

임금피크제 주요속성의 선호도 및 중요도 분석*

김민주** · 최천근***

이 연구는 근로자의 임금피크제 주요속성의 선호도와 중요도를 확인하고, 인구통계학적 차이(성별, 연령별, 소득수준별)와 공사기업 소속별, 정책 도입 여부별 선호도와 중요도의 차이를 확인하는 것을 목적으로 한다. 이를 위해 임금피크제 주요속성으로 연장기간, 급여수준, 근로방식을 설정하고, 속성별로 각각 3개의 수준을 설정하여 공기업 200명과 사기업 200명을 대상으로 컨조인트 분석을 실시하였다. 전체 표본의 선호도 분석 결과에 따르면, 연장기간이 길어지고 급여수준이 높아질수록 선호도가 높았으며, 근로방식 측면에서는 편한 보직이나 재고용보다는 근로시간 단축을 더 선호하는 것이 확인되었다. 또한, 상대적 중요도는 급여수준, 연장기간, 근로방식의 순서로 나타났다. 특이하게도, 임금피크제 도입 여부와 연령대별 집단에서는 주요속성의 중요도 순위에 차이가 나타났다. 결론적으로, 임금피크제 도입과 관련하여 확립화된 정책보다는 정책집단별 특성에 맞는 차별화된 임금체계의 개발이 필요하다는 정책적 함의를 시사한다.

■ 주제어: 임금피크제, 정년 연장, 선호도, 중요도, 컨조인트 분석

I. 서론

대한민국의 인구 구조 변화로 인한 저출산 및 고령화 현상은 노동시장에 중요한 영향을 미치고 있다. 정부는 노동 인력의 감소와 생산가능인구의 고령화에 대응하기 위해 2013년 『고용상 연령차별 금지 및 고령자 고용 촉진에 관한 법률』을 개정하여 단계적으로 정년을 60세로 의무화하였다. 이러한 변화로 소위 '정년 60세 시대'가 도래하였다. 그러나 정년 연장에 따른 기업의 인건비 부담으로 인해 경영계 반발이 심했고 임금피크제를 촉발하는 계기가 되었다. 임금피크제는

* 이 연구는 한성대학교 교내학술연구비 지원과제임.

이 논문은 김민주의 박사학위 논문 중 일부를 수정보완한 것임.

** 주저자, 한성대학교 행정학 박사, 서정대학교 사회복지과 강사

*** 교신저자, 한성대학교 행정학과 교수

고령 근로자가 계속해서 일하고 노동생산에 기여할 수 있도록 장려하는 한편, 기업은 정년이 지나면서 발생하는 인건비를 줄일 수 있도록 하는 제도이다.

임금피크제 도입은 기업의 입장에서도 다양한 이점이 있다. 일정 연령에 도달한 근로자의 임금을 삭감함으로써 절감된 인건비를 활용하여 경력이 풍부한 고령 근로자의 고용과 청년의 신규 채용을 유도할 수 있다. 이러한 조치는 인력 구성을 최적화하고 다양한 세대 간의 균형을 유지하는데 도움이 된다. 더불어 임금피크제를 긍정적으로 인식하는 구성원들은 조직에 대한 충성도를 높일 뿐만 아니라 자기 만족감도 향상시킬 수 있다. 그러나 현실적으로 임금피크제가 단순히 임금 삭감에만 초점을 맞추고 있는 경우가 많고, 이로 인해 기업이나 개인이 실제로 만족하거나 신규 인력을 채용하는 사례는 적다. 또한, 고령 근로자의 직무개발과 교육훈련을 통해 중·고령 인력이 적합한 직무를 수행하면서 합당한 임금을 받는 운영 사례도 부족한 실정이다(김진술 등, 2015).

공공기관에서 임금피크제를 도입한 2017년 이후로, 임금피크제의 운영 현황과 적절성에 관한 다양한 연구가 진행되었다. 그러나 이러한 연구들은 주로 제도 도입 자체에 초점을 맞추어 진행되었기 때문에, 각 기관의 특성에 맞는 임금피크제 운영의 적절성을 확인하기에는 한계가 있다(임옥빈 등, 2018). 최근 대법원은 2022년 5월, 임금피크제가 『고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률』상의 차별에 해당한다고 판단하여 무효로 판결하였다(대법원 선고 2017다 292343 판결). 이 판결은 임금피크제가 합리적 이유 없는 차별에 해당하는가에 대한 판단기준을 최초로 언급한 것이다. 대법원의 판결 이후에도 임금피크제의 유효성을 두고 다양한 판결이 나오고 있으며, 이에 따른 분쟁은 앞으로도 계속될 것으로 예상된다.

또한, 최근 초고령 사회에 대응하기 위한 연금 개혁에 관심이 다시 높아지며 정년 연장 논의가 다시 주목받고 있다. 정년연장은 연금 개혁과 밀접한 관련이 있으며, 고령 사회로의 진입으로 연금 부담은 늘어나고 국민연금 지급 시기가 늦어지면서, 퇴직 후 소득 절벽이 발생하는 구조이기 때문에 정년연장이 필수적인 대안으로 간주되고 있다. 이러한 상황에서 최근 논의되고 있는 추가적인 정년연장은 피할 수 없는 상황으로 여겨지며, 이와 함께 임금피크제의 재설계도 필요한 시점이다.

기존의 선행 연구들은 주로 임금피크제 도입의 필요성과 실태(박민생, 2006; 이태식 외, 2007; 이민희, 2015; 김명식, 2013; 이영면 외, 2014), 그리고 개선 방안(김명식, 2013), 구성원에 미치는 영향(강수돌 외, 2014)에 초점을 맞추고 있다. 그러나 정책의 직접적인 대상인 근로자들이 임금피크제 도입의 주요 속성에 대해 어떠한 가치를 부여하고 어느 정도의 선호도를 보이는지에 대한 연구는 아직 미흡하다. 따라서 이 연구는 임금피크제 도입으로 직접적인 영향을 받는 집단을 대상으로 컨조인트 분석을 통해 근로자의 임금피크제 주요속성의 선호도와 중요도를 확인하고, 인구통계학적(성별, 연령, 소득수준)차이와 공사기업 소속별, 정책 도입 여부에 따른 선호도와 중

요도의 차이를 확인하는 것을 목적으로 한다.

II. 이론적 배경

1. 임금피크제의 개념

김정한·임효창(2008)은 임금피크제를 “고용보장을 전제로 일정 시점 이후에 구성원의 임금을 조정(삭감 또는 억제)하는 제도”로 정의하고 있다. 이것은 전통적으로 연령이나 근속연수에 비례하여 임금이 상승하는 연공급 임금체계의 한 변형으로 등장한 것이다. 결론적으로 임금피크제는 근로자의 근속연수를 증가시키는 반면 일정 시점부터 임금을 삭감하는 것을 핵심으로 하고 있으며, 임금이 높게 책정된 고령자의 인건비 절감 등을 통해 회사의 입장에서 보다 효율적인 경영을 위한 제도이다. 이렇듯 우리나라에서 도입된 임금피크제 유형인 정년유지형 임금피크제는 연공급제 임금 체계를 가지고 있는 우리나라와 일본에서 볼 수 있으며, 연공급 요소가 미미한 서구에서는 찾기 어렵다(최윤정, 2022).

임금피크제는 노동경제학의 암묵적 계약이론과 일본의 보이지 않는 출자 이론을 기초로 하는 제도이다(이영면 외, 2014). 이론적 근거로 암묵적 계약이론은 먼저 연공급과 정년, 그리고 계속 고용에 대해 임금 프로파일 관점에서 제시하고 있다. 암묵적 계약이론은 기업이 감시 감독을 위해 부담하는 비용을 절감하기 위하여 의도적인 임금 곡선을 왜곡하고 있다고 가정한다(Lazear, 1979). 즉, 근로자가 청년일 때는 노동 생산성에 비하여 적은 임금을, 중·고령일 때에는 노동 생산성에 비하여 많은 임금을 지급함으로써 임금과 생산성을 생애 기간 전체 기간에 일치시키는 것이다. 중·고령기 근로자가 임금이 생산성을 초과하는 시점에 해고되게 되면 과거 청년기에 적치한 임금을 포기해야 하므로 스스로 근무에 몰입하고 관리 비용이 절감된다. 반면에 청년기에는 적치하는 임금을 받기 위하여 해고 당하지 않도록 노력하기 때문에, 기업 입장에서는 감시비용이 절감되고 적치된 임금의 지급이 완료되는 시점에서 근로자의 정년이 결정되는 것이다(박남규, 2015).

일본의 ‘보이지 않는 출자’ 이론이란, 연공 임금과 장기고용의 상호연관성을 설명하는 이론이다. 연령(근속연수)이 임금 및 생산성에 미치는 영향은 대체로 50~54세를 의미하는 고령에 도달하기까지 지속해서 상승하며, 최고점에 이른 후 하락한다. 반면 노동생산성은 임금보다도 더 가파른 상승곡선을 그리지만 연령과 학습효과의 관계를 나타내는 곡선은 상대적으로 더 빠른 연령에서 포화상태를 보인다. 두 곡선의 관계성을 살펴보면 극히 초반 외에는 젊은 연령대에서 긴 기간에 걸쳐 임금 곡선보다 생산성 곡선이 더 높은 부분을 차지하고 있다. 이 기간의 생산성과 임금

차이의 누적액이 사실상 근로자의 기업에 대한 '보이지 않는 출자'가 되는 것이고 고령기에는 임금이 생산성을 상회하는 형태로 그 투자분을 회수한다는 것이다(현진덕, 2011).

임금피크제는 2000년 이후 국내에서 개발된 용어로서 그 원류는 일본 기업에서 흔히 발견되는 연령-임금 프로파일에 착안해서 창조된 한국식 개념으로 인정한다(최강식 외, 2011). 임금피크제는 정년 개념을 사용하고 있는 사업장에서 효과가 있으며, 연공서열제도 속에서 유의미하다. 이런 이유로 인해 직무성과에 따른 보수체계를 가지고 있고 정년제도가 없는 미국과 유럽보다는 연공서열제도를 채택하고 있는 한국과 일본에서 임금피크제가 주로 활용되고 있다(성주호·신동건·배상현, 2017). 하지만 우리나라와 일본의 임금피크제는 근본적 차이가 있다. 일본의 임금피크제는 대체로 기업 정년 이후 연금 수령 시점까지 고용을 보장하기 위한 목적에서 이루어졌다. 일본의 경우 사회인구의 고령화로 정부 차원의 도입으로 진행되었으며 1970년대 중반에 고령자의 고용유지 방안으로 정년연령을 55세에서 60세로 연장하면서 노사 합의에 따라 임금피크제를 도입하였다(김정환, 2004). 반면에 우리나라에서는 기업 정년을 60세로 정함에 있어서 임금체계 등 필요한 조치로 임금피크제가 도입되었다.

2. 임금피크제의 유형

임금피크제 유형은 연구자마다 분류 기준이 다르나 일반적으로 김정환·임효창(2008)의 방식이 인용되고 있는데, 이들에 의하면 임금피크제는 크게 정년 보장형 유형과 고용 보장형 모델로 구분할 수 있다. 고용 보장형 모델은 다시 정년 연장형과 고용 연장형 유형의 모델로 나뉜다.

정년 보장형(유지형) 임금피크제를 김효섭·강수돌(2014)은 고용불안 완화라는 목적 달성을 위하여 취업규칙 또는 단체협약에서 결정한 정년 연령을 보장하는 제도라고 정의하였다. 회사에서 정한 정년을 보장하며, 일정 연령이 지나면 그 시점부터 일정의 액의 감소를 통하여 회사가 가질 수 있는 비용 부담을 낮추는 제도이다. 노동부는 「정년제 관련 업무 지침」에서 이와 관련하여 정년제는 “구성원의 능력이나 의사에 상관없이 일정 연령에 도달 시 근로계약 관계 종료시키는 제도”라고 정의하였다. 정년 보장형 임금피크제는 정년까지의 고용 안정을 원하는 장기 근속자들에게 현실적인 만족감을 주고, 기업에는 인건비 절감과 함께 고용 조정에 따른 부담감을 해소해 준다는 장점이 있다(김정환, 2017). 이와는 반대로 임금 및 퇴직금 조정, 국민연금 수령액의 감소 등 구성원 입장에서 근로조건 악화를 초래한다는 면에서는 부정적으로 평가 받고 있다(박민생, 2006).

정년 연장형 임금피크제는 정년 연장 대신 연장된 정년 기간 또는 일정기간 만큼 정년 전의 임금을 축소하는 방식으로, 기업과 근로자가 취업규칙 등을 통하여 연장 정년을 보장하되 임금을 삭감하게 되는 형태를 말한다. 또한, 국민연금 수급 개시 연령을 높이는 것과 관련하여 정년을 연

장하는 대신 기존의 정년 시점 및 그 이전부터 임금을 삭감하는 제도를 의미한다(노동부, 2010). 정년 연장형 임금피크제는 근로자의 노후 생활의 안정도에 기여할 뿐 아니라 노동 인력이 부족한 문제를 해결하는 데에도 효과적인 방안으로 인식되고 있다.

고용 연장형은 사업주가 근로자를 계약직으로 다시 고용하는 등의 방법을 통해 정년퇴직한 근로자를 재고용하는 제도이다. 고용 연장형 임금피크제의 방안으로는 정년 연장제, 재고용제, 정년제의 폐지 등의 방안이 활용되고 있다. 재고용제의 방법으로는 근로자가 정년퇴직 전부터 줄어든 임금을 받는 대신 정년퇴직 후 재고용을 보장받는 방법, 또는 근로자가 정년퇴직 전에는 기존에 받던 임금을 유지하다가 정년퇴직을 한 후 계약직, 촉탁직 등으로 재고용되어 임금을 줄이는 방법 등이 있다. 근무 연장제도는 재고용제와는 다르게 근로자가 정년퇴직 전의 신분을 유지할 수 있다. 따라서 재고용제와 비교하여 안정적으로 근로자를 고용할 수 있다. 근무 연장제도는 주로 중소기업에서 활용되고 있다. 고용 연장형 임금피크제는 정년퇴직한 근로자를 계약직 또는 촉탁직 등 비정규직으로 재고용하는 방식으로 재고용제도, 근무 연장제도, 자회사 재고용, 전직 등이 있다. 국내 대부분의 금융기관에서 이 모델을 실시하고 있으며, 고용을 연장하는 방안으로 근무 연장제, 재고용제, 정년제 폐지 등을 주로 활용하고 있다(박성준, 2009).

3. 공사기업의 임금피크제 도입

공기업의 경우, 2016년 1월부터 공공기관, 지방공사, 지방공단에 정년 60세가 우선 적용되었다. 기획재정부에서는 2015년 5월에 공공기관 임금피크제 권고안을 기준으로 정부에 의해 임금피크제가 도입되었다. 중요한 내용은 공공기관의 정년 연장에 따른 기간에 따라 별도 정원을 인정한다는 것이며, 임금피크제를 도입하여 인건비 절감분은 신규의 청년을 채용하여 활용한다는 것이었다. 이를 통해서 정부는 공공기관의 정년 연장의 부담을 감소하고 동시에 청년의 일자리 창출을 확대하는 두 가지의 정책적 목표를 달성하고자 하였다.

공공기관 임금피크제 실시에 따라 일반 정규직과 무기 계약직의 별도 정원을 살펴보면 2022년은 9,122명이고, 전년 대비 337명 증가하였다(국회예산정책처, 2023). 공공기관 유형별로 살펴보면 기타 공공기관의 2022년 임금피크제 별도 정원이 1,914명으로, 최근 5년간 연평균이 10.32% 증가하여 가장 높은 증가율로 나타났다. 반면 위탁집행형 준정부기관의 경우 2022년 임금피크제 별도 정원은 2,074명으로, 공공기관 유형 중 유일하게 최근 5년간 연평균 증감률이 6.33% 감소한 것으로 나타났다. 기타 공공기관 중에서는 은행형 공공기관의 임금피크제 별도 정원이 크게 증가하였다. 은행형 공공기관의 2022년 임금피크제 별도 정원은 427명으로, 2018년 대비 375명 증가하여 8배 이상 증가하였다.

사기업 임금피크제의 사례를 살펴보면 롯데백화점은 2016년 정년을 만 57세에서 60세 연장하

는 정년 연장형 임금피크제를 도입하였다. 만 58세부터 임금의 25%를 만 59세에는 35%, 만 60세는 40%를 삭감하였다. 삼환기업은 2017년 정년을 만 57세에서 60세 연장하는 정년 연장형 임금피크제를 도입하였다. 만 58세부터 임금의 10%를 만 59세에는 20%, 만 60세는 30%를 삭감하였다. 르노 코리아는 2015년 정년을 55세에서 60세로 연장하면서 정년연장형 임금피크제를 도입하였다.

고용노동부 사업체 노동력조사 부가 조사에 따르면 임금피크제 도입 비율은 증가 추세를 유지하였으나 2021년은 전년 동월 대비 0.4% 하락하였다(고용노동부, 2021). 임금피크제 1인 이상 운영사업장은 '13년 8.3%'에서 '21년 22.0%'로 증가하였고, 임금피크제 300인 이상 운영사업장의 도입 비율은 '13년 18.5%'에서 '21년 52.0%'로 증가하였다. 또한, 사업장의 임금피크제 도입 비율을 살펴보면 1인 이상의 근로자가 있는 사업장 중 정년을 정하고 있는 347천여 개소 중 77천여 개소(22.0%)로 나타났다. 또한 임금 수준이 높은 300인 이상 사업장은 52.0%, 300인 미만 사업장은 21.8%로 조사되었다. 300인 미만 사업장에 비해 300인 이상의 사업장의 임금피크제 도입 비율이 높았다.

4. 임금피크제 주요속성

임금피크제의 주요속성은 근로자가 임금피크제를 선택할 때 중요하게 생각하는 특성과 요소를 의미한다. 임금피크제에 대한 Henneman & Schwab(1985), Fong & Schaffer(2003)의 연구와 선행 논문의 선행연구를 통하여 연장기간, 급여수준, 근로방식 등의 3개의 하위요인으로 추출할 수 있다.

선행연구를 살펴보면, 김진태(2012)는 고용유지를 위하여 법 제도상의 문제점 및 대안, 거시적인 정책을 마련하는 데 목적을 두고, 고령자가 노동시장에 오랜 기간 머물 수 있고 원활하게 노동시장에 진입할 수 있도록 임금피크제를 분석하였다. 김명식(2013)은 국내 각 기업이 도입한 임금피크제의 운영 방법 및 임금피크제 적용 대상인 실제 근로자들의 인식을 분석하여 추후 임금피크제 운용에서 고려할 문제점과 개선 방안을 끌어내고자 하였다. 이민희(2015)는 우리나라 종합병원의 성공적인 임금피크제 도입을 위하여 구성원들을 대상으로 임금피크제의 수용성과 인식을 실증분석하고, 이를 바탕으로 수용성 제고와 성공적인 임금피크제의 도입 방안을 모색하였다. 이수경(2018)은 임금피크제 수용도와 공공부문 임금피크제 만족도가 퇴직예정자의 퇴직 준비에 미치는 영향을 분석하기 위하여 통합 연구 방법을 진행하였다.

허욱(2019)은 조직의 유용성과 임금피크제 대상자의 정체성 위협에 대한 양적 연구를 통해, 조직몰입, 직무만족과 임금피크제 인식 간의 관계를 정체성 위협이 매개한다는 것을 검증하였다. 이를 바탕으로 임금피크제의 시사점 및 향후 연구 과제 등을 제시하였다. 안배영(2020)은 임금피크제의 중요 조건인 임금피크제 진입 연령을 중점적으로, 은행의 재무 특성을 나타내는 변수와 노동조합의 특성을 살펴보고 임금피크제의 다양한 조건에 대한 분석을 실시하였다. 조성은

(2020)은 임금피크제 도입 목적이 고령자의 일자리 창출 및 유지인 점을 전제로 하였다. 노인 일자리 창출을 위한 주요 해외국가의 사례와 우리나라의 사례를 중심으로 비교 분석하여 고령자의 일자리 개선을 위한 제도 적용의 문제점을 판단하고 문제에 대한 개선 방안을 제시하였다.

이처럼 대부분의 선행연구에서는 임금피크제의 선택 속성에 대하여 직접적으로 언급하지는 않았으나, 임금피크제에 대하여 중요하게 여겨지는 공통적인 요소는 고용 연장기간, 임금감액, 직무변화 및 업무감소 등으로 나타났다.

Ⅲ. 컨조인트 분석 방법론

1. 컨조인트 분석 개념 및 절차

컨조인트 분석은 소비자 연구에 활용하기 시작한 것은 1960년대 후반부터이다. 1960년 초반 심리학에서 나타난 컨조인트 분석은 1970년대 초반부터 마케팅에 도입하면서 여러 방법과 노력이 진행되면서 큰 주목을 받았다(유성재, 2017; Louviere & Woodworth, 1983; Wittink & Cattin, 1989; Green & Srinivasan, 1990). 컨조인트(Conjoint)는 consider와 jointly의 합성어로 제품(서비스, 아이디어, 정책 등도 포함)을 구성하는 여러 가지 속성(factor)과 각 속성의 수준(level)을 동시에 고려한 상황에서의 소비자의 선호도와 반응을 측정하고 분석하여, 소비자가 중요시하는 속성의 순위와 상대적인 차이를 파악하고, 각 속성의 수준들에 대하여 선호도를 측정한다(신윤정 외, 2007). 소비자가 각 수준이 어떤 조합을 이룰 때 가장 선호하는지, 그리고 새로운 개념의 제품이나 서비스가 어느 정도의 시장점유율 또는 새로운 정책이나 아이디어가 어느 정도 수준의 지지율을 갖게 되는지 예측할 수 있게 된다. 즉, 컨조인트 분석은 제품의 속성과 속성수준을 결정하고 속성과 속성수준의 조합을 통해서 만들어진 제품의 종합적인 선호도와 속성별 상대적 중요도 및 속성수준별 효용 값을 측정하여 소비자가 선정할 제품을 예측하는 분석 기법이다(김근배·이훈영, 1998).

컨조인트 분석 방법은 소비자의 효용을 분석하는 방법으로 마케팅에서 많이 사용되는 대표적인 방법이다. 마케팅에서는 대상이 되는 상품이 중요하게 생각하는 속성을 지니고 있으며 각 속성에 몇 개의 수준을 가질 수 있다고 가정한다. 컨조인트 분석은 팩토리얼(Factorial)로 설계된 평가의 결과들을 낱낱이 나누는 것을 뜻하는데, 평가 대상의 속성을 평가자들이 평가한 후 그 결과를 통해 속성들이 가지고 있는 효용성을 계산할 수 있도록 한다. 즉, 평가자들이 심리적인 판단을 측정하고자 하는 기법이라고 말할 수 있다. 상품이 가지는 속성에 고객이 부여하는 효용을 파악하여 최종적으로 고객이 선택할 상품을 예측하는 기법이다(이훈영, 2010). 추후 제시된 여러 상품

또는 서비스 중에서 소비자가 어떤 선택을 할지 예상하여 각각의 다양한 속성이 가지고 있는 영향력을 확인할 수 있다. 또한, 상품의 각 속성이 다양하게 조합될 경우 소비자가 어떤 속성과 속성의 수준을 선호하는지에 대한 상대적 가치를 측정할 수 있는 장점을 가지고 있다(Green & Srinivasan, 1978).

컨조인트 분석은 6단계의 절차로 진행된다. 먼저 분석 대상이 가지고 있는 속성과 속성의 수준을 결정하여야 한다. 두 번째로 분석에 사용할 분석 모형을 결정한다. 세 번째 단계에서는 자료를 수집할 방법 및 컨조인트를 디자인 설계해야 한다. 네 번째는 자극물을 제시할 방법을 선택해야 한다. 다섯 번째 단계에서는 컨조인트 모수를 측정하며, 마지막 단계에서는 예측타당성을 검증하고 분석 결과를 해석한다.

2. 임금피크제 주요속성과 속성수준

우선 컨조인트 분석은 분석할 분야에 정통한 전문가의 의견을 구하거나 예비조사를 객관성 있게 실시하여 모형에 적용할 속성과 선택된 속성의 수준을 결정하는 것이다. 이 단계에서는 속성의 수 및 속성수준의 수, 속성수준의 분포 등에 대한 의사결정을 하게 되는데, 이 의사결정은 모형 타당성에 결정적 영향을 미칠 수 있다. 앞서 살펴보았듯이 선행연구를 바탕으로 컨조인트 분석을 위한 임금피크제의 주요속성은 연장기간, 급여수준, 근로방식의 3개 속성으로 선정하였다.

각 속성에 대한 속성수준은 속성의 중요한 특성에 대하여 구체적인 가치를 의미한다. 이 연구에서는 선행연구와 전문가의 의견을 바탕으로 임금피크제 3개 속성별로 각 3개의 수준을 선정하였는데, 연장 기간은 1년연장-2년연장-3년연장, 급여수준은 80%급여-70%급여-60%급여, 근로방식은 근로시간 단축-편한 보직으로 전환-계약직으로 재고용으로 결정하였다. 결국, 속성 및 수준요인은 컨조인트 분석에 적합하도록 제시된 속성을 범주화해서 다음과 같이 3가지 속성으로 선정한 것이다(〈표 1〉 참조).

〈표 1〉 임금피크제 컨조인트 설계의 속성 및 속성수준

속성	속성수준
연장기간	1년연장, 2년연장, 3년연장
급여수준	80%급여, 70%급여, 60%급여
근로방식	근로시간 단축, 편한 보직으로 전환, 계약직으로 재고용

3. 선택집합의 구성

이 연구는 도출된 임금피크제의 선택 속성과 속성수준들을 기준으로 실제 분석에 사용될 프로파일을 선정하기 위하여, 다양한 속성을 동시에 고려할 수 있는 현실적인 방법으로 전체 프로파일 설계법(Full Profile Method)을 결정하고 프로파일을 구성하였다. 임금피크제 선택 속성 3개(3가지로 구성된 속성수준)이며, 전체 프로파일 제시 방법을 사용할 때 가능한 프로파일의 전체 개수는 총 27개(3×3×3)이다.

하지만, 현실적으로 프로파일 전체를 응답자에게 제시하고 가장 선호하는 프로파일을 선택하는 것은 불가능하다. 이처럼 프로파일 수가 많은 경우에는 직교 설계(orthogonal design)를 사용하여 각 속성의 수준별 간에 상호작용을 최소화하면서 추정에 필요한 프로파일의 수를 응답자가 다룰 수 있는 수준까지 줄일 수 있으며(안성식, 2007), 주 효과만을 측정하기에 적합한 최소한의 프로파일로 손쉽게 구성할 수 있게 해준다(설훈구 외, 2007). 일반적으로 선택 집합의 개수는 8-20개를 권장한다. 이 연구에서는 사용가능한 27개 프로파일 중에서 직교 설계를 통해 8개의 선택 집합을 최종 활용하였다. 연구에서 활용한 선택 집합의 하나는 <그림 1>과 같다. 결국, 컨조인트 설문지는 <그림 1>과 같은 하나의 선택조합을 8개 제시하시고, 가장 선호하는 유형을 선택하도록 한 것이다. 다만, '선택할 수 없음' 항목을 각각의 선택 집합에 추가하였다.

<그림 1> 선택형 컨조인트 설문지 예시

1. 아래의 3가지 유형 중에서 가장 선호하는 유형을 하나만 선택하여 주시기 바랍니다.

	A 유형	B 유형	C 유형
연장기간	2년	3년	1년
급여수준	80% 급여	70% 급여	60% 급여
근로방식	근로시간 단축	편한 보직으로 전환	계약직으로 재고용

- A유형
- B유형
- C유형
- 선택할 수 없음

4. 설문조사

이 연구는 공기업과 사기업의 표본 추출 프레임에 사전에 확보하는데 제약이 있어서 접근할 수 있고 자료 수집 가능한 공기업 5개와 사기업 5개의 근로자를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 2023년 8월 10일부터 8월 30일까지 서울교통공사, 한국전력, 국민건강보험공단 등의 공기업 종사하는 사무직 근로자와 SM그룹 건설계열사, 현대자동차, 토스 등 사기업에 종사하고 있는 20~60세의 근로자를 대상으로 400부의 설문지를 배부하였다. 이 기업들 중에는 임금피크제를 도입한 기업(삼환기업, 경남기업, 현대자동차, 한국전력, 건강보험관리공단, 서울교통공사 등)과 도입하지 않은 기업(토스 등)도 포함되었다. 구체적인 설문지 내용은 사전검사, 임금피크제 선택의 속성과 프로파일 카드, 인구통계적 특성으로 구성하여 크게 세 부분으로 구성하였다.

IV. 분석결과

1. 표본의 일반적 특성

이 연구의 조사 설문에 응답한 400명의 응답자의 특성을 성별로 보면 남성 308명(77%), 여성 92명(23%)으로 남성이 높은 비율을 차지하였다. 소속은 공기업이 200명(50%), 사기업이 200명(50%)이며, 연령별로는 만 50세~65세가 151명(37.8%)으로 가장 많았고, 만 40세~49세가 118명(29.5%), 만 20세~39세가 131명(32.8%)으로 나타났다. 소득수준별로는 '가구 전체소득이 평균이다'의 응답자는 240명(60%), '가구 전체소득이 평균 이상이다'의 응답자는 95명(23.7%), '가구 전체소득이 평균 이하이다'의 응답자는 65명(16.3%)의 순으로 나타났다. 임금피크제 도입 여부는 도입 317명(79.2%), 미도입은 83명(20.7%)으로 다수의 응답자가 임금피크제를 도입하고 있는 기업에 소속되어 있다.

〈표 2〉 표본의 구성

구분		빈도(명)	비율
성별	남성	308	0.770
	여성	92	0.230
소속	공기업	200	0.500
	사기업	200	0.500
연령	장년	131	0.328
	중년	118	0.295
	청년	151	0.378

소득	평균이상	95	0.237
	평균이하	65	0.163
	평균	240	0.600
임금피크제 도입여부	미도입	83	0.207
	도입	317	0.792
합계		400	100%

2. 선호도 분석 결과

선호도는 임금피크제의 개별속성에 대하여 근로자의 선호도를 판단하는 의미의 용어지만, 컨조인트 분석법에서 선호도는 '개별 속성'이 아니라 '요인속성과 수준의 조합에 대한 선호도'를 말한다. 즉, 컨조인트 분석의 응답자는 임금피크제 주요속성과 속성수준의 조합의 개별 부분가치의 조합을 인지하여 평가한다고 가정하여, 각 속성수준에 일치하는 부분가치(part-worth)의 합으로 선호도를 측정한다.

전체표본 부분가치 효용분석 결과는 <표 3>와 같이 나타났다. 표의 계수 값은 각각의 기준과 관련하여 특정 범주의 부분가치 유틸리티 효용성을 나타낸다. 이 결과를 다중선택기반의 컨조인트 설계 데이터를 바탕으로 다항로짓 회귀 분석한 결과이다. 표의 계수 값은 기준 범주(1년연장 - 80%급여 - 시간단축)를 바탕으로 각 특정 범주에 부분 가치 효용을 나타낸다. 분석결과를 해석하면 다음과 같다.

첫째, 연장기간이 길어질수록 선호도는 높은 것으로 나타났다. 1년연장에 비해 2년연장의 계수 값은 .376으로 나타났다. 다른 조건이 동일할 때, 연장기간이 1년에 비해 2년의 경우 선호옵션으로 선택될 승산비(오즈비, odds ratio)는 1.457배 증가하였다. 다시 말해서, 1년연장과 비교해서 2년연장을 선택할 가능성이 45.7% 높아진다는 것을 의미한다. 1년연장에 비해 3년연장의 경우 계수 값은 .663으로 나타났다. 다른 조건이 동일할 때, 연장기간이 1년에 비해 3년의 경우 선호옵션으로 선택될 승산비(오즈비, odds ratio)는 1.942배 증가하였는데, 이는 1년 연장에 비해 3년연장을 선택할 가능성이 94.2% 높아진다는 것을 나타낸다.

둘째, 급여수준이 낮아질수록 비 선호도가 높은 것으로 나타났다. 80% 급여수준에 비교해서 70% 급여수준의 계수 값은 -.593이다. 다른 조건이 동일할 때, 80% 급여수준과 비교해 70% 급여수준의 경우 선호옵션으로 선택될 승산비(오즈비, odds ratio)는 0.552배 변하는 것으로 나타났다. 구체적으로 해석하면, 80% 급여수준과 비교해 70% 급여수준을 선택할 가능성이 44.8% 낮아진다는 것을 의미한다. 80% 급여수준과 비교해 60% 급여수준의 계수 값은 -1.237 낮은 결과를 보였다. 다른 조건이 동일할 때, 80% 급여수준과 비교해 60% 급여수준의 경우 선호옵션으로 선택될 승산비(오즈비, odds ratio)는 0.29배 변하는 것으로 나타났다. 즉, 80% 급여수준과 비교해 60% 급여수

준을 선택할 가능성이 71% 낮아진다는 것을 의미한다.

셋째, 근로시간 단축에 비해 다른 근로방식을 비 선호 하는 것으로 나타났다. 근로시간 단축에 비해 직무변경의 계수 값은 -.189이다. 다른 조건이 동일할 때, 근로시간 단축에 비해 직무변경의 경우 선호옵션으로 선택될 승산비(오즈비, odds ratio)는 0.828배 변하는 것으로 나타났으며, 이와 같은 결과는 근로시간 단축에 비해 직무변경을 선택할 가능성은 17.2% 낮아진다는 것이다. 시간 단축에 비해 계약직으로 재고용은 -.458만큼 비 선호하는 것으로 나타났다. 다른 조건이 동일할 때, 근로시간 단축에 비해 직무변경의 경우 선호옵션으로 선택될 승산비(오즈비, odds ratio)는 0.633배 변하는 것으로 나타났으며, 근로시간 단축에 비해 계약직으로 재고용을 선택할 가능성이 36.7% 낮아진다는 것이다.

넷째, 선택 없음은 기준 1년연장, 80%급여, 근로시간 단축에 비해 부의 영향(-.549)을 미치는 것으로 나타났다.

〈표 3〉에서 제시된 추정된 모델을 기반으로 선택을 예측함으로써 이러한 옵션 간의 상충 작용(trade-off)을 설명할 수 있다. 즉, 〈표 3〉에 제시된 계수를 사용하면 다른 구성보다 특정 구성을 선택할 확률을 계산할 수 있는 것이다. 특히 흥미로운 점은 (A) 1년연장, 80%급여, 시간단축이라는 기본적인 임금피크제 옵션과 (B) 1년연장, 60%급여와 계약직 재고용으로의 구성된 임금피크제 옵션 간의 비교이다. 즉, 두 옵션은 모두 1년연장에서 동일하지만, (A) 옵션은 80% 급여수준의 시간단축 임금피크제 옵션이고, (B) 옵션은 60% 급여수준의 계약직 재고용의 임금피크제 구성이라는 점에서 차이가 있다. 다시 말해, 컨조인트 분석 추정치를 바탕으로 (A)보다 (B)를 선택할 확률은 15.5%이며 13.7%~17.6% 사이의 95% 신뢰 구간(몬테카를로 시뮬레이션을 사용하여 추정)으로 나타나, 여전히 (A)보다 (B)옵션을 선택하는 50% 임계값 미만이다. 옵션 (B)에 대한 고용기간을 3년으로 연장하는 경우에도, 이 임계값을 초과하지 못하고 예측확률은 여전히 예측 확률 26.3%(95% 신뢰 구간: 18.0~24.8)에 불과하다.

결과적으로, 전체표본 부분가치 효용분석 결과는 첫째, 연장기간이 길어질수록 선호도는 높은 것으로 나타났다. 둘째, 급여수준이 낮아질수록 비 선호도가 높은 것으로 나타났다. 셋째, 근로시간 단축에 비해 다른 근로방식을 선호하지 않는 것으로 나타났다.

〈표 3〉 다항로짓모형 컨조인트 분석 결과

구분	변수	계수(표본오차)
연장기간	1년연장(기준)	-
	2년연장	0.376(0.058)***
	3년연장	0.663(0.056)***
급여수준	80%급여(기준)	-
	70%급여	-0.593(0.047)***
	60%급여	-1.237(0.060)***
근로방식	근로시간 단축(기준)	-
	편한보직 직무변경	-0.189(0.051)***
	계약직 재고용	-0.458(0.054)***
	선택없음	-0.549(0.067)***
N		400
Log-Likelihood:		-3991

주: 전체표본(N=400)에 대한 다항로짓 회귀 분석(multinomial logit models) 결과임.
*p<.05, **p<.01, ***p<.001

3. 집단별 선호도 분석

각 집단별 임금피크제 속성과 수준에 대한 선호도를 컨조인트 설계 데이터를 바탕으로 다항로짓 회귀분석한 결과는 〈표 4〉와 같다. 선호도 분석 결과의 계수 값은 기준속성(1년연장-80%급여-시간단축)과 비교하여 특정 속성수준의 가치 효용성을 나타낸다. 첫째, 성별 표본 부분가치 효용 분석 결과는 여성이 남성과 비교하여 연장기간이 길어질수록 선호도는 높은 것으로 나타났으며, 급여수준이 낮아질수록 선호도는 낮아졌다. 또한 시간단축에 비해 다른 근로방식을 비 선호 하는 것으로 확인하였다.

둘째, 소속별 부분가치 효용분석 결과는 사기업이 공기업과 비교하여 연장기간이 길어질수록 선호도가 더 높은 것으로 나타났다. 사기업은 공기업에 비해 급여수준이 낮아질수록 선호도가 낮아졌으며, 근로시간 단축에 비해 다른 근로방식을 비 선호 하는 것으로 나타났다.

셋째, 임금피크제 도입여부의 부분가치 효용분석 결과는 임금피크제 미도입 집단이 도입 집단과 비교하여 연장기간이 길어질수록 선호도가 더 높았다. 그러나 임금피크제 도입 집단이 급여수준이 낮아질수록 미도입 집단에 비교하여 선호도가 낮았으며, 시간 단축에 비해 다른 근로방식을 비 선호 하는 것으로 나타났다. 여기서 확인할 수 있는 것은 미도입 집단은 고용안정을 중요하게 생각하였으며, 도입 집단은 임금피크제 시행 후 근로시간 단축이나 직무변경 없는 임금만 삭감되는 데에 불만이 있는 것으로 추측한다.

넷째, 연령대별 부분가치 효용분석 결과는 청년층이 연장기간이 길어질수록 선호도가 가장 높은 것으로 나타났다. 급여수준에서는 80%급여에 비교하여 70%급여는 장년층이 선호도가 가장 낮았으며, 60%급여는 청년층이 선호도가 가장 낮은 것으로 나타났다. 직무변경에서는 시간단축에 비교하여 직무변경의 선호도는 청년층이 비선호도가 높았으며, 근로시간 단축에 비교하여 재고용은 중년층이 비선호도가 가장 높은 것으로 확인되었다.

다섯째, 소득수준별 부분가치 효용분석 결과는 평균이하라고 평가한 집단이 연장 기간이 길어질수록 가장 선호도가 높은 것으로 나타났다. 반면에 급여수준에서는 평균 집단이 급여수준이 낮아질수록 비선호도가 높은 것으로 나타났으며, 평균이하라고 평가한 집단이 시간단축에 비해 다른 근로방식을 비선호하는 것으로 나타났다.

〈표 4〉 집단별 임금피크제 분석결과

구분		연장기간 (기준: 1년연장)		급여수준 (기준: 80%급여)		근로방식 (기준: 근로시간단축)	
		2년 연장	3년 연장	70% 급여	60% 급여	직무 변경	재고용
전체표본		0.376***	0.663***	-0.593***	-1.237***	-0.189***	-0.458***
성별	남성	0.347***	0.663***	-0.588***	-1.228***	-0.180**	-0.439***
	여성	0.466***	0.668***	-0.610***	-1.266***	-0.218*	-0.516***
소속	공기업	0.268**	0.643***	-0.492***	-1.148	-0.127***	-0.443***
	사기업	0.480***	0.668***	-0.690***	-1.320***	-0.251***	-0.475***
도입 여부	도입	0.341***	0.622***	-0.678***	-1.415	-0.186**	-0.511***
	미도입	0.498***	0.805***	-0.283**	-0.682***	-0.187	-0.292**
연령	청년	0.469***	0.767***	-0.549***	-1.365***	-0.224*	-0.468***
	중년	0.356***	0.598***	-0.504***	-1.089***	-0.192*	-0.645***
	장년	0.309**	0.630***	-0.723***	-1.256***	-0.151	-0.290**
소득 수준	평균이상	0.428***	0.749***	-0.433***	-0.881***	0.042	-0.251*
	평균	0.312***	0.543***	-0.687***	-1.425***	-0.234***	-0.506***
	평균이하	0.571***	1.018***	-0.485***	-1.168***	-0.405**	-0.626***

주: 전체표본(N=400)에 대한 다항로짓 회귀 분석(multinomial logit models) 결과임.

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

4. 집단별 중요도 분석

킨조인트 분석에서 속성의 중요도란 상대적 중요도라고도 하며, 이는 선택대상에 대한 결정을 내릴 때 선택대상의 어떤 속성이 어느 정도 중요한지 보여주는데, 각 속성이 선택대상의 총 효용에

얼마나 큰 차이를 가져올 수 있는지를 고려함으로써 이를 측정할 수 있다. 중요도의 측정은 먼저, 속성의 효용범위를 계산하는 것에서 시작한다. 속성의 효용범위는 속성의 최고 효용가치에서 속성의 최저 효용가치를 뺀 값으로 측정한다. 이 연구의 분석결과에 의하면, 연장기간은 최고 효용가치(0.663)에서 최저 효용가치(0)을 빼면 0.663이 효용범위가 되는 것이다. 다음으로, 총 속성의 효용범위를 계산하는데, 이 연구에서는 연장기간, 급여수준, 근로방식의 총 효용범위는 $2.358(0.663 + 1.237 + 0.458)$ 으로 나타났다. 마지막으로 속성의 상대적 중요도를 계산하게 되는데, 속성의 상대적 중요도는 각 속성의 효용범위를 전체 속성 효용범위로 나누어 백분율로 나타내는 것이다.

위와 같은 절차를 거쳐 연구의 전체 표본의 선호도에 영향을 미친 변인의 상대적 중요도의 분석한 결과는 <표 5>와 같은데, 급여수준, 연장기간, 근로방식의 순서로 나타났다. 하지만, 각 집단 별로 중요도의 정도에는 차이를 보이고 있다. 첫째, 성별에 따라 임금피크제 속성에 대한 중요도 인식에 차이가 있는지를 살펴보면 연장기간이나 급여수준, 근로방식에 대한 중요도의 순위에는 큰 차이를 보이지 않지만, 여성이 근로방식 측면에서 남성보다 중요도에 더 큰 비중을 두는 것으로 나타났다. 둘째, 공기업과 사기업의 급여수준, 연장기간, 근로방식에 대한 중요도와 효용분석 결과의 순위에서는 차이를 보이지 않았지만, 사기업이 공기업의 급여수준 중요도와 효용 차이에서 좀 더 비중을 두는 것으로 나타났다. 셋째, 소득수준에 있어서도 중요도의 순위에는 차이를 보이지 않았으나, 소득수준이 평균이하인 집단에서는 평균이거나 평균이상인 집단에 비해 급여수준에 중요도를 더 두는 경향을 보이고 있다.

<표 5> 집단별 중요도 분석 결과

구분		연장기간	급여수준	근로방식	순위차이
전체표본		28.13 (2)	52.47 (1)	19.41 (3)	
성별	남성	28.44 (2)	52.70 (1)	18.86 (3)	
	여성	27.25 (2)	51.69 (1)	21.06 (3)	
소속	공기업	28.80 (2)	51.39 (1)	19.81 (3)	
	사기업	27.70 (2)	53.18 (1)	19.41 (3)	
도입 여부	도입	24.44 (2)	55.51 (1)	20.04 (3)	0
	미도입	45.28 (1)	38.30 (2)	16.42 (3)	
연령	청년(만20세~39세)	29.50 (2)	52.50 (1)	18.00 (3)	
	중년(만40세~49세)	25.64 (3)	46.70 (1)	27.66 (2)	0
	장년(만50세~65세)	28.95 (2)	57.68 (1)	13.37 (3)	
소득수준	평균이하	39.81 (2)	46.85 (1)	13.35 (3)	
	평균	21.94 (2)	57.61 (1)	20.45 (3)	
	평균이상	36.20 (2)	41.55 (1)	22.25 (3)	

주: 괄호()안은 각 집단별 주요속성에 대한 중요도의 순위를 나타냄

반면 중요도 순위에서 차이가 발생한 경우도 나타났는데, 임금피크제 도입 여부와 연령에 따라 달라진다는 점을 발견할 수 있다. 임금피크제 도입 여부에 따른 속성의 중요도를 분석한 결과, 미도입 집단의 선호도에 영향을 미친 변인들의 중요도와 효용 차이에서는 연장기간이 가장 높게 나타나, 임금피크제 선택에서 가장 중요한 변인임을 보여주었다. 그 다음으로는 급여수준, 근로방식 순으로 나타났다. 다음으로, 연령대별 임금피크제 선호도에 대해 청년층(만 20~39세)과 중년층(만 40~49세), 장년층(만 50세~65세) 3개의 집단으로 구분하여 속성의 중요도를 분석한 결과, 세 집단은 급여수준의 속성을 가장 중요하게 생각하였다. 다만, 청년층(만 20~39세)과 장년층(만 50세~65세)의 두 개 집단은 급여수준 다음으로 연장기간이 높은 중요도를 보였지만, 중년층(만 40~49세)의 경우에는 급여수준의 속성 다음으로 근로방식, 연장기간의 속성이 중요하다고 응답하였다.

V. 결론

이 연구는 근로자의 임금피크제 주요속성의 선호도와 중요도를 확인하고, 인구통계학적(성별, 연령별 소득수준별) 차이와 공사기업 소속별, 정책 도입 여부별 선호도와 중요도의 차이를 확인하는 것을 목적으로 한다. 이를 위해 임금피크제 주요속성으로 연장기간, 급여수준, 근로방식을 설정하고, 속성별로 각각 3개의 수준을 설정하여 공기업 200명과 사기업 200명을 대상으로 컨조인트 분석을 실시하였다.

전체 표본의 선호도 분석 결과에 의하면, 연장기간이 길어지고 급여수준이 높아질수록 선호도가 높았으며, 근로방식 측면에서는 편한 보직이나 재고용보다는 근로시간 단축을 더 선호하는 것이 나타났다. 더 나아가, 각 조사대상 집단별로 중요도를 분석한 결과에 의하면 대부분의 집단에서 전체표본의 중요도 순위와 같은 것으로 나타났지만, 임금피크제 도입 여부와 연령별로 중요도의 순위에 차이가 발생하였다. 이러한 임금피크제 주요속성의 중요도에 대한 집단별 차이가 주는 정책적 시사점은 다음과 같다.

첫째, 여성이 근로방식 측면에서 남성보다 중요도에 비중을 두는 것으로 나타났는데, 이러한 차이는 여성의 경우, 대체로 일과 가정 두 영역의 역할과 의무를 감당해야 하고, 시간 압박을 경험하며, 역할 긴장과 과중이 초래되고 있기 때문에 근로방식에 대한 중요도에 더 가중치를 두는 것으로 해석할 수 있다.

둘째, 임금피크제의 도입 여부에 따른 속성의 중요도를 분석한 결과, 도입 집단의 경우 선호도에 영향을 미친 주요속성들의 중요도에서는 급여수준이 가장 높게 나타났으나, 임금피크제 미도입 집단의 경우에는 연장기간이 가장 높게 나타났다. 이러한 결과의 차이는 임금피크제가 도입

되지 않은 대다수의 집단이 중소기업에 속해 있으며, 대부분이 정년을 보장받지 못하고 고용보장이 어려운 현실 때문이다. 즉, 미도입 사업체는 공공부문이나 대기업, 그리고 노조가 있는 사업체의 경우보다는 자금과 인력 등의 자원이 부족한 경우가 많고, 경영상의 불안정성이나 재무적 여건의 어려움에 처한 경우가 많다. 따라서 미도입 기업에 근무하는 근로자의 경우에는 임금피크제의 주요속성 중에서 급여수준과 근로방식 보다는 고용연장을 통해 퇴직 후 경제활동의 불안감을 해소하는데 관심을 갖게 되는 것으로 평가할 수 있다.

셋째, 연령대별 임금피크제 선호도에 대해 청년층(만 20~39세)과 중년층(만 40~49세), 장년층(만 50세~65세) 3개의 집단으로 구분하여 속성의 중요도를 분석한 결과, 세 집단은 모두 장년층(만 50세~65세), 청년층(만 20~39세), 중년층(만 40~49세)의 순으로 급여수준의 속성을 가장 중요하게 생각하였다. 다만, 청년층(만 20~39세)과 장년층(만 50세~65세)의 두 개 집단은 급여수준 다음으로 연장기간이 높은 중요도를 보였지만, 중년층(만 40~49세)의 경우에는 급여수준의 속성 다음으로 근로방식의 속성이 중요하다고 응답하였다. 연령대별로 상대적 중요도가 다른 이유는 임금피크제가 다양한 연령대의 근로자에게 각기 다른 영향을 미치기 때문이다. 청년층은 경력 초기에 경제적 안정과 자기 계발에 많은 관심을 가지며, 현재의 일자리에서의 안정성과 미래의 경제적 보장을 위해 높은 급여와 연장 기간을 추구하는데 비해, 중년층은 경력과 전문성을 통해 사회적 지위를 중요하게 여기기 때문에 새로운 직무와 개인생활과의 균형을 증시하는 경향이 있다. 즉, 중년층은 청년층과 장년층에 비해 퇴직하여 이직 또는 재취업 등의 근로환경과 방식의 변화를 통해서 은퇴를 준비하는 연령대라는 점에서 급여수준과 연장기간보다 근로방식을 보다 중요하게 여기는 것으로 해석할 수 있다. 이러한 점을 고려하여, 기업과 공공기관에서 임금피크제의 도입 또는 재설계를 검토할 경우에 다양한 연령대의 근로자의 욕구와 상황을 고려하고, 그에 맞는 차별화된 지원 및 보완책을 마련하는 것이 중요하다.

종합하건대, 고령화로 인한 노동력 절벽 시대에 노년층의 노동 경제활동은 더 이상 선택이 아닌 필수로 인식되고 있다. 이에 따라 새로운 고령자 노동의 정책이 필요하며, 이를 위하여 다양한 대안과 노력이 계속되어야 할 것이다. 65세까지의 정년 연장은 사회적으로 상당한 공감을 얻고 있지만, 정년 연장은 청년 일자리라는 민감한 이슈가 함께 공존하는 것도 현실이다. 이와 같이 두 세대가 공존할 수 있는 임금피크제의 설계가 요구되는 시점에서, 실제 근로자들의 임금피크제 선호도와 중요도에 관한 본 연구는 향후 임금피크제의 설계에 있어서 각 정책대상 집단별로 차별화된 맞춤형의 대안을 제시하는 것이 필요하다는 정책적 함의를 시사한다.

【참고문헌】

- 강수돌·강승완. (2014). “임금피크제 도입에 대한 인식이 직무몰입에 미치는 영향”. <인적자원관리 연구>. 21(3): 197-216.
- 고용노동부. (2010). “임금피크제 가이드북”.
- 고용노동부. (2021). “정년제 및 임금피크제 도입현황”. <고용노동부 사전 공표 목록>.
- 국회에산정책처. (2023). “대한민국 공공기관”.
- 김근배·이훈영. (1998). “컴퓨터에 의해 속성이 무작위 추출된 프로필을 사용한 컨조인트 분석: 전통적 방법과 예측력 비교”. <마케팅연구>. 13(1): 87-104.
- 김명식. (2013). “임금피크제 유형별 기업운영 사례연구”. <서울기독교대학교 박사학위논문>.
- 김정한. (2004). “임금피크제 도입실태 및 정책과제”. <노동리뷰>. 33-44.
- 김정한. (2017). “한국의 임금피크제 정착 방안에 대한 연구: 일본과의 비교를 중심으로”. <한국산학 기술학회>. 18(4): 224-234.
- 김정한·임효창. (2008). “임금피크제 실태조사”, <고용노동부>.
- 김진술·정호석·최현진. (2015). “임금피크제를 중심으로 한 고령화 시대의 HR전략”. <영화조세통람>.
- 김진태. (2012). “고령사회에서의 고령자 고용유지 촉진을 위한 법 제도적 개선 방안에 관한 연구”. <동아대학교 박사학위논문>.
- 김효섭·강수돌. (2014). “임금피크제 만족도가 조직시민 행동에 미치는 영향: 근속연수의 조절효과를 중심으로”. <경상논집>. 34(1): 104-125.
- 박남규. (2015). “임금피크제도 도입이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구”. <한성대학교 석사학위논문>.
- 박민생. (2006). “임금피크제의 제도설계 연구”. <인적자원관리연구>. 13(4): 53-70.
- 박성준. (2009). “우리나라 임금피크제의 현황과 문제점”. <한국경제연구원 Issue Paper>. 2009(3): 1-46.
- 신윤정·김부용·현용진. (2007). “컨조인트 분석 방법론에 의한 담배 포장의 금연 인식 유발 효과분석”. <한국보건사회연구원>. 27(1): 27-51.
- 안배영. (2020). “고령화와 기술진보가 은행권 고용에 미치는 영향에 관한 연구”. <명지대학교 박사학위논문>.
- 안성식. (2007). “선택형 컨조인트 분석을 이용한 레스토랑 소비자의 효용측정 방법에 관한 연구”. <경희대학교 박사학위논문>.
- 유성재. (2017). “퍼지이론 및 컨조인트 분석을 활용한 신국제 여객터미널 항만 운영 방안에 관한 연구”. <인천대학교 박사학위논문>.
- 이민희. (2015). “종합병원의 임금피크제 도입방안에 관한 연구”. <신라대학교 박사학위논문>.

- 이수경. (2018). “공공부문 임금피크제 만족도와 임금피크제 수용도가 퇴직예정자의 퇴직태도와 퇴직준비에 미치는 영향”. <경기대학교 박사학위논문>.
- 이영면·정선아. (2014). “베이비부머 세대 은퇴기 임금피크제의 정책적 활성화 방안에 대한 탐색적 연구”. <노동정책연구>. 35-67.
- 이태식·전영준·김영현·김종태. (2007). “공기기업의 임금피크제 도입에 관한 연구: 서울메트로를 중심으로”. <한국철도학회>. 44-49.
- 이훈영. (2010). “연구조사방법론, 청람”.
- 임옥빈·김봄이·박선규. (2018). “공공기관 임금피크제 시행 실태 분석: 임금피크 대상자 적합 직무 관리를 중심으로”. <글로벌경영학회>. 15(3): 175-204.
- 조성은. (2020). “60세 이상 정년 의무화의 중장년 임금근로자 고용효과 연구”. <숙명여자대학교 박사학위논문>.
- 최강식·김민준. (2011). “고령자 고용과 임금체계”. <직업능력개발연구>. 14(3): 127-154.
- 최윤정. (2022). “정년유지형 임금피크제가 연령차별로서 무효인지 여부”. <사법>. 1(61): 583-610.
- 허욱. (2019). “임금피크제로 인한 정체성 위협이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구”. <경희대학교 박사학위논문>.
- 현진덕. (2011). “일본식 기업경영의 이념형과 임금피크제”. <일본문화연구>. 40: 689-704.
- Fong, S. & Shaffer, M. (2003). The Dimensionality and Determinants of Pay Satisfaction: A Cross-cultural Investigation of a Group Incentive Plan. *International Journal of Human Resource Management*. 14(4): 559-580.
- Green, P. E. & Srinivasan, V. (1978). Conjoint Analysis in Consumer Research: Issues and Outlook. *Journal of Consumer Research*. 5(2): 103-123.
- Henneman, H. G. & Schwab, D. P. (1985). Pay Satisfaction: Its Multidimensional Nature and Measurement. *International Journal of Psychology*. 20(1): 129-141.
- Lazear, E. P. (1979). Why is There Mandatory Retirement?. *Journal of Political Economy*. 87(6): 1261-1284.
- Louviere, J. J. & Woodworth, G. (1983). Design and Analysis of Simulated Consumer Choice or Allocation Experiments: An Approach Based on Aggregate Data. *Journal of Marketing Research*. 20(4): 350-367.
- Wittink, D. R. & Cattin, P. (1989). Commercial Use of Conjoint Analysis: An Update. *Journal of Marketing*. 53(34): 91-96.

-
- * **김민주(金玟周)**: 한성대학교에서 행정학 박사학위를 취득하고, 현재 서정대학교 사회복지과에서 “사회복지정책론”을 강의하고 있다(ys7151@nate.com).
 - * **최천근(崔天根)**: 미국 플로리다주립대학교(FSU)에서 행정학 박사학위를 취득하고, 현재 한성대학교 사회과학부 교수로 재직하고 있다. 저서로는 새조직론(2012), 현대국가의 행정학(2021) 등이 있으며, 논문으로는 Factors Affecting the Choice of National and Public Hospitals among Outpatient Service Users in South Korea(2019), Understanding Female Marriage Immigrants' Participation in Economic Activities and their Working Conditions in South Korea(2018) 등이 있다(cheongeunchoi@hansung.ac.kr).