

주간 변화와 소통

제11-3호

2013년 2월 13일(수)

홈페이지: kttu.or.kr

트위터: twitter.com/kttu_kr

정년연장, 나아가 폐지는 전 세계적 추세

- 일본 NTT 사례 중심으로

한국 직장인의 정년은 55세에서 58세로 명시되어 있지만, 명예퇴직 등으로 실제 평균퇴직 연령은 53세를 조금 넘는 수준이다. 이는 미국 65세, 유럽 61세 등에 비하면 턱없이 낮은 수준이다. 게다가 실제 퇴직연령과 너무나도 괴리가 있는 연금수급연령을 생각하면, 막막한 한숨이 절로 나온다. 따라서 베이비부머의 은퇴가 가시화 되는 현재, 정년연장은 선택이 아닌 필수다.

KT노동조합은 지난 1월 28일, 일본 NTT노동조합과 노동·통신환경에 대한 실무정책 협의회를 개최했다. 모바일과 데이터 중심으로 재편되는 통신시장 사정은 일본이나 우리나라나 큰 차이 없었지만, 일본은 올해 4월부터 65세 정년연장이 전격 시행된다. 더욱이 전 세계에서 정년이 규정되어 있는 나라는 우리나라와 일본뿐이라는 기막힌 상황에서 일본은 61세~65세의 임금 재원 부분도 꼼꼼하게 대비해 놀라웠다.

정년연장을 쟁취하기 위한 해법 중 하나를 NTT 사례를 통해 살펴본다.



정년제 '대한민국, 일본' 뿐 日, 정년 65세 연장 4월 시행

지난해 일본은 연금수급연령과 실제 정년 사이의 괴리를 줄이고자 정년 65세 연장 법제화를 서둘렀고, 올해 4월부터 시행한다.

사실 일본의 정년연장은 2004년부터 법적 준비가 시작됐고, 저출산 고령화로 인해 더 이상 미룰 수 없다는 시각이 지배적이었기 때문에 앞당길 수 있었다.

일본의 정년연장은 다음 3가지 방법 중 기업별 노사 합의로 시행된다.

日 NTT노동조합 = 일본 최대 통신회사인 NTT그룹의 노동조합. 1950년 발족한 NTT노동조합은 조합원 수가 17만 8천 명이며, 중앙본부와 8개 직무별 기업본부, 총지부로 구성되어 있다. 전임 조합간부는 모두 123명이며, 조합비는 임금의 2%로 월평균 5600엔이다. 7월, 선거를 앞두고 있다.



“한국도 연금수급 연령과 실제퇴직연령간 최소 8년간의 괴리가 있어, 정년 연장은 더 이상 물러설 곳이 없다”
- KT노동조합 차완규 정책실장

① 정년폐지

② 65세 연장

③ 60세 이후 고용제도 도입

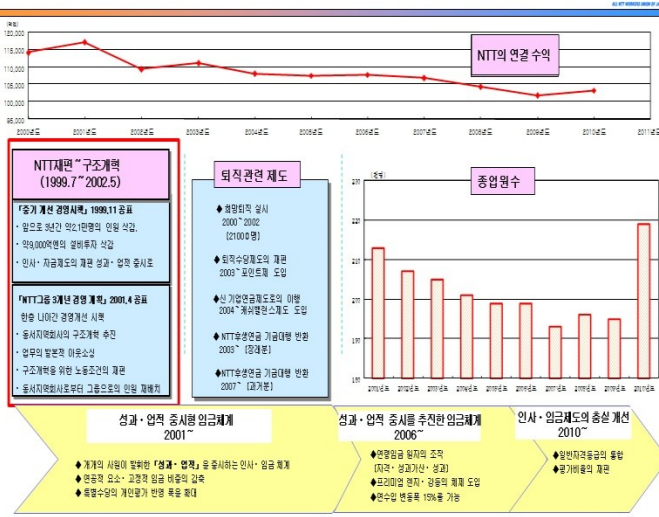
기업 대부분 ③선택, 연 1만명 퇴직 NTT, ② 65세 연장 선택 이 중 대부분의 기업은 ③을 선택, 60세 이후 계약직, 재취업 방침을 결정했다고 한다. 이 경우, 건강문제 등을 이유로 50% 선에서 재고용이 이루어진다. 그러나, 연 1만명씩 퇴직자가 발생하는 NTT그룹은 사정이 달랐다. 연금수급 연령인 65세까지 연간 1만명 가량 퇴직자를 사지로 내몰기에는 회사도 노동조합도 상당한 부담을 안고 있었다. 이미 정년을 58세에서 60세로 연장하면서 임금피크제를 도입했기 때문에 자원마련에 관한 문제도 상당한 고민거리였다.

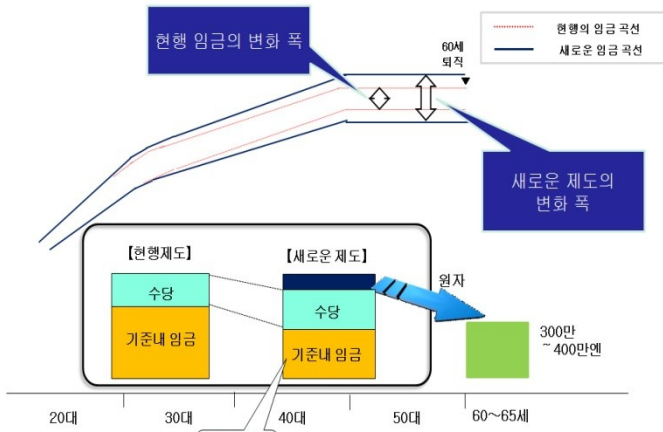
“일본 최대과제는 ‘저출산 고령화’이며, 전 세계에서 볼 수 없을 정도의 속도로 고령화가 급속히 진행되고 있다”
- NTT노동조합 노다 사무국장



NTT, 전체 임금파이 유지하되 내부비율 조정
NTT그룹 노사는 기존 총 인건비 중 일부를 할애하여 61세~65세 임금을 총당기로 합의했다. 즉, 개인이 체감하기 어려운 한도에서 임금구조를 개편한 것이다. 또한 이는 이미 10여 년 전부터 임금구조를 성과급 체제로 전환했기 때문에 가능한 일이었다. 61세부터 65세까지의 임금인당 300만~400만엔을 40~50대 조합원들이 함께 짚어지는 셈이 됐다. 이 같은 합의가 가능한 데는 NTT 조합원들의 고용유지에 대한 열망이 상당했기 때문이다. 조합원 수 8만명에 가까운 NTT 서일본의 경우, 2002년 적자에 허덕이자, 사측은 노조에 1만명 해고합의를 요청했고, 노동조합은 임금 30% 삭감으로 전 조합원의 고용을 지켜냈던 쓰디쓴 기억을 안고 있다. 따라서 조합원들의 공동체 의식은 그 어느 기업보다 탄탄하다고 할 수 있다.

NTT그룹 처우체계의 변천과 구조개혁





“의무 아니나 기업 대부분, 충실히 이행할 것”

한편, NTT노동조합 미나오 노다 사무국장은 “이번에 고연령자 고용안정법이 개정되었지만, ‘희망하면 65세까지의 고용을 확보해야 한다’는 것으로 65세 정년을 법적으로 의무화 한 것은 아니다”라고 선을 그었다.

하지만 “일본의 경우 의무화가 아니라도 60~ 65세까지의 처우 개선을 충실하게 수행하는 기업이 대부분일 것”이라고 못박으며, 정년연장 필요성에 대한 공감대가 지배적임을 피력했다.

고령빈곤을 세계 1위 대한민국의 선택은?

우리나라가 OECD국가 중 노인빈곤율이 1위라는 보도는 고령화 사회에 경종을 울리기에 충분하다. 그리고 정년연장이 더 이상 미뤄서는 안될 필수 과제임을 증명하는 것이다.

대통령직인수위원회가 박근혜 당선인의 일자리 관련 핵심공약인 ‘정년 60세 연장’ 방안을 구체화하기 시작하면서 노동계는 올해 법제화 가능성에 주목하고 있다. 특히 40대 후반 이상 조합원들이 많은 상황에서 KT노동조합은 머지않아 쏟아질 베이비부머의 정년퇴직을 대비하지 않을 수 없는 상황이다.

[KT 연도별 예상 정년퇴직 인원 수]

연 도	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	계
인 원	111	350	896	1,190	1,730	2,010	1,943	1,754	1,396	1,362	12,742

KT는 무작정 법제화만 기다리는 것 보다는 국내 말형 통신사로서의 규모와 파급력, 브랜드 이미지 등을 고려해 국내 대기업의 롤모델이 되어 정년연장의 견인차 역할을 하는 것도 바람직할 것이다. 더욱이 KT노동조합은 11대 정윤모 위원장 핵심공약으로 정년연장을 내세운 만큼, 올해 단체교섭을 통해 정년연장을 재차 강력히 요구할 것이다. 비록 현재는 58세에서 60세로 연장을 요구하는 단계이지만, 이것이 안착되면 60세 이후 재고용이나 65세 연장에 대한 요구도 시작될 전망이다.

정년연장, 나아가 폐지는 전 세계적 추세이자, 시급한 필수 당면과제이다.