

# 주간 변화와 소통

제11-1호

2013년 1월 28일(월)

홈페이지: [kttu.or.kr](http://kttu.or.kr)

트위터: [twitter.com/kttu\\_kr](https://twitter.com/kttu_kr)

## 정년연장 2017년부터?

### 법제화 이전에 대기업부터 솔선하자!

대통령직인수위원회가 박근혜 대통령 당선인의 일자리 관련 핵심공약인 '정년 60세 연장' 방안을 구체화하기 시작하면서 그 결과에 관심이 집중되고 있다.

특히 KT노동조합은 11대 현 정윤모 위원장이 공약으로 정년 연장을 전면에 내세웠고, 지난해 단체교섭 안건으로 상정할 만큼 높은 관심을 가지고 있는 터라, 정년연장 당위성을 공론화하고 하루 빨리 도입할 것을 주장하고 있다.

고용노동부는 지난 1월 14일 인수위 업무보고에서 박 당선인의 핵심공약인 정년 60세 연장방안과 일자리 늘리기, 근로시간 단축 등에 대해 논의했다. 이에 따라 60세 정년을 의무화 하는 법안이 올해 연말까지 통과되면 3년의 유예기간을 거쳐 박 당선인 임기 내인 2017년부터 단계적으로 시행에 들어갈 가능성이 큰 것으로 알려졌다. 법제화에 따른다면, 기업별 차이는 있겠지만, 현재 53세 직장인부터 정년연장 혜택을 받을 것으로 보인다. 대신 보완책으로 정부나 재계는 임금피크제 도입을 주장할 것으로 보인다.

정년연장의 당위성에 대해 살펴보면, 법제화 이전에 도입하는 방향에 대해 고민해 보자.

### [정년연장 논의 주요경과]

- 2007년: 정년연장에 대한 이슈 발생
- 2009년: KT 임금피크제 vs. 노동조합, 정년연장 요구(58->60)
- 2010년: 한국노총 정년연장을 위한 성명발표
- 2011년: 한국노동연구원 베이비붐 세대(55년생~63년생)에 대한 각종논문 발표. KT노동조합 정윤모 위원장 선거공약으로 제시
- 2012년: 여야 정치권 정년만 60세 법제화 추진 발표. KT노동조합, 단체교섭 통해 정년연장 요구
- 2013년: 정년연장 관련 법 개정 예정

노동계 핫이슈 - 정년연장

### ■ 한국 총 인구의 연령 분포



(참조: 통계청 인구주택총조사)

다음페이지에 계속 →

## ■ 고령자도 충분히 현업에서 빛을 발할 수 있다

60세 정년 도입은 유례없이 빠른 한국의 고령화와 고용불안, 노인층 빈곤위험에도 이유가 있지만, 가장 중요한 것은 60세 이후에도 숙련된 노련함과 경험, 지식의 축적으로 충분히 현장에서 빛을 발할 수 있다는 자신감이 바탕이 되기 때문이다.

고용노동부 조사결과, 지난 2007년 300명 이상 고용기업의 55세 이상 고령자 고용률은 5.8%로 대기업 일수록 고령자 고용률이 낮은 것으로 나타났다. 하지만, 고령자의 일자리 창출은 기업의 사회적 의무를 다하는 것으로 이는 개인, 가정, 기업 모두에 도움이 된다. 퇴사 후 무리한 창업실패를 방지해 가계 혼란도 방지할 수 있다.

또한, 고령자는 축적된 지식과 기술을 보유하는 것은 물론, 다년간의 경험으로 돌발상황에 대한 처리능력과 정확한 문제파악 능력을 가지고 있으며, 후배지도 및 육성능력도 간과할 수 없다. 따라서 재계가 주장하는 고령자의 생산성저하는 전혀 합당하지 않다.

## ■ 국민연금 수령까지 8년의 공백, 누가 먹여 살리나?

구분	연도	인원
베이비부머	1955년생~1963년생	695만명

(참조: 통계청, 2010. 11.1 기준 조사)

### ■ 8년간의 괴리



베이비부머 세대의 은퇴가 본격화되는 동시에 사회 전반적인 저출산 고령화의 급속한 진전으로 경제활동인구의 고령화가 빠르게 진행되고 있어 그에 따른 대책이 시급하다.

더욱이 고령화 현상과 퇴직 이후 국민연금을 수령할 때까지 공백을 고려하면, 정년연장 요구는 당연한 것이다. 현재, 정년 후 국민연금을 받을 때까지 보통 8년 이상 벌어지기 때문에 퇴직과 연금수급 시기 차이를 줄이기 위해 정년제 정비가 불가피한 것이다.

지난해 국회예산정책처에 따르면, 55세 이상 고령자는 일자리에서 빠르게 은퇴하고, 은퇴 후 노후보장 수단부족으로 상대적으로 창업을 많이 하는 추세인 것으로 나타났다.

자녀 학업과 결혼 등 부모 노릇 하느라 노후준비도 안되어 무리하게 자영업에 뛰어 드는 경우가 많다. 그러나 자영업은 아무나 하나? 기존 영세자영업 시장을 위협하고, 경험부족으로 망한 케이스가 많다는 것은 누구나 다 아는 사실이다.

베이비부머의 은퇴가 가시화되면서 이 문제는 더욱 심각하게 떠오르고 있다.

## ■ 정년연장, 나아가 폐지는 전 세계적 추세

한국 직장인의 정년은 55세에서 58세로 명시돼 있더라도 명예퇴직 등으로 실제 평균퇴직 연령은

53세를 조금 넘는 수준이라 한다. 미국 65.8세, 유럽 61.8세에 비하면 턱없이 낮은 수준이다.

선진국들은 아예 정년제를 강제연령제로 간주해 폐지하거나 법적으로 늘려 시행하고 있다. 국제노동기구(ILO)의 근로자 자발적 퇴직원칙에 반하는 정년 퇴직제도를 제한하거나 폐지한 국가가 많은 것이다. OECD 역시 정년제도를 연령차별이라며 중장기적으로 폐지할 것을 권하고 있다.

정년연장은 전 세계적 추세이며, 일본은 지난해 65세 정년을 법제화 하기로 했고, 중국도 65세까지 늘리는 방안을 검토 중이다.

## ■ 정년사수 의지이자 명퇴압력 거부 안전장치

사오정(45세 정년). 오륙도(56세까지 남아있으면 도둑). 국내 직장인의 정년은 55세에서 58세로 명시돼 있더라도 명예퇴직 등으로 실제 평균 퇴직연령은 53세 즈음이다. 50세만 넘으면 당연하듯 가하는 명퇴압력 분위기에 대해 정부와 기업은 심각하게 자성해야 한다.

특히 기업은 이윤창출이나 주주이익 극대화도 좋지만, 사회적 책임 차원에서라도 조합원의 고용에 더 관심을 갖고, 책임감도 느껴야 한다. 정년연장이 더욱 공론화되고 법제화되면 명예퇴직 압력도 줄어들 것이다.

다음페이지에 계속 ➡

그러나 2~3년 가량의 정년연장이 임금피크제, 계약직 등으로 변형되면 또 다른 형태의 고용불안 요소로 대두될 것이다. 임금삭감을 전제로 한 약조건의 임금피크제를 선택할래, 명퇴를 선택할래의 기로에 놓여서는 안될 것이다.

### ■ 정년연장이 임금피크제나 계약직 등 조건부로 악용되는 것은 위험

임금피크제는 2003년 7월 신용보증기금이 첫 도입한 이후 도입기업이 꾸준히 늘면서 2011년말 기준 100인 이상 기업의 12.1%가 도입했다고 한다. 그러나 증가속도는 더딘 편이다.

노동조합 입장에서 고용유지의 조건으로 임금의 퇴화를 받아들이는 것이 쉽지 않다. 사실 임금피크제 도입을 반대하는 의견도 만만치 않다. 정년을 2~3년 늘리는 이유로 임금을 삭감한다는 것에 대한 거부감 때문이다. 또 임금피크제를 적용하면 간부직원이 순식간에 말단으로 떨어지는 것도 허다해 직원간 갈등이 유발되기도 한다. 피라미드형 직급구조와 연공서열형 임금구조, 장유유서 문화를 가진 우리나라에서 임금피크제는 받아들이기 쉽지 않은 제도임에 분명하다.

### ■ 기업의 인건비 투자는 미래에 대한 투자

기업이 해마다 무리한 신사업 시도로 유실하는 재원의 규모는 어느정도일까. 신성장동력 발굴은 기업이 당연한 당연한 과제이지만, 종사원에 대한 인건비투자 역시 미래에 대한 투자이다. 특히 신사업을 추진하려면, 기존 사업에 대한 숙련된 인력들의 노련함이 바탕이 되어 근간이 흔들리지 않을 것이다. KT역시 고령 조합원들의 숙련된 기술과 노련한 영업력은 신사업 진출에도 분명 든든한 아군역할을 할 것이다.

### ■ 정년연장과 청년실업문제 결부는 무리

청년일자리 문제는 정년연장과 별개로 인식되어야 한다. 청년실업은 정부의 정책미비, 기업의 인턴직이나 계약직 선호, 낮은 정규직 전환 비율, 대기업이나 공기업 몰림 현상에 원인이 크다. 또 젊은층은 ICT나 과학 등 디지털 분야가 어렵고, 미래가 없다고 생각해 기피한다. 미래비전보다 스펙을 쌓아 안정적인 직업을 구하는 데 전력하는 것이다.

따라서 노동계는 두 세대가 차지하는 직종이 다르고, 청년실업의 원인은 경력직 채용이 늘어나는 등 노동시장의 구조적 원인 때문이라며 정년연장의 예상 부작용을 일축하고 있다.

### ■ 타 대기업 도입의지에 주목하라!

국내 50대 대기업 중 절반에 가까운 22곳이 정년연장 도입에 긍정적인 입장을 나타냈다(2012.8.13 서울신문 조사결과). 또 이미 시행중인 곳이 14곳, 검토중인 곳이 8곳으로 드러났다. 법제화에 대해서는 31곳이 강제화 대신 자율적용이 필요하다고 피력했고, 13곳은 사업장규모나 연도별 속도조절 시행 등으로 거부반응을 표시했다.

### KT노동조합 11대 집행부 대표공약 '정년연장'

KT노동조합 정윤모 위원장은 2011년 선거에서 정년연장을 최대 공약으로 내세워 조합원들의 열렬한 지지를 받았다. 조합원만 정년을 지켜야 한다는 구태의연한 틀에서 벗어나야 한다. 많은 유능한 경영진이 통상적인 정년을 훌쩍 넘긴 나이에 불구하고 더 큰 능력을 발휘하며 빛을 발하고 있지 않은가. 회사는 무작정 법제화만 기다리는 것 보다는 KT의 위상과 브랜드 이미지 등을 고려해 국내 정년연장의 통 큰 롤모델로 견인차 역할을 하는 것도 나쁘지 않을 것이다. 따라서 법제화 이전에 조건 없이 정년을 60세로 연장하고, 머지 않아 60세 이후에는 희망자에 한해 재고용 형태를 갖추는 것이 긍정적인 방향이다. /KT노동조합

