
연구총서 2020-04

인구고령화와 정년제도 개선방안 연구

정혜윤 · 박명준 · 홍종윤

한국노총 중앙연구원

발간사

인구고령화는 자연발생적으로 고용과 노동의 영역에서 사회적 대응을 필요로 한다. 그런데 한국의 고용체제는 신자유주의적 고용체제가 결합되며 ‘고령사회 친화적’이지 못하다. 많은 노동자들이 40대 중반 이후부터 자신의 주된 일자리에서 퇴사를 강요당하지만, 공적연금 체계는 아직 노후소득을 확보하기에 충분하지 않다. 게다가 대다수 노동자들은 연령이 높아질수록 10-20대 자녀들의 상당한 교육비를 사회문화적으로 사실상 강요받는 상황이다. 뿐만 아니라 자녀의 혼례 및 주거기반 마련까지 적지 않은 책임을 지게 하는 문화도 여전하다. 즉 한국의 고령노동자가 정규 노동시장에서 퇴장하는 경우 ‘고령빈곤층’으로 전락할 가능성이 높은 것이 현실이다.

이러한 가운데 한국의 고용체제에서 노동자는 자신의 주된 일자리에서 고용 기간을 늘리는 ‘정년연장’이 노후 빈곤을 방지하는 일차적 방법이다. 지난 2013년 제정된 ‘60세 이상 정년제도’는 2016(2017)년부터 시행되기 시작해, 한국 노동시장에서 ‘법적 정년 60세’는 일종의 규범으로 작동하고 있다. 하지만 현재 초고령사회로 치닫고 있는 한국사회에서 노동자들의 노후소득을 보장해야 할 공적연금체제도 매우 불안정한 상황에 있음을 감안하면, 정년 60세도 현실적으로 충분한 대안이라고 말할 수 없을 것이다. 그러나 한편 청년불안정 일자리, 비정규직 등 큰 사회적 불평등 생산성과 임금에 대한 연동이 원활치 않은 기업의 경우 고령자에 대한 비용부담 등 굵직한 노동시장의 문제들이 공존하는 것 또한 사실이다. 이에 ‘정년연장’ 문제가 이슈화되면 위의 여러 문제들이 충돌할 가능성이 높은 바, 다양한 이해관계자들 간의 충돌을 완화하고 지속 가능한 노동시장과 노후소득의 균형 있는 안정을 위한 사회적 대타협, 이른바 ‘정년 연장의 정치학(politics of extending mandatory retirement

age)'이 요구된다. 본 연구는 위와 같은 문제의식에서 중고령자들이 산업별·기업규모별로 노동시장 내 놓인 처해있는 상황을 주요해외국과 비교를 통해 알아보고, 2013년 법제화된 '60세 이상 정년제도'의 시행실태를 업종별로 점검하는 한편, 노동자들의 노후불안과 은퇴 후 근로 욕구 및 '65세로 정년연장'에 대한 의견 등을 파악해, 바람직한 정년연장 및 고령자의 노후 보호의 방식을 모색해, 노동조합의 대응과 전략 및 과제를 모색하고자 했다.

바람직한 정년연장 방식과 고령자의 노후 보호의 방안을 위해 고민하고 적극적으로 연구를 함께해주신 한국노동연구원의 박명준 연구위원님과 한국노동사회연구소의 홍종윤 연구원님, 한국노총 중앙연구원의 정혜윤 연구위원의 노고에도 깊은 감사를 표한다. 그리고 본 연구를 위해 적극적으로 협조해 주신 금속노련 광상욱 국장, 화학노련 前심재호 실장(現 한국노총 사업지원본 본부장)과 이승용 국장, 식품산업노련의 박준우 본부장, 섬유유통노련의 정대중 실장, 공공노련의 남태섭실장과 박한철 부장, 공공연맹의 정윤희 실장, 금융노조의 윤여림 실장, IT사무서비스노련의 차완규실장과 (前)김상일 부장, 철도노조의 장도준 실장을 비롯하여 설문조사와 면접조사에 협조해주신 단위노조 간부들과 조합원들, 그 외 도움을 주신 분들께 진심으로 감사드린다. 본 보고서가 노후가 불안한 노동자들의 이해 대변을 피하면서도 신자유주의 고용체제에서 불평등에 신음하는 많은 이들을 위한 적극적 역할을 모색하는 노동조합의 선택에 조금이라도 기여할 수 있기를 기대한다.

끝으로 이 보고서의 내용은 집필진의 개인 의견이며, 한국노총 또는 한국노총 중앙연구원의 공식적인 견해와 다를 수 있음을 밝혀둔다.

2020년 12월
한국노동조합총연맹
위원장 김 동 명

목차

요약	i
제1장 서론	1
제1절 문제의식	1
1. 연구의 취지	1
2. 연구의 배경	4
제2절 연구의 기획 및 개관	12
1. 기존연구	12
2. 연구방식	15
3. 보고서 개관	16
제2장 고령자 노동시장의 현황 및 60세 이상 정년 제도의 효과 분석	18
제1절 고령자 노동시장 현황	20
1. 고령자의 경제활동 개관	20
2. 산업별 고령노동시장 현황	26
제2절 60세 이상 정년제도와 임금피크제 도입 변화 추이	31
1. 산업별 60세 이상 정년제도의 효과	31
2. 기업규모별 60세 이상 정년제의 효과	33
3. 사업체 임금피크제 운영 현황	36
제3절 소결	42
제3장 정년연장의 필요성, 타당한 방식	44
제1절 조사개요와 분석 방법	45

1. 설문조사 및 면접조사 개요	45
2. 응답자의 기본 특성	49
제2절 노후불안과 정년연장의 필요성	54
1. 노동자들의 노후불안	54
2. 노동자들의 은퇴준비와 계획	64
제3절 정년연장과 임금피크제의 효과 진단	76
1. '60세 이상 정년제도'의 효과	76
2. 임금피크제	80
제4절 정년연장의 타당한 방식에 대한 의견	106
1. 바람직한 정년연장의 방식과 전제조건	106
2. 노동조합과 국가의 역할	122
제5절 소결	130
1. 업종별 비교	130
2. 종합	135
제4장 결론: 대안의 모색	138
1. 발견점	138
2. 정책제언	140
참고문헌	158
〈부록〉 설문지	164
[노동조합용 설문지]	
[조합원용 설문지]	

표 목차

〈표 2-1〉 연령별 경제활동인구 현황	22
〈표 2-2〉 연령별 한국의 경제활동참가율 현황	24
〈표 2-3〉 국가별 고령자 경제활동참가율 추세	25
〈표 2-4〉 4개 업종의 산업별 취업자 현황	27
〈표 2-5〉 2019년 산업별 노동자 분포	28
〈표 2-6〉 2019년 산업별 노동자 평균연령과 연령분포	29
〈표 2-7〉 산업별 사업체 평균 정년연령 현황	32
〈표 2-8〉 산업별 사업체 60세 이상 정년제 운영비율	32
〈표 2-9〉 산업별 사업체 임금피크제 운영비율	37
〈표 2-10〉 산업별 사업체 임금피크제 최초 임금감액 평균연령 및 감액률	38
〈표 3-1〉 설문조사 개요	46
〈표 3-2〉 인터뷰 조사 참여자 현황	48
〈표 3-3〉 정년제도에 대한 FGI 조합 간부 참여자 주요 조사내용	48
〈표 3-4〉 응답 노동조합 특성	49
〈표 3-5〉 응답 조합원 특성	52
〈표 3-6〉 산업별 직무분포	53
〈표 3-7〉 퇴직 후에 대해 느끼는 불안	54
〈표 3-8〉 정년과 실제 퇴직연령의 차이	55
〈표 3-9〉 퇴직 이후에 대해 불안을 느끼는 이유	58
〈표 3-10〉 연령별/자녀 유무별 퇴직 후 느끼는 불안	60
〈표 3-11〉 퇴직 이후 불안과 연령/자녀/부모 등 부양부담과의 상관관계 ..	61
〈표 3-12〉 본인 연령대별 막내 자녀 나이	61

〈표 3-13〉 퇴직 이후 경제활동이 없을 경우 소득계층 예상	63
〈표 3-14〉 은퇴후 경제활동하지 않을 경우 현재 소득 계층에서 변화	63
〈표 3-15〉 퇴직 이후 경제활동과 실제 은퇴 희망 나이	65
〈표 3-16〉 퇴직 이후 일하고 싶은 이유	66
〈표 3-17〉 퇴직 후 경제활동 희망과 연령/자녀 유무/부모에 대한 경제적 부담 간 상관분석	67
〈표 3-18〉 퇴직 후에 대한 현재 준비	68
〈표 3-19〉 퇴직 이후 필요한 월평균생활비와 퇴직시 준비가능한 (예상) 생활 자금	69
〈표 3-20〉 퇴직 후 경제활동 대책	70
〈표 3-21〉 퇴직 후 창업하는 이유	72
〈표 3-22〉 생각하는 창업 업종	73
〈표 3-23〉 60세 정년 의무화 제도화 이후 실제 퇴직 연령 상승의 효과 ..	77
〈표 3-24〉 산업별 정년연장의 긍정적 효과	78
〈표 3-25〉 정년연장 시 기존 직장에서 근무 희망	80
〈표 3-26〉 임금이 삭감되어도 현 직장에서 근무하고 싶은지 여부	81
〈표 3-27〉 임금삭감시 희망 연봉, 업무부담과 노동시간	81
〈표 3-28〉 퇴직후 현직장 근무희망, 임금삭감시 근무희망과 연령/자녀유무/ 생계 부양자/부모 등 부양부담 간의 상관 분석	82
〈표 3-29〉 산업별 임금피크제 시행 여부와 시행 시기	83
〈표 3-30〉 임금피크제 실시 여부와 산업/매출액/기업규모 간의 상관분석 ..	84
〈표 3-31〉 사업장 임금피크제와 임금 현황	85
〈표 3-32〉 사업장 임금피크제와 직무 및 노동시간 단축	86
〈표 3-33〉 임금피크제 실시에 있어 노동조합과의 논의 수렴의 수준	90
〈표 3-34〉 임금피크제 개선방안	92
〈표 3-35〉 회사 고령자정책의 개선점	106
〈표 3-36〉 노동조합이 교섭 통해 주장가능한/조합원이 바람직하다고 생각하는 정년연장의 방식	107

〈표 3-37〉 재고용제도 실태	109
〈표 3-38〉 정년연장의 부정적 효과	116
〈표 3-39〉 노동조합과 조합원이 생각하는 정년연장 위해 필요한 전제조건	120
〈표 3-40〉 노동조합이 중고령자 고용과 복지개선을 위한 우선사항 (1순위, 2순위)	122
〈표 3-41〉 은퇴 후 불안정한 일자리에 집중된 고령노동자 위해 노동조합이 집중 해야 할 활동 (1순위, 2순위)	125
〈표 3-42〉 노동자가 주된 일자리에 오래 근무하도록 노-사를 위해 정부가 해야할 정책 (1, 2순위)	126
〈표 3-43〉 고령화시대 개선이 필요한 사회안전망 (1, 2순위)	127
〈표 3-44〉 사회안전망을 위해 비용을 더 지불할 의사가 있는지 여부 ...	128
〈표 3-45〉 사회안전망을 위해 비용을 더 지불할 의사 여부와 임금/ 연령 간의 상관분석	129
〈표 3-46〉 노동자들의 노후불안과 정년연장의 효과, 정년연장의 타당한 방식	131
〈표 3-47〉 업종별 정년제도 현황과 조건의 차이	133
〈표 4-1〉 국민연금 수급연령 변경 대상과 개시 연도	140
〈표 4-2〉 산업별 고령자 기준고용률 미달 사업장 현황	156

그림 목차

[그림 2-1] 연도별 생산연령인구 추세	21
[그림 2-2] 연도별 300인 미만 사업체 정년제 운영 비교	34
[그림 2-3] 연도별 300인 이상 정년제 사업체 운영 비교	35
[그림 2-4] 연도별 300인 미만 사업체 임금피크제 운영 비교	39
[그림 2-5] 연도별 300인 이상 사업체 임금피크제 운영 비교	40

요약

1. 연구목적

- ◆ 인구고령화에 따른 노인의 빈곤화, 연금재정 고갈, 노년부양비 급증 등 노동시장 및 사회 경제 전반에 충격이 미칠 것으로 예상됨.
- ◆ 한국의 ‘법적 정년제도’는 ‘정규직 일자리’에 진입해 있는 노동자들의 노동시장 내 잔류 기간을 생물학적 연령을 기준으로 정해주는 제도로, 노동자에게는 해당 연령까지 일자리 ‘보장’을 사용자에게는 일정한 나이가 되면 ‘퇴장’시킬 수 있는 법적 권한을 부여하는 것.
 - ‘고령사회 친화적’이지 못한 한국의 고용체제에서 노동자는 자신의 주된 일자리에서 고용 기간을 늘리는 ‘정년연장’은 노후 빈곤을 방지하는 일차적 방법임.
- ◆ 지난 2016(2017)년부터 시행되기 시작한 ‘60세 이상 정년제도’는 한국 노동시장에서 ‘법적 정년 60세’ 규범으로 작동하고 있는 바, 실시 후 3-4년이 흐른 현재 시점에서 보다 명확한 실태연구를 통해 보완책 모색을 필요로 함.

- 선행연구 자체가 부족할 뿐 아니라, 그 제도 효과에 대한 평가도 엇갈리는 편임.

- ◆ 제도 실태를 업종별로 검토하고, 노동자들의 노후 불안과 은퇴 후 근로 욕구 및 65세 정년연장에 대한 의견 등을 파악함. 바람직한 정년연장 및 고령자의 노후 보호의 방식을 모색해, 노동조합의 대응과 전략 및 과제를 모색함.

2. 연구방법

- ◆ 정부에서 제공하는 통계데이터(「경제활동인구조사」, 「고용형태별 근로실태조사」, 「사업체노동력조사」 부가조사) 등을 활용해 한국의 고령자노동시장의 현황 및 ‘60세 이상 정년제도’를 비롯한 고령자 관련 인사관리제도의 현황을 파악함.
- ◆ 2020년 6월 15일부터 7월 28일까지 약 6주간 한국노총 사업장의 4대 업종에(제조/금융/공공/서비스, 8개 연맹) 종사하는 조합원과 노동조합(정책담당자)을 대상으로 설문조사를 실시, 최종적으로 <노동조합용 설문조사:190부>와 <조합원 설문조사:2090부>를 분석함.
- ◆ 위의 4개 업종을 대표하는 기업들의 노동조합 정책담당 간부를 대상으로 8인의 심층면접 조사를 실시함.

3. 연구내용

- ◆ 1장에서는 연구의 문제의식과 연구 기획 의도 및 방법을 서술함.
 - 정년연장은 중고령자와 청년노동자 간, 정규직과 비정규직 간 다양한

문제 상황에서 여러 가치가 충돌할 수 있어 정년연장의 정치학 (politics of extending the mandatory retirement age), 즉 일정한 타협책이 필요하며 그 방식은 업종별 차이 고려가 타당함.

- 한국의 산업구조는 부가가치 창출 방식이 업종별로 상이하게 이루어졌으며, 이 차이가 곧 해당 노동시장의 특성, 나아가 노사관계적 조건을 규정해, 노동조합의 성장과 진화도 차별적으로 전개되었기 때문임. 이에 정년연장도 업종별로 고유한 노동시장의 특성을 고려해서 일정하게 차이를 두는 것이 합리적임.
- ◆ 2장에서는 정부의 통계자료를 통해 분석을 수행함.
 - 고령자 경제활동참가율을 비롯해 한국의 고령자 노동시장의 특성을 알아보고, 3장의 4개 업종의 거시적 산업별 규모와 특징을 살펴보고, ‘60세 이상 정년제도’를 비롯한 고령자 인사관리제도의 현황을 업종별-기업규모별로 알아봄.
- ◆ 3장에서는 설문조사와 면접조사를 통해 노동자들의 노후 불안과 은퇴 후 계획, ‘60세 이상 정년제도’와 임금피크제의 효과를 진단하고, 정년연장의 타당한 방식과 그 전제조건, 정부의 역할과 노동조합의 과제를 4개 업종으로 구분하여 알아봄.
- ◆ 4장에서는 앞 장의 문제의식과 분석 결과를 토대로, 보다 현실적인 정책 대안을 제시해 ‘정년연장의 정치학’을 위한 실천적 기획의 방향성을 정립함. 이하 특히 세 가지에 주목해 서술함. (i) 노-사 관계와 사회적 대화의 새로운 작동 (ii) 업종별로 특화된 접근에의 강조 (iii) 대중소기업 간 온도차 고려

4. 결과 및 정책적 시사점

◆ 분석 결과는 이하의 3가지로 요약할 수 있음.

- 첫째, 급속한 고령화 속에서 노동자들은 노후 소득의 불안을 느끼며 계속 고용을 희망하고 있음. 한국은 고령자의 경제활동인구로 유입도 빠른 편이며, 현직노동자들의 경우 생활비 및 자녀부양 등의 이유로 70세 정도까지 노동시장에 남아있기를 희망하고 있고, 가능하면 정년연장-재고용 등의 주된 일자리에서 계속 근로를 기대하는 비율이 높은 편임.
- 둘째, '60세 이상 정년제'의 제도 효과와 한계가 다양하게 나타나고 있음. 2013년 법개정으로 '60세 이상 정년 제도'가 2016(2017)년부터 시행되며 정년제도 미도입사업장에 새롭게 제도가 도입되거나, 60세로 정년이 연장되면서, 노동자들의 실질 퇴직 연령 상승(2-3년)에 일정 정도 기여함. 다만 업종 및 산업별 고령화 정도 및 세대 구성에 차이가 존재하는 가운데, 임금피크제를 비롯한 정년 관련 제도 실시 현황에서도 차이가 존재함. 특히 임금피크제의 경우 공공부문에서 폐해가 심각한 편임. 정부의 일방적 추진으로 기관에 강제로 외삽되면서 제도 취지와 무관하게 실무인력 감소 및 수당 삭감 등의 문제가 발생, 구성원들의 수용성도 낮은 편으로 폐지를 고려할 필요가 있음. 다만 노동자들이 반드시 정년연장과 임금삭감이란 노사 간 맞교환에 반대하는 것은 아니며, 모범적 사례도 존재한다는 점에서 노사 간 수용성 높은 제도 개선을 꾀할 필요가 있음.
- 셋째, 현행 '60세 정년제도'는 국민연금 수급 연령의 단계적 연장(65세로 변경)과의 정합성이 떨어짐. 적어도 전국민에게 5년 동안 '소득

크레바스(Income Crevasse)'가 발생하게 되는 2033년까지는 60세 정년제도를 개선해야 함. 다만 그 해법은 업종별 상황에 따라 노-사간 협력과 양보를 통해 구체적 가이드라인을 만들 필요가 있음. 아울러 조합원들은 대다수 노동자들이 재진입하는 열악한 고령자 노동시장도 노동환경이 개선될 수 있도록 각종 법제도 개선을 위해 노동조합이 노력해야하며, 정부는 보다 장기적 고령자정책에 대한 전망을 가지고 사회안전망을 강화해야한다고 생각하고 있는 것으로 나타남.

◆ 상술한 결과를 토대로 이하의 정책을 제안함.

- 1) 고용보장+연금보장 기회의 보편적 확장+노후소득 단절기 제거:
2033년까지 65세로 정년연장 필요.
- 2) 정년연장의 정치학: 사회적 대화 활성화의 필요성
- 3) 정년-고령자 문제해결 방안 도출을 위한 업종별 노-사-(정) 거버넌스 구축 필요
- 4) 주요 업종별 구체적 접근방식의 제언
 - ① 제조업: 변화지향성을 전제로 한 교섭 의제화 필요
 - ② 공공부문: 거버넌스 개혁을 동반한 단계적·자율적 정년연장 필요
 - ③ 금융업: 실제 퇴직 연령 연장을 위한 노-사간 모델 마련과 확산 필요
 - ④ 서비스(IT)업: 고용안정, 노동시간 단축 논의와 함께 정년 의제화 필요
- 5) 그 밖에 필요한 정부정책들
 - ① 퇴직 후 재취업·이직 등 지원사업에 대한 점검과 재정비
 - ② 취약계층 고령노동자를 차별하는 법·제도의 개선
 - ③ 중소기업 고령자들에 대한 별도의 대책 필요: 300인 미만 사업장에 대한 지원과 대책의 체계화

제1장

서론

제1절 문제의식

1. 연구의 취지

한국의 ‘법정정년제도’는 ‘정규직 일자리’에 진입해 있는 어떤 노동자의 노동시장 내 최대 잔류기간을 - 그의 진입시점과 무관하게 - 생물학적 연령을 기준으로 정해 두는 제도이다. 2013년에 제정된 법에 기초해 현재 한국의 노동시장에는 ‘법정정년 60세’ 규범이 작동하고 있다.¹⁾ 이로써 한국의 근로자들은 정규취업²⁾ 후 60세까지 본인이 이직이나 퇴사를 할 의사가 없는 한 원칙적으로 그 직장에 계속 고용될 수 있다. 이는 한편으로 노동시장에 진입한 자가 해당 일자리를 영위할 수 있는 기간을 ‘보장’해 준다는 의미를 갖지만, 다른 한편으로 사용자에게 해당 일자리로부터 그를 ‘퇴장시킬 수 있는 권한’을 법적으로 부여한다는 의미를 갖기도 한다. 즉, 일정한 나이가 된 사람에게

1) 이 제도는 2016년부터 300인 이상 사업장, 2017년부터 300인 미만 사업장에 적용되기 시작되었다.
2) 여기에서 정규취업은 기간제 계약직이 아닌 일자리들 일체를 가리킨다(무기계약직 포함).

2 | 인구고령화와 정년제도 개선방안 연구

퇴직을 강제함으로써 노동시장의 세대이전(generational transfer)을 원활히 한다는 취지도 함께 지나는 것이다.

정년 60세는 말하자면 일종의 ‘양날의 칼’이다. 90년대 말 외환위기 이후 신자유주의 고용체제의 작동이 본격화하면서 대다수의 노동자들은 희망퇴직, 명예퇴직이라는 명분하에 조기퇴직을 강요당해 왔다. 그것은 명시적이지는 않았으나 그 이전에 노동자들이 보편적으로 누렸던 계속고용이라는 ‘사회계약’의 파기를 의미했다. 정년60세는 그러한 사회계약의 파기상태로부터 벗어나려는 시도로 노동자들의 입장에서 분명 일면 진일보한 성격을 갖는다. 하지만 현재 초고령사회로 치닫고 있는 한국사회에서 노동자들의 노후소득은 보편적으로 매우 불안정한 상황에 있음을 감안하면, 정년60세가 현실적으로 충분한 대안이 된다고 말할 수 없다.

연령의 사회적 의미는 시대마다 다르다. 지금 만60세의 육체적, 사회적 의미는 30년 전과 비교해도 상당히 달라져 있다. 이러한 상황에서 정년60세 제도가 우리의 초고령화 사회에 충분히 부합한다고 보기 어렵다. 이는 일차적으로 국제비교적으로 그러하다. 많은 나라들이 정년을 두지는 않아도 연금수급연령을 65세로 정해 두고 있기 때문에 자연스럽게 사측과 노측의 필요가 맞아 65세 정도까지는 고용을 유지해 가는 관행이 작동하곤 한다. 반면 한국은 주된 일자리로부터 60세 혹은 그 이전에 이탈한 후 연금수급 때까지 소득미흡의 상황을 겪어야 하는 고령근로자들이 늘어나고 있다. 2033년까지 연금수급연령이 점차로 뒤로 밀리는 정책이 시행되고 있기 때문이다. 그 결과행여 공적연금의 수급이 시작된다고 해도 전술하였듯이 그것으로 노후의 안정적인 소득이 되기엔 턱없이 부족하다. 이 점 역시 국제적으로 비교했을 때 한국이 심하게 모자라는 측면이다. 한국의 노동자들은 제도적으로 여전히 일찍 주된 일자리에서 밀려나고 밀려난 후에 공적연금을 곧바로 수령하지 못해

더욱 더 막막한 처지에 놓여 있는 상태라고 할 수 있다.

그렇게 ‘적어도 그 시점(만60세)까지는’ 고용을 보장받다가 퇴장해야 하는 사람들에게 대해 우리 사회는 어떠한 지원과 배려를 하고 있는가? 아니 정년60세는 노동시장의 모든 구석구석에서 전일적으로 관철되는 ‘정년명령’과 같은 기능을 하고 있는가? 암묵적으로 강요되는 조기퇴직의 관행이 여전히 맹위를 떨치고 있는 가운데 과연 우리 사회는 노동자들의 퇴직 후의 삶을 제대로 보장하고 있다고 할 수 있나? 예전과 달리 60-70대여도 여전히 ‘팔팔하게’ 사회활동을 할 수 있는 경우가 태반인 상황에서 그들은 어디로 가야 하는가?

이러한 문제적 상황을 당장 고령자와 청년의 이해충돌의 문제로 바라보는 이들이 있다. 안타까운 일이다. 고령자는 청년들의 부모세대이고 가족구성원이다. 그 청년들도 금세 현재 고령자들의 처지가 될 것이다. 모두를 업그레이드 시키는 중장기적인 전망을 기획하며 답을 모색해 가야 한다. 그 무엇보다 앞서서 일단 적어도 연금수급연령까지는 주된 일자리를 유지할 수 있어야 한다는 최소한의 사회적 합의가 절실하다. 연금수급연령이 미뤄짐을 반영하여 정년도 연동되어 미뤄질 필요가 있다.

이러한 점들을 고려하면서 정년 65세와 그것의 타당한 적용시점을 고민해야 하는 합리적 이유가 대두한다. 정년 65세의 문제는 당사자들에게 절실하게 필요하다. 하지만 그것은 현재 전체 노동시장의 여건 속에서 여러가지를 함께 고려하는 가운데 사회적 합의를 통해 진행시켜야 하는 과제이다. 이 연구는 그러한 합의도출과 정책실행의 과정을 ‘정년연장의 정치학(politics of extending the mandatory retirement age)’이라고 규정하며 그것을 실현할 타당한 방안을 모색하려는 취지에서 도모되었다.

2. 연구의 배경

1) 고령사회의 도래와 개혁의 과제로서의 고용

유한자인 인간은 노화와 죽음을 절대적으로 극복할 수 없다. 그럼에도 현대 사회의 인간은 과거 그 어떤 시기의 인간들에 비해서도 오래 살고 있다. 생물학적 평균수명의 연장은 의료기술의 발전 및 여타 보건위생의 발전 등과 맞물려 계속해서 이어질 전망이다. 사회구성원들의 생물학적 평균수명의 연장으로 인구 전체에서 고령자들의 비중이 높아져 있는 상태를 우리는 ‘고령사회(aged society)’라고 칭한다. 또 고령사회로의 경향이 심화되고 있는 상태를 가리켜 고령화 사회(aging society)로 명명한다. 이는 한편에서는 절대적인 평균수명의 연장이라는 요인과 다른 한편에서는 출산율의 저하라고 하는 요인이 복합적으로 작용해서 발생하는 현상이다. 특히 출산율의 저하라고 하는 현상이 청년세대에게 양질의 일자리 기회가 축소됨으로써 초래되는 면이 있다면, 이는 신자유주의 정책이나 저성장 등의 또 다른 요인들에 의해 선영향을 받는 것이라고 볼 수 있다.

원론적으로 한 사회에서 일자리와 고용기회는 산업, 정부, 사회가 ‘시장논리’와 ‘정책논리’를 결합시켜 발현해 가는 가운데 만들어진다. 사회구성원인 개인들은 그렇게 형성되어진 판 위에서 제공되는 일자리 기회를 취한다. 개인들을 X집합, 일자리를 Y집합이라고 했을 때, X와 Y간에는 함수관계가 존재한다. X집합 내에는 연령, 학력, 성, 지역, 보유하고 있는 핵심기술, 자산 수준 등에 따른 부분집합들이 존재한다. Y집합 내에도 임금수준, 기대 고용기간, 기대 복지처우의 수준, 재량도, 권한과 책임의 수준 등 다양한 조건을 중심으로 한 “일자리 그룹”의 부분집합들이 존재한다. 이때 고용관계란 X집합

의 원소들과 Y집합의 원소들이 서로 관계를 맺는 것이라고 간주할 수 있다.

고령사회와 고령화 사회에서 고용은 특히 더욱 더 중요한 쟁점으로 부각된다. 생물학적 수명의 연장은 사회적 수명의 연장을 낳게 되고 이는 다시 노동시장 잔류기간의 문제를 핵심적으로 제기한다. 노동자에게 노화는 그 정도가 일정한 수준에 달하게 되면 노동시장에서 밀려나게 됨을 의미한다. 전술한 바, 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 의미한다. 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 전망이다.

이때 Y집합 내 종래의 고령자들이 취해 온 일자리군과 종래의 젊은 층들이 취해 온 일자리군의 구분에 있어서 일정한 변화가 불가피하다. 단순논리적으로 이렇게 되면 기업 내에서 과거 젊은 사람들이 맡았던 직무 내지 직급을 중고령자들이 맡는 식으로 가야 한다. 고령자들의 고용기간이 늘어나거나 고용자들에게 새로운 일자리가 제공되어야 할 필요가 있다. 그렇지만 끊임없는 기술발전으로 인한 노동대체 경향은 심화되고 전체적으로 Y집단에서의 일자리 필요량 자체가 줄어들 수도 있다. 기업들은 고령자들을 계속 활용하는 방식을 택하기보다 고령자들을 내보내고 새로운 기술에 걸맞게 일자리를 재구성하는 식으로 대응할 수 있다. 그러면서 신규고용을 통해 최대한 젊고 새로운 노동력으로 일자리를 채우고 싶어 한다. 특히 한국처럼 연공급을 중심으로 한 노동시장 질서가 뿌리 깊은 경우 고령자는 곧장 고임금자를 의미하기 때문에 그들의 노동비용을 줄이고 싶은 사용자들의 의지는 자연스럽게 클 수밖에 없다.

고령화와 기술발전 그리고 노동시장 제도 모두의 영향을 받으며 Y집단 내 일자리들의 인구적 구성은 변화가 일어난다. 이때 문제는 이러한 가운데 고용기회를 충분히 누리지 못하는 이들에 대한 대책이다.³⁾ 아직까지 고령자에 대한 배려나 고려가 제도적으로 그렇게 크지 않지만, 고령화 사회로 갈수록 고령자들의 고용안전망 구축에 대한 필요와 함께 그들의 노동시장으로부터의 완전퇴장 이후 노후의 생활 안정에 대한 필요 모두를 보다 세심하게 설계하고 고려해 들어가야 하는 상황이다.

노동자를 노동시장에서 퇴장시키는 노화의 수준은 기계적이 아니라 사회적으로 구성되어(socially constructed) 정해진다. 사회적으로 구성된다는 말은 어떤 현상을 ‘당연하다’고 생각하는 사회구성원들의 인식이 물질적, 제도적, 기술적 요인 등 다양한 기제들로부터 영향을 받는다는 말이다. 그러한 시각에서 보았을 때 복합적 요인에 의해 초래되는 고령사회 혹은 고령화사회의 도래는 자연스럽게 그에 부합하는 전체 고용시스템의 변화를 어떻게 가져가며 기존의 시스템을 어떻게 재구성해야 할 지를 중요한 쟁점으로 함께 제기된다. 기존의 제도와 정책을 변화시키지 않는다면 일종의 ‘제도적 정체(institutional lag)’가 발생하게 된다. 과거의 제도가 온전, 유지되지만, 고령사회 내지 고령화 사회라고 하는 새로운 현실을 그를 통해 제대로 제어하지 못하는 것이다. 그간 우리 사회는 이러한 형국에 놓여 있었고, 정년 60세를 통해 이를 일단 막아 보고자 했으나 그것으로는 부족한 것이 현재의 상황이다.

20세기 이후 노동법과 사회법의 발전은 인간이 단지 노동력을 구매해서 사용하려는 자본 앞에서의 노동력이라는 상품으로 거래되고 쓰고 버려지는 존재가 아니며 아니어야 한다는 자각을 토대로 한다. 자본이 노동력을 고용해 노동자에게 노동기회를 제공할 때 노동자의 물리적 및 사회적 안전에 대해 공

3) 최근 논의되고 있는 ‘전국민 고용보험’의 도입은 그러한 상황의 도래를 앞두고 전체 노동시장 내에서의 기초적인 고용안전망을 갖추어 내려는 시도로 의미있는 시도임에 틀림없다.

동의 책임을 지는 방식으로 일종의 “사회계약적” 기제들을 발전시켜 왔다. 현재 4대 사회보험이라고 칭하는 것들이 대표적인 바, 그 중에서 공적 연금 및 사내 퇴직금 혹은 퇴직연금 등의 제도들은 노화로 인해 더 이상 노동력 판매의 기회를 가질 수 없게 되는 노동자들의 노후 생활안정을 위하여 사용자들이 함께 책임을 지는 것을 의미한다. 자연스럽게 고용계약 안에는 이러한 사회계약이 함께 담겨져 있다. 말하자면 Y의 원소들 내에 ‘사회적 가치’를 담지한 기제들이 투입되어야 하며 그 중에서도 퇴직 이후 한 사람의 노동자(x)의 상태를 염두에 둔 조치들이 적절하게 담겨져 있어야 하는 것이다.

분명 고령사회에 적절한 고령자들의 고용기회와 연금수급 기회 등은 본고의 주제와 관련하여 핵심적인 기제들이다. 이때 노동자의 노동력 지출과 고용계약의 체결은 자본가와의 개인적이고 사적인 의미만을 지니는 것이 아니다. 그것은 어디까지나 “사회적 의미”를 지닌다. 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 의미한다. 연금시스템은 바로 그러한 사회계약을 공식적이고 명시적인 제도로 정립해 둔 것이다. 그렇지만 단지 사회보험 시스템의 개혁만으로 우리는 고령화에 충분히 상응하는 고용시스템을 정립할 수 없다.

과거에 적립되어 있는 “적정 퇴직연령”의 관념에 변화를 도모하며 개혁을 추진할 때 우선시 해야 할 중요한 가치는 바로 “노동자들이 노후의 안위를 보장받고 누려 가도록 사회는 어떠한 식으로 작동해야 할까?”라는 점이다. 전술한 ‘사회계약’은 이러한 쟁점을 내포한다. 고령자들이 점진적으로 노동시장에서 퇴장해 가면서도 인간적인 노후를 맞이하기 위해서는 노후의 시간에 일과 쉼의 균형이 필요하다. 개인들이 “인간답게 늙기”위해 사회는 이 전례

없는 고령사회의 도래에 맞추어 별도의 정책적 배려와 조치가 도모되어야 한다. 인간다운 늙음이 노동으로부터의 완전한 이탈과 결코 동일시 될 수는 없을 것이다. 결국 사회구성원들의 생애 내에서의 사회활동기간, 핵심적으로 노동을 중심으로 한 경제활동을 얼마나 길게 할 것인지에 대한 사회적 판단과 기준의 변화가 요구되며, 신체적 무리가 되지 않으면서도 주된 일자리의 성격과 수준에서 현격히 이탈하지 않는 고용기회를 유지함으로써 노후소득을 적절하게 보장하고 사회적 활력을 적절하게 유지할 수 있도록 하는 방안이 필요해 진다.

2) 한국의 문제적 상황과 타개책 모색: ‘정년연장의 정치학’을 향하여

지금 한국의 고용체제는 한마디로 “고령사회 친화적”이지 못하다. 40대 중반 이후 중고령기부터 노동시장 퇴장 이후에 필요한 노후소득 확보가 필요하나 그러한 기회를 충분히 누리기에는 상당한 제약이 여전히 존재한다. 공적 연금 체계 자체가 아직도 제대로 자리를 잡지 못한 상황에서 50대에 퇴사를 강요당해 왔다. 고령자들은 10대 중반부터 20대 중반 자녀들을 위해 상당액의 교육비를 감내하도록 사회문화적으로 사실상 강요받는 상황이다. 자녀의 혼례 및 주거기반 마련까지 적지 않은 책임을 고령의 부모가 지게 하는 문화도 여전하다.

이러한 가운데 한국에서 어떤 고령자가 정규 노동시장에서 퇴장하는 경우 ‘고령빈곤층’으로 전락할 가능성이 매우 크다. 주된 일자리로부터의 퇴직 이후 노동소득 수준의 급격한 하락을 경험하면서, 주된 일자리와 노후 일자리 간의 극심한 간극이 발생해 있는 것이다(이른바 “임계장 이야기”). 외부노동시장의 안전망이 크게 미흡한 상황에서 당장 외부노동시장으로 내몰리기보

다, 주된 일자리의 내부노동시장에서의 잔류를 통한 노동기회의 지속적 향유가 노동자 개인에게 비교할 수 없이 타당하고 합리적인 상황이다. 이는 사회 전체적으로도 그러하다. 기업의 입장에서도 비용문제만 일정하게 해결된다면 중고령자들의 숙련을 더 길게 활용할 수 있는 장점을 갖는다. 그럼에도 불구하고 이러한 방향으로 사회적 합의를 만들기에 여건은 여의치 못하다.

그런데 -전술한 바 - 고령사회는 단순히 단일 의제로만 다가오는 것이 아니다. 그것은 여러 다양한 복합적인 사회통합의 과제를 동시적으로 동반하면서 그에 대한 대응책을 만들어 내야 하는 상황 안에 놓여 있다. 특히 고령사회 도래의 기저에는 ‘신자유주의 고용체제’라고 하는 기류가 깔려 있다. 지난 시기 고령화 사회의 도래에 맞추어 때마침 신자유주의 시대가 도래했다. 노동소득분배율 저하문제, 저출산 문제, 취약고용 증가문제(노동시장 이중구조화) 등이 동시에 대두하는 바 이들은 모두 신자유주의 고용체제의 산물들이라고 볼 수 있다.⁴⁾ 신자유주의는 연대와 상생을 지향하는 사회계약으로부터의 이탈을 의미한다. 그것은 능력껏 벌어서 능력껏 차등화된 삶의 기회를 누리며, 시장의 패자들은 자신의 처지를 숙명처럼 감당하자는 기획이다. 궁극에 시장의 승자는 매우 소수에 불과하게 된다.

고령화 사회와 신자유주의 고용체제의 결합은 일종의 ‘사회적 재난(social disaster)’을 초래할 수 밖에 없다. 신자유주의 고용체제는 기본적으로 노동에 대한 자본의 사회적 책임을 탈각하고 ‘공동체로서의 기업’의 의미를 약화시킨 결과로 나타난다. 그것은 “노동을 통해 노후를 보장 받는 사회계약”의 붕괴상태의 도래를 의미하며 그러한 결과 우리가 목도하게 된 현실은 노동시장 내에 비정규직의 만연상태이다. 고령사회 친화적 고용체제의 수립에서 중

4) 그 밖에 저성장 경제기조로의 돌입, 4차산업혁명 등 기술발전으로 인한 새로운 비즈니스 모델의 활성화, 코로나19 위기로 인한 산업 구조전환의 촉진 등도 고령화되어 가고 있는 우리의 노동시장에 새롭게 대두해 있는 굵직한 의제들이다.

요한 과제는 신자유주의적 고용체제의 극복을 위한 노력을 그 안에 함께 담지 해 주어야 한다는 것이다. ‘각자도생’이 아니라 ‘함께 살기’의 가치와 모토가 그 안에 담겨 있어야 한다.

한국의 경우 고령사회의 도래와 신자유주의 노동체제의 부작용이 오버랩 되면서 타당한 정책수단을 고안하는 것이 쉽지 않은 대표적인 사례국가다. 그러면서 일자리 질의 격차가 세대를 기준으로 형성되어 있는 상황이라 세대 간의 소통이 절대적으로 필요한 형국이다. 90년대 후반 외환위기 이후 본격적으로 도래한 신자유주의 시대를 거치면서 한국에서 정규직 일자리는 축소 되어 왔다. 동시에 한국 경제가 저성장시대를 맞이하여 젊은 세대들에게 안정적인 정규직 일자리의 충분한 제공도 이루어지지 못해 왔다. 이러한 상황에서 추가적인 정년연장이 단행되는 것은 당장 현재 중고령자들의 정규직 노동시장에의 잔류기회를 늘려주지만, 그것이 청년이나 비정규직 노동자들의 기회박탈로 해석될 여지가 생기는 것이다.

이러한 상황을 고려하면서 다양한 문제적 상황에 걸땀된 여러 가치들이 충돌하지 않도록 하기 위해 필요한 것이 ‘정년연장의 정치학’이며, 그를 통해 타협책을 마련하는 것이 시급하다. 당장 한국의 정규직 일자리의 임금제도는 ‘연공성’에 기반하는 호봉제가 보편적이기 때문에 고령자의 지속고용은 사용자에게 임금부담을 안겨줄 여지가 없지 않다. 일부의 경우 고령노동자들의 생산성이 떨어지는 문제도 존재한다. 생산성과 임금에 대한 연동이 원활치 않은 상황에서 무차별적인 정년연장은 사용자들의 비용부담을 증가시킬 것이기에 노동의 관점을 견지하면서도 이를 고려해야 하는 것이 현실적이다. 결국 정년연장을 하되 어떠한 방식으로 어떠한 부대 조치들을 동반하면서 가느냐가 중요하다. 예컨대 정년을 근로시간과 임금을 줄이는 방식으로 기획함으로써 노동시장으로의 추가적인 진입공간을 함께 만들어 낼 수 있다. 더불

어 정년연장을 분화된 사회적 조건에 발맞추어 시차를 두고 점진적으로 도모해 가는 방법도 생각해 볼 수 있다. 노동시장 내 일자리들의 분포를 시공간적으로 조율하면서 답을 찾자는 것이다.

특히 정년연장을 도모하면서 고령자들에 대해 특별한 조치를 취한다는 시각을 넘어서 노동시장 전반의 ‘포괄적 안정성’ 증진에 걸맞는 방안을 마련해 간다는 프레임을 취할(framing) 필요가 있다. 정년연장의 취지는 일차적으로 고령화에 대한 대응이지만 그것이 초래할 효과가 ‘양극화 해소’라고 하는 한국사회 절차절명의 과제에도 부합해야 한다. 연공급, 미비한 사회안전망, 청년불안정일자리 등 노동시장 상황을 총체적으로 고려하면서 정년을 조정하자는 것이다. 고령자 개인에게도 현재의 조건을 유지하면서 주된 일자리에 머물지 않더라도 지금처럼 정규일자리로부터의 이반이 가져다 줄 Y집단 내에서의 현격한 지위저하를 염두에 둔다면 여러 가지 기준을 가지고 고용연장과 처우수준의 완화를 교환하면서 수용할 여지가 꽤나 크다.

이렇게 정년연장이 초래할 수 있는 사회적 불이익과 사회적 이익을 내부자들과 외부자들 모두의 처리를 놓고 함께 비교하며 합리적 방안을 찾아야 한다. 궁극에 ‘노동시장의 포괄적 안전성 증진’이라고 하는 가치를 지향하면서 정년 65세가 그러한 가치를 실현할 수 있도록 구체적인 방안을 설계해 가는 것이 필요하다. 이는 어디까지나 ‘새로운 사회계약(new social contract)’을 지향하면서 도모되어야 할 것이며, 정년연장의 정치학은 바로 이러한 지향성을 품고 기획되어야 한다. 그렇다면 정년60세의 성과와 한계를 딛고 정년65세를 대안으로 삼을 수 있는 새로운 ‘정년연장의 정치학’을 어떻게 기획하고 실현시켜야 할까? 이 연구에서는 이에 대한 해답의 단초를 찾아 보고자 한다.

제2절 연구의 기획 및 개관

1. 기존연구

기존 연구들에서는 정년연장의 필요성, 그것의 효용성 그리고 그 한계와 문제점 등에 대해서 다양한 논의를 펼쳐 왔다. 다만, 아직 정년 60세의 효과에 대해서 실증적인 분석은 매우 미흡한 수준이며, 양적연구와 질적연구를 병행하면서 입체적인 진단을 하고 답을 찾으려는 시도도 적다. 무엇보다 구체적인 종사집단들 - 아무래도 업종을 중심으로 X집단 내에 1차적인 구획이 필요 - 을 놓고 그들에게 필요한 '정년연장의 정치학'이 어떻게 도모되어야 하는지를 입체적으로 찾는 연구는 거의 없다고 해도 과언이 아니다. 나아가 정년연장에 필요한 보편적인 방안들을 놓고 각 집단별로 어떠한 조치들이 상이하게 구성되어야 할 지에 대한 세심한 비교를 통한 제시도 극히 미흡하다.

1) 정년연장의 필요성

정년연장의 필요성에 대해서는 그간 여러 연구들에서 강조되어 왔다. 우선 사회안전망이 미비한 한국의 현실에서 노동자들이 주된 일자리에 오래 머무르는 것이 빈곤 방지에 기여할 수 있는 현실적 방안이라는 것이다. 한국의 노인빈곤율은 2018년 기준 OECD 평균 4배를 상회할 뿐 아니라 지속적으로 증가해왔다. 특히 은퇴 시점에 가까운 고령층의 소득분포가 상대적으로 크게 악화되어 있다(안주엽, 2019: 51; 김유빈, 2018: 35). 고령빈곤은 공적연금 제도의 미성숙뿐 아니라 근로여부, 고용안정성 등으로부터 영향을 받는다. 특히 고령자를 전기와 후기로 나누었을 때, 전기 고령자(55-64세)에게는 근

로여부가 빈곤으로의 추락을 결정하는 데에 더욱 중요한 것이 사실이다(조보배·최요한, 2018; 강성호·조준용, 2016).

한국은 공식과 실제 은퇴 연령 간에 3~5년의 차이가 있을 뿐 아니라, 은퇴로 인하여 한마디로 ‘준비되지 않은 비자발적 실업’ 상태에 상당수가 놓이게 된다(김유빈, 2018: 43). 그러한 상황에서 노동자들은 자구책을 찾으며 퇴직 후에도 약 20년간 노동시장에 계속 머무르고 있는 실정이다. 이는 결과적으로 단기적 소득손실(재취업할 경우 소득이 절반으로 감소)을 발생시킬 뿐 아니라 가구소득의 손실과 빈곤을 초래한다(이상호·이지은, 2016).

2) 정년연장의 효용성

이러한 가운데 노동자들이 주된 일자리에서 계속해서 고용되는 기회는 여전히 낮다. 또 상용근로자(정규직)라면 재취업 등 가교일자리로 갈 경우 임금 손실이 클 뿐 아니라 대체로 불안정 고용의 상태가 되어 경제적 어려움에 처할 확률이 높다(김재호, 2014). 상황이 이러하기에 노동자들이 가능한 주된 일자리에서 오래 근무하는 것이 노동자들의 빈곤을 방지하는 방법이라는 주장이 타당성을 얻는다.

정년연장의 효용성은 또 다른 측면에서도 찾을 수 있다. 그를 통해 고령화로 발생하는 총노동투입량·총저축감소, 연금재정 악화, 지니계수 증가, 부양비 증가 등 각종 ‘문제’를 해소할 수 있다(홍재화 외, 2016; 이선미·송해련, 2018). 특히 정년연장은 2035년까지 국민연금재정의 안정화에 기여할 수 있기도 하다(김현수·김원식·김형수, 2016). 공적연금 강화 주장의 근거로 인용되는 ‘짧은 국민연금 가입기간’의 문제도 단순히 소득대체율이 낮아서 생기는 문제라기보다 노동시장에서 국민연금 평균가입 기간이 짧아서 생기는 문

제라고 볼 수 있다. 현재 노동시장에서의 가입기간이 최대한 길게 유지되는 것이 국민들의 연금소득을 높이는 중요한 방안 중 하나인 것이다(윤석명 외, 2019).

3) 정년연장의 문제점과 한계

물론 정년연장에 대한 우려도 존재한다. 가장 많은 논란이 되는 부분은 청년일자리문제다. 정년연장과 임금피크제 도입 사업체 중, 임금피크제는 하지 않고 정년연장만 실시한 기업체는 청년층 고용이 더 적다는 연구가 존재한다(김경수, 2019). 60세 정년연장의 혜택이 고학력, 남성, 공공 정부기관 정규직, 100인 이상, 노동조합이 조직된 곳 등 특정 계층에 집중될 것이라는 연구도 존재한다(석재은·이기주 2016). 실제로 현재 20-49세 청장년노동자에 비해 50-60세 중고령자 내부의 불안정 노동 및 소득격차가 더 심하며, 청년층보다 서비스 단순 노무에 종사하는 이들이 더 많다는 점에서 정년연장이 불평등을 심화시킬 가능성이 존재하는 것 역시 사실이다(최혜지, 2018).

나아가 법적 정년이 곧 실제 퇴직연령의 상승을 가져오지 않을 가능성도 존재한다. 정년제로 인하여 은퇴연령이 증가할수록 실제 은퇴연령도 증가한다는 분석(조동훈, 2014)도 있으나, 2016-17년 이후 실시된 '60세 정년의무화제도'가 그러한 효과를 보이고 있는지를 제대로 다룬 연구는 아직 없다. 대체로 선행연구들은 정년제도의 필요성과 방안에 대한 연구가 주를 이루었지 제도 실시 이후, 그 효과에 대해 검토한 연구는 매우 드문 편이다. 또한 제도 시행이 길지 않은 가운데 그 평가에 대해서도 아직도 엇갈리는 상황으로 보여진다. 이제 제도 실시후 3-4년이 흐른 현재 시점에서 보다 명확한 실태연구가 필요한 객관적인 상황이며, 그것을 토대로 60세 정년제도의 명암을 조심

스럽게 짐치며 보완책을 모색해 들어가야 하는 상황이다. 다만 김준(2018)은 고용노동부의 2018년까지의 「고용형태별 근로실태조사」와 「사업체노동력 조사 부가조사」를 통해 기업들의 정년 연령을 60세 이상으로 상향 조정해 고령근로자의 계속근로 가능성을 높여, 소기의 입법목적을 달성했다고 해석한 바 있다. 반면 남재량(2018)은 법시행이 고용에 미치는 효과를 실증분석해 법적 정년의 강제가 조기퇴직을 발생시킬 가능성 및 고용 자체에 부정적 영향을 가져왔다고 밝히고 있다.

2. 연구방식

1) 연구질문

한국노총 정책본부의 2019년 사업장 방문조사(한국노총, 2019), 2015년 한국노동연구원의 실태조사(박명준 외, 2015) 등에서는 대체로 노동자들이 정년을 연장하거나, 계속 고용제도를 통해 주된 일자리에서 근무하고 싶은 욕구가 존재하며 노후에 대한 불안이 늘고 있는 상태를 보여주었다. 그러한 문제적 상태가 지난 4-5년 새 60세 정년제도로 인해 충분히 해소되었을리 만무하다. 그러한 정황을 감안하여 이 연구에서는 핵심적으로 다음의 질문들을 던지고 다룬다.

- ① ‘정년 60세’는 우리 사회에서 어떻게 실현되어 왔고 영향력을 발휘해 왔을까? 정년 60세 제도의 성과와 한계는 무엇인가?
- ② 그 한계를 극복하기 위해 ‘정년 65세’는 타당한가? 그것이 타당하기 위해 앞서 언급한 ‘정년연장의 정치학’은 어떠한 식으로 기획되어야 하는가?

2) 연구방식

이 연구는 2020년의 시점에서 60세 정년제도의 효과를 검토하고 노동자들의 노후 불안과 은퇴 후 근로 욕구 등을 파악해 바람직한 정년연장 및 고령자의 노후 보호의 방식을 모색하고자 한다. 이를 위해 기존의 통계자료를 활용하여 분석하였고, 2020년에 설문조사 그리고 노동조합 간부들 인터뷰를 수행하여 자료를 수집하여 분석하였다.

3. 보고서 개관

2장에서는 기존의 통계데이터를 활용해 중고령자들이 노동시장 내에 처해 있는 상황을 본고의 관심에 맞추어 새롭게 분석해 보았다. 특히 산업별·기업 규모별 간 중고령자 인사관리와 관련하여 어떠한 온도 차가 진행 중인지 살펴 보았다. 그 일환으로 첫째, 생산연령인구 예상추세를 확인하였고, 인구고령화 변화와 맞물려 중고령층의 경제활동 수준을 주요해외국과 비교를 통해 확인했다. 둘째, 중고령자들이 노동시장 내 놓인 업종별-기업규모별 특징을 파악하기 위해, 먼저 한국의 대표적 업종이자 본 연구 3장의 실태조사에서 다루는 4개 업종의 거시적 특성을 파악하고, 해당 업종에 종사하는 노동자 규모와 고령화 정도를 파악하고자 하였다. 셋째, '60세 정년제'와 '임금피크제' 등 고령자 노동시장과 관련된 인사관리제도를 업종별-기업규모별로 파악해, 2016(2017)년 '60세 정년 의무화제도'의 영향 및 고령자 인적관리의 현황과 변화 양상에 대해 분석하고자 했다. 본 연구는 상술한 언급한 분석을 진행하기 위해 통계청에서 제공하는 「경제활동인구조사」와 과 고용노동부의 「고용형태별 근로실태조사」, 「사업체노동력조사」 부가조사 등을 활용하여 연구를

진행하였다.

3장에서는 4개 업종을 중심으로 노동조합의 정년연장 제도의 효과와 관련 제도의 현황과 조합원의 노후불안 및 은퇴 후 근로희망 및 정년연장의 바람직한 방식에 관한 조사를 수행한 결과 분석을 토대로 현실을 진단해 보았다. 정년제도에 관한 업종별 노동자 및 기업 실태조사 연구는 2015년 한국노동연구원에서 제조/금융/공공 3개 업종을 중심으로 시행된 바 있는데, 본 연구에서의 조사는 2016(2017)년 ‘60세 정년 의무화제도’ 실시 이후 그 효과를 직접 다룰 뿐 아니라, 제조/금융/공공 외에 <서비스> 업종까지 포함해 도모되었다. 조사는 설문조사와 면접조사 두 가지 방식으로 행하며 업종별 공통점과 차이를 찾고자 했다. 설문조사는 <노동조합> 조사와 <조합원> 조사 두 가지 내용으로 구성되었다. 면접조사는 노동조합 각 업종을 대표하는 기업들의 노동조합 간부 8인을 대상으로 한 심층 인터뷰에 기초한다. 이런 식으로 양적 연구와 질적연구의 장단점을 서로 활용, 보완하고자 하였다.

끝으로 4장에서는 앞장의 문제의식과 분석결과 파악된 사실들을 토대로 하면서 보다 현실적인 정책대안을 제시하면서 전술한 바 ‘정년연장의 정치학’을 위한 실천적 기획의 방향성을 정립해 보았다.

제2장

고령자 노동시장의 현황 및 60세 이상 정년 제도의 효과 분석

고령사회가 초래하는 문제들은 경제사회 전 분야에 걸쳐서 나타나게 된다. 그 중에서도 가장 큰 문제는 고용이다. 자본주의 사회에서 고용이야말로 사회의 근간을 지탱하는 버팀목인데, 고령화는 경제의 활력을 저하시키고 실업을 증가시킨다(박우성, 2019). 하지만, 인구 고령화를 부분적으로나마 해소할 수 있는 방법으로 '정년연장'이 거론되고 있다. 정년연장은 2013년 4월 「고령자 고용촉진법」을 개정하며, 2016년부터는 300인 이상 기업에서 그 다음 해인 2017년부터 300인 미만 기업들의 정년이 60세 이상으로 연장되었다.

현재 우리나라에서 고령자는 다음과 같이 법으로 정의하고 있다. '고령자는 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진법」에 따른 연령인 55세 이상인 사람을 말한다.' 그리고 '준고령자는 같은 법 제2조 2호에 따라 50세 이상 55세 미만이 사람을 말한다. 이러한 법적 근거를 바탕으로 고령자 노동시장과 관련 인사관리제도를 살펴보고자 한다.

2장 1절에서 먼저 한국사회의 생산연령 인구 예상 추세를 확인해, 인구고령화의 특성을 파악하고자 하였다. 다음으로 중고령층의 경제활동 참가 수준

을 주요해외국과 비교를 통해 확인했다. 2절에서는 중고령자들이 노동시장에서 처한 업종별-기업규모별 특징을 파악하기 위해, 먼저 한국의 대표적 업종이자 본 연구 3장의 실태조사에서 다루는 4개 업종의 거시적 특성을 파악한다. 해당 업종에 종사하는 노동자 규모와 고령화 정도를 파악하고자 하였다. 3절에서는 고령자 노동시장과 관련 인사관리제도를 업종별-기업규모별로 살펴본다. 특히 2016(2017)년 ‘60세 정년 의무화제도’는 정년이 60세가 아니었던 개별기업에 영향을 끼쳤을 것으로 예상할 수 있다. 이에 ‘정년 연령’을 비롯한 ‘임금피크제’ 실시 여부 등 인적자원관리 차원에서 고령자 관리의 현황과 변화 양상에 대해 분석하고자 한다. 본 연구는 상술한 언급한 분석을 진행하기 위해 통계청에서 제공하는 「장래인구추계」와 「경제활동인구조사」, 고용노동부의 「고용형태별 근로실태조사」, 「사업체노동력조사 부가조사」 등을 활용하여 연구를 진행하였다.

제1절 고령자 노동시장 현황

1. 고령자의 경제활동 개관

1) 생산연령인구의 추세

우리나라 고령화 예상추세를 살펴보기 위해 통계청의「장래인구추계」를 분석하였다. 해당 자료는 현재 수준에서 우리나라 장래인구가 어떻게 변화하고 있는지를 확인하고, 그에 따른 적절한 정책을 마련하는 기초자료로 활용된다. 또한, 본 자료를 통해 생산연령인구 중 고령층인 50~64세 생산연령인구가 어느 시점에서 고령화가 빠르게 진행되었는지 예상할 수 있다. [그림2-1]에 의하면 전체 생산연령인구(15세~64세)는 1990년 2천 9백 7십만 명에서 2019년을 기점으로 계속해서 감소해 2040년에는 2천 8백 6십만 명에 이르게 될 것으로 예측된다. 이 중 25-49세까지의 생산연령인구는 1990년 1천6백48만 명에서 점차 증가해 2010년 2천67만 명까지 이르렀으나, 이후 점차 감소해 2040년에는 1천4백28만 명으로 감소할 것으로 예상된다. 특히 15-24세 생산연령인구는 1990년 878만 명에서 지속적으로 감소해 2040년에는 절반에도 미치지 못하는 323만 명에 이를 것으로 예상된다.

반면 고령층인 50-64세 생산연령인구 예상추세선은 1990년 4백 7십만 명에서 지속적으로 상승하다가 2005년~2007년 쯤 15-24세 생산연령인구를 추월한다. 이후 2010년부터는 그 격차가 벌어져 2040년에는 1천 1백 1십만 명으로 늘어날 것으로 예상된다. 즉 생산연령인구의 15-24세의 감소폭은 가파르고 25-49세도 2010년을 기점으로 감소하는 반면, 50-64세 생산연령인구는 지속적으로 상승한다. 요약하자면 전체 생산연령인구(15-64세)도 증

가하다가 다소 감소하지만, 그 중에서 50-64세의 비중이 급격히 늘어난다는 점을 확인할 수 있다. 상술한 생산연령인구의 세대별 변화 추이를 통해 한국의 인구고령화가 높은 수준으로 진행된다는 점을 알 수 있으며, 이는 평균수명의 증가, 저출산 등으로 야기된 것으로 볼 수 있다. 그렇다면 이러한 인구학적 변화는 실제 경제활동인구의 변화와 어떻게 연결될까?

[그림 2-1] 연도별 생산연령인구 추세

(단위: 천명)



*자료: 통계청, 「장래인구추계」.

2) 경제활동인구의 변화

〈표 2-1〉 연령별 경제활동인구 현황

(단위: 천명, %)

	2015	2016	2017	2018	2019	증감분	연평균 증감률
전체	27,153	27,418	27,748	27,895	28,186	1,033	0.9
10대(15-19세)	274	271	270	226	217	-57	-5.7
20대(20-29세)	3,979	4,063	4,063	4,086	4,114	135	0.8
30대(30-39세)	5,911	5,856	5,833	5,777	5,719	-192	-0.8
40대(40-49세)	7,054	6,981	6,931	6,834	6,656	-398	-1.4
50대(50-59세)	6,215	6,295	6,442	6,510	6,612	397	1.6
60대 이상	3,720	3,953	4,210	4,463	4,867	1,147	6.9
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」.

〈표 2-1〉에서는 한국의 경제활동인구와 실제 노동시장 참가율을 파악하기 위해 통계청에서 제공하는「경제활동인구조사」를 활용, 우선 연령별 경제활동인구의 5년간 변화를 살펴보았다.

이를 보면 전체적으로 경제활동인구가 연평균 0.9% 증가하였다. 그런데 세대별로 보면 차이가 있는데 10대, 30대, 40대가 5년간 감소하는 추세에 있다. 반면 중고령층은 5년간 계속해서 증가하였다. 세부적으로 보면, 50대의 경우 50대 초중반(50-54세)은 2만명, 50대 중후반(55-59세)은 37만 7천 명이 증가하였다. 60대 이상의 경우 60대 초중반(60-64세)은 55만 8천 명, 65세 이상은 58만 8천 명이 증가하였다. 종합적으로 보면, 특히 다른 세대에 비해 60대 이상이 경제활동인구로 진입하는 속도가 높은 편으로 연평균 증감률

이 6.9%p를 차지해, 전체 평균 0.9%p의 7배에 달한다. 즉 지난 5년간 경제활동인구의 고령화가 꾸준히 진행되고 있음을 확인할 수 있는 부분이다. 한국전쟁 직후 1955년부터 1963년까지 출생한 베이비붐 세대들이 나이가 들면서 50-60대로 지속적으로 진입, 60대 이상 경제활동인구가 다른 연령층에 비해 높은 비율로 상승하고 있다는 점을 확인할 수 있다.

3) 세대별 경제활동참가율

그렇다면 지난 5년간 경제활동인구들은 실제로 얼마나 경제활동에 참가하고 있으며 세대별 차이는 어떠한가? <표 2-2>를 보면, 우리나라 경제활동참가율은 2015년 62.8%에서 2019년 63.3%로 약 0.5%p 증가하였다. 중고령층의 경우 2015년 61.1%에서 2019년 62.8%로 약 1.7%p 증가하였다. 세부적으로 중고령층의 경제활동참가율과 다른 세대의 변화 양상에 차이가 있다. 지난 5년간 50대 초중반(50-54세)은 0.7%p, 50대 중후반(55-59세)은 2.2%p, 60대 초중반(60-64세)은 0.9%p, 65세 이상은 2.9%p 증가하였다. 이전 세대인 30대도 1.9%p가 증가했고 20대도 0.3%p 증가했지만, 40대는 0.8%p 감소하기도 해 전체적으로 고령자들의 경제활동에 참가율의 상승이 두드러진다.

물론 40대의 경제활동참가율은 80% 이상이고, 30대도 75% 이상을 유지하고 있다. 그러나 50대의 경제활동 참가율도 30대 못지않는 70% 후반대이며, 증가율은 조금 더 높은 편이다. 또한 60-64세는 60%대에서 지속적으로 증가하고 있으며, 65세 이상도 30%대에서 참가율이 지속적으로 증가하고 있다.

〈표 2-2〉 연령별 한국의 경제활동참가율 현황

(단위: %, %p)

	2015	2016	2017	2018	2019	증감분	연평균 증감률
전체 경제활동참가율	62.8	62.9	63.2	63.1	63.3	0.5	0.2
10대(15-19세)	8.8	8.8	9.2	8.2	8.3	-0.5	-1.5
20대(20-29세)	63.6	64.5	63.9	64.0	63.9	0.3	0.1
30대(30-39세)	76.7	77.1	77.8	78.3	78.6	1.9	0.6
40대(40-49세)	81.0	81.0	81.1	81.0	80.2	-0.8	-0.2
50대(50-59세)	76.2	76.1	77.0	77.1	77.4	1.2	0.4
60대 이상	40.1	40.5	41.1	41.4	43.0	2.9	1.8
전체 중고령층	61.1	61.3	62.0	62.0	62.8	1.7	0.7
50-54세	79.4	79.3	79.8	79.7	80.1	0.7	0.2
55-59세	72.6	72.8	74.2	74.7	74.8	2.2	0.7
60-64세	61.2	61.6	62.5	61.4	62.1	0.9	0.4
65세 이상	31.1	31.3	31.5	32.2	34.0	2.9	2.3

*자료: 통계청, 「경제활동인구조사」.

전체적으로 한국의 경제활동참가율은 증감폭은 0.2%p 정도로 그리 크지 않은 편이지만, 60대 이상의 증가폭은 연평균 1.8%p로 전체 평균보다 높으며 특히 65세 이상의 연평균 증가폭이 2.3%p로 훨씬 높은 편이다. 결론적으로 30-40대가 한국 노동력을 견인하고 있지만, 50-60대 경제활동 참가율이 꾸준히 증가하는 추세를 확인할 수 있으며, 60대 이상에서 증가폭이 가장 높은 편이다. 그렇다면 한국의 고령자 경제활동참가율은 다른 국가에 비해 어떤 수준이라고 할 수 있을까?

4) 주요국 고령층 경제활동참가 추세

국가별 고령자. 경제활동참가 추세를 보기 위해 OECD 회원국 중 프랑스, 독일, 이탈리아, 일본, 영국, 미국 등을 중심으로 최근 5년간 고령층 노동력

흐름을 살펴보았다. OECD는 고령자를 55세 이상에서 64세 미만으로 정하고 있다.

〈표 2-3〉 국가별 고령자 경제활동참가율 추세

(단위: %, %p)

국가별	2015	2016	2017	2018	2019	증감분
OECD(평균)	61.2	62.2	63.1	63.9	64.4	3.2
프랑스	52.6	53.6	54.9	56.0	56.9	4.3
독일	69.4	71.3	72.6	73.6	74.7	5.3
이탈리아	51.1	53.4	55.4	57.0	57.4	6.3
일본	72.2	73.6	75.3	77.0	77.9	5.7
한국	67.9	68.1	69.1	68.8	68.9	1.1
영국	64.2	65.1	65.9	67.3	68.1	4.0
미국	63.9	64.1	64.5	65.0	65.3	1.4

*자료: OECD, OECD STAT Labor Force Participation rate(2020년 11월 18일 확인)

지난 5년간 고령자 경제활동참가율 OECD국가의 평균(61.2~64.4%)에 비하면 한국의 고령자경제활동참가율은 67.9~68.9%로 다소 높은 편이다. 그런데 이탈리아, 프랑스 등에 비하면 높은 편이지만, 독일이나 일본에 비해서는 낮은 편이다. 게다가 한국의 급속한 고령화 속도에 비하면, 고령자경제활동참가율 증감분은 1.1%p에 불과해 고령화 속도 대비 고령자의 노동시장 증가가 빠르게 변화하고 있다고 보기 어렵다. 고령자 경제활동 참가율이 높은 이탈리아 6.3%p, 일본 5.7%p에 비해 그 변화 양상이 낮은 것은 물론, OECD평균인 3.2%p에 미치지 못한다.

상술한 바와 같이 한국의 생산인구에서 고령화 속도는 가파르게 진행되고 있으며 경제활동인구도 고령세대에서 증가하는 것은 사실이다. 이에 고령자들이 노동시장에 참여하는 비율도 늘어나고 있다. 따라서, 60세 이상 정년제도, 임금피크제 등 다양한 방안을 모색하여 고령 취업자들이 원하는 시기에

노동시장에서 은퇴할 수 있는 여건을 마련해 줄 필요가 있다. 또한, 이미 노동시장 고령화 정도가 높은 수준에 있기 때문에, 현재 상황을 고려하여 고령 취업자들이 더 나은 환경에서 근로할 수 있는 환경을 조성하여야 한다.

2. 산업별 고령노동시장 현황

이제 업종별-기업규모별 고령자의 노동시장 참여의 특징을 파악하기에 앞서 한국산업의 업종별 거시 현황을 파악해 보고자 한다. 이는 본 연구 3장의 제조/공공/금융/서비스(IT)업종의 노동조합과 조합원 실태조사 분석에 앞서, 우리나라 거시지표에서 해당 산업의 취업자수나 고령화 정도를 알아보려는 취지를 갖는다. 다만, 통계청의「경제활동인구조사」와 고용노동부의「사업체노동력조사 부가조사」의 산업분류가 3장의 실태조사의 산업분류와 반드시 일치하지는 않는다. 이에 최대한 3장과 유사한 산업을 선택해 분석을 수행하였다. 통계청의「경제활동인구조사」에서는 제조업, 공공행정, 금융 및 보험업, 정보통신업 및 전문·과학 및 기술 서비스업의 4개 산업에 대해 분석을 수행했으며, 고용노동부의「고용형태별근로실태조사」와 「사업체노동력조사 부가조사」는 공공영역에 해당되는 것을 특정하기 불가능해, 제조업, 금융 및 보험업, 정보·기술 서비스업의 3개 산업에 대해 분석을 수행했다. 3장의 실태조사 사업장의 특성과 해당 산업분포가 반드시 일치하지는 않지만, 구체적 사업장 분석 이전에 거시적인 분포와 흐름을 파악하는 데 의의가 있다.

1) 산업별 취업자 수

〈표 2-4〉 4개 업종의 산업별 취업자 현황

(단위: 천명, %)

산업별	2015	2016	2017	2018	2019	증감분	연평균 증감률
전체	26,178 (100.0)	26,409 (100.0)	26,725 (100.0)	26,822 (100.0)	27,123 (100.0)	945	0.9
제조업	4,604 (17.6)	4,584 (17.4)	4,566 (17.1)	4,510 (16.8)	4,429 (16.3)	-175	-1.0
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	948 (3.6)	1,004 (3.8)	1,058 (4.0)	1,110 (4.1)	1,076 (4.0)	128	3.2
금융 및 보험업	799 (3.1)	803 (3.0)	794 (3.0)	840 (3.1)	800 (2.9)	1	0.0
정보·기술 서비스업	1,829 (7.0)	1,885 (7.1)	1,875 (7.0)	1,933 (7.2)	2,018 (7.4)	189	2.5

*자료: 통계청, 「경제활동인구조사」.

주1) 3장 실태조사에서 사용한 서비스업(IT)업은 「경제활동인구조사」의 정보통신업과 전문·과학·기술 서비스업종과 모두 겹쳐지는 부분이 있어 경제활동인구조사의 정보통신업 및 전문·과학·기술 서비스업 2가지 항목을 합산해 처리하였음.

전체 산업별 취업자 수 중에서 산업별 분포를 보면 제조업은 450만 명을 오가며 전체 취업자 수 중 17% 내외로 전체 취업자 수 중 산업별 분류에서 가장 큰 비중을 차지한다. 정보·기술 서비스업은 183만에서 200만 명으로 증가하여 전체 산업 중 약 7%대이고, 공공행정이나 금융 및 보험업은 3~4%의 비중을 차지한다. 증감폭을 보면 흥미로운 부분이 존재한다. 전체 취업자 수는 2015년 2천 6백 17만 명에서 2019년 2천 7백 12만 명으로 지난 4년간 약 94만 5천 명 증가하였다. 그런데 4개 업종별로 보면, 정보·기술 서비스업이 18만 9천 명, 공공행정이 약 12만 8천 명, 금융 및 보험업이 1천 명이 3개 업종에서 모두 증가하였으나, 제조업은 약 17만 5천 명 감소하였다. 연평균 증감률로 보면 금융 및 보험업은 0.0%p로 거의 변동이 없는 편이며, 제조업

의 연평균 증감률은 -1.0%로 다소 감소하는 편이다. 반면, 공공행정(3.2%p), 정보·기술 서비스업(2.5%p)은 증가추세에 있는 편이다. 제조업, 금융업이나 정보·기술 서비스업 등의 취업자 수의 변화는 최근 4차 산업혁명을 비롯한 산업구조 및 기술의 변화, 해외 공장 이전 등의 영향으로 추정가능하며, 공공 행정은 정부차원의 재정정책의 일환으로 공공일자리 사업 등의 확대 영향일 수 있다.

2) 산업별 노동자 연령분포

〈표 2-5〉에서는 고용노동부의「고용형태별근로실태조사」에서 공공영역을 제외하고, 제조업, 금융 및 보험업, 정보·기술 서비스업의 3개 산업의 노동자 분포를 알아보고, 세대별 특징과 고령화 정도를 분석해 보았다.

〈표 2-5〉 2019년 산업별 노동자 분포

(단위: 명, %)

산업별	노동자 수	비율
전체	10,846,459	(100.0)
제조업	3,110,600	(28.7)
금융 및 보험업	407,578	(3.8)
정보·기술 서비스업	1,295,345	(11.9)

*자료: 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」.

주1) 괄호 안은 비율임.

주2) 3장 실태조사에서 사용한 서비스업(IT)업은 「고용형태별근로실태조사」의 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업과 전문·과학·기술 서비스업종과 모두 겹쳐지는 부분이 있어 2가지 항목을 합산해 처리하였음.

주3) 3장 실태조사의 4개 업종 중 공공업종에 해당하는 노동자들을 고용형태별 근로실태조사에서 분류할 수 없어 위의 3개 업종의 거시분포만 제시함.

고용노동부에서 제공하는 「고용형태별 근로실태조사」는 노동자 1인 이상 사업체에 종사하고 있는 정규직, 비정규직 노동자(자영업자 제외)의 근로조건에 관한 사항을 사업체 특성 및 인적 속성별로 파악하여 관련 정책수립의 기초자료로 활용되고 있다. 2019년 기준, 산업별 노동자 분포를 보면, 전체 노동자 1천 846만 459명 중 제조업은 28.7%, 금융보험업은 3.8%, 정보·기술 서비스업은 11.9%로 나타났다. 그렇다면 산업별 고령화 정도를 비교하면 어떠할까?

〈표 2-6〉 2019년 산업별 노동자 평균연령과 연령분포

(단위: 명, %)

산업별	평균연령	소계	노동자수					
			10대	20대	30대	40대	50대	60대 이상
전체	42.6	10,846,459	39,078	1,787,670	2,907,832	2,837,685	2,289,415	984,779
		(100.0)	(0.4)	(16.5)	(26.8)	(26.2)	(21.1)	(9.1)
제조업	42.1	3,110,599	17,920	479,121	898,060	818,940	697,038	199,520
		(100.0)	(0.6)	(15.4)	(28.9)	(26.3)	(22.4)	(6.4)
금융 및 보험업	40.2	407,578	890	62,274	135,858	133,480	70,276	4,800
		(100.0)	(0.2)	(15.3)	(33.3)	(32.7)	(17.2)	(1.2)
정보·기술 서비스업	39.7	1,295,345	2,044	269,852	476,658	343,056	149,782	53,953
		(100.0)	(0.2)	(20.8)	(36.8)	(26.5)	(11.6)	(4.2)

*자료: 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」.

주1) 괄호 안은 비율임.

주2) 3장 실태조사에서 사용한 서비스업(IT)업은 「고용형태별근로실태조사」의 출판,영상,방송통신 및 정보서비스업과 전문·과학·기술 서비스업종과 모두 겹쳐지는 부분이 있어 2가지 항목을 합산해 처리하였음.

주3) 3장 실태조사의 4개 업종 중 공공업종에 해당하는 노동자들을 고용형태별 근로실태조사에서 분류할 수 없어 위의 3개 업종의 거시분포만 제시함.

2019년 기준, 전체 노동자들의 평균연령은 42.6세이다. 제조업은 3개 업종 중 가장 많은 높은 42.1세이고, 금융 및 보험업이 40.2세, 정보·기술 서비스업이 가장 평균연령이 낮은 39.7세이다.

전체 노동자 수는 1084만 6천 명으로 이 중 30대(26.8%), 40대(26.2%),

50대(21.1%) 순으로 확인되었다. 제조업은 30대(28.9%), 40대(26.3%), 50대(22.4%) 까지 비교적 고른 분포를 보인다. 반면, 금융 및 보험업은 30대(33.3%)와 40대(32.7%)가 중심을 이루는 반면, 50대(17.2%)의 경우 제조업보다 비율이 다소 낮아진다. 정보·기술 서비스업은 30대(36.8%)로 가장 많고, 40대(26.5%), 20대(20.8%) 순서대로 분포를 이루며, 50대는 11.6%를 차지하고 있어 3개 업종 중 50대 비율이 가장 낮은 편이다.

3개 업종의 50-60대의 비율을 확인하면, 제조업이 28.8%, 금융 및 보험업이 18.4%, 정보·기술 서비스업이 15.8%를 차지해, 3개 업종 중 제조업 노동자들의 고령화가 가장 진행되었다는 점을 확인할 수 있다.

제2절 60세 이상 정년제도와 임금피크제 도입 변화 추이

2013년 ‘60세 이상 정년제도’가 국회에서 법안이 통과되었고 300인 이상 사업장에서 2016년에 실시되기 시작, 2017년에는 300인 미만 사업장에서도 시행되었다. 본 절에서는 2016년(2017)년 실시된 ‘60세 정년 제도’의 효과를 산업별-기업규모별로 알아보고자 했으며 고용노동부의 「사업체노동력조사」 중 매년 6월 조사하는 ‘부가조사’를 활용했다. 해당 조사는 정년제 등의 고령자 인사관리 현황과 운영 추이를 파악 가능하다.

1. 산업별 60세 이상 정년제도의 효과

1) 산업별 사업체 평균 정년연령 현황

〈표 2-7〉에서는 산업별 사업체 평균 정년연령을 확인하였고 변화 양상을 보았다. 2013년 57.8세에서 2019년 60.7세로 약 2.9세 증가하였다. 특히, 2013년부터 2016년까지 50세 후반이던 정년연령이 2017년부터 60세로 접어들었다. 산업별로 보면, 제조업의 경우 2013년 평균 57.3세에서 2019년 평균 60.2세로 약 평균 2.9세 증가하였다. 금융보험업은 2013년 평균 57.0세에서 2019년 평균 60.1세로 약 평균 3.1세 증가하였다. 정보·기술 서비스업은 2013년 평균 58.1세에서 2019년 평균 60.2세로 약 2.1세 증가하였다. 3개 업종 및 전체 사업에서 기업의 정년은 60세로 변화되었고, 이는 법 개정의 영향이 있었다고 볼 수 있는 부분이다.

〈표 2-7〉 산업별 사업체 평균 정년연령 현황

(단위: 세)

산업별	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	증감분
전체	57.8	58.7	59.0	59.8	60.5	60.6	60.7	2.8
제조업	57.3	57.8	58.1	58.8	60.0	60.1	60.2	2.9
금융 및 보험업	57.0	57.7	57.8	59.3	60.0	60.0	60.1	3.1
정보·기술 서비스업**	58.1	58.2	58.5	59.4	60.0	60.2	60.2	2.2

*자료: 고용노동부, 「사업체노동력조사」부가조사

주1) 3장 실태조사에서 사용한 서비스업(IT)업은 「사업체노동력조사」부가조사의 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업과 전문·과학·기술 서비스업과 모두 겹쳐지는 부분이 있어 2가지 항목을 합산해 처리하였음.

주2) 3장 실태조사의 4개 업종 중 공공업종에 해당하는 노동자들을 「사업체노동력조사」부가조사에서 분류할 수 없어 위의 3개 업종의 거시분포만 제시함.

2) 산업별 사업체 60세 이상 정년제 운영 현황

〈표 2-8〉 산업별 사업체 60세 이상 정년제 운영비율

(단위: %)

산업별	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	증감분
전체	7.1	8.2	9.6	13.6	18.2	20.7	20.8	13.7
제조업	5.8	5.8	8.0	10.8	17.9	21.5	23.3	17.5
금융 및 보험업	12.1	18.4	20.3	54.7	75.8	79.6	80.3	68.2
정보·기술 서비스업	6.5	6.1	8.4	12.3	18.4	20.2	23.1	16.6

*자료: 고용노동부, 「사업체노동력조사」부가조사

주1) 3장 실태조사에서 사용한 서비스업(IT)업은 「사업체노동력조사」부가조사의 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업과 전문·과학·기술 서비스업과 모두 겹쳐지는 부분이 있어 2가지 항목을 합산해 처리하였음.

주2) 3장 실태조사의 4개 업종 중 공공업종에 해당하는 노동자들을 「사업체노동력조사」부가조사에서 분류할 수 없어 위의 3개 업종의 거시분포만 제시함.

상술한 평균 정년 연령은 정년제가 있는 사업체의 정년을 조사한 결과이다. 즉, 정년제를 도입한 사업장의 경우 평균 정년이 60세 이상으로 상승하는 효과가 있었다는 것을 확인할 수 있지만, 아예 정년제가 도입되지 않은 사업장은 위의 항목에 포함되지 않는다. 〈표 2-8〉의 ‘60세 이상 정년제’ 운영 비율을 살펴보면, 2013년 7.1%에서 2019년 20.8%로 약 13.7%p 증가하였다.

즉 전체 사업체 중 1/5만이 '60세 이상 정년제'를 운영하는 실정이다. 법 개정 이후에도 '60세 정년제'를 실시하지 않는 사업장이 상당히 존재한다는 것을 알 수 있다.

산업별로 보면, 제조업은 2013년 5.8%에서 2019년 23.3%로 약 17.5%p 증가하였다. 금융보험업은 2013년 12.1%에서 2019년 80.3%로 약 68.2%p 증가하였으며, 정보·기술 서비스업은 2013년 6.5%에서 2019년 23.1%로 약 16.6%p 증가하였다. 전체적으로 대부분의 산업들에서 '60세 이상 정년제'의 도입 비율이 높아졌고, 이는 법 개정 시기와 일치한다. 특히 금융보험업은 해당 시기에 평균 이상을 훨씬 상회하는 압도적 비율로 '60세 정년제'가 도입되었다는 것을 확인할 수 있다. 이는 업종 특성상 산별노조가 존재하고, 해당 내용을 산별교섭에서 다루며, 전체 사업장으로 도입되는 효과가 있었을 것으로 추측할 수 있다.

2. 기업규모별 60세 이상 정년제의 효과

그렇다면 기업규모별로 60세 이상 정년제를 운영하는 비율은 어떻게 차이가 있을까?

1) 300인 미만 60세 이상 정년제 운영의 변화 추이

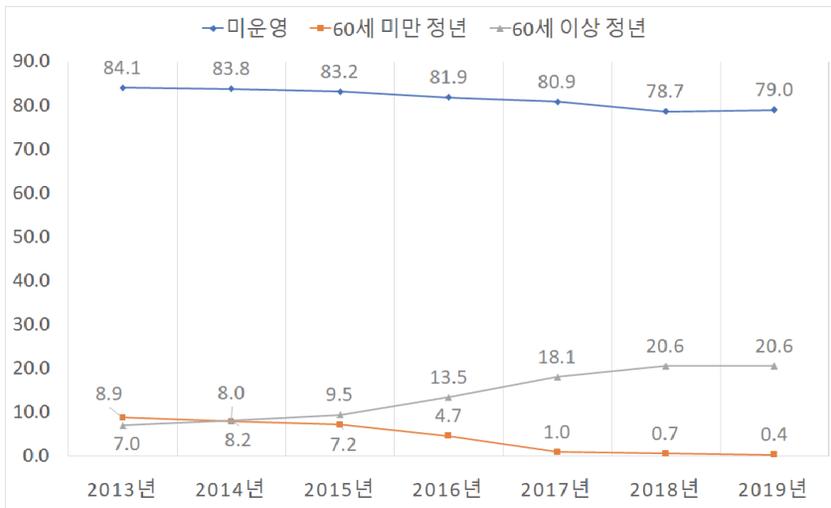
300인 미만 사업체에서 정년제를 미도입한 사업장은 정년연장법이 개정된 2013년 84.1%에서 2019년 79.0%로 약 5.1%p 감소하였다. 60세 미만 정년제를 운영하는 사업체는 2013년 8.9%에서 2019년 0.4%로 약 8.5%p 감소하였다. 60세 이상 정년제를 운영하는 사업체는 2013년 7.0%에서

2019년 20.6%로 약 13.6%p 증가하였다.

즉 2017년 시행된 '60세 이상 정년제'에 중소기업들이 그 기준을 맞추기 위해 2016년부터 준비하며 60세 정년제 도입이 확대된 것으로 여겨진다. 그럼에도 불구하고 정년제 자체가 도입되지 않은 사업장이 여전히 79.0%로 압도적 다수를 이룬다. 즉 '60세 정년 의무화' 제도의 효과가 300인 미만 사업장에서는 다소 한정적이라는 것을 확인할 수 있다.

[그림 2-2] 연도별 300인 미만 사업체 정년제 운영 비교

(단위: %)



*자료: 고용노동부, 「사업체노동력조사」부가조사

다만 해석에 주의를 요하는 것은 정년제도가 없다고 해, 그것이 반드시 실제 퇴직연령이 낮거나 고용이 불안하다는 의미는 아닐 수도 있다는 점이다. 물론 한국 사회에서 정년제가 고령자가 해당 일자리에서 일할 수 있는 기간을 보장하는 의미도 존재하지만, 사용자에게 연령을 이유로 해고할 수 있는 권리를 부여하기도 한다. 그러므로 실제 정년제를 운영하지 않으면서도 사업체

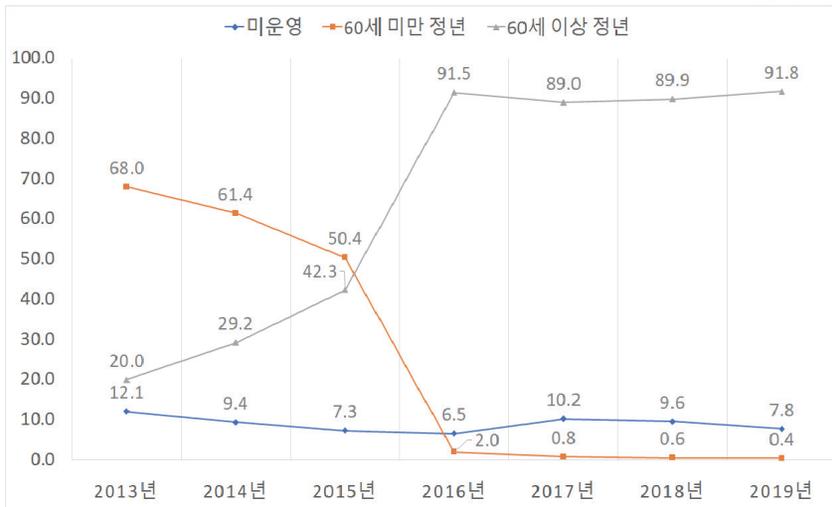
에서 연령과 관계없이 고령자를 계속 고용할 가능성이 존재한다(이승호, 2020). 따라서 ‘60세 이상 정년제도’는 300인 미만 사업장에서 기존에 ‘60세 미만 정년제’가 있었던 사업장에서 ‘60세 정년제’로 변경 가능성을 높인 것이라고 해석하는 편이 나올 것이다.

2) 300인 이상 60세 이상 정년제 운영의 변화 추이

300인 이상 사업체에서 정년제 운영 변화 추이를 살펴보았다.

[그림 2-3] 연도별 300인 이상 정년제 사업체 운영 비교

(단위: %)



*자료: 고용노동부, 「사업체노동력조사」부가조사

[그림 2-3]에 의하면 300인 이상 사업체에서 정년제를 미도입한 사업장은 2013년 12.1%에서 2019년 7.8%로 약 4.3%p 감소하였다. 60세 미만 정년제를 운영하는 사업체는 2013년 68.0%에서 2019년 0.4%로 약 67.6%p 감

소하였다. 60세 이상 정년제를 운영하는 사업체는 2013년 20.0%에서 2019년 91.8%로 약 71.8%p 증가하였다.

300인 미만 사업체와 비교하면 정년제도 자체가 있는 비율이 높은 편이며, 2013년 법 개정 이후로 60세 미만 정년제도는 사라지고, 60세 정년제도가 급속히 확대되었다는 것을 확인할 수 있다.

기업규모별 분석을 토대로 할 때, 2016년부터 실시된 ‘60세 이상 정년제도’는 ‘60세 미만 정년제’를 ‘60세 이상’으로 연장하고, 정년제가 없었던 사업장에 정년제가 도입되는 데에 다소 효과를 가져왔을 것으로 추측할 수 있다. 다만 ‘60세 정년 의무화제도’가 곧 노동자들의 실제 퇴직연령의 연장으로 이어진다는 의미는 아니라는 점에서 해석에 주의가 필요하다.

아울러 2013년 이후 개별 기업들이 ‘60세 정년제가 도입’한 이유가 반드시 법 개정 때문만이라고만 볼 수는 없다. 노동시장의 전반적 고령화 때문에 ‘정년제도’가 도입되거나 ‘60세 정년’이 도입되는 등 다른 요인을 배제할 수 없기 때문이다. 다만, 2013년 법 개정 이후 ‘60세 정년제’ 도입에 있어 유의미한 변화가 있다는 정도로 해석할 수 있을 것이다.

3. 사업체 임금피크제 운영 현황

임금피크제는 일정 연령을 기준으로 임금·노동시간·노동일수 조정 등을 통해 임금을 감액(동결포함)하는 대신 고용을 보장하는 제도이다. 이에 ‘60세 정년제’와 밀접하게 연관된 인사관리제도로 ‘임금피크제’를 들 수 있으며 이의 운영 현황을 산업별-기업규모별로 파악하였다.

1) 임금피크제 운영 현황

가. 산업별 임금피크제 운영 현황

〈표 2-9〉 산업별 사업체 임금피크제 운영비율

(단위: %)

산업별	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	증감분
전체	2.3	3.0	5.1	14.1	21.2	20.7	20.9	18.6
제조업	4.5	5.3	6.5	8.0	10.4	11.8	11.6	7.1
금융 및 보험업	5.5	3.4	4.9	32.1	54.3	60.8	63.6	58.2
정보·기술 서비스업	7.1	4.6	18.9	33.6	52.9	46.7	48.9	41.9

*자료: 고용노동부, 「사업체노동력조사」부가조사

주1) 3장 실태조사에서 사용한 서비스업(IT)업은 「사업체노동력조사」부가조사의 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업과 전문·과학·기술 서비스업과 모두 겹쳐지는 부분이 있어 2가지 항목을 합산해 처리하였음.

주2) 3장 실태조사의 4개 업종 중 공공업종에 해당하는 노동자들을 「사업체노동력조사」부가조사에서 분류할 수 없어 위의 3개 업종의 거시분포만 제시함.

산업별 정년 60세 이상인 사업체 중 임금피크제를 운영하는 기업 비율을 살펴보았다. 전체 사업체에서 2013년 2.3%에서 2019년 20.9%로 약 18.6% 증가하였다. 산업별로 5년간 증감을 보면, 제조업(+7.1%p), 금융보험업(+58.2%p), 정보·기술 서비스업(+41.9%p) 등을 확인할 수 있다. 즉 정부가 ‘60세 정년제’ 실시와 함께 ‘임금피크제 도입’을 서둘렀던 것의 효과와 마찬가지로, 임금피크제도 확대된 것으로 여겨진다. 특히 앞선 금융보험업이 60세 정년제 도입이 급격하게 늘어났듯이 임금피크제 도입도 급격하게 확대된 것으로 여겨진다.

나. 산업별 임금피크제 평균연령 및 감액률

〈표 2-10〉 산업별 사업체 임금피크제 최초 임금감액 평균연령 및 감액률

(단위: 세, 개, %)

	최초 감액연령	동결 (0%)	10% 이하	10% 초과~ 20% 이하	20% 초과~ 30% 이하	30% 초과
전체	57.0	3,825 (5.0)	25,616 (33.3)	19,328 (25.1)	11,909 (15.5)	16,301 (21.2)
제조업	57.0	811 (11.1)	3,410 (46.5)	2,033 (27.7)	799 (10.9)	287 (3.9)
금융 및 보험업	56.2	601 (3.0)	4,194 (20.9)	3,313 (16.5)	3,191 (15.9)	8,740 (43.6)
정보·기술 서비스업	57.2	183 (3.1)	1,752 (29.5)	2,301 (38.7)	744 (12.5)	964 (16.2)

*자료: 고용노동부, 「사업체노동력조사」부가조사

주1) 괄호 안은 비율임.

주2) 3장 실태조사에서 사용한 서비스업(IT)업은 「사업체노동력조사」부가조사의 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업과 전문·과학·기술 서비스업과 모두 겹쳐지는 부분이 있어 2가지 항목을 합산해 처리하였음.

주3) 3장 실태조사의 4개 업종 중 공공업종에 해당하는 노동자들을 「사업체노동력조사」부가조사에서 분류할 수 없어 위의 3개 업종의 거시분포만 제시함.

〈표 2-10〉을 보면, 2019년 기준, 전체 산업에서 사업체 임금피크제 최초 임금감액 평균연령은 57세로, 제조업은 평균 57.0세, 금융보험업은 56.2세, 정보·기술 서비스업은 57.5세로 확인되었다. 평균적으로 금융보험업의 임피제 적용 연령이 가장 낮은 편이다. 제조업의 경우 임금피크제 감액률 분포는 10% 이하(46.5%), 10% 초과~20% 이하(27.7%), 20% 초과~30% 이하(10.9%) 순으로 나타났다. 금융보험업의 경우 임금피크제 감액률 분포는 30% 초과(43.6%), 10% 이하(20.9%), 10% 초과~20% 이하(16.5%) 순으로 나타났다. 정보·기술 서비스업의 경우 임금피크제 감액률 분포는 10% 초과~20% 이하(38.7%), 10% 이하(29.5%), 30% 초과(16.2%) 순으로 나타났다. 제조업과 정보·기술 서비스업의 경우 임금피크제 감액률이 20%인 이하인 경우가 대

부분이지만, 금융보험업의 경우 30%를 초과하는 경우가 43.6%로 절반에 달한다는 특이점을 발견할 수 있다. 앞서 보았듯이 금융업 노동자들이 임피제 연령도 다소 낮은 편이다. 금융권에서 임피제 연령에 도달하면, 임피제에 진입하기보다 명예퇴직(조기퇴직)하는 이유를 짐작할 수 있는 부분이다.

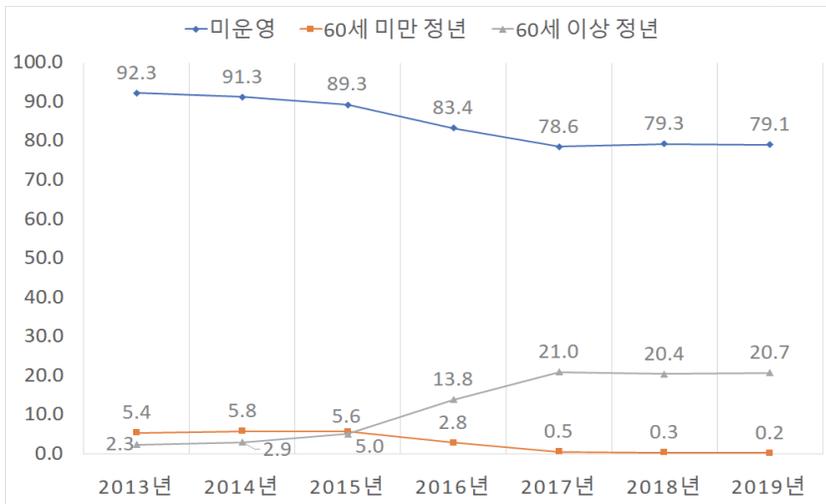
2) 기업규모별 임금피크제 운영 현황

가. 300인 미만 임금피크제 현황

앞서 산업별 임금피크제 현황에서 추측했듯이 ‘60세 정년제’가 임금피크제와 연동되어 운영될 가능성이 높다. 이에 300인 미만과 300인 이상 사업체를 중심으로 ‘60세 정년제’와 함께 분석하였다.

[그림 2-4] 연도별 300인 미만 사업체 임금피크제 운영 비교

(단위: %)



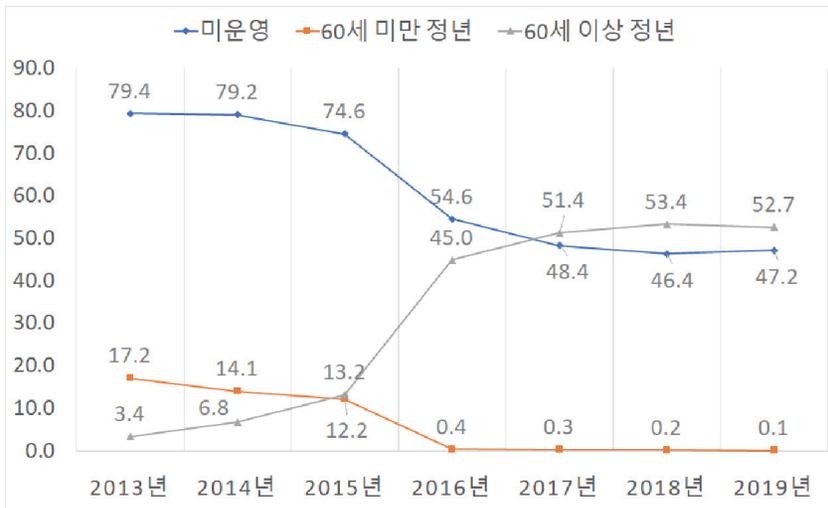
*자료: 고용노동부, 「사업체노동력조사」부가조사

300인 미만 사업체 중 임금피크제를 운영하지 않는 곳은 2013년 92.3%에서 2019년 79.1%로 약 13.2%p 감소하였다. 즉 300인 미만 사업장의 임금피크제 운영비율이 다소 올라가기는 했지만 79.1%의 절대적인 비율로 임금피크제를 운영하고 있지 않다. 다만 ‘60세 이상 정년제도’를 실시하고 있는 경우 2013년 2.3%에서 2019년 20.7%로 약 18.4% 증가하였다. 또한 ‘60세 미만 정년제’를 도입한 경우 임금피크제를 실시한 사업장이 2013년 5.4%에서 2019년 0.2%로 약 5.2%p 감소하였다. 즉 사업장들이 ‘60세 정년제도’를 도입하면서 ‘임금피크제’를 함께 받아들였던 경우가 많다고 볼 수 있다. 특히 2015년을 기점으로 정부에서 임금피크제 지원정책을 다양하게 제공하면서 60세 이상 정년을 도입한 기업들이 대폭 임피제를 활용했을 것으로 추정 가능하다.

나. 300인 이상 임금피크제 현황

[그림 2-5] 연도별 300인 이상 사업체 임금피크제 운영 비교

(단위: %)



*자료: 고용노동부, 「사업체노동력조사」부가조사

그렇다면 300인 이상 사업체의 임금피크제 운영 현황은 어떠할까? 300인 이상 사업체에서 임금피크제 미운영하는 사업체는 2013년 79.4%에서 2019년 47.2%로 약 32.2%p 감소하였다. 즉 2013년 이후 도입률이 빠르게 늘어났고 현재 300인 이상 사업체의 절반 이상이 임금피크제도를 도입해 실시하고 있다고 볼 수 있다. 60세 미만 정년제 기업은 2013년 17.2%에서 2019년 0.1%로 약 17.1%p 감소하였다. 반면 60세 이상 정년제 기업은 2013년 3.4%에서 2019년 52.7%로 약 49.3%p 증가하였다. 즉 300인 이상 사업장에서도 ‘60세 이상 정년제’를 도입하면서 임금피크제를 도입했다는 것을 알 수 있다.

전체적으로 60세 정년제도와 임금피크제는 모든 업종과 기업규모를 불문하고 2013년 이후 확연히 증가하는 경향을 볼 수 있다. 다만 업종별로는 차이가 있으며 여느 업종보다 금융업에서 두 제도 모두 압도적으로 늘어난 것을 확인할 수 있다. 기업규모별로 차이를 보면 300인 이상 사업장에서 두 제도가 도입된 비율이 확연히 높아졌다. 물론 300인 미만 사업장에서도 정년제도와 임금피크제의 도입이 증가했지만 정년제 자체가 없는 사업장이 절대 다수를 차지하며, 임금피크제가 도입되지 않은 사업장이 훨씬 많다. 또한 ‘60세 정년제도’가 도입된 사업장이 대체로 임금피크제도 함께 받아들인 경우가 많다는 것을 확인할 수 있었다.

제3절 소결

지금까지 한국의 고령자 노동시장의 특성과 정년 60세를 비롯한 고령자 인사관리제도의 현황을 정부의 통계자료를 통해 분석하였다. 즉 한국 노동시장에서 고령자 현황에 관한 거시적 특성을 알아보았다. 한국의 생산연령인구는 2010년 이후 점차 감소하고 있으며, 특히 15-24세의 생산연령인구는 가파르게 감소하는 반면, 50-64세의 비중이 급격히 늘어나는 등 전반적으로 인구 고령화가 급속히 진행된다고 볼 수 있다. 이에 경제활동인구도 60대 이상에서 다른 연령층에 비해 높은 비율로 상승하는 편이지만, 그에 비해 고령자의 경제활동참가율이 해외 주요국에 비해 반드시 높다고 보기 어려우며, 특히 그 진폭도 크지 않은 편이다. 이탈리아나 프랑스에 비하면 고령자의 경제활동참가율이 높은 편이지만, 독일이나 일본에 비하면 낮은 편이다.

이러한 가운데 한국의 산업별 노동자들의 규모를 보면, 제조업에 종사하는 노동자들이 가장 1순위(경제활동인구조사에서는 17%, 사업체노동력조사에서는 28% 수준임) 높은 비율을 차지하고 있으나 그 규모가 다소 감소 추세에 있으며, 금융 및 보험업은 3%대에서 크게 늘어나지 않으며, 공공 행정업은 3%대에서 상승추세에 있으며, 정보통신 및 전문 과학 기술 서비스업은 7%대에서 상승 추세에 있다. 특히 제조업에 종사하는 노동자들이 가장 고령화 정도가 높은 편으로, 정보통신 및 전문 과학 기술 서비스업에 종사하는 노동자들이 가장 젊은 연령대를 차지한다.

산업별, 기업규모별 '60세 이상 정년제도'와 '임금피크제' 도입 변화 추이를 살펴보면 2013년 법개정 이후 크게 도입률이 높아졌다는 것을 알 수 있다. 그러나 산업별로 보면 급격한 비율로 높아진 것은 금융보험업종이며, 기업규모별로 보면 300인 이상과 미만 사업장 사이에 현격한 차이가 있다. 300인

이상 사업장에서는 ‘60세 정년제’가 급격하게 도입되었으나, 300인 미만 사업장은 여전히 정년제도 자체가 없는 사업장이 절대 다수를 이룬다. 임금피크제도 정년60세 제도와 연동되며 도입된 경우가 많아 300인 이상 사업장에서 도입률이 급격히 높아졌지만, 300인 미만 사업장에서는 도입률이 낮다.

이에 법적 정년연장이 제도 효과를 가지려면 300인 미만 사업장에 대한 지원정책이 필요하다고 볼 수 있다. 다만 ‘정년제 도입’이나 ‘60세 정년제’ 자체가 곧 노동자들의 실질 고용기한을 연장했다는 의미가 아닐 수 있기 때문에 해석에 주의를 요한다. 즉 2013년 법개정 이후 업종과 기업규모를 불문하고 의미 있는 제도도입률의 변화가 있다고 볼 수 있으며, 특히 300인 이상 사업장에서 변화 양상이 두드러진다고 할 수 있을 것이다.

제3장

정년연장의 필요성, 타당한 방식

3장에서는 정년연장에 관련된 <노동조합>과 <조합원> 설문조사와 노동조합 간부 8인을 대상으로 한 심층 인터뷰방식의 사례조사(FGI)를 토대로, 1절에서는 본 조사의 분석방법 및 대상과 특징들을 간단히 서술하고, 2절에서는 정년연장의 필요성을 제시하고, 3절에서는 정년연장과 임금피크제의 효과를 진단한다. 이어 4절에서는 타당한 정년연장의 방식에 대한 노동조합과 조합원들의 의견을 정리하고, 5절에서는 본 장의 전반적 내용을 요약한다.

본 장은 연구방법이 아니라, 주제에 따라 절과 소제목을 구성하였다. 노동조합·조합원 설문조사를 기본으로 제시하고 이와 관련된 FGI조사 연구결과를 제시하는 방식으로 작성되어 양적연구와 질적연구의 장단점을 서로 보완하고자 한데 의의가 있다.

정년연장은 중고령자와 청년노동자 간, 정규직과 비정규직 간 다양한 문제 상황에서 여러 가치가 충돌할 수 있어 정년연장의 정치학(politics of extending the mandatory retirement age), 즉 일정한 타협책이 필요하며 그 방식은 업종별 차이를 고려하는 것이 타당하다. 한국의 산업구조가 부가가치 창출 방식과 해당 노동시장의 특성을 규정하고 노사관계적 조건은 물

론 노동조합의 성장과 진화도 업종별로 차별적으로 전개되었다. 이에 정년연장도 업종별로 고유한 노동시장의 특성을 고려해서 일정하게 차이를 두는 것이 합리적이라고 볼 수 있다. 본 연구도 업종별 차이를 고려하기 위해 제조, 공공, 금융, 서비스업종 4개 업종으로 구분해 실태조사와 면접조사를 실시하였다. 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 이상 정년제도’ 실시 이후 그 효과를 직접 다룰 뿐 아니라, 제조/금융/공공 외에 <서비스> 업종까지 최초로 포함했으며 더 큰 규모로 이루어졌다는 데 의의가 있다.

제1절 조사개요와 분석 방법

1. 설문조사 및 면접조사 개요

1) 설문조사 개요

노동조합과 조합원용 설문조사의 개요는 다음과 같다.

설문조사는 첫째, 2020년 6월 15일부터 7월 28일까지 약 6주간 4대 업종에 종사하는 노동자를 대상으로 <조합원 설문조사>를 실시해 분석자료로 활용하였다. 둘째, 위의 4개 업종에 종사하는 노동자들의 노동조합의 정책담당자 대상으로 <노동조합용 설문조사>를 실시해 분석으로 활용하였다.

〈표 3-1〉 설문조사 개요

구분	세부내용	
조사내용	노동조합설문지	<ul style="list-style-type: none"> · 기업 규모, 조합원 규모, 노동조합의 고령화 정도, 재무상태, 노사관계 · 정년규정, 실제 퇴직연령, '60세 이상 정년제도'의 효과 · 임금피크제 시행 여부와 그 내용, 임금피크제 시행 계기와 의견 수렴 여부, 재고용제도 · 사용자 측의 고령화 정책, 정년제도 개선방안
	조합원 설문지	<ul style="list-style-type: none"> · 인구통계학적 특성과 가구 특성 · 직무, 근속연수, 임금 · 노후불안, 퇴직 후 계획, 최종은퇴 희망나이, 퇴직 후 예상 생활비, 노후준비, 노후 계획, 최종은퇴 희망나이 · 정년연장시 근무 희망, 기대 임금 및 노동시간 · 타당한 정년연장 방식, 노동조합과 정부의 역할
조사대상	한국노총 회원조합 사업장 조합원 및 정책담당자	
	제조	금속노련, 화학노련, 식품산업노련, 섬유·유통노련
	공공	공공노련, 공공연맹
	금융	금융노조
	서비스	IT사무서비스 노련
조사방법	구조화된 설문지를 이용한 자기기입방식 조사	

〈노동조합 조사〉는 사업장 내 정년제도 실태를 알아보았다. 기업 규모, 조합원 규모, 노동조합의 고령화 정도, 재무상태, 노사관계, 정년규정, 실제 퇴직연령, '60세 이상 정년제도'의 효과, 임금피크제 시행 여부와 그 내용, 임금피크제 시행 계기와 의견 수렴 여부, 재고용제도, 사용자 측의 고령화 정책과 이에 대한 개선방안 등을 포함하였다.

〈조합원 조사〉의 주요 조사 내용으로는 성별, 연령, 학력, 등 인구학적 특성과 현재 직무, 근속연수, 임금과 같은 현재 일자리에서의 상태, 자녀 유무와 자녀나이, 부양 부담, 맞벌이 여부, 가구소득 등의 가구특성, 퇴직 후 계획과 경제대책, 최종 은퇴 희망 나이, 퇴직 후 필요생활비, 만약 정년이 연장될 경우 근무희망 여부 등의 노후불안과 노후준비 등을 조사하였고, 정년연장 방

식과 고령화 시대에서 노동조합과 정부의 역할 등을 포함하였다.

자료의 수집방법은 한국노총과 회원조합 사무국의 협조로 배포 및 수거하여 분석에 활용하였다. 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 이루어졌다. 노동조합용 설문지는 385부를 배포, 조합원 설문지는 4115부 배포하여 조합원설문지는 50.8%. 노동조합설문지는 49.3%의 회수율을 보이며 최종적으로 노동조합용 설문지는 190부, 조합원 설문지는 최종적으로 2090부⁵⁾를 분석에 활용하였다.

2) 심층면접조사의 개요

심층면접조사는 위의 설문조사 등으로 해소되지 않는 의문점을 해소하고, 자세한 업종별-사업장별 현장 상황을 알기 위해 진행되었다. 이에 노동조합에서 정책을 담당하는 노동조합 간부 8인을 대상으로 심층 인터뷰 방식의 사례조사를 수행하였다. 섭외는 설문조사에 참여한 노동조합의 위원장 등 사측과 조합의 정책 및 현황에 대해 잘 알고 있는 간부를 대상으로 인터뷰 참여의사를 타진하는 방식으로 진행되었다. 면접조사는 집단면접조사(사례 P1, B1, I1)와, 코로나19의 영향으로 개별 면접 및 서면인터뷰(사례 M1, M2, P2, B2, I2)로 진행했다. 인터뷰는 사전에 반구조화된 질문지에 기반해 진행했으며, 집단 면접조사의 경우 2시간 내외로 진행되었다.

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

〈표 3-2〉 인터뷰 조사 참여자 현황

업종	연번	연령	성별
제조 (M)	M1	40대	남
	M2	50대	남
공공 (P)	P1	40대	남
	P2	40대	남
금융 (B)	B1	40대	남
	B2	40대	남
서비스(IT)	I1	40대	남
	I2	50대	남

〈표 3-2〉는 인터뷰 조사에 참여한 이들의 현황이다. 연령은 모두 40대 초반부터 50대 중반까지 분포하며 모두 남성으로 제조, 공공, 금융, 서비스업종의 노동조합 위원장·처장·국장 등의 간부들이다.

〈표 3-3〉 정년제도에 대한 FGI 조합 간부 참여자 주요 조사내용

퇴직과 퇴직 이후의 삶	· 퇴사 연령, 자발·비자발적 퇴사 등 · 은퇴 이후 퇴직자들의 삶 · 희망 퇴직 연령
임금피크제	· 임금피크제 대상자와 적합 업무 · 정년연장과 임금피크제의 관계 · 임금피크제와 시행 결정과정 · 임금피크제에 대한 대응 방안
조직 내 문화와 세대갈등	· 세대 간 갈등과 승진 · 고령자 적합 업무
정년연장의 방식	· 정년연장에 대한 사업장 분위기 · 교섭시 정년연장의 의제 · 정년연장의 전제조건
노조의 대응	· 은퇴교육 · 교섭시 논의 주제

면접조사의 주요 질문 내용은 조합원의 퇴직연령과 퇴직 이후의 삶, 임금 피크제 현황과 시행과정과 문제점, 사업장 내 조직문화와 세대 갈등, 정년연장에 대한 조직 내 분위기와 조합의 인식, 노동조합의 대응전략과 계획 등에 대한 것이었다.

2. 응답자의 기본 특성

본격적인 분석에 들어가기에 앞서, 설문조사에 응답한 노동조합과 조합원의 기본 특성은 다음과 같다.

1) 응답 노동조합의 기본 특성

본 조사에서 노동조합의 특성은 다음과 같다. 제조업(56.3%), 공공업(25.3%), 금융업(7.9%), 서비스업(10.5%)을 차지한다. 기업 규모별로 보면 1000인 이상 사업장(40.7%)인 대기업과 100인 이상에서 300인 미만인 규모의 중견·중소기업(24.4%)도 가장 많은 비율을 차지한다. 매출액별로 보면 연 매출 1천억 이상 5조 미만의 회사들이 73.8%를 차지한다.

〈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

구분		노동조합 수	비중(%)
		190	100.0
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

주 : 「노동조합용 설문지」를 분석한 결과임.

해당 사업장의 노사관계를 묻기 위해 ‘노동조건에 중요한 변화를 줄 수 있는 경영방침에 대해 사용자 측이 노동조합과 논의를 하는가’라는 질문을 했고, ‘노조와 충분히 논의해 반영한다’라는 기업이 50%로 절반을 차지하는 반면, ‘노조와 논의는 하지만 형식적’이라고 답변한 노동조합도 35.1%, ‘사측의 일방적 지침으로 결정’한다고 한 사업장도 6.9%에 달한다. 즉 본 조사대상은 노동조합이 모두 존재하는 사업장이지만, ‘중요한 경영방침에 대해 노사

간 대화와 협력이 이루어진다'고 볼 수 있는 노사관계라고 판단하는 경우는 전체 조사대상 중 절반 정도이다. 노조가 있지만 여전히 사측이 일방적이거나 형식적으로 노동조합과 논의한다고 판단하는 사업장도 40%를 웃돈다. 사업장에 따라 노사관계의 협력 수준에 큰 격차가 있다는 것을 확인할 수 있다.

2) 응답 조합원의 기본 특성

조사자 기본 특성은 다음과 같다. 4개 업종별 조사를 기본으로 하되, 한국노총 2019년 대의원대회 기준 조합원수 기준으로 제조/공공/금융/서비스업 종의 조합원수를 기준으로 수집하여 조사하였기에, 제조업이 43.7%로 가장 많은 비율을 차지하며, 공공부문이 19.3%, 금융업이 16.5%, 서비스업이 20.6%를 차지한다. 서비스업은 최초로 정년제도 관련 조사가 이루어진다는 데 의의가 있으나, 서비스업의 대표적인 관광업과 마트 노동자의 경우 현재 코로나 이후 휴업이나 구조조정 등 위기로 조사가 불가능해, IT업 및 통신업에 종사하는 서비스 노동자들 중심으로 조사가 이루어졌다.

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%)인 노동자가 가장 많은 비율을 차지한다. 주관적으로 자신의 소득계층을 '중산층'으로 인식하는 비율이 제일 높았으며(54.8%) 다음으로 차상위층에 속한다고 26.8%가 답변했다.

〈표 3-5〉 응답 조합원 특성

구분		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

주 : 「조합원용 설문지」를 분석한 결과임.

조사자들의 평균 근속연수를 확인하면 전체 평균 15년 5개월이고, 업종별

로 보면 서비스업의 노동자들이 17년으로 가장 길고, 공공업의 노동자들이 11년 11개월로 가장 짧은 편이다.

〈표 3-6〉 산업별 직무분포

(단위: %)

업종 (수)	관리직	전문직	사무직	서비스직	판매직	기능직	장치 기계직	단순 노무직	기타
제조 (882)	14.4(127)	1.2(11)	3.9(34)	1.1(10)	2.3(20)	23.5(207)	24.0(212)	26.4(233)	3.2(28)
공공 (389)	24.7(96)	16.7(65)	37.3(145)	4.9(19)	0.3(1)	6.7(26)	2.6(10)	2.1(8)	4.9(19)
금융 (343)	9.9(34)	7.3(25)	77.3(265)	1.7(6)	2.0(7)	0.0	0.0	0.6(2)	1.2(4)
서비스 (408)	19.4(79)	37.0(151)	24.0(98)	4.2(17)	9.8(40)	2.5(10)	1.5(6)	0.0	1.7(7)
합계 (2022)	16.6(336)	12.5(252)	26.8(542)	2.6(52)	3.4(68)	12.0(243)	11.3(228)	12.0(243)	2.9(58)

주 : 「조합원용 설문지」를 분석한 결과임.

업종별 직무분포를 보면 제조업에 단순노무직(26.4%), 장치기계직(24.0%), 기능직(23.5%), 관리직(14.4%)이 차지하는 반면, 공공업에는 사무직(37.3%), 관리직(24.7%), 전문직(16.7%)이 주를 이루며 금융업에는 사무직(77.3%)과 관리직(9.9%)이 다수를, 서비스업은 전문직(37.0%), 사무직(24.0%), 관리직(19.4%)이 다수를 이룬다. 대체로 제조업에 생산 관련 업무 노동자들이 절대 다수를, 이외에 공공-금융-서비스업에 사무 관련 직무 노동자가 다수 분포되어있다고 볼 수 있다.

제2절 노후불안과 정년연장의 필요성

1. 노동자들의 노후불안

1) 노동자들은 왜 불안하다고 느끼는가

노동자들은 퇴직 이후에 대해 얼마나 불안을 느끼고 있을까?

가. 퇴직 후에 대한 불안

〈표 3-7〉 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)
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)

주1 : 괄호 안은 응답자수를 의미함.

주2 : 「조합원용 설문지」를 분석한 결과임.

전체 노동자 중 매우 많이 느낌(18.0%), 다소 느낌(45.4%)으로 응답해 상당수의 노동자(63.4%)가 노후를 불안하게 인식하고 있었다. 업종별로 보면 공공부문의 노동자들이 노후가 불안하다고 느끼는 비율이 51.2%로 가장 적은 편으로 비교적 정년이 안정되어있기 때문으로 해석할 수 있다.

사실 한국에서는 규정된 정년 연령과 실제 정년 연령의 괴리, 이른바 ‘정년 디커플링(retirement age decoupling)’은 오랫동안 지적되어왔다. 연구에 따라 다르지만 적어도 3~5년의 차이가 있는 것으로 알려져 있다(김유빈,

2018: 42). 그렇다면 본 조사에서 정년연령과 실제 퇴직연령은 얼마나 차이가 날까?

나. 정년과 실제 퇴직연령의 차이

본 연구에서 법적 정년은 대부분 60세였지만, 실제 퇴직연령은 생산직은 56세, 사무직은 55세로 각각 4, 5년씩 차이가 있었다. 업종별로 살펴보면 제조업의 사무직과 서비스(IT)업의 생산직의 경우가 실제 퇴직 연령이 가장 낮은 53세로 정년과 7년 차이가 난다. 공공업종의 사무직과 생산직이 58, 59세로 실제 정년 60세와 가장 차이가 없는 편이다.

〈표 3-8〉 정년과 실제 퇴직연령의 차이

(단위: 세, 년)

		사무직			생산직		
		정년 (A)	실제 퇴직연령 (B)	A - B	정년 (A')	실제 퇴직연령 (B')	A' - B'
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

주 : 「노동조합용 설문지」를 분석한 결과임.

기업 규모별로 보면 정년 연령과 실제 퇴직연령이 50인 미만 기업에서는 생산직의 경우 61세, 100인 미만 기업에서는 60세로 법적 정년보다 오히려

퇴직연령이 높거나 정년을 다 채우고 있었다. 500인 이상 기업의 경우 사무직과 생산직이 모두 54세로 실제 퇴직 연령과 6년의 차이가 있었다. 이는 중소기업의 경우 숙련 생산직의 인력난으로 정년 이후에도 재고용 등의 방식을 활용하는 반면, 기업규모가 크고 특히 사무직의 경우 인건비 부담을 이유로 조기퇴직, 명예퇴직 등을 압박하기 때문으로 여겨진다.

다. 실제 퇴직연령과 노후불안의 연관성

면접조사에서는 노동자들의 실제 퇴직연령은 업종별-사업장별 차이와 그에 따른 노후 불안의 차이를 더 명확히 확인할 수 있었다. 공공부문이나 서비스(IT업) 중에서도 과거 공공기관이었던 통신업종 사업장의 경우 큰 예외가 없는 한 정년까지 이어지는 반면, 금융업은 임금피크제가 시작되는 55-56세에 조기퇴직을 했다. 반면 제조업종에서도 영업직 노동자가 다수인 사업장과 서비스(IT업) 중 정보처리시스템이나 소프트웨어를 만든 사업장의 경우 정년 자체는 큰 의미가 없을 정도로 30-40대에 조기 퇴·이직하는 등 고용불안이 크다. 즉 회사는 일의 성과에 대한 평가를 중요시했고, 노동자들의 '성과 압박'에 못이겨 '비자발적'으로 퇴사하거나, 더 나은 대우를 받기 위해 '자발적'으로 퇴사했다.

면접에 참여한 사례 M1사는 다국적 기업으로 노동자들은 영업직 노동자들이 대다수였고, 일부 제조업에 종사하는 노동자들로 구성되어 있었다. 이들의 평균 퇴직연령은 40대 이하이다. 노동자들은 목표를 정해놓고 달성률/달성액/성장률 등 직속 및 해당 매니저로부터 늘 성과압박을 받는다. 2~3년간 평가가 저조하면 암묵적으로 회사를 떠나야하는 분위기라 근무기간이 길지 못하다. 즉 대부분의 노동자들이 '비자발적'으로 퇴사한다. 그러다보니 퇴

직 이후 삶이나 고용불안은 항상 따라오는 문제라고 밝힌다.

“목표 대비 달성률/달성액/성장률 그리고 일부 목표를 이루기 위한 과정을 지속 및 해당 매니저로부터 늘 압박을 받고 있으며, 직원들 간에도 2~3년의 평가가 저조시 암묵적으로 회사를 떠나야 한다는 묵시적 압박을 받고 있습니다....대부분의 노동자가 그러하듯이, 직원들 역시 퇴직 이후 삶에 대해 매우 불안/걱정합니다....”(사례M1, 제조, 40대)

면접에 참여한 사례I1는 정보처리시스템을 만드는 업무 특성상 애초에 회사에 계속 근무한다는 개념이 존재하지 않으며, 젊은 노동자일수록 경력을 쌓아 더 나은 회사를 찾아 30대에 자발적으로 퇴직한다고 밝혔다.

“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 아니다. 야간노동·휴일노동 등의 노동환경의 열악함 때문이기도 하다. IT업무 특성상 밤을 새우거나, 명절이나 휴일 때에도 작업이 잦아보이니 나이가 들수록 이 일을 지속하기 힘들다는 판단이 들기 때문이다.

“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 없다. 즉 이직을 거듭해 설령 새로운 직장으로 이직했어도 역시 4-50대가 되면 노후에 대한 불안이 존재했다.

“정년까지는 생각도 안 하는데 여러 회사를 거치면서 정년을 도달하는 거 잦아요.... 40대 이상부터... 거의 한 30대 후반부터는 내가 이 회사가 마지막 이겠구나...”(사례 11. 서비스(IT), 40대)

라. 노후불안의 구체적 이유들

이에 노동자들이 느끼는 노후불안의 구체적 이유를 알아보았다.

〈표 3-9〉 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)

주1 : 괄호 안은 응답자수를 의미함.
 주2 : 「조합원용 설문지」를 분석한 결과임.

퇴직 이후에 대해 불안을 느끼는 이유로, <표 3-9>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 보였다. 기타 이유로 ‘국민연금이 망할 것 같음’, ‘현재 20~30대는 국민연금 못 받을 것’ 등 국민연금에 대한 불안함을 답변한 경우도 있었다.

퇴직 후 재취업이나 전직이 쉽지 않다는 내용은 면접조사에서도 확인할 수 있었다. 비교적 젊은 연령에 퇴직할 경우 다른 회사로 이직할 수 있지만, 고연령의 경우 재취업이 어렵다. 제약회사의 사례자M1은 젊을 때 퇴직하는 경우는 대부분 이직을 준비하며 퇴직을 하게 되고, 실제 동종업계 60~70%가 이직하지만, 나이가 들어 퇴직하게 되면 특별히 대책이 없는 경우가 대다수라고 밝혔다.

“젊을 때 퇴직하는 경우는 주로 이직을 준비하여 퇴직하는 사례들이 대다수입니다. 이직을 준비하는 노동자들이 실제 동종업계로 상당수 (약 60~70%) 이직되어 갑니다....나이드어 퇴직시는 대다수 특별히 대책이 없는 경우가 대다수 이고...”(사례M1, 제조, 40대)

이는 다른 업종도 마찬가지인데 금융권 종사자인 사례자 B1도 대부분 55, 56세에 조기퇴직을 하는데, 일단 그 나이가 되면 구직이 어렵다고 밝혔다. 공공업종의 종사자 사례자 P1도 마찬가지로 퇴직 후 재취업 기회는 사실상 없다고 밝힌다.

“저희 회사도 뭐 이렇게 관련 업종이라는 게 여기서 노하우를 활용해가지고 나중에 재취업할 수 있는 기회가 별로 없어요....” (사례 P1, 공공, 40대)

세대별로 노후불안을 느끼는 이유에서 주목할 만한 부분은 40-50대가 ‘국민연금 수급연령과 정년 연령의 괴리’를 노후불안의 중요한 이유로 선택했다는 점이다. 즉 국민연금 지급 연령이 65세로 단계적으로 연장된 것이 현 40~50대의 노후불안의 실제적 이유가 된다는 점을 확인할 수 있었다. 따라서 적어도 국민연금 수급연령과 정년 연령의 괴리에서 발생하는 문제는 시급히 해소할 필요가 있다는 점을 확인할 수 있었다.

2) 누가 더 불안하게 느끼는가

가. 노후를 더 불안하게 느끼는 사람들

연령이 높아질수록 노후를 불안하게 인식하는 비율이 높아졌다. 20대는 노후불안을 느끼는 이들이(40.6%)라면 50대는(75.6%)로 무려 35%의 차이가 난다. 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 있었다.

〈표 3-10〉 연령별/자녀 유무별 퇴직 후 느끼는 불안

(단위: %)

		매우 많이 느낌	다소 느낌	별로 느끼지 않음	전혀 느끼지 않음
연령별 (1900)	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 (1888)	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)

주1 : 괄호 안은 응답자수를 의미함.

주2 : 「조합원용 설문지」를 분석한 결과임.

실제로 퇴직 이후 불안감과 연령과 자녀 유무, 부모에 대한 경제적 부담에 따른 상관관계를 분석하면 모두 유의한 양(positive)의 관계를 가졌다. 즉 퇴직 이후에 대한 불안은 막연한 불안감이 아니라, 자녀나 부모에 대한 경제적 부양 부담 때문에 느끼는 것으로 해석할 수 있다.

〈표 3-11〉 퇴직 이후 불안과 연령/자녀/부모 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

주 : 「조합원용 설문지」를 분석한 결과임.

〈표 3-12〉 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.

주3 : 「조합원용 설문지」를 분석한 결과임.

특히 본 조사에서 전체 응답자 중 70.4%(1439명)가 자녀가 있다고 응답했

다. 그런데 본인 연령에 따른 막내 자녀나이를 확인했는데 30대의 경우 92.6%가 9세 이하의 자녀를 두고 있으며, 40대도 39.8%가 9세 이하의 자녀를 두고 있었다.

응답자 중 40대의 경우 적어도 15~20년은 자녀에 대한 부양부담을 가지고 있을 것으로 추정할 수 있다. 최근 결혼과 초산 연령이 늦어지며 젊은 세대 일수록 현재 중고령자에 비해 어린 자녀를 두고 있을 확률이 높다. 즉 노동시장에서 최대한 남아서 부양부담을 져야 하는 것은 현재 50~60대보다 30~40대에게 중대한 문제일 수 있다. 이런 점에서 정년연장의 과제는 현재 퇴직예정자뿐 아니라 전 세대를 아우르는 문제일 수밖에 없다.

면접조사에서도 비슷한 내용을 확인할 수 있었다. 제조업의 사례자 M2도 결혼이 늦다보니 정년이 되어서도 자녀교육이 끝나지 않은 상태라, 퇴직 후 경제활동을 해야한다고 설명했다. 금융권 종사자인 사례자 B1은 현재 퇴직을 앞둔 이들은 명예퇴직금을 가지고 제2의 인생을 살아보겠다는 생각이 있는 반면, 오히려 현 30-40대는 늦게 자녀출산을 하는 경우가 있다보니 노후를 불안하기 느끼는 경우가 많다고 밝혔다.

“40세 이후에 자녀 출산도 요즘 많이 하다 보니까 대학 졸업, 그러니까 젊은 층은 좀 정년을 연장했으면 하는 느낌들이 좀 있고. 아예 신입들은 그 생각 없고, 이제 막 자녀 출산한 사람들은 그 생각들을 좀 하는 것 같더라고요.”(사례 B1, 금융, 40대)

나. 퇴직 후 계층하락에 대한 불안감

본 조사에서 노동자들은 자신의 소득계층을 중산층(54.8)으로 인식하는 비율이 높았다. 그런데 은퇴 후 경제활동을 하지 않을 경우 저소득층(45.6%)

으로 하락할 것이라는 전망이 우세했다. 특히 노동자들은 은퇴 후 경제활동을 하지 않을 경우 <표 3-16>에서 알 수 있듯이 자신이 현재 주관적으로 속한다고 생각하는 계층에서, 적어도 한단계씩 하락할 것이라고 예상했다. 기존에 자신이 차상위층에 속하면 저소득층으로 하락할 것이라고 59.3%의 노동자가 전망했으며, 중산층일 경우 차상위층으로 하락할 것(39.0%), 상위층일 경우 중산층으로 하락(57.0%)할 것이라고 예상했다.

<표 3-13> 퇴직 이후 경제활동이 없을 경우 소득계층 예상

(단위: %)

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

주1 : 괄호 안은 응답자수를 의미함.
 주2 : 「조합원용 설문지」를 분석한 결과임.

<표 3-14> 은퇴후 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(0)	50.0(1)	0.0

주1 : 괄호 안은 응답자수를 의미함.
 주2 : 「조합원용 설문지」를 분석한 결과임.

전통적으로 중산층(중간계급)은 소비능력을 가지고 경제적 균형에 기여하고 정치적으로 극단적 정치를 배제하며 민주주의 체제 유지와 복지국가 발전의 원동력이었다. 그런데 1990년대 이후 한국은 빠른 중산층 축소와 분화를

경험하고 있다(강명세·마인섭, 2014; 김태기, 2017; 윤자영 외, 2014)는 점에서 한국의 <중산층 붕괴>는 문제로 지적되어왔다. 본 조사에서 확인할 수 있듯이 50대가 자신의 주된 일자리에서 퇴직하는 것은 중산층의 축소를 가져오는 원인일 수 있다. 이런 점에서 노동자들이 주된 일자리에서 근로기간을 늘리는 것은, 중산층 노동자들의 중하층이나 하위층으로의 하락을 방지해, 궁극적으로는 사회의 안정을 가져오는 하나의 방법이 될 것이다.

그렇다면 노동자들은 노후불안 때문에 일하고 싶어할까? 노동자들은 실제로 노동시장에서 언제 은퇴하고 싶어하는지 알아보았다.

2. 노동자들의 은퇴준비와 계획

1) 노동자들은 왜 퇴직 이후에도 일하고 싶어하는가?

가. 노동자들의 실제 은퇴 희망나이

노동자들은 은퇴 후에도 계속 경제활동을 하고 싶어했다. 전체노동자의 64.9%는 계속 일하고 싶다고 답변했으며, 일할 수 있다면 평균 69세까지는 일하고 싶다고 답변했다. 업종별로 보면 비율상 다소 차이가 있다. 서비스업 노동자들의 73.5%의 노동자들이 계속 경제활동을 하고 싶다고 밝힌 반면, 금융업은 56.6%의 노동자들이 계속 근로 희망을 밝혔다. 또한 일하고 싶은 경우 공공업의 노동자들이 71세까지 일하고 싶다고 밝혔으나, 제조업의 69세로 2년의 차이가 있었다.

연령별로 보면, 나이가 들수록 계속 일하고 싶다고 밝혀 50대 이상이 되면 70% 이상의 노동자들이 은퇴 후 계속 일하고 싶다고 밝혔으며, 은퇴희망 연령도 높아졌다. 자녀가 없는 경우(56.2%)보다 자녀가 있는 경우(69.1%)가 약

13%의 비율로 더 높은 근로희망을 밝혔다.

〈표 3-15〉 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

주1 : 괄호 안은 응답자수를 의미함.
주2 : 「조합원용 설문지」를 분석한 결과임.

현재 법적 정년이 60세인 것을 고려하면, 적어도 노동자들은 주된 일자리에서 퇴직 이후 적어도 9-10년 정도는 계속 경제활동을 하기를 희망한다고 볼 수 있다. 그렇다면 노동자들이 일하고 싶은 이유는 무엇일까?

면접에 참여한 P1, B1, B2 사례자들은 모두 본인 개인뿐 아니라 조합원들이 60세 이후에도 근로를 희망하며 적어도 65세까지는 일하고 싶어한다고 밝혔다. I2사례자도 정년퇴직 이후 60세 이후에 일을 하지 않는 퇴직자는 본 적이 없다고 답변했다. 무엇보다 현재 면접자들은 60세 정년은 직장에서 퇴직해 국민연금을 받을 때까지 소득이 없는 기간, ‘소득 크레바스(Income Crevasse)’가 발생된다는 점을 지적했다. 즉 노동자들이 느끼는 중요 노후 불안 이유가 ‘연금 수급연령과 정년연장의 불일치’라는 점을 확인할 수 있었다.

국책은행 소속인 사례자 B1도 퇴직 이후 일을 하는 이들이 80% 비율로 대다수를 이룰 것이라 밝혔다. 그렇다면 설문조사에서 노동자들이 퇴직 이후에도 일하고 싶은 이유는 무엇일까?

나. 퇴직 후 일하고 싶은 이유

〈표 3-16〉 퇴직 이후 일하고 싶은 이유

(단위: %)

		생활비 조달	활기찬 생활	자녀 양육·교육비	부모 부양비	기업·사회에 공헌	기타
	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)0	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)	

주1 : 괄호 안은 응답자수를 의미함.
 주2 : 「조합원용 설문지」를 분석한 결과임.

〈표 3-16〉에 따르면 전체노동자 중 55.8%의 노동자가 ‘퇴직 이후 생활비가 필요하기 때문’이라는 이유가 가장 많은 이유로 선택했으며, 이어 ‘활기찬 생활을 희망’(30.2%), ‘자녀양육·교육비’가 필요해서가 10.5%를 차지했다. 금융업을 제외하면 모든 업종의 노동자들이 ‘퇴직 이후 생활비가 필요하기 때문’에서 가장 높은 비율을 보였으며, 금융업의 경우 ‘활기찬 생활 희망’이 근소하게 더 높은 비율을 차지했다. 그 밖에 기타의견으로 ‘자녀 결혼자금 및 자녀 주택구입 등’, ‘은퇴가 빨라지는데 소득 없는 기간이 길어짐’, ‘자녀병원비’, ‘자기만족’, ‘생활의 리듬’, ‘꿈의 실현’ 등의 이유를 밝혔다.

주로 연령대가 높아질수록 ‘생활비’가 필요해서 은퇴 후에 경제활동을 희망하는 비율이 높아졌다. 또한 자녀가 없는 경우보다 있는 경우 ‘생활비 조달’, ‘자녀양육·교육비’ 등의 이유를 선택한 비율이 높았다. 즉 나이가 들수록, 자녀가 있을수록 ‘노후생활비’라는 현실적 이유가 은퇴 후 경제활동의 가장 큰 이유라는 점을 알 수 있다.

〈표 3-17〉 퇴직 후 경제활동 희망과 연령/자녀 유무/부모에 대한 경제적 부담 간 상관분석

	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

주 : 「조합원용 설문지」를 분석한 결과임.

〈표 3-17〉에 의하면 퇴직 후 경제활동 희망과 연령과 자녀가 있는지 여부, 부모나 형제에 대한 경제적 부담에 대한 상관관계를 분석하면 모두 유의한 양

(positive)의 관계를 가졌다. 즉 퇴직 후 경제활동을 하고 싶어하는 노동자들은 연령이 높아질수록 그 욕구가 증대하며, 자녀뿐 아니라 부모나 형제에 대한 실제적 부양부담이 높을수록, 퇴직 이후에도 경제활동을 하고 싶어한다고 볼 수 있다.

그렇다면 노동자들은 퇴직 이후에 대해 얼마나 준비가 되어있을까?

2) 노동자들은 퇴직 이후에 대해 얼마나 준비가 되어 있는가?

가. 퇴직 이후에 대한 현재 준비

〈표 3-18〉 퇴직 후에 대한 현재 준비

(단위: %)

합계 (1231)	별다른 준비 없음	자금 마련	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)

주1 : 괄호 안은 응답자수를 의미함.

주2 : 「조합원용 설문지」를 분석한 결과임.

퇴직 이후에 대해 현재 무엇을 준비하는지 물었을 때, 가장 많은 노동자들이 1순위로 많은 노동자들이 선택한 답변은 ‘별다른 준비가 없음(42.8%)’이다. 다음으로 차지하는 것은 ‘자금 마련(21.3%)’, ‘전문자격증 준비(15.4%)’, ‘관련 정보 수집’(12.3%), ‘업무 업종 교육과 훈련’(7.4%) 순으로 나타났다.

즉 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 많다는 것을 알 수 있다. ‘전문자격증을 준비’하거나 ‘업무·업종 교육과 훈련’ 등의 노후를 위해 적극적인 준비를 하는 비율은 전체노동자의 5명 중 1명 정도라는 것을 알

수 있다. 그렇다면 노동자들은 노후를 위해서 생활비나 자금 등은 얼마나 준비되었을까?

나. 노후 필요한 생활비와 준비정도

이에 노동자들이 노후에 필요로 하는 생활비 수준과 준비 가능한 수준을 알아보았다.

〈표 3-19〉 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

주 : 「조합원용 설문지」를 분석한 결과임.

평균적으로 노동자들은 노후에 월 평균 생활비가 313만 원 필요할 것이라고 예상했으며, 퇴직 시기 자신이 준비된 생활비가 그보다 평균 108만원 정도 부족할 것이라고 예상했다. 연령대별로 보면 30대는 자신이 노후에 자신이 필요한 생활비보다, 자신이 노후에 준비해 놓은 자금이 더 많을 것이라고 낙관적으로 전망했다. 그런데 40대부터 연령이 높아질수록 퇴직 시기 준비된

액수가 적어 부족한 액수가 클 것으로 예상하는 것으로 나타났다. 이는 연령이 높아질수록 자녀나 부모 등에 대한 부양 등의 부담이 증가하며 노후에 대한 경제적 전망을 부정적으로 하는 것으로 생각할 수 있다. 즉 <표3-19>에서 확인할 수 있듯이 자신이 퇴직시기 준비된 생활비가 부족하기 때문에 퇴직 이후에도 경제활동을 희망한다고 볼 수 있겠다.

그렇다면 노동자들은 퇴직 후 경제활동에 대해 어떤 대책을 가지고 있을까?

다. 노동자들의 노후 대책

<표 3-20> 퇴직 후 경제활동 대책

(단위: %)

구분	다른 업종으로 전직	사업장 내 축탁직·계약직 재고용	업무 무관 창업	업무 관련 창업	계열사나 하청으로 이적	기타
합계(1277)	31.7(405)	25.9(331)	18.8(240)	10.0(128)	7.3(93)	6.3(80)

주1 : 퇴직 후 경제활동을 하겠다는 노동자를 대상으로 조사한 결과임.

주2 : 괄호 안은 응답자수를 의미함.

주3 : 「조합원용 설문지」를 분석한 결과임.

퇴직 후 경제활동을 하겠다고 한 노동자 중, 가장 많은 비율로 선택한 것은 ‘다른 업종으로 전직(31.7)’을 선택했으며, 다음으로 ‘사업장 내 축탁직 등의 재고용(25.9%)’이 높은 비율을 차지했고, ‘업무 무관 창업’(18.8%), ‘업무 관련 창업’(10.0%), ‘계열사나 하청으로 이적’(7.3%), 등을 선택했다.

선행연구에 따르면 노동자들은 주된 일자리에서 계속 고용이 낮고 재취직이나 가교일자리로 갈 경우 임금손실이나 불안정한 일자리로 갈 확률이 높아 경제적 어려움에 처할 확률이 높다(김재호, 2014). 본 조사에서 확인할 수 있는 것은 주된 일자리에서 재고용 등 계속 고용을 생각할 수 있는 비율은

25.9% 정도로 1/4을 차지하는 노동자만이 비교적 안정적인 선택을 전망하고 있었다.

라. 노동자들의 창업 계획

본 조사에서 퇴직 후 계획으로 ‘창업·자영업’으로 이동을 생각하는 노동자들에 대해 조금 더 자세히 조사하였다. 1996년 이후 자영업자의 근로소득은 임금근로자보다 낮은 편이다(반정호, 2012). 그럼에도 불구하고 상용근로자들이 재취직보다 자영업으로 이동을 선택하는 이유는 단기적 일시적으로 근로소득을 높이는 선택이 될 수 있기 때문이다(김준영, 2018; 김준영·방글, 2015). 그러나 장기적으로는 상용근로자의 자영업으로 이동은 빈곤위험을 높이는 선택이다. 특히 자영업의 경우 50세 이후 창업할 경우 생존가능성이 낮아지고(박미현, 2012), 60세 이상 일시적 자영업 경험은 비정규직노동자로 이동하는 것보다 소득계층상승에 불리하다(김도균, 2018). 특히 실업 상태에서 자영업으로 이동할 경우 빈곤위험이 가장 크게 증가하는 것으로 보고하고 있다(김정규, 2019).

그럼에도 불구하고 노동자들이 퇴직 이후 창업을 생각하는 이유는 무엇일까?

노동자들이 퇴직 후 창업을 생각하는 주요한 이유는 ‘조직 생활보다 내 사업을 해보고 싶음(43.5%)’, ‘퇴직 후 다른 곳으로 취직하기 어려움(37.1%)’이 큰 부분을 차지했다. 뒤이어 ‘현재보다 더 나은 소득 기대(10.5%)’, ‘가족 지인이 운영하는 사업장 존재’(4.1%) 등으로 이어졌다. 특히 다른 업종에 비해 제조업 노동자의 경우 ‘퇴직 후 다른 곳 취직 어려움’(44.6%)이 창업을 생각한 이유에서 가장 높은 비율을 차지했다. 이에 주된 일자리에서 퇴직한 이후,

마땅한 재취직이 마땅치 않아 창업을 <비자발적>으로 선택하는 노동자들이 많다는 점에 주목할 필요가 있다.

〈표 3-21〉 퇴직 후 창업하는 이유

(단위: %)

구분	퇴직 후 다른 곳 취직 어려움	조직생활보다 내 사업 희망	현재보다 나은 소득 기대	가족·지인이 운영하는 사업장 존재	기타
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 후 경제활동 대책으로 창업을 생각하는 응답자를 대상으로 조사한 결과임.

주2 : 괄호 안은 응답자수를 의미함.

주3 : 「조합원용 설문지」를 분석한 결과임.

특히 <표 3-22>에 따르면 창업을 희망하는 노동자에게 생각하는 창업의 업종을 물었더니 업종과 세대를 불문하고 음식숙박업(32.9)과 도·소매(11.7%)업이 가장 높은 비율을 보였다. 음식점과 편의점·슈퍼 등 통상 생각할 수 있는 창업의 업종이다. 금융업노동자의 경우 부동산임대업(15.3)을 선택한 경우가 조금 높은 편이다. 후술하겠으나 면접조사에 따르면 비교적 높은 퇴직금 등으로 오피스텔 임대업 등을 생각하는 경우가 있기 때문으로 추측할 수 있다. 기타 의견으로 ‘바이오사업’, ‘회계사무실’, ‘농산물 생산 유통’, ‘인터넷쇼핑몰’, ‘코인세탁소, 코인노래방’ 등 구체적 업종을 밝힌 경우도 있었다.

〈표 3-22〉 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
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 후 경제활동 대책으로 창업을 생각하는 응답자를 대상으로 조사한 결과임.

주2 : 괄호 안은 응답자수를 의미함.

주3 : 「조합원용 설문지」를 분석한 결과임.

면접조사에서도 재취업이 어려워 창업 등을 할 경우 그 계획이 전적으로 개인 역량에 맡겨져 있는 문제점을 지적했다. 특히 재취업이 어려워 창업을 한 경우 실패나 사기 등으로 이어질 가능성이 높다. 제약회사에 종사하는 사례자 M1의 경우 현직과 무관한 창업을 하는 경우가 대다수이고, 성공한 사례로 이어지는 경우는 보지 못했다고 설명했다. 식품업종 제조업에 종사하는 사례자 M2도 퇴직 후 창업을 하는 이들은 드물게 있지만 본인들 업종과는 무관하며, 체인음식점을 하지만 대부분 운영이 어렵다고 말했다.

“...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 사례자B1은 선배들이 퇴직하며 목돈을 퇴직금으로 받는 경우가 있다보니, ‘특정회사의 CEO로 채용한다, 보증을 서준다’ 하는 등의 사기를 당하는 경우를 많이 보아왔다고 설명했다. 그래서 요즘은 창업을 하기보다 퇴직금과 비슷한 액수 정도의 오피스텔구입 등 부동산에 투자하는 경우가 많다고 했다.

“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 자주 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 확인할 수 있다. 그런데 최근 코로나19로 자영업자의 도산 및 파산이 급증하고 있다. 즉 노동시장에 남아있고 싶어 창업을 선택한 이들이 <성공>보다 실패 확률이 높고, 오히려 더 심한 빈곤 문제에 시달릴 가능성이 높아질 수 있다. 이에 노동자들을 가능한 주된 일자리에서 계속 근로 가능성을 높이는 것은 노동자의 빈곤을 막는 하나의 방법이 될 것이다.

만약 창업을 선택할 수밖에 없다면, 이러한 리스크를 방지할 수 있는 사전 준비 및 방지제도를 두는 것도 의미가 있을 것이다. I2사의 통신계열 사업장의 경우 ‘창업 휴직’이라는 제도가 있었다. 퇴직하기 전에 1년에서 2년까지

기본급만 받으며, 휴직을 하고 창업 준비를 해보는 것이다. 회사에 나가지 않고 창업을 준비하다가, 확신이 들면 그 때 퇴직을 하고, 그렇지 않으면 다시 회사로 복귀해 일을 할 수 있는 제도이다. 즉 ‘창업’이란 리스크가 매우 높은 선택지에 대해 미리 준비-대비를 할 수 있다는 점에서, 노동자들의 노후 준비는 물론 빈곤선으로 급격한 하락을 방지하는 제도라고 볼 수 있다.

“퇴직하기 전에 내가 1년, 2년까지 휴직을 할 수 있어, 기본급을 다 받고 100% 받고. 휴직을 준비를 해서, 돈은 기본급만 받는 거지. 급여는. 대신 받고 내가 창업 준비를 다 하는 거야, 회사 안 나가고. 자기 일 하면서. 그래서 이게 내가 이제 확신이 든다, 그러면 내가 명예퇴직, 퇴직 신청해놓고 글로 가서 하다가. 어 이게 아닌가봐 하면 다시 들어와서 일을 하고. 종종 가거든요. 그렇게 창업 휴직을 할 수 있는 거는 만들어놨어요.”(사례I2, 서비스(IT), 50대)

제3절 정년연장과 임금피크제의 효과 진단

1. '60세 이상 정년제도'의 효과

1) 정년연장은 노동자들의 실제 퇴직연령을 높이는가?

2016(2017)년 '60세 이상 정년제도'의 효과에 관한 연구는 많지 않다. 김준(2018)과 남재량(2018) 정도가 존재하는데, 이들의 제도 효과에 대한 평가는 다소 엇갈린다. 김준은 기업들이 정년 연령을 60세 이상으로 상향 조정해 고령근로자의 계속근로 가능성을 높였다고 긍정적으로 평가한다. 반면 남재량은 법적 정년의 강제가 오히려 조기퇴직을 발생시켜 고용 자체를 불안하게 만들었다고 분석한다.

과거 2013년 '60세 이상 정년제도'를 추진하는 과정에서도 과연 '법적 정년제도'가 실제 노동자들의 퇴직연령을 높이고 고령자고용을 높이는 데 효과가 있는가에 대해 논란이 있었다. 정년제의 은퇴 연령이 증가할수록 실제 은퇴 연령도 증가(조동훈, 2014)한다는 분석도 있으며, 정년연장이나 정년 후 재고용 등의 고령자고용유지제도가 실제 고령자고용률을 높인다는(장용선·장망, 2016) 연구도 있다. 반면 정년연장의 효과가 고학력·남성·공공부문·정부기관 정규직, 100인 이상, 노동조합이 조직된 곳의 특정계층의 노동자에 게만 그 효과가 집중될 것이라는 지적도(석재은·이기주, 2016) 있었다.

본 연구는 노동조합 실태조사를 통해 2016(2017)년 '60세 이상 정년제도' 실시 이후 실제 퇴직연령이 연장되었는지, 그 효과를 노동조합에 확인했다는 데에 의의가 있다.

〈표 3-23〉 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)	1000인 미만(94)	34.0(32)	66.0(62)	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.

주3 : 「노동조합용 설문지」를 분석한 결과임.

조사결과 2016년 ‘60세 이상 정년제도’는 약 3년 실제 퇴직연령이 연장되는 데 효과가 있었다는 점을 확인할 수 있었다. 물론 그 효과가 모든 사업장에 해당하는 것은 아니다. 전체 사업장 중 63.7%가 실제 퇴직 연령이 높아졌다고 밝힌 반면, 36.3%가 ‘60세 이상 정년제도’ 이후에도 차이가 없다고 밝히고 있다. 업종별로 보면 제조업의 경우가 69%로 가장 높은 비율로 노동자들의 실제 퇴직 나이가 많아지는 효과를 가져왔다고 밝힌 반면, 금융권은 53.8%가 이전과 차이가 없다고 응답했다. 금융권은 정년이 60세이지만, 조기퇴직·명예퇴직을 권유하는 업종 특성 때문으로 여겨진다.

기업 규모별로 보아도 차이가 있었다 1000인 미만 사업장의 경우가 효과가 있다고 밝힌 비율이 66.0%, 1000인 이상 사업장의 경우 59.4%를 차지했고, 연장된 연수도 3년과 2년으로 1년의 차이가 존재한다. 이는 법적 정년이 연장되면 공공기관-대기업 노동자들만 그 혜택을 볼 것이라는 통설과 차이가 있다. 오히려 인건비 부담을 느끼는 1000인 이상 초대기업들은 중고령자의 고용기회를 억제한 반면, 중소-중견 및 1000인 이하 대기업에서는 법적정년 연장이 실제 노동자들을 더 길게 고용하는 효과를 가져왔다.

즉 법적 정년연장은 업종별로 보면 금융권보다는 제조업이, 비교적 기업규모가 큰 곳보다는 작은 곳의 노동자들에게 더 혜택이 있을 수 있다는 것을 확인할 수 있다. 전체적으로 볼 때 법적 정년을 연장하는 것은 전체노동자에게 그 혜택이 해당하지는 않아도, 비교적 더 많은 수의 노동자들의 고용 기간을 연장해 그들 개인과 가족들의 생활 안정화에 기여한다는 것을 알 수 있다. 그렇다면 정년이 연장된 사업장의 경우 정년연장에 어떤 긍정적 효과가 있었을까?

2) 정년연장은 어떤 긍정적 효과가 있는가?

〈표 3-24〉 산업별 정년연장의 긍정적 효과

(단위: %)

	중고령노동자 임금 및 복지 수혜연장으로 가계안정화	중고령노동자 의 사회적 지위 유지	숙련노동유지 로 기업의 생산성증가	중고령노동자 직무 경험 활용해 후진양성 기여	고용안정 통한 노사 간 신뢰향상	긍정적 효과 없음
제조 (74)	54.1(40)	4.1(3)	12.2(9)	8.1(6)	20.3(15)	1.4(1)
공공 (24)	50.1(21)	4.2(1)	4.2(1)	16.7(4)	16.7(4)	8.3(2)
금융 (6)	66.7(4)	0.0	0.0	16.7(1)	16.7(1)	0.0
서비스 (12)	58.3(7)	8.3(1)	0.0	0.0	25.0(3)	8.3(1)
합계 (116)	54.3(63)	4.3(5)	8.6(10)	9.5(11)	19.8(23)	3.4(4)

주1 : 60세 정년제 무화 제도화 이후 실제 퇴직이 연령이 상승한 노동조합 설문 응답자를 대상으로 조사한 결과임.

주2 : 괄호 안은 응답자수를 의미함.

주3 : 「노동조합용 설문지」를 분석한 결과임.

〈표 3-24〉에 따르면 정년연장의 긍정적 효과는 ‘중고령노동자 임금 및 복지 수혜 연장으로 가계안정화’(54.3%)였으며, 다음으로 ‘고용안정 통한 노사

간 신뢰향상'(19.8%)이다. 즉 정년연장은 노동자 개인과 가계 안정에 기여할 뿐 아니라, 노사관계를 안정화하는 데 긍정적 효과가 있다는 것을 알 수 있다. 제조업의 경우 '숙련 노동 유지로 기업의 생산성 증가'에 대한 응답한 비율이 12.2% 있었던 반면 다른 업종에서는 그 비율이 낮은 편이다. 제조업의 경우 고령노동자의 숙련 노동이 상대적으로 중요해 기업도 정년연장의 유인이 있는 반면, 상대적으로 다른 업종에서는 해당 유인이 떨어진다는 것을 알 수 있다.

집단면접조사에서도 제조업(식품업)의 조사자 M2는 정년 연장후 긍정적 효과가 컸다고 밝히고 있다. M2사는 정년55세에서 '60세 이상 정년제도'가 되면서 실제 노동자들은 5년을 더 근무할 수 있게 되었다. 기존에 정년이 55세일 때 노동자들은 퇴직 이후, 대부분 재취업을 해야했다. 그런데 정년이 60세가 되면서 자녀 교육 등으로 계속 근로해야하는 많은 노동자들이 크게 기뻐했다고 밝혔다.

“55세일 때에는 퇴직하면 대부분 재취업을 하였는데, 지금은 재직 중 어느 정도 자녀 교육이 끝나는 분도 계시니 무척 좋아하십니다. 금년 단체협약서에 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 설명했다. 노동자들은 정년까지 근무하고 추가로 더 근무할 수 있게 되며 직원들에게도 위로가 되고 회사에 대한 애사심도 높아진 부분이 있다고 설명한다.

M2사는 기존 '노동조합용 설문조사'에서 '비교적 회사가 노동자들의 자발적 협력을 얻기 위해 노조와 잘 대화하는 편'이라고 응답, 비교적 '노사관계가

협력적인 곳'이라고 밝힌 바 있다. 노사관계가 협력적일 경우, 정년을 둘러싼 고용문제를 잘 노사가 협력할 가능성이 높아지고, 이에 노사 간 신뢰를 쌓으며 생산성 증진도 가져올 수 있는 대표적 사례를 보여주고 있다고 볼 수 있겠다.

상술한 바와 같이 '60세 이상 정년제도'가 실제 퇴직연령을 상승시켰고, 이것이 가져온 긍정적 효과를 확인할 수 있었다. 그렇다면 노동자들은 이미 정년연장을 위해 시도된 임금피크제에 대한 견해를 알아보았다.

2. 임금피크제

1) 임금삭감과 정년연장의 교환에 대한 노동자들의 인식

가. 임금이 삭감되어도 정년이 연장되면 근무하고 싶은 노동자들

은퇴 후에 경제활동을 하겠다고 답변한 노동자의 경우 현재 직장에서 근무하고 싶어하는 경우가 많았다. 정년연장시 기존 직장에서 근무를 하겠다고 답변한 경우가 62.5%(매우 그렇다 24.0%, 그렇다 38.5%)로, 부정적으로 답변한 경우가 37.4%(그렇지 않다 25.5%, 전혀 그렇지 않다 11.9%)보다 훨씬 높은 비율을 차지한다. 그렇다면 노동자들은 현재 직장에서 정년이 연장된다면, 다소 임금이 삭감되어도 근무하고 싶을까?

〈표 3-25〉 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.

주2 : 「노동조합용 설문지」를 분석한 결과임.

〈표 3-26〉 임금이 삭감되어도 현 직장에서 근무하고 싶은지 여부

(단위: %)

합계(1179)	하고싶지 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.

주3 : 「노동조합용 설문지」를 분석한 결과임.

〈표 3-27〉 임금삭감시 희망 연봉, 업무부담과 노동시간

(단위: %)

	희망연봉	업무 부담	노동시간
	76	75	78

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

주2 : 「노동조합용 설문지」를 분석한 결과임.

〈표 3-25〉에 따르면 전체노동자 중 80%의 압도적 비율로 노동자들이 근무를 희망했다.

또한 임금이 삭감되어도 근무를 희망하는 노동자의 경우 희망연봉과 업무 부담과 노동시간은 평균 75~80% 수준이었다.

특히 정년연장시 현 직장에서 근무 희망, 임금이 삭감되어도 근무하고 싶은지 여부를 연령과, 자녀 유무, 생계부양자, 부모나 형제에대한 경제적 부담과 상관관계를 분석해보았다. 그 결과 정년이 연장될 경우 현 직장에서 근무 희망과 연령, 자녀유무, 생계부양자, 부모 등 부양부담은 모두 유의한 양(positive)의 관계를 가졌으며, 임금이 삭감되어도 근무하고 싶은지 여부는 ‘부모 및 형제에 대한 부양부담’을 제외하고 다른 변수는 모두 유의한 양의 관계를 가졌다.

〈표 3-28〉 퇴직후 현직장 근무희망, 임금삭감시 근무희망과 연령/자녀유무/생계 부양자/부모 등 부양부담 간의 상관 분석

	퇴직 후 현 직장 근무희망	임금삭감 때도 근무희망	연령	자녀 유무	생계 부양자	부모 등 부양부담
퇴직 후 현 직장 근무희망	1					
임금삭감때도 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

주 : 「조합원용 설문지」를 분석한 결과임.

즉 연령이 높아지고, 자녀가 있고, 생계부양자이고, 부모에 대한 부양부담이 있을수록 퇴직 후 현직장에서 근무를 희망하며, 연령이 높아지고 자녀가 있고 생계부양자일수록 다소 임금이 삭감되어도 계속 근무를 희망한다고 볼 수 있다. 상술한 바와 같이 노동자들은 임금은 다소 삭감하는 대신 정년을 늘리는 방식의 노사 간 교환을 반드시 반대한다고 볼 수 없다. 그런데 왜 임금피크제는 노동계에서 계속 논란이 되어왔고, 노동자들의 정년을 연장하는 방식으로 자리잡지 못한 것일까?

2) 임금피크제 실시 현황

임금피크제에 대해서는 노동계에서 항상 쟁점이 되어왔을 뿐 아니라, 제도 시행 이후 효과에 대해서도 학자 간 의견이 엇갈린다. 임금피크제가 정규직의 평균 근로기간, 고령자의 구성 비율 등을 높이는 효과가 있으며(최혜지 외

2016; 임옥빈 외, 2017; 장용선 외 2016), 정년연장만 하는 경우보다 정년연장과 임금피크제를 같이 이루어지는 경우가 청년층 고용에 부정적 영향을 미치지 않는다는 분석(김경수, 2019)도 존재한다. 그러나 임금피크제 대상자 노동자 개인의 정체성이 위협받고, 소외감을 가지는 등 직무만족도에 영향을 줄 수 있고, 사측이나 조직 내부에서도 임금피크대상 노동자를 잉여 인력이나 곧 떠날 사람으로 인식하는 경향 등의 부정적 영향(허옥·구자숙, 2019; 이수경 외, 2018;2019)도 꾸준히 제기되어왔다. 먼저 임금피크제 시행상황에 대해 알아보겠다.

가. 임금피크제 시행 현황

〈표 3-29〉 산업별 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
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

주1 : 괄호 안은 응답자수를 의미함.

주2 : 「노동조합용 설문지」를 분석한 결과임.

〈표 3-29〉에 따르면 임금피크제를 실시하는 곳은 전체 응답자 중 69.5%를 차지한다. 업종별로 차이가 있는데 제조업이 57.9%로 가장 실시 비율이 낮은 편이고, 서비스업이 67.5%, 공공부문이 81.4%, 금융업은 100%를 차지한다. 제조업의 경우 임금피크제를 실시했다가 폐지한 사업장도(6.9%) 존재한다. 임금피크제 시행시기는 평균 2015년으로 당시 박근혜정부가 임금피크

제를 강력하게 추진한 영향이 크다는 것을 알 수 있다. 금융업만 평균 시행 시기가 2013년으로 빠른 편이다. 금융업의 경우 2004년 단체협약에서 정년이 58세인 상황에서 고용연장을 목적으로 임금피크제를 도입했으며, 2008년에는 정년을 60세로 연장하며 임금피크제 시기와 삭감률을 조정했다(김일영, 2020). 즉 금융권은 고용과 임금을 맞교환하는 방식으로 임금피크제가 비교적 이르게 실시되었다고 볼 수 있다.

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

〈표 3-30〉 임금피크제 실시 여부와 산업/매출액/기업규모 간의 상관분석

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

주 : 「노동조합용 설문지」를 분석한 결과임.

〈표 3-31〉에 따르면 임금피크제 임금 삭감의 평균 연령을 보면 평균 57세 이고, 금융업은 56세로 1년 정도 다소 빠른 편이다. 임금은 대체로 단계적으로 감축되며, 임금피크제시기 평균임금은 직전 임금의 78% 수준으로 나타났다. 다만 금융업은 56% 수준으로 임금피크제시기 임금이 절반 수준으로 감소해, 대체로 임금피크제 도입 전 조기퇴직·명예퇴직 등을 선택하는 이유를 확인할 수 있다.

〈표 3-31〉 사업장 임금피크제와 임금 현황

(단위: 세, %)

	임금삭감 평균 연령	임금감소			임금피크제 기간 임금 비율 (돌입 직전 평균임금 대비)	
		단계적 감축	일시적 감축	기타		
산 업 별	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.

주3 : 「노동조합용 설문지」를 분석한 결과임.

나. 임금피크제 별도 직무 부여

그렇다면 임금삭감에 준하는 별도 업무나 노동시간 단축은 이루어지고 있을까. 그리고 이에 대해 노동자와 사업장에서 어떻게 받아들이고 있을까?

임금피크제 대상 별도 직무 여부, 기간 동안 노동시간 단축제도 유무, 임금피크제 제외되는 별도 직종이나 직무가 있는지를 검토하면 업종별로 큰 차이가 존재한다. 제조업과 서비스는 90% 이상의 절대 다수 사업장에서 별도의 업무나 직무·노동시간 단축제도가 없는 반면, 공공업과 금융업은 절반 이상의 사업장에서 별도 업무와 노동시간 단축제도가 존재한다. 또한 공공업의 경우 임금피크제가 해당되지 않는 직종이나 직무도 33.3% 수준으로 존재한다. 주로 임원이나 이사직, 공무원, 무기계약직, 시설 서비스직, 최저임금의 150% 미만자 등이 해당된다고 밝혔다.

〈표 3-32〉 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.

주3 : 「노동조합용 설문지」를 분석한 결과임.

특히 공공업의 경우 공공기관 임금피크제 권고안인 가이드라인에 입각해 임금피크제 적합직무 설계 및 운영이나 노동시간 단축제도가 이루어지고 있다는 것을 확인할 수 있다. 그런데 이것이 중장년 생산성 기여 및 지식 및 노하우를 활용해 고령자고용과 임금피크제 본래 취지에 맞게 운영되고 있다고 볼 수 있을까? 이점은 집단면접조사에서 그 내용을 보다 자세히 확인할 수 있었다.

공공업과 금융업의 경우 임금피크제가 고용보장이나 정년을 연장하는 대신 임금을 단계적으로 삭감한다는 취지, 고령자의 고용기간 연장과 생산성을 함께 꾀한다는 목적은 전혀 실현되고 있지 못했다. 임금피크제가 양 업종 현장에서 가지는 문제점은 두 가지로 요약할 수 있다.

첫째, ‘임피제 적합 업무’라고 되어있지만 실제로 현장에서 필요하지 않고 생산적이지 않은 업무를 수행하고 있었다. 특히 공공기관의 경우 ‘적합업무를 부여’를 기관평가의 대상으로 삼고 있으나, 평가를 위한 내용에 불과하다는 설명이었다. 공공기관 종사자 사례자P1은 임피대상자들이 주로 자문, 컨설팅, 연구활동 등을 맡고 있는데 임피제를 위해 짜낸 업무이지, 실제로 기관에서 필요로 하는 연구활동이 아니라고 밝혔다.

“그게 다양한 기관들의 보고서를 들여다보면 진짜 짜내가지고 이렇게 포장을 하려고 해 놨지만 결국은 조직 내에서 별 쓸모가 없는 직무를 새로이 만들어서 그분들한테 제공을 하는 거거든요. 뭐, 거기 대표적으로 기관별로 공통적으로 드러나는 직무들이 그런 것들이에요. 자문, 컨설팅, 연구활동 이런 것들이거든요. 근데 사실 그 연구활동이 생산적인 연구활동이라면 충분히 이해가 가능한데. 제대로 하고 있는 기관들은 제가 볼 땐 없다고 봅니다....”
(사례P1, 공공, 40대)

결국 사업장 내 임피제 대상자들이 실제 사업장 내 필요인력으로 근무하지 못하다보니, 임피제 대상자가 아닌 이들의 업무가 과중되는 등 조직 내 갈등이 심화될 수밖에 없다. 공공기관 종사자 사례자P2도 임금피크제 직전까지 직급이 높았던 이들이, 임피제 적용 연령이 되었다고 갑자기 업무지시를 받는 직원으로 활용하기 어렵다고 밝혔다. 결국 임피제 대상자를 제외하고 직급이 낮은 직원들끼리 필수 업무에 투입되다 보니, 실제로 일할 수 있는 인력이 축소되는 어려움을 토로했다. 국책 금융권 종사자 사례자B2도 임피 직원들을 위한 직무를 따로 부여하고, 인사부에서 신규업무를 개발하고 있지만 대부분 불필요한 업무에 가깝다고 설명한다.

“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)

둘째, 임피대상자들은 보직을 맡지 않거나 불필요한 업무를 수행하며 노동자 스스로 자존감이 하락한다. 공공업의 경우 조직의 불필요한 인력처럼 ‘2등

시민'이 되어 조직에서 버티며 정년까지 근무 아닌 근무를 해야한다고 밝혔다.

“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)

금융기관 종사자인 사례자B1은 후선 업무를 맡게 되면, 상대적으로 모멸감을 느끼는 경우도 있어 결국 임금피크제 대상이 되면 조기퇴직을 한다고 밝혔다. 이에 대한 내용은 본 보고서 관련 토론회(11월5일)의 금융권 노동조합 토론자에게서도 내용을 확인할 수 있었다.

“임피제 진입직원은 25~30년 가량 업무 경험과 전문성을 가진 금융전문가이며 지점장 등 상위 직급자이다. 그런데 이들은 임피제 진입시 단순한 출납 등 창구업무에 배치되고, 상대적으로 업무처리능력이 저하되며 소속감은 물론 업무 추진 의욕도 저하된다. 이걸 견딜 수 없기 때문에 퇴직하는 경우가 대부분이다”(김일영, 2020)

서비스(IT)업 중 통신업종에 종사하는 조합원이 다수인 사례자I2는 임피제를 대부분 실시하고 있지만 임피대상자를 위한 별도의 업무나 직급은 존재하지 않는다고 설명했다. 다만 임금과 연동된 고과 처리에 있어 상대적 불이익이 있을 수 있어, 노동조합 차원에서 임피제대상자만 따로 고과를 평가하는 등, 이들이 불이익을 받지 않도록 보호조치만 이루어졌다고 설명했다. 그럼에도 불구하고 임금도 깎이고 고과도 크게 중요하지 않은 임피대상자가 되면 개인에 따라서 노동생산성이 떨어지는 경향이 있는 것은 사실이라고 밝혔다. 그런 상황에서 임피대상자에게 공공이나 금융처럼 따로 별도의 업무까지 제

공할 경우 부정적인 결과가 도출될 것이라고 전망했다.

“회사도 그런 걸 토로했어요. 대상자가 노동생산성이 떨어진다...그래서 뭐냐 봤더니, 나는 임금 깎이고, 뭐 열심히 해서 고과 받을 일도 없고. 그래서...거기서 거의 이제....우리가 뭐 어떻게 뭐 제재할 방법도 없는 거고. 실질적으로 그런가보다 하고. 할 수밖에 없어요,.....(만약 임피제 적합업무 제도 까지 실시한다면)...일 안할걸? 분명히? 내부. 세부적으로 들어가면? 그 사람들 따로 모으면...”(사례 I2, 서비스(IT), 50대)

위와 같이 임금피크제는 많은 사업장에서 실시되고 있으나 그 실효성이 의심받거나 문제점이 적지 않게 발생하고 있다. 또한 임피제를 효과적으로 실시하기 위해 적합 업무를 실시하는 조치가 더 조직 내 갈등이나 문제를 야기하고 있었다. 이에 임피제 제도 수립에 있어 논의 수렴의 수준을 알아보고, 그에 따른 제도 구성원들의 수용성의 문제를 살펴보았다.

3) 임금피크제의 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 중요하다. 조직의 구성원들은 절차공정성이 높다고 인식할수록 그 구성원들은 결과에 수용적인 반면, 절차공정성이 떨어진다고 여기면 그 결과를 수용하지 않는 비율이 높아진다. 이런 점에서 임금피크제 도입 실시과정에서 노동조합이 얼마나 해당 정책결정 과정에 참여했는가 여부는 이후 해당 제도에 대한 수용성과 노동조합의 정책 대안 제시에 있어 차이가 날 수밖에 없다.

〈표 3-33〉 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, 시점 과 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.

주3 : 「노동조합용 설문지」를 분석한 결과임.

〈표 3-33〉의 임금피크제 실시에 있어 노동조합과의 논의 수준을 살펴보면, ‘노동조합과 충분한 논의’했다고 답변한 노동조합은 이하 항목에서 다음 같은 비율을 보였다. ‘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%)이다. 즉 사업장에서 임금피크제 실시가 절반 정도는 노동조합과 충분한 논의를 거쳤지만, 나머지 절반은 일부만 논의하거나 제대로 논의를 거치지 않았다는 점을 알 수 있다. 또한 ‘임금피크제 적용대상’, ‘퇴직금 산정’, ‘근로조건 조정’은 평균 50% 이상의 사업장이 비교적 충분히 논의했다고 밝힌 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 높은 편이다.

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 여겨진다.

특히 다른 업종에 비해 유독 공공업종만 임금피크제 논의 모든 항목에 있어 ‘노동조합과 논의가 충분히 논의’ 비율보다 ‘약간만 논의·일부만 의견을 수렴’한 비율이 높은 편이다. 박근혜정권시기 반강제적으로 공공기관에서 임금피크제가 실시되며, 다른 업종에 비해 노동조합과 논의가 불충분하게 이루어졌다는 것을 알 수 있다.

〈표 3-34〉 임금피크제 개선방안

(단위: %)

		임금피크제 폐지	임금감액률 의 조정	확실한정년 연장 고용안정	임금감액 따른 적합업무 직무 부여	근로시간 단축제도 병행	임피제 적용제외 업무 직무 설정
산 업 별	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.

주3 : 「노동조합용 설문지」를 분석한 결과임.

이에 임금피크제에 대한 개선방안에서도 업종별로 큰 차이가 있다. 〈표 3-34〉에 따르면 공공업은 ‘임금피크제 폐지’를 희망하는 의견이 51.4%로, 전체 평균(44.4%)보다 훨씬 높은 편이다. 그에 비해 임금피크제가 정부 추진보다 이르게 추진된 금융업의 경우 폐지 의견보다 ‘임금 감액 따른 적합업무 직무 부여’를 개선방안에서 중요 항목으로 선택하고 있다. 즉 노동조합과 논의가 가장 불충분한 공공업종의 노동자들이, 본 제도에 대한 수용성이 떨어진다는 데에 주목할 필요가 있다.

임금피크제 시행과정과 구성원들의 수용성의 문제에 대해서는 집단면접조사에서 업종별 차이와 의미를 더 자세히 확인할 수 있었다.

4) 임금피크제 시행과정과 수용성

그렇다면 임금피크제 도입과정에서의 차이는 노동조합과 노동자들이 본 제도를 수용하는 과정에서 어떤 차이가 존재하는지 알아볼 필요가 있다.

첫째, 공공업과 금융업은 비슷하게 임금피크제가 실시되고 있지만 강제로

시행된 공공업의 경우 임피제 시행의 문제점이 극대화되었고, 노동조합과 노동자들의 수용성도 떨어지는 편이었다.

둘째, 금융업은 임금피크제가 시작될 때 조기퇴직을 하는 경우가 많아, 임피제 적용 연령을 늦춤으로서 노동자들의 실제 퇴직연령을 높이도록 하고 있었다.

셋째, 사례M2제조업의 경우 본래 제도 취지대로 정년을 연장하면서 임금피크제를 받아들인 경우로 비교적 제도에 대한 수용성이 높은 편이었다.

넷째, 애초에 노동자들이 정년연령까지 도달하기 어려운 사업장의 경우 상대적으로 임피제가 노사 간 쟁점이 되지 않기도 했다. 제약회사 사례M1는 노동자에게 손해가 될 수 있어 도입을 하지 않는 반면, 사례자 I1는 노동자들에게 새로운 정년준비의 계기가 될 수 있도록 단협을 계획하고 있었다.

가. 공공업종의 임금피크제 시행과정의 문제점과 구성원들의 수용문제

임금피크제의 문제점이 가장 심각한 곳은 공공업이다. 공공업종은 박근혜 정부시기 일제히 임금피크제가 도입되며, 강제적으로 실시되었다. 모든 공공기관에서 강제로 시행되면서 여러 가지 문제를 가지고 있다.

첫째 모든 기관이 임금피크제 도입을 강제하며 정년연장의 의미가 없어진 사업장이 존재한다. 임금피크제 도입 당시 ①정년연장형 ②정년보장 ③재고용형이란 세가지 선택지가 존재했다. 임금피크제를 시행하며 임금을 삭감하는 대신 노동자들의 정년을 연장하거나, 고용이 불안정한 사업장의 경우 정년을 조기퇴직을 방지하며 정년을 보장하거나, 정년연령 도달 후 재고용하는 형태였다. 그러나 60세 정년무화제도가 도입되면서 58세 정년이었던 사업장의 경우 임금피크제와 60세 정년을 받아들이며, 정년이 연장되었지만 이미 60세 정년이 이루어진 경우는 임금피크제를 어쩔 수 없이 받아들이며 임금만

삭감해야했다. 이런 사업장의 노동자는 임금피크제를 수용하기 어려울 수밖에 없다. 사례자P1은 본인들 기관의 경우 정년연장의 효과 없는 임금피크제를 강요받았다고 설명했다.

“공공기관 중에서도 정년이 2016년도 당시에 다 60세는 아니었어요. 기관 별로 다 정관에서 정하는 바가 달랐기 때문에 58세도 있고 57세도 있고 그랬지만, 저희 기관은 60세였기 때문에 그냥 60세로 통 쳐가지고. 말하자면 정년 연장의 효과 없는 임금피크제를 강요를 받은 거죠...”(사례 P1, 공공, 40대)

둘째, 공공기관의 임금피크제는 청년고용을 창출한다는 명분으로 도입되며, 임피대상자 1명당 청년을 1-2명 고용하도록 되어있다. 그런데 임피대상자의 임금삭감분보다 청년을 채용하는 비용이 더 들기 때문에, 인건비 예산은 증액될 수밖에 없다. 문제는 인건비를 비롯해 공공기관이나 준정부기관의 예산은 기재부의 통제를 받기 때문에, 신규채용을 하면서 발생하는 인건비를 늘릴 경우 경영평가에서 감점사유가 된다. 그러다보니 결국 다른 노동자들의 임금이나 수당을 깎으며 임금피크제를 실시하고 신입을 채용한다. 이에 공공기관 종사자 사례자P2는 임피대상자 직원도 그 외 직원도 전부 피해만 보는 제도라고 강조했다.

“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 고정되어있는 상황(정부의 정원규제-인건비비용이 고정되어 있다는 의미-저자주)에서는 불가능한 운영이란 것은 누구나 알 수 있을 것입니다.”(사례 P2, 공공, 40대)

비슷한 문제는 정부의 예산통제를 받는 국책은행에서도 발생했다. 국책은행 소속 사례B2는 인건비는 그대로인 상태에서, 불필요한 업무를 하면 임피대상자들이 늘어나고 실무인원이 감소하다 보니 세대 갈등이 불거졌다고 밝혔다. 특히 젊은 직원들의 반대로 단체상해보험 의무가입이 중단되는 등 세대갈등으로 번진 경우도 있다고 밝혔다.

“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)

셋째, 위와 같이 공공기관에서는 임금피크제가 임피대상자 뿐 아니라 전체 노동자들의 수당 및 임금 삭감 - 임피제외자 직원들에게 업무 과중, 결국 세대 간 갈등으로 이어지고 있어 제도도입에 대한 평가가 매우 부정적이다. 즉 고령자는 임금을 완만하게 삭감하며 정년을 연장하고, 청년채용을 늘려 전세대가 상호 공존하며 노동한다는 의미는 사실상 상실되었다. 그러다보니 공공기관에 대한 임피제의 제도수용성이 가장 떨어진다. 공공기관의 사례자P2는 임피제도 자체가 노동자에게 손해를 감수하도록 만들어진 제도라 개선이 필요하다고 강조했다. 사례자 P1도 현장에서 일하며 임피제의 문제점을 매일 매일 경험하기 때문에 제도 자체에 대한 반감이 많이 생긴다고 설명했다.

“임피제도 도입자체가 노동자에게 손해를 감수하도록 만들어진 제도라서 개선이 필요하다고 생각합니다....”(사례 P2, 공공, 40대)

“...내가 평소 일 배우고 부장님, 처장님으로 모시던 분이 갑자기 그 (임피저자 주)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

금융권 내 임금피크제의 특징은 다음과 같이 설명할 수 있다. 첫째, 임금피크제문제로 소송제기, 시니어노조 출범 등 내부에 상당한 갈등이 존재한다. 금융권 종사자 사례자B1은 시니어들은 대부분 관리자-지배인급으로 비조합원들로, 당장 목전에 이슈가 임피, 퇴직이다보니 한 목소리를 내며 임피제 폐지 등을 목표로 탄생했다고 설명한다. 국책은행 소속 사례자B2는 금융노조와 시니어노조가 임피제나 희망퇴직에 관해 큰 틀에서는 같은 의견이지만, 임피제 폐지, 직원들이 수용가능한 수준의 희망퇴직금 수준 등 세부 내용에서는 다소 의견 차이가 있다고 설명한다. 어떻게보면 시니어노조가 노동조합보다 임금피크제폐지를 주장하며 훨씬 강경한 입장을 가지고 있다고 볼 수도 있다.

“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 무효판결이 이루어졌다(대법원 2019.11.14. 선고 2018다 200709판결), 이에 고무원 직원들을 중심으로 또 소송이 제기된 상황이다. 소송을 제기한 이들은 계속 임피제 무효 판결이 나올 경우, 임금피크에 따라 삭감된 임금을 보전받고 승진 등을 기대하고 있다는 것이다. 현재는 임금피크제에 진입 이

후 승진이 불가능하다.

둘째, 민간은행은 임금피크제 연령에 들어가기 전에 조기퇴직을 유도한다. 사례자B1은 임피기간의 지급되는 임금에 특별퇴직금을 얹어주는 형식으로 대부분의 은행이 퇴직을 시킨다고 설명했다. 즉 임피로 근무하는 것보다 퇴직을 하는 편이 더 혜택이 있는 쪽으로 금액을 설계해 퇴직을 유도하는 구조이다. 이에 임피 진입연령에 진입하는 200명 중, 실제로 임피제 적용을 받으며 근무하는 이들은 1년에 10명 이내로 극히 소수이다.

“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)

반면 국책은행은 민간은행과 다소 문제가 다르다. 앞선 공공기관과 같은 비슷한 문제가 존재한다. 즉 사업장 내 불필요한 업무를 수행하면서 정원의 인력처럼 임금피크제 업무를 수행하는 것이다. 사례자B2는 지점장 이상의 직무를 담당하던 분들이 대부분이라 임피제도가 시행되는 순간 일을 하지 않기에, 임피제 실시 이후 실무를 할 수 있는 인원만 감소한다고 설명했다. 그래서 국책은행의 젊은 노동자들은 오히려 선배들이 차라리 시중은행처럼 희망 퇴직하기를 희망한다고 밝혔다.

“...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)

그런데 금융권 노동조합은 임금피크제 폐지가 궁극적 입장이기는 하지만 공공권처럼 당장 폐지보다는 개선되는 방향으로 갈 필요가 있다고 여기는 것으로 보인다. 임금피크제 기간 동안 노동시간을 단축하거나 현재보다 훨씬 정교한 업무를 개발하거나 노동시간 단축의 개선을 꾀할 수 있다고 본다. 즉 금융권이냐 공공업이나 노동조합이 <임금피크제 폐지>를 주장하는 부분은 비슷하지만, 금융권은 정부의 강압으로 이루어진 것이 아니기 때문에 제도보완 등에 대한 논의도 나올 여지가 존재했다.

국책은행의 사례자B2는 현 제도가 유지된다면 임피제 인력들을 활용할 업무가 현재보다 다양해지면 좋겠다고 설명했다. 가령 기존 지식을 활용할 수 있는 업무관련 책자 제작, 은행 내 교육, 여신 헬프데스크 등의 운영, 제도 해석을 위한 전담 조직이라든지 혹은 기업외대출 심사 등의 부족한 실무인력을 대체할 수 있는 업무를 부여하면 좋겠다고 설명했다. 또한 임피제로 임금 감액에 따른 근로시간이나 업무량 조정도 대안이 될 수 있겠다고 설명했다.

“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 헬프데스크 등의 운영, 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 사례자B1은 시중은행의 경우 ‘임피제폐지’가 기본방향이지만, 사측과 협상을 통해 임피 진입시기를 1년씩 뒤로 늦추도록 합의하고 있다고 밝혔다. 임피제 진입시기에 사실상 대부분의 노동자들이 퇴직을 하기 때문에, 임피제 진입시기를 늦추는 것은 실제 퇴직시점을 1년씩 늦추는 방법으로, 노동

자들의 실제퇴직 시기를 1년씩 늦추는 효과를 가져올 수 있기 때문이다.

다. 정년연장형 임금피크제에 성공한 제조업 사례

M2사례는 식품업 제조업 사업장으로 정년연장형 임금피크제가 도입된 사례로서, 본래 임금피크제 취지에 맞는 제도도입 사례라고 볼 수 있다.

첫째, 노동자들에게 확실한 혜택이 주어지며 제도가 도입되었기에 구성원들의 수용성이 높은 편이다. M2사는 정년의무화 제도 이전 정년이 55세였다. 그런데 ‘정년60세의무화 제도’가 되면서 실제 노동자들은 5년을 더 근무할 수 있게 되었다. 기존에 정년이 55세일 때 노동자들은 퇴직 이후, 퇴직해 대부분 재취업을 해야했다. 그런데 이제 정년이 60세가 되면서 자녀 교육 등으로 계속 근로해야하는 많은 노동자들이 크게 기뻐했다고 밝혔다. 문제는 혜택을 보는 노동자들과 기존 근무자들 간의 형평성 문제가 제기되었다.

정년이 5년 늘어나면서 기존 근무자들, 즉 61년생은 정년연장에 대한 혜택을 모두 보는데, 60년 이전 직원들은 정년연장에 대한 혜택이 전혀 없다보니 형평성을 맞추는 차원에서 임금피크제를 도입하게 되었다고 설명한다. 물론 임금피크제를 수용하기 어려워하는 경우도 있었으나, 그래도 새로운 법 적용에 혜택을 받는 이들이 적지 않은 인원이기 때문에 55세 이후 임피제 적용을 받아들일 수 있었다고 설명한다.

“5년을 더 근무 할 수 있다는 것이 직원들에게는 큰 혜택이 된 것이죠. 55세일때에는 퇴직하면 대부분 재취업을 하였는데, 지금은 재직 중 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 근무

자들에 새로운 법 적용을 모두 시켜주었으면 좋겠지만 적은 인원이 아니었기에 어쩔 수 없었습니다...”(사례M2, 제조, 50대)

위와 같이 5년간 정년이 확실히 연장되며 임금이 삭감된, 즉 임금삭감과 정년연장을 맞교환하는, 본래 제도 취지에 맞는 임금피크제가 실시되었기 때문에 노동자들이나 노동조합이 상당히 수용성이 있다고 볼 수 있다.

둘째, 위와 같은 정년연장형 임금피크제 도입은 노사 관계에 긍정적으로 작용했다. 이에 M2사는 올해 단체협약서에 60세 정년 후, 최대 3년을 더 근무할 수 있는 여건이 마련되었다고 설명했다. 노동자들은 정년까지 근무하고 추가로 더 근무할 수 있게 되며 직원들에게도 위로가 되고 회사에 대한 애사심도 높아진 부분이 있다고 설명했다. M2사는 비교적 회사가 노동자들의 자발적 협력을 얻기 위해 노조와 잘 대화하는 편, 노사관계가 협력적인 곳이라고 밝히고 있다. 즉 정년을 둘러싼 고용문제를 잘 노사가 협력해 해결할 경우 노사 간 신뢰를 쌓으며 생산성 증진도 가져올 수 있다고 볼 수 있다.

“정년이 늘어나고 금년 단체협약서에서 정년후 최대 3년을 더 근무 할 수 있는 여건이 마련되었습니다. 정년까지 근무하고 추가로 더 근무 할 수 있는 것은 직원들에게는 큰 위로가 되고 회사에 대한 애사심도 더욱 높아질 것입니다. 고령화 시대가 다가왔지만 그분들의 경력을 잘 활용할 수 있다면 노사 서로 윈윈하는 관계가 지속 되리라 생각 합니다.”(사례M2, 제조, 50대)

셋째, M2사업장에서 중고령자들을 우대할 수 있는 이유는 이들의 업무숙련도가 높기 때문이기도 하다. 위의 공공-금융권처럼 임피대상자가 실무인력에서 제외되거나 실무능력이 떨어지는 경우와는 차이가 있다.

“고령자의 경우 대부분 30년 이상 근무한 자로 그 업무에 대하여는 신규입 사자의 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 도입해 임금피크제에 적용받지 않고 수당을 별도로 지급하는 제도를 도입해 시행하고 있다고 밝혔다. 고령자들의 경력을 잘 활용할 수 있으면 노사가 서로 윈윈하는 관계를 꾀할 수 있으리라는 긍정적 전망을 시사하기도 했다.

임금피크제는 정년을 연장하고 노동자들이 더 늦게까지 주된 일자리에서 고용하기 위해서 만들어진 제도이다. 단순히 형식적인 평가 기준이나 항목에서 제도설계가 아니라, 실제 사업장의 필요에 의해, 노사 간에 협력해 정년을 연장하고 임금 부분의 양보가 함께 이루어진다면, 노사 간 긍정적 효과를 가질 수 있다는 점을 알 수 있다.

라. 고용보장이 되지 않는 사업장의 임금피크제

정년연령까지 도달하지 못하는 사업장의 경우 임금피크제를 도입한 경우도 있으며 그렇지 않은 경우도 존재한다. 외국계 기업으로서 성과관리가 극심한 제약회사의 사례자M1은 임금피크제를 받지 않았다고 설명한다. 임금피크제 논의가 활발한 2016-7년에 사측이 노조에 제안했으나, 현실적으로 정년까지 가는 직원이 없다는 점과 노동자가 감수할 부당함이 있다고 보고 노조에서 거부했다고 밝혔다. 반면 임금피크제를 받아들인 IT업 중 정보처리시스템을 주 업무로 하는 사례자H1의 경우, 대부분 노동자들의 퇴직연령이 빨라 아직은 정년이나 임피제를 남의 이야기처럼 받아들인다고 설명했다.

“2016~17년 즈음 회사가 임금피크제를 도입하려고 노조에 제안하였으나, 현실이 정년까지 가는 직원이 거의 없는 점, 노동자등의 감수해야 할 부당함 등을 예를 들어 노조에서 거부하였습니다. 이에 따라 여러번이 협상 과정을 통해 최종 회사가 임금피크제 제안을 철회하였습니다.” (사례M1, 제조, 40대)

“근데 다들 지금 현재 임금피크제가 56세부터 임피가 적용되는데, 임피 이 제 대상 개편할 때, 저희 직원들의 생각은 상관없는 얘데요...” (사례I1, 서비스(IT), 40대)

물론 위와 같이 임피제 연령까지 도달할 수 있는 인원이 적으면 상대적으로 회사측과 임피제를 거부할 수 있는 이유가 될 수도 있다. 정년이 보장되는 IT업에서 통신업 사업장의 사례자 I2의 경우, 본인들은 매해 정년퇴직자가 800명씩 발생하기 때문에 회사와 교섭에서 ‘60세’로 정년을 연장하는 대신 임금피크제를 받아들일 수밖에 없었고 임금삭감 등을 최소화하는 데 주력했다고 밝혔다. 반면 상대적으로 정년대상자가 8년 후어나 극소수 발생하는 다른 통신 사업장은 임피 없이 정년연장을 합의하기 용이했다고 밝혔다. 즉 사업장의 고령화 정도에 따라 임피제 자체가 사측이나 노측에서 큰 쟁점이 안될 수도 있다는 것을 알 수 있다.

“임피제는 아까같이 연장에 대한 조건 사항으로, 그때 당시에는 받아들일 수밖에 없는 거지, 한계성은. 예를 들어서 000같은 경우는 임피 없이 정년연장을 가야 되는데. 그 당시는 대상자가 없었어. 일절. 그러니까 부담이 없는 거야. 부담이 없는 거고. 대상자가 발생이 되려면 그 당시 뭐 8년인가 지나야 대상자가 발생하는 데, 그것도 극소수고. 인원도 뭐 열 손가락 안에 드는 이런 게 안 되기 때문에. 서로 그 당시 할 때는, 합의에 대한 부분은 서로 부담이 없어가지고 사인을 한 거야. 그거를 자랑으로 내밀지. 우리는 막 임피 없이 정년 받았다. 내막을 들어보면 그것도 아니거든. 근데 이제 우리 같은 경우는 직접 해당되니까, 서로 부담이 됐기 때문에 임피제는 받을 수밖에 없는 거고. 근데

임피제를 받아들일 때 과연 임피 최소화, 어떤 식으로 최소화할 거냐가 문제고....”(사례I2, 서비스(IT), 50대)

아직 임피제대상자는 없지만 임피제를 합의한 사례자I1의 경우, 추후 노동자들의 노후를 준비하는 교섭을 준비하고 있다고 설명했다. 현재 56세부터 임피가 적용되는데, 임피 대상자에게 한해 1년동안 임금의 80%를 주고 자기개발의 시간을 가지도록 협상을 하는 방식으로 교섭을 하고 있다는 것이다. 즉 회사는 노동자에게 1년 동안 자기개발이나 퇴직 준비를 할 수 있는 시간을 주며 투자를 하고, 해당 임피대상자는 1년 후에 퇴사하며 후배를 위해 빠져준다는 설명이다. 즉 임금피크제는 퇴직을 위한 준비기간을 가지는 1년으로 활용한다는 설명이다.

“...그 시간 동안(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 않냐....”
(사례I1, 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 제도도입 배경의 차이 때문이다. 특히 공공부문의 임금피크제 시행의 가장 큰 문제점은 이 제도가 정착하기까지 자율적인 노사합의의 방식으로 이루어진 것이 아니라, 2015년 초에 모든 기관에 외삽이 되었다는 점이다. 이런 점에서 공공부문에서는 특히 임피제에대

한 구성원들의 수용성과 그 효과가 현저히 떨어진다. 그러다보니 역설적으로 임금피크제 도입의 가장 부정적 사례가 공공업종으로, 민간에 전혀 바람직한 모델을 제시하고 있지 못하다.

“공공부문은 사실은 뭐 임피 이슈만이 아니라 여기의 경영자율성하고 기재부가 일관되게 다 컨트롤을 해버리는 어떻게 보면 굉장히 민주주의가 질식 상태인 거죠. 이런 게 이제 굉장히 밑으로 내려가서 어떤 제도 하나가 아무도 책임지지 않으면서 경직되게 발현되고, 오히려 다 조직문화 해치고 이런 방식으로 뒤흔어 버리는 건데....” (사례P1, 공공, 40대)

특히 공공부문에서 임피제 도입은 청년고용 확대를 명분으로 이루어졌다. 그러나 선술한 바와 같이 공공부문에서 인건비를 규제하며 임피제인원과 청년고용을 연결시키며, 실무인력 감소와 조직 내 심한 갈등을 야기했다. 나아가 민간에도 임피제를 도입으로 청년고용이 늘어난 효과는 크게 없었다고 밝히고 있다. 이전에 공공부문 통신업종에 속했으나 현재 민간계 회사인 사례자 I2는 임피제와 청년고용 확대는 별 연관이 없었다고 밝히고 있다.

“...그런 청년고용에 대한 부분에 대해서는 실질적으로 그렇게 저거는 안 했어요....” (사례I2, 서비스(IT), 50대)

위의 면접조사에서 확인해보면 오히려 정년을 5년간 연장하면서 임금피크제를 받아들인 사례M2 제조업이 제도 취지를 살린 긍정적 경우이다. 공공기관이 아니라 민간기업에서 임금피크제의 모범적 사례를 보여주고 있고, 은행권도 국책은행이 공공기관과 같은 임피제의 문제점을 그대로 경험하고 있었다. 즉 정부가 주도하는 새로운 제도가 오히려 기관들에 강제했기에 제도 취지는 왜곡되었고, 구성원들 간 회복하기 어려운 불신을 낳았다. 반면 제도취

지를 잘 살린 민간계 기업에서 임금피크제 기간에도 직무능력이 높은 숙련노동자에게 수당지급 등 기능장제도(사례 M2), 시니어회사 설립을 통한 재고용제도 고민(사례B1), 노동자에게 배움과 이직 준비를 위한 기간 제공(사례I1) 등 새로운 대안이나 창조적 해법이 나온다는 점에 주목해야 한다. 즉 좋은 제도란 제도자체를 만들어 외부에서 이식하는 것이 아니라, 제도를 결정해가는 과정에서 만들어진다는 점을 확인할 수 있다.

제4절 정년연장의 타당한 방식에 대한 의견

1. 바람직한 정년연장의 방식과 전제조건

1) 노동자는 어떤 정년연장의 방식을 선호할까?

가. 회사 고령자 정책의 개선점

회사의 고령자정책에 대해 노동조합의 정책담당자들은 어떤 점에서 개선할 필요가 있다고 판단할까?

〈표 3-35〉 회사 고령자정책의 개선점

(단위: %)

	고령인력 활용	합리적 임금체계 마련	고령인력을 비용으로 보지않는 경영방침	조직 문화 개선	적합 업무 개발	노동시간 단축	작업환경· 공정 개선	노후준비 교육	계열사로 전직 지원	기타
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

주1 : 괄호 안은 응답자수를 의미함.

주2 : 「노동조합용 설문지」를 분석한 결과임.

금융업을 제외한 모든 업종의 노동조합들은 회사가 보다 ‘재고용과 정년연장 등의 고령인력을 활용’하는 것이 필요하다는 점을 1순위로 꼽았다. 금융업

의 경우 ‘합리적 임금체계 마련’, ‘고령인력을 비용으로 보지 않는 경영 방침’, ‘고령자 적합 업무 개발’ 항목에 대해 비교적 고른 비율을 보였다. 공공업종의 경우 다른 업종에 비해 약 10% 이상으로 높은 비율로 ‘조직문화 개선’을 중요한 개선점으로 꼽았다.

〈표 3-36〉 노동조합이 교섭 통해 주장가능한/조합원이 바람직하다고 생각하는 정년연장의 방식

전체	2025년까지 65세 정년연장	2033년까지 65세 단계적 정년연장	현행 60세 정년제 유지	60세 정년 후 축약직 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)

주1 : 괄호 안은 응답자수를 의미함.

주2 : '노동조합'은 「노동조합용 설문지」를, '조합원'은 「조합원용 설문지」를 분석한 결과임.

또한 주목할 점은 적지 않은 노동조합 정책담당자들이 ‘합리적인 임금체계 개선’을 고령자 정책의 개선점으로 선택했다는 점이다. 이들이 생각하는 ‘임금체계의 개선’의 구체적 내용은 확인되지 않으나, 노동조합도 현행 임금체계를 일정 부분 개선할 필요가 있다고 인식하는 것으로 알 수 있다. 기타의견으로 ‘임금삭감 없는 노동시간 단축’으로 답변한 경우도 있었다.

그렇다면 노동조합과 조합원은 정년연장을 위한 바람직한 ‘정년연장의 방식’을 무엇이라고 생각할까. 질문은 다소 다르게 주어졌다. 노동조합에는 ‘귀하의 노동조합은 정년과 관련해 어느 수준으로 노사협의나 교섭을 통해 주장할 수 있다고 생각하는지’를, 조합원에게는 ‘본인이 생각하는 바람직한 정년연장의 방식이 무엇’인지를 질문했다.

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 선택했다. 조합원은 청년실업, 코로나로 인한 고용 위기 등 사회적 현실을 고려해 보다 점진적이고 단계적 방식의 정년연장이 바람직하다고 생각한 것으로 여겨진다.

공공업과 금융업의 경우 노동조합과 조합원이 모두 ‘2033년까지 65세로 단계적 정년연장’이 바람직하다고 응답한 반면, 제조와 서비스업은 노동조합은 ‘2025년까지 65세 정년연장’을, 조합원은 ‘2033년까지 65세로 단계적 정년연장’이 바람직하다고 답변해 다소 차이가 있었다. 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 여겨진다.

다음으로 ‘현행 60세 정년제 유지’도 노동조합이나 조합원 중에 10~20% 정도 존재했다.

반면 ‘70세로 정년연장’은 노동조합 정책담당자들이 아무도 선택하지 않은 데 비해, 조합원들의 경우 7.4%의 노동자들이 바람직한 정년연장의 방식으로 꼽았다. 사실 ‘70세 정년’은 앞선 조사에서 확인했듯이, 은퇴 후 경제활동을 희망하는 경우 평균 69~70세까지 근무하기를 희망하는 이들이 있다는 점과 부합하는 결과이다.

‘재고용제도’도 10% 내외로 응답한 이들이 존재했다. 그런데 재고용제도는 현재 업종별로 시행에 있어 큰 차이가 있다.

나. 현재 재고용제도가 실시되는 사업장

〈표 3-37〉 재고용제도 실태

(단위: %)

구분	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)	28.6 (14)	46.9 (23)	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	

주1 : 괄호 안은 응답자수를 의미함.

주2 : 「노동조합용 설문지」를 분석한 결과임.

재고용제도는 전체 사업장 중 약 40.2% 비율로 존재하는데, 업종별 차이가 크다. 제조업의 경우 52%로 재고용제도가 존재하는 반면, 공공부문 사업

장에는 80% 비율로 존재하지 않는다. 또한 공공업에 재고용제도가 있는 경우에도 극히 일부만 재고용되며, 그 비율도 평균 7% 정도에 지나지 않는다고 밝히고 있다. 즉 공공부문 노동자의 경우 사실상 퇴직 후 재고용되는 경우가 극히 희박하다는 점을 확인할 수 있다. 이는 제조업의 경우 기업측이 중고령 노동자의 숙련 노동을 필요로 하는 반면, 공공부문 노동자는 뚜렷하게 그런 유인을 갖지 못해서로 여겨진다. 또한 금융업의 경우에 재고용제도가 존재하는데 국책은행과 민간은행을 제외한 지방은행인 경우가 대부분이다. 그 밖에 ‘회사가 필요시’, ‘일부만’, ‘소수만’ ‘업무특성이나 이슈에 따라 촉탁 또는 계약 채용’, ‘일시적으로 필요한 경우’로 답변한 이들도 있었다.

재고용제도가 있는 사업장의 경우 평균 근무 기간이 2.2년 정도이고 평균 노동시간은 90~100%인 반면, 평균임금은 43.6%(금융업)~75.6%(제조업), 업무 책임은 33.8%(금융업)~92%(서비스업)까지 편차가 크게 존재하는 편이다.

면접조사에서 재고용제도가 있다고 밝힌 경우는 통신계 중심의 IT 업종의 사례자 I2와 제조업의 M2의 경우였다.

제조업 종사자인 M2사의 경우 최대 3년까지 재고용이 가능하다고 밝혔다. 제조업 M2사의 경우 재고용의 이유가 실제로 고령 숙련노동자가 사업장에서 필요해서였다.

I2사례자는 정년이 60세로 대부분 정년이 유지되는 편이며 정년퇴직 이후, 1년씩 최대 2년까지 연장이 가능하다고 밝혔다. 임금은 연봉 3천8백만원 수준이며, 정년퇴직 인원 800명 중 약 10%의 인원만 재고용을 하며, 근무성적 등의 고가가 높은 사람 중심으로 재고용이 가능하다고 밝혔다. 이는 회사가 제공하는 서비스의 특수성 때문이기도 했다. 고령자들이 비록 급변하는 통신 서비스 업무에 반드시 적합한 것은 아니지만, 여전히 대도시가 아니고 유선 집선화를 사용하는 사용자들이 존재해, 이들을 위한 설치 및 유지·보수 등의

인력이 일부 필요하다는 것이다. 이에 회사측 입장에서도 갑작스럽게 해당서비스를 제공할 수 있는 정년자들이 한꺼번에 퇴직해 빠져나가는 것보다, 일부를 재고용하는 편이 조직 운영에 낫다는 판단이 있다고 밝혔다.

“...이 숙련도가 현재 ICT 산업의 숙련도냐, 아니라는 거지. 그게 아니라는 거죠. 유선 집 전화, 안 쓰잖아. 다. 거기에 대한 유지보수만 하는 사람들. 근데 다만 이제 이 세태가 이 전체 회사 측에 볼 때, 인력구조가 급작스럽게 빠져나가는 것도, 빠져나가는 거는 회사도 인정을 해요.....00는 어쩔 수 없이 해야 되는데. 이 운용을 지금 너무 시골에 거의 없는 사람, 살라고 그러면 젊은 사람이 가서 살라고 그러면 안 살잖아. 어떻게 근데 그걸 운용할 거냐. 국가적 망을. 그럴 땐 어쩔 수 없이 00가 떠안고 가야 되는데. 이런 것도 감안하면 우리가 이 인력구조를 무조건 없애고 새롭게 젊은 사람을 뽑아서 이 쪽으로 투입을? 안 된다는 거지.또한 이게 무너지면 회사도 너무 급작스럽게 쪽쪽쪽 빠져나가면 좀 조직운영에 대해서나 여러 가지 부분에서는, 좀 마이너스 요인이 있는 거지.” (사례12, 서비스(IT), 50대)

즉 재고용제도는 중고령노동자의 숙련 노동자가 필요한 경우, 또한 해당 서비스나 기술을 중고령노동자만이 제공할 수 있는 경우, 기업의 인건비 부담, 노동력 부족, 조직운영 관리 등의 요인에 따라 유연하게 활용된다는 점을 확인할 수 있다. 따라서 업종과 사업장 상황에 따라 정년연장의 하나의 선택지로서 고려될 수 있다고 보겠다.

다음으로 면접조사에서 업종별 정년연장에 대한 입장의 차이를 확인할 수 있었다.

4) 업종별 정년연장에 대한 다른 이해와 대안

정년에 대한 현장분위기나 노동조합의 대응방식은 업종별로 큰 차이가 있

다. 고용이 안정된 곳과 아닌 사업장에서, 정년문제에 대한 조합원들의 이해와 대응이 다를 수밖에 없기 때문이다. 나아가 대안 모색에서도 큰 차이가 있었다.

첫째, 공공업은 조합원들이나 젊은 층도 정년연장 자체는 긍정적으로 판단한다고 설명한다. 자신들의 근로기간도 결국 연장될 수 있기 때문이다.

“(세대갈등은) 은연중에 심하다고 할 수 있죠. 근데 ...위에서 정년이 연장 되면, 기본적으로 공공기관은 노동시장으로 보면 좀 안정된 시장이잖아요. 그러니까 한번 연장되면 이진 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 정년연장이 노동자들에게 유리하게 이루어질 거라는 생각을 가지고 있지 못했다. 즉 정부의 정년연장 추진에 대한 제도불신이 있어 보다 적극적인 방식이나 큰 기대를 가지고 있지 못하다고 사례자P1이 덧붙였다. 임금피크제 시행에서 보았듯이 노동자들이 원하거나 이득이 되는 방식으로 이루어지지 못할 거란 점에서 정년연장 논의에 다소 소극적인 반응을 보였다.

그러므로 공공업종보다는 오히려 다른 업종에서 임금피크제나 정년연장에 대한 선도적인 입장을 가지고 새로운 정책대안을 내는 것이 바람직할 것이라는 의견도 제시한다.

“기본적으로 공공기관은 임금피크제에 대한, 임금피크제를 바라보는 입장 자체가 다르기 때문에 그 방향도 어렵고....노총 밑에 다양한 단체들 중에서 어떤 선도적인 입장을 가진 거기가 먼저 가고, 그것들을 따라가는 방식이 오히려 더 현실적으로 보이긴 합니다.”(사례P1, 공공, 40대)

둘째, 금융업은 지부 차원에서 '65세 정년연장'을 주장할 뿐 아니라, 연구 및 외부 컨설팅을 주고, 여러 방안을 모색하고 있다고 설명했다. 사례자B1은 현재 금융노조는 '65세 정년 연장'이라는 손피켓을 들고 1인 시위를 하고 있다면서도 사실 사측에서 65세 정년연장을 현실적으로 받아들이기 어려운 것이라고 설명했다. 이에 금융노조 산별차원에서 연구는 물론 지부차원에서 외부 컨설팅을 주어 고령자-정년연장 등을 실질적으로 해결할 방안을 찾고 있다고 밝혔다. 가령 은행의 현재 전산 IT업무를 수행하는 인력은 도급형태로 따로 존재하고, 사측은 이를 외주화하고 싶어한다는 것이다. 그런데 이들 역시 금융노동조합의 중요한 구성원을 차지한다. 차라리 IT-전산업무만 시니어회사로 관계사를 만들어 현재 근무하는 IT노동자들의 고용을 안정시키는 대신, 고령자도 퇴직 후 재고용하는 전략도 생각해 볼 수 있다는 것이다.

나아가 사례자B1은 금융노동조합이 고령자 일자리 해결을 위해 보다 책임 있는 역할을 수행할 필요가 있다고 밝혔다. 본 연구 대상 업종 중 산별교섭이 되는 곳으로 유일할 뿐 아니라, 주 5일제 등도 금융노조가 선두에 서서 성공한 경험이 존재한다. 이에 사회적으로 노동조합으로서 정년 문제에 있어서도 보다 대안을 제시하고 성과를 내는 책임있는 역할을 해야한다고 설명한다.

“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, 금융, 40대)

셋째, 정년이 비교적 지켜지는 제조업의 사례M2는 현실적으로 주·야간 2교대 근무인 관계로 청년 신규채용이 어려워, 사업장의 중고령자가 많아지는

것은 어쩔 수 없다고 설명했다. 일부 부서는 50대 초반도 신규채용을 한다는 것이다. 따라서 제조업종에서 현실적으로 정년이 연장된다고 해도 청년과 고령자가 일자리 경쟁을 할 가능성은 낮고, 정년연장은 청년고용과 별로 관계가 없다고 설명했다. 그러느니 현실적으로 정년연장이나 재고용을 통해 근로기간을 늘리는 방법이 절실하다고 설명했다.

“자식이 취업을 안하고 놀고 있고, 아버지는 정년퇴직하고 같이 놀 수도 없으니 다시 취업하는 것입니다...”(사례M2, 제조, 50대)

넷째, 정년이 지켜지는 서비스(IT)의 통신 사업장의 경우 대해 정년연장이 단체교섭안건으로 올라올 정도로 현장에서 요구하는 주요 현안이라고 밝혔다. 그래서 합의는 이루어지지 못해도 단체교섭 석상에서 노사 간 테이블에서 항상 논의가 이루어진다는 것이다. 다만 민간기업 차원에서 재고용 등은 합의할 수 있어도 선도적으로 정년연장을 추진하기는 쉽지않기 때문에 법제화 등이 필요하다고 밝혔다.

“우리 00 같은 경우는 매년 정년과, 올해도 정년연장을 계속 단체교섭 안건으로 올려요, 매년. 그게 의미는 뭐냐면 그게 현장이 요구하는 사안이니까. 단체교섭의 안건은 어차피 현장의 설문조사를 통해서 정립하고, 최종적으로 결정해서 올리기 때문에. 그게 근데 비록 합의는 안 해도 단체교섭 석상에서 노사 테이블에서 실질적으로 고민하고, 논의가 되는 거죠. ...그만큼 절실하다는 거고. ... 민간기업에서 그거를 총대 메고 나가는 기업이 있을까? 저는 없다고 봐. 정부에서 정립하지 않으면,원 플러스 원 이런 재고용, 임금 딱 정하고, 그런 거는 가능할지 몰라도. 법제화가 되지 않는 이상, 법으로 정하지 않는 이상 정년연장에 대한 부분은 나오기가 좀 힘들죠.” (사례I2, 서비스(IT), 50대)

다섯째, 정년까지 고용이 안정되지 않는 제조업 영업직과 서비스(IT)업의 정보통신처리 사업장의 경우, 정년연장 자체는 나쁘지 않지만, 애초에 정년까지 가지 않는 경우가 많기 때문에 자신과 거리가 멀다고 느끼기 쉽다고 설명했다. IT업종의 정보처리 분야에 종사하는 사례자 I1은 노동자들이 자신의 현재와 무관하다고 느낄 수는 있지만, 그래도 정년이 연장되면 노동자들의 선택지가 넓어졌다고 여길 것이라며, 자신도 단체협약에 임금피크 연령을 56세에서 57세로 변경할 것이라고 밝혔다. 본인들 모회사가 57세이기 때문에 이는 가능할 것이라는 점이다. 그러나 그 이상의 정년연장은 회사나 조합원의 동의를 얻기에 거리가 먼 이야기로 여길 것이라고 밝혔다.

“...그 와중에 회사한테 62세, 예를 들어 그렇게 하면, 아직 멀었는데 뭘 그렇게 하나, 직원들도 아직 관심 없고....” (사례I1, 서비스(IT), 40대)

2) 정년연장을 위해서는 무엇이 개선되거나 전제되어야 할까

가. 정년연장의 부정적 효과

그렇다면 정년연장을 위해서 어떤 전제조건이 필요하고 개선되어야 할까. ‘60세 이상 정년제도’ 이후 실제퇴직 연령이 상승한 사업장에서 노동조합 담당자가 밝힌 부정적 효과에 대해 응답했는데, 이를 토대로 개선점을 검토하고자 한다.

업종별로 공통되게 정년연장의 부정적 효과의 1,2순위로 밝힌 것은 ‘세대갈등 등 조직통합의 어려움’이다. 즉 정년이 늘어나면 세대갈등 문제는 어느 업종에서나 발생하는 문제로 극복이 필요하다는 점을 알 수 있다. 그러나 업종별로 다소 차이가 있는데 ‘신규인력 충원의 어려움’에 대해 제조업(26.4%)

과 서비스업(27.3%)에서 부정적 효과로 답변했다. 반면 공공업은 승진정체(43.5%)를 1순위의 부정적 효과로, 금융업은 ‘승진정체’와 ‘인건비상승을 이유로 조기퇴직 압박’(33.3%)을 세대 갈등과 같은 비율로 부정적 효과로 답변했다. 즉 비교적 정년이 보장되는 공공업이나 금융업은 ‘승진정체’를 중요한 부정적 효과로 인식한 반면, 민간 기업들은 ‘기업이 인건비 증가를 이유로 신규채용을 억제’하지 않을까 우려한다는 점을 확인할 수 있다. 그 밖의 기타의 견으로 제조업에서 ‘임금피크제로 인한 갈등’, 공공업에서 ‘인건비 예산 미반영’을 부정적 효과 등으로 밝혔다.

〈표 3-38〉 정년연장의 부정적 효과

(단위: %)

구분	세대갈등 등 조직 통합의 어려움	신규인력 총원 어려움	승진정체	인건비 상승 이유로 구조조정/조 기퇴직 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 정년 의무화 제도화 이후 실제 퇴직이 연령이 상승했다고 답변한 응답자를 대상으로 조사한 결과임.

주2 : 괄호 안은 응답자수를 의미함.

주3 : 「노동조합용 설문지」를 분석한 결과임.

세대갈등에 대한 부분은 집단면접조사에서 보다 자세한 내용을 확인할 수 있었다.

나. 업종별 세대갈등의 차이

〈면접조사〉에 따르면 어느 업종이나 조직 내 세대 갈등은 존재했으나, 그 양상은 다소 차이가 있었다. 민간은행의 사례자B1은 세대 갈등이 심각하다고 설명했다. 금융업은 여성 비율이 높아 4대6 정도인 반면, 여성은 정년까지 가지 않고 조기퇴직을 당하는 비율이 높다는 것이다. 그래서 정년 직전까지 가는 세대는 남성 비율이 높은 반면, 후배 세대는 여성이 많아 젠더-세대 갈등이 더 있을 수밖에 없다고 설명했다. 특히 선배들이 빨리 퇴직하고 나가야 승진기회가 생겨나기 때문에, 현실적으로 세대 간 갈등과 불만이 상당하다고 밝혔다.

“그 갈등이 상당히 심해요. 저희. 금융업은 또 특징적으로 여성이 훨씬 많 습니다. 남성 대 여성 비율이 보통 4대 6정도. ...여성은 또 정년까지 안 가요. 조기 퇴직을 당합니다. 40세에서 50세. 50세 전에 퇴직을 다 해버리니까. 이 런 형태가 많기 때문에 남자들만 거의 중년까지. 비율적으로 꽤 많이 되는데. 6대4인 상황에서 남자들만 또 위에 남아있고 정년 직전까지 가 있고. 밑에 직 원들 입장에서는 빨리 나가야지 내 승진 기회가 생겨나는데. 이거에 대한 불 만은 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 반발이 있었고 노조 내에서도 의견 차가 컸다고 설명했다. 노조 입장에서 임피기간을 단축하기 위해 사측과 협의해왔지만 협의 시기마다, 실제 실권을 가진 선배세대가 늘어난다는 점 때문에 후배세대들이 해당 협상안을 반대했다는 것이다.

“올해 초 실무인원 확보 등을 위하여 임금피크 진입시기 1년 연장(임피 5년 → 4년으로 축소)을 협의하는 과정에서 젊은 직원들의 상당한 반발이 있었으며 전입 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 세대갈등이 세대 간 의사소통이나 권위주의 때문에 발생하는 문제만은 아니다. 변화하는 업무에 고령자가 적응하지 못하기 때문에 세대갈등이 발생하기도 한다. 문제는 사측이 중고령자를 교육하기보다, 이들을 내보내고 싼 인건비의 젊은 친구를 교육시키는 것이 낫다고 판단하는 것이다. 사례자 B1은 금융권의 경우 전산은 새로운 부분이 계속 개발되어 나오고 판매상품도 과거와 같은 단순예금, 대출상품만 존재하는 것이 아니기에, 중고령자들이 적응하지 못하는 경우가 많다고 설명했다. 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 설명했다.

이는 조직 내 세대 갈등을 기업이 해결하기보다 이를 방치해 오히려 고령자 퇴출의 방편으로 활용한다고도 볼 수 있다.

“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 들여 가지고 향상시키느니, 싼 인건비에 젊은 친구 몇 채용해가지고 이거 가르치는 게 훨씬 효율적이겠죠. 그래서 교육, 인력 투자겠죠, 하나의. 인력투자 그렇게 쓰지 않습니다....” (사례B1, 금융, 40대)

그렇다고 고령자 업무의 생산성이 떨어져 세대 갈등이 발생하는 것만은 아닙니다. IT업종은 회사 업무를 교육하는 과정에서 신입자들이 업무를 빨리 숙지하지 못하며 세대 간 갈등이 발생하지만, 회사는 이를 적극적으로 해결하기보다 방치하는 경향이 존재한다고 설명한다. 현 시스템대로 유지하며 그 갈등 비용은 개인에게 전가하고, 이에 적응하지 못한 개인들은 이탈하면 되기 때문이다.

“와서 쪽 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.” (사례11, 서비스(IT), 40대)

다. 노동조합과 조합원이 생각하는 정년연장의 전제조건

위와 같이 정년연장의 부정적 효과가 있기 때문에 노동조합담당자들과 조합원 역시 정년연장을 위해 필요한 전제조건을 다음과 같이 답변하고 있다.

노동조합 정책담당자들과 조합원들에게 묻은 결과, 모든 업종에 걸쳐 공통되게 중요하다고 선택한 답변은 ‘조기퇴직·구조조정 압력 강해지지 않도록 고용안정성 강화’였다. 즉 정년연장이 되며 사측이 인건비 부담을 이유로, 조기퇴직이나 구조조정을 강요할 우려가 있다는 데에 노동조합이나 노동자나 공통된 우려를 가지고 있다고 볼 수 있다.

〈표 3-39〉 노동조합과 조합원이 생각하는 정년연장 위해 필요한 전제조건

(단위: %)

구분	고용안정 성 강화	임금체계 의 개선	노동시간 단축	조직문화 개선	청년·신 규채용의 억제 방지	중고령자 지속적 직무교육	중고령자 친화적 노동환경 개선	중고령자 적합 직무 개발	기타
전체									
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

주1 : 괄호 안은 응답자수를 의미함.

주2 : 노동조합은 「노동조합용 설문지」를, 조합원은 「조합원용 설문지」를 분석한 결과임.

집단면접조사에서도 성과압박으로 비자발적인 퇴사가 많은 제약업종의 사례자M1는 우선은 법적 정년이라도 지켜질 수 있도록 강력한 법적 제도화와 사회적 문화형성이 절실하다고 강조했다. 앞으로 62세인가, 65세인가의 고

용연한의 문제가 아니라, 현재 정년이라도 잘 지켜지도록 고용안정이 절실하다는 것이다.

“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 선택했다.

위와 같은 노동조합의 인식에 비해 조합원의 경우 모든 업종에 걸쳐 2번째로 중요한 사항으로 ‘청년·신규채용의 억제 방지’를 중요 항목으로 선택했다. 현재 청년실업이 심각한 현실에서 정년연장이 청년·신규채용을 억제하는 요인이 되어서는 안된다는 사회적 현실을 고려해서로 보인다. 또한 공공업의 경우 다른 업종에 비해 ‘조직문화 개선’ 노동조합(13.9%)이나 조합원이(9.4%) 비교적 높은 비율로 선택했다. 관료제적인 공공업종의 특성상 고령자 고용이 늘어나거나 정년이 연장될 경우, 노동자 간 세대 갈등이나 승진정체 등의 문제가 노동현장에서 와닿는 문제로 여기고 있는 것으로 볼 수 있다.

집단면접조사에서 한국노총이 전체적으로 총연맹 차원에서 정년 65세를 주장하기 위해서는, 청년 세대를 설득할 사회적 합의를 꾀할 수 있는 논리를 개발하는 것이 절실하다고 설명했다. 금융권 종사자인 사례자B1은 현재코로나19로 고용안정이 쟁점이기 때문에 정년연장을 꺼낼 상황은 아니지만, 점점 사회가 고령화문제가 심각해지기 때문에 본 이슈가 반드시 해결해야하는 과제임은 분명하다고 밝혔다. 다만 청년세대를 설득을 할 수 있는 사회적 합의나 논리의 개발이 필요하다는 것이다. 정부도 정년연장에 대한 필요가 현실

적으로 존재하고, 연금수급연령이 늦추어지며 5년간의 공백이 존재하는 노동자들이 엄연히 존재하는 현실에서 해결할 필요가 있다는 것이다. 제조업의 사례자M1 역시 사회적 합의 도출을 강조했다.

“사회적 대 타협을 통한 기구를 설치하여, 청년과 고령자가 함께 상생할 수 있는 부분을 함께 모색해야 할 듯합니다...”(사례M1, 제조, 40대)

2. 노동조합과 국가의 역할

1) 노동조합은 무엇을 해야하는가?

그렇다면 노동자들은 중고령자의 고용과 복지개선을 위해 노동조합이 어떤 역할을 해야한다고 생각할까?

가. 노동조합이 중고령자 위해 해야할 역할

〈표 3-40〉 노동조합이 중고령자 고용과 복지개선을 위한 우선사항 (1순위, 2순위)
(단위: %)

	조기퇴직 방지 등 고용안정성 강화	세대갈등 방지 위한 조직문화 개선	중고령자 친화적 노동환경의 개선	중고령자 문제에도 노동조합 참여 가능한 노사문화 정착	고령자 임금삭감 분위 청년 신규채용 으로 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)	

주1 : 괄호 안은 응답자수를 의미함.

주2 : 「조합원용 설문지」를 분석한 결과임.

1순위로 중요하다고 생각하는 것은 전체 노동자의 52.2% 노동자들이 ‘조기퇴직 방지 등 고용안정성 강화’를 위해 역할을 해야한다고 선택했다. 2순위로 중요하다고 판단한 항목은 ‘퇴직 및 은퇴 대비 교육’(21.2%)이었다. 회사뿐 아니라 노동조합이 노동자들의 노후를 위해 보다 현실적인 교육과 프로그램을 제공하는 것이 필요하다고 생각하는 노동자들이 많이 존재하는 것을 알 수 있다. ‘세대갈등 방지 위한 조직문화 개선’, ‘중고령자친화적 노동환경의 개선’, ‘중고령자 문제에도 노동조합 참여 가능한 노사문화 정착’, ‘고령자 임금삭감분이 신규채용으로 가도록 개입’, 등의 항목들도 꽤 고른 분포를 보여, 조합원들이 노동조합이 고령화 사회를 맞이해 해야할 중요한 역할로 생각한다는 것을 알 수 있었다.

현재 이루어지고 있는 은퇴교육에 대해서도 집단면접조사에서 그 내용을 확인할 수 있었다. 노동자들이 재취업이나 은퇴 등을 준비하는 데 노후교육은 얼마나 도움이 될까? 결론적으로 정부가 제공하는 교육은 별로 도움이 되지 않는다. 많은 프로그램들이 운영되기는 하지만 은퇴를 위하거나, 재취업 매칭 프로그램이 아니기 때문이다. 공공기관의 사례자P1은 재취업교육이라고 하지만 실제로 재취업으로 이어진 사례는 그리 많지 않을 것이라고 설명했다. 애초에 57-8세에 목수나 요리 교육은 실효성이 떨어지고, 자격증 수업도 재취업이 보장될만한 교육인 경우는 그리 많지 않을 것 같다고 지적한다.

금융권의 사례자B1도 재취업 교육을 실시하는 곳 자체도 많지 않고, 교육기간도 짧아 새로운 업을 시작할 수준이 되지 못할 것이라고 설명했다. 노동청에서 하는 교육수준이 실질적으로 퇴직 후 재취업이나 이직을 할 수 있는 교육은 거의 전무하다고 입을 모았다.

“뭔가 새로운 업을 시작하려면 거의 뭐 기본적인 자격증부터 해가지고 현장 산업 그쪽 업종의 현황까지를 전부 다 파악할 정도 수준이 돼야지 그결과

감하게 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, 금융 40대)

오히려 통신업 IT종사자인 사례자 I2는 노동조합이 회사측에 요구해 이루어지는 퇴직자들을 위한 연수프로그램이 의미가 있다고 설명했다. 회사 연수원에서 ‘제2 인생 라이프’라는 이름으로 창업이나 재테크 등의 퇴직 이후 삶에 대한 기본교육을 실시하고 있다는 것이다.

“...우리가 다 요구해가지고 한 거지. 그 사이클, 제2인생 사이클, 라이프 그 과정을 아예 신설해서 다 시켰어요. 거기서 고민되는 게 선택하게끔 만드는 거지.”(사례I2, 서비스(IT), 50대)

나. 은퇴 후 열악한 고령노동자 위한 노동조합의 역할

위에서 확인했듯이 많은 노동자들은 자신의 주된 일자리에서 퇴직한 후, 새로운 일자리로 진입하는 경우가 많을 것이다. 그런데 은퇴 후 진입하는 노동시장은 청소·경비·택배·시설관리 등 열악하고 불안정한 일자리로 집중된 경우가 많다. 즉 본 실태조사의 대상이 된 노동자들 역시 은퇴 후 노동시장에 계속 남아 있다면, 위와 같은 불안정한 일자리에서 5-10년 이상 머무르게 될 확률이 높다. 이런 점에서 이들의 노동환경의 개선은 노동자 간 연대의 문제이기도 하지만, 곧 자신의 문제이기도 하다. 이에 노동자들은 현재 노동조합이 은퇴 후 불안정한 일자리로 집중된 고령노동자들을 위해 어떤 활동에 집중해야한다고 생각하는지 알아보았다.

〈표 3-41〉 은퇴 후 불안정한 일자리에 집중된 고령노동자 위해 노동조합이 집중해야 할 활동 (1순위, 2순위)

(단위: %)

		고령노동자 예외로 차별하는 법령 개정	열악한 고령자 일터 근로감독· 행정명령 요구 활동	안전하고 생계보장 가능한 고령자 일자리 만들도록 정부에 촉구	고령노동자 노동조합으 로 조직화	고령노동자 집중된 경비업무도 근로기준법 적용되도록 법개정	고령자 집중일자리 65세 권장 정년 연령 폐지	기타
합 계	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)

주1 : 괄호 안은 응답자수를 의미함.
주2 : 「조합원용 설문지」를 분석한 결과임.

가장 많은 노동자가 1순위로 선택한 항목은 ‘고령노동자를 예외로 차별하는 각종 법령을 개정해야한다(20.6%)’는 의견이었다. 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 않는다. 고용보험의 경우 65살 이상의 경우 아예 신규가입이 되지 않는다. 위와 같이 고령노동자를 예외로 두는 법령 개정에 노동조합이 집중해야 할 중요한 활동으로 꼽았으며, 업종별로 보면 서비스업(IT) 업종의 노동자들이 가장 많이 선택한 항목이었다.

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 집중일자의 경우 65세를 권장 정년 연령을 폐지’, ‘고령자가 집중된 경비업무도 근로기준법이 적용되도록 할 것’ 등 모두 1순위와 2순위에서 고른 분포를 보였다. 현행 경비업무의 경우 근로기준법의 예외에 해당

하는 ‘감시 단속직’으로 분류되어 근로시간 제한, 연장 야간 휴일근로수당 지급, 연차유급휴가 등이 해당하지 않는다. 또한 대부분 직종이 60세 정년으로, 경비원 등의 업무와 같은 고령자집중 일자리의 경우 권장 정년을 65세로 두고 있어, 고령노동자들의 고용도 불안한 실정이다(아파트 경비노동자 고용안정을 위한 조사연구 및 노사관계 지원사업 공동사업단, 2019: 82-83). 즉 조합원들은 열악하고 불안정한 일자리에 있는 고령노동자들을 위해 <노동조합의 역할>을 요구하고 있다는 점에 주목할 필요가 있겠다. 그렇다면 노동자들은 고령화시대를 맞이해 정부의 역할은 무엇이 중요하다고 인식하는지 알아보았다. 특히 현재 노동자들이 자신의 주된 일자리에서 더 오래 건강하게 근무할 수 있도록 현실적으로 노-사에 정부가 가장 초점을 맞추어야 할 정책에 대해서 알아보았다.

2) 국가는 어떤 역할을 해야하는가?

가. 노사를 위한 정부의 역할

〈표 3-42〉 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)

주1 : 괄호 안은 응답자수를 의미함.

주2 : 「조합원용 설문지」를 분석한 결과임.

전체 노동자들이 가장 중요하게 선택한 항목은 ‘정부가 장기적이면서도 단계적인 고령자를 위한 노동·고용·복지 마스터플랜을 제시해야한다’(41.2%)는 항목이었다. 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 때문 일 것이었다. 2순위로 중요하다고 생각한 정책은 ‘중고령 노동자 보호를 위해 고용보험·국민연금·의료보험 등 사회보험을 개선할 것’, ‘노-사가 협력해 중고령자 고용개선이 피할 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 선택했다. 업종별로 2순위로 가장 중요한 항목으로 제조업과 서비스업이 ‘사회보험 개선’을 가장 많이 꼽았다면, 공공과 금융업의 경우 ‘다양한 선택지를 제공해줄 것’에 더 우선 순위를 두었다.

나. 사회안전망의 개선

〈표 3-43〉 고령화시대 개선이 필요한 사회안전망 (1, 2순위)

(단위: %)

		고용보험 65세도 신규가입 가능	건강보험 확대해 노년의료혜 택 확대	빈곤 고령자· 자영업자용 한국형 실업부조제 도 설립	국민연금 소득대체율 인상	공무원연금 과 국민연금의 통합	기초노령연 금의 개선과 액수인상	기타
합 계	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)

주1 : 괄호 안은 응답자수를 의미함.

주2 : 「조합원용 설문지」를 분석한 결과임.

위의 항목에서 '사회보험의 개선'을 노동자들이 정부의 중요한 역할로 선택했는데, 노동자들은 특히 고령화시대에 대응하기 위해 어떤 사회안전망에 대한 개선이 필요하다고 인식했을까?

1순위와 2순위로 중요하다고 선택한 항목은 업종별로 차이가 크게 없어 전체 노동자들이 중요하게 생각하는 사회안전망 개선에 견해가 일치되는 부분을 알 수 있었다. 1순위는 '65세 이상도 고용보험에 신규가입 가능(27.0%)'이었으며, 2순위는 '건강보험의 보장성 확대로 노년 의료혜택 강화'(28.5%)였다. 최근 전국민고용보험이 논의될 정도로 취약계층에 대한 고용보험이 최소한의 사회안전망으로서 공감대를 얻는 가운데, 고령노동자 보호를 위해서는 65세 이상의 노동자도 고용보험에 가입할 수 있도록, 고령노동자의 실업 위험에 대비하는 것이 가장 필요하다고 인식한 것으로 여겨진다. 두번째는 고령화 될수록 건강문제가 발생하며 의료비가 늘어나기 때문에, 건강보험 보장성 확대로 노년 의료혜택이 강화되는 것이 고령노동자들을 위해 필요하다고 인식한 것으로 여겨진다. 뒤이어 '한국형 실업부조제도'를 설립 '국민연금 소득대체율의 인상', '공무원연금과 국민연금의 통합'은 10~20% 정도 일정한 지지를 보였다. 반면 '기초노령연금의 개선과 액수 인상'을 선택한 비율은 높지 않았는데, 아직은 노령연금의 액수가 너무 적고 아직 노후를 보장하는데 턱없이 부족한 노후대책이기 때문으로 해석할 수 있겠다.

〈표 3-44〉 사회안전망을 위해 비용을 더 지불할 의사가 있는지 여부

(단위: %)

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

주1 : 괄호 안은 응답자수를 의미함.

주2 : 「조합원용 설문지」를 분석한 결과임.

그렇다면 노동자들은 보다 사회안전망을 강화하고 확대하기 위해 세금 등으로 더 비용을 지불할 의사가 있을까?

전체 노동자 중 49.6%의 노동자들이 ‘확실하게 혜택이 있으면 지불’하겠다는 의사를 보였으며, 25.0%의 노동자들도 ‘구체적인 정책에 따라 판단’하겠다는 의사를 보여 사실상 3/4의 노동자들이 이에 대한 긍정적 의사를 보였다.

〈표 3-45〉 사회안전망을 위해 비용을 더 지불할 의사 여부와 임금/연령 간의 상관분석

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

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

주 : 「조합원용 설문지」를 분석한 결과임.

특히 ‘사회안전망 확대를 위해 비용을 더 지불할 의사’가 있는지와 임금과 연령에 대한 상관관계를 분석해보았다. 그 결과 임금과 연령은 모두 비용을 더 지불하겠다는 것과 모두 유의한 양(positive)의 관계를 가졌다. 즉 연령이 높아지고 임금이 높아질수록 사회복지 확대와 그에 대해 비용을 더 지불할 의사가 높아진다고 볼 수 있다. 이에 노동조합이 고령자를 위한 정책대안을 찾는 데 있어, 복지비용을 더 지출하는 <고비용-고복지>라는 정책대안을 적극적으로 고려해볼 수도 있겠다.

제5절 소결

1. 업종별 비교

1) 업종간 공통점

3장의 분석결과를 요약해 보자면, 먼저 업종별로 볼 때 노동자들의 노후불안과 근로희망, 60세 정년제도의 효과, 정년연장의 타당한 방식에 있어 다음과 같은 점에서 공통되었다. 상당수 노동자들이 노후를 불안하고 인식하는 비율이 63.4% 이상으로 높은 편이었으며, 전체노동자의 64.9%의 노동자들이 퇴직 이후에도 계속 근무하고 싶어했고, 다소 임금이 삭감되어도 정년을 연장할 수 있다면 계속 일하고 싶어하는 비율도 높은 편이었다. 그 이유는 실제 퇴직연령이 법적정년 60세보다 4~5년이 낮은데 비해, 절반에 가까운 노동자들이 노후에 대해 별다른 준비도 없으며 은퇴시기 준비된 생활비도 100만원 이상 부족할 것으로 예상하기 때문이다.

2016(2017)년 ‘60세 이상 정년제도’는 전체사업장 중 63.7%의 사업장에서 실제 노동자들의 퇴직연령을 상승시켜, 노동자 개인과 가계 안정화에 기여했다고 볼 수 있다. 따라서 법적 정년 연장은 노동자들의 고용기간을 연장하기 위한 방식으로 적극 고려될 필요가 있다. 물론 그 시기와 방식에 대해서는 노동조합 정책담당자들과 조합원 간 의견이 다소 엇갈렸다. 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 생각했다.

〈표 3-46〉 노동자들의 노후불안과 정년연장의 효과, 정년연장의 타당한 방식

노동자들의 노후불안과 근로 희망	
노후불안과 이유	<ul style="list-style-type: none"> - 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 7년차이가 존재함 - 면접조사에 따르면 사업장에 따라 30-40대에 이직하는 사업장도 상당수 존재함
퇴직 후 근로 희망	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - 절반에 가까운 노동자(42.8%)가 퇴직 후에 대해 별다른 준비를 하고있지 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 이상 정년제도의 효과	
'60세 이상 정년제도'의 효과	<ul style="list-style-type: none"> - 전체 사업장 중 63.7%가 실제 퇴직 연령이 높아졌고 평균 3년 실제 퇴직 연령 상승 - 법적 정년연장은 업종별로 보면 금융권보다 제조업이, 상대적으로 기업규모가 큰 곳보다 작은 곳에 혜택이 더 있음
긍정적 효과	<ul style="list-style-type: none"> - 노동자 개인과 가계 안정에 기여할 뿐 아니라, 노사 간 신뢰향상으로 노사 관계 안정화에 기여
정년연장의 타당한 방식에 대한 견해(노동조합과 조합원)	
바람직한 정년연장 방식	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - 노동자들은 정부는 장기적 단계적 마스터플랜을 가지고 고령자 고용정책을 설계하고, 노사가 자율로 찾을 수 있는 다양한 정책대안을 제시할 것, 65세도 고용보험 신규 가입 가능-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

아울러 노동자들은 노동조합이 정년연장을 추진할 경우 ‘고용안정 강화’, ‘청년-신규채용 억제하지 않도록 사회적 합의’가 필요하며, ‘실질적 퇴직 및 은퇴 교육을 제공’하고, ‘불안정한 일자리에 집중된 고령노동자를 위한 법-제도 개선 활동’에 힘써야 한다고 생각하는 것으로 나타났다. 또한 노동자들은 정부가 보다 고령화사회에 대응하기 위해 장기적·단계적 마스터플랜을 가지고 고용정책을 설계하고, 사회안전망 강화에 힘써야 한다고 생각했으며, 확실한 보장혜택이 있으면 사회보장 강화를 위해 비용을 더 지불할 의사도 있는 것으로 나타났다.

2) 업종간 차이점

위와 같이 조합원들의 노후불안에 대한 인식이나 개선과제에 대해서는 업종별로 공통된 부분이 존재했으나, 현재 정년과 관련된 제도인 임금피크제를 비롯한 현 정년 관련 제도 시행상황과 개선점, 이러한 차이를 낳는 요인에 있어서는 다음과 같은 차이가 존재했다.

제조업은 ‘60세 이상 정년제’가 실시되며 실제 퇴직연령이 연장되는 효과도 가장 컸고, 정년연장형 임피제 실시에 성공한 사업장 등 긍정적 사례도 존재했다. 이는 현장에 인력이 부족하고 숙련노동자 수요도 있기 때문에 정년연장을 위한 긍정적 요인이 존재한다고 볼 수 있다. 반면 ‘구조조정 위험성’도 존재하기 때문에 현재 실시되고 있는 재고용제도를 비롯 노동시간 단축제도 활용이 필요하다고 볼 수 있다.

공공업은 노동자들은 노후 불안을 강하게 인식하고 있고, 퇴직 후 근무를 71세까지 희망하는 등 은퇴 후 근로욕구도 높은 편이다. 그러나 후진적 노사 거버넌스 탓 정부의 강제적 임금피크제 실시로 조직 내 심각한 갈등이 존

재하며 제도 수용성도 낮은 편이다. 이에 정년연장 등 선도적 방향 제시에 다소 미온적이거나 소극적인 경향을 보여주고 있었다.

〈표 3-47〉 업종별 정년제도 현황과 조건의 차이

		제조	공공	금융	서비스(IT)
임금 피크제	실시 비중 (전체 사업장 중)	57.80%	80% (박근혜 정권시기 강제적으로 실시)	100% (1998년 외환위기 이후 구조조정과정 에서 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)	- 정년까지 가는 통신업종의 경우 임피제 적용 - 평균 퇴직연령이 낮은 소프트웨어 개발 및 정보처리 시스템 업종의 경 우 이직이 잦아 임피제 연령까지 가지 않는 경우가 많음
	부대조치 동반 여부 (노동시간 단축, 별도직무 부여)	거의 없음	존재하나 형식적 (불필요 업무 수행)	존재하나 형식적 (불필요 업무 수행)	거의 없음
	긍정적 활용 가능성	사업장에 따라 실제 정년을 늘리면서 임 금피크제를 받아들 이는 등 취지에 맞 는 임피제 실시한 긍정적 사례 존재		임피제 진입시기를 낮추며 실제 퇴직연 령 상승 유도	고령화를 예상해 임 피제 통해 새로운 퇴직 준비하는 경우 존재
	갈등 유발 양상		실무인력 감소, 인 건비규제로 구성원 들의 수당 삭감 등 조직 내 갈등 심각	시니어노조 출범과 임피제 소송 등 내 부 관련 갈등 심각	
	노조의 태도		임피제 시행 과정에 서 노동조합 및 노 동자의 의견반영이 다른 업종보다 가장 떨어짐(박근혜정권 시기 강제로 외삽)	임피제 돌입 연령 상승을 통해 실제 퇴직 연령 상승 등 을 피함	

		제조	공공	금융	서비스(IT)	
	지속 전망 (노동조합)	폐지의견이 많지만 임금감액을 조정 및 확실한 고용연장을 희망	폐지를 가장 강경하게 희망, 구성원들의 수용성 가장 떨어짐	폐지보다 제도개선에 주목	폐지의견이 많지만 임금감액을 조정 및 확실한 고용연장을 희망	
타당한 정년 연장 방식	긍정적 태도 및 요인	<ul style="list-style-type: none"> - 인력 부족으로 현재 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	<ul style="list-style-type: none"> - 지부 차원에서 65세 정년연장 및 외부컨설팅 주고 여러 방안 모색 - 외부전문가 참여 하는 정년65세 점진적 연장과 임금체계 개편에 대한 노사공동TF 운영 협의(산별중앙교섭 2020.9.28.) 	<ul style="list-style-type: none"> - 정년이 지켜지는 사업장의 경우 조합원 최대 현안임 - 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 잦은 사업장의 경우 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 고용안정과 실질 퇴직연령의 상승이 필요			국책은행은 공공업과 문제가 유사한 부분 존재	이직이 잦은 사업장은 고용안정성 필요하고 고령화되는 것에 대한 대안 모색 필요

금융업은 임피제 진입 전 명예퇴직금 받고 조기 퇴직하는 비율이 높고, 시니어노조 출범 및 임피제 소송 등 임피제 갈등이 조직 내에 심각하게 존재한다. 하지만 2004년부터 단체협약에서 정년이 58세인 상황에서 고용연장을 목적으로 임금피크제를 도입하는 등 정년과 임금을 교환하는 방식 등, 상대적으로 조직 스스로 제도 개선과 정년문제를 다루어 온 역사가 존재한다. 이

에 제도 개선에 주력하고 있으며, 지부 차원에서 정년연장 논의 및 컨설팅을 맡기고, 2020년 산별교섭에서 '65세 정년연장' 운영 TF를 합의하는 등 적극적인 대응을 모색하고 있다.

서비스업(IT)은 퇴직 후 계속 근로하고 싶어하는 노동자의 비율은 가장 높은 편이다. 과거 공공기관이었던 통신업종 사업장의 경우 정년까지 근무가 가능하기 때문에 정년연장 이슈에 관심이 많고 임피제를 실시하고 있다. 반면 서비스(IT업) 중 정보처리시스템이나 소프트웨어를 만든 사업장의 노동자들은 이직이 잦아 조합원들의 정년 이슈에 관심이 적다. 또한 IT업무 특성상 장시간 노동의 문제가 고령자고용-정년연장의 문제와 맞물려 있다. 이에 고용안정과 함께 노동시간 단축문제가 함께 정년연장과 논의될 필요가 있다고 볼 수 있다.

2. 종합

종합적으로 본 장의 내용에서의 핵심적인 발견점들을 정리하면 다음과 같다. 첫째, 노동자들은 노후에 대해 불안을 느끼고 있었으며 그 이유는 '정년과 실제 퇴직 연령의 차이등의 고용불안', '은퇴 후 생활비가 필요하지만 자금 등의 준비 미비', '은퇴 후 재취업이나 이직 등이 쉽지 않음' 등으로 요약할 수 있다. 특히 연령이 높을수록, 자녀가 있고 부모나 형제 등에 대한 부양부담이 높을수록 노후에 대해 불안을 더 많이 느끼는 것으로 나타났다. 이에 60% 이상의 노동자들의 퇴직 이후에도 경제활동을 희망했으며, 다른 업종으로 전직을 생각하거나 사업장 내 재고용을 생각하는 이들도 존재했으나. 그에 못지 않게 창업을 생각하는 비율도 높았으며 주 업종이 '음식 숙박업'이나 '도소매업'인 것으로 나타났다. 즉 많은 노동자들의 노후를 불안하게 느끼지만 현실

적인 노후준비는 미비한 것으로 드러났다. 이에 퇴직 이후에 일을 하고 싶어 했으며, 현 사업장에서 계속 근무하고 싶어하는 비율도 높았다.

둘째, 2016(2017)년 실시된 '60세 이상 정년제도'는 60% 이상의 사업장에서 실제 퇴직연령을 2~3년 늦추는 데 효과가 있었으며, 정년연장의 긍정적 효과는 노동자 및 그들의 가계 안정화에 기여한다는 점, 고용 안정 통한 노사간 신뢰가 향상된다는 점으로 요약된다. 아울러 '60세 이상 정년제도'와 함께 임금피크제가 도입된 사업장이 많았는데, 금융업을 제외하고 시행시기가 대부분 2015년으로 박근혜정부가 임피제 도입을 강제된 것의 영향으로 해석된다. 특히 공공업과 금융업은 임피제 별도직무나 노동시간 단축제도가 도입된 경우가 대부분이었으나, 제도 취지에 맞는 임피제 적합 업무를 수행하는 경우는 드물었다. 특히 공공부문에서는 해당 폐해가 심각했는데, 이 제도가 도입되면서 자율적 노사합의가 아니라 2015년 초에 강제적으로 외삽된 영향이 크다. 공공부문은 강제적으로 임피제를 받아들이며 기관의 경영평가 및 인건비 규제 등과 맞물려 임피제 진입자의 불필요한 업무수행으로 노동자 개인의 자존감 하락, 실무인력 감소와 그들의 수당 등의 삭감, 이로 인한 조직 내 세대 갈등 등등의 심각한 내홍을 겪고 있는 것으로 나타났다.

사실 본 조사에서 많은 노동자들은 정년을 연장할 수 있으면 임금을 다소 삭감해서 계속 근무하는 교환방식에 긍정적 의사를 보이기도 했다. 또한 실제로 5년의 정년을 연장하는 대신 임피제를 받아들이며, 기업은 부족한 숙련 노동자를 보충하고 노동자들은 자신의 가계 안정을 꾀하는 등 노-사간 윈윈한 임피 도입의 긍정적 사례도 존재했다. 즉 정년연장 과정에서 노-사간 다양한 양보가 진행될 수 있으나 제도 자체뿐 아니라, 협력적 노사관계 속에 노동이 참여할 수 있는 제도 추진 과정이 중요하다는 점을 확인할 수 있었다.

셋째, 노동자들과 노동조합 정책담당자들은 정년연장의 타당한 방식에 대

해 '65세 정년연장'의 필요성에 대해 공감하고 있었다. 그러나 조합원들은 '2033년까지 단계적 방식'을 선호했으며, 정책담당자(위원장)들은 제조와 서비스업은 '2025년까지 65세 정년연장', 금융업과 공공부문의 경우 '2033년까지 단계적 방식으로 정년연장'으로 해당 이슈를 교섭 의제화 할 수 있겠다고 답변했다. 또한 노동자들의 10% 정도는 재고용제도를 정년연장의 방식으로 바람직하다고 밝혔는데, 실제로 제조업과 금융업(지방은행)의 경우 절반 정도 재고용제도가 존재했으며, 서비스업(IT)업의 통신업종의 경우 재고용제도가 존재한 반면, 공공부문의 경우 재고용제도가 드문 것으로 나타났다. 노동자들은 '정년연장'이 될 경우 혹시 비용 절감을 이유로 구조조정 등이 이루어지지 않도록 고용보장이 가장 중요하다고 생각했다. 또한 정년연장이 되는 대신 청년·신규채용을 억제하지 않을 것과 승진정체 등을 가져올 수 있는 조직문화개선을 중요한 과제로 선택했다. 특히 대다수 노동자들이 은퇴 후 불안정한 일자리에 집중된 고령노동자를 위해 노동조합이 법제도 개선 및 노동조합으로 조직화 등의 여러 활동을 하는 것이 필요하다고 답변했으며, 그 중 '65세 이상도 고용보험 신규가입 가능' 등의 법 개선이 가장 중요하다고 생각하는 것으로 나타났다. 아울러 노동자들은 정부정책에 대해서 노동자가 주된 일자리에 오래 근무하도록 노-사 위해 장기적 단계적 마스터플랜을 제시하는 것이 필요하며, 그 중 고령자를 위해서는 고용보험과 건강보험 등의 사회안전망 개선이 중요하다고 생각했다. 대다수 노동자들이 사회안전망 강화를 위해 확실한 혜택이 있다면 세금 등으로 비용을 더 지불할 의사가 있다고 밝히는 것으로 나타나, <고비용-고복지>라는 정책대안을 노동조합 차원에서도 적극적으로 고려해 볼 수 있겠다.

제4장

결론: 대안의 모색

1. 발견점

본 연구에서는 인구고령화에 따른 노인의 빈곤화, 연금재정 고갈, 노년부양비 급증 등 노동시장 및 사회경제 전반에 충격이 미칠 것으로 예상되는 가운데, '고령사회 친화적'이지 못한 한국의 고용체제에서 노동자들이 자신의 주된 일자리에서 고용기간을 길게 갖도록 하는 '정년연장'을 그들의 노후빈곤을 방지하는 일차적 방법론으로 간주하고 분석을 수행했다. 그 일환으로 현행 '60세 이상 정년제'의 실태를 파악하고, 노동자들의 노후불안의 이유와 퇴직 후 계획들을 조사해 '65세로 정년연장'을 비롯해 바람직한 노동자들의 노후 보호의 방식을 검토했다. 그 결과는 다음과 같다.

첫째, 급속한 고령화 속에서 한국의 노동자들은 여전히 노후소득의 불안을 느끼며 계속고용을 희망하고 있다. 한국은 인구고령화가 급속도로 진행중이며 고령자의 경제활동인구로 유입도 빠른 편이다. 특히 현재 재직노동자들의 경우 생활비 및 자녀부양 등의 이유로 70세 정도까지 노동시장에 남아있기를 희망하고 있으며, 가능하면 정년연장-재고용 등의 주된 일자리에서 계속 근

로를 기대하는 비율이 높은 편이다.

둘째, 60세 정년연장의 효과와 한계가 다양하게 나타나기 시작하고 있다. 한국에서는 2013년 법개정으로 '60세 이상 정년제도'가 2016(2017)년부터 시행되어, 많은 사업장들에서 정년제도가 도입되거나 60세로 정년이 연장되었다. 해당 정책은 기본적으로 노동자들의 실질 퇴직 연령 상승(2-3년)에 일정 정도 기여했다고 잠정적으로 판단할 수 있다. 다만 그러한 효과가 일괄적이고 균질한 것은 아니며 보인다. 무엇보다 대중소기업간 온도차를 고려할 필요가 있다. 기업규모별로 격차가 구조화되어 있는 한국의 상황에서 특히 유의할 필요가 있다. 적지 않은 대기업들은 능동적으로 수단을 강구하고 있다. 지불능력도 받쳐 주면서 노조가 압박하는 효과의 산물이기도 하다. 반면, 중소기업 고령 노동자들의 경우 그들과는 또 다른 세계에 처해 있다.

셋째, 현재 업종별로 고령자고용이 처한 현실은 크게 차이가 있으며 그들의 근로 욕구에도 차이가 존재한다. 이러한 차이들은 정년연장으로 인해 발생할 수 있는 다양한 이해관계자들 간의 충돌을 완화하고 지속 가능한 노동시장과 노후소득의 균형 있는 안정을 위한 타협책을 업종수준에서 구축해 나갈 필요성이 있다. 우리의 산업질서는 그간 업종을 중심으로 일정하게 차별적으로 발전되어 왔다. 산업구조의 특성은 부가가치 창출 방식과 해당 노동시장의 특성을 규정함하며 거기에 노사관계적 조건이 얹혀 있다. 한국의 경우 87년 이후 노동조합의 성장과 진화도 업종별로 차별적으로 전개되어 왔다. 정년연장에 대한 고민은 업종별로 고유한 노동시장 및 노사관계의 특성을 고려해서 일정하게 차이를 두는 것이 합리적이라고 할 수 있다.

2. 정책제언

1) 고용보장+연금보장 기획의 보편적 확장+노후소득 단절기 제거: 2033년까지 65세 정년연장 필요

새로운 정책수단의 고안이 필요한 바 ‘정년 65세’의 도입은 분명 의미있는 대안이 될 수 있다. 고령화와 고용문제는 생물학적인 수명연장에 대해 사회적인 대응이 필요한 상황에서 자연발생적으로 태동한다. 여기에 신자유주의 고용체제의 확산과 저출산 및 저성장 그리고 양극화가 함께 맞물려 조정의 필요를 복합적으로 형성한다. 지난 2010년대 ‘정년60세’ 제도의 도입이 그 1차적인 스텝이었다면 이제는 2020년대를 맞이하여 제2차 적응의 스텝을 밟을 필요가 있다. 현재의 ‘60세 정년제도’는 국민연금 수급연령의 단계적 연장(65세로 변경)과 정합성이 떨어져 있다. 적어도 전국민에게 5년 동안의 ‘소득 크레바스(income crevasse)’가 발생하게 되는 2033년까지는 60세 정년제도를 개선해야 한다.

〈표 4-1〉 국민연금 수급연령 변경 대상과 개시 연도

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(60세도달) 수급권자가 발생하지 않음

본 연구에서 조사한 노동자의 22.3%는 노후소득의 불안을 ‘국민연금 수급

연령과 정년의 괴리'라고 응답했다. 50대의 경우 노후에 대해 불안을 느끼는 이유의 1순위(36.7%)로 그러한 괴리를 들었다. 그렇지만 대부분의 노동자들은 퇴직 시기 준비된 생활자금이 부족하다. 은퇴 후에 대한 적극적 준비도 하지 못하고 있다. 이러한 가운데 국민연금은 - 충분하지는 않지만 - 최소한의 노후 소득이라고 할 수 있다. 이에 법적 정년과 연금 수급 시기의 괴리는 반드시 해결되어야 한다.

특히 2016(2017)년 '60세 이상 정년제도'의 법 개정과 시행은 - 업종 및 기업규모별 차이는 존재하지만 - 전반적으로 '정년 60세로의 연장' 및 '정년제 도입'의 확대를 가져오고 있고, 특히 300인 이상 사업장에서 그 효과는 더욱 두드러지게 나타나고 있다. 모든 사업장에서는 아니지만 제조업과 1,000인 이하 사업장에서 실제퇴직연령 상승의 효과가 발견된다. 물론 법적 정년 연장의 혜택이 모든 사업장의 노동자에게 해당되지 않으나, 적어도 노조가 있는 사업장과 정년제가 존재하는 사업장에서는 실제 퇴직 연령을 늦추는 효과가 있을 것으로 추정할 수 있다. 즉 법적 정년의 연장은 상당한 의의가 존재한다.

아울러 늦은 혼인-출산의 문제로 현 젊은 세대일수록 노동자들의 실질 퇴직 연령을 늦추는 것이 필요하다. 유자녀 가정의 급격한 계층하락을 방지하고 사회적 안정을 도모하기 위해 법적 정년연장은 최소한의 대안이다. 물론 현재 노동시장에서 노동자들의 고용기한을 연장하는 것만으로 국민들의 노후 소득을 보전하기만은 어려운 것이 사실이다. 장기적으로는 국민연금-공무원연금-기초연금-퇴직연금 등의 재편을 통해 보다 실질적인 노후 소득을 방안과 정년문제가 함께 논의되어야 할 것이다.

2) 정년연장의 정치학: 사회적 대화 활성화의 필요성

정년연장은 다양한 문제적 상황에 결핍된 여러 가치들이 충돌하는 고난이도의 문제를 안고 있다. 한국사회의 고용체제는 ‘고령자 친화적’이지 않아, 미비한 사회안전망과 노동자들의 노후 불안의 문제가 염연히 존재하는 것이 사실이다. 동시에 청년불안정 일자리, 비정규직 등 큰 사회적 격차, 생산성과 임금에 대한 연동이 원활치 않은 기업의 경우 고령자에 대한 비용부담 등의 굵직한 노동시장의 여타 문제들이 공존하는 것이 현실이다. 이에 ‘정년연장’ 문제가 이슈화되면 위의 여러 문제들이 충돌할 가능성이 높다. 그러나 다양한 문제들이 도출된다고 해서 ‘정년연장’이 방법이 아니란 것은 아니다. 다만, 무차별적 ‘정년연장’만이 노동자들의 노후를 보호하는 확실한 방법이라고 되뇌이는 것만으로 불충분하다는 말이다.

요는 정년65세 제도가 현실적인 대안이 되도록 하기 위해서는 서론에서 언급한 바 ‘정년연장의 정치학(politics of extending the mandatory retirement age)’이 제대로 기획되고 작동해 주어야 한다는 것이다. 이제 2010년대 버전의 사회계약의 의의와 한계를 진단하고 2020년대를 감당할 새로운 사회계약을 수립하면서 답을 찾아야 할 때이다. 2차 정년연장과 동시에 대다수 노동자들이 재진입하는 열악한 고령자 노동시장도 노동환경이 개선될 수 있도록 각종 법제도 개선 등에 힘을 쏟아야 한다. 이는 정부의 보다 장기적인 정책 기획 하에 사회안전망 강화와 함께 이루어질 필요가 있으며, 노동조합의 관심과 역량 집중도 필요하다.

이러한 가운데 정년연장을 위한 사회적 대화의 시도가 필요하다. 흔히 이야기하는 ‘노사관계’는 기업 내에서의 노와 사의 상호관계만을 의미하지 않으며, 넓게 보아 정부정책까지 포함한다. 노동조합은 사측과의 교섭당사자

일 뿐 아니라, 정부정책에의 참여자로서의 성격도 지닌다. 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 있다. 이러한 노동조합의 정책참여의 핵심적인 장은 어디까지나 ‘사회적 대화(social dialogue)’이다.⁶⁾ 정년연장은 어느 일방의 요구로 방안을 만들 수 없고 사회적 이익과 불이익을 비교하며 합리적 방안을 찾아갈 수밖에 없다. 따라서 협력적 노사관계 속에 타당한 정년연장의 방안을 비롯하여 고령자의 노후보장 제도를 설계해 가는 것, 노-사 쌍방이 인센티브를 가질 수 있도록 유도해 합의를 만들어 가는 것이 출발점이 될 것이다. 실제로 본 연구의 면접조사에서도 협력적 노사관계의 토대 아래, 정년을 연장하고 생산성 향상을 꾀한 사업장 사례를 찾아볼 수 있었다.

사회적 대화를 통한 정년연장의 정치학은 일종의 연성정치(soft politics)의 활성화를 의미한다. 그러기 위해서는 노사 모두 투명하게 상황을 공유하면서 임금과 노동시간 그리고 직무와 새로운 훈련 등의 기제들을 매우 유연하면서도 창의적으로 결합시켜 나갈 준비를 하며 대화에 임해야 한다. 그 누구도 전적인 승자가 되거나 전적인 패자가 되는 식이 아니어야 한다. 적어도 정년65세를 전제로 한다면 고령노동자들은 임금, 노동시간, 직무, 훈련 등에 있어서 새로운 모델을 수용할 준비를 해야 한다. 당연히 그것은 정부나 사측에 의한 일방적인 결정이 아니어야 하고 당사자와 노동이해대변체의 적극적이

6) 2018년에 문재인 정부는 노사관계의 새로운 틀을 짜 가면서 노사정대표자 회의를 약 10개월여 지속하면서 4차례의 합의를 도모한 바 있다. 그 가운데 첫 번째 합의는 본 연구의 주제와 관련하여 남다른 의미를 지닌다. 그 안에 저출산 고령화 사회에 대한 대비라고 하는 의제가 담겨져 있기 때문이다. 첫 번째 합의를 토대로 경사노위가 발족했고 지속가능한 노후소득 보장을 위한 국민연금 개혁 특별위원회를 꾸려 약 반년 가량 지속해 갔다. 여기에 청년들까지 참여하였으나 끝내 합의점을 찾지 못하고 마무리되었다. 아직은 시작과 혼란의 단계에 있으나 정년연장의 문제는 어떤 수준에서 어떤 식으로 기획되든 사회적 대화의 장에 올려져야 할 주제이다.

고 참여적인 구상을 동반해야 할 것이다.

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

새로운 모델이 확산되려면 개별 기업의 노사의 문제를 넘어 이 문제를 바라보는 확장된 사회적 시각을 갖추어야 하며, 그러한 시각이 반영된 소통 방안을 구상해 가야 할 것이다. 구체적인 해법은 업종별 상황에 따라 달라질 수 있을 진데, 무엇보다 해당업종의 노-사간의 협력과 양보를 통해, 또 비정규직과 청년들의 고용현실을 감안하면서 실제로 적용되어질 방안을 창출할 필요가 있다. 3장에서 살펴보았듯이 업종 및 산업별 고령화 정도 및 세대 구성에 차이가 존재하는 가운데, 임금피크제를 비롯한 정년 관련 제도도 실행에 있어서 다양성이 존재한다. 그 과정과 결과가 모두 긍정적이었던 것만은 아니다. 예컨대, 공공부문의 경우 임금피크제 시행의 폐해가 확인된다. 정부가 기관들에 일방적으로 제도의 도입을 강요했고, 애당초 제도가 갖는 취지와 무관하게 실무인력의 감소와 수당의 삭감이 동반되었다. 그 결과 구성원들의 수용성도 낮고 불만들도 누적되어 있는 상황으로 보인다. 그럼에도 불구하고 모든 노동자들이 반드시 정년연장과 임금삭감이란 노사 간 맞교환에 반대하는 것은 아니며, 모범적인 사례들도 존재한다. 일부 제조업 사업장의 경우 적절한 타협 속에 노-사가 윈윈하는 결과를 가져오며 고령자 고용의 연장-기업의 숙련노동자 활용으로 이어지고 있다. 따라서 제도를 전면적으로 폐지하는 방안만이 아니라 일정하게 개선을 도모할 여지가 있다.

이러한 양상은 정년연장의 정치학과 그 일환으로 도모되어야 할 사회적 대화가 업종들을 중심으로 해서 지난 시기 정년60세와 임금피크제 도입경험의

성과와 한계를 계승하고 극복하는 차원에서 기획되고 활성화되어야 할 필요성을 키운다. 업종별로 구상할 경우 개별기업을 넘어서서 보다 폭넓게 다양한 변수들을 바라보면서도 업종특수적인 특성을 함께 감안하면서 답을 모색할 수 있다. 고령자들의 정년연장 및 이후의 노동기회와 관련해서도 업종 내에서의 이동기회를 증진한다면 개인이나 사회 모두에게 고령자들이 닦은 숙련을 훨씬 더 잘 보존하면서도 효율적으로 활용할 여지가 있다.

즉 업종별-사업장별 다양하고 개별적인 상황에 구체적인 답안을 만들어야 하며, 노사가 서로 교환할 수 있는 자원을 최대한 나누며 상생을 도모해야 한다. 특히 정년연장으로 발생할 수 있는 민간기업의 조기퇴직-구조조정 등을 방지하려면 반드시 노-사 간 합의가 필요하며 개별 기업보다 업종별(산별) 대응이 합리적일 것이다. 따라서 업종별로 사회적 합의를 위한 노-사-정, 혹은 노-사간 거버넌스의 구축이 요구된다. 업종별 고령자 고용현황과 구체적 방안마련 위한 <프로젝트>를 수행 후, 노-사가 업종별 가이드라인을 만들어 사회적 합의를 피하고, 개별 기업에 독려할 필요가 있겠다.

현재 경제사회노동위원회에 업종별 위원회에서 논의가 이루어지는 곳은 공공부문밖에 존재하지 않는다. 게다가 <정년>이나 <임금피크제>의 경우 ‘의제별위원회’에서 다룰 주제이지, 업종별 위원회에서 다룰 수 없는 주제라고 정부가 공공기관위원회에서 밝히기도 했다. 정부측 스스로 논의의 축을 협소화시키기는 태도라고 볼 수 있다.⁷⁾ 사실 의제별위원회에서는 포괄적 방향성 밖에 논의될 수밖에 없다. 보다 업종별 상황을 고려해 더 심층적 논의와 합의가 가능한 ‘업종별위원회’에서 보다 구체적 논의가 진전될 필요가 있다.

산별교섭이 가능한 금융권의 경우, 실제로 2020년 산별교섭 의제로 ‘65세

7) 2020년 11월5일 「당신도 임금장?-인구고령화와 정년제도 개선방안」토론회에서 토론자로 참석한 남태섭(전국공공산업노동조합연맹 정책기획실장)이 위와 같이 현 공공기관위원회의 논의 상황을 설명했다.

정년연장' 문제를 의제화했듯이 이에 대한 선도적인 답안을 만들어 나갈 수 있을 것으로 기대할 수 있겠다. 이후 다른 업종별위원회도 활성화해 사회적 대화 속에 정년의제를 다루는 것이 바람직할 것이다. 그 밖에 한국노총과 더불어민주당 간 정책논의와 협의를 목표로 하는 <노동존중실천의원단>의 제조·금융·공공서비스운수로 분류된 총 5개 업종별 위원회도 존재한다. 비록 사측은 본 논의구조에 들어오지 않지만, <고령화와 정년연장> 문제를 이슈화해 협의체 내에서 정년문제에 대해 다루어보는 출발점으로 삼을 수도 있을 것이다.

4) 주요 업종별 구체적인 접근방식 제언

구체적으로 본 연구에서 다룬 네 업종의 사례를 놓고 제언들을 고안해 본다. 이는 업종별로 정년연장을 위한 사회적 대화를 전개할 때 시작지점에서 참고할 만하다. 첫째, 제조업의 경우 변화지향성을 전제로 고령자 이슈를 노사교섭의 의제로 다룰 필요가 있다. 둘째, 공공부문의 경우 거버넌스 개혁을 동반한 단계적·자율적 정년연장이 요구된다. 셋째, 금융업의 경우 실제 퇴직 연령 연장을 위한 노-시간 모델 마련과 확산이 필요하다. 넷째, 서비스(IT)업의 경우 고용 안정, 노동시간 단축 논의와 함께 정년 의제화가 도모되어야 할 것이다.

① 제조업: 변화지향성을 전제로한 교섭 의제화 필요

제조업은 한국 산업분류에서 노동자들이 가장 많은 비율을 차지하는 업종이다. 그러나 산업구조 변화의 영향으로 다소 취업자수가 다소 줄어들고 있

으며, 노동자들의 평균연령 및 세대구성을 확인하면 다른 업종에 비해 고령화가 진행중인 업종이다. 현재 '60세로 정년연장'이 노동자의 실제 퇴직연령이 높아지는데 가장 큰 효과(69%)를 가진 업종이 바로 제조업이다(본고 3장). 면접조사에서도 정년연장을 5년 선택한 제조업 사업장의 경우, 50대 이상을 신규채용할 정도로 숙련노동자의 공급부족이 심각한 상황이었다. 즉 제조업의 경우 사업장에 따라 기업측에서 인재부족을 해소하기 위해 정년연장의 현실적 필요가 존재할 가능성이 있다. 이런 특성 때문인지 노동조합 정책담당자들도 2025년까지 65세로 정년연장이 실제 교섭 의제화 가능하다고 답변한 비율도 다른 업종에 비해 높은 편(38.4%)이었다.

제조업에 종사하는 노동자들의 경우에도 정년연장의 필요성이 존재한다. 퇴직 후 필요로 하는 생활비도 비교적 낮은 편이지만 실제 퇴직 시기에 준비된 생활비도 낮은 편이고, 노동자들이 퇴직 후 재취업이 어렵다고 답변한 비율도 가장 높다. 이에 현 사업장에서 고용 연한 연장은 이들의 노후 소득을 보장하는 현실적 방법일 것이다. 그러나 기업측이 고령노동자를 단순인건비로 받아들일 경우, 강제적 정년연장은 오히려 구조조정 압력이나 고령자 퇴출로 활용되며, 고용안정을 저해할 가능성도 있다. 그러므로 노-사 간 상호 변화-협력을 전제로 방안 모색 필요하다.

앞서 5년의 정년연장 대신 임금피크제를 받아들이고 이후 재고용제도-기능장 제도 도입한 제조업 사례를 살펴보았다. 이렇게 노-사가 협력 속에 방안을 모색한 사례가 존재하는 만큼, 협력의 가능성을 높여야 할 것이다. 기업측은 정년연장이나 재고용 통해 숙련노동자의 생산성으로 노동력부족의 문제를 해결하고, 노동자는 고용 연장을 통해 본인과 가계안정화에 기여하는 식으로 상호 양보와 변화를 전제로 한 방안 모색이 필요하다. 재고용제도도 제조업의 경우 절반 정도 존재하는 바, 정년연장 뿐 아니라 그 역시 활용할 수

있을 것이다. 요컨대, 제조업의 노동조합은 ‘정년연장’ 문제를 실제 사업장의 교섭 의제로 제시해 다루어 볼 필요가 있다. 특히 노동시간 단축이나 ‘재고용’ 등 다양한 방식을 통해 노사가 윈윈하는 방안 모색이 가능할 것이다.

② 공공부문: 거버넌스 개혁을 동반한 단계적·자율적 정년연장 필요

근래에 정부의 행정수요 등이 증대하며면서 공공부문의 일자리는 확대되는 경향이 존재한다. 반면, 공공부문의 후진적 거버넌스는 정년연장(임금피크제)의 문제를 어렵게 해왔던 것이 사실이다(보고 3장). 공공업종의 강제적 임금피크제 실시는 실무인력의 감소로 인한 현장 인력의 부족, 실무인력의 수당 삭감, 임피제 적용자의 2등 시민화, 세대 갈등 등 크고 작은 문제들을 야기하고 있다. 현행 제도가 지속되며 임피제 인원이 증가할 경우 더욱 심각한 노동자들의 근로환경 악화, 사내 갈등 유발로 결국 대국민 공공서비스 질의 하락이 나타날 수 있다. 이에 현재와 같은 형식적인 임피제 적합 업무와 기재부의 인건비 규제는 심각하게 재고(폐지)되어야 할 것이다.

한편 공공부문 노동자들 역시 정년연장을 비롯 재취업에 대한 욕구가 크고 노후도 불안한 것이 사실이다. 실태조사에 따르면 퇴직 후 필요로 하는 생활비와 준비된 생활비의 간격이 제일 큰 것이 공공부문 노동자들이다. 아물러 은퇴 후 일하고 싶어하는 노동자의 비율이 높은 편이고, 실제 희망 퇴직 연령도 71세로 전체 업종 중 가장 긴 편이다. 업무-사업장에 따라 퇴직 후 해당 경력을 살리기 어려운 업무인 경우가 많아 퇴직 후 노후 방안 마련도 쉽지 않다. 사업장에 따라서는 <청년 일자리>와 충돌하는 경우도 존재할 수 있다.

공공부문의 정년연장은 단계적 정년연장을 추진하는 것이 바람직할 것으로 여겨진다. 실제로 노동조합 정책담당자들도 ‘2033년까지 65세로 정년연

장'이 바람직하다고 답변한 비율이 가장 높은 만큼, 단계적 정년연장의 의제화가 필요하다고 여겨진다. 아울러 해당 사업장이 보다 기관 특성에 따라 방안을 모색하고 창의적 해법 마련할 수 있도록 기관 자율성 확대될 필요가 있다. 즉 정부 일방의 지침이 아니라 노-사 간 거버넌스를 통한 기관별 사업장별 상황에 맞는 구체적이고 개별적 대안 모색 필요하다. 또 많은 공공부문 노동자들이 정년연장이 이루어질 경우 승진정체나 세대 갈등 등을 우려하고 있는 바, 특정 연령이 되면 승진을 제한할 (직책정년제) 필요가 있다.

③ 금융업: 실제 퇴직 연령 연장을 위한 노-사간 모델 마련과 확산 필요

금융업은 5년 전과 취업자수의 증감에 있어서 크게 변화가 없거나 오히려 다소 감소하는 편이다. '60세 정년제'와 '임금피크제'의 도입률이 매우 높은 편이며, 임피제 삭감률이 높다. 전반적으로 정부정책의 영향이 산별교섭 등의 영향으로 개별 기업들과 노동자들에게 매우 크기도 하다. 본 연구의 실태조사 결과를 보면, 금융노조 내 사업장은 임금피크제 도입률이 100%이고 임금삭감률도 높다. 사실상 임피제 진입시기가 곧 실제 퇴직연령이다.

대체로 금융계 노동자들은 명예퇴직금을 일시에 수령하며 정년보다 이른 시기에 조기퇴직하는 것이 특징이다. 즉 조기퇴직 후 삶의 부담을 전적으로 개인에게 전가하고 있다. 대표적으로 퇴직금으로 창업-투자 등을 하는 것은 은퇴 후 삶을 전적으로 개인에게 부담하게 하는 방식이다. 제도적으로 그러한 위험을 경감시킬 필요가 있다. 이에 2020년 산별 교섭에서 공동 합의한 내용대로 노-사 TF 등의 논의에서 실질적 합의와 구체적인 방안-가이드라인의 마련할 필요가 있다. 즉 노사가 함께 실제 퇴직연령의 상승을 가져올 수 있는 정년연장, 재고용, 시니어회사 설립 등 다양하고 실질적 방안의 마련이 필요

하다. 또한 다양한 고령자 적합업무 개발, 직무 개발, 고령자 직무 교육 등도 필요하다.

금융산별노조는 노-사 간 모델마련과 확산이 필요하다. 본 조사의 8개 연맹 중에서도 유일한 산별노조로서 사용자단체(은행사용자협회)를 출범시켰을 뿐 아니라, 오랜 노사 간 공동 대응의 경험이 존재한다. 노사 간 공동재원으로 만든 재단도 존재하는 만큼 <노-사 간 고령노동자 삶의 보호>에 대한 선진적인 모델과 방식을 마련해 다른 업종과 사업장에 확산시킬 필요가 있다.

④ 서비스(IT)업: 고용안정, 노동시간 단축 논의와 함께 정년 의제화 필요

서비스업 중에서도 IT업종은 취업자수가 계속 늘어나고 있으며 상대적으로 다른 업종에 비해 평균연령이 낮고 상대적으로 고령화 속도가 빠르지 않은 편이다. 이러한 경향은 4차산업이나 플랫폼 노동 확산 등으로 당분간 지속될 가능성이 존재한다.

이 산업은 실제 퇴직연령이 다른 업종에 비해 53-54세로 가장 이른 편이며, 특별히 이직이 더 잦은 사업장도 존재한다. 과거 공기업이었던 통신업종의 경우 비교적 정년이 보장되는 사업장으로 노동자들이 '정년연장'에 관심이 높은 반면, 소프트웨어 개발이나 정보통신처리를 수행하는 사업장의 경우 조합원들의 이직이 잦은 편으로 상대적으로 정년-노후 문제에 무관심하다. 어떤 사업장에 소속되어 있든지 결국 마지막으로 이직할 직장에서 노후를 맞이할 가능성을 염두에 두면서, 정년연장과 고용안정 등에 대한 집단적 대안 모색이 필요하다.

2016년부터 실시되기 시작한 '60세 이상 정년제도'는 노동자의 실제 퇴직

연령이 높아지는 데에 효과를 보여 왔다(57.9%). 노동조합 정책담당자들도 2025년까지 65세로 정년연장을 교섭 의제화 할 수 있다고 밝힌다. IT 부문은 퇴직 후 일하고 싶다고 밝힌 노동자, 임금이 다소 삭감되어도 계속 현 사업장에서 근무하고 싶다고 밝힌 조합원의 비율이 4개 업종 중 가장 높다. 아울러 정년연장 과정에서 조기퇴직, 구조조정 압력이 강해지지 않는 전제조건을 갖추어야 한다고 밝힌 답변도 가장 높은 비율을 차지한다. 즉, 정년연장을 할 경우 기업측 대응에 대한 우려가 존재하는 것도 사실이다.

아울러 본 연구의 조사결과 IT업종에서는 <노동시간> 문제가 중요한 개선 과제로 제기되었다. 즉 고령자가 현실적으로 계속 근무하기 어려운 이유는 휴일근무·장시간 근무 등에 있다. 이에 IT업의 정년연장 의제는 노동시간 단축 문제와 맞물려 논의될 필요성이 존재한다. 끝으로 업종 특성상 노-사 간 혹은 노동조합이 이직-재취업 서비스를 제공하는 것도 고려할 필요가 있다. 직무 프로그램 개발 등 전문적인 주제들과 관련해서 노동조합 차원에서 보다 현실적인 이직-재취업 등 서비스·프로그램을 마련하는 것이 노동자들의 노후를 보장하는 효과적인 방안이 될 수 있다.

5) 그 밖에 필요한 정부정책들

정년연장의 정치학이 사회적 대화만으로 완성될 수는 없다. 그것에 대한 정부의 지원의지가 기본적으로 중요하다. 그에 더하여 별도의 정부정책적인 시도들이 동반되어야 한다. 대표적으로 3가지를 강조할 수 있다. 첫째, 퇴직 후 재취업·이직 등 지원사업에 대한 점검과 재정비가 요구된다. 둘째, 취약계층 고령노동자를 차별하는 법·제도의 개선이 이루어질 필요가 있다. 셋째, 중소기업 고령자들에 대한 별도의 대책이 요구되는 바, 향후 300인 미만

사업장에 대한 지원과 대책의 체계화가 이루어져야 한다.

① 퇴직 후 재취업·이직 등 지원사업에 대한 점검과 재정비

정년과 실제 퇴직연령에는 여전히 4~5년 이상의 차이가 확인된다. 반면 많은 노동자들은 주된 일자리에서 은퇴한 이후 69-71세까지 근무를 희망하고 있다. 따라서 실제로 노동자들은 주된 일자리에서 퇴직한 이후 또 다른 노동 시장에서 약 15년 이상 근무할 가능성이 크다. 차후 정년연장이 이루어져도 현실적으로 주된 일자리에서 모두가 계속 근로하거나 70세까지 일하기란 불가능할 것이다. 이에 노동자들이 자신의 주된 일자리에서 퇴직 후 재취업·이직 등을 보다 용이하게 할 수 있게 해야 한다.

이와 관련하여 본 연구에서는 고용노동부의 고령자 재취업프로그램이 유명무실하다는 의견이 많았다. 본 사업이 제대로 시행되는지 노동자에게 실질적으로 퇴직 준비가 되는지 실태점검과 노동조합의 개입 및 의견 개진이 필요하다. 특히 다양한 사업들이 실효성을 갖추려면 업종별로 실태점검-대안 모색이 함께 이루어져야 노동자들의 퇴직 이후 재취업·이직으로 가능성 높일 수 있을 것이다.

참고로 현재 고용노동부가 진행하는 대표적인 재취업·이직 서비스들 2개와 각각의 개선책을 간략히 정리해 보면 다음과 같다.

- ① 2020년 5월부터 진행중인 <신중년 재취업지원서비스 지원제도>는 500개소에서 53억 원의 예산으로 사업주에게 컨설팅, 프로그램, 담당자 교육 등 제공하고 있다. 특히 2020년 6월부터 1천명 이상의 기업은 사업주가 정년퇴직 등의 사유로 이직 예정인 근로자에게 진로 설계, 취업 알선, 재취업·창업 교육 등의 서비스를 제공하도록 노력할 의무가

존재한다. 위의 사업은 새로운 고용지원 사업으로 이것이 과거 재취업 지원서비스와 차이가 있는지, 실효성 있는 재취업 서비스를 제공하는지, 1천 명 이상의 기업들이 위의 의무를 잘 이행하고 있는지 점검이 필요하다.

- ② <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 진행중이다. 그런데 해당사업은 2019년 기준 사업집행률이 60.8%로 떨어진다는 지적을 받았다.⁸⁾ 왜 50-60대의 고용을 장려하는 지원금이 규모도 줄었고 집행률도 낮은지 보다 노동조합 차원에서 제도에 대한 점검과 재정비가 필요하다.

② 취약계층 고령노동자를 차별하는 법·제도의 개선

많은 노동자들이 주된 일자리에서 이탈해 다시 진입하는 고령자들의 노동 시장은 노동환경이 매우 열악하고 저임금 일자리인 경우가 대다수이다. 이들의 노동권이 최소한이라도 보호되려면 고령노동자를 차별하는 법과 제도의 개선이 필요하다. 이러한 개선은 현재 노동자 간 연대 문제를 넘어서 실제 조합원들의 미래 이익을 보호하는 문제이기도 하다.

첫째, ‘65세 이상도 고용보험에 신규가입 가능’ 등의 법개정을 촉구할 필요가 있다. 본 연구의 실태조사에서 “고령화시대 개선이 필요한 사회안전망”에 대해 노동자들이 1순위로 가장 많이 선택한 항목(27.0%)은 ‘65세 이상도

8) 서울신문. 2020년 8월 10일.

고용보험에 신규가입 가능'이기도 했다. 아울러 최근 전국민고용보험이 논의될 정도로 취약계층에 대한 고용보험이 최소한의 사회안전망으로서 공감대를 얻는 가운데, 65세 이상의 노동자도 고용보험에 신규가입할 수 있도록 의제화가 필요하다.

아울러 고용보험의 재정이 문제가 된다면, 고용보험료 인상도 고려할 필요가 있다. 본 연구 결과 '사회안전망 확대를 위해 비용을 더 지불할 의사'가 있다는 노동자가 3/4을 차지하는 데에서 확인할 수 있듯이, 노동조합 차원에서 고용-고복지에 대해 보다 전향적으로 사고할 필요가 있다.

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, 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 10~20%로 고른 분포를 보임.

둘째, ‘고령노동자를 예외로 차별하는 각종 법령’의 개정이 필요하다. 앞서 밝혔듯이 고용보험의 경우 65살 이상의 경우 가입 의무가 없어 신규가입이 되지 않으며, 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 않는다. 이러한 법규정은 55세 이상은 사실상 노동인구에 속하지 않았던 시기에 만들어진 법으로, 현재 고령자들이 활발하게 노동시장에 참여하는 추세에 맞지 않는다. 우대가 아니라 최소한 고령자를 예외로 차별하지 않는 법개정이 필요하다.

셋째, 고령자들이 집중적으로 일하고 있는 경비업무의 근로기준법 적용 및 노동환경 개선이 필요하다. 사실 경비원 등의 업무는 고령자집중 일자리의 경우가 대부분이다. 최근 경비업무의 갑질이 사회적으로 문제가 되었는데, 이는 단순히 사회 문화적 문제가 아니라 현행 경비업무의 경우 근로기준법의 예외에 해당하는 ‘감시 단속직’으로 분류되기 때문이다(아파트 경비노동자 고용안정을 위한 조사연구 및 노사관계 지원사업 공동사업단, 2019: 82-83). 이에 최근 일부 지자체에서는 경비원들의 노동환경 개선을 둘러싸고 조례로 추진 중이다. 즉 ‘감시단속직’으로 분류된 대다수 고령노동자들의 일자리가 최소한의 근로기준법의 적용을 받을 필요가 있다.

③ 중소기업 고령자들에 대한 별도의 대책 필요: 300인 미만 사업장에 대한 지원과 대책의 체계화

현재 중견-중소기업들에 지원하는 <고령자 계속고용 장려금>과 <60세 이상 고령자고용지원금>의 재정비 및 확대가 필요하다. 중소기업중앙회와 공동 대응도 고려할 수 있겠다. 본문(2장)에서 보았듯이 300인 미만 사업장은 2019년 기준 79%의 사업장에 정년이 여전히 존재하지 않는다. 물론 정년제도 자체를 도입하지 않고 60세 이상까지 고령자를 고용하는 사업장도 존재할 것이다. 그럼에도 불구하고 기업규모가 작고 노조가 없을수록 ‘고용’ 자체에 대해 노사 간 논의나 합의가 이루어질 가능성이 높지 않은 것도 현실이다. 즉 중소기업 고령자들의 고용 불안은 엄연히 존재한다.

그러므로 첫째, 중소-중견기업에게 정년 도달 노동자를 정년 이후 계속 고용하는 제도인 <고령자계속고용 장려금>의 현실화가 필요하다. 현재 지원금액은 고령자 고용을 확산하기에 비용이 낮은 수준이다. 해당 지원금은 정년

을 1년 이상 유지하고 고용보험에 가입한 중소-중견기업에 1인당 월 30만원, 최대 2년 720만원을 지급하는데, 2020년 전체 예산 246억원 이었다. 중소 기업중앙회의 실태조사에 따르면 “기업들은 적어도 1인당 월 58만원 지급이 필요하다”고 답변했다.⁹⁾ 따라서 중소-중견기업이 실제로 고령자들을 고용할 수 있는 예산투여와 사업이 필요하다.

둘째, <60세 이상 고령자고용지원금>에 대한 재검토가 필요하다. 해당 사업은 정년미설정 사업장에서 산업별 고령자 고용률기준을 초과하여 고용시 1인당 월10만원씩 지원, 192억원이었으나 2020년 말 폐지 예정이다. 고용노동부에서 제공하는 「고령자고용현황」을 통해 최근 5년간 고령자 의무고용 준수율을 살펴보면 해당 사업은 효과가 있었을 것으로 여겨진다. <표 4-2>에 따르면 전체적으로 최근 5년간 기준고용률 미달 사업장은 연평균 3.5%로 감소하고 있는 추세이다. 금융보험업이 -21.0%p, 제조업이 -11.3%p, 도소매 및 음식숙박업이 -10.6%p 순으로 확인되었다. 물론 경제활동인구 고령화에 따른 노동공급 감소에 의해 기준고용률 미달 사업장이 감소했을 가능성도 있다.

<표 4-2> 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
제조업	767	239	31.2	875	174	19.9	-11.3	-7.6
금융보험업	159	97	61.0	180	72	40.0	-21.0	-7.2
서비스업	1,179	235	19.9	1,645	185	11.2	-8.7	-5.8

*자료: 고용노동부, 「고령자고용현황」

*주1) 괄호 안은 비율임.

*주2) 「고령자고용현황」에는 위의 3개 업종을 제외하고 농어업, 광업, 건설업, 사회간접자본업, 도소매·음식숙박업 등이 존재한다.

9) 중소기업중앙회 보도자료 (2020년 6월 11일), “「숙련 고령자 고용유지 제도」개선 건의”.

그럼에도 불구하고 제도 도입 이후 현격하게 기준고용률 미달 사업장이 줄어들었다는 점에서, 정부의 지원정책도 영향이 있었을 것으로 추정된다. 이에 위의 제도를 폐지하기보다, 사업주들이 고령자를 추가로 고용할 경우 일정액의 조세를 감면해주고, 고용지원금을 별도로 지원해주는 정책은 계속되거나 보다 실효성 있게 확장되어야 한다고 여겨진다.

참고문헌

- 강성호·조준용(2016), 「중고령층 고용변화 추이와 고용안정성이 탈빈곤에 미치는 영향」, 『한국콘텐츠학회논문지』, 16(2), 한국콘텐츠학회, pp. 231~242.
- 권혁(2018), 「장년에 대한 노동법상 차별적 규율방식의 문제점과 근로시간 단축을 통한 일자리 확대방안 모색」, 박철우·이영민·정동열 편, 『한국의 장년고용』, 화산미디어, pp.430~456.
- 김경수(2019), 「정년연장과 임금피크제의 고용효과」, 『NABO 산업동향&이슈 통권제25호 2019년 10월호』, 국회예산정책처, pp.29~37.
- 김도균(2018), 「연령별 자영업 경험과 소득계층 이동에 관한 연구」, 『한국사회정책』, 25(2), 한국사회정책학회, pp.281~304.
- 김명중(2020), 「일본정부의 점진적 은퇴 및 정년연장 대책과 한국에 주는 시사점」, 『국제노동브리프 1월호』, 한국노동연구원, pp.7~26.
- 김소영(2019), 「고령사회에서의 정년연장의 쟁점과 외국의 입법 및 정책동향」, 『Global Legal Issues』, 19(4), 한국법제연구원, pp.1~88.
- 김유빈(2018), 「한국의 장년고용 실태와 정책시사점」, 박철우·이영민·정동열 편, 『한국의 장년고용』, 화산미디어, pp.32~48.
- 김일영(2020), 「금융산업 임금피크제 도입과 현황」, 정혜윤·박명준·홍종윤 외, 『당신도 임계장?-인구고령화와 정년제도 개선방안 토론회 자료집 (2020년 11월 5일)』, 한국노동 조합총연맹·한국노총중앙연구원, pp.149~153.

- 김재호(2014), 「중고령자의 경제활동상태가 빈곤결정에 미치는 효과」, 『Issue&Focus 이슈브리프』 (243), 한국보건사회연구원.
- 김정환(2017), 「한국의 임금피크제 정착 방안에 대한 연구 - 일본과의 비교를 중심으로」, 『한국산학기술학회 논문지』, 18(4), 한국산학기술학회, pp.224~234.
- 김주현(2015), 「고령고용에 대한 중고령근로자들의 견해: 개인설문조사 분석 결과」, 박명준외 『노동력 고령화에 대한 노사관계적 대응 -양상과 과제』, 한국노동연구원, pp.49~94.
- 김준(2018), 『60세 이상 정년 의무화의 입법 영향분석』, 국회입법조사처 입법 영향분석보고서 제30호.
- 김준영·방글(2015), 「중고령 남성 임금노동자의 자영업 이행과 근로소득의 변화」, 『산업노동연구』, 21(2), 한국산업노동학회, pp.35~60.
- 김준영(2018), 「장년 취업자의 직장이동과 근로소득의 변화」, 박철우·이영민·정동열 편, 『한국의 장년고용』, 화산미디어, pp.72~90.
- 김창오(2015), 「불안정노동-자영업-연금제도배제 경로탄색 -자영업 이행 이후 연금보험료 납부시간 연구」, 『사회보장연구』, 31(1), 한국사회보장학회, pp.83~107.
- 김철(2019), 「공공기관 임금피크제 도입 4년, 그 쟁점과 개선방안」, 『[국회 공공기관 정책토론회 자료집] 공공기관 임금피크제 현황과 문제점 (2019, 8.27)』
- 김헌수·김원식·김형수, 「정년연장이 국민연금 연금액과 재정에 미치는 효과 분석」, 『사회보장연구』, 32(1), 한국사회보장학회, pp.1~32.
- 남재량(2018), 『정년 60세 이상 의무제 시행의 고용효과 연구』, 한국노동연구원.

- 박명준·김주현·노광표·이호창·임상훈·Heike Schroeder(2015), 『노동력 고령화에 대한 노사관 계적 대응 - 양상과 과제』, 한국노동연구원.
- 박미현(2012), 「중고령자 자영업의 생존가능성에 영향을 미치는 요인: 50세 전후 창업 비교를 중심으로」, 『글로벌사회복지연구』, 2(2), 극동대학교 사회복지연구소, pp.31~49.
- 박우성(2019), 「고령시대의 지속가능한 임금시스템」, 『월간 노동리뷰 10월호』, 한국노동연구원. pp.26~42.
- 박철우·이영민·정동열 편(2018), 『한국의 장년고용』, 화산미디어.
- 반정호(2012), 「자영업자 가구의 소득변동과 빈곤에 관한 연구 - 임금근로자 가구와의 비교를 중심으로」, 『노동정책연구』, 12(1), 한국노동연구원, pp.29-56
- 석재은·이기주(2016), 「베이비붐세대와 정년연장 혜택의 귀착」, 『한국사회복지학』, 68(2), 한국사회복지학회, pp.107~130.
- 성지미·안주엽(2011), 「중고령자의 은퇴만족도에 대한 연구」, 『한국경제연구』, 29(2), 한국경제연구학회, pp.175~212.
- 성재민·오상봉·강동우(2018), 『자영업 분석 인프라 구축 및 자영업의 동태적 변화 분석』, 한국노동연구원.
- 손동기(2015), 「고령자사회 프랑스의 고용정책에 관한 고찰 - 중고령자(55-64세) 중심으로」, 『유럽연구』, 33(3), 한국유럽학회, pp. 351~378.
- 신동주·최배근(2018), 「우리나라 영세자영업자 증가의 원인 탈공업화와 영세자영업자의 관계를 중심으로」, 『산업경제연구』, 31(5), 한국산업경제학회, pp.1831~1856.

- 아파트 경비노동자 고용안정을 위한 조사연구 및 노사관계 지원사업 공동사업단(2019), 『전국 아파트 경비노동자 실태조사 보고서』.
- 안주엽(2014), 「합리적 정년연장과 정책과제」, 『산업관계연구』, 24(1), 한국고용노사관계학회, pp.87~108.
- _____ (2019), 「〈동상이몽〉 정년연장-모든 세대의 행복을 위하여」, 한국노동연구원.
- 오민홍·강준규(2015), 「정년연장이 청년일자리에 미치는 영향에 관한 연구」, 『Journal of the Korean Data Analysis Society』, 17(4), 한국자료분석학회, pp.2005~2013,
- 오호영(2018), 「퇴직 전문인력 활용방안」, 박철우·이영민·정동열 편, 『한국의 장년고용』, 화산미디어, pp.72~90.
- 오학수(2018), 「일본 사례를 통해 미래를 보다 : 일본의 고령자 고용정책과 효과」, 박철우·이영민·정동열 편, 『한국의 장년고용』, 화산미디어, pp.483~523.
- 이병훈(2014), 「법정 정년연장에 따른 노사갈등 이슈와 정책과제」, 『산업관계연구』, 24(1), 한국고용노사관계학회, pp.1~19.
- 윤석명·최기흥·최세림(2019), 『중고령자의 근로여건 변화와 노후소득보장 제도의 과제』 한국보건사회연구원.
- 이상호·이지은(2016), 「중고령자 실직이 임금 및 소득 손실에 미치는 효과」, 『한국노동연구원, 노동패널 학술대회 발표문』
- 이선미·송해련(2018), 「새로운 부양지표, 총부양비의 제안과 적용:출산율, 이주자유, 정년연장」, 『한국인구원』, 41(2), 한국인구학회, pp. 91~116.

- 이선호(2019), 「중·고령 임금근로자의 자영업 전환 전, 후 사회경제적 특성 변화 - 고령화연구패널을 이용하여」, 『한국고용정보원 고용조사브리프』.
- 이수경·민현주·윤재희(2018), 「임금피크제가 근로자의 퇴직 태도 및 준비에 미치는 효과 분석 - 공기업을 중심으로」, 『취업진로연구』, 8(3), 한국 취업진로학회, pp.129~150
- 이수경·민현주(2019), 「임금피크 근로자의 퇴직인식 연구: 공기업을 중심으로」, 『한국심리학회지: 산업 및 조직』, 32(2), 한국심리학회, pp. 163~194.
- 이승호(2020), 「인구고령화와 정년제도 개선방안 토론편」, 정혜윤·박명준·홍종윤 외, 『당신도 임계장?-인구고령화와 정년제도 개선방안 토론회 자료집(2020년 11월 5일)』, 한국노동조합총연맹·한국노총중앙연구원. pp.154~158.
- 임옥빈·김봄이·박선규(2018), 「공공기관 임금피크제 시행 실태 분석: 임금 피크 대상자 적합 직무 관리를 중심으로」, 『글로벌경영학회지』, 15(3), 글로벌경영학회, pp.175~204.
- 장용선·장망·조윤희(2015), 「노동조합의 활성화 정도와 노사협력이 고령자 고용률에 미치는 영향」, 『기업경영연구』, 22(4), 한국기업경영학회, pp.29~46.
- 장용선·장망(2016), 「고령자고용유지제도와 유연조직문화가 고령자고용률에 미치는 영향」, 『산업경제연구』, 29(5), 한국산업경제학회, pp. 1941~1962.
- 조동훈(2014), 「정년제도와 중고령자 은퇴결정요인 분석」, 『노동경제논집』, 37(3), 한국노동경제학회, pp.101~122.

- _____ (2014), 「고령자 은퇴시점 결정요인분석 세대별요인을 중심으로」, 『산업관계연구』, 24(1), 한국고용노사관계학회, pp.47~66.
- 조보배·최요한(2018), 「고령자의 근로여부가 빈곤에 미치는 영향: 고용보험 신규가입연령 상한기준을 중심으로」, 『보건사회연구』, 38(1), 한국보건사회연구원, pp.64~87.
- 최석현·김재신(2018), 「50·60세대 실직과 은퇴에 대비하는 일자리 안전망」, 『이슈&진단』, 경기연구원.
- 최혜지·전혜상·유영림·정순돌(2016), 「연령통합적 관점에 기초한 임금피크제의 고령근로자 노동시간 통합 효과」, 『한국사회정책』, 23(2), 한국사회정책학회, pp.25~48.
- 최혜지(2018), 「중고령자의 불안정 노동세대 비교적 관점으로」, 『노인복지연구』, 73(2), 한국노인복지학회, pp.249~272.
- 함인희(2014), 「정년 60세 의무화법에 대한 근로자 인식과 정책 니즈」, 『한국사회정책』, 21(1), 한국사회정책학회, pp.179~213.
- 허욱·구자숙(2019), 「임금피크제 인식이 직무만족에 미치는 영향: 정체성 위협의 매개효과 및 절차공정성, 조직기반자존감의 조절효과」, 『조직과 인사관리연구』, 43(4), 한국인사관리학회, pp.125~154.
- 홍재화·이영재·강태수(2016), 「인구고령화와 정년연장 연구: 세대 간 중첩모형(OLG)을 이용한 정량 분석」, 『경제분석』, 22(2), 한국은행 금융경제 연구소, pp.1~49.
- Lei Delsen(2020), 「네덜란드의 점진적 은퇴」, 『국제노동브리프 1월호』, 한국노동연구원, pp.27~38.

<부록> 설문지

정년제도 실태와 개선방안에 대한 인식조사 (노동조합용)	일련번호 (기재하지 마십시오)				

안녕하십니까?

한국노총 중앙연구원은 고령화에 따른 정년제도 개선방안을 찾고 노동운동 방향, 정책 수립을 위해 실태조사를 시행하고 있습니다. 최근 전환기를 맞고 있는 한국사회에서 노동자 현실과 주요 현안에 대한 조합원 인식과 요구 파악은 한국노총이 현장에 기반한 노동운동을 하기 위함입니다.

본 조사내용은 통계법 제33조에 의해 비밀이 보장되며 연구 목적 이외에는 사용되지 않습니다.

바쁘시더라도 담당 노조간부께서는 빠짐없이 각 문항에 응답해 주십시오.

감사합니다.

※ 문의 : 한국노총 중앙연구원 연구위원 정혜윤(02-6277-0163)

I 기본 정보

1. 노 조 명:		
2. 응 답 자	이 름	
	노조 내 직책	

3. 다음은 전체 조합원 현황에 대해 여쭙겠습니다. 2020년 6월 현재 기준으로 귀 조합원 평균 연령과 청년 및 중고령자 인원을 말씀해주세요.

(* 성별·고용형태별 인원은 총원에서만 적어주시면 됩니다.)

	전체	
	총 () 명	
전체 노동자 수	정규직: 명	비정규직: 명
	남자: 명	여자: 명
전체 조합원 수	총 () 명	
	정규직: 명	비정규직: 명
	남자: 명	여자: 명
조합원 평균 연령	세	
최근 3년(2017년 6월~) 중고령(50세 이상) 조합원	평균 () 명	
최근 3년(2017년 6월~) 정년퇴직한 조합원	평균 () 명	
최근 3년(2017년 6월~) 청년(15~29세) 조합원	평균 () 명	
최근 3년(2017년 6월~) 신규 청년(15~29세) 조합원	평균 () 명	

4. 귀사의 재무상태는 어떻습니까?

	2017년 말	2018년 말	2019년 말
매출액(전기+당기)			
영업이익			
당기순이익			

	2017년 말	2018년 말	2019년 말
인건비			
복리후생비			

5. 귀사는 근로조건의 중요한 변화를 가져올 수 있는 경영전략 등에 대해 노동조합의 의견이 충분히 반영되고 수렴되는 편입니까?

- ① 사측의 일방적 지침으로 이루어지는 경우가 많음
- ② 노동조합과 논의는 하지만 형식적이거나 최소한 수준에서만 이루어짐
- ③ 노동조합과 충분히 논의 후 어느 정도 의견이 반영되고 수렴됨
- ④ 회사는 노동자들의 자발적 협력을 얻기 위해 노동조합과 근로조건 뿐 아니라 이에 영향을 줄 수 있는 경영전반에 적극적으로 참여시킴
- ⑤ 기타 ()

<60세 정년 의무화 제도 이후 실제 정년이 늘어난 경우만 답변>

4-1. 노동자의 실제 정년이 늘어난 경우, 사업장 내 긍정적 효과는 무엇이라고 생각하십니까? 다음 중 가장 해당되는 항목을 2개 선택해주세요.

1순위 () 2순위()

- ① 중고령노동자 임금 및 기업복지 수혜 연장을 통한 가계 안정화
- ② 중고령노동자의 사회적 지위 유지
- ③ 숙련 노동 유지로 기업의 생산성 증가
- ④ 중고령노동자의 직무경험 활용해 후진 양성에 기여
- ⑤ 고용안정 통한 노동자와 기업 간 신뢰 향상
- ⑥ 긍정적 효과 없음
- ⑦ 기타 ()

4-2. 노동자의 실제 정년이 늘어난 경우, 사업장 내 부정적 효과는 무엇이라고 생각하십니까? 다음 중 가장 해당되는 항목을 2개 선택해주세요.

1순위 () 2순위()

- ① 기업이 인건비 상승을 이유로 구조조정·조기퇴직 압박
- ② 임금 인상 지체
- ③ 승진의 정체
- ④ 세대 갈등 등 조직 통합의 어려움이 증대
- ⑤ 신규 인력 충원이 어려워짐
- ⑥ 부정적 효과 없음
- ⑦ 기타 ()

5. 2016(2017)년 '60세 정년' 의무화 제도 실시 후 임금 및 노동조건에 변동이 있었나요?

- ① 있음 (☞ 5-1설문으로 이동)
- ② 없음 (☞ 6설문으로 이동)

<* 정년연장 후 임금 및 노동조건 변동 있는 경우만 답변>

5-1. 정년연장 후, 변동된 노동조건에 체크해주세요.(복수응답가능)

- ① 임금피크제 시행
- ② 중고령자 노동시간 단축
- ③ 교대제 개편
- ④ 직무·직능급제로 등 임금체계 개편
- ⑤ 기타 ()

10. 현재 정부는 고령화시대를 맞아해 정년연장·계속고용 등의 이슈를 제기하고 있습니다. 귀하의 노동조합은 정년과 관련해 어느 수준으로 노사협이나 교섭을 통해 주장할 수 있다고 생각합니까?

- ① 현행 60세 정년제 유지 (☞ **사업장 설문지 작성은 종료입니다**)
- ② 국민연금 수급연령과 연계해 2033년까지 65세로 단계적 정년연장 (☞ **10-1설문으로 이동**)
- ③ 초고령사회 진입시점인 2025년까지 65세로 정년연장 (☞ **10-1설문으로 이동**)
- ④ 60세 정년 후 축탁직(계약직)으로 재고용 (☞ **10-1설문으로 이동**)
- ⑤ 70세로 정년 연장 (☞ **10-1설문으로 이동**)
- ⑥ 정년제도 폐지 (☞ **10-1설문으로 이동**)
- ⑦ 기타 ()

<* 정년연장이나 정년제폐지가 필요하다고 생각하는 경우만 답변>

10-1. 정년연장이나 정년제 폐지를 주장하기 위해 어떤 사항을 전제조건으로 할 필요가 있다고 생각하십니까?

우선 순위 2가지를 선택해주세요.

1순위 () 2순위()

- ① 조기퇴직·구조조정 압력 강해지지 않도록 고용안정성 강화
- ② 청년·신규채용의 억제 방지
- ③ 중고령자에게 지속적 직무 교육
- ④ 노동시간의 단축
- ⑤ 중고령자 승진한도 정하고, 세대 갈등 방지 위해 조직문화 개선
- ⑥ 세대공존형 보상구조 확립 등 임금체계의 개선
- ⑦ 중고령자 친화적 노동환경의 개선
- ⑧ 중고령자 적합 직무의 개발
- ⑨ 기타 ()

- 설문조사에 협조해주셔서 깊이 감사드립니다. -

**정년제도 실태와 개선방안에 대한
인식조사(조합원용)**

일련번호 (기재하지 마십시오)				

안녕하십니까?

한국노총 중앙연구원은 고령화에 따른 정년제도 개선방안을 찾고 노동운동 방향, 정책 수립을 위해 조합원 인식조사를 시행하고 있습니다. 최근 전환기를 맞고 있는 한국사회에서 노동자 현실과 주요 현안에 대한 조합원 인식과 요구 파악은 한국노총이 현장에 기반한 노동운동을 하기 위함입니다.

바쁘시더라도 각 문항에 빠짐없이 응답해 주십시오.

본 조사내용은 통계법 제33조에 의해 비밀이 보장되며 연구 목적 이외에는 사용되지 않습니다.

감사합니다.

※ 문의 : 한국노총 중앙연구원 연구위원 정혜윤(02-6277-0163)

I 일반적 사항

다음은 통계처리를 위한 질문입니다. 통계목적 외에는 사용하지 않습니다.

1. 귀하의 성별은 무엇입니까? ① 남성 ② 여성

2. 귀하의 출생년도는 어떻게 되십니까? (년)

3. 귀하의 최종학력이 어떻게 되십니까?
 ① 고졸 이하 ② 초대졸(2-3년제) ③ 대졸(4-5년제) ④ 대학원졸

<* 퇴직 이후 창업을 생각하는 경우만 답변>

1-2-1. 만약 퇴직 이후 창업을 생각하신다면, 그 이유는 무엇입니까?

가장 높은 순위 2가지를 골라 주세요.

1순위 () 2순위()

- ① 퇴직 이후 다른 곳으로 취직하기 어려움
- ② 현재보다 더 나은 소득 기대
- ③ 조직 생활보다 내 사업을 해보고 싶음
- ④ 가족·친구 등 지인이 운영하는 자영업 사업장이 존재
- ⑤ 기타 ()

1-2-2. 창업의 업종은 무엇입니까?

- ① 농업·어업
- ② 제조업
- ③ 건설업
- ④ 도소매업
- ⑤ 음식숙박업
- ⑥ 운수업(택시, 버스 등)
- ⑦ IT·통신업
- ⑧ 금융보험업
- ⑨ 부동산임대업
- ⑩ 사업시설 관리 및 사업 지원업(경비, 청소 등)
- ⑪ 보건·사회복지업
- ⑫ 교육서비스업(학원, 과외 등)
- ⑬ 기타 산업 ()

1-3. 귀하는 위의 퇴직 이후 경제활동에 대해 현재 어떤 준비를 하고 있습니까?

가장 높은 순위 2가지를 골라 주세요.

1순위 () 2순위()

- ① 별다른 준비 없음
- ② 전문가자격증 준비
- ③ 자금(노후자금·사업자금 등) 마련
- ④ 관련 업무 및 업종 직무 교육 및 훈련
- ⑤ 관련 업무 및 업종 정보 수집
- ⑥ 기타 ()

2. 귀하는 현재 퇴직 이후에 대한 불안감이나 압박감을 어느 정도 느끼십니까?

- ① 매우 많이 느낌 (☑ 2-1로 이동)
- ② 다소 느낌 (☑ 2-1로 이동)
- ③ 별로 느끼지 않음 (☑ 3으로 이동)
- ④ 전혀 느끼지 않음 (☑ 3으로 이동)

〈*퇴직 이후에 불안을 느끼는 경우에만 답변〉

2-1. 퇴직 이후에 대해 불안감을 느끼는 이유는 무엇입니까?

가장 높은 순위 2가지를 골라 주세요.

1순위 () 2순위()

- ① 회사가 조기퇴직·명예퇴직 유도해 정년보다 실제 퇴직 연령이 낮음
- ② 국민연금 수급연령과 정년연령이 맞지 않음
- ③ 퇴직 후 재취업이나 전직이 쉽지 않음
- ④ 퇴직 이후에도 생활비·가족부양 등 소득 필요
- ⑤ 퇴직금 및 현재 저축만으로는 노후대비가 불가능
- ⑥ 건강상의 불안
- ⑦ 기타 ()

3. 귀하가 퇴직 후 필요로 하는 생활비는 어느 정도이며, 퇴직 연령에 준비된 노후생활자금(국민연금, 노령연금, 저축액 등 모두 포함)은 그 중 얼마로 예상하십니까?

퇴직 후 필요생활비 월평균 ()만원 중 ()만원

4. 우리사회의 소득계층을 다섯 집단으로 구분할 때, 퇴직 이후 만약 경제활동을 하지 않는다면 어느 계층에 속할 것이라고 예상하십니까?

- ① 저소득층 ② 차상위계층 ③ 중산층 ④ 상위층 ⑤ 최상위계층

III 정년제도 인식과 희망

1. 귀하는 고령화시대를 맞아 65세로 정년연장이나 정년제 폐지가 필요하다고 생각하십니까?
만약 그렇다면 어떤 방식이 바람직하다고 생각하십니까?

- ① 국민연금 수급연령과 연계해 2033년까지 65세로 단계적 정년연장 (☞ 1-1설문으로 이동)
- ② 초고령사회 진입시점인 2025년까지 65세로 정년연장 (☞ 1-1설문으로 이동)
- ③ 60세 정년 후 축탁직(계약직)으로 재고용 (☞ 1-1설문으로 이동)
- ④ 현행 60세 정년제 유지가 바람직 (☞ 2설문으로 이동)
- ⑤ 70세로 정년 연장 (☞ 1-1설문으로 이동)
- ⑥ 정년제도 폐지 (☞ 1-1설문으로 이동)
- ⑦ 기타 ()

* 본 설문지에서 중고령자(고령인력)는 50세 이상을 말합니다.

<* 정년연장이나 정년제폐지가 필요하다고 생각하는 경우만 답변>

1-1. 정년연장이나 정년제 폐지가 이루어질 경우, 어떤 사항을 전제조건으로 할 필요가 있다고 생각하십니까? 우선 순위 2가지를 선택해주세요.

1순위 () 2순위()

- ① 조기퇴직·구조조정 압력 강해지지 않도록 고용안정성 강화
- ② 청년·신규채용이 억제되지 않도록 할 것
- ③ 중고령자에게 지속적 직무 교육
- ④ 노동시간의 단축
- ⑤ 중고령자 승진한도 정하고 세대갈등 발생방지 위한 조직문화 개선
- ⑥ 세대공존형 보상구조 확립 등 임금체계의 개선
- ⑦ 중고령자 친화적 노동환경의 개선
- ⑧ 중고령자 적합 직무의 개발
- ⑨ 기타 ()

2. 귀하는 현 사업장에서 '정년연장'이나 '정년 후 재고용'과 같은 제도를 통해 은퇴 이후에도 계속 일을 하고 싶으십니까?

- ① 매우 그렇다 (☞ 2-1설문으로 이동) ② 그렇다 (☞ 2-1설문으로 이동)
- ③ 그렇지 않다 (☞ 3설문으로 이동) ④ 전혀 그렇지 않다 (☞ 3설문으로 이동)

〈* 현 사업장에서 정년연장이나 정년 후 재고용으로 계속 일하고 싶은 경우만 답변〉

2-1. 귀하는 **귀사에서** 현행보다 정년이 연장될 수 있다면 혹시 **임금이 다소 삭감**되어도 현 사업장에서 계속 일하고 싶습니까? 만약 그렇다면 합리적인 노동 시간과 임금 수준, 직무부담 수준을 알려주세요.

① 임금이 삭감되면 근무하고 싶지 않음		
② 다소 삭감되어도 근무하고 싶음	퇴직직전 대비	평균 연봉은 ()%
		평균 업무부담은 ()%
		평균 노동시간은 ()%

3. 고령화시대를 맞이해 **노동조합**이 중고령자 고용과 복지개선을 위해 가장 우선시해야 할 사항이 무엇이라고 생각하십니까? 우선 순위 2가지를 선택해주세요.

1순위 () 2순위()

- ① 조기퇴직 방지 등 고용안정성 강화
- ② 중고령 인력문제에도 노동조합이 참여할 수 있는 노사문화 정착
- ③ 중고령자 친화적 노동환경의 개선
- ④ 세대갈등 방지 위한 조직문화 개선
- ⑤ 고령자 임금삭감분이 청년·신규채용으로 가도록 적극 개입
- ⑥ 퇴직 및 은퇴 대비 교육
- ⑦ 기타 ()

4. 은퇴 후 고령 노동자들은 청소·경비·택배·시설관리 등 열악하고 불안정한 일자리에 집중된 경우가 많습니다. 이들을 위해 **노동조합**은 어떤 활동에 집중해야한다고 생각하십니까?

우선순위 2가지를 선택해주세요.

1순위 () 2순위()

- ① 고령노동자를 노동조합으로 적극 조직화
- ② 고령노동자를 예외 규정으로 차별하는 각종 법령(산업재해보상법·기간제법·고용보험법)의 개정
- ③ 고령노동자 50% 이상이 근무하는 경비업무도 근로기준법 적용반도록 법률 개정
- ④ 고령자 집중 일자리의 경우 통상 65세인 권장 정년연령을 폐지
- ⑤ 노동환경이 열악한 고령자 일터에 대해 적극적인 근로감독·행정명령 요구 활동
- ⑥ 안전하고 생계를 보장할 수 있는 고령자 일자리 만들도록 정부에 촉구
- ⑦ 기타 ()

5. 고령화시대를 맞이해 노동자들이 주된 일자리에서 더 오래·건강하게 근무할 수 있으려면 노-사를 위해 정부의 어떤 정책이 가장 필요하다고 생각하십니까?

우선순위 2가지를 선택해주세요.

1순위 () 2순위()

- ① 장기적·단계적인 고령자 노동·고용·복지 마스터플랜 제시
- ② 노-사가 협력해 중고령자 고용개선 피할 수 있는 다양한 선택지(정책대안)의 제공
- ③ 기업이 중고령자 고용을 확대하도록 인센티브제의 현실화(임금보조 확대, 세제혜택 등)
- ④ 개별 사업장 맞춤형 중고령자 고용개선 컨설팅 서비스 제공
- ⑤ 중고령자 고용개선을 위해 고용노동부의 적극적인 행정지도
- ⑥ 중고령 노동자 보호를 위해 고용보험·국민연금·의료보험 등 사회보험의 개선
- ⑦ 기타 ()

6. 현재 우리나라에서 고령화시대에 대응하기 위해 반드시 개선이 필요한 사회안전망은 무엇이라고 생각하십니까? 우선순위 2가지를 선택해주세요.

1순위 () 2순위()

- ① 고용보험에 65세 이상도 신규 가입 가능하도록 확대
- ② 빈곤한 고령노동자·자영업자 위한 한국형 실업부조제도의 설립
- ③ 건강보험의 보장성 확대로 노년 의료혜택 강화
- ④ 국민연금 소득대체율의 인상
- ⑤ 줬다 뺐는 기초노령연금의 개선과 액수 인상
- ⑥ 공무원연금과 국민연금의 통합
- ⑦ 기타 ()

7. 고령화사회를 대비하고 사회안전망 확대를 위해 사회보험료 인상, 자기부담 비율이 늘어나도 괜찮습니까?

- ① 확실하게 혜택이 있다면 더 비용을 지불할 수 있다
- ② 이미 충분히 비용을 지불하고 있으므로 원치 않는다
- ③ 구체적인 정책에 따라 그 때 판단하겠다
- ④ 기타 ()

- 설문조사에 협조해주셔서 깊이 감사드립니다. -

저자 약력 ■

- 정혜윤
 - ▶ 한국외국어대학교 정치외교학과(비교정치) 박사
 - ▶ 한국노총 중앙연구원 연구위원
- 박명준
 - ▶ 독일 쾰른대학교 경제사회과학대학 사회학 박사
 - ▶ 한국노동연구원 연구위원
- 홍종윤
 - ▶ 한양대학교 경영학과 박사과정
 - ▶ 한국노동사회연구소 연구원

인구고령화와 정년제도 개선방안 연구

- 발행연월일 2020년 12월 31일 인쇄
2020년 12월 31일 발행
- 발 행 인 김 동 명
- 발 행 처 한국노동조합총연맹
서울특별시 영등포구 국제금융로 6길 26
Tel : 02)6277-0161 Fax : 02)6277-0169
- 조판·인쇄 (주)디프넷 (031-905-2188)
- 등 록 일 자 1981년 8월 21일
- 등 록 번 호 제13-31호

©한국노동조합총연맹

가격 : 20,000원

본 연구서의 무단 전재, 인용을 금함.