임금피크제 도입 시기 결정요인 탐색: 제도유형별 경쟁사건 사건사 분석

주 익 현*

본 연구는 사업체 패널조사 1~8차 원자료를 분석해서 임금피크제도 도입에 영향을 미치는 요인이 무엇인지 탐색하는데 연구의 목적이 있다. 구체적인 연구문제는 도입하는 임금피크제도의 종류에 따라서 도입 속도에 차이가 있는지 살펴보는 것이다. 배경이론은 신제도주의 동형화 이론이고, 분석방법은 경쟁사건 사건사 분석이다. 분석결과 다음과 같은 사실들을 알 수 있었다. 첫째, 정년연장형과 고용연장형 임금피크제도를 도입할 때는 모방적 동형화 현상이 나타났다. 둘째, 정년보장형 임급피크제도를 도입한 사업체의 수가 많을수록 정년연장형 임금피크제도를 도입은 늦춰지는 경향이 있었다. 셋째, 사업체의 규모가 크고, 정년제도가 있는 사업체에서는 세 가지 유형의 임금피크제도의 도입속도가 빨랐다. 넷째, 고령근로자가 많은 사업체에서는 정년보장 및 정년연장형 김금피크제도 도입이 늦춰지는 경향이 있었다.

주요용어 : 임금피크제도, 사건사 분석, 사업체패널, 신제도주의, 동형화

Ⅰ. 서론

한국사회는 초고령사회로의 진입을 앞두고 있는 동시에 청년 실업문제를 앓고 있다(지은정, 2015). 경제활동을 하고자 하는 노인들이 계속 일을 할 수 있는 여건을 만들어서 실업으로 인한 경제적 빈곤 문제를 겪지 않도록 해야 하는 동시에 청년들을 경제활동인구에 포함시켜야 한다(박수명, 2013). 다소 상반되어 보이는 이 두 가지 사회문제를 함께 해결할 수 있는 방법 중에서 가장 쉽게 떠올릴 수 있는 것은 청년과 노인들이 일할 수 있는 일자리와 채용을 늘리는 것이다. 하지만 한국사회에서는 1997년 외환위기를 겪으면서 평생직장이라는 개념이 소멸하였다. 그 뿐만 아니라 4,50대가 되면 정년퇴직을 당한다는 '사오정'이라는 신조어가 생겨난지도 이제 거의 20년이 되어가고 있다. 2020년 구인배수는 0.39이고, 청년 실업률은 10.1%이다(고용노동부, 2020).

---

* 광운대학교 방위사업연구소 연구교수

기업이 청년을 채용하지 않고, 근속년수가 오래된 직원도 퇴직시키면서 비정규직 노동자들을 통해 사업을 해나가고 있는 것이다. 이렇게 사업체가 청년과 노인 고용에 소극적인 모습을 보이게 된 이유 중 하나는 근속년수가 증가하면 인건비가 동반 상승하는데 기업 입장에서는 감당할 수 없는 이 인건비 문제에 대해서 인력을 감축시키고, 이로 인해 발생하는 공백을 경력이 있는 계약직 직원으로 갈무리하는 방식이 가장 간단한 문제 해결 방법이기 때문이다(이연민 외, 2019).

문제는 이러한 방식으로는 기업 입장에서는 조직에 헌신할 줄 아는, 그리고 업무에도 익숙한 유능한 인재를 육성하지 못한다는 사실이다(김보은, 2018). 국가 입장에서는 이로 인해 청년 실업률과 고령자 실업률이 높아지게 된다. 이들을 지원하기 위한 복지비용이 지출이 늘어나면 결국에는 조세부담 문제가 발생할 수 있다(정유석, 2019). 뿐만 아니라 대학 교육을 받은 청년 인재들과 오랜 기간 동안 숙달된 업무 능력을 가진 고령 인재들을 경제활동에 참여시키지 못한다는 것은 곧 국가가 인적 자원을 제대로 활용하지 못하는 비효율적인 국가경영을 하고 있다는 의미이기도 하다(방미현·이명민, 2020).

청년 인구와 고령 인구를 경제활동인구에 포함시키기 위해서는 근속년수가 증가하더라도 인건비가 증가하지 않도록 해야 한다. 임금이 더 이상 오르지 않는 대신 근로자의 고용을 보장해주면, 고령 근로자 입장에서는 퇴직을 당하지 않기 때문에 기업과 타협할 여지가 생기게 된다. 기업 입장에서는 이를 통해 숙련된 인재를 계속 고용함으로써 업무 효율을 높일 수 있다. 국가 입장에서는 청년 실업률을 낮추면서, 자영업 시장의 과포화 상태를 해소할 수 있다. 이것이 바로 임금피크제도의 본연의 기능이자 목적이다(이영면·정선아, 2014).

일각에서는 임금피크제도에 대해서 청년 일자리 제공 기능은 없으며, 고령 근로자의 임금만 삭감당할 수 있다는 비판을 하고 있다. 이 입장에 따르면 고령 근로자의 고용안정성을 확보하는 동시에 청년층 실업문제를 타개하기 위해서는 임금피크제도 도입과 더불어 고령 근로자를 대상으로 하는 정년보장법과 청년취업을 위한 청년일자리 할당제도의 동시 도입 및 강제력이 있는 시행이 필요하다. 예를 들어 이병희(2021)는 사업체 패널 4차 자료부터 7차 자료를 분석해서 임금피크제도는 고령 근로자의 고용에 부정적인 영향을 미친다고 보고한 바 있다.

이처럼 제도 도입에 따른 기대효과가 불분명한 상황에서도 2019년 기준으로 정년제가 도입되어 있는 사업체의 20% 이상이 임금피크제도를 도입되어 있으며, 300인 이상의 대기업의 경우 50% 이상이 임금피크제도를 도입된 상황이다(고용노동부, 2020). 본 연구의 목적은 임금피크제도의 도입에 영향을 미치는 요인이 무엇인지 살펴보는 것이다. 이를 위해서 불확실성이 높은 외부환경에 조직들이 어떻게 대처하는지 설명하는 신제도주의 동형화 이론을 사업체들이 임금피크제도를 도입하는 현상에 적용해 볼 것이다.

II. 선행연구

1. 신제도주의 이론

신제도주의 이론은 왜 수많은 조직들이 다들 비슷한 제도를 도입하고 있는지 설명하기 위해 발전해왔다. 이에 대한 가장 기본적인 설명은 불확실성이 높은 외부 환경에 대해서 조직들이 선택할 수 있는 가장 합리적인 대응 방안은 다른 조직들이 외부환경 변화에 어떻게 대응하는지를 관찰하고 이를 모방하는 것이다. 만약 다른 조직들과 다른 행보를 보일 경우, 조직은 그 행위의 합리성과 효과와는 별개로 관찰자들로부터 의심의 대상이 되어 지속적으로 감시(monitoring)를 받는 관찰대상이 된다. 이 경우에 발생하는 자기 자신을 끊임없이 증명해야 하는 시간과 노력이라는 비용은 조직의 입장에서 생존과 경쟁에 있어서 매우 불리한 요소가 될 수 있다. 그래서 조직들은 일반적으로 다른 많은 조직들이 수행하고 있는 대응 방안을 최대한 모방한다. 이를 통해 조직은 감시의 부담으로 벗어나서 정당성(legitimacy)을 획득할 수 있기 때문이다.

마이어와 로완(Meyer & Rowan, 1977)은 조직이 과업을 수행하기 위해서 필요한 실질적인 구조는 기술적 환경에 따라 결정되지만, 이와는 별개로 조직은 남들에게 보여주기 위한 '공식적인 구조'가 필요하며, 이러한 구조는 사회적으로 당연하게 여겨지는(taken-for-granted) 관습을 그대로 답습하는 경향이 있다고 보았다. 이를 어긋남(decoupling)이라고 하는데, 이 연구자들은 다수의 조직들이 이렇게 행동함으로써 특정 제도가 한 사회 내에서 안정적으로 재생산되고 확산된다고 보고하면서, 이를 제도화(institutionalism)라고 부를 것을 제안하였다.

디마지오와 포웰(DiMaggio & Powell, 1983)은 마이어와 로완의 연구를 실증분석 수준에서 다룰 수 있는 구체적인 방법을 제시하였다. 이들은 특정 제도가 확산되는 과정을 제도적 동형화(institutionalism isomorphism)라고 명명하였다. 이 연구자들은 제도적 동형화가 나타나는 메커니즘에는 세 가지가 있다고 보고하였다. 첫째는, 앞서 설명한 바와 같이 조직이 타 조직들을 보고 모방하는 것으로 연구자들은 이를 모방적 동형화(mimetic isomorphism)라고 정의하였다. 둘째, 정부와 같이 강한 강제력을 가진 존재가 특정 제도의 도입을 강요해서 이를 받아들이게 되는 것을 강제적 동형화(coercive isomorphism)라고 한다. 마지막으로 특정 제도에 대해서 우호적인 전문가 집단이 있다면 이 전문가 집단이 다양한 조직으로 흩어져서 자신이 소속된 조직들로 하여금 그들이 선호하는 제도를 도입하도록 영향력을 행사할 수 있다. 이를 규범적 동형화(normative isomorphism)라고 한다.

신제도주의 이론은 2000년대 이후 다양한 현대거시조직이론, 예를 들어 조직학습이론 등과 융합하면서 이론을 확장해왔다. 현재 진행 중인 신제도주의 연구들은 모방의 과정이 어떤 조건에 의해서 달라질 수 있는지 살펴보거나(Rhee, Kim, & Han, 2006), 제도적 환경의 복잡성을 강조하면서 조직이 외부로부터 보다 많은 요구(institutional logics)를 받고 있고, 거기에 부응하는 과정에서 동형화의 정도에 차이가 나타날 수도 있음을 보여주고 있다.(Almandoz, 2014).

2. 임금피크제 도입 결정 요인

앞서 언급한 신제도주의 모방적 동형화 이론에 따르면 임금피크제도를 이미 도입한 사업체의 수가 많아질수록, 임금피크제도를 아직 도입하지 않은 조직들이 임금피크제도를 도입할 확률이 높아질 것이다. 이를 실증분석을 통해서 검증하기 위해서는 임금피크제도에 영향을 미칠 수 있는 여러 가지 요인들을 통제변수로 설정할 필요가 있다.

우선 근로자들의 인적 구성에 따라서 임금피크제 도입 여부 및 시기가 달라질 수 있다. 고령 근로자와 청년 근로자들은 임금피크제도에 대해서 직접적인 이해관계를 가지고 있기 때문에 고령근로자의 비율을 통제해야 할 것이다. 사업체는 경우에 따라서 고령 근로자를 조기 퇴직시키고 청년층 근로자를 채용하는 대신 파트타임 근로자를 활용할 수 있다. 여성 근로자들은 돌봄 등의 이유로 시간제 일자리나 재택 근무 등 파트타임 근로자로 전환되는 경우가 있다. 즉, 파트타임 근로자 비율과 여성 근로자 비율 역시 임금피크제 도입에 영향을 미칠 수 있는 것이다.

임금피크제 도입은 노사협의를 통해서 결정된다. 따라서 노조 유무, 노사관계를 통제해야 한다. 정년제도가 있는 경우 인건비 부담이 높기 때문에 임금피크제도 도입을 서두를 수 있다. 공무원과 같은 공공부문에서는 성과급적 연봉제나 호봉상한제 등을 두고 있어서 임금피크제도에 대한 심리적 거부감이 상대적으로 낮을 수 있다. 또 정부는 임금피크제를 계속 권장하고 있고, 이 때문에 공공부문에서는 임금피크제도에 대해서 적극적으로 도입을 하는 모습을 보여서 민간 영역에서의 임금피크제도 도입을 유인해내야 한다. 이에 공공부문에 속하는지 그 여부도 통제변수로 설정할 필요가 있다.

사업체 입장에서는 임금피크제도에 대해서 기본적으로 인건비 축소를 위해 그 필요성을 검토하게 된다. 경쟁기업이 있고, 경쟁의 강도가 강하다면 인건비 축소에 대한 필요성이 매우 높을 것이다. 즉 경쟁기업이 있고 경쟁이 치열하다면 임금피크제도 도입에 적극적일 수 있다. 따라서 경쟁기업유무와 경쟁의 강도를 통제할 필요가 있다. 이 외에도 사업체의 기본적인 특성인 연한, 규모(전체 근로자 수), 지역, 산업(제조업 여부) 역시 통제변수로 삼을 필요가 있을 것이다.

III. 연구설계

1. 자료 및 변수

임금피크제도의 도입은 현재 국가가 강제하고 있지 않기 때문에 강압적 동형화 메커니즘이 나타나기 어렵다. 규범적 동형화의 경우 각 사업체에서 임금피크제도 도입에 영향을 미치는 주요 인사들의 관계망을 사업체 패널 자료가 제공하지 않기에 사업체패널 분석을 통해서 검토하기 어려운 측면이 있다.

본 연구에서는 사업체패널 1차부터 8차까지 원자료를 분석해서 모방적 동형화 현상이 나타나는지 집중적으로 살펴보는 것을 연구의 목적으로 한다. 분석에 사용한 변수들의 변수명과 설문조사 문항은 다음 <표1>과 같다.

<표 1> 변수 코드

변수명	코드	문항
도입한 임금피크제 유형	cq4013	임금피크제 도입 형태
임금피크제 도입 시기	cq4011 cq4012	작년 말 기준 임금피크제를 도입 여부 작년 말 기준 임금피크제를 도입한 연도(2015년부터)
사업체연한(년)	aq3003	설립년도
근로자수	epq2007	[전체] 전체근로자
고령 근로자 비율(%)	epq6901 epq6001	2013년까지 50세 이상 2015년부터 55세 이상
청년 근로자 비율(%)	epq6902 epq6002	2013년까지 30세 미만 2015년부터 35세 미만
여성 근로자 비율(%)	epq2027	[여자] 전체근로자
파트타임 근로자 비율(%)	epq5038	[파트타임] 전체근로자
긍정적 노사관계(5점)	pq3008~ pq3011	노사는 서로 약속을 잘 지킨다 협상은 노사가 상호 신뢰하는 분위기에서 이루어진다 노사 간 정보교환이 잘 이루어진다 근로조건의 중요한 변화는 대부분 노사가 공동으로 협의한다
부정적 노사관계(5점)	pq3012 pq3013	노사는 사소한 일로도 자주 다툰다 노사는 서로 적대적이다
경쟁기업과의 경쟁정도(5점)	aq3008	주력 제품 국내 시장 경쟁 정도
노조유무: 없음	mq1001	작년말 기준 노동조합 여부
노조유무: 있음		
정년제도유무: 없음	cq4007	작년 말 기준 정년제도 실행 여부
정년제도유무: 있음		
공공부문여부: 비해당	sep	사업장 구분
공공부문여부: 해당		
지역: 수도권	reg	지역구분
지역: 비수도권		
지역: 그외지역		
경쟁사업체유무: 없음	aq3008	주력 제품 국내 시장 경쟁 정도(9: 해당없음)
경쟁사업체유무: 있음		
제조업유무: 비해당		
제조업유무: 해당	ind	표준산업코드 9차 개정에 따른 대분류

분석에 투입한 변수들의 코딩내역은 다음과 같다. 사업체 연한의 경우 현재 연도에서 설립년도

를 빼어서 산출하였다. 사업체 규모는 전체 근로자 수로 생성하였다. +1을 넘는 왜도를 보정하기 위해서 자연로그를 취한 값을 분석에 투입하였다. 고령 근로자 비율은 각 연도별로 고령근로자의 수를 전체 근로자의 수로 나눈 값이다. 사업체 패널은 2015년부터 조사에 큰 변화가 있었다. 고령 근로자의 조작적 정의에 있어서 2013년까지는 50세 이상 근로자들이 고령 근로자로 분류되었지만, 2015년부터는 55세 이상 근로자들이 고령 근로자로 분류되었다.

청년 근로자 비율은 각 연도별로 청년 근로자의 수를 전체 근로자의 수로 나눈 값이다. 청년 근로자 비율의 경우에도 고령 근로자 비율을 산출할 때와 같은 문제가 있었다. 2013년까지는 30세 미만 근로자를 청년 근로자로 분류하였으나, 2015년부터는 35세 미만 근로자를 청년 근로자로 분류하기 시작하였다. 여성 근로자 비울은 여성 근로자 수를 전체 근로자 수로 나눈 값이다. 청소년 근로자의 비율은 청소년 근로자 수를 전체 근로자 수로 나눈 값이다. 파트타임 근로자의 비율은 파트타임 근로자 수를 전체 근로자 수로 나눈 값이다. 고령 근로자 비유, 청년 근로자 비유, 여성 근로자 비율, 파트타임 근로자 비율은 모두 0부터 1사이의 값을 가진다.

긍정적 노사관계와 부정적 노사관계는 5점 척도이다. 사업체패널에는 노사관계를 질문하는 문항이 총 6개가 있다. 본 연구에서는 이 6문항에 대해서 요인분석과 신뢰도 분석을 각각 실행하였다. 그 결과 4개의 문항으로 구성된 1번 요인과 2개의 문항으로 구성된 2번 요인으로 요인의 수가 총 2개임을 알 수 있었다. 신뢰도(Cronbach's alpha)는 1번 요인이 .896, 2번 요인이 .876이었다. 1번 요인의 경우 4개의 문항 중에서 삭제할 경우 신뢰도가 높아지는 문항은 없었다. 본 연구에서는 설문조사 문항을 검토해서 1번 요인에 대해서 '긍정적 노사관계'라고 명명하였으며, 2번 요인에 대해서는 '부정적 노사관계'라고 명명하였다.

'경쟁기업과의 경쟁 정도' 조사항목에 대해서 경쟁기업이 없다고 응답한 응답자를 제외한 95.6%의 응답자들에게 경쟁의 강도를 5점 척도로 조사하였다. 노조유무, 정년제도 유무, 공공부문 여부는 0과 1로 가변수를 생성하였다. 지역은 서울, 경기, 인천 지역을 '수도권'으로 묶었다. 부산, 대구, 대전, 울산, 광주는 '비수도권 광역시', 나머지 지역들은 '그 외 지역'으로 분류하였다. 산업의 경우 제조업과 비제조업으로 분류해서 제조업인 경우를 1, 비제조업인 경우를 0으로 코딩하였다.

<표 2> 기술통계(N=18,088)

	평균	표준편차	최소	최대
정년보장형 사업체 수	2616.2	2194.5	0.0	6397.0
정년연장형 사업체 수	1809.0	1260.7	0.0	3608.0
고용연장형 사업체 수	1191.7	835.9	0.0	2468.0
사업체연한(년)	24.6	15.9	1.0	129.0
근로자수	318.0	803.4	1.0	33983.0
고령 근로자 비율(%)	18.2	20.8	0.0	100.0
청년 근로자 비율(%)	23.4	20.6	0.0	100.0
여성 근로자 비율(%)	29.6	25.0	0.0	100.0

	평균	표준편차	최소	최대
파트타임 근로자 비율(%)	1.2	7.6	0.0	100.0
긍정적 노사관계(5점)	1.2	1.7	0.0	5.0
부정적 노사관계(5점)	0.7	1.1	0.0	5.0
경쟁기업과의 경쟁정도(5점)	2.1	1.0	0.0	5.0
노조유무: 없음	(67.2)			
노조유무: 있음	(32.8)			
정년제도유무: 없음	(22.2)			
정년제도유무: 있음	(77.8)			
공공부문여부: 비해당	(94.2)			
공공부문여부: 해당	(5.8)			
지역: 수도권	(51.9)			
지역: 비수도권	(18.9)			
지역: 그외지역	(29.2)			
경쟁사업체유무: 없음	(4.4)			
경쟁사업체유무: 있음	(95.6)			
제조업유무: 비해당	(58.3)			
제조업유무: 해당	(41.7)			

( ): 범주형 변수의 경우 ( ) 안에 백분율 값을 제시

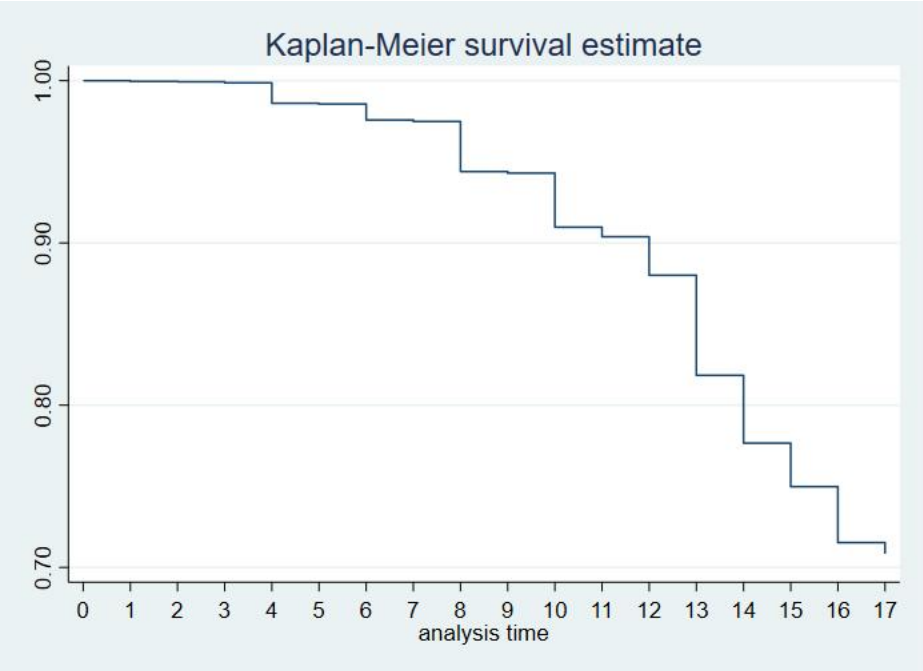
2. 분석방법

본 연구의 목적은 사업체패널 1차부터 8차까지의 원자료를 분석해서 임금피크제도 도입에 영향을 미치는 요인들이 무엇인지 사건사 분석을 통해 살펴보는 것이다. 종속변수는 언제 사건이 발생했는지, 즉 임금피크제도를 언제 도입하였고, 어떤 종류의 임금피크제도가 도입되었는지를 통해서 구성된다.

우선 임금피크제도는 총 3가지 유형으로 나뉜다. '정년보장형', '정년연장형', '고용안정형'이 바로 그것이다. 이 세 가지 사건은 동시에 발생할 수 없으며 상호배타적인 관계를 가지고 있다. 따라서 본 연구에서는 경쟁사건 사건사 분석(competing risk regression)을 분석방법으로 채택하였다.

사건사 분석을 하기 위해서는 사건이 발생하기까지 걸린 시간을 알아야 한다. 한국에서는 신용보증기금이 2003년에 공식적으로는 처음 도입한 것으로 알려져 있다. 설문지 문항이 '작년 말 임금피크제도를 도입했는지'이기 때문에 이를 이용해서 2002년부터 임금피크제도가 도입될 때까지 시간이 얼마나 걸렸는지 산출할 수 있다. 이렇게 각 시점별로 사건을 경험한 사업체 비율을 시각화한 것이 <그림1> 카플란-마이어 분석결과이다. 이에 따르면 관측이 종료되는 마지막 시점까지 사건을 경험한 이들이 약 30%, 경험하지 못한 이들이 약 60%임을 알 수 있다.

<그림 1> KM



Ⅳ. 분석결과

다음 <표 3>은 사업체패널조사 1차부터 8차까지의 원자료를 사용해서 무엇이 임금피크제도의 도입에 영향을 미치는지 살펴본 사건사 분석결과를 요약한 것이다. 경쟁사건 사건사 분석에서 종속변수는 사건발생 여부, 사건의 종류, 사건발생까지 걸린 시간으로 구성된다. 임금피크제도의 종류는 2차 조사부터 정보를 제공한다. 그런데 임금피크제도의 도입은 노사 간의 오랜 기간 토론과 준비를 통해서 도입이 결정된다. 게다가 사업체패널조사 설문문항은 '작년 말 기준으로 임금피크제를 도입하였는가'이다. 따라서 t-1 시점의 설명변수들이 t시점의 사건발생에 영향을 미치는지 살펴볼 수 있도록 사건발생 여부를 한 시점 앞으로 당겨서 코딩하였다.

본 연구의 핵심 연구가설은 '임금피크제도를 이미 도입하고 있는 사업체의 수가 증가할수록 임금피크제도를 도입하는 하위위험비(subhazard ratio)가 높아질 것이다'이다. 하위위험률이란 경쟁사건 사건사 분석에서 경쟁사건이 발생하지 않으면서 분석대상이 되는 사건이 발생할 위험률을 의미한다.

임금피크제도를 이미 도입하고 있는 사업체의 수는 사업체패널 자료에서 횡단면 가중치를 적용해서 각 연도별로 임금피크제도를 도입하고 있는 사업체의 수를 임금피크제도의 종류별로 산출해 내었다. 분석결과에 따르면 정년보장형 임금피크제도는 세 종류의 임금피크제도를 도입하고 있는 사업체의 수의 영향을 받지 않고 있었다. 정년연장형 임금피크제도 도입은 정년보장형 임금피크제도를 도입한 사업체 수가 많을수록 도입이 늦춰지고 있었으며(coef=-.568 , p<.001, SHR=.567), 정

년연장형 임금피크제도를 도입한 사업체 수가 많을수록 도입이 앞당겨지는 경향이 있는 것으로 나타났다(coef=1.088 , p<.001, SHR=2.968). 마지막으로 고용연장형 임금피크제도 도입은 고용연장형 임금피크제도를 도입한 사업체 수의 수가 많을수록 증가하는 것으로 나타났다(coef=1.574 , p<.001, SHR=4.824).

통제변수들의 효과는 다음과 같았다. 정년보장형 임금피크제도 도입에 영향을 미치는 변수들로는 규모, 고령 근로자 비율, 여성 근로자 비율, 정년제도 유무, 공공부문 여부였다. 사업체의 규모, 즉 전체 근로자의 수가 증가할수록 임금피크제도가 도입될 하위위험률은 1.198배 증가하였다(coef=.180, p<.001, SHR=1.198). 고령 근로자의 비율이 증가할수록 정년보장형 임금피크제도가 도입은 늦춰지는 것으로 나타났다(coef=-1.333 , p<.001, SHR=.024). 여성 근로자의 비율이 증가하는 경우에도 임금피크제도 도입은 늦춰졌다(coef=-.439 , p<.05, SHR=.645). 정년제도가 있는 경우에 정년보장형 임금피크제도를 도입할 하위위험률이 4.005배가 되었다(coef=1.388, p<.001, SHR=4.005). 공공부문에 속하는 사업체들은 정년보장형 임금피크제도를 도입할 하위위험률이 3.182배가 되었다(coef=1.158, p<.001, SHR=3.182).

정년연장형 임금피크제도 도입에 영향을 미치는 변수들로는 사업체 연한, 규모, 고령 근로자 비율, 정년제도 유무, 공공부문 여부, 사업체 소재지, 제조업 여부가 있었다. 사업체 연한이 100년 즉 하면 정년연장형 임금피크제도를 도입할 하위위험률이 4.668배 증가한다(coef=1.541, p<.001, SHR=4.668). 사업체 규모가 증가할수록 정년연장형 임금피크제도를 빨리 도입하는 경향이 있는 것으로 나타났다(coef=1.15, p<.01, SHR=1.165). 고령 근로자 비율이 증가할수록 정년연장형 임금피크제도 도입은 늦춰지는 경향이 있었다(coef=-1.014, p<.01, SHR=.363) 정년제도가 있는 경우에 없는 경우보다 하위위험률이 2.401배 되는 것으로 나타났다(coef=.876, p<.001, SHR=2.401). 공공부문에 속하는 사업체는 비공공부문 사업체보다 정년연장형 임금피크제도를 빨리 도입하는 것으로 나타났다(coef=.703, p<.01, SHR=2.020). 비수도권에광역시에 소재하고 있는 사업체는 수도권에 소재하고 있는 사업체보다 정년연장형 임금피크제도를 도입할 하위위험률이 .632배인 것으로 나타났다(coef=-.459, p<.01, SHR=.632). 제조업 분야의 사업체들은 비제조업 분야 사업체들보다 정년연장형 임금피크제도를 빨리 도입하는 것으로 나타났다(coef=.314, p<.05, SHR=1.369).

고용보장형 임금피크제도 도입에 영향을 미치는 요인들은 사업체 규모, 여성 근로자 비율 정년제도 유무, 제조업 여부가 있었다. 사업체 규모가 클수록 고용연장형 임금피크제도를 빨리 도입하는 것으로 나타났다(coef=.153, p<.05, SHR=1.166). 여성근로자 비율이 증가할수록 고용연장형 임금피크제도 도입은 늦춰지는 것으로 나타났다(coef=-.843, p<.01, SHR=.430). 정년제도가 있는 경우에는 정년제도가 없는 경우보다 고용연장형 임금피크제도를 도입할 하위위험률이 2.437배 높은 것으로 나타났다. 제조업 분야 사업체는 비제조업 사업체 보다 고용연장형 임금피크제도를 도입할 하위위험률이 1.466배 높았다(coef=.383, p<.05, SHR=1.466).

<표 3> 임금피크제도 도입 요인(경쟁사건 사건사 모형)

	모형1		모형2		모형3	
	coef(se)	SHR	coef(se)	SHR	coef(se)	SHR

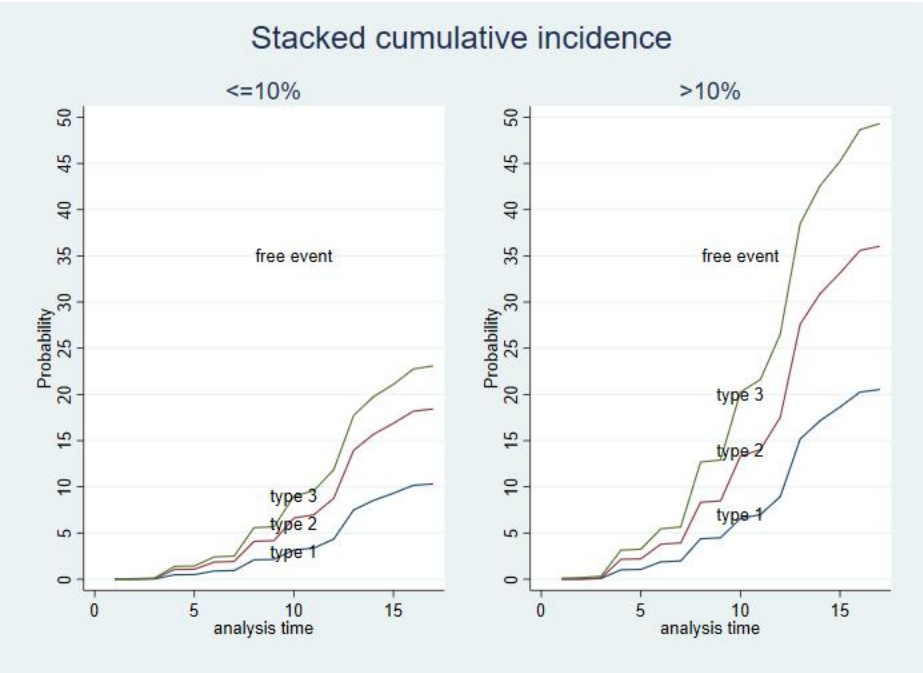
	모형1		모형2		모형3	
	coef(se)	SHR	coef(se)	SHR	coef(se)	SHR
정년보장형 사업체 수	-.021	.979	-.568***	.567	-.298	.742
	(.135)		(.140)		(.191)	
정년연장형 사업체 수	-.223	.800	1.088***	2.968	-.318	.727
	(.285)		(.282)		(.405)	
고용연장형 사업체 수	.787	2.197	-.130	.878	1.574**	4.824
	(.460)		(.454)		(.555)	
사업체 연한(/100)	.369	1.447	1.541***	4.668	.395	1.485
	(.302)		(.293)		(.472)	
근로자 수(ln)	.180***	1.198	.152**	1.165	.153*	1.166
	(.046)		(.049)		(.063)	
고령 근로자 비율	-1.333***	.264	-1.014**	.363	-.417	.659
	(.343)		(.364)		(.369)	
청년 근로자 비율	.406	1.501	.458	1.582	-.208	.812
	(.236)		(.259)		(.373)	
여성 근로자 비율	-.439*	.645	-.251	.778	-.843**	.430
	(.198)		(.239)		(.311)	
파트타임 근로자 비율	-.831	.436	-.651	.521	-.639	.528
	(.595)		(.991)		(1.044)	
노동조합 유무	.665	1.945	.268	1.307	.674	1.963
	(.524)		(.672)		(.680)	
정년제도 유무	1.388***	4.005	.876***	2.401	.891***	2.437
	(.207)		(.209)		(.237)	
공공부문 여부	1.158***	3.182	.703**	2.020	.168	1.183
	(.179)		(.228)		(.400)	
지역(ref=수도권)						
비수도권광역시	-.030	.971	-.459**	.632	-.174	.840
	(.129)		(.169)		(.194)	
그외지역	.176	1.192	.121	1.129	-.073	.930
	(.107)		(.124)		(.161)	
긍정적 노사관계(5점)	-.026	.974	.068	1.070	-.195	.823
	(.113)		(.138)		(.160)	
부정적 노사관계(5점)	-.015	.985	.008	1.008	-.012	.988
	(.090)		(.107)		(.151)	
경쟁기업 유무	-.198	.820	.167	1.182	-.247	.781
	(.233)		(.318)		(.346)	
경쟁 정도(5점)	.024	1.025	-.059	.943	-.108	.897
	(.063)		(.073)		(.091)	
제조업 여부	.009	1.009	.314*	1.369	.383*	1.466
	(.106)		(.123)		(.149)	
N	14,204					

* p<.05 ** p<.01 *** p<.001

Ⅴ. 논의

분석결과에 따르면 임금피크제도를 도입하고 있는 사업체의 수가 많을수록 아직까지 임금피크제도를 도입하지 않은 사업체들이 임금피크제도를 도입할 위험률이 증가하는 것으로 나타났다. 다음 <그림 2>는 통제변수들의 효과를 고정시킨 상태에서 전체 사업체 중에서 임금피크제도를 도입한 사업체의 비율이 높아질수록 아직 임금피크제도를 도입하지 않은 사업체들이 얼마나 임금피크제도를 더 도입하게 되는지를 시간의 흐름에 따라 시각화한 것이다. 이에 따르면 전체 사업체 중에서 10% 이하의 사업체가 임금피크제도를 도입하고 있다고 가정할 경우, 시간이 15년 이상 흐르면서 임금피크제도 미도입 사업체의 20% 이상이 임금피크제도를 도입하게 된다. 하지만 만약 전체 사업체 중에서 10%를 초과하는 사업체들이 임금피크제도를 도입하고 있다고 가정할 경우, 15년 이상의 시간이 흐르면 임금피크제도 미도입 사업체들 중 50% 이상이 임금피크제도를 도입하게 된다. 이 결과는 모방적 동형화 현상이 임금피크제도 도입에 있어서도 나타날 수 있음을 보여준다.

<그림 2> 모방적 동형화



임금피크제도의 종류에 상관없이 모든 경우에 통계적으로 유의미한 수준에서 임금피크제도 도입에 영향을 주는 요인은 사업체 규모와 정년제도 유무였다. 정년제도의 경우 정년이 보장되지 않으면 근로자들이 임금삭감에 반대하기 때문에 나타나는 자연스러운 결과로 볼 수 있을 것이다. 규모의 경우에는 대기업일수록 임금피크제도 도입에 우호적인데 이는 임금피크제도의 본질적인 특성에

기인한 것이다. 중견, 중소 기업의 경우에 매출이 고용 인력에 의존하는 정도가 상대적으로 높은 편이다. 따라서 이런 기업 입장에서는 인건비를 더 많이 지출해서라도 해당 인력을 고용해야 하는데 인건비를 줄이는 임금피크제도를 도입하면 기업경영에 문제가 생길 수 있다. 근로자 입장에서는 임금이 삭감되면 조직충성도나 업무집중도가 낮아질 수 밖에 없고, 이는 사업체 입장에서는 최대한 회피하고 싶은 상황일 것이다.

임금피크제도를 도입하고 나서 현재까지 이 제도에 대해서 부정적으로 평가하는 목소리가 계속 나오고 있다. 이들의 주장에 따르면 임금피크제도를 도입한 공공기관에서는 불필요한 청년 일자리를 만들어 현장에서 불필요하거나 생산적이지 않은 업무를 맡기고 있다. 임금피크제도를 통해 확보한 인건비로 청년인거비를 충당하지 못해 추가적인 인건비가 필요하지만 인건비 증액은 기획재정부의 경영평가 감정사항에 해당하기 때문에 인건비를 증액하지 못하고 있다. 결국 다른 근로자의 복지비용을 삭감해서 보여주기식의 청년 일자리 만들기를 하고 있다는 것이다.

본 연구는 이처럼 임금피크제도의 성과가 아직까지는 논란의 여지가 많음에도 불구하고 확산되어나가는 현상에 대해서 신제도주의 동형화 이론으로 설명해보고자 하였다. 신제도주의는 이전까지 조직을 합리적인 행위 주체로 보는 기능주의적 관점을 대체해서 조직이 신화(myth)를 믿고 의례(ceremony)를 행한다고 보았다. 실제로 본 연구 분석 결과에 따르면 임금피크제도의 도입에 있어서 모방적 동형화 현상이 나타나고 있음을 확인할 수 있었다.

바람직한 임금체계란 무엇인지에 대해서 구체적인 방법론에 있어서는 개인의 소속과 입장에 따라 의견이 다를 수 있지만 우리 모두는 기본적으로 일자리의 양을 늘리고 질을 높이는 방향을 바라보고 있을 것이다. 개인의 능력에 따라 임금을 받을 수 있어야 한다는 대원칙 아래 일자리의 양을 늘리고 질을 높이려면 연공서열에 따른 임금지불 체계에 대한 개편이 필수적으로 선행되어야 할 것이다. 현재 한국의 경우 사업주가 정년을 정할 경우에는 60세 이상으로 정하도록 법적으로 강제되어 있다. 또 정부는 2022년부터 65세 정년연장화를 준비하고 있다. 하지만 이런 법적 정년연장은 모든 노동자에게 혜택이 돌아가지 않고 업종별로, 기업규모별로 차이가 있다.

이상의 문제를 풀어나가기 위해서는 결국 노사의 양보와 타협, 대화를 통한 수용과 합의의 주목해야 할 것이다. 이를 위해서는 임금피크제도 도입에 대한 정부의 강요가 없어야 할 것이며, 고령 근로자들의 노동실태를 조사하고, 근로감독이 이뤄져야 하며, 근로조건이 개선되어야 할 것이다. 고용연장만 가지고서는 고령 근로자의 삶의 질을 개선할 수 없다. 고령자에 대한 '예외'가 없어져야 할 것이다. 예를 들어 65세 이상 고령 근로자도 실업수당을을 받을 수 있어야 할 것이다. 고령 근로자의 고용안정 문제는 초고령화 사회로 진입하는 우리 사회 구성원 전체가 함께 고민하고 풀어나가야 하는 문제이다.

참고문헌

고용노동부. (2020). http://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1505

고용노동부. (2020). 정년제 및 임금피크제 도입 현황.

김보은. (2018). 공공기관의 비정규직 비율이 조직성과에 미치는 영향. 한국사회와 행정연구, 29(3), 87-112.

박수명. (2013). 청년계층의 사회적 배제에 관하여: 고용, 실업, 비정규직의 관점에서. 한국정책연구, 13(3), 113-131.

방미현, & 이영민. (2020). 20 대 청년세대에 관한 연구 동향 분석. 한국콘텐츠학회논문지, 20(7), 223-232.

이병희. (2021). 중고령자 계속고용 촉진의 필요성과 지원 방안. 노동리뷰, 197, 40-53.

이영민, 박철우, & 정동열. (2019). 청년실업 발생의 원인과 해소방안에 관한 소고. 예술인문사회융합 멀티미디어 논문지, 9(6), 793-801.

이영면, & 정선아. (2014). 베이비부머 세대 은퇴기 임금피크제의 정책적 활성화 방안에 대한 탐색적 연구: 임금피크제에 대한 기존 국내 연구의 분석과 정책적 시사점을 중심으로. 노동정책연구, 14(1), 35-67.

정유석. (2019). 주요 세목별 조세지원제도의 운영과 합리적인 세제 개선방향에 대한 연구. 국제회계연구, 86, 75-96.

지은정. (2012). OECD 15 개국 청년고용과 중고령자 고용의 대체관계. 한국사회복지학, 64(4), 233-259.

Almandoz, J. (2014). Founding teams as carriers of competing logics: When institutional forces predict banks' risk exposure. Administrative Science Quarterly, 59(3), 442-473.

DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. American sociological review, 147-160.

Meyer, J. W., & Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. American journal of sociology, 83(2), 340-363.

Rhee, M., Kim, Y. C., & Han, J. (2006). Confidence in imitation: Niche-width strategy in the UK automobile industry. Management Science, 52(4), 501-513.