

2004년 6월 24일 조간부터 사용해 주십시오



보 도 자 료

노동부 임금정책과

과 장 임 무 송
담당사무관 송 민 선

- ▶ 2004. 6. 23 배포
- ▶ 총 5 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. >

공공부문에도 임금피크제 도입 바람 불어...

- 수자원공사, 노·사 합동 연구로 정부투자기관 최초 도입 -

1. 임금피크제 확산 배경

- 우리 사회는 2000년에 벌써 65세 이상 고령인구가 7.2%에 달하여 '고령화사회'로 접어들었고, 산업현장의 근로자들도 고령화되고 있음.
- 한편, 대다수의 우리 기업들은 연공급 체계를 가지고 있어, 비용절감을 추구하는 기업들은 근속기간이 길어질수록 임금이 오르는 중고령자를 고용조정 1순위로 삼는 것이 현실.
 - 한국노동연구원 조사에 따르면 사규상 근로자 평균정년 연령은 56.7세이나, 정리해고·명예퇴직연령은 이 보다 낮은 49세로 나타남.
 - 평균수명은 길어지고, 자녀 부양을 위해서도 한창 일해야 할 나이의 중년 근로자들이 고용불안에 직면하고 있음.
- 이 같은 상황에서 중고령자 고용안정과 청년 일자리 확대를 동시에 도모할 수 있는 '일자리 나누기'의 해법으로 임금 피크제가 노사 모두로부터 주목받고 있음.

2. 임금피크제 확산추세와 도입 사례

□ 임금피크제 확산 추세

- 일정연령을 기준으로 임금, 직무 등을 조정하여 계속고용을 보장하는 '임금피크제'가 금융권을 필두로 제조업에 이어 공공부문으로 확산되고 있음.

- 지난해 5월 신용보증기금이 처음 도입한 후 대한전선, 대우조선해양, 한국컨테이너부두공단, 대구은행, 한국수자원공사 등으로 이어지고 있음.

□ 한국수자원공사 사례

- 노사가 1년여 간의 준비과정을 거쳐 정부투자기관으로서는 최초로 도입, 7월 1일부터 '선택형 임금피크제' 실시 예정

< 수자원공사 개요 >

- 설립연월일 : '67.11.16
- 노사대표 : 고석구 사장, 이경식 위원장
- 주요사업 :
 - 다목적 댐, 하구둑 및 운하시설 건설·관리
 - 광역상수도(공업용수도 포함) 건설·관리
 - 산업단지 및 특수지역 개발
 - 지방 상·하수도 수탁 건설·관리 및 기술지원·교육
- 근로자수 3,608명(노조원 2,671명), 40대 이상 근로자 1,807명 (50.3%)
 - 재직자 평균연령 : 1급 52.7세, 2급 49세
 - 평균 퇴직연령(희망퇴직, 명예퇴직, 의원퇴직만 고려) : 1급 55세, 2급 51세

<추진배경>

- 신규사업 부진, 승진적체 현상 심화로 사기저하와 직급·세대간 갈등이 나타남
 - 명예퇴직이 활성화됨에 따라 50세 이상 근속자는 노후에 대한 불안감 고조

- 근로자의 고령화에 따른 인건비부담, 인사적체 등으로 조직 성장이 둔화됨에 따라,

- 2003년, 노·사 공동으로 제도개선특별위원회를 구성, '임금피크제' 도입여부를 검토기로 결정

<추진과정>

- 해당 근로자 전원을 대상으로 현장설명회 및 설문조사를 실시하여 97.4%라는 압도적 찬성 확보
 - '04.12.18 노·사가 임금피크제도 도입에 전격 합의
- '04.2월 노·사 30명으로 '임금피크제 추진전담반'을 구성 (직급·직종별 대표로 구성)
 - 국내 및 외국사례 연구·견학 등을 통해 임금피크제의 세부운영방안 및 적합한 임금피크제 모델을 설계

<내용과 특징>

- 근로자가 자신의 희망에 따라 고용진로를 선택할 수 있는 '선택형 임금피크제'
 - 해당 근로자(1·2급은 의무적용)는 정년(1급 59세, 2급 58세)을 3년 앞두고, ① 직군전환(계약직으로 재고용 또는 일반직 직위 반납 후 업무 지원직 전환)후 정년까지 근무 - 임금 피크제 ② 명예퇴직 중 하나를 선택
 - 계약직으로 재고용된 경우, 정년 이후 직무수행실적 평가에 따라 다시 채용될 수 있음
- 퇴직을 1년 앞둔 근로자를 대상으로 '전직지원서비스'(예 : 창업 지원, 구직지원 등) 제공
 - 퇴직 후 자신의 진로를 스스로 준비할 수 있도록 지원

○ 노사 공동으로 임금피크제 적용 근로자를 위한 직무 개발

- ①의 경로를 선택한 근로자에 대하여 부여하는 직무는 노·사로 구성된 '임금피크제 추진전담반'에서 6개월 이상 검토, 발굴
- 앞으로도 '임금피크제운영위원회'(노·사 약 30여명)를 운영, 지속적인 직무 개발 및 운영상 문제점 시정 예정
- 개발된 직무는 개별 근로자의 희망, 능력, 경력 및 평가 결과 등을 반영하여 적합한 사람에게 부여

< 수자원공사 개발직무 >

○ 총 19개 분야, 150개 직무

- 외부위탁관리 및 외주용역 등을 통해 관리하던 직무(예 : 외주용역업무, 조사·설계업무 등)
- 고령근로자의 경험과 경륜을 활용할 경우 보다 높은 성과를 낼 수 있는 직무 (예 : 수도진단, 시공감리, 연구원, 교수, 보상지원 등)

○ 임금조정

- 임금피크제 적용 1년차에는 전환 직전 총보수의 90%, 2년차는 80%, 3년차는 60%의 임금을 지급하여 평균 76.7%의 임금을 지급

< 참고 사례 >

- 신용보증기금, 한국컨테이너부두공단 : 정년 3년전 일단 퇴직 후 전문계약직으로 재고용, 첫해에 퇴직 직전 연봉의 75%, 2년째에는 55%, 3년째에는 35%의 임금을 주면서 정년까지 고용 보장
- 대한전선 : 정년을 보장하는 대신 피크임금(일급 31,000원)에 도달했을 때 퇴사 후 10% 정도 삭감한 임금으로 재입사. 만 50세 이상 근로자는 정년까지 임금 동결, 만 50세 이하는 노사합의에 의한 임금인상을 적용
- 대우조선해양 : 정년 5년 전 임금을 피크임금으로 정하고, 정년까지 임금 상승률 둔화, 정년 후 임금 점차 삭감

<예상효과>

- 향후 5년간 약 6,050백만원의 인건비를 절감
 - 총 350개의 신규일자리 창출(230여명의 신규채용 및 120여명의 고용유지) 효과를 가져 올 것으로 기대
 - * 신용보증기금은 임금피크제를 통한 인건비 절감('03년 9명 고용유지 · 3천만원 절감, '04년 22명 고용유지 · 8억1천만원 절감)으로 작년 12월 이후 60명 추가 채용했고, 향후 매년 채용인원의 30% 정도 추가채용 예상
 - * 대한전선은 '03년 100여명 고용유지, 20억원 정도 인건비절감

【 참고 】 정부 정책방향

- 임금피크제는 중고령자 고용안정, 청년 일자리 창출, 그리고 경영상 해고의 대안으로서 노사관계 안정에도 기여할 수 있는 유용한 방안이 되고 있음
- 노동부는 올해 4월, 바람직한 임금피크제 도입을 지원하기 위하여 「사례로 알아보는 임금피크제 매뉴얼」을 발간·배포한 바 있음
- 또한 다양한 '고령자고용촉진장려금'제도를 운영
 - 「고령자다수고용장려금」 : 55세 이상 고령근로자를 일정 기준율을 초과하여 다수 고용하는 기업에 대해 1인당 15만원을 분기별로 지급
 - 「정년퇴직자계속고용장려금」 : 정년후 고용을 보장하거나, 퇴직 후 계약직으로 재고용(3월 이내)하는 경우 1인당 월 30만원씩 6개월(중소기업은 12개월)간 지급 ('04.3월부터 시작)
 - 임금피크제로 삭감된 임금을 일부 보전하는 (가칭)임금 조정지원금 도입 검토 중