

# 임금피크제도 설계방안

임금피크제는 고령화 문제를 완화하는 하나의 대안으로써 실질정년을 보장하고 인사적체를 해소하는데 긍정적인 효과를 가져오기 때문에 도입의 필요성이 제기됨

## 임금피크제의 개념 및 효과

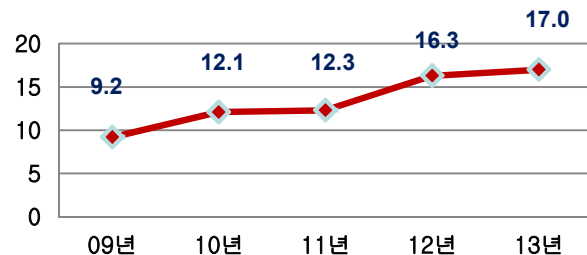
### 임금피크제 개념

임금피크제도(Salary Peak System)는 조직 구성원의 고용 보장을 실현하고자 노사 간 합의를 통해 일정연령을 기준으로 임금을 조정하고 소정 기간동안 고용을 보장하는 제도임

### 임금피크제 도입시 효과

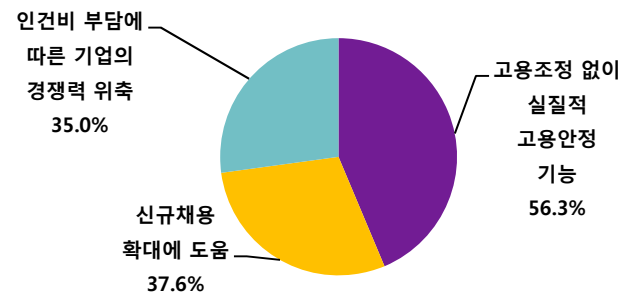
- 고용안정 및 정리해고 회피 등 실질정년 보장
- 인건비 절감을 통한 양질의 인력 및 신규인력 확보
- 인사적체 해소 및 조직 활성화
- 성과지향적 인사운영의 실현

상시근로자 100인 이상 사업장  
임금피크제 도입 현황 (%)



고용노동부, 사업체노동력조사 (2014)

임금피크제 도입 필요성



한국고용노사관계학회, 임금피크제 인지도 조사 (2015)

고용노동부 조사결과에 따르면 임금피크제 도입 사업장은 미도입 사업장에 비해 **청년채용의 비율이 높고 퇴직자 수가 적어 실질적인 고용안정성이 높은 것으로** 나타남

임금피크제 도입여부	30세 미만 신규채용	고용보험 상실자
도입사업장	50.6%	16.1%
미도입사업장	43.9%	39.1%

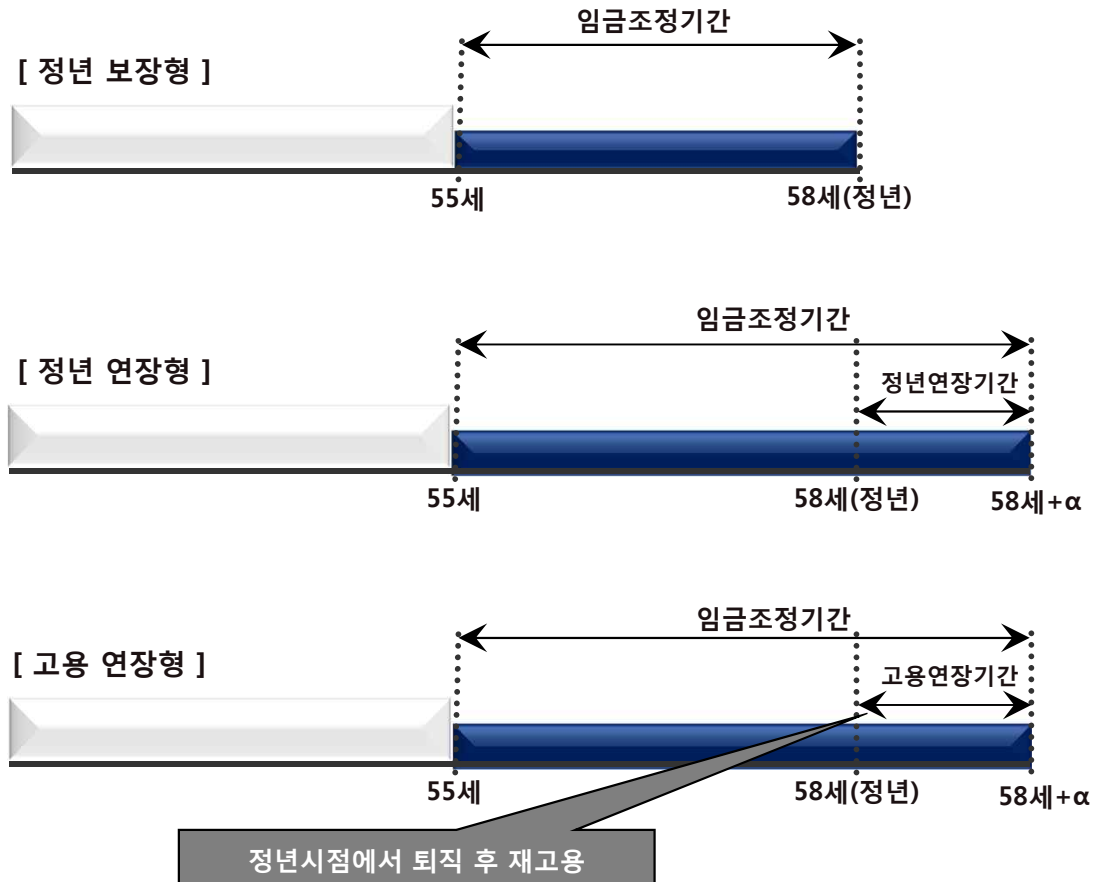
고용노동부, 임금피크제 도입현황과 효과분석 (2015)

# 임금피크제도 설계방안

임금피크제도는 정년을 몇 세로 설정할 것인지, 고용형태를 어떻게 운영할 것인지에 따라 세가지 방식으로 설계가 가능함

## 임금피크제의 유형

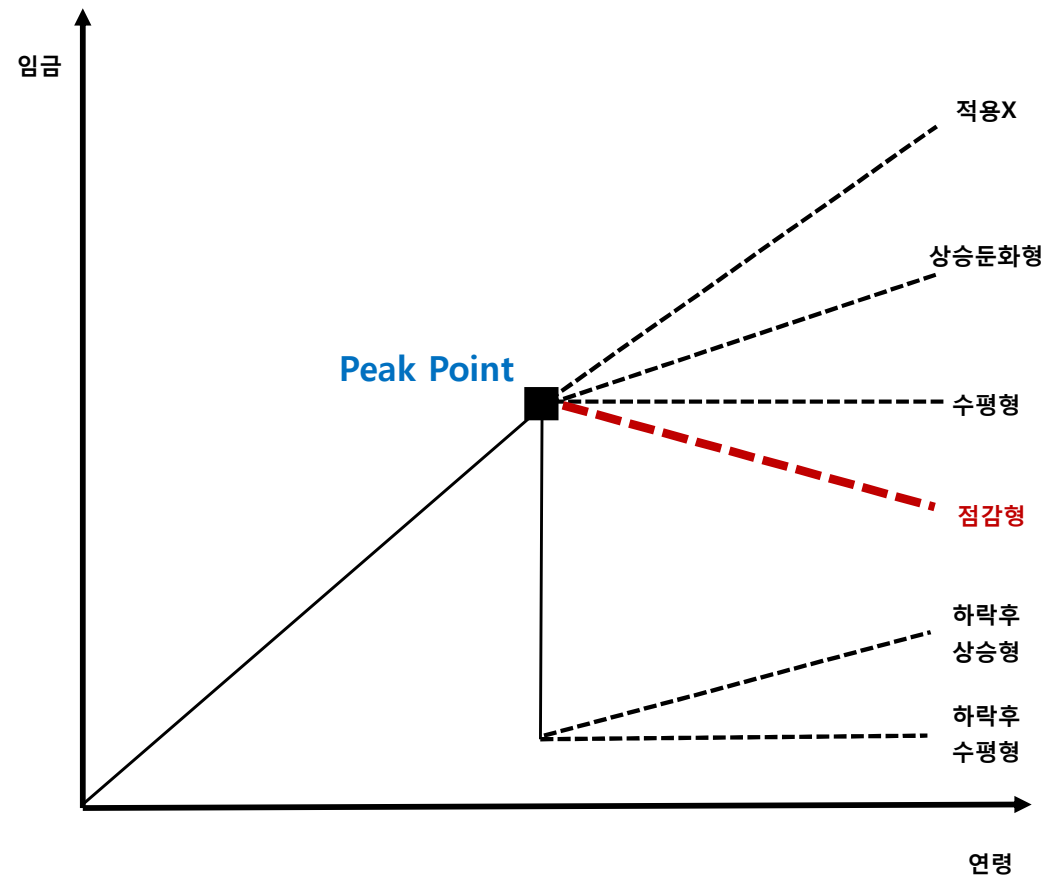
유형	내용
정년 보장형	<ul style="list-style-type: none"> <li>정년 연령을 보장하되 정년 전 일정 시점부터 임금 조정</li> <li>2017년부터 만 60세 법정정년이 보장되므로 기존 정년이 만 58세인 모아저축은행은 도입이 불가능함</li> </ul>
정년 연장형	<ul style="list-style-type: none"> <li>정년을 연장하는 대신 정년 전 일정 시점부터 임금 조정</li> <li>만 60세가 2017년 부터 법적으로 보장되기 때문에 실질적으로 정년보장형의 성격을 지님</li> <li>정년연장으로 근로자의 안정감, 소속감을 고취시키고 고령 인력의 노하우를 지속적으로 활용가능</li> </ul>
고용 연장형	<ul style="list-style-type: none"> <li>정년 이후 퇴직한 직원을 축탁직 등 계약직으로 재고용</li> <li>법정정년이 만 60세이므로 고용연장형을 선택하려면 회사정년이 '만 60+<math>\alpha</math>세'가 되어야 함</li> </ul>



# 임금피크제도 설계방안

임금피크제도는 굴절 방식에 따라 기본적으로 5가지 유형이 존재하며, 기업의 여건에 따라 더 다양한 방식의 설계가 가능함

## 임금피크제의 유형



유형	내용
상승 둔화형	<ul style="list-style-type: none"> <li>정기임금 인상률을 낮추는 방식</li> <li>근로자의 설득이 용이하나 비용절감 효과가 미미함</li> </ul>
수평형	<ul style="list-style-type: none"> <li>굴절점 이후 임금을 동결함</li> <li>단순한 유형으로 임금 삭감에 대한 부정적 인식이 없음</li> </ul>
점감형 (보편화)	<ul style="list-style-type: none"> <li>매년 임금 하락폭을 증가시킴. 우리나라에서 <b>가장 보편화된 방식</b></li> <li>기업측에서 일정한 비용절감효과를 누리면서 해당 직원들의 급작스런 임금 저하를 막을 수 있으므로 초기 도입이 대체로 용이한 편임</li> </ul>
하락후 상승형	<ul style="list-style-type: none"> <li>임금피크제 적용 후 성과평가 등에 따라 임금을 재상승 시킴</li> <li>기업 입장에서 초기 비용 절감효과가 크나, 제도설계 및 실행이 다소 복잡함</li> </ul>
하락후 수평형	<ul style="list-style-type: none"> <li>일시에 임금 하락 후 동결</li> <li>기업의 경영여건이 어려운 경우에 적용할 수 있으나, 근로자들이 쉽게 수용하기 어려울 것으로 예상됨</li> </ul>

# 임금피크제도 설계방안

임금피크제를 도입하는 환경요인으로 기준 정년현황, 직급별 인력현황, 임금체계의 경직성, 직원 연령분포, 동종기관 도입 현황 등을 검토하여 도입 필요성과 설계방향을 결정해야 함

## 내·외부 환경분석

### 기준 정년현황

- 2017년부터 300인 미만의 사업장도 정년 60세 이상으로 의무화 됨

### 직급별 인력현황

- 직급간 연령차가 크지 않다면 시간이 갈수록 인사적체는 심해질 것으로 판단됨

### 임금체계의 경직성

- 연공서열적 급여체계 성격상 고령화는 과도한 인건비 부담 초래할 수 밖에 없음

### 직원 연령분포

- 향후 10년간 연령을 비교분석하여 적절한 방안을 모색해야 함

### 동종기관 도입현황

- 타 기업을 분석하여 피크연령, 감액률, 직무조정 등의 설계내용을 벤치마킹할 필요성이 있음.

내·외부 환경을 분석하여 임금피크제의 도입 필요성을 인지하고 회사에 적합한 설계 방향을 설정해야 함