

# 정기공채 기업 줄고 수시·경력채용 확산… 신입문 더 좁아져

## 청년세대가 보는 정년

신입보다 경력 선호, 진입장벽 높아  
취준 장기화로 소득·경력 단절 커져  
AI 도입 확산에 일자리 대체 우려도  
정년연장 논의, 청년고용 변수 부상

한국경제에서 저성장이 '뉴노멀(새로운 표준)'로 자리 잡고 글로벌 경제 질서가 재편되는 등 기업에 닥친 대내외적 환경이 악화되는 가운데, 법적 정년 연장이 기업과 청년 세대에 부담으로 작용하는 모양새다.

정년연장 반대 측은 정년 도달자의 의무 고용에 따른 기업 인건비 부담 증가로 청년 세대 채용이 줄어들 수밖에 없다는 입장이다. 반면, 정년연장 찬성 측은 미래 청년 세대에게도 고용 안정 등 혜택이 많다고 주장하고 있어 양측의 대립이 '세대 갈등'으로까지 번지는 모양새다.

### ◆“청년은 이미 ‘채용 절벽’”

송서울 국민의힘 쏘소리위원회 위원은 “그렇지 않아도 기업의 대내외 환경이 좋지 않아 정기 공채보다 수시 채용, 신입직보다 경력 중심의 채용이 일반화돼 미래세대는 이미 ‘채용 절벽’에 직면해 있다”며 “그때문에 청년들이 취업을 준비하는 기간이 상당히 길다. 취업 준비만 해도 자력으로 경력과 소득의 단절이 발생하는 비극이 일어난다”고 지적했다.

이어 “취업이 되지 않는다고 해서 가만히 있을 수 없다. 비정규직으로 일을 하기도 하고, 대학원도 가고 자격증을 따기도 한다. 그러다보니 고학력 청년 인력의 초과공급 현상이 일어나게 된다”며 “기업이 추구하는 것과 청년들이 처한 상황이 맞는다. 그렇지 않다. 악순환의 연속”이라고 주장했다.

송 위원은 “게다가 AI(인공지능) 도입에 따라 일자리 대체 효과까지 일어나고 있다. 채용이 언제 될지 모르는, 미래에 대한 예측 가능성이 너무나 낮은 상황에, 현재의 연공서열형 임금 구조



송서울 국민의힘 쏘소리위원회 위원.

를 유지하면서 법정 정년 연장을 추진하는 것은 미래세대를 더욱 절벽으로 내모는 것과 다를 바가 없다”고 말했다.

이용석 공인노무사는 단순히 청년을 하나로 묶어 ‘세대갈등’으로 프레임 짓기보다는 개별 청년을 구분 지어서 봐야 한다고 강조했다.

이 노무사는 “정년연장 여부가 세대 갈등 문제로 비화한다는 프레임은 완전히 잘못됐다. 오히려 정년연장 수혜가 본인에게 직접적으로 오는지가 더욱 중요한 변수”라고 설명했다.

그는 “구직에 성공해 안정적인 생활을 영위한 청년은 정년연장에 찬성할 가능성이 크고, 반대로 구직자들이 취업실패의 원인을 노년세대의 노동시장 잔류를 원인으로 생각한다면 반대할 가능성이 크다”고 설명했다. 이어 “또한 구직 중인 청년이라 하더라도 본인이 일자리를 차지함으로써 본인의 부모님이 일자리를 빼앗긴다고 보고, 그렇다면 한 가정의 월급 총량이 현저히 감소하는 것이기에 정년연장의 직접적 수혜가 본인인 아닌 부모 세대라고 할지라도, 정년연장에 찬성할 수 있다”고 말했다.

### ◆“임금체계 개선 없는 정년연장 논의는 대중요법”

이용석 노무사는 연공급 임금체계를 개선하지 않은 정년연장 논의는 ‘대중요법’에 지나지 않는다고 우려했다. 그는 정부·여당에서 제기하는 저출산·고령화로 인한 노동인구 부족, 정년과 연금 수급 연령 개시 시기 사이의 괴리 등



이용석 공인노무사.

은 필요한 논의이긴 하나, 정년연장 문제의 본질은 아니라고 설명했다.

이 노무사는 “예를 들어, 아무리 저출산·고령화가 심화된다고 하더라도 대기업에서 노동인구 부족으로 구직자를 구하지 못한다는 것은 상상하기 어렵다”며 “대기업의 경우 막대한 인사들과 인적 자원을 활용하여 시장의 수요를 충족시킬 공급 능력이 있으며 특히, 인공지능(AI)을 활용한 인력 대체도 용이하기에 더욱 그러하다”고 설명했다.

이어 “즉, 노동인구 부족의 경우 농촌 등 지역의 문제일 수는 있으나, 이를 일반화하기는 어려우며 그렇기에 더욱 과연 ‘노동인구 부족’이라는 전제가 맞는 것인지, 일부에서는 그 전제가 맞더라도 그 해결책이 정년연장이 맞는 것인지에 대해서는 별도의 논의가 요구된다”고 부연했다.

송서울 위원은 법적 정년 연장은 1차 노동시장에 편입된 일부만 혜택을 볼 것이라고 우려했다. 송 위원은 “법정 정년연장으로 근로자들의 소득 크레바스(정년과 연금 수급 연령 차이) 문제를 해결할 수 있는 대상은 전체 근로자의 11% 정도에 해당하는 대기업 또는 공공기관에 종사하는 사람들만을 기억해야 한다”며 “지난 2016년 60세 정년 의무화 때에도 그 혜택을 누린 것은 전체의 20% 남짓이지 않았나”라고 상기시켰다.

이어 그는 “중소기업, 영세사업장, 플랫폼 노동자, 비정규직 등은 사람이 없

어 이미 정년이 지나도 계속 일하는 경우가거나, 애초에 법정 정년의 보호를 충분히 받지 못하고 있다”고 설명했다.

### ◆“기업이 반대할 수밖에 없는 ‘정년연장’, 합리적 임금체계 개편 강구해야”

이용석 노무사는 “정년이 없어도 해고가 자유로운 미국과 달리 우리나라는 연공급 체제가 지배하고 있으며, 사측의 해고에는 근로기준법 제23조에 의한 정당성이 요구되며, 대법원은 이 정당성에 대해 엄격한 요건을 제시하고 있기에 해고가 어려운 폐쇄적 노동시장”이라며 “그렇기에 기업입장에서 근로자의 생산성에 비례하지 않는 고임금은 부담으로 다가올 수밖에 없다. 그러한 부담이 늘어날 수밖에 없는 정년연장에 대해 반대할 수밖에 없다”고 했다.

이 노무사는 “만약 우리나라 임금체계가 연공급이 아니라 직무급이라면, 즉 기업 입장에서든 숙련된 기존 근로자들이 그들의 기여도에 비례한 임금을 지급받을 수 있다면, 오히려 기업이 나서서 정년연장은 물론 정년폐지도

주장할 수 있다”고 설명했다.

송서울 위원은 “현재의 연공서열형 임금체계는 기업의 고령자 고용과 청년 고용 모두에 부담으로 작용할 것이다. 그러므로 성과 평가와 보상의 측면에서 임금체계를 개편해야 한다”며 “성과를 내는 사람이 더 받을 수 있어야 한다. 상사라는 이유만으로 더 많은 성과를 가져가서도 안된다. 그런 맥락에서 기존 연공급체계에서 벗어나 체계적이고 합리적으로 발전된 인사평가체계가 구축돼야 한다”고 강조했다.

이율러 “법정 정년 연장을 논의함에 있어 갈등을 최소화하기 위해서는 세대간 충분한 소통과 범국민적 공론화가 바탕이 되어야 하며, 정부여당은 논의의 주도권을 내려놓고 이 부분을 해결할 수 있는 방향의 거버넌스를 구축해야 한다. 또한 노동계는 풍미를 부리기보다 합의의 물꼬를 틀 수 있도록 타협의 여지를 열어두려는 노력이 필요하다”고 설명했다.

/박태홍 기자 pth7285@metroseoul.co.kr

## “직무 중심 임금체계 전환이 핵심”

### 》1면 ‘복지고용 우려…’서 계속

이 노무사는 “정년연장 여부를 둘러싼 프레임에서 벗어나, 임금체계 개편 특히 연공이 아닌 직무나 직무수행능력이 기준이 돼 동일 가치노동 동일임금이 실현되는 임금체계의로의 전환이 중요하다”고 제언했다. 이재명 대통령도 지난해 고용노동부 업무보고 자리에서 노동시장 이중구조의 심각성을 언급하면서 동일가치노동·동일임금 원칙 확립을 주문하기도 했다.

송서울 국민의힘 쏘소리위원회 위원은 “법정 정년 연장이 졸속으로 추진된다면 그토록 해결하려 노력했

던 노동시장의 이중구조는 더욱 심화될 것이 자명하다”며 “또한, 청년들이 일하고 싶은 곳이 주로 대기업이나 공공기관이라는 점에서 현재 경력과 소득이 단절된 청년에게는 법정 정년 연장이 더 가혹한 현실을 만들어내게 될 것”이라고 강조했다.

이율러 “이러한 재앙적 결과를 초래하지 않도록 반드시 기존 연공급 체계에서 벗어나서 인사평가체계가 더 체계적이고 합리적으로 발전해야 하고, 그에 따른 임금구조의 합리적 개편을 비롯해 고령 근로자의 생산성을 유지하고 보완하는 제도 마련이 필요하다”고 말했다.

/박태홍 기자

## LCC 4분기 실적자… 재무체력 ‘한계 시험대’ 취업플랫폼서 ‘임금체불 사업주’ 바로 확인

환율·유류비 부담에 운임 격차 축소  
유상증자·노선 재편으로 수익성 방어

국내 저비용항공사(LCC)들이 4분기에 적자 흐름이 이어질 것으로 예상되면서 재무 체력 한계가 시험대에 올랐다. 완전자본잠식 상태의 이스타항공과 부분자본잠식의 티웨이항공을 비롯해 주요 LCC들의 고부채 구조가 이어지는 가운데 각 사는 유상증자 등 자본 보강과 함께 노선·기단 운영 전략 재조정으로 수익성 방어에 나선다는 방침이다.

18일 금융정보업체 에프앤가이드에 따르면 상장 LCC 4곳 모두 4분기에도 적자가 이어질 전망이다. 티웨이항공의 연결 기준 4분기 영업손실 컨센서스는 319억원으로 지난 2024년 2분기부터 7분기 연속 적자가 예상된다. 제주항공

도 연결 기준 216억원의 영업손실이 전망돼 5분기 연속 적자를 기록할 것으로 보인다. 진에어와 에어부산은 별도 기준 4분기 영업손실이 각각 72억원, 140억원으로 집계돼 3분기 연속 적자가 예상된다.

실적 부진 배경으로는 수요 회복 속도보다 공급 확대가 더 빨랐다는 점이 거론된다. 항공정보포털시스템에 따르면 4분기 국적 항공사 11곳의 공급 좌석은 3892만여 석(전년 대비 +8.5%)이나, 여객 수는 3339만여 명(+5.5%)에 그쳐 탑승률이 85.8%로 2.5%포인트 하락했다.

공정거래위원회가 대한항공의 아시아나항공 인수 승인 과정에서 중복 노선 공급 유지 조건을 부과한 뒤 대형항공사(FSC)의 재운항·증편이 이어진 점도 변수로 거론된다. 원가 측면에서는 유류비(영업비용 약 30%)의 달러 결제 구조 탓

에 환율 부담이 커졌고, 기업결합 이후 비수기 기준 FSC-LCC 운임 격차가 10만원 안팎까지 좁혀진 점도 LCC 수익성 압박 요인으로 지목된다.

4분기 연속 적자 전망 속에서 LCC들의 재무 체력은 한계 구간에 진입했다는 평가가 나온다. 이스타항공은 지난 2024년 말 기준 자본잠식률이 199.4%로 완전자본잠식 상태에 놓였다.

각 사는 노선과 기단 운영 전략을 재조정하며 돌파구를 모색하고 있다. 진에어는 고수의 노선 중심의 공급 재편과 함께 안전 운항 강화를 위해 통합관리 시스템·시뮬레이터 도입에 220억원을 투자한다.

티웨이항공은 화물 운송량을 2023년 859톤→2024년 1700톤→2025년 말 2700톤으로 늘리고, 자카르타 운수권 확보와 1912억원 유상증자로 대형기 도입과 재무 보강을 병행한다. /유혜은 기자 dhahshah@

고용노동부, ‘고용24’ 오픈 API  
사업자번호로 실시간 조회

민간 취업플랫폼에 구인 공고를 올린 사업주의 임금체불 여부를 바로 확인할 수 있게 될 전망이다. 고용노동부는 19일부터 ‘고용24’ 오픈API를 통해 임금체불 사업주 명단공개 정보를 민간에 개방한다고 밝혔다.

개방 대상은 근로기준법에 따라 임금체불로 2회 이상 유죄가 확정되고 체불 총액이 3000만원 이상인 사업주로, 명단 공개 대상은 1월 13일 기준 606명이다. 해당 정보는 3년간 공개된다.

그간 임금체불 사업주 명단은 노동부 누리집에 텍스트 형태로만 게시돼 실제 구직 과정에서 활용도가 낮다는 지적이 이어져 왔다. 민간 취업포털도 노동부 누리집 링크를 연결하는 방식에 그쳐 채용 공고와의 직접 연계에는 한계가 있었다.

이번에 오픈API가 개방되면 민간 취업플랫폼은 채용공고를 등록한 기업의 사업자등록번호를 고용24 시스템에 입력해 임금체불 명단공개 대상 여부를 실시간으로 확인할 수 있다. 이를 바탕으로 채용공고 화면에 임금체불 여부를 표시하는 것도 가능해진다. 구직자는 일자리 검색 단계에서부터 임금체불 위험을 미리 확인할 수 있게 되는 셈이다.

고용24는 이미 행정용으로 임금체불 명단공개 사업주 여부 API를 활용해 왔다. 현행 직업안정법에 따라 직업안정기관은 임금체불 명단공개 사업주의 구인 신청을 거부할 수 있으며, 실제로 고용24는 해당 사업주의 구인 신청을 미게 채 처리해 왔다. 다만 민간 영역에서는 데이터 연계가 제한적이었다.

이번 API는 직업정보제공사업자, 공공기관, 학교 등이 이용 대상이다.

/세종=한용수 기자 hys@