

글로벌 산업구조 재편과 우리의 대응전략

# VIP REPORT

임금피크제 도입 관련 현안분석과 정책적 지원 과제

발행인 : 김 주 현  
편집주간 : 한 상 완  
편집위원 : 주원, 이장균, 이철선  
발행처 : 현대경제연구원  
서울시 종로구 연지동 1-7  
Tel (02)2072-6238 Fax (02)2072-6249  
Homepage. <http://www.hri.co.kr>  
인쇄 : 서울컴퓨터인쇄사 Tel (02)2636-0555

- 본 자료는 기업의 최고 경영진 및 실무진을 위한 업무 참고 자료입니다.
- 본 자료에 나타난 견해는 현대경제연구원의 공식 견해가 아니며 작성자 개인의 견해를 밝혀 둡니다.
- 본 자료의 내용에 관한 문의 또는 인용이 필요한 경우, 현대경제연구원 산업전략본부(02-2072-6242)로 연락해 주시기 바랍니다.

# 목 차

---

## ■ 임금피크제 도입 관련 현안분석과 정책적 지원 과제

Executive Summary .....	i
1. 베이비붐 세대 은퇴와 임금피크제 논의 .....	1
2. 임금피크제 도입이 청년일자리에 미치는 영향 .....	3
3. 기업별 맞춤형 임금피크제 도입 모델 .....	7
4. 기업별 맞춤형 임금피크제 도입 방법론 .....	10
5. 정책적 지원 과제 .....	14
■ HRI 경제 지표 .....	17

## 1. 베이비붐 세대 은퇴와 임금피크제 논의

최근 정년 및 고용연장 추세가 독일, 프랑스 등 고령화가 심한 국가들을 중심으로 이루어지고 있다. 한국도 712만 명의 베이비붐 세대 은퇴를 맞아 정년 및 고용연장 논의가 진행 중이며 그 대안으로서 근로자를 계속 고용하되 일정연령을 기준으로 임금을 조정하는 임금피크제가 주목받고 있다. 여기서는 임금피크 도입여부와 관련하여 우려되고 있는 청년일자리 문제를 검토하고, 기업별로 적합한 임금피크제 모델과 도입방법론을 분석한 후, 정부의 정책적 지원과제를 제시하고자 한다.

## 2. 임금피크제 도입이 청년일자리에 미치는 영향

임금피크제 도입과 관련하여 가장 우려되고 있는 점은 대규모 은퇴를 맞는 베이비붐세대의 고용연장으로 인해 실업이 증가하는 청년들의 일자리가 감소될 수 있다는 점이다. 그러나 청년세대와 베이비붐세대간의 직장과 직무가 차별적이고, 임금피크제 도입으로 인한 인건비 감소로 인해 오히려 청년들의 신규 고용이 증가할 수 있다는 점에서 청년일자리 감소문제는 지나친 기우라고 판단된다.

첫째, 청년세대와 베이비붐 세대간에 선호직장과 직무가 차별적이다. 청년들이 선호하는 일자리는 공공기관, 공기업, 대기업인 반면, 베이비붐세대들의 일자리는 고령화가 높은 500인 이하 중견기업과 중소기업들이다. 또한 직무에서도 청년들은 사무종사직, 전문가 및 관련 종사직에 많이 근무하지만, 베이비붐세대들은 기능직 및 관련 기능종사직, 장치기계 조작 및 조립종사직 등에 많다. 둘째, 임금피크제 도입으로 인한 청년들의 일자리 감소보다는 오히려 신규 고용효과가 발생할 수 있다. 임금피크제 도입여부에 따른 신규 고용효과를 살펴보면 민간기업에서는 임금피크제 도입기업에서 2005년도 대비 2007년에 평균 20.3명의 신규 고용이 증가하였고, 미도입 기업에서는 평균 17.9명이 감소한 것으로 나타난다. 반면에 공공기관에서는 임금피크제 도입 기업(-14.4명, 미도입 기업-3.2명) 모두 고용이 감소했지만 임금피크제 도입여부가 고용감소를 발생시키지는 않은 것으로 나타났다. 오히려 임금피크제 도입기업 중 신규고용이 감소한 청년보장형 '(-31.9명)이나 '고용연장형'(-14.8명)과 달리, '청년연장형' 도입 기업에서 17.8명의 신규 고용효과가 나타났다. 따라서 베이비붐 세대 고용유지 대안으로서 임금피크제의 도입을 긍정적으로 고려하되, 공공기관의 경우, 기관별 상황에 따라 차별적 도입을 고려할 필요가 있다. 일자리 대체관계는 노동시장의 일자리 총량 적용여부에 따라 결정될 가능성이 높다. 일자리 총량에서 벗어나는 민간기업의 경우, 고령자 고용유지와 기업경쟁력 강화 측면에서 다양한 임금피크제를 고려해 볼만하다. 반면에, 중소기업 선진화 방안을 추진 중인 공공기관은 일자리 총량의 적용을 받아 일자리 감소효과가 나타날 가능성이 높음으로 신중한 도입이 고려된다. 하지만 몇몇 '청년연장형'을 도입한 중소기업들에서 신규고용이 발생한 만큼 사업성장 등 개별 상황에 따라 선별적으로 적용하는 방안도 고려해야 할 것이다.

### 3. 기업별 맞춤형 임금피크제 도입 모델

임금피크제 모델에는 '정년연장형'과 '정년보장형', '고용연장형'이 있다. 이 중에 각각의 기업들이 자사와 경쟁력 유지와 일자리 창출에서 고려해야할 임금피크제 모델은 각사가 처한 상황에 따라 차별적일 가능성이 높다. 따라서 모델 선정방안으로 직무전문성 정도를 가리키는 직원의 기술숙련도와 도입시급성 정도를 가리키는 직원의 고령화 정도를 활용해 볼만하다.

첫째, 고령화 수준에서 광업, 전기가스수도업, 건설업, 운수업, 부동산임대업 등은 높은 반면 금융업, 통신업, 제조업 등은 낮다. 둘째, 기술숙련도가 필요한 직무인 기능직 및 기능 종사직은 광공업, 건설업 등에서, 장치·기계조작원·조작 종사직은 광공업, 하수 폐기물처리업, 운수·출판·영상·방송통신업에서 많다. 따라서 기술 숙련도가 필요한 업종별 직무와 고령화 수준에 따라 기업들이 경쟁력을 유지할 수 있는 업종별 임금피크제 도입 모델과 도입 효익을 정리해 보면 다음과 같다.

< 기업별 임금피크제 도입 모델 >

구분	고령화 低	고령화 高
숙련도 高	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 정년보장형</li> <li>· 업종: 제조업, 통신업, 교육, 60세 정년</li> <li>· 효익: 장기 훈련비용 등 고정비 절감, 종업원 충성도 강화</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 정년연장형</li> <li>· 업종: 광업, 전기가스수도, 건설,</li> <li>· 효익: 기술숙련 인력 확보 및 기업 경쟁력 유지</li> </ul>
숙련도 低	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 개인별 재고용(재고용제도)</li> <li>· 업종: 금융보험, 도소매업, 숙박음식</li> <li>· 효익: 타 유형 대비 큰 인건비 절감, 성과주의 기반 우수인력 확보</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 고용연장형(근무연장제)</li> <li>· 업종: 운수, 부동산 임대, 사회복지</li> <li>· 효익: 직무전환 및 필요인력 충원 용이 등 안정성이 높음</li> </ul>

### 4. 기업별 맞춤형 임금피크제 도입 방법론

국가 경제적으로 임금피크제 도입의 성공적 안착을 위해선 성공가능성이 높은 업종부터 순차적으로 임금피크제를 확산시키는 방안이 필요하다. 또한 각 기업별로는 유사업종의 임금삭감 방법, 임금삭감 수준, 삭감수준액에 복리후생비 고려 등 맞춤형 요인을 검토할 필요가 있다.

우선, 국가 경제적 차원에서 도입우선 순위는 업종별 임금체계를 고려할 필요가 있다. 노동생산성 대비 과도한 임금으로 인한 획일적인 정년설정을 완화시키기 위해 도입된 제도가 임금피크제이기 때문이다. 따라서 연공급 임금체계인 호봉제 高연봉제 低 업종기업에서 호봉제 高연봉제 高 → 호봉제 低연봉제 低 기업 → 호봉제 低연봉제 高로 확산시키는 것이 바람직한 것으로 판단된다. 둘째, 임금삭감 항목의 경우, 기본급, 각종수당, 상여금, 연봉 등이 임금피크제 유형에 따라 차별적인바 각 기업들은 이를 적용할 필요가 있다.

셋째, 임금삭감 수준도 기존 도입 기업들이 임금피크 대비 약 69%준에서 결정하였는 바 기업들은 이를 기준으로 업종별 차이를 적용하는 방안을 고려해야 할 것이다. 이와 관련해 간접인건비인 복리후생비가 급여의 14.4%에 달함으로 삭감수준에 이를 고려하는 방안도 필요하다. 따라서 임금체계에 따른 도입순위와 대표업종, 그리고 도입모델에 따른 임금삭감 방법과 수준 등을 고려한 기업별 도입방법론을 정리하면 다음과 같다.

< 기업별 임금피크제 도입 방법론 >

도입순위(임금체계)	대표 업종	도입모델	임금삭감 항목	*임금삭감 수준
1. 호봉제高-연봉제低	- 전기가스수도업	- 정년연장형	- 기본급, 연봉	78.3%
	- 부동산 임대업	- 고용연장형	- 연봉 중심	66.2%
	- 금융보험업	- 개인별 재고용	- 연봉 중심	52.7%
	- 교육업	- 정년보장형	- 기본급 중심	50.0%
2. 호봉제高-연봉제高	- 제조업	- 정년보장형	- 기본급 중심	72.6%
	- 건설업	- 정년연장형	- 기본급, 연봉	75.0%
	- 도소매업	- 개인별 재고용	- 연봉 중심	78.3%
	- 보건사회복지	- 고용연장형	- 연봉 중심	80.7%
3. 호봉제低-연봉제低	- 운수업	- 고용연장형	- 연봉 중심	72.9%
4. 호봉제低-연봉제高	- 음식숙박업	- 개인별 재고용	- 연봉 중심	70.0%
	- 통신업	- 정년보장형	- 기본급 중심	76.8%

주: 1. \* 간접 인건비인 복리후생비용이 포함되었다는 근거가 없음  
 2. 광업 등은 임금삭감항목, 임금삭감 수준 등의 통계치 누락으로 도입방법론을 작성치 못함  
 3. 임금삭감수준에서 건설업, 음식숙박업, 교육업은 임금피크제 도입 기업이 1개씩이라 일반화가 어려움

### 5. 정책적 지원 과제

첫째, 정책시행 시점을 놓치지 않기 위해서는 신속한 부처간 협력을 통한 임금피크제 도입 등 효율적인 의사결정이 필요하다. 일본은 2007년 베이비붐 세대인 단카이 세대 은퇴 대비를 2004년에 마쳤지만, 한국은 은퇴년도인 2010년에 논의가 시작되는 등 준비가 늦은 상태이다.

둘째, 기업의 임금피크제 모델 선정에 있어 대안을 제안하고 선택할 수 있는 컨설팅지원 사업을 고려해야 할 것이다. 대기업을 제외한 중소기업들은 임금피크제 도입모델에 대한 전문지식이 부족할 뿐만 아니라 컨설팅 비용 부담도 존재하기 때문이다.

셋째, 대기업을 위한 임금피크제 확산을 위해선 임금피크보전수당의 한도 조정 등에 대한 검토가 필요하다. 대기업을 위한 경우 삭감금액이 지원수준인 연봉 5,760만원 이상자가 많아 임금피크보전수당의 혜택을 보지 못하는 경우가 많기 때문이다.

넷째, 도입방법에서 노사간 합리적 임금도출을 위한 지원체계 마련에 노력해야 할 것이다. 미국은 23개 주요 직무군에 대한 임금체계 안을 구축하고 있고, 일본 역시 직무체계에 따른 임금결정 가이드라인을 가지고 있지만 한국은 부재한 상황이다.

마지막으로 노사협의 유도에서 정부는 임금피크제가 기업에게는 경쟁력 보존을, 노조에게는 일자리유지를 제공하는 상호 윈-윈대안임을 적극적으로 홍보해야 한다.

## 1. 베이비붐 세대 은퇴와 임금피크제 논의

- 최근 정년 및 고용연장 추세가 독일, 프랑스 등 고령화가 심한 국가들을 중심으로 이루어지고 있음
  - 고령인구의 은퇴로 인한 연금재정 악화와 고령인력에 대한 연령차별 금지로 인해 일본, 독일, 프랑스 등에서 정년연장에 대한 논의가 이루어지고 있음
  - 한국은 기업의 정년을 60세로 권고하고 있지만 실제 평균정년은 56.7세('08)이고, 55세 단일정년제를 실시 300인 이상의 기업도 42.8%로 가장 많음<sup>1)</sup>

< 세계 각국의 정년제도 및 연장 이유 >

구분	한국	일본	미국	독일	프랑스
고령화 정도*	- 고령화사회 (2000년)	- 초고령사회 (2006년)	- 고령화사회 (1942년)	- 초고령사회 (2009년)	- 고령사회 (1979년)
대표 정년연령	- 55세	- 60→65('06)세	- 없음	- 65→67('06)세	- 60→65세('10)
정년유형 <sup>2)</sup>	- 자동 정년	- 자동 정년	- 통상정년	- 통상정년	- 통상정년
정년연장 이유	- 60세 권고로 법적의무 없음	- 연금재정악화 - 고령화 - 단카이 세대 대거 은퇴	- 연령차별금지	- 연금재정악화 - 연령차별금지 - 보험재정악화	- 연금재정적자 해소 - 연금수급연령 연결

자료: 노동부, 독일노동정책동향, 2007., 대외경제정책연구원, 오늘의 세계경제, 2008, 대한상공회의소, 정년 제도의 국제비교와 시사점, 2007.11. 등

주: \*고령화 사회(총인구 대비 65세 이상 인구 비율이 7% 이상), 고령사회(14%), 초고령사회(20%)

- 한국도 712만 명의 베이비붐 세대의 대거 은퇴를 맞아 중고령자의 정년 및 고용연장이 사회의 주요 이슈로 등장함
  - 한국 경제의 산업역군이었던 베이비붐세대(1955~1963년생) 712만 명이 2010년을 시작으로 향후 9년간 직장인 311만 명을 시작으로 은퇴할 전망이다
  - 정부는 대통령 자문기구인 노사정위원회 내, '베이비 붐 세대 고용대책 위원회'를 구성하고 정년연장 문제를 심도 깊게 논의할 예정임
  - 특히, 올 2월 대표 공기업인 한국전력이 베이비붐세대 은퇴로 인한 숙련기술자 부족을 근거로 기존 58세에서 60세로 정년을 연장함

1) 노동부 보도자료, 대규모 사업자의 평균정년 소폭 상승세 유지, 2008.5.

2) 통상정년: 고령연금 수령연령이 되면 퇴직하는 제도, 강제정년: 기업에서 퇴직을 강제하는 연령이며, 사용자의 발위에 의해서 고용이 종료, 자동정년: 정년연령이 되면 기업에서 자동적으로 퇴직하게 하는 제도

< 베이비붐 세대의 은퇴자 규모(2010~2018년) >

구분	추정인구	취업자		임금근로자		자영업자/ 무급종사자
		고용률(%)	수(명)	비율(%)	수(명)	
합 계	7,125,437	74.6	5,317,293	43.7	3,117,048	2,200,245
1955년생(만 55세)	663,319	65.9	437,127	34.5	228,845	208,282
1956년생(만 54세)	708,728	74.0	523,750	42.6	301,918	221,832
1957년생(만 53세)	742,633	74.0	548,806	42.6	316,362	232,444
1958년생(만 52세)	784,111	74.0	579,458	42.6	334,031	245,427
1959년생(만 51세)	823,550	74.0	608,603	42.6	350,832	257,771
1960년생(만 50세)	848,690	74.0	627,182	42.6	361,542	265,640
1961년생(만 49세)	858,141	78.0	669,350	47.9	411,050	258,300
1962년생(만 48세)	854,550	78.0	666,549	47.9	409,329	257,220
1963년생(만 47세)	841,625	78.0	656,468	47.9	403,138	253,329

자료: 현대경제연구원, 베이비붐세대의 은퇴와 정책적 대응방안, 2009.7.

- 논의과정에서 베이비붐 세대 고용유지 방안으로 근로자를 계속 고용하되 일 정연령을 기준으로 임금을 조정하는 임금피크제가 대안으로 주목받고 있음
  - 임금피크제 도입으로 정부는 베이비붐 세대로 인한 연금재정 압박, 잠재성장을 감소, 사회복지비용 증가 등 국가 경제적인 문제를 방지할 수 있으며,
  - 기업은 숙련노동자의 부족과 신규사원에 대한 교육비용 증가 등으로 인한 기업경쟁력 약화요인을 완화시킬 수 있을 것으로 기대됨
  - 가계는 연금수급 시기까지의 재정상황 악화 등 노후자산 부족과 취업의 어려움으로 인한 삶의 질 악화 등을 어느 정도 해소할 수 있을 것으로 예상됨
  
- 본고에서는 임금피크제 도입과 관련해 현재 논의되는 주요 현안들을 분석하고, 임금피크제의 성공적인 도입을 위한 정부의 지원 과제를 제시하고자 함
  - 임금피크제 도입과 관련된 주요 현안 중 첫째는 은퇴를 맞는 베이비붐세대의 고용연장으로 인해 실업이 증가하는 청년들의 일자리가 감소된다는 우려이며,
  - 둘째는 경쟁력 유지를 위해 기업들이 각각 어떤 유형의 임금피크제를 도입해야 하는지와 관련된 모델 선정의 문제임
  - 셋째는 임금피크제 도입 우선기업, 임금삭감 방법, 임금삭감시 고려요인과 삭감수준 등 기업별 맞춤형 가이드라인에 대한 문제임



## 2. 임금피크제 도입이 청년일자리에 미치는 영향

- (내용) 기업에 임금피크제가 도입되면 일자리 총량으로 인해 베이비붐 세대의 일자리는 유지되는 대신 청년들의 일자리는 감소될 수 있다는 우려임
  - 이러한 우려는 한 사회의 일자리 총량은 한정적이라는 가정에서 출발함
  - 한편, 정부는 공기업 경쟁력 강화를 위해 '민영화', '통폐합', '기능재조정', '경영효율성'의 4대 축을 중심으로 2008년부터 '공기업 선진화 방안'을 추진 중임
  - 공기업에 정년연장 등을 포함한 임금피크제가 도입되면, 일자리 총량으로 인해 청년구직자가 취업할 수 있는 일자리가 감소된다는 것임

### ○ 현안 분석

- (선호직장) 청년들이 선호하는 직장과 베이비붐 세대들이 일하고 있는 직장 간에는 차별성이 존재함
  - 2009년 현재 청년들이 선호하는 직장은 국가기관(28.6%), 공기업(17.6%), 대기업(17.1%)순임
  - 베이비붐 세대의 직장은 15~29세 근로자 수에 대한 55세 이상자 비율인 고령화지수가 낮은 대기업보다 300~499인(29.9)이하 중견 및 중소기업들임

### < 15세 이상 청년들이 선호하는 직장 >

(단위: %)

구분	계	국가 기관	공기업 (공사)	대기업	벤처 기업	외국계 기업	전문직 기업	중소 기업	해외 취업	자영업	기타
2006	100.0	33.5	11.0	17.1	3.3	3.7	15.4	2.4	2.8	9.8	1.1
2009	100.0	28.6	17.6	17.1	2.5	4.3	14.1	1.9	3.5	9.4	1.0
남자	100.0	26.5	18.7	19.3	3.6	3.7	12.0	2.3	2.7	10.3	0.8
여자	100.0	30.6	16.5	14.9	1.5	4.8	16.0	1.6	4.4	8.5	1.2
15~18세	100.0	29.6	12.5	20.6	3.1	4.0	17.4	1.9	3.2	6.0	1.7
19~24세	100.0	27.0	18.7	16.7	2.8	4.3	13.5	2.4	4.6	9.0	1.0
25~29세	100.0	29.2	20.5	14.8	1.8	4.4	12.0	1.6	2.9	12.3	0.6

자료: 통계청, 사회조사, 2009.

주: 전국 17,000 표본조사, 약 37,000명을 대상으로 2009.7.6~7.20.(15일) 동안 조사

< 기업규모별 고령화 지수 >

구 분	고령화 지수			
	1980	1990	2004	
전체	2.4	6.7	34.8	
영세기업	10~29인	6.5	11.4	39.4
중소기업	30~99인	4.3	10.4	40.4
	100~299인	2.2	6.9	37.2
중견기업	300~499인	1.4	4.3	29.9
대기업	500인 이상	0.5	2.1	18.4

자료: 노동부, 임금구조 기본통계조사, 2004.

- (업종/직무) 종사 업종과 직무에서도 청년층과 베이비붐 세대들 간에 일자리 대체가능성은 낮은 것으로 파악됨

- 20~29세는 업종에서는 금융보험업(21.3%)의 선호경향이 높고, 직무에서도 전문가 및 관련 종사자(26.9%), 사무종사자(31.0%) 비중이 높음
- 반면에 50~59세는 농림어업, 음식숙박업, 건설업의 비중이 높고, 기능원, 장치기계조작 및 조립 종사직, 단순 노무직 등 3D업종(23.9%)에 많이 종사함

< 연령계층 대비 산업 취업자 >

구 분	전체		20~29세		50~59세	
	천명	%	천명	%	천명	%
총계	23,577	100.0	3,894	16.5	4,300	18.2
농림어업	1,686	100.0	22	1.3	404	24.0
광공업	3,985	100.0	672	16.9	643	16.1
전기, 가스, 증기, 수도업	90	100.0	10	11.1	14	15.6
하수폐기물처리, 원료재생 및 환경복원업	66	100.0	8	12.1	12	18.2
건설업	1,812	100.0	174	9.6	408	22.5
도소매업	3,631	100.0	648	17.8	570	15.7
음식숙박업	2,044	100.0	280	13.7	507	24.8
운수, 출판, 영상, 방송통신, 정보서비스업	1,875	100.0	301	16.1	408	21.8
금융보험업	821	100.0	175	21.3	83	10.1
부동산, 임대업, 기술, 사업지원서비스	2,219	100.0	433	19.5	400	18.0
공공, 개인, 사회 서비스업	5,348	100.0	1,172	21.9	852	15.9

자료: 통계청, 경제활동 인구연보, 2008.

< 연령계층 대비 직무 비중 >

구분	전체		20~29세		50~59세	
	천명	%	천명	%	천명	%
총계	23,577	100.0	3,894	16.5	4,300	18.2
좋은 일자리	8,417	100.0	2,266	26.9	856	10.2
관리자	549	100.0	7	1.3	183	33.3
전문가/관련종사자	4,382	100.0	1,177	26.9	416	9.5
사무 종사자	3,486	100.0	1,082	31.0	257	7.4
서비스직	5,663	100.0	842	14.9	1,174	20.7
서비스 종사자	2,665	100.0	409	15.4	643	24.2
판매종사자	3,008	100.0	433	14.4	531	17.7
3D 업종	9,498	100.0	785	8.3	2,272	23.9
농림어업 숙련종사자	1,569	100.0	15	1.0	382	24.3
기능원 및 관련기능 종사자	2,332	100.0	247	10.6	506	21.7
장치, 기계, 조작 및 조립종사자	2,592	100.0	282	10.9	624	24.1
단순노무 종사자	3,005	100.0	241	8.0	760	25.3

자료: 통계청, 경제활동 인구연보, 2008.

- (고용효과) 민간기업의 경우, 평균 20.3명의 신규고용이 있었지만 공기업에서는 고용 감소효과 차이가 나타나지 않았음
  - (민간기업) 2005년과 2007년 조사한국노동연구원 사업체 패널자료 중 동일한 사업체에 한해 임금피크제 정책을 긍정과 부정으로 분류해 t-Test분석을 실시
    - ⇒ 임금피크제 정책이 긍정정인 경우 20.3명의 고용산출효과가 있는 반면 부정적인 경우에는 -17.9명의 감소효과가 나타남
  - (공기업) 도입 기업은 평균 -14.4명이, 미도입 기업은 -3.2명이 감소했지만 임금 피크제 도입여부에 의한 고용감소 차이는 통계적으로 유의하지 않았음

< 임금피크제 도입 정책에 따른 2005-2007년도 30세 미만 고용증감 분석 >

구분	임금피크제 정책	기업수	고용 증감	표준편차	T-value	sig.
민간기업	긍정(도입)	91	+20.3	93.2	3.142	0.002*
	부정(미도입, 도입 중 폐지 등)	1,451	-17.9	276.4		
공기업	도입	22	-14.4	49.9	-0.763	0.448
	미도입	253	-3.2	159.6		

자료: 민간기업의 경우 한국노동연구원, 사업체 패널조사, 2005, 2007, 공기업의 경우 기획재정부 공공기관 경영공시시스템.

## 임금피크제 도입 관련 연안분석과 정책적 지원 과제

- 주 1. 민간 분석기업 중 구조조정으로 인한 대규모 인력감소나 불성실 응답으로 판단되는 10개사 제외, 임금피크제 장기효과 측정을 위해 05년도-07년도의 임금피크제 도입여부의 일관성과 변화정도로 임금피크제의 정책을 긍정과 부정으로 분류하여 t-Test분석을 실시함  
 2. 공기업 중에는 2007년 이후 임금피크제 도입 기업 한국방송공사 등 5개사는 제외  
 3. \* < 0.05

- (도입 유형) 민간기업에서는 도입유형에 따라 차이가 없었지만 공기업은 '정년연장형'에서 평균 17.8명의 신규고용 효과가 나타남
  - (공기업) '정년연장형'이 17.8명의 신규 고용효과가 있었던 반면, '정년보장형'은 31.4명, '고용연장형'은 14.8명의 고용감소 효과가 있었던 것으로 나타남  
 ⇒ 정부에 의해 일자리 총량 지침을 받는 공기업에서도 업종과 사업성과에 따라 '정년연장형'이 신규 고용에 긍정적일 수 있다는 것임
  - (민간기업) '정년보장형'이 38.1명, '고용연장형'이 14.8명, '정년연장형'이 0.6명 등 신규고용효과가 있었지만 임금피크제 유형에 따른 통계적 유의성은 없었음

### < 임금피크제 도입 유형에 따른 2005-2007년도 30세 미만 고용증감 분석 >

구분	임금피크제 정책	기업수	고용 증감	표준편차	F-value	sig.
민간기업	정년연장형	25	+0.6	37.3	1.125	0.331
	정년보장형	26	+38.1	79.9		
	고용연장형	16	+14.8	147.7		
공기업	정년연장형	8	+17.8	37.1	3.156	0.066*
	정년보장형	11	-31.4	52.0		
	고용보장형	3	-37.7	35.9		

자료: 민간기업의 경우 한국노동연구원, 사업체 패널조사, 2005, 2007, 공기업의 경우 기획재정부 공공기관 경영공시시스템.

- 주: 1. 민간 분석기업 중 2005년도 대비 2007년도 신규 응답 기업 25개사는 분석에서 제외 규모  
 2. 공기업 중 임금피크제 방법을 중복 운영하는 농어촌 공사 등 3개사는 비중이 높은 유형을 도입유형으로 적용하여 3집단 간의 통계적 유의성을 알아보는 분산분석을 실시함  
 3. \* < 0.1

- (시사점) 민간기업은 일자리 산출효과로 도입이 긍정적이지만, 공공부문은 공기업 선진화 방안에 따라 차별적 도입을 고려할 필요가 있음
  - 일자리 대체관계는 노동시장의 일자리 총량 적용여부에 따라 결정됨으로 일자리 총량 적용을 받는 공공과 적용받지 않는 민간<sup>3)</sup>과는 차별적 접근이 필요함

3) 노동총량의 오류(Lump of Labor Fallacy): 한 사회의 일의 전체량이 정해져 있다는 생각으로 근로자의 생산성이 향

- 공기업의 경우, 임금피크제 도입여부가 고용감소효과에 영향을 미치지 못했지만 공기업 선진화 방안으로 일자리 총량이 제한될 수 있기 때문임
- 민간기업은 임금피크제 도입으로 실질임금 하락 대비 고령인력이 생산하는 부가가치로 신규채용의 '산출효과'가 있어 도입을 긍정적으로 고려할만 함
  - ⇒ 이는 고령자 실질임금 하락 → 평균노동비용 감소 → 장기적으로 기업 수익성 증대 → 경제전체의 산출량 증대 → 신규일자리 창출을 의미함
  - ⇒ 특히, 고령자-청년 노동숙련도 차이, 즉 생산요소로서의 상호보완성이 클수록 청년층에 대한 산출효과가 대체효과보다 클 수 있음을 고려해야할 것임

### 3. 기업별 맞춤형 임금피크제 도입 모델

- (내용) 기업의 경쟁력 유지와 일자리 창출을 위해 각각의 기업들이 어떤 유형의 임금피크제를 도입해야 유용한지에 관한 것임
  - 임금피크제 유형<sup>4)</sup>은 노사간의 협약에 따라 '정년연장형'과 '정년보장형', '고용연장형'이 있음
  - 이중 한국의 대표적인 공기업인 한국전력은 2010년 2월 기존 58세에서 60세로 정년을 연장하는 대신 임금을 삭감하는 '정년연장형'을 도입함

#### ○ 현안 분석

- (선호유형) 현재 임금피크제를 도입하거나 도입중인 업종별 기업들은 임금피크제 유형에 대한 선호도가 차별적임
  - '정년보장형'은 음식숙박업(61.0%) 통신(50.0%), 교육서비스업(56.0%)에서, '정년연장형'은 전기가스수도업(51.0%), 건설업(42.0%), 보험금융업(54.0%)에서, '고용연장형'은 제조업(36.0%), 운수업(51.0%) 등에서 선호도가 높았음
  - 공공기업의 경우, '정년보장형'(33.0%)의 선호가 높았지만 민간 기업에서는 '고용연장형'(36.0%)을 선호하는 것으로 나타남

상되거나 외국으로부터의 수입이 늘어나면 일자리가 줄어든다는 것임, 조준모, 고령자-청년고용의 대체관계, 고령자 고용정책의 고용효과분석, 한국노동연구원, 2008.

4) 정년연장형: 현재의 정년을 연장하는 조건으로 정년이전부터 임금을 조정,  
 정년보장형: 현재의 정년을 보장하되, 정년이전부터 임금을 조정  
 고용연장형: 정년 퇴직자를 계약직으로 재고용하되 정년이전부터 임금을 조정

## 임금피크제 도입 관련 연안분석과 정책적 지원 과제

### < 도입, 도입 중, 검토 중인 경우 임금피크제 방안 >

(단위: 명, %)

업종	사례 수	정년보장형	정년연장형	고용연장형	무응답
전체	1,384	21.0	28.0	35.0	17.0
제조업	789	19.0	29.0	36.0	16.0
전기가스수도업	14	29.0	51.0	-	20.0
건설	47	29.0	42.0	25.0	3.0
도소매업	28	24.0	25.0	20.0	31.0
음식숙박업	19	61.0	24.0	15.0	-
운수업	111	7.0	15.0	51.0	27.0
통신	4	50.0	-	50.0	-
금융보험업	43	18.0	54.0	10.0	18.0
부동산업	4	-	-	100.0	-
사업서비스	131	28.0	29.0	27.0	17.0
교육서비스업	18	56.0	31.0	13.0	.
사회복지업	85	14.0	17.0	52.0	17.0
오락문화	36	60.0	9.0	9.0	22.0
기타 서비스	54	9.0	36.0	44.0	10.0
공공	90	33.0	29.0	22.0	22.0
민간	1293	20.0	28.0	36.0	36.0

자료: 통계청, 임금제도 실태조사, 2007.

- (기술숙련도) 기술숙련도가 필요한 산업별 직무 비중도 차별적으로 나타남
  - 기술숙련도가 필요한 기능원 및 기능 종사자가 많은 업종은 광공업(21.7%), 건설업(45.4%)이었으며, 장치·기계조작원·조립종사자가 많은 업종은 광공업(31.1%), 하수·폐기물처리업(36.4%), 운수, 출판, 영상, 방송통신업(43.8%)임

### < 산업별 종사자의 직무별 비중 >

(단위: 천명, %)

업종	사례 수	전문가·관련 종사자	사무종사자	기능원/기능종사자	장치/기계조작/조립
전체	23,577	18.6	14.8	9.9	11.0
농림어업	1,686	0.2	0.3	0.1	0.2
광공업	3,985	11.0	16.8	21.7	31.1
전기가스수도업	90	31.1	35.6	8.9	10.0
하수, 폐기물처리업	66	4.5	21.2	1.5	36.4
건설업	1,812	9.6	13.6	45.4	7.8
도소매업	3,631	5.5	11.6	1.7	2.3
음식숙박업	2,044	0.8	1.8	1.0	0.3
운수, 출판, 영상, 방송통신업	1,875	19.6	17.0	4.2	43.8
금융보험업	821	11.8	48.2	0.1	0.5
부동산, 임대, 기술, 사업지원	2,219	31.0	21.5	5.5	4.4
공공, 개인, 사회, 서비스업	5,348	44.3	16.3	6.6	3.1

자료: 통계청, 경제활동 인구연보, 2008.

- (고령화 정도) 업종별로 도입시급성을 가늠하는 고령자고용률의 차이가 존재하고, 정년연장의 필요성도 업종별로 차별적일 것으로 추정됨
  - 광업(15.02%), 전기가스수도업(7.05%), 건설업(6.98%), 운수업(10.11%), 부동산임대업(20.48%) 등은 평균인 5.78%보다 높은 반면에,
  - 금융업(1.43%), 통신업(0.58%), 제조업(2.25%) 등은 전체 평균보다 낮음
  - 평균정년에서도 광업(83.3%), 전기가스수도업(96.3%), 건설업(70.4%)에서는 숙련기술자가 업종평균보다 낮은 나이에 정년을 맞을 가능성이 높음

< 고령자 고용률과 단일정년제 채택 사업자의 업종·규모별 평균정년 >

업종	고령자 고용률		단일정년제 채택 사업자의 평균 정년			
	사업장(개)	고용률(%)	사업장(개)	평균정년(세)	업종평균 ↓(%)	업종평균 ↑(%)
전체	1,956	5.79	1,402	56.95	58.0	42.0
농림어업	1	8.92	0	-	-	-
광업	7	15.02	6	58.50	83.3	16.7
제조업	733	2.25	621	56.60	65.7	33.7
전기가스수도업	43	7.05	27	57.78	96.3	3.7
건설업	82	6.98	54	56.48	70.4	29.6
도소매업	109	1.27	99	56.09	68.7	31.3
음식숙박업	52	4.40	51	56.33	56.9	43.1
운수업	124	10.11	73	58.71	56.2	43.8
통신업	20	0.58	16	56.75	43.8	56.3
금융보험업	111	1.43	92	56.66	51.1	47.8
부동산 임대업	13	20.48	7	58.43	71.4	28.6
기타서비스업	661	13.29	356	57.56	70.2	29.8

자료: 노동부, 대규모 사업장의 평균 정년 소폭 상승세 유지, 보도자료, 2008.5  
 주: 고령자 고용률 = 55세 이상 근로자 / 상시근로자 × 100, 2008.

- (시사점) 기술숙련도가 필요한 업종별 직무와 도입시급성을 의미하는 고령화 수준에 따라 도입하고자 하는 임금피크제 모델이 차별적임
  - 정년연장에 대한 법제화가 이루어지지 않은 상황에서 일률적인 ‘정년연장형’ 임금피크제를 도입하라는 것은 기업의 경영권을 침해한다고 볼 수 있음
  - ‘정년연장형’은 직원 고령화가 높은 상황에서 기업의 주 경쟁력인 기술숙련도를 단기간에 확보할 수 없는 경우로 광업, 건설, 전기가스수도업종에 적합함
  - ‘정년보장형’은 고령화가 낮아 정년연장까지 고려할 필요가 없지만 제조업, 통신업 등 기술숙련에 필요한 장기교육 등 고정비 손실이 큰 업종에 바람직함

## 임금피크제 도입 관련 연안분석과 정책적 지원 과제

- ‘고용연장형’은 고령화가 높지만 낮은 기술 숙련도로 인해 직무전환이 비교적 용이한 업종에서 기업의 인건비를 절감할 수 있는 방법으로 고려됨
- ‘개인별 재고용형’은 고령화와 숙련도가 모두 낮은 경우로 대체적으로 직무분석이 잘되고 개인별 역량을 중요시 하며, 이직이 용이한 업종에 적합함

### < 기업유형별 임금피크제 도입방안 >

구 분	고령화 低	고령화 高
숙련도 高	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 정년보장형</li> <li>· 업종: 제조업, 통신업, 교육서비스, 60세 정년 기업</li> <li>· 효익: 장기 훈련비용 등 고정비 절감, 종업원 충성도 강화</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 정년연장형</li> <li>· 업종: 광업, 전기가스수도, 건설</li> <li>· 효익: 기술숙련 인력 확보 및 기업 경쟁력 유지</li> </ul>
숙련도 低	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 개인별 재고용제도</li> <li>· 업종: 금융보험, 도소매업, 숙박음식</li> <li>· 효익: 인건비 절감효과가 큼, 성과주의 기반 우수인력 확보</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 고용연장형(근무연장제도)</li> <li>· 업종: 운수, 부동산 임대, 사회복지</li> <li>· 효익: 직무전환 및 필요인력 충원 용이 등 안정성이 높음</li> </ul>

- 주: 1. 제조업은 고용보장형을 선호하나 숙련기술로 인해 정년보장형, 금융보험업은 낮은 고령화로 개인별 재고용으로 배치  
 2. 정년보장형의 경우, 60세 정년기업포함

## 4. 기업별 맞춤형 임금피크제 도입 방법론

- (내용) 임금피크제의 성공적 안착을 위해선 국가 경제적으로는 확산전략이, 기업별로는 임금삭감 방법, 임금삭감 수준 등 고려요인의 검토가 필요함
- 국가경제적인 고용연장 방법으로서 임금피크제의 확산을 위해서는 초기 성공 확률을 높이는 부문이 필요하며 이와 관련하여 우선 도입업종 선정이 중요함
- 국내에 임금피크제 도입 기업이 매우 적어 임금피크제 도입 시, 기업의 맞춤형 요인을 적용하지 못하면 실패할 가능성이 높기 때문임
- 각 기업별로도 임금 삭감방법과 수준, 삭감시 복리후생비 적용 등 유사업종 기업에 대한 정보가 없다면 임금피크제 도입의 성공가능성이 낮아지기 때문임



○ 현안 분석

- (도입 우선업종) 임금피크제가 연공급 임금체계로 인해 도입된다는 가정아래 연봉제 도입률과 기본급에서 호봉급 비중으로 도입 우선업종을 선정해야함
  - 임금피크제는 연공급 임금체계로 인해 발생하는 기업의 과도한 인건비를 줄이는 방안으로 성과와 업적에 따른 성과주의 임금체계에서는 효과가 미흡<sup>5)</sup>
  - 전체 평균 대비 연봉제 도입률이 낮은 업종은 전기가스수도업(44.7%), 음식숙박업(32.0%), 금융보험업(38.6%), 부동산 및 임대업(41.9%) 등임
  - 연공급 임금체계인 호봉급이 기본급에 적용하는 비율이 높은 업종은 전기가스수도업(80.9%), 금융보험업(90.3%), 부동산 및 임대업(96.1%) 등임

< 업종별 기본급 체계와 연봉급 도입여부 >

(단위: 개, %)

업종	연봉제 도입		기본급 구성			
	사례수	비중	사례수	호봉급	직무급	직능급
전체	6,170	52.5	4482	69.6	23.6	23.9
제조업	2,954	56.1	2189	71.6	20.5	23.9
전기가스수도업	38	44.7	35	80.9	17.7	50.6
건설업	164	62.5	147	76.7	8.8	18.7
도소매업	240	62.6	171	72.5	22.8	22.6
음식숙박업	98	68.8	71	68.3	25.9	23.5
운수업	872	32.0	499	40.4	21.4	17.5
통신업	27	93.5	19	46.8	44.2	24.7
금융보험업	247	38.6	221	90.3	44.0	31.2
부동산 및 임대업	35	41.9	20	78.7	42.6	42.6
사업서비스업	529	66.9	328	65.2	27.0	18.2
교육서비스업	136	33.2	121	96.1	7.1	12.9
보건사회복지	357	56.3	310	88.2	37.5	32.4
오락문화운동	103	56.2	91	82.0	16.4	18.8
기타서비스	370	47.1	257	50.4	31.9	32.6

자료: 한국은행, 기업경영분석, 2008.

- (임금삭감 항목) 임금삭감 항목은 기본급, 각종수당, 상여금, 연봉 등에서 임금피크제 유형에 따라 차별적인바 이를 적용하는 것이 바람직하다고 판단됨

5) 박종희, 임금피크제의 허와실, 산업관계연구, 2004.

## 임금피크제 도입 관련 연안분석과 정책적 지원 과제

- 정년보장형은 기본급(77.4%)과 각종 수당(35.5%)의 비중이 높고, 정년연장형은 상여급(46.2%)이, 고용연장형은 연봉(81.8%) 삭감하는 방식이 높음

### < 임금삭감 항목 >

업종	사례 수	기본급		각종수당		상여급		연봉	
		수	%	수	%	수	%	수	%
전체	105	61	58.1	25	23.8	33	31.4	52	49.5
정년보장형	31	24	77.4	11	35.5	9	29.0	10	32.3
정년연장형	52	27	51.9	9	17.3	17	32.7	24	46.2
고용연장형	22	10	45.5	5	22.7	7	31.8	18	81.8

자료: 노동부, 임금피크제 실태조사, 한국노동연구원, 2008.5

- (임금삭감 수준) 임금피크제 도입 기업들은 피크임금 대비 약 69%수준을 지급하고 있어 이를 기준으로 업종별 차이를 적용하는 방안을 고려할 만함
- ‘정년보장형’이 78.4%로 가장 높은 반면, 고용연장형이 62.6%로 낮고, 업종별로는 사업서비스업이 81.7%로 가장 높은 반면, 교육서비스업이 가장 낮음

### < 피크임금대비 임금지급률 >

업종	사례 수(개)	평균(%)	
전체	104	68.8	
임금피크제 유형	정년보장형	31	78.4
	정년연장형	51	64.3
	고용연장형	22	62.6
업종	제조업	51	72.6
	전기가스수도사업	2	78.3
	건설업	1	75.0
	도소매업	2	78.3
	숙박음식점업	1	70.0
	운수업	12	72.9
	통신업	2	76.8
	금융보험업	9	52.7
	부동산임대업	3	66.2
	사업서비스업	11	81.7
	교육서비스업	1	50.0
	보건사회복지사업	4	80.7
	기타공공서비스업	5	62.1

자료: 노동부, 임금피크제 실태조사, 한국노동연구원, 2008.5

- (복리후생비) 급여의 14.4%에 해당해 임금삭감에 적용하는 방안이 필요함
  - 급여대비 부대비용 비중이 높은 업종으로는 예술, 스포츠, 여가 관련서비스업 (20.6%), 출판, 영상, 방송, 통신, 정보서비스(18.4%), 광업(17.1%), 건설업(16.8%)임
  - 과거 임금피크제의 임금삭감 수준은 급여 등 직접 인건비만을 고려하였기 때문에 복리후생비를 고려치 않을 시, 인건비 절감효과가 낮을 것으로 판단됨

< 기업의 인건비 대비 복리후생 비용 비중 >

(단위: 백만원, %)

업종	급여	복리후생비	
		금액	급여 vs. %
전체	200,995,126	28,863,047	14.4
어업	104,710	14,479	13.8
광업	118,764	20,360	17.1
제조업	32,262,134	5,034,876	15.8
전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	933,924	155,719	16.7
하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	772,795	108,438	14.0
건설업	8,572,296	1,441,231	16.8
도소매업	24,413,649	3,117,456	12.8
운수업	6,590,536	776,398	11.8
숙박업	513,333	82,668	16.1
서비스업	34,007,539	4,798,367	14.1
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	9,608,672	1,765,212	18.4
부동산 및 임대업	2,271,870	231,266	10.2
전문, 과학 및 기술서비스업	6,457,123	835,661	12.8
사업시설 관리 및 사업지원 서비스업	7,301,741	687,790	9.4
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	486,016	99,969	20.6
전산업	100,497,563	14,431,524	14.4

자료: 한국은행, 기업경영분석, 2008.

- (시사점) 임금체계에 따른 도입 우선업종과 모델, 임금삭감 방법, 임금삭감 수준 등을 고려한 기업별 임금피크제 도입방법론을 정리하면 다음과 같음
  - 도입 우선업종/기업은 연공급 중심 임금체계를 중심으로 호봉제高-연봉제低→호봉제高-연봉제高→호봉제低-연봉제低→호봉제低-연봉제高 순이 바람직
  - 업종별 도입모델에 따라 임금삭감 항목을 결정하고, 삭감수준결정에 있어 보

## 임금피크제 도입 관련 연안분석과 정책적 지원 과제

- 협료, 학자금 지원 등 복리후생비를 적용할 필요가 있음
- 복리후생비 적용은 기본급, 수당, 특별급여가 있지만 특별급여가 성과주의를 반영한다고 볼 때, 기본급 감소에 적용하는 방안을 고려해야 할 것임

### < 기업별 임금피크제 도입 방법론 >

도입 우선순위	대표 업종	도입모델	임금삭감 항목	*임금삭감 수준
1. 호봉제高-연봉제低	- 전기가스수도업	- 정년연장형	- 기본급, 연봉	78.3%
	- 부동산 임대업	- 고용연장형	- 연봉 중심	66.2%
	- 금융보험업	- 개인별 재고용	- 연봉 중심	52.7%
	- 교육업	- 정년보장형	- 기본급 중심	50.0%
2. 호봉제高-연봉제高	- 제조업	- 정년보장형	- 기본급 중심	72.6%
	- 건설업	- 정년연장형	- 기본급, 연봉	75.0%
	- 도소매업	- 개인별 재고용	- 연봉 중심	78.3%
	- 보건사회복지	- 고용연장형	- 연봉 중심	80.7%
3. 호봉제低-연봉제低	- 운수업	- 고용연장형	- 연봉 중심	72.9%
4. 호봉제低-연봉제高	- 음식숙박업	- 개인별 재고용	- 연봉 중심	70.0%
	- 통신업	- 정년보장형	- 기본급 중심	76.8%

- 주: 1. \* 간접 인건비인 복리후생비용이 포함되었는지에 대한 근거는 없음  
 2. 광업 등은 임금삭감항목, 임금삭감 수준 등의 통계치 누락으로 도입방법론을 작성치 못함  
 3. 임금삭감수준에서 건설업, 음식숙박업, 교육업은 임금피크기업이 1개씩이라 일반화는 어려움

### 3. 정책적 지원 과제

- (도입 여부) 정책시행 시점을 놓치지 않기 위해선 부처간 협력을 통한 신속하고 효율적인 의사결정이 필요함
  - 일본은 베이비붐 세대인 단카이 세대 은퇴를 대비해 경제적 파급효과 방지를 위해 2006년 기업정년 등 준비 작업을 마쳐 효과적으로 대처할 수 있었음
  - 그러나 한국은 은퇴가 시작되는 2010년에 중고령자 고용유지 논의가 시작되는 등 준비가 늦어있는 만큼 신속한 정책마련과 실행이 필요한 상황임
- (모델 선정) 임금피크제 도입 기업의 경쟁력을 극대화할 수 있도록 대안을 제안하고 선택할 수 있는 컨설팅 지원 사업을 고려해야 할 것임

- 임금피크제 도입 유형에서는 기업의 특성과 경영환경에 따라 경쟁력을 유지 발전시킬 수 있는 기업별 임금피크제 모델 가이드라인을 구축해야 할 것임
  - 기업들이 적합한 모델을 선정하는데 부족한 전문지식과 비용 등의 부담감소를 위해 도입 모델을 컨설팅하는 지원 사업을 실시해야 할 것임
- (도입 기업) 대기업의 임금피크제 도입의 확산을 위해 임금피크 보전수당의 한도 조정과 홍보 등도 검토해야 할 것임
- 임금피크보전수당은 임금피크제 도입 사업장에서 18개월 이상 근무하고 10% 이상 임금 삭감된 근로자에게 삭감금액의 50%를 6년간 지원하는 제도임
  - 노동부의 임금피크제 실태조사에 의하면 임금피크보전수당을 활용하지 않는 대기업들은 삭감금액이 지원수준인 연봉 5,760만원 이상자가 많아서 이고,
  - 홍보자체도 부족해 제도를 활용하지 못하는 기업도 많기 때문임
- (도입 방법) 노사간 합리적 임금도출 지원체계 마련에 노력해야 할 것임
- 기업 경쟁력 약화 방지를 위해 복리후생비, 자본생산성을 고려한 임금삭감 가이드라인, 성과주의형 임금체계 전환 등 지원체제 구축도 마련해야 할 것임
  - 특히, 미국 노동청의 23개 주요 직무군에 대한 직무분석과 임금체계 안이나 일본의 직무체계에 따른 임금결정 가이드라인을 한국도 작성할 필요가 있음
- (노사합의 유도) 임금피크제 도입이 기업에게 경쟁력 보존을, 노조에게는 일자리의 유지 등 상호간 윈-윈하는 대안임을 홍보하는데 노력해야 할 것임
- (노조) 임금피크제 도입으로 인해 발생하는 임금삭감이나 비정규직으로의 전환 대비 구직비용 절감 등 일자리 유지로 인한 혜택을 홍보하고,
  - (기업) 경쟁력 유지 대비 인건비절감, 인사적체 해소, 종업원 충성도 강화 등 임금피크제 도입에 따른 긍정적 효과를 지속적으로 홍보할 필요가 있음

이철선 연구위원 (2072-6242, cslee@hri.co.kr)

### 참고 자료

- 기획재정부, 공공기관 임금피크제 도입현황 및 운용실태 보도자료, 2009.
- 노동부, 고령자 고용현황조사 분석, 2009.
- 노동부, 고령자 고용정책의 고용효과 분석, 2008.12.
- 노동부, 대규모 사업자의 평균정년 소폭 상승세 유지, 보도자료, 2008.5.
- 노동부, 독일노동정책동향, 국제노동 정책팀, 2007.1
- 노동부, 임금구조 기본통계조사, 2004.
- 노동부, 300인 이상 사업장 고령자 고용현황 조사분석, 2009.6.
- 노동부, 한국의 정년현황실태와 정년연장을 위한 여건조성 방안 연구, 2008.11.
- 대한상공회의소, 고령사회와 고령인력 활용증진방안, 2007.4.
- 대한상공회의소, 정년제도의 국제비교와 시사점, 2007.11.
- 비전노동센터, 고령자 고용안정을 임금피크제 도입 사례분석, 2007.1
- 박민생(2006), 임금피크제의 제도설계연구, 인적자원관리연구, 제13권 제4호.
- 박종희(2004), 임금피크제의 허와 실, 산업관계연구.
- 조준모, '고령자-청년고용의 대체관계', 고령자 고용정책의 고용효과분석, 한국노동연구원, 2008.
- 이대영, 사실대로 알리기: 급여피크제란, 공무원노동조합총연맹 정책연구소, 2005
- 한국은행, 기업경영분석, 2008.
- 통계청, 경제활동 인구연보, 2008.
- 통계청, 사회조사, 2009.
- 한국노동연구원, 사업체 패널조사, 2005, 2007.
- 한국노동연구원, 임금피크제 실태조사, 2008.5.
- 한국노동연구원, 프랑스 정부가 진단하는 프랑스 노동시장의 문제점과 개혁내용, 국제노동브리프, 2009.7.
- 한국전력, Annual Report, 2009.6.
- 현대경제연구원, 베이비붐세대의 은퇴와 정책적 대응방안, 2009.7.
- OECD, Employment Outlook, 2008.
- Eurostat, 2009.

## HRI 經濟 指標

---

### ▶ 主要 經濟 指標 推移와 展望

---

主要 經濟 指標 推移와 展望

구 분		2006	2007	2008 <sup>P</sup>	2009 <sup>P</sup>				연간	2010 <sup>E</sup>	
					1/4	2/4	3/4	4/4			
국민계정	경제성장률 (%)	5.2	5.1	2.3	-4.3	-2.2	1.0	6.0	0.2	4.5	
	최종소비지출 (%)	5.1	5.1	2.0	-2.0	0.7	1.7	4.7	1.3	3.5	
	민간소비 (%)	4.7	5.1	1.3	-4.4	-1.0	0.7	5.8	0.2	3.3	
	총고정자본형성 (%)	3.4	4.2	-1.9	-7.4	-2.3	0.4	7.1	-0.2	4.9	
	건설투자 (%)	0.5	1.4	-2.8	2.8	5.1	4.4	5.0	4.4	3.2	
	설비투자 (%)	8.2	9.3	-1.0	-23.1	-17.3	-7.0	13.3	-9.1	9.5	
대외거래	경상수지 (억 \$)	54	59	-64	86	132	103	101	421	180	
	통관기준	무역수지 (억 \$)	161	146	-133	30	170	102	124	426	261.6
		수출 (억 \$)	3,255	3,715	4,220	744	907	950	1,046	3,646	4,120.4
		증감률 (%)	(14.4)	(14.1)	(13.6)	(-25.2)	(-20.8)	(-17.4)	(12.3)	(-13.6)	(12.9)
		수입 (억 \$)	3,094	3,568	4,353	714	737	848	921	3,221	3,855.2
증감률 (%)	(18.4)	(15.3)	(22.0)	(-32.7)	(-35.8)	(-31.0)	(0.7)	(-26.0)	(19.7)		
소비자물가 상승률 (%)		2.2	2.5	4.7	3.9	2.8	2.0	2.3	2.8	3.1	
실업률 (%)		3.5	3.2	3.0	3.8	3.8	3.6	3.6	3.7	3.4	
국제유가(평균, Dubai, \$/배럴)		62	68	94	44	59	68	75	62	85	
원/달러 환율 (평균, 원)		956	929	1,103	1,418	1,286	1,239	1,176	1,280	1,110	

주: 1) P(Preliminary)는 잠정실적치, E(Expectation)는 전망치

2) 국민계정 2008년 및 2009년 수치는 2010. 3. 26. 한은 보도자료 결과를 반영.