

이슈분석

## 기업체의 인사보상체계와 연령제한의 실태

장지연\*

### I. 조사개요와 고연령근로자 고용현황

#### ◆ 조사개요

- 개별 기업체 수준에서 인사와 보상체계는 고령자를 어떻게 다루고 있으며, 인사관리에서 연령은 어느 정도나 중요한 기준으로 활용되고 있는가?
  - 이러한 질문에 답하기 위하여 한국노동연구원이 2002년 5월부터 7월까지 실시한 사업체실태조사의 결과를 분석함.
- 이 실태조사에서는 총 1,433개의 사업체가 조사되었음.
  - 산업별로는 제조업이 48.1%, 건설과 도소매 및 음식·숙박업이 18.3%, 금융, 보험, 부동산, 사업서비스업이 16.2%로 구성됨.
  - 사업체규모별로는 근로자수 100인 미만 사업체가 전체 조사대상 사업체의 38.4%이고, 100~299명 사업체가 26.5%, 300인 이상 사업체가 25.7%로 조사되었으므로, 실제 규모별 사업체 분포에 비하여 소규모 사업체가 과소대표된 표본임.

#### ◆ 50세 이상 고연령자는 전체 근로자의 5%

- 조사대상 사업체에서 종사하고 있는 전체 근로자 669천명 중에서 50세 이상 고연령

\* 한국노동연구원 연구위원(jchang@kli.re.kr).

근로자는 33.6천명으로 전체의 5.0%

- 고연령근로자의 비중이 높은 직종은 관리인력(13.3%)과 단순노무인력(13.6%). 그밖에 다른 직종에서는 50세 이상 근로자의 비율은 5% 미만으로 매우 낮은 수준
- 제조업종의 고령근로자의 비중은 더욱 낮음.
- 규모별로는 300인 미만 사업체와 300인 이상 사업체간의 차이가 뚜렷. 300인 이상 사업체의 경우, 관리인력 중에는 50세 이상 근로자가 12%, 단순노무인력 중에는 10.7%에 불과한 반면, 300인 미만 사업체의 경우는 관리인력의 22~24%, 단순노무인력의 22~28%가 50세 이상 고연령근로자임. 300인 미만 사업체간에는 더 세부적인 차이는 분명하지 않은 것으로 볼 수 있음.

<표 1> 직종별 고령근로자 비율

(단위: %, 천명)

	산업별		규모별			
	전산업	제조업	50인 미만	51~150인	151~300인	300인 이상
관리인력	13.27	11.13	23.57	22.44	21.81	11.89
연구개발 및 기술인력	3.24	1.35	2.61	3.17	4.34	3.16
사무인력	2.94	1.57	3.29	3.67	3.06	2.95
서비스 및 영업인력	2.49	0.73	4.67	3.82	3.81	2.30
생산기능인력	4.48	3.52	9.42	10.92	7.49	3.81
단순노무인력	13.60	9.40	28.03	22.15	27.63	10.67
전체 고연령근로자	33.6	13.4	.95	4.0	4.0	24.6

◆ 고연령인력의 과잉여부

- 이렇게 분포되어 있는 고연령인력에 대하여 기업체 인사담당자는 어떻게 판단하고 있는지에 대한 정리는 <표 2>에 제시
  - 전체 조사대상 사업체의 약 8%에 해당하는 113개 사업체는 이미 고용조정을 통하여 고연령인력의 과잉문제를 해소하였다고 응답. 4%의 사업체는 현재 고연령인력의 과잉고용문제가 심각하다고 응답하였고, 37%의 사업체는 아직은 크게 문제가 되지 않지만 향후 고령자 과잉고용의 문제가 발생할 것으로 본다고 판단
  - 제조업체는 비제조업체에 비하여 고연령인력의 과잉고용이 향후 문제점으로 부각될 가능성이 큰 것으로 판단하고 있음.
  - 사업체의 규모가 클수록 현재 또는 미래의 고연령인력 과잉의 문제를 우려

<표 2> 고연령인력의 과잉문제 여부

(단위: 개수, %)

	비제조업	제조업	50인 미만	51~150인	151~300인	300인 이상	규모 미확인	전 체
고용조정을 통해 고연령의 과잉 고용문제를 해소함	56 (7.4)	57 (8.4)	18 (6.2)	40 (9.5)	15 (6.8)	33 (9.0)	7 (5.2)	113 (7.9)
여전히 고연령인력의 과잉 고용은 심각함	22 (2.9)	35 (5.2)	5 (1.7)	13 (3.1)	13 (5.9)	21 (5.7)	5 (3.7)	57 (4.0)
아직은 문제가 되지 않으나 향후에는 과잉고용 문제가 발생할 것임	256 (33.9)	273 (40.3)	78 (26.7)	163 (38.7)	89 (40.6)	156 (42.6)	43 (31.9)	529 (36.9)
고연령인력의 과잉고용은 문제가 되지 않음	358 (47.4)	266 (39.2)	159 (54.5)	185 (43.9)	88 (40.2)	145 (39.6)	47 (34.8)	624 (43.5)
기 타	63 (8.3)	47 (6.9)	32 (10.9)	20 (4.7)	14 (6.4)	11 (3.0)	33 (24.4)	110 (7.7)
전 체	755 (100.0)	678 (100.0)	292 (100.0)	421 (100.0)	219 (100.0)	366 (100.0)	135 (100.0)	1,433 (100.0)

주: 산업별 차이 Pearson Chi-Square=16.940a, df=6, Sig=.010

규모별 차이 Pearson Chi-Square=245.515a, df=24, Sig=.000

## II. 인사·보상체계와 연령

### ◆ 채용시 연령제한

- 신규채용시에 연령을 제한한다는 사업체는 전체의 50%이고 경력직 중도채용에서 연령을 제한하는 사업체는 24.3%
  - 신규채용의 연령제한은 대규모 기업일수록 높은 비율로 나타나지만 통계적으로 유의미한 수준은 아님. 제조업과 비제조업간에 채용시 연령제한은 거의 차이가 없는 것으로 나타남.
- 인력을 선발할 때 고연령자를 기피하는 정도를 질문하였는데, 다소 기피하는 편이라는 응답과 매우 기피하는 편이라는 응답을 합치면 58.6%에 달함.
  - ‘전혀 기피하지 않는다’는 응답에 -2점, ‘매우 기피하는 편’에 +2점을 배정하는 5점 척도를 만들어 계산해보면, 이 지수는 평균 .45점

<표 3> 신규·경력직 채용시 연령제한을 하는 사업체 비율

(단위: %)

	규 모					산 업		전 체
	50인 이하	51~150인	151~300인	301인 이상	규모 미확인	비제조업	제조업	
신규채용시	43.9	49.9	51.4	53.8	50.5	50.2	49.6	49.9
경력직 채용시	26.0	27.4	25.6	19.2	21.4	26.0	22.5	24.3

- 사업체 규모가 150인 이상이면 그 이하 규모의 사업체보다 기피하는 정도가 큰 것으로 나타나며, 제조업체는 비제조업체에 비하여 기피하는 정도가 심한 것으로 볼 수 있음.

<표 4> 인력선발시 고령자 기피정도

(단위: %)

	규 모					산 업		전 체
	50인 이하	51~150인	151~300인	301인 이상	규모 미확인	비제조업	제조업	
전혀 그렇지 않음	9.9	7.0	7.6	5.1	7.1	11.2	2.9	7.2
그렇지 않은편	19.7	16.1	13.3	12.7	18.6	15.3	16.3	15.8
중립	16.9	17.8	13.8	23.1	18.6	18.9	17.9	18.4
다소 그런편	36.3	44.1	47.6	42.3	37.2	37.5	46.8	42.0
매우 그런편	17.3	14.9	17.6	16.9	18.6	17.1	16.1	16.6
기피지수	.31	.44	.54	.53	.42	.34	.57	.45
F.	1.832					13.8000		
Sig.	.120					.000		

◆ 고용조정 기준으로서의 연령

- 연령을 기준으로 한 인사관리에서 가장 문제가 되는 것 중에 하나가 고용조정에 있어서 연령을 기준으로 삼는 관행. 기업체에서 명예퇴직이나 정리해고를 실시할 때 연령을 중요한 기준으로 삼고 있다는 문제 제기가 있는 상황인데, 실제로 이러한 관행은 얼마나 보편적인 상황인가를 알아보기 위하여 지난 3년간 고용조정(명예퇴직이나 정리해고)을 실시한 적이 있는 사업체를 대상으로 대상자를 선정하는데 고려한 기준을 질문함.

- 명예퇴직자를 선정하는 과정에서 근속년수를 고려한 사업체는 명예퇴직을 실시한 사업체의 68.4%이었고, 연령을 고려한 사업체는 55.5%. 근속년수가 고려된 사업체가 더 많기는 하였으나 연령도 매우 중요한 고려사항이었음을 알 수 있음.
  - 연령을 고려하는 경우 몇 세 이상을 기준으로 하였는지를 살펴본 바에 따르면 50세 이상을 기준으로 한 경우가 25%로 가장 많았고, 그 다음으로 40세 이상이 12.6%, 55세 이상이 10.2%
- 정리해고의 경우, 인사고과나 징계경험을 고려한 사업체는 60% 이상. 연령을 고려하였다고 응답한 사업체가 전체의 52%에 달하여 근속년수에 대한 고려 46%와 함께 매우 중요한 기준으로 작용하였음.
  - 연령을 고려하는 경우 몇 세 이상을 기준으로 삼았는지 살펴보면, 50세 이상을 기준으로 한 경우가 30.4%로 가장 많았고, 50세를 정점으로 40세에서 55세까지 기준연령이 주로 분포되어 있음.

<표 5> 명예퇴직자 선정기준

(단위: %)

	규 모					산 업		전 체
	50인 이하	51~150인	151~300인	301인 이상	규모미 확인	비제조업	제조업	
근속년수	72.0	74.5	65.9	65.9	76.5	73.2	62.1	68.4
연 령	61.5	56.9	50.0	53.9	70.6	53.6	58.1	55.5
성 별	26.1	30.0	21.4	16.9	37.5	22.4	21.1	21.9

◆ 정년제도와 퇴직자 재고용 의사

- 조사대상 사업체 중에서 정년제도를 가지고 있는 사업체는 전체의 76.2%
  - 정년제도 운영여부는 사업체의 규모에 따라 매우 분명하게 차이를 드러냄. 50인 이하 사업체의 경우 정년제도를 운영하고 있는 사업체는 50%에 불과. 사업체의 규모가 커질수록 정년제도를 운영하는 사업체의 비율도 높아져서 300인 이상 규모의 사업체는 거의 대부분(96.4%)이 정년제도를 운영

<표 6> 정리해고시 고려사항

(단위: %)

	규 모					산 업		전 체
	50인 이하	51~150인	151~300인	301인 이상	규모 미확인	비제조업	제조업	
근속년수	29.5	39.5	58.0	50.8	69.2	45.0	46.7	45.9
연령	43.2	43.4	62.0	56.5	69.2	48.6	54.4	51.8
성별	18.2	32.0	30.0	32.8	46.2	31.5	28.9	30.0
부양가족수	27.3	30.3	42.0	40.3	61.5	37.6	35.3	36.3
인사고과	58.1	48.0	80.0	71.0	75.0	66.7	61.2	63.6
징계받은 경험	59.1	59.2	80.0	67.7	83.3	72.2	62.5	66.8

- 산업별로는 비제조업에 비하여 제조업의 정년제 운영비율이 높게 나타남.
- 정년제도를 가지고 있는 사업체 중에서 단일정년이 아닌 직종이나 직급별로 다른 정년을 가지고 있는 비율은 18.5%. 직종별로 다른 정년을 가지고 있는 경우, 정년 연령은 56~57세로 직종별 편차는 크지 않은 것으로 나타남. 그러나 제조업종의 정년은 55~56세로 비제조업에 비하여 약간 빠른 것으로 나타남.

<표 7> 정년제도 운영하는 사업체 비율

(단위: %)

	규 모					산 업		전 체
	50인 이하	51~150인	151~300인	301인 이상	규모 미확인	비제조업	제조업	
정년제도 있음	50.2	70.0	88.1	96.4	75.8	73.9	78.8	76.2
직종·직급별 정년	13.4	15.4	17.3	21.4	30.1	24.9	11.7	18.5

주: 정년제도 존재여부: 규모별 차이는 Chi-square=213.390, df=4, Sig=.000

정년제도 존재여부: 산업별 차이는 Chi-square=4.548, df=1, Sig=.033

<표 8> 직종별 정년연령

(단위: 세)

	규 모					산 업		전 체
	50인 이하	51~150인	151~300인	301인 이상	규모 미확인	비제조업	제조업	
관리인력	51.6	58.2	57.6	58.1	56.6	58.8	56.2	57.9
연구개발·기술인력	60.3	55.9	57.2	57.9	58.2	59.0	55.7	57.4
사무인력	55.9	57.1	55.4	56.9	56.4	57.1	55.5	56.6
서비스 및 영업인력	55.6	55.5	54.8	57.0	55.6	56.8	54.9	55.9
생산기능인력	56.7	56.3	56.7	56.4	56.0	56.4	56.4	56.4

- 정년퇴직 연령을 연장하거나 퇴직자를 재고용하는 방식으로 고연령자의 고용기간을 연장하는 것이 사회적으로나 근로자 개인을 위해서나 바람직하다는 견해가 개선되고 있으므로, 몇 가지 전제조건하에서 기업이 정년퇴직하는 근로자를 재고용할 의사가 있는지 질문하였음.
  - 기본급만 주거나 보수의 50~70%만 지급한다면 재고용할 의사가 있는 기업은 22~28% 정도. 퇴직자를 파트타임으로 재고용하는 것에 대해서는 긍정적인 기업이 상대적으로 적었고, 기타 비정규직으로 고용하는 것에 대해서는 33.4%의 기업이 그렇게 할 의사가 있다고 응답
  - 제조업종의 경우 임금수준을 낮춘다면 재고용할 수 있다는 응답이 26.5~32%로 비제조업에 비하여 상대적으로 높은 비율로 나타남.
  - 사업체 규모별로 차이점을 살펴보면, 근로자수 51~150인의 중규모 사업체에서 임금삭감을 전제로 퇴직자의 재고용에 긍정적인 태도를 보이는 비율이 상대적으로 높았음. 매우 예외적인 결과라고 보이는 것은 중소기업이 정년퇴직자의 재고용에 상대적으로 더 소극적이라는 점
  - 특히 중·대규모 사업체의 35% 이상에서 퇴직자를 비정규직으로 재고용할 의사가 있다는 응답이 나왔다는 점에 주목할 필요가 있음. 정년퇴직 이후 1~2년씩 재계약하는 방식으로 고연령자의 고용을 연장하는 방안에 대한 적극적인 검토가 필요

<표 9> 정년퇴직하는 직원을 재고용할 의사가 있는 경우

(단위: %)

	규 모					산 업		전 체
	50인 이하	51~150인	151~300인	301인 이상	규모 미확인	비제조업	제조업	
보수의 50~70% 지급	25.2	34.6	25.8	23.2	26.2	23.8	32.0	27.7
기본급만 유지	18.8	27.7	22.4	19.4	17.5	18.3	26.5	22.2
파트타임으로 고용	16.9	17.1	16.3	16.0	15.9	16.5	16.6	16.5
기타 비정규직으로 고용	26.9	34.4	35.2	36.4	31.3	33.0	33.8	33.4

◆ 보상체계와 고령근로자 고용의 관련성

- 조사대상 사업체 중에서 호봉제를 가지고 있는 사업체는 전체의 56.6%로 나타났으며, 연봉제를 운영하는 사업체는 47.1%
  - 소규모 사업장에 비해서 대규모 사업체가 호봉제나 연봉제를 운영하는 비율이 모두 더 높은 것으로 나타남.

<표 10> 호봉제·연봉제 실시현황

(단위: %)

	규 모					산 업		전 체
	50인 이하	51~150인	151~300인	301인 이상	규모 미확인	비제조업	제조업	
호봉제 있음	38.2	49.5	61.8	75.5	57.6	56.5	56.6	56.6
연봉제 있음	38.2	40.2	46.3	62.5	47.2	50.8	43.1	47.1
연봉제 없음	54.6	53.0	45.9	31.4	44.9	43.5	48.7	46.0
연봉제 실시계획	7.1	6.8	7.8	6.1	7.9	5.8	8.2	6.9

- 근속기간과 경력이 임금에 주로 반영되는 호봉제는 대체로 고연령자의 상대적인 임금수준을 높이는 경향이 있으므로 호봉제가 있는 사업체의 경우 고령인력에 대하여 부담을 많이 가지고 채용에 있어서도 기피하는 경향이 나타날 것으로 흔히 간주됨.
  - 같은 맥락에서 보자면, 연봉제는 연공급적인 성격을 가능한 축소한 임금체계가기 때문에 임금수준에 있어서 고령자가 유리할 것이 없는 대신 고령자 고용의 확대면에서는 유리한 임금체계일 것으로 예상되어옴.
- 호봉제가 있는 사업체는 호봉제가 없는 사업체에 비하여 고연령인력의 과잉문제를 더 많이 겪고 있다고 응답
  - 호봉제가 있는 사업체 중에서 고령자 과잉문제가 없다고 응답한 사업체는 41.9%인데 비해서, 호봉제가 없는 사업체 중에서는 54.6%가 고령인력 과잉문제가 없다고 응답
  - 연봉제의 유무와 고연령인력의 과잉문제는 분명한 연관성이 없는 것으로 나타남.
  - 그러나 임금체계의 특성과 고연령인력의 과잉여부는 이러한 간단한 표에 의해서 충분히 검증되었다고 보기는 어려움. 특히 임금체계의 특성과 고연령인력의 과다문제의 관련성은 사업체의 규모나 얼마나 오래된 기업인가 등에 의해서 영향을 받을 수 있음.
- 보상체계별로 근로자 채용시에 연령을 제한하는지 여부와 고령자를 기피하는 정도에 대한 비교분석을 실시한 결과에 따르면, 호봉제가 있는 회사의 경우 신규채용시에 연령을 제한하는 비율이 55.7%에 달했고 호봉제가 없는 기업의 경우는 이보다 낮은 수준인 42.3%

<표 11> 보상체계별 고령자 과잉고용 의식

(단위: %)

	호봉제		연봉제		
	있음	없음	있음	없음	실시 계획
고용조정을 통해 고연령 과잉문제를 해소함	10.3	6.3	9.8	7.0	12.5
여전히 고연령인력의 과잉고용은 심각함	4.7	3.8	4.2	4.4	2.3
아직은 문제되지 않지만 향후 과잉 고용문제는 발생할 것임	43.2	35.3	38.9	38.8	47.7
고연령인력의 과잉고용은 문제가 되지 않음	41.9	54.6	47.1	49.7	37.5

- 고연령근로자를 기피하는 정도를 -2점에서 +2점까지로 환산하여 평균한 값은 호봉제가 있는 경우에 .57 호봉제가 없는 경우에 .31 수준으로 분명한 차이를 드러내고 있음.
- 연봉제의 경우는 반대로 연봉제가 있는 경우보다 연봉제가 없는 경우에 고령자에 대한 기피정도가 낮은 것으로 나타났으나 그 차이가 호봉제의 경우만큼 분명하지는 않음.
- 이러한 조사결과는 상식적으로 예상할 수 있고 흔히 연구가설로 설정되는 바와 같이 호봉제는 고연령자의 임금수준을 높이는 경향이 있는 반면, 바로 이러한 점 때문에 고령자 고용에 대한 기피를 낳을 가능성이 있다는 주장을 대체로 지지하는 결과라고 볼 수 있음.

<표 12> 보상체계별 채용시 연령제한과 고령자 기피정도

(단위: %)

	호봉제			연봉제			
	있음	없음	전체	있음	없음	실시 계획	전체
신규채용시 연령제한	55.7	42.3	49.8	48.0	51.1	54.8	49.9
경력자 채용시 연령제한	24.3	23.8	24.1	22.6	25.2	25.8	24.1
	Chi-square=2.194a			Chi-square=1.341a			
고령근로자 기피정도	.5747	.3066	-	.4879	.3766	.6813	-
	F=18.106 Sig.= .000			F=3.428 Sig.= .033			

### Ⅲ. 요약 및 결론

- 조사에 포함된 대상 사업체에 종사하는 근로자 중에서 50세 이상 근로자는 5%에 불과하였지만 관리인력과 단순노무인력에는 각각 13%가 넘는 인력이 50세 이상 고연령자로 채워져 있음.
  - － 이에 대하여 상당수의 사업체는 현재 시점에서 인력의 고연령화 문제가 심각한 것은 아니지만 향후 이 문제가 심각해 질 것으로 우려하고 있었는데, 이러한 우려는 제조업체에서 더 분명하게 표현되었고 사업체의 규모가 클수록 문제를 더 심각하게 느끼고 있는 것으로 보임.
- 이러한 고연령인력의 과잉문제에 대한 우려는 채용에 있어서의 고령자 기피로 이미 상당부분 나타나고 있음. 또한 고용조정과정에서 연령이 매우 중요한 변수로 고려되고 있다는 것이 분명히 드러남.
  - － 명예퇴직자를 선정하는 과정에서 연령을 고려한 기업은 55.5%로 나타났으며, 정리해고의 과정에서도 연령을 고려한 사업체가 52%에 달함.
  - － 이러한 실태조사 결과는 기업체의 인사관리에 있어서 연령은 매우 중요한 변수이며, 특히 고연령근로자를 배제하는 방식의 인사관리가 이루어지고 있다는 사실을 보여줌.
- 기업이 이렇게 고연령근로자를 배제하려는 까닭의 하나는 고연령자에 대한 임금부담 때문일 것임. 연공급적인 임금체계는 고연령자의 임금수준을 높이는 경향이 있는 반면, 바로 이러한 점 때문에 고령자에 대한 고용기피를 낳을 가능성이 엿보임.
  - － 한편 일부 기업의 인사담당자들은 임금을 삭감하거나 비정규직으로 재고용할 수 있는 경우 정년퇴직자를 재고용할 의사가 있다고 응답하고 있음에 주목하여 정책에 반영할 필요가 있음.