

연령통합적 관점에 기초한 임금피크제의 고령근로자 노동시장 통합 효과*

최혜지**·전혜상***·유영림****·정순돌*****

요약

이 연구는 임금피크제의 성과가 기업의 경영 효율성을 중심으로 분석되었으며, 임금피크제가 고령자 고용촉진 정책으로 주목된 반면 이에 대한 실증적 검증은 제한적이었다는 문제의식에서 출발했다. 이에 따라 정책현장의 기대와 같이 임금피크제가 고령근로자의 노동가능성을 생의 후기로 연장하여 노동과 여가의 분절성을 노동과 여가가 조화된 통합성으로 전환한다고 가정하고 고령근로자의 노동시장 내 연령통합을 중심으로 임금피크제의 성과를 분석하고자 했다. 2008년과 2012년 이루어진 사업체 패널조사의 원자료를 이용하여 1770개 사업체의 데이터를 분석했다. 분석결과, 임금피크제의 시행여부에 따라 고령근로자의 구성비, 정규직 평균근속년수 등에 유의미한 차이가 나타났다. 특히 정규직 평균근속년수는 다양한 분석에서 임금피크제를 시행하는 사업체에서 유의미하게 높은 것으로 반복적으로 확인됨에 따라 임금피크제가 근로자의 평균근속년수의 증가와 긍정적으로 연관되어 있음을 확인했다.

주제어: 연령통합, 노동시장, 임금피크제, 고령자고용, 사업체 패널

* 이 논문은 2016년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임 (NRF-2013-S1A3A2055071).

** 서울여자대학교 교수, 주저자(hjchoi@swu.ac.kr)

*** 이화여자대학교, 교신저자

**** 서울여자대학교 강사

***** 이화여자대학교 교수

1. 문제제기

‘나이 들어감’을 이해하는 방식은 시대와 문화에 의존한 사회적 시각에 따라 다양해진다. 지혜와 관용을 ‘나이 들어감’의 은유로 읽던 시각은 자본을 미덕으로 강조하는 시각의 성장에 따라 폐색해 갔다. 현대인에게 ‘나이 들어감’은 자본 중심의 사회가 부여한 ‘생산성 감소와 의존성 증가’의 인식표로 해석될 뿐이다.

생산성이 중심가치인 현대사회에서 나이든 일꾼이 노동시장에서 소외되는 것은 사회적 선택으로 수용되어 왔다. 자연스레 개인의 삶은 노동력 배양에 집중하는 전기, 노동력을 통한 자본생산에 주력하는 중기, 노동으로부터의 배제와 여가로의 전환이 강조되는 후기로 구조화되었다. 이와 같이 생의 주기에 따라 중심과업을 배타적으로 배열시킨 연령분절적 사고는 고용 없는 성장과 노년기 확대에 도전받게 되었다. 일자리 부족은 청년의 노동시장 진입을 늦추었으며, 중고령자의 생산력은 노동시장으로부터 중고령근로자의 퇴출명분을 약화시켰다. 특히 인구고령화로 고령인력의 활용이 사회적 과제가 됨에 따라 연령분절적 사유체계는 변곡점을 맞게 되었다(최혜지 외, 2015a).

특정 제도로의 진입과 퇴출을 연령에 근거해 배열할 것을 거부하는 연령통합적 패러다임은 연령분절적 사고의 대안으로 주목되었다(Riley et al., 1994). 연령통합적 패러다임은 연령유연성과 연령다양성의 두 차원으로 구성된다(Loscocco, 2000). 연령통합적 패러다임은 교육, 노동, 여가의 선택이 연령장벽에 좌초되지 않고 생의 모든 단계마다 균형 있게 조화되는 연령유연성을 강조한다. 또한 교육 공간, 노동 시장이 특정 연령대에 점유되지 않고 다양한 세대가 공유하는 연령다양성이 확대되고 자율적인 인생설계가 가능해야 한다고 설명한다(Loscocco, 2000).

연령분절적 사유체계 내에서 건강수준의 증가는 생산성에 의미 있는 변화 없이 노동기회가 단절되는 노동자의 경험을 보편화 했다(최혜지 외, 2015b). 은퇴의 조기화로 증가된 소득 감소기와 노년기의 확대는 은퇴자의 노동시장 재진입을 중용하게 되었다. 이를 배경으로 사업체의 경영 효율화와 노동자의 고용욕구가 맞물려, 임금삭감을 고용기간의 연장으로 대치한 임금피크제가 도입되었다. 정년보장, 정년연장, 또는 고용연장 등 다양한 방식을 통해 임금피크제는 근로자의 노동가능성을 생의 후기로 확대하고 노동시장 체류기간을 연장한다는 면에서 연령통합적 특성을 갖는다(Riley et al., 1994). 특히 연공급제 임금구조에 따른 고령근로자의 고용부담을 완화함으로써 고령근로자의 고용유지를 확대하고 노동시장 통합을 촉진한다(전병유 외, 2008). 근로자는 연장된 고용기간 동안 노동시간을 축소하고 이를 교육과 여가로 대체함으로써 노동과 여가의 분절성을 노동, 여가, 교육이 조화된 통합성으로 전환시킬 수 있다.

2000년 우리나라에 도입된 이후 임금피크제는 현황과 성과를 중심으로 연구되었으며, 임금피크제의 정책적 의의는 주로 기업의 경영성과를 중심으로 강조되었다. 임금피크제는 제품과 서비스의 혁신성을 높여 생산성의 증가를 가져오고(윤형중 외, 2014), 구조조정의 빈도가 상대적으로 낮은 긍정적 효과가 있는 것으로 검증되었다. 반면 임금피크제는 노동자의 업무 집중도와 조직 충성도를 감소시켜 기업의 생산성을 저해한다는 대립적인 결과도 제시되었다(이영면 외, 2014). 무엇보다 임금피크제는 고용기간의 연장을 필미로 임금삭감을 정당화하는 근로조건의 비정상적 변형일 뿐이며, 고령화 사회의 문제해결에 갖는 성과에는 회의적이라는 비판이 제기되었다(박종희, 2004).

제기된 비판의 폭넓은 공감에도 불구하고 임금피크제는 고령자 고용촉진의 대표적 해법으로 주목되어 왔다. 정년연장, 연령차별금지와 함께 고령근로자의 노동시장 통합을 위한 내부노동시장 정책으로 이해되고 있다(전병유 외, 2008). 그러나 임금피크제가 고령근로자의 노동시장 통합 기제로서 의미 있는 성과를 생산하는가에 대한 실증적 검증은 제한적으로 이루어졌다. 이와 같은 한계로 인해 고령자 고용촉진 기제로서 임금피크제가 정책적으로 지지되고 확대되어야 하는지 또는 근로기간의 연장이라는 명분에 호도된 근로조건 악화의 기제로 경계되어야 하는가의 정책적 판단을 위한 실증적 근거가 희박하다.

이에 본 연구에서는 임금피크제가 고령근로자의 고용기간을 연장함으로써 사업체의 연령통합에 실질적으로 기여하는가를 분석하고자 한다. 이를 위해 제기된 연구질문은 다음과 같다. 첫째, 임금피크제의 시행여부에 따라 고령근로자의 노동시장통합은 어떤 차이를 보이는가? 둘째, 임금피크제의 세부유형에 따라 고령근로자의 노동시장통합은 어떤 차이를 보이는가?

2. 문헌고찰

1) 연령통합의 개념 및 노동시장 통합의 지표

연령통합 담론을 주도해 온 Riley(1994)는 생의 주기에 구속받지 않고 사회역할을 유연하고 비정형적으로 배열할 수 있는 사회를 연령통합(age integration)적 사회로 정의한다. Uhlenberg(2000)는 개인의 사회참여에 주목하여 연령통합적 사회는 연령에 구애받지 않고 인생의 어느 시기에서든지 어떤 활동이라도 할 수 있는 사회로 정의한다. 즉 연령통합적 사회는 연령에 의해 특정 사회역할로의 진입과 퇴장이 강요되지 않은, 유연한 연령기준이 적용되는 사회로 규정된다(Riley and Riley, 2000). 전문가 인식을 통해 연령통합의 개념화를 시도한 국내연구도 연령통합은 노동, 교육, 여가의 참여가

연령에 의해 차별받지 않으며 노동, 교육, 여가의 진입을 막는 제도적 장벽의 부재로 정의한 바 있다(정순돌 외, 2015a).

전통적으로 연령에 따라 기대되는 역할이 규범화된 연령분절적(age differentiation) 사회는 생애 과정에 따라 사회적 역할을 부여한다. 노년은 퇴직 후 여가가 강조되는 시기로 경제, 사회적 참여는 수동적일 것으로 기대된다. 이와 같이 노인의 노동시장 은퇴를 제도화한 연령분절적 사회는 커리어의 집중시기와 가족역할의 정점이 일치해 삶의 구조에 대한 개인의 선택이 제한된다(Loscooco, 2000). 반면, 연령통합적 사회는 연령에 따라 삶의 계획을 강제하지 않기 때문에 역할 배열의 자율성이 높다(정경희, 2004). 청년 또는 노년의 구분 없이 교육, 노동, 여가가 개인의 자율에 의해 조화롭게 배열될 수 있다.

연령분절적 사회에서 노인은 다양한 형식으로 사회로부터 고립된다. 특히 노동시장으로부터의 격리는 노인의 주변화를 촉발하는 핵심요인으로 주목된다(Danner, 2000; Heretta, 2000; Ulenberg, 2000; Ravanera & Fernando, 2003). 노인의 노동시장진입은 교육, 여가 등 여타의 제도와 비교해 상대적으로 연령의 장벽이 두텁고 견고하다. 일정 연령에 이른 개인은 은퇴가 종용되고 퇴직 후 노동시장으로의 재진입은 연령장벽에 의해 좌절되기 쉽다(정경희, 2004; 김훈·김근식, 2011). 때문에 연령통합에서 노동시장으로의 통합이 갖는 중요도는 상대적으로 높다.

연령통합에 대한 연구가 담론적 차원에 머물고 있으며 실증적 연구가 발아단계라는 한계로 인해 연령통합의 지표에 대한 논의는 제한적이다. 연령통합의 측정을 시도한 연구에서 연령통합은 노동시장 참여 등으로 지표화 된 바 있다(정순돌 외, 2015b). 연령통합의 수준과 노인의 삶의 질 사이의 관계를 고찰한 국제비교 연구에서 노인의 노동시장 통합은 고령자의 상대적 경제활동 참여율로 조작화 되었다(최혜지 외, 2015b). 특히, 임금피크제가 고령근로자의 고용을 유지하는데 영향을 미치는가를 고찰한 연구에서 고령근로자의 노동시장 통합은 전체 근로자에서 고령근로자의 비율과 고령자의 근속년수로 조작화 되었다(전병유 외, 2008).

2) 임금피크제의 정의 및 유형

고령근로자의 고용불안정이 가속화되고 있는 현실을 배경으로 임금피크제는 고령근로자 활용방안으로 주목받고 있다(이승복, 한인수, 2014). 임금피크제는 근로자의 임금이 절정에 다다르게 되는 일정시점부터 급여가 감소하도록 보수체계를 조정하는 대신 정년까지 고용을 보장하는 제도를 뜻한다(이승복·한인수, 2014). 이는 동일한 인건비하에서 고용을 중시하는 방안으로 일정연령이상 근로자의 임금을 삭감하거나 억제하는 방법을 통해 장기근무를 배려하는 인사제도로 정의되기도 한다

(이선우, 2005). 즉, 임금피크제는 근속연수가 증가하는 반면 일정기간 이후로 임금이 삭감되는 것을 핵심으로 하고 있으며, 인건비 절감 등을 통해 경영의 효율성을 유지하면서 중고령자의 고용을 보장하는 제도라고 할 수 있다.

변상우 외(2005)에 따르면 한국 사회와 기업인력의 고령화에도 불구하고 기업의 평균 정년연령은 300인 이상을 고용하는 대기업의 경우 56.6세로 국민연금 수급개시연령에 크게 미치지 못한다. 이 영면 외(2014)는 한국이나 일본처럼 연공서열 중심의 급여체계를 갖고 있는 국가는 근속연수가 길어질수록 기업의 인건비 부담은 크게 늘어난다고 주장했다. 호봉제로 불리는 이러한 급여체계는 인건비가 높은 고령자에 대해 기업의 경우 효율성을 높이기 위한 차원에서 명예퇴직의 명목으로 정리해고를 통한 경쟁력 확보를 택하는 주요 요인으로 작용하고 있다 (박성준·김기승, 2009). 명예퇴직 및 조기은퇴로 대표되는 중고령근로자의 노동단절은 노후의 경제적 불안을 초래할 뿐만 아니라 노년기 삶에서 노동이 배제되는 연령분절적 사회의 확대를 초래한다. 이와 같은 배경에서 임금피크제는 고령인력 빈곤해소 맥락과 유휴 고령인력을 활용한다는 점에서 고령화 사회에서 발생하는 근로자의 조기퇴출을 줄이는 방안으로 고려되어 왔다 (임두빈, 전용일, 2014).

임금피크제는 노동자, 기업, 그리고 사회 모두에 긍정적인 효과를 갖는다(이승복·한인수, 2014). 우선 고령근로자의 경우 급여가 감소하더라도 직장인 신분을 유지함으로써 일과 소득을 함께 얻을 수 있고, 조기퇴직 우려에 따른 불안감을 해소할 수 있다. 기업의 입장에서는 인건비 부담을 덜 수 있을 뿐만 아니라 장기노동자들이 지닌 경험과 노하우를 살릴 수 있는 장점이 있다. 또한 일률적인 명예퇴직에 따른 부담을 줄이고, 절감된 인건비로 신규 인력을 채용하는 것도 가능해진다(박성준·김기승, 2009). 사회적 차원에서 임금피크제는 기업 구조조정에 따른 고령층의 실업을 완화하고 실업급여 및 각종 복지혜택 운영에 드는 비용부담을 줄이는 효과가 있다. 또한 고령층의 경제적 배제에 따른 각종 사회문제를 예방하는 효과를 얻을 수 있다.

임금피크제는 크게 세 가지 유형으로 구분되며 정년연장형, 정년보장형, 그리고 고용연장형이 있다(박성준·김기승, 2009). 정년연장형 임금피크제는 정년을 연장하는 대신 정년연장 기간만큼 정년 전의 임금을 조정하는 방식이다. 즉 정년 이후의 근로를 보장하는 대신 기존 정년의 몇 년 전부터 임금을 삭감하는 방식이다. 이 유형은 근로자의 정년 이후 급격한 소득 감소를 완화하는 긍정적 효과가 있으며, 저출산고령화가 고착화된 일본에서 고령인력의 계속적 채용을 위해 가장 많이 활용되고 있는 유형이다.

정년보장형은 현재 정년을 보장하는 조건으로, 정년 이전의 특정 시점부터 임금을 동결하거나 삭감하는 방식을 의미한다. 외환 위기 이후 사업체의 구조조정으로 정년을 채우지 못함에 따라 중고령

자의 직장 안정성을 높이고 노사갈등 회피의 목적으로 국내 많은 사업체에서 도입하고 있다. 또한 국내 기업 대부분이 비용구조 개선 차원에서 임금피크제를 도입하고 있기 때문에 재정적인 비용절감 효과를 얻을 수 있는 국내 기업 대부분이 정년보장형을 채택하고 있다. 고용연장형은 정년이 된 근로자를 일정조건하에 재고용하는 제도이다. 구체적으로 정년퇴직 후 계약직 등으로 재고용하면서 정년퇴직 후부터 임금을 줄이는 방식이다.

3) 임금피크제 선행연구 고찰

임금피크제 관련 기존연구들을 살펴보면 주로 제도의 현황과 효과성을 주제로 한다. 이승복 외(2014)는 은행원들을 대상으로 임금피크제의 관리방식이 유효성에 미치는 영향을 실증 분석하였는데, 조직원들이 임금피크제의 필요성에 공감할수록 제도의 수용도나 만족도 등과 긍정적 관계가 있는 것으로 나타났다. 이를 바탕으로 임금피크제의 적용에 앞서 조직원들의 공감을 이끌어 내는 것을 성공적인 제도의 정착을 위한 전제조건으로 주장하였다. 윤형중 외(2014)에서는 사업체패널조사를 바탕으로 임금피크제를 도입한 기업과 그렇지 않은 기업의 성과를 비교 분석하였는데, 도입한 기업의 성과가 전반적으로 높게 나타났다. 임금피크제를 도입한 기업의 경우 그렇지 않은 기업들보다 전반적인 제품과 서비스의 혁신성이 높게 나타났으며, 이는 생산성의 확대로 이어졌다. 특히, 노사관계가 우호적인 환경일수록 임금피크제의 효과가 더 큰 것으로 나타났다. 마찬가지로 사업체패널조사를 활용하여 우리나라 임금피크제의 현황을 연구한 박성준 외(2009)는 임금피크제 도입 사업체가 그렇지 않은 사업체보다 정리해고 등 수량적 구조조정 빈도수가 낮았으며 정규직 감원을 역시 낮은 것으로 나타났다. 이들 결과는 중고령근로자들의 고용안정 측면에서 임금피크제가 긍정적인 역할을 하는 것으로 해석할 수 있다.

한편, 임금피크제에 대해 긍정적인 평가를 내린 선행 연구와 달리 박종희(2004)는 한국기업들이 많이 채택하고 있는 정년보장형 임금피크제는 고령사회에 대한 대안이 되지 못하며, 단지 기업의 입장에서 인건비 절감의 수단으로 유용되는 현실을 비판하였다. 그는 연구에서 임금피크제는 근로자의 입장에서는 기존에 이미 약속했던 정년보장을 전제로 임금을 삭감하는 것은 근로조건의 불이익한 변경에 해당하는 것이며, 삭감되는 임금 비율과 시점에 따라서 오히려 중고령자의 조기 은퇴를 촉진한다고 주장하였다. 마찬가지로 이지만 외(2012)도 정년을 보장하는 대신 임금을 낮추는 현재의 임금피크제는 기업의 비용구조 개선의 효과는 있을 수 있으나 고령화 사회에 나타날 수 있는 제반문제 해결의 실마리가 될 수 없다고 주장하였다.

임금피크제의 활성화 방안을 논의한 이명면 외(2014)는 연구에서 임금피크제 정착의 주요 요인으

로 노사합의의 어려움을 주장하였다. 한 예로, 근로자가 동의할 만한 합리적인 임금 감액률을 사측이 제시하지 못할 경우 노사합의에 이르지 못해 제도의 도입이 무산되는 경우가 많은 것으로 나타났다. 실제로 기존의 연공임금체계에서 소득은 개별 근로자의 성과보다는 연령 또는 근무기관과 같은 연공서열에 따른다는 노사간의 암묵적 합의의 결과물이란 측면에서 근로자와 노사합의 없이 임금피크제를 실행할 경우 재정적인 비용절감 효과는 얻을 수 있으나 조직원들의 업무 집중도와 조직충성도는 현격히 떨어지는 것으로 나타났다.

다음으로 임금피크제 도입을 위한 직무재설계의 어려움이 있다. 우리나라에 도입된 임금피크제의 경우 근로자의 직무의 전환을 전제로 하고 있기 때문에, 제도의 도입으로 기업이 기대할 수 있는 것은 많지 않은 것으로 나타났다. 또한 근로자 입장에서는 기존의 직무와 다른 업무에 배속됨으로써 자신의 재능을 사장시키는 경우가 많았다. 마지막으로 취업난이 심각한 사회문제로 대두되는 요즘 임금피크제가 청년취업에 악영향을 끼칠 것이라는 부정적 염려가 임금피크제 활성화를 저해하는 것으로 나타났다. 이 외에도 취업에 성공한 젊은 근로자들의 경우 임금피크제의 낮은 연봉 삭감률에 불만을 표했는데 이 바탕에는 젊은 층의 높은 노동 생산성의 잉여분이 중고령근로자들의 임금 구성에 많은 부분을 차지한다는 인식이 자리 잡고 있었다.

앞서 살펴본 것처럼 기존의 연구에서는 임금피크제의 효과 및 문제점에 관한 내용이 주를 이루고 있으며, 임금피크제의 효과적 운영을 위한 제도적 문제에 대한 현황 파악 중심으로 논의가 진행되었다. 연령통합의 관점에서 임금피크제가 고령근로자의 노동시장 통합에 어떠한 영향을 끼쳤는가를 실증적으로 고찰한 연구는 매우 제한적이다.

3. 연구방법

1) 연구설계 및 분석자료

이 연구는 사업체패널조사의 원자료를 이용한 사회조사 연구로 설계되었다. 동일한 표본을 대상으로 격년마다 조사가 이루어지는 패널조사로 2006년부터 한국노동연구원에의해 수행되어 왔다. 사업체패널조사는 전국 30인 이상 사업체를 모집단으로 전국의 1,700여개 표본사업체를 층화추출하여 실시한다. 2006년, 2008년, 2010년, 2012년, 2014년 다섯 차례 조사가 이루어졌으며, 이 연구는 2012년 자료와 2008년 자료를 분석했다¹⁾.

1) 가장 최근 자료인 2014년 자료는 이 연구의 투고 시점인 2016년 3월 31일 공개됨에 따라 이 연구에 사용되지 못했다.

2) 분석의 틀

본 연구는 연령통합의 개념적 정의와 선행연구의 연령통합 분석틀을 참고하여 고령근로자의 노동시장 통합지표를 조작화 했다. Riley et al.(1994)와 Ulenberg(2000)가 연령통합적 사회의 지표로 연령에 의해 제한받지 않는 고용을 강조했으며, 임금피크제의 고령자 노동시장 통합효과를 고찰한 전병유 외(2008)의 연구에 근거해 전체 근로자 수 대비 50세 이상 노동자 수의 비율, 명예퇴직이나 권고사직에 의해 조직을 떠난 노동자 수 대비 정년퇴임한 노동자 수의 비율, 정년연령, 퇴직 후 재고용된 근로자의 고용연장기간, 정규직의 평균 근속기간을 고령자의 노동시장 통합지표로 선정했다. 임금피크제의 고령근로자 노동시장 통합성과는 임금피크제를 시행하는 사업체와 시행하지 않는 사업체간 노동시장통합지표의 차이, 임금피크제를 시행하기 전과 후의 노동시장통합지표의 차이 등으로 조작화 했다.

[표 1] 분석지표

지표	
고령근로자의 노동시장 통합지표	50세 이상 근로자 수/전체 근로자 수
	정년퇴직자 수/명예퇴직자 수
	정년연령
	재고용연장기간
	정규직 평균근속기간

3) 분석방법

(1) 임금피크제의 시행여부에 따른 노동시장통합의 차이 및 영향

임금피크제와 노동시장통합 사이의 연관성은 다음과 같이 다양한 접근을 통해 분석하고자 했다. 우선 임금피크제의 시행여부에 따라 노동시장통합 수준에 차이가 있는가를 횡단적으로 분석했다. 이를 위해 2012년 임금피크제를 시행하고 있다고 응답한 사업체와 2012년까지 임금피크제를 시행한 바가 없다고 응답한 사업체 사이에 노동시장통합지표에서의 집단차이를 독립표본 t-test를 통해 분석했다.

그런데 2012년 임금피크제를 시행하는 사업체와 시행하지 않는 사업체 사이의 노동시장통합의 차이는 기초선 차이에 의해 야기되었을 가능성을 내포하고 있다. 분석 1에 내재된 이와 같은 문제점

을 보완하기 위해 분석 2는 임금피크제의 시행여부에 따라 특정시점 사이에 발생한 노동시장통합지표의 변화량에 차이가 있는가를 분석했다. 이를 위해 2012년 임금피크제를 시행하고 있는 사업체와 2012년 임금피크제를 시행하고 있지 않는 사업체 간에 2008년과 2012년 노동시장통합수준의 사이의 변화량에 의미 있는 차이가 있는가를 독립표본 t-test를 이용해 분석했다.

그러나 이상의 분석은 노동시장통합 수준에서의 집단 차이가 임금피크제의 시행여부 외에 사업체의 고유한 특성에 의해 발생했을 가능성을 여전히 배제하기 어렵다. 임금피크제 외에 노동시장통합 수준에 차이를 야기할 수 있는 사업체 특성이 임금피크제를 시행하고 있는 사업체와 시행하지 않는 사업체 사이에 노동시장통합 통합수준의 차이로 왜곡되는 것을 통제하고자 했다. 이를 위해 분석 3은 2008년 임금피크제를 시행하지 않았으나 2012년 임금피크제를 시행하고 있는 사업체와 2008년과 2012 모두 임금피크제를 시행하지 않는 사업체를 각각 분리하여 2008년 노동시장통합과 2012년 노동시장통합에 차이가 있는가를 대응표본 t-test를 통해 분석했다. 두 집단의 대응표본 t-test 결과를 비교함으로써, 노동시장통합지표에서의 두 시점간 차이가 사업체의 특성에 의해 발생할 가능성을 최대한 배제하고자 했다.

분석 4는 임금피크제의 시행여부와 두 비교 시점 사이의 시간적 차이를 동시에 고려해 임금피크제와 노동시장통합지표 사이의 관계를 고찰하고자 했다. 이를 위해 2008년과 2012년 두 시점사이의 노동시장통합지표에서의 변화량을 종속변수로, 2008년 노동시장통합지표를 공변수로, 그리고 임금피크제 시행여부를 독립변수로 설정한 ANCOVA 모형을 분석했다. 2008년 노동시장통합지표를 공변수로 통제된 상태에서 두 시점간 노동시장통합지표의 변화량이 임금피크제의 시행여부에 의해 결정되는가를 분석함으로써 노동시장통합의 시점간 차이와 임금피크제 시행 여부 사이의 연관성을 고찰하고자 했다.

(2) 임금피크제의 유형에 따른 노동시장통합지표의 차이

임금피크제의 유형에 따라 노동시장통합의 정도에 차이가 있는가를 분석하기 위해 2012년 임금피크제를 시행하고 있는 사업체를 대상으로 정년보장, 정년연장, 고용연장의 임금피크제의 유형에 따라 노동시장통합수준에 차이가 있는가를 ANOVA를 통해 분석했다. 사후분석은 Tukey' D를 통해 수행했다. 또한 임금피크제의 유형별로 사업체를 분리하여 2008년 노동시장통합수준과 2012년 노동시장통합수준을 대응표본 t-test를 통해 비교했다. 본 연구에서 실행한 통계분석은 SAS 14를 통해 이루어졌다.

[표 2] 분석방법

분석		비교값	비교대상 또는 지표값	분석방법
임금 피크제 성과	분석 1	2012년 노동시장통합지표값	집단 1: 2012년 미시행사업체	독립표본 t-test
			집단 2: 2012년 시행사업체	
	분석 2	2008년과 2012년 사이 노동시장통합지표 변화량	집단 1: 2012년 미시행사업체	독립표본 t-test
			집단 2: 2012년 시행사업체	
분석 3	노동시장통합지표값	2008년 노동시장통합 지표값	대응표본 t-test	
		2012년 노동시장통합 지표값		
분석 4	중속변수: 2008년과 2012년 사이 노동시장통합지표의 변화량 공변수: 2008년 노동시장통합지표값 독립변수: 임금피크제 시행 여부		ANCOVA	
유형 별성과	분석 5	2008년과 2012년 사이 노동시장통합지표 변화량	집단 1: 정년보장형 사업체	ANOVA
			집단 2: 정년연장형 사업체	
			집단 3: 고용연장형 사업체	
분석 6	임금피크제 유형별 노동시장통합지표값	2008년 노동시장통합 지표값	대응표본 t-test	
		2012년 노동시장통합 지표값		

4) 분석대상 사업체

2012년 조사에 참여한 1,770개 사업체의 자료를 분석했다. 2012년 분석대상 사업체의 업종별 분포는 제조업이 41.6%로 가장 높은 구성비를 보였다. 운수가 9.2%, 도소매가 6.3%, 건설이 5.5% 등으로 상대적으로 높은 비율을 차지했다. 사업장 규모는 30인 이하가 6.2%, 31인에서 100인 이하가 34.9%, 101인에서 300인 이하가 27.8%, 301인에서 500인 이하가 12.5% 등으로 조사되었다. 조직유형은 87개(4.91%)가 개인사업장, 1,377개(77.79%)가 회사법인, 151개(8.53%)가 학교법인 또는 의료법인, 155개(8.75%)가 회사이외의 법인으로 나타났다.

정년연령은 50세 이하가 0.6%, 51세에서 55세 이하가 28.9%, 56세에서 60세 이하가 59.7%, 61세 이상이 10.8%로 나타났다. 임금피크제를 시행하고 있는 사업체는 2008년 1,735개 사업체 중 91(5.24%)개, 2012년 1,770개 중 189(10.67%)개로 조사되었다. 유형별로는 정년보장형이 80(42.32%)개, 정년연장형이 66(34.92%)개, 고용연장형이 43(22.75%)개로 나타났다. 사업체 근로자의 평균 연령별 분포는 6.2%가 29세 이하, 30세에서 44세 이하가 92.4%, 45세 이상이 1.3%로 나타났다. 근로자의 평균 학력 수준은 전문대학 졸업이 46.3%로 가장 많았으며, 대학 졸업도 44.8%로 높았다.

[표 3] 분석대상 사업체의 특성

구분		N	%
업종	제조업	737	41.6
	전기, 가스, 수도	25	1.4
	하수, 폐기물, 원료재생, 환경복원	11	0.6
	건설	98	5.5
	도매, 소매	112	6.3
	운수	162	9.2
	숙박 및 음식점	37	2.1
	출판, 영상, 방송통신, 정보서비스	64	3.6
	금융, 보험	71	4.0
	부동산, 임대	9	0.5
	전문과학·기술서비스	102	5.8
	사업시설관리, 사업지원서비스	77	4.4
	공공행정, 국방, 사회보험 행정	8	0.5
	교육서비스	107	6.0
	보건 및 사회복지 서비스	104	5.9
	예술, 스포츠, 여가	20	1.1
	협회 및 단체 수리 및 기타 개인서비스	26	1.5
	합계	1,770	100.0
사업장 규모	30 이하	110	6.2
	31-100	618	34.9
	101-300	492	27.8
	301-500	222	12.5
	501-1,000	173	9.8
	1,001이상	155	8.8
	합계	1,770	100.0
조직유형	개인사업장	87	4.9
	회사법인	1,377	77.8
	학교 또는 의료법인	151	8.5
	회사 이외의 법인	155	8.8
	합계	1,770	100.0

구분		N	%
정년연령	50이하	8	0.6
	51-55	422	28.9
	56-60	870	59.7
	61-64	99	6.8
	65이상	59	4.0
	합계	1,458	100.0
임금피크제 유형	정년보장형	80	42.3
	정년연장형	66	34.9
	고용연장형	43	22.8
	합계	189	100.0
근로자 평균 학력 수준	중졸이하	5	0.5
	고졸	5	0.5
	전문대졸	484	46.3
	대졸	469	44.8
	대졸이상	83	7.9
	합계	1,046	100.0
근로자 평균 연령	15-24	5	0.5
	25-29	60	5.7
	30-34	741	70.8
	35-44	226	21.6
	45-54	14	1.3
	합계	1,046	100.0

4. 연구결과

1) 임금피크제의 시행에 따른 노동시장통합의 차이

(1) 2012년 임금피크제 시행여부에 따른 노동시장통합의 집단차이

2012년 임금피크제를 시행하지 않는 사업체 1,466개소와 임금피크제를 시행하고 있는 185개 사업체의 2012년 현재 노동시장통합의 집단 차이를 비교했다. 재고용연장기간과 정규직 평균근속기간

만이 임금피크제 시행여부에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 2012년 임금피크제를 시행하는 사업체의 평균 재고용연장기간은 3.09개월, 시행하지 않는 사업체의 경우 4.00개월로 임금피크제를 시행하지 않는 사업체의 평균 재고용연장기간이 오히려 1개월 더 긴 것으로 분석되었다($t=-4.03, p=0.00$).

2012년 임금피크제를 시행하고 있는 사업체의 정규직 평균근속기간은 123.05개월로, 2012년 임금피크제를 시행하지 않는 사업체의 평균근속 기간인 93.57개월 보다 통계적으로 유의미하게 긴 것으로 분석되었다($t=-4.81, p=0.00$). 이 결과는 횡단적 차원에서 임금피크제를 시행하고 있는 사업체의 경우 정년을 보장하거나 정년을 연장함으로써 근로자의 평균근속기간이 비교집단 보다 늘어났을 가능성을 의미한다.

임금피크제를 시행하지 않는 사업체의 경우 정년보장은 물론 정년연장이나 고용연장의 가능성이 상대적으로 낮기 때문에 근로자의 평균근속기간이 낮게 나타났다. 특히 이 결과는 임금피크제를 통한 중고령자의 고용기간 확대가 비정규직으로의 전환과 같은 고용상 지위의 변화 없이도 이루어지고 있음을 시사한다. 반면 전체 근로자 수 대비 50세 이상 근로자 수의 비율, 명예퇴직자 수 대비 정년퇴직자 수의 비율, 정년연령은 임금피크제를 시행하고 있는 사업체와 임금피크제를 시행하고 있지 않는 사업체 사이에 통계적으로 유의미한 차이가 없었다.

[표 4] 임금피크제 시행여부에 따른 2012년 노동시장통합의 집단 차이

집단 구분		N	평균	t	p
50세 이상 근로자 수/전체근로자 수	미시행	1466	0.20	1.95	0.06
	시행	185	0.18		
정년퇴직자 수/명예퇴직자 수	미시행	274	0.88	-1.81	0.07
	시행	46	1.68		
정년연령	미시행	1190	57.87	0.39	0.70
	시행	177	57.79		
재고용연장기간	미시행	636	4.00	4.03	0.00
	시행	113	3.09		
정규직 평균근속기간	미시행	1446	93.57	-4.81	0.00
	시행	181	123.05		

(2) 2012년 임금피크제 시행여부에 따른 2008년과 2012년 사이 노동시장통합 변화량의 집단 차이

2008년과 2012년 모두 임금피크제를 시행하지 않은 사업체 1,466개소와 2008년 임금피크제를 시행하지 않았으나 2012년 임금피크제를 시행하고 있는 사업체 178개소를 대상으로 2008년과 2012년 두 시점간 노동시장통합지표의 변화량에 집단차이가 있는지를 분석했다.

분석결과, 정규직 평균근속기간의 변화량만이 두 집단 사이에 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다($t=-4.01, p=0.00$). 2012년 임금피크제를 시행하지 않은 사업체의 정규직 평균근속기간은 2008년에서 2012년 사이에 평균 11.69개월 증가하는데 그쳤다. 반면 2008년 임금피크제를 시행하지 않았으나 2012년 임금피크제를 시행하고 있는 사업체는 2008년부터 2012년 사이 정규직 평균근속기간이 45.49개월 증가해 비교집단 보다 통계적으로 유의미하게 높은 변화치를 보였다.

이 결과는 2008년 이후 임금피크제를 도입한 사업체 뿐만 아니라 2012년까지 임금피크제를 도입하지 않는 사업체에서도 2008년부터 2012년 사이에 정규직 평균근속기간이 증가되었으며, 따라서 정규직 평균근속기간의 확대가 임금피크제의 도입에 의해서만 이루어진 것으로 설명하는 데는 한계가 있음을 의미한다. 그러나 2012년 임금피크제를 시행하고 있는 사업체의 정규직 평균근속기간이 시행하지 않는 사업체 보다 높다는 앞선 분석결과와 함께 2008년 이후 임금피크제를 도입한 사업체는 정규직 평균근속기간의 증가 정도가 임금피크제를 도입하지 않은 사업체 보다 큰 폭으로 이루어졌다는 결과는 임금피크제가 정규직 평균근속기간의 확대와 의미 있게 관련되어 있음을 시사한다.

한편 전체근로자 수 대비 50세 이상 근로자 수의 비율, 명예퇴직자 수 대비 정년퇴직자 수의 비율, 그리고 정년연령, 재고용연장기간의 변화량은 두 집단 사이에 통계적으로 의미 있는 차이가 없었다. 특히 재고용연장기간은 임금피크제의 시행 여부와 관계없이 두 집단 모두에서 2008년 보다 2012년이 오히려 감소한 것으로 나타나 퇴직 후 재고용을 통한 고용기간의 연장이 최근 더 감소하고 있음을 시사했다.

[표 5] 2008년과 2012년 사이 노동시장통합지표 변화량의 집단차이

집단 구분		N	평균	t	p
50이상 근로자 수/ 전체근로자 수	미시행	1466	0.06	1.52	0.13
	시행	178	0.03		
정년퇴직자 수/ 명예퇴직자 수	미시행	48	0.73	-0.89	0.38
	시행	14	1.66		

집단 구분		N	평균	t	p
정년연령	미시행	945	0.27	-0.03	0.97
	시행	130	0.28		
재고용연장기간	미시행	234	-0.16	-0.86	0.38
	시행	45	-0.72		
정규직 평균근속기간	미시행	1439	11.69	-4.01	0.00
	시행	174	45.49		

(3) 임금피크제 시행여부별 2008년과 2012년 노동시장통합지표 사이의 차이

2008년의 노동시장통합 지표와 2012년의 노동시장통합 지표를 대응시켜 두 지표 사이에 의미 있는 차이가 있는가를 분석했다. 2008년 임금피크제를 시행하지 않았으나 2012년 임금피크제를 실시하고 있는 즉 임금피크제 시행상황이 변화된 사업체와 2008년과 2012년 모두 임금피크제를 시행하고 있지 않는 사업체로 분리하여 동일한 분석을 반복했다. 이를 통해 2008년과 2012년 간의 노동시장 통합의 차이가 임금피크제의 시행상황이 변화된 사업체에서만 이루어진 것인지 혹은 임금피크제를 시행하지 않은 사업체에서도 발생하는지 비교함으로써 두 시점간 노동시장통합의 차이가 임금피크제의 시행여부에 의한 것인지 또는 임금피크제 시행과 관계없이 두 시점 사이에 발생한 여타의 제도 및 환경적 변화에 의한 것인지를 파악하고자 했다.

분석결과, 2012년 현재 임금피크제를 시행하고 있는 사업체는 2012년 전체 근로자 수 대비 50세 이상 근로자 수의 비율이 18%로 2008년 임금피크제를 시행하지 않았던 시점의 동비율 14% 보다 통계적으로 유의미하게 높은 것으로 나타났다($t=-2.34, p=0.02$). 그런데 2008년과 2012년 모두 임금피크제를 시행하지 않은 사업체도 50세 이상 근로자 수의 비율이 2008년 0.14%에서 0.20%로 유의미하게 증가했으며 증가의 폭이 2012년 임금피크제를 시행하고 있는 사업체 보다 상대적으로 더 큰 것으로 나타났다. 이는 2008년과 2012년 50세 이상 근로자 비율의 차이가 임금피크제에 의해 발생한 것으로 해석하기 어려우며 두 시점 사이의 정책적 또는 노동시장 환경의 변화에 의해 유도되었을 가능성을 시사한다.

정년연령은 2008년 임금피크제를 시행하지 않았으나 2012년 임금피크제를 시행하고 있는 사업체에서는 두 시점의 정년연령 사이에 의미 있는 차이가 없는 것으로 분석되었다. 그러나, 2008년과 2012년 모두 임금피크제를 시행하지 않는 사업체에서는 2008년 정년연령이 57.62세에서 2012년 57.89세로 유의미하게 증가한 것으로 나타났다($t=-2.01, p=0.00$).

정규직 평균근속기간은 2012년 임금피크제를 시행하고 있는 사업체의 경우, 2008년 평균 76.37

개월에서 2012년 121.86개월로 임금피크제를 시행하지 않은 2008년 보다 시행 후인 2012년 통계적으로 유의미하게 증가한 것으로 분석되었다($t=-5.69, p=0.00$). 2008년과 2012년 모두 임금피크제를 시행하지 않은 사업체의 정규직 평균근속기간 또한 2008년 81.65개월에서 2012년 93.33개월로 유의미하게 증가했다($t=-4.40, p=0.00$). 그러나 두 시점간 정규직 평균근속기간 증가의 폭은 2012년 임금피크제를 시행하고 있는 사업체에서 상대적으로 크게 나타났다. 정규직 평균근속기간은 앞선 분석에서도 임금피크제의 시행 여부에 따라 유의미한 집단차이를 보임으로써 임금피크제의 시행과 정규직 평균근속기간의 확대 사이에 강한 연관성이 존재할 수 있음을 재확인했다.

그러나 명예퇴직자 수 대비 정년퇴직자 수의 비율($t=-1.82, p=0.09$)과 재고용연장기간($t=1.55, p=0.12$)은 2012년 임금피크제를 시행하는 사업체와 시행하지 않은 사업체 모두에서 2008년과 2012년 사이에 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

[표 6] 집단별 2008년과 2012년 사이 노동시장통합 지표 차이

구 분		N	평균	t	p	
50세 이상 근로자수 /전체근로자 수	미시행->시행	2008	178	0.14	-2.34	0.02
		2012	178	0.18		
	미시행->미시행	2008	1466	0.14	-8.41	0.00
		2012	1466	0.20		
정년퇴직자 수 /명예퇴직자 수 ²⁾	미시행->시행	2008	14	0.31	-1.82	0.09
		2012	14	1.97		
	미시행->미시행	2008	274	1.48	1.38	0.16
		2012	274	0.88		
정년연령	미시행->시행	2008	130	57.53	-0.84	0.40
		2012	130	57.81		
	미시행->미시행	2008	945	57.62	-2.01	0.04
		2012	945	57.89		
재고용연장기간	미시행->시행	2008	39	3.17	1.55	0.12
		2012	39	4.06		
	미시행->미시행	2008	217	4.05	0.93	0.35
		2012	217	3.80		
정규직 평균근속기간	미시행->시행	2008	174	76.37	-5.69	0.00
		2012	174	121.86		
	미시행->미시행	2008	1439	81.65	-4.40	0.00
		2012	1439	93.33		

2) 샘플 수의 부족으로 통계분석 결과가 의미 없음

(4) 임금피크제의 시행여부가 2008년과 2012년 노동시장통합 변화량에 미치는 영향

2008년의 노동시장연령지표를 통제된 상태에서 임금피크제의 시행여부가 2008년과 2012년 사이 노동시장통합의 변화량에 유의미한 영향을 미치는가를 ANCOVA를 통해 분석했다. 분석결과, 임금피크제의 시행여부는 정규직 평균근속기간의 변화량에만 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다($b=-59.44, t=-2.05, p=0.04$). 2008년의 정규직 평균근속기간을 통제된 상태에서 임금피크제를 시행하는 사업체의 정규직 평균근속기간은 임금피크제를 시행하지 않는 사업체 보다 59개월이 높은 것으로 분석되었다.

그러나 임금피크제의 시행여부가 전체 근로자 수 대비 50세 이상 근로자 수의 변화량, 정년연령의 변화량, 재고용연장기간의 변화량에는 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다.

[표 7] 임금피크제의 시행여부가 2008년과 2012년 노동시장통합 변화량에 미치는 영향

종속변수		b	t	p	F(p)
50세 이상 근로자 수 /전체근로자 수 변화량	절편	0.17	2.14	0.03	564.32 (0.00)
	2008년 값	-1.06	-33.56	0.00	
	시행사업체	0.04	0.50	0.62	
정년연령 변화량	절편	61.53	29.59	0.00	597.55 (0.00)
	2008년 값	-1.08	-34.56	0.00	
	시행사업체	1.21	1.15	0.25	
재고용연장기간 변화량	절편	3.85	3.61	0.00	156.11 (0.00)
	2008년 값	-1.17	-17.66	0.00	
	시행사업체	0.66	0.62	0.54	
정규직 평균근속기간 변화량	절편	153.88	5.28	0.00	527.04 (0.00)
	2008년 값	-1.01	-32.43	0.00	
	시행사업체	-59.44	-2.05	0.04	

2) 임금피크제의 유형별 노동시장통합의 차이

(1) 임금피크제 유형별 노동시장통합 변화량의 차이

임금피크제의 유형에 따라서 2008년과 2012년 사이 노동시장통합의 변화량에 차이가 있는지 분석했다. 임금피크제의 유형에 따라서는 2008년과 2012년 정규직 평균근속기간의 변화량에서만 유의미한 차이를 보였다($f=4.85, p=0.009$). 정년보장형 임금피크제를 시행하고 있는 74개 사업체는

2008년 보다 2012년 정규직 평균근속기간이 48.66개월 증가했다. 정년연장형 임금피크제를 시행하는 64개 사업체의 정규직 평균근속기간은 동기간 69.18개월 증가하는 것으로 나타났다.

반면 고용연장형 임금피크제를 시행하는 43개 사업체의 동기간 정규직 평균근속기간의 변화량은 6.38개월에 불과해 고용연장형의 정규직 평균근속기간 변화량이 정년보장형이나 정년연장형 보다 유의미하게 작은 것으로 나타났다. 이 결과는 정년보장형과 정년연장형은 노동자의 고용상 지위의 변화 없이 고용기간이 연장됨에 따라 정규직 평균근속연수의 증가가 상대적으로 크게 나타난 것으로 해석된다. 고용연장형은 정년퇴직 후 계약직 등으로 고용상 지위가 전환되어 재고용이 이루어지는 것이 일반적이므로 정규직 평균근속연수의 증가를 가져오기에는 제도적 한계가 있음을 시사한다. 그 외 다른 노동시장통합 지표의 변화량은 임금피크제의 유형에 따라 의미 있는 차이가 없었다.

[표 8] 임금피크제 유형에 따른 노동시장통합지표의 집단차이

구 분		N	평균		F	P
50세 이상 근로자 수 /전체근로자 수	정년보장	78	0.04	N/A	0.53	0.58
	정년연장	64	0.04	N/A		
	고용연장	43	0.00	N/A		
정년퇴직자 수 /명예퇴직자 수	정년보장	8	2.90	N/A	1.99	0.17
	정년연장	3	0.25	N/A		
	고용연장	4	-0.85	N/A		
정년연령	정년보장	58	1.14	N/A	2.81	0.06
	정년연장	45	-0.27	N/A		
	고용연장	34	-0.62	N/A		
재고용연장기간	정년보장	12	-1.50	N/A	1.54	0.22
	정년연장	18	-1.39	N/A		
	고용보장	15	0.70	N/A		
정규직 평균근속기간	정년보장	74	48.66	a	4.85	0.01
	정년연장	64	69.18	a		
	고용연장	43	6.38	b		

(2) 임금피크제 유형별 2008년과 2012년 간 노동시장통합의 차이

임금피크제의 유형에 따라 2008년 노동시장통합과 2012년 노동시장통합 사이에 유의미한 차이가 있는가를 분석했다. 정년보장형을 실행하고 있는 사업체는 정년연령($t=2.21, p=0.31$)과 정규직 평

균근속기간($t=3.93, p=0.00$)에서 2008년과 2012년 사이에 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 정년연령은 2008년 57.60세에서 2012년 58.74세로, 정규직 평균근속기간은 2008년 82개월에서 2012년 131개월로 유의미하게 증가했다.

정년연장형 임금피크제를 시행하는 사업체는 재고용연장기간($t=2.12, p=0.04$)과 정규직 평균근속기간($t=5.3, p=0.00$)이 2008년과 2012년 사이에 의미 있는 차이를 보이는 것으로 나타났다. 재고용연장기간은 2008년 2.66개월에서 2012년 4.05개월로, 정규직 평균근속기간은 2008년 62개월에서 2012년 131.59개월로 유의미하게 증가했다. 고용연장형 임금피크제를 시행하고 있는 사업체는 노동시장통합의 모든 지표에서 2008년과 2012년 사이에 유의미한 차이가 없는 것으로 분석되었다.

[표 9] 임금피크제 유형별 2008년 노동시장통합과 2012년 노동시장통합의 차이

구 분		N	평균	t	p	
정년 보장형	50세 이상 근로자수/전체근로자수	2012	78	0.18	1.86	0.07
		2008	78	0.14		
	정년퇴직자 수/명예퇴직자 수	2012	8	3.31	1.96	0.09
		2008	8	0.41		
	정년연령	2012	58	58.74	2.21	0.03
		2008	58	57.60		
	재고용연장기간	2012	12	4.16	1.35	0.20
		2008	12	2.66		
	정규직 평균근속기간	2012	74	131.15	3.94	0.00
		2008	74	82.48		
정년 연장형	50세 이상 근로자수/전체근로자수	2012	64	0.18	1.79	0.08
		2008	64	0.14		
		2012	3	0.25		
	정년퇴직자 수/명예퇴직자 수	2008	3	0.00	1.76	0.22
		2012	3	0.00		
	정년연령	2012	45	56.75	-0.61	0.54
		2008	45	57.02		
	재고용연장기간	2012	18	4.05	2.12	0.04
		2008	18	2.66		
	정규직 평균근속기간	2012	64	131.59	5.84	0.00
2008		64	62.41			

구 분		N	평균	t	p	
고용 연장형	50세 이상 근로자수/전체근로자수	2012	43	0.17	0.10	0.92
		2008	43	0.17		
	정년퇴직자 수/명예퇴직자 수	2012	4	0.08	-1.31	0.28
		2008	4	0.94		
	정년연령	2012	34	57.41	-0.76	0.45
		2008	34	58.03		
	재고용연장기간	2012	15	3.56	-0.51	0.58
		2008	15	4.26		
	정규직 평균근속기간	2012	43	96.39	0.39	0.70
		2008	43	90.01		

5. 결론

이 연구는 임금피크제의 성과가 기업의 시각에서 경영 효율성을 중심으로 탐색되었으며, 임금피크제가 고령자 고용촉진 정책으로 주목되어 왔음에도 이에 대한 실증적 검증은 제한적이라는 문제의식에서 출발했다. 임금피크제가 고령근로자의 노동기간을 확대하여 고령자의 고용을 촉진하는 노동시장 내 연령통합 기제라는 정책적 기대가 경험적 자료를 통해 검증될 필요가 있다는 문제의식을 담고자 했다. 이를 위해 2008년과 2012년 사업체 패널데이터를 이용해 사업체의 임금피크제 시행 여부에 따라, 임금피크제의 시행 전후에 따라, 고령근로자의 노동시장통합이 차이를 보이는가를 분석했다.

연구결과, 노동시장통합의 지표 중 2012년 정규직 평균근속연수는 임금피크제를 시행하고 있는 사업체에서 유의미하게 높게 나타났으며, 2008년부터 2012년 사이의 변화량 또한 2008년 이후 임금피크제를 시행한 사업체에서 유의미하게 높은 것으로 분석되었다. 임금피크제의 시행이 정규직 평균근속연수의 증가에 미치는 영향은 2008년의 정규직 평균근속연수를 통제한 상태에서도 유의미한 것으로 나타났다.

이들 결과는 임금피크제의 시행이 정규직 평균근속기간의 증가와 연계되어 있음이 황적인 집단 비교는 물론 2008년과 2012년의 시간적 차이를 고려한 종적 비교를 통해서도 지지될 수 있음을 의미한다. 2008년 임금피크제 실태조사 자료를 이용한 전병유 외(2008)의 연구에서도 임금피크제를

도입한 사업체는 그렇지 않은 사업체에 비해 고령근로자의 평균근속년수가 유의미하게 높은 것으로 나타나 임금피크제가 근로자의 평균근속연수의 증가에 긍정적으로 작용할 수 있음을 시사했다.

한편 임금피크제를 시행한 사업체와 시행하지 않은 사업체를 분리해, 2008년과 2012년 정규직 평균근속기간을 비교한 분석에서 임금피크제를 시행하지 않은 사업체도 2012년의 정규직 평균근속기간이 2008년 보다 유의미하게 높은 것으로 나타났다. 이는 2008년과 2012년 사이 정규직 평균근속년수의 증가는 임금피크제의 시행뿐만 아니라 고령자고용과 관련된 제도환경과 노동시장의 변화와도 관련되어 있음을 시사한다.

전체근로자 수 대비 50세 이상 고령근로자의 수는 2012년 임금피크제를 시행하는 사업체와 시행하지 않는 사업체 사이의 횡적 비교, 2008년과 2012년 사이의 변화량에 대한 비교에서 유의미한 집단 차이가 없는 것으로 나타났다. 그러나 임금피크제를 시행한 사업체의 경우 50세 이상 고령근로자의 비율은 2008년 임금피크제를 시행하기 전보다 유의미하게 증가한 것으로 나타났다. 이는 임금피크제의 시행이 고령근로자의 구성비를 높여 근로자의 연령다양성을 확대하는 노동시장통합적 성과가 있음을 의미한다. 전병유 외(2008)의 연구에서도 임금피크제는 고령근로자의 수를 늘려 고령근로자 집단을 확대하지는 못하지만 임금피크제의 시행이 전체 근로자에서 고령근로자가 차지하는 비율을 높일 가능성이 있음을 확인한 바 있다.

이 연구의 결과는 임금피크제의 노동시장통합 성과는 임금피크제의 유형에 따라 차이가 있을 수 있음을 시사했다. 임금피크제를 시행하기 전인 2008년과 시행 후인 2012년 사이에 정규직 평균근속연수의 변화량은 정년보장형과 정년연장형이 고용연장형 보다 유의미하게 높은 것으로 나타났다. 정년보장형과 정년연장형은 정규직이라는 노동자의 고용상 지위의 변화 없이 고용기간이 확대된다. 반면 고용연장형은 정년은퇴 후 계약직 등으로 고용상 지위가 전환된 상태에서 고용기간이 연장될 가능성이 높기 때문에 고용연장형 임금피크제의 시행이 정규직의 평균근속기간을 연장하는데 한계가 있음을 반영한 결과로 설명된다.

Riley & Riley(2000)가 연령통합사회는 ‘유연한 연령기준의 적용’과 ‘연령 다양성의 확보’라고 두 개념의 연관성을 제시한 것과 같이 본 연구는 임금피크제가 고령근로자의 노동시장통합과 특정한 차원에서 부분적으로나마 긍정적으로 연계되어 있음을 확인할 수 있었다. 그러나 사업체패널데이터를 이용한 2차 자료분석의 한계 상 고령근로자의 수를 50세 이상으로 규정할 수밖에 없었으며, 평균근속년수의 차이는 비정규직은 배제한 채 정규직만을 대상으로 규명했다는 점은 본 연구의 한계로 남는다.

■ 참고문헌 □

- 김경호(2005). 연령통합의 관점에서 고찰한 노인복지관련 실정법상 연령기준의 정책적 함의. 한국법정책학회. 5(1), 553-582.
- 김주현(2009). 연령주의(Ageism) 관점을 통한 노년의 이해. 사회와 역사. 361-391.
- 김훈, 김근식(2011). 고령화와 그 해결책으로서의 사회보장. 한국자치행정학보. 25(1), 255-279.
- 박성준, 김기승(2009). 우리나라 임금피크제의 현황과 문제점에 관한 연구. 인적자원관리연구. 16(3), 85-100.
- 박종희(2004). 임금피크제의 허와 실: 노동법적 검토 및 정책적 평가를 중심으로. 산업관계연구. 4(2), 23-46.
- 변상우, 김학돈(2005). 임금피크제 정착방안에 관한 연구. 인적자원관리연구. 12(1), 47-60.
- 윤현중, 류성민, 양지윤(2014). 임금피크제: 현황과 주요 이슈. 동중앙아시아연구(구 한몽경상연구). 25(1), 116-138.
- 이선우(2005). 고령화 시대에 대비한 공무원정년제도의 유연화에 대한 임금피크제(pay-peak system)의 영향분석. 한국행정학보. 39(2), 111-136.
- 이승복, 한인수(2014). 임금피크제의 관리방식과 유효성과의 관계에 대한 연구. 아태경상저널. 6(1), 79-99.
- 이영면, 정선아(2014). 베이비부머 세대 은퇴기 임금피크제의 정책적 활성화 방안에 대한 탐색적 연구. 노동정책연구. 14(1), 35-67.
- 이지만, 박성훈, 정승화, 강철희, 조상미(2012). 국내, 일본 기업 사례 비교분석을 통한 임금피크제의 실행 효과와 그 향후 과제. 인적자원관리연구. 19(1), 1-26.
- 임두빈, 전용일(2014). 60 세 정년연장제도가 임금피크제 도입 고려 시 퇴직연금에 미치는 영향. 한국경제연구. 32(4), 69-96.
- 전병유, 장지년, 홍민기, 윤자영, 조준모, 신동균, 이형오(2008). 고령자 고용정책의 고용효과 분석. 한국노동연구원.
- 정정희(2004). 인구고령화와 연령통합 사회. 사회연구. 7, 11-26.
- 정순돌, 기지혜, 최혜지(2015a). 연령통합의 개념, 철학, 사회적 영향에 대한 탐색적 연구: 전문가 인식과 문헌연구를 중심으로. 노인복지연구. 68, 161-186.
- 정순돌, 이은진, 기지혜, 최혜지(2015b). 연령통합척도 개발 및 타당성 연구. 보건사회연구. 35(2), 380-404.
- 최혜지, 박정화, 권미리, 정순돌(2015a). 고령사회 대안 패러다임으로써 연령통합의 유용성에 대한 고찰: 연령통합의 영향에 대한 사회일반과 전문가의 인식비교를 중심으로. 한국사회복지학. 67(3), 107-124.
- 최혜지, 전해상, 정순돌(2015b). OECD 국가비교를 통해 본 노인 연령통합의 좌표와 유용성. 사회복지정

책. 43(2). 343-364.

- Creswell, W. (2012). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. Sage.
- Dannefer, D. (2000). Paradox of opportunity: Education, work, and age integration in the united states and germany. *The Gerontologist*, 40(3). 282-286.
- Loscocco, K. (2000). Age integration as a solution to work-family conflict. *The Gerontologist*, 40(3). 292-300.
- Ravenera, R. & Rajulton, F. (2003). Integration at mid-life: An analysis of the general social surveys on time use. Population Studies Centre Discussion Paper, 03-09.
- Riley, W., Kahn, R. & Foner, A. (1994). *Age and structural lag: Society's failure to provide meaningful opportunities in work, family, and leisure*. NY: Wiley.
- Riley, W. & Riley, W. (2000). Age integration: Conceptual and historical background. *The Gerontologist*, 40(3). 266-270.
- Uhlenberg, P. (2000). Integration of old and young. *The Gerontologist*, 40(3). 276-279.

Abstract

Effect of Wage Peak System on Labor Market Integration of Senior Workers base on Age Integration Paradigm*

Choi, Hyeji**·Jeon, Haesang***·You, Yonglim****·Chung, Soondool*****

This study stemmed from the notion that effects of wage peak system were investigated exclusively on management efficiency from the perspective of workplace. As a way to overcome the limitation of previous studies, This study examined the effects of wage peak system on age integration of senior workers. Quantitative analyses with data from workplace panel survey were executed. Results revealed that percent of workers aged 50 and over was significantly higher in work places that implemented wag peak system than that of those did not. Also Average year of employment for full time workers was higher in work places that implemented wag peak system than that of those did not, suggesting that wage peak system was related to labor market integration of aged workers in some ways.

Key Words: age integration, wage peak system, employment of aged worker, workplace panel survey, qualitative case study

◆ 2016.04.28. 접수 / 2016.06.03. 1차수정 / 2016.06. 10. 게재확정

* This work was supported by the Ministry of Education of the Republic of Korea and the National Research Foundation of Korea (NRF-2013-S1A3A2055071)

** Seoul Women's University

*** Ewha Woman's University

**** Seoul Women's University

***** Ewha Woman's University