

2004년 3월 18일 조간부터 사용해 주십시오



보 도 자 료

노동부 임금정책과

과 장 임 무 송
담당사무관 송 민 선

- ▶ 2004. 3. 17 배포
- ▶ 총 3 쪽 (사진 없음)

T E L : 503-9732/3
E-MAIL : praxis1@molab.go.kr
FAX : 503-6692

< 본 자료는 <http://www.molab.go.kr>(최신자료)에서도 볼 수 있습니다. >

**고령자에게는 정년보장, 청년에게는 일자리를
제공하는 일석이조의 임금피크제 관심 증대**
· 노동부, 「사례로 알아보는 임금피크제 매뉴얼」 발간 ·

- ‘일자리 없는 성장’ 현상이 나타나면서, 청년층 일자리 만들기가 사회적 화두가 되고 있다.
 - 반면 ‘사오정’, ‘오륙도’라는 말이 나올 정도로 기존 근로자도 고용불안을 느끼고 있는 것이 현실이다.
- 특히 우리사회는 2000년에 벌써 65세 이상 고령인구가 7.2%에 달하여 ‘고령화사회’로 접어들었으며 2026년에는 20%인 ‘초고령사회’에 접어들어 5명 중 1명이 고령인구가 될 것이나
 - 여전히 연공급 임금체계가 우세하여 이로 인한 인건비부담 등으로 기업의 평균연령 및 근속년수가 줄어들고 있어 고령인구의 일자리 및 노후대책이 사회적 이슈가 되고 있다.
- 이와 같은 상황에서 ‘일자리 나누기’의 해법으로 임금피크제가 주목받고 있다.

- 정년을 보장하거나 연장하는 대신 일정시점 이후 임금을 조정하는 임금피크제는 지난해 5월 신용보증기금이 처음 시행한 후 대한전선, 대우조선해양, 한국컨테이너부두공단 등에서 도입하고 있다.
- 신용보증기금과 한국컨테이너부두공단의 경우 정년 3년전 일단 퇴직 후 전문계약직으로 재고용하여 첫해에는 퇴직 직전 연봉의 75%, 2년째에는 55%, 3년째에는 35%의 임금을 주면서 정년까지 고용을 보장하는 임금피크제를 운영하고 있다.
- 대한전선은 근로자에게 정년을 보장하는 대신 피크임금(일급 31,000원)에 도달했을 때 퇴사 후 10%정도 삭감한 조정된 임금으로 재입사시킨다. 이 경우 만 50세 이상 근로자는 정년까지 임금을 동결하고, 만 50세 이하는 노사합의에 의한 임금인상률을 적용받는다.
- 반면 대우조선해양은 정년 5년전 임금을 피크임금으로 정하고, 정년까지는 임금상승률을 둔화시키고 정년후 임금을 점차 감소시키는 임금피크제를 운영, 정년만을 보장하는 다른 기업과는 차별성을 띄고 있다.
- 이와 같이 기업이 임금피크제를 도입하기 위해서는 노사간 합의를 전제로 해당 회사의 특성을 고려한 섬세한 제도설계가 필요하다.
- 노동부에서 발간한 「사례로 알아보는 임금피크제 매뉴얼」에 따르면 이와 같은 임금피크제 도입방법이 상세하게 기술되어 있다.
- 이에 따르면, 임금을 조정해 계속고용을 보장한다는 노사간 합의와 공감대 형성이 가장 중요하며, 기타 적용대상, 피크연령, 임금 및 직무조정방법 등은 노사가 합의, 합리적 선에서 결정하고

- 특히 임금이 줄어들어 퇴직금도 줄어드는 것을 방지하기 위해선 퇴직금 중간정산제 활용할 수 있다고 제시하고 있다.
- 실제 대한전선은 임금피크제 도입과정에서 피크임금에 도달한 근로자에게 그 임금을 기준으로 평균임금을 산정하여 퇴직금을 정산토록 단체협약에 명시한 바 있다.
- 아울러 정부는 기업이 임금피크제를 도입하여 정년 후 고용을 보장하거나, 퇴직 후 계약직으로 재고용(3월 이내)하는 경우 1인당 월 30만원씩 6개월(중소기업은 12개월)간 지급하는 「고령자고용촉진장려금」를 지원하고 있다.

붙임 : 「사례로 알아보는 임금피크제 매뉴얼」 1부. 끝.