원 연구위원)

지정토론

15:20~16:10 이 승 용_전국화학노동조합연맹 정책국장

남 태 섭_전국공공산업노동조합연맹 정책기획실장

김 일 영_전국금융산업노동조합 정책전략본부 부위원장

이 승 호_한국노동연구원 연구위원

정 원 호_고용노동부 고령사회인력정책과 과장

16:10~16:30 종합토론

16:30 폐회

목 차

■ 인사말

김 동 명_한국노동조합총연맹 위원장 ····· 7

안 호 영_더불어민주당 국회의원(국회환경노동위원회 간사) ····· 9

■ 발제문

인구고령화와 정년제도 개선방안 연구 ····· 11

정 혜 윤_한국노총 중앙연구원 연구위원

박 명 준_한국노동연구원 연구위원

홍 종 윤_한국노동사회연구소 연구원

■ 지정토론

이 승 용_전국화학노동조합연맹 정책국장 ····· 139

남 태 섭_전국공공산업노동조합연맹 정책기획실장 ····· 144

김 일 영_전국금융산업노동조합 정책전략본부 부위원장 ····· 149

이 승 호_한국노동연구원 연구위원 ····· 154

정 원 호_고용노동부 고령사회인력정책과 과장 ····· 159

| 인 사 말 |

김 동 명
한국노총 위원장

여러분 반갑습니다.
한국노총 위원장 김동명입니다.

먼저 토론회 공동주최인 더불어민주당 국회의원이자 국회 환경노동위원회 간사를 맡고 계신 안호영 의원께 감사인사를 올립니다.

그리고 바쁘신 중에도 오늘 토론회 좌장을 맡아주신 이원보 노사발전재단 이사장께도 감사의 인사를 드립니다. 발제자, 토론자를 포함하여 토론회에 관심을 갖고 참여해 주신 여러분께도 대단히 감사합니다.

우리사회는 저출산·고령화라는 매우 해결하기 어려운 심각한 국가적 문제를 안고 있습니다. 특히 고령화속도는 일본보다 빠른 수준으로 2025년이면 인구의 5분의 1을 차지하는 초고령화 사회로 도달할 것으로 전망하고 있습니다.

급격한 고령화추세는 국가의 지속가능성을 위협하기도 하지만 개인과 노동자의 입장에서는 생계를 위협받는 빈곤 사각지대로 내몰릴까하는 노후걱정이 가장 클 것입니다.

이러한 노후불안은 고령자의 노동시장의 특성상 50대 전

후에 생애 주된 일자리에서 조기퇴직을 하게 되어 고용이 불안정한 저임금 일자리로 이동하기 때문입니다.

우리사회가 고령화시대로 접어들면서 점차 증가하고 있는 고령자의 고용과 일자리, 사회안전망 확충뿐만 아니라 주된 일자리에서의 고용안정을 통한 노후보장 대책이 넓고도 촘촘하게 종합적으로 마련되어야 할 것입니다. 더불어 고령층 노동자가 일하면서 행복한 삶을 누릴 수 있도록 기존의 차별적인 노동시장의 관행이 개선되어야 합니다.

그런 차원에서 오늘 이 자리는 법정정년 65세 이상 연장을 위한 공론화의 물꼬를 트고 제도개선과 정책대안을 도출하는데 그 목적이 있습니다.

오늘 이 자리에 참석하여 주신 여러분들이 제시한 다양한 고견들이 인구고령화에 따른 정년제도가 나아갈 방향을 모색하는데 큰 도움이 될 것으로 기대합니다.

한국노총은 오늘 토론회를 발판으로 삼아서, 법정정년 연령 연장이 공론화되고 중·고령자의 노동의 가치가 제대로 존중받을 수 사회가 되도록 다양한 활동을 이어나가겠습니다. 감사합니다.

| 인 사 말 |

안 호 영
더불어민주당
국회의원
(국회환경노동위원회
간사)

안녕하십니까. 더불어민주당 국회의원 안호영입니다.

오늘 〈인구 고령화와 정년제도 개선방안 토론회〉 개최를 진심으로 축하드립니다. 발제 및 토론을 기꺼이 맡아주신 전문가분들, 그리고 참석해주신 모든 분들께 감사의 말씀을 드립니다.

현재 우리나라의 인구구조의 고령화가 급격히 진행되고 있습니다. 인구구조의 고령화는 각국의 산업화와 경제성장의 과정에서 일어난 세계 공통적 현상이나, 우리나라의 특징은 선진국들의 고령화는 수십 년에 걸쳐 점진적으로 진행된 데에 반해 우리나라는 급속히 고령화한다는 점입니다.

또한, 인구구조 고령화 영향은 주로 사회·경제 제도와 맞물려 나타나며, 일반적으로 고령화를 대비하는 대책에서도 제도의 개혁이 큰 비중을 차지하고 있습니다. 가장 대표적으로 제시되는 대안과 제도는 정년연장과 같은 중장년층의 고용안정화입니다.

인구고령화에 대응할 수 있는 한 방안으로 정년연장이 등장하는 이유는, 여전히 일하고자 하는 중고령취업자들이 많다는 것을 말해줍니다. 하지만 '임계장(임시 계약직 노인노동자)'

이라는 신조어가 탄생할 만큼 중고령자들이 취업할 수 있는 진입장벽은 높으며, 활용될 수 있는 일자리가 그리 많지 않아, 사회 제도적 변화가 시급한 때입니다.

또한, 급격한 인구구조의 변화는 훗날 미래 세대에게 영향을 줄 수 있어, 빠른 준비와 대응이 필요한 때이기도 합니다. 오늘 토론회를 통해 인구 고령화 대책과 앞으로 우리 사회가 미래세대와 함께 어떤 방향으로 나아갈지 많은 고견을 나눌 수 있기를 기대합니다.

저 또한 국회 환경노동위원회 간사로서, 인구 고령화와 여러 정책의제를 위해 함께 머리를 맞대어 더욱 노력하겠습니다. 마지막으로 오늘 토론회에 노고를 아끼지 않으신 김동명 한국노총위원장님을 비롯한 관계자분들 모두에게 진심으로 감사 인사를 드립니다. 감사합니다.

인구고령화와 정년제도 개선방안 토론회

| 발제문 |

인구고령화와 정년제도 개선방안 연구*

정 혜 윤_한국노총 중앙연구원 연구위원
박 명 준_한국노동연구원 연구위원
홍 종 윤_한국노동사회연구소 연구원

〈목차〉

제1장. 서론: '고령사회 친화적 고용체제' 수립을 위한 노사관계의 과제 (박명준)
제2장. 고령자 및 정년관련 인사관리 현황 (홍종윤)
제3장. 정년연장의 필요성, 타당한 방식: 경험조사 분석결과 (정혜윤)
제4장. 대안의 방향과 정책과제 (정혜윤, 박명준, 홍종윤)

---

* 본 발제문은 2020년 출간 예정인 한국노총 중앙연구원의 연구보고서 〈인구고령화와 정년제도 개선방안〉에서 일부를 발췌·요약한 내용입니다. 보다 자세한 내용은 연구보고서를 참고하시기 바랍니다.

제1장. 서론

- '고령사회 친화적 고용체제'수립을 위한 노사관계의 과제

제1절. 문제의식

1. 연구의 취지

□ 법정정년 60세 제도

○ 한국의 '법정정년제도'는 '정규직 일자리'에 진입해 있는 어떤 노동자의 노동시장 내 최대 잔류기간을 - 그의 진입시점과 무관하게 - 생물학적 연령을 기준으로 정해 두는 제도임. 이는 한편으로 노동시장에 진입한 자가 해당 일자리를 영위할 수 있는 기간을 '보장'해 준다는 의미를 지님.

○ 다른 한편으로 사용자로 하여금 해당 일자리로부터 그를 '퇴장시킬 수 있는 권한'을 법적으로 강제하여, 해당 일자리가 영구 독점이 되지 않게 하여 노동시장의 세대적 이전(generational transfer)이 원활히 이루어질 수 있도록 하는 의미 역시 함께 지님.

○ 한국은 '법정정년 60세'를 기본으로 하고 있으며, 이는 2013년에 제정되었고, 2016년부터 300인 이상 사업장, 2017년부터 300인 미만 사업장에서 적용이 강제된 신생제도임.

□ 정년 60세 제도의 한계

○ 신자유주의 고용체제 하에서 조기퇴직을 강요당해 왔던 계약의 파기상태를 회복하는 의미를 지니지만, 여전히 노동자들의 노후는 불안정한 상황. 고령화 시대에 충분히 부합하는 제도라고 보여지지 않으며 국제비교적으로도 그러함.

○ 고령사회에서 주된 일자리로부터 60세 혹은 그 이전에 이탈을 한 후 연금수급 때까지 막막한 상황을 겪어야 하는 고령근로자들이 다수. 연금을 수급한다고 해도 노후의 안정적인 소득으로서 절대적으로 충분치 못한 상황임.

○ 적어도 최소한 연금수급연령까지는 주된 일자리를 유지할 수 있어야 함. 2033년까지 연금수급연령이 점차로 뒤로 밀어지는 상황을 반영하여 정년도 연동되어 미루어질 필요가 있음.

○ 이러한 점들을 고려해서 정년 65세와 그것의 타당한 적용시점을 고민해야 하는 합리적 이유가 대두한다고 볼 수 있음.

□ 기존연구들과 새로운 연구의 필요성

○ 2016년 (2017년) 60세 정년제도가 본격 실시되면서 이에 대해 검토한 연구가(남재량 2018; 김준 2018)는 그 효과에 대해 검토한 연구가 매우 드문 편이며 평가에 대해서도 엇갈리는 편임. 제도 실시 후 3~4년이 흐른 현재 시점에서 보다 명확한 실태연구가 필요함.

○ 한국노총 정책본부의 2019년 사업장 방문조사, 2015년 한국노동연구원의 조

합원실태조사 등을 확인해보면 대체로 노동자들이 정년을 연장하거나, 계속 고용제도를 통해서 주된 일자리에서 근무하고 싶은 욕구가 존재하며 노후에 대한 불안을 느끼고 있는 것으로 여겨짐.

○ 이에 2020년의 시점에서 60세 정년제도의 효과를 검토하고 노동자들의 노후 불안과 은퇴 후 근로 욕구 등을 파악해 바람직한 정년연장 및 고령자의 노후 보호의 방식을 모색하기 위한 연구가 필요하며 본 연구는 그러한 필요에 부응하고자 함.

2. 연구의 배경

1) 고령사회와 고용에 관한 원론적 이해

□ 일자리에 담긴 사회계약

○ 20세기 이후 노동법의 발전과 사회법의 발전은 인간이 단지 노동력을 구매해서 사용하려는 자본 앞에서의 노동력이라는 상품으로 거래되고 쓰고 버려지는 존재가 아니며 아니어야 한다는 자각을 토대로 발전해 왔음.

○ 이는 자본이 노동력을 고용해 노동기회의 제공시 노동자의 물리적 및 사회적 안전에 대해서 공동의 책임을 지는 방식으로 일종의 “사회계약적” 방식의 제도적 기제들을 발전시켜 왔음. 오늘날 우리가 4대 사회보험이라고 칭하는 것들이 대표적임.

○ 그 중에서 공적 연금 및 사내의 퇴직금 혹은 퇴직연금 등의 제도들은 노화로 인해 더 이상 노동력 판매의 기회를 가질 수 없어지는 노동자들의 노후의 생활안정에 대해 사용자들이 함께 책임을 지는 것임. 자연스럽게 고용계약 안에는 이러한 사회계약이 담겨지게 됨.

□ **'사회적 함수'로서의 고용**

○ 일자리와 고용기회는 산업과 사회가 시장논리와 정책논리의 영향을 받으며 만들어 냄. 사회구성원인 개인들은 그러한 기회를 취함.

○ 고용체제: 개인들을 X집합, 일자리를 Y집합이라고 했을 때, X와 Y간 존재하는 함수관계.

- X집합 내에는 연령, 학력, 성, 지역, 보유하고 있는 핵심기술, 자산 수준 등에 따른 부분집합들이 존재
- Y집합 내에도 임금수준, 기대 고용기간, 기대 복지처우의 수준, 재량도, 권한과 책임의 수준 등 다양한 조건을 중심으로 한 "일자리 그룹"의 부분 집합들이 존재.

□ **고령사회와 고령화 사회**

○ 인간이 노화와 죽음을 절대적으로 극복할 수는 없으나, 현대 사회에서 인간은 그 어떤 시기의 과거에 비해 오래 살고 있고 생물학적 평균수명의 연장은 의료기술의 발전 및 여타 보건위생의 발전 등과 맞물려 계속해서 이어질 전망임.

○ 사회구성원들의 생물학적 평균수명이 길어져 인구 전체에서 고령자들의 비중이 높아져 있는 상태를 우리는 '고령사회(aged society)'라고 칭하곤 함. 고령화 사회(aging society)는 고령사회로의 경향이 심화되고 있는 사회를 말함.

□ **고령사회의 쟁점으로서 고용**

○ 생물학적 수명의 연장 → 사회적 수명의 연장 → 노동시장 잔류기간의 연장 문제

○ 고령화 사회에 부합하는 전체적인 고용시스템의 변화를 어떻게 가져가야 할 것인지가 쟁점. 사회구성원들의 생애 내에서의 사회활동기간, 핵심적으로

노동을 중심으로 한 경제활동을 얼마나 길게 할 것인지에 대한 사회적 판단과 기준의 변화가 요구

- 신체적 무리가 되지 않으면서도 주된 일자리의 성격과 수준에서 현격히 이탈하지 않는 고용기회를 유지함으로써 노후소득을 적절하게 보장하고 사회적 활력을 적절하게 유지할 수 있도록 하는 방안이 필요

○ 노동자에게 노화는 노동시장에서 밀려나게 됨을 의미함.

- 문제는 노동자가 노후의 안위를 보장받고 누려 가도록 사회가 어떠한 식으로 작동을 해 줄 것인지에 있음.
- 이는 일종의 '사회계약'으로서의 의미를 지님.

○ 고령자들이 점진적으로 노동시장에서 퇴장해 가면서도 인간적인 노후를 맞이할 수 있도록 노후의 시간에서 일과 쉼의 균형이 필요.

- 개인들이 "인간답게 늙기"위해 사회는 이 전례 없는 고령사회의 도래에 맞추어 별도의 정책적 배려와 조치가 도모되어야 함.

○ 고령사회에 적절한 고령자들의 고용기회와 연금수급 기회 등의 주제는 본고의 주제와 관련하여 핵심적인 기제들임

○ 노동자의 노동력 지출과 고용계약의 체결은 자본가와의 개인적이고 사적인 의미만을 지니는 것이 아님.

- 그것은 "사회적 의미"를 지님.
- 노동자가 노동력을 지출하며 일정 시간 동안 노동을 지출하는 것은 한편으로는 그가 노화되어간다는 것을 의미하고, 그의 노화에 대해 자본과 사회는 그가 더 이상 노동력을 지출하며 살지 않아도 편안한 노후를 누릴 수 있도록 보장을 해 주어야 함을 의미함.

○ 연금시스템은 바로 그러한 사회계약을 공식적이고 명시적인 제도로 정립해 둔 것임.

2) 사회적 난제로서 고령자 고용기회의 확대: 복합적 맥락

□ 고령사회의 새로운 고용함수

○ 고령사회는 X집단 내에 “고령자 집단”의 규모가 커져 있는 상태이며, 동시에 상대적으로 “젊은 인구의 비중”이 줄어들어 있는 상태, 즉 전체 인구 내에서 고령자들의 비중이 커진 상태를 의미함.

○ 저출산 경향이 지난 20년간 심화되어 왔고 향후에도 그러한 경향과 추세의 급격한 변화가 예상되지 않는다고 보여지기 때문에, 전체 인구에서 고령인구의 절대적인 사이즈는 유지된다고 해도 그 비중은 더욱 더 커질 전망임.

○ 그러하다면, Y집합 내 종래의 고령자들이 취해 온 일자리군과 종래의 젊은 층들이 취해 온 일자리군의 구분에 있어서 일정한 변화가 불가피함.

- 단순논리적으로 이렇게 되면 기업 내에서 과거 젊은 사람들이 맡았던 직무 내지 직급을 중고령자들이 맡는 식으로 가야 함.
- 고령자들의 고용기간이 늘려지거나 고용자들에게 새로운 일자리가 제공되어져야 할 필요가 있음.

○ 과거 “적정 퇴직연령”의 관념에 변화가 필요

□ 기술발전과 고령자 일자리의 부족 문제

○ 여기에 기술발전으로 인한 노동대체 경향이 일정하게 발생할 전망에 있으므로, 전체적으로 Y집단에서 제공할 일자리 양의 변화 자체가 줄어들 수도 있음.

○ 그렇다면 기업들은 고령자들을 내보내지 않고 계속 활용하면서 신규고용을 늘리지 않는 방식을 택하거나, 고령자들을 내보내고 새로운 기술에 걸맞는 젊은 신규노동력으로 일자리가 구성되게 하는 방식을 취할 수 있음.

○ 어떠한 방식이 되었든 고령화와 기술발전 모두의 영향을 받으며 Y집단에서의 일자리의 인구적 구성은 변화가 일어날 것으로 예상됨.

○ 여기에서 문제는 이러한 가운데 고용기회를 충분히 누리지 못하는 이들에 대한 대책임.

- 전국민 고용보험의 도입은 그러한 상황의 도래를 앞두고 전체 노동시장 내에서의 기초적인 고용안전망을 갖추어 내려는 시도로 의미있는 시도임에 틀림없음.

○ 아직까지 고령자에 대한 배려나 고려가 제도적으로 그렇게 크지 않지만, 고령화 사회로 갈수록 고령자들의 고용안전망 구축에 대한 필요와 함께 그들의 노동시장으로부터의 완전퇴장 이후의 노후의 생활 안정에 대한 필요 모두를 보다 세심하게 설계하고 고려해 들어가야 함.

□ 복합적인 사회적 도전들과 고령사회의 동시적 공존

○ 문제는 고령사회가 단순히 단일 의제로만 다가오는 것이 아니라는 사실임. 여러 다양한 복합적인 사회통합의 과제를 동시적으로 동반하면서 그에 대한 대응책을 만들어 내야 하는 상태임.

○ 특히 오늘날 고령사회 도래의 기저에는 신자유주의 고용체제라고 하는 기류가 깔려 있음

- 노동소득분배율 저하문제, 저출산 문제, 취약고용 증가문제(노동시장 이중구조화) 등이 동시에 동반 [모두 신자유주의 고용체제의 산물들]

○ 저성장 경제기조로의 돌입, 4차산업혁명 등 기술발전으로 인한 새로운 비즈니스 모델의 활성화, 코로나19 위기로 인한 산업 구조전환의 촉진

□ 신자유주의 고용체제의 한계와 극복과제

○신자유주의 핵심 모토는 '각자도생'

- 연대와 상생을 지향하는 사회계약의 파괴를 의미. 능력껏 벌어서 능력껏

차등화된 삶의 기회를 누리며, 시장의 패자들은 자신의 처지를 숙명처럼 감당하도록 기획.

- 궁극에 시장의 승자는 매우 소수에 불과
- 고령화 사회에 맞추어 마침 신자유주의 시대가 도래함.

○ 고령화 사회와 신자유주의 고용체제의 결합은 일종의 사회적 재난(social disaster)을 초래할 수밖에 없음.

- 신자유주의 고용체제는 기본적으로 노동에 대한 자본의 사회적 책임을 탈각하고 '공동체로서의 기업'의 의미를 약화시킨 결과로 나타남.
- "노동을 통해 노후를 보장 받는 사회계약"의 붕괴상태 초래 (비정규직의 만연)

○ 고령사회 친화적 고용체제의 수립에서 중요한 과제는 신자유주의적 고용체제의 극복을 위한 노력을 그 안에 함께 담지해 주어야 한다는 것임.

- '각자도생'이 아니라 '함께 살기'의 가치와 모토가 그 안에 담지되어 있어야 함.

3) 한국의 문제적 상황

□ 고령사회 친화적이지 못한 한국의 고령자 고용체제

○ 한국의 고용체제는 "고령사회 친화적"이지 못한 상태임.

- 공적연금 체계 자체가 아직도 제대로 자리를 잡지 못한 상황에서 50대에 퇴사를 강요당해 왔음.
- (자녀 양육시) 10대 중반부터 20대 중반 자녀들을 위해 상당액의 교육비를 감내하도록 사회문화적으로 사실상 강요받는 상황
- 자녀의 혼례 및 주거기반 마련까지 적지 않은 책임을 고령의 부모가 지게 하는 문화

- 결과적으로 40대 중반 이후 중고령기부터 노동시장 퇴장 이후에 필요한 노후소득 확보가 필요하나 그러한 기회를 충분히 누리기에 상당한 제약 존재

○ 주된 일자리로부터의 퇴직 이후 노동소득 수준의 급격한 하락을 경험하면서, 주된 일자리와 노후 일자리간의 극심한 간극이 발생 (“임계장 이야기”)

□ 사회안전망의 포괄적 미비함

○ 사회안전망의 미흡함과 관련해서, 한국에서 어떤 고령자가 정규 노동시장에서 퇴장하는 경우 ‘고령빈곤층‘으로 전락할 가능성이 매우 큼.

○ 외부노동시장의 안전망이 크게 미흡한 상황에서, 당장 노동시장 외부로 내몰리기보다, 내부노동시장에의 잔류를 통한 노동기회의 지속이 노동자 개인에게 훨씬 타당하고 합리적

- 이는 사회 전체적으로도 그러하고 기업의 입장에서도 중고령자들의 숙련을 더 활용할 수 있는 시간을 누릴 수 있는 장점을 활용할 여지를 부여해 줌.

□ 일자리 질의 격차의 세대를 기준으로 한 배분 상황

○ 90년대 후반 외환위기 이후 본격 도래한 신자유주의 시대를 거치면서 정규직 일자리가 축소되어지고, 동시에 한국 경제가 저성장시대를 맞이하여 젊은 세대들에게 안정적인 정규직 일자리의 충분한 제공이 이루어지지 못한 상황임.

○ 정년연장은 당장은 현재의 중고령자들의 정규직 노동시장에의 잔류기회를 늘려주는 것으로 볼 수 있기 때문에, 그로인해 청년 비정규직 노동자들의 기회박탈로 해석될 여지가 있음.

4) “정년연장의 정치학”: 새로운 사회적 합의의 필요성

□ 정년연장의 정치학

○ 다양한 문제적 상황에 결핍된 여러 가치들이 충돌하지 않도록 하기 위해 ‘정년연장의 정치학(politics of extending the mandatory retirement age)’ 일정한 타협책이 필요함.

○ 예컨대 정년을 연장하되, 근로시간과 임금을 줄이는 방식으로 기획을 함으로써 노동시장으로의 추가적인 진입공간을 함께 만들어 낼 수 있는 식임.

○ 더불어 정년연장을 분화된 사회의 조건에 발맞추어 차등해서 점진적으로 도모해 가는 방법을 찾는 것임.

○ 말하자면 정년연장을 하되, 어떠한 방식으로 하느냐가 중요하며, 이때 효과적일 수 있는 수단이 바로 업종별 차이를 고려해서 답을 찾는 것임.

□ 새로운 사회적 합의의 필요성

○ 우선 한국의 정규직 일자리의 임금제도는 ‘연공성’에 기반하는 호봉제가 보편적이기 때문에, 고령자에 대한 지속고용은 사용자에게 임금부담을 안겨줌.

○ 나아가 적지 않은 상황에서 고령노동자들의 생산성이 떨어진다고 하는 문제가 존재함.

○ 생산성과 임금에 대한 연동이 원활치 않은 상황에서 무차별적인 정년연장은 사용자들의 비용부담을 증가시키는 효과가 있기 때문에 사회적 합의가 필요하다고 하겠음.

□ 노동시장 전반의 ‘포괄적 안정성’ 증진에 걸맞는 방안이 필요

○ 이때 연공급, 미비한 사회안전망, 청년불안정일자리 등 노동시장 상황을 총체적으로 고려하면서 정년을 조정하는 것이 필요.

○ 정년연장이 초래할 수 있는 사회적 불이익과 사회적 이익을 비교하며 합리적 방안을 찾아야 함.

○ 궁극에 '노동시장의 포괄적 안전성 증진'이라고 하는 가치를 지향하면서 정년 65세가 그러한 가치를 실현할 수 있도록 구체적인 방안을 설계해야 함.

○ 이는 어디까지나 새로운 '사회계약'의 일환

○ 정년연장의 취지는 일차적으로 고령화에 대한 대응이지만, 반드시 놓치지 말아야 할 것은 그것이 초래할 효과가 '양극화 해소'라고 하는 한국사회 절차 절명의 과제에 부합해야 한다는 것.

5) 실천의 기획: 사회적 대화와 노사관계적 소통의 쇄신

□ 위와 같은 문제의식 하에서 실천을 구성함에 있어 세 가지 측면에 주목할 필요가 있음.

○ 노-사 관계와 사회적 대화의 새로운 작동

○ 업종별 접근

○ 대중소기업 간 격차

□ 정년연장을 위한 사회적 대화의 시도의 필요성

○ 우리가 흔히 이야기하는 '노사관계'는 기업 내에서의 노와 사의 상호관계만을 의미하지 않음. 그것은 넓게 보아 정부정책까지 포함함.

○ 노동조합은 사측과의 교섭당사자 뿐 아니라, 정부정책에의 참여자로서의 성격을 지님.

○ 이는 노조가 위에서 말한 X집합 내에서 '노조원'이라고 하는 특정 집단의 배타적 이해를 대변하는 것이 아니라, X집합의 구성원들, 즉 현재적, 잠재적 노동인구 전체를 놓고 그들의 공익 증진을 위해 경주한다는 전제가 깔려 있음.

○ 이러한 노동조합의 정책참여의 핵심적인 장은 어디까지나 '사회적 대화(social dialogue)'임.

□ 문재인 정부 사회적 대화의 시도와 한계

○ 2018년은 문재인 정부 노사관계의 새로운 틀을 짜 갔던 시기로 노사정대표자 회의를 약 10개월여 지속하면서 4차례의 합의를 도모함.

○ 그 가운데 첫 번째 합의는 남다른 의미를 지님. 그 안에 저출산 고령화 사회에 대한 대비라고 하는 의제가 담겨졌음.

○ 그 일환으로 경사노위가 발족하면서 지속가능한 노후소득 보장을 위한 국민연금 개혁 특별위원회를 꾸려 약 반년 가량 지속해 갔고, 청년들까지 참여하였으나 합의점을 찾을 수 없었음.

○ 아직은 시작과 혼란의 단계에 있으나 정년연장의 문제는 어떤 수준에서 어떤 식으로 기획되든 사회적 대화의 장에 올려져야 할 주제라고 판단됨.

□ 업종별 접근의 필요성

○ 산업질서는 업종을 중심으로 일정하게 차별화되어 있음.

○ 산업구조의 특성은 부가가치 창출 방식과 해당 노동시장의 특성을 규정함하며 거기에 노사관계적 조건이 얹혀 있음.

○ 한국의 경우 87년 이후 노동조합의 성장과 진화도 업종별로 차별적으로 전개되어 옴.

○ 정년연장에 대한 고민은 업종별로 고유한 노동시장 및 노사관계의 특성을 고려해서 일정하게 차이를 두는 것이 합리적이라고 할 수 있음.

□ 대중소기업간 온도차

○ 업종별의 수평적 분화와 더불어 대중소기업간의 수직적인 차이에 대해서도

주목하면서 해법을 모색해야 함.

○ 이는 기업규모별로 격차가 구조화되어 있는 한국의 상황에서 특히 유의할 필요가 있음.

○ 적지 않은 대기업들은 능동적으로 수단을 강구 (지불능력 + 노조효과)

○ 중소기업 고령 노동자들의 경우 다른 세계일 수 있음.

제2절. 연구방식과 본문구성

□ 2장

○ 중고령자들이 노동시장 내 놓인 현황을 기존의 통계데이터를 활용해 새롭게 분석해 보았음.

○ 특히 기업규모별 간 중고령자 인사관리와 관련하여 어떠한 온도 차가 진행 중인지 살펴보고자 함.

○ 첫째, 생산연령인구 예상추세를 확인하여 인구고령화 변화와 중고령층의 경제활동 수준을 확인하고, 중고령층 고용안전망 현황을 보기 위해 고용보험 피보험자와 구직의사가 있는 노동자를 위해 실업급여 현황을 확인함.

○ 둘째, 고용노동부에서 제공하는 「고령자 고용 현황」을 활용하여 산업별 고령자 기준 고용률 미달 사업장을 분석하고, 「사업체노동력조사」 부가조사를 통해 60세 이상 정년제, 고령자 노동시간 단축제, 재고용제도, 임금피크제 등이 어느 정도 활용되고 있는지 파악해 보았음.

□ 3장

○ 4개 업종을 중심으로 노동조합의 정년연장 제도의 효과와 관련 제도의 현황과

조합원의 노후불안 및 은퇴 후 근로희망 및 정년연장의 바람직한 방식에 관한 조사결과 제시

○ 정년제도에 관한 업종별 노동자 및 기업 실태조사 연구는 2015년 한국노동연구원에서 제조/금융/공공 3개 업종을 중심으로 시행된 바 있는데, 본 연구는 2016(2017)년 '60세 정년 의무화제도' 실시 이후 그 효과를 직접 다룰 뿐 아니라, 제조/금융/공공 외에 〈서비스〉 업종까지 포함해 도모함.

○ 조사는 설문조사와 면접조사 두 가지 방식으로 행하며 업종별 공통점과 차이를 찾고자 함.

- 설문조사 대상: 〈노동조합〉조사와 〈조합원〉조사 두 가지 내용으로 구성
- 면접조사: 노동조합 각 업종을 대표하는 기업들의 노동조합 간부 7인을 대상으로 한 심층 인터뷰

○ 본 장은 주제에 따라 절과 소제목을 구성. 노동조합·조합원 설문조사를 기본으로 제시하고 이와 관련된 FGI조사 연구 결과를 제시하는 방식으로 작성

- 양적연구와 질적 연구의 장단점을 서로 보완하고자 하였음.

□ 4장

○ 앞장의 문제의식과 분석결과 파악된 사실들을 토대로 하면서 보다 현실적인 정책대안을 10개의 테제 형태로 제시해 보았음.

○ 아직까지 잠정적인 테제들로, 본 토론회의 논의를 토대로 재구성되어야 할 것임.

제2장. 고령자 및 정년 관련 인사관리제도 현황

제1절. 도입

○ 고령사회에서 발생하는 문제들 중 고용이 가장 큰 문제로 떠오르고 있음. 인구고령화를 부분적으로나마 해소할 수 있는 해법으로 '정년연장'이 거론되고 있음. 정년연장은 2013년 4월 「고령자고용촉진법」을 개정하여, 2016년부터 300인 이상 기업의 정년이 60세로 연장되었고, 2017년 300인 미만 기업들의 정년이 60세로 연장됨. 기존에 이미 정년이 60세 이상인 기업들은 별다른 영향이 없었으나, 60세 미만 정년 기업들은 법 개정으로 인해 정년이 늘어남.

○ 우리나라에서 '고령자'는 55세 이상인 사람, '준고령자'는 50세 이상 55세 미만인 사람을 말함(고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진법). 본 연구에서는 50세 이상 노동자들을 '중고령자'라고 지칭하였음. 이를 바탕으로 중고령자들이 노동시장 내 놓인 현황을 분석하고자 함. 더불어, 기업규모별 간 중고령자 인사관리와 관련하여 어떠한 온도 차가 진행 중인지 살펴보는 것이 목적임.

- 먼저, 생산연령인구 예상추세를 확인하여 인구고령화 변화를 보고자 함. 이를 통해 우리나라 미래 노동력을 확인할 수 있음. 그 다음 경제활동 현황을 통해 고용률 및 실업률을 분석하여 우리나라 중고령층의 경제활동이 어느 정도 수준인지 볼 수 있을 것으로 기대됨. 추가로 중고령층 고용안전망 현황을 보기 위해 고용보험 피보험자와 구직의사가 있는 노동자를 위해 실업급여 현황을 확인해보겠음.

- 둘째, 고용노동부에서 제공하는 「고령자 고용 현황」을 활용하여 산업별 고령자 기준 고용률 미달 사업장을 분석하고, 「사업체노동력조사」 부가조사를 통해 60세 이상 정년제, 고령자 노동시간 단축제, 재고용제도, 임금피크제 등이 어느 정도 활용되고 있는지 확인할 것임.

〈표 2-1〉 2장의 연구 객관

순서	제목		핵심단어
1	도입		
2	중	고령자 노동시장 현황	
		인구고령화와 생산연령인구 예상추세	생산연령인구
		중고령층 경제활동 현황	고용률, 실업률
		중고령층 고용안전망 현황	고용보험, 실업급여
3	사업체 중고령자 인사관리제도 현황		고령자 기준 고용률 미달, 60세 정년제, 고령자 노동시간 단축, 재고용, 임금피크제
4	소결		

제2절. 중고령자 노동시장 현황

1. 인구고령화 양상과 중고령자 경제활동 현황

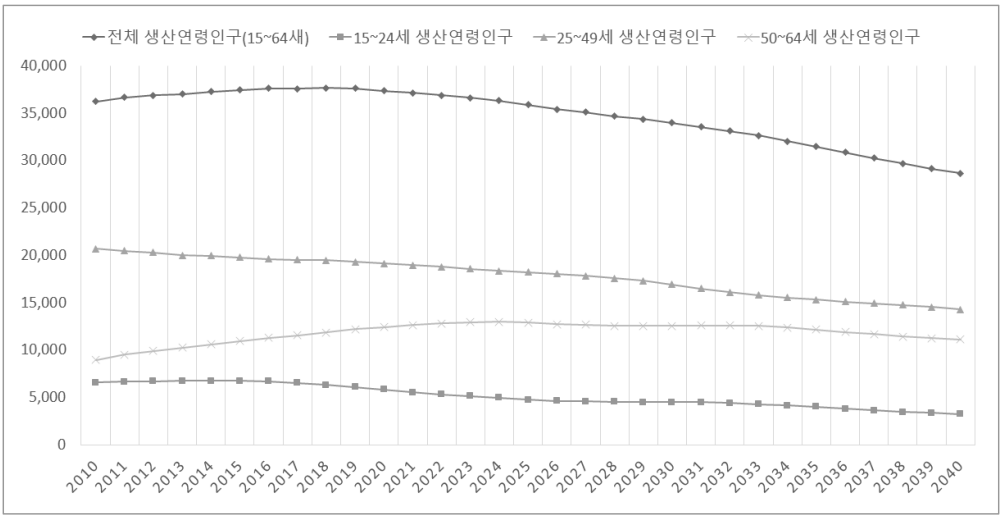
1) 인구고령화의 추세

○ 통계청에서 제공하는 「장래인구추계」를 활용하여 우리나라 노동시장 생산연령인구 예상추세를 살펴보았음. 전체 생산연령인구는 2019년을 기점으로 계속해서 감소하는 것으로 예측됨.

○ 반면, 중고령층 생산연령인구(50~64세)는 2010년부터 증가하다 일정 수준을 유지하는 것으로 확인됨. 25~49세 생산연령인구와 15~24세 생산연령인구는 저출산으로 인해 꾸준히 감소하는 추세임. 이는 2010년부터 우리나라 노동력이 점진적으로 고령화 추세에 접어든다는 것을 말함.

[그림 2-1] 우리나라 생산연령인구 예상추세

(단위: 천명)



자료: 통계청, 「장래인구추계」

2) 중고령층 경제활동 현황

○ 통계청에서 제공하는 「경제활동인구조사」는 국민의 경제활동 특성을 조사하여 인력자원 관련 개발정책 수립에 필요한 기초자료를 제공함.

가. 경제활동인구 현황

○ 전체 경제활동인구는 2015년 2천 7백 15만명에서 2019년 2천 8백 18만명으로 약 133만명 증가하였음. 전체 경제활동인구는 연평균 0.9% 증가하였다

고 할 수 있음.

○ 전체 중고령층 경제활동인구를 보면, 2015년 9백 93만명에서 2019년 1천 1백 47만명으로 약 154만명 증가하였음. 이를 세부적으로 보면, 5년간 50대 초중반(50~54세)은 2만명, 50대 중후반(55~59세)은 37만 7천명, 60세 초중반(60~64세), 55만 8천명, 65세 이상은 58만 8천명 증가하였음. 이는 5년간 경제활동인구 고령화가 꾸준히 진행되고 있음을 확인할 수 있는 부분임.

〈표 2-2〉 연도별 중고령층 경제활동인구 현황

(단위: 천명, %)

		2015	2016	2017	2018	2019	증감분	연평균 증감률
전체 경제활동인구		27,153	27,418	27,748	27,895	28,186	1,033	0.9
전체 중고령층		9,936	10,248	10,652	10,972	11,479	1,543	3.7
	50~54세	3,391	3,307	3,310	3,293	3,411	20	0.1
	55~59세	2,824	2,988	3,132	3,216	3,201	377	3.2
	60~64세	1,687	1,837	1,982	2,082	2,245	558	7.4
	65세 이상	2,034	2,116	2,228	2,381	2,622	588	6.6

* 자료: 통계청, 「경제활동인구조사」

나. 중고령층 고용률 현황

○ 5년간 전체 고용률은 2015년 60.5%에서 2019년 60.9%로 약 0.4%p 증가하였음. 중고령층 고용률은 2015년 59.3%에서 2019년 60.9%로 약 1.3%p 늘어났음. 이는 전체적으로 중고령층 취업자가 증가하는 추세여서 전체 고용률보다 높은 것으로 추정됨.

○ 세부적으로 중고령층 고용률을 보면, 5년간 50-54세는 0.2%p, 55~59세는 2.2%p, 60~64세는 0.2%p, 65세 이상은 2.5%p로 분석됨. 최근 나이가 들어도 일하려는 의사가 증가하는 것으로 보임.

〈표 2-3〉 연도별 중고령층 고용률 현황

(단위: %, %p)

		2015	2016	2017	2018	2019	증감분	연평균 증감률
전체 고용률		60.5	60.6	60.8	60.7	60.9	0.4	0.2
전체 중고령층		59.6	59.7	60.5	60.3	60.9	1.3	0.5
	50~54세	77.9	77.7	78.1	77.7	78.1	0.2	0.1
	55~59세	70.6	70.9	72.6	72.7	72.8	2.2	0.8
	60~64세	59.6	59.7	60.6	59.4	59.8	0.2	0.1
	65세 이상	30.4	30.6	30.6	31.3	32.9	2.5	2.0

* 자료: 통계청, 「경제활동인구조사」

다. 중고령층 실업률 현황

○ 전체 실업률은 2015년 3.6%에서 2019년 3.8%로 약 0.2%p 증가하였음. 전체 중고령층 실업률도 2015년 2.5%에서 2019년 3.0%로 약 0.5%p 늘어났음. 세부적으로 5년간 중고령층 실업률을 보면, 50~54세는 0.5%p, 55~59세는 -0.2%p, 60~64세는 0.9%p, 65세 이상은 0.8%p 증가하였음.

○ 55~59세 계층에서는 여성의 경우 육아, 가사 등을 마친 경력단절여성 등이 취업전선에 뛰어들어 실업률이 감소된 것으로 보임. 남성의 경우 60세 정년으로 인해 다소 실업률이 감소한 것으로 보임.

○ 50~54세는 구직의사가 있으나 취업을 못 하고 노동시장에 표류하고 있는 것으로 보임. 60대 실업률이 높아진 이유는 단기 일자리와 노인 일자리사업에 지원한 인원들이 실업자로 통계상 포착된 것으로 추정됨.

○ 중고령층 고용률이 상승은 생산가능인구 중 취업한 사람이 늘었다는 의미임. 그럼에도 고용률이 늘었는데 실업률이 상승하였음. 이는 비경제활동인구로 분류되었던 구직단념자 등이 다시 구직활동을 하여 경제활동인구로 재분류된 경우임. 이들이 취업하기보다는 아직 실업자로 남아있는 비율이 높기 때문임.

〈표 2-4〉 연도별 중고령층 실업률 현황

(단위: %, %p)

		2015	2016	2017	2018	2019	증감분	연평균 증감률
전체 실업률		3.6	3.7	3.7	3.8	3.8	0.2	1.4
전체 중고령층		2.5	2.5	2.5	2.8	3.0	0.5	4.7
	50~54세	2.0	2.1	2.2	2.4	2.5	0.5	5.7
	55~59세	2.8	2.6	2.1	2.6	2.6	-0.2	-1.8
	60~64세	2.8	3.1	2.9	3.3	3.7	0.9	7.2
	65세 이상	2.4	2.3	2.8	2.9	3.2	0.8	7.5

* 자료: 통계청, 「경제활동인구조사」

2. 중고령층 고용안전망 현황

○ 통계청에서 제공하는 「경제활동인구조사」를 통해 중고령층의 고용보험 가입률을 살펴보았음. 이를 자세히 보기 위해 한국고용정보원에서 제공하는 「고용보험DB」를 통해 중고령층 고용보험 피보험자와 실업급여 지급률 및 1인당 지급액을 살펴보았음. 이를 통해 중고령층 고용안전망이 어떠한 위치에 있는지 파악할 수 있음.

1) 고용보험 가입

가. 고용보험 가입률

○ 노동시장 내 임금노동자들의 고용보험 가입률을 보기 위해 통계청에서 제공하는 「경제활동인구조사」를 활용하였음.

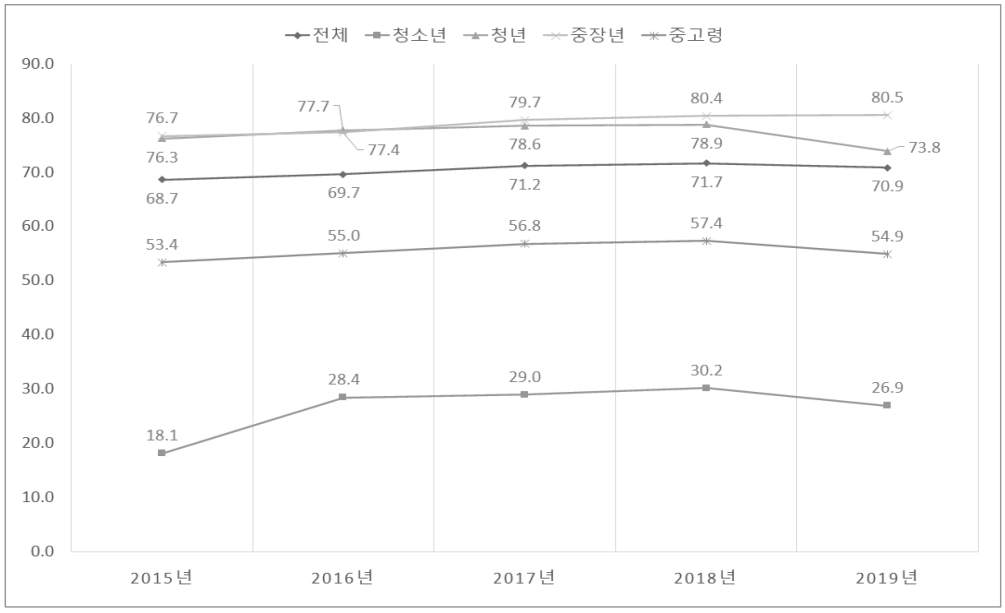
○ 전체 고용률은 2015년 68.7%에서 2019년 70.9%로 약 2.2%p 증가하였음. 청소년(15~19세)은 2015년 18.1에서 2019년 26.9%로 약 8.9%p 증가하였음. 청년(20~34세)은 2015년 76.3%에서 2019년 73.8%로 약 2.4%p 감

소하였음. 중장년(35~49세)은 2015년 76.7%에서 80.5%로 약 3.8%p 감소하였음. 중고령(50세 이상)은 2015년 53.4%에서 2019년 54.9%로 약 1.5%p 증가하였음.

○ 중고령층에서 고용보험 가입률이 3.8%p 오르는 것은 정년연장의 효과로 추정됨. 더불어, 재고용이 늘어나면서 고용보험 가입자도 증가한 것으로 보임.

[그림 2-2] 연도별 중고령층 고용보험 가입률 현황

(단위: %)



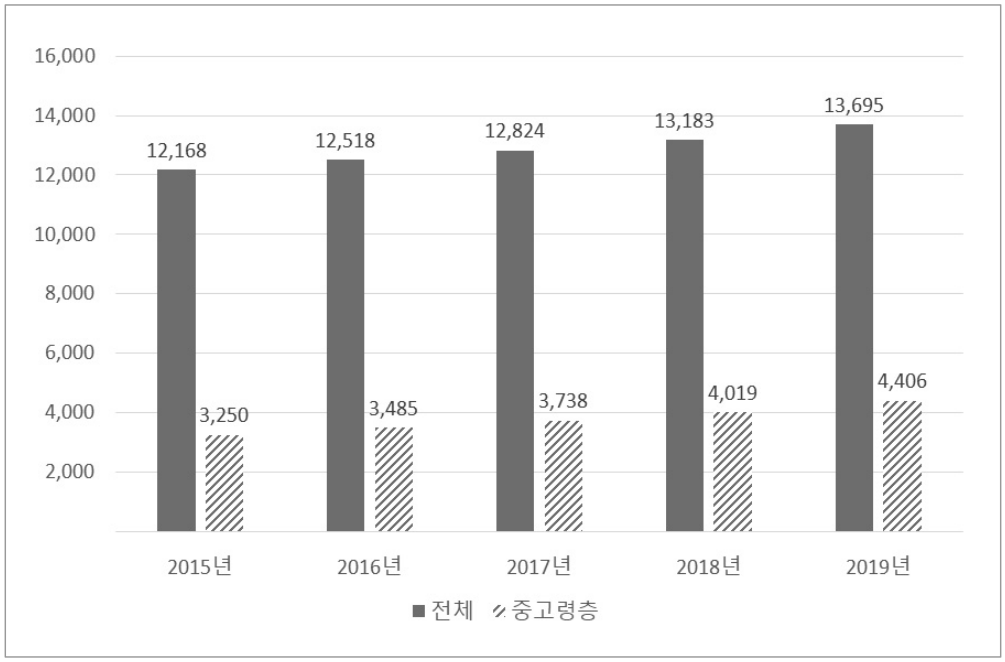
* 자료: 한국고용정보원, 고용정보통합분석시스템 피보험자 현황

나. 연도별 중고령층 고용보험 피보험자 현황

○ 전체 고용보험 피보험자는 2015년 1백 216만 8천명에서 2019년 1백 369만 5천명으로 약 152만 7천명으로 증가하였음. 중고령층은 2015년 325만명에서 2019년 440만 6천명으로 약 115만 6천명 늘어난 것을 다음 그림에서 확인할 수 있음.

[그림 2-3] 연도별 중고령층 고용보험 피보험자 현황

(단위: 천명)

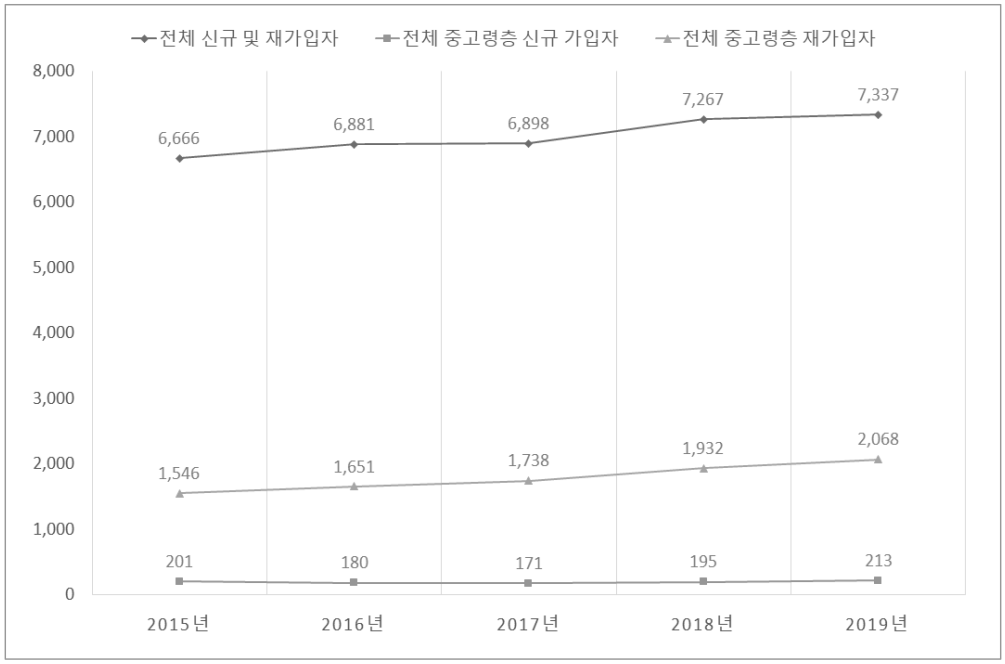


* 자료: 한국고용정보원, 고용정보통합분석시스템 피보험자 현황

○ 전체 고용보험 신규 가입자는 2015년 666만명에서 733만명으로 약 67만명으로 증가함. 전체 중고령층 신규 가입자는 2015년 20만명에서 2019년 21만명으로 약 1만명 증가함. 전체 중고령층 재가입자는 2015년 154만명에서 2019년 206만명으로 약 52만명 증가함. 이는 중고령층에서 새로 일을 시작하는 노동자의 증가와 동시에 경력을 계속해서 이어가는 노동자가 여전히 많다는 것을 확인할 수 있음.

[그림 2-4] 연도별 중고령층 고용보험 신규 및 재가입자 현황

(단위: 천명)

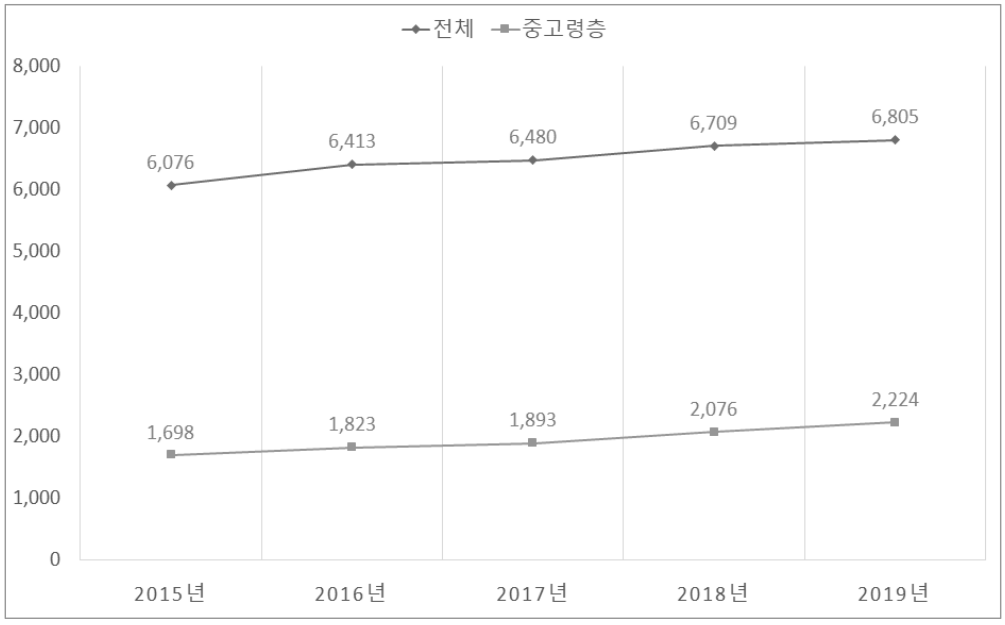


* 자료: 한국고용정보원, 고용정보통합분석시스템 피보험자 현황

○ 전체 고용보험 상실자는 2015년 607만명에서 2019년 680만명으로 약 72만명으로 증가하였음. 중고령층 고용보험 상실자는 2015년 169만명에서 2019년 222만명으로 약 52만명으로 증가하였음. 종합적으로 보면, 계속 일하는 중고령 노동자가 많으나, 상대적으로 일자리를 잃은 노동자도 다소 많다고 할 수 있음.

[그림 2-5] 연도별 중고령층 고용보험 상실자 현황

(단위: 천명)



* 자료: 한국고용정보원, 고용정보통합분석시스템 피보험자 현황

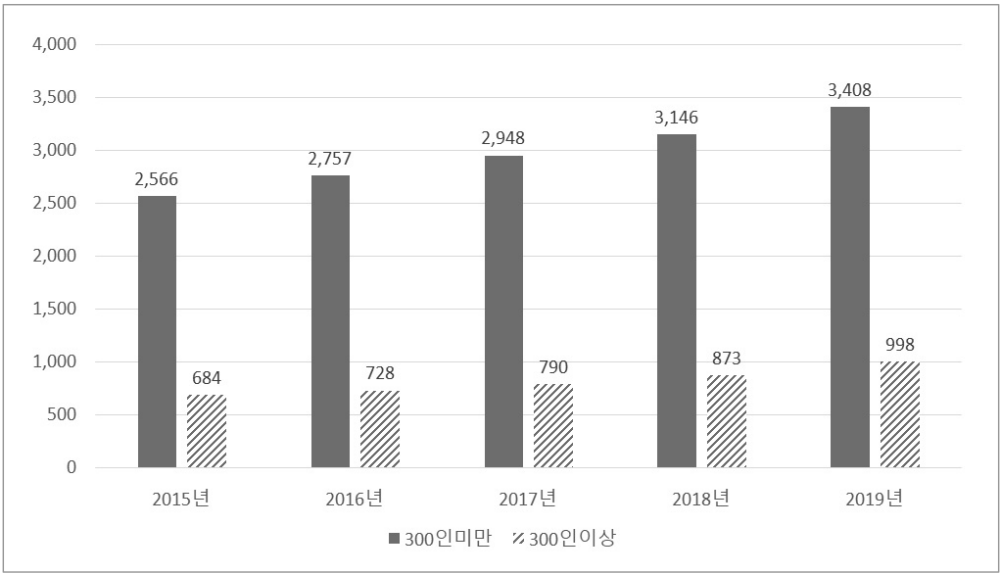
다. 기업규모별 중고령층 피보험자 현황

○ 기업규모별 중고령층 피보험자 현황을 보면, 300인 미만의 경우 2015년 256만명에서 2019년 340만명으로 약 84만명 증가하였고, 300인 이상의 경우 2015년 68만명에서 2019년 99만명으로 약 31만명 증가하였음.

○ 아래 그림에서 보듯이 우리나라 중고령 피보험자가 늘어나는 것은 다음과 같이 설명될 수 있음. 노동시장 내에 인구고령화가 진행되고 있지만, 정년제의 효과로 경력을 이어가는 효과가 크다는 것을 알 수 있음.

[그림 2-6] 기업규모별 중고령층 고용보험 피보험자 현황

(단위: 명)



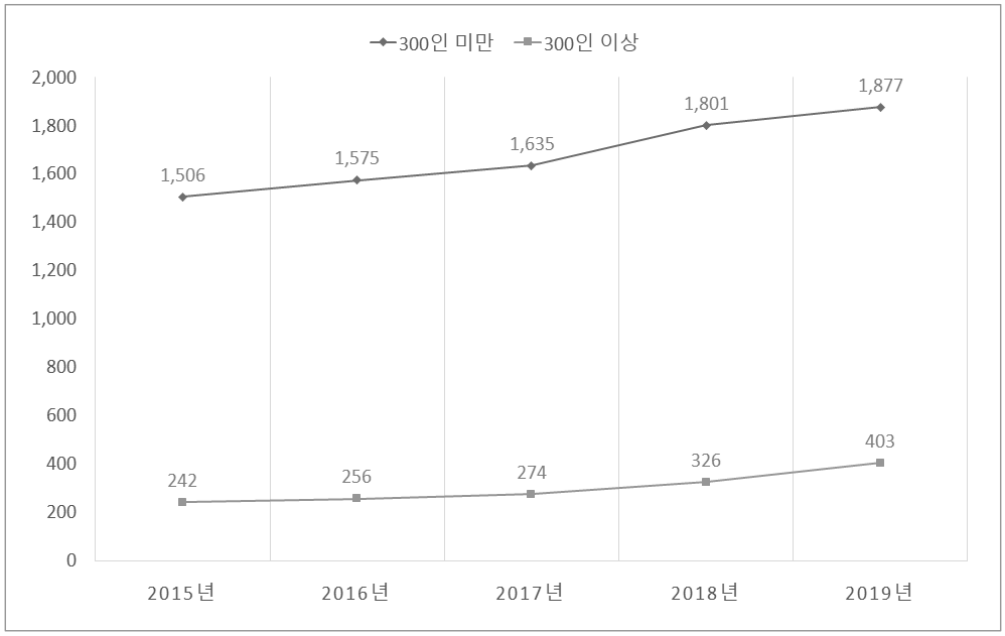
* 자료: 한국고용정보원, 고용정보통합분석시스템 피보험자 현황

○ 기업규모별 중고령층 고용보험 신규 가입자 중 300인 미만에 속하는 인원은 2015년 150만명에서 2019년 187만명으로 37만명 증가하였음. 300인 이상에 해당하는 인원은 2015년 24만명에서 2019년 40만명으로 약 16만명 증가하였음.

○ 300인 미만 일자리에서 지속적으로 신규 고용이 발생하고 있음. 이는 일자리 내에서 채용비용, 숙련, 교육훈련, 경력개발 등 복합적인 문제로 중고령층 노동자를 300인 미만에서 꾸준히 고용하는 것으로 보임.

[그림 2-7] 기업규모별 중고령층 고용보험 신규 가입자 현황

(단위: 천명)



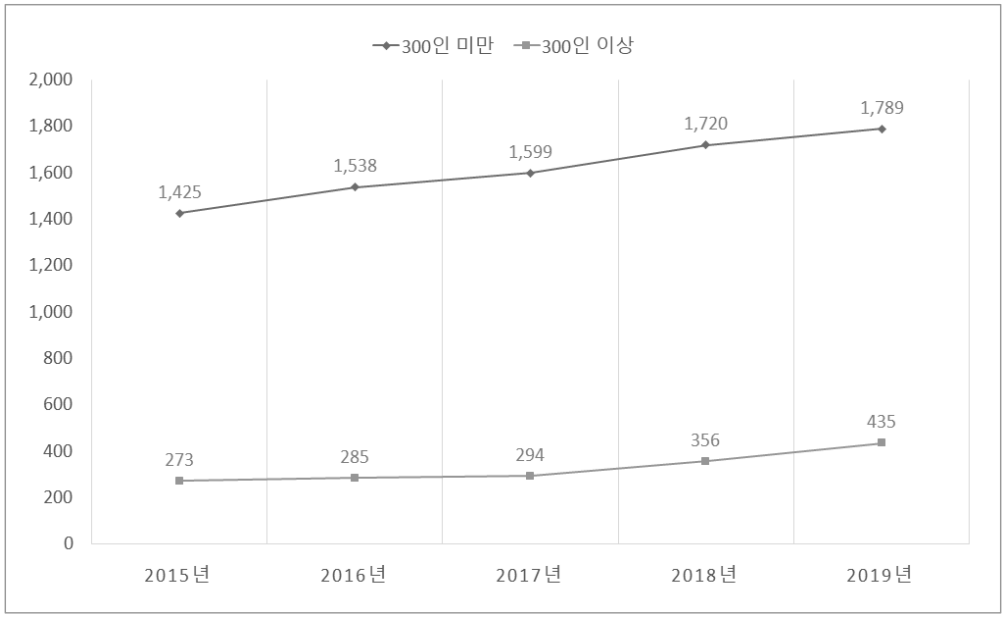
* 자료: 한국고용정보원, 고용정보통합분석시스템 피보험자 현황

○ 기업규모별 중고령층 고용보험 상실자를 보면, 300인 미만인 경우 2015년 142만명에서 2019년 178만명으로 약 36만명 증가하였음. 300인 이상의 경우 2015년 27만명에서 2019년 43만명으로 약 16만명으로 증가하였음.

○ 300인 미만 일자리에서 신규 고용도 많이 늘었는데, 실업도 상대적으로 증가하였음. 이는 정년연장과 별개로 두루누리 사업, 일자리 안정자금 등 고용보험과 관련된 사업들이 확장되면서 신규 가입도 많아지고, 상실자도 많이 증가한 것으로 추정됨.

[그림 2-8] 기업규모별 중고령층 고용보험 상실자 현황

(단위: 천명)



* 자료: 한국고용정보원, 고용정보통합분석시스템 피보험자 현황

2) 중고령층 실업급여 현황

가. 실업급여 신청자 현황

○ 실업급여는 고용보험에 가입한 노동자가 실직할 경우 재취업에 도움을 주기 위해 지원하는 제도임. 실업급여에서 구직급여와 취업촉진수당(이주비, 조기재취업수당, 직업능력개발훈련수당 등), 연장급여, 상병급여 등이 포함됨.

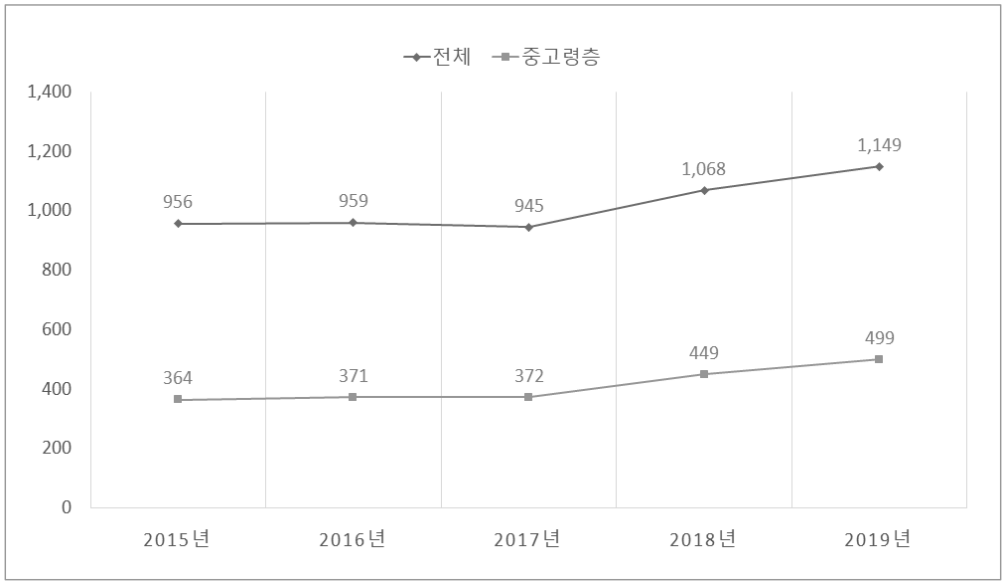
○ 전체 실업급여 신청자를 보면, 2015년 956만명에서 2019년 114만명으로 약 192만명 증가하였음. 중고령층 실업급여 신청자는 2015년 36만명에서 2019년 498만명으로 약 13만명 증가하였음.

○ 중고령층에서 실업급여 신청자가 늘었다는 건 60세 정년을 마친 후 다른 일자리를 알아보거나, 비자발적 이직이어도 지속적으로 일하고자 하는 의지가

있다는 것을 확인할 수 있음.

[그림 2-9] 중고령층 실업급여 신청자 현황

(단위: 명)



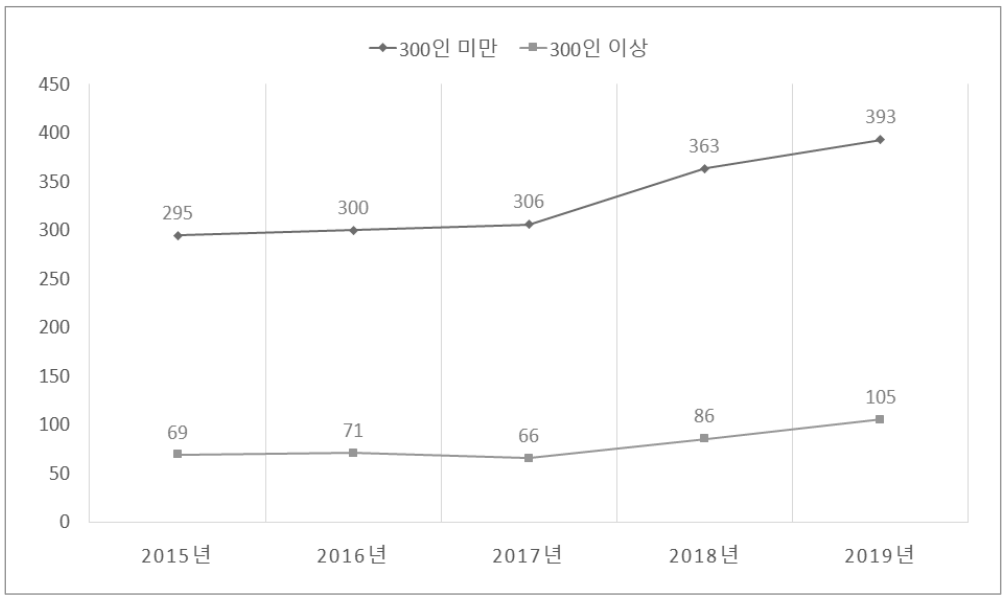
* 자료: 한국고용정보원, 고용정보통합분석시스템

○ 기업규모별로 중고령층 실업급여 신청자 현황을 보면 다음과 같음. 300인 미만에서 근무하다 실업급여를 신청한 인원은 2015년 956,289명에서 2019년 1,148,860명으로 증가하였음. 300인 이상에서 일하다 실업급여를 신청한 인원은 2015년 364,009명에서 2019년 498,587명으로 약 35,983명으로 늘어남.

○ 실업급여 신청자가 급증한 것은 두루누리 사업, 일자리 안정자금 등 사회안정망 강화효과로 50세 이상 노동자, 중소기업 사업장 등 취약계층 중심으로 전체 신청자가 증가했기 때문으로 보임.

[그림 2-10] 기업규모별 중고령층 실업급여 신청자 현황

(단위: 명)



* 자료: 한국고용정보원, 고용정보통합분석시스템

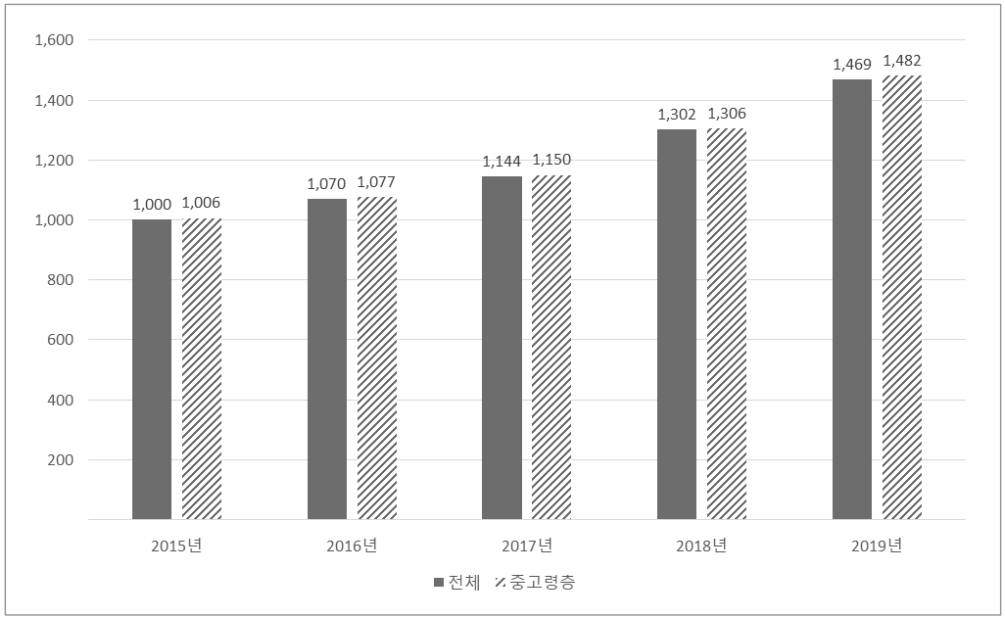
나. 중고령층 인당 실업급여 지급액

○ 전체 인당 실업급여 지급액은 2015년 1백만원에서 2019년 1백 46만원으로 약 46만원 정도 상승하였음. 중고령층 인당 실업급여 지급액은 2015년 1백만원 정도에서 2019년 1백 48만원 정도 올랐음.

○ 인당 실업급여 지급액이 증가하는 이유는 최저임금 인상률과 물가상승률에 기인함. 이는 실업으로 인한 생계불안이 지속되어 적극적으로 재취업활동에 지원하고 있는 것으로 추정됨.

[그림 2-11] 중고령층 인당 실업급여 지급액 현황

(단위: 천원)



* 자료: 한국고용정보원, 고용정보통합분석시스템

제3절. 사업체 중고령자 인사관리제도 현황

1. 고용의 유지

1) 고령자 의무고용 준수율

○ 고용노동부가 제공하는 「고령자 고용 현황」을 통해 정부가 제시하는 기준 고용률 미달 사업장을 살펴봄. 해당 자료를 통해 상시 300인 이상의 사업장 중

고령자 고용이 미흡한 산업을 파악할 수 있음.

○ 전체적으로 최근 5년간 기준 고용률 미달 사업장은 감소하고 있는 추세임. 금융보험업(-21.0%p), 제조업(-11.3%p) 도소매·음식숙박업(-10.6%p) 순으로 나타남.

○ 고령자 기준 고용률 미달이 비교적 많이 줄어든 이유는 정년연장으로 인한 고령자 고용이 증가하였고, 재고용과 임금피크제의 영향이 어느 정도 작용한 것으로 보임.

○ 또한, 사업주들이 고령자를 추가로 고용할 경우 일정액의 조세를 감면해주고, 고용지원금을 별도로 지원해주는 지원정책과 생산가능인구 고령화에 따른 노동공급 감소와의 이해관계가 맞아 기준 고용률 미달률이 줄어든 것으로 추정됨.

〈표 2-5〉 산업별 고령자 기준고용률 미달 사업장 현황

(단위: 개, %p, %)

	2015년			2019년			증감분 (B-A)	연평균 증감률
	사업장	기준 미달 사업장	기준 미달 비율	사업장	기준 미달 사업장	기준 미달 비율		
전체	2,805	915	32.6	3,578	794	22.2	-10.4	-3.5
① 농·어업	1	0	0.0	3	0	0.0	0.0	-
② 광업	2	0	0.0	3	0	0.0	0.0	-
③ 제조업	767	239	31.2	875	174	19.9	-11.3	-7.6
④ 금융보험업	159	97	61.0	180	72	40.0	-21.0	-7.2
⑤ 건설업	71	7	9.9	77	4	5.2	-4.7	-13.1
⑥ 사회간접자본업	365	154	42.2	481	172	35.8	-6.4	2.8
⑦ 도소매·음식숙박업	261	183	70.1	314	187	59.6	-10.6	0.5
⑧ 서비스업	1,179	235	19.9	1,645	185	11.2	-8.7	-5.8

* 자료: 고용노동부, 「고령자 고용 현황」

2) 정년제도 운영 사업체 현황

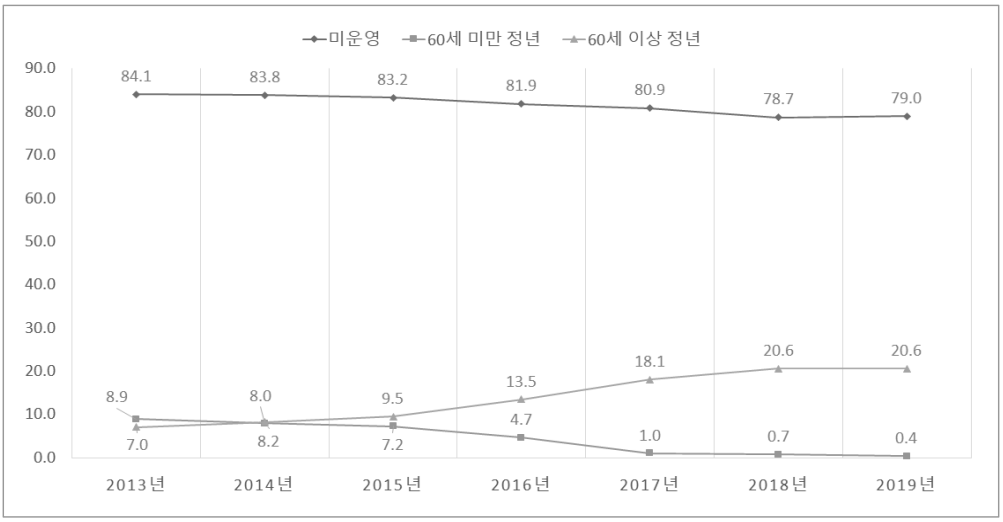
○ 기업들의 정년제 운영 여부를 살펴보기 위해 고용노동부「사업체노동조사」중 매년 6월 조사하는 '부가조사'를 분석하였음. 이를 통해 기업들의 정년제 운영 추이를 파악하여 현 상황을 포착할 수 있음.

○ 300인 미만 사업체에서 정년제를 미도입한 사업장은 정년연장법이 개정된 2013년 84.1%에서 2019년 79.0%로 약 5.1%p 감소하였음. 60세 미만 정년제를 운영하는 사업체는 2013년 8.9%에서 2019년 0.4%로 약 8.5%p 감소하였음. 60세 이상 정년제를 운영하는 사업체는 2013년 7.0%에서 2019년 20.6%로 약 13.6%p 증가하였음.

○ 이는 중소기업들이 2017년 정년 최소기준을 맞추기 위해 2016년부터 준비해 둔 것으로 추정됨. 다만, 정년제를 도입한 기업을 기준으로 60세 정년이 의무라 미도입이 많이 줄어들지 않았으나, 60세 미만 정년제는 대폭 감소함.

[그림 2-12] 연도별 300인 미만 사업체 정년제 운영 비교

(단위: %)



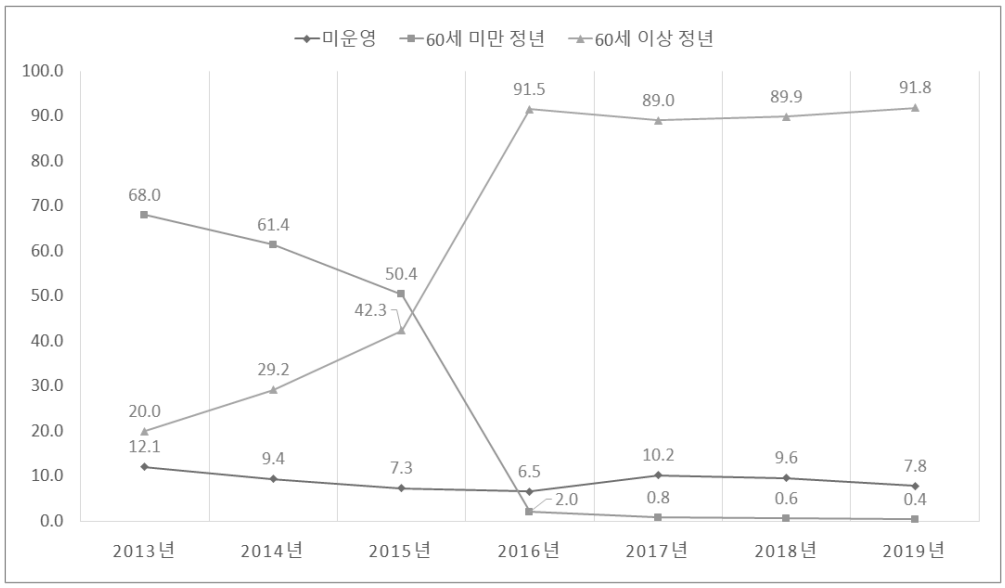
* 자료: 고용노동부,「사업체노동력조사」부가조사

○ 300인 이상 사업체에서 정년제를 미도입한 사업장은 2013년 12.1%에서 2019년 7.8%로 약 4.3%p 감소하였음. 60세 미만 정년제를 운영하는 사업체는 2013년 68.0%에서 2019년 0.4%로 약 67.6%p 감소하였음. 60세 이상 정년제를 운영하는 사업체는 2013년 20.0%에서 2019년 91.8%로 약 71.8%p 증가하였음.

○ 300인 이상 사업체는 2013년 법 개정 이후 단계적 법제화가 시행되는 2016년을 기점으로 대부분의 사업체들이 80% 후반대에서 90% 초반대를 유지하고 있음. 이는 대기업은 노동조합의 영향, 사회적 압력 등 제도적 환경이 중요하게 작용한 것으로 보임.

[그림 2-13] 연도별 300인 이상 정년제 사업체 운영 비교

(단위: %)



* 자료: 고용노동부, 「사업체노동력조사」부가조사

3) 고용의 변화

가. 고령자 노동시간 단축제 운영 현황

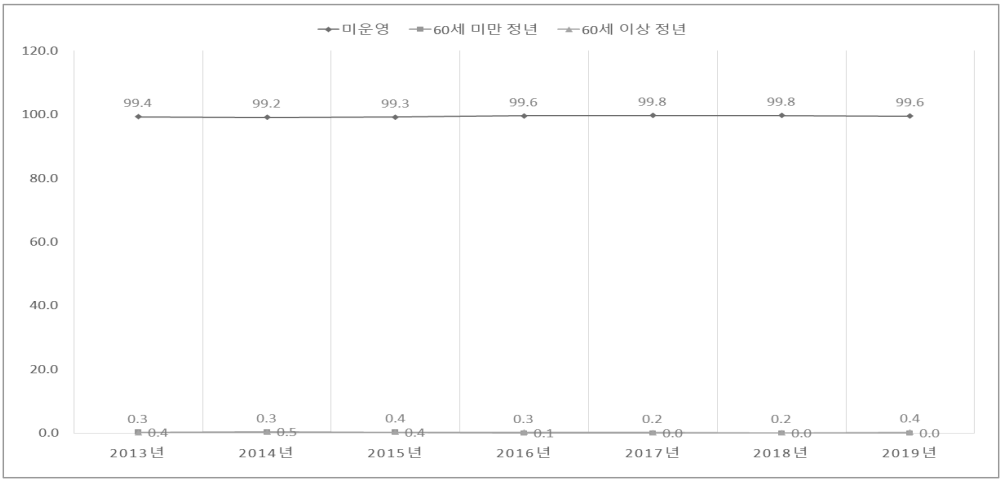
○ 고령자 노동시간 단축제는 만 50세 이상 중고령층을 대상으로 하는 노동시간 단축제를 말함. 정년제를 시행하는 기업 중 고령자 노동시간 단축제를 운영하는 추이를 분석하였음.

○ 연도별 300인 미만 고령자 노동시간 단축제를 보면, 2013년 미운영 기업은 99.4%에서 2019년 99.6%로 약 0.2%p 증가하였음. 60세 미만 정년제인 기업의 경우 2013년 0.4%에서 2019년 0.0%로 약 0.3%p 감소하였음. 60세 이상 정년제인 경우 2013년 0.3%에서 2019년 0.4%로 약 0.1%p 증가하였음.

○ 기본적으로 300인 미만 사업체에서는 고령자 노동시간 단축제를 활용하지 않았음. 그러나, 정년이 60세 미만이었던 기업들이 정년을 60세 이상으로 올리면서, 정년 60세인 기업의 경우 2017년에 감소하다가 2019년에 다시 증가하는 추세임을 확인할 수 있음.

[그림 2-14] 연도별 300인 미만 사업체 고령자 노동시간 단축제 비교

(단위: 개)



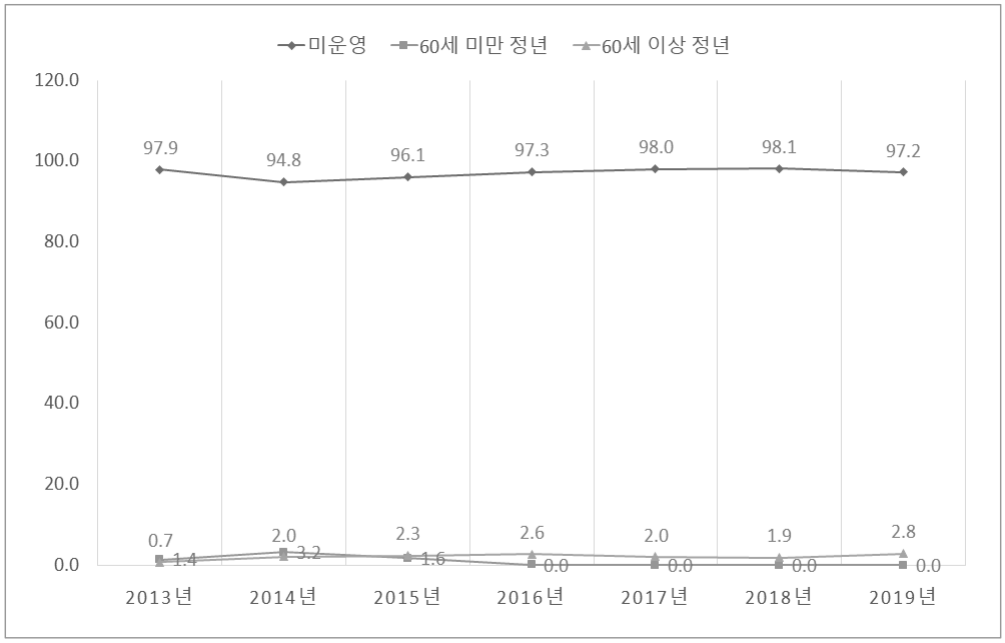
* 자료: 고용노동부, 「사업체노동력조사」 부가조사

○ 연도별 300인 미만 고령자 노동시간 단축제를 보면, 2013년 미운영 기업은 97.9%에서 2019년 97.2%로 약 0.7%p 감소하였음. 60세 미만 정년제인 기업의 경우 2013년 1.4%에서 2019년 0.0%로 약 1.4%p 감소하였음. 60세 이상 정년제인 경우 2013년 0.7%에서 2019년 2.8%로 약 2.1%p 증가하였음.

○ 300인 이상도 300인 미만과 유사하게 법적 의무화가 된 2016년부터 60세 미만 정년인 기업은 해당 제도를 활용하지 않았고, 60세인 기업만 2%를 유지하면 활용하고 있음. 상대적으로 60세 이상 정년인 기업이 해당 제도를 활용하는 것으로 보임.

[그림 2-15] 연도별 300인 이상 사업체 고령자 노동시간 단축제 비교

(단위: 개)



* 자료: 고용노동부, 「사업체노동력조사」부가조사

나. 재고용제도 운영 현황

○ 재고용제도는 일반적으로 정년에 이른 노동자를 퇴직시키지 않거나 정년퇴

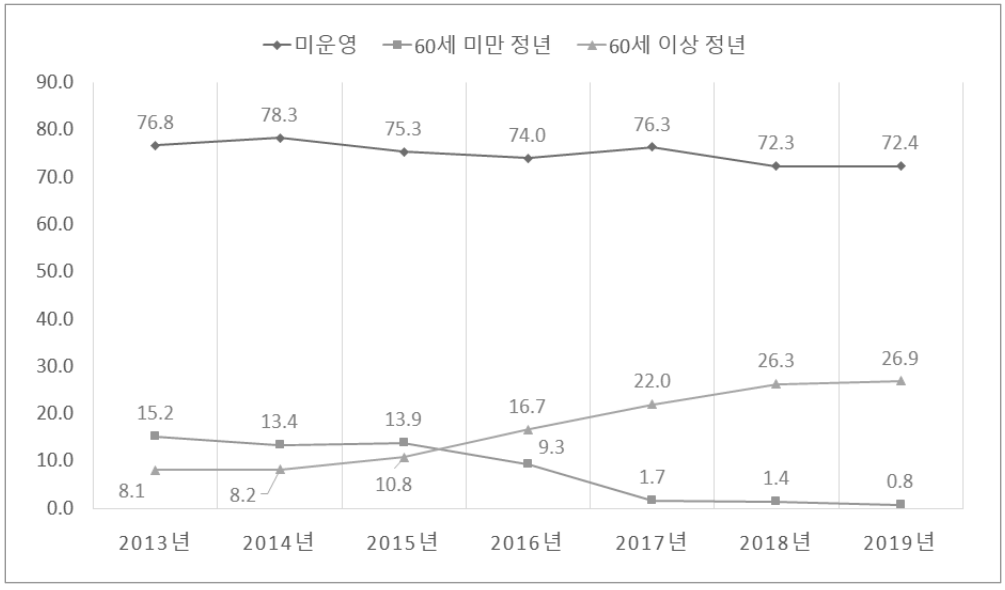
직 후 3개월 이내에 다시 고용하는 제도를 말함. 정년제를 운영하는 기업을 중심으로 300인 미만과 300인 이상 사업체를 살펴보았음.

○ 300인 미만 사업체 중 재고용제도를 운영하지 않는 사업체는 2013년 76.8%에서 2019년 72.4%로 약 4.4%p 감소하였음. 60세 미만 정년 기업도 2013년 15.2%에서 2019년 0.8%로 약 14.4%p 감소하였음. 반면, 60세 이상 정년 기업은 2013년 8.1%에서 2019년 26.9%로 약 18.8%p 증가하였음.

○ 이는 2016년부터 사전에 60세 미만 정년 기업들이 정년 60세로 전환하여 재고용제도를 운영하는 것으로 추정됨. 60세 이상 정년이 중고령자를 대상으로 재고용을 유발하는 것으로 볼 수 있음.

[그림 2-16] 연도별 300인 미만 사업체 재고용제도 운영 비교

(단위: %)



* 자료: 고용노동부, 「사업체노동력조사」부가조사

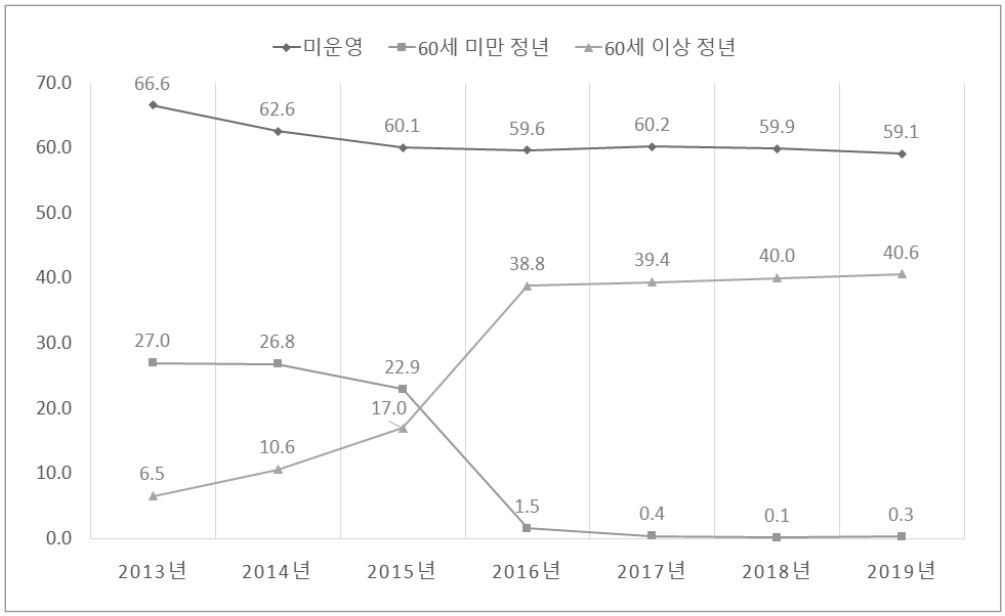
○ 300인 이상 사업체 중 재고용제도를 운영하지 않는 사업체는 2013년 66.6%에서 2019년 59.1%로 약 7.4%p 감소하였음. 60세 미만 정년 기업도

2013년 27.0%에서 2019년 0.3%로 약 26.7%p 대폭 감소하였음. 반면, 60세 이상 정년 기업은 2013년 6.5%에서 2019년 40.6%로 약 34.1%p 대폭 증가하였음.

○ 이는 앞서 2016년부터 300인 미만 기업들이 정년 60세로 전환하여 재고용제도를 운영하는 것과 같이 대기업들도 2016년부터 재고용제도를 적극적으로 활용하고 있음.

[그림 2-17] 연도별 300인 이상 사업체 재고용제도 운영 비교

(단위: 개)



* 자료: 고용노동부, 「사업체노동력조사」부가조사

다. 임금피크제 운영 현황

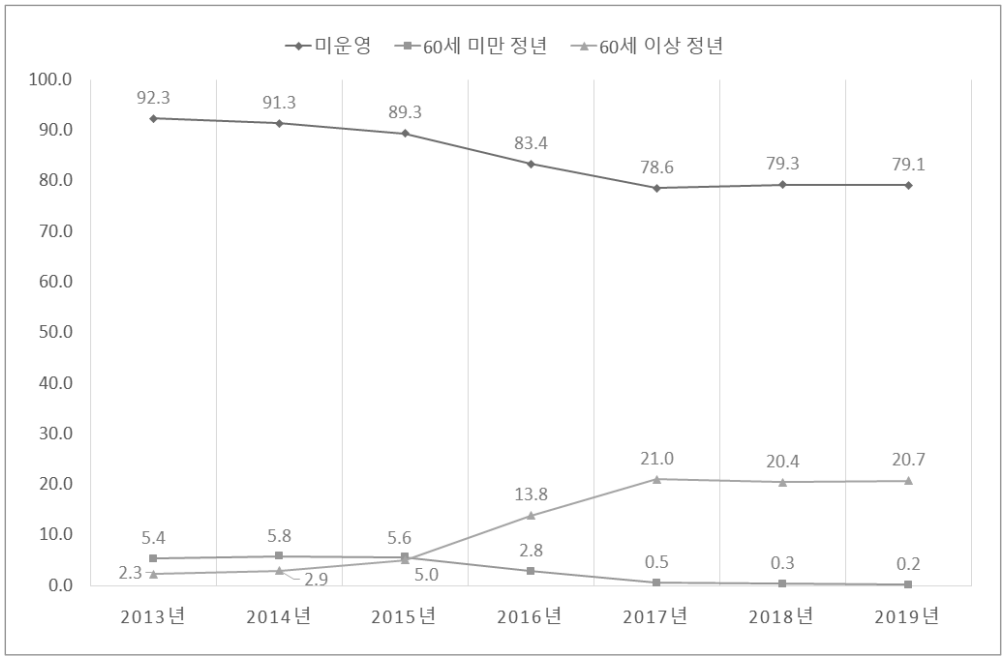
○ 임금피크제는 일정 연령을 기준으로 임금·노동시간·노동일수 조정 등을 통해 임금을 감액(동결포함)하는 대신 고용을 보장하는 제도임. 정년제를 운영하는 기업 중 300인 미만과 300인 이상 사업체를 중심으로 분석하였음.

○ 300인 미만 사업체 중 임금피크제를 미운영하는 곳은 2013년 92.3%에서 2019년 79.1%로 약 13.2%p 감소하였음. 60세 미만 정년인 경우 2013년 5.4%에서 2019년 0.2%로 약 5.2%p 감소하였음. 반면, 60세 이상 정년인 경우 2013년 2.3%에서 2019년 20.7%로 약 18.4% 증가하였음.

○ 이는 2015년을 기점으로 정부에서 임금피크제 지원정책을 다양하게 제공하면서 60세 이상 정년 기업들이 대폭 활용하는 것으로 추정됨.

[그림 2-18] 연도별 300인 미만 사업체 임금피크제 운영 비교

(단위: 개)



* 자료: 고용노동부, 「사업체노동력조사」부가조사

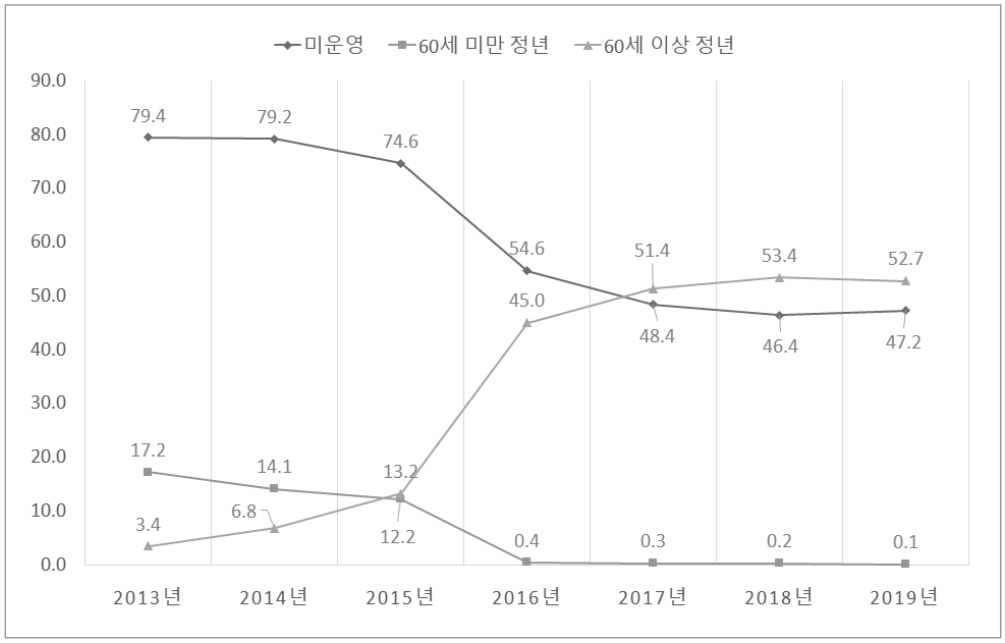
○ 300인 이상 사업체에서 임금피크제 미운영하는 사업체는 2013년 79.4%에서 2019년 47.2%로 약 32.2%p 감소하였음. 60세 미만 정년제 기업은 2013년 17.2%에서 2019년 0.1%로 약 17.1%p 감소하였음. 60세 이상 정

년제 기업은 2013년 3.4%에서 2019년 52.7%로 약 49.3%p 증가하였음.

○ 결과적으로 보면, 60세 미만 정년 사업체가 60세 이상 정년 사업체로 2016년 전환하면서 대부분 임금피크제를 운영하였음. 이는 2016년 정부의 압력과 노동조합 영향이 운영요인으로 추정됨.

[그림 2-19] 연도별 300인 이상 사업체 임금피크제 운영 비교

(단위: 개)



* 자료: 고용노동부, 「사업체노동력조사」부가조사

제4절. 소결

○ 최근 우리나라는 인구고령화에 접어들면서 생산가능인구도 점점 줄어들고 있음. 이에 대한 대안으로 '정년연장'이 재등장하고 있음. 이러한 노동시장의 맥락을 포착

하고자 본 연구는 경제활동인구, 고용률, 실업률, 중고령자 인사관리제도 등을 분석하였음.

○ 앞서 중고령층 고용률의 상승은 여전히 일하고자 하는 고령취업자가 많다는 신호임. 그럼에도 중고령층의 실업률 역시 증가함. 55-59세의 경우 60세 정년효과를 접하며 실업률이 감소하기도 했으나, 60대 이상은 노인 일자리사업과 같은 단기 일자리에 취로했다가 실업하며 오히려 실업률이 급증한 것으로 여겨짐.

○ 중고령층에서 고용보험 가입률이 3.8%p 오르는 것은 정년연장의 효과로 추정됨. 더불어, 재취업과 재고용이 늘어나면서 고용보험 가입자도 증가한 것으로 보임. 2019년 고용보험 가입률이 떨어진 것은 고용보조금이 개편 및 감소하면서 사업주들이 가입을 지연한 것으로 추정됨.

○ 중고령층 중 고용보험 가입률은 50% 중반대로, 정년연장의 효과로 가입자들이 증가하였음. 또한, 두루누리 사업, 일자리 안정자금 등 정부의 고용안정 확대로 실업급여 신청자 의 증가로 이어짐. 특히, 65세 이상의 경우 고용보험의 신규가입이 힘들기 때문에, 이에 대한 법률 개정과 보완책이 필요함.

○ 상술한 중고령층 고용률, 실업률, 고용보험가입률 등에서 현 60세 정년제도가 중고령층 고용을 증가시킨 것으로 해석할 수 있는 지표를 확인할 수 있음. 특히 제도 실시 이후 300인 이상 사업체에서 60세 이상 정년제도 도입의 급격한 상승(2019년 91.8%)을 확인할 수 있음. 그러나 300인 미만 사업체의 경우 '60세 이상 정년제' 도입비율이 증가하긴 했으나 여전히 20.6%만이 운영하고 있음. 즉, 300인 이상 사업체와 온도 차가 있음. 따라서 300인 미만 정년제 미운영 사업체에서 어떻게 고령친화적 인사관리를 갖추어야할지 문제제기가 되어야 함.

○ 고령자 기준 고용률 미달 사업장이 줄어들고 있다는 것도 인상적임. 특히, 금융보험업(-21.0%p), 제조업(-11.3%p), 도소매·음식숙박업(-10.6%p) 순으로 기준 고용률 미달이 줄어들고 있음. 이는 정년제의 효과로 재고용제도, 임금피크제 등이 활용됨에 따라 고령자 기준 고용률 미달이 줄어드는 것으로 보임. 또한 정년 미설정 사업장에서 산업별 고령자 고용률 기준을 초과할 경우 지급하는 〈60세 이상 고령자 고용지원금〉의 효과일 수 있음. 그러나 여전히 미달사업장의 비율이 높은 편으로 도소매·음식숙박업은 59.6%, 금융보험업은 40.0%, 사회간접자본업도 35.8%에 이름. 따라서 노동조합 차원에서도 조합원들이 기준 고용률 미달 지표를 교섭에서 잘 활용할 필요가 있음.

○ 고령자 노동시간 단축제는 300인 미만과 300인 이상 사업체 모두 활용이 덜 하였음. 이는 52시간 노동시간 단축제가 제대로 안착되지 않아 기업들이 전략적으로 활용하지 않은 것으로 추정됨. 52시간제가 제대로 시행되면 고령친화적 직무와 교대제 개편 등을 노사단위에서 논의해 문제점을 타개하여야 함.

○ 재고용제도는 300인 이상 사업체는 40.6%, 300인 미만 사업체는 26.9%로 최근 많이 활용되고 있음. 60세 이상 정년제를 활용하는 기업에서 재고용제도를 활용하는 만큼 해당 제도를 적극적으로 활용할 수 있게 지원할 필요가 있음. 특히, 300인 이상 사업체에서는 재고용제도를 많이 활용하는 반면, 300인 미만은 상대적으로 적게 활용하고 있음. 즉 300인 이상 사업체는 60세 정년제도와 재고용제도가 함께 이루어져 고령자친화적 인사제도를 가진 반면, 300인 미만 사업체는 두 제도 모두 운영 비율이 낮음. 300인 미만 사업체에서 보다 '60세 정년제 도입'을 늘릴 수 있는 방법 등 고령자친화적 인사제도의 방안을 모색해야 함.

○ 60세 이상 정년제를 운영하는 기업은 임금피크제를 상당히 적극적으로 활용하는

것으로 나타남. 이는 임금피크제가 정년연장과 함께 고령자 인사관리에 크게 기여하고 있는 것으로 보임. 300인 이상 기업들 중 60세 이상 기업들은 52.7%로 많이 활용하고, 300인 이하 기업들 중 60세 이상 기업들은 20.7%로 상대적으로 적게 활용하고 있음. 기업규모별 간 온도 차는 있지만, 정년연장으로 인한 임금피크제 운영이 중고령층 고용과 연계되어 있음.

제3장. 정년연장의 필요성, 타당한 방식
: 경험조사 분석결과

- 3장에서는 정년연장에 관련된 〈노동조합〉과 〈조합원〉 설문조사 + 노동조합 간부 7인을 대상으로 한 심층 인터뷰방식의 면접조사(FGI)를 토대로 구성

- 본 장은 연구방법이 아니라, 주제에 따라 절과 소제목을 구성. 노동조합·조합원 설문조사를 기본으로 제시하고 이와 관련된 FGI조사 연구결과를 제시하는 방식으로 작성되어 양적연구와 질적 연구의 장단점을 서로 보완

- 1절에서는 본 조사의 분석방법 및 대상과 특징들을 간단히 서술, 2절에서는 정년연장의 필요성을 제시하고, 3절에서는 정년연장과 임금피크제의 효과를 진단, 4절에서는 타당한 정년연장의 방식에 대한 노동조합과 조합원들의 의견을 정리하고 5절에서는 앞선 논의들의 공통점을 차이점을 중심으로 요약·정리함.

제1절. 조사의 분석방법 및 조사대상의 특징

1. 경험조사분석 개요

- 정년제도에 관한 업종별 노동자 및 기업 실태조사 연구는 2015년 한국노동연구

원에서 제조/금융/공공 3개 업종을 중심으로 시행된 바 있는데, 본 연구는 2016(2017)년 '60세 정년 의무화제도'실시 이후 그 효과를 직접 다룰 뿐 아니라, 제조/금융/공공 외에 〈서비스〉 업종까지 최초로 포함해 이루어졌으며 더 큰 규모로 이루어졌다는 데 의의가 있음.

- 서비스업의 대표적인 관광업과 마트 노동자의 경우 현재 코로나 이후 휴업이나 구조조정 등 위기로 조사가 불가능해, IT업 및 통신업에 종사하는 서비스 노동자들 중심으로 조사가 이루어짐.

〈표3-1〉 설문조사 개요

설문조사	기간	대상	표본 수
정년조사 실태분석	6월 15일~7월 28일 (약 6주)	한국노총 산하 단위노조 사업장	190개
		단위노조 산하 조합원	2,090명

- 본 연구도 업종별 차이를 고려하기 위해 제조, 공공, 금융, 서비스업종 4개 업종으로 구분해 실태조사와 면접조사를 실시
- 자료의 수집 방법은 한국노총과 회원조합 사무국의 협조로 배포 및 수거하여 분석에 활용. 제조업의 경우 금속노련, 화학노련, 식품노련, 섬유·유통노련 4개 연맹, 공공부문의 경우 공공노련과 공공연맹의 2개 연맹, 금융업의 경우 금융노조, 서비스업의 경우 IT사무서비스노련의 총 8개 연맹을 중심으로 조사사업이 이루어짐.
- 설문조사는 ❶ 2020년 6월 15일부터 7월 28일까지 약 6주간 4대 업종에 종사하는 노동자를 대상으로 〈조합원 설문조사〉를 실시해 분석자료로 활용 ❷ 위의 4개 업종에 종사하는 노동자들의 노동조합의 정책담당자 대상으로 〈노동조합용 설문조사〉를 실시해 분석으로 활용.
- 노동조합용 설문지는 385부를 배포, 조합원설문지는 4,115부 배포하여 조합원 기준 50.8%의 회수율을 보이며 최종적으로 노동조합용 설문지는 190부, 조합원

설문지는 2,090부[1]를 분석에 활용

〈표 3-2〉 응답 노동조합과 조합원

구분		노동조합 수	비중(%)	조합원수	비중(%)
	전체	190	100.0	2090	100.0
업종	제조	107	56.3	913	43.7
	공공	48	25.3	403	19.3
	금융	15	7.9	344	16.5
	서비스	20	10.5	430	20.6
연맹	금속	37	19.5	395	18.9
	화학	45	23.7	279	13.3
	식품	21	11.1	110	5.3
	섬유유통	4	2.1	129	6.2
	공공노련	18	9.5	223	10.7
	공공연맹	30	15.8	180	8.6
	금융	15	7.9	344	16.5
	서비스(IT)	20	10.5	430	20.6

〈표 3-3〉 면접조사 참여자 현황

연번	연령	성별	업종	연번	연령	성별	업종
M1	40대	남	제조	B1	40대	남	금융
M2	50대	남	제조	B2	40대	남	금융
P1	40대	남	공공	I1	40대	남	서비스(IT)
P2	40대	남	공공				

- 면접조사는 정책을 담당하는 노동조합 간부 7인을 대상으로 심층 인터뷰방식의 사례조사를 수행, 코로나19의 영향으로 집단면접조사(사례 P1, B1, I1)와 서면 및 전화 인터뷰(사례 M1, M2, P2, B2)로 진행

1) 설문지의 자기기입식으로 인해 문항별 응답 수는 서로 상이하며 제시되는 각 자료의 총 표본의 크기는 상이함.

2. 응답자의 기본 특성

1) 응답 노동조합의 기본 특성

〈표 3-4〉 응답 노동조합 특성

구분		노동조합 수	비중(%)
		190	100.0
업종(190)	제조	107	56.3
	공공	48	25.3
	금융	15	7.9
	서비스	20	10.5
연맹(190)	금속	37	19.5
	화학	45	23.7
	식품	21	11.1
	섬유유통	4	2.1
	공공노련	18	9.5
	공공연맹	30	15.8
	금융	15	7.9
	서비스(IT)	20	10.5
규모(172)	50인 미만	3	1.7
	50인 이상~100인 미만	5	2.9
	100인 이상~300인 미만	42	24.4
	300인 이상~500인 미만	20	11.6
	500인 이상~1000인 미만	32	18.6
	1000인 이상	70	40.7
매출액(126)	1천억 미만	21	16.7
	1천억 이상 5조 미만	93	73.8
	5조 이상 10조 미만	3	2.4
	10조 이상	9	7.1
노동조합의 의견 수렴 (174)	사측의 일방적 지침으로 결정	12	6.9
	노조와 논의는 하나 형식적	61	35.1
	노조와 충분히 논의해 반영	87	50.0
	적극적으로 노사협력해 반영	14	8.0

- 노동조합의 경우 제조업(56.3%), 공공업(25.3%), 금융업(7.9%), 서비스업(10.5%)을 차지. 기업 규모별로 보면 1,000인 이상 사업장(40.7%)인 대기업과 100인 이상에서 300인 미만인 규모의 중견·중소기업(24.4%)이 높은 비율을 차지. 매출액별로 보면 연매출 1천억 이상 5조 미만의 회사들이 73.8%를 차지.
- 해당 사업장의 노사관계를 알아보기 위해 '노동조건에 중요한 변화를 줄 수 있는 경영방침에 대해 사용자 측이 노동조합과 논의를 하는가'라는 질문을 했고, '노조와 충분히 논의해 반영한다'는 기업이 50%, '적극적으로 노사협력'을 꾀한다는 비율이 8%로 〈노사 간 비교적 협력적〉이라고 답변한 사업장이 절반을 조금 넘음
- '노조와 논의는 하지만 형식적'이라고 답변한 경우도 35.1%, '사측의 일방적 지침으로 결정'한다고 한 사업장도 6.9%로, 노동조합이 있지만 여전히 사측이 경영방침을 결정할 때 일방적이거나 노조 참여를 형식적으로 판단하는 사업장도 40%를 웃돔.
- 사업장에 따라 노사관계의 협력 수준에 큰 격차가 있다는 것을 확인

2) 응답 조합원의 기본 특성

〈표3-5〉 응답 조합원 특성

		빈도	비중(%)
산업(2090)	제조	913	43.7
	공공	403	19.3
	금융	344	16.5
	서비스	430	20.6
연맹(2090)	금속	395	18.9
	화학	279	13.3
	식품	110	5.3
	섬유유통	129	6.2
	공공노련	223	10.7
	공공연맹	180	8.6

	금융	344	16.5
	IT사무노련	430	20.6
성별(2073)	여성	526	25.4
	남성	1,547	74.6
연령(2057)	20대	158	7.7
	30대	583	28.3
	40대	841	40.9
	50대	453	22.0
	60대	22	1.1
	평균 연령	만 42.5세	
학력(2067)	고졸 이하	604	29.2
	초대졸	473	22.9
	대졸	879	42.5
	대학원졸	111	5.4
주관적 소득계층 (2052)	저소득층	291	14.2
	차상위층	550	26.8
	중산층	1125	54.8
	상위층	83	4.0
	최상위층	3	0.1

- 한국노총 2019년 대의원대회 기준 제조/공공/금융/서비스업종의 4개 업종별 조합원수를 기준으로 수집·조사하여, 제조업이 43.7%로 가장 많은 비율을 차지, 공공부문이 19.3%, 금융업이 16.5%, 서비스업이 20.6%를 차지.
- 조사자들의 평균 연령은 만 42.5세이며 40대(40.9%)와 30대(28.3%)가 본 조사에 가장 많이 응답했으며, 학력별로는 대졸자(42.5%)와 고졸이하(29.2%) 가장 많은 비율을 차지.
- 주관적으로 자신의 소득계층을 '중산층'으로 인식하는 비율이 제일 높았으며 (54.8%) 다음으로 차상위층에 속한다고 26.8%가 답변함.

제2절. 노후불안과 정년연장의 필요성

1. 노동자들의 노후는 왜 불안한가?

1) 어떤 노동자가 불안하다고 느끼는가?

노동자들은 퇴직 이후에 대해 얼마나 불안을 느끼고 있을까?

가. 퇴직 후에 대한 불안

〈표 3-6〉 퇴직 후에 대해 느끼는 불안

(단위: %)

		매우 많이 느낌	다소 느낌	별로 느끼지 않음	전혀 느끼지 않음
전체(1915)		18.0(344)	45.4(869)	30.6(586)	6.1(116)
산업별 (1915)	제조(841)	20.6(173)	46.5(391)	28.8(242)	4.2(35)
	공공(371)	12.4(46)	38.8(144)	37.2(138)	11.(43)
	금융(313)	16.0(50)	46.0(144)	32.9(103)	5.1(16)
	서비스(IT 390)	19.2(75)	48.7(190)	26.4(103)	5.6(22)

주 : 괄호 안은 응답자수를 의미함.

- 전체 노동자 중 매우 많이 느낌(18.0%), 다소 느낌(45.4%)으로 응답해 전체 노동자의 63.4%가 노후를 불안하게 인식

나. 정년과 실제 퇴직연령의 차이

〈표 3-7〉 정년과 실제 퇴직연령의 차이

(단위: 세, 년)

		사무직			생산직		
		정년 (M1)	실제 퇴직연령 (B)	M1-B	정년 (P1)	실제 퇴직연령 (P2)	P1-P2
전체		60	55	5	60	56	4
산업별	제조	60	53	7	60	56	4
	공공	60	58	2	60	59	1
	금융	60	56	4	60	56	4
	서비스	60	54	6	60	53	7
기업규모별	50인 미만	60	54	6	61	61	0
	50인 이상~ 100인 미만	60	59	1	60	60	0
	100인 이상~ 300인 미만	60	56	4	60	58	2
	300인 이상~ 500인 미만	60	56	4	60	58	2
	500인 이상	60	54	6	60	54	6

- 본 연구에서 법적 정년은 대부분 60세였지만, 실제 퇴직연령은 생산직은 56세, 사무직은 55세로 각각 4, 5년씩 차이가 존재
- 업종별로 살펴보면 제조업의 사무직과 서비스(IT)업의 생산직의 실제 퇴직연령이 53세로 실제 정년과 7년으로 가장 차이가 큼. 공공업종의 사무직과 생산직이 58, 59세로 실제 정년 60세와 가장 차이가 없는 편.
- 기업 규모별로 보면 실제 퇴직연령이 50인 미만 기업에서는 생산직의 경우 61세, 100인 미만 기업에서는 60세로 법적 정년보다 오히려 퇴직연령이 높거나 정년을 다 채우고 있음. 500인 이상 기업의 경우 사무직과 생산직이 모두 54세로 실제 퇴직 연령이 6년의 차이가 있음. 이는 기업규모가 작을수록 숙련 생산직의 인력난으로 정년 이후에도 재고용 등의 방식을 활용하는 반

면, 기업규모가 크고 특히 사무직의 경우 인건비 부담을 이유로 조기퇴직, 명예퇴직 등을 압박하기 때문으로 여겨짐.

다. 실제 퇴직연령과 노후불안의 연관성

- 〈면접조사〉에서는 노동자들의 실제 퇴직연령은 업종별-사업장별 차이와 그에 따른 노후 불안의 차이도 더 명확히 확인
- 공공부문의 경우 큰 예외가 없는 한 정년까지 이어지는 반면, 금융업은 임금피크제가 시작되는 55~56세에 조기퇴직. 반면 제조업에서도 영업직 노동자가 다수인 사업장과 서비스(IT업)의 경우 정년 자체는 큰 의미가 없을 정도로 30~40대에 조기퇴·이직하는 등 고용불안이 큼. 즉 노동자들의 '성과 압박'에 못 이겨 '비자발적'으로 퇴사하거나, 더 나은 대우를 받기 위해 '자발적'으로 퇴사
- 면접에 참여한 사례 M1은 다국적 기업으로 노동자들은 영업직 노동자들이 대다수, 일부 제조업에 종사하는 노동자들로 구성되어 있음. 이들의 평균 퇴직연령은 40대 이하. 목표를 정해놓고 달성률/달성액/성장률 등 직속 및 해당 매니저로부터 늘 성과압박을 받음. 2~3년간 평가가 저조하면 암묵적으로 회사를 떠나야하는 분위기라 근무기간이 길지 못함. 즉 대부분의 노동자들이 '비자발적'으로 퇴사. 퇴직 이후 삶이나 고용불안은 항상 따라오는 문제임.

"목표 대비 달성률/달성액/성장률 그리고 일부 목표를 이루기 위한 과정을 직속 및 해당 매니저로부터 늘 압박을 받고 있으며, 직원들 간에도 2~3년의 평가가 저조 시 암묵적으로 회사를 떠나야 한다는 묵시적 압밥을 받고 있습니다. … 대부분의 노동자가 그러하듯이, 직원들 역시 퇴직 이후 삶에 대해 매우 불안/걱정합니다.…"

(사례M1, 제조, 40대)

- 면접에 참여한 사례I1는 IT 업종 특성상 애초에 회사에 계속 근무한다는 개

념이 존재하지 않으며 젊은 노동자일수록 경력을 쌓아 더 나은 회사로 30대에 자발적으로 퇴직.

"저희는 사실은 개념적으로 이 회사에 끝까지 다녀서 퇴직한다는 개념이 젊은, 어떻게 보면 30대 친구들한테는 존재하지 않죠. ...대다수가 저희가 이제 한 가지 일을 맡아서 처음부터 끝까지 할 수 있는 게 아니라 그때 그때마다, 다른 일을 하기 때문에"

(사례 I1. 서비스(IT), 40대)

- 그런데 한편 사례I1의 노동자들이 정년을 생각하기 어려운 이유는 단순히 더 나은 회사를 찾아서 떠날 수 있기 때문만은 아님.
- 야간노동·휴일노동 등의 노동환경의 열악함 때문. IT업이 밤을 새우거나, 명절이나 휴일 에도 작업을 하다보니 나이가 들수록 일을 지속하기 힘들다 판단.

"30대 때는 할 만 하거든요. 이제 40대 되고 나면 분명히 하루 잤는데 피로가 안 풀리는 거죠. … 40대 후반, 50대 초반까지 그 생활을 해야 된다고 그러면 나는 죽을 것 같아…"

(사례 I1. 서비스(IT), 40대)

- 하지만 자발적으로 퇴사를 선택해 이직을 거듭해도 결국 연령이 높아질수록 정년 이후의 삶에 대해 생각하지 않을 수 없음. 즉 조기퇴직으로 고용이 불안정한 경우는 이직을 거듭해야하는 불안이 있는 동시에, 결국 이직을 거듭한 후 5~60대 이후에 대한 불안이 존재.

"정년까지는 생각도 안 하는데 여러 회사를 거치면서 정년을 도달하는 거잖아요. … 40대 이상부터는 거의 한 30대 후반부터는 내가 이 회사가 마지막이겠구나…"

(사례 I1. 서비스(IT), 40대)

라. 노후불안의 구체적 이유들

〈표 3-8〉 퇴직 이후에 대해 불안을 느끼는 이유

(단위: %)

	퇴직 후 생활비·부양 등 소득 필요	국민연금 수급연령과 정년 연령 괴리	퇴직금·저축만으로 노후 대비 불가능	퇴직 후 재취업·전직이 쉽지 않음	조기퇴직·명예퇴직 유도로 정년보다 이른 퇴직	건강 불안	기타
합계(1247)	29.6(369)	22.3(278)	17.2(214)	15.7(196)	12.9(161)	2.1(26)	0.2(3)
20대(62)	37.1(23)	4.8(3)	29.0(18)	16.1(10)	9.7(6)	3.2(2)	0.0
30대(292)	29.1(85)	8.9(26)	27.4(80)	19.9(58)	12.7(37)	1.4(4)	0.7(2)
40대(547)	32.4(177)	22.9(125)	13.3(73)	14.6(80)	14.4(79)	2.4(13)	0.0
50대(327)	24.8(81)	36.7(120)	11.9(39)	13.1(43)	11.3(37)	1.8(6)	0.3(1)
60대(14)	14.3(2)	14.3(2)	28.6(4)	28.6(4)	7.1(1)	7.1(1)	0.0(1)

주 : 괄호 안은 응답자수를 의미함.

- 퇴직 이후에 대해 불안을 느끼는 이유로, 〈표3-8〉에 따르면 1순위 이유로 '퇴직 후 생활비와 부양 등 소득이 필요하기 때문(29.6%)'을 선택했으며, '국민연금 수급연령과 정년연령의 괴리'(22.3%), '퇴직금·저축만으로 노후대비 불가능'(17.2%), '퇴직 후 재취업이나 전직이 쉽지 않음'(16.8%), '조기퇴직 명예퇴직 유도로 정년보다 이른 퇴직'(12.9%) 순으로 비교적 고른 분포를 보임. 기타 이유로 '국민연금 망할 것 같음', '현재 20~30대는 국민연급 못 받을 것' 등 국민연금에 대한 불안함을 답변한 경우도 있음.
- 세대별로 노후불안을 느끼는 이유에서 주목할 만한 부분은 40~50대가 '국민연금 수급연령과 정년 연령의 괴리'를 노후불안의 중요한 이유로 선택했다는 점.
- 국민연금 지급 연령이 65세로 단계적으로 연장된 것이 현 40~50대의 노후불안의 실제적 이유가 된다는 점을 확인할 수 있음. 따라서 적어도 국민연금 수급연령과 정년 연령의 괴리에서 발생하는 노후불안 문제는 시급히 해소할 필요가 있다는 점 확인.

마. 노후가 더 불안하게 느끼는 사람들

- 20대는 노후불안을 느끼는 이들이 40.6%인 반면, 50대는 75.6%로 무려 35%의 차이가 존재.
- 또한 자녀가 없는 사람은 49.3%의 노동자가 노후를 불안하게 느끼는 반면, 자녀가 있는 노동자의 69.7%가 노후가 불안하다고 느껴 약 20% 정도의 큰 차이가 있음.

〈표 3-9〉 연령별/ 자녀 유무별 퇴직 후 느끼는 불안

(단위: %)

		매우 많이 느낌	다소 느낌	별로 느끼지 않음	전혀 느끼지 않음
연령별 (1,900)	20대(143)	5.6(8)	35.0(5)	42.0(60)	17.5(25)
	30대(544)	13.2(72)	38.4(209)	40.6(221)	7.7(42)
	40대(770)	19.6(151)	49.7(383)	26.2(202)	4.4(34)
	50대(421)	25.2(106)	50.4(212)	20.9(88)	3.6(15)
	60대(22)	18.2(4)	50.0(11)	31.8(7)	0.0
자녀 유무 (1,888)	없음(564)	11.90(67)	37.40(211)	39.9(225)	10.8(61)
	있음(1324)	20.80(275)	48.90(647)	26.3(348)	4.1(54)

주 : 괄호 안은 응답자수를 의미함.

〈표 3-10〉 퇴직 이후 불안과 연령/자녀/무보 등 부양부담과의 상관관계

	퇴직 후 불안	연령	자녀유무	부모 등 부양 부담
퇴직 후 불안	1			
연령	.255***	1		
자녀유무	.201***	.557***	1	
부모 등 부양 부담	.227***	.228***	.094***	1

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

- 실제로 퇴직 이후 불안감과 연령과 자녀 유무, 부모·형제에 대한 경제적 부담에 따른 상관관계를 분석하면 모두 유의한 양(positive)의 관계.
- 퇴직 이후에 대한 불안은 막연한 불안감이 아니라, 자녀나 부모에 대한 경제

적 부양 부담 때문에 느끼는 것으로 해석할 수 있음.

- 특히 본 조사에서 전체 응답자 중 70.4%(1,439명)가 자녀가 있다고 응답
- 본인 연령에 따른 막내 자녀나이를 확인했는데 30대의 경우 압도적인 수가 92.6%가 9세 이하의 자녀를 두고 있으며, 40대도 39.8%가 9세 이하의 자녀를 두고 있음.

〈표 3-11〉 본인 연령대별 막내 자녀 나이

(단위: %)

	9세 이하	10대	20대	30대 이상
20대(4)	100(4)	0.0	0.0	0.0
30대(282)	92.6(261)	6.7(19)	0.7(2)	0.0
40대(676)	39.8(269)	51.8(350)	8.4(57)	0.0
50대(397)	3.3(13)	34.8(138)	58.7(233)	3.3(13)
60대(16)	0.0	0.0	56.3(9)	43.8(7)
100(1375)	39.8(547)	36.9(507)	21.9(301)	1.4(20)

주1 : 자녀가 있는 응답자를 대상으로 조사한 결과임.
주2 : 괄호 안은 응답자수를 의미함.

- 최근 결혼과 초산 연령이 늦어지며 연령이 낮아질수록 현재 고연령자에 비해 어린 자녀를 두고 있을 확률이 높음. 즉 노동시장에서 최대한 남아서 부양부담을 져야 하는 것은 현재 50~60대보다 30~40대에게 중대한 문제, 정년연장의 과제는 현재 퇴직예정자뿐 아니라 전 세대를 아우르는 문제임.

바. 퇴직 후 계층하락에 대한 불안감

〈표 3-12〉 퇴직 이후 경제활동이 없을 경우 소득계층 예상

(단위: %)

		저소득층	차상위층	중산층	상위층	최상위층
	합계(1957)	45.6(893)	32.7(639)	19.2(376)	1.9(38)	0.6(11)

주 : 괄호 안은 응답자수를 의미함.

- 본 조사에서 노동자들은 자신의 소득계층을 중산층(54.8)으로 인식하는 비율이 높으나, 은퇴 후 경제활동을 하지 않을 경우 저소득층(45.6%)으로 하락할 것이라는 전망이 우세.

〈표 3-13〉 은퇴 후 경제활동하지 않을 경우 현재 소득 계층에서 변화

(단위: %)

		저소득층	차상위층	중산층	상위층	최상위층
현재 소득계층 (1942)	저소득층(279)	90.7(253)	3.9(11)	1.8(5)	2.5(7)	1.1(3)
	차상위층(526)	59.3(312)	37.3(196)	2.1(11)	1.1(6)	0.2(1)
	중산층(1056)	29.4(310)	39.0(412)	29.7(314)	1.3(14)	0.6(6)
	상위층(79)	8.9(7)	24.1(19)	57.0(45)	8.9(7)	1.3(1)
	최상위층(2)	50.0(1)	0.0	0.0()	50.0(1)	0.0

주 : 괄호 안은 응답자수를 의미함.

- 특히 노동자들은 은퇴 후 경제활동을 하지 않을 경우 〈표 3-13〉에서 알 수 있듯이 자신이 현재 주관적으로 속한다고 생각하는 계층에서, 적어도 한 단계씩 하락할 것이라고 예상
- 기존에 자신이 차상위층에 속하면 저소득층으로 하락할 것이라고 59.3%의 노동자가 전망, 중산층일 경우 차상위층으로 하락할 것(39.0%), 상위층일 경우 중산층으로 하락(57.0%)할 것이라고 예상
- 전통적으로 중산층(중간계급)은 소비능력을 가지고 경제적 균형에 기여하고 정치적으로 극단적 정치를 배제하며 민주주의 체제 유지와 복지국가 발전의 원동력. 그런데 1990년대 이후 한국은 빠른 중산층 축소와 분화를 경험하고 있음(강명세·마인섭, 2014; 김태기 ,2017; 윤자영 외, 2014)는 점에서 한국의 〈중산층 붕괴〉는 문제로 지적되어옴.
- 50대 자신의 주된 일자리에서 퇴직하는 것은 중산층의 축소를 가져오는 원인이 될 가능성 높음.
- 이런 점에서 노동자들이 주된 일자리에서 근로기간을 늘리는 것은, 중산층

노동자들의 중하층이나 하위층으로의 하락을 방지해, 궁극적으로는 사회의 안정을 가져오는 하나의 방법.

2) 노동자들은 왜 퇴직 이후에도 일하고 싶어하는가

가. 노동자들의 실제 은퇴 희망나이

- 전체노동자의 64.9%는 계속 일하고 싶다고 답변했으며, 일할 수 있다면 평균 69세까지는 일하고 싶다고 답변
- 서비스업 노동자들의 73.5%의 노동자들이 계속 경제활동을 하고 싶다고 밝힌 반면, 금융업은 56.6%의 노동자들이 계속 근로 희망을 밝힘
- 또한 일하고 싶은 경우 공공업의 노동자들이 71세까지 일하고 싶다고 밝혔으나, 제조업의 노동자들은 69세로 2년의 차이가 있음.
- 연령별로 보면, 연령이 높아질수록 계속 일하고 싶다고 밝혀 50대 이상이 되면 70% 이상의 노동자들이 은퇴 후 계속 일하고 싶다고 밝혔으며, 근로희망 연령도 높아졌음. 자녀가 없는 경우(56.2%)보다 자녀가 있는 경우(69.1%)가 약 13%의 비율로 높은 근로희망을 밝혔음.

∴ 현재 법적 정년이 60세인 것을 고려하면, 적어도 노동자들은 주된 일자리에서 퇴직 이후 적어도 9~10년 정도는 계속 경제활동을 하기를 희망한다고 볼 수 있음.

〈표 3-14〉 퇴직 이후 경제활동과 실제 은퇴 희망 나이

(단위: %, 세)

		퇴직 후 일 안함	일하고 싶음	
				평균 은퇴 희망 연령
업종 (2022)	제조	36.3(319)	63.7(878)	69
	공공	34.1(135)	65.9(396)	71
	금융	43.4(148)	56.6(193)	70

	서비스	26.5(108)	73.5(299)	69
	전체(2022)	35.1(710)	64.9(1312)	69
연령별 (2007)	20대(156)	42.9(67)	57.1(89)	70
	30대(578)	41.3(239)	58.7(339)	70
	40대(817)	33.9(277)	66.1(540)	69
	50대(436)	27.3(119)	72.7(317)	68
	60대(20)	30.0(6)	70.0(14)	71
자녀 유무 (1997)	자녀 없음(593)	43.8(260)	56.2(333)	70
	자녀 있음(1404)	30.9(434)	69.1(1404)	69

주 : 괄호 안은 응답자수를 의미함.

나. 퇴직 후 일하고 싶은 이유

- 〈표 3-15〉에 따르면 전체노동자 중 55.8%의 노동자가 '퇴직 이후 생활비가 필요하기 때문'이라는 이유를 가장 많이 선택했으며, 이어 '활기찬 생활을 희망'(30.2%), '자녀양육·교육비'가 필요해서가 10.5%를 차지.
- 업종별로 확인하면 금융업을 제외하고 모두 '퇴직 이후 생활비가 필요하기 때문'이 모두 높은 비율, 금융업의 경우 '활기찬 생활 희망'이 근소하게 더 높은 비율.
- 연령대가 높아질수록 '생활비'가 필요해서 은퇴 후에 경제활동을 희망하는 비율이 높아짐.
- 〈표 3-16〉에 의하면 퇴직 후 경제활동 희망과 연령과 자녀가 있는지 여부, 부모나 형제에 대한 경제적 부담에 대한 상관관계를 분석하면 모두 유의한 양(positive)의 관계.
- 즉 퇴직 후 경제활동을 하고 싶어하는 노동자들은 연령이 높아질수록 그 욕구가 증대하며, 자녀뿐 아니라 부모나 형제에 대한 실제적 부양부담이 있는 경우일수록, 퇴직 이후에도 경제활동을 하고 싶어 함.

〈표 3-15〉 퇴직 이후 일하고 싶은 이유

(단위: %)

		생활비 조달	활기찬 생활	자녀 양육·교육비	부모 부양비	기업·사회에 공헌	기타
업종	제조(549)	**61.0(335)**	25.7(141)	10.2(56)	2.0(11)	0.7(4)	0.4(2)
	공공(253)	**50.2(127)**	35.2(89)	7.9(20)	2.0(5)	4.3(11)	0.4(1)
	금융(187)	42.8(80)	**43.3(81)**	11.8(22)	1.1(2)	1.1(2)	0.0
	서비스(301)	**59.1(178)**	25.9(78)	12.6(38)	1.7(5)	0.7(2)	0.0
자녀	없음(319)	50.5(161)	40.1(128)	5.0(16)	2.2(7)	1.6(5)	0.6(2)
	있음(961)	58.0(557)	26.4(254)	12.5(120)	1.6(15)	1.5(14)	0.1(1)
세대	20대(81)	34.6(28)	58.0(47)	4.9(4)	2.5(2)	0.0	0.0
	30대(326)	47.5(155)	39.9(130)	11.0(36)	0.0	1.2(4)	0.3(1)
	40대(536)	58.2(312)	25.6(137)()	12.5(67)137	1.3(7)	2.2(12)	0.2(1)
	50대(319)	65.2(208)	21.6(69)	8.8(28)	3.4(11)	0.9(3)	0.0
	60대(16)	75(12)	12.5(2)	0.0	6.3(1)	0.0	6.3(1)
전체	(1290)	55.8(720)	30.2(389)	10.5(136)	1.8(23)	1.5(19)	0.2(3)

주 : 괄호 안은 응답자수를 의미함.

〈표 3-16〉 퇴직 후 경제활동 희망과 연령/자녀 유무/부모에 대한 경제적 부담의 상관성

	퇴직 후 경제활동 희망	연령	자녀 유무	부모 등에 대한 경제적 부담
퇴직 후 경제활동 희망	1			
연령	.131***	1		
자녀 유무	.124***	.557***	1	
부모 등에 대한 경제적 부담	.131***	.228***	.094***	1

*p<.05, **p.01, ***p<.001

3) 노동자들은 퇴직 이후에 대해 얼마나 준비가 되어 있는가?

가. 퇴직 이후에 대한 현재 준비

〈표 3-17〉 퇴직 후에 대한 현재 준비

(단위: %)

합계 (1231)	별다른 준비 없음	자금마련	전문자격증 준비	관련 정보 수집	업무·업종 교육과 훈련	기타
	42.8(527)	21.3(262)	15.4(190)	12.3(151)	7.4(91)	0.8(10)

주 : 괄호 안은 응답자수를 의미함.

- 퇴직 이후에 대해 현재 무엇을 준비하는지 물었을 때, 가장 많은 노동자들이 1순위로 많은 노동자들이 선택한 답변은 '별다른 준비가 없음(42.8%)'
- 다음으로 차지하는 것은 '자금 마련(21.3%)', '전문자격증 준비(15.4%), '관련 정보 수집'(12.3%), '업무 업종 교육과 훈련'(7.4%) 순으로 나타남.
- 많은 노동자들이 노후에 대해 불안을 느끼고, 계속 경제활동이 필요하다고 생각하지만, 사실 별다른 준비를 하지 못하고 있으며, 돈을 모으거나 관련 정보를 수집하는 정도의 소극적 준비에 머무르는 경우가 많음
- '전문자격증을 준비'하거나 '업무·업종 교육과 훈련' 등의 노후를 위해 적극적인 준비를 하는 비율은 전체노동자의 5명중 1명 정도임.

나. 노후 필요한 생활비와 준비 정도

그렇다면 노동자들은 노후에 노후 생활비가 얼마나 필요하다고 생각할까?

〈표 3-18〉 퇴직 이후 필요한 월평균생활비와 퇴직시 준비가능한 (예상) 생활 자금

(단위: 만원)

		퇴직 후 필요생활비	준비 가능 생활자금	준비가능생활자금 - 필요생활비
업종	제조	296	195	-101
	공공	314	204	-110
	금융	344	224	-120
	서비스(IT)	323	210	-113
	합계	313	205	-108
연령	20대	494	374	-120
	30대	307	358	51
	40대	356	328	-28
	50대	318	211	-107
	60대	259	163	-96

- 평균적으로 노동자들은 노후에 월 평균 생활비가 313만 원 필요할 것이라고 예상, 퇴직 시기 자신이 준비된 생활비가 평균 108만원 정도 크게 부족할 것이라고 예상.
- 주된 일자리에서 퇴직해 이후 경제활동을 희망하는 이유가 노후 생활비가 부족하기 때문이라는 점을 알 수 있음.

다. 노동자들의 창업 계획

- 1996년 이후 자영업자의 근로소득은 임금근로자보다 낮은 편(반정호 2012).
- 그럼에도 불구하고 상용근로자들이 재취직보다 자영업으로 이동을 선택하는 이유는 단기적 일시적으로 근로소득을 높이는 선택이 되기도 하기 때문(김준영 2018; 김준영·방글 2015).
- 그러나 장기적으로는 상용근로자의 자영업으로 이동은 빈곤 위협을 높이는 선택, 특히 자영업의 경우 50세 이후 창업할 경우 생존가능성이 낮아지고(박미현 20120), 60세 이상 일시적 자영업 경험은 비정규직노동자로 이동하는 것보다 소득계층상승에 불리(김도균 2018). 특히 실업 상태에서 자영업으로 이동할 경우 빈곤위험이 가장 크게 증가(김정규 2019).

〈표 3-19〉 퇴직 후 창업하는 이유

(단위: %)

구분		퇴직 후 다른 곳 취직 어려움	조직생활 보다 내 사업 희망	현재보다 나은 소득 기대	가족·지인이 운영하는 사업장 존재	기타
산업별	제조(128)	44.6(70)	31.8(50)	12.1(19)	3.8(6)	7.6(12)
	공공(69)	26.2(22)	56.0(47)	6.0(5)	7.1(6)	4.8(4)
	금융(50)	31.7(19)	53.3(32)	10.0(6)	5.0(3)	0.0
	서비스(IT)(80)	37.8(34)	45.6(41)	12.2(11)	1.1(1)	3.3(3)
합계(391)		37.1(145)	43.5(170)	10.5(41)	4.1(16)	4.9(19)

주1 : 퇴직 이후 계획에 대해 창업을 생각한다고 응답한 대상자만을 조사한 결과임.
주2 : 괄호 안은 응답자수를 의미함.

- 그럼에도 불구하고 노동자들이 퇴직 이후 창업을 생각하는 이유는, '조직 생활보다 내 사업을 해보고 싶음(43.5%)', '퇴직 후 다른 곳으로 취직하기 어려움'(37.1%)이 큰 부분을 차지, 뒤이어 '현재보다 더 나은 소득 기대(10.5%)', '가족 지인이 운영하는 사업장 존재'(4.1%) 등으로 이어짐
- 특히 다른 업종에 비해 제조업 노동자의 경우 '퇴직 후 다른 곳 취직 어려움'(44.6%)이 창업을 선택한 이유에서 가장 높은 비율을 차지
- 주된 일자리에서 퇴직한 이후, 마땅한 재취직 등 노동시장이 없어 창업을 〈비자발적〉으로 선택하는 노동자들이 많다는 점에 주목할 필요.

〈표 3-20〉 생각하는 창업 업종

(단위: %)

구분		농·어	제조	건설	도·소매	음식·숙박	운수	IT·통신	금융·보험	부동산·임대	시설관리·지원	보건사회복지	교육서비스	기타
산업별(383)	제조(155)	9.0 (14)	4.5 (7)	1.3 (2)	12.9 (20)	40.6 (63)	1.3 (2)	3.2 (5)	1.9 (3)	4.5 (7)	1.9 (3)	2.6 (4)	2.6 (4)	13.5 (21)
	공공(81)	16.0 (13)	4.9 (4)	1.2 (1)	12.3 (10)	29.6 (24)	1.2 (1)	3.7 (3)	2.5 (2)	11.1 (9)	1.2 (1)	4.9 (4)	6.2 (5)	4.9 (4)
	금융(59)	5.1 (3)	0.0	0.0	8.5 (5)	33.9 (20)	0.0	5.1 (3)	5.1 (3)	15.3 (9)	0.0	1.7 (1)	6.8 (4)	18.6 (11)
	서비스(IT 88)	13.6 (12)	0.0	2.3 (2)	11.4 (10)	21.6 (19)	2.3 (2)	21.6 (19)	0.0	6.8 (6)	2.3 (2)	2.3 (2)	4.5 (4)	11.4 (10)
총계(383)		11 (42)	2.9 (11)	1.3 (5)	11.7 (45)	32.9 (126)	1.3 (5)	7.8 (30)	2.1 (8)	8.1 (31)	1.6 (6)	2.9 (11)	4.4 (17)	12 (46)

주1 : 퇴직 이후 계획에 대해 창업을 생각한다고 응답한 대상자만을 조사한 결과임.
주2 : 괄호 안은 응답자수를 의미함.

- 창업을 희망하는 노동자에게 생각하는 창업의 업종을 물었더니 업종과 세대를 불문하고 음식숙박업(32.9)과 도·소매(11.7%)업이 가장 높은 비율.
- 금융업노동자의 경우 부동산임대업(15.3)을 선택한 경우가 조금 높은 편. 상대적으로 높은 퇴직금 등으로 오피스텔 임대업 등을 생각하는 경우가 있기 때문.

- 기타 의견으로 '바이오사업', '회계사무실', '농산물 생산 유통', '인터넷쇼핑몰', '코인세탁소, 코인노래방'등 구체적 업종을 밝힌 경우도 있음.
- 〈면접조사〉에서도 재취업이 어려워 창업 등을 할 경우 그 계획이 전적으로 개인 역량에 맡겨져 있는 문제점을 지적
- 특히 재취업이 어려워 창업을 한 경우 실패나 사기 등으로 이어질 가능성이 높음
- 제약회사에 종사하는 사례자 M1의 경우 현직과 무관한 창업을 하는 경우가 대다수이고, 성공한 사례로 이어지는 경우는 보지 못했다고 설명. 식품업종 제조업에 종사하는 사례자 M2도 퇴직 후 창업을 하는 이들은 드물게 있지만 본인들 업종과는 무관하며, 음식점 체인점을 하지만 대부분 운영이 어렵다고 밝힘.

"…대부분 경험부족·새로운 것에 대한 적응 부족·투자 실패 등으로 창업시 실패한 사례는 많이 들어 보았고 실제로 이로 인해 고통받는 사례도 직접 목도도 많이 하였습니다."

(사례 M1, 제조, 40대)

"10곳이 창업하면 잘해야 2~3곳만 계속 운영이 되고 나머지는 폐업이 되는 것 같습니다."

(사례M2, 제조, 50대)

- 금융권 종사자 사례자B1는 선배들이 퇴직하며 목돈을 퇴직금으로 받는 경우가 있다보니, '특정회사의 CEO로 채용한다, 보증을 서준다' 하는 등의 사기를 당하는 경우를 많이 보아왔다고 설명, 그래서 요즘은 창업을 하기보다 퇴직금과 비슷한 액수 정도의 오피스텔구입 등 부동산에 투자하는 경우가 많다고 설명.

"저희가 조기 퇴직을 하다보니까 55세, 보통 56세에 퇴직을 하거든요. 56세에 퇴직을 했을 때 일단 구직이 어렵다, 라는 거예요. 구직이 어렵기 때문에 많이 은행 선배들이 많이 당하는 게 사기를 많이 당합니다. 목돈이 있는 상태에서 특정회사의 CEO로 채용을 한다고 이렇게, 거기 보증이나 이런 데 물려가지고 사기를 많이 당하고. 그런 것들 많이 본 상황이기 때문에 임대업이 자꾸 등장하는데. 퇴직금 가지고 하면 원룸 정도, 빌딩 같은 거 조그만 거 하나 있잖아요. 그런 거 하나 정도는 살 돈이 되니까 다른 데다 돈 잃어버리느니 이걸 하자.…"

(사례B1, 금융, 40대)

∴ 임금생활자들이 노후 생활비가 필요하지만 현실적으로 나은 취직자리를 찾지 못해 창업을 고려하고 있으며 그 업종도 통상의 음식점이나 슈퍼 등에서 벗어나지 못하는 경우가 많다는 것을 확인.

- 그런데 특히 최근 코로나19로 자영업자의 도산 파산이 급증. 즉 노동시장에 남아있고 싶어 창업을 선택한 이들이 〈성공〉보다 실패 확률이 높아, 오히려 더 심한 빈곤 문제에 시달릴 가능성이 높아짐. 이에 노동자들을 가능한 주된 일자리에서 계속 근로 가능성을 높이는 것이 노동자의 빈곤을 막는 하나의 방법.

제3절 정년연장과 임금피크제의 효과 진단

1. 60세 정년의무화제도의 효과

1) 정년연장은 노동자들의 실제 퇴직연령을 높이는가

- 2016(2017)년 정년의무화 제도의 효과에 관한 연구는 많지 않음
- 김준(2018)이 고용노동부의 2018년까지의 「고용형태별 근로실태조사」와 「사업체노동력조사 부가조사」를 통해 기업들의 정년 연령을 60세 이상으로 상향 조정해 고령근로자의 계속근로 가능성을 높여, 소기의 입법목적을 달성했다고 해석. 반면 남재량(2018)은 법시행이 고용에 미치는 효과에 대해 실증분석해, 법적 정년의 강제가 조기퇴직을 발생시킬 가능성, 고용 자체에 부정적 영향을 가져왔다고 밝히고 있음.
- 본 연구는 2016(2017)년 60세 정년의무화 제도 실시 이후 실제 퇴직연령이 연장되었는지 여부를 최초로 노동조합에 확인했다는 데에 의의가 있음.

〈표 3-21 〉 60세 정년의무화 제도화 이후 실제 퇴직 연령 상승의 효과

(단위: %, 년)

		이전과 차이 없음	연장되었음	평균 연장된 연수
전체 (171)		36.3(62)	63.7(109)	3
산업별 (171)	제조(100)	31.0(31)	69.0(69)	3
	공공(39)	41.0(16)	59.0(23)	2
	금융(13)	53.8(7)	46.2(6)	2
	서비스(19)	42.1(8)	57.9(11)	2
기업 규모별 (158)	50인 미만(3)	33.3(1)	66.7(2)	2
	50인 이상~100인(5) 미만	20.0(1)	80.0(4)	3
	100인 이상~300인 미만(38)	31.6(12)	68.4(26)	3
	300인 이상~500인 미만(18)	33.3(6)	66.7(12)	3

	500인 이상~1000인 미만(30)	40.0(12)	60.0(18)	3
	1000인 이상(64)	40.6(26)	59.4(38)	2

주1 : 괄호 안은 응답자수를 의미함.
주2 : 평균연장된 연수는 연장된 사업장만을 대상으로 평균을 낸 숫자임.

- 조사 결과 2016년 법적 정년 의무화제도는 전체 사업장 중 63.7%의 사업장, 약 3년 실제 퇴직연령이 연장되는 데 효과가 있었음.
- 업종별로 보면 제조업의 경우가 69%로 가장 높은 비율로 60세 정년의무화 제도로 노동자들의 실제 퇴직 나이가 많아지는 효과를 가져온 반면, 금융권은 53.8%가 이전과 차이가 없다고 응답.
- 기업 규모별로 보면 1,000인 이상 기업의 노동자들이 2년 연장되었다고 밝힌 반면, 1,000인 미만 기업의 노동자들이 3년 연장되었다고 답변.
- 전체적으로 상대적으로 기업규모가 작은 사업장의 경우 정년이 연장되는 효과를 누리거나, 1년 정도 더 연장되는 효과를 가져왔다는 것을 확인.
- 이는 정년이 연장되면 공공기관-대기업 노동자들만 그 혜택을 볼 것이라는 기존연구나 통상의 상식과 다른 결과. 오히려 인건비 부담을 느끼는 1,000인 이상 초대기업들은 실제 퇴직 연령을 억제하는 반면, 중소-중견기업 및 1,000인 이하 대기업에서 법적 정년연장에 따라 실제 노동자들을 더 길게 고용.
- 즉 법적 정년연장은 업종별로 보면 금융권보다는 제조업이, 기업규모가 큰 곳보다는 작은 곳의 노동자들에게 더 혜택이 있을 수 있다는 것을 확인.
- 전체적으로 볼 때 법적 정년을 연장하는 것은 전체노동자에 혜택이 해당되지 않아도, 비교적 더 많은 수의 노동자들의 고용 기간을 연장해 그들 개인과 가족들의 생활 안정화에 기여.

2) 정년연장은 어떤 긍정적 효과가 있는가

〈표 3-22 〉 정년연장의 긍정적 효과

(단위: %)

			중고령노동자 임금 및 복지 수혜연장으로 가계안정화	중고령노동자의 사회적 지위 유지	숙련노동유지로 기업의 생산성증가	중고령노동자 직무 경험 활용해 후진양성 기여	고용안정 통한 노사 간 신뢰향상	긍정적 효과 없음
산업별	제조	1위(74)	54.1(40)	4.1(3)	12.2(9)	8.1(6)	20.3(15)	1.4(1)
	공공	1위(24)	50.(12)	4.2(1)	4.2(1)	16.7(4)	16.7(4)	8.3(2)
	금융	1위(6)	66.7(4)	0.0	0.0	16.7(1)	16.7(1)	0.0
	서비스	1위(12)	58.3(7)	8.3(1)	0.0	0.0	25.0(3)	8.3(1)
합계		1위(116)	54.3(63)	4.3(5)	8.6(10)	9.5(11)	19.8(23)	3.4(4)

주1: 60세 정년의무화 제도화 이후 실제 퇴직이 연령이 상승한 노동조합 설문 응답자를 대상으로 조사한 결과임.
주2 : 괄호 안은 응답자수를 의미함.

- 〈표3-22〉에 따르면 정년연장의 긍정적 효과는 '중고령노동자 임금 및 복지 수혜 연장으로 가계안정화'(54.3%), 다음으로 '고용안정 통한 노사 간 신뢰향상'(19.8%)
- 즉 정년연장은 노동자 개인과 가계 안정에 기여할 뿐 아니라, 노사관계를 안정화하는 데 긍정적 효과가 있음.
- 제조업의 경우 '숙련 노동 유지로 기업의 생산성 증가' 항목에 응답한 비율이 12.2%인 반면 다른 업종에서는 그 비율이 낮은 편. 제조업의 경우 고령노동자의 숙련 노동이 상대적으로 중요해 기업 등도 정년연장의 유인이 있는 반면, 다른 업종에서는 해당 유인이 떨어짐.
- 〈면접조사〉에서도 제조업(식품업)의 조사자 M2는 정년 연장 후 다양한 긍정적 효과를 밝히고 있음. M2사는 정년55세에서 '정년60세의무화 제도'가 되면서 실제 노동자들은 5년을 더 근무할 수 있게 됨. 기존에 정년이 55세일 때 노동자들은 퇴직 이후, 퇴직해 대부분 재취업, 그런데 이제 정년이 60세가 되면서 자녀 교육 등으로 계속 근로해야하는 많은 노동자들이 크게 기뻐했다고 밝힘.

"55세일 때에는 퇴직하면 대부분 재취업을 하였는데, 지금은 재직 중 어느 정도 자녀 교육이 끝나는 분도 계시니 무척 좋아하십니다. 금년 단체협약서에서 정년후 건강, 기능 정도 등을 따져서 최대 3년을 추가로 선별적 근무 할 수 있는 여건이 조성되어 근로자들이 자기관리만 잘하면 추가 근무의 길이 열렸습니다."

(사례M2, 제조, 50대)

- 이에 M2사는 올해 단체협약서에 60세 정년 후, 최대 3년을 더 근무할 수 있는 여건이 마련되었다고 설명. 노동자들은 정년까지 근무하고 추가로 더 근무할 수 있게 되며 직원들에게도 위로가 되고 회사에 대한 애사심도 높아진 부분이 있다고 설명.
- M2사는 기존 '노동조합용 설문조사'에서 '비교적 회사가 노동자들의 자발적 협력을 얻기 위해 노조와 잘 대화하는 편'이라고 응답해 비교적 노사관계가 협력적인 곳이라고 밝힘.
- 노사관계가 협력적일 경우, 정년을 둘러싼 고용문제를 잘 노사가 협력할 가능성이 높아지고, 이에 노사 간 신뢰를 쌓으며 생산성 증진도 가져올 수 있는 대표적 사례.

2. 임금피크제

1) 임금삭감과 정년연장의 교환에 대한 노동자들의 의식

가. 임금이 삭감되어도 정년이 연장되면 근무하고 싶은 노동자들

〈표 3-23〉 정년연장 시 기존 직장에서 근무 희망

(단위: %)

합계(1899)	매우 그렇다	그렇다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
	24.0(456)	38.5(732)	25.5(485)	11.9(226)

주1 : 괄호 안은 응답자수를 의미함.

〈표 3-24〉 임금이 삭감되어도 현 직장에서 근무하고 싶은지 여부

(단위: %)

합계(1179)	하고 싶지 않음	하고 싶음
	19.8(233)	80.2(946)

주1 : 현사업장에서 은퇴 이후에도 계속 일하고 싶다고 답변한 응답자를 대상으로 조사한 결과임.
주2 : 괄호 안은 응답자수를 의미함.

〈표 3-25〉 임금삭감시 희망 연봉과 업무부담과 노동시간

(단위: %)

합계	희망연봉	업무 부담	노동시간
	76	75	78

주1 : 다소 임금이 삭감되어도 은퇴 후 현 사업장에서 계속 일하고 싶은 응답자를 대상으로 조사한 결과임.

- 은퇴 후에도 경제활동을 하겠다고 한 경우, 정년 연장시 기존 직장에서 근무를 하겠다고 긍정한 경우가 62.5%(매우 그렇다 24.0%, 그렇다38.5%)로, 부정적으로 답변한 경우가 37.4%(그렇지 않다 25.5%, 전혀 그렇지 않다 11.9%)보다 훨씬 높은 비율을 차지.
- 현재 직장에서 정년이 연장된다면, 다소 임금이 삭감되어도 전체노동자 중 80%의 압도적 비율로 노동자들이 근무를 희망(평균 희망연봉·업무부담·노동시간은 평균 75~80% 수준).

〈표 3-26〉 퇴직 후 현직장 근무 희망, 임금 삭감시 근무희망과 연령/자녀유무/생계부양자/부모 등 부양부담과의 상관관계 분석

	퇴직 후 현 직장 근무희망	임금 삭감 돼도 근무희망	연령	자녀 유무	생계부양자	부모 등 부양부담
퇴직 후 현 직장 근무희망	1					
임금 삭감돼도 근무희망	.082**	1				
연령	.112***	.094**	1			
자녀 유무	.124***	.101**	.557***	1		
생계부양자	.093***	.078**	.205***	.188***	1	
부모 등 부양부담	.070**	-0.005	.228***	.094***	.113***	1

*p<.05, **p.01, ***p<.001

- 상관관계 분석시 연령이 높아지고, 자녀가 있고, 생계부양자이고, 부모에 대한 부양부담이 있을수록 퇴직 후 현직장에서 근무를 희망하며, 연령이 높아지고 자녀가 있고 생계부양자일수록 다소 임금이 삭감되어도 계속 근무를 희망

∴ 노동자들은 임금 삭감하는 대신 정년을 늘리는 방식의 노사 간 교환을 반드시 반대한다고 볼 수 없음.

그런데 왜 임금피크제는 노동자들의 정년연장방식으로 자리잡지 못한 것일까?

2) 임금피크제 실시 현황

가. 임금피크제 시행 현황

〈표 3-27〉 임금피크제 시행 여부와 시행 시기

(단위: %, 년)

		현재 시행 중	전혀 없음	실시했으나 폐지함	임금피크제 평균 시행 시기
합계(177)		69.5(123)	26.6(47)	4.0(7)	2015
산업	제조(102)	57.8(59)	35.3(36)	6.9(7)	2015
	공공(43)	81.4(35)	18.6(8)	0.0	2015
	금융(14)	100.0(14)	0.0	0.0	2013
	서비스(18)	83.3(15)	16.7(3)	0.0	2016

- 임금피크제는 전체사업장 중 69.5%, 업종별로 보면 금융업은 100%, 서비스업은 83.3%, 공공은 81.4%로 실시비율이 높은 편이고 제조업은 57.8%로 가장 낮은 편.
- 제조사업장 중에는 임금피크제를 실시했다고 폐지한 경우도 일부(6.9%) 존재함.

〈표 3-28〉 사업장 임금피크제와 임금 현황

(단위: 세, %)

		임금삭감 평균 연령	임금감소			임금피크제시 기간 임금 비율 (돌입 직전평균임금 대비)
			단계적 감축	일시적 감축	기타	
산업별	제조(59)	57	76.3(45)	18.6(11)	5.1(3)	83
	공공(37)	58	81.1(30)	18.9(7)	0.0	77
	금융(14)	56	71.4(10)	21.4(3)	7.1(1)	56
	서비스(16)	57	93.8(15)	6.3(1)	0.0	86
합계(126)		57	79.4(100)	17.5(22)	3.2(4)	78

주1 : 현재 임금피크제를 실시하는 응답자를 대상으로 조사한 결과임.
주2 : 괄호 안은 응답자수를 의미함.

〈표 3-29〉 임금피크제 실시 여부와 산업/매출액/기업규모와 상관관계

변수	임금피크제 실시 여부	전체노동자수	ln매출액 (3년 평균)
임금피크제 실시 여부	1		
전체노동자수	.222**	1	
ln매출액(3년 평균)	.244**	.626**	1

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

- 기업의 매출액과 기업규모(전체노동자수)와 임금피크제 실시 여부와 상관관계를 분석하면 모두 유의한 양(positive)의 관계
- 즉 기업규모가 크고, 매출액이 큰 대기업과 같은 경우 인건비 부담을 완화하기 위해 임금피크제를 실시한다는 것을 알 수 있음

나. 임금피크제 별도 직무 부여

- 금융업이나 공공업의 경우 임금피크제 권고안인 가이드라인에 입각해 임금피크제 적합 직무 설계 및 운영이나 노동시간 단축제도가 이루어지고 있음.
- 그러나 다른 업종은 그렇지 않음.

〈표 3-30〉 사업장 임금피크제와 직무 및 노동시간 단축

(단위: %)

		임금피크제 미적용 직종·직무나 지급			임금피크제 대상 별도 직무여부				임금피크제 기간 동안 노동시간 단축제도 유무			
		있음	없음	합계	있음	없음	기타	합계	있음	없음	기타	합계
산업별	제조	16.7 (10)	83.3 (50)	100 (60)	6.7 (4)	91.7 (55)	1.7 (1)	100 (60)	0.0	100 (60)	0.0	100 (60)
	공공	33.3 (12)	66.7 (24)	100 (36)	56.8 (21)	37.8 (14)	5.4 (2)	100 (37)	40.5 (15)	56.8 (21)	2.7 (1)	100 (37)
	금융	13.3 (2)	86.7 (13)	100 (25)	57.1 (8)	42.9 (6)	0.0	100 (14)	40.0 (6)	60.0 (9)	0.0	100 (15)
	서비스	6.3 (1)	93.8 (15)	100 (16)	6.3 (1)	93.8 (15)	0.0	100 (16)	12.5 (2)	87.5 (14)	0.0	100 (16)
합계		19.7 (25)	80.3 (102)	100 (127)	26.8 (34)	70.9 (90)	2.4 (3)	100 (127)	18.0 (23)	81.3 (104)	0.8 (1)	100 (128)

주1 : 현재 임금피크제를 실시하는 응답자를 대상으로 조사한 결과임.
주2 : 괄호 안은 응답자수를 의미함.

- 그런데 집단면접 조사 결과 해당 취지는 전혀 실현되지 못하고 있음

❶ '임피제 적합 업무'라고 되어있지만 실제로 현장에서 필요하지 않은 생산적이지 않은 업무를 수행.

- 특히 공공기관의 경우 '적합업무를 부여'를 기관평가의 대상으로 삼고 있으나, 평가를 위한 내용에 불과. 공공기관 종사자 사례자P1은 임피대상자들이 주로 자문, 컨설팅, 연구활동 등을 맡고 있는데 임피제를 위해 짜낸 업무이지, 실제로 기관에서 필요로 하는 연구활동이 아니라고 밝힘.

"그게 다양한 기관들의 보고서를 들여다보면 진짜 짜내가지고 이렇게 포장을 하려고 해 놨지만 결국은 조직 내에서 별 쓸모가 없는 직무를 새로이 만들어서 그 분들한테 제공을 하는 거거든요. 뭐, 거기 대표적으로 기관별로 공통적으로 드러나는 직무들이 그런 것들이에요. 자문, 컨설팅, 연구활동 이런 것들이거든요. 근데

사실 그 연구활동이 생산적이 연구활동이라면 충분히 이해가 가능한데. 제대로 하고 있는 기관들은 제가 볼 땐 없다고 봅니다.…”

(사례 P1)

- 결국 사업장 내 임피제 대상자들이 실제 사업장 내 필요인력으로 근무하지 못하다보니, 임피제 대상자가 아닌 이들의 업무가 과중되는 등 조직 내 갈등 심화.
- 임피제대상자를 제외하고 직급이 낮은 직원들끼리 필수 업무에 투입되다 보니, 실제로 일할 수 있는 인력이 축소, 국책 금융권 종사자 사례자 B2도 임피 직원들을 위한 직무를 따로 부여하고, 신규업무를 개발하고 있지만 대부분 불필요한 업무에 가깝다고 설명.

“직급관련 대표적인 예로 임피전까지 한 지역의 사업소장으로 계셨던 분이 그 사업소에 남을 경우 어떠한 업무를 부여할 수 있을까요? 누가 과연 업무지시를 할 수 있을까요? …”

(사례 P2, 공공, 40대)

“한명이 할 수 있는 일을 두 명이 하거나 하는 식으로 불필요한 일자리를 만들어내고 있는 실정입니다.”

(사례 B2, 금융, 40대)

❷ <u>임피대상자들은 보직을 맡지 않거나 불필요한 업무 수행, 노동자 스스로 자존감이 하락.</u>

- 금융기관 종사자인 사례자E는 후선 업무를 맡게 되면, 상대적으로 모멸감을 느끼는 경우도 있어 결국 임금피크제 대상이 되면 조기퇴직을 선택.
- 공공업의 경우 조직의 불필요한 ‘2등시민’이 되어 버티며 정년까지 근무 아닌 근무함.

"이제 임금피크제 도달 연령이 되면 일률적으로 다 보직을 떼거든요. 그리고 새로운 직무를 부여하는데...이제 약간 '2등 시민'처럼 … 선배님인데 정작 하는 일은 사실 별, 별로 그렇게 생산적이지 않은 일을 맡기다보니까.…"

(사례 P1, 공공, 40대)

3) 임금피크제와 논의수렴 수준과 개선에 대한 의견

가. 임금피크제 실시시 논의 수렴의 수준

- 구성원이 그 결과를 수용하기 위해서는 절차공정성(Procedural fairness: Joel Brockner 2002; 허욱 구자숙 2019)이 중요, 조직의 구성원들은 절차공정성이 높다고 인식할수록 그 구성원들은 결과에 수용적인 반면, 떨어진다고 여기면 그 결과를 수용하지 않을 확률 증가.
- 임금피크제 도입 실시과정에서 노동조합이 얼마나 해당 정책결정 과정에 참여했는가 여부는 이후 해당 제도에 대한 수용성과 노동조합의 정책 대안 제시에 있어 차이 낳음.
- 〈표 3-31〉의 임금피크제 실시에 있어 노동조합과의 논의 수준을 살펴보면, '노동조합과 충분한 논의'했다고 답변한 노동조합은 이하 항목에서 다음 같은 비율을 보임. '임금피크제 실시 여부'(49.6%), '임금피크제 적용대상'(50.4%), 임금감액 유형, 시점과 비율(47.6%), '퇴직금 산정'(50.8%), '근로조건 조정'(51.2%), 직무·직책 조정(43.4%)순임.
- 즉 사업장에서 임금피크제 실시가 절반 정도는 노동조합과 충분한 논의를 거쳤지만, 나머지 절반은 일부만 논의하거나 제대로 논의를 거치지 않았다는 점을 알 수 있음.

〈표 3-31〉 임금피크제 실시에 있어 노동조합과의 논의 수렴의 수준

(단위: %)

	산업	충분한 논의와 의견수렴	약간의 논의와 일부 의견수렴	형식적 논의와 거의 의견수렴 안됨	논의와 의견수렴 전혀 없었음
① 임금피크제 실시 여부	제조(58)	53.4(31)	32.8(19)	13.8(8)	0.0
	공공(36)	36.1(13)	47.2(17)	5.6(2)	11.1(4)
	금융(13)	61.5(8)	38.5(5)	0.0%	0.0
	서비스(16)	56.3(9)	25.0(4)	6.31(1)	12.5(2)
	합계(123)	49.6(61)	36.6(45)	8.9(11)	4.9(6)
② 임금피크제 적용대상	제조(59)	55.9(33)	30.5(18)	10.2(6)	3.4(2)
	공공(36)	36.1(13)	50.0(18)	0.0	13.9(5)
	금융(12)	58.3(7)	41.7(5)	0.0	0.0
	서비스(16)	56.3(9)	25.0(4)	6.3(1)	12.5(2)
	합계(123)	50.4(62)	36.6(45)	5.7(7)	7.3(9)
③ 임금감액 유형, 시점과 비율	제조(59)	50.8(30)	30.5(18)	16.9(10)	1.7(1)
	공공(36)	36.1(13)	44.4(16)	11.1(4)	8.3(3)
	금융(13)	53.8(7)	46.2(6)	0.0	0.0
	서비스(16)	56.3(9)	25.0%(4)	6.3(1)	12.5(2)
	합계(124)	47.6(59)	35.5(44)	12.1(15)	4.8(6)
④ 퇴직금 산정	제조(58)	60.3(35)	36.2(21)	1.7(1)	1.7(1)
	공공(36)	36.1(13)	47.2(17)	8.3(3)	8.3(3)
	금융(12)	41.7(5)	58.3(7)	0.0	0.0
	서비스(16)	56.3(9)	25.0(4)	6.3(1)	12.5(2)
	합계(122)	50.8(62)	40.2(49)	4.1(5)	4.9(6)
⑤ 근로조건 조정	제조(59)	59.3(35)	32.2(19)	5.1(3)	3.4(2)
	공공(36)	36.1(13)	44.4(16)	11.1(4)	8.3(3)
	금융(12)	50.0(6)	50.0(6)	0.0	0.0
	서비스(16)	56.3(9)	31.3(5)	6.3(1)	6.3(1)
	합계(123)	51.2(63)	37.4(46)	6.5(8)	4.9(6)
⑥ 직무·직책 조정	제조(58)	53.4(31)	31.0(18)	5.2(3)	10.3(6)
	공공(36)	27.8(10)	47.2(17)	13.9(5)	11.1(4)
	금융(12)	41.7(5)	50.0(6)	8.3(1)	0.0
	서비스(16)	43.8%(7)	31.3(5)	18.8(3)	6.3(1)
	합계(122)	43.4%(53)	37.7(46)	9.8(12)	9.0(11)

주1 : 현재 임금피크제를 실시하는 응답자를 대상으로 조사한 결과임.
주2 : 괄호 안은 응답자수를 의미함.

- 또한 '임금피크제 적용대상' '퇴직금 산정', '근로조건 조정'은 평균 50% 이상의 사업장이 비교적 충분히 논의했다고 밝히는 반면, '임금피크제 실시 여부', '임금감액의 유형과 시점과 비율', '근로조건의 조정'에 대해서는 '약간의 논의와 일부 의견 수렴', '형식적 논의와 의견 수렴 거의 안됨', '논의와 의견 수렴 없음'의 비율이 높아지는 편
- 전체적으로 임금피크제가 정부가 빠르게 추진하며 해당 사업장이 실시할 필요가 있는지, 구체적인 대상자의 적합업무가 존재하는지에 대한 논의는 충분히 이루어지지 못했고, 임피제 대상자의 연령과 퇴직금 등에 대해서만 한정적으로 논의가 집중된 것으로 여겨짐.
- 다른 업종에 비해 공공업만 임금피크제 논의 모든 항목에 있어 '노동조합과 논의가 충분히 논의' 비율보다 '약간만 논의·일부만 의견을 수렴'한 비율이 높은 편.
- 박근혜정권시기 반강제적으로 공공 업종에서 임금피크제가 실시되며, 다른 업종에 비해 노동조합과 논의가 불충분하게 이루어졌다는 것을 알 수 있음.

〈표 3-32〉 임금피크제 개선방안

(단위: %)

		임금 피크제 폐지	임금 감액률의 조정	확실한 정년연장 고용안정	임금감액 따른 적합업무 직무 부여	근로시간 단축제도 병행	임피제 적용 제외 업무 직무 설정
산업별	제조(58)	46.6(27)	24.1(14)	20.7(12)	3.4(2)	3.4(2)	1.7(1)
	공공(37)	51.4(19)	18.9(7)	13.5(5)	13.5(5)	2.7(1)	0.0
	금융(15)	26.7(4)	26.7(4)	13.3(2)	33.3(5)	0.0	0.0
	서비스(16)	37.5(6)	18.8(3)	12.5(2)	12.5(2)	18.8(3)	0.0
합계(126)		44.4(56)	22.2(28)	16.7(21)	11.1(14)	4.8(6)	0.8(1)

주1 : 현재 임금피크제를 실시하는 응답자를 대상으로 조사한 결과임.
주2 : 괄호 안은 응답자수를 의미함.

- 그래서 공공업은 '임금피크제 폐지'를 희망하는 의견이 51.4%로, 다른 업종

평균(44.4%)보다 높은 편.

- 임금피크제가 정부 추진보다 이르게 추진된 금융업의 경우, 임금감액 수준도 전체 평균(78%)에 비해, 56%로 매우 낮은 편이어도, 폐지 의견보다 '임금감액 따른 적합업무 직무 부여'를 개선방안에서 중요 항목으로 선택, 즉 공공업 노동자들의 제도 수용성이 떨어짐.

● 임금피크제 시행과정과 구성원들의 수용성의 문제에 대해서는 〈면접조사〉에서 그 내용을 업종별 차이와 의미를 더 자세히 확인 가능

4) 임금피크제 시행과정과 수용성

❶ 공공업과 금융업은 비슷하게 임금피크제가 실시되고 있지만 강제로 시행된 공공업의 경우 특히 임피제 시행의 문제점이 극대화되었고, 노동조합과 노동자들의 수용성도 떨어짐.

❷ 금융업은 임금피크제가 시작될 때 조기퇴직을 하는 경우가 많아, 임피제 적용연령을 늦춤으로서 노동자들의 실제 퇴직연령을 높이는 전술로서 활용.

❸ 사례M2 제조업의 경우 본래 제도 취지대로 정년을 연장하면서 임금피크제를 받아들인 경우로 제도에 대한 수용성이 높은 편.

❹ 정년연령까지 도달하기 어려운 사업장의 경우 상대적으로 임피제가 노사 간 쟁점이 되지 않음. 제약회사 사례M1은 노동자에게 손해가 될 수 있어 도입을 하지 않은 반면, 사례자 I1은 노동자들에게 새로운 정년준비의 계기가 될 수 있도록 단협을 계획.

가. 공공업종의 임금피크제 시행과정의 문제점과 구성원들의 수용문제

- 임금피크제의 문제점이 가장 심각한 곳은 공공업(박근혜 정부 시기 일제히

강제 실시)

❶ 모든 기관이 임금피크제 도입을 강제하며 정년연장의 의미가 없어진 사업장이 존재

; 60세 정년의무화제도가 도입되면서 이미 60세 정년인 경우 〈정년연장의 효과 없는 임금피크제〉 강요받으며 임금만 삭감(사례자 P1)

"공공기관 중에서도 정년이 2016년도 당시에 다 60세는 아니었어요. 기관별로 다 정관에서 정하는 바가 달랐기 때문에 58세도 있고 57세도 있고 그랬지만, 저희 기관은 60세였기 때문에 그냥 60세로 퉁 쳐가지고. 말하자면 정년연장의 효과 없는 임금피크제를 강요를 받은 거죠.…"

(사례 P1, 공공, 40대)

❷ 공공기관의 임금피크제는 청년고용을 창출한다는 명분으로 도입되며, 결국 다른 노동자들의 임금이나 수당을 깎으며 임금피크제를 실시하고 신입을 채용

- 임피대상자 1명당 청년을 1-2명 고용하도록 지침, 그런데 임피대상자의 임금삭감분보다 청년을 채용하는 비용이 더 들기 때문에, 인건비 예산은 증액될 수밖에 없지만 기재부 통제로(경영평가 감점사유) 인건비 증액이 불가능.
- 결국 다른 노동자들의 임금이나 수당을 깎으며 임금피크제를 실시하고 신입을 채용.

"임금피크제도는 해당직원도 그 외 직원도 전부 피해만 보는 제도입니다. 시작은 인건비 예산편성부터입니다. 현재 임금피크제 인원은 기재부에서 정원 외 인력으로 임금예산이 반영하지 있지 않습니다. … 그런데 제도 도입 이후 운영은 신입 채용시 인정해주는 급여와 실급여 지급액의 차액으로 임피를 운영해야 합니다.…

제도 운영을 위해 퇴직자 1명 일 때 신입을 2명 채용해야 하는데 정원이 고정되어 있는 상황(정부의 정원규제-인건비비용이 고정되어있다는 의미-저자주)에서는 불가능한 운영이란 것은 누구나 알 수 있을 것입니다."

(사례 P2, 공공, 40대)

- 비슷한 문제는 정부의 예산통제를 받는 국책은행에서도 발생(국책은행 소속 사례B2는 인건비는 그대로인 상태에서, 불필요한 업무를 하면 임피대상자들이 늘어나고 실무인원이 감소하다 보니 세대 갈등이 불거짐.
- 젊은 직원들의 반대로 단체상해보험 의무가입이 중단되는 일도 있었다고 설명.

"정년 연장시 젊은 직원의 승진연한이 증가하고 인사적체 현상이 발생할 것은 자명한 일이며, 실무인원의 감소와 증가된 인건비의 전가(기재부에서는 임금피크 마지막 해 인원들의 인건비를 배정하지 않으며, 다른 인원들의 인건비를 나누어서 지급합니다.), 평균연령 상승으로 단체상해보험 가입비용 증가(젊은 직원들의 반대로 단체상해보험 의무 가입이 중단된 적이 있음) 등 지속적인 세대갈등이 발생하고 있습니다.…"

(사례 B2, 금융, 40대)

❸ <u>임금피크제가 임피대상자뿐 아니라 전체노동자들의 수당 및 임금 삭감, 임피제외자 직원들에게 업무 과중, 세대 간 갈등으로 이어져 제도에 대한 평가가 매우 부정적.</u>

"임피제도 도입자체가 노동자에게 손해를 감수하도록 만들어진 제도라서 개선이 필요하다고 생각합니다.…"

(사례 P2, 공공, 40대)

"…내가 평소 일 배우고 부장님, 처장님으로 모시던 분이 갑자기 그 (임피-저자주)연령에 딱 도달하니까 갑자기 조직 내에 있긴 있는데, 또 뭐 일로 보면 전혀 나하고 관여하지 않는 사람이 되어버리는. 일단 그런 거를 매일매일 경험하다 보니까 임금피크제에 대한 반감이 많이 생기는 거 아닌가 하는 생각이 듭니다.…"

(사례P1, 공공, 40대)

나. 금융권의 임금피크제 갈등과 제도개선의 방향

❶ 임금피크제문제로 소송제기, 시니어노조 출범 등 내부에 상당한 갈등이 존재

- 금융권 종사자 사례자B1은 시니어노조 구성원은 대부분 관리자-지배인급으로 비조합원들로, 당장 목전에 이슈가 임피, 퇴직이다 보니 한 목소리를 내며 임피제 폐지 등을 목표로 탄생.
- 시니어노조가 노동조합보다 임금피크제 폐지를 주장하며 훨씬 강경한 입장.

"시니어노조는 저희와 의견 교환을 하지 않으려고 하여 … 대표노조인 저희가 아닌 직접 목소리를 내겠다는 입장이고…"

(사례B2, 금융, 40대)

- 이에 시니어노조는 임금피크제 소송을 했고 실제로 대법원에서 임금피크제 무효판결 이후 (대법원 2019.11.14. 선고 2018다 200709판결), 이에 고무된 직원들을 중심으로 또 소송이 제기.
- 소송을 제기한 이들은 계속 임피제 무효 판결이 나올 경우, 임금피크제에 따라 삭감된 임금을 보전받고 승진 등을 기대.

❷ 민간은행은 임금피크제 연령에 들어가기 전에 조기퇴직을 유도

- 사례자B1은 임피기간에 지급되는 임금에 특별퇴직금을 얹어주는 형식으

로 대부분이 퇴직.

- 임피로 근무하는 것보다 퇴직을 하는 편이 더 혜택이 있는 쪽으로 금액을 설계해 퇴직을 유도하는 구조, 임피 진입연령에 진입하는 200명 중, 실제로 임피제 적용을 받으며 근무하는 이들은 1년에 10명 이내로 극히 소수.

"그래서 임피 진입자가 1년에 10명 이내예요. 저희가. 그래서 연 10명 이내고. 200명이 보통 임피퇴직을 저희는. 저희 은행 같은 경우는 하고 있는데. 200 중에 10명 이내로 임피 진입을 합니다. 한두 명 진입하고 나머진 다 퇴직을 선택하는 이런 구조로 돼 있어요."

(사례 B1, 금융, 40대)

- 국책은행은 앞선 공공기관과 같은 비슷한 문제가 존재. 사업장 내 불필요한 업무를 수행하면서 정원외 인력처럼 임금피크제 업무를 수행. 사례자 B2는 국책은행의 젊은 노동자들은 오히려 선배들이 차라리 시중은행처럼 희망퇴직하기를 희망.

"…실제로 지점장 이상의 직무를 담당하던 분들을 실무인력으로 활용하기 힘들기에 실무를 할 수 있는 인원만 감소하고 있는 추세입니다. … 젊은 세대들은 임금피크 선배들의 증가로 인해 정원 확충, 승진인원 확보 등이 힘들어지고, 일할 수 있는 인력이 줄어들면서 희망퇴직이 시행되었으면 하는 의견이 많습니다."

(사례 B2, 금융, 40대)

- 금융권 노동조합 내에서 임금피크제 폐지가 궁극적 입장이기는 하지만 공공권처럼 당장 폐지보다는 개선되는 방향으로 갈 필요가 있다고 여김.
- 임금피크제 기간 동안 노동시간을 단축하거나 현재보다 훨씬 정교한 업무를 개발하거나 노동시간 단축의 개선을 꾀할 필요가 있다는 봄.

∴ 금융권이나 공공업이나 노동조합이 〈임금피크제 폐지〉를 주장하는 부분은 비슷하지만, 금융권은 정부의 강압적 시행으로 이루어진 것이 아니기 때문에 제도 개선으로의 논의 존재.

"개인적으로는 현 제도가 유지된다면 늘어나는 임금피크제 인력들을 활용할 업무가 현재보다는 다양해졌으면 합니다. 기존에 하던 지식을 활용할 수 있는 업무(예를 들어 업무관련 책자의 제작, 행내 교육, 여신 helpdesk 등의 운용, 제도 해석을 위한 전담 조직 등) 혹은 지원부서의 일부 업무 (예컨대 기업외대출 심사 등) 등 부족한 실무인력을 대체할만한 업무를 부여하였으면 합니다. (임금감액에 따른 근로시간 조정 등으로 업무량 조정)"

(사례B2, 금융, 40대)

- 특히 시중은행의 경우 '정년65세'나 '임피제폐지'를 주장하면서 임피 진입시기를 1년 뒤로 늦추는 전술을 사용, 임피 시기에 사실상 퇴직을 하기 때문에 실제 퇴직 시점을 1년 늦추어, 노동자들의 고용을 1년씩 연장.

다. 정년연장형 임금피크제에 성공한 제조업장 사례

- M2사례는 식품업 제조업 사업장으로 정년연장형 임금피크제가 도입된 사례로서, 본래 임금피크제 취지에 맞는 제도도입 사례

❶ 노동자들에게 확실한 혜택이 주어지며 제도가 도입되었기에 구성원들의 수용성이 높은 편

- M2사는 정년의무화 제도 이전 정년이 55세, 그런데 '정년60세의무화 제도'가 되면서 실제 노동자들은 5년을 더 근무할 수 있게 됨. 자녀 교육 등으로 퇴직 후에도 계속 근로해야하는 많은 노동자들이 혜택을 받았음.
- 정년이 5년 늘어나면서 기존 근무자들, 즉 61년생은 정년연장에 대한

혜택을 모두 보는데, 60년 이전 직원들은 정년연장에 대한 혜택이 전혀 없다보니 형평성을 맞추는 차원에서 임금피크제를 도입. 그래도 새로운 혜택을 받는 이들이 적지 않은 인원이기 때문에 55세 이후 임금삭감을 받아들일 수 있었음.

∴ 임금삭감과 정년을 맞교환하는, 본래 제도 취지에 맞는 임금피크제가 실시되었기 때문에 노동자들이나 노동조합이 상당히 수용성이 있음.

"5년을 더 근무 할 수 있다는 것이 직원들에게는 큰 혜택이 된 것이죠. 55세일 때에는 퇴직하면 대부분 재취업을 하였는데, 지금은 재직중 어느정도 자녀 교육이 끝나는 분도 계시니 무척 좋아하십니다. … 정년이 연장 되면서 기존 근무자들 즉 61년생은 정년연장에 대한 혜택을 모두 보는데 60년이전 직원들은 정년연장에 대한 혜택이 전혀 없다보니 그 당시 어느정도 형평성을 맞추어야겠다 생각하고 임금피크제를 도입하게 되었습니다. … 물론 기존 근무자들에 새로운 법 적용을 모두 시켜주었으면 좋겠지만 적은 인원이 아니었기에 어쩔 수 없었습니다.…"

(사례M2, 제조, 50대)

❷ 위와 같은 정년연장형 임금피크제 도입은 노사 관계에 긍정적으로 작용

- 이에 M2사는 올해 단체협약서에 60세 정년 후, 최대 3년을 더 근무할 수 있는 여건이 마련, 노동자들은 정년까지 근무하고 추가로 더 근무할 수 있게 되며 직원들에게도 위로가 되고 회사에 대한 애사심도 높아진 부분이 있다고 설명.
- 정년을 둘러싼 고용문제를 잘 노사가 협력해 해결할 경우 노사 간 신뢰를 쌓으며 생산성 증진도 가져올 수 있음.

"정년이 늘어나고 금년 단체협약서에서 정년후 최대 3년을 더 근무 할 수 있는

여건이 마련되었습니다. 정년까지 근무 하고 추가로 더 근무 할 수 있는 것은 직원들에게는 큰 위로가 되고 회사에 대한 애사심도 더욱 높아질 것입니다. 고령화 시대가 다가 왔지만 그분들의 경력을 잘 활용할 수 있다면 노사 서로 윈윈하는 관계가 지속 되리라 생각 합니다."

(사례M2, 제조, 50대)

❸ M2사업장에서 중고령자들을 우대할 수 있는 이유는 이들의 업무숙련도가 높기 때문

- 위의 공공-금융권처럼 임피대상자가 실무인력에서 제외되거나 실무능력이 떨어지는 경우와 큰 차이가 존재.

"고령자의 경우 대부분 30년 이상 근무한 자로 그 업무에 대하여는 신규입사자의 2배 이상의 효율성을 가지고 있습니다. … 기능장 제도를 도입하여 임금피크제에 적용받지 않고 오히려 수당을 별도로 지급하는 제도를 도입하여 시행하고 있습니다.…"

(사례M2, 제조, 50대)

- 이에 M2사는 올해부터는 〈기능장 제도를 도입〉해 임금피크제에 적용받지 않고 수당을 별도로 지급하는 제도를 도입해 시행. 고령자들의 경력을 잘 활용할 수 있으면 노사가 서로 윈윈하는 관계를 꾀할 수 있으리라는 긍정적 전망을 시사.

라. 고용보장이 되지 않는 사업장의 임금피크제

- 정년연령까지 도달하지 못하는 사업장의 경우 임금피크제를 도입한 경우도 있으며 그렇지 않은 경우도 존재.

❶ 외국계 기업으로서 성과관리가 극심한 제약회사의 사례자M1은 임금피크제를 거부.

❷ 임금피크제를 받아들인 IT업종의 사례자I1의 경우, 대부분 노동자들의 퇴직연령이 빨라 아직은 남의 이야기처럼 받아들이지만, 차후 임피대상자들이 생겨날 것이라 보고 보다 노동자들의 노후를 준비하는 교섭을 준비.
- 현재 56세부터 임피가 적용되는데, 임피대상자에 한해 1년 동안 임금의 80%를 주고 자기개발의 시간을 가지도록 협상을 하는 방식으로 교섭을 하고 있음.
- 즉 임금피크제는 퇴직을 위한 준비기간을 가지는 1년으로 활용한다는 설명.

"…그 시간동안(임금피크제기간 1년동안) 자기개발하든가, 빼주는 걸로. 그걸 선택할 거냐, 라는 부분으로 해서 리프레시 … 그 정도를 회사 쪽에서 투자를 한다면 후배들을 위해서 일단 저는, 제 개인적으로는 이걸 택해서 일을 하지 않는 대신, 회사의 이익이나 인건비를 가져가서 자기가 1년 동안 준비 했으면, 저는 나가, 퇴직하는 게 솔직히 후배들을 위해서 더 좋지 않으냐…"

(사례 I1, 서비스(IT), 40대)

마. 정부의 일방과 강압 지침의 문제점을 보여주는 임금피크제

- 위와 같이 업종별로 임금피크제에 대한 수용성에 차이가 있고 제도 활용방안에 있어 차이를 보이는 가장 큰 이유는 제도의 도입 배경의 차이

❶ 공공부문의 임금피크제 시행의 가장 큰 문제점은 이 제도가 안착하기까지 자율적인 노사합의의 방식으로 이루어진 것이 아니라, 2015년 초에 모든 기관에 외삽.

- 공공부문에서는 특히 임피제에 대한 구성원들의 수용성과 그 효과가 현저히 떨어짐. 그러다보니 역설적으로 임금피크제 도입의 가장 부정적 사례가 공공업종으로, 민간에 전혀 바람직한 모델을 제시하고 있지 못함
- 정부가 주도하는 새로운 제도가 오히려 정부가 기관들에 강제했기에 제도 취지는 왜곡되었고, 구성원들 간 회복하기 어려운 불신을 낳음

❷ 위의 면접조사에서 확인해보면 오히려 정년을 5년간 연장하면서 임금피크제를 받아들인 사례M2 제조업이 제도 취지를 살린 긍정적 경우.

❸ 공공기관이 아니라 민간기업에서 임금피크제의 모범적 사례를 제시
- 은행권도 민간계은행이 임금피크제에 대한 수용성이 더 높음.
- 반면 제도취지를 잘 살린 민간계 기업에서 임금피크제 기간에도 직무능력이 높은 숙련노동자에게 수당지급 등 기능장제도(사례 B), 시니어회사 설립을 통한 재고용제도(사례E), 노동자에게 배움과 이직 준비를 위한 기간 제공(사례G) 등 새로운 대안이나 창조적 해법이 나옴.

∴ 좋은 제도란 제도 자체를 만들어 외부에서 이식하는 것이 아니라, 제도 자체를 결정해가는 과정에서 만들어진다는 점을 확인

제4절 정년연장의 타당한 방식에 대한 의견

1. 바람직한 정년연장의 방식과 전제조건

1) 노동자는 어떤 정년연장의 방식을 선호할까

가. 회사 고령자 정책의 개선점

〈표 3-33〉 회사 고령자정책의 개선점

(단위: %)

		고령 인력 활용	합리적 임금 체계 마련	고령인력을 비용으로 보지 않는 경영방침	조직 문화 개선	적합 업무 개발	노동 시간 단축	작업환경·공정개선	노후 준비 교육	계열사로 전직 지원	기타
산업	제조 (101)	**30.7 (31)**	**24.8 (25)**	15.8 (16)	10.9 (11)	5.0 (5)	5.9 (6)	4.0 (4)	2.0 (2)	1.0 (1)	0.0
	공공 (42)	**28.6 (12)**	16.7 (7)	4.8 (2)	**21.4 (9)**	19.0 (8)	2.4 (1)	4.8 (2)	2.4 (1)	0.0	0.0
	금융 (15)	6.7 (1)	**20.0 (3)**	**20.0 (3)**	13.3 (2)	**20.0 (3)**	6.7 (1)	13.3 (2)	0.0	0.0	0.0
	서비스 (20)	**40.0 (8)**	**20.0 (4)**	**20.0 (4)**	5.0 (1)	15.0 (3)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
합계	(178)	**29.2 (52)**	**21.9 (39)**	14.0 (25)	12.9 (23)	10.7 (19)	4.5 (8)	4.5 (8)	1.7 (3)	0.6 (1)	0.0

- 금융업을 제외한 모든 업종의 노동조합들은 회사가 보다 '재고용과 정년연장 등의 고령인력을 활용'하는 것이 필요하다는 점을 1순위로 꼽음
- 금융업의 경우 '합리적 임금체계 마련', '고령인력을 비용으로 보지 않는 경영 방침', '고령자 적합 업무 개발'을 중요하다고 고른 비율을 보인 다른 업종과 다소 차이 존재
- 공공업의 경우 다른 업종에 비해 약 10% 이상으로 높은 비율로 '조직문화 개

선'을 중요한 개선점으로 선택.

- 적지 않은 노동조합 정책담당자들이 '합리적인 임금체계 개선'을 고령자 정책의 개선점으로 선택. '임금체계의 개선'의 구체적 내용은 확인되지 않으나, 노동조합도 현행 임금체계를 일정 부분 개선할 필요가 있다고 인식

나. 노동조합과 조합원은 정년연장을 위한 바람직한 '정년연장의 방식'

- 노동조합에는 '노동조합은 정년과 관련에 어느 수준으로 노사협의나 교섭을 통해 주장할 수 있다고 생각하는가'를, 조합원에는 '본인이 생각하는 바람직한 정년연장의 방식'을 질문
- 전체 조사자를 대상으로 보면 노동조합은 37%로 '2025년까지 65세 정년연장'을 주장할 수 있다고 본 반면, 조합원은 36.7%의 비율로 '2033년까지 65세로 단계적 정년연장'이 바람직하다고 선택.
- 조합원은 청년실업, 코로나로 인한 고용 위기 등 사회적 현실을 고려해 보다 점진적이고 단계적 방식을 선호한 것으로 여겨짐

〈표 3-34〉 노동조합이 교섭 통해 주장 가능한/조합원이 바람직하다고 생각하는 정년연장의 방식

(단위: %)

전체	2025년까지 65세 정년연장	2033년까지 65세 단계적 정년연장	현행 60세 정년제 유지	60세 정년 후 촉탁직 재고용	70세로 정년연장	정년제 폐지	기타
노동조합 (173)	**37.0(64)**	32.4(56)	20.8(36)	7.5(13)	0.0	0.6(1)	1.7(3)
조합원 (1998)	27.5(549)	**36.7(734)**	14.4(288)	9.5(190)	7.4(147)	4.0(80)	0.5(10)
제조							
노동조합 (99)	**38.4(38)**	28.3(28)	26.3(26)	6.1(6)	0.0	0.0	1.0(1)
조합원 (867)	26.9(233)	**32.4(281)**	17.6(153)	9.9(86)	6.2(54)	6.5(56)	0.5(4)

공공							
노동조합 (41)	31.7(13)	**43.9(18)**	14.6(6)	7.3(3)	0.0	0.0	2.4(1)
조합원 (393)	26.5(104)	**44.8(176)**	12.0(47)	4.8(19)	10.2(40)	1.5(6)	0.3(1)
금융							
노동조합 (15)	26.7(4)	**40.0(6)**	13.3(2)	13.3(2)	0.0	0.0	6.7(1)
조합원 (333)	27.6(92)	**34.8(116)**	12.9(43)	12.3(41)	9.3(31)	2.1(7)	0.9(3)
서비스							
노동조합 (18)	**50.0(9)**	22.2(4)	11.1(2)	11.1(2)	0.0	5.6(1)	0.0
조합원 (405)	29.6(120)	**39.8(161)**	11.1(45)	10.9(44)	5.4(22)	2.7(11)	0.5(2)

- 공공업과 금융업의 경우 노동조합과 조합원이 모두 '2033년까지 65세로 단계적 정년연장'이 바람직하다고 응답
- 제조와 서비스업은 노동조합은 '2025년까지 65세 정년연장'을, 조합원은 '2033년까지 65세로 단계적 정년연장'이 바람직하다고 답변해 다소 차이.
- 금융업과 공공 업종 노동조합과 조합원 모두, 연령이 높아질수록 비교적 임금이 높고 적어도 50대 후반까지는 정년이 보장되기 때문에, 사측에 인건비 부담이 높을 수 있어 단계적 방식이 바람직하다고 본 것으로 여겨짐.
- '현행 60세 정년제 유지'도 노동조합이나 조합원 중에 10~20% 존재했으며, 특히 '70세로 정년연장'은 노동조합 정책담당자들이 아무도 선택하지 않은 데 비해, 조합원들의 경우 7.4%의 노동자들이 바람직한 정년연장의 방식으로 꼽음.
- '70세 정년'은 앞선 조사에서 확인했듯이, 은퇴 후 경제활동을 희망하는 경우 평균 69~70세까지 근무하기를 희망하는 이들이 있었다는 점과 부합하는 결과.

- '재고용제도'도 10% 내외로 응답한 이들이 존재. 사실 재고용제도는 현재 업종별로 시행상 큰 차이가 존재.

다. 현재 재고용제도가 실시되는 사업장

〈표 3-35〉 재고용제도 실태

(단위: %)

		없음	있음	대부분 재고용	일부 재고용	평균 비율	기타	평균 근무년	평균 임금	노동 시간	업무 책임
산업	제조(98)	48.0(47)	**52(51)**			25	24.5(12)	2.2	75.6	93.8	85.6
	공공(45)	**80.0(36)**	20(9)	25.0(2)	75(6)	7	0.0	3.0	71.9	100	75.0
	금융(14)	**57.1(8)**	42.9(6)	16.7(1)	50(3)	40	33.3(2)	1.8	43.0	90.0	33.8
	서비스(19)	**73.7(14)**	26.3(5)	20.0(1)	60(3)	13	20.0(1)	1.8	69.0	95.0	92.0
	합계(176)	59.7(105)	**40.3(71)**	**26.5(18)**	**51.5(35)**	**22**	**22.1(15)**	**2.2**	**71.8**	**94.4**	**80.9**
합계(163)		**58.9(96)**	**41.1(71)**	**25.0(16)**	**51.6(33)**	**23**	**23.4(15)**	**26.06**	**70.9**	**94.4**	**81.1**

주 : 괄호 안은 응답자수를 의미함.

- 재고용제도는 전체 사업장 중 약 40.2% 비율로 존재. 업종별 보면 제조업의 경우 52%로 재고용제도가 존재하는 반면, 공공부문 사업장에는 80% 비율로 존재하지 않음.
- 공공업에 재고용제도가 있는 경우에도 극히 일부만 재고용되며, 그 비율도 평균 7% 정도에 지나지 않음
- 이는 제조업의 경우 기업측이 중고령노동자의 숙련 노동을 필요로 하는 반면, 공공부문 노동자는 뚜렷하게 그런 유인을 갖지 못해서로 여겨짐.
- 금융업의 경우에도 재고용제도가 존재하는데 국책은행과 민간은행을 제외한 지방은행인 경우가 대부분.
- 재고용제도가 있는 사업장의 경우 평균 근무 기간이 2.2년 정도이고 평균 노동시간은 90~100%인 반면, 평균임금은 금융업(43.6%)에서 제조업(75.6%),

업무 책임은 금융(33.8%) 부터 서비스업(92%)로 편차가 크게 존재.

- 재고용제도는 중고령노동자의 숙련 노동자가 필요한 경우, 기업의 인건비 부담, 노동력 부족 등의 요인에 따라 유연하게 활용된다는 점을 확인. 따라서 업종과 사업장 상황에 따라 정년연장의 하나의 선택지로서 고려될 수 있음.

2) 업종별 정년연장에 대한 다른 이해와 대안

- 정년에 대한 현장분위기나 노동조합의 대응방식은 업종별로 큰 차이가 있음 이에 대해 〈면접조사〉에서 그 내용 더 확인 가능

❶ 공공업은 조합원들이나 젊은 층도 정년연장 자체는 긍정적으로 판단한다고 설명, 자신들의 근로기간도 결국 연장될 수 있기 때문.

"(세대갈등은) 은연중에 심하다고 할 수 있죠. 근데 ...위에서 정년이 연장되면, 기본적으로 공공기관은 노동시장으로 보면 좀 안정된 시장이잖아요. 그러니까 한 번 연장되면 이건 계속 가는 거고, 추세다. 그러니까 이 혜택을 나중에 나도 볼 거다, 라고 생각하는 게 일반적인 생각이 아닐까."

(사례P1, 공공, 40대)

- 하지만 임금피크제가 정년과 맞물려 있고 공공기관의 임금피크제 폐해가 심각하기 때문에, 정부의 정년연장 추진을 비롯한 제도불신이 큼. 이에 적극적인 방식이나 큰 기대를 가지고 있지 못함.
- 임금피크제 시행에서 보았듯이 노동자들이 원하거나 이득이 되는 방식으로 이루어지 못할 거란 점에서 정년연장 논의에 다소 소극적인 반응

"기본적으로 공공기관은 임금피크제에 대한, 임금피크제를 바라보는 입장 자체가 다르기 때문에 그 방향도 어렵고....노총 밑에 다양한 단체들 중에서 어떤 선도

적인 입장을 가진 거기가 먼저 가고, 그것들을 따라가는 방식이 오히려 더 현실적으로 보이긴 합니다.”

(사례P1, 공공, 40대)

❷ 금융업은 지부 차원에서 ‘65세 정년연장’을 주장할 뿐 아니라, 연구 및 외부 컨설팅을 주고, 여러 방안을 모색하고 있음. 이후 2020년 9월 28일 산별중앙교섭에서 외부전문가 참여하는 정년65세 점진적 연장과 임금체계 개편에 대한 노사공동TF 운영하기로 합의함.

- 사례자B1은 현재 금융노조는 ‘65세 정년 연장- 외부전문가 참여하는 정년 65세 점진적 연장과 임금체계 개편에 대한 노사공동TF 운영 합의(산별중앙교섭 2020.9.28.)’이라는 손피켓을 들고 1인 시위를 하고 있음. 그런데 사실 65세 정년연장을 현실적으로 사측이 받아들이기 어려울 것이라고 전망.
- 금융노조 산별차원에서 연구는 물론 지부차원에서 외부 컨설팅을 주어 고령자-정년연장 등을 실질적으로 해결할 방안을 찾고 있다고 밝힘.
- 은행의 현재 전산 IT업무를 수행하는 인력은 도급형태로 따로 존재하고, 사측은 이를 외주화하고 싶어한다는 것. 차라리 IT전산업무만 시니어회사로 관계사를 만들어 현재 근무하는 IT노동자들의 고용을 안정시키는 대신, 고령자도 퇴직 후 재고용하는 전략도 생각해 볼 수 있다는 것
- 나아가 사례자B1은 금융노동조합이 고령자 일자리 해결을 위해 보다 책임있는 역할을 수행할 필요가 있음.
- 업종별 산업 중 산별교섭이 되는 곳으로 유일할 뿐 아니라, 주 5일제 등도 금융노조가 선두에 서서 성공한 경험이 존재, 사회적으로 노동조합으로서 정년 문제에 있어서도 보다 대안을 제시하고 성과를 내는 책임있는 역할을 해야한다고 설명

“금노 차원에서 65세 밀어붙이는 부분도. 어차피 금노, 산별교섭이 되는 곳이

아마 금노가 유일하기 때문에 금노에서 밀어붙여 줘야지만 전체 산업이 따라와요. 주 5일제도 저희가 금노에서 성공했기 때문에 이게 사회적으로. 당시만 해도 나라 망할 것처럼 했을 때잖아요. … 저희가 좀 책임이 있기 때문에 하는 거고, 65세 정년도 그래서 하는 거고…”

(사례B1)

❸ 정년이 비교적 지켜지는 제조업의 사례M2는 현실적으로 주·야간 2교대 근무인 관계로 청년 신규 채용이 어려워, 정년연장이나 재고용제도 등의 노동력 늘리는 방안이 절실.

- 일부 부서는 50대 초반도 신규채용을 한다는 것. 따라서 제조업종에서 현실적으로 정년이 연장된다고 해도 청년과 고령자가 일자리 경쟁을 할 가능성은 낮고, 정년연장은 청년고용과 별로 관계가 없다고 설명, 현실적으로 정년연장이나 재고용을 통해 근로기간을 늘리는 방법이 절실하다고 설명

“자식이 취업안하고 놀고 있고, 아버지는 정년퇴직하고 같이 놀 수도 없으니 다시 취업하는 것입니다.…”

(사례M2)

❹ 정년까지 고용이 안정되지 않는 제조업 영업직과 서비스(IT)업은 정년연장 자체는 나쁘지 않지만, 애초에 정년까지 가지 않는 경우가 많기 때문에 조합원들이 자신과 거리가 멀다고 느끼기 쉬움.

- IT업종의 사례자 I1는 노동자들이 자신의 현재와 무관하다고 느낄 수는 있지만, 그래도 본인들의 선택지가 넓어졌다고 여길 것이라며, 자신도 단체협약에 임금피크 연령을 56세에서 57세로 변경할 것이라고 밝힘, 본인들 모회사가 57세이기 때문에 이는 가능할 것이라는 점
- 그 이상의 정년연장은 회사나 조합원의 동의를 얻기에는 굉장히 거리가 먼

이야기로 여길 것.

"… 그 와중에 회사한테 62세, 예를 들어 그렇게 하면, 아직 멀었는데 뭘 그렇게 하냐, 직원들도 아직 관심 없고…"

(사례I1)

3) 정년연장을 위한 전제조건과 개선과제

- 정년연장을 위해서 어떤 전제조건이 필요하고 개선되어야 할까

가. 정년연장의 부정적 효과

- 업종별로 공통되게 정년연장의 부정적 효과의 1,2순위로 밝힌 것은 '세대갈등 등 조직통합의 어려움'을 호소.
- 업종별로 다소 차이가 있는데 제조업은 '신규인력 충원의 어려움'(26.4%)을 서비스업은 세대 갈등과 같은 비율로 (27.3%) 부정적 효과로 언급
- 반면 공공업은 승진정체(43.5%)를 1순위의 부정적 효과로, 금융업은 '승진정체'와 '인건비상승을 이유로 조기퇴직 압박'(33.3%)을 세대갈등과 같은 비율로 부정적 효과로 언급
- 즉 비교적 정년이 보장되는 공공업이나 금융업은 승진정체를 중요하게 보는 반면, 민간 기업들은 기업이 인건비 증가를 이유로 신규채용을 억제하는 부정적 효과를 확인.

〈표 3-36〉 정년연장의 부정적 효과

(단위: %)

	세대갈등 등 조직 통합의 어려움	신규인력 충원 어려움	승진정체	인건비 상승 이유로 구조조정/ 조기퇴직 압박	임금인상 지체	부정적 효과 없음	기타
제조(72)	20.8(15)	26.4(19)	11.1(8)	16.7(12)	4.2(3)	19.4(14)	1.4(1)
공공(23)	21.7(5)	13.0(3)	43.5(10)	13.3(3)	4.3(1)	0.0	4.3(1)
금융(6)	33.3(2)	0.0	33.3(2)	33.3(2)	0.0	0.0	0.0
서비스(11)	27.3(3)	27.3(3)	0.0	9.1(1)	9.1(1)	27.3(3)	0.0
합계(116)	22.3(25)	22.3(25)	17.9(20)	16.1(18)	4.5(5)	15.2(17)	1.8(2)

주1: 60세 정년의무화 제도화 이후 실제 퇴직이 연령이 상승한 응답자를 대상으로 조사한 결과임.
주2 : 괄호 안은 응답자수를 의미함.

나. 업종별 세대갈등의 차이

- 세대 갈등에 대한 부분은 업종별 〈면접조사〉에서 더 확인 가능
- 어느 업종이나 조직 내 세대 갈등은 존재. 승진정체, 중고령자들이 상대적으로 빠르게 변화하는 업무에 대응하지 못하는 문제와도 연관됨.
- 〈면접 조사〉에서 확인하면 민간은행의 사례자B1은 세대 갈등이 심각하다고 설명. 금융업은 여성 비율이 높아 4대6 정도인 반면, 여성은 상대적으로 조기퇴직을 당하는 비율이 높음.
- 그래서 정년 직전까지 가는 세대는 남성 비율이 높은 반면, 후배 세대는 여성이 많아 젠더-세대 갈등이 더 있을 수밖에 없다고 설명. 특히 밑의 직원들 입장에서 빨리 나가야 승진 기회가 생겨나기 때문에 이에 대한 불만이 상당해, 선배들이 빨리 퇴직하고 나가기를 희망.

"그 갈등이 상당히 심해요. 저희. 금융업은 또 특징적으로 여성이 훨씬 많습니다. 남성 대 여성 비율이 보통 4대 6정도. … 여성은 또 정년까지 안 가요. 조기 퇴직을 당합니다. 40세에서 50세. 50세 전에 퇴직을 다 해버리니까. 이런 형태가 많기 때문에 남자들만 거의 중년까지. 비율적으로 꽤 많이 되는데. 6대4인 상황에서

남자들만 또 위에 남아있고 정년 직전까지 가 있고. 밑에 직원들 입장에서는 빨리 나가야지 내 승진 기회가 생겨나는데. 이거에 대한 불만은 꽤 있어요. 빨리 퇴직하고 나가기를 희망하는…”

(사례B1, 금융, 40대)

- 국책은행의 사례자B2는 실무인원 확보를 위해 임금피크제 진입시기를 1년 연장하는, 즉 임피기간을 5년에서 4년으로 축소하는 내용을 협의하는 과정에서 젊은 직원들의 상당한 반발, 노조 내부에서도 의견 차가 컸다고 설명
- 노조 입장에서 임피기간을 단축하기 위해 사측과 협의해왔지만 협의 시기마다, 실제 실권을 가진 선배세대가 늘어난다는 점 때문에 세대갈등이 상당히 불거짐.

“올해 초 실무인원 확보 등을 위하여 임금피크 진입시기 1년 연장(임피 5년 → 4년으로 축소)을 협의하는 과정에서 젊은 직원들의 상당한 반발이 있었으며 전임 노동조합 내부에서도 심각한 의견 차이가 노정되었습니다. 현재 저희 노조와 사측은 협의를 통해 수년에 걸쳐 지속적으로 임금피크 기간을 단축하려고 준비하고 있으나 협의를 하는 시기마다 세대 갈등이 불거질 것이 예상됩니다. 노동조합은 젊은 세대들에 대한 지속적인 설득과 승진인원 확보 등을 지속적으로 주장하며 세대 갈등을 완화할 방법을 모색중입니다.”

(사례B2, 금융, 40대)

- 단순히 세대 간 의사소통이나 권위주의 때문에 발생하는 문제만은 아님.
- 변화하는 업무에 고령자가 적응하지 못하기 때문에 세대 갈등이 발생.
- 문제는 사측이 중고령자를 교육하기보다, 이들을 내보내고 싼 인건비의 젊은 친구를 교육시키는 것이 낫다고 판단.
- 사례자B1은 금융권의 경우 전산은 새로운 부분이 계속 개발되어 나오고 판매상품도 과거와 같은 단순예금, 대출상품만 존재하는 것이 아니기에 고령

자들이 적응하지 못하는 경우가 많다고 설명

- 물론 중고령자에게 직무교육을 한다면 분명히 효과가 있겠지만, 사측은 이들에게 교육까지 시켜가며 능력을 향상시켜 근무하게 하기보다, 이들을 내보내고 싼 인건비에 젊은이들을 몇 명 채용해서 가르치는 게 효율적이라고 판단한다고 설명
- 조직 내 세대 갈등을 기업이 해결하기보다 이를 방치해 고령자 퇴출의 방편으로 활용

"판매 상품 자체가 과거에 단순 예금, 대출 이 상품만 있는 상태가 아니기 때문에. 지금은 뭐 너무 많은 상품이 등장을 하기 때문에 생산성이 떨어질 수밖에 없어요. … 문제는 은행에서는 고임금을 주면서 이 사람 교육까지 시켜가면서 돈 들여가지고 향상시키느니, 싼 인건비에 젊은 친구 몇 채용해가지고 이거 가르치는 게 훨씬 효율적이겠죠. 그래서 교육, 인력 투자겠죠, 하나의. 인력투자 그렇게 쓰지 않습니다.…"

(사례B1, 금융, 40대)

- IT업종은 신입자들이 업무를 빨리 숙지하지 못하며 세대 간 갈등이 발생
- 역시 회사는 이를 적극적으로 해결하기보다 방치하는 경향이 존재한다고 설명
- 현 시스템대로 유지하며 그 갈등 비용은 개인에게 전가하고, 이에 적응하지 못한 개인들은 이탈하면 되기 때문.

"와서 쭉 하다보면 매뉴얼이 IT업종, 조그마한 업종 같은 경우에는. 저희도 200명 정도인데 교육이 그렇게, OJT 교육 하고 부서 발령 내서 하다보면 보통 이 정도면 옛날에는 어느 정도 하겠지, 라고 기다려 보는데. 근데 자꾸 늦어지니까 선배들은 좀 아리까리한 것 같아. 자꾸 자기의 옛날 입장으로만 바라보니까. 이들은 되게 노력하고 있고 하는데. 거기에 대한 갈등이 심합니다. 근데 회사는 그걸 적극적으로 개선하려고 하는 의지는 없더라고요." (사례I1)

다. 노동조합과 조합원이 생각하는 정년연장의 전제조건

- 위와 같이 정년연장의 부정적 효과가 있기 때문에 노동조합담당자들과 조합원 역시 정년연장을 위해 필요한 전제조건을 다음과 같이 다소 다르게 답변
- 노동조합 정책담당자들과 조합원들에게 물은 결과, 모든 업종에 걸쳐 공통되게 중요하다고 선택한 답변은 '조기퇴직·구조조정 압력 강해지지 않도록 고용안정성 강화'
- 정년연장이 되며 사측이 인건비 부담을 이유로, 조기퇴직이나 구조조정을 강요할 우려가 있다는 데에 노동조합이나 노동자나 공통된 우려를 가지고 있다고 볼 수 있음.

〈표 3-37〉 노동조합과 조합원이 생각하는 정년연장 위해 필요한 전제조건

(단위: %)

전체	고용 안정성 강화	임금 체계의 개선	노동 시간 단축	조직 문화 개선	청년·신규채용의 억제 방지	중고령자 지속적 직무교육	중고령자 친화적 노동환경 개선	중고령자 적합 직무 개발	기타
노동조합 (138)	**42.8 (59)**	**13.8 (19)**	11.6 (16)	8.0 (11)	6.5 (9)	4.3 (6)	6.5 (9)	6.5 (9)	0.0
조합원 (1597)	**50.5 (806)**	6.4 (103)	7.7 (123)	6.4 (102)	**16.3 (260)**	5.3 (84)	3.4 (55)	3.8 (60)	0.3 (4)
제조									
노동조합 (71)	**46.5 (33)**	12.7 (9)	**14.1 (10)**	5.6 (4)	7.0 (5)	2.8 (2)	8.5 (6)	2.8 (2)	0.0
조합원 (654)	**57.6 (377)**	4.9 (32)	7.8 (51)	4.6 (30)	**14.1 (92)**	4.7 (31)	2.9 (19)	2.9 (19)	0.5 (3)
공공									
노동조합 (36)	**38.9 (14)**	**16.7(6)**	5.6 (2)	13.9 (5)	5.6 (2)	2.8 (1)	5.6 (2)	11.1 (4)	0.0
조합원 (329)	**39.5 (13)**	7.3 (24)	8.5 (28)	9.4 (31)	**19.1 (63)**	7.0 (23)	4.6 (15)	4.3 (14)	0.3 (1)
금융									
노동조합 (12)	**41.7 (5)**	8.3 (1)	**16.7 (2)**	8.3 (1)	8.3 (1)	8.3 (1)	0.0	8.3 (1)	0.0
조합원 (265)	**41.9 (111)**	7.5 (20)	10.9 (29)	6.8 (18)	**18.9 (50)**	3.8 (10)	4.2 (11)	6.0 (16)	0.0

서비스									
노동조합 (19)	36.8 (7)	**15.8 (3)**	10.5 (2)	5.3 (1)	5.3 (1)	10.5 (2)	5.3 (1)	10.5 (2)	0.0
조합원 (349)	**53.9 (188)**	7.7 (27)	4.3 (15)	6.6 (23)	**15.8 (55)**	5.7 (20)	2.9 (10)	3.2 (11)	0.0

주 : 괄호 안은 응답자수를 의미함.

- 〈면접조사〉에서도 성과압박으로 비자발적인 퇴사가 많은 제약업종의 사례자M1는 우선은 법적 정년이라도 지켜질 수 있도록 강력한 법적 제도화와 사회적 문화형성이 절실하다고 강조. 앞으로 62세인가, 65세인가의 고용연한의 문제가 아니라, 현재 정년이라도 잘 지켜지도록 고용안정이 절실.

"일방적인 숫자 연장을 통한 정년 연장은 의미가 없다고 생각합니다. 현재 있는 정년만이라도 보장할 수 있는 강력한 법적 제도화 / 사회적 문화 형성이 우선시 되어야 할 듯합니다.…"

(사례M1, 제조, 40대)

- 다음으로 노동조합의 경우 2순위로 중요하다고 선택한 항목은 업종별로 엇갈린다. 제조업(14.1%)과 금융업은(16.7%) '노동시간 단축'(14.1%)을, 공공업(16.7%)과 서비스업(15.8%)은 '세대공존형 보상구조 확립 등 임금체계의 개선'을 두 번째로 중요한 항목으로 선택
- 위와 같은 노동조합의 인식에 비해 조합원의 경우 모든 업종에 걸쳐 2번째로 중요한 사항으로 '청년·신규채용의 억제 방지'를 중요 항목으로 선택. 현재 청년실업이 심각한 현실에서 고령자 고용청년·신규채용을 억제하는 요인이 되어서는 안된다는 사회적 현실을 고려로 해석
- 공공업의 경우 다른 업종에 비해 '조직문화 개선'항목을 노동조합(13.9%)이나 조합원이(9.4%) 비교적 높은 비율로 선택. 관료제적인 공공업종의 특성상 고령자 고용이 늘어나거나 정년이 연장될 경우, 노동자 간 세대갈등이나

승진정체 등의 문제가 노동현장에서 와닿는 문제로 여기고 있는 것으로 볼 수 있음. 즉 정년 연장을 위해서는 조직 내 세대 간 갈등 개선을 이룰 수 있는 시스템이 구축될 필요.

- 〈면접조사〉에서 한국노총이 전체적으로 총연맹 차원에서 정년 65세를 주장하기 위해서는, 청년 세대를 설득할 사회적 합의를 꾀할 수 있는 논리를 개발하는 것이 절실하다고 설명
- 금융권 종사자인 사례자B1은 현재코로나19로 고용안정이 쟁점이기 때문에 정년연장을 꺼낼 상황은 아니지만, 점점 사회가 고령화문제가 심각해지기 때문에 본 이슈가 반드시 해결해야하는 과제임은 분명하다고 밝힘
- 다만 청년세대를 설득을 할 수 있는 사회적 합의나 논리의 개발이 필요하다는 것
- 정부도 정년연장에 대한 필요가 현실적으로 존재하고, 연금수급연령이 늦추어지며 5년간의 공백이 존재하는 노동자들이 엄연히 존재하는 현실에서 해결할 필요가 있다는 것. 제조업의 사례자M1도 역시 사회적 합의 도출을 강조

"사회적 대 타협을 통한 기구를 설치하여, 청년과 고령자가 함께 상생할 수 있는 부분을 함께 모색해야 할 듯합니다.…"

(사례M1, 제조, 40대)

라. 노동조합은 무엇을 해야하는가

- 1순위로 중요하다고 생각하는 것은 전체 노동자의 52.2% 노동자들이 '조기퇴직 방지 등 고용안정성 강화'를 위해 역할을 해야한다고 선택
- 2순위로 중요하다고 판단한 항목은 '퇴직 및 은퇴 대비 교육'(21.2%), 노동조합이 노동자들의 노후를 위해 보다 현실적인 교육과 프로그램을 제공하는 것이 필요하다고 생각
- '세대갈등 방지 위한 조직문화 개선', '중고령자친화적 노동환경의 개선', '중

고령자 문제에도 노동조합 참여 가능한 노사문화 정착', '고령자 임금삭감분이 신규채용으로 가도록 개입', 등의 항목들도 꽤 고른 분포를 보임

〈표 3-38〉 노동조합이 중고령자 고용과 복지개선을 위한 우선사항(1순위, 2순위)

(단위: %)

	조기퇴직 방지 등 고용 안정성 강화	세대갈등 방지 위한 조직문화 개선	중고령자 친화적 노동환경의 개선	중고령자 문제에도 노동조합 참여 가능한 노사문화 정착	고령자 임금삭감분이 청년 신규채용으로 가도록 개입	퇴직 및 은퇴 대비 교육	기타
합계(1순위) (1897)	**52.2 (990)**	**14.0** (164)	10.1 (192)	8.6 **(265)**	8.0 (152)	6.9 (130)	0.2 (4)
2순위 (1842)	**9,3(171)**	**20.6(308)**	14.7(271)	18.6(343)	15.1(279)	21.2(390)	

주 : 괄호 안은 응답자수를 의미함.

- 〈면접조사〉에 따르면 노동자들이 재취업이나 은퇴 등을 준비하는 데 노후교육은 별로 도움이 되지 않음. 많은 프로그램들이 운영되기는 하지만 은퇴를 위하거나, 재취업 매칭 프로그램이 아니기 때문. 노동청에서 하는 교육수준이 전산 등에 머물러 있는 등 실질적으로 퇴직 후 재취업이나 이직을 할 수 있는 교육은 거의 전무하다고 설명.
- 공공기관의 사례자P1은 재취업교육이라고 하지만 실제로 재취업으로 이어진 사례는 그리 많지 않을 것. 애초에 57~8세에 목수나 요리 교육은 실효성이 떨어지고, 자격증 취득 교육도 재취업이 보장될만한 교육이 그리 많지 않을 것이라고 지적.
- 금융권의 사례자B1도 재취업 교육을 실시하는 곳 자체도 많지 않고, 교육 기간도 짧아 새로운 업을 시작할 수준이 되지 못할 것이라고 설명

"뭔가 새로운 업을 시작하려면 거의 뭐 기본적인 자격증부터 해가지고 현장 산

업 그쪽 업종의 현황까지를 전부 다 파악할 정도 수준이 돼야지 그걸 과감하게 도전할 수가 있는데, 그렇다고 지금 보면 60세 다 되신 분들이 고령자가 새로운 사업을 하기에는 상당히 부담을 느낄 수밖에 없는…. 실질적인 교육이 거의 없는 것 같아요. 전직에 대한."

(사례B1)

- 고령노동자들이 은퇴 후 노동시장에 계속 남아있으며 일하는 것이 가장 문제가 되는 이유는 이들이 청소·경비·택배·시설관리 등 열악하고 불안정한 일자리에 집중된 경우가 많음
- 현 설문의 대상이 된 노동자들 역시 은퇴 후 노동시장에 계속 남아있을 경우 위와 같은 불안정한 일자리에서 5~10년 이상 머무르게 될 확률이 높음, 이들의 노동환경의 개선은 노동자 간 연대의 문제이기도 하지만, 곧 자신의 문제이기도 함.
- 은퇴 후 불안정한 일자리에 집중된 고령노동자들을 위해 노동조합이 집중해야 할 활동은?
- 가장 많은 노동자가 1순위로 선택한 항목은 '고령노동자를 예외로 차별하는 각종 법령을 개정해야한다(20.6%)'는 의견.
- 고용보험의 경우 65살 이상의 경우 아예 신규가입이 되지 않음, 현재 산업재해보상법의 제55조의 경우 60살부터 65살까지 한 살이 늘어날 때마다 휴업급여가 평균임금의 4%씩 감액되며, 기간제법의 경우 2년을 초과일하면 자동 무기계약직으로 전환이라는 규정도 55세 이상은 해당하지 않음. 위와 같이 고령노동자를 예외로 두는 법령 개정에 노동조합이 집중해야 할 중요한 활동

〈표 3-39〉 은퇴 후 불안정한 일자리에 집중된 고령노동자 위해 노동조합이 집중해야 할 활동 (1순위, 2순위)

(단위: %)

		고령 노동자 예외로 차별하는 법령 개정	열악한 고령자 일터 근로감독·행정명령 요구 활동	안전하고 생계보장 가능한 고령자 일자리 만들도록 정부에 촉구	고령 노동자 노동 조합으로 조직화	고령노동자 집중된 경비업무도 근로기준법 적용되도록 법개정	고령자 집중일자리 65세 권장 정년 연령 폐지	기타
합계	1위 (1916)	**20.6 (394)**	19.6 (375)	18.4 (353)	16.8 (322)	14.1 (270)	10.1 (194)	0.4(8)
	2위 (1856)	18.2 (337)	25.9 (480)	**27.6 (512)**	5.5 (103)	11.3 (209)	11.2 (208)	0.4 (7)

주 : 괄호 안은 응답자수를 의미함.

- 다음으로 '열악한 고령자 일터에 대해 정부가 적극적인 근로감독·행정명령을 하도록 하는 요구 활동', 보다 '안전하고 생계를 보장할 수 있는 고령자 일자리를 만들도록 정부에 촉구', '고령노동자를 노동조합으로 조직화하는 활동', '고령자 집중일자리의 경우 65세를 권장 정년 연령을 폐지', '고령자가 집중된 경비업무도 근로기준법이 적용되도록 할 것' 등 모두 1순위와 2순위에서 고른 분포를 보임.
- 현행 경비업무의 경우 근로기준법의 예외에 해당하는 '감시 단속직'으로 분류되어 근로시간 제한, 연장 야간 휴일근로수당 지급, 연차유급휴가 등이 해당하지 않음. 또한 대부분 경비원 등의 업무와 같은 고령자집중 일자리의 경우 권장 정년을 65세로 두고 있어, 고령노동자들의 고용도 불안한 실정(아파트 경비노동자 고용안정을 위한 조사연구 및 노사관계 지원사업 공동사업단 2019, 82-83). 이에 대한 개선을 요구하는 활동 역시 많은 노동자들이 노동조합의 주요 과제로 선택하고 있음.

4) 국가는 어떤 역할을 해야하는가

- 전체 노동자들이 가장 중요하게 선택한 항목은 '정부가 장기적이면서도 단계적인 고령자를 위한 노동·고용·복지 마스터플랜을 제시해야한다'(41.2%)는 항목. 단기적이거나 갑작스러운 정책요구가 아니라 고용과 노동과 복지가 전체 설계를 맞춘 정책적 비전이 제시되어야, 그것에 맞게 노동조합과 기업들도 장기적 추이와 흐름에 맞추어 이에 대해 대비를 할 수 있기 때문일 것

〈표 3-40〉 노동자가 주된 일자리에 오래 근무하도록 노-사를 위해 정부가 해야 할 정책(1,2순위)

(단위: %)

	장기적·단계적 마스터플랜 제시	다양한 정책대안의 제공	기업에 인센티브 현실화	중고령자 위한 사회보험의 개선	중고령자 고용개선 위한 고용노동부의 행정지도	맞춤형 고용개선 컨설팅 서비스 제공	기타
1위 (1934)	41.2(796)	17.7 (342)	16.8 (324)	11.3 (218)	7.3 (142)	5.5 (106)	0.3 (6)
2위 (1890)	11.4(216)	21.4(404)	16.2(306)	25.2(477)	17.1(324)	8.4(158)	0.3(5)

주 : 괄호 안은 응답자수를 의미함.

- 이어 '중고령 노동자 보호를 위해 고용보험 국민연금 의료보험 등 사회보험을 개선할 것', '노-사가 협력해 중고령자 고용개선이 꾀할 수 있는 다양한 정책대안을 제공할 것', '중고령자 고용개선을 위해 정부의 행정지도', '기업이 중고령자 고용을 확대할 수 있도록 임금보조나 세제혜택 등의 인센티브를 보다 현실화할 것' 등도 고르게 중요한 항목으로 선택
- 업종별로 구분하면 2순위로 가장 중요한 항목으로 제조업과 서비스업은 '사회보험 개선'을 가장 많이 꼽았다면, 공공과 금융업의 경우 '정부가 다양한 선택지를 제공해줄 것'에 더 중요 순위
- 고령화 시대에 대응하기 위해 어떤 사회안전망에 대한 개선이 필요하다고 인식했을까?

〈표 3-41〉 고령화시대 개선이 필요한 사회안전망 (1,2순위)

(단위: %)

		고용보험 65세도 신규가입 가능	건강보험 확대해 노년의료 혜택 확대	빈곤 고령자·자영업자용 한국형 실업부조제도 설립	국민연금 소득대체율 인상	공무원 연금과 국민연금의 통합	기초노령 연금의 개선과 액수인상	기타
합계	1위 (1936)	27.0(523)	23.1(448)	17.3(334)	14.6(282)	12.5 (242)	5.2(100)	0.4(7)
	2위 (1886)	10.1(191)	28.0(529)	16.5(312)	18.0(339)	16.2(306)	10.8(203)	0.3(6)

주 : 괄호 안은 응답자수를 의미함.

- 1순위는 '65세 이상도 고용보험에 신규가입 가능'(27.0%)이었으며, 2순위는 '건강보험의 보장성 확대로 노년 의료혜택 강화'(28.5%), 최근 전국민고용보험이 논의될 정도로 취약계층에 대한 고용보험이 최소한의 사회안전망으로서 공감대를 얻는 가운데, 고령노동자 보호를 위해서는 65세 이상의 노동자도 고용보험에 가입할 수 있도록, 고령노동자의 실업 위협에 대비하는 것이 가장 필요하다고 인식한 것으로 여겨짐
- 두번째는 고령화될수록 건강 문제가 발생하며 의료비가 늘어나기 때문에, 건강보험 보장성 확대로 노년 의료혜택이 강화되는 것이 고령노동자들을 위해 필요하다고 인식
- '한국형 실업부조제도'를 설립 '국민연금 소득대체율의 인상', '공무원연금과 국민연금의 통합'은 10~20% 정도 일정한 지지를 보냄
- 반면 '기초노령연금의 개선과 액수 인상'을 선택한 비율은 높지 않았는데, 아직 노령연금의 액수가 너무 적고 아직 노후를 보장하는데 턱없이 부족한 노후대책이기 때문으로 해석
- 그렇다면 노동자들은 보다 사회안전망을 강화하고 확대하기 위해 세금 등으로 더 비용을 지불할 의사가 있을까?

〈표 3-42〉 사회안전망을 위해 비용을 더 지불할 의사가 있는지 여부

(단위: %)

		원치 않음	구체적인 정책에 따라 판단	확실한 혜택이 있으면 지불	기타
	전체(1963)	25.4(498)	25.0(491)	49.4(970)	0.2(4)

주 : 괄호 안은 응답자수를 의미함.

〈표 3-43〉 사회안전망을 위해 비용을 더 지불할 의사 여부와 임금/연령의 상관성

	사회안전망 비용 지불 의사	ln임금	연령
사회안전망 비용 지불 의사	1		
ln임금	.080**	1	
연령	.069**	.240***	1

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

- 전체 노동자 중 49.6%의 노동자들이 '확실하게 혜택이 있으면 지불'하겠다는 의사, 25.0%의 노동자들도 '구체적인 정책에 따라 판단'하겠다는 의사를 보여 3/4의 노동자들이 이에 대한 긍정적 의사
- '사회안전망 확대를 위해 비용을 더 지불할 의사'가 있는지와 임금과 연령에 대한 상관관계를 분석, 임금과 연령은 모두 비용을 더 지불하겠다는 것과 모두 유의한 양(positive)의 관계
- 연령이 높아지고 임금이 높아질수록 사회복지 확대와 그에 대해 비용을 더 지불할 의사가 높아짐. 노동조합이 고령자를 위한 정책대안을 찾는 데 있어, 복지비용을 더 지출하는 〈고비용-고복지〉라는 정책대안을 적극적으로 고려해볼 수도 있겠음.

제5절 소결

1. 전반적 공통 사항

◎ 노동자들은 노후를 불안하고 인식하는 비율이 60% 이상으로 높은 편.

◎ 60% 이상의 노동자들이 퇴직 후에도, 다소 임금 삭감되어도 계속 일하고 싶어함.

◎ 절반에 가까운 노동자들이 노후에 대해 별다른 준비가 없으며 준비될 생활비도 부족할 것으로 예상.

◎ 60세 법적 정년연장은 60% 이상의 사업장에서 실제 노동자들의 퇴직연령을 상승시켜 노동자 개인과 가계 안정화에 기여함.

◎ 노동자들은 바람직한 정년연장의 방식으로 '2033년까지 단계적 정년연장'을 희망한 반면, 노동조합정책 담당자의 경우 〈제조〉와 〈서비스〉는 '2025년까지 65세', 〈금융〉과 〈공공〉은 '2033년까지 65세'로 교섭 이슈로 제기 가능하다고 생각.

◎ 노동자들은 노동조합이 정년연장을 추진할 경우 고용안정 강화, 청년-신규채용 억제하지 않도록 사회적 합의가 필요하며, 실질적 퇴직 및 은퇴교육을 제공하고, 불안정한 일자리에 집중된 고령노동자를 위한 법-제도 개선 활동에 힘써야 한다고 생각함.

◎ 노동자들은 정부가 보다 고령화 사회에 대응하기 위해 장기적·단계적 마스터플랜을 가지고 고용정책을 설계하고, 사회안전망 강화에 힘써야 한다고 생각.

〈표 3-44〉 노동자들의 노후불안과 정년연장의 효과, 정년연장의 타당한 방식

노동자들의 노후불안과 근로 희망	
노후불안과 그 이유	- 상당수의 노동자(63.4%)가 노후를 불안하게 인식, 퇴직 후 생활비와 부양부담, 국민연금 수급 연령의 문제, 퇴직 후 재취직의 어려움 때문임 - 법적 정년은 대부분의 사업장이 60세이지만 실제 퇴직연령은 평균 4~5년, 최대 7

	년 차이가 존재함 - 면접조사에 따르면 사업장에 따라 30-40대에 이직하는 사업장도 상당히 존재함
퇴직 후 근로 희망	- 전체 노동자의 64.9%는 퇴직 이후 계속 일하고 싶으며, 평균 69세까지 근로 희망, 다소 임금이 삭감되어도 근로하고 싶어함 - 연령이 높고 자녀가 있고, 부모·형제에 대한 부양부담이 있을수록 더 높은 불안을 느끼고 퇴직 후 근로를 희망함
퇴직 후 준비와 전망	- 절반에 가까운 노동자(42.8%)가 퇴직 후에 대해 별다른 준비를 하고 있지 못하고 퇴직시 준비가능한 생활 자금보다 필요생활비가 부족할 것이라고 예상 - 퇴직 후 다른 업종으로 전직(31.7%)을 고민하며 업무 무관 창업(18.8%)을 고민하는 노동자들도 있지만 음식숙박업·도소매업 창업에서 벗어나지 못함
60세 정년제도의 효과	
60세 정년 의무화 제도의 효과	- 전체 사업장 중 63.7%가 실제 퇴직 연령이 높아졌고 평균 3년 실제 퇴직연령 상승 - 법적 정년연장은 업종별로 보면 금융권보다 제조업이, 상대적으로 기업규모가 큰 곳보다 작은 곳에 혜택이 더 있음
긍정적 효과	- 노동자 개인과 가계 안정에 기여할 뿐 아니라, 노사 간 신뢰향상으로 노사관계 안정화에 기여
정년연장의 타당한 방식에 대한 견해(노동조합과 조합원)	
바람직한 정년연장 방식	- 조합원들은 2033년까지 단계적 정년연장을 희망 - 노동조합의 경우 〈제조〉와 〈서비스〉는 2025년까지 65세 정년연장, 금융과 공공은 2033년까지 65세 정년연장으로 교섭 이슈로 제기 가능하다고 생각
노동조합의 역할	- 조합원들은 정년연장 시 조기퇴직 구조조정 압력 강해지지 않도록 고용안정성 강화가 가장 중요한 노동조합의 과제로 인식, 청년-신규채용 억제하지 않도록 노력이 필요하고 사회적 합의가 필요하다는 견해 - 노동조합이 실질적인 퇴직 및 은퇴 교육에 관심을 두어야 하고, 세대 갈등 해결에도 관심을 기울이기를 희망 - 조합원들은 노동조합의 역할로서 불안정한 일자리에 집중된 고령노동자 위해 고령노동자를 예외로 차별하는 법령개정, 열악한 일터에 대한 정부의 행정명령과 감독, 안전한 고령자 일자리 창출 등을 정부에 요구, 고령노동자를 노동조합으로 조직화 활동이 필요하다는 견해
정부의 역할	- 노동자들은 정부는 장기적 단계적 마스터플랜을 가지고 고령자 고용정책을 설계하고, 노사가 자율로 찾을 수 있는 다양한 정책대안을 제시할 것, 65세도 고용보험 신규 가입가능-건강보험 보장성 확대 등 사회안전망 개선이 절실하다는 견해 - 노동자들의 3/4은 복지 확대를 위해 더 비용을 지불할 의사가 있으며 임금과 연령이 높을수록 그런 의사가 더 높아짐

2. 업종별 차이점

◎ 제조업은 '60세 정년제'의 효과도 가장 컸고 정년연장형 임피제 실시 등 긍정적 사례 존재, 현장에 인력 부족 및 숙련노동자 수요도 있는 등 정년연장의 긍정적 요인이 존재하나, 구조조정 위험성이 존재해 재고용-노동시간 단축제도 활용이 필요.

◎ 공공업은 후진적 노-사 거버넌스 탓 정부의 강제적 임금피크제 실시로 조직 내 심각한 갈등이 존재하며 제도 수용성도 낮은 편. 노동자들은 노후 불안을 강하게 느끼며 퇴직 후 근무를 71세까지 희망하지만, 정년연장 등 선도적 방향 제시에 다소 미온적.

◎ 금융업은 임피제 진입 전 명예퇴직금 받고 조기 퇴직하는 비율이 높고, 시니어노조 출범 및 임피제 소송 등 임피제 갈등이 존재하지만, 상대적으로 제도 개선에 주력. 지부 차원에서 정년연장 논의 및 컨설팅, 2020년 산별교섭에서 운영TF 합의 등 적극적 대응 모색.

◎ 서비스업(IT)은 이직이 잦은 사업장의 경우 상대적으로 조합원들의 정년 이슈에 관심이 적지만 퇴직 후 계속 근로하고 싶어하는 노동자의 비율은 가장 높음. 고용불안 문제 해소와 노동시간 단축 문제가 정년연장 등의 문제와 맞물려 있음.

〈표 3-45〉 업종별 정년제도 현황과 조건의 차이

		제조	공공	금융	서비스(IT)
임금피크제	실시 비중 (전체 사업장 중)	57.80%	80%(박근혜 정권시기 강제적으로 실시)	100%(1998년 외환위기 이후 구조조정과정에서 일찍 실시한 곳 많음)	83.30%
	적용 관행의 활성화 정도	고용이 안정되지 않은 사업장은 임피제 연령까지 도달하지 못해 쟁점 안됨	대부분 근무	임피제 진입시기에 명예퇴직금 주며 사실상 퇴직(임피제 진입자 극소수)	평균 퇴직연령이 낮고 이직이 잦아 임피제 연령까지 가지 않는 경우가 많음
	부대조치 동반 여부(노동시간 단축,	거의 없음	존재하나 형식적 (불필요 업무 수행)	존재하나 형식적 (불필요 업무 수행)	거의 없음

	별도직무 부여)				
	긍정적 활용 가능성	사업장에 따라 실제 정년을 늘이면서 임금피크제를 받아들이는 등 취지에 맞는 임피제 실시한 긍정적 사례 존재		임피제 진입시기를 낮추여 실제 퇴직연령 상승 유도	고령화를 예상해 임피제 통해 새로운 퇴직 준비하는 경우 존재
	갈등 유발 양상		실무인력 감소, 인건비 규제로 구성원들의 수당 삭감 등 조직 내 갈등 심각	시니어노조 출범과 임피제 소송 등 내부 관련 갈등 심각	
	노조의 태도		임피제 시행 과정에서 노동조합 및 노동자의 의견반영이 다른 업종보다 가장 떨어짐(박근혜 정권 시기 강제로 외삽)	임피제 돌입 연령 상승을 통해 실제 퇴직 연령 상승 등의 전술로 사용	
	지속 전망 (노동조합)	폐지의견이 많지만 임금감액률 조정 및 확실한 고용연장을 희망	폐지를 가장 강경하게 희망, 구성원들의 수용성 가장 떨어짐	폐지보다 제도 개선에 주목	폐지의견이 많지만 임금감액률 조정 및 확실한 고용연장을 희망
타당한 정년 연장 방식	긍정적 태도 및 요인	- 인력 부족으로 현 재직자의 정년연장 재고용 등으로 고용기간 늘리는 방법 절실 - 기존 60세 정년연장도 효과가 가장 높았음 - 재고용제도 존재 - 숙련고령자의 생산성이 높음	젊은 세대도 자신들의 근로기간 연장되기에 정년연장 자체에 긍정적	- 지부 차원에서 65세 정년연장 및 외부컨설팅 주고 여러 방안 모색 - 외부전문가 참여하는 정년65세 점진적 연장과 임금체계 개편에 대한 노사공동TF 운영 합의(산별중앙교섭 2020.9.28.)	오히려 사업장에 따라 갈등적 이슈가 아니라 교섭 및 합의가 용이할 수 있음
	부정적 태도 및 요인		임피제 후유증이 커 정년연장 등 선도적 방향 제시에 미온적		이직이 잦아 상대적으로 정년 등에 관심이 낮음
	갈등해소의 필요성		조직 내 세대 갈등 문제 개선 필요 있음	세대 갈등 (승진정체), 중고령자 업무 적응 어려움 등의 문제 등의 개선 필요	
	노동시간 단축의 필요성 인식	필요성 높게 인식			필요성 높게 인식
	기타 필요 조치들	고용이 안정되지 않은 사업장은 고용 안정과 실질 퇴직 연령의 상승이 필요		국책은행은 공공업과 문제가 유사한 부분 존재	이직이 잦은 사업장은 고용안정성 필요하고 고령화되는 것에 대한 대안 모색 필요

제4장. 대안의 방향과 정책과제

테제1	복합적 상황을 염두에 둔 “정년연장의 정치학” 활성화 필요
테제2	고용보장과 연금보장 기회의 보편적 확장과 함께 노후소득 단절기의 소멸이 절실: 2033년까지 65세 정년연장 반드시 필요
테제3	퇴직 후 재취업·이직 등 지원사업에 대한 점검과 재정비
테제4	취약계층 고령노동자를 차별하는 법·제도의 개선
테제5	중소기업 고령자들에 대한 별도의 대책 필요: 300인 미만 사업장에 대한 지원과 대책의 체계화
테제6	정년-고령자 문제해결 방안 도출을 위한 업종별 노-사-(정) 거버넌스 구축 필요
테제7	제조업: 변화지향성을 전제로한 교섭 의제화 필요
테제8	공공부문: 거버넌스 개혁을 동반한 단계적·자율적 정년연장 필요
테제9	금융업: 실제 퇴직 연령 연장을 위한 노-사간 모델 마련과 확산 필요
테제10	서비스(IT)업: 고용안정, 노동시간 단축 논의와 함께 정년 의제화 필요

테제 1 복합적 상황을 염두에 둔 “정년연장의 정치학” 활성화 필요

○ 정년연장은 다양한 문제적 상황에 결핍된 여러 가치들이 충돌하는 고난이도의 문제를 안고 있음.

- 미비한 사회안전망과 노동자들의 노후불안의 문제가 염연히 존재
- 동시에 청년 불안정 일자리, 비정규직 등 큰 사회적 격차, 생산성과 임금에 대한

연동이 원활치 않은 기업의 경우 고령자에 대한 비용부담 등의 굵직한 노동시장의 여타 문제들이 공존함.

○ 이러한 맥락에서 정년연장은 다양한 이해관계자들 간의 충돌을 완화하고 지속가능한 노동시장과 노후소득의 균형 있는 안정을 위한 사회적 타협을 필요로 함.
- 이른바 '정년연장의 정치학(politics of extending the mandatory retirement age)'이 요구된다고 할 수 있음.
- 정년연장은 어느 일방의 요구로 방안을 만들 수 없고 사회적 이익과 불이익을 비교하며 합리적 방안을 찾아갈 수밖에 없음

○ 협력적 노사관계 속에 타당한 정년연장의 방안을 비롯하여 고령자의 노후보장 제도를 설계해 가는 것, 노-사 쌍방이 인센티브를 가질 수 있도록 유도해 합의를 만들어가는 것이 사회적 합의를 도출하는 출발점이 될 것임.

○ 동시에 개별기업의 노사의 문제를 넘어 이 문제를 바라보는 확장된 사회적 시각을 갖추어야 하며, 그러한 시각이 반영된 소통과 방안을 구상해 가야 할 것임.

테제 2 고용보장과 연금보장 기회의 보편적 확장과 함께 노후소득 단절기의 소멸이 절실: 2033년까지 65세 정년연장 반드시 필요

○ 법적 정년과 연금 수급 연령의 괴리 반드시 해결 필요
- 현재 60세 정년은 직장에서 퇴직해 국민연금을 받을 때까지 소득이 없는 기간, '소득 크레바스(Income Crevasse)'를 발생시키므로, 적어도 국민 전원이 5년의 소득 없는 기간을 맞이하는 2033년까지 반드시 해결해야 함.
- 본 조사에서 전체 노동자의 노후소득의 불안의 이유로 22.3%, 50대의 경우는 노

후에 대해 불안을 느끼는 이유의 1순위로 36.7%의 노동자들이 응답했으며 유사한 불안은 면접조사에서 확인됨.

- 본 조사에서 대부분의 노동자들이 퇴직 시기 준비된 생활자금이 부족할 뿐 아니라, 은퇴 후에 대한 적극적 준비도 하지 못하는 것을 고려해 법적 정년과 연금 수급 시기의 괴리는 해결되어야 함.

수급 연령	대상 세대의 출생 연도	수급 개시 연도
61세	1953, 1954, 1955, 1956	2014, 2015, 2016, 2017
62세	1957, 1958, 1959, 1960	2019, 2020, 2021, 2022
63세	1961, 1962, 1963, 1964	2024, 2025, 2026, 2027
64세	1965, 1966, 1967, 1968	2029, 2030, 2031, 2032
65세	1969, 1970, 1971, 1972.....	2034, 2035, 2036, 2037 .....

(윤석명 외 2019, 135 재인용) * 2013, 2018, 2023, 2028, 2033은 수급연령이 각각 1~5세씩 증가하는 첫해이므로 노령연금 및 반환일시금(60세 도달) 수급권자가 발생하지 않음

○ 법적 정년연장은 노동자들의 실질 고령소득 보장에 효과가 존재하므로 추진할 필요 존재

- 정년연장의 혜택이 모든 사업장의 노동자에게 해당되지 않으나, 제조업, 기업규모가 상대적으로 작고 노조가 있는 사업장일수록 실제 퇴직 연령을 늦추는 효과가 있으므로 법적 정년의 연장은 상당한 의의가 존재.
- 특히 늦은 혼인-출산의 문제로 현 젊은 세대일수록 노동자들의 실질 퇴직 연령을 늦추는 것이 필요함. 유자녀 가정의 급격한 계층하락을 방지하고 사회적 안정을 도모하기 위한 최소한의 사회적 대안임.

○ 현재 노동시장의 문제해결만으로 국민들의 노후소득을 보전하기만은 어려움

- 장기적으로는 국민연금-공무원연금-기초연금-퇴직연금 등의 재편을 통해 보다 실질적인 노후 소득을 방안과 정년문제가 함께 논의될 필요 있음.

테제 3 퇴직 후 재취업·이직 등 지원사업에 대한 점검과 재정비

- 본 조사에서도 정년과 실제 퇴직연령이 5년 이상 차이가 있으며, 무노조-300인 이하 사업장이면 실제 퇴직연령은 더욱 낮아질 것. 그런데 60%가 넘는 동자들이 적어도 69~71세까지 근무를 희망하지만 현실적으로 주된 일자리에서 근로는 불가능. 이에 노동자들이 자신의 주된 일자리에서 퇴직 후 재취업-이직 등이 보다 용이해야 함.

- 본 연구의 FGI에 따르면 고용노동부의 고령자 재취업프로그램이 유명무실하다는 의견이 많았음. 본 사업이 제대로 시행되는지, 노동자에게 실질적으로 퇴직 준비가 되는지 실태점검과 노총의 개입 및 의견 개진이 필요함.

- 특히 이하의 사업들의 실효성을 갖추려면 위의 업종별 회의체에서 보다 업종별로 실태점검-대안 모색 속에 마련되어야 노동자들의 퇴직 이후 재취업-이직으로 가능성 높일 것.
  ▲ 2020년 5월부터 진행 중인 〈신중년 재취업지원서비스 지원제도〉는 500개소에서 53억원의 예산으로 사업주에게 컨설팅, 프로그램, 담당자 교육 등 제공하고 있음.
  * 특히 1천명 이상의 기업은 사업주가 정년퇴직 등의 사유로 이직 예정인 근로자에게 진로 설계, 취업 알선, 재취업·창업 교육 등의 서비스를 제공하도록 노력할 의무가 존재.
  ▲ 〈신중년 적합직무 장려금〉은 만 50세 이상의 실업자를 신중년 적합 직무에 채용한 사업주에게 인건비를 지원해 신중년의 고용 창출을 촉진하는 제도로 2020년 예산이 276억 원(신규 3천명, 계속 3천명), 2021년 예산은 243억 원(신규3천명, 계속 2.1천명)으로 예산이 다소 삭감되어 진행

- 해당사업은 2019년 기준 사업집행률이 60.8%로 매우 떨어지는 편임. 왜 50~60대

의 고용을 장려하는 지원금이 지원규모도 줄었고 집행률도 낮은지보다 제도에 대한 점검과 재정비가 필요.

테제 4 취약계층 고령노동자를 차별하는 법·제도의 개선

- 많은 노동자들이 주된 일자리에서 이탈해 다시 진입하는 고령자들의 노동시장은 노동환경이 매우 열악하고 저임금 일자리인 경우가 대다수임. 이들의 노동권이 최소한이라도 보호되려면 고령노동자를 차별하는 법과 제도의 개선이 필요함.
- 이러한 개선은 현재 노동자 간 연대 문제를 넘어서 실제 조합원들의 미래 이익을 보호하는 문제이기도 함.

○ '65세 이상도 고용보험에 신규가입 가능' 법개정 우선 촉구

- 본 연구의 조사에서 "고령화시대 개선이 필요한 사회안전망"에 대해 노동자들이 1순위로 가장 많이 선택한 항목(27.0%)은 '65세 이상도 고용보험에 신규가입 가능'임.
- 최근 전국민고용보험이 논의될 정도로 취약계층에 대한 고용보험이 최소한의 사회안전망으로서 공감대를 얻는 가운데, 65세 이상의 노동자도 고용보험에 신규가입할 수 있도록 의제화 필요
- 고용보험의 재정이 문제가 된다면, 고용보험료 인상도 고려할 필요 있음.
- 본 연구에 따르면 '사회안전망 확대를 위해 비용을 더 지불할 의사'가 있다는 노동자가 3/4을 차지하는 데에서 확인할 수 있듯이, 고비용-고복지이 대해 보다 적극적 고려가 필요.

> 본 연구의 조사에 따르면 노동조합이 "은퇴 후 불안정한 일자리에 집중된 고령노동자 위해 노동조합이 집중해야 할 활동"으로 가장 많은 노동자들(20.6%)이 1순위로 '고령노동자를 예외로 차별하는 각종 법령 개정'을 노동조합의 중요한 활동으로 선택함, 다

음으로 '열악한 고령자 일터에 대해 정부가 적극적인 근로감독·행정명령을 하도록 하는 요구 활동', 보다 '안전하고 생계를 보장할 수 있는 고령자 일자리를 만들도록 정부에 촉구', '고령노동자를 노동조합으로 조직화하는 활동', '고령자 집중일자리의 경우 65세를 권장 정년 연령을 폐지', '고령자가 집중된 경비업무도 근로기준법이 적용되도록 할 것' 등 모두 1순위와 2순위에서 10~20%로 고른 분포를 보임.

○ '고령노동자를 예외로 차별하는 각종 법령'의 개정

- 고용보험의 경우 65살 이상의 경우 가입 의무가 없어 신규가입이 되지 않음, 현재 산업재해보상법의 제55조의 경우 60살부터 65살까지 한 살이 늘어날 때마다 휴업급여가 평균임금의 4%씩 감액되며, 기간제법의 경우 2년을 초과일하면 자동 무기계약직으로 전환이라는 규정도 55세 이상은 해당하지 않음.

○ 경비업무의 근로기준법 적용 및 노동환경 개선 (최근 일부 지자체 조례로 추진 중)

- 경비 등의 업무와 같은 경비원 등의 업무와 같은 고령자집중 일자리의 경우임.
- 최근 경비업무의 갑질이 사회적으로 문제가 되었는데, 이는 단순히 사회 문화적 문제가 아니라 현행 경비업무의 경우 근로기준법의 예외에 해당하는 '감시 단속직'으로 분류되기 때문임(아파트 경비노동자 고용안정을 위한 조사연구 및 노사관계 지원사업 공동사업단 2019, 82-83).
- 최근 몇몇 지자체에서는 위의 경비노동자의 고용개선을 조례로 추진하고 있으므로 주목해 입법과제로 가져갈 필요가 있음.

테제 5 중소기업 고령자들에 대한 별도의 대책 필요: 300인 미만 사업장에 대한 지원과 대책의 체계화

○ 현재 중견-중소기업들에 지원하는 〈고령자 계속고용 장려금〉과 〈60세 이상 고령

자고용지원금〉의 재정비 및 확대, 중소기업중앙회와 공동 대응 필요.

- 본 연구 2장에서 확인했듯이 300인 미만 사업장은 2019년 기준 79%의 사업장에 정년이 여전히 존재하지 않음. 비록 '60세 정년의무화'제도 이후 정년제를 도입하거나 '60세 정년제'를 도입한 비율이 다소 올라갔으나, 여전히 300인 미만 사업장 노동자들의 정년이 미설정. 이에 300인 미만 사업장 노동자의 경우 고용이 불안할 것으로 예상함.

○ 중소-중견기업에게 정년 도달 노동자를 정년 이후 계속 고용하는 제도인 〈고령자 계속고용 장려금〉은 현실적으로 지원금액이 고령자 고용을 확산하기에 비용이 낮은 수준임, 해당 지원금은 정년을 1년 이상 유지하고 고용보험에 가입한 중소-중견기업에 1인당 월30 최대 2년 720만원 지급하는데, 2020년 전체 예산 246억원이었음. 중소기업중앙회의 실태조사에 따르면 기업들이 적어도 1인당 월50만원은 지급이 필요하다고 답변함.

○ 〈60세 이상 고령자고용지원금〉 정년미설정 사업장에서 산업별 고령자 고용률기준을 초과하여 고용시 1인당 1인당 월10만원씩 지원, 192억원이었으나 2020년 말 폐지 예정.

- 그런데 제2장 조사에 따르면 〈고령자 산업별 의무고용준수율〉이 과거에 비해 다소 개선되기는 했으나 여전히 미달사업장 비율이 높음. 2019년 기준 도소매·음식숙박업은 59.6%, 금융보험업은 40.0%, 사회간접자본업도 35.8%에 이름. 해당 사업이 진행되며 미달률이 낮아졌던 것을 고려해 사업은 계속 진행될 필요 존재.
- 본 예산들에 대한 재정 확대, 기업당 수혜액 인상은 중소기업중앙회도 정식 요구한 사항(2020.6.11.)으로 노총도 중소기업중앙회의 요구를 검토-정비해 공동 대응할 필요 있음.

테제 6 정년-고령자 문제해결 방안 도출을 위한 업종별 노-사-(정) 거버넌스 구축 필요

○ 점진성과 협력을 토대로 한 개혁: 정년연장을 하되 분화된 사회적 조건에 발맞추어 차등해서 점진적 방법을 도모해 가는 것이 타당함.

○ 본 연구에서 확인했듯이 업종별-기업규모별로 고령자 고용의 실태와 앞으로 협의 가능한 수준은 큰 차이가 존재.

○ 특히 업종별 차이를 고려해 새로운 소통 거버넌스를 만들며 답을 찾아 갈 필요가 있음.
- 업종별-사업장별 다양하고 개별적인 상황에 구체적인 답안을 만들어가야 함.
- 노사가 서로 교환할 수 있는 자원을 최대한 나누며 상생을 도모해야 함.

○ 본 연구의 실태조사에서 확인했듯이 '임금피크제'는 노사관계와 해당 업종의 거버넌스 상황에 따라 전혀 다른 결과를 맞이했다는 점을 알 수 있었음.
- 공공부문의 경우 강제적 제도의 외삽으로 정년과 임금의 맞교환이라는 효과보다, 실무인력 감소 - 구성원 간 세대 갈등 - 고령자의 소외 등 심각한 내부 갈등 비용을 심화시켰음.
- 일부 제조업 사업장의 경우 적절한 타협 속에 노-사가 윈윈하는 결과를 가져오며 고령자 고용의 연장-기업의 숙련노동자 활용으로 이어지고 있다는 것을 확인할 수 있었음.

○ 정년연장으로 발생할 수 있는 민간기업의 조기퇴직-구조조정 등을 방지하려면 반드시 노-사 간 합의가 필요하며 개별 기업보다 업종별(산별) 대응이 합리적.
- 따라서 업종별로 사회적 합의를 위한 노-사-정, 혹은 노-사간 거버넌스의 구축 필요.

○ 고령사회 맞이 업종별 사회적 대화의 설계

- 업종별 고령자 고용현황과 구체적 방안마련 위한 〈프로젝트〉를 수행 후, 노-사가 업종별 가이드 라인을 만들어 사회적 합의를 꾀하고, 개별 기업에 독려.
- 경제사회노동위원회(현재 업종별 위원회에 공공부문에 해당되는 논의만 존재) 활용 가능
- 노사간 업종별 파트너쉽이 기형성되어 있는 곳은 독립적으로 새로운 사회적 대화체를 먼저 선도적으로 구성해 갈 수도 있음(예: 은행업)
- 그 밖에 한국노총과 더불어민주당 간 정책논의와 협의를 목표로 하는 〈노동존중실천의원단〉의 제조·금융·공공·서비스·운수로 분류된 총 5개 업종별 위원회에서 〈고령화와 정년연장〉 문제를 이슈화해 협의체 구성에 대한 내용을 다룰 수 있음.

테제 7 제조업: 변화지향성을 전제로 한 교섭 의제화 필요

○ 정년연장이 가장 효과를 볼 수 있는 업종이자 조합원들의 현실적 필요 존재

- '60세로 정년연장'이 노동자의 실제 퇴직연령이 높아지는데 가장 큰 효과(69%)를 가진 업종임. 면접조사에서도 실제 숙련노동자의 고용 연한 연장으로 정년연장이 효과를 보았다고 답변했을 뿐 아니라 현실적으로 노동력 부족한 상황에서 노동자 뿐 아니라 기업도 현실적 필요 존재.
- 노동조합 정책담당자들도 2025년까지 65세로 정년연장이 실제 교섭 의제화 가능하다고 답변한 비율도 높은 편(38.4%).
- 제조업 노동자의 경우 퇴직 후 필요로 하는 생활비도 비교적 낮은 편이지만 실제 퇴직 시기에 준비된 생활비도 낮은 편이고, 노동자들이 퇴직 후 재취업이 어렵다고 답변한 비율도 가장 높음. 이에 현 사업장에서 고용 연한 연장은 이들의 노후 소득을 보장하는 현실적 방법임.

○ 노-사 간 상호 변화-협력을 전제로 방안 모색 필요

- 그러나 기업 측이 고령노동자를 단순인건비로 받아들일 경우, 정년연장에 인센티브를 가지기 어렵거나 오히려 정년연장이 구조조정 압력으로 고용안정을 저해할 수 있음.
- 면접조사에서 확인했듯이 5년의 정년연장 대신 임금피크제 등을 받아들이고 이후 재고용제도-기능장 제도 도입 등으로 노-사가 협력속에 방안을 모색한 사례가 존재함.
- 기업측은 정년연장이나 재고용 통해 숙련노동자의 생산성으로 노동력부족의 문제를 해결하고, 노동자는 고용 연장을 통해 본인과 가계안정화에 기여하는 식으로 상호 양보와 변화를 전제로 한 방안 모색 필요.

○ 교섭 의제화 해 노동시간 단축 등 다양한 방식 마련 필요

- 제조업은 숙련노동자의 생산성이 높은 경우가 많고, 본 실태조사에서 재고용제도도 절반 정도 존재. 이에 노동시간 단축제도 등의 사업장 상황에 따라 다양한 방식으로 추진 필요

테제 8 공공부문: 거버넌스 개혁을 동반한 단계적·자율적 정년연장 필요

○ 공공부문의 후진적 거버넌스는 정년연장(임금피크제) 문제를 어렵게 해왔음

- 공공업종의 강제적 임금피크제 실시는 실무인력의 감소로 인한 현장 인력의 부족, 실무인력의 수당 삭감, 임피제 적용자의 2등 시민화, 세대 갈등 등 심각한 문제를 야기하고 있으며, 현행 제도가 지속되며 임피제 인원이 증가할 경우 더욱 심각한 노동자들의 근로환경 악화, 사내 갈등 유발로 결국 대국민 공공서비스의 질적 하락으로 이어질 것.
- 현재 형식적인 임피제 적합 업무와 기재부의 인건비 규제는 폐지될 필요가 있음.

○ 정년연장을 비롯 재취업에 대한 욕구가 크고 노후도 불안함

- 퇴직 후 필요로 하는 생활비와 준비된 생활비의 간격이 제일 큼.
- 은퇴 후 일하고 싶어하는 노동자의 비율이 높은 편이고, 실제 희망 퇴직 연령도 71세로 전체 업종 중 가장 긴 편. 임금이 다소 삭감되어도 계속 본 사업장에 근무하고 싶다는 노동자들도 많은 편.
- 그런데 면접조사에서도 확인했듯이 업무-사업장에 따라 퇴직 후 해당 경력을 살리기 어려운 업무인 경우가 많아 퇴직 후 노후 방안 마련이 쉽지 않음.

○ 단계적 정년연장과 자율성 확보

- 사업장에 따라 〈청년 일자리〉와 충돌하는 하는 경우도 존재, 실제 노동조합 정책담당자들도 '2033년까지 65세로 정년연장'이 바람직하다고 답변한 비율이 가장 높은 만큼, 단계적 정년연장 의제화 필요.
- 해당 사업장이 보다 기관 특성에 따라 방안을 모색하고 창의적 해법 마련할 수 있도록 기관 자율성 확대, 정부 지침이 아니라 노-사 간 거버넌스 통한 사업장 상황에 맞는 구체적이고 개별적인 대안 모색 필요.
- 특히 정년연장으로 인한 승진정체, 세대 갈등 등의 문제에 대해 조합원들이 강하게 인식하는 만큼, 특정한 연령이 되면 승진을 제한하거나(직책정년제), 기업 내 민주주의 확대 방안을 업종별-사업장 별 방안 구축 필요.

테제 9 금융업: 실제 퇴직 연령 연장을 위한 노-사간 모델 마련과 확산 필요

○ 조기퇴직 후 삶의 부담을 전적으로 개인에게 전가하는 방식 재검토 필요

- 실제 퇴직연령이 낮은 편으로, 명예퇴직금을 일시에 수령하며 조기퇴직하는 경우가 많음
- 그러나 퇴직금으로 창업-투자 등은 은퇴 후 삶을 전적으로 개인이 그 리스크를 감

당하게 하는 방식으로, 개인이 감당해야하는 리스크를 경감시킬 필요가 있음.

○ 노-사 TF 등의 논의에서 실질적 합의와 구체적인 방안-가이드라인의 마련

- 2020년 산별 교섭에서 공동 합의한 내용대로 노사가 함께 실제 퇴직연령의 상승을 가져올 수 있는 정년연장, 재고용, 시니어회사 설립 등의 다양하고 실질적 방안 마련이 필요.
- 다양한 고령자 적합업무 개발, 직무 개발, 고령자 직무 교육이 필요.

○ 노-사 간 모델마련과 확산 필요

- 본 조사 4개 업종 중 유일한 산별노조일 뿐 아니라, 노-사 공동 대응의 경험이 존재하고, 비교적 재원 마련이 용이한 만큼 〈노-사 간 고령노동자 삶의 보호〉에 대한 선진적인 모델과 방식을 마련해, 다른 업종과 사업장에 확산시킬 필요 존재.

테제 10 서비스(IT)업: 고용안정, 노동시간 단축 논의와 함께 정년 의제화 필요

○ 정년연장과 고용안정, 노동시간 단축 의제가 함께 추진되어야 함

- 60세로 정년연장이 노동자의 실제 퇴직연령이 높아지는데 57.9%의 노동조합이 효과를 가졌다고 밝혔으며, 노동조합 정책담당자들도 2025년까지 65세로 정년연장을 교섭 의제화 할 수 있다고 밝혔음.
- 정년연장 과정에서 조기퇴직, 구조조정의 압력이 강해지지 않는 전제조건을 갖추어야 한다고 밝힌 답변도 가장 높은 비율을 차지 - 기업측 대응 관련 우려도 존재
- 실태조사 결과 노조뿐 아니라 회사의 고령자 정책에서도 면접조사에서도 〈노동시간 단축〉을 중요한 개선 과제로 고민. 즉 단순한 정년의 연장뿐 아니라 고령자가 현실적인 어려움을 가질 수 있는 휴일근무-장시간 근무 등에 대한 개선과 정년연장 의제가 맞물려 논의될 필요성 존재함.

○ IT 노동자들은 퇴직 후 일하고 싶어하는 욕구가 가장 큼

- 퇴직 후 일하고 싶다고 밝힌 노동자, 임금이 다소 삭감되어도 근무하고 싶다고 밝힌 조합원의 비율이 4개 업종 중 가장 높음.

○ 업종 특성상 노-사 간 혹은 노동조합이 이직-재취업 서비스 제공도 고려 필요

- 이직이 잦은 사업장의 경우 조합원들이 상대적으로 정년-노후 문제에 대해 무관심하거나 개인적 방안 모색에 집중할 가능성이 높음.
- 그러나 결국 마지막으로 이직한 직장에서 노후를 맞이할 가능성을 염두 해 정년연장 등 집단적 대안 모색이 필요.
- 직무가 상대적으로 프로그램 개발 등의 전문적일 경우, 노동조합 차원에서 보다 현실적인 이직-재취업 등의 서비스·프로그램의 마련도 현실적 방편이 될 수 있음.

인구고령화와 정년제도 개선방안 토론회

지정토론

조건없는 정년연장 합의가 필요 (제조사업장 사례 중심)

이승용(전국화학노동조합연맹 정책국장)

1. 우리나라의 정년제도 경과 및 현황

- 지난 2013년 5월 22일 개정된「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」에 따라 정년을 60세로 연장할 것을 의무화하는 법안이 통과되었음.
- 적용시기와 대상은 2016년 1월 1일부터 상시근로자 300명 이상 사업장을 포함한 공공기관과 지방공사 및 지방공단에 적용되었으며, 2017년 1월 1일부터는 상시근로자 300명 미만 사업장과 국가 및 지방자치단체에 적용되고 있음.
- 그러나 법적 정년이 60세 이상임에도 불구하고 정년 이전에 희망퇴직, 명예퇴직 이라는 미명하에 강제 퇴사가 이루어지고 있는 현실임.

2. 조기퇴직의 문제점

1) 빈곤층 하락에 대한 불안감 증가

- 지난 2020.9.28일 통계청이 발표한 '2020년 고령자 통계'에 따르면 지난 2017

년 기준 한국의 상대적 빈곤율은 44%에 달하고 있으며, 프랑스(3.6%), 노르웨이(4.3%), 독일(10.2%), 캐나다(12.2%) 등 주요국들과 비교할 때 월등히 높은 수준임.

- 또한, 우리나라 66세 이상 은퇴 연령층의 상대적 빈곤율(중위소득 50% 이하)이 경제협력개발기구(OECD) 가입국 중 압도적 1위를 기록하고 있음.
- 조기퇴직 이후의 불안감 요인으로 생활비, 부양 의무 등 소득의 필요성, 국민연금 수급연령과의 괴리, 노후소득 준비 불가능, 재취업의 어려움 등으로 나타나고 있음.
- 특히, 본인 연령이 높을수록, 자녀가 있을수록 불안감을 더 느끼는 것으로 나타남.

2) 사회안전망 미비에 따른 불안감 증가 – 국민연금 수급연령과의 차이

- 은퇴세대가 노후를 대비하는 방식으로는 국민연금, 퇴직연금, 개인연금 등이 존재함.
- 현재 국민연금 수급연령은 62세이나, 2033년이 되면 65세로 상향 조정될 예정이며, 명목소득대체율도 40%로 감소될 예정임.
- 현재 정년 60세를 유지할 경우 은퇴이후 국민연금 수령시까지 최대 5년이라는 간극이 발생할 수 있으며, 고령 빈곤층으로 전락할 가능성이 매우 높을 것으로 예상됨.

3. 정년연장에 대한 여러 지적에 대해

1) 정년연장이 세대 갈등을 일으킨다는 주장에 대해?

- 청년 체감 실업률이 최고치를 경신하고 있으며, 2020년의 경우 코로나19 확산으로 인해 신규 채용에 어려움을 겪고 있음.
- 정년60세 도입을 앞두고 박근혜 정부 시절 세대갈등 - 아버지와 아들간의 경쟁구

도 프레임 속 - 이 대두된 적이 있음.

- 즉, 아들의 취직을 아버지가 가로막고 있는 것처럼 경쟁구도를 양산한 적이 있으며, 임금피크제 강제도입을 무차별적으로 시도한 바 있음.
- 그러나 임금피크제 도입이 일자리 창출로 이어졌다는 확실한 통계는 도출되지 않았으며, 기존 노동자들의 임금만 삭감된 바 있음.
- 또한, 그 당시 도입된 임금피크제로 인해 신규 노동자들 역시 장기적으로 임금 삭감의 영향을 받을 수밖에 없으며, 악순환의 고리로 작용될 가능성이 높음.
- 급격한 고령화 사회 진입과 저조한 출산율로 인해 장기적으로는 생산가능인구가 줄어들 가능성도 배제할 수 없는 상황임을 감안해야 될 것임.
- 특히, 제조업의 경우 자동화 도입과 외주화로 인해 과거 정규직(양질의 일자리)이었던 인원이 감소하고 비정규직이 증가하는 상황을 감안할 때, 양질의 일자리를 만드는 방안(민간기업 비정규직 ZERO 선언) 등으로 청년 실업률을 낮추는 방안이 필요함.

2) 임금피크제가 여전히 유효한 방법인가?

- 임금피크제 도입을 통한 정년연장이 가능하다는 지적에 대해서는 동의함.
- 단, 현재의 정년을 보장하기 위한 방식의 임금피크제 도입에 대해서는 신중할 필요가 있다고 생각함.
- 2016년 이전에 임금피크제를 도입했던 사업장들을 살펴보면, 55세 혹은 58세였던 정년을 58세 혹은 60세로 정년을 연장하면서 임금피크제를 도입했던 사례였음.
- 임금피크제 도입 연령 또한 기존 정년(55세 혹은 58세)부터 시작하는 것 경우가 일반적이었지만, 지금 도입되고 있는 임금피크제는 법적으로 보장된 60세까지 임금피크제를 적용하는 방식으로 운영되는 경우가 많음.
- 발제문에서 이야기한 임금피크제가 도입되더라도 현재 직장에 근무를 희망하는

비율이 압도적으로 높은 것은 퇴직후 재취업이 어려운 현실과 재취업 사업장의 열악함(임금 및 근로조건 저하 등)에 기인했을 가능성이 높음.

- 임금피크제 도입이 노동자에게 긍정적인 효과와 만족도를 높여내고, 정년연장의 효과를 나타내기 위해서는 현재 60세 정년을 유지하는 방식의 임금피크제가 아닌 정년연장형 임금피크제 도입이 타당하다고 생각함.
- 이에 제조업 현장에서는 임금피크제 폐지 혹은 임금피크제 도입 연령 및 감액률 조정에 대한 단체교섭이 주요 쟁점으로 대두되고 있는 상황임.

3) 임금체계 개편 문제과 노동생산성 하락 지적에 대해

- 박근혜 정부 시절부터 현재의 연공서열에 근거한 임금체계(호봉제 등)를 직무급제로 개편하려는 시도가 있었으며, 현재도 공공기관을 중심으로 추진하려는 시도가 존재함.
- 민간기업의 경우 연공성 임금체계가 기업의 임금부담을 가중시키고 있으며, 같은 직무라 하더라도 근속년수에 따른 임금차이가 위화감을 조성하고 있다는 주장을 하고 있음.
- 더불어, 고령노동자의 생산성에 대한 문제를 제기하는 경우가 존재함.
- 그러나 연공서열에 근거한 임금체계를 직무급제 형식으로 바꾸려는 시도는 고숙련 노동자 및 장기근속 노동자들에 대한 차별로 작용될 것이며, 다른 형태의 임금차별로 적용될 가능성이 높음.
- 임금체계 개편 (직무급제 도입)에 대해서는 신중하게 논의할 필요가 있음.

4. 정년연장 제도 개선의 방향

(1) 정년 연장 논의도 중요하지만 무분별한 정리해고, 희망퇴직, 명예퇴직 금지 등을 통한 정년 보장이 우선 되어야 할 것임

(2) 양질의 일자리 창출을 위해 상시 지속적 업무에 대한 비정규직 채용 및 도급 금지 등에 대한 법 제도 개선이 필요함.

(3) 정년연장제도 개선에 대해 경제상황 등을 고려한 사회적 합의가 필요하다는 점에 대해서는 동의하나, 추진방식이 현재 노동자들에게 일방적인 희생을 강요하는 방식으로 추진되어서는 안될 것임.

(4) 정년연장 방식은 육체노동자에 대한 정년을 65세로 인정한 대법원 전원합의체 판결 (2018다248909 판결)을 참고할 필요가 있으며, 최소한 국민연금 수급연령과의 연계가 필요하다고 생각함.

(5) 정년 퇴직자 및 조기 퇴직자를 위한 재취업 및 은퇴대비 교육 강화가 필요함.

지정토론문

남태섭(전국공공산업노동조합연맹 정책기획실장)

1. 임금피크제 문제제기

○ 임금피크제 문제점

- 별도 예산 및 정원 불인정 문제, 총인건비 잠식 문제, 동일노동 동일임금지급 문제, 세대간 갈등 문제 등 여러 가지 문제점이 제기되고 있는 상황임.

○ 임금피크제 개선 필요

- 제도 도입의 목적에 맞게 관련 문제를 해결하면서, 중장기적으로 정년연장과 관련한 다양한 제도와의 연계를 동시에 고려한 개선방안의 모색이 필요함.

2. 공공기관 임금피크제 운영 현황

○ 임금피크제 임금조정기간 및 누적 임금감액률

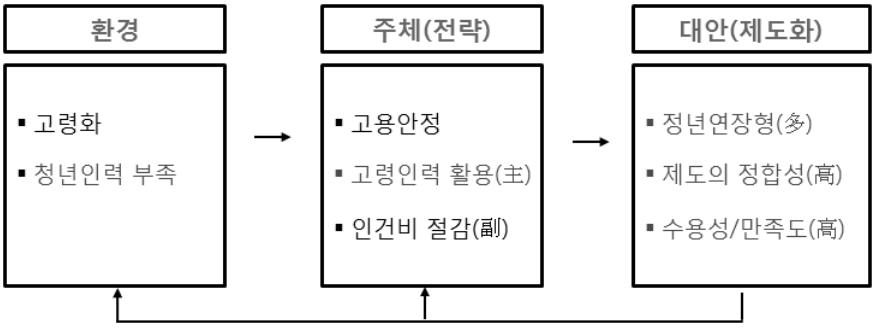
- 공공기관 간 임금피크제 임금조정기간 및 누적 임금감액률 편차가 큼.
- 2018년 기준으로 임금조정기간은 평균 2.5년이지만 최소 1년에서 최대 6년까지 6배 차이가 났으며, 임금감액률은 평균 56.7%이지만 최소 5%에서 최대 320%까지 64배 차이가 발생함.

○ **임금피크제 직급별 차이**

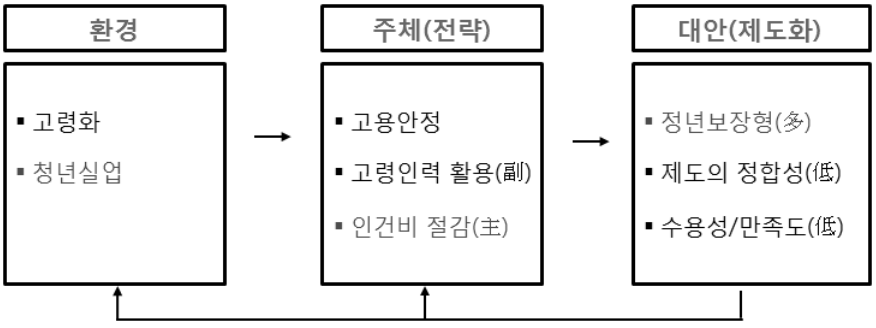
- 2018년도에는 361개 공공기관 및 부설기관 중 295개 공공기관(81.7%)이 전 직원 동일하게 임금피크제를 시행하고 있는 반면, 60개 기관(16.6%)은 임금조정기간이나 임금감액률, 정년 등을 직급별로 차등을 두어 실시함.

3. 공공기관 임금피크제 개선방향

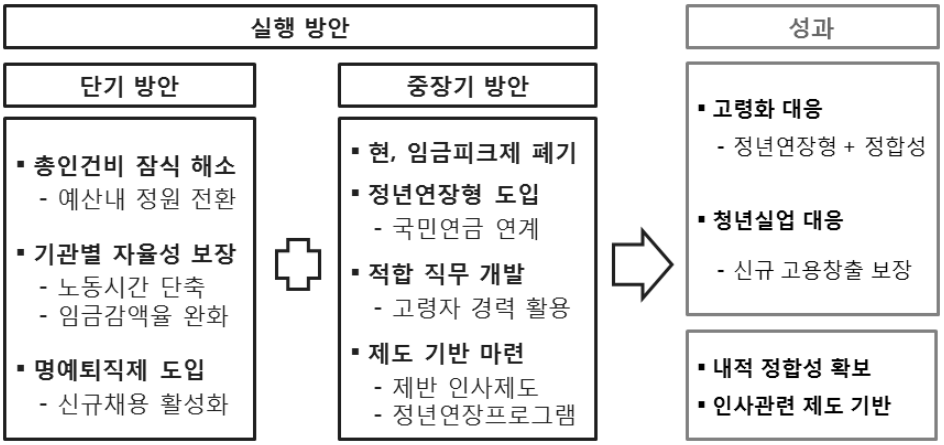
[그림 1] 일본의 임금피크제 도식화



[그림 2] 한국의 임금피크제 도식화



[그림 3] 향후 개선방향

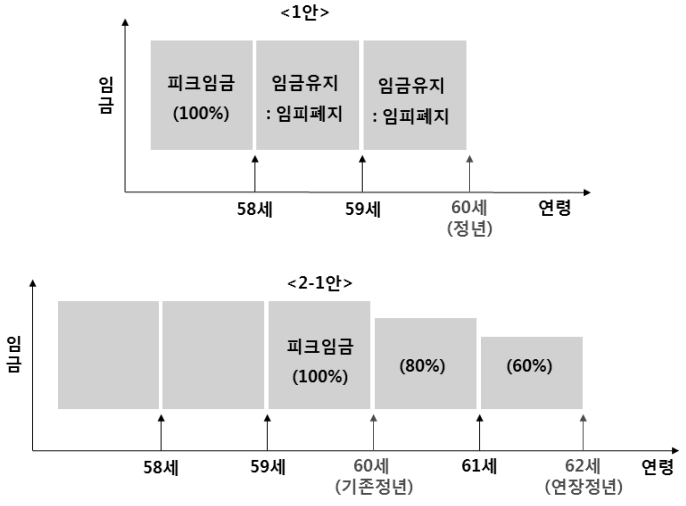


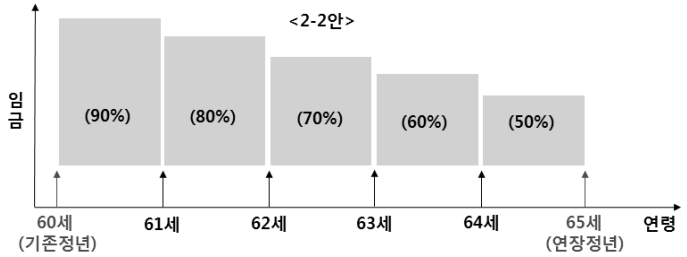
4. 국민연금과 연계된 정년연장형 임금피크제

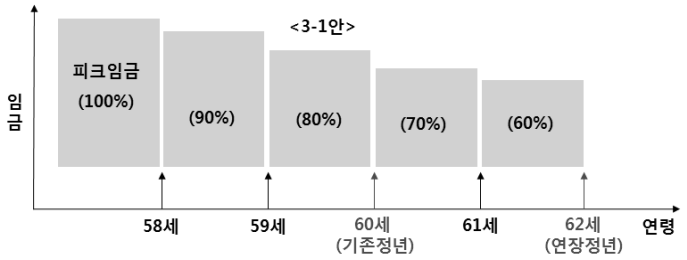
○ **정년연장형 임금피크제 도입 필요**

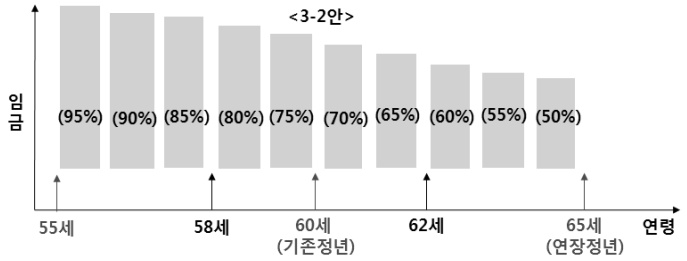
- 실질적으로 정년연장 효과가 있는 정년연장형 임금피크제를 다양한 방식으로 도입할 필요가 있음.

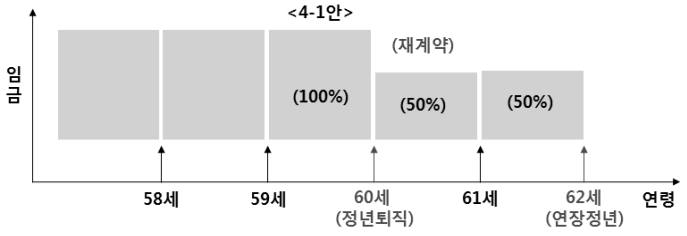
[그림 9] 임금피크제 도입방안 예시

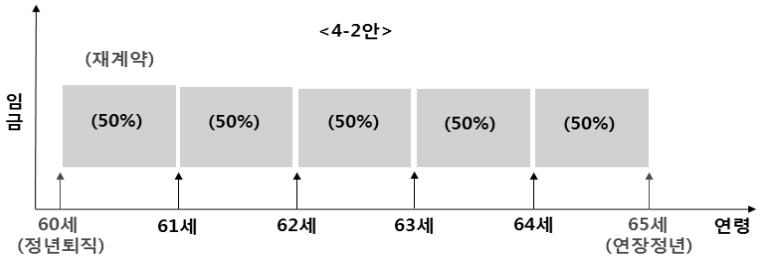



<2-2안>
임금
(90%)
(80%)
(70%)
(60%)
(50%)
60세
(기존정년)
61세
62세
63세
64세
65세
(연장정년)
연령


<3-1안>
임금
피크임금
(100%)
(90%)
(80%)
(70%)
(60%)
58세
59세
60세
(기존정년)
61세
62세
(연장정년)
연령


<3-2안>
임금
(95%)
(90%)
(85%)
(80%)
(75%)
(70%)
(65%)
(60%)
(55%)
(50%)
55세
58세
60세
(기존정년)
62세
65세
(연장정년)
연령


<4-1안>
임금
(재계약)
(100%)
(50%)
(50%)
58세
59세
60세
(정년퇴직)
61세
62세
(연장정년)
연령


<4-2안>
(재계약)
임금
(50%)
(50%)
(50%)
(50%)
(50%)
60세
(정년퇴직)
61세
62세
63세
64세
65세
(연장정년)
연령

○ **임금피크제와 국민연금 수급 연령과의 연계**

- 정년연장의 필요성이나 임금피크제 시행을 위해 가장 중요한 것으로 지적하고 있는 문제는 바로 국민연금 수급 연령과의 연계라고 할 수 있음.
- 예를 들어, 2020년에 퇴직하는 60년생의 경우에는 62세까지, 2021년에 퇴직하는 1961년생의 경우에는 63세까지 임금피크제를 시행해야 하며, 1969년생 이후 출생자부터는 65세까지 제도를 연계해야 함.

금융산업 임금피크제 도입과 현황

김일영(전국금융산업노동조합 부위원장)

1. 도입경과

연도	내용
2004년	임금피크제 도입시 정년 59세로 연장
단협	① 종업원의 정년은 58세로 하며 정년에 도달할 때에는 자연퇴직하는 것으로 본다. ② 임금피크제를 도입하는 경우 정년을 59세로 연장하며 구체적인 시행방안은 지부노사가 별도로 정한다.
2005년	우리은행, 산업은행, 기업은행, 수출입은행 임금피크제 도입
2006년	하나은행 임금피크제 도입
2007년	임금피크제 도입시 정년 60세로 연장, 외환은행 임금피크제 도입
단협	① 종업원의 정년은 58세로 하며 정년에 도달할 때에는 자연퇴직하는 것으로 본다. ② 임금피크제를 도입하는 경우 정년을 60세로 연장하며 구체적인 시행방안은 지부노사가 별도로 정한다.
2008년	국민연금 수급연령과 연동한 정년 요구

- 2004년 단체협약상 정년이 58세인 상황에서 금융노조는 고용연장을 목적으로 임금피크제 도입

  ㅇ55세에 임금피크제에 진입하되 정년을 기존 58세에서 59세로 연장

  ㅇ임금은 55세부터 기존 정년인 58세까지 받아야 하는 300%대신 4년간 70%-60%

-40%-40%(총210%) 수령

- 2008년 임금피크제 도입시 정년을 60세로 연장

ㅇ 임금은 55세부터 기존 정년인 58세까지 받아야 하는 300%대신 5년간 50%-50%-50%-50%-50%(250%) 수령

2. 법에 의한 60세 이상 정년 이후 개정 논의

연도	내용
2013년	'정년60세 이상' 의무화 고령자 고용법 통과(300인 이상 사업장 2016년 1월 1일 시행)
2014년 2015년	(금융노조 요구안) ① 근로자의 정년은 60세로 하며 정년에 도달할 때에는 자연퇴직하는 것으로 본다. ② 임금피크제는 60세 도달시부터 국민연금수급연령시까지로 하며, 구체적인 시행방안은 지부노사가 별도로 정한다.
2016,7년	산별교섭 와해 및 복구로 정년연장 및 임금피크 논의 불가
2018년	정년60세, 임피도입 시점을 현행기준 1년 연장키로 합의
단협	① 근로자의 정년은 60세로 하며 정년에 도달할 때에는 자연퇴직하는 것으로 본다. ② 임금피크제를 도입하는 경우 구체적인 시행방안은 지부 노사가 별도로 정한다.
별도합의서	임금피크제를 실시하는 기관은 임금피크제 진입시점을 현행보다 1년 연장키로 한다.
2020년	(금융노조 요구안) ① 근로자의 정년은 65세로 하며 정년에 도달할 때에는 자연퇴직하는 것으로 본다. ② 60세 이전에 임금피크제에 진입할 수 없다 (합의내용) 금융노사는 노측의 "정년 65세 연장" 안건과 사측의 "임금체계 개편" 안건을 외부전문가가 참여하는 노사공동 TF에서 성실히 논의키로 한다. TF 구성 등 세부적인 사항은 금융노사가 별도로 정한다.

- 2004년 최초 임금피크제 도입시 정년연장으로 목적으로 했고 당시 단체협약상정년이 58세였으나 임금피크 도입시는 정년을 59세로 했음, 2007년에는 임금피크 도입시의 정년을 60세로 연장함

- 2013년 법에 의해 정년이 60세 이상으로 개정됨에 따라 금융노조는 임금피크 진입 시기는 늦추는 것을 요구
- 금융노조의 지속적인 요구에도 사용자측은 산별교섭의 틀을 깨는 등 계속 거부
- 2018년 단협에 법 내용을 반영하여 정년을 60세로 변경하고 임금피크 도입에 대한 세부내용은 지부노사가 정하는 것으로 합의
  ㅇ임금피크제 진입시기는 1년 늦추는 것에 대해 별도합의

3. 현행 임금피크제도 문제점

1) 조기 퇴직

- 2004년 금융권은 임금피크제 도입을 정년연장을 목적으로 도입했으나 직무, 조직 분위기 등으로 인해 임금피크제에 진입해야 하는 시기에 대부분을 명예퇴직을 함
- 도입 취지와 다르게 임금피크제 진입시점이 퇴직시점이 되어 기존 단협에서 정한 정년, 법에서 정한 정년보다 조기 퇴직하게 됨

희망퇴직 현황

(단위 : 명)

구분	2014	2015	2016	2017	2018	2019
시중은행	1,603	3,272	1,902	4,386	1,886	1,606
지방은행	194	266	267	250	344	15
특수은행	755	851	423	846	944	0
합계	2,552	4,389	2,592	5,482	3,174	1,621

2) 전문성과 경험을 살리지 못하는 직무

- 임금피크 진입직원은 25~30년 가량의 업무 경험과 전문성을 가진 금융전문가이며 지점장 등 상위 직급자가 대다수임
  - ㅇ조직 내 여러 분야를 경험했고 관리자로서도 상당기간 근무하는 등 업무 노하우와 관리 능력을 보유하고 있음

- 임금피크 진입시 소속이 바뀌고 단순업무로 직무 변경
  - ㅇ기존 직무 및 경험과 관계없이 출납업무, 자점감사 등 단순 업무에 배치
  - ㅇ오랫동안 창구업무를 하지 않은 지점장, 팀장들을 창구 업무에 배치

- 임금 삭감으로 근로 의욕이 저하된 상태에서 경험과 전문성을 고려하지 않은 직무를 부여함에 따라 견디지 못하고 퇴직하는 경우가 대부분임

3) 조직내 갈등 요소

- 임금피크 진입 직원들은 삭감된 임금과 단순 업무 위주의 직무 부여로 근로 의욕 저하
  - ㅇ특정직원으로 분류되고 잉여 인력으로 간주되는 조직 분위기로 인해 조직 내 소속감 저하, 업무 추진 의욕 저하
  - ㅇ임금피크 진입과 동시에 많은 것들이 바뀌고 낯선 업무로 인해 업무 처리 능력 저하

- 금융기관 부족한 인력구조와 단기성과지향주의의 영향으로 직원들의 개인주의 경향 심화
  - ㅇ임금피크 직원들이 근무하는 지점 등의 동료직원들은 임금피크 직원들이 갖는

어려움을 배려할 수 있는 여건이 되지 않음

- 동료직원들은 임금피크 직원들에게 임금피크제와 관계없는 업무실적을 기대하나 임금피크제 직원들은 임금저하, 적합하지 않은 직무 등에 대한 불만을 가지고 있어 직원간 갈등 유발

4. 향후 대응방향

1) 산별교섭을 통한 임금피크제 폐지 요구

- 단체협약상 정년이 58세인 시점에 정년연장으로 목적으로 임금을 삭감하며 60세로 정년을 연장하며 임금피크제를 도입하였으나 2013년 법에 의해 정년이 60세 이상으로 늘어남에 따라 임금 삭감에 대한 반대 급부가 사라짐
- 고령인구증가 등 사회적 환경 또한 퇴직 연령을 이연 시킬 필요성 증가
- 2020년 산별 교섭 합의 내용인 “외부전문가를 포함한 TF”을 통해 임금피크제 폐지와 정년연장 논의

2) 지부교섭을 통한 임금피크 직원 근로조건 개선

- 임금피크 폐지 전까지 전문성과 경험을 겸비한 임금피크 직원들에게 맞는 직무를 개발

  ㅇ현재 직무는 임금피크직원들이 조기 퇴직을 선택하게 하는 요소로 작용
- 전직지원프로그램, 은퇴설계 교육 등 퇴직 이후 삶에 대한 준비를 할 수 있는 시간과 기회 제공

인구고령화와 정년제도 개선방안 토론문

이승호(한국노동연구원 연구위원)

이 연구는 60세 이상 정년의무화 법안의 시행 이후의 고령 노동시장 변화 정도를 확인하고, 그에 기초하여 정년제도의 개선방안을 제시한다. 60세 이상 정년제는 2013년 법안이 발표된 이후 2016~2017년에 걸쳐서 시행되었으니, 올해가 법안 시행 3~4년에 해당한다. 제도 변화의 초기 효과를 살펴보고, 개선 방안을 논의하기에 적절한 시점이라 하겠다. 특히, 정년제를 다룬 기존 연구의 상당수가 법안 발표 이후부터 시행 전까지의 변화에 주된 초점을 두었다는 점을 고려하면, 법안 시행 이후의 변화에 주목하는 이 연구의 주제는 매우 시의적절한 측면이 있다. 코로나19의 확산으로 설문조사와 면접조사가 모두 쉽지 않은 여건에서, 중요한 주제의 연구를 수행하신 연구진에 수고하셨다는 인사를 전한다. 이번 토론문은 발제문의 순서에 따라 토론자의 의견을 드리는 방식으로 작성한다.

서론은 고령사회 친화적 고용체제의 수립을 위해 정년 연장이 검토될 필요가 있음을 제시한다. 추상적인 수준에서 정년제가 지니는 다양한 의미들이 잘 정리된 것으로 보이며, 글을 읽으면서 토론자도 여러 가지를 고민할 수 있었다. 한 가지 아쉬운 점은, 고령사회 친화적 고용체계의 구체적인 내용이 많이 다뤄지지 않았다는 것이다. 예컨대, 연구자는 정년을 연장하면서 근로시간과 임금을 줄이는 방식을 제안하였는데, 이

는 2000년대 중반 이후 확산된 임금피크제 적용의 논리이기도 하다. 연구진이 생각하는 제도 개선의 방향이 고령친화적 고용체제라면, 기본적으로 갖춰야 하는 요인들을 짚어주는 글이 추가되면 좋겠다.

이 연구는 크게 두 가지 분석으로 구성되어 있으며, 2장은 다양한 2차 자료들을 이용하여 고령 노동시장의 시계열적 변화들을 보여준다. 장래인구추계, 경제활동인구조사, 고용보험 DB, 고령자 고용현황, 사업체노동력 부가조사 등의 다양한 2차 자료를 활용하여, 고령 노동시장과 관련된 다양한 변화들을 입체적으로 살펴보는 시도는 객관적인 관점에서 고령 노동시장 현황을 확인하는 적절한 방법이다. 다만, 몇 가지 아쉬운 부분도 있었다.

이 연구를 포함해서, 많은 연구들이 향후 예상되는 생산연령인구의 감소를 정년 연장이 필요한 근거의 하나로 사용하고 있다. 실제로 통계청의 장래인구 중위추계를 보면, 생산연령인구는 매우 가파르게 감소할 것으로 예상된다. 그러나 경제활동인구를 기준으로 보면, 다른 양상이 나타난다. 경제활동인구는 2034년까지 현재의 약 97% 수준을 유지하고, 2039년까지도 약 93% 수준까지만 감소할 것으로 전망되는데, 생산연령대 인구규모의 감소 속에서, 노동참여가 적은 청년층의 비중이 줄고, 참여율이 높은 고령층의 비중은 늘어나기 때문이다. 고령 노동자의 노동시장 활동기간 연장이 필요하지만, 절대적인 노동력 부족에 대한 대응으로 접근하는 방식은 한계가 있다.

일부 분석에서는 다소 과도한 해석들이 보였다. 예컨대, 〈표 2-4〉를 보면, 2015~2019년 사이에 55~59세 연령의 실업률이 0.2%p 감소한 것에 대해, 경력단절여성이 취업전선에 뛰어들었기 때문으로 해석하였는데, 주어진 자료만으로는 그러한 인과관계를 단언하기 어렵다. 2017년에만 유독 실업률이 0.5%p 감소했다가 바로 증가하는 변화가 관측되는데, 여기서의 주장에 의하면 해당 시기에 경력단절여성의 노

동참여에 단절적인 변화가 연속적으로 발생했어야 한다. 추가적인 근거를 제시하던가 혹은 고용지표의 단순 변화를 서술하는 선에서 그치는 것이 적절할 것이다.

비슷하게, [그림 2-6]에서는 2015~2019년 사이에 고용보험에서 중고령 피보험자 수가 증가하는 추이를 보여주면서, 정년제 시행으로 경력을 이어가는 효과가 커진 것으로 해석한다. 정년제가 시행된 시점(2016~2017년)을 기준으로 전과 후의 수치 비교를 통해 차이가 발생하는 경우를 정년제의 효과로 해석하는 방식은 주의가 필요하다. 노동시장정책에 아무 변화가 없더라도, 한국 사회는 가파르게 인구고령화를 겪고 있고, 자녀의 부양에 의존하는 고령자가 큰 폭으로 줄고 있으며, 1인 가구가 늘어나는 방향으로 가족구조가 변화하고 있고, 고령자의 건강이 향상되는 등의 변화가 관측된다. 이러한 변화들이 모두 고용보험 중고령 피보험자의 증가에 영향을 미칠 수 있는 요인들이며, 정년연장으로 인한 인과적 변화를 논하려면 다른 요인들의 영향을 통제하는 분석이 필요하다.

2장의 결론에서는 300인 미만 사업체에서 정년제 미운영 비율이 높은 것을 지적하며, 이들 사업체가 고령친화적 인사관리를 갖추어야 한다고 지적한다. 그런데 정년제 운영이 고령친화적이고, 정년을 두지 않으면 고령 친화적이지 않다고 이분법으로 나누는 것은 적절하지 않다. 발제문의 서론에서도 언급하듯이, 한국 사회에서 정년제는 고령자가 해당 일자리에서 일할 수 있는 기간을 보장하는 의미로 여겨져 왔지만, 일반적으로는 사용자에게 연령을 이유로 고령자를 해고할 수 있는 권리를 부여하는 제도로 본다. 실제로 정년제를 운영하지 않는 사업체에서 연령과 관계없이 고령자를 계속 고용하는 사례들이 관측되고, 반대로 정년제 운영 사업체에서는 고령자의 조기퇴직을 강요하는 경향이 나타나기도 한다. 이러한 혼란은 앞에서 언급했듯이, 고령친화적 제도에 대한 구체적 내용이 부족하기 때문이라고 본다.

3장은 이 연구의 핵심적인 내용에 해당한다. 노동조합과 조합원을 대상으로 한 설문조사와 노동조합 간부를 대상으로 한 FGI 결과에 기초하여 정년 연장의 필요성과 그 방식에 대해 다루고 있다. 정년의무화 도입 이후의 노동시장 변화를 살펴보는 조사가 드물다는 점에서, 이러한 시도는 상당한 가치가 있다고 본다.

한 가지 아쉬운 점은 설문조사 결과 표만으로 이해가 어려운 내용들이 있었다는 것이다. 예컨대, 〈표 3-7〉에서는 정년과실제 퇴직연령의 차이를 보여주면서, 생산직에 비해 사무직에서, 기업 규모가 클수록, 두 시점 간 차이가 크다는 점을 지적한다. 그런데 '실제 퇴직연령'이라는 변수는 다양한 의미로 해석될 수 있다. 해당 사업장 노동자들의 평균 퇴직연령일수도 있고, 임금피크제 적용이 시작되는 연령이던가, 명예퇴직하는 노동자들의 평균 퇴직연령일 수도 있다. 발제문에 설문지가 첨부되었더라면, 표를 해석하는 데 큰 도움이 되었을 것 같다.

3절은 정년연장과 임금피크제의 효과를 진단한 결과를 정리한다. 〈표 3-21〉은 60세 정년제의 효과를 보여주는 핵심적인 역할을 하며, 연구진은 이 표에 기초하여, 정년제가 고령자의 퇴직연령을 높이는 효과를 보였다고 단언한다. 그런데 이 표를 보면, 분명하지 않은 부분들이 있다. 설문의 응답자가 171명이므로, 노동조합 설문조사에 근거한 결과로 보이는데, 노동조합 간부들이 실제 퇴직연령을 어떻게 인식하는가에 따라 결과가 달라질 수 있다고 본다. 앞서 언급했듯이, 실제 퇴직연령에 대한 정의가 분명하지 않은 상황에서는, 개인에 따라 각기 다른 정의에 기초해서 응답했을 가능성이 있다. 또한, 실제 퇴직연령이 늦어지는 변화가 관측되었다고 하더라도, 그러한 변화가 60세 정년제의 도입으로 인한 것인지, 혹은 다른 요인들에 의한 것인지는 추가적인 논의가 더 필요할 것이다.

이 연구는 4장에서 정책과제와 관련된 10가지 태제를 보여준다. 각각의 태제들은

대부분 나름의 합리적인 근거를 갖추고 있는 것으로 판단된다. 다만, 태제5에서는 정년제 운영 비율이 낮은 300인 미만 사업장 노동자의 고용이 불안정할 것으로 예상하였는데, 이에 대해서는 사실관계 확인이 더 필요해 보인다. 앞서 언급했듯이, 정년제의 부재는 연령으로 인한 해고의 불가능을 뜻하므로, 정년제를 운영하지 않는다는 점이 곧 해당 사업장 고령 노동자의 고용불안정을 의미하지는 않는다. 또한, 태제2에서는 2033년까지 65세로의 정년연장을 요구하면서, 태제6-10에서는 업종별 차등적 대응을 논하고 있다. 전체적인 흐름은 정년연장으로 가되, 업종별로 추진경로를 달리하자는 것인지, 혹은 노사의 자율적인 협상에 따라 정년연장이 아닌 다른 방식의 고용기간 연장 가능성을 열어두는 것인지 궁금하다.

인구고령화와 정년제도 개선방안 토론문

김태은(고용노동부 고령사회인력정책과 서기관)

□ 들어가며

○ 저출산·고령화로 세계적으로 유례없는 급속한 인구구조 변화를 경험하고 있음. 기대수명 증가와 저출산 가속화가 결합되어 '25년 초고령사회 진입이 예상되는 등 세계에서 가장 빠른 속도로 고령화 진행 중

* 합계출산율: '15년 1.24명 → '19년 0.92명 → '20년 0.84명(2/4분기)

* 고령화 → 초고령사회 도달년수: (佛) 143년 (美) 88년 (獨) 77년 (日) 35년 (韓) 25년

○ 2013년 '고용상 연령차별금지 및 고용자고용촉진에 관한 법률' 개정에 따라 정년 60세 의무화가 도입되었고, 2016년부터 시행되었음

○ 정년제도는 고령자 고용유지 및 노동시장의 세대적 이전, 인구구조 변화에 따른 고령자 숙련 활용, 고령자 노후소득 보장 등을 종합적으로 고려하여 살펴볼 필요

□ 인구구조 변화에 대한 범정부 대응 현황

○ 저출산이 가져올 인구구조 변화 충격에 대한 대응을 위해 범정부「인구정책 TF」를 통해 우리사회의 대응력을 높이는 대책을 수립하여 추진 중

* '19.4월~9월 1기 TF에서 교육·국방·고용 등 우리 경제·사회 全 영역을 다룬 대책을 마련

* '20.1월~6월 2기 TF에서는 1기 대책의 보완·구체화 및 신규과제 발굴

○ 대통령 직속 저출산고령사회위원회에서도 관계부처 및 전문가 의견수렴 등을 통해 2021~2025 제4차 저출산 고령사회 기본계획 수립을 진행 중이며 2020년 12월 발표 예정

□ 고용연장에 대한 논의 추진현황

○ 2019년 8월 발표된 제1기 인구정책 TF에서는 청년고용 개선, 60세 정년 의무화 효과 분석, 국민연금 수급연령 등을 종합적으로 고려하여 2022년부터 계속고용 등 고용연장 방안을 검토하기로 결정

* 일본의 고용확보조치: 60세 정년 이후 일정연령까지 고용연장 의무를 부과하되 기업이 자율적으로 재고용, 정년연장, 정년폐지 등 다양한 고용연장 방식을 선택할 수 있도록 하는 제도

○ 현재 정년제 고용효과 분석 및 전문가 논의를 진행하고 있으며, 2022년부터 고용연장에 대한 사회적 논의를 추진할 예정

○ 또한, 2020년부터 고령자 계속고용장려금을 신설하여 자발적으로 정년 이후 계

속고용 제도를 도입한 사업주에게 인센티브 지급방안 마련

□ 마치며

○ 인구구조 변화가 가속화됨에 따라 고령사회 친화적 노동제도에 대한 종합적 고민이 필요