

# 정년연장에 대한 경영계 입장 : 쟁점과 대안

류 기 정\*

## ◆ 들어가며

베이비붐 세대의 은퇴에 따라 노후소득이 충분하지 못한 고령자들이 노동시장에 좀 더 오랫동안 남아 근로할 필요성이 제기되면서, 그 방안으로 정년연장 법제화가 부각되고 있다. 지난 4.11 총선에서 새누리당은 임금피크제와 60세 정년연장을 연계하는 방안을, 민주통합당은 60세 정년의무화와 향후 국민연금 수급연령과 연계하여 점진적으로 정년을 상향조정해 나가는 것을 공약으로 내세웠다. 최근에는 여당 대표가 라디오 연설을 통해 이를 공식화하였고, 야당은 60세 정년연장 등을 주요내용으로 한 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률(이하 ‘고령자고용촉진법’)」 개정안을 발의하였다. 최근 정년연장에 대한 논의, 특히 법제화를 통해 사업장에 이를 강제화하는 방안을 중심으로 논의가 확대되면서 기업의 우려도 가중되고 있다. 이에 정년연장 법제화에 따른 문제점과 경영계 입장을 살펴보고자 한다.

## ◆ 정년제 현황

먼저 현재 우리나라 기업들의 정년제 현황을 살펴보자. 현행 고령자고용촉진법은 제19조에서 정년에 관한 사항을 규정하면서, 사업주가 정년을 정할 경우 60세 이상이 되도록 권고하고 있다. 한편 제20조 및 동법 시행령에서는 상시 300인 이상 사업장에 대하여 정년제도 현황을 고용노동부에 제출하도록 하고 있는데, 동 자료에 따르면 2010년 기준으로 상시 300인 이상 2,584개 사업장 가운데 1,851개 사업장(71.6%)에서 단일정년제를 운영하고 있으며, 이들 사업장의 평균정년은 57.4세로 나타나고 있다. 정년연령은 사업장 수를 기준으로 55세를 정년으로 정한 경우가 36.3%로 가장 많으며, 58세 22.9%, 57세

\* 한국경영자총협회 사회정책본부장(rhu345@kef.or.kr).

10.4%, 56세 4.3%, 59세 3.6% 순으로 나타난다. 60세 이상인 경우도 22.2%(410개 사업장)로 조사되었다.

〈표 1〉 단일정년제 현황

(단위: 개소, %)

	전 체	54세 이하	55세	56세	57세	58세	59세	60세 이상
사업장 수	1,851	8	671	79	193	423	67	410
비율	100.0	0.4	36.3	4.3	10.4	22.9	3.6	22.2

자료: 고용노동부, 『고령자 고용현황조사』.

### ◆ 정년연장 법제화의 문제점

#### (1) 고령자 고용비용 부담 가중

우리나라는 연공급 임금체계로 인해 고령근로자 고용, 보다 엄밀히 말하면 장기근속에 따라 근로자의 인건비 부담이 크게 증가하는 구조이다. 고용노동부의 2008년 임금제도 실태조사에 따르면 기본급의 구성요소 가운데 호봉급이 80.8%로 주를 이루고 있으며, 직능급이나 직무급은 각각 19.3%, 22.8%에 불과한 실정이다.

〈표 2〉 기본급 구성항목 존재 여부 비율

	호봉급	직능급	직무급	기타
있음	80.8	19.3	22.8	16.4
없음	19.2	80.7	77.2	83.6

자료: 고용노동부, 『2008년 임금제도 실태조사』.

한국노동연구원에서 과거 임금의 연공성을 국제비교한 자료<sup>1)</sup>에 따르면 우리나라의 근속 1년 미만 근로자(남성, 제조업)의 임금수준을 100으로 했을 때, 근속연수 20년 이상인 관리·사무·기술직 근로자의 임금수준은 218.0으로 나타났다. 이는 다른 유럽 국가들이 100~130 정도에 머무는 데 비해 크게 높은 것이며, 임금의 연공성이 크다고 하는 일본(214.7)보다도 높은 수준이다. 생산직의 경우 근속 1년 미만 근로자를 100으로 보았을 때, 20년 이상 근로자의 임금수준은 우리나라가 241.0, 일본이 210.8 등으로 나타나 관리·사무·기술직에 비해 고령자 고용부담이 더 커지는 것으로 조사되었다.

1) 이병희 편(2008), 『통계로 본 노동 20년』, 한국노동연구원, p.103.

〈표 3〉 임금의 연공성 국제비교(제조업, 남성)

	근속 연수	한국 (2005)	스웨덴 (1995)	이탈리아 (1995)	프랑스 (1994)	독일 (1995)	영국 (1995)	일본 (2005)
관리사무 기술직	0~1년	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	2~4년	130.2	110.0	105.7	110.8	105.9	107.0	120.1
	5~9년	152.6	112.3	110.1	124.9	111.3	112.0	127.7
	10~19년	178.8	127.5	118.2	126.1	119.2	113.5	162.6
	20년 이상	218.0	112.9	133.6	131.0	126.9	101.9	214.7
생산직	0~1년	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	2~4년	133.1	111.6	104.2	116.1	105.8	107.7	119.7
	5~9년	163.9	110.6	110.1	122.9	111.7	112.9	135.1
	10~19년	205.6	109.5	117.1	133.5	119.8	118.0	163.9
	20년 이상	241.0	112.4	122.7	150.1	123.9	119.6	210.8

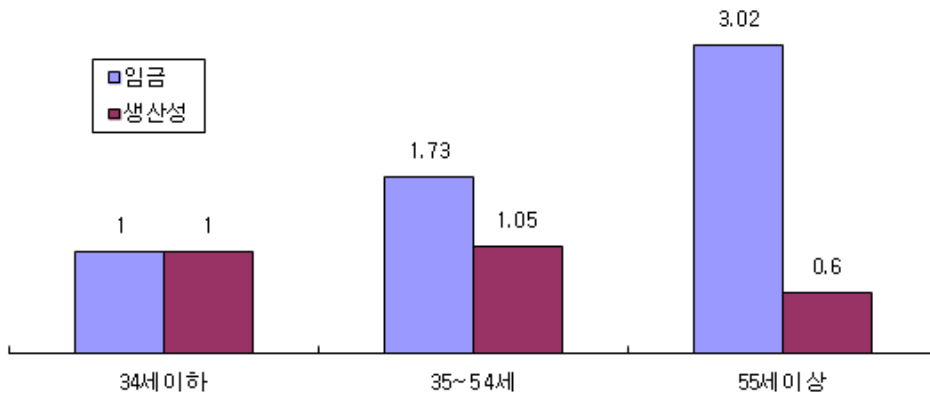
주: 1) 한국 및 일본은 초과급여 제외 총액임금(10인 이상), 다른 국가는 불규칙적인 상여금 및 수당을 제외한 총액임금 기준임.

2) 일본의 근속연수 분류는 자료의 제약상 0~1년⇒0~2년, 2~4년⇒3~4년임.

자료: 이병희 편(2008), 『통계로 본 노동 20년』, 한국노동연구원.

한편 근로자의 연령에 따른 임금수준과 생산성을 분석한 자료2)에 따르면 55세 이상 고령근로자의 임금은 34세 이하 근로자의 3배 이상이나, 생산성은 34세 이하 근로자의 60% 수준에 불과한 것으로 나타났다.

〔그림 1〕 근로자의 연령에 따른 임금과 생산성 수준



주: 34세 이하의 임금과 생산성을 1로 놓고, 기타 연령층과 비교한 배수임.

자료: 황수경(2005), 『연공임금을 다시 생각한다』, 『노동리뷰』 2월호, 한국노동연구원.

2) 황수경(2005), 『연공임금을 다시 생각한다』, 『노동리뷰』 2월호, 한국노동연구원.

## (2) 인사적체 등 기업 내부 인사관리 부담

우리나라의 경우 고용경직성으로 인해 대규모 기업의 고용조정은 매우 어려운 상황이다. 특히 공기업, 대기업 생산직 등의 경우 사실상 고령근로자에 대한 퇴출경로로서 정년이 유일한 실정이다. 이와 같은 상황에서 기존 취업규칙이나 단체협약에서 정한 정년과 무관하게 법으로 60세 정년을 강제화할 경우 해당 고령근로자의 고용조정이 매우 어렵게 된다. 이는 앞서 살펴본 인건비 부담뿐만 아니라, 기업 내부 구성원들의 퇴직과 승진 등이 원활히 이뤄지지 않으면서 인사적체를 가중시킬 수 있으며, 기존 근로자들의 사기 저하로 이어질 수도 있다.

기술 전수에도 부정적 영향을 줄 것이다. 일반적으로 기업은 매년 3~4%의 신규채용을 통해 내부의 노하우와 기술을 젊은 층에게로 선순환시키지 않으면 인력 및 기술개발에 큰 문제가 생길 수 있다고 한다. 그러나 정년연장에 따라 일정기간 근로자들의 퇴출·유입의 경로가 차단된다면, 기업 내부의 노하우와 기술 전수에도 어려움을 겪을 수 있는 것이다.

한편 기업에서는 이미 오랫동안 근무한 근로자들에 대한 인사평가 등을 통해 개개인의 능력에 대한 평가가 충분히 이뤄졌을 것이다. 이에 따라 사측의 입장에서 볼 때는 근로자의 업무성과나 직무 등에 따라 좀 더 근로할 필요성이 있는 근로자와 그렇지 못한 이들이 있을 것이다. 그러나 현재도 연공급 중심의 임금체계 속에서 직무·성과에 따른 임금지급도 용이하지 않으며, 정년에 이르지 않는 한 고용조정도 쉽지 않다. 이런 상황에서 근로자 전체에 대해 일괄적으로 이뤄지는 정년연장은 이와 같은 기존 근로자에 대한 사업장의 인력수요 차이를 배제할 뿐만 아니라, 기존 근로자의 퇴직에 따른 인력순환도 저해하는 것이다.

## (3) 청년층 신규채용에 대한 부정적 영향

정년연장 논의 배경에는 베이비붐 세대의 은퇴라는 사회적 이슈가 있었다. 높은 인구 비중을 차지하고 있는 베이비붐 세대가 은퇴할 경우 이들의 노하우와 기술 등이 단절될 수 있을 뿐만 아니라, 노후소득이 불충분하다는 점에서 좀 더 오랫동안 노동시장에 머무르는 것이 사회적 부담을 완화할 수 있을 것이라는 점이 중요하게 작용했다. 그러나 베이비붐 세대의 은퇴를 다른 측면에서 본다면, 청년층에게는 새로운 기회가 될 수 있다. 즉 베이비붐 세대가 떠나간 자리에 새로운 인력들이 그 자리를 메울 것이라는 점에서 베이비붐 세대의 은퇴는 청년층의 실업문제와 깊은 관련이 있는 것이다. 이와 같은 인식에서 세대간 일자리 갈등 논란이 제기되었으나, 이에 대한 뚜렷한 결과가 도출되었다고 보기

는 어렵다. 일부에서는 청년층이 선호하는 일자리와 고령자들이 종사하는 일자리 간에 차이가 있어 청년층과 고령자들의 일자리 간에 대체관계가 아니라 보완관계가 있다는 주장도 있으나, 일반인들이 쉽사리 납득하기 어려운 부분이다. 오히려 청년층과 일반 기업들의 인사담당자들은 이와 상반된 생각을 가진 듯하다. 본회가 지난 5월 발표한 "청년실업과 세대간 일자리 갈등에 관한 인식 조사"에 따르면 기업 54.4%와 청년구직자 66.4%가 중·고령 근로자의 고용연장 시 기업의 신규채용규모가 감소할 것으로 예상하였다.

노동시장 전체적으로는 일자리 대체관계가 존재하지 않을 수도 있을 것이다. 그러나 이와 관련하여 한 가지 분명한 것은 청년층이 선호하는 대기업과 공기업 등 공공부문의 정년연장이 청년층 고용에 부정적인 영향을 줄 것이라는 점이다. 공기업 등 공공부문은 정원에 의해 관리되는 부분으로 기존 정규직 인력이 퇴직하지 않는 한, 정원 내에서 신규 충원이 불가능하다. 물론 청년실업 해소 차원에서 공기업 등의 정원을 정부가 늘릴 수도 있을 것이나, 불필요한 정원 확대는 더 큰 부작용을 초래할 뿐이다. 대기업의 경우에도 정년연장으로 기존 근로자들이 더 오랫동안 근무하게 된다면, 신규인력 수요는 감소할 수밖에 없다. 정년연장의 혜택을 보게 되는 근로자가 많다는 것을 그만큼 새로운 인력을 당분간 더 뽑지 않아도 된다는 의미로 해석하는 것이 지나친 과장은 아닐 것이다.

#### (4) 노동시장의 양극화 심화

정년 60세 의무화에 따라 실제 근로자들의 고용이 연장되는 효과는 사업장에 따라 다르게 나타날 것이다. 앞에서 언급한 바와 같이 공기업 등 공공부문과 대기업 생산직 등의 경우에는 늘어난 정년만큼 근로자들의 고용이 연장될 가능성이 크다. 반면 전체 근로자의 88%를 차지하는 중소기업의 정년연장 문제를 생각한다면, 과연 중소기업의 정년연장도 고용연장으로 이어질 것인지 의구심이 든다. 현재 중소기업의 정년이 얼마나 되는지는 관심의 대상이 아닐 뿐만 아니라 공식적으로 조사되지도 않고 있다. 최근 어느 취업포털 사이트의 조사에 따르면 중소기업 중에는 직원의 정년이 정해져 있는 곳이 5곳 중 3곳 정도이며, 이들 기업의 평균 정년은 만 55세로 조사됐다고 한다. 또한 ‘직원들 중 정년까지 일하는 직원이 있는가?’에 대해서는 ‘전혀 없거나, 대부분 정년 전에 퇴사한다’는 답변이 42.6%로 가장 높았다고 한다. 이를 종합해 본다면, 중소기업은 정년까지 일하는 직원이 매우 적어 정년설정 자체가 큰 이슈로 부각되지 않고 있으며, 인력도 부족하여 정년이 아예 설정되지 않은 경우도 상당수 있다고 볼 수 있다. 즉 정년문제에 있어 중소기업의 사례를 통해 알 수 있는 것은 정년연령이 언제인지가 중요한 것이 아니라, 실제 고용여력이 있는지가 중요하다는 것이다. 또한 중소기업을 기피하는 청년들에게 중소기업의 정년이 60세 의무화가 되었다거나 정년이 없다(폐지)는 것이 얼마나 호소력을 가질 것인지도

생각해 볼 일이다.

결과적으로 정년 60세 법제화와 관련하여 그 수혜자는 현재도 ‘괜찮은 일자리’인 대기업(생산직 일부)과 공기업 근로자가 주를 이룰 것이며, 이는 결국 중소기업과 대기업·공기업 간의 양극화를 심화시킬 것이다. 이에 따라 청년구직자들로부터 선망의 대상이 되고 있는 대기업, 공기업 일자리에 대한 선호도는 더 높아질 것이고, 미스매치로 인한 청년 실업에 부정적 영향을 줄 수도 있다. 이 경우 공기업과 대기업 등으로의 쏠림현상이 더욱 심화되어 중소기업의 구인난은 더욱 악화될 수 있을 것이다.

### ◆ 정년연장 관련 해외 사례 검토

한편 일부에서는 프랑스, 독일 등 유럽국가의 정년연장 사례를 근거로 정년연장이 국제적 추세이며, 우리와 비슷한 임금체계를 가진 일본에서도 이미 10여 년 전에 60세 정년을 의무화하였기 때문에 우리나라 역시 정년법제화가 시급하다고 주장한다. 그러나 이는 정년연장이라는 결과에만 지나치게 초점을 맞춰 그 배경을 제대로 파악하지 못한 것이다.

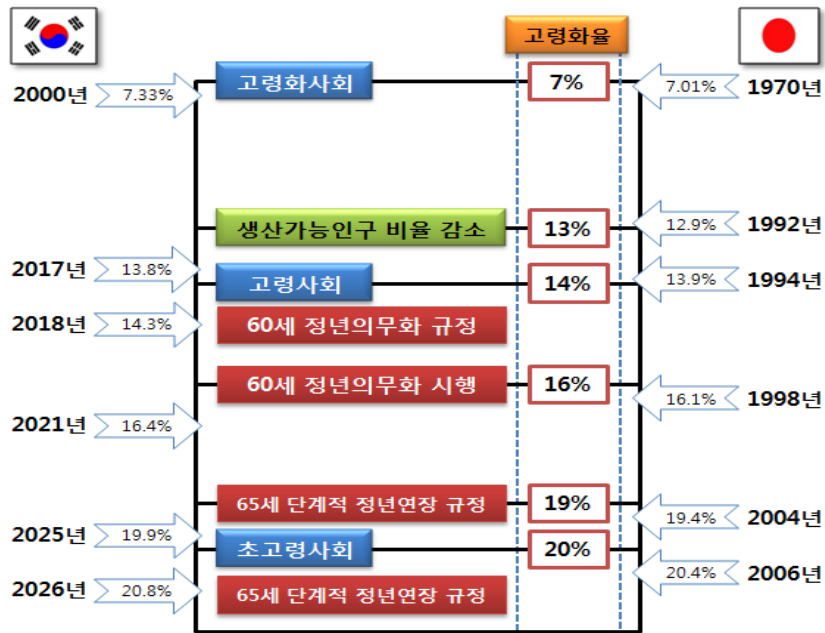
프랑스, 독일 등 유럽국가에서는 정부를 중심으로 연금재정의 적자를 보전하기 위해 정년연장을 추진했다. 특히 프랑스는 연금 재정적자가 2009년 82억 유로에서 2010년 320억 유로로 급증하였으며, 2050년에는 적자규모가 1,000억 유로에 달할 것으로 전망되어 정년연장을 통한 연금수급연령 상향조정이 이루어지지 않을 경우 막대한 재정적자로 인한 국가위기가 예상되었다. 이에 따라 당시 사르코지 정부는 노동계의 반대에도 불구하고, 정년과 이에 연계된 연금수급연령을 조정한 것이다. 이러한 점에서 본다면 프랑스에서 2010년에 이뤄진 정년연장의 본질은 고령자 고용안정이 아니라 연금개혁의 문제로 보아야 한다.<sup>3)</sup> 정부의 연금개혁안에 대해 프랑스 노동계가 2010년 9월 이후 5차례의 총파업을 감행하고, 10월에 들어서는 노동계의 총파업에 대학생, 고등학생들까지 시위에 동참하여 사회적 혼란을 야기한 것도 이러한 이유다. 정부의 정년연장 정책에 대해 오히려 노동계가 강력하게 반대하고 있는 것이다. 한국의 상황으로만 본다면 이해하기 어려운 일이다.

일본 역시 급속한 고령화가 진행되고 있는 점, 베이비붐 세대가 본격적인 은퇴에 직면하고 있는 점 등 우리나라와 유사한 점이 많기는 하나, 기업환경이나 노동시장 여건에 근본적인 차이점이 있어 일본의 정년 법제화 사례를 우리나라에 그대로 적용하기에는 무리가 있다.

일본은 생산가능인구가 감소하기 시작한 이후인 1998년 60세 정년을 의무화하였으나,

3) 최근 정권 교체가 이뤄진 프랑스에서는 올랑드 정부가 정년 및 연금수급연령을 다시 2010년 이전으로 되돌리는 조치를 취하였다.

[그림 2] 고령화 추이에 따른 한·일 고령자고용정책 비교

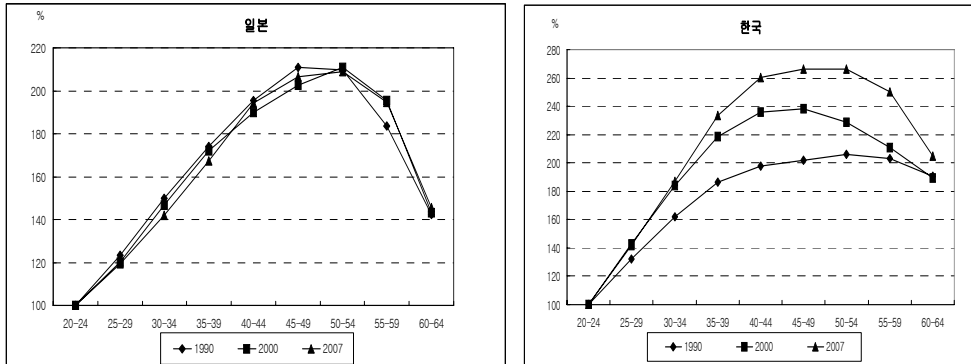


1998년 정년 의무화를 규정하기 이전부터 지속적인 고령자 고용정책에 대한 계획을 수립하고 홍보함으로써 기업이 정년 의무화에 적응하고 대비할 수 있는 여건을 조성하였다. 이로 인해 1998년 60세 정년을 의무화할 당시 일본기업의 60세 이상 정년 비율은 93%에 달하고 있었다.

그러나 우리나라의 경우 60세 이상 정년 비율이 20% 수준에 머무르고 있으며 실제 생산가능인구 감소는 2017년부터 진행될 것으로 예상되므로, 기업의 여건과 고령화 수준을 비교할 때, 현 시점에서 60세 정년 법제화를 주장하는 것은 성급해 보인다.

또한 일본기업은 1960년대 이후 장기근속을 유도하는 연공급 형태가 주를 이루었으나, 1990년대 장기불황에 직면하여 인건비 절감 등을 위해 직무급으로의 임금체계 개편을 추진하였다. 이로 인해 2005년 현재 전체기업의 61%가 성과주의 임금제도를 도입하고 있는 것으로 조사되었다. 반면 우리나라의 경우 임금체계의 연공성이 여전히 높은 수준이다. 한국과 일본 남성근로자의 연령-임금 자료(그림 3 참조)를 살펴보면, 일본은 1990년대 이후 2007년까지 연령 증가에 따른 임금상승 추이가 일정한 데 반해, 우리나라는 점차 심화되고 있음이 눈에 띈다. 즉 1990년 이후 청년층의 생산성 대비 고령자의 생산성 수준이 일정하게 유지되었다고 가정할 경우, 고령자의 생산성과 임금 수준 간의 격차는 우리나라가 일본에 비해 더 확대되었다고 볼 수 있다.

[그림 3] 한국과 일본 남성근로자의 연령-임금 프로파일(전 산업, 상용근로자 10인 이상 사업체)



자료: 한국은 노동부, 『임금구조기본조사』, 일본은 厚生労働省, 『賃金構造基本統計調査』, 김준영(2012), 『일본 고령자 고용연장제도의 동향과 한국에의 시사점』, 노사정위원회 발표자료에서 재인용.

이와 함께 일본의 대다수 기업들은 능력에 따라 임금인상률에 차등을 두고 있으며, 복리후생비 비중이 우리나라에 비해 그리 크지 않아 정년 법제화 등에 따른 기업부담이 우리나라에 비해 상대적으로 작다. 특히 학자금지원, 체력단련비 등 우리나라 대기업에서는 일반화되어 있는 각종 복지수당 등을 일본기업들에서는 찾아볼 수 없다. 즉 법정외복리비가 크면 클수록 임금 외에 추가적으로 지급해야 하는 비용이 많아 그 부담은 커질 수밖에 없는 것이다.

### ◆ 바람직한 정년연장 방안

#### (1) 개별 기업의 여건에 따른 자율적인 정년연장

고령자들이 좀 더 오랫동안 근무하는 것이 고령자들의 은퇴에 따른 국가의 복지 부담을 경감하고, 숙련인력을 활용한다는 측면에서 바람직하다는 것은 경영계도 공감하는 부분이다. 그러나 개별 사업장 여건에 대한 고려 없이 정년 60세를 법으로 강제화하는 것은 매우 부적절하다. 근본적으로 개별 기업의 정년은 사업장의 인력수급 여건, 인건비 부담 등을 고려하여 해당 기업의 노사가 정할 사항이기 때문이다. 또한 노조 측의 요구 등 노사관계의 제반 요인들이 작용하면서 노사간의 첨예한 이해관계가 얽혀 있는 부분이기도 하다. 이에 따라 매년 노조들은 정년연장을 요구하고 있지만, 사측의 입장에서는 이를 수용하는 데 어려움이 있는 것이 사실이다. 이에 따라 일부 사업장은 조건 없는 정년연장이 이뤄지기도 하고, 일부는 임금피크제 도입 등 인건비 부담 완화를 위한 조치를 수반하기도 한다. 한편 사측의 여건이 좋지 않거나 정년연장의 필요성이 낮은 사업장은 기존의 정년을 계속 유지하기도 하는 것이다. 이처럼 개별 사업장의 여건에 따라 정년연장 여부



내지 정년연장의 형태는 매우 다른 모습을 나타내고 있다.

이와 같은 상황에서 법률에 의해 정년 60세 의무화가 이뤄진다면, 임금체계 개편 내지 임금 조정 등을 정년연장과 교환할 수 있는 기회도 잃게 될 것이다. 이는 법으로 60세 정년이 확보된 상황에서 굳이 정년연장을 전제로 노조 측에서 임금삭감을 감내할 필요가 없기 때문이다. 이 경우 오히려, 임금피크제와 같은 제도는 60세 정년 이후에 추가적으로 2~3년간의 고용을 확보하기 위한 방안으로 활용될 가능성이 크다. 최근 일부 업체에서 60세 정년연장이 이뤄졌다는 소식에도 불구하고, 법률로 정년을 강제화하는 데 동의하기 어려운 이유이다. 또한 기존에 임금피크제 도입과 연계해 정년을 연장했던 사업장에서도 이제는 법으로 정년이 연장되었으니, 임금피크제는 폐지하거나 피크연령 자체를 60세로 높이지는 주장을 할 수도 있을 것이다.

따라서 법으로 정해야 할 것은 60세 정년이 아니라 오히려 기존의 법적 규제를 완화하여 고용유연성을 제고하는 것이다. 고용경직성을 완화하여 인력 운용의 자율성을 높일 경우 보다 많은 사업장에서 정년이라는 강제퇴직제도에 대한 의존성이 낮아질 것이고, 정년연장에 대한 부담도 줄어들 것이다.

## (2) 임금피크제는 정년연장을 보완하는 한 가지 대안에 불과

최근 새누리당에서는 임금피크제를 연계하는 방식으로 정년연장 법제화를 추진하겠다고 밝혔다. 정년연장에 따른 기업의 인건비 부담을 완화하겠다는 것이다. 기존에 정치권에서 내놓는 정년 60세 의무화에 비해 다소 개선된 부분이다. 그러나 임금피크제는 연공급 임금체제로 인한 부담을 낮추기 위한 방안은 될 수 있으나 근본적으로 인력 조정 방안이 될 수 없다는 점에서 한계가 있다. 즉 어느 기업에서 인력이 과다 고용되어 인력조정이 필요한 상황이라면, 임금피크제 시행은 어려울 것이다. 과거 고용부의 임금피크제 실태조사(2008년)에서도 ‘현재도 인력이 과다하여 임금피크제 도입이 필요하다’는 의견이 14.4% 등으로 조사된 바 있다.

또한 임금피크제는 피크임금의 설정, 임금 조정의 범위, 새로운 직무 부여 등 다양한 고려가 필요하다. 특히 고령자 적합 직무가 많지 않은 현실에서 임금피크제 적용을 통해 정년연장의 문제를 해결할 수 있는 사업장은 숙련인력에 대한 수요가 있는 제조업 등 일부 직종에 한정될 것으로 보인다. 즉 임금피크제 연계를 통해 정년연장을 의무화하는 것은 정년연장 법제화를 이루기 위한 보편타당한 방안이 되기는 어려운 것이 현실이다. 그럼에도 불구하고 최근 마치 임금피크제가 도입되기만 하면 정년연장 법제화도 기업에 큰 부담이 되지 않는 것처럼 인식되는 것은 바람직하지 못하다. 임금피크제를 도입하면서 정년연장을 추진하려고 해도 근로자들의 반대로 이뤄지지 못하는 경우도 있고, 굳이 사

업장에서 임금피크제를 필요로 하지 않는 경우도 있는 것이다.

(3) 최소기준은 현실을 고려하여 보다 낮게 설정되어야, 고용연장을 위한 여건 조성 필요

현재 상시 300인 이상 사업장의 60세 이상 정년 비율이 22.2%에 불과한 상황에서 모든 사업장의 정년을 최소 60세로 정해야 하는 것인가? 노동법상의 규정은 최소 기준이므로, 정년 의무화는 더 낮은 수준에서 설정되는 것이 바람직할 것이다. 일본의 경우 1998년 60세 정년이 의무화된 당시 기업의 60세 이상 정년비율은 93.3%에 달하였다. 이 정도 여건이 된다면 우리나라도 의무화에 큰 부담이 없을 것이다.

이와 같은 현실에도 불구하고 법 개정을 통해 더 높은 수준의 정년을 설정하도록 강제한다고 해도, 이를 이행할 수 있는 사업장은 많지 않다. 결국 그 혜택은 일부 대형 사업장에 한정될 가능성이 높고 결과적으로는 불합리한 측면이 있는 것도 사실이다. 2010년 기준 상시 300인 이상 사업장의 평균정년은 57.4세이다. 이들 사업장은 임금 등 근로조건이 상대적으로 양호하고 고용안정성도 더 높다. 만일 300인 이상 대규모 사업장에서 정년까지 근무했다면, 다른 근로자들에 비해 여건이 낫다고 볼 수 있다.

그러나 대부분의 근로자들은 오히려 고용여력 자체가 부족하여 정년연장이 큰 의미를 갖기 어려운 중소기업에 근무하고 있으며, 대기업이라고 하더라도 사무직의 경우 기존 정년까지 근무하기 어려운 것이 현실이다. 그렇다면 이와 같은 현실을 고려하여 보다 많은 근로자들이 혜택을 받을 수 있고, 근로자 간의 형평성 측면에서도 바람직한 대안을 찾는 것이 타당하다. 실제 더 필요하고 현실적인 것은 정년연장이 아니라 노동시장에 더 오랫동안 남아 있을 수 있도록 하는 고용 연장이다. 현재 정년이 지켜지지 못하는 경우라면 정년까지 근무할 수 있도록 하는 정년보장형 임금피크제를 먼저 생각하는 것이 바람직하다. 정년보장형 임금피크제는 정년연장형 임금피크제에 비해 사업주의 부담을 경감할 수 있다는 점에서 더 현실적인 절충안이 될 수 있다. 다만, 현재는 정년보장형 임금피크제에 대한 정부의 지원금이 폐지되어, 이를 활성화하는 데 어려움이 있는 것이 사실이다. 또한 생산성이 낮은 근로자들까지 모두 정년을 연장하는 것이 부담이 된다면, 재고용과 같이 근로자의 업무능력 등을 고려하여 선택적으로 고용을 연장하는 방안이 보다 현실적인 대안이 될 것이다. 많은 경우에는 유사한 직종으로의 전직이나 창업지원 등을 통해 다른 일자리에 고용을 연장해 나갈 수 있도록 지원하는 것이 보다 바람직할 수도 있다.

한편 베이비붐 세대의 조기퇴직이 문제가 되는 것은 정년 자체의 문제가 아니라 노후 소득 보장체계의 문제에 기인하는 점도 있다. 우리나라도 뒤늦게 퇴직연금 제도를 도입

하였고, 최근에는 퇴직금이 퇴직 이후 노후자금으로 활용될 수 있도록 중간정산을 규제하는 내용의 법 개정도 이뤄졌다. 60세 이후에 받을 수 있는 국민연금에 이어 55세 이후 연금형태로 받을 수 있는 공적연금이 하나 더 생긴 셈이다. 이와 같은 노후소득체계 구축 노력과 고용연장 노력이 병행된다면 굳이 소수의 근로자를 위한 정년연장 법제화에 목매 필요는 없을 것으로 본다. **KLI**