

정책연구
2020-20

중고령층 노동시장의 특성 변화와 정책과제

남재량 · 김동배

목 차

요 약	i
제1장 서 론	(남재량) 1
제2장 중고령층 노동시장의 새로운 특징	(남재량) 4
제1절 들어가며	4
제2절 조기퇴직의 급증	5
1. 조기퇴직자 수와 그 비율의 급증	5
2. 평균 퇴직연령의 변화	8
제3절 임금피크제의 급속한 확산	9
제4절 새로운 사실들에 대한 이론적인 설명	11
1. 정년 법제화 모형	11
2. 고령화 모형	16
제5절 남아 있는 과제	18
1. 주된 일자리 조기 이탈의 문제	18
2. 임금피크제 도입과 중고령자 고용 및 임금체계 개편의 문제 ·	19
제6절 소 결	19
제3장 주된 일자리 이탈과 그 동학(dynamics) ..	(남재량) 22
제1절 들어가며	22
제2절 주된 일자리 이탈 전후 주요 특징	23
1. 경제활동의 동태적 변화	24
2. 근로소득의 변화	25

3. 주된 일자리 이탈 사유	27
제3절 주된 일자리 이탈자 가구의 소득분배 상태 및 빈곤 동향 ..	28
제4절 소 결	33
제4장 임금피크제의 고용성과	(남재량) 37
제1절 들어가며	37
제2절 임금피크제의 도입 확산의 실태	38
1. 규모별 특징	38
2. 산업별 특징	40
제3절 임금피크제와 재고용제도	43
제4절 임금피크제의 고용성과	48
1. 문헌연구	48
2. 자료와 기초통계	49
3. 공공부문과 민간부문에서 임금피크제 도입의 고용성과	59
제5절 소 결	68
제5장 일본의 고령화와 임금체계의 변화 및 정책적 대응 (김동배)	71
제1절 들어가는 말	71
제2절 일본기업의 임금체계 개편	72
1. 일본기업의 임금체계 특성	72
2. 일본기업의 임금체계 개편 실태조사	74
3. 임금체계개편 사례	82
제3절 고령사원 전력화와 임금체계 개편	89
1. 고령사원 전력화의 의의	89
2. 고령사원 전력화와 임금체계 개편 사례 : D자동차 사례	92
제4절 일본 정부의 임금정책	94
제5절 요약 및 함의	98

제6장 결 론	(남재량 · 김동배)	101
참고문헌		108
[부록] 회귀방정식 추정결과		112

표 목 차

<표 3- 1> 주된 일자리 이탈 가구원 유무 가구별 가구원 수 비율	29
<표 3- 2> 주된 일자리 이탈 가구원이 있는 가구의 소득분배: 경상소득 기준	30
<표 3- 3> 주된 일자리 이탈 가구원이 있는 가구의 소득분배: 총소득 기준	30
<표 3- 4> 빈곤율	31
<표 4- 1> 산업별 임금피크제 도입비율과 그 변화	41
<표 4- 2> 제조업 규모별 임금피크제 도입 비율과 그 변화	42
<표 4- 3> 재고용제도 운영비율과 그 변화: 규모별	43
<표 4- 4> 재고용제도 운영비율과 그 변화: 산업별	45
<표 4- 5> 제조업 재고용제도 운영비율	46
<표 4- 6> 재고용제도 운영비율: 임금피크제 도입 여부별	47
<표 4- 7> 사업체 수: 임금피크제 도입 여부와 가중치 적용 여부별	50
<표 4- 8> 사업체 수: 임금피크제 도입 유형별	50
<표 4- 9> 사업체 수: 공공부문과 민간부문	51
<표 4-10> 기초통계	52
<표 4-11> 임금피크제 도입 여부별 사업체 규모와 고용의 변화	53
<표 4-12> 임금피크제 유형별 사업체 규모와 고용의 변화	54
<표 4-13> 임금피크제 도입 여부별 사업체 규모와 고용의 변화: 공공부문과 민간부문	55
<표 4-14> 임금피크제의 유형별 고용효과: 단순 회귀분석	57

<표 4-15> 임금피크제 고용효과 단순 회귀분석: 공공부문과 민간부문	58
<표 4-16> 회귀분석에 사용된 변수들의 기초통계(평균)	61
<표 4-17> 회귀분석 결과: 공공부문	63
<표 4-18> 회귀분석 결과: 민간부문	64
<표 4-19> 선택편의를 고려한 회귀분석 결과: 민간부문	66
<표 4-20> 민간부문의 임금피크제 유형별 고용효과	67
<표 5- 1> 기본급 결정요인(복수응답)	75
<표 5- 2> D사의 조합원 직능급 개편 과정	84
<표 5- 3> 준별 승급	84

그림목차

[그림 2-1] 정년퇴직자 및 조기퇴직자 수의 변화	6
[그림 2-2] 주된 일자리 정년퇴직 및 조기퇴직 비율	7
[그림 2-3] 주된 일자리 평균 퇴직연령	8
[그림 2-4] 임금피크제 도입 사업체 비율	10
[그림 2-5] 정년의 결정과 정년법제화의 효과	12
[그림 2-6] 정년 법제화와 임금피크제의 도입	15
[그림 2-7] 고용계약의 조기 종료	17
[그림 3-1] 주된 일자리 2014년 이탈자의 월평균 임금과 시간당 임금	26
[그림 3-2] 주된 일자리 2014년 이탈자와 50~69세 연령층의 주당 평균 근로시간	26
[그림 3-3] 빈곤율: 총소득 기준	32
[그림 3-4] 빈곤율: 경상소득 기준	32
[그림 4-1] 사업체 규모별 임금피크제 도입 사업체 비율(1)	39
[그림 4-2] 사업체 규모별 임금피크제 도입 사업체 비율(2)	39
[그림 4-3] 재고용제도 운영비율: 임금피크제 도입 여부별	47
[그림 5-1] 미국과 일본의 직무분담 차이	73
[그림 5-2] 임금제도 도입 추세(복수응답)	77
[그림 5-3] 2000년 대비 기본급 구성요소 변화(복수응답)	78
[그림 5-4] 기본급 구성요소: 2014년 및 2019년 조사	79
[그림 5-5] 연령-임금커브의 변화: 전체 규모	80
[그림 5-6] 연령-임금커브의 변화: 1,000인 이상	81

[그림 5- 7] 연령-임금커브의 변화: 100~999인	81
[그림 5- 8] 연령-임금커브의 변화: 10~99인	81
[그림 5- 9] 역할급 도입과 임금커브 변화	87
[그림 5-10] 정년 이전 임금체계와 고령사원의 임금변동	90
[그림 5-11] D자동차 2015년 조합원 임금체계 개편	93
[그림 5-12] 임금연공성 완화	96
[그림 5-13] 직급 간 중첩도 축소와 직급 간 격차 확대	96
[그림 5-14] 호봉 세분화와 고과승급	97
[그림 5-15] 2014년 공무원 보수개혁: 세대 간 급여 배분의 개편	97

요 약

베이비부머를 비롯한 중고령층의 대규모 은퇴가 이미 시작되었으나 이들 대부분이 아직 연금 수급 연령에 이르지 못하고 있다. 이들을 사회복지 차원에서 모두 흡수하는 것은 사실상 불가능하므로, 이들의 고용을 계속 확보하는 것이 중고령층을 대상으로 하는 정책에서 중요한 과제로 등장하였다. 주된 일자리 이탈 이전에 중고령층의 고용연장을 위한 노력도 필요할 것이고, 이탈 후 재고용이나 재취업을 통한 고용확보에 대해서도 많은 관심을 가져야 할 것이다. 그러나 보다 효과적인 방안을 마련하기 위해 무엇보다 우선되어야 할 것은 중고령층 노동시장에 대한 충분한 이해이다. 현재 이들 노동시장이 과연 어떤 상황에 처해 있으며 그 이면에 작동하고 있는 시장의 힘과 그 원리는 어떠한지에 대해서도 잘 파악하고 있어야 한다. 나아가 이미 구축되어 있는 각종 법과 제도 그리고 규칙들이 중고령층 노동시장에 미치는 영향과 문제점들에 대해서도 숙지하고 있어야 한다.

그러나 한국의 중고령층 노동시장에 대해 알려진 사실들은 그리 많지 않다. 특히 최근 중고령층 노동시장은 급격한 변화를 겪고 있음에도 불구하고 이러한 변화의 실태와 원인 그리고 이의 파급효과에 대해 엄밀한 연구들이 매우 부족하다. 기존의 여러 연구들은 주로 최근의 변화 발생 이전의 시기를 연구 대상으로 하고 있다.

우리는 급속한 고령화를 겪고 있음에도 불구하고 많은 사람들이 기대하였던 바와 같은 정년퇴직자 수의 증가가 아니라, 오히려 주된 일자리에서 조기에 퇴직하는 근로자 수가 급격히 증가하는 충격적인 경험을 하고 있다. 임금피크제를 도입하는 사업체들이 갑자기 크게 증가하는 놀랄 만한 현상도 목격하고 있다. 상식적으로 볼 때, 조기

퇴직이 급증한다면 임금피크제를 도입할 필요성이 낮아질 것이고, 임금피크제가 많이 도입된다면 조기퇴직자 수가 크게 증가할 것 같지 않다. 따라서 이러한 두 가지 특징들은 그 자체로서 충격적일 뿐만 아니라 서로 모순되는 현상들처럼 보이기도 한다.

본 연구는 먼저 제2장에서 조기퇴직의 급증과 임금피크제의 급속한 확산이라는 현상이 정년 법제화의 효과를 설명하기 위한 모형과 예상치 못한 고령화의 충격을 설명하기 위한 모형의 틀 속에서 서로 모순됨이 없이 조화롭게 설명될 수 있음을 보여주고 있다. 강한 연공성을 갖는 한국과 같은 대표적인 이연임금 체계하에서 정년을 법으로 정하여 강제적으로 연장하거나, 예상치 못한 급속한 고령화 충격이 있을 경우, 조기퇴직의 증가와 임금피크제 도입 확산이라는 현상이 동시에 나타날 수 있다. 실제로 우리는 정년 60세 이상의 법적 강제로 인해 중고령층 노동시장에 커다란 변화가 초래되었다는 엄밀한 연구결과를 가지고 있다. 이는 시장의 상황이나 환경 또는 제도의 정비가 이루어지지 못한 상태에서 단지 입법을 통해 일거에 정년을 연장하려는 정책당국의 시도는 의도와 달리 조기퇴직의 증가와 같은 심각한 부작용을 야기할 수 있다는 교훈을 준다.

다음으로 본 연구는 새로운 특징들 가운데 하나인 주된 일자리 조기퇴직의 실태와 이들의 이탈 전후 동태적인 모습들을 보다 구체적으로 파악하기 위해 노력하고 있다. 그뿐만 아니라 이들 조기퇴직자들을 추적함으로써 이들의 고용불안이나 근로빈곤 및 빈곤 전략 가능성에 대해서도 파악하여야 하는데, 제3장은 이들에 대해 분석하고 있다.

임금피크제 도입의 확산 실태도 보다 구체적으로 파악할 필요가 있다. 사업체 규모와 업종별 특징들뿐만 아니라 다른 제도들과의 관련성을 염두에 둔 분석도 필요하다. 나아가 임금피크제가 실제 중고령층 노동시장에 미치고 있는 영향, 특히 임금피크제의 고용성과는 실증적으로 엄밀하게 분석되어야 한다. 본고는 제4장에서 이에 대해 분석하고 있다.

나아가 우리는 임금피크제의 확산이 자연스럽게 임금체계 개편으로 이어질 것인지, 새로운 시대에 적합한 임금체계를 구축하기 위해서 필요한 노력들은 어떠한 것일지에 대해서도 고민하여야 한다. 일본의 경험은 이러한 정책적 요구에 도움이 될 것이다. 본 연구는 제5장에서 이에 대해 알아보고 있다.

각 장들의 분석들과 그 결과들에 대해 보다 자세히 살펴보자. 제3장에서 우리는 주된 일자리 이탈과 그 동태적 특성에 대해 살펴보고 있다. 이미 밝혀져 있는 주요 사실들(facts)을 정리하여 제시하는 한편, 한국노동패널조사의 원자료를 사용하여 주된 일자리 이탈자의 가구 소득분배 상태 및 빈곤 동학(dynamics)을 추가로 분석하였다. 이를 통해 우리는 중고령층의 주된 일자리 이탈과 관련하여 중요한 특징들을 새로이 찾아 정리할 수 있었다. 이제 이들을 간략히 요약하고 그 시사점들을 살펴보도록 한다.

주된 일자리 이탈과 이를 전후한 4년씩을 추적 관찰하여 분석한 결과, 취업자의 비율이 이탈 직전 연도의 90% 이상에서 이탈 다음 해에는 20% 미만으로 하락하고 있었다. 반면 비경제활동인구의 비율은 취업자 비율의 변화와 거의 정반대로 움직였다. 실업자 비율은 10% 수준까지 상승하였다 하락하고 있었다. 요컨대 주된 일자리 이탈자 가운데 더 이상 일하기를 희망하지 않는 비경제활동인구가 다수를 차지하고 있으나, 여전히 구직활동을 하는 이탈자도 상당수 존재하였다.

이들이 주된 일자리 퇴직 사유로 건강·고령을 든 비율이 40%에 육박하였다. 다른 자료를 사용하여 추정하면, 이 가운데 건강 때문에 이탈한 경우가 무려 36%에 이른다. 주된 일자리 이탈 사유 가운데 주로 노동수요 측면에 기인하는 것으로 파악할 수 있는 부분도 45.5%나 되었다. 주된 일자리 이탈 이후에도 취업상태에 있는 근로자들의 고용의 질은 종사상의 지위나 근로의 형태로 파악할 때 모두 급격히 악화되고 있었다.

주된 일자리 이탈 이후 근로소득의 변화도 급격하였다. 월평균임

금과 시간당임금이 이탈 1년 전에 이미 크게 하락하였으며, 이후에도 한동안 지속적으로 하락하였다. 월평균임금의 하락은 근로시간의 하락과도 밀접한 관계를 가지고 있는 것으로 보인다. 근로시간은 주된 일자리에서 이탈하기 3년 전부터 연평균 2시간 정도 지속적으로 감소하고 있었다.

주된 일자리 이탈 전후의 이러한 근로조건 변화로 인해 이탈 근로자들 가운데 최저임금 미만의 임금을 받는 근로자의 비율이 크게 상승하였다. 실제로 주된 일자리 이탈 후 이와 같은 노동시장의 여러 부정적인 변화들은 이탈자가 존재하는 가구들의 소득분배 상태를 악화시키고 있었다. 이탈가구 넷 중 하나는 이탈 후 2년가량 경과하면 소득 하위 20%에 속하게 되었다. 이탈가구의 이러한 소득분배 상태 악화는 곧바로 빈곤으로 이어지고 있었다. 이탈가구의 빈곤율은 이탈 이전 경제전체 빈곤율의 절반에도 미치지 못하였으나, 이탈과 더불어 경제전체 빈곤율을 넘어서고 있었다. 이탈 후 2년가량 경과하면 이탈가구의 빈곤율은 20%를 넘는다.

우리는 이상의 분석을 바탕으로 다음과 같은 중요한 시사점들을 얻을 수 있다. 첫째, 무엇보다도 근로자들이 원하는 한 주된 일자리에서 이탈되지 않도록 하는 노력이 선행되어야 한다. 이탈 이후 근로조건은 급속히 악화되고 가구소득의 감소와 소득분배 상태의 악화를 거쳐 빈곤상태로 전락될 가능성이 컸다. 이러한 문제를 예방하려면 무엇보다도 주된 일자리에서 가급적 이탈되지 않아야 한다.

둘째, 임금유연화를 위한 노력이 필요하다. 주된 일자리 이탈 사유 가운데 노동수요 측면에 주로 기인하는 것으로 볼 수 있는 부분이 절반가량을 차지하였다. 여러 요인들이 있겠지만, 이들 가운데 많은 부분은 경직적 임금체제로 인한 임금-생산성의 괴리와 관련되어 있을 가능성이 크다. 당장 중고령층 근로자의 생산성을 획기적으로 높일 수 있는 대안을 찾기 어렵다면, 임금의 유연화를 통해 고용을 확보하는 것이 더 유리하다. 이는 주된 일자리 이탈 최소화를 위한 노력으로서도 중요한 의미를 가진다.

셋째, 노동공급 측면에서도 추가적인 노력이 필요하다. 건강 때문에 주된 일자리에서 이탈하는 경우가 많은데, 이는 개인적으로나 사회나 국가적인 차원의 노력을 통해 상당부분 극복될 수 있다. 건강 관리를 위한 보다 적극적인 노력들이 경주되어야 하겠다.

넷째, 주된 일자리에 무한정 종사하기는 어려우므로 주된 일자리 이탈 이후에 대한 대책이 필요하다. 근로시간의 감소를 비롯한 주된 일자리 이탈의 중요한 신호들을 인식하고 이탈이 불가피할 경우 이후를 대비하는 노력을 게을리해서는 안 된다. 준비된 이탈과 그렇지 않은 이탈은 많은 측면에서 상이한 결과를 초래한다.

제4장은 임금피크제 확산의 실태를 알아보고 임금피크제의 고용 성과를 엄밀하게 분석하였다. 그 결과, 임금피크제의 도입비율이 산업별로 상당한 차이를 보이고 있음을 알 수 있었다. 전기·가스·증기·수도업의 임금피크제 도입비율이 가장 높았으나, 금융·보험업의 도입비율 증가폭이 가장 컸다. 운수업 등의 임금피크제 도입비율도 크게 증가하였으며, 도·소매업, 숙박·음식점업의 경우에도 도입비율이 크게 증가하고 있었다.

특이하게 제조업에서 임금피크제 도입비율이 감소하고 있었는데, 이는 사업체의 수가 많은 30인 미만 소규모 사업체에서 임금피크제 도입비율이 감소한 데에 주로 기인하고 있었다. 규모가 큰 제조업체일수록 임금피크제 도입비율은 더 높았으며, 증가폭도 더욱 컸다.

임금피크제와의 관련성을 염두에 두고 재고용제도 운영에 대해 분석한 결과, 2020년에 이 제도를 도입한 비율은 24.1%로 나타났다. 규모별로 보면 100~299인 사업체의 재고용제도 운영비율이 50%에 가까울 정도로 높았으며, 규모가 더 커지거나 작아지면 그 운영비율은 더 낮아졌다. 산업별로 보면 이 제도 운영비율은 상당한 차이를 보였는데, 인력부족을 호소하는 광업에서 재고용제도 운영비율과 그 증가폭이 가장 컸다. 제조업에서 이 제도를 운영하는 비율도 최근 50%를 바라볼 수 있을 정도로 높았다. 그리고 300인 이상 제조업 사업체의 재고용제도 운영비율이 큰 폭으로 하락하여 5~9인의 경우

예조차 미치지 못할 정도에 불과하게 되었다는 점도 주목할 만하다.

임금피크제를 도입한 사업체가 재고용제도를 운영하고 있는 비율은 2014년만 하더라도 85%를 상회할 정도로 높았으나 지속적으로 하락하여 최근에 오면 50% 수준에 그친다. 임금피크제를 도입하지 않은 사업체에서 재고용제도를 운영하는 비율은 최근 들어 다소 높아져 50%를 향하고 있다. 이런 사실들로 미루어 볼 때 두 제도 간의 관련성은 매우 약화된 것으로 평가할 수 있겠다.

임금피크제가 고용에 미치는 효과에 대해서도 엄밀한 분석을 실시하였다. 구체적으로, 이 제도 도입의 고용효과를 구체적인 유형별로 살피는 한편, 공공부문과 민간부문에 대해 별도의 분석을 실시하였다. 이러한 분석은 사업체패널자료를 사용함으로써 가능하였다. 이 자료는 임금피크제 실시 여부와 그 구체적인 형태를 조사하고 있을 뿐만 아니라 사업체의 매출과 노동비용 등에 대해 비교적 자세히 조사하고 있다. 게다가 이 자료는 패널조사로부터 구축된 자료이므로 동일한 사업체에 대한 추적 관찰이 가능하여 본 연구의 분석에 적합한 것으로 판단하였다.

이 제도를 도입한 사업체들과 그렇지 않은 사업체들의 고용 성과를 살피고 임금피크제의 구체적인 유형과 공공 및 민간부문의 고용 변동을 비교하여 보았다. 공공부문의 고용 변동이 민간부문에 비해 더 크게 나타났으나, 분석에 사용될 수 있는 관측수가 충분치 않아 더 이상의 분석을 진행하지 않았다. 즉 임금피크제를 새로 도입하여 실시하고 있는 공공부문 사업체 수가 매우 제한적이어서 그 결과에 의미를 부여하기 어려웠다.

이후의 분석은 민간부문에 초점을 맞추고 진행하였다. 예상할 수 있는 계량경제적 문제점들을 반영한 분석을 실시하였으며, 그 결과 임금피크제를 신규로 도입한 민간 사업체들은 이를 실시하지 않고 있는 사업체들에 비해 고용 성과가 우수함을 알 수 있었다.

임금피크제의 구체적인 유형별로 고용효과를 비교하여 분석한 결과, 정년보장형이나 정년연장형에 비해 고용보장형에서 보다 유의하

고 다소 더 큰 고용성고가 관찰되었다. 그러나 고용보장형의 경우, 도입된 임금피크제가 고용을 감소시키는 경우도 발생할 수 있는 것으로 나타났다. 일정기간 동안 고용을 보장하는 유형은 정년까지 고용을 보장하거나 정년을 연장하는 경우보다 더 유연한 제도인 것으로 생각할 수 있다. 이러한 유형의 제도하에서 고용성고는 더 우수할 수 있다.

제5장은 한국과 많은 점에서 유사한 특징들을 가지고 있는 일본의 중고령층 노동시장을 임금체계를 중심으로 살펴보았다. 고령인력의 고용확보를 위해 임금체계 개편을 통한 임금의 연공성 완화는 기본 전제인데, 일본은 임금체계 개편을 통해 연령-임금 커브의 완만화를 달성했다. 반면 한국의 경우 외환위기 이후 이른바 성과주의 임금으로 대표되는 임금개혁을 추진했지만 연령-임금 커브의 완만화로 이어지지 않았고 정년연장을 맞이하여 임금피크제라는 임시변통적인 수단에 크게 의존했던 점을 부인할 수 없다. 임금피크제가 지속 가능한 대안인가에 대해서는 부정적 평가가 다수라는 점, 그리고 현장에서는 ‘60+알파’ 고용이 이미 이슈가 되는 현실을 감안하면 고령인력 고용확보를 위한 임금체계 개편은 여전히 시급한 과제이다.

둘째, 일본의 사례에서 임금체계 개편에 대한 유연한 접근도 참고할 만한 점이다. 일본은 우리나라와 같이 임금체계 개편과 특정 명칭의 임금제도, 예컨대 직무급을 동일시하지 않았다. 오히려 일본에서 연공급의 대안은 직무급이 아니라 역할급이었고, 심지어 연공급화로 인해 개혁의 대상이 된 직능급 개량을 통해 연공성을 최소화하는 사례도 자세하게 살펴보았다. 우리나라도 임금체계 개편을 특정 명칭의 임금제도 도입이 아니라 연공성 완화라는 내용 중심으로 유연하게 접근할 필요가 있다.

셋째, 일본의 사례는 고령화와 임금체계 개편이 장기적인 과제임을 시사한다. 일본의 사례는 현역사원의 임금 연공성 완화, 임금피크제와 같이 정년이 연장되는 사원의 임금제도, 현재 진행 중인 재고용사원, 즉 ‘60+알파’ 고령인력의 임금이라는 하나의 조직에 3개의

임금제도가 밀접한 상호작용을 통해 하나의 제도로 수렴되어야 한다는 장기 과제를 제기한다. 고령화와 임금체계 개편에 대한 장기적이고 종합적인 접근이 필요하다는 것이다.

마지막으로, 일본 사례는 정부의 역할과 관련해서도 시사점을 제공한다. 일본 정부는 공무원 임금체계 개편을 통해 결과적으로 민간의 임금체계 개편을 촉진하는 역할을 수행했다. 우리나라도 임금체계 개편과 관련해서 정부의 모범이 요구된다고 하겠다.

임금피크제의 급속한 확산과 조기퇴직의 급증으로 대표되는 최근 한국 중고령층 노동시장의 새로운 특징들은 시대에 걸맞은 제도들의 필요성을 역설하고 있는 것으로 보인다. 고속성장기에 탄생하여 제 역할을 수행하였던 연공임금제는 이제 더 이상 시대에 맞지 않아 노동시장을 스스로 옥죄고 있는 상황에 처하였다.

그동안의 임금체계 개편 시도들은 성공적이지 못하였는데, 이제 시장 스스로의 힘에 의해 임금피크제의 급속한 확산이라는 임금체계 개편의 새로운 돌파구가 마련되었다. 이를 계기로 새로운 시대에 적합한 임금체계를 마련하기 위해 다양한 접근들이 이루어져야 하겠다. 새롭고 다양한 임금제도들에 대한 모형을 개발하여 기업과 근로자들이 자신들에게 적합한 대안들을 손쉽게 찾을 수 있도록 하는 노력들이 여러 차원에서 다각도로 경주되어야 할 것이다.

제 1 장 서 론

유례없이 빠르게 진행되는 우리나라의 고령화는 예상치 못한 많은 변화들을 곳곳에서 일으키고 있다. 특히 중고령층을 중심으로 한 노동시장의 변화는 매우 급격하여 우리가 이제까지 경험하지 못하였던 많은 낯선 현상들을 낳고 있다. 본고가 노동시장에 관심을 집중하는 것은, 고령화가 워낙 대규모로 진행될 뿐만 아니라 장기간에 걸쳐 지속될 것이 분명하여 고령화에 따른 문제들을 복지적인 차원에서 해결하는 것이 사실상 불가능하기 때문이다. 더군다나 한국의 고령화는 출산율의 하락과 평균수명의 증가라는 구조적인 변화에 주로 기인하고 있으므로, 노동시장에서 일어나고 있는 여러 변화들에 대한 접근 역시 장기적이고 구조적인 관점에서 이루어질 필요가 있다.

이러한 상황에서 우리가 무엇보다도 먼저 하여야 할 것은 노동시장, 특히 중고령층 노동시장에 대한 이해를 높이는 일이다. 아쉽게도 우리가 이에 대해 알고 있는 것은 아직 많지 않다. 특히 중고령층 노동시장이 급격한 변화를 겪고 있음에도 불구하고 이러한 변화의 구체적인 실태와 원인 그리고 과급효과에 대한 엄밀한 연구들은 매우 부족한 실정이다. 기존의 여러 연구들은 주로 최근의 변화가 발생하기 이전의 시기를 대상으로 하고 있어 이들의 연구 결과들을 오늘날의 상황에 그대로 적용하는 데에는 한계가 있다.

우리가 고령화에 대처하기 위해 취한 가장 대표적인 정책은 사업주에게 근로자의 정년을 60세 이상으로 의무화한 것이다. ‘고령자고용법’ 또

는 ‘정년연장법’으로도 불리는 이 법은 “근로능력이 있는 근로자에게 일할 기회를 보장하기 위해 사업주로 하여금 정년을 60세 이상으로 의무화”¹⁾하도록 하는 것을 골자로 하여 2016년부터 시행되고 있다. 이처럼 정년연장법이 시행되고 고령화가 급속히 진행됨에 따라 많은 사람들은 정년퇴직자 수가 크게 증가할 것으로 기대하였다.

그러나 최근까지만 하더라도 정년퇴직자 수는 별로 증가하지 않았으며, 오히려 조기퇴직자 수가 급증하는 놀라운 현상이 발생하고 있다. 법적 최소 정년 연령인 60세에 이르기 훨씬 전에 주된 일자리에서 이탈하는 조기퇴직자의 수가 급증하는 현상은 아무도 원하지 않았던 충격적인 결과이다.

조기퇴직 문제는 주된 일자리 이탈 연령의 변화와 밀접하게 관련되어 있을 가능성이 크다. 실제로 생애 가장 주된 일자리에서 이탈하는 근로자들의 연령이, 급속한 고령화로 인해 증가하는 것이 아니라, 최근까지 지속적인 하락추세를 보여 왔다. 이 역시 많은 사람들의 기대에서 크게 벗어난 놀라운 현상이다. 특히 임금이 경직적인 상황에서 주된 일자리에서의 조기퇴직은, 고용불안과 근로빈곤을 초래할 가능성을 높이므로, 개인과 가구 차원에서뿐만 아니라 사회와 국가 차원에서도 심각한 문제를 야기할 수 있다.

고용과 밀접하게 관련되어 있으면서 노동시장을 구성하는 또 하나의 축은 임금이다. 그동안 우리나라 중고령층 근로자의 고용안정을 저해하는 동시에 노동시장 양극화의 주범으로 인식되어 온 것이 바로 경직적인 임금체계이다. 그런데 최근 이러한 임금체계가 임금피크제의 급속한 확산으로 커다란 변화의 소용돌이에 놓이게 되었다.

임금체계 개편이 우리 사회의 주요 화두로 등장한 지 이미 오래 되었고 그동안의 많은 노력에도 불구하고 별 진전을 보지 못하였던 것이 사실이다. 그런데 급속히 확산되고 있는 임금피크제는 시장 스스로의 힘

1) 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」(2013년 5월 22일 일부개정) 개정이유 및 주요내용(국가법령정보센터, <http://www.law.go.kr/> 2020. 10. 5 검색). 이 법은 당시 단일 정년제를 운영하는 근로자 300인 이상 사업장의 평균 정년이 57.2세였던 데에 비추어 ‘정년연장법’으로 언급되기도 한다.

에 의해 경직적인 임금체계에 변화가 발생하기 시작하였음을 알려주는 중요한 새로운 사실(fact)이다. 그뿐만 아니라 이는 향후 보다 근본적인 임금구조 변화를 촉발시키는 계기로 작용할 수도 있다는 점에서 더욱 중요하다.

이처럼 최근 중고령층 노동시장에서 여러 급변 현상들이 관찰되고 있고 추가적인 변화들도 예상되므로, 이들을 정확하게 관찰하고 그 원인과 파급효과에 대해 엄밀하게 분석하는 것이 시급하다. 그러나 이와 관련된 연구는 아직 크게 미흡하다. 본 연구는 이러한 중고령층 노동시장의 중요한 특성 변화에 대해 실증적으로 면밀하게 분석함으로써 이들에 대한 이해를 높이는 한편, 이들 변화의 원인과 파급효과 등에 대한 이론적인 설명을 시도하고자 한다.

이러한 본 연구의 시도는 새로운 노동시장 특성들에 부합하는 보다 효과적인 새로운 정책방향을 설정하는 데에 기여할 수 있을 것이다. 만약 이러한 노력 없이 기존 정책들을 그대로 고수한다면, 이들은 노동시장의 새로운 흐름을 거스르게 되어 의도하지 않았던 부작용을 초래할 수 있다. 이러한 관점에서 우리는 이미 급격한 고령화를 경험한 바 있으면서 특히 임금체계 등에서 우리에게 중요한 의미를 가질 수 있는 일본의 경험을 주의 깊게 관찰하고 분석하여 유익하게 활용할 필요가 있다. 이러한 본 연구의 노력은 노동시장의 새로운 특성들에 부합하는 정책의 필요성에 대한 인식을 제고함과 동시에 새로운 정책적 방향성에 대한 컨센서스(consensus)를 형성하는 데에도 다소나마 기여할 수 있을 것이다.

제 2 장

중고령층 노동시장의 새로운 특징

제1절 들어가며

주지하다시피 우리나라의 인구 고령화는 매우 급속하다. 1955~1963년에 태어난 베이비붐 세대가 2020년에 처음 65세로 진입하면서 생산연령에서 이탈하기 시작하였다. 이렇게 생산연령에서 이탈하는 인구 수는 2030년까지 무려 858만 명에 달한다. 과거 고성장 시대에 맞춰 만들어진 많은 법과 제도들은 이러한 급격한 노동력 구조 변화를 더 이상 감당하기 어렵게 되고, 시장은 이제까지 볼 수 없었던 많은 낯선 현상들과 어려운 과제들을 낳게 될 것이다.

제2장은 이러한 중고령층 노동시장의 새로운 특징들을 제시하고 이들을 모순되지 않게 설명하기 위한 이론적인 바탕을 마련하기 위해 노력하고 있다. 새롭게 등장하는 여러 특징들은 우리가 이제껏 보아 왔던 사실들과 구분될 뿐만 아니라 심지어 상반된 것일 수도 있다. 나아가 새로이 나타나는 특징들 간에 겹으로 보기에 서로 모순되는 듯한 모습이 나타날 수 있다. 그러나 새로이 등장하는 특징들을 잘 찾아내고 이들을 하나의 논리적인 틀 속에서 조화롭게 설명할 수 있다면, 우리는 다가오는 격변의 시기에 보다 현명하게 대처하기 위한 하나의 기반을 마련할 수 있을 것이다.

제2장은 다음과 같이 구성되어 있다. 먼저 제2절은 중고령층 노동시장에서 고용측면에서 나타나고 있는 중요한 변화, 즉 급속한 고령화에도

불구하고 정년퇴직에 비해 조기퇴직이 급증하는 현상에 주목하고 이를 주된 일자리 평균 퇴직 연령 하락 추세와 관련지어 살펴본다. 제3절은 임금측면에서 관찰되는 중요한 변화인 임금피크제의 급속한 확산에 대해 알아본다. 제4절은 얼핏 모순되는 듯한 이러한 새로운 현상들을 조화롭게 설명할 수 있는 이론적인 틀을 살펴본다. 제5절은 이러한 논리적인 설명에도 불구하고 중고령 노동시장에 남아 있는 과제들을 제시한다. 제6절은 제2장의 분석 결과들을 정리하고 제2장을 마무리한다.

제2절 조기퇴직의 급증

1. 조기퇴직자 수와 그 비율의 급증

한국 중고령층 노동시장의 중요한 새로운 특징 가운데 하나는 조기퇴직자 수와 그 비율이 급증하고 있다는 사실이다. 이미 언급한 바와 같이 고령화가 급속하게 진행되는 가운데 정년을 60세 이상으로 의무화한 법이 시행되자 많은 사람들은 정년퇴직자 수가 크게 증가할 것으로 예상하였다. 그러나 실제로 나타나고 있는 현상은 정년퇴직자가 아니라 조기퇴직자가 급격히 증가하고 있다는 것이다.

[그림 2-1]은 정년퇴직자 수와 조기퇴직자 수를 그린 것이다. 자료는 흔히 고령층 부가조사라고 불리는 경제활동인구조사의 ‘만 55~79세 부가조사’ 자료(data)인데, 이들 가운데 55~64세를 대상으로 하여 주된 일자리 퇴직사유를 2020년까지 그린 것이다.²⁾ 이 조사 자료는 중고령층 노동력을 공급측면에서 살펴볼 수 있는 대표적인 통계이다.

여기서 조기퇴직자라 함은 조사대상자들이 ‘가장 오랜 기간 근무한 일자리’에서 ‘그 일을 그만둔 주된 이유’를 ‘권고사직, 명예퇴직, 정리해고’

2) 이 부가조사는 2005년부터 ‘55세 이상 취업실태 부가조사’라는 명칭으로 조사되기 시작하였으며, 이듬해부터 ‘만 55~79세 부가조사’로 이름을 바꾸어 계속 조사되고 있다.

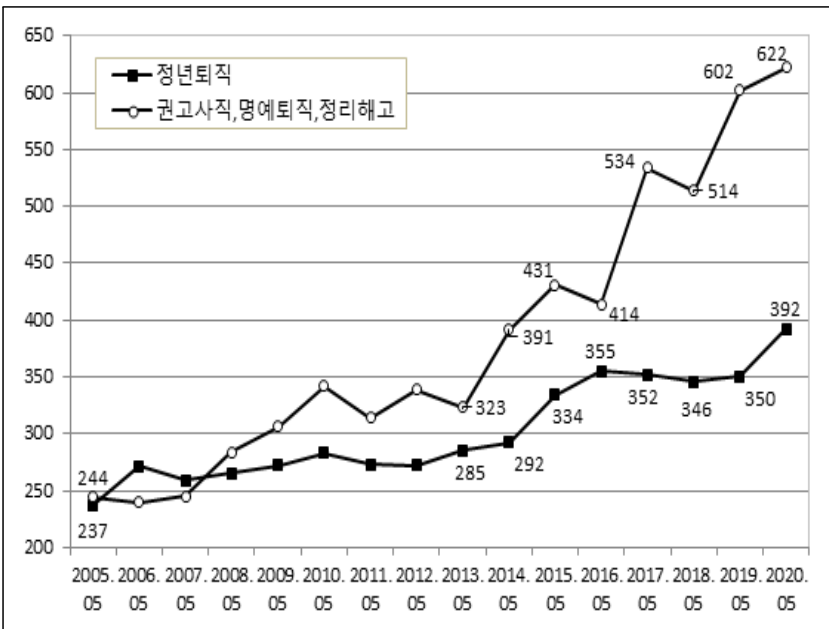
라고 응답한 사람들이다. 정년퇴직자는 그 이유를 ‘정년퇴직’으로 답한 사람들이다.

[그림 2-1]에서 보듯이 정년퇴직자 수와 조기퇴직자 수는 2013년까지만 하더라도 그리 큰 차이를 보이지 않았다. 2006년과 2007년의 정년퇴직자는 조기퇴직자보다 더 많았다. 2008년에 조기퇴직자 수가 더 많아진 이후 시간이 흐름에 따라 양자의 격차가 커지는 모습을 보였으나, 2016년의 조기퇴직자 수 감소로 둘의 차이는 다시 좁혀졌다. 그러나 2017년에 정년퇴직자 수는 전년도에 비해 미소하게 줄어든 반면, 조기퇴직자 수는 53.4만 명으로 12.0만 명이나 증가하여 양자의 격차는 급격히 확대되었다. 조기퇴직자의 증가세는 이후에도 계속되어 2020년에 62.2만 명에 이르렀는데, 이는 정년퇴직자 수 39.2만 명보다 23.0만 명이나 더 많다.

이러한 조기퇴직자 수의 급격한 증가는, 정년퇴직자 수의 변화에 비추

(그림 2-1) 정년퇴직자 및 조기퇴직자 수의 변화

(단위: 천 명)



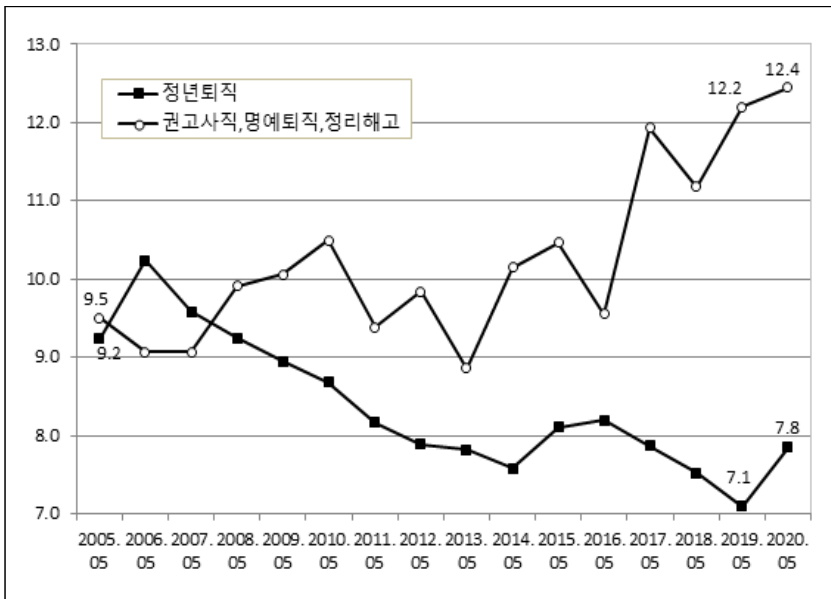
자료: 남재량(2019a) p.16, [그림 2-5]; 통계청, 「경제활동인구조사 고령층 부가조사」.

어볼 때 더욱 두드러진다. 정년퇴직자 수가 2020년에 39.2만 명으로 전년도 35.0만 명에 비해 4.2만 명 증가하고 있으나, 2016년부터 2019년의 기간 동안 정체되어 있었다. 반면, 이 시기에 조기퇴직자 수는 급증한 것이다. 고령화가 급속히 진행된다면 상식적으로 정년퇴직자 수가 증가하여야 한다. 더군다나 정년을 60세 이상으로 의무화한 법이 2016년부터 시행되기 시작하였고 2017년부터 300인 미만 사업체에 대해서도 적용됨으로 인해 정년퇴직자 수가 증가할 것으로 예상한 사람들이 많았다.

그런데 오히려 정년퇴직자에 비해 조기퇴직자가 급증하고 있는 것이다. 이는 퇴직자 가운데 정년퇴직자와 조기퇴직자가 차지하는 비율을 보여주는 [그림 2-2]에 더욱 확연하게 드러난다. 이 그림에서 보듯이 정년퇴직자 비율은 2020년의 반등을 제외하고는 전반적으로 강한 하락추세를 보인다. 반면 조기퇴직자 비율은 2016년 이후 가파른 증가세를 보인다. 이로 인해 55~64세 노동력이 정년이 되기 전에 주된 일자리에서 이탈하는 비율이 2020년에 12.4%에 이르렀다. 정년퇴직자 비율은 7.8%에 불과하다.

[그림 2-2] 주된 일자리 정년퇴직 및 조기퇴직 비율

(단위: %)



자료: 남재량(2019a) p.17, [그림 2-6]; 통계청, 「경제활동인구조사 고령층 부가조사」.

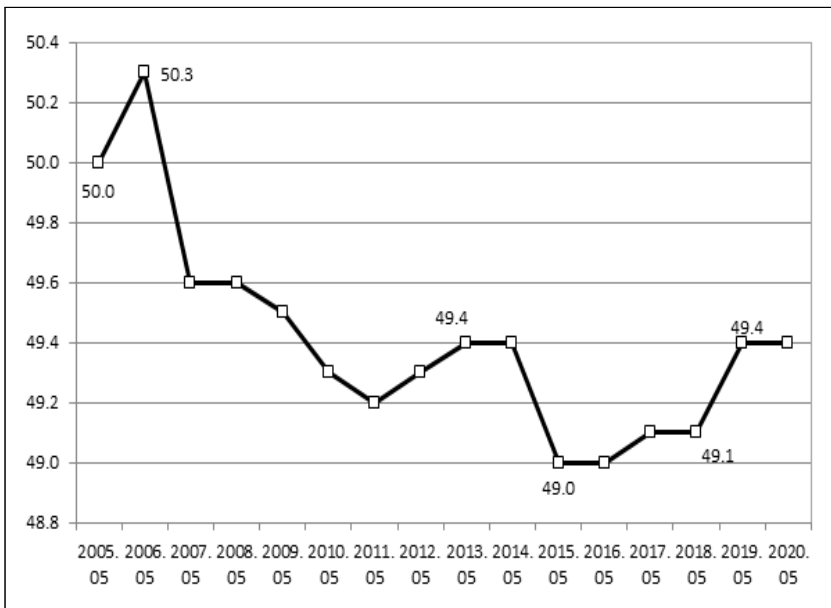
2. 평균 퇴직연령의 변화

[그림 2-3]은 주된 일자리 평균 퇴직연령을 그린 것이다. 경제활동인구조사 고령층 부가조사는 가장 오래 근무한 일자리를 그만둘 당시 만 나이를 묻는다. 이 그림은 55~64세를 대상으로 한 것인데, 이들의 주된 일자리 이탈 평균 연령이 2019년 이후를 제외한다면 강한 하락추세를 보인다.

2005년만 하더라도 50.0세였고 2006년에 50.3세였던 주된 일자리 퇴직 연령은 2015년과 2016년에 49.0세로 떨어졌다. 이후 49.1세로 그리고 49.4세로 회복하고 있으나 적어도 2018년까지 강한 하락세를 보이고 있음은 분명하다. 한참 일할 49세 남짓한 나이에 주된 일자리에서 이탈한다는 것은 놀라운 사실이다. 그뿐만 아니라 비교적 최근까지도 이 퇴직 연령이 지속적으로 하락하여 왔다는 것은 더욱 충격적이다.

[그림 2-3] 주된 일자리 평균 퇴직연령

(단위: 세)



자료: 남제량(2019a) p.15, [그림 2-4]; 통계청, 『경제활동인구조사 고령층 부가조사』.

이처럼 주된 일자리 퇴직 연령이 낮고 더욱 하락하여 온 현상은 앞에서 보았던 조기퇴직의 급증과도 밀접하게 관련되어 있을 수 있다. 다른 상황에 변화가 없는 상태에서 정년퇴직자 수에 비해 조기퇴직자의 수가 급격히 증가한다면, 주된 일자리 평균 퇴직연령은 감소하게 될 것이다.

제3절 임금피크제의 급속한 확산

임금은 노동시장에서 노동력에 대한 수요와 공급에 의해 결정되는 가격으로서 수많은 정보들이 여기에 녹아들어 있다. 한국을 비롯한 많은 나라들에서 최대의 화두 가운데 하나가 된 고용의 양도 바로 이 노동시장 가격인 임금에 의해 결정된다.

따라서 임금의 수준과 그 변화 그리고 임금 결정에 영향을 미치는 각종 제도들은 노동시장의 효율성과 성과를 결정하는 데에 핵심적인 역할을 한다. 이러한 중요성에도 불구하고 우리나라의 임금체계는 시장의 힘에 의해 유연하게 조정된다기보다는 매우 경직적인 성격을 가지고 있어, 이의 개편이 오랫동안 숙원사업으로 남아 있었다.

그런데 최근 들어 임금피크제가 급속히 확산되고 있어 우리나라의 경직적인 임금체계에 새로운 변화가 초래되고 있는 것으로 보인다. 따라서 우리는 이러한 현상에 주목하지 않을 수 없다. 이러한 변화들은 중고령층의 고용량을 비롯한 많은 주요 변수들에 영향을 미치게 될 것이다.

[그림 2-4]는 임금피크제 도입 사업체의 비율을 그린 것이다. 고용노동부는 “임금체계, 정년제, 임금피크제 현황 등을 파악하여 임금·고령자 제도 개선 및 정책 개발에 필요한 기초자료 제공”³⁾을 목적으로 매년 6월 사업체노동력조사의 부가조사를 실시하고 있다. 2009년부터 조사가 시작되었으며 이후 매년 조사가 실시되어 2020년에 이르고 있다. 그러나 2013년을 포함한 그 이전의 조사들에서 “매년 조사기준 및 항목 등이 변

3) 고용노동부, 사업체노동력조사 부가조사 개요(2020).

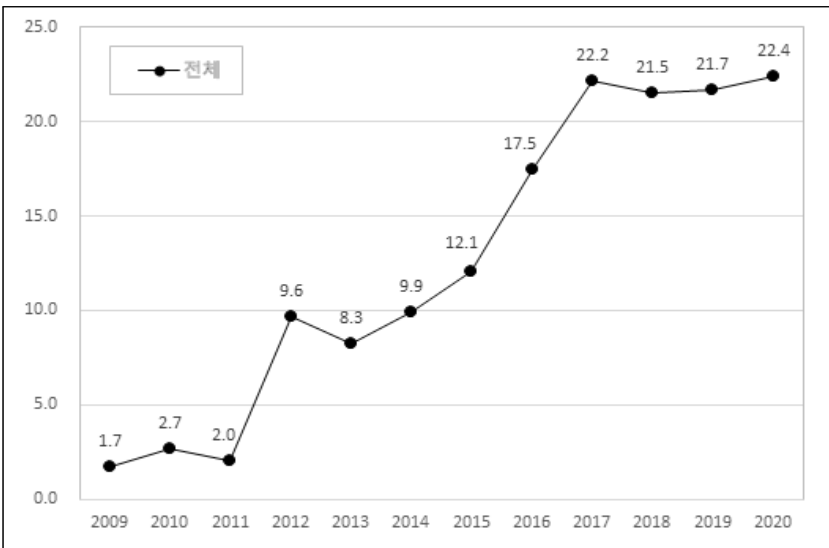
10 중고령층 노동시장의 특성 변화와 정책과제

경되어 해당 연도의 분석에만 이용”하고 “시계열 연계 활용은 조사항목이 동일한 기준으로 조사된 2014년 이후 자료부터 가능”⁴⁾하다고 안내하고 있다. 고용노동부는 조사표에서 임금피크제를 “일정 연령을 기준으로 임금·근로시간·근로일수 조정 등을 통해 임금을 감액(동결포함)하는 대신 고용을 보장하는 제도”⁵⁾라고 정의하고 있다.

[그림 2-4]에서 보듯이 임금피크제 도입 사업체의 비율은 2009년 이후 상승추세를 보인다. 2013년 이전 자료들을 논외로 하더라도 2014년 9.9%였던 임금피크제 도입 사업체 비율이 2017년에 22.2%로 급격히 상승하여 불과 3년 만에 두 배 이상으로 증가하였다. 특히 이 비율이 2015년의 12.1%에서 2017년의 22.2%로 단 2년 만에 10.1%포인트나 상승한 것은 흔히 찾아볼 수 없는 급격한 변화이다. 이후 이 비율은 더 이상 증가세를 보이지 않고 상대적으로 안정적인 모습을 보인다.

(그림 2-4) 임금피크제 도입 사업체 비율

(단위: %)



자료: 「고용노동부, 사업체노동력조사 부가조사」.

4) 고용노동부, 사업체노동력조사 부가조사 개요(2020).

5) 고용노동부, 사업체노동력조사 부가조사표(2020).

제4절 새로운 사실들에 대한 이론적인 설명

이제 방금 보았던 조기퇴직의 급증과 임금피크제의 급속한 확산이라는 상호 모순되는 듯한 사실들을 하나의 이론 틀 속에서 조화롭게 설명해 보도록 하자. 이는 한국의 노동시장, 특히 중고령층 노동시장을 설명할 수 있는 유용한 이론적인 체계를 확보하기 위한 시도이다.

1. 정년 법제화 모형

가. 정년의 결정

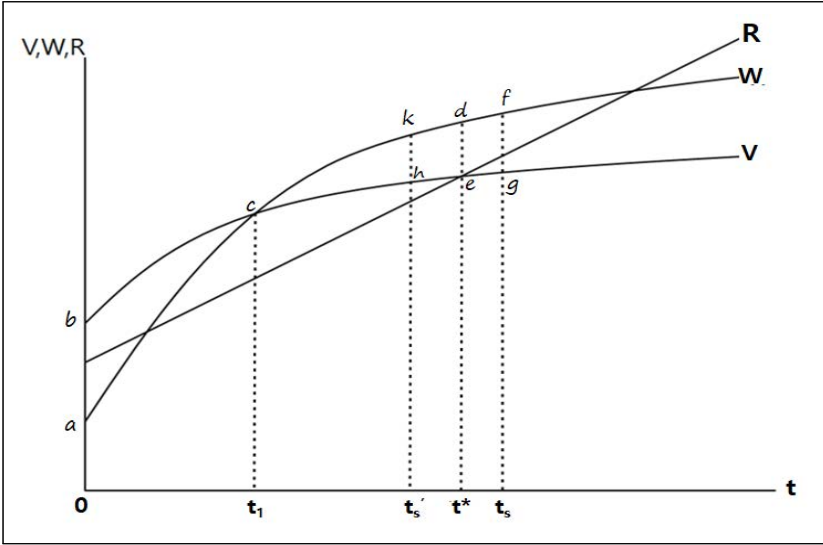
2013년 5월에 한국 국회는 근로자의 정년을 60세 이상으로 강제하는 것을 골자로 하는 법안을 기존의 고령자고용법 개정을 통해 통과시켰다. 이러한 개정된 법은 300인 이상 사업체 등에 대해서는 2016년 1월부터, 그리고 300인 미만 사업체 등에 대해서는 2017년 1월부터 시행되고 있다. 비록 3~4년의 유예기간을 두었다고는 하나, 이러한 강제조치는 중고령층 노동시장에 큰 영향을 끼칠 수 있는 중대한 규제이다.

애초에 정년은 법으로 강제되는 것이 아니라 노동시장에서 근로자와 기업 간의 자발적인 거래의 결과로 결정된다. 이미 체결되어 이행되고 있는 근로계약상의 정년⁶⁾이 존재하는 상태에서 이를 강제적으로 만 60세 이상으로 연장하는 것은 중고령층 노동시장에 큰 변화를 초래할 수 있는 충격이었다.

민간의 자유로운 거래에 의해 결정된 정년에 정부가 강제로 개입하여 이를 연장하는 것이 노동시장에 미치는 영향은 Nam(2020.8)의 정년 법제화 모형을 사용하여 설명할 수 있다. 그는 Lazear(1979)의 정년모형을 활용하여 정년 법제화의 효과를 설명하고 있다.

6) 55세인 경우가 많았으며, 당시 정년제를 운영하고 있는 300인 이상 사업체들의 평균 정년 연령은 57.2세였다.

[그림 2-5] 정년의 결정과 정년법제화의 효과



자료 : Nam(2020. 8).

그림을 그려 설명하도록 하자. [그림 2-5]는 V 로 표시된 생애에 걸친 노동의 한계생산가치곡선(VMP)과 R 로 표시된 근로자의 생애 유보임금곡선 그리고 W 로 나타낸 생애 임금곡선으로 이루어져 있다. 원래 근로자의 VMP 곡선은 이보다 더 낮은 곳에 위치해 있었다. 그런데 젊었을 때 자신의 VMP보다 덜 받고 그만큼 나중에 더 받게 되는 시점 t^* 에서 고용이 종료되도록 고안된 W 라는 생애 임금스케줄에 의한 고용계약에 의해 근로자의 성실근로와 장기근속이 유도되어 그 생산성이 V 로 높아진 것이다. 이로 인해 근로자와 기업은 모두 더 큰 이익을 얻게 된다.

젊어서 덜 받은 금액은 그림에서 abc 로 표시된 면적에 해당하며, 나중에 더 받는 금액은 cde 로 표시된 면적에 해당한다. 이에 따라 근로자가 계약상의 정년인 t^* 에 이르기까지 자신이 생산에 기여하는 생애 한계가치의 총액과 자신이 받게 되는 생애 임금의 총액은 같아지게 된다. 즉, 식 (2-1)과 같은 관계가 성립하게 된다.

$$\int_0^{t^*} W(t)e^{-rt} dt = \int_0^{t^*} V(t)e^{-rt} dt \quad (2-1)$$

그리고 여기서 결정된 고용계약 종료 시점 t^* 가 곧 노동시장에서 자유로운 거래에 의해 결정된 계약상의 정년이다. 계약정년 시점에 이르면 근로자가 받는 임금은 자신의 유보임금을 초과하므로 근로자는 추가적인 이득을 얻으나 기업은 손실을 입게 된다. 따라서 근로계약은 사전에 t^* 에서 종료되도록 설정된다.

나. 정년 법제화와 조기퇴직의 발생

이상과 같은 정년결정모형을 바탕으로 정년법제화의 효과를 설명하고 있는 Nam(2020.8)의 모형을 살펴보자. 어떤 이유로 정부가 계약정년 t^* 를 넘어서는 특정 시점, 예컨대 $t_s (> t^*)$ 에서만 고용계약이 종료될 수 있도록 법제화하여 이를 경제주체들에게 강제한다고 하자. 모든 것이 균형을 이룬 상태에서 이 같은 정년 법제화는 기업에게 *edfg*만큼의 손실을 초래하게 한다. 즉,

$$\int_{t^*}^{t_s} W(t)e^{-rt} dt - \int_{t^*}^{t_s} V(t)e^{-rt} dt \equiv edfg. \quad (2-2)$$

이로 인해 기업은 파산하게 될 것이므로 고용계약은 t_s 까지 지속될 수 없다. 결국 고용계약은 기업이 손실을 입게 되지 않는 애초의 계약정년인 t^* 에서 종료될 것이다. 그런데 이미 정년이 t_s 로 법제화되어 있으므로 t^* 까지 일한 근로자는 소송을 제기할 것이고 기업은 패소할 수밖에 없다. 따라서 기업은 근로자를 애초의 계약정년 시점인 t^* 까지 고용하는 상황을 피하고자 할 것이다.

이제 기업이 근로자에게 계약정년보다 더 이른 시점인 $t_s' (< t^*)$ 에서 고용계약을 종료할 것을 제안한다고 하자. 대신 정년법제화에 따라 근로

자들이 추가로 얻을 것으로 기대되는 이득인 $edfg$ 와 동일한 금액에 해당하는 $hkde$ 만큼을 고용종료 위로금 명목으로 지급한다고 하자. 그러면 근로자는 t^* 까지 일하고 자신의 VMP를 초과하는 cde 만큼을 더 얻는 것과 t_s' 에서 고용을 종료하고 명예퇴직이나 희망퇴직으로 불리는 조기퇴직 위로금으로 $hkde$ 만큼을 받아 cde 를 확보하는 것 간에 무차별하다. 기업의 입장에서도 위로금으로 지급한 $hkde$ 만큼은 과거 근로자가 젊었을 때 덜 지급했던 부분을 나중에 지급하는 것이므로 손실이 아니다. 따라서 기존의 고용계약은 정년 법제화 이전의 계약정년이었던 t^* 보다 이른 t_s' 에서 종료되게 된다. 즉 조기퇴직이 발생하는 것이다.

그런데 근로자의 경우 자신이 t^* 까지 계속 일했다라면 추가로 얻을 수 있었던 $t_s'he t^*$ 만큼을 조기퇴직으로 얻을 수 없게 된다. 그러나 이는 자신의 한계생산가치에 해당하는 부분이므로 시장에서 노동을 공급할 경우 이만큼을 쉽사리 얻을 수 있다.

결국 정부가 법을 통해 정년을 원래의 계약보다 더 길도록 강제한다면, 이는 기업과 근로자 간의 자발적인 거래를 통해 원래의 정년보다 더 이른 시점에서 고용계약을 종료하는 결과를 초래하게 되는 것이다. 이로 인해, 다른 상황에 변화가 없다면, 정년의 법적 강제는 정년퇴직자의 수를 줄이고 조기퇴직자의 수를 늘리는 결과를 초래하게 된다.

다. 정년 법제화와 임금피크제

정년 법제화에 대한 기업의 대응은 근로자의 조기퇴직을 유도하는 고용조정을 통해 이루어질 수도 있지만, 고용이 아닌 임금의 조정을 통해서도 가능하다. 그런데 고용조정은 명예퇴직과 같은 형식을 빌어 근로자 개인의 판단에 의해서도 가능하나, 임금의 조정은, 우리나라와 같이 경직적인 임금체계를 가진 상태에서, 많은 근로자들의 현재 혹은 미래의 임금을 바꾸는 것인 만큼 많은 시간이 소요되는 어려운 과제이다.

정년이 법제화된 상태에서 생존을 위해 고용이 아닌 임금의 조정을 택하는 기업의 논리는 앞의 조기퇴직에서 보았던 상황과 그리 다르지 않다.

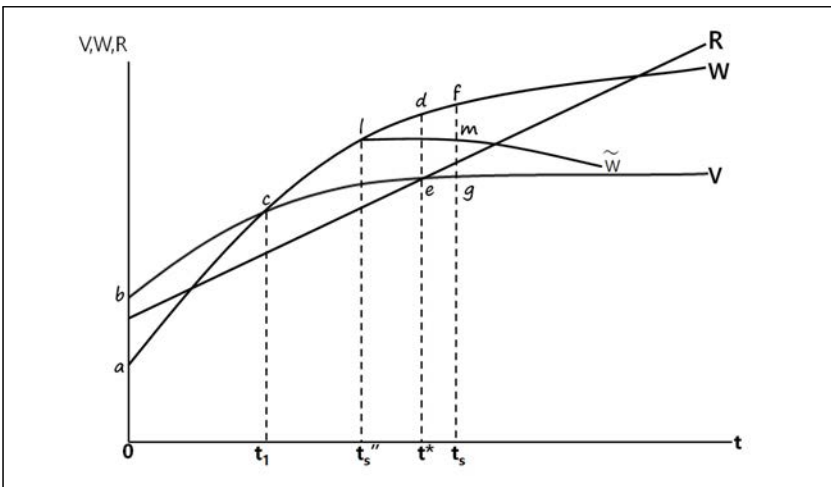
역시 그림을 사용하여 설명하도록 하자. [그림 2-6]은 이를 위해 제시한 것이다.

앞에서 보았듯이 정년을 계약정년 t^* 보다 더 연장한 t_s 로 강제할 경우 기업이 입게 되는 손실은 면적 $edfg$ 만큼이다. 이제 어떤 t_s'' ($\leq t^*$)을 택해 식 (2-3)을 만족하는 어떤 새로운 임금스케줄 \tilde{W} 를 생각해보자.

$$\int_{t_s''}^{t_s} W(t)e^{-rt} dt - \int_{t_s''}^{t_s} \tilde{W}(t)e^{-rt} dt (\equiv lfm) = edfg \quad (2-3)$$

이 경우 기업은 정년 법제화로 더 이상 손실을 입지 않게 되고 고용은 법적 정년인 t_s 까지 유지될 수 있게 된다. 새로운 임금스케줄 \tilde{W} 는 t_s'' 이후로 임금이 감소하거나 더 이상 증가하지 않거나 또는 증가속도가 감소되도록 하는 등 다양한 형태로 설계될 수 있다. 우리는 이러한 임금스케줄을 임금피크제(wage peak system)라 부르고 있다. 임금피크제 도입의 급속한 확산은 이처럼 정년 법제화에 따른 시장의 대응 가운데 하나일 수 있다.

[그림 2-6] 정년 법제화와 임금피크제의 도입



자료: Nam(2020. 8).

이처럼 법에 의해 연장된 정년의 강제는 임금의 조정을 통해 소화될 수 있으며, 이 경우 고용이 법적 정년까지 계속 유지될 수 있다는 장점이 있다. 그러나 임금이 경직적일수록 이러한 조정은 어려워질 것이다. 따라서 임금이 매우 경직적인 한국의 실정에서 본다면 임금피크제의 도입으로 대표되는 임금 조정은 단기적이라기보다는, 임시방편적이긴 하지만 중기적인 대안일 가능성이 높다.

2. 고령화 모형

Lazear(1979)의 정년 결정 모형에서 생애 임금스케줄은 이연임금계약의 대표적인 경우이다. 이러한 임금계약에서 기업은 특정 근로자가 젊었을 때 덜 지급한 만큼을 따로 저축해 두었다가 나중에 지급하면 아무런 문제가 발생하지 않는다. 그런데 현실에서 이러한 계약의 실제 운영은 다른 형태로 이루어지기도 한다. 대표적인 예가 젊은 근로자에게 덜 지급한 부분을 나이 든 근로자에게 지급하는 형태이다.

제도가 이러한 형태로 운영되는 상황에서 한국에서와 같은 급격한 고령화가 진행되었다고 하자. 한국의 출산율 하락과 기대수명 증가는 경제주체들이 쉽게 예상하기 어려웠을 것이므로, 급속한 고령화 역시 예상치 못한 상황일 수 있다.

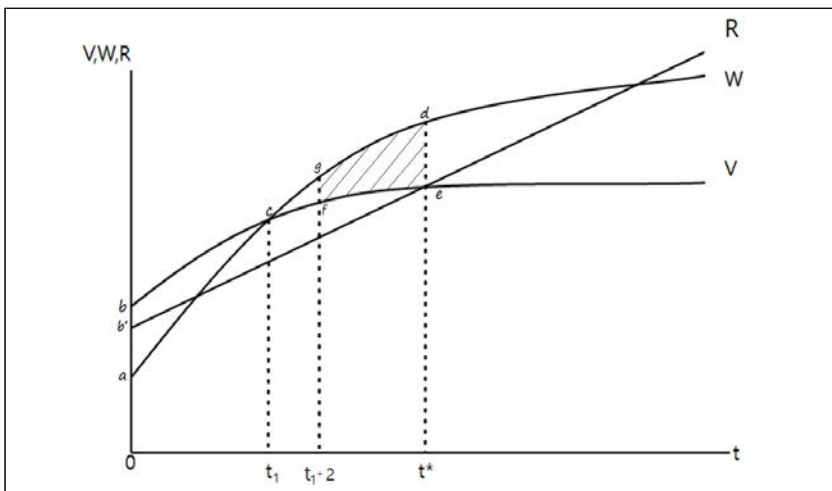
[그림 2-7]은 이러한 상황을 설명하기 위한 Nam(2019)의 모형이다. 이 기업은 근속기간이 $t_1 - 1$ 로서 t_1 에 1기 미치지 못하는 젊은 근로자군 L_{t_1-1} 와 1기를 초과한 근로자군 L_{t_1+1} 을 반반씩 고용하고 있다고 하자. 이러한 상황에서 기업은 L_{t_1-1} 들에게 덜 지급한 만큼을 L_{t_1+1} 들에게 지급함으로써 기업을 운영하고 있었다.

이러한 상태에서 예상하지 못한 갑작스런 고령화로 1기가 경과하여 L_{t_1-1} 근로자군은 근속기간이 t_1 인 L_{t_1} 근로자군에게 되고 L_{t_1+1} 은 L_{t_1+2} 근로자군에게 된다. 따라서 이 기업은 더 이상 L_{t_1+2} 근로자군에게 임금을 지급하지 못하게 되고 이러한 상황을 타개하지 못하는 한 이 기업은 파산하게 된다.

이러한 상황에서 기업은 L_{t_1+2} 근로자군에게 젊었을 때 덜 지급하였던 금액인 fgde만큼을 조기퇴직 위로금의 형태로 지급하는 대신 고용계약을 t_1+2 시점에서 종료하는 제안을 할 수 있고 근로자는 이를 수용할 수 있다. 따라서 근로계약은 원래의 계약정년이었던 t^* 가 아니라 이보다 이른 t_1+2 시점에서 조기에 종료되게 된다. 즉 조기퇴직이 발생하게 되는 것이다. 기업이 지급한 위로금 fgde는 이 기업이 어차피 지급하여야 할 금액이었으므로 기업의 손실이 아니다. 대신 이 기업은 새로운 젊은 근로자들을 고용하면 기업 활동을 지속할 수 있다.

고령화에 대한 기업의 대처는 이처럼 고용조정을 통해 이루어질 수도 있고 임금 조정을 통해서도 가능하다. 앞에서 보았던 정년 법제화 효과를 설명하기 위한 모형에서처럼 기업은 임금피크제의 도입을 통해 고용을 유지하면서 이러한 상황을 타개할 수도 있다. 물론 임금이 경직적인 한국의 상황에서 명예퇴직 등을 통한 고용조정이 우선되고 임금피크제 도입을 통한 임금조정은 중기적인 대책이 되는 경우들이 많을 것이다. 결국 예상치 못한 갑작스런 고령화는 조기퇴직과 함께 임금피크제의 확산을 초래할 수 있다.

[그림 2-7] 고용계약의 조기 종료



자료: Nam(2019).

제5절 남아 있는 과제

우리는 제2장에서 한국의 중고령층 노동시장에 나타나는 주요 특징들을 제시하고 이를 이론적인 틀을 사용하여 모순되지 않게 설명할 수 있었다. 그렇다고 하더라도 모든 문제들이 해결된 것이 아니며, 여전히 우리는 많은 과제들을 안고 있다. 현재 우리가 논의하고 있는 주제들과 특히 관련이 깊은 것은 (1) 주된 일자리 조기 이탈의 문제와 (2) 임금피크제 도입의 중고령자 고용효과 및 임금체계 개편의 문제를 들 수 있다.

1. 주된 일자리 조기 이탈의 문제

주된 일자리에서 정년 연령에 훨씬 미치지 못하는 조기에 이탈하는 문제는, 고용불안과 이로 인한 사회불안에 이어 근로빈곤 및 노인빈곤의 문제로도 이어질 수 있으므로 고령화가 급속히 진행되고 있는 우리나라의 상황에서 특히 주목하여야 한다.

이와 관련하여 무엇보다도 중요한 것은 주된 일자리 조기퇴직의 실태를 정확하게 파악하는 것이다. 구체적인 현황을 파악하지 못한 상태에서 효과적인 대책을 세우기 어렵다. 여러 측면에서 조기퇴직의 실태를 파악하기 위한 노력이 우선되어야 한다.

아울러 주된 일자리 이탈이 갑작스레 발생하는 것인지, 아니면 이탈 이전에 어떠한 과정을 겪게 되는지도 살펴보아야 한다. 이를 보기 위해서는 조기퇴직자의 이탈 이전 상황을 역추적하여 관찰할 필요가 있다. 이탈 이후의 변화는 더 말할 것도 없이 중요하다.

주된 일자리 이탈자들이 이탈 이후 일할 의지를 가지고 적극적인 구직활동을 하는지 여부도 중요한 문제이다. 나아가 이탈 이후 가구소득 급감에 따른 근로빈곤이나 빈곤에 처하게 될 가능성과 이들이 이후 노인빈곤으로 이어질 가능성에 대해서도 살펴보아야 할 것이다.

본 연구는 제3장에서 이러한 문제들에 대해 자세하게 분석하기로 한다.

2. 임금피크제 도입과 중고령자 고용 및 임금체계 개편의 문제

임금피크제의 급속한 확산은 우리에게 새로운 과제를 남긴다. 무엇보다도 먼저 임금피크제 확산의 실태를 파악하여야 한다. 사업체의 규모를 구분하여 자세하게 살펴볼 필요도 있고, 산업과 다른 여러 기준을 사용하여 보다 면밀하게 파악하는 것도 필요하다. 정책적으로 중요한 의미를 가질 수 있는 중고령층 근로자 재고용제도와와의 관련성에 대해서도 시사하는 바가 클 것이므로 이에 대한 분석도 필요할 것이다.

그뿐만 아니라 임금피크제의 급속한 확산이 과연 중고령층 노동시장에 어떤 파급효과를 가져올 것인가 하는 문제도 중요하다. 기초통계를 통해서가 아니라 주요 변수들을 잘 통제된 상태에서 임금피크제의 고용 효과 등을 엄밀한 실증적 분석을 통해 밝힘으로써, 우리는 중고령층에 대한 보다 효과적인 대책을 수립할 수 있을 것이다.

임금피크제의 확산이 낳는 추가적인 과제는 임금체계 개편과 관련되어 있다. 임금피크제는 과도기적인 제도로 이해할 수 있다. 따라서 우리는 이 제도의 확산을 임금체계 개편과 어떻게 관련시킬 것인지, 앞으로 다가올 새로운 시대에 걸맞은 효과적인 임금체계를 구축하기 위해 임금피크제를 어떻게 활용할 것인지 등에 대해 많이 고민하여야 한다.

본 연구는 제4장에서 이에 대해 자세하고 엄밀한 분석을 실시할 것이다. 아울러 유사한 문제를 미리 경험한 바 있는 일본의 경우를 제5장에서 분석하여 관련 시사점을 얻기 위해 노력하기로 한다.

제6절 소 결

제2장에서 우리는 한국의 중고령층 노동시장에서 많은 사람들이 예상 하였던 바와 같은 정년퇴직자 수의 증가가 아니라 오히려 주된 일자리 조기퇴직자 수가 급격히 증가하는 현상을 관찰하였다. 이러한 현상은 급속한 고령화에도 불구하고 주된 일자리 평균 퇴직연령이 감소추세를 보

이는 현상과도 밀접하게 관련되어 있을 가능성이 크다. 그뿐만 아니라 임금피크제의 도입이 갑작스럽게 확대되는 현상도 살펴보았다. 상식적으로 볼 때, 조기퇴직이 급증한다면 임금피크제를 도입할 필요성이 낮아질 것이고 임금피크제가 많이 도입된다면 조기퇴직자 수가 급격히 증가할 것 같지 않다. 따라서 이러한 두 가지 주요한 특징은 일견 서로 모순되는 현상처럼 보인다.

그러나 우리는 한국의 중고령층 노동시장에 나타나는 대표적인 특징인 조기퇴직의 급증과 임금피크제의 급속한 확산이, 정년 법제화를 설명하기 위한 모형과 예상치 못한 고령화의 충격을 설명하기 위한 모형의 틀 속에서 서로 모순됨이 없이 조화롭게 설명될 수 있음을 보았다. 강한 연공성을 갖는 한국과 같은 대표적인 이연임금 체계하에서 정년을 법으로 정하여 강제적으로 연장하거나 예상치 못한 급속한 고령화 충격이 있을 경우, 조기퇴직의 증가와 임금피크제 도입 확산이라는 현상이 동시에 나타날 수 있다.

실제로 우리는 정년 60세 이상의 법적 강제로 인해 중고령층 노동시장에 커다란 변화가 초래되었다는 엄밀한 연구결과를 가지고 있다. 이는 정년 연장을 위한 시장의 상황이나 환경 또는 제도의 정비가 이루어지지 못한 상태에서 단지 입법을 통해 의도하는 바를 달성하고자 하는 정책당국의 시도가 조기퇴직의 급증이라는 심각한 부작용을 야기할 수 있다는 교훈을 제공한다.

중고령층 노동시장의 새로운 특징들을 밝히고 이들을 논리적인 틀 속에서 조화롭게 설명할 수 있다고 해서 모든 문제들이 해결된 것은 아니다. 무엇보다도 주된 일자리 조기퇴직의 실태와 이들의 이탈 전후 동태적인 모습들을 보다 구체적으로 파악하여야 한다. 나아가 이들 조기퇴직자들의 퇴직 이후 과정을 추적함으로써 이들이 이후의 고용불안이나 근로빈곤 및 빈곤 전략 가능성에 대해서도 분석하여야 할 것이다. 제3장은 이에 대해 살펴보고 있다.

임금피크제 확산 실태도 보다 구체적으로 파악하여야 한다. 사업체 규모와 업종 그리고 다른 제도들과의 관련성을 염두에 둔 분석도 요구된다. 나아가 임금피크제가 실제 중고령층 노동시장에서 고용에 어떠한 영향을

미치고 있는지에 대해서도 엄밀한 분석이 필요하다. 제4장은 이를 분석한다.

그뿐만 아니라 임금피크제의 확산이 자연스럽게 임금체계 개편으로 이어질 것인지, 새로운 시대에 적합한 임금체계를 구축하기 위해서 필요한 노력들은 어떠한 것일지에 대해서도 고민할 필요가 있다. 일본의 경험은 이러한 정책적 요구에 도움이 될 것이다. 제5장은 이에 대해 살펴보고 있다.

제 3 장

주된 일자리 이탈과 그 동학(dynamics)

제1절 들어가며

잘 알려진 바와 같이 우리나라에서 진행되고 있는 최근의 급격한 고령화는 특히 중고령층 노동시장에 많은 변화를 야기하고 있다. 제2장에서 보았듯이 조기퇴직자 수가 급증하고 임금피크제 도입 사업체가 급증하는 현상이 이러한 변화의 대표적인 예이다. 제3장은 이들 가운데 조기퇴직과 밀접하게 관련되어 있는 주된 일자리 이탈에 초점을 맞추고 이탈자들의 이탈 전후 노동시장 상태를 추적 관찰하여 그 특징들을 밝히는 한편 정책적 시사점을 도출하고자 한다.

본 연구가 특히 중고령층의 주된 일자리 이탈에 초점을 맞추고 분석하는 것은 우리나라 중고령층 노동시장의 특성과도 밀접하게 관련되어 있다. 한국 노동시장에서 나타나는 가장 중요한 특징을 하나만 들라고 하면 적지 않은 연구자들은 임금의 경직성을 꼽을 것이다. 한국의 임금 연공성은 OECD 국가들을 비롯하여 비교 가능한 많은 나라들 가운데 가장 강한 것으로 잘 알려져 있다. 이는 제2장에서 살펴본 바와 같이 이연임금계약의 성립과 밀접하게 관련되어 있다.

짧은 기간에 압축적인 성장을 달성한 한국경제에서 이연임금계약은 성실근로와 장기근속을 통해 생산성을 제고하는 데에 중요한 역할을 담당하였으며 훌륭한 성과를 거두었다. 그러나 새롭게 맞이하게 된 저성장

고령사회에서 강한 연공 임금체계는 더 이상 적합한 임금계약 형태로 보기 어렵다(남재량, 2019a). 그럼에도 불구하고 이미 구축되어 굳어버린 임금체계를 개혁한다는 것은 매우 어려운 일이다. 이제까지 시도되었던 수많은 임금체계 개혁 시도들이 사실상 별다른 성과를 거둘 수 없었던 것은 이러한 어려움을 잘 보여준다.

이러한 강한 연공 임금체계하에서 근로자에게 특히 중요한 의미를 갖는 것은 자신의 생애에서 가장 주된 일자리이다. 어떤 이유로 자신의 주된 일자리에서 이탈되는 것은 근로생애에서 가장 큰 사건일 수도 있다. 이는 비단 개인적인 문제에 그치지 않는다. 근로빈곤과 가구빈곤 그리고 이후 노인빈곤으로 연결될 수도 있으며, 개인이나 가구의 차원뿐만 아니라 사회나 국가적인 차원에서도 중요한 문제로 대두될 수 있다. 더군다나 유례를 찾기 힘든 한국의 급속한 고령화는 이러한 주된 일자리로부터 이탈 문제를 더욱 심각하게 만들 수도 있다.

따라서 제3장은 이러한 문제 인식하에 주된 일자리로부터 이탈을 전후하여 이들의 경제활동상태와 근로소득 등의 변화와 관련된 특징들을 정리하여 제시하는 한편, 이에 따른 소득분배 상태의 변화와 빈곤에 대한 동학을 분석하고자 한다. 이러한 분석을 바탕으로 정책적으로 중요한 의미를 가지는 시사점들도 찾을 수 있을 것이다.

제2절 주된 일자리 이탈 전후 주요 특징

최근의 중고령층 노동시장을 대상으로 주된 일자리 이탈과 관련된 특징들을 찾아 분석한 연구들이 많지 않으나, 이를 주제로 한 연구도 존재한다. 남재량(2020)은 한국노동패널조사(KLIPS) 자료를 사용하여 2014년 50~69세 연령층에서 주된 일자리 이탈자들의 이탈 전후 특징들을 장기간에 걸쳐 분석하고 있다. 본고는 제2절에서 이 선행연구의 주요 결과들을 요약하고 정리해서 제시하기로 한다.

1. 경제활동의 동태적 변화

가. 경제활동상태 관련 변수들의 급변

기존 연구에 따르면 주된 일자리 이탈자들은 이탈 전년도에 90% 이상 취업하고 있었으나, 이탈 다음 해에 이러한 취업자 비율은 20% 아래로 하락하며, 이후 계속 상승하여 3년이 지나면 40% 수준에 달한다. 주된 일자리 이탈자 가운데 비경제활동인구가 차지하는 비중은 이러한 취업자 비율의 변화와 정확히 반대 모습을 보인다. 실업자 비율도 10% 수준까지 급등하였다가 이후 다시 낮아지고 있다. 이러한 특징들은 50~69세 연령층 전체에서 취업자 비율과 비경활 비율 그리고 실업자 비율이 매우 안정적인 모습을 보이는 것과 크게 대비된다.⁷⁾

비경활 비율의 급등은 구직활동을 하지 않는 비율의 증가를 의미하는 반면, 실업자 비율의 증가는 구직자 비율이 증가함을 의미한다. 즉 주된 일자리 이탈자 가운데 상당수는 더 이상 일하기를 원하지 않는 반면, 적극적으로 구직활동을 하는 이탈자도 상당 정도 존재한다.

나. 종사상 지위의 변화

이제 주된 일자리 이탈자들 가운데 이탈 이후에도 취업상태에 있는 사람들의 종사상 지위에 대해 살펴보자. 종사상의 지위는 주된 일자리 이탈 1년 후 임시직 비율이 증가하는 것을 시작으로 2년, 3년이 경과할수록 더욱 증가한다. 반면 상용직 비율은 이탈 2년 후부터 감소하기 시작해 3년이 지나면 한꺼번에 15%포인트 정도 급락하는 모습을 보인다. 고용주/자영업자 비율은 이탈 1년 후 다소 증가하였다가 2년 후 10%포인트 정도 하락한다. 정리하면, 취업의 질이 전반적으로 주된 일자리 이탈 후 1~3년 사이에 급격히 악화된다.

7) 경제활동인구조사의 고령층 부가조사 자료를 사용하여 분석한 남재량(2019b, pp.161~163)의 연구에서도 유사한 특징들이 발견된다.

다. 근로형태의 변화

근로의 형태로 살펴본 고용의 질도 주된 일자리 이탈 1~3년 동안 급격히 악화된다. 이 기간 동안 정규직 비율은 60%에 육박하던 수준에서 30%에도 채 미치지 못하는 정도로 하락하고 비정규직 비율은 40% 남짓하던 수준에서 70%를 상회하는 정도로 급증한다. 이는 비정규직을 구성하는 한시근로와 시간제 근로 그리고 비전형 근로의 비중이 모두 증가한 결과이다.

보다 구체적으로 보면 이탈 이후부터 기간제와 용역근로의 비중 증가가 두드러진다. 이들의 비중은 이탈 후 3년 만에 각각 10%포인트 이상 증가한다. 특히 기간제의 비중은 주된 일자리 이탈 이후뿐만 아니라 이탈 4년 전부터 지속적으로 상승하는 모습을 보인다.

2. 근로소득의 변화

가. 임금의 변화

월평균 임금과 시간당 임금의 변화가 주된 일자리 이탈을 전후하여 보여주는 모습이 워낙 특이하여 해당 그림을 직접 옮겨 [그림 3-1]에 제시하였다. 이 그림에서 보듯이 단위를 달리하여 그린 것이지만 두 시계열의 움직임이 매우 흡사하다. 주된 일자리 이탈 3년 전부터 이들 두 임금은 상승하는데, 이탈 2년 전에 가장 높다. 이탈 1년 전에 이들 두 임금은 급격히 하락하며 이후에도 계속 하락하였다가 이탈 4년 후에 다소 상승하는 모습을 보인다.

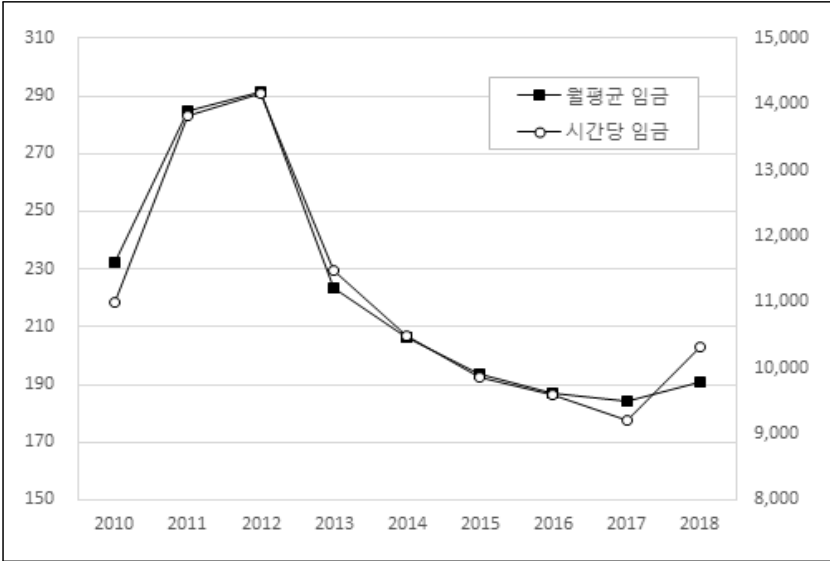
나. 근로시간의 변화

주된 일자리 이탈자의 근로시간 변화도 매우 독특하여 이를 옮겨 [그림 3-2]에 제시하였다. 비교를 위해 해당 연령층의 평균 근로시간도 함께 제시하였다.

26 중고령층 노동시장의 특성 변화와 정책과제

(그림 3-1) 주된 일자리 2014년 이탈자의 월평균 임금과 시간당 임금

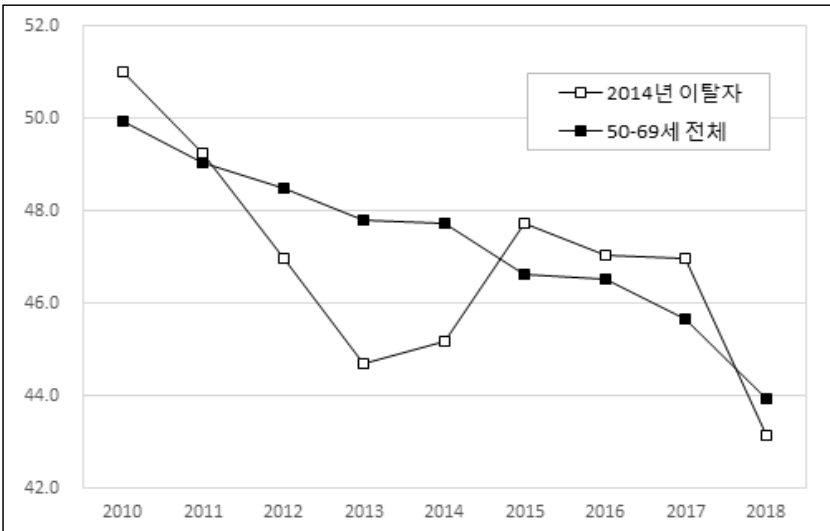
(단위: 만 원, 원)



자료: 남재량(2020), p.153 [그림 6-3-11].

(그림 3-2) 주된 일자리 2014년 이탈자와 50~69세 연령층의 주당 평균 근로시간

(단위: 시간)



자료: 남재량(2020), p.155 [그림 6-3-4].

이 그림에서 보듯이 이탈자의 근로시간은 이탈 3년 전부터 이탈 직전 연도까지 급속히 하락하는데, 이 기간 동안 연평균 2시간 총 6시간 감소한다. 이러한 상황이라면 근로시간의 감소가 주된 일자리 이탈이 가까워졌음을 알려주는 신호인 것으로 파악할 수도 있겠다. 이러한 변화는 기업의 입장에서 보면 이들의 시간당 임금이 이미 높은 수준이므로 임금비용 절감을 위해 이들의 초과근로시간을 비롯한 근로시간을 줄인 결과로 해석할 수도 있을 것이다. 이러한 변화 역시 변형된 임금피크제로 파악할 수 있다.

이탈 당해 연도의 근로시간은 다시 상승하며 그 다음 연도의 근로시간은 더욱 상승하여 동일 연령층 전체의 평균 근로시간보다도 더 길다. 근로시간의 이러한 변화는 임금의 급격한 하락을 보충하기 위한 근로자들의 노력의 일환인 것으로 해석할 수 있겠다.

다. 최저임금 미만율의 급격한 상승

주된 일자리에서 이탈로 인해 이들 가운데 취업자 수가 급격히 감소됨에 따라 최저임금 미만 근로자의 수 역시 크게 감소한다. 그러나 주된 일자리 이탈 근로자 가운데 최저임금 미만의 임금을 받고 있는 근로자의 비율은 이탈 1년 전에 10% 남짓한 정도였으나, 이후 상승하여 이탈 3년 후가 되면 무려 30%를 상회한다. 근로조건이 급격히 악화되는 것이다.

3. 주된 일자리 이탈 사유

기존 연구에 따르면 주된 일자리 이탈 사유 가운데 45.5%가 주로 노동수요 측면에 기인하고 있다. 주된 일자리를 직장의 파산, 일거리가 없어서, 명예퇴직, 정년퇴직 등과 같은 이유로 퇴직하는 경우가 39.0%에 이른다. 해고, 권고사직, 계약기간 종료로 이유로 주된 일자리에서 퇴직하는 경우들을 추가한다면, 이처럼 주로 노동수요 측면에 기인하는 요인들에 의한 주된 일자리 이탈은 전체의 45.5%를 차지한다.

아울러 주된 일자리 이탈자의 퇴직 사유를 보면, ‘건강, 고령 등의 이유

로'의 경우가 40%에 육박하고 있다는 점에 주목할 필요가 있다. 그런데 퇴직 사유로 건강과 고령을 구분하여 조사하고 있는 경제활동인구조사의 고령층 부가조사 자료를 사용하여 분석하고 있는 남재량(2019b)에 따르면, 양자 가운데 건강이 좋지 않아서 주된 일자리에서 퇴직하는 경우가 2018년에 20%에 육박하는 반면, 나이 때문에 그만두는 경우는 2.3%에 불과하다.

결국 건강 때문에 주된 일자리에서 이탈하게 되는 비율이 매우 높은 데, 이는 정책적으로 시사하는 바가 크다. 즉 개인적으로든 국가적으로든 추가적인 노력을 통해 건강을 향상시킬 수 있다고 본다면, 건강 때문에 주된 일자리에서 퇴직하여야 한다는 것은 정책적인 차원에서 개선의 여지가 존재함을 알려준다.

제3절 주된 일자리 이탈자 가구의 소득분배 상태 및 빈곤 동학⁸⁾

이제 주된 일자리에서 이탈한 가구원이 있는 가구의 소득분배 상태와 그 변화를 앞에서 살펴본 남재량(2020)의 연구와 마찬가지로 KLIPS를 사용하여 2014년에 주된 일자리에서 이탈한 50~69세 연령층에 대해 분석하여 보자.

먼저 가구원의 수에 대해 살펴보자. 가구원의 수가 많은 가구에서 가구주의 주된 일자리 이탈이라는 충격은, 다른 상황이 동일하다면, 그렇지 않은 가구의 경우에 비해 매우 클 것이므로, 가구원 수는 중요한 정보이다. <표 3-1>은 이를 보기 위해 제시한 것이다.

이 표에서 보듯이 주된 일자리 이탈자가 있는 가구의 가구원 수는 주된 일자리 이탈자가 없는 가구의 가구원 수와 상당한 차이를 보인다. 이

8) 이 절과 소결의 내용 일부는 본 연구를 토대로 발표한 남재량(2020. 12), 「주된 일자리 이탈 전후 노동시장 동학 연구」, 『2020 한국노동패널 학술대회』에 실려 있음을 밝힌다.

〈표 3-1〉 주된 일자리 이탈 가구원 유무 가구별 가구원 수 비율

(단위: %)

	가구원수	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
이탈 가구	1명	4.6	5.6	5.4	5.7	5.4	5.6	6.1	7.6	7.8
	2명	21.4	19.7	23.6	22.4	22.6	26.8	29.0	29.1	36.4
	3명	24.1	24.1	24.0	25.9	25.8	27.7	31.7	32.4	32.1
	4명	38.6	40.6	38.7	38.1	37.6	35.0	28.9	26.3	19.1
	5명	10.6	9.4	7.7	7.4	7.6	4.5	3.8	4.2	4.0
	6명이상	0.6	0.6	0.6	0.6	1.0	0.5	0.5	0.5	0.6
	계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
비이탈 가구	1명	19.3	20.8	21.6	21.4	21.8	22.3	22.8	23.5	24.1
	2명	19.8	20.2	20.1	20.5	20.6	20.8	21.4	21.2	21.6
	3명	20.7	19.8	19.4	19.7	19.6	19.3	20.3	20.1	20.0
	4명	31.6	31.2	30.9	30.4	30.1	30.2	28.3	28.2	27.8
	5명	7.1	6.7	6.6	6.6	6.5	6.2	6.0	5.9	5.3
	6명이상	1.6	1.4	1.4	1.4	1.3	1.2	1.1	1.1	1.2
	계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 한국노동패널조사(KLIPS) 자료를 사용하여 저자 계산.

탈 가구의 가구원 수가 1명인 경우는 4.6~7.8%에 불과한데, 이는 비이탈 가구의 19.3~24.1%에 비해 매우 낮다. 반면 가구원 수가 2~3명인 경우는 이탈 가구의 경우에서 더 높고 전반적으로 높아지는 모습을 보인다. 2018년에 이르면 이탈 가구 가운데 가구원 2인과 3인의 비율은 각각 36.4%와 32.1%로서 비이탈 가구의 21.6%와 20.0%에 대비된다. 반면 가구원 수가 4명인 경우의 비율은 이탈 가구에서 2011년에 40.6%까지 상승하였다가 이후 하락하기 시작하여 2017년 26.3%, 2018년 19.1%로 급격히 하락하고 있다. 비이탈 가구에서도 가구원 수가 4명인 비율은 감소하고 있으나, 2010년 31.6%에서 2018년 27.8%로 하락하는 데에 그친다.

〈표 3-2〉는 소득의 10분위 비율을 가구의 경상소득을 기준으로 나타낸 것이다. 총소득을 기준으로 한 결과는 〈표 3-3〉에 제시하였다. 두 결과는 크게 다르지 않은데, 총소득에서 공적 이전소득을 제외한 경상소득을 중심으로 살펴보도록 하자.

〈표 3-2〉 주된 일자리 이탈 가구원이 있는 가구의 소득분배 : 경상소득 기준

(단위: %)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
1분위	2.7	4.5	2.4	7.2	4.4	7.2	11.4	11.4	8.1
2분위	4.4	5.1	8.1	6.1	6.3	13.0	14.4	12.3	17.2
3분위	8.2	5.0	8.3	6.1	10.2	13.2	14.0	4.7	6.3
4분위	13.7	11.1	8.4	16.3	6.5	7.0	12.1	9.9	13.9
5분위	5.6	13.0	14.0	8.9	8.0	9.7	7.4	14.1	7.9
6분위	12.5	7.5	9.0	5.0	8.4	6.1	9.7	12.7	14.4
7분위	16.4	17.4	9.3	12.8	13.7	6.5	8.5	8.5	7.5
8분위	9.2	12.7	14.6	9.9	12.8	13.6	5.5	9.3	8.5
9분위	17.0	11.4	9.3	16.4	15.6	15.2	9.9	11.9	7.3
10분위	10.3	12.3	16.7	11.4	14.1	8.4	7.1	5.1	9.1
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 한국노동패널조사(KLIPS) 자료를 사용하여 저자 계산.

〈표 3-3〉 주된 일자리 이탈 가구원이 있는 가구의 소득분배 : 총소득 기준

(단위: %)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
1분위	2.5	3.7	2.5	6.5	4.5	8.5	13.5	12.3	9.9
2분위	4.3	3.9	6.1	4.6	5.8	9.3	12.7	10.9	13.3
3분위	7.9	5.9	9.5	7.9	11.2	15.5	14.5	4.2	7.7
4분위	14.8	11.5	10.8	16.4	6.1	7.4	11.7	10.7	12.8
5분위	4.7	11.4	12.1	7.5	8.7	6.1	8.3	14.3	11.7
6분위	12.5	9.2	9.0	6.2	11.9	8.4	8.2	13.0	10.2
7분위	13.6	17.4	9.9	12.8	10.5	5.2	9.1	7.6	11.4
8분위	11.6	12.2	13.8	11.3	10.3	11.0	5.9	11.5	5.6
9분위	16.8	13.8	8.5	16.1	14.2	12.0	8.9	10.4	8.7
10분위	11.3	11.0	17.6	10.7	16.9	16.6	7.3	5.1	8.6
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 한국노동패널조사(KLIPS) 자료를 사용하여 저자 계산.

<표 3-2>에서 두드러지는 것은 이탈 가구의 소득이 1분위와 2분위에 위치하는 비율이 주된 일자리 이탈과 더불어 급격히 높아진다는 사실이다. 즉 이탈 가구의 1분위와 2분위 비율은 2014년에 각각 4.4%와 6.3%이어서 이들을 더한 소득 하위 20%에 속하는 비율이 10.7%에 불과하였으나, 2015년에 이 비율이 20.2%로 상승하고 있으며, 2016년에 25.8%로 더욱 상승하고 있다.

평균 연령 56.9세에 주된 일자리에서 이탈할 경우 4가구 가운데 1가구 정도는 2년 정도 지나면 소득 하위 20%에 속하게 되는 것이다. 이후 이러한 소득 하위 20% 비율은 2017년 23.7%와 2018년 25.3%로 변동하고 있다.

이제 한 걸음 더 나아가 이탈 가구가 빈곤하게 되는 정도를 살펴보자. 빈곤을 정의하는 데에 있어 흔히 사용되는 빈곤선은 2014년까지는 국민기초생활보장제도하의 최저생계비를 기준으로 하였다. 그러나 관련 법의 개정으로 인해 2015년부터 기준 중위소득의 개념이 도입되어 빈곤선으로 사용되고 있다. 기준 중위소득은 통계청의 조사 결과에서 중위소득의 50%를 산정하고 이를 바탕으로 중앙생활보장위원회가 심의·의결하여 고시하는 소득이다. 후자의 개념에 입각하여 빈곤선을 정의할 경우 전자의 경우에 비해 빈곤선이 높아져 빈곤율 역시 커지게 된다. 따라서 2014년 이전과 2015년 이후의 빈곤율을 단순 비교해서는 안 된다.

<표 3-4>는 2014년까지 최저생계비 개념에 입각하여 그리고 2015년부터 기준 중위소득 개념을 사용하여 빈곤선을 정의하고 빈곤율을 계산한 결과를 제시한 것이다. [그림 3-3]과 [그림 3-4]는 <표 3-4>의 내용을 그림으로 그려 제시한 것으로 직관적인 이해를 돕기 위함이다.

<표 3-4> 빈곤율

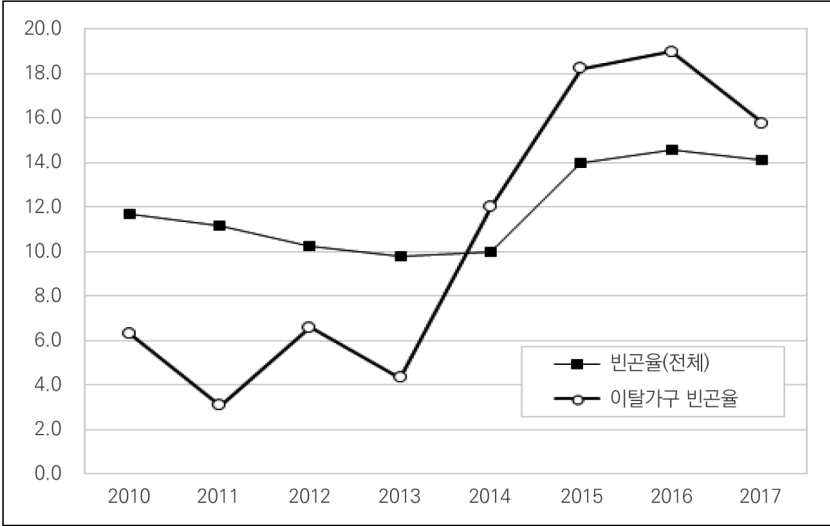
(단위: %)

		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
경상소득 기준	전체	12.5	12.0	11.2	10.6	11.3	15.5	16.0	15.2
	이탈가구	7.9	3.4	8.2	4.7	13.5	18.5	20.4	16.8
총소득 기준	전체	11.7	11.1	10.2	9.8	10.0	14.0	14.6	14.1
	이탈가구	6.3	3.1	6.6	4.3	12.0	18.2	19.0	15.8

자료: 한국노동패널조사(KLIPS) 자료를 사용하여 저자 계산.

[그림 3-3] 빈곤율 : 총소득 기준

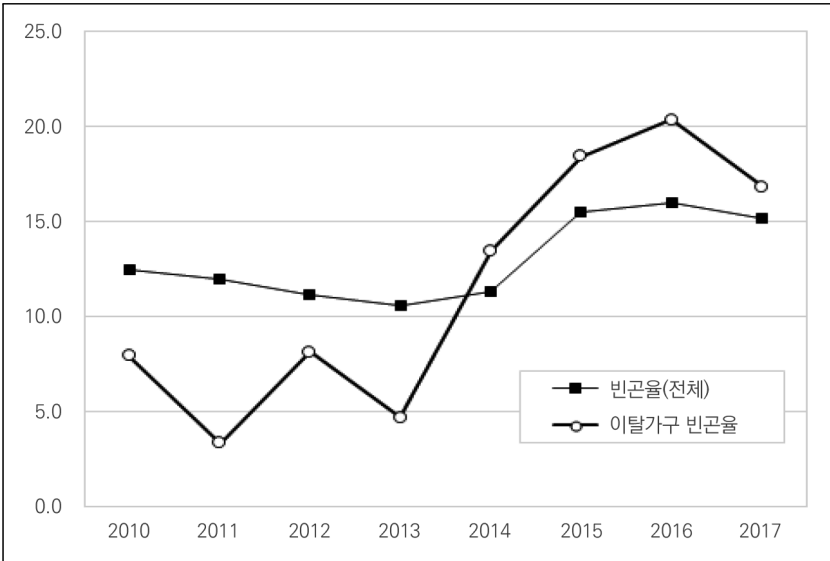
(단위: %)



자료: 한국노동패널조사(KLIPS) 자료를 사용하여 저자 작성.

[그림 3-4] 빈곤율 : 경상소득 기준

(단위: %)



자료: 한국노동패널조사(KLIPS) 자료를 사용하여 저자 작성.

<표 3-4>에서 보듯이 경상소득을 기준으로 할 경우 주된 일자리에서 2014년에 이탈하게 되는 가구원이 있는 가구의 빈곤율은 2013년에만 하더라도 4.7%로서 가구 전체를 대상으로 하는 경우의 2013년 빈곤율인 10.6%에 비해 훨씬 낮았다. 그러나 주된 일자리 이탈이 발생하는 2014년에 이탈가구의 빈곤율은 전년도와 4.7%에 비해 8.8%포인트나 상승한 13.5%를 기록하고 있다. 2015년과 2016년의 이탈가구 빈곤율은 기준 중위소득을 기준으로 할 경우 각각 18.5%와 20.4%로 높아진다. 주된 일자리에서 이탈하는 가구원이 있는 가구는 이로부터 2년가량 경과하는 경우 중위소득의 절반에도 이르지 못하는 빈곤가구로 전락하게 될 가능성이 크게 높아지는 것이다.

제4절 소 결

제3장은 주된 일자리 이탈과 그 동태적 특성에 대해 살펴보았다. 이미 밝혀져 있는 주요 사실들(facts)을 간추리고 정리하여 제시하는 한편, KLIPS 원자료를 사용하여 주된 일자리 이탈자의 가구 소득분배 상태 및 빈곤 동학(dynamics)을 추가로 분석하였다. 이를 통해 우리는 중고령층의 주된 일자리 이탈과 관련하여 적지 않은 중요한 특징들을 알게 되었다. 이제 이들을 간략히 요약하고 시사점을 도출하도록 하자.

주된 일자리 이탈과 이를 전후한 4년씩을 추적 관찰하여 분석한 결과, 취업자의 비율이 이탈 직전 연도의 90% 이상에서 이탈 다음 해 20% 미만으로 하락하였다. 비경제활동인구의 비율은 취업자 비율의 변화와 거의 정반대로 움직였다. 이러한 가운데 실업자 비율도 10% 수준까지 상승하였다 하락하고 있어 구직활동을 활발하게 하는 이탈자도 다수 존재함을 확인할 수 있었다. 즉 주된 일자리 이탈자 가운데 더 이상 일하기를 희망하지 않는 비경제활동인구가 다수를 차지하고 있었으나, 여전히 일하고자 구직활동을 하는 이탈자도 상당수 존재하였다.

이들이 주된 일자리 퇴직 사유로 건강과 고령을 든 비율이 40%에 육박

하였다. 경제활동인구 부가조사를 분석한 결과에 따르면 2018년에 건강과 나이 때문에 주된 일자리를 그만둔 경우가 각각 20%와 2.3%여서 건강과 나이 가운데 건강이 90%를 차지한다. 이러한 결과를 그대로 적용하면 2014년 주된 일자리 이탈자 가운데 건강 때문에 이탈한 경우가 무려 36%에 이른다는 추정이 가능해진다. 이는 개인과 국가의 노력에 의해 극복될 수 있는 여지가 상당 정도 존재하는 것으로 볼 수 있으므로 정책적으로도 시사하는 바가 크다.

주된 일자리 이탈 사유 가운데 주로 노동수요 측면에 기인하는 것으로 파악할 수 있는 부분도 45.5%에 이르렀다. 노동수요 측면의 요인 가운데 경기적 요인과 외부 환경적인 요인들도 존재하겠지만, 우리나라의 경직적 임금체제로 인한 생산성과의 괴리도 중요한 부분을 차지할 것이다. 중고령 근로자의 생산성을 당장 제고하는 것은 매우 어려운 문제로 볼 수 있다. 그렇다면 우리는 이들의 고용을 유지하거나 확보하기 위한 대안을 임금유연성에서 찾을 수밖에 없을 것이다.

주된 일자리 이탈 이후에도 취업상태에 있는 근로자들의 고용의 질은 종사상의 지위나 근로의 형태로 파악할 때 모두 급격히 악화되고 있었다. 이들이 주된 일자리 이탈 이후에도 취업을 하고 있는 이유는 무엇보다도 근로소득의 확보일 것이다. 그러나 고용의 질 악화는 근로조건이 저하로 곧장 이어지게 된다. 따라서 이러한 근로자들을 위해 우리는 가급적 주된 일자리에서 오래 일할 수 있도록 하는 노력을 기울일 필요가 있다.

주된 일자리 이탈 이후 근로소득의 변화도 급격하였다. 월평균임금과 시간당임금이 이탈 1년 전에 크게 하락하며 이후에도 한동안 지속적으로 하락한다. 월평균임금의 하락은 근로시간의 하락과도 밀접한 관계를 가지고 있는 것으로 보인다. 근로시간은 주된 일자리에서 이탈하기 3년 전부터 연평균 2시간 정도 지속적으로 감소하고 있는데, 이는 초과근로수당을 비롯한 임금비용을 줄이기 위한 기업 측의 노력이 작용한 결과일 수 있다. 물론 근로자들이 건강 때문에 자발적으로 근로시간을 줄인 경우도 있을 것이다. 이후 근로시간은 한동안 상승하는 모습을 보이는데, 이는 시간당임금의 하락을 보전하기 위한 추가적인 근로의 결과로 해석할 수 있겠다.

주된 일자리 이탈 전후의 이러한 근로조건 변화로 인해 이탈 근로자들 가운데 최저임금 미만의 임금을 받는 근로자의 비율이 크게 상승한다. 이탈 이전 10% 남짓하던 최저임금 미만율이 이탈 3년 후 30%를 넘어서고 있다. 미만율의 이러한 변화는 취업자 비율의 급격한 하락과 함께 가구의 소득수준을 저하시켜 빈곤에 처할 가능성을 높일 것으로 예상할 수 있다.

실제로 주된 일자리 이탈 후 이와 같은 노동시장의 여러 부정적인 변화들은 이탈자가 존재하는 가구들의 소득분배 상태를 악화시키고 있었다. 이탈 직전 이들 가구의 소득 하위 20% 이하 비율은 10.7%였으나, 이탈과 더불어 이 비율은 20.2%로 높아졌으며, 그 다음 해에 25.8%로 높아졌다. 이탈가구 4가구 가운데 1가구는 이탈 후 2년간량 경과하면 소득 하위 20%에 속하게 되는 것이다.

이탈가구의 이러한 소득분배 상태 악화는 곧바로 빈곤으로 이어지고 있었다. 이탈가구의 빈곤율은 이탈 이전 경제전체 빈곤율의 절반에도 미치지 못하였으나, 이탈과 더불어 경제전체 빈곤율을 넘어서고 있었다. 이탈 후 2년간량 경과하면 이탈가구의 빈곤율은 20%를 넘고 있어 주된 일자리 이탈 5가구 가운데 1가구는 빈곤상태로 전락하게 된다.

우리는 이상의 분석을 통해 얻은 결과들을 바탕으로 다음과 같은 중요한 시사점들을 얻을 수 있다. 첫째, 무엇보다도 근로자들이 원하는 한 주된 일자리에서 이탈되지 않도록 하는 노력이 선행되어야 한다. 이탈 이후 근로조건은 급속히 악화되고 가구소득의 감소와 소득분배 상태의 악화를 거쳐 빈곤상태로 전락될 가능성이 큼을 본 연구는 확인하였다. 이들이 국가나 사회에 의존하지 않고 스스로의 근로를 통해 이러한 문제를 예방하려면 주된 일자리에서 가급적 이탈되지 않아야 한다.

둘째, 임금유연화를 위한 노력이 필요하다. 주된 일자리 이탈 사유 가운데 주로 노동수요 측면에 기인하는 경우가 45.5%를 차지하였다. 여러 요인들이 있겠지만, 이들 가운데 상당수는 경직적 임금체제로 인한 생산성과의 괴리와 관련되어 있을 것이다. 당장 중고령층 근로자의 생산성을 획기적으로 높일 수 있는 대안이 마땅치 않다면 임금의 유연화를 통해 이들의 고용을 확보하는 것이 더 유리할 수 있다. 이는 주된 일자리 이탈

최소화를 위한 노력으로서도 중요한 의미를 가진다.

셋째, 노동공급 측면에서도 추가적인 노력이 필요하다. 건강 때문에 주된 일자리에서 이탈하는 경우가 36% 정도인 것으로 추정되는데, 이는 개인적으로나 국가적인 차원에서 노력 여하에 따라 상당부분 극복될 수 있을 것이다. 건강관리를 위한 보다 적극적인 노력들이 경주되어야 하겠다.

넷째, 주된 일자리에 무한정 종사하기는 어려우므로 주된 일자리 이탈 이후에 대한 대책을 마련하여야 한다. 근로시간의 감소를 비롯한 주된 일자리 이탈의 중요한 신호들을 인식하고 불가피하게 이탈할 수밖에 없을 경우 이후를 대비하는 노력을 게을리해서는 안 된다. 준비된 이탈과 그렇지 않은 이탈은 많은 측면에서 상이한 결과를 초래하게 된다.

제 4 장

임금피크제의 고용성과

제1절 들어가며

앞에서 살펴보았던 바와 같이 임금피크제가 급속히 확산되고 있어서 이에 대한 추가적인 분석이 필요하다. 먼저 살펴보아야 할 것은 도입 확산의 실태이다. 사업체 규모와 업종별 특징을 비롯한 보다 자세한 사항들에 대한 분석을 실시하기로 한다. 정책적으로 중요한 의미를 가지고 있는 재고용제도 도입의 실태와 이의 임금피크제 도입과의 관계에 대해서도 알아볼 것이다.

이어서 제4장은 임금피크제 도입의 고용성과에 대해 엄밀한 분석을 실시하기로 한다. 임금피크제가 실제로 고용에 어떠한 영향을 미치고 있으며 그러한 영향의 정도는 얼마나 되는가의 문제는 매우 중요한 질문이다. 다행히 최근 들어 이러한 효과를 실증적으로 엄밀하게 분석하려는 연구들이 이루어지고 있다. 임금피크제를 도입하였다고 하더라도 임금과 생산성의 격차가 충분히 해소되지 못한다면 고용에 반드시 긍정적인 것은 아닐 수도 있으므로 제도 도입에 대한 엄밀한 경험적 평가는 반드시 필요하다. 이를 바탕으로 고령시대에 보다 효과적인 제도에 대한 설계가 가능할 것이다.

제4장은 다음과 같이 구성되어 있다. 제2절은 임금피크제 도입 확산의 실태에 대해 대표성을 확보하고 있는 자료를 사용하여 산업과 사업체 규

모 등으로 구분하여 가용한 시기에 대해 그 실태를 분석한다. 제3절은 임금피크제와 재고용제도의 관계에 대해 살피고 있다. 제4절은 임금피크제의 도입이 고용에 미치는 성과를 계량경제적 분석방법을 사용하여 엄밀하게 분석한다. 아울러 임금피크제의 유형별로 고용성과를 살펴본다. 제5절은 이상을 정리하고 제4장을 마무리한다.

제2절 임금피크제의 도입 확산의 실태

1. 규모별 특징

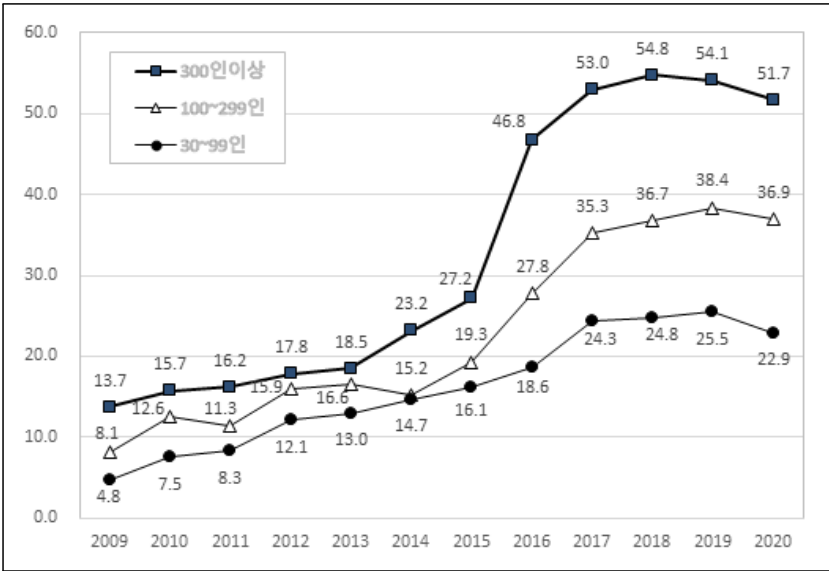
제2장에서 보았듯이 최근 들어 임금피크제 도입 사업체의 수와 그 비율이 급격히 증가하고 있다. 임금피크제 도입 사업체 비율의 변화는 근로자 규모별로 구분하여 살펴보면 더욱 두드러진다. [그림 4-1]과 [그림 4-2]는 이를 위해 제시한 것이다.

특히 [그림 4-1]에 있는 300인 이상 사업체에서 임금피크제 도입 사업체의 비율을 보면, 2015년에 27.2%에 불과하였던 이 비율이 2016년에 무려 46.8%로 증가하였다. 단 1년 만에 이 비율이 19.6%포인트나 상승한 것이다. 이 비율은 2017년과 2018년에도 각각 53.0%와 54.8%로 더욱 상승하나, 2016년의 상승에는 미치지 못한다.

300인 이상 사업체의 경우처럼 극적인 변화는 아니나, 100~299인 규모 사업체의 임금피크제 도입비율도 크게 상승하고 있다. 특히 2015년에 19.3%에 불과하였던 이 비율이 2016년에 27.8%로, 그리고 2017년에 35.3%로 상승하는 모습은 매우 인상적이며 이후에도 2019년까지 상승하고 있다. 30~99인 규모 사업체에서도 임금피크제 도입 사업체의 비율은 지속적으로 상승하는 모습을 보이는데, 특히 2017년에 24.3%로 상승하여 전년도의 18.6%에 비해 5.7%포인트 증가하는 모습이 두드러진다.

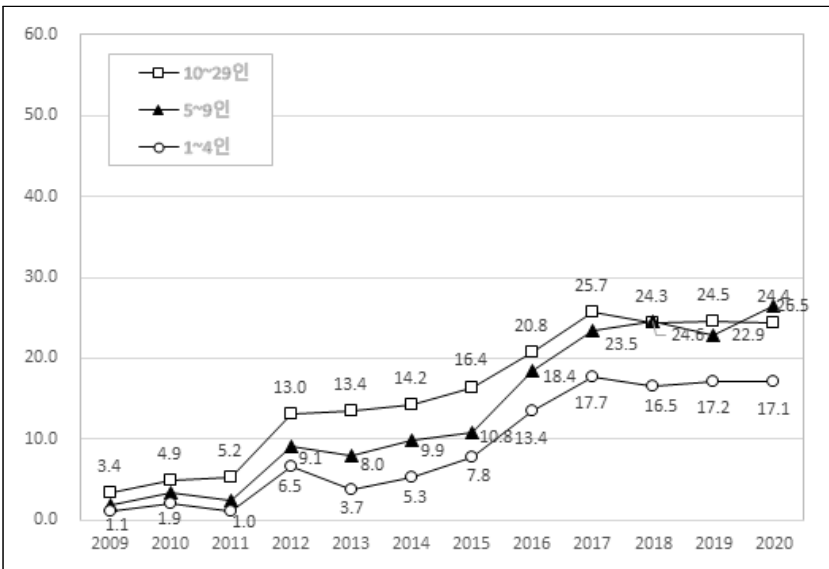
[그림 4-2]에 있는 30인 미만 소규모 사업체들의 경우에도 임금피크제 도입 사업체 비율은 증가세를 보이고, 특히 2016년과 2017년의 가파른

[그림 4-1] 사업체 규모별 임금피크제 도입 사업체 비율(1)



자료: 사업체노동력조사 부가조사 자료를 사용하여 저자 작성.

[그림 4-2] 사업체 규모별 임금피크제 도입 사업체 비율(2)



자료: 사업체노동력조사 부가조사 자료를 사용하여 저자 작성.

증가 모습이 눈에 띈다.

300인 이상 규모의 사업체에서 임금피크제 도입비율이 2016년에 급격히 증가하고 300인 미만 사업체들에서 2016년과 2017년에 이 비율이 크게 높아지는 것은 정년 60세 이상 의무화법 시행과 관련이 깊은 것으로 볼 수 있다.⁹⁾

2. 산업별 특징

<표 4-1>은 임금피크제 확산의 실태를 산업별로 살펴보기 위해 제시한 것이다. 이 표에서 보듯이 임금피크제 도입 비율이 가장 높은 업종은 D 산업, 즉 전기, 가스, 증기 및 수도업으로, 2018년¹⁰⁾에 이 산업의 사업체들 가운데 86.5%가 이를 도입하고 있다. 이는 2014년의 57.1%에 비해 29.4%포인트나 증가한 것이다. 도입비율이 가장 높기도 하지만 도입비율의 증가폭도 크다.

다음으로 도입비율이 높은 업종은 산업 K, 즉 금융 및 보험업이다. 2018년에 임금피크제 도입비율이 61.7%로 높을 뿐만 아니라 도입비율의 증가가 가장 큰 산업이기도 하다. 2014년에 이 업종의 도입비율은 15.5%에 불과하였는데, 4년 만에 무려 46.2%포인트나 증가하였다. 이처럼 급격한 증가는 흔히 보기 어려운 현상이다.

산업 H, 즉 운수업의 임금피크제 도입비율 증가도 매우 가파르다. 2014년에 16.7%에 불과하였던 도입비율이 2018년에 38.0%로 증가하여 이 기간 동안 21.3%포인트나 증가하였다. 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업인 산업 R의 임금피크제 도입비율도 2018년에 35.4%로 높은 편인데, 이는 2014년의 7.5%에 비해 27.9%포인트나 증가한 것이다. 산업 N, 즉 사업시설 관리 및 사업지원 서비스업의 임금피크제 도입비율 증가도 크다. 대표적인 서비스 산업인 숙박 및 음식점업(I)과 도매 및 소매업(G)의 도입비율도 크게 증가하였다. 전자의 도입비율은 2014년에 3.5%에 불

9) Nam(2020.8).

10) 2019년의 자료가 존재하지만 제2장에서 보았듯이 2018년이 특별히 중요한 의미를 가지므로 이에 초점을 맞추어 살펴보기로 한다.

과하였으나 2014년에 24.0%를 기록하였으며, 후자의 경우에도 동일 기간에 13.5%에서 31.0%로 증가하였다. 이처럼 임금피크제 도입비율의 증가는 대부분의 산업들에서 관찰되나, 그 정도에 있어서는 업종별로 상당한 차이를 보인다.

〈표 4-1〉 산업별 임금피크제 도입비율과 그 변화

(단위: %)

	임금피크제 도입비율						차이	
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2019-2014	2018-2014
B	20.0	19.9	18.6	20.6	24.8	19.5	-0.4	4.8
C	16.0	14.6	12.4	11.8	12.6	12.1	-4.0	-3.4
D	57.1	62.2	82.7	85.8	86.5	80.1	23.0	29.4
E	22.2	17.0	23.4	23.0	22.4	23.9	1.7	0.3
F	11.1	13.5	15.3	17.5	16.9	14.9	3.8	5.8
G	13.5	15.9	22.0	28.8	31.0	30.6	17.1	17.5
H	16.7	25.6	35.1	35.9	38.0	36.4	19.8	21.4
I	3.5	10.1	15.8	31.4	24.0	26.6	23.1	20.5
J	5.1	14.8	19.2	24.4	22.3	24.9	19.8	17.2
K	15.5	19.2	38.6	55.9	61.7	63.8	48.3	46.1
L	4.6	6.3	10.9	8.7	7.4	7.4	2.8	2.8
M	10.3	16.5	18.3	30.3	26.5	27.0	16.7	16.2
N	7.2	9.4	18.6	28.5	28.9	25.1	17.9	21.7
P	10.3	13.1	25.1	26.8	24.6	24.0	13.7	14.3
Q	2.2	2.7	5.3	3.1	1.5	4.0	1.8	-0.7
R	7.5	7.4	26.4	39.2	35.4	33.6	26.1	27.9
S	2.4	3.0	3.0	5.7	5.5	7.5	5.1	3.1

주: B. 광업(05~08), C. 제조업(10~33), D. 전기, 가스, 증기 및 수도사업(35~36), E. 하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업(37~39), F. 건설업(41~42), G. 도매 및 소매업(45~47), H. 운수업(49~52), I. 숙박 및 음식점업(55~56), J. 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업(58~63), K. 금융 및 보험업(64~66), L. 부동산업 및 임대업(68~69), M. 전문, 과학 및 기술 서비스업(70~73), N. 사업시설관리 및 사업지원 서비스업(74~75), P. 교육 서비스업(85), Q. 보건업 및 사회복지 서비스업(86~87), R. 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업(90~91), S. 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업(94~96).

자료: 사업체노동력조사 부가조사 및 동 자료를 사용하여 저자 계산.

대부분의 산업들과 달리 제조업(C)의 임금피크제 도입비율은 하락하였다. 이는 많은 사람들이 생각하던 것과 다른 결과일 수 있을 뿐만 아니라, 제조업이 갖는 중요성을 감안하여 추가적인 분석을 실시해 보기로 한다.

우리는 임금피크제 도입에 있어 사업체 규모가 중요한 변수임을 이미 살펴보았다. 따라서 제조업도 규모별로 구분하여 임금피크제 도입비율을 살펴보는 것이 중요할 수 있다고 판단하여 분석하여 보았다. <표 4-2>는 이를 정리한 것이다.

이 표에서 보듯이 임금피크제 도입과 관련하여 역시 사업체 규모가 중요한 역할을 하고 있다. 300인 이상 사업체의 경우 2018년에 임금피크제 도입비율이 67.7%로 제조업 내에서 가장 높은데, 이는 2014년의 38.8%에 비해 28.9%포인트나 상승한 것이다. 제조업 내 임금피크제 도입비율은 사업체 규모가 작아짐에 따라 낮아지는 모습을 보이며, 1~4인 사업체의 경우를 제외하면 규모가 작아질수록 도입비율 증가폭도 작아지고 있다. 30인 이상 사업체의 경우 임금피크제 도입비율이 모두 증가한 것으로 나타나는 반면, 30인 미만 사업체의 경우 도입비율은 모두 감소한 것으로 나타난다.

결국 앞에서 보았던 제조업의 임금피크제 도입비율 하락은 제조업 내 모든 사업체에 공통된 현상이 아니며, 사업체의 수가 많은 30인 미만 소

<표 4-2> 제조업 규모별 임금피크제 도입 비율과 그 변화

(단위:%)

	임금피크제 도입비율						차이	
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2019-2014	2018-2014
1~4인	9.2	8.6	7.6	1.8	8.9	4.8	-4.5	-0.3
5~9인	17.3	12.4	7.7	8.4	8.4	7.0	-10.3	-8.9
10~29인	14.9	13.4	10.5	7.8	6.6	9.1	-5.8	-8.3
30~99인	16.3	15.6	13.4	18.5	19.0	18.9	2.6	2.7
100~299인	20.7	21.9	27.4	35.2	36.8	38.8	18.1	16.1
300인 이상	38.8	45.1	57.1	63.3	67.7	66.8	28.0	28.9

자료: 사업체노동력조사 부가조사 자료를 사용하여 저자 계산.

규모 사업체들에서 관찰되는 특성들이 반영되어 나타난 결과임을 알 수 있다. 제조업 300인 이상 사업체뿐만 아니라 100인 이상 사업체에서도 임금피크제 도입비율은 상당히 큰 폭으로 증가하였다.

제3절 임금피크제와 재고용제도

사업체노동력조사 부가조사는 그 조사표에서 “정년에 이른 자를 퇴직시키지 아니하거나 정년퇴직 후 3개월 이내에 다시 고용하는 제도”를 ‘재고용제도’라고 설명하고 있으며, 이 제도의 운영 여부를 묻고 있다. 이 제도는 중고령층의 고용유지를 위해 정책적으로 중요한 의미를 가질 수 있으므로, 이 제도의 운영 실태를 살펴보고자 한다. 아울러 임금피크제와 어떠한 관련성을 가지고 있는지에 대해서도 알아본다.

<표 4-3>은 재고용제도를 운영하고 있는 사업체의 비율과 그 변화를 모든 사업체에 대해서, 그리고 사업체 규모별로 분석하여 정리한 것이다.¹¹⁾ 먼저 전체로 보면 재고용제도 운영 사업체 비율은 2020년에 24.1%

<표 4-3> 재고용제도 운영비율과 그 변화 : 규모별

(단위: %)

	재고용제도 도입비율							차 이	
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2020-2014	2018-2014
전체	23.7	27.0	28.0	24.6	28.8	28.8	24.1	0.4	5.1
1~4인	13.4	16.1	18.9	15.7	19.6	19.0	11.9	-1.6	6.2
5~9인	20.3	25.8	24.1	22.7	30.0	28.7	24.3	4.0	9.7
10~29인	31.6	33.0	34.4	31.9	35.7	37.7	32.7	1.1	4.1
30~99인	41.6	44.0	46.4	40.9	45.4	44.4	42.0	0.4	3.8
100~299인	44.9	48.7	49.8	47.1	48.7	50.1	44.1	-0.8	3.8
300인 이상	43.6	45.6	43.8	42.8	43.2	44.5	43.3	-0.3	-0.4

자료: 사업체노동력조사 부가조사 자료를 사용하여 저자 계산.

11) 이에 대한 자료는 2020년까지 가용하다.

인데, 이는 2014년의 23.7%와 별반 차이가 없다. 다만 2018년에 28.8%까지 상승한 적이 있다. 이처럼 재고용제도는 임금피크제의 경우와 달리 운영비율에 있어 급격한 변화나 뚜렷한 추세를 찾기 어렵다. 대체로 24% 중반을 중심으로 해서 오르내림을 거듭하는 정도의 움직임을 보이는 것으로 정리할 수 있겠다.

규모별로 구분하여 살펴보면, 100~299인 사업체의 재고용제도 운영비율이 가장 높는데, 규모가 더 크거나 더 작아지면 이 제도의 운영비율이 감소하는 모습을 보인다. 2018년을 비교시점으로 할 경우 300인 이상 사업체를 제외한 다른 모든 사업체 규모의 재고용제도 운영비율은 높아졌다. 그러나 비교기준을 2020년으로 할 경우 100인 이상과 1~4인 규모에서 이 제도 운영비율이 감소하였고, 5~9인 규모에서 가장 크게 상승(4.0%포인트)한 것으로 나타난다.

<표 4-4>는 산업별로 재고용제도 운영비율을 정리하여 제시한 것이다. 이 표에서 보면 업종별로 운영비율에 차이가 적지 않음을 알 수 있다. 광업(B)에서 이 제도 운영비율은 2014년에도 54.2%로 높는데, 2018년에 62.8%로 상승하며 2019년에 70.7%까지 높아진다. 즉 광업의 재고용제도 운영비율은 업종별로 가장 높을 뿐만 아니라 2019년을 비교시점으로 할 경우 증가폭 또한 가장 크다. 아마도 광업에서 나타나는 이러한 특징은 당해 산업의 인력 부족과 밀접히 관련되어 있을 가능성이 높다.

광업 다음으로 제도 운영비율이 높은 업종은 2018년에 65.7%, 2019년에 60.5%를 기록하고 있는 업종 E(하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업)이다. 2014년에 이 비율은 52.4%였으므로 상승폭도 큰 편이다. 업종 L(부동산업 및 임대업)의 제도 운영비율도 2019년에 58.3%로 높으며, 2014년에 비해 증가폭도 17.0%포인트로 가장 크다.

업종 N(사업시설관리 및 사업지원 서비스업)과 업종 P(교육 서비스업)의 제도 운영비율 증가도 상당하다. 2019년을 비교시점으로 할 경우 이들의 운영비율 증가폭은 각각 13.1%포인트와 9.7%포인트로 크다.

한편 제조업에서 재고용제도 운영비율은 2019년에 46.5%로 높은 편이다. 2018년에도 이 비율은 45.5%로 높다. 그러나 2014년에도 이 비율은 45.8%로 높은 수준을 유지하고 있어 재고용제도 운영비율의 증가폭은

크지 않다.

앞에서도 보았듯이 제조업은 중요한 산업이므로 추가적인 분류를 통해 이 업종의 특성을 보다 자세히 살펴볼 필요가 있다. 즉 제조업을 다시 사업체 규모별로 구분하여 이들의 재고용제도 운영비율을 서로 비교하여 살펴보도록 하자.

〈표 4-4〉 재고용제도 운영비율과 그 변화 : 산업별

(단위: %)

	재고용제도 도입비율						차 이	
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2019-2014	2018-2014
B	54.2	52.7	55.5	45.9	62.8	70.7	16.4	8.5
C	45.8	45.8	44.5	38.2	45.5	46.5	0.7	-0.3
D	26.4	27.3	38.6	29.8	21.9	26.0	-0.4	-4.5
E	52.4	52.7	50.9	54.0	65.7	60.5	8.1	13.3
F	27.7	24.7	25.2	29.5	32.8	32.3	4.6	5.1
G	24.0	31.2	26.4	24.4	26.2	26.5	2.5	2.2
H	42.9	45.9	44.1	42.9	45.9	39.1	-3.8	3.0
I	43.0	25.7	37.8	26.6	41.3	43.9	0.9	-1.7
J	17.0	16.9	18.4	20.0	21.5	22.5	5.4	4.5
K	12.6	16.5	16.0	15.5	18.5	14.3	1.7	5.9
L	41.4	51.9	54.0	51.7	52.6	58.3	17.0	11.2
M	22.0	31.0	29.1	29.6	28.6	30.5	8.5	6.6
N	24.5	24.5	26.9	33.1	36.0	37.6	13.1	11.5
P	16.9	23.5	29.3	11.7	28.7	26.6	9.7	11.8
Q	12.8	15.2	19.5	14.5	10.3	13.6	0.8	-2.4
R	12.9	18.7	17.6	16.6	16.1	11.9	-1.0	3.2
S	7.9	9.6	10.7	10.4	12.5	12.0	4.0	4.5

주: B. 광업(05~08), C. 제조업(10~33), D. 전기, 가스, 증기 및 수도사업(35~36), E. 하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업(37~39), F. 건설업(41~42), G. 도매 및 소매업(45~47), H. 운수업(49~52), I. 숙박 및 음식점업(55~56), J. 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업(58~63), K. 금융 및 보험업(64~66), L. 부동산업 및 임대업(68~69), M. 전문, 과학 및 기술 서비스업(70~73), N. 사업시설관리 및 사업지원 서비스업(74~75), P. 교육 서비스업(85), Q. 보건업 및 사회복지 서비스업(86~87), R. 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업(90~91), S. 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업(94~96).

자료: 사업체노동력조사 부가조사 자료를 사용하여 저자 계산.

제조업의 재고용 운영비율은 <표 4-5>에 제시하였다. 이 표에서 두드러진 특징은 300인 이상 제조 사업체에서 재고용제도 운영비율이 큰 폭으로 하락하고 있다는 사실이다. 2019년에 300인 이상 제조 사업체의 재고용제도 운영비율은 38.7%인데, 이는 2014년의 48.4%보다 9.7%포인트나 낮다. 2018년과 비교하더라도 10.7%포인트 더 작다.

반면 300인 미만 사업체의 경우, 1~4인의 소규모를 제외하고는 재고용제도 운영비율이 모두 증가하고 있다. 특히 5~9인에서 이 비율이 2019년에 47.1%로서 2014년의 32.2%에 비해 무려 14.9%포인트나 증가하였다. 2018년과 비교하더라도 9.7%포인트 상승하였다. 이는 이들 규모에서 인력난을 가장 크게 겪고 있을 가능성을 제기하게끔 한다. 다른 규모들은 사업체 규모가 더 커질수록 이 제도 운영비율 상승폭이 작아지는 모습을 보인다.

이제 재고용제도 운영비율을 임금피크제 도입여부와 연관시켜 생각해 보도록 하자. <표 4-6>은 이를 보기 위해 제시한 것이다. [그림 4-3]은 표의 내용을 보다 시각적으로 잘 이해하기 위해 제시하였다. 이 표와 그림에서 보듯이 임금피크제 도입 사업체에서 재고용제도를 운영하는 비율은 2014년에 85.1%에 이를 정도로 높았다. 즉 임금피크제를 도입한 사업체는 대부분 재고용제도도 함께 운영하고 있었다.

그런데 이 비율은 이후 2018년에 이르기까지 지속적으로 하락하여 2018년에 이르면 48.3%에 불과하다. 2019년에 이 비율이 다소 상승하여

<표 4-5> 제조업 재고용제도 운영비율

(단위: %)

	제조업 재고용제도 도입비율						차이	
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2019-2014	2018-2014
1~4인	26.2	23.1	17.7	4.5	29.9	23.8	-2.4	3.7
5~9인	32.2	36.6	31.7	37.7	41.9	47.1	14.9	9.7
10~29인	47.8	45.7	46.7	45.7	49.5	54.3	6.5	1.7
30~99인	53.0	55.6	58.7	52.1	56.0	55.5	2.5	2.9
100~299인	52.6	56.1	56.2	53.4	54.4	54.1	1.6	1.8
300인 이상	48.4	45.3	37.4	37.6	37.7	38.7	-9.8	-10.7

자료: 사업체노동력조사 부가조사 자료를 사용하여 저자 계산.

56.3%에 이르나, 그 의미는 별반 다르지 않다. 즉 임금피크제를 도입한 사업체가 재고용제도를 운영할 가능성은 거의 반반으로 둘 간에 별 관계가 없어졌다는 것이다.

임금피크제를 도입하지 않은 사업체에서 재고용제도를 운영하는 경우는 40% 수준에서 안정적인 변화를 보이다가 최근 들어 상승하여 45% 수준을 유지하고 있는데, 이 역시 두 제도의 관련성을 보여주지 못한다.

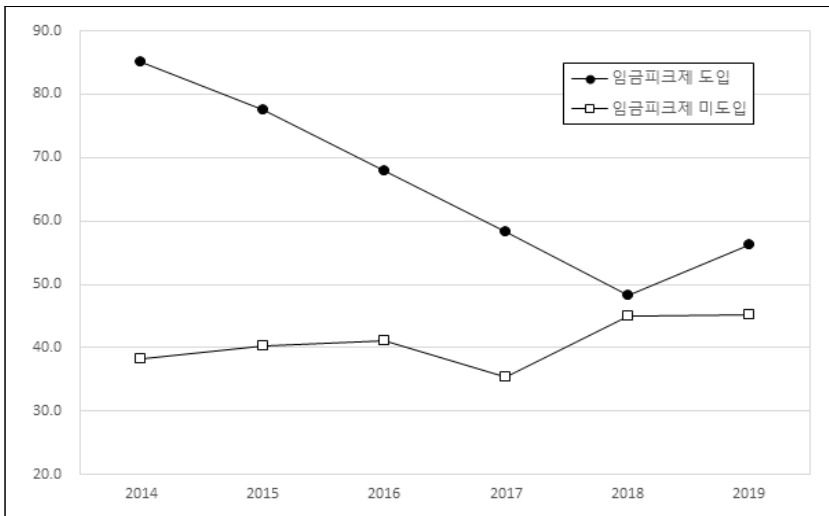
<표 4-6> 재고용제도 운영비율 : 임금피크제 도입 여부별

(단위 : %)

임금피크제 도입여부	재고용제도 운영여부	2014	2015	2016	2017	2018	2019
도입	운영	85.1	77.5	68.0	58.2	48.3	56.3
	미운영	14.9	22.5	32.0	41.8	51.7	43.7
	계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
미도입	운영	38.3	40.4	41.1	35.5	45.0	45.2
	미운영	61.7	59.6	58.9	64.5	55.0	54.8
	계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료 : 사업체노동력조사 부가조사 자료를 사용하여 저자 계산.

<그림 4-3> 재고용제도 운영비율 : 임금피크제 도입 여부별



자료 : <표 4-6>과 동일.

제4절 임금피크제의 고용성과

1. 문헌연구

기업들이 임금피크제를 본격적으로 도입하기에 앞서 제도의 설계와 관련하여 여러 연구가 있었다. 김동배(2013), 어수봉(2013) 등을 비롯한 여러 연구들은 한국에 적합하거나 바람직한 임금피크제에 대해 분석하고 있다. 그러나 이들은 실제로 도입한 임금피크제의 고용성과를 분석한다기보다 제도를 도입할 경우 예상되는 상황과 바람직한 제도 설계 등에 대해 주로 언급하고 있다.

이론적인 측면에서 정년제의 존재 이유 및 정년 연장과 임금피크제 등에 대해 분석하고 있는 연구들도 있다. Lazear(1979, 1981)가 대표적이다. 제2장에서 살펴보았듯이 그는 젊었을 때 근로자는 자신의 생산성보다 낮은 임금을 받고 나이가 들었을 때는 생산성보다 더 높은 임금을 받는 이연임금의 형태로 계약이 가능하며, 이러한 계약으로 인해 정년제가 존재할 수 있다고 한다. 즉 연공급적 이연임금체계에서 연령이나 근속기간이 일정 수준에 이를 경우 임금과 생산성 간의 괴리가 커지게 되므로, 특정 연령이나 근속기간에서 고용관계를 종료하여야 하는데 이것이 바로 정년이라는 것이다.

국내에서는 임금피크제도의 성과에 대해 분석하고 있는 연구들이 다수 존재한다.¹²⁾ 그러나 제도 시행의 효과를 실제 자료(data)를 사용하여 실증적으로 분석하고 있는 연구는 많지 않다. 장지연 외(2015)는 임금피크제 지원금이 고용에 미친 효과를 고령자와 청년층 고용으로 구분하여 분석하였다. 이들의 분석결과는 임금피크제 지원금을 수급한 경우는 그렇지 않은 경우에 비해 고령자의 고용을 30% 정도 높이나, 청년층의 고용에는 영향을 미치지 않는다고 한다. 최근 남재량(2017)은 사업체패널

12) 오계택 외(2016), 경제사회발전노사정위원회(2016), 이지만 외(2015), 전용일 외(2014), 어수봉(2013), 김대일(2011, 2004), 최장식 외(2010) 등.

자료를 사용하여 임금피크제의 고용성과를 비교적 엄밀하게 평가하기 위한 시도를 한 바 있다. 그는 주요 요인들을 통제한 후 임금피크제가 고용에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 실증적으로 보이고 있다.

2. 자료와 기초통계

가. 자료

본고는 임금피크제의 고용성과를 임금피크제의 구체적인 유형별로, 그리고 그 성격이 크게 구분되는 민간부문과 공공부문으로 구분하여 분석하고자 한다. 본고는 분석을 위한 자료로 한국노동연구원의 사업체패널조사(WPS) 자료를 사용하기로 한다.

WPS 자료는 임금피크제의 도입 여부뿐만 아니라 이를 도입한 경우 그 구체적인 형태를 세 가지로 구분하여 묻고 있다. 정년보장형과 정년연장형 그리고 고용연장형이 그것이다. 아울러 WPS는 공공부문을 표본에 별도로 고려하여 도입하고 있으므로 민간과 공공부문에 대한 분석이 모두 가능하다. WPS의 이러한 특징 및 조사내용은 본 연구가 목적으로 하는 바를 잘 충족시킨다.

나. 기초통계

사업체패널조사 자료에서 임금피크제를 도입한 사업체는 그리 많지 않다. 본고가 분석에 사용하고 있는 2005년부터 격년으로 2013년까지 기간¹³⁾에서 2013년에 임금피크제를 도입한 사업체는 <표 4-7>에서 보듯이 전체 표본 사업체 1,775곳의 12.4%인 220개소에 불과하다. 가중치를 적용하면 8.9%의 사업체만이 임금피크제를 도입하고 있을 뿐이다. 다만 임금피크제 도입 사업체의 비중은 가중치 적용 여부와 무관하게 전반적

13) 보다 최근의 자료가 본 연구의 분석에 사용되지 못하고 있으나, 이로 인해 임금피크제의 고용성과를 분석하고 평가하는 데에 본질적인 문제가 발생하는 것은 아니다.

으로 상승하는 추세를 보인다.

이제 임금피크제를 도입한 경우, 그 구체적인 유형을 살펴보자. <표 4-8>에서 보듯이 2013년에 정년보장형과 정년연장형이 각각 37.5%와 39.8%로 유사한 비중을 차지하고 있으며, 고용보장형이 22.7%에 이른다. 연도별로 차이가 적잖게 존재하는 경우도 있으나, 평균적으로 정년보장형과 정년연장형은 각각 37.7%와 37.9%로 유사하고 고용보장형은 24.4%이다.

이로부터 우리는 임금피크제의 도입이 정년과 긴밀하게 연계되어 있음을 알 수 있다. 즉 정년을 보장하거나 연장하는 대신 특정 연령 이후 임금을 삭감 또는 동결함으로써 기업과 근로자가 고용과 임금 간에 균형

<표 4-7> 사업체 수 : 임금피크제 도입 여부와 가중치 적용 여부별

(단위: 사업체 수, %)

			2005년	2007년	2009년	2011년	2013년	2005년	2007년	2009년	2011년	2013년
가중치 미적용	임금 피크제	도입 미도입	69	91	77	189	220	3.6	5.2	4.4	10.7	12.4
			1,836	1,644	1,660	1,581	1,555	96.4	94.8	95.6	89.3	87.6
	계		1,905	1,735	1,737	1,770	1,775	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
가중치 적용	임금 피크제	도입 미도입	670	1,359	927	3,238	4,409	1.8	3.5	2.2	7.0	8.9
			37,445	37,652	40,811	42,764	45,220	98.2	96.5	97.8	93.0	91.1
	계		38,115	39,011	41,738	46,002	49,629	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 사업체패널조사 자료를 사용하여 저자 계산.

<표 4-8> 사업체 수 : 임금피크제 도입 유형별

(단위: 사업체 수, %)

	2007년	2009년	2011년	2013년
도입	1,359 (100.0)	927 (100.0)	3,238 (100.0)	4,409 (100.0)
정년보장형	465 (34.2)	437 (47.1)	1,035 (32.0)	1,652 (37.5)
정년연장형	627 (46.1)	277 (29.9)	1,157 (35.7)	1,756 (39.8)
고용보장형	268 (19.7)	213 (23.0)	1,047 (32.3)	1,001 (22.7)
미도입	37,652	40,811	42,764	45,220
계	39,011	41,738	46,002	49,629

자료: 사업체패널조사 자료를 사용하여 저자 계산.

을 이루고자 하는 노력을 읽을 수 있다. 우리는 일정 기간 고용을 보장하는 대신 임금을 삭감하거나 동결하는 고용보장형의 경우도 유사하게 해석할 수 있다.

아래의 <표 4-9>는 WPS 상의 사업체 수를 공공부문과 민간부문에 구분하여 나타낸 것이다. 이 표에서 보듯이 공공부문은 연도와 상관없이 365곳으로 나타난다. 이는 가중치를 적용한 것이다. 가중치를 적용하지 않을 경우 공공부문 사업체 수는 2005년 290개에서 시작하여 2007년 125개로 감소한 후 116(2009년), 117(2011년), 119(2013년)개로 안정된 모습을 보인다. 이처럼 공공부문의 경우 표본의 수와 가중치가 적용된 모집단의 사업체 수에 대한 추정치 간의 차이가 크지 않아 가중치의 크기가 2013년의 경우 3 정도에 불과한 반면, 자세한 값을 제시하지는 않겠으나 민간부문의 가중치 크기는 30을 상회한다. 이는 WPS가 공공부문에 대한 사업체 추출률을 의도적으로 높게 하였음을 보여주는 결과이다. 실제로 이는 WPS가 갖는 중요한 특징 중 하나이다.

실제로 WPS는 민간부문과는 별도로 공공부문에 대해 20인 이상 사업체 가운데 400여 개의 사업체를 2005년 표본으로 선정하였다. 여기에는 당시 기획예산처가 제공한 308곳의 공공기관 및 51곳의 지방 공기업이 포함되어 있다. 이처럼 WPS는 표본추출에 있어 공공부문에 대해 과다 표집(oversampling)을 하고 있다.

WPS 상의 사업체 수가 다른 주요 변수들에 대해 어떻게 분포되어 있는지를 살펴보기 위해 <표 4-10>을 제시하였다. 이 표는 사업체 규모와 산업별 그리고 노조유무별로 사업체 수의 분포를 보여준다.

<표 4-9> 사업체 수: 공공부문과 민간부문

(단위: 사업체 수, %)

	2005년		2007년		2009년		2011년		2013년	
	개소	비율	개소	비율	개소	비율	개소	비율	개소	비율
공공부문	365	(1.0)	365	(0.9)	365	(0.9)	365	(0.8)	365	(0.7)
민간부문	37,750	(99.0)	38,646	(99.1)	41,373	(99.1)	45,637	(99.2)	49,264	(99.3)
계	38,115	(100.0)	39,011	(100.0)	41,738	(100.0)	46,002	(100.0)	49,629	(100.0)

자료: 사업체패널조사 자료를 사용하여 저자 계산.

〈표 4-10〉 기초통계

(단위: 사업체 수, %)

		2005년		2007년		2009년		2011년		2013년	
		개소	비율	개소	비율	개소	비율	개소	비율	개소	비율
사업체 규모	30인 미만	15	(0.0)	1,613	(4.1)	2,716	(6.5)	2,227	(4.8)	2,961	(6.0)
	30~99인	29,071	(76.3)	28,416	(72.8)	28,770	(68.9)	32,622	(70.9)	35,160	(70.8)
	100~299인	7,193	(18.9)	6,907	(17.7)	7,873	(18.9)	8,438	(18.3)	8,715	(17.6)
	300인 이상	1,836	(4.8)	2,076	(5.3)	2,378	(5.7)	2,715	(5.9)	2,793	(5.6)
	계	38,115	(100.0)	39,011	(100.0)	41,738	(100.0)	46,002	(100.0)	49,629	(100.0)
산업	제조업	16,810	(44.1)	16,379	(42.0)	15,819	(37.9)	17,788	(38.7)	18,977	(38.2)
	서비스업1	3,591	(9.4)	3,804	(9.8)	4,451	(10.7)	4,405	(9.6)	4,912	(9.9)
	서비스업2	5,726	(15.0)	5,353	(13.7)	6,242	(15.0)	6,015	(13.1)	6,715	(13.5)
	서비스업3	10,128	(26.6)	11,503	(29.5)	13,093	(31.4)	15,554	(33.8)	16,842	(33.9)
	건설업	1,861	(4.9)	1,973	(5.1)	2,134	(5.1)	2,241	(4.9)	2,183	(4.4)
계	38,115	(100.0)	39,011	(100.0)	41,738	(100.0)	46,002	(100.0)	49,629	(100.0)	
노조 유무	있음	7,517	(19.7)	7,989	(20.5)	8,494	(20.4)	8,903	(19.4)	9,725	(19.6)
	없음	30,598	(80.3)	31,022	(79.5)	33,244	(79.6)	37,100	(80.6)	39,904	(80.4)
	계	38,115	(100.0)	39,011	(100.0)	41,738	(100.0)	46,002	(100.0)	49,629	(100.0)

주: 단, 표에서 '서비스업1'은 도소매 및 숙박 음식점업, '서비스업2'는 전기, 운수, 통신, 금융업을 말하며, '서비스업3'은 사업서비스업, 개인 및 공공서비스업, 그리고 기타 서비스업을 나타냄.

자료: 사업체패널조사 자료를 사용하여 저자 계산.

다. 임금피크제 도입 여부와 사업체 규모 및 고용 변화

이제 임금피크제를 도입한 사업체들과 그렇지 않은 사업체들의 사업체 규모, 즉 고용의 크기와 그 변화를 살펴보자. 이어서 도입한 임금피크제의 유형별로 사업체의 고용 규모와 그 변화는 어떠한지에 대해서도 알아본다.

먼저 임금피크제 도입여부별로 보면 <표 4-11>에서 보듯이 다음과 같은 사실들을 알 수 있다. 첫째, 임금피크제를 도입한 사업체의 근로자 전체 규모가 도입하지 않은 경우보다 더 크다. 이는 50세 이상 장년 근로자나 30세 미만 청년 근로자를 대상으로 하더라도 마찬가지 이다.¹⁴⁾ 둘째, 임금피크제를 도입한 사업체의 고용 증가가 그렇지 않은 경우보다 더 크다.

14) 사업체패널조사는 2005년에 50세 이상 및 30세 미만 근로자수를 조사하지 않았다.

〈표 4-11〉 임금피크제 도입 여부별 사업체 규모와 고용의 변화

(단위: 명)

연도	임금피크제	전체 근로자수			50세이상 근로자수	30세미만 근로자수
		당해연도	전년도	증감		
2005년	전체	118	116	1.3	-	-
	도입함	336	332	3.5	-	-
	도입안함	114	112	1.3	-	-
2007년	전체	120	119	0.3	17	28
	도입함	188	186	2.3	29	28
	도입안함	117	117	0.3	17	28
2009년	전체	122	124	-1.9	21	24
	도입함	249	247	2.3	36	40
	도입안함	120	122	-2.0	21	24
2011년	전체	126	124	1.5	25	25
	도입함	214	209	5.1	36	43
	도입안함	119	118	1.3	25	24
2013년	전체	119	119	-0.2	26	22
	도입함	190	189	0.2	35	39
	도입안함	112	112	-0.3	25	20

자료: 사업체패널조사 자료를 사용하여 저자 계산.

라. 임금피크제 유형별 사업체 규모 및 고용 변화

임금피크제 도입 유형별 사업체 규모와 고용의 변화는 <표 4-12>에 제시되어 있다. 이 표에서 보듯이 2013년이나 2011년의 경우, 정년보장형 임금피크제를 택한 사업체들의 규모가 가장 크다. 이는 전체 근로자수에 서뿐만 아니라 50세 이상이나 30세 미만 근로자수에서도 마찬가지이다.

그러나 2009년의 경우 정년연장형의 사업체 규모가 가장 크고 2007년에는 고용보장형에서 사업체의 규모가 가장 크다. 즉 최근의 경우 정년보장형을 택한 사업체의 규모가 가장 크나, 이전의 경우에는 반드시 그렇지도 않아, 임금피크제의 유형과 사업체 규모 간에 강한 관계가 관찰되지는 않는다. 고용의 변화에 있어서도 2013년은 2009년과 마찬가지로 정년연장형 사업체에서 고용의 증가가 가장 크나, 2011년의 경우 정

〈표 4-12〉 임금피크제 유형별 사업체 규모와 고용의 변화

(단위: 명)

연도	임금피크제	전체 근로자수			50세이상 근로자수	30세미만 근로자수
		당해연도	전년도	증감		
2007년	도입함	188	186	2.3	29	28
	정년보장형	194	192	2.0	33	25
	정년연장형	175	173	1.8	25	30
	고용보장형	208	204	4.0	31	28
2009년	도입함	249	247	2.3	36	40
	정년보장형	257	255	2.0	35	42
	정년연장형	275	272	3.4	43	42
	고용보장형	199	198	1.6	27	32
2011년	도입함	214	209	5.1	36	43
	정년보장형	321	315	5.6	49	68
	정년연장형	179	175	4.4	31	31
	고용보장형	147	141	5.4	29	31
2013년	도입함	190	189	0.2	35	39
	정년보장형	227	228	-0.3	42	50
	정년연장형	154	153	1.3	31	23
	고용보장형	189	190	-0.9	31	50

자료: 사업체패널조사 자료를 사용하여 저자 계산.

년보장형에서, 그리고 2007년의 경우 고용보장형에서 고용증가가 가장 크다. 즉 임금피크제의 유형과 고용 증감 간에 체계적인 관계를 관찰하기 어렵다.

마. 임금피크제 도입여부에 따른 사업체 규모 및 고용 변화: 공공부문과 민간부문

공공부문은 민간부문처럼 이윤극대화만을 위해 행동하지 않을 수 있으므로 고용에 있어 민간부문과 구분되는 반응이 관찰될 수도 있다. 따라서 자료를 민간부문과 공공부문으로 구분하여 각 부문에서 임금피크제 도입 사업체와 그렇지 않은 경우에서 사업체의 규모와 고용의 변화를 살펴보고자 한다. <표 4-13>은 이를 정리한 것이다.

이 표에서 우리는 공공부문과 민간부문 간의 몇 가지 중요한 차이 또는 특징을 읽어낼 수 있다. 첫째, 민간부문은 고용량의 변화가 작은 반면 공공부문의 고용변동은 매우 크다는 점이다. 분석기간 동안 민간부문의

〈표 4-13〉 임금피크제 도입 여부에 따른 사업체 규모와 고용의 변화: 공공부문과 민간부문

(단위: 명)

연도	임금피크제	전체 근로자수			50세이상 근로자수	30세미만 근로자수	사업체수	
		당해연도	전년도	증감				
민 간 부 문	2005	전체	110	109	1.0	-	-	1,615
		도입함	264	263	1.1	-	-	43
		도입안함	107	106	1.0	-	-	1,572
	2007	전체	114	114	0.2	17	28	1,610
		도입함	166	165	0.9	25	25	75
		도입안함	112	112	0.2	16	28	1,535
	2009	전체	117	119	-1.9	20	23	1,621
		도입함	210	206	4.3	31	35	63
		도입안함	115	117	-2.0	20	23	1,558
	2011	전체	121	119	1.5	24	25	1,653
		도입함	195	190	5.0	34	39	166
		도입안함	115	114	1.2	24	24	1,487
2013	전체	113	114	-0.3	25	21	1,656	
	도입함	174	174	0.0	32	38	192	
	도입안함	108	108	-0.3	24	19	1,464	
공 공 부 문	2005	전체	908	871	37.0	-	-	290
		도입함	1,724	1,673	50.3	-	-	26
		도입안함	828	792	35.7	-	-	264
	2007	전체	701	689	11.9	109	93	125
		도입함	798	755	43.0	135	107	16
		도입안함	687	679	7.4	105	91	109
	2009	전체	697	698	-0.1	127	87	116
		도입함	1,030	1,067	-37.0	135	138	14
		도입안함	652	647	4.9	126	81	102
	2011	전체	779	767	12.4	141	109	117
		도입함	1,034	1,023	11.6	132	199	23
		도입안함	716	704	12.6	143	87	94
2013	전체	858	851	6.6	192	112	119	
	도입함	944	934	10.8	214	93	28	
	도입안함	831	825	5.3	185	118	91	

자료: 사업체패널조사 자료를 사용하여 저자 계산.

가장 큰 고용변동은 2011년 임금피크제 도입 사업체의 고용이 5.0명 증가한 것이다. 반면 공공부문의 고용증감은 2005년 임금피크제 도입 사업체의 고용이 50.3명 증가한 경우부터 2009년 임금피크제 도입 사업체의 고용이 37.0명 감소한 경우까지 존재한다. 둘째, 공공부문에서 임금피크제 도입 사업체는 그렇지 않은 경우에 비해 고용 유연성이 매우 높다. 2011년을 논외로 한다면 전반적으로 공공부문에서 임금피크제 도입 사업체는 그렇지 않은 경우에 비해 고용증가폭이 더 크나, 글로벌 금융위기가 있었던 2009년에 고용은 무려 37.0명이나 감소하고 있다. 셋째, 민간부문은 분석기간 전체에서 예외 없이 임금피크제 도입 사업체에서 고용증가가 더 크며 이는 상당히 안정적이다.

바. 임금피크제의 고용효과 단순 회귀분석 : 임금피크제 유형별

이제 임금피크제 도입 사업체의 고용효과를 회귀분석을 통해 추정하는 한편, 추정치의 유의성은 과연 어느 정도나 되는지 알아보자. 회귀모형에 사용한 독립변수는 임금피크제 도입여부를 나타내는 더미변수(도입하였을 경우 1, 아니면 0의 값을 갖는 변수)와 상수항뿐이며, 좌변의 종속변수는 각 사업체의 근로자수 증감이다.

<표 4-14>는 회귀분석을 실시한 결과를 정리한 것이다. 이 표에서 보듯이 그 유형에 상관없이 임금피크제 도입여부로 구분하여 회귀분석을 실시할 경우인 ‘전체’에서 임금피크제 도입여부를 나타내는 더미변수의 계수 추정치는 모두 양(+)의 값을 가진다. 이 가운데 2009년과 2011년의 계수 추정치는 p-값이 매우 낮아 추정치가 1% 유의수준에서도 통계적으로 유의하다. 반면에 2007년과 2013년의 추정치는 통계적으로 유의하지 않다.

이러한 결과는 정년보장형과 정년연장형에서도 유사하게 나타난다. 즉 정년보장형의 경우 임금피크제 도입여부를 나타내는 더미변수의 추정치가 정(+)의 값으로 추정되며 이러한 추정치들은 1% 유의수준에서 통계적으로 유의하다. 다만 2013년에서 추정치가 음(-)의 값으로 나타나는 데 이는 통계적으로 유의하지 않다. 정년연장형의 경우 2013년에도 정(+)의

〈표 4-14〉 임금피크제의 유형별 고용효과 : 단순 회귀분석

		임금피크제 도입여부				상수항			
		2007년	2009년	2011년	2013년	2007년	2009년	2011년	2013년
전체	계수 추정치	1.326	4.354	3.599	0.309	0.107	-1.993	1.184	-0.268
	(p-값)	(0.156)	(0.000)	(0.000)	(0.535)	(0.535)	(0.000)	(0.000)	(0.069)
정년 보장형	계수 추정치	0.945	4.289	4.223	-0.280	0.107	-1.993	1.184	-0.268
	(p-값)	(0.555)	(0.006)	(0.001)	(0.726)	(0.538)	(0.000)	(0.000)	(0.073)
정년 연장형	계수 추정치	0.591	5.332	2.741	1.434	0.107	-1.993	1.184	-0.268
	(p-값)	(0.665)	(0.006)	(0.020)	(0.060)	(0.537)	(0.000)	(0.000)	(0.067)
고용 보장형	계수 추정치	3.707	3.236	3.932	-0.677	0.107	-1.993	1.184	-0.268
	(p-값)	(0.076)	(0.142)	(0.002)	(0.497)	(0.537)	(0.000)	(0.000)	(0.067)

자료: 저자 작성.

값으로 추정된 계수가 0.060의 p-값을 가져 10% 유의수준에서 통계적으로 유의하다는 점이 특징적이다. 고용보장형의 경우 2007년의 계수 추정치가 정(+)의 값을 가지며 통계적으로 10% 수준에서 유의한 반면, 2009년의 추정치가 다른 유형의 경우와 달리 유의하지 않은 것으로 나타난다. 2013년에 계수 추정치가 음(-)으로 나타나지만 통계적으로 유의하지 않은 것은 정년보장형의 경우와 유사하다.

사. 임금피크제의 고용효과 단순 회귀분석 : 공공부문과 민간부문

경제를 구성하는 부문별로 임금피크제의 고용효과를 구분하여 살펴보는 것도 중요한 의미를 가질 수 있다. 경제를 구성하는 특정 부문에서 임금피크제의 고용효과가 매우 두드러져 다른 부문들의 효과를 압도하는 경우도 있을 수 있다. 아니면 경제의 각 부문들에서 약간 정도의 차이는 있으나 유사한 효과가 관찰되고 이러한 효과가 경제 전체적으로 관찰될 수도 있다. 아니면 이러한 두 가지 경우들이 복합적으로 존재할 수도 있

다. 이들 가운데 어떤 경우가 실제 상황인지를 확인하는 것은 매우 중요하다. 시사하는 바가 모두 다를 것이기 때문이다.

아래의 <표 4-15>는 경제를 공공부문과 민간부문으로 구분하였을 경우 임금피크제의 고용효과를 단순 회귀분석을 통해 얻은 결과를 정리한 것이다. 이 표에서 보듯이 민간부문은 경제전체와 유사한 결과를 보여준다. 반면 공공부문의 경우 임금피크제의 효과는 민간부문의 경우와 구분된 모습을 보인다. 일단 임금피크제의 도입여부를 나타내는 변수에 대한 계수 추정치가 양(+)인 경우와 음(-)인 경우가 반반이다. 이들 가운데 통계적으로 유의한 추정치 역시 정(+)인 경우(2007년)와 부(-)인 경우(2009년)가 있다. 그뿐만 아니라 통계적으로 유의한 추정치의 크기가 각각 35.624와 -41.912로 매우 크다.

이러한 결과는 일단 경제 전체적으로 나타나는 임금피크제의 고용효과는 민간부문에서 얻어지는 결과와 매우 유사하다는 사실을 알려준다. 그뿐만 아니라 공공부문에서 임금피크제의 고용효과는 민간부문의 경우와 상당히 다를 수 있음을 보여준다. 후자는 본 연구의 이후의 분석에서 공공부문에 대한 분석에 있어 민간부문과는 구분되는 접근의 필요성을 알려주는 결과일 수도 있다.

<표 4-15> 임금피크제 고용효과 단순 회귀분석: 공공부문과 민간부문

		임금피크제 도입여부				상수항			
		2007년	2009년	2011년	2013년	2007년	2009년	2011년	2013년
전체	계수 추정치	1.326	4.354	3.599	0.309	0.107	-1.993	1.184	-0.268
	(p-값)	(0.156)	(0.000)	(0.000)	(0.535)	(0.535)	(0.000)	(0.000)	(0.069)
공공부문	계수 추정치	35.624	-41.912	-0.988	5.544	7.376	4.912	12.553	5.278
	(p-값)	(0.001)	(0.001)	(0.912)	(0.633)	(0.062)	(0.276)	(0.002)	(0.351)
민간부문	계수 추정치	0.326	6.359	3.524	0.128	0.064	-2.046	1.108	-0.302
	(p-값)	(0.729)	(0.000)	(0.000)	(0.793)	(0.710)	(0.000)	(0.000)	(0.036)

자료: 저자 작성.

3. 공공부문과 민간부문에서 임금피크제 도입의 고용성과

가. 의사결정

민간 기업들은 이윤을 극대화하기 위해 행동하며, 이러한 최적화 행동의 결과로서 노동에 대한 수요를 결정한다. 반면 공공부문은 이윤 추구 동기도 일부 존재하겠으나 다른 중요한 목적들을 가지고 있다. 사회적으로 최적의 공공서비스를 제공하는 것이 목적일 수도 있고, 정치인이나 관료 자신들의 이익을 극대화하는 것을 목적으로 할 수도 있다. 공공부문에서 노동수요에 대한 의사결정에서 정치적 고려는 경우에 따라 가장 중요한 요인으로 작용할 수도 있다(Klevorick, 1975; Ingham, 1987).

민간부문과 공공부문에서 이루어지는 노동수요에 대한 의사결정에 매우 큰 차이가 존재할 것임은 분명하다. 그러나 공공부문에서 이루어지고 있는 의사결정과 그 결과에 대한 연구에서 매우 중요한 것은 비교를 위한 이상적인 기준(benchmark)을 마련하는 것이다. 실제로 공공부문 노동시장 성과(outcomes)에서 가장 중요하게 사용되어 온 기준은 민간부문이다.¹⁵⁾

공공부문에서 이루어지는 노동수요에 대해 고려하기에 앞서 이윤극대화를 목적으로 민간에서 이루어지는 노동수요에 대해 살펴보자. 이에 대해서는 선행연구(남재량, 2017)를 참고하기로 한다.

먼저 식 (4-1)과 같은 생산함수를 상정하자. 이 식에서 Y 는 산출량을, L 과 K 는 각각 생산에 투입되는 노동량과 자본량을, 그리고 A 는 기술 수준을 나타낸다.

$$Y = AL^{\alpha}K^{\beta}. \quad (4-1)$$

기업의 최적화 행동의 결과, 최적 노동수요 L^* 는 식 (4-2)와 같이 결

15) Gregory and Borland(1999), p.3580.

정된다. 여기서 w 와 r 은 각각 임금률과 이자율을 나타낸다.

$$Y = A \left(\frac{\beta}{\alpha} \right)^\beta \left(\frac{w}{r} \right)^\beta (L^*)^{\alpha+\beta}. \quad (4-2)$$

이를 선형(linear)으로 표현하면 최적 노동수요량은 식 (4-3)과 같게 된다.

$$\ln L^* = \delta_0 + \delta_1 \ln A + \delta_2 \ln(w/r) + \delta_3 \ln Y. \quad (4-3)$$

나. 이중차분법¹⁶⁾

식 (4-3)에 더하여, 법이나 제도 시행의 성과 평가 등에 널리 사용되는 이중차분법을 도입하여 실증분석 모형을 설정하자. 여기서 처리집단은 임금피크제를 실시하지 않고 있다가 신규로 도입하는 사업장이며, 비교 집단은 임금피크제를 계속 도입하지 않는 사업장이다.

이를 바탕으로 임금피크제 도입의 고용성과를 분석하기 위한 회귀방정식을 식 (4-4)와 같이 나타낼 수 있다. 여기서 j 는 사업장, 그리고 t 는 시간을 나타낸다. D_j 는 임금피크제 신규 도입 여부를 나타내는 더미변수로서 신규도입 사업장이면 1, 계속 미도입 사업장이면 0의 값을 갖는다. X 는 사업체규모, 산업, 직업, 노조유무 등과 같은 기타의 변수들이다.

$$\begin{aligned} \Delta \ln L_{jt}^* = & \lambda_0 + \lambda_1 D_j + \lambda_2 \Delta \ln A_{jt} + \lambda_3 \Delta \ln w_{jt} \\ & + \lambda_4 \Delta \ln Y_{jt} + \lambda_5 X + \Delta \epsilon_{jt}. \end{aligned} \quad (4-4)$$

임금피크제 도입 여부에 따른 임금(노동비용) 증가율 변화 가능성과 이로 인한 고용량 변동 여부를 고려해 보기 위해 교차항인 $D_j \cdot \Delta \ln w_{jt}$ 를 회귀방정식에 추가로 도입할 수도 있다. 이를 도입하지 않은 경우를

16) 보다 자세한 것은 남재량(2017)을 참조.

‘모형1’, 이를 도입한 식 (4-5)의 경우를 ‘모형2’라 부르자.

$$\begin{aligned} \Delta \ln L_{jt}^* = & \gamma_0 + \gamma_1 D_j + \gamma_2 \Delta \ln A_{jt} + \gamma_3 \Delta \ln w_{jt} + \gamma_4 \Delta \ln Y_{jt} \\ & + \gamma_5 D_j \Delta \ln w_{jt} + \gamma_6 X_{jt} + \Delta \eta_{jt} . \end{aligned} \quad (4-5)$$

다. 주요 변수들의 기초통계

다음의 <표 4-16>은 회귀분석에 사용될 변수들을 중심으로 평균값들을 제시한 것이다. 이 표를 통해 우리는 패널화된 자료에서 고용증가율을 비롯하여 임금피크제의 신규도입 여부, 매출액 증가율, 1인당 노동비용 증가율, 사업체 규모, 산업, 혁신기술 등을 비롯한 다양한 변수들의 기본적인 모습을 파악할 수 있다.

<표 4-16> 회귀분석에 사용된 변수들의 기초통계(평균)

	2005-2007 패널		2007-2009 패널		2009-2011 패널		2011-2013 패널	
	공공	민간	공공	민간	공공	민간	공공	민간
고용증가율	0.076	0.072	-0.067	-0.010	0.137	0.014	0.059	-0.020
고용증가율(50세이상)	-	-	0.243	0.148	0.210	0.174	0.161	0.246
고용증가율(30세미만)	-	-	-0.370	-0.256	-0.002	-0.025	0.121	-0.119
임금피크제 신규도입 여부	0.056	0.030	0.063	0.017	0.073	0.067	0.086	0.059
매출액 증가율	0.243	0.013	0.153	0.071	0.110	0.070	0.132	-0.017
노동비용(1인당인건비) 증가율	0.094	0.051	-0.021	-0.037	0.005	0.071	0.026	-0.006
임금피크제신규도입여부*노 동비용(1인당인건비)증가율	0.017	0.000	-0.017	-0.004	0.004	0.002	0.006	0.003
30인미만 규모 더미	0.000	0.000	0.000	0.029	0.000	0.072	0.000	0.057
30~99인 규모 더미	0.292	0.724	0.229	0.730	0.218	0.665	0.190	0.674
100~299인 규모 더미	0.264	0.222	0.250	0.191	0.327	0.198	0.224	0.202
300인이상 규모 더미	0.444	0.054	0.521	0.050	0.455	0.065	0.586	0.067
제조업 더미	0.014	0.503	0.021	0.519	0.018	0.460	0.017	0.474

〈표 4-16〉의 계속

	2005-2007 패널		2007-2009 패널		2009-2011 패널		2011-2013 패널	
	공공	민간	공공	민간	공공	민간	공공	민간
서비스업1 더미	0.042	0.134	0.063	0.134	0.036	0.134	0.034	0.125
서비스업2 더미	0.278	0.126	0.250	0.111	0.182	0.121	0.155	0.089
서비스업3 더미	0.653	0.185	0.646	0.176	0.745	0.220	0.776	0.250
건설업 더미	0.014	0.052	0.021	0.061	0.018	0.065	0.017	0.062
혁신기술1 더미	0.694	0.466	0.688	0.445	0.582	0.441	0.586	0.443
혁신기술2 더미	0.167	0.214	0.125	0.273	0.145	0.260	0.121	0.243
혁신기술3 더미	0.083	0.206	0.125	0.183	0.109	0.175	0.172	0.194
혁신기술4 더미	0.056	0.113	0.063	0.099	0.164	0.125	0.121	0.120
노동조합 유무 더미	0.764	0.190	0.771	0.169	0.709	0.198	0.776	0.167
단독사업장 여부 더미	0.583	0.622	0.604	0.684	0.582	0.684	0.672	0.662
본사 여부 더미	0.403	0.178	0.396	0.162	0.418	0.165	0.328	0.179
공공부문 여부 더미	1.000	0.000	1.000	0.000	1.000	0.000	1.000	0.000
관측수	72	921	48	923	55	897	58	817
가중 관측수	91	19,118	140	21,461	173	21,401	181	21,337

자료: 저자 작성.

라. 회귀분석 결과

임금피크제의 고용효과를 파악하기 위한 회귀분석은 공공부문과 민간 부문으로 구분하여 실시하였다. 각 부문에 대한 회귀분석 결과는 <표 4-17>과 <표 4-18>에 제시되어 있다.

먼저 공공부문의 경우를 보면, <표 4-17>에서 보듯이 2005~2007년의 경우 추정된 계수의 부호가 상식적으로 납득하기 어려운 데다, 표에 제시한 주요 변수들 거의 모두가 통계적으로 유의하지 않다. 이러한 현상은 2007~2009년에도 다소 나타나고 있다. 즉 10% 수준에서 유의하게 나타나는 임금피크제 도입여부에 대한 추정치의 부호는 음(-)인 반면, 양(+)으로 추정된 모형2의 결과는 통계적으로 유의하지 않다. 다만 매출액 증가율에 대한 계수 추정치는 매우 유의한 양(+)의 값으로 나타나고 1인당 인건비 증가율에 대한 계수 추정치는 유의하게 음(-)의 값을 가지고

있어 상식적으로 받아들일 만하다. 2009~2011년과 2011~2013년의 추정결과는 유의한 경우가 많을 뿐만 아니라 추정치의 부호도 상식적으로 납득할 만하다. 이러한 결과들은 앞의 이론에서 예측하는 바와 일치한다.

〈표 4-17〉 회귀분석 결과 : 공공부문

		모형1		모형2	
		계수 추정치	p-값	계수 추정치	p-값
2005~2007년 패널자료	임금피크제 도입여부	-0.095	0.450	-0.076	0.670
	매출액 증가율	-0.001	0.994	0.001	0.990
	1인당인건비 증가율	-0.141	0.196	-0.135	0.245
	임금피크제도입여부* 1인당인건비증가율	-	-	-0.063	0.876
	상수항	0.345	0.307	0.333	0.338
	관측수	신규도입=4, 미도입=68		신규도입=4, 미도입=68	
2007~2009년 패널자료	임금피크제 도입여부	-0.518	0.078	0.516	0.327
	매출액 증가율	0.504	0.000	0.512	0.000
	1인당인건비 증가율	-0.312	0.064	-0.392	0.020
	임금피크제도입여부* 1인당인건비증가율	-	-	2.759	0.021
	상수항	0.010	0.980	-0.047	0.907
	관측수	신규도입=6, 미도입=90		신규도입=6, 미도입=90	
2009~2011년 패널자료	임금피크제 도입여부	0.745	0.000	0.743	0.000
	매출액 증가율	0.297	0.000	0.298	0.000
	1인당인건비 증가율	-0.094	0.247	-0.097	0.247
	임금피크제도입여부* 1인당인건비증가율	-	-	0.053	0.888
	상수항	0.073	0.747	0.074	0.744
	관측수	신규도입=12, 미도입=153		신규도입=12, 미도입=153	
2011~2013년 패널자료	임금피크제 도입여부	0.141	0.003	0.062	0.359
	매출액 증가율	0.172	0.004	0.157	0.008
	1인당인건비 증가율	-0.121	0.060	-0.138	0.033
	임금피크제도입여부* 1인당인건비증가율	-	-	1.056	0.114
	상수항	0.102	0.309	0.110	0.271
	관측수	신규도입=15, 미도입=159		신규도입=15, 미도입=159	

자료: 저자 작성.

〈표 4-18〉 회귀분석 결과 : 민간부문

		모형1		모형2	
		계수 추정치	p-값	계수 추정치	p-값
2005~2007년 패널자료	임금피크제 도입여부	0.098	0.000	0.099	0.000
	매출액 증가율	0.100	0.000	0.100	0.000
	1인당인건비 증가율	-0.106	0.000	-0.108	0.000
	임금피크제도입여부* 1인당인건비증가율	-	-	0.527	0.002
	상수항	0.099	0.000	0.100	0.000
2007~2009년 패널자료	임금피크제 도입여부	0.398	0.000	0.418	0.000
	매출액 증가율	0.023	0.000	0.024	0.000
	1인당인건비 증가율	-0.038	0.000	-0.040	0.000
	임금피크제도입여부* 1인당인건비증가율	-	-	0.092	0.041
	상수항	0.106	0.000	0.106	0.000
2009~2011년 패널자료	임금피크제 도입여부	0.019	0.134	0.011	0.388
	매출액 증가율	0.230	0.000	0.230	0.000
	1인당인건비 증가율	-0.131	0.000	-0.141	0.000
	임금피크제도입여부* 1인당인건비증가율	-	-	0.240	0.000
	상수항	0.047	0.000	0.052	0.000
2011~2013년 패널자료	임금피크제 도입여부	0.084	0.000	0.076	0.000
	매출액 증가율	0.208	0.000	0.208	0.000
	1인당인건비 증가율	-0.113	0.000	-0.117	0.000
	임금피크제도입여부* 1인당인건비증가율	-	-	0.164	0.000
	상수항	0.030	0.000	0.031	0.000

자료: 저자 작성.

이처럼 2005~2007년 및 2007~2009년의 추정결과가 납득하기 어려운 것은 회귀분석에 사용되는 관측수에 기인할 수도 있다. 이 시기에 임금 피크제를 신규로 도입한 사업체는 각각 4곳과 6곳에 불과하다. 여전히 관측수가 부족하지만 그나마 신규 도입 사업체 수가 12곳과 15곳인 이후의 시기에서 추정된 결과는 받아들이기 만하다. 다른 한 가지 측면은 공공

부문에 속하는 사업체들의 목적이 이윤극대화가 아니라 공공서비스의 적정한 공급일 수도 있다는 것이다. 나아가 정치적 또는 관료적 측면에서 공기업이나 공공부문 사업체들의 존재 목적을 찾아야 한다는 연구들도 다수 존재한다. 여하튼 현재 본 연구가 확보할 수 있는 정도의 공공부문 사업체 자료만으로 더 이상의 분석을 진행하는 것은 별 의미가 없어 보인다.

공공부문의 경우와 달리 민간부문을 대상으로 실시한 분석 결과는 모든 추정치들이 이론에서 예측하는 바와 부합할 뿐만 아니라 추정치들이 대부분 통계적으로 매우 유의하게 나타난다. 즉 <표 4-18>에 제시된 모든 경우에서 임금피크제 도입여부에 대한 계수 추정치는 정(+)의 값으로 나타나며 2009~2011년의 경우를 제외하면 모두 1% 유의수준에서 통계적으로 유의하다. 매출액 증가율에 대한 계수 추정치는 모두 양(+)의 값을 가지며 통계적으로 1% 유의수준에서 유의하다. 1인당 인건비 증가율의 경우도 부호가 모두 음(-)이며 모두 1% 유의수준에서 유의하게 나타난다.¹⁷⁾

마. 선택편의에 대한 고려

임금피크제를 신규로 도입하는 사업체와 그렇지 않은 사업체는 임의로(randomly) 배정된 것이 아니라 사업체 스스로 선택한 것이다. 이 경우 선택편의(selection bias)의 문제가 발생할 수 있으므로 이에 대한 고려가 필요하다.

다음의 <표 4-19>는 선택편의를 감안하여 추정한 결과이다. 먼저 이 표에서 로우(ρ)에 대한 추정치가 2007~2009년의 모형1에서 10%에서 유의한 것을 제외하고 다른 모든 경우에서 1%에서 유의하다. 선택편의를 명시적으로 고려할 경우 추정치들은 매출과 노동비용에서 모두 이론의 예측과 동일할 뿐만 아니라 1%에서 모두 유의하다. 임금피크제의 도입 여부에 대한 계수 추정치도 모두 1%에서 유의하다. 추정치의 부호도

17) 1인당 인건비 증가율과 임금피크제 도입여부를 나타내는 더미변수의 교차항에 대한 계수 추정치가 2007~2009년에 0.041의 p-값을 가질 뿐이다.

〈표 4-19〉 선택편의를 고려한 회귀분석 결과 : 민간부문

			임금피크제 도입여부	매출액 증가율	1인당인건 비 증가율	교차항	로우(ρ)
모형1	2005~2007년	추정치	-0.271	0.100	-0.110	-	0.354
		p-값	0.000	0.000	0.000	-	0.000
	2007~2009년	추정치	0.338	0.024	-0.039	-	0.074
		p-값	0.000	0.000	0.000	-	0.070
	2009~2011년	추정치	0.554	0.237	-0.120	-	-0.592
		p-값	0.000	0.000	0.000	-	0.000
모형2	2005~2007년	추정치	0.509	0.100	-0.104	0.546	-0.393
		p-값	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	2007~2009년	추정치	0.614	0.023	-0.040	0.275	-0.242
		p-값	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	2009~2011년	추정치	0.531	0.237	-0.123	0.068	-0.576
		p-값	0.000	0.000	0.000	0.104	0.000

주: 단, 표에서 '교차항'은 '임금피크제도입여부*1인당인건비증가율'을 나타냄.
자료: 저자 작성.

단 한 가지 경우를 제외하고는 모두 양(+)의 값을 가진다. 2005~2007년의 모형1을 추정할 경우 계수 추정치가 음(-)의 값을 보이거나 모형2를 추정하면 1%에서 유의한 양(+)의 값으로 바뀌게 된다.

결국 선택편의의 문제를 회귀분석에서 명시적으로 고려하더라도 임금피크제의 도입은 통계적으로 유의하게 고용을 증가시키는 것으로 파악할 수 있다. 더군다나 이러한 결과는 매출액과 노동비용이 고용에 미치는 효과 등에서 이론의 예측과 모두 일치하는 상태에서 얻어진 것이다. 이러한 사실은 임금피크제의 신규 도입이 그렇지 않은 경우에 비해 고용을 증가시킨다는 분석결과의 신뢰성을 더욱 높이는 역할을 한다.

바. 민간부문의 임금피크제 유형별 고용효과

공공부문에 대한 더 이상의 분석이 별 의미를 가지기 어려우므로 민간부문에 초점을 맞추어 추가적인 분석을 실시하도록 하자. 앞에서 보았듯

이 임금피크제는 정년의 보장이나 연장 또는 고용의 보장 등과 연계하여 실시하는 것이 일반적이다. 이들은 대체로 유사한 특성을 가지지만 구분되는 성격 또한 분명히 존재하므로 고용에 미치는 영향도 상이할 수 있다.

<표 4-20>은 이러한 사실을 감안하여 임금피크제의 구체적인 유형별로 고용효과를 분석한 결과이다. 부표에 보다 자세한 결과들을 제시하였다. <표 4-20>에서 보듯이 임금피크제 신규 도입이 고용에 미치는 효과에 대한 추정치는 구체적인 유형에 따라 그 크기 및 유의성에서 차이를 보인다. 이에 대해 언급하기에 앞서 매출액과 1인당 인건비에 대한 추정

<표 4-20> 민간부문의 임금피크제 유형별 고용효과

		정년보장형		정년연장형		고용보장형	
		모형1	모형2	모형1	모형2	모형1	모형2
2005~ 2007년 패널	임금피크제 도입여부	0.173***	0.269***	0.033	0.039	0.158***	0.631***
	매출액 증가율	0.103***	0.103***	0.103***	0.104***	0.099***	0.102***
	1인당인건비 증가율	-0.110***	-0.111***	-0.110***	-0.112***	-0.111***	-0.111***
	임금피크제도입여부* 1인당인건비증가율	-	1.538***	-	1.297***	-	-3.881***
2007~ 2009년 패널	임금피크제 도입여부	0.213***	0.229***	0.199***	0.258***	0.606***	0.175***
	매출액 증가율	0.026***	0.026***	0.025***	0.025***	0.024***	0.024***
	1인당인건비 증가율	-0.040***	-0.040***	-0.036***	-0.039***	-0.044***	-0.039***
	임금피크제도입여부* 1인당인건비증가율	-	0.155	-	0.152***	-	-4.359***
2009~ 2011년 패널	임금피크제 도입여부	0.035	0.011	0.052***	0.068***	-0.057**	-0.079***
	매출액 증가율	0.239***	0.238***	0.234***	0.235***	0.234***	0.234***
	1인당인건비 증가율	-0.140***	-0.143***	-0.133***	-0.140***	-0.140***	-0.142***
	임금피크제도입여부* 1인당인건비증가율	-	0.329***	-	0.355***	-	0.146*
2011~ 2013년 패널	임금피크제 도입여부	0.021	0.010	0.043***	0.012	0.199***	0.226***
	매출액 증가율	0.210***	0.210***	0.209***	0.209***	0.210***	0.209***
	1인당인건비 증가율	-0.120***	-0.118***	-0.110***	-0.116***	-0.119***	-0.117***
	임금피크제도입여부* 1인당인건비증가율	-	-0.355***	-	0.471***	-	-0.261***

주: 단, ***와 ** 및 *는 각각 1%와 5% 그리고 10% 유의수준에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

자료: 저자 작성.

치를 먼저 보면, 임금피크제의 구체적인 유형별로 구분하더라도 모두 이론에서 예측하는 바와 일치하는 부호를 가지며 이들은 모두 유의수준 1%에서 통계적으로 유의하다.

임금피크제 도입의 고용효과는 정년보장형의 경우 앞선 두 시기의 패널자료에서 유의한 정(+)의 값으로 나타나지만, 나중의 두 시기에서 유의하지 않다. 정년연장형의 경우 추정치가 첫 시기에서 유의하지 않으며 마지막 시기 모형2에서도 유의하지 않다. 반면 고용보장형의 경우 추정치는 모든 시기에서 유의하게 나타나는데, 2009~2011년에서 작지만 음(-)의 값으로 추정된다. 그리고 고용보장형에서 추정된 정(+)의 값들이 다른 두 경우들의 경우보다 다소 더 크다.

결국 구체적인 임금피크제의 유형별로 보더라도 임금피크제는 대체로 고용에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 정리할 수 있겠다. 임금피크제를 정년과 연계시킨 정년보장형이나 정년연장형에 비해 고용보장형의 추정치들이 모두 통계적으로 유의하고 그 값이 다소 클 뿐만 아니라 음(-)의 값도 가지는 경우가 있다는 사실도 중요하다. 정년을 보장하거나 연장하는 경우와 달리 고용을 일정 기간 보장하는 것은 기업에 상대적으로 보다 큰 유연성을 제공한다. 이러한 유연성을 바탕으로 고용 증대가 가능하나, 다른 한편으로 상황에 따라 고용 감소의 요인으로 작용할 수도 있는 것으로 해석할 수 있겠다.

제5절 소 결

제4장은 임금피크제 도입 확산의 실태를 알아보고 임금피크제의 고용 성과를 엄밀하게 분석하는 것을 목적으로 하고 있다. 먼저 임금피크제의 도입비율은 산업별로 상당한 차이를 보이고 있었다. 전기·가스·증기·수도업의 임금피크제 도입비율이 가장 높았으나, 도입비율 증가폭이 가장 큰 산업은 금융·보험업이었다. 운수업 등의 임금피크제 도입비율도 크게 증가하였으며, 도·소매업과 숙박·음식점업의 경우에도 도입비율이 크게 증

가하고 있었다.

특이하게 제조업에서 임금피크제 도입비율이 감소한 것으로 나타나 추가적인 분석을 실시하였다. 그 결과, 사업체의 수가 많은 30인 미만 소규모 사업체에서 임금피크제 도입비율이 감소하여 이러한 결과가 나타났을 뿐, 규모가 큰 제조업체일수록 임금피크제 도입비율은 더욱 컸으며, 증가폭도 더 컸다.

임금피크제와의 관련성을 염두에 두고 재고용제도 운영에 대해 분석한 결과, 2020년에 이 제도를 도입한 사업체의 비율은 24.1%였다. 규모별로 보면 100~299인 사업체의 재고용제도 운영비율이 50%에 가까울 정도로 높았으며, 규모가 더 커지거나 작아지면 그 운영비율은 더 낮았다. 이 제도 운영비율은 산업별로 상당한 차이를 보였는데, 인력부족을 호소하는 광업에서 이의 운영비율과 그 증가폭이 가장 컸다. 제조업의 이 제도 운영비율도 최근 46.5%를 기록할 정도로 높았는데, 300인 이상 제조업 사업체의 재고용제도 운영비율이 큰 폭으로 하락하여 5~9인의 경우에도 이르지 못할 정도로 낮아졌다.

임금피크제를 도입한 사업체가 재고용제도를 운영하고 있는 비율은 2014년만 하더라도 85%를 상회할 정도로 높았으나 이후 지속적으로 하락하여 최근 50% 수준에 이르고 있다. 임금피크제를 도입하지 않은 사업체에서 재고용제도를 운영하는 비율은 최근 들어 높아져 45.2%를 기록하고 있다. 이런 사실들로 미루어 볼 때 두 제도 간의 관련성은 매우 약한 것으로 평가할 수 있겠다.

다음으로 제4장은 임금피크제가 고용에 미치는 효과에 대해 엄밀한 분석을 실시하였다. 구체적으로 이 제도 도입의 고용효과를 구체적인 유형별로 살피는 한편, 공공부문과 민간부문에 대해 별도의 분석을 실시하였다. 이러한 분석은 사업체패널자료를 사용함으로써 가능하였다. 이 자료는 임금피크제 실시 여부와 그 구체적인 형태를 조사하고 있을 뿐만 아니라 사업체의 매출과 노동비용 등에 대해 비교적 자세히 조사하고 있다. 게다가 이 자료는 패널조사로부터 구축된 자료이므로 동일한 사업체에 대한 추적 관찰이 가능하여 본 연구의 분석에 적합한 것으로 판단하였다.

이 제도를 도입한 사업체들과 그렇지 않은 사업체들의 고용성과를 살

피고 임금피크제의 구체적인 유형과 공공 및 민간부문의 고용 변동을 비교하여 보았다. 공공부문의 고용 변동이 민간부문에 비해 더 크게 나타났다. 분석에 사용될 수 있는 관측수가 충분치 않아 더 이상의 분석을 실시하지 않았다. 즉 임금피크제를 새로 도입하여 실시하고 있는 공공부문 사업체 수가 매우 제한적이어서 그 결과에 의미를 부여하기 어려웠다.

이후의 분석은 민간부문에 초점을 맞추고 진행하였다. 예상할 수 있는 계량경제적 문제점들을 반영한 분석을 실시하였으며, 그 결과 임금피크제를 신규로 도입한 민간 사업체들은 이를 실시하지 않고 있는 사업체들에 비해 고용성파가 우수함을 알 수 있었다.

임금피크제의 구체적인 유형별로 고용효과를 비교하여 분석한 결과, 정년보장형이나 정년연장형에 비해 고용보장형에서 보다 유의하고 다소 더 큰 고용성파가 관찰되었다. 그러나 고용보장형의 경우 도입된 임금피크제가 고용을 감소시키는 경우도 발생할 수 있는 것으로 나타났다. 일정기간 동안 고용을 보장하는 유형은 정년까지 고용을 보장하거나 정년을 연장하는 경우보다 더 유연한 제도인 것으로 생각할 수 있다. 이러한 유형의 제도하에서 고용성파는 더 우수할 수 있다.

제 5 장

일본의 고령화와 임금체계의 변화 및 정책적 대응

제1절 들어가는 말

고령화와 임금체계 개편에 대한 일본의 사례는 우리나라의 고령인력 관련 정책에 많은 함의를 제공할 수 있다. 일본은 한국처럼 연령증가에 따라 임금이 상승하는 연공급적인 임금체계가 특징이었지만, 1990년대 후반 이후 임금의 연공성 완화를 위한 대대적인 임금체계 개편이 이루어졌다. 성과주의 임금이라는 슬로건으로 진행된 일본기업의 임금체계 개편은 역할급(役割給)으로 국내에도 널리 소개되었다.

2012년 고령자고용안정법 개정으로 희망자 전원의 고용을 65세까지 확보하는 것이 기업의 의무이자 근로자의 권리가 되면서, 재고용되는 고령 인력의 대폭적인 임금하락에 대한 납득할 수 있는 설명이 필요해졌다.¹⁸⁾ 고령인력의 비중이 증가함에 따라 고령인력의 근로의욕 고취가 기업의 생산성에 미치는 영향이 커지면서, 현역 정규직 사원의 임금과 고령사원 임금의 원활한 접촉을 위한 임금체계 개편이 이루어졌다. 이것이 고령 인력의 전력화(戰力化)를 위한 임금체계 개편이다.

본 연구는 먼저 일본기업 임금체계의 특성을 살펴본 후 1990년대 후반 이후 대대적인 임금체계 개편의 배경을 살펴보고, 각종 실태조사 자료를

18) 재고용되는 고령사원의 임금하락 폭은 정년 도달 이전과 비교해서 전체 근로자 평균적으로는 70~80% 수준이지만 대기업의 경우 절반 이하로 하락한다.

통해 현황을 분석한 후, 직능급 개편과 역할급 도입에 대한 기업사례를 통해 임금체계 개편이 구체적으로 어떻게 이루어졌는지를 살펴본다. 이어서 2012년 법 개정과 함께 본격화된 고령 인력의 전력화(戰力化)를 둘러싼 임금체계 개편 논의를 살펴보고 대표적인 기업 사례를 통하여 이주체를 구체적으로 살펴본다. 마지막으로 임금체계 개편 관련 정부의 역할과 관련하여 공무원 임금의 연공성 완화를 위한 임금체계 개편 사례를 살펴본 후 정책 함의를 제시한다.

제2절 일본기업의 임금체계 개편

1. 일본기업의 임금체계 특성

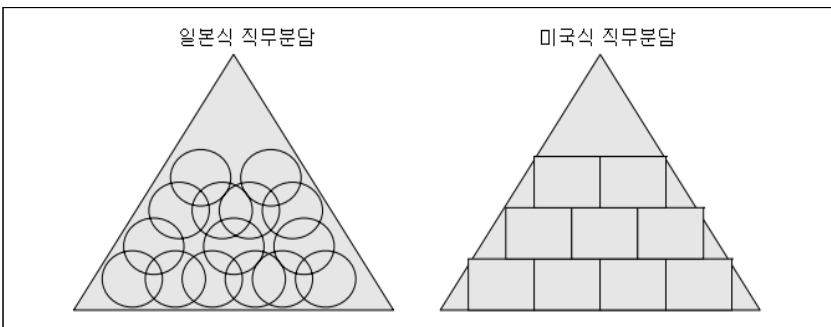
1980년대까지 일본기업 임금체계는 직능급으로 대표된다. 일본의 경우 1950~1960년대 직무급 도입 시도가 대체로 실패하면서 새로운 대안을 모색하다가 직능급이 이후 지배적 임금체제로 정착된다. 일본 직능급의 창시자인 楠田丘(2005)에 의하면 직능급은 유럽의 직종별 숙련급에서 아이디어를 얻은 것이다. 다만 유럽의 경우 직종별로 사회적으로 통용되는 숙련이 정의되는 반면 일본은 이러한 직종별 노동시장이 형성되어 있지 않기 때문에 기업이 내부 과업들의 숙련을 정의해야 했다. 그 해답이 직능자격제도였으며 이에 기반한 임금이 직능급이다. 통상 9개 정도, 그리고 대기업은 9개 이상의 직무수행능력자격 등급이 직능급의 임금등급이 된다. 그리고 각 등급별 임금범위는 통상 호봉으로 정해진다.

石田光男(2016)는 일본 임금체계의 특성과 관련해서 1980년대까지 지배적인 임금체계인 직능급을 일본의 과업할당의 특성에서 찾는다. 그는 임금은 일과 노사관계와의 삼위일체의 관계에서 파악해야 한다고 보면서, 서구의 경우 근로자가 수행해야 하는 과업의 내용이 직위나 직업자격에 의해서 사전에 결정되는 ‘정태적’ 과업할당임에 비해, 일본의 경우 모든 근로자들이 동태적 과업할당을 받는다는 것이다. 동태적 과업할당

이란 일본의 경우 부문장은 부문의 목표를 개별 구성원들에게 각자의 직무수행능력을 감안해서 과업을 할당하는데 그 과정에서 경영의 재량은 무제한이라는 것이다. 그리고 조직전체와 부문의 과업 총량도 기업 전략의 불확실성을 반영해서 변동적이라는 것이다.

石田光男(2016)의 이러한 논의는 일본은 직무가 아니라 사람 중심의 조직운영원리를 갖고 있다는 주장과 맥락을 같이한다. 유사한 맥락에서 名藤大樹(2007)는 미국과 일본의 과업할당의 차이를 [그림 5-1]과 같이 비교한다. 미국의 경우 개인이 담당하는 직위가 사전에 미리 확정되어 있고 사람은 그 직위에 배치되는, 마치 잘 짜여진 레고형 과업할당 구조를 갖는다. 반면 일본의 경우 수평적 및 수직적 차원에서 개인이 담당하는 과업은 매우 가변적이다. 예를 들어 유능한 신입사원이 팀장급의 업무도 담당하는 것처럼, 石田光男(2016)의 주장과 같이 동태적인 과업할당이 이루어진다. 일본의 학자들이 일본에는 과업(task)은 있지만 직무(job)는 없다고 주장하는데, 이때 직무는 미국과 같이 사전에 확정된 개인의 직위를 염두에 둔 표현이다.¹⁹⁾ 이런 측면은 일본과 한국이 유사한

[그림 5-1] 미국과 일본의 직무분담 차이



자료: 名藤大樹(2007), p.4.

19) 과업은 있지만 직무는 없다는 주장을 기계적으로 해석해서 얼핏 논리적 모순으로 받아들이기 쉽다. 왜냐하면 개인이 수행하는 과업의 집합이 정의상 직위(position)이므로 모든 사람은 직위를 갖고, 유사한 직위의 집합이 직무(job)이기 때문에 모든 사람은 정의상 직무를 갖는다. 직무가 없다는 주장의 핵심은 직위 또는 직무의 사전적인 고정성 여부이다. 이 점에 주목하는 일본의 학자들은 역할급도 사람 중심의 임금체계로 정의한다(楠田丘, 2005; 石田光男, 2006a, 2006b).

데, 한국의 경우에도 미국식 과업할당이 아니라 일본과 같이 동태적 과업할당에 가깝다. 즉 한국의 경우에도 직무가 아니라 사람 중심의 조직 운영이 특징이다.

2. 일본기업의 임금체계 개편 실태조사

일본의 대표적인 임금체계인 직능급은 1990년대부터 개편의 대상이 된다. 그 이유는 직능급의 연공급화 때문이다. 직능급의 연공급화란 직능 자격등급의 인플레이가 그 원인이다(笹島芳雄, 2001; 石田光男, 2014). 다른 표현으로는 직급의 거품증가인데, 실제 수행하는 역할이나 업무와는 무관하게 근속의 증가에 따라 임금등급인 직능자격등급이 상승한 결과이다. 쉽게 표현하면 실제로 수행하는 역할이나 업무와 무관하게 [근속증가 → 경험/지식의 증가 → 직무수행능력의 증가 → 승진]으로, 이를 축약하면 ‘근속 승진’이 작동한 것이다. 1990년대 이후 일본기업 임금체계 개편의 과제는 직능급의 연공화를 제거하거나 최소화시키는 것이었으며, 그 방법은 직능급의 개편과 연령급 폐지, 역할급이나 직무급의 도입 등이었다(石田光男, 2006a, 2006b, 2014).

이처럼 1990년대 후반부터 이른바 성과주의 임금이라는 명칭으로 진행된 일본기업의 임금체계 개편의 핵심 내용은 직능급의 연공성을 완화하거나 제거하는 것이었다. 당시 임금체계 개편의 주요한 동력은 고령화라기보다는 임금의 연공성으로 인한 인건비 경쟁력 약화로 글로벌 시장에서의 경쟁력 위기였다(石田光男, 2006a, 2006b). 경단련은 일본기업들이 임금체계를 개편했던 배경으로 저성장과 고령화, 글로벌 경쟁의 격화로 인한 수익성 악화, IT화로 인한 숙련의 변화 등을 들고 있다(日本經濟団体連合會, 2008). 저성장과 글로벌 경쟁의 격화로 인한 수익성 저하로 인해 고비용 구조인 연공적 임·직급체계를 더 이상 유지하기 힘들게 되었다. IT화와 창의성이 경쟁력을 결정하는 기술변화는 장기근속에 따른 체험적 숙련의 상대적 가치를 하락시켰다. 2000년대 초반부터 연금개혁과 고령자 고용확보에 대한 정부 정책은 임금 연공성으로 인한 인건비 압박을 더 가중시켰다. 고용을 보장하면서 기존의 연공적 임·직급체계를

더 이상 유지할 수 없게 된 상황이 일본기업의 임금체계 개편 배경이었다. 실태조사 자료를 통하여 일본기업 임금체계 개편의 실태를 살펴보자.

가. 후생노동성의 취로조건총합조사(就勞條件總合調査)

후생노동성에서 실시하는 취로조건총합조사는 몇 년 간격으로 임금체계의 변화를 조사하고 있다. 이 조사는 2007년까지는 본사 상용근로자 30인 이상 민간 기업이 조사 대상이었고, 2008년부터는 상용근로자 30인 이상 민간 기업이 조사 대상이다. 산업과 규모별로 표본을 추출해서 조사를 실시하는데, 2017년 조사의 경우 조사 대상 6,367개 기업 중 4,432개 기업이 응답(유효응답률 69.6%)했다. 이어서 살펴볼 생산성본부의 조사와 비교하면 표본의 대표성이 높다. 뒤에서 살펴볼 생산성본부의 조사와 비교해서 표본의 대표성은 높지만, 임금체계의 변화를 구체적으로 조사하지 못하고 있다는 한계가 있다.

〈표 5-1〉 기본급 결정요인(복수응답)

(단위: %)

	연도	직무·직종 등 일의내용	직무수행 능력	업적·성과	학력, 연령, 근속 등	학력, 연령, 근속 등	
						학력	연령, 근속 등
관리직	1998	70.1	69.6	55.1	72.6	-	-
	2001	72.8	79.7	64.2	73.9	31.8	72.5
	2009	77.1	68.5	45.4	57.8	16.5	56.6
	2012	72.5	70.7	42.2	48.6	14.7	47.0
	2017	77.4	64.9	40.0	61.5	21.1	60.1
비관리직	1998	68.8	69.2	55.3	78.5	-	-
	2001	70.6	77.3	62.3	80.6	34.2	79.0
	2009	71.8	67.5	44.4	65.5	20.5	63.7
	2012	68.2	68.7	40.5	61.3	20.9	58.5
	2017	74.1	62.8	39.0	69.0	26.8	67.1

주: 가장 최근 임금체계를 조사한 시점은 2017년.

자료: 厚生労働省, 『就勞條件總合調査』, 각 연도.

이 조사는 기본급 결정요인으로서 직무·직종 등 일의 내용, 직무수행 능력, 업적·성과, 학력·연령·근속 등으로 구분해서 조사하고 있다. 응답은 복수응답이다. 사실 일, 능력, 성과를 반영하지 않는 임금체계는 거의 존재할 수 없다는 점에서 이 조사에 응답자의 주관이 많이 개입될 여지는 많지만, 지난 20여 년간 변화의 개략적인 추세는 관찰될 수 있을 것이다. <표 5-1>에 의하면 1998~2017년 간 일정한 추세가 나타나는데, 학력·연령·근속 등 인적속성의 비중이 감소하고, 직무수행능력도 감소 추세를 보이는 반면 직무·직종 등 일의 내용의 비중은 증가 추세를 보이고 있다. 연공성 완화가 임금체계 개편의 결과로 해석된다.

나. 일본생산성본부의 ‘일본식 고용·인사의 변화에 관한 조사’

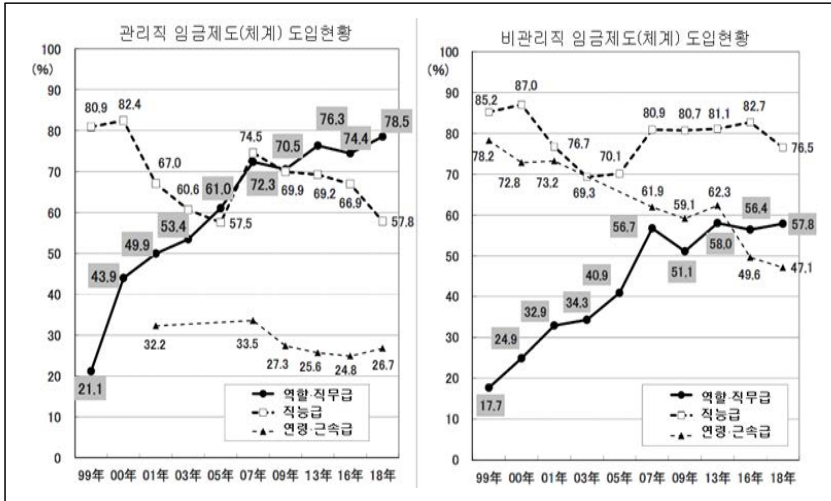
일본생산성본부는 1997년부터 상장회사 전체를 대상으로 ‘일본식 고용·인사의 변화에 관한 조사’를 실시했다. 가장 최근의 조사는 16번째 조사인데, 2019년 1~3월 간에 조사한 것으로서 상장사 1,947개 중 102개 기업이 응답하였다. 이 조사는 응답률이 낮아 표본의 대표성이 문제이지만, 임금체계 조사를 시계열적으로 조사한 거의 유일한 조사라는 점에서 유용한 자료이다.

이 조사는 임금체계를 역할·직무급, 직능급, 연령·근속급으로 구분해서 도입여부를 질문하고 있다. 역할·직무급은 직책 또는 직무의 가치를 반영하고 있는 부분, 직능급은 직무수행능력의 정도를 반영하고 있는 부분, 연령·근속급은 연령이나 근속연수를 반영하고 있는 부분으로 정의하고, 각각의 도입을 관리직과 비관리직으로 구분해서 질문하였다. 물론 복수 응답이다. 이처럼 이 조사는 구체적으로 임금제도를 적시하여 조사하고 있는 점이 앞서 살펴본 후생노동성의 취로조건종합조사와 다르다.

[그림 5-2]는 1999년부터 2018년까지 임금체계의 변화 추세를 잘 보여 주는데 첫째, 관리직과 비관리직을 불문하고 연령·근속급의 비중이 가장 낮다는 점이다. 특히 비관리직의 경우 애초에는 가장 비중이 높았던 임금체계였다는 점에서 임금의 연공성 완화를 위한 1990년대 이후 일본

(그림 5-2) 임금제도 도입 추세(복수응답)

(단위: %)



주: 모집단은 상장기업 전체.

자료: 日本生産性本部(2019).

의 임금체계 개편의 결과를 잘 보여주는 통계로 보인다. 둘째, 역할·직무급의 비중은 지속적으로 증가하는 추세를 보이며 관리직의 경우 직능급을 대체하여 지배적인 임금체계로 등장했다. 다만, 비관리직의 경우 여전히 직능급 도입률이 가장 높다.

다. 일본경제단체연합회의 인사·노무에 관한 톱매니지먼트조사

일본경단련은 1969년부터 최소 인사·노무 담당 임원 이상을 대상으로 2008년까지는 춘계조사교섭에 대해서, 그리고 2009년부터 조사범위를 확대해서 인사·노무에 대해서 매년 조사를 하고 있다. 조사 대상은 경단련 회원사와 동경 경영자협회의 주요 회원사이다. 2019년 기준 조사대상은 1,544개이며 응답 기업 숫자는 조사 시점마다 다른데 대략 400개 이상에서 600개 미만이다.

우선 2014년 조사는 2000년경과 비교해서 현재 기본급 구성요소의 변화를 비중 증가, 비중 감소, 향후 비중 증가로 질문했다. 기본급 구성요소

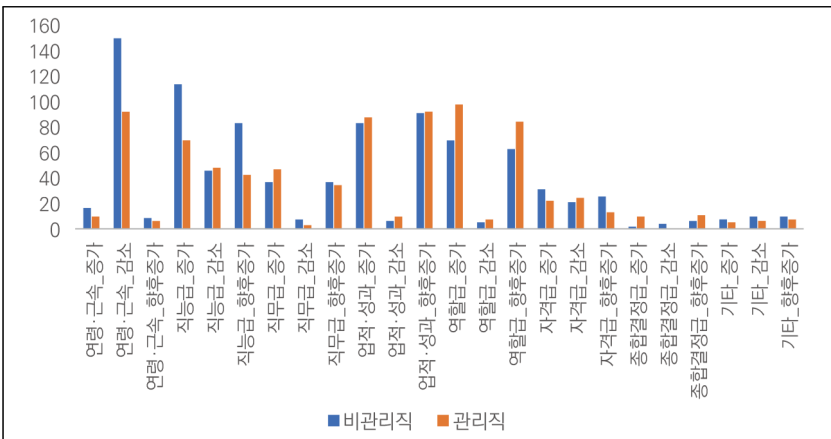
는 연령·근속급, 직능급, 직무급, 업적·성과급, 역할급, 자격급, 종합결정급, 기타로 구분하고, 각각 비관리직과 관리직을 구분해서 질문했다. 앞서 일본생산성본부는 역할·직무급으로 역할급과 직무급을 구분하지 않았는데 여기에서는 구분하고 있는 것도 좋은 정보이다.

연령·근속급은 관리직과 비관리직을 불문하고 비중 감소 응답 비중이 매우 높다. 관리직의 경우 역할급과 업적·성과급의 비중이 증가했고 향후 증가할 것이라는 응답이 가장 높다. 그러나 비관리직의 경우 역할급과 업적·성과급의 비중 증가나 향후 비중 증가 응답 비중이 관리직에 비해서 훨씬 낮다. 그리고 역할급과 직무급을 비교하면 역할급의 비중 증가나 향후 비중 증가가 직무급에 비해서 훨씬 높아 일본에서 직능급의 대안적 임금체계는 직무급이 아니라 역할급임을 알 수 있다. 예컨대 관리직의 경우 직무급이 증가했다는 경우는 47개임에 비해 역할급이 증가했다는 응답은 98개였고, 향후 직무급이 증가할 것이라는 응답은 34개임에 비해 역할급이 증가할 것이라는 응답은 84개로 2배 이상이다.

[그림 5-4]는 2014년과 2019년의 기본급 구성요소 분포를 도시한 것이다. 기본급 구성요소는 앞서와 마찬가지로 연령·근속급, 직능급, 직무급,

(그림 5-3) 2000년 대비 기본급 구성요소 변화(복수응답)

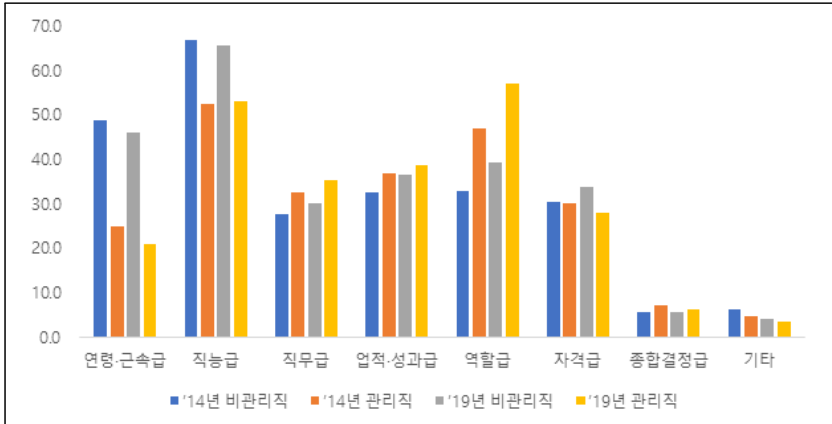
(단위: 개소)



자료: 日本經濟団体連合會, 『人事·勞務に關するトップ·マネジメント調査』, 2014.

[그림 5-4] 기본급 구성요소 : 2014년 및 2019년 조사

(단위: %)



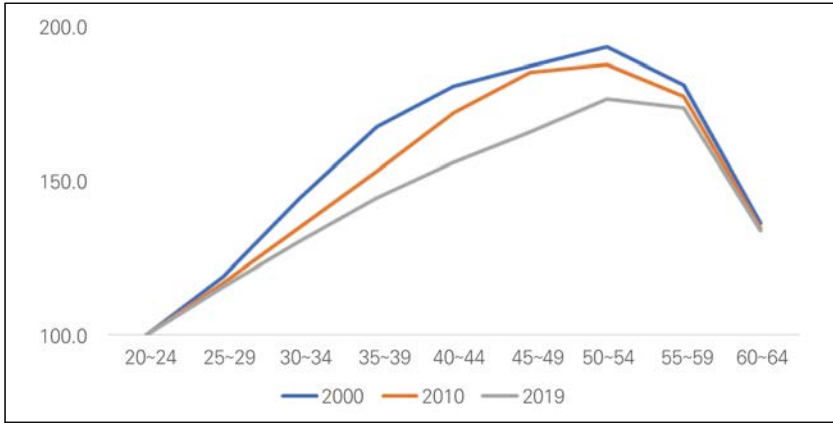
자료: 日本經濟団体連合會, 『人事・勞務に關するトップ・マネジメント調査』, 2014, 2019.

업적·성과급, 역할급, 자격급, 종합결정급, 기타이다. 앞서 조사들과 마찬가지로 연령·근속급의 비중은 하락하는 반면 직무급이나 역할급의 비중은 증가한다. 2019년 기준 관리직의 경우 역할급이 지배적인 임금체계로 등장하는 것도 앞서와 마찬가지로, 역할급과 직무급을 비교하면 역할급이 직무급을 압도하는 것도 앞서 통계들과 맥락을 같이한다. 마지막으로 비관리직의 경우 직능급이 두 시점 모두 지배적인 임금구성요소인 점도 앞서 조사들과 맥락을 같이한다.

라. 후생노동성의 임금구조기본통계조사(賃金構造基本統計調査)

이상에서 살펴본 1990년대 이후 일본기업들의 임금 연공성 탈색이나 완화를 위한 임금체계 개편 노력은 전체 노동시장에서 연령-임금커브의 변화를 낳을 것으로 예측할 수 있다. 이를 살펴보기 위해 후생노동성이 매년 실시하는 임금구조기본통계조사 자료의 2000년, 2010년, 2019년 자료를 사용하여 연령-임금커브의 변화를 살펴보았다. 대상은 풀타임 전체 근로자이며 자료는 정부통계총합창구(<https://www.e-stat.go.jp/> 2020. 10. 28. 검색)에서 구하였다. 임금커브는 20~24세를 100으로 둘 때 각 연령구간의

[그림 5-5] 연령-임금커브의 변화 : 전체 규모



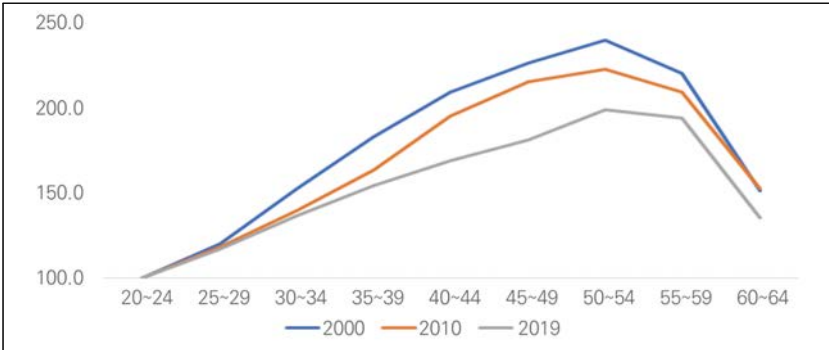
자료:厚生労働省, 『賃金構造基本統計調査』, 각 연도.

상대임금지수이다. 먼저 전체 규모를 대상으로, 그리고 이어서 규모별로 구분해서 지난 20년간 연령-임금커브의 변화를 살펴보았다.

먼저 [그림 5-5]는 기업규모를 구분하지 않고 전체 규모를 대상으로 연령구간별 임금커브의 변화를 도시한 것이다. 이에 의하면 지난 20년간 연령-임금커브의 기울기가 대폭 완화된 것을 알 수 있다. 연령에 따른 임금 증가가 둔화된다는 것은 연령 이외 예컨대 역할이나 성과에 따른 임금 비중이 증가한다는 것을 의미한다. 일본의 경우 55세 역직정년, 즉 직책정년을 운영하는 경우가 많기 때문에 55~59세 구간에서 임금하락이 일어나고, 60~64세의 경우 대부분 정년퇴직 이후 재고용인력들로서 재고용 당시 대폭적인 임금하락이 발생하기 때문에 해당 구간에서 임금커브도 크게 하락하고 있다.

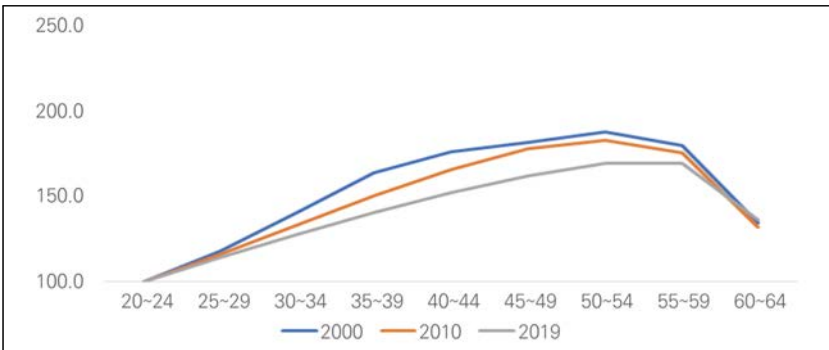
[그림 5-6]~[그림 5-8]은 기업 규모별 지난 20년간 연령-임금커브의 변화를 살펴본 것이다. 일본의 임금체계 개편이 임금의 연공성 완화라면 임금의 연공성은 대기업에서 더 크기 때문에 연령-임금커브의 기울기도 대기업에서 더 크게 하락할 것으로 예측할 수 있다. 예컨대 임금의 연공성이 크지 않은 중소기업의 경우에는 연공성 개편의 필요성 자체가 적기 때문에 지난 20년간 연령-임금커브의 변화가 완만하게 진행되었을 것으로 예측할 수 있다. 이러한 예측은 65세 고용확보 조치나 재고용사원들의 임금

[그림 5-6] 연령-임금커브의 변화 : 1,000인 이상



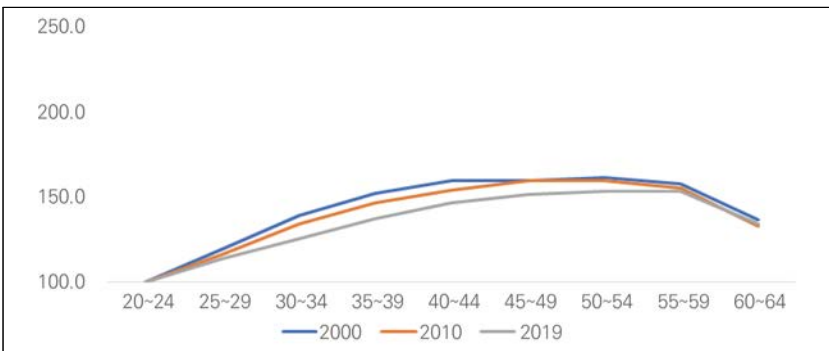
자료 : 厚生労働省, 「賃金構造基本統計調査」, 각 연도.

[그림 5-7] 연령-임금커브의 변화 : 100~999인



자료 : 厚生労働省, 「賃金構造基本統計調査」, 각 연도.

[그림 5-8] 연령-임금커브의 변화 : 10~99인



자료 : 厚生労働省, 「賃金構造基本統計調査」, 각 연도.

조정에서도 발견되는데, 중소기업의 경우 임금의 연공성이 낮아 고용확보 조치로서 정년연장을 선택하는 비중이 상대적으로 많고, 재고용의 경우 정년 이전과 비교해서 임금 삭감률이 대기업에 비해서 낮다. 모두 임금의 연공성이 약하기 때문에 나타나는 현상들이다.

[그림 5-6]~[그림 5-8]은 예측과 같이 1,000인 이상 대기업의 경우 당초 연령-임금커브의 기울기가 가장 가파르고 지난 20년간 가장 크게 기울기가 하락한 것으로 나타나고 있다. 100인 미만의 경우 애초 연령-임금커브의 기울기도 매우 완만하고 지난 20년간 기울기의 하락도 완만하다. 100~999인 규모는 1,000인 이상과 100인 미만의 중간 정도의 모습을 보이고 있다.

3. 임금체계개편 사례

실태조사 자료는 전반적인 추세를 보여주지만 임금체계 개편의 생생한 과정을 현실감 있게 보여주는 데는 한계가 있다. 여기에서는 연구진이 2014년 1월에 일본기업을 방문해서 조사한 두 개 기업의 임금체계 개편 사례를 살펴보기로 한다. 하나는 직능급을 유지하면서 임금의 연공성을 철저히 제거한 매우 흥미 있는 사례이며, 다른 하나는 역할급을 도입한 사례이다. 직능급 개편 사례를 소개하는 이유는 임금체계 개편 이후의 직능급은 과거의 연공적인 직능급과 다를 수 있다는 유익한 정보도 제공할 수 있기 때문이다. 역할급 사례는 일본기업의 연공급 개편의 대표적인 대안이 역할급이었다는 점에서 의미가 있다.

가. 직능급 개편 사례 : D사 사례

D사는 1926년 설립되어 섬유, 화학, IT관련 소재산업 등을 영위하고 있다. 2020년 3월 기준 전체 종업원 48,031명의 대기업이다. 관리직은 2003년 역할급을 도입했고, 조합원은 직능급을 유지하되 직능급의 연공성을 제거하기 위해 2004년 대대적인 임금체계 개편을 단행했다. D사가 임금체계 개편을 단행한 배경은 경영위기와 최고경영자의 강력한 메시지

때문이었다.

조합원의 직능급 개편 개요를 요약한 것이 <표 5-2>이다. 이해를 돕기 위해 직군에 대한 설명이 필요하다. 조합원의 경우 직급, 즉 자격등급은 1급 → 2급 I → 2급 II → 3급 → 4급 → 5급 (큰 숫자가 상위 직급)으로 구성되어 있다. 조합원의 직군은 3개로 구분되어 있다(이영면 외, 2015). 종합직1은 관리·전문직 후보층으로 대졸 사원이며, 종합직2는 중견층으로서 생산 감독직이며, 일반직은 실무층으로서 생산 오퍼레이터들이다. 여기에서 종합직1 전체와 종합직2의 4급 이상은 ⅰ층이며 나머지 종합직2의 3급 이하와 일반직은 ⅱ층으로 구분되어, ⅱ층과 ⅰ층에게는 서로 다른 임금제도가 적용된다. 이 회사의 경우 관리직과 비관리직의 임·직급체계를 분리해서 운영하고 나아가 조합원들도 임금관리를 두 집단으로 구분해서 운영하고 있는 점이 특이하다.

우선 연령급 개편을 살펴보자. 1990년대 중후반 이전 일본기업의 기본급은 연령급과 직능급으로 구성된 것이 대표적이었다. 일본기업에서 연령급은 곧 근속급을 의미하고 취지가 연령증가에 따른 생활비를 보장하는 것이기 때문에 우리나라의 호봉제와 같은 성격이다. 임금체계 개편의 전형적인 사례는 연령급을 폐지하거나 승급을 학습이 이루어지는 특정 시점까지 제한하고, 직능급에서 연공성을 제거하거나 직능급을 역할급이나 직무급으로 대체하는 것이다(石田光男, 2006a, 2006b, 2014). D사의 경우 우선 ⅰ층은 2002년에 연령급을 폐지하고 고졸 생산직이 중심인 ⅱ층의 경우 2004년에 승급을 35세까지로 제한했다. 통상 일본의 고졸사원이 만 18세에 입사하기 때문에 연령급 호봉이 18개 있다고 생각하면 된다. <표 5-2>에서와 같이 과거에는 연령급이 54세까지 총 36개의 호봉이 있었다면 호봉 수가 절반으로 줄어든 경우이다.

다음으로 직능급 개편도 매우 흥미 있는 사례를 보여준다. D사의 경우 조합원은 총 7개의 자격등급이 있었는데 6개의 자격등급으로 축소했다. 직급이 연공적으로 운영되는 경우 직급을 축소하면 임금의 연공성이 대폭 개선되는 것이 통상적인 경우이므로 D사는 직급 단축을 통해서 우선 직능급의 연공성을 완화했다. 직능급은 직급별 호봉제의 형태를 취하고 있었는데 2002년에는 우선 호봉승급을 억제하기 시작하였다. 그 의미에

〈표 5-2〉 D사의 조합원 직능급 개편 과정

	기본급 특성과 개편 내역
~1990년	종합결정급으로서 연령·평가에 따른 승진 및 승진 시 가산에 의한 승급
1991년	기본급은 연령급(30%), 직능급(40%), 성적급(30%)으로 구성 • 연령급: 54세까지 승급 • 직능급: 호봉승급 있는 호봉표 • 성적급: 인사고과에 의한 사정
2002년	7층과 1층별 임금표 도입 • 모두 직능급의 호봉승급을 억제하고 성적급 격차 확대 • 1층은 연령급 폐지
2004년~	숙인적 요소를 최소화하는 임금제도 개편 • 모두 직능급 호봉폐지와 등급별 정액급 및 승진·승급 확대 • 모두 직능자격등급 1단계 축소 및 자격별 기본급 상한제 도입 • 모두 기본급 단계별 승급 도입(존별 승급) • 7층의 연령급 35세까지만 승급

주: D사 제공 자료는 직능급을 자격급으로 표현하는데 한국에 보다 익숙한 직능급으로 기술했음.

자료: D사 제공자료.

대해서 D사의 피면담자는 예를 들어 1년에 1호봉 승급이라면 0.5호봉 승급하는 방식으로 호봉 승급을 억제한 것이라고 설명했다. 이어서 2004년에는 직급(직능자격등급)만 남기고 각 직급 내 호봉을 아예 폐지해서 직능급은 직급별 단일금액의 정액급이 되었다. 대신에 직급 간 임금차액을 확대해서 승진의 인센티브를 확대했다. 직능급의 호봉승급 억제에 이어 직급별 정액급으로 전환하면서 직능급의 연공성이 대폭 완화된 것이다.

〈표 5-3〉 존별 승급

	S	A	B	C	
I	0	-	--	---	정책선 (II, III 의 중간)
II	+	0	-	--	
III	++	+	0	-	
IV	+++	++	+	0	

주: +는 인상 -는 감액. +와 -숫자는 인상과 감액의 강도를 표시.

자료: 石田光男(2006a), p.55.

승급방식의 변화도 중요한 포인트이다. D사는 2004년에 기본급 단계별 승급방식을 도입했는데 일본에서 이른바 존(zone)별 승급으로 지칭하는 승급방식이다. 존별 승급방식은 범위 직무급의 승급방식을 가져온 것인데 일본기업 임금체계 개편에서 역할급만큼 중요한 개혁이 존별 승급 관리의 도입이다. 즉 기존의 연공적인 승급, 즉 근속 증가에 따른 자동적인 승급을 대체하는 고과승급 방식으로서 승급관리 차원에서 임금의 연공성을 개편하는 중요한 수단이었다. 존별 승급은 직급이나 등급에서의 임금수준 지위와 평가점수의 매트릭스에 의해서 승급률이 결정되는 방식인데, 임금수준이 낮을수록 그리고 평가점수가 높을수록 승급액이 많아진다. 직무급에서 범위 내 중위값인 임금정책선 이하의 임금은 타사로 이직할 가능성이 높기 때문에 승급 폭을 크게 하는 원리이다. 일본의 존별 승급은 제도적으로는 감액의 강도를 크게 설계하는 특징이 있다. 물론 현실에서는 제도적으로 규정하고 있는 감액의 정도를 완화하기 위해 감액을 둘러싼 노사 간 협상이 이루어진다고 한다.

이상 D사의 직능급의 연공성 개편 사례를 살펴보았는데, 역할급이나 직무급의 도입을 제외하면 일본기업의 임금체계 개편에서 나타나는 전형적인 변화들이 모두 담겨 있는 매우 흥미 있는 사례이다. 이렇게 임금의 연공성이 탈색된 직능급이라면 기본급의 명칭에 관계없이 역할과 역량을 중심으로 한 대안적 임금체계라 지칭할 수 있을 것이다. 현재 일본의 비관리직 임금의 대표적인 유형이 직능급이지만, 그중에는 연공적인 직능급만이 아니라 D사와 같이 연공성이 탈색된 직능급도 있다는 점에 유의해서 통계자료를 해석할 필요가 있을 것이다.

나. 역할급 도입 사례 : M사

M사는 1921년 설립되어 전기시스템, 산업메카트로닉스, 정보통신시스템 등 사업을 영위하고 있다. 2020년 3월 기준 전체 직원이 146,518명의 대기업이다. M사는 직능급 대신에 1998년과 2004년 각각 관리직과 조합원 대상 역할급을 도입하였다. 이하 조합원 임금체계 개편 사례를 살펴 보면서 일본기업에서 역할급의 의미가 무엇인가를 살펴보기로 한다.

M사가 임금체계를 개편한 이유는 저성장·고령화와 디플레이션 및 글로벌 경쟁의 격화라는 경영환경과 연공적으로 운영되던 직능급 간의 부정합성 때문이었다. 디플레이션과 글로벌 경쟁격화는 인건비 부담을 증가시키는 데다, 고령화와 연공적인 임금·직급체계가 인건비 부담을 가중시켰다. 게다가 지식정보사회는 근속에 비례하는 체험적 숙련보다 창의성이 기업의 경쟁우위를 결정하는 시대이다. 연공적 임금은 창의성이 높은 젊은 인력에 대한 적합한 보상체계가 아니라는 점도 임금체계 개편의 원인 중 하나였다.

2004년에 조합원도 직능자격제도를 폐지하고 역할급을 도입하였다. 개편 이전 조합원의 기본급은 기초급, 자격급, 직계급으로 구성되어 있었는데 기본급을 역할급 하나로 단일화하였다. 개편 이전 기초급은 월급여의 30~40%를 차지했는데 기초급은 56세까지 매년 3천 엔 자동적인 정기승급이 이루어지는 연령급이었다(이영면 외, 2015). M사는 역할급을 도입하면서 기초급을 없애는 대신, 30세까지는 학습 즉 숙련 향상이 일어난다는 가정하에 매년 3천 엔씩의 가산액을 남겨두었다. 앞서 D사의 경우 고졸생산직의 경우 35세까지 연령급 승급을 허용했는데 M사의 경우 30세까지 허용하듯이, 승급 한도 연한은 기업별로 다르다. 예를 들어 도요타 자동차의 경우 연령급을 숙련급으로 개편하면서 승급연한을 근속 30년까지 제한했는데 연령으로 환산하면 고졸의 경우 대략 48세에 해당된다.²⁰⁾

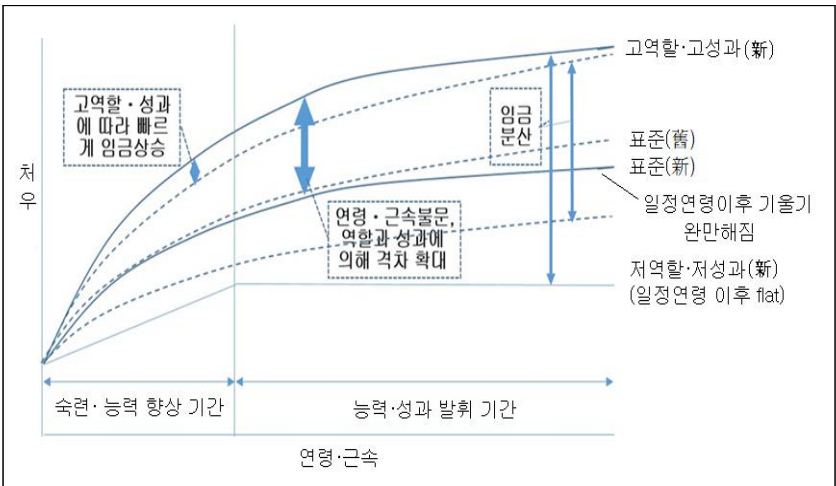
역할급을 설계하기 위한 역할평가는 직무의 가치와 조직에의 공헌도의 매트릭스에 의해서 종합적으로 판단하는 방식으로 이루어졌다(이영면 외, 2015). 직무의 가치는 직무의 부가가치도와 직무의 난이도로 구성된다. 직무의 부가가치도는 직무의 중요성, 기술·기능의 특수성 정도, 기술·기능의 외부조달 곤란도의 3요소로 평가한다. 직무의 난이도는 직군별로 필요한 지식, 스킬, 응용력의 3요소로 평가한다. 조직 공헌도는 영향도, 쉐린지도, 적시·적절성, 조직 노하우의 축적·전개의 4항목으로 구성된다. 영향도는 리더십의 발휘, 후진의 지도·육성, 타 부문과의 절충·조정 3항목으로 평가하고, 쉐린지도는 employability 즉 자기의 가

20) 애초 기업 측은 근속 20년 이후 승급시키는 제도 개선을 주장했지만 노동조합의 요구로 30년 이후 승급을 정지하는 제도를 도입했다.

치 향상, 직무·직무과제에의 대응 노력 자세, 업무의 개선, 개혁에의 열의·적극성으로 평가하며, 적시·적절성은 직무과제의 적시 실행과 조직방침과의 정합으로 평가한다. 이렇게 평가한 역할의 크기는 과거의 자격등급이나 근속연수가 완전히 배제된 역할 자체의 크기라는 점에서 임금연공성 개편의 토대가 된다.

역할평가로 설계한 역할등급의 개수는 직군별로 숫자가 다른데, 생산직 직군은 5등급, 대졸사원의 경우 4등급, 현장감독직의 경우 3등급으로 구분했다. 등급별 임금은 중첩형 밴드 형태를 취하고, 등급 내 최고-최저 임금격차는 개편 당시 기준 평균 5만 엔~7만 엔 정도이다. M사 조합원의 임금체계 개편에서 한국에 잘 알려지지 않은 승급방식이 있다. 평가에 따른 차등이지만 비누적식 고과승급 방식이다. 즉 각 역할등급 내부에 5~10개 정도의 임금액을 정해두고 매년 평가에 따라 차등 지급하되, 비누적식으로 다음 해에는 다시 평가에 따라 순위가 바뀌는 경우이다. 예를 들어 특정 역할등급에 25만~30만 엔까지 1만 엔 차이의 6개의 임금등급이 있다고 가정하고, A씨는 작년 최고점수를 받아서 30만 엔을 받았

(그림 5-9) 역할급 도입과 임금커브 변화



주: 숙련·능력 향상 기간과 능력·성과 발휘 기간의 구분 연령은 대략 30세. 점선이 과거의 임금체계, 실선이 역할급 도입 이후의 커브.
 자료: M사 제공자료, 김동배 외(2019)에서 재인용.

지만, 올해는 평가점수가 보통이면 예컨대 27만 엔을 받게 되는 것이다. 과거 삼성에서 실시하던 이른바 리셋(re-set)형 승급 방식인데, 일본기업의 경우 이런 승급방식이 많이 발견된다.

M사 사례가 보여주는 가장 흥미 있는 정보는 연공적인 직능급 대신에 도입된 역할급으로 임금커브와 임금분포가 어떻게 변했는가이다. 임금커브는 청년층의 임금 상승을 앞당기고, 연령·근속을 불문하고 역할 및 성과에 따른 격차를 확대함에 따라 일정 연령 이후 연령에 따른 임금상승, 즉 임금커브가 완만해지는 것이 특징이다(김동배 외, 2019). 이것은 앞서 임금구조기본통계조사 자료 분석에서도 살펴본 바와 같이 역할급 도입과 같은 일본기업의 임금체계 개편으로 인한 연령-임금커브 변화의 전형적인 사례이다. 임금구조기본통계조사 분석에서 나타났던 연령-임금커브 변화의 기업수준 미시적 토대라 할 수 있으며, 기업수준의 이러한 미시적 변화들이 집적되어 전체 노동시장에서의 연령-임금커브 완만화 형상이 관찰된 것으로 해석할 수 있다. [그림 5-9]를 참조해서 연령-임금커브의 변화를 조금 더 구체적으로 살펴보면 첫째, 평균적인 연령-임금커브가 완만해졌고 특히 능력 발휘기의 저성과자의 임금은 거의 상승이 없는 플랫(flat)한 커브를 취하고, 둘째, 능력 발휘기의 경우 성과에 따른 차등 폭이 증가하여 전반적인 임금의 분산(dispersion)이 크게 증가하며, 셋째, 학습기(30세까지) 역할의 크기가 큰 경우 과거보다 빠르게 임금상승이 이루어진다. 30세까지 학습기 임금이 빠르게 성장하도록 제도를 설계한 것은 앞서 설명한 M사 임금체계 개편 동기 중 청년층의 창의성에 대한 보상으로 이해할 수 있다.

임금체계 개편 이후 M사의 연령-임금커브의 기울기가 완만하게 변화한 것은 1990년대 후반 이후 일본기업들의 연공성 완화를 위한 임금체계 개편에서 공통적으로 발견되는 현상이다. 후술하는 일본 공무원 임금체계 개편의 결과도 연령-임금커브 기울기의 완만화를 지향했다는 점에서 내용상 민간의 임금체계 개편과 동일하다. 일본 공무원 보수관리의 원칙 중 관민(官民)균형의 원칙이 공무원과 민간 근로자의 임금수준만이 아니라 임금체계의 성격에서도 추구된 것처럼 보이는 흥미 있는 사례라 하겠다.

제3절 고령사원 전격화와 임금체계 개편

1. 고령사원 전격화의 의의

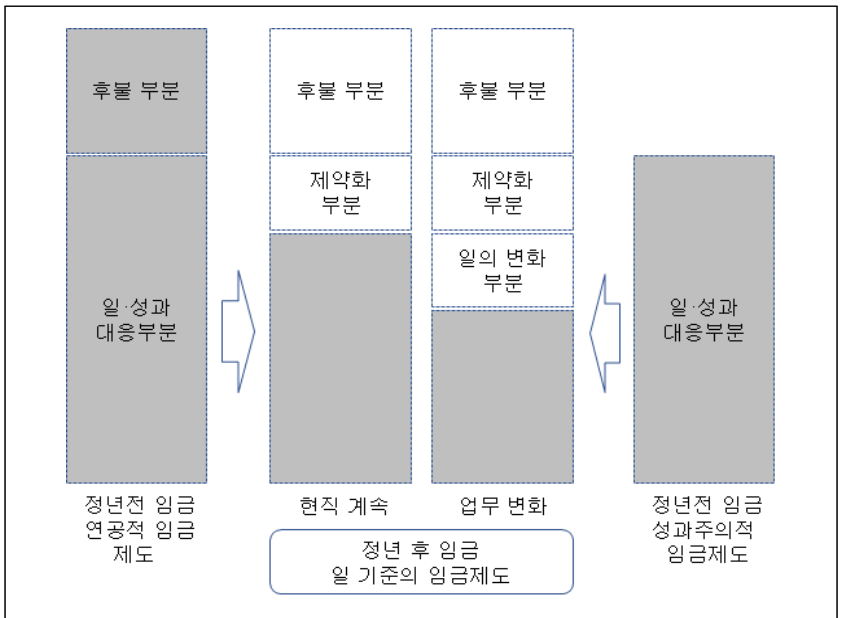
일본정부는 2000년 고령자고용안정법을 개정하여 65세까지 고령자고용확보조치 노력 의무를 부여하면서, 기업은 ① 정년 65세 이상 연장 ② 정년 폐지 ③ 정년을 60세로 하되 재고용제도를 통해 65세까지 고용 확보의 3가지 선택지 중 하나를 선택하도록 했다. 이어서 2004년에 동법을 개정하여 65세까지 고령자고용확보조치를 의무화했고, 2012년 다시 동법을 개정하여 희망자 전원 65세까지 고용확보조치를 의무화했다. 2012년 법 개정 이전 노사 협정에 의해 대상자를 선정하던 방식에서 희망자 전원 재고용을 의무화한 것이다. 일본에서 고령사원 전격화(戰力化) 논의가 본격적으로 시작된 시점이 2012년 고령자고용안정법 개정이다.

고령사원 전격화는 일본 내부에서 두 번째 임금체계 개편의 계기로 지목할 만큼 임금체계 개편과 관련해서 중요한 의미를 갖는다. 첫 번째 임금체계 개편은 앞서 살펴본 역할급과 준별승급을 주요 내용으로 하는 일본기업의 1990년대 후반 이후 임금체계 개편이다. 고령사원의 전격화와 임금체계 개편 관련 대표적인 논의로는 今野浩日郎(2014)가 있다. 그는 고령사원 전격화 개념을 복지고용형과 구분한다. 즉 복지 차원에서 고령자 고용기회를 제공하고 정규직 임금체계는 연공급 형태를 취하면서 고령사원 임금은 합리적 기준 없이 대폭 감액된 임금이 지급되는 경우이다. 반면에 2012년 법 개정으로 희망자 전원을 65세까지 고용하도록 하는 경우와 같이 고령사원의 비중이 증가하고 고령사원의 동기부여를 통한 생산성 향상이 기업경영에서 차지하는 비중이 증가하는 경우에는 현역사원을 포함한 임금체계 개편이 필요하다는 것이다.

[그림 5-10]은 今野浩日郎(2014)의 고령사원 전격화와 임금체계 개편과 관련된 핵심적인 내용을 담고 있다. 우선 몇 가지 용어를 정리하면 다음과 같다. 후불(後拂)부분이란 연공급에서 고연령·고근속 사원이 공헌

도를 초과해서 받는 임금 부분이다. 제약화 부분이란 고령사원의 경우 근로시간, 근로장소, 업무 내용 등에 제약이 많기 때문에 이를 감안한 임금 하락이 일어나는 부분을 말한다. 일의 변화 부분이란 현역 대비 보조적인 업무로 업무가 변한 것에 대응한 임금하락 부분을 말하는데 일의 변화가 없는 경우 해당 부분은 없다. 한편 그림은 현역사원의 정년 이전 임금체계가 연공급인 경우이고 오른쪽은 현역사원 임금체계가 역할급과 같은 성과주의 임금으로 후불 부분이 없는 경우이다. 중앙의 두 그림은 정년 후 고령사원의 임금인데,中间的 좌측은 현역시절과 같이 업무의 변화가 없는 경우인 반면 중앙의 우측은 현역시절과 대비해서 가치가 낮은 보조적인 업무로 업무가 변동된 경우이다. 이와 함께 今野浩日郎(2014)는 고령사원의 경우 임금지급의 원리는 연공급과 같은 장기결제형이 아니라 성과주의 임금과 같이 현재의 역할과 성과를 현재 보상하는 단기결제형 임금으로 본다.

(그림 5-10) 정년 이전 임금체계와 고령사원의 임금변동



주: 음영 부분이 임금수준을 의미.
 자료: 今野浩日郎(2014), p.150.

[그림 5-10]이 의미하는 바는 의외로 단순하다. 고령사원이 되기 직전 현역의 임금체계가 장기결제형인 연공급인 경우와 단기결제형인 성과주의 임금인 경우 고령사원과 현역사원의 임금격차가 다르다는 것이다. 즉 현역사원이 연공급인 경우에는 제약화 부분이나 업무변화 부분에 더하여 후불 부분만큼 현역과 고령사원 간 임금격차가 더 커진다는 것이다. 2012년 법개정으로 65세까지 고용이 법적인 권리가 된 고령사원의 경우 현역시절과 비교해서 납득할 수 없는 임금격차가 존재한다면, 임금격차에 대한 수용성이 낮아지고 열심히 일할 동기부여가 사라지게 되어 결과적으로 기업의 생산성에도 나쁜 영향을 미치게 된다. 今野浩日郎(2014)의 주장은 고령사원 전력화가 제대로 이루어지기 위해서는 우측의 그림과 같이 현역사원도 고령사원과 마찬가지로 단기결제형의 임금체계, 즉 성과주의 임금체계가 마련되어야 한다는 것이다. 예컨대 고령사원 전력화를 위해서는 현역사원과 고령사원 임금의 원활한 접속이 필요하다는 것이다. 이것이 일본기업에 있어서 두 번째 임금체계 개편의 계기이다.

고령사원 전력화와 관련해서 임금을 포함한 인사관리가 현역과 고령사원 간에 어떻게 수렴하는가(계속성 또는 동질성)에 대한 연구들이 진행되어 왔다(藤波美帆·鹿生治行, 2020; 鹿生治行·大木榮一·藤波美帆, 2016). 최근에는 高齢・障害・求職者雇用支援機構(2020)에서도 관련 연구보고서를 발간한 바 있다. 이러한 연구들의 화두는 인사관리의 어떤 영역에서 그리고 해당 영역에서 어느 정도로 현역사원과 고령사원의 동일성이 발견되는가, 그리고 이러한 변화를 촉진하거나 제약하는 요인은 무엇인가이다. 관련해서 몇 가지 발견된 사항은 다른 인사관리 영역보다 임금관리 영역의 동질성이 가장 낮다는 것, 고령사원의 비중이 증가할수록 동질성도 증가한다는 것 등이 있다. 이 분야 연구자들의 주장은 고령인력의 전력화를 위해서 현역사원과 고령사원의 인사관리가 동일한 기준으로 이루어지는 ‘1국 1체제형’ 인사관리이다. 정규직 현역사원의 인사관리와 고령사원의 인사관리가 이질적인 1국 2체제형 임금 및 인사관리는 고령사원의 수용성을 낮추고 일하는 의욕을 감소시켜 결과적으로 기업의 생산성을 저하시키기 때문에, 고령사원이 증가하는 경우 지속 가능한 임금 및 인사관리시스템이 아니라는 것이다.

2. 고령사원 전력화와 임금체계 개편 사례 : D자동차 사례²¹⁾

D자동차는 1937년에 설립된 일본의 대표적인 자동차 제조회사로서 2020년 3월 현재 직원은 74,132명(연결기준 359,542명)이다. D자동차는 2004년에 조합원 임금체계를 개편하여 연령급을 숙련급으로 바꾸고 일선관리자의 경우 역할급도 신설하였다. 이어서 D사는 고령사원과 관련해서 2015년에 조합원 임금체계를 개편하였다.

2015년 조합원 임금체계 개편은 고령사원 전력화와 관련된 정규직과 고령사원(재고용사원) 임금체계 개편의 전형적인 사례이다. D자동차가 2015년 9월 정규직 임금체계를 개편한 가장 중요한 동기는 재고용사원들의 임금에 대한 수용성을 높여 업무 동기부여를 제고하는 것이었다. 즉 일본의 다른 대기업과 마찬가지로 현역시절 대비 절반 정도 삭감된 임금에 대한 납득성을 제고하기 위해서 현역 정규직 사원의 임금체계와 고령사원의 임금제도를 개편한 사례이다. D자동차가 일본 경제에서 차지하는 사회적 위상을 감안하면 이 사례가 갖는 상징적인 함의도 크다고 하겠다.

개편 이전 D자동차 조합원의 기본급은 직능기준급(30%), 직능개인급(30%), 생산성급(20%), 역할급(SX, CX) 또는 숙련급(EX 이하)(20%)으로 구성되었다. 직능기준급과 생산성급은 1~9등급까지의 임금등급별 정액급여이고, 직능개인급은 입사 이후 개인의 직능평가에 따라 누적되는 개인별 임금이며, 숙련급은 과거 연령급을 재편한 것으로서 근속 30년까지 승급이 이루어지는 호봉급인데, SX와 CX급은 숙련급보다 금액이 조금 많은 정액급으로서의 역할급을 지급받았다. 참고로 SX급 보직자의 부하는 약 20명 그리고 CX급은 약 60명 정도이므로 한국에 비유하자면 각각 반장급과 직장 내지 과장급 정도에 해당된다.

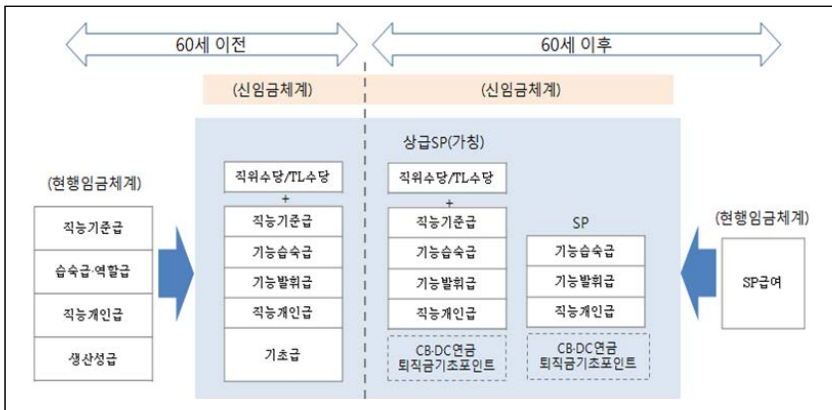
[그림 5-11]과 같이 현역사원 임금에서 직능기준급과 직능개인급은 변화가 없고, 새로 생겨난 것이 기초급과 기능발휘급 그리고 직위수당이며 기능습숙급은 숙련급이 명칭을 바꾼 것이다. 기초급은 기존 임금항목들에서 베이스분, 즉 최하위 연령·직급·자격이라도 받을 수 있는 고정적

21) D자동차 사례는 2015년 연구진이 일본 현지를 직접 방문해서 자동차업계 관계자와 일본 연구진과 면담하고 관련 자료를 수집하여 발굴한 사례이다.

으로 지급되던 부분의 일부를 기초급으로 재편한 것이다. 기초급의 임금 지급 원리는 생활보장급이다. 즉 연령, 직급, 자격과 무관하게 누구에게나 지급되는 임금이기 때문에 생활보장급으로 해석할 수밖에 없는 임금이다. 그런데 생활보장 성격의 기초급과 관련해서 고령사원은 이 금액 상당분을 연금이나 퇴직금으로 대체할 수 있기 때문에 지급대상이 아니다. 따라서 개편 당시 기준 재고용되는 고령사원에 대한 기초급 상당분, 예컨대 월 10만 엔의 금액이 정당화된다(김동배 외, 2019). 기능발휘급은 기존 임금항목들에서 베이스분으로서 기초급에 흡수되고 남은 금액으로 신설한 임금항목으로서, 개편 당시 기준으로 기능 발휘 고과점수(총 6점) 1점당 5천 엔 총 차등 폭 2.5만 엔에 상당하는 임금항목이다(김동배 외, 2019). 직위수당은 과거 역할급에 해당되는 직책수당이다.

D자동차 임금제도 개편의 특징은 신설된 상급SP의 경우 기초급을 제외하면 현역과 고령사원의 임금구성 항목이 동일하다는 것이다. 여기에서 SP는 D자동차에서 1991년 9월 정년퇴직자의 재고용제도로 도입한 제도로서, SP는 ‘skilled partner’의 줄임말이다. 상급SP는 고령사원을 위해 2015년에 신설한 제도로서 이들은 기초급을 제외하면 현역 시절과 임금항목 및 수준이 동일하다. 그리고 현역과 달리 기초급을 받지 못하더라도 연금이나 퇴직금이 있기 때문에 현역 대비 임금 총액은 하락하지

[그림 5-11] D자동차 2015년 조합원 임금체계 개편



자료 : D자동차노동조합[평의회 뉴스].

않는다. 재고용되는 고령사원들도 역할의 크기에 따라 현역 정사원과 동일한 처우를 받을 수 있는 제도를 마련한 것이다. 다만 상급SP의 자격 요건은 엄격한 것으로 알려져 있다.²²⁾

상급SP가 아닌 일반 SP의 경우 임금지급 원리상 기초급은 지급대상에서 제외되고, 직책자가 아니므로 직위수당도 해당되지 않기 때문에 유일하게 현역과 차이 나는 항목은 직능기준급이 적용되지 않는다는 것이다. 나머지 직능개인급, 기능습숙급, 기능발휘급은 현역시절과 동일한 임금항목에 동일한 임금수준을 지급받는다. 입사 시부터 직무수행능력 평가에 따라 차등 인상되던 직능개인급, 숙련급이 재편된 기능습숙급, 그리고 기능발휘급은 현역과 동일한 SP임금의 구성 요소들이며 SP들은 현역 시절 해당 임금항목의 임금 수준을 계속해서 지급받는다(김동배 외, 2019). 통상 현역시절의 절반 정도에 불과했지만 왜 그런지 납득이 곤란했던 임금 책정 기준을 직무능력과 기능을 중심으로 설명할 수 있게 된 것이다. 게다가 기능발휘급은 평가에 따라 차등 지급하기 때문에 SP사원들에게 업무 동기부여 효과도 기대할 수 있다. 今野浩日郎(2014)가 고령사원 전력화를 위해 필요한 1국1체제형의 임금제도에 근사한 임금체계 개편으로 평가할 수 있겠다.

제4절 일본 정부의 임금정책

민간기업의 임금체계 개편에 대한 정부의 직접적인 정책은 찾아보기 힘들다. 정부가 민간의 임금체계 개편에 상당 수준 관여하는 한국의 경우와는 사뭇 다른 모습을 보여준다. 일본정부가 임금체계 개편과 관련해서 직접 개입하는 것은 일하는 방식 개혁의 일환으로서 동일노동 동일임금 정책인데, 이것은 고령화와 임금체계라는 본 연구의 주제를 벗어난다.

22) 상급SP의 대상은 직능자격등급으로는 CX·SX급이며, 이들보다 자격등급이 낮은 EX급의 경우 회사에서 응모하라는 모종의 암시를 주어야 응모하는 것으로 알려졌다.

다만 일본정부의 공무원 임금체계 개편은 목적이 임금의 연공성을 완화하는 것이며 시기도 민간의 성과주의 임금개편이 한창 진행 중이었던 2005년에 이루어졌다는 점에서, 직접적인 개입은 아니지만 민간부문의 임금체계 개편과 밀접한 상호작용이 있었다는 점에서 검토할 필요가 있다. 그리고 이러한 일본의 공무원 임금체계 개편은 민간의 임금체계 개편과 관련된 정부의 역할과 관련해서 우리나라에도 함의가 있을 수 있다.

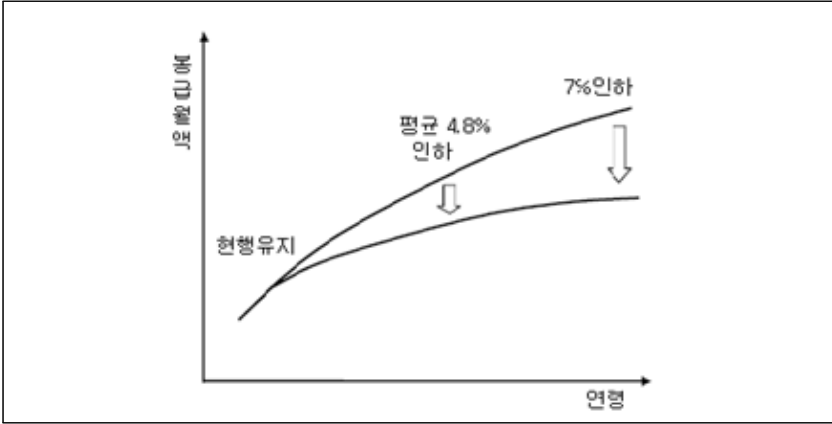
일본 공무원 임금체계 개편은 2001년 공무원제도개혁대장이 각의에서 결정된 것에서 출발하지만, 본격적인 임금제도 개편은 2005년 인사원 권고 내용의 일부인 급여구조개혁 권고에서 시작되었다(早川征一郎·盛永雅則·松尾孝一, 2015). 2005년 8월 인사원의 동 권고는 동년 9월 28일 각의에서 결정되고 국회에서 심의 의결되어 2016년부터 시행되었다. 2005년 인사원 권고의 주요 내용은 공무원 임금체계에서 연공적 임금상승을 억제하는 대신 직무·직책에 따른 임금 비중을 강화하고, 지역 간 임금수준을 조정하는 등 임금체계 개편이었는데, 본고에서는 기본급 개편을 중심으로 살펴보겠다.

2005년 인사원 권고의 내용은 [그림 5-12]에 잘 나타나 있다. 우선 연령-임금커브를 완만화(flat)하고 있다. 평균적으로 임금을 4.8% 인하하되 젊은 층인 하위 직급인 계원급은 그대로 두고 고연령층은 평균보다 훨씬 많은 7%를 인하해서 임금커브를 완만하게 조정했다.²³⁾ 매우 직접적으로 연령-임금커브의 기울기를 하향 조정한 셈이다. 다음으로 [그림 5-13]과 같이 직급 내 임금커브를 완만하면서 직급 간 임금의 중첩도를 낮추어 승진의 임금인상 효과를 크게 가져가는 방향으로 개편하였다. 직급 간 중첩도란 하위직급과 상위직급의 임금수준이 중첩되는 정도를 의미하는데, 직급이 역할이나 직무가치를 구분하는 핵심 기준이기 때문에 직급 간 중첩도가 크다는 것은 임금이 역할이나 직무보다 근속에 의해서 결정되는 정도, 즉 임금의 연공성이 크다는 것을 의미한다.

2005년 인사원 권고 중 임금 연공성 개편과 관련된 마지막 개혁은 승급 관리의 개편이다. 과거에도 평가가 좋은 경우 1호봉 추가로 승급하는 특

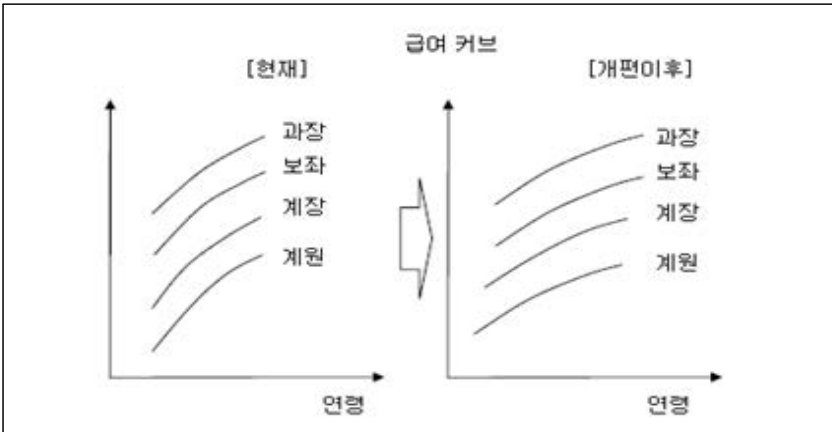
23) 일본 중앙행정기관의 표준적인 직급은 아래에서부터 계원, 계장, 과장보좌, 실장, 과장, 부장, 국장, 사무차관의 순서이다.

[그림 5-12] 임금연공성 완화



자료: 人事院(2005), 『人事院勸告』.

[그림 5-13] 직급 간 중첩도 축소와 직급 간 격차 확대

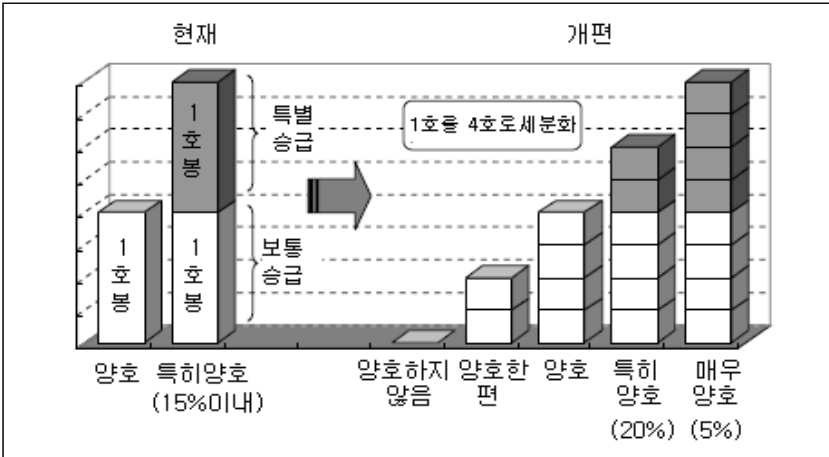


자료: 人事院(2005), 『人事院勸告』.

별 승급이 있었지만, 2005년 개혁으로 고과 승급의 폭을 확대했다. 이를 위해 기존 1호봉을 4개의 호봉으로 세분하고, 인사평가에 따라 승급정지, 2호봉, 4호봉, 6호봉, 8호봉 이상 승급으로 차등화했다. 이와 관련된 후속 조치로서 2007년 인사원 권고를 통해 인사평가 제도도 정비하였다.

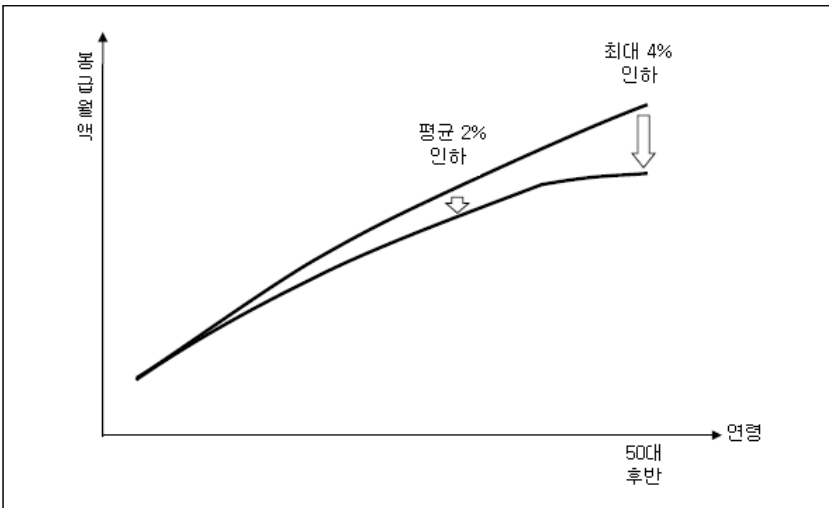
공무원 임금체계 개편은 2014년 인사원 권고를 통해 이후에도 계속되었다. 인사원은 2014년 급여제도의 종합적 개편을 권고했고 이에 따라

[그림 5-14] 호봉 세분화와 고과승급



주: ()의 %는 해당 등급의 인원 비중.
 자료: 人事院(2005), 『人事院勸告』.

[그림 5-15] 2014년 공무원 보수개혁: 세대 간 급여 배분의 개편



자료: 人事院(2014), 『人事院勸告』.

2015년부터 새로운 임금테이블이 적용되었는데, 2005년 권고와 동일하게 연령-임금커브의 완만화가 이루어졌다. [그림 5-15]는 이러한 사정을 잘 보여준다. 평균적으로 2% 임금을 삭감하되, 초임급에 해당되는 호봉은

임금을 인하하지 않는 반면 50대 후반이 다수 재직하는 고위 호봉의 봉급월액은 최대 4%를 감액한 것이다. 이는 앞서 2005년 권고를 통한 연령-임금커브의 완만화와 결과적으로 동일한 조치이다.

제5절 요약 및 함의

일본기업은 1990년대 후반부터 저성장·고령화와 경기침체 및 글로벌 경쟁력 위기를 맞이하여 임금의 연공성을 완화하기 위한 임금체계 개편을 단행했고, 65세까지 고용확보 조치에 따라 고령사원의 비중이 증가하면서 고령사원의 전력화를 위해 현역사원과 고령사원 임금의 원활한 접속을 마련하기 위한 임금체계 개편도 진행 중이다. 한편 일본정부는 민간의 연공급 개편이 활발하게 진행되던 2005년 공무원 임금의 연공성을 완화하기 위한 임금체계 개편을 단행하여 일본의 관민(官民)은 공동으로 연공급 개편을 추진하는 모습을 보여주었다. 이상에서 살펴본 고령화와 임금체계 개편에 대한 일본의 사례가 우리에게 주는 함의를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 한일 모두 성과주의라는 이름의 임금체계 개편이었지만 그 내용은 매우 다르다. 일본의 경우 임금체계 개편은 연령-임금커브의 완만화와 함께 성과 차등의 확대로 조직 내 임금분산(wage dispersion)이 증가했다. 그러나 연봉제로 대표되는 한국의 임금체계 개편은 연령-임금커브의 변화를 수반하지 않고 조직 내 임금분산의 증가를 낳았다(김재구·김동배, 2011; 정진호, 2014; 濱秋純哉·堀雅博·前田佐恵子·村田啓子, 2011). 임금의 연공성 완화, 즉 연령-임금커브의 변화를 가져오지 않는 임금제도는 고령화 시대의 지속 가능한 임금체계가 아니라는 점에서 우리나라 기업은 고령화 시대 임금체계 개편이라는 중요한 과제를 여전히 안고 있다고 보아야 한다.

관련해서 정년 60세에 대응해서 주로 대기업 중심으로 급하게 도입되었던 임금피크제는 특정 연령을 기점으로 강제적으로 연령-임금커브를

조정했다는 점에서 광의의 임금체계 개편에 포함시킬 수는 있을지 모르지만, 전체 기업 중 임금피크제를 도입한 기업의 비중이 많지 않고, 대상 근로자의 사기저하 문제 등 임금피크제를 도입한 기업들이 제도의 운영 과정에서 심한 스트레스를 겪고 있다는 실태조사 결과는, 임금피크제는 임시변통적인 대응 방안이며 근본적인 대응 방안은 임금체계 개편을 통한 임금의 연공성 완화라는 지적들이 타당함을 보여준다. 임금의 연공성을 완화하는 임금체계 개편은 정년 60세를 넘어 '60+알파' 고용을 준비하기 위해서는 더욱 필요하다.

둘째, 일본기업의 임금체계 개편은 특정 명칭의 기본급 도입이 아니라 다양한 방식으로 추진되었다는 점이다. 일본기업들은 역할급, 직무급, 직책급, 미션급 등 기본급의 명칭이 아니라 연공성 탈색이라는 내용을 중심으로 추진되었다. 예컨대 본 연구에서 살펴본 D사의 경우 기본급은 여전히 직능급이지만 임금의 연공성이 최소화되는 방향으로 임금의 성격을 개편한 사례이다. 한국에서 임금체계 개편이라면 즉시 연상되는 직무급은 일본기업의 임금체계 개편에서 비중이 매우 낮았다. 반면 한국의 경우 특정 명칭의 '00급' 도입이 곧 임금체계 개편으로 받아들여지면서 특정 명칭을 싫어하는 노동조합과 불필요한 마찰까지 불러일으키고 있다. 향후 우리나라도 고령화 임금체계 개편에 접근할 경우 왜 임금체계 개편인가라는 원점에서 출발해서, 임금 연공성 완화를 통한 고령인력의 일자리 확대라는 내용 중심의 실용적인 접근을 취할 필요가 있을 것이다.

셋째, 일본기업이 고령사원의 전력화 과정에서 당면했던 문제와 대처는 우리나라 기업에 주는 함의가 크다. 우리나라도 임금피크제를 도입한 기업의 경우 대상자가 점차 증가할 것이고, 정년 60세를 넘어 조만간 '60+알파' 고용시대가 도래하면 고령사원의 비중이 점점 증가할 것이다. 이러한 경우 임금피크제 사원은 임금 삭감의 논거에 대한 수용성 부족으로 인해, 그리고 임금피크제 대상 사원보다 훨씬 임금 감액폭이 클 것으로 예상되는 '60+알파' 시대의 고령사원도 현역시절과 비교해서 자신이 받는 감액된 임금에 대한 수용성이 문제가 될 것이다. 고령사원 전력화를 위한 임금체계개편 관련 일본의 사례는 우리나라의 경우에도 현역사원, 임금피크제 사원, 예상되는 '60+알파' 시대의 고령사원의 임금체계와

인사관리가 상호 일관성을 지녀야 한다는 점을 시사한다. 그리고 이러한 임금체계의 내용은 연공이 아니라 조직에 대한 공헌도, 즉 담당하는 역할, 일의 가치, 발휘되는 역량의 수준에 따라 임금을 차등하는 임금체계로서, 今野浩日郎(2014)가 주장하는 단기결제형 임금체계일 것이다.

넷째, 임금체계 개편과 관련된 일본정부의 역할도 한국정부의 임금정책에 함의를 제시한다. 그간 우리나라는 정부가 다각도로 민간의 임금체계 개편을 권장하고 촉구하여 왔지만, 일본은 민간의 임금체계 개편이 활발하게 진행 중인 2000년대 중반에 민간과 동일한 방향, 즉 임금의 연공성 완화를 위한 공무원 임금체계 개편을 단행했다. 일본정부의 이러한 조치는 민간의 임금체계 개편과 밀접한 상호작용을 했을 것으로 예상할 수 있을 것이다. 한국의 경우 민간기업 임금체계 개편과 관련해서 공공부분의 모범을 요구한다든지, 공공부문 내부에서도 공무원과 공공기관이 서로 떠넘기는 모습들이 관찰되기도 했다. 일본의 사례는, 정부가 공무원 임금체계를 개편하는 것이 민간부문 임금체계 개편을 실제로 촉진하는 유력한 수단이 될 수 있다는 점을 시사한다.

제 6 장 결 론

본 연구는 전례를 찾기 어려울 정도의 급속한 고령화를 겪고 있는 한국에서 중고령층 노동시장에 나타나고 있는 새로운 특성들을 찾아 제시하는 한편, 이들 특성이 논리적 틀 속에서 설명될 수 있는지를 살펴보고 있다. 고령화로 인해 예상되는 당연한 귀결 가운데 하나는 전후 베이비붐 세대 근로자들의 대규모 정년퇴직이었다. 정년이 60세 이상으로 의무화되었지만 여전히 연금수급 연령에 미치지 못하는 상황에서, 대규모 정년퇴직은 소득단절을 초래하여 정년퇴직자 가구의 경제적 어려움을 초래하게 된다. 그리고 이는 다시 근로빈곤과 노인빈곤으로 이어질 수 있어 사회불안의 원인으로 작용할 수도 있다. 따라서 대규모 정년퇴직의 문제는 정책적으로도 매우 중요한 과제일 수밖에 없다.

그러나 이러한 우려와 달리 정년퇴직자 수는 별로 증가하지 않았고 오히려 주된 일자리 조기퇴직자 수가 급격히 증가하는 현상이 나타나고 있다. 그뿐만 아니라 임금피크제를 도입하는 사업체들이 느닷없이 크게 증가하는 갑작스런 현상도 등장하였다. 상식적으로 볼 때 조기퇴직이 급증한다면 임금피크제를 도입할 필요성이 낮아질 것이고, 임금피크제가 많이 도입된다면 조기퇴직자 수가 크게 증가할 것 같지 않다.

본 연구는 먼저 이처럼 최근 한국의 중고령층 노동시장에 나타나는 대표적인 특징인 조기퇴직의 급증과 임금피크제의 급속한 확산이라는 서로 모순되는 듯한 현상을 과연 어떻게 이해할 수 있을 것인가에 대해 살펴보았다. 이를 통해 본 연구는 정년 법제화의 효과를 설명하기 위한 모형

과 예상치 못한 고령화의 충격을 설명하기 위한 모형의 틀 속에서 이들 현상이 서로 모순됨이 없이 조화롭게 설명될 수 있음을 제2장을 통해 알 수 있었다. 강한 연공성을 갖는 이연임금 체계하에서 정년을 법으로 연장하여 강제하거나, 예상치 못한 급속한 고령화 충격이 있을 경우, 조기 퇴직의 증가와 임금피크제 도입 확산이라는 현상이 동시에 나타날 수 있다. 실제로 우리는 이미 정년 60세 이상의 법적 강제가 중고령층 노동시장에 커다란 변화를 초래하였다는 엄밀한 실증연구 결과를 가지고 있다. 이는 우리에게 시장의 상황이나 환경 또는 제도의 정비가 이루어지지 못한 상태에서 단지 입법을 통해 의도하는 바를 달성하고자 하는 정책당국의 정년연장 시도는 조기퇴직의 증가와 같은 심각한 부작용을 야기할 수 있다는 뼈아픈 교훈을 준다.

중고령층 노동시장의 중요한 새로운 특징들이 논리적인 틀 속에서 모순 없이 설명될 수 있다고 하더라도 여전히 많은 과제들이 남아 있다. 무엇보다도 우리는 제시된 새로운 특징들의 실태를 보다 자세히 파악하여야 한다. 먼저 주된 일자리 조기퇴직의 실태와 이들의 이탈 전후 동태적인 모습들을 보다 구체적으로 파악하여야 한다. 그뿐만 아니라 이들 조기퇴직자의 퇴직 이후 과정을 추적함으로써 이후 고용불안이나 근로빈곤 및 빈곤 전락 가능성에 대해서도 알아보아야 한다. 본 연구의 제3장은 이에 대해 분석하였다.

임금피크제 확산 실태도 보다 구체적으로 파악하여야 한다. 사업체 규모와 업종별 특성 외에도 다른 제도들과의 관련성을 염두에 둔 분석들이 필요하다. 나아가 임금피크제가 실제 중고령층 노동시장에 어떠한 영향을 미치고 있는지에 대해서도 엄밀한 분석이 있어야 한다. 특히 임금피크제의 고용성과는 실증적으로 엄밀하게 분석되어야 할 필요가 있는 중요한 과제이다. 본고는 제4장에서 이에 대해 분석하였다.

그뿐만 아니라 임금피크제의 확산이 자연스럽게 임금체계 개편으로 이어질 것인지, 새로운 시대에 적합한 임금체계를 구축하기 위해서 필요한 노력들은 어떠한 것일지에 대해서도 고민하여야 한다. 일본의 경험은 이러한 정책적 요구에 도움이 될 것이다. 본 연구는 제5장에서 이에 대해 알아보았다.

이제 각 장들에서 분석한 내용과 그 결과들을 간략히 정리하고 정책적 시사점을 도출하면서 본 연구를 마무리하도록 하자. 먼저 제3장은 중고령층의 주된 일자리 이탈과 관련하여 중요한 여러 특징들을 정리하는 한편, 새로운 사실들을 찾아 제시하였다. 먼저 주된 일자리 이탈과 이를 전후한 4년씩을 추적 관찰하여 분석한 결과, 취업자 비율이 이탈 직전 연도에 매우 높았으나 이탈 다음 해에 급격히 하락하는 특징이 관찰되었다. 반면 비경제활동인구 비율은 취업자 비율의 변화와 거의 정반대로 움직였다. 실업자 비율도 크게 상승하였다가 하락하고 있었다. 요컨대 주된 일자리 이탈자 가운데 더 이상 일하기를 희망하지 않는 비경제활동인구가 다수를 차지하고 있었으나, 여전히 일하고자 구직활동을 하는 이탈자도 상당수 존재하였다.

이들이 주된 일자리를 퇴직하는 사유는 정책적으로도 중요한 의미를 가질 수 있는데, 건강 때문에 퇴직하는 비율이 36%에 이르는 것으로 추정되었다. 주로 노동수요 측면에 기인하는 것으로 파악할 수 있는 주된 일자리 이탈 비율도 45.5%나 되었다. 주된 일자리 이탈 이후에도 취업상태에 있는 근로자들의 고용의 질은 종사상의 지위나 근로의 형태로 파악할 때 모두 급격히 악화되고 있었다. 주된 일자리 이탈 이후 근로소득의 변화도 급격하였다. 월평균임금과 시간당임금이 이탈 1년 전에 이미 크게 하락하였으며, 이후에도 한동안 지속적으로 하락하고 있었다. 월평균임금의 하락은 근로시간의 하락과도 밀접한 관계를 가지고 있는 것으로 보인다. 근로시간은 주된 일자리에서 이탈하기 3년 전부터 연평균 2시간 정도 지속적으로 감소하고 있었다.

주된 일자리 이탈 전후의 이러한 근로조건 변화로 인해 이탈 근로자들 가운데 최저임금 미만의 임금을 받는 근로자의 비율이 크게 상승하였다. 실제로 주된 일자리 이탈 후 이와 같은 노동시장의 여러 부정적인 변화들은 이탈자가 존재하는 가구들의 소득분배 상태를 악화시키고 있었고 이는 빈곤으로 이어지고 있었다.

우리는 이상과 같은 제3장의 분석결과들을 바탕으로 다음과 같은 시사점들을 얻을 수 있다. 첫째, 무엇보다도 근로자들이 원하는 한 주된 일자리에서 이탈되지 않도록 노력하는 것이 중요하다는 것이다. 이탈 이후

근로조건은 급속히 악화되고 가구소득의 감소와 소득분배 상태의 악화를 거쳐 빈곤상태로 전락할 가능성이 큼을 우리는 분석을 통해 확인하였다. 이들이 국가나 사회에 의존하지 않고 스스로의 노력을 통해 이러한 어려움에 노출되지 않게 하려면 이들이 주된 일자리에서 가급적 이탈되지 않아야 한다.

둘째, 임금 유연화를 위한 노력이 필요하다. 주된 일자리 이탈 사유 가운데 노동수요 측면에 주로 기인하는 부분이 컸다. 이 가운데 상당 부분은 경직적 임금체제로 인한 임금과 생산성 간의 괴리와 관련되어 있을 가능성이 크다. 당장 중고령층 근로자의 생산성을 획기적으로 높일 수 있는 대안이 없다면, 임금 유연화를 통해 고용을 확보하는 것이 더 유리하다. 이는 주된 일자리 이탈 최소화를 위한 노력으로서도 중요하다.

셋째, 노동공급 측면에서도 추가적인 노력이 필요하다. 건강 때문에 주된 일자리에서 이탈하는 경우가 많으므로, 개인·사회·국가적 차원에서 건강관리를 위한 보다 적극적인 노력들이 있어야 하겠다.

넷째, 주된 일자리에 무한정 종사할 수는 없으므로 주된 일자리 이탈 이후에 대한 대책이 필요하다. 근로시간의 감소를 비롯한 주된 일자리 이탈의 중요한 신호들을 인식하고 불가피하게 이탈할 수밖에 없을 경우 이후를 대비하는 노력을 게을리해서는 안 된다. 준비된 이탈과 그렇지 않은 이탈은 많은 측면에서 상이한 결과를 초래하게 된다.

한편 본 연구는 제4장에서 임금피크제 확산의 실태를 알아보고 임금피크제의 고용성과를 엄밀하게 분석하였다. 먼저 임금피크제의 도입비율을 산업별로 볼 때 이들 간에 상당한 차이가 보였다. 전기·가스·증기·수도업의 임금피크제 도입비율이 가장 높았으나, 도입비율 증가폭은 금융·보험업에서 가장 컸다. 운수업 등의 임금피크제 도입비율도 크게 증가하였으며, 도·소매, 숙박·음식점업의 경우에도 도입비율이 크게 증가하고 있었다. 특이하게 제조업에서 임금피크제 도입비율이 감소한 것으로 나타났는데, 이는 주로 사업체의 수가 많은 30인 미만 소규모 사업체에서 임금피크제 도입비율이 감소하여 나타난 현상임을 확인하였다. 규모가 큰 제조업체일수록 임금피크제 도입비율은 더욱 컸으며, 증가폭도 더욱 컸다.

임금피크제와의 관련성을 염두에 두고 재고용제도 운영에 대해 분석하여 보았다. 이 제도를 도입한 비율은 2020년에 24.1%였다. 규모별로 보면 100~299인 사업체의 재고용제도 운영비율이 50%에 가까운 정도로 높았으며, 규모가 더 커지거나 작아지면 그 운영비율은 더 낮아졌다. 이 제도 운영비율은 산업별로 상당한 차이를 보였는데, 인력부족을 호소하는 광업에서 이의 운영비율과 증가폭이 가장 컸다. 제조업에서 이 제도를 운영하는 비율도 최근 50%를 바라볼 수 있을 정도로 높았는데, 300인 이상 제조업 사업체의 운영비율이 큰 폭으로 하락하고 있었다. 그리고 임금피크제를 도입한 사업체가 재고용제도를 운영하고 있는 비율은 2014년만 하더라도 85%를 상회할 정도로 높았으나 지속적으로 하락하여 최근 두 제도 간의 관련성은 매우 약화된 것으로 보인다.

본고는 임금피크제가 고용에 미치는 효과에 대해서도 엄밀한 분석을 실시하였다. 구체적으로, 이 제도 도입의 고용효과를 구체적인 유형별로 살펴보는 한편, 공공부문과 민간부문에 대해 별도의 분석을 실시하였다. 민간부문에 초점을 맞추고 진행한 분석의 결과, 임금피크제를 신규로 도입한 민간 사업체들은 이를 실시하지 않고 있는 사업체들에 비해 고용성가가 우수함을 알 수 있었다. 아울러 임금피크제의 구체적인 유형별로 고용효과를 비교하여 분석한 결과, 정년보장형이나 정년연장형에 비해 고용보장형에서 보다 유의하고 다소 더 큰 고용성가가 관찰되었다. 일정기간 동안 고용을 보장하는 유형은 정년까지 고용을 보장하거나 정년을 연장하는 경우보다 더 유연한 제도로 볼 수 있으므로, 이 경우 고용성가는 더 우수할 수 있다.

제5장은 한국과 많은 점에서 유사한 특징들을 가지고 있는 일본의 중고령층 노동시장을 임금체계를 중심으로 살펴보았다. 고령인력의 고용확보를 위해 임금체계 개편을 통한 임금의 연공성 완화는 기본 전제인데, 일본은 임금체계 개편을 통해 연령-임금커브의 완만화를 달성했다. 반면 한국의 경우 외환위기 이후 이른바 성과주의 임금으로 대표되는 임금개혁을 추진했지만 연령-임금커브의 완만화로 이어지지 않았고 정년연장을 맞이하여 임금피크제라는 임시변통적인 수단에 크게 의존했던 점을 부인할 수 없다. 임금피크제가 지속 가능한 대안인가에 대해서는 부정적

평가가 다수라는 점, 그리고 현장에서는 ‘60+알파’ 고용이 이미 이슈가 되는 현실을 감안하면 고령인력 고용확보를 위한 임금체계 개편은 여전히 시급한 과제이다.

둘째, 일본의 사례에서 임금체계 개편에 대한 유연한 접근도 참고할 만한 점이다. 일본은 우리나라와 같이 임금체계 개편과 특정 명칭의 임금제도, 예컨대 직무급을 동일시하지 않았다. 오히려 일본에서 연공급의 대안은 직무급이 아니라 역할급이었고, 심지어 연공급화로 인해 개혁의 대상이 된 직능급 개량을 통해 연공성을 최소화하는 사례도 자세하게 살펴보았다. 우리나라도 임금체계 개편을 특정 명칭의 임금제도 도입이 아니라 연공성 완화라는 내용 중심으로 유연하게 접근할 필요가 있다.

셋째, 일본의 사례는 고령화와 임금체계 개편이 장기적인 과제임을 시사한다. 일본의 사례는 현역사원의 임금 연공성 완화, 임금피크제와 같이 정년이 연장되는 사원의 임금제도, 현재 진행 중인 재고용사원 즉 ‘60+알파’ 고령인력의 임금이라는 3개의 임금제도가 하나의 조직에 상호 밀접한 상호작용을 통해 하나의 제도로 수렴되어야 한다는 장기 과제를 제기한다. 고령화와 임금체계 개편에 대한 장기적이고 종합적인 접근이 필요하다는 것이다.

마지막으로 일본 사례는 정부의 역할과 관련해서도 시사점을 제공한다. 일본정부는 공무원 임금체계 개편을 통해 결과적으로 민간의 임금체계 개편을 촉진하는 역할을 수행했다. 우리나라도 임금체계 개편과 관련해서 정부의 모범이 요구된다고 하겠다.

요컨대 임금피크제의 급속한 확산과 조기퇴직의 급증으로 대표되는 최근 한국 중고령층 노동시장의 새로운 특징들은 시대에 걸맞은 제도들을 요구하고 있다. 고속성장기에 탄생하여 제 역할을 수행하였던 연공임금제는 이제 더 이상 시대에 맞지 않을 뿐만 아니라, 노동시장을 스스로 옥죄고 있는 주요 요인으로 작용하기에 이르렀다.

그동안 한국의 임금체계 개편 시도들은 하나같이 성공적이지 못하였다. 이제 시장 스스로의 힘에 의해 임금피크제의 급속한 확산이라는 새로운 돌파구가 마련되었다. 이를 계기로 저성장·고령화 및 4차 산업혁명이라는 새로운 시대에 적합한 새로운 임금체계를 마련하기 위해 다양한

접근들이 이루어져야 하겠다. 어떤 하나의 임금체계를 택해 이에 집착하여 표준화려는 시도는 노동시장에 새로운 경직성을 초래하는 결과를 낳게 될 것이다. 새롭고 다양한 여러 임금제도에 대한 모형을 개발하여 제시함으로써 기업과 근로자들이 자신들에게 적합한 대안들을 찾을 수 있도록 하는 것이 보다 바람직할 것이다.

참고문헌

- 경제사회발전노사정위원회(2016), 『2016 임금연구회 공무국의출장 결과 보고서 - 일본 임금제도 개편 지원시스템 조사』.
- 고용노동부, 『사업체노동력조사 부가조사(2009~2020)』.
- 국가법령정보센터, 『고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률』 (2013. 5. 22, 일부개정) 개정이유 및 주요내용. <http://www.law.go.kr/>
- 김대일(2004), 『고령화와 노동시장 변화』, 장지연 외, 『고령화시대의 노동시장과 고용정책(Ⅱ)』, 한국노동연구원, pp.7~34.
- _____ (2011), 『청년 고용대책: 정년 연장과 관련된 논의를 중심으로』, 유경준 편, 『성장과 고용의 선순환 구축을 위한 패러다임 전환(I)』, 한국개발연구원, pp.387~424.
- 김동배(2013), 『정년연장과 임금체계 개편 방향』, 『고용률 70% 활성화 자문포럼』 발표문.
- 김동배 외(2019), 『해외 주요국의 고령자 계속고용 사례연구』, 한국고용노사관계학회.
- 김재구·김동배(2011), 『한국기업의 연봉제가 기업내 임금격차에 미치는 영향에 대한 연구』, 『노동경제논집』 34(2), pp.29~52.
- 남재량(2017), 『임금피크제 도입 사업체의 고용성과 연구』, 사업체패널학술대회 발표논문, 한국노동연구원.
- _____ (2019a), 『고령시대에 적합한 새로운 고용시스템의 모색』, 한국노동연구원.
- _____ (2019b), 『중장년층의 경제활동 특성 분석 및 고용 정책』, 이윤경 외, 『고령인구 증가와 미래 사회정책』, 한국보건사회연구원.
- _____ (2020), 『주된 일자리 은퇴 후 근로소득 격차 연구』, 김태완 외, 『한국사회 격차문제와 포용성장 전략』, 한국보건사회연구원.
- 어수봉(2013), 『정년연장과 노동시장 효과: 전망과 과제』, 『정년연장과

- 임금체계 개편에 관한 정책토론회』 발표문, 한국노동경제학회.
 오계택·정동관·박우성·이상민(2016), 『정년연장 등 노동시장 환경변
 화에 대응하기 위한 인적자원관리 방안』, 한국노동연구원.
 이영면 외(2015), 『국내외 임금체계 사례연구』, 경제사회발전노사정위원회.
 이지만·이호창·신인철·문성욱(2015), 『60세 정년제 시행에 따른 정부
 지원제도 개편방안 연구』, 고용노동부.
 장지연·이경희·신현구·박혁(2015), 『고령자지원사업군 평가』, 고용노
 동부.
 전용일·김성태·박소은·임두빈(2014), 『60세 정년제가 노동시장에 미
 치는 영향』, 고용노동부.
 정진호(2014), 『임금체계 실태와 향후과제 - 임금연공성을 중심으로』, 노
 동법학회·고용노사관계학회·노동경제학회 공동학술대회 발표
 논문.
 최강식·김동배·문무기·조윤희(2010), 『정년연장 등 고령자 고용축진
 을 위한 정책방안 연구』.
 통계청, 『경제활동인구조사 고령층 부가조사』.
 한국노동연구원, 사업체패널조사(2005~2013) 『Workplace Panel Survey,
 User's Guide, 학술대회』.
 _____, 한국노동패널조사(2010~2018).
- 今野浩日郎(2014), 『高齢社員の人事管理』, 中央経済社.
 楠田丘(2005), 『賃金とは何か』, 中央経済社.
 藤波美帆·鹿生治行(2020), 『高齢社員の戦力化と賃金制度の進化—仕事基
 準の基本給が選擇される条件とは』, 『日本労働研究雑誌』, No. 715,
 pp.58~72.
 鹿生治行·大木榮一·藤波美帆(2016), 『60歳以降の社員(高齢社員)の人事
 管理の整備状況と現役社員の人事管理への影響—平成24年改正高
 年齢者雇用安定法以降の状況』, 『日本労働研究雑誌』, No. 674,
 pp.55~65.
 名藤大樹(2007), 『2020年の人事制度』, 季刊 政策・経営研究, 『三菱UFJリ

サーチ&コンサルティング』, Vol. 3, pp.1~16.

濱秋純哉・堀雅博・前田佐恵子・村田啓子(2011), 「低成長と日本的雇用慣行-年功賃金と終身雇用の補完性を巡って-」, 『日本労働研究雑誌』, No. 611, pp.26~37.

笹島芳雄(2001), 『賃金』, 日本労働研究機構.

_____(2013), 『65歳定年制實現のための人事・賃金制度』, 労働法令.

石田光男(2006a), 「賃金制度改革の着地点」, 『日本労働研究雑誌』, No. 554, pp.47~60.

_____(2006b), 『賃金制度改革と労使関係』, 連合総合生活開発研究所, 賃金制度と労働組合の取組みに関する調査研究報告書.

_____(2014), 「日本の賃金改革と労使関係」, 노사발전재단 국제심포지엄 발표논문.

_____(2016), 「賃金の日本的特性」, 『日本労働研究雑誌』, No. 667, pp.8~18.

石田光男・樋口純平(2009), 『人事制度の日米比較-成果主義とアメリカの現實』, ミネルヴァ書房.

早川征一郎・盛永雅則・松尾孝一(2015), 『公務員の賃金-現状と問題点』, 旬報社.

高齢・障害・求職者雇用支援機構(2020), 『進化する高齢社員の人事管理』, 人事院, 「人事院勧告」, 각 연도.

日本経済団体連合會(2008), 『日本型雇用システムの新展開』.

_____, 「人事・労務に関するトップ・マネジメント調査」, 각 연도.

日本生産性本部, 「第16回 日本的雇用・人事の変容に関する調査(2014, 2019)」.

厚生労働省, 「就労条件総合調査」, 각 연도.

_____, 「賃金構造基本統計調査」, 각 연도.

Gregory, R.G. and J. Borland(1999), "Recent Developments in Public Sector Labor Markets," in O. Ashenfelter and D. Card(eds.), *Handbook of Labor Economics*, Volume 3C, pp.3573~3630.

- Ingham, M.(1987), “Local Government Demand for Labour in England and Wales,” *Scottish Journal of Political Economy* 34, pp.267~284.
- Klevatorick, A.K.(1975), “Comment,” in D. Hamermesh(ed.), *Labor in the Public and Nonprofit Sectors*, Princeton University Press, Princeton, NJ, pp.49~54.
- Lazear, E. P.(1979), “Why Is There Mandatory Retirement?,” *The Journal of Political Economy* 87 (6), pp.1261~1284.
- _____(1981), “Agency, Earnings Profiles, Productivity, and Hours Restrictions,” *The American Economic Review* 71(4), pp.606~620.
- Nam, Jaeryang(2019), “The Effect of the Legislation of Mandatory Retirement Age on Labor Market,” Unpublished manuscript.
- _____(2020.8), “Would Legislation for Mandatory Retirement Affect Actual Employment,” The 2020 Korean Economic Review (KER) International Conference.

〔부록〕 회귀방정식 추정결과

〈부표 1〉 공공부문 추정결과 : 2005-2007년 패널

	모형1		모형2	
	계수 추정치	p-값	계수 추정치	p-값
상수항	0.345	0.307	0.333	0.338
임금피크제 도입여부	-0.095	0.450	-0.076	0.670
매출액 증가율	-0.001	0.994	0.001	0.990
1인당인건비 증가율	-0.141	0.196	-0.135	0.245
임금피크제도인건비* 1인당인건비증가율	-	-	-0.063	0.876
사업체규모더미(30인 미만)	-	-	-	-
사업체규모더미(100인 이상~ 300인 미만)	-0.113	0.151	-0.111	0.169
사업체규모더미(300인 이상)	-0.053	0.449	-0.051	0.478
산업더미(도소매음식숙박업)	-0.041	0.873	-0.035	0.894
산업더미(전기, 운수, 통신, 금융업)	-0.083	0.695	-0.082	0.704
산업더미(도소매음식숙박업)	-0.052	0.805	-0.048	0.821
산업더미(사업, 개인, 공공, 기타 서비스업)	-0.272	0.370	-0.269	0.380
기술수준더미2	0.069	0.375	0.067	0.393
기술수준더미3	-0.128	0.209	-0.127	0.216
기술수준더미4	0.106	0.375	0.112	0.376
노조유무더미	0.078	0.270	0.081	0.272
단독사업장여부더미	-0.190	0.417	-0.187	0.430
본사여부더미	-0.222	0.347	-0.218	0.362

자료: 저자 작성.

〈부표 2〉 공공부문 추정결과 : 2007-2009년 패널

	모형1		모형2	
	계수 추정치	p-값	계수 추정치	p-값
상수항	0.010	0.980	-0.047	0.907
임금피크제 도입여부	-0.518	0.078	0.516	0.327
매출액 증가율	0.504	0.000	0.512	0.000
1인당인건비 증가율	-0.312	0.064	-0.392	0.020
임금피크제도입여부* 1인당인건비증가율	-	-	2.759	0.021
사업체규모더미(30인 미만)	-	-	-	-
사업체규모더미(100인 이상~ 300인 미만)	0.160	0.369	0.086	0.627
사업체규모더미(300인 이상)	-0.146	0.400	-0.083	0.629
산업더미(도소매음식숙박업)	-0.388	0.408	-0.298	0.515
산업더미(전기, 운수, 통신, 금융업)	0.109	0.780	0.106	0.780
산업더미(도소매음식숙박업)	-0.159	0.680	-0.143	0.702
산업더미(사업, 개인, 공공, 기타 서비스업)	0.810	0.233	-0.066	0.931
기술수준더미2	0.109	0.532	0.111	0.513
기술수준더미3	-0.308	0.118	-0.291	0.129
기술수준더미4	-0.128	0.632	-0.115	0.659
노조유무더미	-0.032	0.826	-0.048	0.735
단독사업장여부더미	0.081	0.565	0.137	0.322
본사여부더미	-	-	-	-

자료: 저자 작성.

〈부표 3〉 공공부문 추정결과 : 2009-2011년 패널

	모형1		모형2	
	계수 추정치	p-값	계수 추정치	p-값
상수항	0.073	0.747	0.074	0.744
임금피크제 도입여부	0.745	0.000	0.743	0.000
매출액 증가율	0.297	0.000	0.298	0.000
1인당인건비 증가율	-0.094	0.247	-0.097	0.247
임금피크제도입여부* 1인당인건비증가율	-	-	0.053	0.888
사업체규모더미(30인 미만)	-	-	-	-
사업체규모더미(100인 이상~ 300인 미만)	0.150	0.126	0.150	0.128
사업체규모더미(300인 이상)	-0.195	0.055	-0.197	0.056
산업더미(도소매음식숙박업)	0.088	0.748	0.090	0.744
산업더미(전기, 운수, 통신, 금융업)	-0.156	0.478	-0.156	0.479
산업더미(도소매음식숙박업)	0.240	0.258	0.243	0.256
산업더미(사업, 개인, 공공, 기타 서비스업)	0.910	0.005	0.915	0.005
기술수준더미2	-0.317	0.002	-0.317	0.002
기술수준더미3	-0.354	0.002	-0.357	0.002
기술수준더미4	-0.225	0.010	-0.229	0.012
노조유무더미	0.046	0.602	0.046	0.599
단독사업장여부더미	-0.110	0.133	-0.113	0.143
본사여부더미	-	-	-	-

자료: 저자 작성.

〈부표 4〉 공공부문 추정결과 : 2011-2013년 패널

	모형1		모형2	
	계수 추정치	p-값	계수 추정치	p-값
상수항	0.102	0.309	0.110	0.271
임금피크제 도입여부	0.141	0.003	0.062	0.359
매출액 증가율	0.172	0.004	0.157	0.008
1인당인건비 증가율	-0.121	0.060	-0.138	0.033
임금피크제도입여부* 1인당인건비증가율	-	-	1.056	0.114
사업체규모더미(30인 미만)	-	-	-	-
사업체규모더미(100인 이상~ 300인 미만)	-0.027	0.535	-0.042	0.344
사업체규모더미(300인 이상)	-0.027	0.496	-0.023	0.566
산업더미(도소매음식숙박업)	0.008	0.951	0.018	0.884
산업더미(전기, 운수, 통신, 금융업)	0.048	0.631	0.047	0.637
산업더미(도소매음식숙박업)	0.068	0.483	0.079	0.415
산업더미(사업, 개인, 공공, 기타 서비스업)	-0.658	0.004	-0.610	0.008
기술수준더미2	-0.039	0.366	-0.038	0.371
기술수준더미3	0.021	0.542	0.033	0.345
기술수준더미4	-0.041	0.330	-0.031	0.471
노조유무더미	-0.114	0.005	-0.125	0.002
단독사업장여부더미	-0.011	0.726	-0.025	0.452
본사여부더미	-	-	-	-

자료: 저자 작성.

〈부표 5〉 민간부문 추정결과 : 2005-2007년 패널

	모형1		모형2	
	계수 추정치	p-값	계수 추정치	p-값
상수항	0.099	0.000	0.100	0.000
임금피크제 도입여부	0.098	0.000	0.099	0.000
매출액 증가율	0.100	0.000	0.100	0.000
1인당인건비 증가율	-0.106	0.000	-0.108	0.000
임금피크제도입여부* 1인당인건비증가율	-	-	0.527	0.002
사업체규모더미(30인 미만)	-	-	-	-
사업체규모더미(100인 이상~ 300인 미만)	-0.064	0.000	-0.064	0.000
사업체규모더미(300인 이상)	-0.086	0.000	-0.089	0.000
산업더미(도소매음식숙박업)	0.064	0.000	0.064	0.000
산업더미(전기, 운수, 통신, 금융업)	0.132	0.000	0.131	0.000
산업더미(도소매음식숙박업)	0.131	0.000	0.131	0.000
산업더미(사업, 개인, 공공, 기타 서비스업)	-0.035	0.028	-0.035	0.027
기술수준더미2	0.049	0.000	0.048	0.000
기술수준더미3	-0.079	0.000	-0.081	0.000
기술수준더미4	-0.003	0.780	-0.003	0.791
노조유무더미	-0.027	0.005	-0.025	0.010
단독사업장여부더미	-0.122	0.000	-0.122	0.000
본사여부더미	0.187	0.000	0.188	0.000

자료: 저자 작성.

〈부표 6〉 민간부문 추정결과 : 2007-2009년 패널

	모형1		모형2	
	계수 추정치	p-값	계수 추정치	p-값
상수항	0.106	0.000	0.106	0.000
임금피크제 도입여부	0.398	0.000	0.418	0.000
매출액 증가율	0.023	0.000	0.024	0.000
1인당인건비 증가율	-0.038	0.000	-0.040	0.000
임금피크제도입여부* 1인당인건비증가율	-	-	0.092	0.041
사업체규모더미(30인 미만)	0.226	0.000	0.226	0.000
사업체규모더미(100인 이상~ 300인 미만)	-0.078	0.000	-0.078	0.000
사업체규모더미(300인 이상)	-0.137	0.000	-0.138	0.000
산업더미(도소매음식숙박업)	0.037	0.000	0.038	0.000
산업더미(전기, 운수, 통신, 금융업)	-0.009	0.303	-0.009	0.291
산업더미(도소매음식숙박업)	-0.029	0.000	-0.029	0.000
산업더미(사업, 개인, 공공, 기타 서비스업)	0.009	0.387	0.009	0.393
기술수준더미2	-0.029	0.000	-0.030	0.000
기술수준더미3	-0.140	0.000	-0.141	0.000
기술수준더미4	-0.112	0.000	-0.112	0.000
노조유무더미	0.057	0.000	0.057	0.000
단독사업장여부더미	-0.100	0.000	-0.099	0.000
본사여부더미	-0.046	0.000	-0.045	0.000

자료: 저자 작성.

〈부표 7〉 민간부문 추정결과 : 2009-2011년 패널

	모형1		모형2	
	계수 추정치	p-값	계수 추정치	p-값
상수항	0.047	0.000	0.052	0.000
임금피크제 도입여부	0.019	0.134	0.011	0.388
매출액 증가율	0.230	0.000	0.230	0.000
1인당인건비 증가율	-0.131	0.000	-0.141	0.000
임금피크제도입여부* 1인당인건비증가율	-	-	0.240	0.000
사업체규모더미(30인 미만)	-0.027	0.023	-0.028	0.022
사업체규모더미(100인 이상~ 300인 미만)	-0.001	0.863	-0.005	0.555
사업체규모더미(300인 이상)	-0.197	0.000	-0.197	0.000
산업더미(도소매음식숙박업)	-0.068	0.000	-0.069	0.000
산업더미(전기, 운수, 통신, 금융업)	-0.063	0.000	-0.061	0.000
산업더미(도소매음식숙박업)	0.075	0.000	0.077	0.000
산업더미(사업, 개인, 공공, 기타 서비스업)	-0.107	0.000	-0.107	0.000
기술수준더미2	-0.052	0.000	-0.055	0.000
기술수준더미3	-0.042	0.000	-0.043	0.000
기술수준더미4	-0.053	0.000	-0.056	0.000
노조유무더미	0.018	0.038	0.018	0.033
단독사업장여부더미	-0.017	0.079	-0.020	0.038
본사여부더미	0.099	0.000	0.095	0.000

자료: 저자 작성.

〈부표 8〉 민간부문 추정결과 : 2011-2013년 패널

	모형1		모형2	
	계수 추정치	p-값	계수 추정치	p-값
상수항	0.030	0.000	0.031	0.000
임금피크제 도입여부	0.084	0.000	0.076	0.000
매출액 증가율	0.208	0.000	0.208	0.000
1인당인건비 증가율	-0.113	0.000	-0.117	0.000
임금피크제도입여부* 1인당인건비증가율	-	-	0.164	0.000
사업체규모더미(30인 미만)	0.123	0.000	0.124	0.000
사업체규모더미(100인 이상~ 300인 미만)	0.036	0.000	0.037	0.000
사업체규모더미(300인 이상)	-0.017	0.051	-0.017	0.048
산업더미(도소매음식숙박업)	-0.043	0.000	-0.042	0.000
산업더미(전기, 운수, 통신, 금융업)	-0.064	0.000	-0.063	0.000
산업더미(도소매음식숙박업)	-0.075	0.000	-0.074	0.000
산업더미(사업, 개인, 공공, 기타 서비스업)	-0.042	0.000	-0.041	0.000
기술수준더미2	-0.028	0.000	-0.029	0.000
기술수준더미3	-0.025	0.000	-0.026	0.000
기술수준더미4	-0.006	0.389	-0.005	0.470
노조유무더미	0.030	0.000	0.031	0.000
단독사업장여부더미	-0.041	0.000	-0.043	0.000
본사여부더미	0.005	0.475	0.006	0.427

자료: 저자 작성.

<부표 9> 민간부문의 임금피크제 유형별 고용효과 추정결과 : 2005-2007년 패널

	정년보장형		정년연장형		고용보장형	
	모형1	모형2	모형1	모형2	모형1	모형2
상수항	0.099***	0.098***	0.097***	0.098***	0.099***	0.098***
임금피크제 도입여부	0.173***	0.269***	0.033	0.039	0.158***	0.631***
매출액 증가율	0.103***	0.103***	0.103***	0.104***	0.099***	0.102***
1인당인건비 증가율	-0.110***	-0.111***	-0.110***	-0.112***	-0.111***	-0.111***
임금피크제도입여부* 1인당인건비증가율	-	1.538***	-	1.297***	-	-3.881***
사업체규모터미(30인 미만)	-	-	-	-	-	-
사업체규모터미(100인 이상~ 300인 미만)	-0.070***	-0.070***	-0.068***	-0.068***	-0.074***	-0.076***
사업체규모터미(300인 이상)	-0.095***	-0.099***	-0.091***	-0.096***	-0.084***	-0.095***
산업터미(도소매음식숙박업)	0.063***	0.063***	0.064***	0.063***	0.064***	0.064***
산업터미(전기, 운수, 통신, 금융업)	0.129***	0.125***	0.124***	0.123***	0.126***	0.125***
산업터미(도소매음식숙박업)	0.128***	0.129***	0.130***	0.128***	0.133***	0.132***
산업터미(사업, 개인, 공공, 기타 서비스업)	-0.037**	-0.038**	-0.037**	-0.039**	-0.036**	-0.037**
기술수준터미2	0.052***	0.051***	0.050***	0.049***	0.052***	0.053***
기술수준터미3	-0.078***	-0.078***	-0.077***	-0.076***	-0.078***	-0.075***
기술수준터미4	0.004	0.004	0.000	0.003	0.004	0.004
노조유무터미	-0.024**	-0.020**	-0.018*	-0.018*	-0.018*	-0.017*
단독사업장여부터미	-0.121***	-0.119***	-0.118***	-0.119***	-0.121***	-0.119***
본사여부터미	0.187***	0.186***	0.183***	0.184***	0.178***	0.181***

자료 : 저자 작성.

〈부표 10〉 민간부문의 임금피크제 유형별 고용효과 추정결과 : 2007-2009년 패널

	정년보장형		정년연장형		고용보장형	
	모형1	모형2	모형1	모형2	모형1	모형2
상수항	0.083***	0.083***	0.084***	0.084***	0.107***	0.091***
임금피크제 도입여부	0.213***	0.229***	0.199***	0.258***	0.606***	0.175***
매출액 증가율	0.026***	0.026	0.025***	0.025***	0.024***	0.024***
1인당인건비 증가율	-0.040***	-0.040***	-0.036***	-0.039***	-0.044***	-0.039***
임금피크제도입여부* 1인당인건비증가율	-	0.155	-	0.152***		-4.359***
사업체규모터미(30인 미만)	0.231***	0.231***	0.230***	0.230***	0.228***	0.231***
사업체규모터미(100인 이상~ 300인 미만)	-0.067***	-0.067***	-0.068***	-0.069***	-0.074***	-0.064***
사업체규모터미(300인 이상)	-0.123***	-0.123***	-0.128***	-0.130***	-0.127***	-0.123***
산업터미(도소매음식숙박업)	0.020**	0.020**	0.017**	0.017**	0.037***	0.025***
산업터미(전기, 운수, 통신, 금융업)	-0.010	-0.010	-0.009	-0.008	-0.012	-0.012
산업터미(도소매음식숙박업)	-0.033***	-0.033***	-0.033***	-0.033***	-0.031***	-0.029***
산업터미(사업, 개인, 공공, 기타 서비스업)	0.011	0.011	0.006	0.006	0.013	0.011
기술수준터미2	-0.024***	-0.023***	-0.025***	-0.025***	-0.030***	-0.024***
기술수준터미3	-0.132***	-0.132***	-0.133***	-0.133***	-0.145***	-0.133***
기술수준터미4	-0.108***	-0.108***	-0.109***	-0.109***	-0.112***	-0.108***
노조유무터미	0.076***	0.076***	0.069***	0.069***	0.060***	0.065***
단독사업장여부터미	-0.079***	-0.079***	-0.078***	-0.077***	-0.101***	-0.087***
본사여부터미	-0.028***	-0.028***	-0.025***	-0.024***	-0.047***	-0.038***

자료: 저자 작성.

<부표 11> 민간부문의 임금피크제 유형별 고용효과 추정결과 : 2009-2011년 패널

	정년보장형		정년연장형		고용보장형	
	모형1	모형2	모형1	모형2	모형1	모형2
상수항	0.043***	0.045***	0.045***	0.049***	0.043***	0.043***
임금피크제 도입여부	0.035	0.011	0.052***	0.068***	-0.057**	-0.079***
매출액 증가율	0.239***	0.238***	0.234***	0.235***	0.234***	0.234***
1인당인건비 증가율	-0.140***	-0.143***	-0.133***	-0.140***	-0.140***	-0.142***
임금피크제도입여부* 1인당인건비증가율	-	0.329***	-	0.355***	-	0.146*
사업체규모터미(30인 미만)	-0.033***	-0.032***	-0.027**	-0.029**	-0.029**	-0.029**
사업체규모터미(100인 이상~ 300인 미만)	-0.009	-0.011	-0.005	-0.008	-0.006	-0.006
사업체규모터미(300인 이상)	-0.202***	-0.201***	-0.203***	-0.203***	-0.202***	-0.202***
산업터미(도소매음식숙박업)	-0.066***	-0.067***	-0.066***	-0.065***	-0.067***	-0.067***
산업터미(전기, 운수, 통신, 금융업)	-0.061***	-0.062***	-0.049***	-0.045***	-0.048***	-0.048***
산업터미(도소매음식숙박업)	0.079***	0.076***	0.074***	0.081***	0.078***	0.078***
산업터미(사업, 개인, 공공, 기타 서비스업)	-0.109***	-0.110***	-0.107***	-0.104***	-0.10***	-0.107***
기술수준터미2	-0.051***	-0.051***	-0.047***	-0.051***	-0.05***	-0.052***
기술수준터미3	-0.050***	-0.049***	-0.042***	-0.047***	-0.037***	-0.037***
기술수준터미4	-0.058***	-0.057***	-0.055***	-0.059***	-0.057***	-0.057***
노조유무터미	0.006	0.008	0.022**	0.020**	0.015**	0.015*
단독사업장여부터미	-0.007	-0.008	-0.020**	-0.022**	-0.012	-0.012
본사여부터미	0.110***	0.110***	0.108***	0.105***	0.102***	0.102***

자료 : 저자 작성.

〈부표 12〉 민간부문의 임금피크제 유형별 고용효과 추정결과 : 2011-2013년 패널

	정년보장형		정년연장형		고용보장형	
	모형1	모형2	모형1	모형2	모형1	모형2
상수항	0.033***	0.033***	0.038***	0.036***	0.041***	0.041***
임금피크제 도입여부	0.021	0.010	0.043***	0.012	0.199***	0.226***
매출액 증가율	0.210***	0.210***	0.209***	0.209***	0.210***	0.209***
1인당인건비 증가율	-0.120***	-0.118***	-0.110***	-0.116***	-0.119***	-0.117***
임금피크제도입여부* 1인당인건비증가율	-	-0.355***	-	0.471***	-	-0.261***
사업체규모터미(30인 미만)	0.138***	0.138***	0.131***	0.133***	0.118***	0.116***
사업체규모터미(100인 이상~ 300인 미만)	0.040***	0.040***	0.026***	0.031***	0.037***	0.036***
사업체규모터미(300인 이상)	-0.012	-0.012	-0.010	-0.012	-0.017*	-0.017*
산업터미(도소매음식숙박업)	-0.053***	-0.053***	-0.047***	-0.045***	-0.051***	-0.051***
산업터미(전기, 운수, 통신, 금융업)	-0.063***	-0.065***	-0.072***	-0.073***	-0.061***	-0.062***
산업터미(도소매음식숙박업)	-0.075***	-0.075***	-0.079***	-0.079***	-0.077***	-0.077***
산업터미(사업, 개인, 공공, 기타 서비스업)	-0.044***	-0.044***	-0.045***	-0.044***	-0.039***	-0.039***
기술수준터미2	-0.036***	-0.035***	-0.029***	-0.031***	-0.033***	-0.033***
기술수준터미3	-0.035***	-0.034***	-0.030***	-0.032***	-0.034***	-0.034***
기술수준터미4	-0.012*	-0.011*	-0.015**	-0.014**	-0.014**	-0.015**
노조유무터미	0.033***	0.033***	0.024***	0.028***	0.036***	0.036***
단독사업장여부터미	-0.04***	-0.042***	-0.043***	-0.042***	-0.052***	-0.050***
본사여부터미	0.013*	0.014*	0.004	0.007	0.006	0.006

자료 : 저자 작성.

◆ 執筆陣

- 남재량(한국노동연구원 선임연구위원)
- 김동배(인천대학교 교수)

중고령층 노동시장의 특성 변화와 정책과제

- 발행연월일 | 2020년 12월 24일 인쇄
2020년 12월 30일 발행
- 발행인 | 배규식
- 발행처 | **한국노동연구원**
300147 세종특별자치시 시청대로 370
세종국책연구단지 경제정책동
☎ 대표 (044) 287-6080 Fax (044) 287-6089
- 조판·인쇄 | 고려씨엔피 (02) 2277-1508/9
- 등록일자 | 1988년 9월 13일
- 등록번호 | 제13-155호

© 한국노동연구원 2020 정가 6,000원

ISBN 979-11-260-0464-5