

弘報室 : (02)  
6050-3602~5

이 자료는 9/27(月)자 朝刊부터 보도해 주시기 바랍니다.  
- 통신, 인터넷 등은 9/26(日) 12:00부터

문의 : 고용노동정책팀 유일호 팀장(02-6050-3481, 010-8866-9705), 김지수 연구원(02-6050-3484)

## ‘정년 60세’ 의무화 5년... 인건비 부담 크고 신규채용 어려워

- 商義, 국내 300개사 대상 ‘중장년 인력관리 실태조사’... 기업 89% ‘중장년 인력관리 어렵다’
- 정년 60세 의무화로 인한 애로... 높은 인건비 부담(48%), 신규채용 부담(26%), 저(低)성과자 증가(24%) 등
- 젊은 세대와 비교한 중장년의 생산성, ‘비슷’(56%) > ‘낮다’(25%) > ‘높다’(18%)
- 정년 ‘65세 연장’에 대해선 72%가 ‘부정적’... ‘일자리에 악영향 미칠 것’(62%)

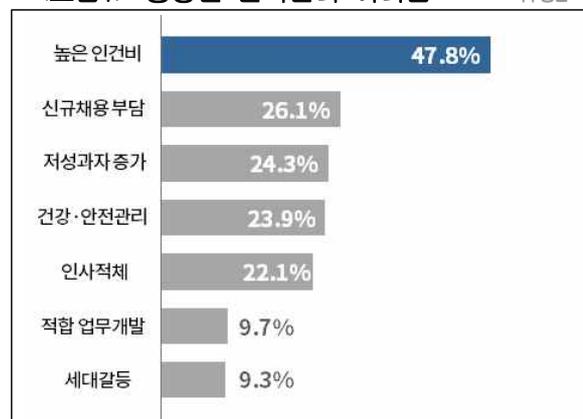
정년 60세가 의무화 된지 5년차에 접어들었지만 기업들은 여전히 중장년 인력을 관리 하는데 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났다.

대한상공회의소(회장 최태원)가 국내 대·중·소기업 300개사를 대상으로 ‘중장년 인력관리에 대한 기업실태’를 조사한 결과, 정년 60세 의무화로 인해 중장년 인력관리에 여전히 ‘어려움을 겪고 있다’는 응답이 89.3%에 달했다. ‘어려움이 없다’는 응답은 10.7%에 그쳤다.

중장년 인력관리에 어려움이 있다고 응답한 기업들이 가장 많이 꼽은 어려움은 ‘높은 인건비’ (47.8%)였다. 이어 ‘신규채용 부담’ (26.1%), ‘저(低)성과자 증가’ (24.3%), ‘건강·안전관리’ (23.9%), ‘인사적체’ (22.1%) 등의 순이었다. ‘적합 업무개발’ (9.7%), ‘세대갈등’ (9.3%)를 꼽은 기업도 일부 있었다. <복수응답>

<그림1> 중장년 인력관리 어려움

\*복수응답



대한상의 관계자는 “2017년 모든 기업에 정년 60세가 의무화 된지 상당한 기간이 지났

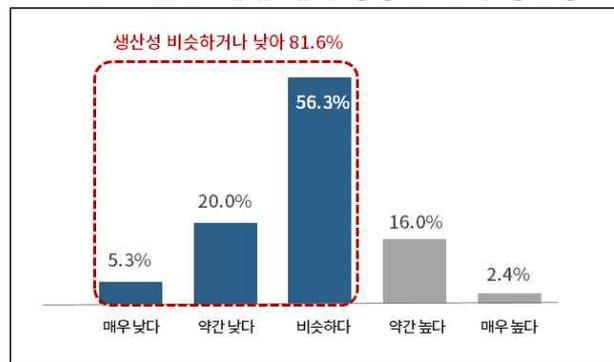
음에도 여전히 기업들에게 부담으로 작용하고 있는 것은 정년 의무화에 따른 비용에 대해 노사가 적정하게 분담하도록 제도적 설계를 하지 못했기 때문”이라고 지적했다.

정년 60세 의무화와 관련해 대응조치를 취한 기업은 59.0%였다. <‘조치하지 않음’ 41.0%> 가장 많이 취한 조치로는 ‘임금피크제 도입’ (66.1%)이었다. 이어 ‘근로시간 단축·조정’ (21.4%), ‘조기퇴직 도입’ (17.5%), ‘인사제도 개편’ (16.3%), ‘직무훈련 및 인식전환교육’ (15.2%) 등의 순이었다. <복수응답>

- 젊은 세대와 비교한 ‘중장년 인력의 생산성’... ‘비슷’(56.3%) > ‘낮다’(25.3%) > ‘높다’(18.4%)

젊은 세대 직원과 비교해 중장년 인력의 업무능력이나 생산성이 어느 정도인지 묻는 설문에서 ‘비슷하다’는 응답이 전체 조사기업의 56.3%로 가장 많았고 ‘낮다’는 응답이 25.3%였다. ‘높다’는 응답은 18.4%에 그쳤다. 중장년 인력이 생산성 대비 높은 임금을 받고 있다는 의미다.

<그림2> 젊은 세대 대비 중장년 인력 생산성



고용노동부 임금직무정보시스템의 2020년 기준 ‘근속·연령별 임금수준’을 보면 근속 1~3년차 25~29세의 연간임금은 평균 3,236만원, 3~5년차 30~34세는 4,006만원에 비해 25년 이상 근속한 55~59세 근로자의 임금은 평균 8,010만원이다.

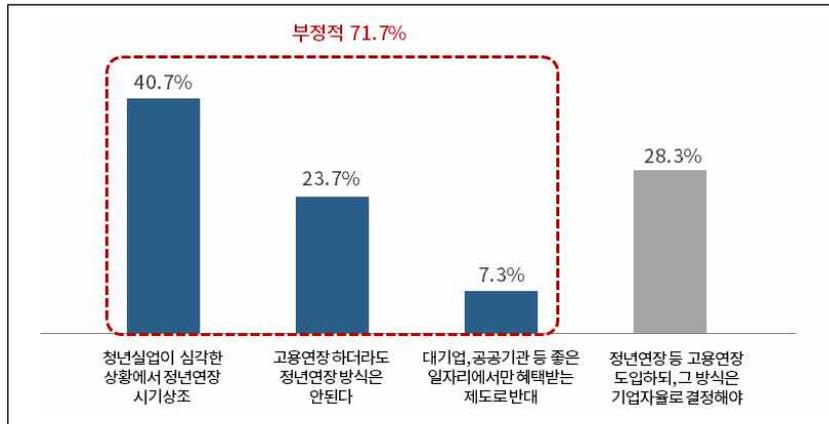
조준모 성균관대 교수는 “정년 60세 의무화 이후 청년층 고용이 감소하는 것으로 분석되고 있는데 이는 주요국에서는 찾아볼 수 없을 만큼 과도하게 높은 임금의 연공성 때문이다”며 “노사가 협치하여 과도한 임금의 연공성과 연공서열식 인사체계를 해결하지 않으면 정년연장으로 인한 청년고용 감소문제를 해결하기 어렵고 나아가 저출산 고령화가 악화되더라도 고용연장 논의에 걸림돌이 될 것”이라고 지적했다.

- 65세 정년연장에 대해 기업 72%가 ‘부정적’... ‘일자리에 악영향 미칠 것’(62.0%)을 우려

노동계 일각에서 요구하는 ‘정년 65세 연장’에 대해서는 부정적인 의견이 지배적이었다. 기업의 71.7%가 65세 정년연장에 대해 ‘부정적이다’고 응답했다. 구체적으로 ‘청년실업이 심각한 상황에서 정년연장 시기상조’라는 응답이 40.7%, ‘고용연장 하더라도 정년연장 방식은 안 된다’가 23.7%, ‘대기업, 공공기관 등 좋은 일자리에서만 혜택받는 제도로 반대한다’가 7.3%로 나타났다. 부정적으로 답변하지 않은 28.3% 역시

‘정년연장 등 고용연장을 도입하되 그 방식은 기업자율로 결정해야 한다’ 는 의견이었다.

<그림3> 65세 정년연장에 대한 입장



기업들은 65세 정년연장이 도입될 경우 일자리에 부정적 영향을 끼칠 것으로 내다봤다. 정년연장이 일자리에 미칠 영향에 대해 기업의 32.3%가 ‘기존인력 고용유지에도 악영향 미칠 것’ 이라고 응답했고, ‘신규채용 규모 자체가 줄어들 것’ (17.0%), ‘신규채용 규모를 늘리는데 걸림돌이 될 것’ (12.7%)이라는 응답이 많았다. < ‘큰 영향 없을 것’ 38.0%>

한편, 현재 기업의 43.7%가 정년 60세 이후에도 계속 고용하고 있는 것으로 조사됐다. 계속고용 방식으로는 ‘계약직 등으로 재고용’ 이라는 응답이 95.4%로 대다수였고 ‘계열사·협력사 전직·이동’ 과 ‘정년연장’ 은 각 8.4%, 5.3%에 불과했다. <복수응답>

유일호 대한상의 고용노동정책팀장은 “정년 60세 의무화의 여파가 해소되고 있지 않은 상황에서 고령화 속도만을 보고 고용연장을 추진할 경우 MZ세대의 취업난을 더욱 심화시킬 수 있다” 며 “직무 및 성과 중심으로 임금체계 개편, 직무전환 활성화 등 임금과 직무의 유연성을 높여 고용시장을 선진화하는 노력이 우선돼야 한다” 고 강조했다. 🌀

<조사 개요>

- 조사기간 : 2021. 8/9(월)~9/10(금)
- 조사대상 : 국내기업 300개사  
- 대기업 138개사, 중소기업 162개사
- 조사방법 : 전화 및 팩스