
보 도 자 료



보도일시	2013년 10월 1일(화) 09:30 배포시
담 당 자	이장원 KLI 임금직무센터 소장(02-3775-5541, cwlee@kli.re.kr)
배포일시	2013년 10월 1일(화) 09:30
배포부서	KLI 기획조정팀(최대우 팀장, 02-3775-5531, dwchoi@kli.re.kr)

【 한국노동연구원 개원 25주년 기념세미나 고용률 제고를 위한 임금직무혁신 】

- ❖ 일시: 2013년 10월 1일(화) 14:00~17:30
- ❖ 장소: 대한상공회의소 지하2층 중회의실A
- ❖ 주최: 한국노동연구원

◆ 발표문

1. 임금직무체계에 대한 근로자의식
(이장원, 한국노동연구원 임금직무센터 소장)
2. 정년연장과 임금체계 개편
(김동배, 인천대학교 경영학과 교수)
3. 양질의 시간제 일자리 정착방안 - 일본의 경험과 함의
(김 훈, 한국노동연구원 선임연구위원)

◆ 프로그램

시 간	일 정
14:00~14:30	【개회식 및 축사】 개회사 이인재 한국노동연구원 원장 축 사 방하남 고용노동부 장관
14:30~16:00	【주제발표】 사 회 이원덕 삼성경제연구소 고문 발 표 1. 임금직무체계에 대한 근로자의식 이장원 한국노동연구원 임금직무센터 소장 발 표 2. 정년연장과 임금체계 개편 김동배 인천대학교 경영학과 교수 발 표 3. 양질의 시간제 일자리 정착방안-일본의 경험과 함의 김 훈 한국노동연구원 선임연구위원
16:00~16:15	휴 식
16:15~17:30	【종합토론】 사 회 이원덕 삼성경제연구소 고문 토 론 이정식 한국노총 중앙연구원 원장 김영배 한국경총 부회장 권영순 고용노동부 노동정책실 실장 조준모 성균관대학교 경제학과 교수 이영면 동국대학교 경영학과 교수 조성재 한국노동연구원 선임연구위원
17:30	폐 회

◆ 보도자료 본문

1. 임금직무체계에 대한 근로자의식

(이장원 한국노동연구원 임금직무센터 소장)

- 2016년부터 대기업과 공공부문에서 정년 60세를 법적으로 보장하
되 임금체계 개선을 통해 기업들의 인건비 부담을 덜고 생산성과
연계된 합리적 임금인상을 통해 실질적인 고용안정을 도모하자는
차원에서 다시 임금체계 개편에 대한 관심이 높아지고 있음.
- 그러나 임금체계 개편과 정년연장이 같이 이루어지지 않고 정년
연장이 먼저 법적으로 시행되면서 임금체계 개편은 밀린 숙제가
되고만 측면이 있음.
- 특히 노조 측은 이미 법적 정년연장을 얻었는데 왜 굳이 임금체
계 개편을 서둘러야 하는지 동기와 의지가 강하지 않음.
- 지금도 정년이 있지만 실제로 체감하는 정년이 몇 년은 이르고 동
시에 알게 모르게 기업의 압력으로 중도에 퇴직하는 인력들이 우
리주위에 많이 있어 정년 60세는 임금과 생산성이 괴리된다면 그
이전에 인력을 정리하려는 소위 음성적 해고의 기술이 우리 현장
에서 더욱 발전할 것이라는 부정적 전망도 있음
- 직무체계의 개선내지 정립이 이루어지지 않고서는 정년연장이나
임금체계개선이 매우 어렵다는 것도 쉽게 짐작할 수 있음. 아무
리 고임금 직장이라 하더라도 나이가 50이 넘으면 기존 자리를
지키는 것도 새로운 직무로 이동하는 것도 어렵다는 것이 직장
의 현실임.
- 임금직무의 혁신은 단지 기존 직장에서 정년연장을 돕기위한 방편
으로 필요한 것만은 아니고 우리의 노동시장을 개방적이고, 유연하

고, 공정하고, 활력 있는 시장제도로 변화시키기 위해선 임금직무 체계가 가장 중요한 변화의 원동력이기 때문임

- 안정적인 연공급과 경쟁적인 직무(직종)급 시장간의 간극은 단지 제도의 차이를 넘어서 일차 노동시장과 이차 노동시장간에 신분적 질서로 작동하고 있는데, 연공급은 기득권적 요소가 점점 강해지고 직무급은 중소기업이나 무기 계약직 근로자에게 숙명으로 던져진 신분제적 요인이 되고 있음.
- 중소기업의 직무급에는 숙련급적 요소가 강화될 필요가 있고 고임금 연공급에는 성과급적 요소가 강화될 필요도 있지만, 궁극적으로 중소기업에서 대기업으로 다시 나이가 들면 대기업에서 중소기업으로 원활한 노동이동이 이루어지는 선진국형 평생고용 모델이 이루어지기 위해선 임금직무체계의 조정과 통합이 매우 중요.

□ 이런 변화의 필요성과 현실의 견고한 지형속에서 우리 근로자들은 어디로 가길 원하고 있을까? 현재 어떤 길을 모색하고 있는지를 알기위해 근로자 대표 1,000명에 대해 2013년 9월중에 임금직무체계에 대한 의식조사를 실시.

□ 본 조사는 임금근로자들을 대상으로 임금직무체계에 대해 의견을 수렴하여 향후 정년연장, 고용안정, 소득격차 완화를 목표로 임금과 직무제도의 개선 방안을 모색할 수 있는 기초자료를 마련하는데 목적이 있음.

- 조사대상은 전국의 20세~59세 임금근로자로 표본 수는 1,000명이고, 조사방법은 전화조사(CATI System)로 실시. 조사 시기는 2013년 9월이고 95% 신뢰수준에 $\pm 3.1\%$ 의 오차범위를 가지고 있음.
- 응답한 근로자 특성은 <표 1>에 제시되어 있고 아래에서는 임금직무체계에 대한 주요 항목별로 조사결과를 요약해서 제시함.

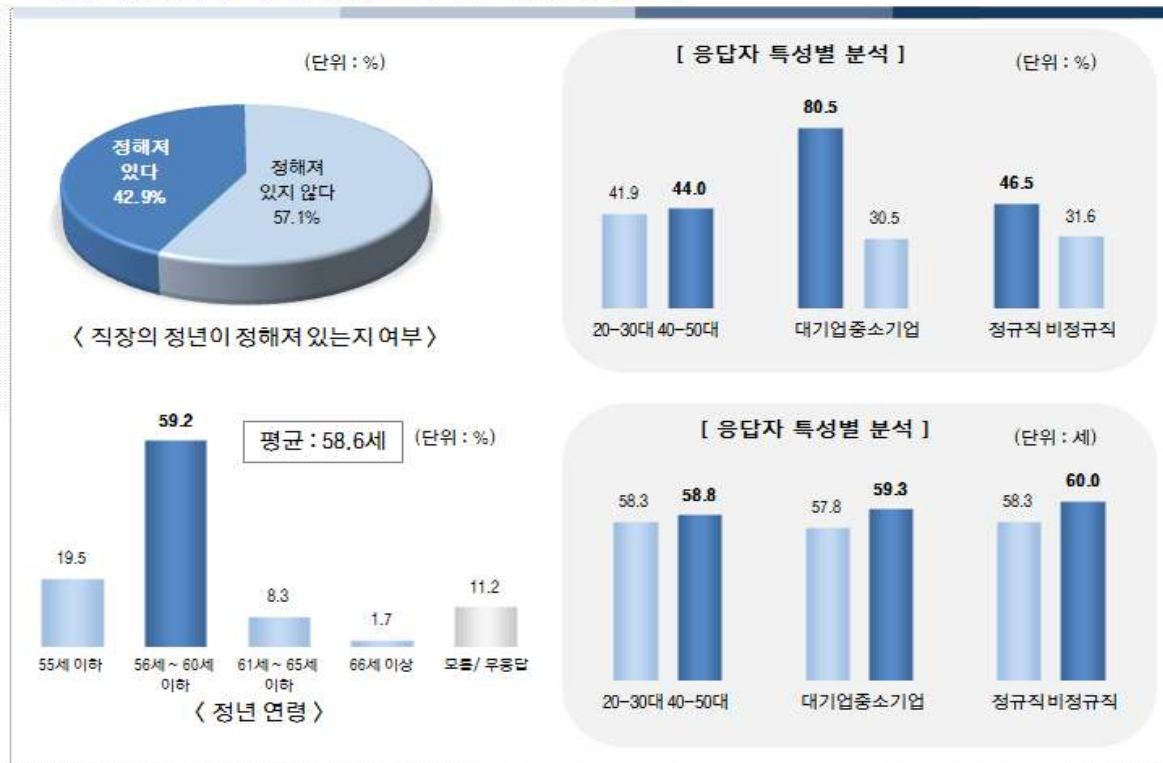
<표 1> 조사 근로자 특성 요약

		표본수(명)	구성비(%)
전체		1,000	100.0
연령	20~30대	508	50.8
	40~50대	492	49.2
규모	대기업	248	24.8
	중소기업	752	75.2
고용형태	정규직	759	75.9
	비정규직	241	24.1
성별	남성	619	61.9
	여성	381	38.1
지역	서울	274	27.4
	인천/경기	268	26.8
	대전/충남/충북	97	9.7
	광주/전남/전북	83	8.3
	부산/울산/경남	156	15.6
	대구/경북	91	9.1
	강원/제주	31	3.1
업종	제조업	427	42.7
	비제조업	573	57.3
직종	전문기술/고위관리직	66	6.6
	사무직	661	66.1
	판매/서비스직	137	13.7
	숙련/반숙련/미숙련직	135	13.5

1) 직장의 정년이 정해져 있는지 여부 및 정년 연령

- 직장의 정년이 정해져 있는지 여부에 대해 ‘정해져 있지 않다’라는 응답이 57.1%로 ‘정해져 있다’(42.9%) 보다 높게 나타남.
- 직장의 정년이 정해져 있는 응답자에게 정년연령에 대해 질문한 결과, ‘56~60세 이상’의 답변이 가장 높게 나타났으며, 평균 정년 연령은 58.6세인 것으로 나타남.(Base=429명)
- 직장의 정년이 정해져 있다는 응답은 연령별로 40-50대(44.0%), 기업규모별로 대기업(80.5%), 고용형태별로 정규직(46.5%)에서 높게 나타났으며, 평균 정년연령은 연령별로 40-50대(58.8세), 기업규모별로 중소기업(59.3세), 고용형태별로 비정규직(60.0세)에서 높게 나타남.

직장의 정년이 정해져 있는지 여부 및 정년 연령



2) 정년까지 근무 가능한지 여부

- 정년이 정해져 있는 응답자에게 정년까지 근무 가능한지 질문한 결과, ‘그렇다’는 응답이 67.6%로 ‘그렇지 않다’(29.9%) 보다 높게 나타남. (Base=429명, 모름/무응답 2.5%)
- 본인이 원하는 한 정년까지 근무 가능하다는 응답은 연령별로 40-50대 (68.7%), 기업규모별로 중소기업(71.7%), 고용형태별로 정규직(68.4%)에서 높게 나타남.

정년까지근무가능한지여부



3) 만 60세 정년시대의 현실성에 대한 의견

- 만 60세 정년시대의 현실성에 대해 ‘지켜질 것’(매우:6.1%+지켜질 것:31.9%)이라는 응답이 38.0%로 ‘지켜지지 않을 것’(33.0% = 전혀:5.6%+지켜지지 않을 것:27.4%)보다 높게 나타났으나 중립적 의견(보통: 29.0%)을 포함하면 법적인 강제력에도 불구하고 현실에서 60세 정년의 준수가 어렵다고 보는 의견이 상당히 많다는 것을 알 수 있음
- 만 60세 정년시대의 현실성에 대해 연령별로 40-50대(54.9점), 기업규모별로 대기업(51.7점), 고용형태별로 비정규직(52.9점)에서 높게 나타남.

만 60세 정년시대의 현실성에 대한 의견



4) 임금피크제의 필요성

- 임금피크제의 필요성에 대해 ‘필요하다’(매우:15.7%+필요함:47.2%)는 응답이 62.9%로 ‘필요하지 않다’(12.7% =전혀:2.5%+필요하지 않음:10.2%)는 응답보다 높게 나타남. (보통 : 24.4%)
- 임금피크제의 필요성에 대해 연령별로 40-50대(67.6점), 기업규모별로 대기업(69.1점), 고용형태별로 정규직(66.6점)에서 높게 나타남.

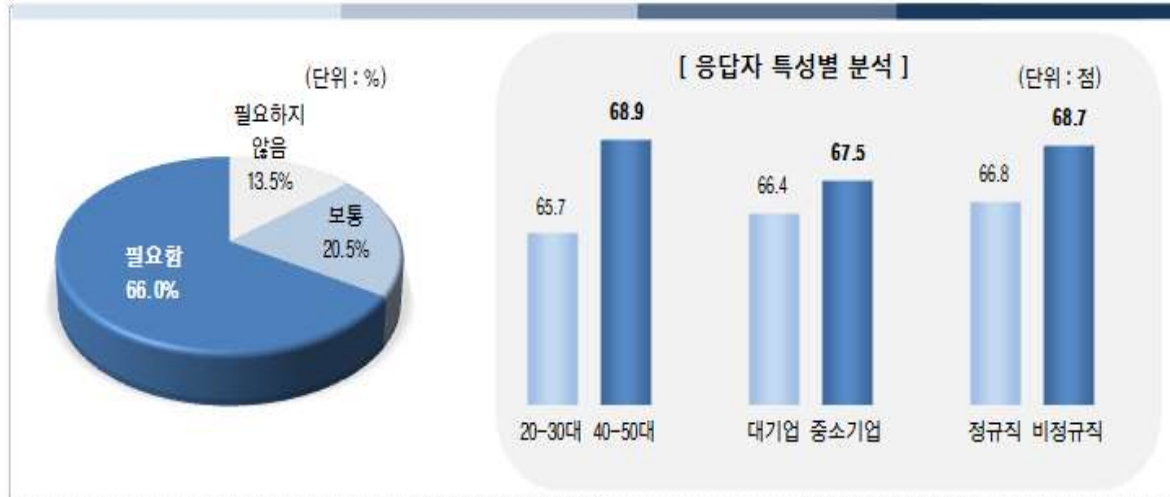
임금피크제의 필요성



5) 고령화에 따른 직무전환의 필요성

- 고령화에 따라 건강상 및 조직 문화적 이유로 이전 직무는 후배들에게 물려주고 새로운 직무로의 전환 필요성에 대해 ‘필요하다’는 응답이 66.0%(매우:19.0%+필요함:47.0%)로 ‘필요하지 않다’(13.5% =전혀:2.6%+필요하지 않음:10.8%)는 응답보다 높게 나타남. (보통 : 25.0%)
- 직무전환의 필요성에 대해 연령별로 40-50대(68.9점), 기업규모별로 중소기업(67.5점), 고용형태별로 비정규직(68.7점)에서 높게 나타남.

직무전환의 필요성



6) 60세 정년시대를 위한 노사정 협력 시기

- 60세 정년시대를 위한 노사정 협력시기에 대해 ‘지금 당장’이라는 응답이 62.1%로 가장 높게 나타났고, 다음으로 범 시행해인 ‘2016년 직전’(19.2%), ‘2016년 이후’ (12.8%) 등의 순으로 나타남.
- 60세 정년시대를 위한 노사정 협력 시기에 대해 연령별로 차이를 보였는데, ‘지금 당장’ 해야한다는 응답은 40-50대(66.6%)가 20-30대(57.8%)에 비해 높게 나타났고, ‘2016년 직전’에 해야한다는 응답은 20-30대(23.1%)가 40-50대(15.1%) 보다 높게 나타남.

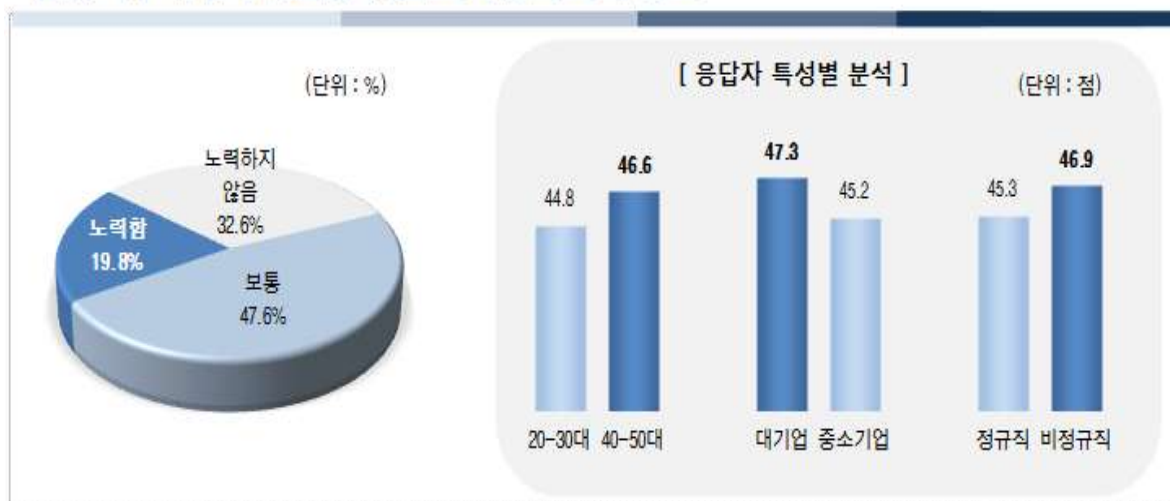
60세 정년시대를 위한 노사정 협력 시기



7) 임금직무체계 개선을 위한 노사정의 노력 정도

- 임금직무체계의 개선을 위한 노사정의 노력정도에 대해 ‘노력하지 않는다’(전혀:7.1%+노력하지 않음: 25.4%)가 32.6%로 ‘노력한다’(19.8% =매우:2.7%+노력함:17.1%)는 응답보다 높게 나타남. (보통 : 47.6%)
- 임금직무체계의 개선을 위한 노사정의 노력 정도에 대해 연령별로 40-50대(46.6점), 기업규모별로 대기업(47.3점), 고용형태별로 비정규직(46.9점)에서 높게 나타남.

임금직무체계의개선을위한노사정의노력 정도



8) 근로자간 임금격차의 심각성

- 근로자간 임금격차의 심각성에 대해 ‘심각하다’(매우:36.9%+심각함:47.9%)는 응답이 84.8%로 ‘심각하지 않다’(3.3% =전혀:0.4%+심각하지 않음:2.9%)보다 높게 나타남. (보통 : 11.9%)
- 근로자간 임금격차의 심각성에 대해 연령별로 40-50대(82.1점), 기업규모별로 중소기업(80.5점), 고용형태별로 비정규직(81.5점)에서 높게 나타남.

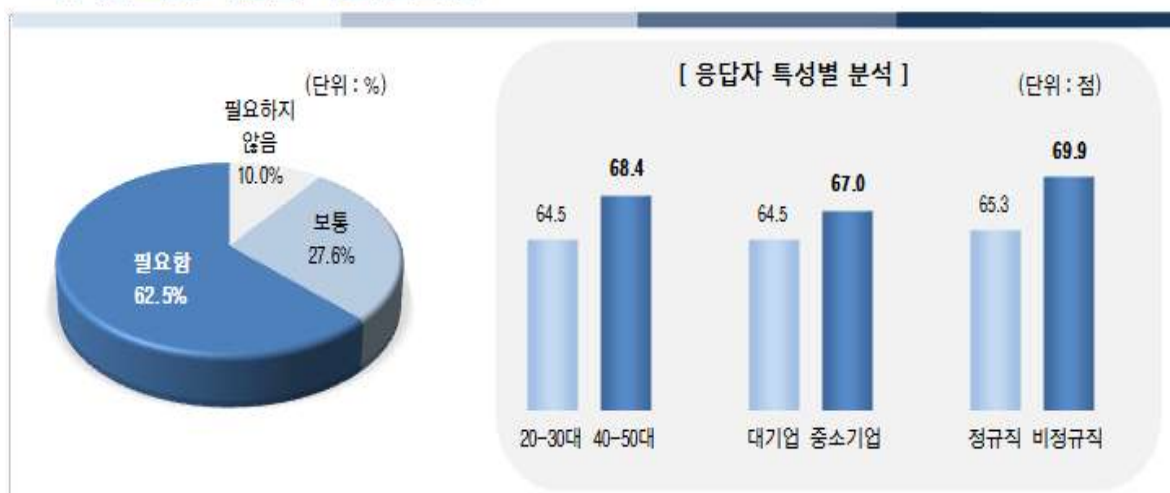
근로자간 임금격차의 심각성



9) 임금격차 축소를 위한 직무급 확산 필요성

- 근로자간 임금격차 축소를 위한 직무급 또는 직능급 확산 필요성에 대해 ‘필요하다’(매우:15.0%+필요함: 47.5%)는 응답이 62.5%로 ‘필요하지 않다’(10.0% = 전혀:1.9%+필요하지 않음:8.1%)보다 높게 나타남. (보통 : 27.6%)
- 직무급 또는 직능급 확산 필요성에 대해 연령별로 40-50대(68.4점), 기업 규모별로 중소기업(67.0점), 고용형태별로 비정규직(69.9점)에서 높게 나타남.

직무급 또는 직능급 확산 필요성



- 근로자들은 정년이 정해져 있지 않은 경우가 더 많아 법정 정년 60세의 수혜가 확실하지 않은 근로자가 더 많고 설령 정년이 있다고 하더라도 정년까지 근무가 가능하다고 보는 근로자는 70%정도에 지나지 않아 전체적으로 정년보장이 확실한 근로자는 대략 전체 근로자의 3명중 1명 정도에 그치고 있음.
 - 따라서 정년보장은 단지 법제도가 아니라 임금직무혁신을 통해 우리 노동시장 현실을 바꾸어야 가능
 - 임금만이 아니고 직무를 바꾸어야 고용안정이 이루어진다고 동의하는 근로자가 2/3에 달하는데, 직무중심의 임금체계 개편은 이전 실패 사례를 경험삼아 개별 기업차원이 아니라 업종별로 공동의 직무 모델을 개발할 필요가 있음.

- 임금직무체계는 단지 정년연장 때문에 혁신되어야 하는 것만은 아니고, 85%가 넘는 근로자들이 임금격차가 심각하다고 평가하고 있어 이런 임금격차를 축소하기 위해서 개별기업별로 임금이 결정되는 연공급적 기준보다 노동시장에서 비슷한 일을 하거나 비슷한 능력이 있을 경우 비슷한 임금을 주는 직무급이나 직능급의 확산이 필요

2. 정년연장과 임금체계 개편

(김동배 인천대학교 경영학과 교수)

- 2016년 정년 60세 의무화로 정년제도가 있는 우리나라 30인 이상 사업체의 약 70% 정도는 향후 2~3년 내에 정년을 연장해야 함
 - 30인 이상 사업체의 30%정도는 정년을 5세 이상 연장해야 하므로 기업 인력운영에 미치는 파급효과가 클 것으로 전망
 - 특히 우리나라의 강력한 연공임금으로 인한 추가적인 인건비 부담도 만만치 않을 것으로 예상되는바, 연공급 개편 노력이 필요함
- ※ 기업에 따라서 통상임금 논란으로 인한 추가적 인건비 부담보다 정년 연장으로 인한 인건비 부담이 더 큰 경우도 충분히 발생할 수 있음

<표> 정년제도 유무 및 정년 연령 분포

		2009년		2011년	
		빈도	비중	빈도	비중
정년제도 유무	있다	28965	71.8	34049	74.0
	없다	11380	28.2	11953	26.0
	합계	40345	100.0	46002	100.0
(정년제 있는 경우) 정년연령	55세 이하	9912	34.2	10900	32.0
	56세~59세	10190	35.2	11346	33.3
	60세 이상	8863	30.6	11804	34.7
	합계	28965	100.0	34049	100.0

자료: 한국노동연구원, 사업체패널조사, 각년도.

- 그 동안 한국형 성과주의 임금의 대명사였던 연봉제는 고령인력 고용과 예상과는 반대로 부(-)의 관계가 나타나고 있어, 정년연장을 맞이하여 성과주의 임금을 넘어 직무급을 포함한 대안적 임금체계의 모색이라는 보다 근본적인 임금체계 개편이 요구됨
 - 50세 이상 고령층 고용비중의 변동은 계속 연봉제가 없거나 연봉제가 있다가 없어진 경우에 가장 높게 증가

<표> 연봉제 상태 변화별 50세 이상 고령층 고용비중

	50세 이상 고령층 고용 비중		
	2005년 (A)	2011년 (B)	(B-A)
2005년 & 2011년 계속 연봉제 있음	9.8	15.4	5.6
2005년 & 2011년 계속 연봉제 없음	18.5	27.4	8.8
2005년 있다가 2011년 없어짐	19.4	27.8	8.4
2005년 없다가 2011년 있음	14.0	18.9	4.9
전 체	13.3	19.8	6.5

주1) 2005년과 2011년이 패널로 연결되는 1091개 사업체 대상. 고령층 고용비중은 전체 근로자 중 50세 이상 근로자 비중(%).

주2) 고령층 고용 비중 변화(B-A)는 연봉제 상태변화별로 통계적으로 유의한 차이.

자료: 한국노동연구원, 사업체패널조사, 각년도.

- 그 동안 임금의 연공성 억제 기능이 가장 강력한 것으로 평가 받았던 직무급은 고령층 고용과 정(+)의 관계를 보임
 - 50세 이상 고령층 고용비중의 변동은 계속 직무급이 계속 있거나 직무급이 없다가 새로 생겨난 경우에 그렇지 않는 경우보다 증가율이 유의하게 높음
 - 이러한 분석결과는 정년연장 시대의 고령층 고용 친화적인 임금체계로서 다시 한번 더 직무급에 주목할 필요성을 제기하고 있음

<표> 직무급 상태 변화별 50세 이상 고령층 고용비중

	고령층 고용 비중		
	2005년 (A)	2011년 (B)	(B-A)
2005년 & 2011년 계속 직무급 있음	14.6	23.0	8.4
2005년 & 2011년 계속 직무급 없음	11.7	16.9	5.2
2005년 직무급 있다가 2011년 없어짐	15.1	20.1	5.0
2005년 직무급 없다가 2011년 있음	14.1	23.3	9.2
합 계	13.3	19.8	6.5

주1) 2005년과 2011년이 패널로 연결되는 1091개 사업체 대상. 고령층 고용비중은 전체 근로자 중 50세 이상 근로자 비중(%). 이하 동일.

주2) 고령층 고용 비중 변화(B-A)는 직무급 상태변화별로 통계적으로 유의한 차이.

자료: 한국노동연구원, 사업체패널조사, 각년도.

- 정년 60세 시대를 맞이하여 직무급 도입 방안 등 현행 연공급의 개편을 둘러싼 노사간 사회적 대화가 활성화될 필요성이 있고, 정부는 직무급 도입의 인프라 구축으로서 직무별 시장 임금에 대한 정보를 생산-유통시킬 필요가 있으며, 노사간의 사회적 대화의 진행과는 별개로 역량이 있고 필요성을 강하게 느끼는 기업의 선도적인 임금체계 개편 노력도 요망됨