

임금피크제 도입실태 및 정책과제*

김 정 한**

I. 들어가는 말

우리나라는 출산율의 급격한 감소와 평균수명의 증대로 세계에서 유례를 찾아볼 수 없을 정도로 ‘사회의 고령화’가 급진전되고 있다. 사회의 고령화는 기업내 인력구성의 고령화로 그대로 이어지고 있다. 기업내부 인력구성의 고령화로 인건비 부담이 가중되는 가운데 기업은 세계화로 인한 무한경쟁으로 기업경쟁력의 유지와 제고를 위해 인건비 절감 압력을 받고 있다.

고령화의 진전에 대한 기업의 대응방안으로는 크게 인원조정(희망퇴직 또는 정리해고), 연봉제 등 성과중심의 보상관리로의 전환, 그리고 임금피크제를 들 수 있다(김정한 2003). 노사가 상생할 수 있는 방안의 하나인 임금피크제는 2003년 7월 신용보증기금에서 처음으로 도입된 이후 금융기관, 언론기관, 공공부문, 일부 제조업체를 중심으로 점차 도입되고 있지만 2007년 말 현재 기준으로 도입률이 4.4%에 지나지 않는다(노동부, 2008: 32)¹⁾. 하지만 임금피크제 도입을 검토하거나 준비중인 기업이 조사대상 사업체의 18%로 적절한 조건이 마련될 경우 임금피크제 도입이 활성화될 여지도 적지 않다.

임금피크제는 노조와 근로자의 반발과 아울러 기업의 소극적인 반응으로 널리 확산되고 있지는 못한 실정이다. 도입률이 저조한 이유로 회사는 임금피크제 도입보다는 고용조정이 인력운영의 효율성을 추구할 수 있다는 입장에서, 근로자와 노조는 고용도 보장되지 않으면

* 이 글은 김정한·임효창(2008)을 요약·발췌한 것이다.

** 한국노동연구원 연구위원(junghan@kli.re.kr).

1) 한국노동연구원이 매년 실시하는 임금제도 실태조사에 의하면 100인 이상 사업장의 임금피크제 도입률은 2005년 2.3%, 2006년 3.3%였다.

서 임금만 삭감된다는 불신에 따라 임금피크제 도입에 소극적이기 때문인 것으로 보인다.

한편 정부는 2006년 임금피크제 보전수당제도를 도입하여 임금피크제 확산에 노력하여 왔으나 기대에는 미치지 못하고 있는 실정이다. 이는 우리나라가 본격적인 고령사회로 진입하지 않아 고령화에 대한 인식이 미흡하다는 사실 이외에도 대기업·공공부문에서 도입이 부진하고, 임금피크제에 대한 우려와 도입시 전제조건으로 노사합의가 필요하다는 등의 이유에 기인한다.

이 글은 2008년 5월 실시되었던 임금피크제에 대한 실태조사 중에서 유의미한 사항을 중심으로 살펴봄과 동시에 고령화에 대한 한일간의 비교, 나아가 정책과제를 제시하고자 한다.

II. 임금피크제 실태조사

1. 자 료

임금피크제 실태조사의 모집단은 크게 임금피크제 도입사업장과 미도입사업장으로 구분된다. 총 648개 사업장 중 임금피크제 도입사업장은 105개소, 미도입사업장은 543개소이다. 임금피크제 유형을 보면 정년보장형 임금피크제 31개소, 정년연장형 임금피크제 52개소, 고용연장형 임금피크제 22개소로 정년보장형 임금피크제에 비해 정년연장 또는 고용연장형 임금피크제의 비중이 높은 것으로 나타났다. 임금피크제 미도입기업 543개소 중 임금피크제를 도입중이거나 도입을 검토하고 있는 기업은 107개소, 검토한 바 없음 436개소로 임금피크제 도입을 검토하지 않는 기업의 비중이 압도적이다. 107개소가 검토하고 있는 임금피크제 유형은 정년보장형 임금피크제보다는 정년연장형 또는 고용연장형 임금피크제인 것으로 나타났다.

2. 임금피크제 도입목적

임금피크제를 도입한 목적을 보면 인건비 부담 경감이 59.4%로 가장 높고, 그 다음으로 고령자의 경험·노하우 활용 50.0%, 중장년 인력 고용불안 해소 35.4%, 고령자의 사기 제고 22.6%, 인사적체 해소 18.6%, 구조조정 대안 18.4% 등의 순이다. 임금피크제 유형별로 도입목적은 보면 정년보장형의 경우에는 인건비 부담 경감의 비중이 가장 높은 반면, 고용연장형의 경우에는 고령자의 경험·노하우 활용의 비중이 가장 높아 임금피크

<표 1> 임금피크제 도입목적(복수응답)

(단위:개소, %)

		사례 수	인사적체 해소	승진기회 확대	고령자의 사기제고	명예퇴직의 대체제도	중장년 인력 고용불안 해소
전 체		212	18.4	6.1	22.6	17.0	35.4
임금피크제 유형	정년보장형	59	27.1	13.6	15.3	18.6	26.7
	정년연장형	90	16.7	3.3	22.2	15.6	43.9
	고용연장형	63	12.7	3.2	30.2	17.5	32.2
종업원 규모	1~99인	28	17.9	7.1	21.4	17.9	28.6
	100~299인	76	15.8	5.3	27.6	19.7	31.6
	300인 이상	105	20.0	6.7	20.0	15.2	40.0

		구조조정 대안	인건비 부담 경감	고령자의 경험·노하우 활용	노조 또는 근로자들의 요구	기타
전 체		18.4	59.4	50.0	7.1	2.8
임금피크제 유형	정년보장형	28.8	78.0	30.5	-	4.8
	정년연장형	14.4	52.2	50.0	7.8	0.9
	고용연장형	14.3	52.4	68.3	12.7	
종업원 규모	1~99인	21.4	67.9	53.6	0.0	0.0
	100~299인	21.1	55.3	48.7	7.9	6.7
	300인 이상	15.2	61.0	50.5	8.6	0.0

제 도입유형별로 도입목적이 다른 것으로 나타났다.

3. 임금피크제 미도입이유

임금피크제를 도입할 의사가 없는 기업을 대상으로 미도입이유를 보면 임금피크제 도입의 전체조건인 노사합의의 어려움이 37.6%로 가장 많고, 그 다음으로 고령자 적합 직무직종 개발의 어려움 31.9%, 임금삭감에 따른 소득감소를 우려하여 근로자와 노조의 반대 28.9%, 정년전에 대부분 퇴직하므로 임금피크제 실효성 없음 19.5%, 성과주의 임금제도 도입으로 임금피크제 불필요 18.8%, 현재도 인력 과다 14.4% 등의 순이다.

노조유무별로 보면 유노조 사업장에서 노사합의의 어려움이 50.6%로 무노조사업장의 19%에 비해 훨씬 높은 것으로 나타났다.

4. 임금피크제 도입 및 운영과정상의 문제점

임금피크제의 도입 및 운영과정에서 나타나는 문제점을 보면 임금피크제 도입대상자의 사기 및 생산성 저하가 37.1%로 가장 높고, 그 다음으로 능력자도 일정연령에 도달하면 무조건 임금피크제 적용대상이 됨 33.3%, 임금피크제 대상자에게 적합한 직무 및 직

<표 2> 임금피크제 미도입 이유

(단위:개소, %)

	사례수	임금삭감에 따른 소득 감소를 우려하여 근로자노조반대	임금피크제 도입전제인 노사합의의 어려움	고령자에게 적합한 직무직종 개발이 어렵기 때문	정년전에 대부분 퇴직하므로 임금피크제도의 실효성없음
전 체	436	28.9	37.6	31.9	19.5
노조 유무					
있음	257	36.6	50.6	28.0	15.2
없음	179	17.9	19.0	37.4	25.7
종업원 규모					
1~99인	37	21.6	21.6	35.1	21.6
100~299인	210	28.6	35.7	24.8	16.7
300인 이상	184	31.5	43.5	39.1	22.3

	능력자도 일정연령에 도달하면 무조건 임금피크제 적용	신규채용을 하지 못해 왜곡이 우려되기 때문	성과주의 임금제도를 도입하고 있어서 임금피크제 불필요	고령자는 임금대비 생산성이 낮아서
전 체	10.8	18.1	18.8	9.4
노조 유무				
있음	10.1	21.8	12.5	10.1
없음	11.7	12.8	27.9	8.4
종업원 규모				
1~99인	8.1	18.9	32.4	10.8
100~299인	14.3	18.1	18.1	7.6
300인 이상	7.6	17.9	16.8	10.9

	현재도 인력이 과다하기 때문에	임금피크제 대상자의 관리가 어렵기 때문에	기타
전 체	14.4	13.1	11.5
노조 유무			
있음	14.4	12.8	11.7
없음	14.5	13.4	11.2
종업원 규모			
1~99인	8.1	13.5	8.1
100~299인	12.9	14.8	14.3
300인 이상	17.4	10.9	8.7

종 개발 어려움 32.4%, 임금삭감에 따른 소득감소를 우려하여 근로자들의 반대 31.4%, 인건비 절감효과 미흡 27.6% 등의 순이다. 임금피크제 도입대상자의 사기 및 생산성 저하는 임금피크제 대상자에게 적합한 직무 및 직종 개발 어려움과 직접적으로 연결되며, 능력자도 일정연령에 도달하면 무조건 임금피크제 적용대상이 된다는 것은 임금피크제 대상자에게 적합한 직무 및 직종 개발 어려움과 간접적으로 연결된다는 점을 감안하면 임금피크제 적용대상자에게 적합한 직무개발이 얼마나 중요하다는 것을 시사한다. 임금 피크제 유형별로는 당연한 것이지만 정년보장형의 경우에는 임금피크제 적용대상자의 사기 및 생산성 저하와 함께 임금삭감에 따른 소득감소를 우려하여 근로자들의 반대가 가장 높은 비중을 차지하고 있는 반면, 정년연장형에서는 신규채용을 하지 못해 인력구

<표 3> 임금피크제 도입 및 운영과정상의 문제점

(단위: 개소, %)

		사례수	임금삭감에 따른 소득감소 우려	노사 합의의 어려움	적합한 직무직종 개발 어려움	사기 및 생산성 저하	임금피크제 보전수당의 지원제한 소득이 낮음
전 체		105	31.4	21.9	32.4	37.1	10.5
임금피크제 유형	정년보장형	31	41.9	25.8	32.3	51.6	9.7
	정년연장형	52	30.8	25.0	30.8	26.9	9.6
	고용연장형	22	18.2	9.1	36.4	40.9	13.6
노조유무	있음	73	30.1	28.8	41.1	38.4	8.2
	없음	32	34.4	6.3	12.5	34.4	15.6
종업원 규모	1~99인	21	47.6	0.0	9.5	23.8	19.0
	100~299인	36	36.1	38.9	19.4	38.9	8.3
	300인 이상	46	21.7	17.4	52.2	43.5	8.7

		능력자도 일정연령에 도달하면 무조건 임금피크제 적용대상	신규채용을 하지 못해 인력구조의 왜곡 우려	인건비 절감 효과 미흡	2009년 이후 임금피크제 보전수당제를 받지 못함	임금피크제 대상자 관리 어려움
전 체		33.3	24.8	27.6	21.9	14.3
임금피크제 유형	정년보장형	45.2	9.7	25.8	9.7	19.4
	정년연장형	26.9	30.8	23.1	28.8	7.7
	고용연장형	31.8	31.8	40.9	22.7	22.7
노조유무	있음	30.1	30.1	27.4	15.1	13.7
	없음	40.6	12.5	28.1	37.5	15.6
종업원 규모	1~99인	28.6	9.5	23.8	42.9	9.5
	100~299인	38.9	30.6	38.9	19.4	11.1
	300인 이상	30.4	26.1	19.6	15.2	19.6

조 왜곡 우려가 임금삭감에 따른 소득감소를 우려하여 근로자들의 반대, 임금피크제 대상자에게 적합한 직무 및 직종 개발 어려움과 함께 문제점으로 제시되었다.

III. 고령화 정책에 대한 한일비교

우리나라가 일본에 비해 고령화에 대한 사회, 기업, 노동조합, 그리고 근로자의 관심이 저조한 이유를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 고령화 속도에 한국과 일본 간에 큰 차이가 있다. 일본은 1970년에 고령화 사회, 1994년 고령사회, 2006년에는 초고령사회로 진입하였다. 반면 한국은 2000년에 고령화

〈표 4〉 한국과 일본의 고령화 및 정년관련 지표 비교

	고령화 사회	고령 사회	초고령 사회	고령자고용 안정법 제정	60세 정년 노력의무연도	60세 정년 법제화 연도	정년법제화 당시 60세 정년제 비중
일본	1970년	1994년	2006년	1971년 ¹⁾	1986년	1994년 ²⁾	93.3%
한국	2000년	2018년	2026년	1991년 ³⁾	1991년	-	16.5% ⁴⁾

주: 1) 최초의 법령은 '중고연령자들의고용의촉진에관한특별조치법', 1986년에 '고연령자들의고용의안정등에관한법률'로 전면 개정.

2) 시행은 1998년 4월 1일부터.

3) 법 명칭은 '고령자고용촉진법'. 2008년 3월 '고용상연령차별금지및고령자고용촉진에관한법률'로 개정.

4) 2006년 12월 말 현재 기준으로 단일정년제를 채택한 사업장(300인 이상 대기업) 중 정년이 60세 이상인 기업의 비중.

사회로 진입하여 2008년 현재 고령사회(2018년)로 진입하기까지 10년의 기간이 남아있다. 이와 같은 고령화 속도의 차이는 고령화 정책에도 영향을 미친다²⁾. 일본에서는 고령 근로자의 유효한 활용이 기업경쟁력 유지 및 제고에 필요하다는 사용자의 인식이 우리나라에 비해 강한 것은 당연한 현상으로 판단된다. 이는 일본이 2006년 초고령사회로 진입함과 아울러 베이비붐 세대(團塊世代)가 2006년 60세 정년퇴직에 따른 노동력 부족 현상과도 밀접한 연관이 있다.

둘째, 60세 정년의 법제화 여부에 기인한다. 일본의 경우 60세 정년을 1994년(시행은 1998년 4월 1일부터)에 법제화한 반면, 한국은 60세 정년이 노력의무에 머물러 있다. 60세 노력의무와 법제화의 차이가 기업에 주는 차이는 언급할 필요도 없다.

셋째, 정년과 국민(후생)연금의 연계이다. 일본은 2001년 4월 이전에는 정년과 후생연금의 지급개시연령이 60세로 일치하였으나 2001년 4월 1일부터 노령기초연금이 61세(여성은 2006년부터)에 지급되고³⁾, 소득비례부분(노령후생연금)은 2013년(여성은 2018년)부터 61세에 지급된다⁴⁾. 연금의 지급개시연령이 상향조정됨에 따라 일본정부는 2004년 고연령자고용안정법을 개정하여 현역 65세 사회를 건설하기 위한 방안으로 정년제 폐지, 정년연장, 계속고용제도 도입 중 어느 하나의 도입을 기업에게 의무화하고 있다.

넷째, 기업의 사회적 책임과도 관련이 있다. 일본기업의 고령자 활용정책에는 3가지 일반원칙이 존재하고 있다(森田, 2001; 엄동욱 외, 2008: 25에서 재인용). 첫째, 60세 이상 고령자를 활용할 때 우수한 인재를 활용한다는 점, 둘째, 고용창출이라는 사회적 책임을 다하고자 하는 점, 셋째, 종업원의 다양한 니즈에 부응하여 방법을 강구한다는 점이다. 또한 3가지 원칙에 대한 노사간 합의가 존재하고 있다. 이에 반해 우리나라 기업에서는 중고령자를 기업의 부가가치를 창출하는 인적자원으로서가 아니라 퇴물로 취급하는

2) 일본의 고령자 정책은 김정한 외(2004)를 참조하여 기술.

3) 3년마다 1세씩 증가하여 2013년에는 65세에 지급.

4) 3년마다 1세씩 증가하여 2025년에는 65세에 지급.

<표 5> 한국과 일본의 연령계층별 인력구성 추이

(단위: %)

	10대		20대		30대		40대		50대 이상	
	한국	일본	한국	일본	한국	일본	한국	일본	한국	일본
1992	4.6	2.4	36.0	25.1	32.0	20.0	17.0	25.2	10.4	27.3
1997	2.1	2.1	32.4	24.0	32.7	21.3	19.7	21.9	13.1	30.7
2004	0.7	1.8	26.8	21.2	33.1	23.9	24.4	21.1	15.0	32.1
2005	0.7	1.7	26.2	20.6	33.6	24.0	24.4	21.2	15.2	32.4
2006	0.7	1.7	26.4	20.1	34.1	24.3	24.5	21.1	14.5	32.7

주: 1) 한국은 1998년까지는 10인 이상 비농전산업, 1999년부터 5인 이상 전산업 근로자 대상.

2) 일본은 표본조사로서 세대원 중 15세 이상 근로자 대상.

자료: 한국 노동부, 「임금구조기본통계조사」; 일본 總務省, 「勞働力調査」.

인식이 적지 않다.

사회의 고령화 속도 차이는 기업내부 인력구성의 차이로 귀결된다. 임금근로자 중 50대 이상 중고령자의 비중을 2006년 현재 기준으로 보면, 한국은 14.5%인 반면, 일본은 32.7%로 근로자 3명 중 1명이 50대 이상이다.

IV. 정책과제

우리나라에서는 고령화가 아직까지 선진국에 비해 진전되지 않았을 뿐 아니라 정부의 노력 미약, 사용자와 노조의 사회적 책임 결여 등의 이유로 고령자 고용이 활성화되지 않고 있는 실정이다. 그러나 2013년에는 국민연금 지급개시연령을 61세로 상향조정, 2016년을 정점으로 생산가능인구 감소, 2018년 고령사회 진입, 2018년을 정점으로 총인구 감소, 2026년 초고령사회 진입이라는 우리나라의 현실을 고려하면 우리나라가 지속 가능한 성장을 이룩하기 위해서 고령자의 활용이 필수적인 과제라는 점을 감안하면 중고령자의 고용유지 및 고용확대를 높일 수 있는 정책방안 강구가 필요하다. 임금피크제를 중심으로 정책과제를 살펴보면 다음과 같다.

1. 개인별 임금피크제 도입

실태조사에서도 나타난 바와 같이 임금피크제 도입이 저조한 이유는 도입전제가 노사합의에 있다는 점을 고려하여 노사합의 없이 근로자 개인별로 근로계약 체결을 통해 개인별 임금피크제를 실시하는 경우 지원하는 방안을 강구할 수 있다. 또한 실태조사에

서 나타난 바와 같이 개인별 임금피크제는 임금피크제 도입에 도움이 된다는 비중이 65.7%로 도움이 되지 않는다는 비중 18.1%를 훨씬 상회하고 있다.

하지만 정년보장형 임금피크제의 경우 근로기준법상의 근로조건 불이익에 해당되므로 당해 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수의 동의를 얻어야 한다. 그러므로 고용연장형과 정년연장형 임금피크제 등 근로자의 불이익이 없는 경우에 한해 개인별 임금피크제를 도입할 필요성이 있다.

2. 임금피크제 보전수당제도 상시지원제로 변경

임금피크제 보전수당은 임금피크제를 도입한 사업장에서 18개월 이상 근무하고, 임금이 10% 이상 삭감된 54세 이상 근로자에게 최대 6년간 지원하는 제도로서 2006년 도입되어 2008년까지 3년간 운영되는 한시제도이다. 지원내용은 삭감된 임금의 50%를 지원(분기 150만 원 한도)하며, 연봉이 5,760만 원 이상인 자는 지급에서 제외하고 있다.

고령자에 대한 임금부담 압력으로 조기퇴직 등 기업의 고령자 고용 기피현상이 지속되고 있으므로 연공급 임금체계 완화를 통한 기업의 임금부담 완화 및 고령근로자의 고용연장을 위해 사업을 지속하는 것이 필요한 것으로 판단된다. 실태조사에서도 임금피크제 보전수당제도는 임금피크제 도입사업장 및 미도입사업장을 불문하고 임금피크제 도입, 고령자 고용유지 및 확대, 사업체 임금부담 완화, 근로자 및 노조반대 완화 등에 크게 기여하고 있는 것으로 나타났음에 비추어볼 때 2009년 이후에도 계속 실시하는 것이 바람직한 것으로 분석되었다. 이에 따라 임금피크제 보전수당제도는 2008년 9월 9일 국무회의에서 고용보험법 시행령 개정안이 의결되어 상시제도로 전환되었다.

임금피크제 보전수당제도를 정년보장형 임금피크제에 대해서는 지원하지 않고 정년연장형이나 고용연장형 임금피크제에 대해서만 지원하자는 의견이 있다. 일본에서는 정년 후 정년연장 또는 고용연장의 경우에만 고연령고용계속기본급부금을 지원하고 있다. 일본에서는 정년 60세가 법정화되어 있고, 출향, 전적을 통해 상대적으로 정년이 보장되어 있음을 고려하여야 한다. 또한 우리나라의 경우 300인 이상 대기업의 정년이 56.95세(2007년 말 현재 기준)이고 연령의 임금프리미엄 효과 등으로 거의 정년이 준수되지 않고 있을 뿐 아니라 중층적 노후생활제도가 선진국에 비해 미흡하며, 주된 일자리에서 퇴직하는 연령이 52.6세이고 고령자의 경우 재취업이 어려운 점 등을 고려할 때 정년보장형의 경우에도 지원대상으로 하여 정년까지 고용을 보장하는 것이 바람직한 것으로 판단된다.

3. 지원요건 개선 및 지원절차 간소화

실태조사에서도 나타난 바와 같이 향후 임금피크제 보전수당제도의 발전방향을 보면 현재의 제도를 유지하되, 지원요건 확대, 지원절차 개선이 압도적인 것으로 나타났다.

현행 임금피크제 보전수당은 연봉이 5,760만 원 이상인 자는 지급에서 제외하고 있어 임금피크제 보전수당을 받지 못하고 있는 실정이다. 임금피크제 보전수당의 상한은 평균임금 자료에 기초해서 지원제한소득을 설정하고 있으나, 임금피크제 보전수당 지급은 소득세법상의 갑종근로소득(비과세 제외)을 기준으로 하고 있어 등록금 면제액, 무상대여금 등이 포함되므로 지원제한소득이 실제보다 낮게 설정되고 있다⁵⁾. 그러므로 지원제한소득 설정기준을 평균임금 상위 10%에서 갑종근로소득(비과세 제외) 상위 10%로 변경하는 방안도 강구할 필요성이 있다.

한편 임금이 10% 이상 삭감되어야 임금피크제 보전수당제도를 받을 수 있으나 이를 기업규모별로 차등지원하는 방안이 있다. 300인 이상 대기업은 현행 기준대로 10% 이상 임금삭감 규정을 적용하되, 중소기업에 대해서는 예를 들면 5% 이상 삭감된 경우 임금피크제 보전수당제도를 지급하는 것이다.

4. 고령자적합직무 개발 및 고령자고용안정컨설팅 비용지원사업 활성화

기업에서 정년을 연장하거나 고령자를 고용하기 어려운 이유는 실태조사에서도 명확하게 분석된 바와 같이 고령자에 적합한 직무의 부재이다. 신용보증기금의 사례에서와 같이 고령자적합직무의 개발은 고령자 고용을 유지하고 확대하는데 불가결한 요인이다.

고령자적합직무는 그 직무를 가장 잘 아는 해당기업에서 개발하는 것이 가장 바람직하다. 이 경우 고령자고용안정컨설팅 비용지원사업을 이용하여 기업의 부담을 경감할 수 있다. 고령자고용안정컨설팅 비용지원사업은 고령자의 고용안정 및 취업의 촉진 등을 위하여 임금체계 개편 및 직무재설계 등에 관하여 전문기관의 자문을 받는 사업주 또는 노사단체에 대하여 그에 소요되는 비용의 일부를 지원 또는 임금피크제 도입에 관한 자문을 제공함으로써 임금·직무체계의 경직성 등으로 인한 고령자의 고용불안을 완화하기 위해 실시하는 사업이다. 지원대상은 고용보험 가입자로서 고령자의 고용안정 및 취업촉진을 위한 컨설팅을 실시하는 사업주 및 노사단체에 대해 컨설팅에 소요되는 총비용의 80%를 지원한다(최대 지원금액: 사업주 3천만 원, 노사단체 8천만 원). 지원대

5) 갑종근로소득(비과세 제외)은 ‘근로소득에서 제외되는 소득’과 ‘비과세하는 근로소득’을 제외한 나머지 소득을 의미. 항목은 「급여(봉급+수당)+급여성 경비+기타 경제적 이익(등록금 면제액, 무료사택, 무상대여금 등)」으로 구성.

상 프로그램으로는 임금피크제 도입 등 임금체계 개선, 고령자 적합직종 또는 직무개발, 유연근무체계, 직무공유제 등 근로형태 다양화, 정년연장 및 계속고용제도 도입, 연령차별 해소를 위한 노무관리 개선, 기타 안전보건 향상 등 고령자 고용안정을 위한 프로그램 등이다.

정부에서도 고령자에게 적합한 직종 또는 직무를 지속적으로 개발하여 고령자 고용 유지 및 고용확대에 크게 기여하고 있으나 아직까지 미흡한 실정이다. 정부차원에서 각 산업마다 신규·성장분야를 전망하여 이 분야의 직무에 대한 분석을 실시해 직무수행에 필요한 직업능력을 파악하고, 나아가 고령자에 적합한 훈련형태 및 훈련지도방법 등을 연구하여야 할 필요성이 있다. 이와 아울러 채용패턴, 필요로 하는 고령자의 경험·지식·노하우, 고령자에게 부가되어야 할 직업능력이 구체적으로 분석되어야 할 것이다.

5. 홍보 강화

임금피크제 실태조사에서도 나타난 바와 같이 임금피크제를 활성화하기 위해서는 임금피크제 보전수당제도, 고령자고용촉진장려금, 고령자고용안정컨설팅 비용지원사업, 모범사례 등에 대한 홍보가 적극 요구된다.

고령자고용촉진제도에 대한 적극적인 홍보와 아울러 대기업과 특히 노동조합에 대한 홍보 강화, 순회 설명회 개최, 모범사례 전파, 임금피크제 도입 매뉴얼과 사례집 발간, 고령자고용컨설팅 우수사례 발표, 임금피크제 컨설팅·자문 등 다양한 방법으로 임금피크제 도입 및 임금피크제 보전수당제도에 대한 활용도를 높일 필요성이 있다.

6. 고령자 인적자원개발 투자 확대

상시적 구조조정이 행해지는 사회에서는 고용안정의 의미도 변화된다. 즉, 근로자가 현재 근무하고 있는 직장에서의 고용보장을 의미하는 직장안정(job security)의 개념보다는 어느 직장에 근무하더라도 취업이 안정되어 있음을 의미하는 고용안정(employment security)의 개념이 보다 중시된다는 것이다. 평생직장 시대가 평생직업의 시대로 전환되었다는 것을 의미한다.

기업은 시장경쟁에 노출되어 있기 때문에 복지로서 고령자를 고용하는 것은 결코 아니다. 기업경영상 중요한 전력으로서 판단되는 경우에 한해 고령자를 고용하고 있다. 그러므로 21세기 조직에서 경력개발의 책임은 어디까지나 근로자 개인에게 있다는 것을 자각할 필요성이 있다. 이는 평생직업 시대에 걸맞는 자신의 핵심역량을 강화하기 위한 근로자 자신의 부단한 능동적·주체적 노력이 필요하다는 것을 의미한다. 구조조정의

항상화 시대에는 기존의 심리적 고용계약이 붕괴되고 대신 새로운 고용관계의 핵심내용인 ‘경력탄력적인 인력’이 요구된다(김정한·김동헌·오학수, 2001). 이 새로운 개념은 경력관리와 개발의 책임은 회사에 있는 것이 아니라 근로자 개인에게 있다는 것이다. 기업이 고용하기를 원하는 능력을 유지하고 개발하는 것은 종업원의 책무가 아닐 수 없다. 그러므로 기업이 어떠한 인재를 필요로 하는가를 항상적으로 인식하여 스스로 경력 개발에 적극적으로 임해 자신의 고용가능성(employability)을 높일 필요성이 있다. 경력 개발 의식을 지니는 것은 청년층부터 중년층만의 과제로서 이미 50세가 넘는 중고령자에게는 의미를 지니지 않는다고 인식하는 사람도 없진 않지만 중고령자도 기업이 요구하는 능력에 맞도록 자신의 능력을 개발할 필요성이 있다.

7. 고령자적합 고용·근무형태 도입시 지원

임금피크제 보전수당을 받기 위해서는 임금이 10% 이상 삭감되어야 임금피크제 보전수당제도를 받을 수 있으나 징계처분 등 근로자의 귀책사유, 질병 또는 부상, 사업장의 휴업, 근로시간의 단축, 창의행위 등에 의한 임금 감액 등의 사유로 임금이 낮아진 경우에는 임금의 감액으로 보지 않는다(고용보험법 시행규칙 제49조). 예를 들면 고령자 친화적 근무형태인 선택적 근로시간제, 파트타임 전환 등에 의한 근로시간 단축으로 임금이 감액된 경우는 임금감액으로 보지 않아 임금피크제 보전수당을 지급하지 않고 있다. 이로 인해 요구조건을 충족할 수 있는 소수의 능력있는 고령자만 혜택을 받을 수 있다는 사실을 고려하여 고령자 고용친화적 고용·근무형태 도입으로 임금이 감소될 때에도 소득감소분의 일정액을 보전하는 방안도 고려하여야 할 것이다. **KL**

<참고문헌>

- 김정한·임효창(2008), 『임금피크제 실태조사』, 노동부.
 김정한(2003), 『임금피크제 모델개발연구』, 노동부.
 김정한·김동배·정진호(2005), 『근로자의 고용연장을 위한 임금체계 개편 지원제도 설계』, 노동부.
 김정한·김동헌·오학수(2001), 『고용조정과 전직지원』, 한국노동연구원.
 노동부, 『임금구조기본통계조사』, 각년도.
 허재준·전병유(1998), 『고령자 노동시장: 현황과 정책과제』, 한국노동연구원.
 엄동욱 외, 「인구고령화와 한국기업의 HRM - 기업의 중고령자 고용활성화를 위한 학제

간 연구, 한국인사관리학회 2008년도 춘계학술대회, pp.11 ~ 56.

高木朋代(2003), 「高年齢者雇用と人事管理システム - 雇用される能力の向上と選抜および契約轉換のメカニズム」, 『日本労働研究雑誌』 2・3月號(No.312).

森田一壽(2001), 『高年齢者雇用先進企業の人事管理技法に関する調査研究』, 高年齢者雇用開發協會.

總務省, 「労働力調査」.