

정년 연장에 대한 기업인 의견 조사

2023. 6.

〈조사개요〉

1. 조사명

- 정년연장에 대한 기업인 의견 조사

2. 조사목적

- 고령사회 대응을 위해 정부를 중심으로 정년 연장 이슈 부각
- 일자리 공급의 핵심축인 기업인 의견을 수렴하여 애로사항 파악 및 주요 정책과제 도출

3. 조사대상

- 부산지역 주요기업 515개체(의원사, 매출액 500억 원 이상 기업체)

4. 조사방법

- 실태조사 설문(자기 기입식)

5. 조사내용

- 정년 연장에 대한 기업인 의견
- 정년 연장 시 자체 대응방안 및 요구정책 등

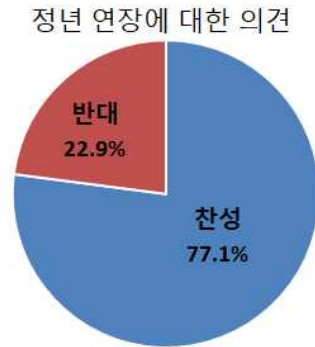
6. 조사기간

- 2023.5.2.~6.2.

1 정년 연장에 대한 기업인 의견

□ 조사 응답 기업인 77.1%가 정년 연장에 찬성

- 최근 고령사회 대응을 위해 정부를 중심으로 정년 연장에 대한 논의가 진행됨에 따라 이에 대한 지역 기업인의 의견을 조사한 결과, 77.1%가 정년 연장에 찬성하는 것으로 응답하였으며 반대의견은 22.9%에 불과

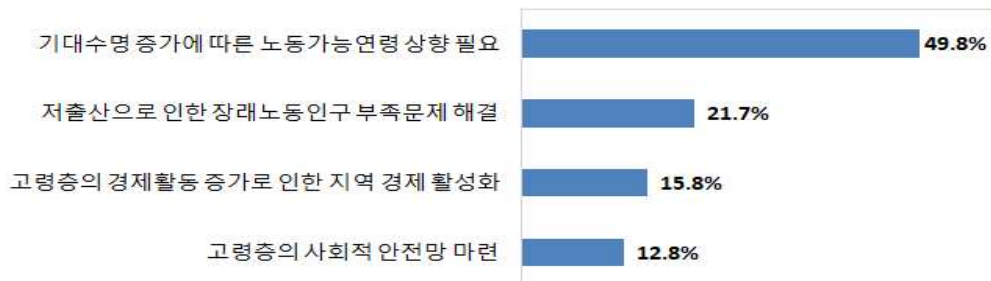


- 이는 저출산, 인구 고령화에 따른 노동시장 공급 문제에 대한 지역 기업인의 현실적 인식과 함께 기업의 사회적 역할에 대한 책임감도 일부 작용한 것으로 보임

2 정년 연장에 대한 찬성 의견

- 정년 연장을 찬성한 기업인들의 이유를 조사한 결과, 기대수명 증가에 따른 노동가능연령 상향이 필요하다고 응답한 기업인 49.8%로 가장 많았음
- 다음으로는 ‘저출산으로 인한 장래노동인구 부족문제 해결’ 21.7%, ‘고령층의 경제활동 증가로 인한 지역 경제 활성화’ 15.8%, ‘고령층의 사회적 안전망 마련’ 12.8% 등의 순

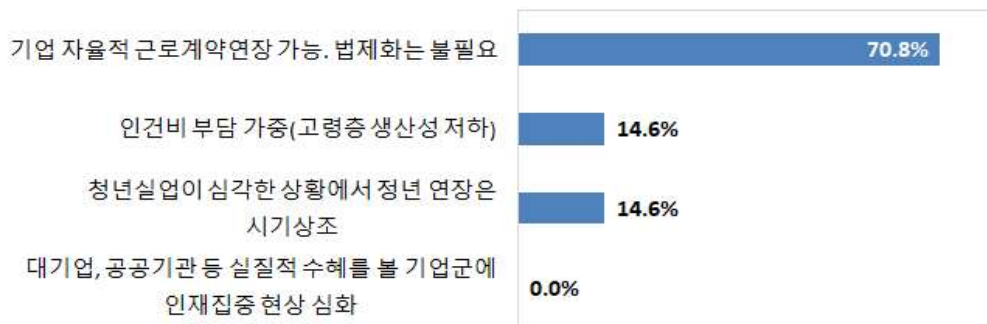
정년 연장 찬성이유



3 정년 연장에 대한 반대 의견

- 정년 연장을 반대한 기업인들은 이미 기업이 자율적으로 정년 후 근로계약을 통해 고용을 연장하고 있어 별도의 법제화가 불필요하다는 시각
 - 정년 연장을 반대한 기업인들의 70.8%가 이를 가장 큰 이유로 꼽음
 - 다음으로는 인건비 부담 가중(고령층 생산성 저하)과 청년실업이 심각한 상황에 정년 연장은 시기상조라는 시각이 각각 14.6%로 나타남
- 결국 정년 연장을 반대하는 기업인들은 현재 일손이 부족한 지역 산업 현장의 고용 여건 속에서는 자연스럽게 고용 연장을 통해 재고용하는 기업이 많은데 굳이 법제화로 정년을 연장하는 것은 기업의 부담을 가중시킬 수 있음을 가장 우려

정년 연장 반대이유

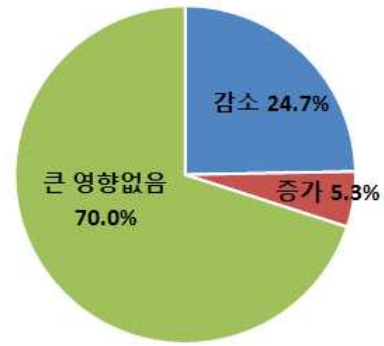


4 정년 연장과 신규 채용

- 조사 응답 기업인 70%는 정년 연장이 시행되어도 기업의 신규 채용에는 큰 영향 없다는 입장
- 오히려 채용이 증가할 것이라는 기업인도 5.3%, 반면 채용이 감소할 것으로 본 기업인은 24.7%,
- 이처럼 정년 연장이 신규 채용에 크게 영향을 주지 않거나 오히려 채용 증가를 기대하는 기업인의 비중이 75.3%로 월등히

높은 것은 정년 연장 이후의 임금체계 개편(임금피크제 등)을 통한 절감된 비용으로 신규인력 충원을 기대하고 있는 기업도 있지만 현실적으로는 신입 또는 경력직에 대한 신규채용 자체가 어려운 지역 기업의 현실이 반영된 것으로 보임

정년 연장이 신규 채용에 미치는 영향



5 정년 연장 근로자에 대한 적정 임금 수준

- 정년 연장 전 임금의 80% 수준을 적정 임금 수준으로 고려
 - 정년이 늘어나는 근로자의 적정 임금 수준을 조사한 결과, 정년 연장 전 임금의 80% 수준 이상을 고려하는 기업인이 74.3%
 - ‘정년 연장 전과 동일한 수준’ 29.6%, ‘정년 연장 전 임금의 80% 수준’ 44.7%, ‘정년 연장 전 임금의 70% 수준’ 25.7%로 나타났으며, 그 이하를 고려한 기업인은 없는 것으로 나타남
 - 정년 연장 근로자에 대한 적정 임금 수준을 현 임금 수준의 80% 이상 또는 정년 연장 전과 동일한 수준으로 고려하고 있는 기업인 비중이 높은 데는 임금 수준이 상대적으로 낮은 지역의 현실도 일부 반영된 것으로 보임

< 정년이 늘어나는 근로자의 적정 임금 수준 >

적정임금 수준	응답비중(%)
정년 연장 전 임금의 동일한 수준*	29.6%
정년 연장 전 임금의 80% 수준	44.7%
정년 연장 전 임금의 70% 수준	25.7%
정년 연장 전 임금의 60% 수준	-
정년 연장 전 임금의 50% 수준	-
정년 연장 전 임금의 50% 미만	-
계	100.0%

* 정년 연장 전 임금의 100%~90%는 연장 전과 동일한 수준으로 판단

6 정년 연장에 대한 기업 대응

□ 임금체계 개편을 통한 인건비 부담완화에 초점

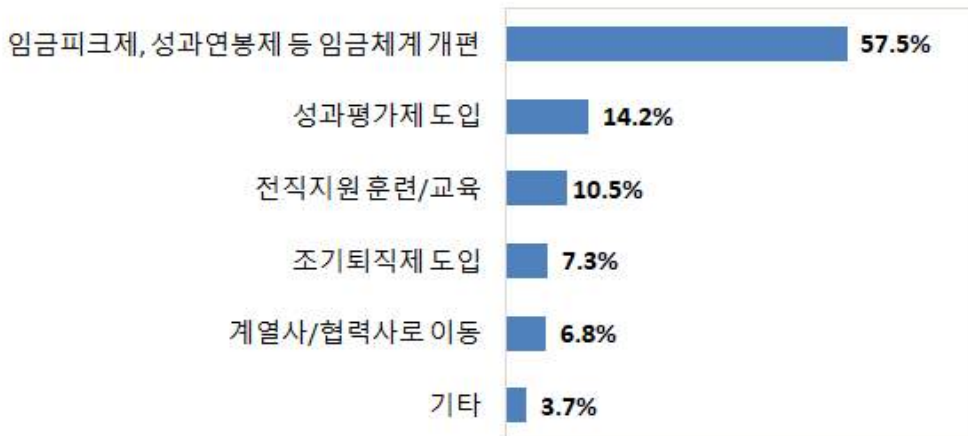
○ 정년 연장 시 기업 자체 대응방안을 조사한 결과, 임금피크제, 성과연봉제 등 임금체계 개편을 통해 대응하겠다는 응답이 57.5%로 가장 높게 나타남

- 이는 정년 연장 시 고령 근로자의 높은 임금 부담을 완화하기 위한 가장 직접적인 대처 방안이 성과연봉제와 임금피크제 도입과 같은 임금체계 개편이고, 이와 관련한 제도 도입의 여지가 많기 때문

※ 전국 정년제 운영 기업의 21.5%만 현재 임금피크제 도입, (22년 사업체노동력조사 부가조사 결과)

○ 그 외 대응방안으로는 성과평가제 도입 14.2%, 전직지원 훈련/교육 10.5%, 조기퇴직제 도입 7.3%, 계열사/협력사로 이동 6.8%, 기타 3.7% 등의 순으로 나타남

정년 연장 시 기업 대응방안



7 정년 연장 시행 시 정책 우선순위

□ 기업비용 부담 완화를 위한 직접 지원 선호

- 정년 연장 시행 시 지원되어야 할 정책에 대해서는 사회보험료, 안전비용 등 각종 기업비용 부담 완화가 32.1%로 가장 많았으며, 그 다음으로는 고령층 고용유지 지원 확대 28.8%, 임금 유연화를 위한 제도적 장치 마련 20.4%, 고용 유연화 18.6% 순
- 전반적으로 임금/고용 유연화와 같은 제도적 지원보다는 기업비용 부담 완화, 고용유지 지원 등 기업에 대한 직접적 지원책에 대한 선호도가 높은 편
- 고령층 고용 안정에 있어 기업의 역할이 큰 만큼, 기업인 대다수는 고령층 고용에 따른 기업 부담을 완화할 수 있는 정책적, 제도적 뒷받침이 선행될 것을 요구

정년 연장 시행에 앞서 추진되어야 할 정책

