

첫째, 연장기간이 길어질수록 선호도는 높은 것으로 나타났다.

1년 연장에 비해 2년 연장으로 할 때 고용안정 안내문 집단 .431, 일자리 창출의 안내문 집단 .305만큼 증가하였으며 고용안정의 안내문을 읽은 집단이 선호도가 더 높은 것으로 나타났다. 다른 조건이 동일할 때, 연장기간이 1년에 비해 2년의 경우 선호 옵션으로 선택될 승산비(오즈비, odds ratio)는 고용안정 안내문 집단은 1.539배, 일자리 창출의 안내문 집단은 1.357배 증가하였다. 해당 결과는 고용안정의 안내문을 읽은 집단은 1년 연장에 비해 2년 연장을 선택할 가능성이 53.9%, 일자리 창출의 안내문 집단은 35.7% 높아진다는 것을 의미한다. 1년 연장에 비해 3년 연장으로 할 때 고용안정 안내문 집단 .758, 일자리 창출의 안내문 집단 .531만큼 증가하였으며, 고용안정의 안내문을 읽은 집단이 선호도가 더 높은 것으로 나타났다. 다른 조건이 동일할 때, 연장기간이 1년에 비해 3년의 경우 선호 옵션으로 선택될 승산비(오즈비, odds ratio)는 고용안정 안내문 집단은 2.134배, 일자리 창출의 안내문 집단은 1.701배 증가하였다. 다시 말해서, 고용안정의 안내문을 읽은 집단은 1년 연장에 비해 3년 연장을 선택할 가능성이 113.4%, 일자리 창출의 안내문 집단은 70.1% 높아진다는 것을 의미한다.

둘째, 급여수준이 낮아질수록 비선호도가 높은 것으로 나타났다.

80% 급여에 비해 70% 급여수준의 경우 고용안정 안내문 집단 -.505, 일자리 창출의 안내문 집단 -.717만큼 낮게 나타났다. 다른 조건이 동일할 때, 80% 급여수준과 비교해 70% 급여수준의 경우 선호 옵션으로 선택될 승산비(오즈비, odds ratio)는 고용안정 안내문 집단은 0.604배, 일자리 창출의 안내문 집단은 0.488배 변하는 결과를 보였다. 좀 더 구체적으로 해석하면, 고용안정의 안내문을 읽은 집단은 80% 급여에 비해 70% 급여를 선택할 가능성이 39.6%, 일자리 창출의 안내문 집단은 51.2% 낮아진다는 것을 의미한다. 80% 급여에 비해 60% 급여수준의 경우 고용안정 안내문 집단 -1.097, 일자리 창출의 안내문 집단 -1.450만큼 낮았다. 다른 조건이 동일할 때, 80% 급여수준과 비교해 60% 급여수준의 경우 선호 옵션으로 선택될 승산비(오즈비, odds ratio)는 고용안정 안내문 집단은 0.334배, 일자리 창출의 안내문 집단은 0.235배 변하는 결과를 보였다. 즉, 고용안정의 안내문을 읽은 집단은

80% 급여에 비해 60% 급여를 선택할 가능성이 66.6%, 일자리 창출의 안내문을 집단은 76.5% 낮아진다는 것을 의미한다.

셋째, 시간 단축에 비해 다른 근로방식을 비선호하는 것으로 나타났다.

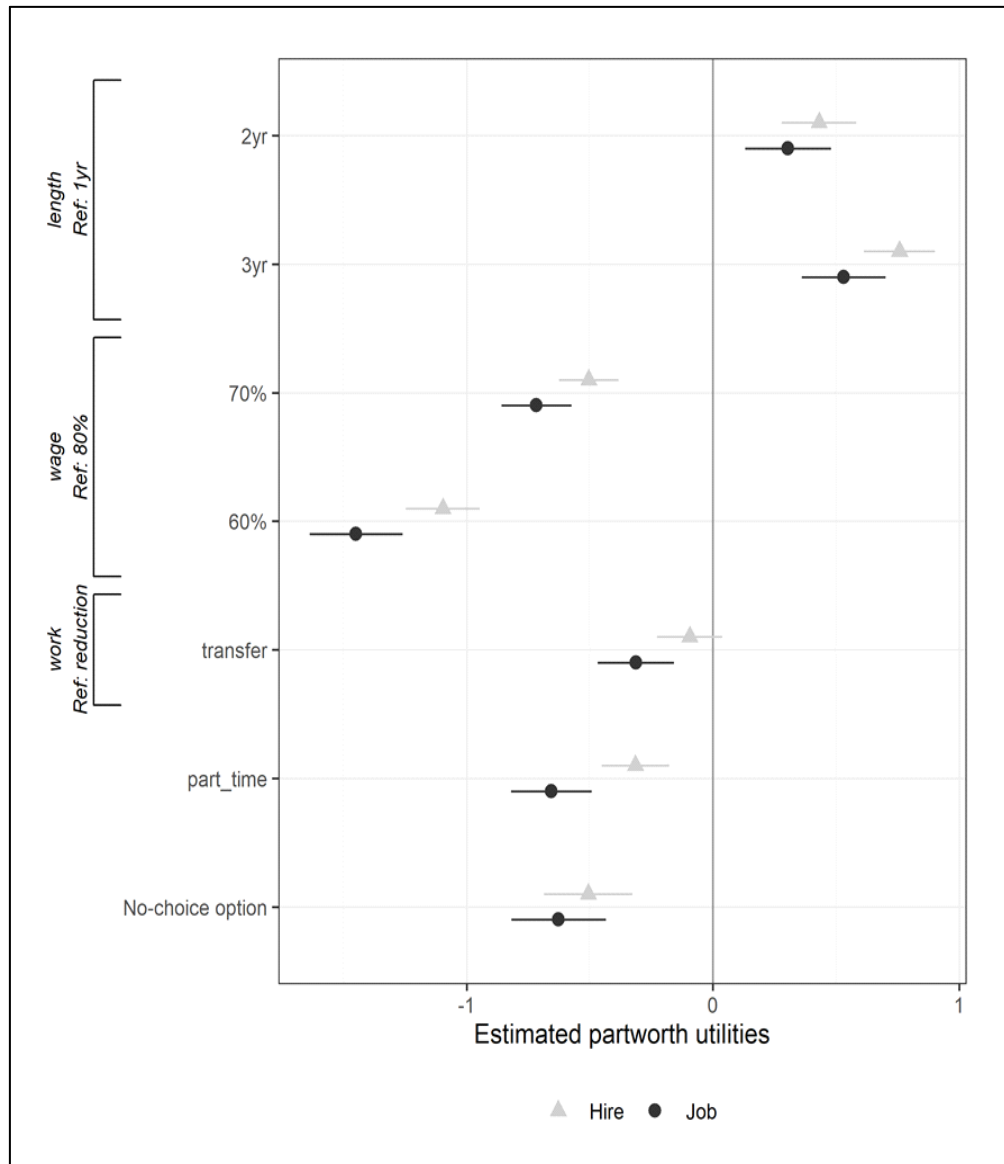
시간 단축에 비해 편한 보직으로의 직무변경은 일자리 창출의 안내문을 읽은 집단은 -.313만큼 비선호하는 것으로 나타났다. 다만, 고용연장의 안내문을 읽은 집단은 편한 보직 직무변경의 경우의 계수 값은 통계적으로 유의미한 영향을 발견하지 못했다. 다른 조건이 동일할 때, 시간 단축에 비해 편한 보직으로의 변경이 선호 옵션으로 선택될 승산비(오즈비, odds ratio)는 일자리 창출의 안내문 집단은 0.731배 변한 결과를 보였다. 좀 더 구체적으로 해석하면, 일자리 창출의 안내문 집단은 26.9% 낮아진다는 것을 의미한다.

시간 단축에 비해서 계약연장은 고용안정 안내문 집단 -.315, 일자리 창출의 안내문 집단 -.657만큼 비선호하는 것으로 나타났다. 다른 조건이 동일할 때, 시간 단축에 비해 계약직으로 재고용이 선호 옵션으로 선택될 승산비(오즈비, odds ratio)는 고용안정 안내문 집단은 0.730배, 일자리 창출의 안내문 집단은 0.519배 변한 결과를 보였다. 이는 고용안정의 안내문을 읽은 집단은 시간 단축 근로방식에 비해 계약직 재고용 전환을 선택할 가능성이 27%, 일자리 창출의 안내문 집단은 48.1% 낮아진다는 것을 의미한다.

넷째, '선택 없음'은 고용안정 안내문 집단(-0.506), 일자리 창출 안내문 집단(-0.627)의 모든 경우에서 부의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

정책프레이밍으로 구분된 안내문별 부분가치 효용분석 결과는 고용안정의 안내문을 읽은 집단이 일자리 창출의 안내문을 읽은 집단보다 연장기간이 길어질수록 선호도가 더 높은 것으로 나타났다. 급여수준에서는 일자리 창출의 안내문을 읽은 집단이 급여수준이 낮아질수록 비선호도가 더 높았으며, 직무변경에서는 시간 단축에 비해 다른 근로방식을 비선호하였다.

[그림 4-7] 안내문 부분가치 효용분석



- 주) 1. 특정 범주의 부분가치 효용수준(95% 신뢰수준)
 2. 효용수준은 각 범주를 더미변수로 하고, 각 범주의 수준과 컨조인트 프로파일의 다른 수준과의 관계를 모형화한 다항로짓 회귀분석의 결과 값임.

8) 정책효과성과 필요성 평가 집단별 부분가치 효용분석

정책효과성과 필요성 평가 여부 집단의 부분가치 효용분석 결과는 [표 4-9]과 같이 나타났다. 표의 계수 값은 각각의 기준과 관련해서 특정 범주의 부분가치 유틸리티 효용성을 나타낸다. 이 결과를 다중선택기반의 컨조인트 설계 데이터를 바탕으로 다항로짓 회귀분석한 결과이다. 표의 계수 값은 기준 범주(1년 연장 - 80% 급여 - 근로시간 단축)를 바탕으로 각 특정 범주에 부분가치 효용을 나타낸다.

[표 4-9] 집단별 다항로짓모형 컨조인트 분석결과

구분	변수	계수		
		정책효과성과 필요성 평가집단 (높음)	(중간)	(낮음)
	1년 연장(기준)	-	-	-
연장기간	2년 연장	0.438*** (0.129)	0.444*** (0.085)	0.235* (0.103)
	3년 연장	0.953*** (0.119)	0.627*** (0.084)	0.502*** (0.098)
	80% 급여(기준)	-	-	-
급여수준	70% 급여	-0.406*** (0.101)	-0.585*** (0.070)	-0.745*** (0.083)
	60% 급여	-0.922*** (0.120)	-1.170*** (0.087)	-1.634*** (0.118)
	근로시간 단축(기준)	-	-	-
근로방식	편한 보직 직무변경	-0.029 (0.113)	-0.245** (0.075)	-0.203* (0.091)
	계약직 재고용	-0.067 (0.114)	-0.602** (0.081)	-0.537*** (0.095)
선택 없음		-1.511*** (0.208)	-1.398*** (0.118)	0.058 (0.104)
N=400		75	163	162
Log-Likelihood:		-676.18	-1525.2	-1563.1

주: 전체 표본(N=400)에 대한 다항로짓 회귀분석(multinomial logit models) 결과임.

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

첫째, 연장기간이 길어질수록 선호도는 높은 것으로 나타났다.

1년 연장에 비해 2년 연장으로 할 때 ‘높음’ .438, ‘중간’ .444, ‘낮음’ .235 만큼 증가하였다. 다른 조건이 동일할 때, 연장기간이 1년에 비해 2년의 경우 선호 옵션으로 선택될 승산비(오즈비, odds ratio)는 ‘높음’ 1.549배, ‘중간’ 1.559배, ‘낮음’ 1.265배 증가하는 것으로 나타났다. 즉, 정책의 효과성과 필요성이 ‘높다’라고 평가한 집단은 1년 연장에 비해 2년 연장을 선택할 가능성이 54.9%, ‘중간이다’라고 평가한 집단은 55.9%, ‘낮다’라고 평가한 집단은 26.5% 높아진다는 것을 의미한다.

1년 연장에 비해 3년 연장으로 할 때 ‘높음’ .953, ‘중간’ .627, ‘낮음’ .502 만큼 증가하였다. 다른 조건이 동일할 때, 연장기간이 1년에 비해 3년의 경우 선호 옵션으로 선택될 승산비(오즈비, odds ratio)는 ‘높음’ 2.593배, ‘중간’ 1.872배, ‘낮음’ 1.651배 증가하였다. 좀 더 구체적으로 해석하면, 정책의 효과성과 필요성이 ‘높다’라고 평가한 집단은 1년 연장에 비해 3년 연장을 선택할 가능성이 159.3%, ‘중간이다’라고 평가한 집단은 87.2%, ‘낮다’라고 평가한 집단은 65.1% 높아진다는 것을 의미한다.

둘째, 급여수준이 낮아질수록 비선호도가 높은 것으로 나타났다.

80% 급여에 비해 70% 급여수준의 경우 ‘높음’ -.406, ‘중간’ -.585, ‘낮음’ -.745 만큼 낮게 나타났다. 다른 조건이 동일할 때, 80% 급여수준과 비교해 70% 급여수준의 경우 선호 옵션으로 선택될 승산비(오즈비, odds ratio)는 ‘높음’ 0.666배, ‘중간’ 0.557배, ‘낮음’ 0.475배 변하는 것으로 나타났다. 이는 정책의 효과성과 필요성이 ‘높다’라고 평가한 집단은 80% 급여에 비해 70% 급여수준의 경우 33.4%, ‘중간이다’라고 평가한 집단은 44.3%, ‘낮다’라고 평가한 집단은 52.5% 낮아진다는 것을 의미한다.

80%에 비해 60% 급여수준의 경우 ‘높음’ -.922, ‘중간’ -1.170, ‘낮음’ -1.634 만큼 낮게 나타났다. 다른 조건이 동일할 때, 80% 급여수준과 비교해 60% 급여수준의 경우 선호 옵션으로 선택될 승산비(오즈비, odds ratio)는 ‘높음’ 0.398배, ‘중간’ 0.310배, ‘낮음’ 0.195배 변하는 것으로 나타났다. 좀 더 구체적으로 해석하면, 정책의 효과성과 필요성이 ‘높다’라고 평가한 집단은 80% 급여에 비해 60% 급여의 경우 60.2%, ‘중간이다’라고 평가한 집

단은 69%, ‘낮다’라고 평가한 집단은 80.5% 낮아진다는 것을 의미한다.

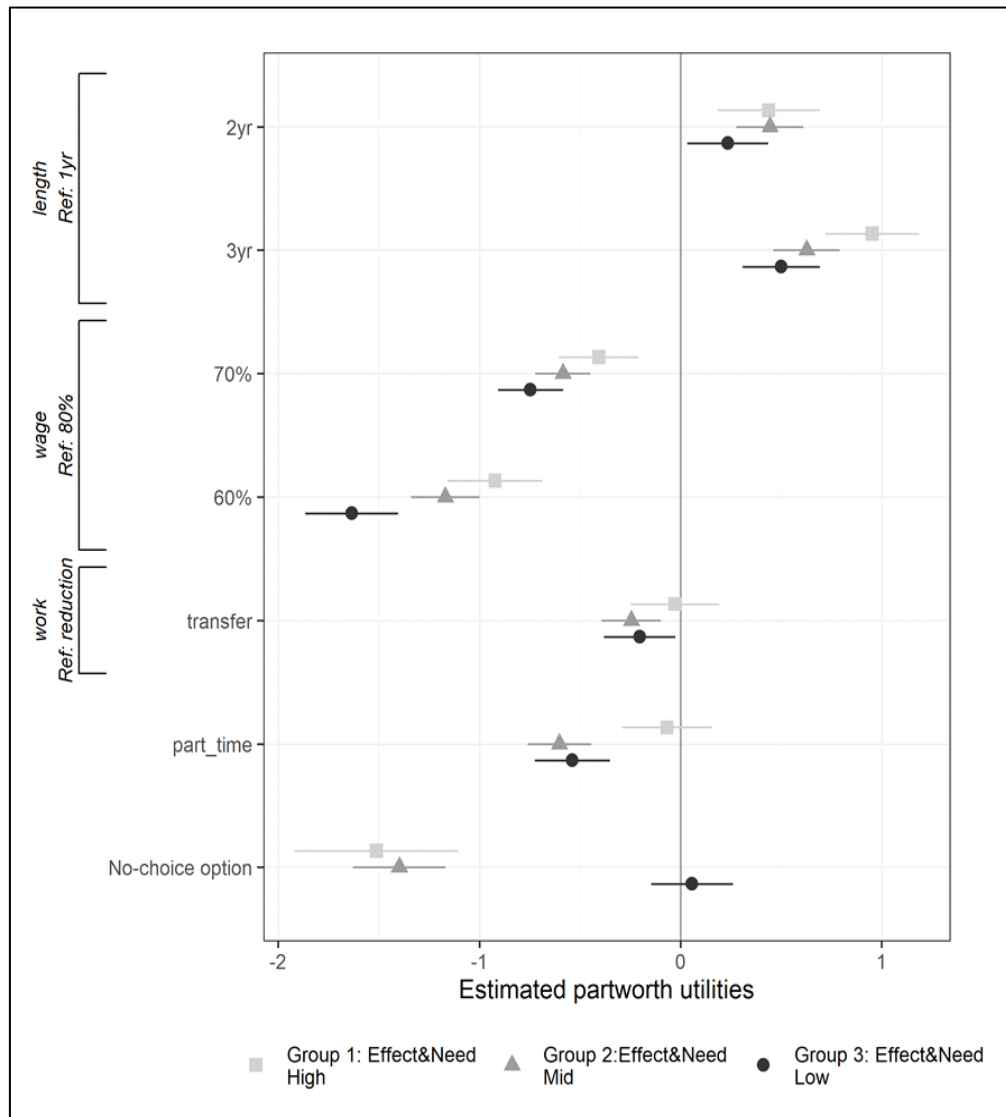
셋째, 시간 단축에 비해 다른 근로방식을 비선호하는 것으로 나타났다.

근로 시간 단축에 비해 직무변경의 경우 ‘중간’ -.245, ‘낮음’ -.203만큼 낮게 나타났다. 다만, 편한 보직 직무변경의 계수 값은 정책 효과성과 필요성 ‘높음’이라고 평가한 집단의 경우 통계적으로 유의미한 영향을 발견하지 못했다. 다른 조건이 동일할 때, 근로 시간 단축에 비해 직무변경의 경우 선호 옵션으로 선택될 승산비(오즈비, odds ratio)는 ‘중간’ 0.783배, ‘낮음’ 0.816배 변한 결과를 보였다. 이와 같은 결과는 정책의 효과성과 필요성이 ‘중간이다’라고 평가한 집단은 근로시간 단축에 비해 직무변경의 경우 선택할 가능성이 55.9%, ‘낮다’라고 평가한 집단은 26.5% 낮아진다는 것을 의미한다. 근로 시간 단축에 비해 재고용의 경우 ‘중간’ -.602, ‘낮음’ -.537만큼 낮게 나타났다. 한편, 계약직으로 재고용의 계수 값은 정책효과성과 필요성 ‘높음’이라고 평가한 집단의 경우 통계적으로 유의미한 영향을 발견하지 못했다. 다른 조건이 동일할 때, 근로시간 단축에 비해 계약직 재고용의 경우 선호 옵션으로 선택될 승산비(오즈비, odds ratio)는 ‘중간’ 0.548배, ‘낮음’ 0.584배 변한 것으로 나타났다. 좀 더 구체적으로 해석하면, 정책의 효과성과 필요성이 ‘중간이다’라고 평가한 집단은 근로시간 단축에 비해 재고용의 경우 선택할 가능성이 45.2%, ‘낮다’라고 평가한 집단은 41.6% 낮아진다는 것을 의미한다. 넷째, ‘선택 없음’은 정책 효과성과 필요성을 높게 평가한 집단(-1.511), 중간이라고 평가한 집단(-1.398)의 경우에서 부의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 다만 정책의 효과성과 필요성이 낮다고 평가한 집단의 경우 그 계수 값은 통계적으로 유의미한 영향을 발견하지 못하였다.

정책효과성과 필요성 평가 여부 집단의 부분가치 효용분석 결과는 1년 연장과 비교하여 2년 연장으로 할 때 정책의 효과성과 필요성을 ‘중간이다’라고 평가한 집단이 연장기간이 길어질수록 선호도가 가장 높았으며, 1년 연장과 비교하여 3년 연장은 ‘높다’라고 평가한 집단이 선호도가 가장 높은 것으로 나타났다. 정책의 효과성과 필요성이 ‘낮다’라고 평가한 집단이 급여수준이 낮아질수록 비선호도가 가장 높았으며, 정책의 효과성과 필요성을 ‘중간이다’라

고 평가한 집단은 다른 근로방식을 가장 비선호하는 것으로 나타났다.

[그림 4-8] 그룹별 부분가치 효용분석



- 주) 1. 특정 범주의 부분가치 효용수준(95% 신뢰수준)
 2. 효용수준은 각 범주를 더미변수로 하고, 각 범주의 수준과 컨조인트 프로파일의 다른 수준과의 관계를 모형화한 다항로짓 회귀분석의 결과 값임.

9) 소결

부분가치 효용분석 결과의 계수 값은 각각의 기준과 관련하여 특정 범주의 부분가치 유틸리티 효용성을 나타낸다. 이러한 결과는 다중선택기반의 컨조인트 설계 데이터를 사용하여 다항로짓 회귀분석한 결과이다. [표 4-10]의 계수 값은 기준 범주(1년 연장 - 80% 급여 - 시간 단축)를 바탕으로 각 특정 범주의 부분가치 효용을 나타낸다.

전체표본 부분가치 효용분석 결과에 따르면, 첫째로 연장기간이 길어질수록 선호도가 높아지는 것으로 나타났다. 둘째, 급여수준이 낮아질수록 비선호도가 증가하였다. 셋째, 근로시간 단축에 비해 다른 근로방식을 비선호하는 경향이 나타났다.

성별에 따른 부분가치 효용분석 결과는 여성이 남성과 비교하여 연장기간이 길어질수록 선호도가 높아지는 경향이 있으며, 급여 수준이 낮아질수록 선호도가 감소하는 것으로 확인되었다. 또한, 시간 단축에 비해 다른 근로방식을 비선호하는 경향이 나타났다.

소속에 따른 부분가치 효용분석 결과는 사기업이 공기업과 비교하여 연장기간이 길어질수록 선호도가 높아지는 경향이 있으며, 급여 수준이 낮아질수록 선호도가 낮아지는 것으로 나타났다. 또한, 근로시간 단축에 비해 다른 근로방식을 비선호하는 경향이 나타났다.

임금피크제 도입 여부에 따른 부분가치 효용분석 결과는 임금피크제 ‘미도입’ 집단이 ‘도입’ 집단과 비교하여 연장 기간이 길어질수록 선호도가 높아지는 경향이 있다. 임금피크제 ‘도입’ 집단은 급여 수준이 낮아질수록 ‘미도입’ 집단과 비교하여 선호도가 낮아지며, 시간 단축에 비해 다른 근로방식을 비선호하는 경향이 나타났다. 이로써 ‘미도입’ 집단은 고용안정을 중요시하고, ‘도입’ 집단은 임금피크제 시행 후 임금 감소에 불만을 품고 있는 것으로 추측된다.

연령대에 따른 부분가치 효용분석 결과는 청년층이 연장 기간이 길어질수록 가장 높은 선호도를 나타냈다. 급여 수준에서는 80% 급여 대비 70% 급여가 장년층에서 가장 낮은 선호도를 보이며, 60% 급여는 청년층에서 가장

낮은 선호도를 나타냈다. 직무변경에서는 시간 단축에 비해 직무변경이 청년층에서 비선호되었고, 근로시간 단축에 비해 재고용은 중년층에서 가장 비선호되었다.

소득 수준에 따른 부분가치 효용분석 결과는 평균 이하 집단이 연장 기간이 길어질수록 가장 높은 선호도를 나타냈다. 반면에 급여수준에서는 평균 집단이 급여수준이 낮아질수록 가장 높은 비선호도를 나타내며, 평균 이하 집단은 시간 단축에 비해 다른 근로방식을 가장 비선호하는 경향이 나타났다.

정책프레이밍으로 구분된 안내문에 따른 부분가치 효용분석 결과는 고용 안정 안내문을 읽은 집단이 일자리 창출 안내문을 읽은 집단보다 연장 기간이 길어질수록 가장 높은 선호도를 보이는 것으로 나타났다. 급여 수준에서는 일자리 창출 안내문을 읽은 집단이 급여 수준이 낮아질수록 가장 높은 비선호도를 나타냈으며, 직무변경에서는 시간 단축에 비해 다른 근로방식을 비선호하는 경향이 나타났다.

정책효과성과 필요성 평가 여부 집단의 부분가치 효용분석 결과는 1년 연장과 비교하여 2년 연장으로 할 때 정책의 효과성과 필요성을 ‘중간이다’라고 평가한 집단이 연장기간이 길어질수록 선호도가 가장 높았으며, 1년 연장과 비교하여 3년 연장은 ‘높다’라고 평가한 집단이 선호도가 가장 높은 것으로 나타났다. 정책의 효과성과 필요성이 ‘낮다’라고 평가한 집단이 급여수준이 낮아질수록 비선호도가 가장 높았으며, 정책의 효과성과 필요성을 ‘중간이다’라고 평가한 집단은 다른 근로방식을 가장 비선호하는 결과를 보였다.

[표 4-10] 부분가치 효용분석 결과표

구분		연장기간		급여수준		근로방식	
(기준)		1년연장		80%급여		근로시간단축	
변수		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 (만20세~ 39세)	0.469***	0.767***	-0.549***	-1.365***	-0.224*	-0.468***
	중년 (만40세~ 49세)	0.356***	0.598***	-0.504***	-1.089***	-0.192*	-0.645***
	장년 (만50세~ 65세)	0.309**	0.630***	-0.723***	-1.256***	-0.151	-0.290**
소득 수준	평균 이상	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***
	평균 이하	0.571***	1.018***	-0.485***	-1.168***	-0.405**	-0.626***
안내문	고용 안정	0.431***	0.758***	-0.505***	-1.097***	-0.095	-0.315***
	일자리 창출	0.305***	0.531***	-0.717***	-1.450***	-0.313***	-0.657***
정책 효과성, 필요성 평가집단	높음	0.438***	0.953***	-0.406***	-0.922***	-0.029	-0.067
	중간	0.444***	0.627***	-0.585***	-1.170***	-0.245**	-0.602**
	낮음	0.235*	0.502***	-0.745***	-1.634***	-0.203*	-0.537***

주: 전체 표본(N=400)에 대한 다항로짓 회귀분석(multinomial logit models) 결과임.

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

제 3 절 중요도 분석

1) 전체표본의 중요도 분석

임금피크제의 속성 변수는 연장기간, 급여수준, 근로방식으로 3개이며, 각 속성별 수준을 설정하여 컨조인트 분석을 시행하였다. 조사 대상자들에게 제시된 전체표본을 대상으로 분석한 결과는 [표 4-11]과 같다. 연장기간에서는 3년 연장(.317), 급여수준에서는 80% 급여(.610)이 비교적 높은 효용성을 보였다. 근로방식에서는 근로시간 단축(.215), 편한 보직으로 직무변경(.026), 계약직으로 재고용(-.242)의 순으로 선호되었다. 연장기간의 효용차이는 .663로, 급여수준에서는 1.237, 근로방식에서는 .457로 측정되었다. 전체표본에서 급여수준이 1.237로 가장 큰 변인 간 효용차이를 보였다.

선호도에 영향을 미친 변인들의 중요도에서는 급여수준(52.47%)이 가장 높게 나타났으며, 임금피크제 선택 시 가장 중요한 변인임을 보여주었다. 그 다음으로는 연장기간(28.13%), 근로방식(19.41%)의 순으로 중요도가 확인되었다.

[표 4-11] 전체표본의 컨조인트 중요도 분석

임금피크제 선택속성 (n=400)	수준	효용	효용차이	중요도	순위
연장기간	1년 연장	-0.346			
	2년 연장	0.029	0.663	28.13	2
	3년 연장	0.317			
급여수준	80% 급여	0.610			
	70% 급여	0.016	1.237	52.47	1
	60% 급여	-0.627			
근로방식	근로시간 단축	0.215			
	직무변경	0.026	0.457	19.41	3
	계약직 재고용	-0.242			

2) 성별 중요도 분석

1년 연장, 80% 급여, 시간 단축이라는 기본적인 임금피크제 옵션이 있을 때 성별을 대상으로 한 남성의 분석 결과는 [표 4-12]과 같다. 선호도에 영향을 미친 변인들의 중요도에서는 급여수준(52.70%)이 가장 높게 나타나, 임금피크제 선택에서 가장 중요한 변인임을 보여주었다. 그다음으로는 연장기간 28.44%, 근로방식 18.86%의 순으로 나타났다.

연장기간에서 남성은 1년 연장보다는 2년 연장(.347), 3년 연장(.663)이의 효용성이 높았고, 급여수준에서는 80% 급여보다 70% 급여(-.588), 60% 급여(-1.228)의 효용성을 보였다. 근로방식에서는 근로시간 단축보다 직무변경(-.180), 재고용(-.439)의 순으로 선호되었다. 효용 차이는 급여수준(1.228), 연장기간(.663), 근로방식(.439)의 순으로 나타났다. 남성의 효용 차이는 급여수준(1.228)이 변인 내 수준 간 효용 차이가 가장 큰 것으로 나타났다.

여성의 경우도 선호도에 영향을 미친 변인들의 중요도에서는 급여수준이 51.69%로 가장 높게 나타나, 임금피크제 선택에서 가장 중요한 변인임을 보여주었다. 그다음으로는 연장기간(27.25%), 근로방식(21.06%)의 순으로 나타났다.

연장기간에서는 1년 연장보다는 2년 연장(.466), 3년 연장(.668)이 효용성이 높았고, 급여수준에서는 80% 급여보다 70% 급여(-.610), 60% 급여(-1.266)의 효용성을 보였으며, 근로방식에서는 근로시간 단축보다 직무변경(-.218), 재고용(-.516)의 순으로 선호되었다. 효용 차이는 급여수준(1.266), 연장기간(.668), 근로방식(.516)의 순으로 나타났다. 여성의 효용차이는 급여수준(1.266)이 변인 내 수준 간 효용차이가 가장 큰 것으로 나타났다.

두 성별 간에는 연장기간, 급여수준, 근로방식에 대한 중요도에서 큰 차이가 없지만, 여성이 근로방식(21.06)에서는 남성의 근로방식(18.86)보다 비중을 두는 것을 확인하였다.

여성의 경우 일하는 취업 여성들은 일-가정을 병행해야 하는 이중 부담을 갖게 된다. 결국 직장과 가정에서의 역할 수행에 대한 요구로 서로 양립할 수 없을 때 이에 따라서 갈등이 발생하고 있다. 여성의 경우, 연장기간과 급여수

준뿐만 아니라 근로방식의 시간 단축이나 직무변경에 대한 관심이 상대적으로 크다고 추측할 수 있다. 이는 여성이 가정과 직장의 역할을 양립하기 위해 일과 가정을 조화시키는 방법에 대한 중요성을 강조하는 결과로 해석될 수 있다.

[표 4-12] 성별 컨조인트 중요도 분석

구분	변인	수준	효용	효용차이	중요도	순위
남성	연장기간	1년 연장	0.00	0.663	28.44	2
		2년 연장	0.347			
		3년 연장	0.663			
	급여수준	80% 급여	0.00	1.228	52.70	1
		70% 급여	-0.588			
		60% 급여	-1.228			
	근로방식	근로시간 단축	0.00	0.439	18.86	3
		직무변경	-0.180			
		계약직 재고용	-0.439			
	여성	연장기간	1년 연장	0.00	0.668	27.25
2년 연장			0.466			
3년 연장			0.668			
급여수준		80% 급여	0.00	1.266	51.69	1
		70% 급여	-0.610			
		60% 급여	-1.266			
근로방식		근로시간 단축	0.00	0.516	21.06	3
		직무변경	-0.218			
		계약직 재고용	-0.516			

3) 소속별 중요도 분석

소속별 임금피크제 선호도에 대해 공기업과 사기업으로 구분하여 속성의 중요도를 분석한 결과는 [표 4-13]과 같다. 급여수준은 공기업의 경우 51.39%이고, 사기업은 53.18%이며, 연장기간은 공기업의 경우 28.80%, 사기업의 경우는 27.70%이다. 근로방식의 중요도는 공기업 19.81%, 사기업 19.12%로 두 집단 모두 급여수준, 연장기간, 근로방식 순으로 중요하게 생각하였다.

공기업의 경우, 연장기간에서는 1년 연장보다는 2년 연장(.268), 3년 연장(.643)의 효용성이 높았고, 급여수준에서는 80% 급여보다 70% 급여(-.492), 60%급여(-1.148)의 순으로 효용성을 보였다. 근로방식에서는 시간 단축보다는 직무변경(-.127), 재계약(-.443)의 순으로 선호되었다. 연장기간의 효용차이는 .643, 급여수준에서는 1.148, 근로방식에서는 .443로, 효용 차이는 급여수준(1.148)이 변인 내 수준 간 효용 차이가 가장 큰 것으로 나타났다.

사기업의 경우, 공기업과 비슷한 효용도의 양상을 보였다. 연장기간에서는 1년 연장보다는 2년 연장(.480), 3년 연장(.688)의 효용성이 높았고, 급여수준에서는 80% 급여 보다 70% 급여(-.690), 60% 급여(-1.320)의 효용성을 보였다. 근로방식에서는 시간 단축(.00), 직무변경(-.251), 재계약(-.475)의 순으로 선호되었다. 효용 차이는 급여수준(1.320)이 변인 내 수준 간 효용 차이가 가장 큰 것으로 나타났다.

공기업과 사기업은 연장기간이나 급여수준, 근로방식에 대한 중요도와 효용성에 있어서 큰 차이를 보이지 않았다. 그러나 사기업이 급여수준 중요도(53.18%)와 효용 차이(1.32)에서 공기업의 급여수준 중요도(51.39%)와 효용 차이(1.15)보다 비중을 두는 것으로 나타났다. 이는 사기업에서는 급여수준이 더 큰 중요성을 가지며, 급여수준에 따른 효용 차이도 상대적으로 크다는 것을 시사한다.

[표 4-13] 소속별 컨조인트 중요도 분석

구분	변인	수준	효용	효용차이	중요도	순위
공기업	연장기간	1년 연장	0.00			
		2년 연장	0.268	0.643	28.80	2
		3년 연장	0.643			
	급여수준	80% 급여	0.00			
		70% 급여	-0.492	1.148	51.39	1
		60% 급여	-1.148			
	근로방식	근로시간 단축	0.00			
		직무변경	-0.127	0.443	19.81	3
		계약직 재고용	-0.443			
사기업	연장기간	1년 연장	0.00			
		2년 연장	0.480	0.688	27.70	2
		3년 연장	0.688			
	급여수준	80% 급여	0.00			
		70% 급여	-0.690	1.320	53.18	1
		60% 급여	-1.320			
	근로방식	근로시간 단축	0.00			
		직무변경	-0.251	0.475	19.12	3
		계약직 재고용	-0.475			

4) 도입 여부 중요도 분석

임금피크제 도입 여부에 따라 속성의 중요도를 분석한 결과는 [표 4-14]과 같다. ‘도입’ 집단의 경우 선호도에 영향을 미친 변인들의 중요도에서는 급여수준(55.51%)이 가장 높게 나타나, 임금피크제 선택에서 가장 중요한 변인임을 보여주었다. 그다음으로는 연장기간(24.44%), 근로방식(20.04%)의 순으로 나타났다.

연장기간에서는 1년 연장보다는 2년 연장(.341), 3년 연장(.623)으로 효용성이 높았고, 급여수준에서는 80% 급여보다 70% 급여(-.678), 60% 급여(-1.415)의 효용성을 보였으며, 근로방식에서는 시간 단축보다 직무변경(-.186), 재계약(-.511)의 순으로 나타났다. 효용차이는 급여수준(1.415), 연장기간(.623), 근로방식(.511)의 순이며, 도입집단의 효용차이는 급여수준이 1.415로 변인 내 수준 간 효용 차이가 가장 큰 것으로 나타났다.

반면, 임금피크제 ‘미도입’ 집단의 선호도에 영향을 미친 변인들의 중요도에서는 연장기간 45.28%이 가장 높게 나타나, 임금피크제 선택에서 가장 중요한 변인임을 보여주었다. 그다음으로는 급여수준(38.30%), 근로방식(16.42%)의 순으로 나타났다.

연장기간에서는 1년 연장보다는 2년 연장(.497), 3년 연장(.805)이 효용성이 높았고, 급여수준에서는 80% 급여보다 70% 급여(-.283), 60% 급여(-.681)의 효용성을 보였으며, 근로방식에서는 근로시간 단축보다 직무변경(-.187), 재계약(-.292)의 순으로 선호되었다. 효용 차이는 연장기간(.805), 급여수준(.681), 근로방식(.292)의 순으로 나타났다. ‘미도입’ 집단의 효용 차이는 연장기간이 0.805로 변인 내 수준 간 효용 차이가 가장 큰 것으로 나타났다.

임금피크제를 ‘도입’한 집단과 ‘미도입’ 집단 간의 중요도 차이는 흥미로운 결과를 보여주고 있다. ‘도입’ 집단은 급여수준과 연장기간에 중요도를 부여하는 경향이 있었지만, ‘미도입’ 집단은 연장기간에 더 큰 중요도를 두었다(45.28%), 이에 비해 급여수준(38.30%)과 근로방식(16.42%)은 상대적으로 낮은 중요도를 나타냈다. 이러한 결과의 차이는 아마도 임금피크제가 도입되

지 않은 대다수의 집단이 중소기업에 속해 있기 때문일 것으로 생각되며, 정년제가 80% 이상 도입되지 않아 고용보장이 충분하지 않은 것으로 추측된다. 이러한 상황에서 ‘미도입’ 집단은 공공부문이나 대기업, 그리고 노조가 있는 사업체의 집단과 비교할 때, 급여수준과 근로방식보다는 연장기간을 늘리는 고용연장을 선호함으로써 퇴직 이후의 경제활동에 대한 불안감을 해소하고자 하며, 고용안정을 더욱 중요시하는 것으로 판단된다.

[표 4-14] 임금피크제 도입여부 컨조인트 중요도 분석

구분	변인	수준	효용	효용차이	중요도	순위
도입	연장기간	1년 연장	0.00	0.623	24.44	2
		2년 연장	0.341			
		3년 연장	0.623			
	급여수준	80% 급여	0.00	1.415	55.51	1
		70% 급여	-0.678			
		60% 급여	-1.415			
	근로방식	근로시간 단축	0.00	0.511	20.04	3
		직무변경	-0.186			
		계약직 재고용	-0.511			
미도입	연장기간	1년 연장	0.00	0.805	45.28	1
		2년 연장	0.497			
		3년 연장	0.805			
	급여수준	80% 급여	0.00	0.681	38.30	2
		70% 급여	-0.283			
		60% 급여	-0.681			
	근로방식	근로시간 단축	0.00	0.292	16.42	3
		직무변경	-0.187			
		계약직 재고용	-0.292			

5) 연령대별 중요도 분석

연령대별로 임금피크제 선호도에 대해 청년층(만 20~39세)과 중년층(만 40~49세), 장년층(만 50세~65세) 3개의 집단으로 구분하여 속성의 중요도를 분석한 결과는 [표 4-15]과 같다. 세 집단은 모두 장년층(만 50세~65세) 57.68%, 그리고 청년층(만 20~39세) 52.50%, 중년층(만 40~49세) 46.70%의 순으로 급여수준의 속성을 가장 중요하게 생각하였다. 그러나 청년층(만 20~39세) 29.50%, 장년층(만 50세~65세) 28.95%의 두 개 집단은 급여수준과 연장기간을 중요하게 생각했으나 중년층(만 40~49세)의 경우에는 급여수준의 속성 다음으로 근로방식의 속성이 27.66%, 연장기간의 속성은 25.64%로 근로방식에 대해 더 민감한 것으로 분석되었다.

청년층(만 20~39세)의 선호도에 영향을 미친 변인들의 중요도에서는 급여수준(52.50%)이 가장 높게 나타나, 임금피크제 선택에서 가장 중요한 변인임을 보여주었다. 그다음으로는 연장기간(29.50%), 근로방식(18%)의 순으로 나타났다. 연장기간에서는 1년 연장보다는 2년 연장(.469), 3년 연장(.767)이 효용성이 높았고, 급여수준에서는 80% 급여보다 70% 급여(-.549), 60% 급여(-1.365)의 효용성을 보였으며, 근로방식에서는 시간 단축보다 직무변경(-.224), 재계약(-.468)의 순으로 선호되었다. 효용 차이는 급여수준(1.365), 연장기간(.767), 근로방식(.468)의 순으로 나타났다 청년층의 효용 차이는 급여수준(1.365)이 변인 내 수준 간 효용 차이가 가장 큰 것으로 나타났다.

중년층(만 40~49세)의 선호도에 영향을 미친 변인들의 중요도에서는 급여수준(46.70%)이 가장 높게 나타나, 임금피크제 선택에서 가장 중요한 변인임을 보여주었다. 그다음으로는 근로방식(27.66%), 연장기간(25.64%)의 순으로 나타났다. 연장기간에서는 1년 연장보다는 2년 연장(.356), 3년 연장(.596)이 효용성이 높았고, 급여수준에서는 80% 급여보다 70% 급여(-.504), 60% 급여(-1.089)의 효용성을 보였으며, 근로방식에서는 시간 단축보다 직무변경(-.192), 재계약(-.645)의 순으로 선호되었다. 효용 차이는 급여수준(1.089), 근로방식(.645), 연장기간(.596)의 순으로 나타났다 중년층의 효용 차이는 급여수준(1.089)이 변인 내 수준 간 효용 차이가 가장 큰 것으로 나타났다.

장년층(만 50세 이상)의 선호도에 영향을 미친 변인들의 중요도에서는 급여수준(57.68%)이 가장 높게 나타나, 임금피크제 선택에서 가장 중요한 변인을 보여주었다. 그다음으로는 연장기간(28.95%), 근로방식(13.37%)의 순으로 나타났다. 연장기간에서는 1년 연장보다는 2년 연장(.309), 3년 연장(.630)이 효용성이 높았고, 급여수준에서는 80% 급여보다 70% 급여(-.723), 60% 급여(-1.256)의 효용성을 보였으며, 근로방식에서는 시간 단축보다 직무변경(-.151), 재계약(-.291)의 순으로 선호되었다. 효용 차이는 급여수준(1.256), 연장기간(.630), 근로방식(.291)의 순으로 나타났다. 청년층의 효용차이는 급여수준(1.256)이 변인 내 수준 간 효용 차이가 가장 큰 것으로 나타났다.

연령대별 세 집단을 구분하여 비교해 본 결과, 청·장년층 두 집단과 중년층(만 40~49세)의 연령대별 상대적 중요도가 다른 이유는 연장기간보다는 근로방식에 대해 민감한 중년층(만 40~49세) 특성이 반영된 결과라고 판단된다. 청·장년층과 비교하여 중년층은 사회 특성상, 경력 측면에서의 사회적 지위가 중요하게 자리 잡고 있기 때문이다. 또한 중년층은 퇴직하여 이직 또는 재취업 등의 근로 환경과 방식의 변화를 통해서 은퇴를 준비하는 연령대이다. 그러나 예전과 비교하여 이른 은퇴 시기와 평균 수명의 연장 등으로 인해 사회적, 경제적 활동 욕구가 높은 중년층의 성공적 생애 전환의 중요성이 강조되고 있다. 따라서 청·장년층에 비하여 중년층의 근로방식 변경에 대한 관심과 선호도가 더욱 높은 것으로 예측할 수 있다.

[표 4-15] 연령대별 컨조인트 중요도 분석

구분	변인	수준	효용	효용차이	중요도	순위
청년 (만20세 ~39세)	연장기간	1년 연장	0.00	0.767	29.50	2
		2년 연장	0.469			
		3년 연장	0.767			
	급여수준	80% 급여	0.00	1.365	52.50	1
		70% 급여	-0.549			
		60% 급여	-1.365			
	근로방식	근로시간 단축	0.00	0.468	18.00	3
		직무변경	-0.224			
		계약직 재고용	-0.468			
중년 (만40세 ~49세)	연장기간	1년 연장	0.00	0.598	25.64	3
		2년 연장	0.356			
		3년 연장	0.598			
	급여수준	80% 급여	0.00	1.089	46.70	1
		70% 급여	-0.504			
		60% 급여	-1.089			
	근로방식	근로시간 단축	0.00	0.645	27.66	2
		직무변경	-0.192			
		계약직 재고용	-0.645			
장년 (만50세 ~65세)	연장기간	1년 연장	0.00	0.630	28.95	2
		2년 연장	0.309			
		3년 연장	0.630			
	급여수준	80% 급여	0.00	1.256	57.68	1
		70% 급여	-0.723			
		60% 급여	-1.256			
	근로방식	근로시간 단축	0.00	0.291	13.37	3
		직무변경	-0.151			
		계약직 재고용	-0.291			

6) 소득 수준별 중요도 분석

응답자들의 가구당 소득 수준을 평균 이상과 평균, 평균 이하 세 가지 그룹으로 나누어 분석하였다. 소득 수준에 따른 임금피크제 선호도 속성의 중요도를 분석한 결과는 [표 4-16]]과 같다. 세 그룹 모두에서 급여수준, 연장기간, 그리고 근로방식의 순서로 측정되었다.

평균 이상 집단의 선호도에 영향을 미친 변인들의 중요도에서는 급여수준 46.85%이 가장 높게 나타나, 임금피크제 선택에서 가장 중요한 변인임을 보여주었다. 그다음으로는 연장기간(39.81%), 근로방식(13.35%)의 순으로 나타났다. 연장기간에서는 1년 연장보다는 2년 연장(.429), 3년 연장(.748)이 효용성이 높았고, 급여수준에서는 80% 급여보다 70% 급여(-.433), 60% 급여(-.881)의 효용성을 보였다. 근로방식에서는 시간 단축보다 직무변경(.042), 재계약(-.251)의 순으로 선호되었다. 효용 차이는 급여수준(.881), 연장기간(.748), 근로방식(.251)의 순으로 나타났다. 평균 이상 집단의 효용 차이는 급여수준(.881)이 변인 내 수준 간 효용 차이가 가장 큰 것으로 나타났다.

평균 집단의 선호도에 영향을 미친 변인들의 중요도에서는 급여수준 (57.61%)이 가장 높게 나타나, 임금피크제 선택에서 가장 중요한 변인임을 보여주었다. 그다음으로는 연장기간(21.94%), 근로방식(20.45%)의 순으로 나타났다. 연장기간에서는 1년 연장보다는 2년 연장(.312), 3년 연장(.543)이 효용성이 높았고, 급여수준에서는 80% 급여보다 70% 급여(-.687), 60% 급여(-1.425)의 효용성을 보였으며, 근로방식에서는 시간 단축보다 직무변경(-.234), 재계약(-.506)의 순으로 선호되었다. 효용 차이는 급여수준(1.425), 연장기간(.543), 근로방식(.506)의 순으로 나타났다. 평균 집단의 효용 차이는 급여수준(1.425)이 변인 내 수준 간 효용 차이가 가장 큰 것으로 나타났다.

평균 이하 집단의 선호도에 영향을 미친 변인들의 중요도에서는 급여수준 (41.55%)이 가장 높게 나타나, 임금피크제 선택에서 가장 중요한 변인임을 보여주었다. 그다음으로는 연장기간(36.20%), 근로방식(22.25%)의 순으로 나타났다. 연장기간에서는 1년 연장보다는 2년 연장(.571), 3년 연장(1.018)이 효용성이 높았고, 급여수준에서는 80% 급여보다 70% 급여(-.48), 60% 급여

(-1.17)의 효용성을 보였다. 근로방식에서는 시간 단축보다 직무변경(-.405), 재계약(-.626)의 순으로 선호되었다. 효용차이는 급여수준(1.168), 연장기간(1.018), 근로방식(.626)의 순이며, 평균 이하 집단의 효용 차이는 급여수준(1.168)이 변인 내 수준 간 효용 차이가 가장 큰 것으로 나타났다.

소득 수준에 따라 나눈 세 그룹 간의 비교 결과, 중요도의 순위에서는 차이가 없었지만, 각 소득 그룹별로 상대적 중요도에서 일부 차이가 나타났다. 평균 이상의 소득 그룹에서는 연장기간이 39.81%로 가장 높은 상대적 중요도를 보였으며, 평균 소득 그룹에서는 급여수준이 57.61%, 평균 이하 소득 그룹에서는 근로방식이 22.25%로 높게 나타났다.

[표 4-16] 소득 수준별 컨조인트 중요도 분석

구분	변인	수준	효용	효용차이	중요도	순위
소득수준 평균이상	연장기간	1년 연장	0.00	0.748	39.81	2
		2년 연장	0.429			
		3년 연장	0.748			
	급여수준	80% 급여	0.00	0.881	46.85	1
		70% 급여	-0.433			
		60% 급여	-0.881			
	근로방식	근로시간 단축	0.00	0.251	13.35	3
		직무변경	0.042			
		계약직 재고용	-0.251			
소득수준 평균	연장기간	1년 연장	0.00	0.543	21.94	2
		2년 연장	0.312			
		3년 연장	0.543			
	급여수준	80% 급여	0.00	1.425	57.61	1
		70% 급여	-0.687			
		60% 급여	-1.425			
	근로방식	근로시간 단축	0.00	0.506	20.45	3
		직무변경	-0.234			
		계약직 재고용	-0.506			
소득수준 평균이하	연장기간	1년 연장	0.00	1.018	36.20	2
		2년 연장	0.571			
		3년 연장	1.018			
	급여수준	80% 급여	0.00	1.168	41.55	1
		70% 급여	-0.485			
		60% 급여	-1.168			
	근로방식	근로시간 단축	0.00	0.626	22.25	3
		직무변경	-0.405			
		계약직 재고용	-0.626			

7) 안내문별 중요도 분석

정책프레이밍의 안내문별로 임금피크제 선호도에 대해 속성의 부분가치와 중요도를 분석한 결과는 다음의 [표 4-17]과 같다. 두 집단은 급여수준의 속성을 가장 중요하게 생각하였다.

고용안정 안내문 집단의 선호도에 영향을 미친 변인들의 중요도에서는 급여수준 50.57%이 가장 높게 나타나, 임금피크제 선택에서 가장 중요한 변인임을 보여주었다. 그다음으로는 연장기간이 34.92%이고, 근로방식 14.51%의 순으로 나타났다. 연장기간에서는 1년 연장보다는 2년 연장(.431), 3년 연장(.758)이 효용성이 높았고, 급여수준에서는 80% 급여보다 70% 급여(-.505), 60% 급여(-1.097)의 효용성을 보였으며, 근로방식에서는 시간 단축보다 직무변경(-.095), 재계약(-.315)의 순으로 선호되었다. 효용 차이는 급여수준(1.097), 연장기간(.756), 근로방식(.315)의 순으로 나타났다. 고용안정 안내문 집단의 효용 차이는 급여수준(1.097), 근로방식(.315), 연장기간(.758) 순으로 변인 내 수준 간 효용 차이가 큰 것으로 나타났다.

일자리 창출 안내문 집단의 선호도에 영향을 미친 변인들의 중요도에서는 급여수준(54.96%)이 가장 높게 나타나, 임금피크제 선택에서 가장 중요한 변인임을 보여주었다. 그다음으로는 근로방식(24.90%), 연장기간(20.14%)의 순으로 나타났다. 연장기간에서는 1년 연장보다는 2년 연장(.305), 3년 연장(.531)이 효용성이 높았고, 급여수준에서는 80% 급여보다 70% 급여(-.717), 60% 급여(-1.450)의 효용성을 보였으며, 근로방식에서는 시간 단축보다 직무변경(-.313), 재계약(-.657)의 순으로 선호되었다. 효용 차이는 급여수준(1.450), 근로방식(.657), 연장기간(.531)의 순으로 나타났다. 일자리 창출 안내문 집단의 효용 차이는 급여수준(1.450), 근로방식(.657), 연장기간(.531) 순으로 변인 내 수준 간 효용 차이가 큰 것으로 나타났다.

안내문에 따라 두 그룹을 비교한 결과, 두 그룹 모두에서 효용 차이와 중요도에서 급여수준이 가장 높게 나타났다. 그러나 고용안정 안내문 집단은 급여수준에 이어 변인에 따른 효용 차이와 중요도에서 연장기간, 근로방식의 순서로 나타났다. 반면에 일자리 창출 안내문 집단은 근로방식, 연장기간의 순

서로 나타났다. 이 두 집단 간의 상대적 중요도 차이는 고용안정 안내문이 중, 장년층의 고용 연장의 중요성에 대한 공감을 강조하는 프레이밍을 가지고 있어서 발생한 것으로 해석된다. 한편, 일자리 창출 안내문은 청년의 일자리 창출에 대한 프레이밍이 중, 장년의 실업보다는 청년의 실업과 일자리 창출에 대한 공감을 강조하는 특성을 보인다. 결과적으로 정책프레이밍에 따른 안내문별 임금피크제 선호도에서 차이가 확인되었다.

[표 4-17] 안내문별 컨조인트 중요도 분석

구분	변인	수준	효용	효용차이	중요도	순위
고용안정	연장기간	1년 연장	0.00			
		2년 연장	0.431	0.758	34.92	2
		3년 연장	0.758			
	급여수준	80% 급여	0.00			
		70% 급여	-0.505	1.097	50.57	1
		60% 급여	-1.097			
	근로방식	근로시간 단축	0.00			
		직무변경	-0.095	0.315	14.51	3
		계약직 재고용	-0.315			
	일자리창출	연장기간	1년 연장	0.00		
2년 연장			0.305	0.531	20.14	3
3년 연장			0.531			
급여수준		80% 급여	0.00			
		70% 급여	-0.717	1.450	54.96	1
		60% 급여	-1.450			
근로방식		근로시간 단축	0.00			
		직무변경	-0.313	0.657	24.90	2
		계약직 재고용	-0.657			

8) 정책효과성과 필요성 평가 집단별 중요도 분석

정책효과성과 필요성을 평가한 집단별로 임금피크제 선호도에 대해 속성의 부분가치와 중요도를 분석한 결과는 [표 4-18]과 같다. 정책의 효과성과 필요성을 나눈 집단에서 세 집단 모두 급여수준의 속성을 가장 중요하게 생각하였다.

정책효과성과 필요성을 높게 평가한 집단의 선호도에 영향을 미친 변인들의 중요도에서는 연장기간(49.06%)이 가장 높게 나타나, 임금피크제 선택에서 가장 중요한 변인임을 보여주었다. 그다음으로는 급여수준(47.47%), 근로방식(3.47%)의 순으로 나타났다. 연장기간에서는 1년 연장보다는 2년 연장(.438), 3년 연장(.953)이 효용성이 높았고, 급여수준에서는 80% 급여보다 70% 급여(-.406), 60% 급여(-.922)의 효용성을 보였다. 근로방식에서는 시간 단축보다 직무변경(-.029), 재계약(-.067)의 순으로 선호되었다. 효용차이는 연장기간(.953), 급여수준(.922), 근로방식(.067)의 순으로 나타났다.

정책효과성과 필요성을 ‘중간’으로 평가한 집단의 선호도에 영향을 미친 변인들의 중요도에서는 급여수준(48.76%)이 가장 높게 나타나, 임금피크제 선택에서 가장 중요한 변인임을 보여주었다. 그다음으로는 연장기간(26.14%), 근로방식(25.09%)의 순으로 나타났다. 연장기간에서는 1년 연장보다는 2년 연장(.444), 3년 연장(.627)이 효용성이 높았고, 급여수준에서는 80% 급여보다 70% 급여(-.585), 60% 급여(-1.170)의 효용성을 보였다. 근로방식에서는 시간 단축보다 직무변경(-.245), 재계약(-.602)의 순으로 선호되었다. 효용 차이는 급여수준(1.170), 연장기간(.627), 근로방식(.602)의 순으로 나타났다.

정책효과성과 필요성을 ‘낮음’으로 평가한 집단의 선호도에 영향을 미친 변인들의 중요도에서는 급여수준(61.13%)이 가장 높게 나타나, 임금피크제 선택에서 가장 중요한 변인임을 보여주었다. 그다음으로는 근로방식(20.10%), 연장기간(18.76%)의 순으로 나타났다. 연장기간에서는 1년 연장보다는 2년 연장(.235), 3년 연장(.502)이 효용성이 높았고, 급여수준에서는 80% 급여보다 70% 급여(-.745), 60% 급여(-1.634)의 효용성을 보였으며, 근로방식에서는 시간 단축보다 직무변경(-.203), 재계약(-.537)의 순으로 선호되었다. 효용

차이는 급여수준(1.634), 근로방식(.537), 연장기간(.502)의 순으로 나타났다.

정책효과성과 필요성을 평가한 그룹별로 속성의 중요도가 세 그룹에서 서로 다르게 나타났다. 정책 효과성과 필요성을 높게 평가한 집단에서는 연장기간, 급여수준, 근로방식 순으로 중요도가 나타났다. 이에 비해 '중간'으로 평가한 집단은 급여수준, 연장기간, 근로방식의 중요도 순서로 응답하였다. 반면 '낮다'로 평가한 집단은 급여수준, 근로방식, 연장기간의 중요도 순으로 응답하였다.

임금피크제 정책 효과성과 필요성을 '높다'로 평가한 집단에서는 근로방식의 중요도가 3.47%로 다른 속성에 비해 낮게 나타났다. 이는 해당 집단이 임금피크제의 도입으로 인해 연장기간의 증가를 가장 큰 의미로 여기고 있다는 것을 시사한다. 반면 '낮다'로 평가한 집단에서는 급여수준의 중요도가 61.13%로 가장 높게 나타났다. 이는 해당 집단이 현재 임금피크제의 임금 삭감에 대하여 불만이 높다는 것을 의미한다. 따라서 정책 효과성과 필요성에 대한 평가는 그룹에 따라 중요도의 순위 및 강조하는 속성이 상이하게 나타남을 알 수 있다.

[표 4-18] 정책효과성·필요성 평가 집단별 컨조인트 중요도 분석

구분	변인	수준	효용	효용차이	중요도	순위
정책효과성, 필요성 평가(높음)	연장기간	1년 연장	0.00			
		2년 연장	0.438	0.953	49.06	1
		3년 연장	0.953			
	급여수준	80% 급여	0.00			
		70% 급여	-0.406	0.922	47.47	2
		60% 급여	-0.922			
	근로방식	근로시간 단축	0.00			
		직무변경	-0.029	0.067	3.47	3
		계약직 재고용	-0.067			
정책효과성, 필요성 평가(중간)	연장기간	1년 연장	0.00			
		2년 연장	0.444	0.627	26.14	2
		3년 연장	0.627			
	급여수준	80% 급여	0.00			
		70% 급여	-0.585	1.170	48.76	1
		60% 급여	-1.170			
	근로방식	근로시간 단축	0.00			
		직무변경	-0.245	0.602	25.09	3
		계약직 재고용	-0.602			
정책효과성, 필요성 평가(낮음)	연장기간	1년 연장	0.00			
		2년 연장	0.235	0.502	18.76	3
		3년 연장	0.502			
	급여수준	80% 급여	0.00			
		70% 급여	-0.745	1.634	61.13	1
		60% 급여	-1.634			
	근로방식	근로시간 단축	0.00			
		직무변경	-0.203	0.537	20.10	2
		계약직 재고용	-0.537			

9) 소결

임금피크제 속성 변수는 연장기간, 급여수준, 근로방식 세 가지 속성수준 설정하여 켄조인트 분석을 수행하였다. 본 연구의 전체표본에 대한 선호도에 영향을 미친 변인의 상대적 중요도는 급여수준, 연장기간, 근로방식의 순서로 나타났다. 조사대상의 집단별로 중요도를 분석한 결과, 대부분의 집단에서 전체표본과 동일한 순서를 보였지만, 일부 집단에서는 차이가 발생했다[표 4-19] 참조).

임금피크제 도입 여부에 따른 속성 중요도를 분석한 결과, ‘미도입’ 집단에서의 선호도에 영향을 미친 변인들의 중요도와 효용 차이에서는 연장기간이 가장 높게 나타났으며, 이는 임금피크제 선택에서 가장 중요한 변인임을 보여주었다. 그다음으로는 급여수준, 근로방식 순으로 나타났다.

연령대별 임금피크제 선호도에 대한 분석에서는 청년층(만 20~39세)과 중년층(만 40~49세), 장년층(만 50세~65세) 3개의 집단으로 구분하여 속성의 중요도를 분석하였다. 세 집단 모두 급여수준을 가장 중요하게 생각했지만, 청년층(만 20~39세)과 장년층(만 50세~65세)의 두 개 집단은 급여수준 다음으로 연장기간이 높은 중요도를 보였으며, 중년층(만 40~49세)은 급여수준 다음으로 근로방식과 연장기간이 중요하다고 응답하였다.

안내문별로 두 집단을 비교하면, 두 집단 모두 급여수준이 가장 높은 상대적 중요도를 나타냈지만, 고용안정 안내문 집단은 급여수준에 이은 변인에 따른 효용차이와 중요도는 연장기간, 근로방식의 순서인데 반하여, 일자리 창출 안내문 집단은 근로방식, 연장기간의 순으로 나타났다.

정책 효과성과 필요성을 ‘높음’으로 평가한 집단의 선호도에 영향을 미친 변인들의 중요도와 효용 차이에서는 연장기간이 가장 높게 나타나, 임금피크제 선택에서 가장 중요한 변인임을 보여주었다. 다음으로는 급여수준, 근로방식의 순으로 나타났다.

또한 정책효과성과 필요성을 ‘낮음’으로 평가한 집단의 선호도에 영향을 미친 변인들의 중요도에서는 급여수준, 근로방식, 연장기간의 순으로 나타났다.

정책 효과성과 필요성이 ‘높음’으로 평가한 집단은 근로방식의 속성이 3.47%로 가장 낮은 중요도를 나타냈다. 즉, 임금피크제의 연장기간이나 급여 수준을 중요하게 생각하는 반면, 근로방식은 상대적으로 중요하게 여기지 않는 것이다. 반면 임금피크제가 정책 효과성이나 필요성이 ‘낮음’으로 평가한 집단은 급여수준이 다른 속성에 비해 61.13%로 가장 높은 중요도를 보여, 임금 삭감에 대한 불만을 나타낼 수 있으며, 근로방식이나 연장기간의 속성은 상대적으로 중요하지 않은 것으로 해석된다.

[표 4-19] 중요도 분석 결과표

구분		연장기간	급여수준	근로방식	차이 발생
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)	
	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)	○
	장년 (만50세~65세)	28.95 (2)	57.68 (1)	13.37 (3)	
소득 수준	평균이상	39.81 (2)	46.85 (1)	13.35 (3)	
	평균	21.94 (3)	57.61 (1)	20.45 (2)	
	평균이하	36.20 (2)	41.55 (1)	22.25 (3)	
안내문	고용안정	34.92 (2)	50.57 (1)	14.51 (3)	
	일자리창출	20.14 (3)	54.96 (1)	24.90 (2)	○
정책 효과성, 필요성 평가집단	높음	49.06 (1)	47.47 (2)	3.47 (3)	○
	중간	26.14 (2)	48.76 (1)	25.09 (3)	
	낮음	18.76 (3)	61.13 (1)	20.10 (2)	○

제 4 절 정책프레이밍 실험결과

1) 공·사기업 간 정책프레이밍이 정책효과성과 필요성에 미치는 영향분석

먼저, 기초통계 분석 차원에서 정책프레이밍 안내문을 읽은 그룹에 따라 임금피크제 정책효과성에 대한 평균차이를 t검증을 통해 분석한 결과를 보면, 고용안정의 안내문을 읽은 그룹의 정책효과성 평균값이 2.408, 일자리 창출의 안내문을 읽은 그룹의 정책효과성 평균값이 2.156으로 나타났다. 그 차이가 통계적으로 유의미하여 ($t=2.566$, $p<.05$), 일자리 창출의 안내문을 읽은 집단보다 고용안정의 안내문을 읽은 응답자들이 임금피크제에 대하여 정책의 효과가 있다고 인식하였다. 그러나 임금피크제를 정책프레이밍에 따라 안내문을 읽은 그룹의 차이를 분석한 결과를 보면 통계적으로 유의미한 차이를 발견할 수는 없었다.

[표 4-20] 정책프레이밍별 정책효과성 및 필요성 평균차이분석

구분		N	평균	표준편차	t	p-value
효과성	고용안정	224	2.408	1.000	2.566	0.0107*
	일자리 창출	176	2.156	0.951		
필요성	고용안정	224	2.647	1.212	1.5565	0.120
	일자리 창출	176	2.463	1.145		

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

다음으로, 설문지의 안내문에서 임금피크제 정책프레이밍과 공·사기업 집단이 임금피크제의 정책효과성과 필요성에 대한 평가에 어떤 영향을 미치는지를 확인하기 위해 정책프레이밍과 공·사기업 집단을 독립변수로, 임금피크제 정책필요성과 정책효과성을 종속변수로 설정하고 이원분산분석을 실시하

였다. 먼저 임금피크제 효과성에 대한 이원분산분석 결과 [표 4-21]를 살펴 보면, 정책프레이밍의 주효과는 정책효과성에 유의미한 차이를 보였으며 ($p<0.05$), 공·사기업의 주효과도 정책효과성에 유의미한 차이를 보였으나 ($p<0.01$), 공·사기업과 정책프레이밍의 상호작용 효과는 유의미한 차이를 보이지 않았다.

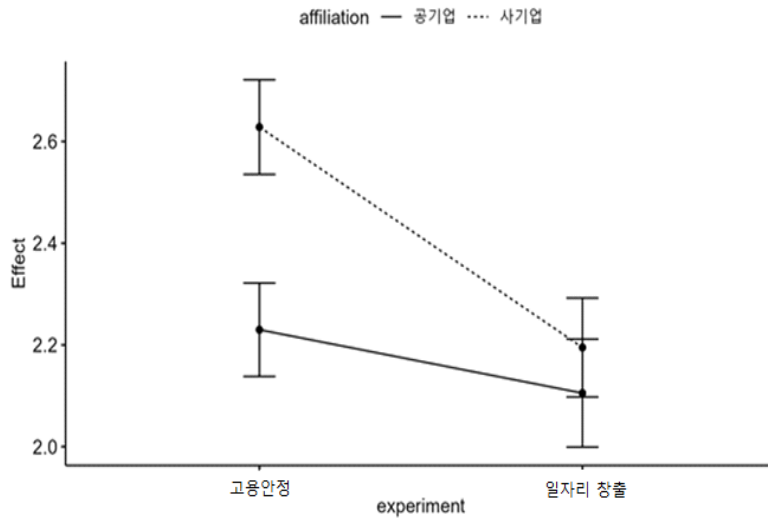
[표 4-21] 임금피크제 효과성에 대한 이원배치 분산분석 결과

구분	SS	df	MS	F	p-value
정책프레이밍	6.2	1	6.234	6.63	0.01*
공·사기업	6.8	1	6.826	7.26	0.00**
정책프레이밍*공·사기업	2.3	1	2.313	2.46	0.11
잔차	372.3	396	0.940		

* $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

좀 더 구체적으로 해석하기 위해, 정책프레이밍과 공·사기업별 정책효과성의 변화 [그림 4-9]를 살펴보면, 공사기업 모두에 있어서 고용안정으로 정책을 프레이밍 할 경우 일자리 창출로 정책프레이밍 할 경우 보다 정책의 효과성을 크게 평가함을 확인할 수 있었다. 정책을 평가하는 사람의 공·사기업 집단은 정책효과성에 영향을 미치는 주효과는 유의미하게 나타났다. 구체적으로 살펴보면, 공기업($M=2.18$)은 사기업($M=2.41$)에 비해 정책의 효과성에 대해 낮게 평가하였다. 다만, 이원분산분석을 통해 이원상호작용 효과를 살펴보았으나, 정책프레이밍과 공·사기업이 정책효과성에 미치는 이원상호작용 효과는 통계적으로 유의미한 차이를 발견하지 못하였다.

[그림 4-9] 정책프레이밍과 공·사기업에 따른 정책 효과성 분석



다음으로 임금피크제 필요성에 대한 이원분산분석 결과 [표 4-22]를 살펴 보면, 정책프레이밍의 주효과는 정책필요성에 유의미한 차이를 보이지 않았으나, 공·사기업의 주효과는 정책필요성에 유의미한 차이를 보였으며($p < 0.001$), 공·사기업과 정책프레이밍의 상호작용효과는 유의미한 차이를 보였다($p < 0.01$).

[표 4-22] 임금피크제 필요성에 대한 이원배치 분산분석 결과

구분	SS	df	MS	F	p-value
정책프레이밍	3.3	1	3.346	2.521	0.113
공·사기업	20.5	1	20.515	15.456	0.00***
정책프레이밍*공·사기업	11.2	1	11.236	8.467	0.00**
잔차	525.5	396	1.327		

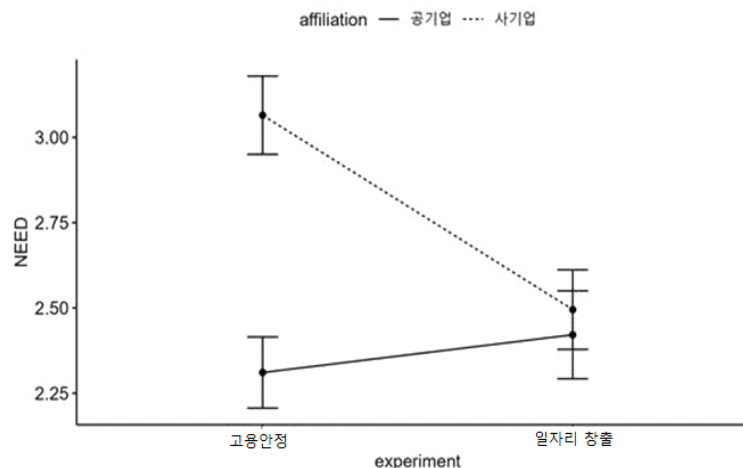
* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

구체적으로 해석하기 위해, 정책프레이밍과 공·사기업별 정책필요성의 변

화 [그림 4-10]를 살펴보면, 공기업의 경우 고용안정으로 정책프레이밍할 경우 보다 일자리 창출로 프레이밍 할 경우 더 정책필요성을 높게 평가하였으나, 사기업은 이와 반대로 고용안정으로 정책프레이밍할 경우 훨씬 더 높게 정책필요성을 평가하는 것으로 나타났다. 즉, 정책프레이밍과 공·사기업이 정책효과성에 미치는 이원상호작용 효과는 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 정책을 평가하는 사람의 공·사기업 집단은 정책필요성에 영향을 미치는 주효과는 유의미하게 나타났다. 구체적으로 살펴보면, 공기업($M=2.35$)은 사기업($M=2.78$)에 비해 정책의 필요성에 대해 낮게 평가하였다.

사기업은 고용안정의 안내문을 읽은 집단이 정책의 필요성이 있다고 응답하였으며, 공기업은 청년층의 일자리 창출의 안내문을 읽은 집단이 정책의 필요성이 있다고 응답하였다. 이처럼 사기업이 정책의 효과성과 필요성을 높게 평가하는 이유와 정책프레이밍의 안내문에 따라 차이가 있음은 다음과 같이 예측해 볼 수 있다. 공기업의 임금체계는 연공급의 비중이 사기업에 비해 여전히 크며, 근속연수 또한 길고 정년이 보장되는 특성을 가진다. 반면 사기업은 정년의 보장이 쉽지 않고, 조기퇴직으로 이직을 고려하는 특성이 있기 때문으로 판단된다.

[그림 4-10] 정책프레이밍과 공·사기업에 따른 정책 필요성 분석



2) 집단별 정책 효과성 차이분석

임금피크제는 높은 청년실업률과 고령화 문제 등에 대비하기 위해서 2003년 신용보증기금의 국내에서 처음으로 도입하였다. 2013년 ‘고용상 연령차별 금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률’ 개정으로 2016년부터 공기업과 공공기관 및 300인 이상 기업의 정년이 60세로 연장됨에 따라, 2017년부터 청년고용 문제 해결을 위해 본격적으로 시행되었다. 임금피크제가 도입된 지 8여년이 지난 지금 임금피크제가 정책의 효과성이 있다고 인식하고 있는지를 확인하기 위해 응답자별 평균 차이를 분석하였다. 임금피크제에 대한 집단별 정책 효과성 차이를 분석한 결과는 다음 [표 4-23]과 같다.

정책 효과성에 대하여 성별에 따라 응답한 결과를 분석하면, 리커트 점수 평균이 남성이 2.208, 여성이 2.592로 그 차이가 통계적으로 유의미하여($t=-3.362$, $p<.001$) 여성이 남성보다 임금피크제가 정책 효과성이 있다고 인식하고 있음이 나타났다.

소속별로 응답한 결과분석은 리커트 점수 평균이 공기업이 2.183, 사기업이 2.411로 나타나 그 차이가 통계적으로 유의미하여($t=5.466$, $p<.05$) 사기업이 공기업에 비해서 임금피크제가 정책 효과성이 있다고 나타났다.

연령별로 응답한 결과분석은 청년층의 평균값이 2.518, 중년층의 평균값이 2.363, 장년층의 평균값은 2.504로 나타나, 그 차이가 통계적으로 유의미하여($F=8.44$, $p<.001$) 연령별 응답자 중 청년층(만 20~29세)이 정책 효과성이 있다고 가장 높게 평가하였다. 또한 중년층(만 40세~49세) 장년층(만 50세~65세)의 순으로 임금피크제에 대하여 정책의 효과가 있다고 평가하는 것으로 나타났다.

가구당 소득 수준별로 차이를 분석한 결과를 보면 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

임금피크제를 도입한 여부에 따라 차이를 분석한 결과를 보면 도입한 그룹의 평균값이 2.251, 도입하지 않은 그룹의 평균값이 2.472로 나타나, 그 차이가 통계적으로 유의미하여($t=2.105$, $p<.05$), 임금피크제를 도입하지 않은 사업체의 응답자들이 임금피크제에 대하여 정책의 효과가 있다고 인식하고

있는 것으로 나타났다.

[표 4-23] 임금피크제 정책의 집단별 효과성 차이분석

구분		N	평균	표준편차	t/F	p-value
성별	남성	308	2.208	0.979	-3.362	0.000***
	여성	92	2.592	0.954		
소속	공기업	200	2.183	0.986	5.466	0.020*
	사기업	200	2.411	0.973		
연령	청년 (만 20세~39세)	131	2.518	1.033	8.440	0.000***
	중년 (만 40세~49세)	118	2.363	0.926		
	장년 (만 50세~65세)	151	2.054	0.941		
소득 수준	평균이상	95	2.251	1.013	0.221	0.802
	평균이하	65	2.267	1.089		
	평균	240	2.323	0.948		
도입여부	미도입	83	2.472	0.798	2.105	0.037*
	도입	317	2.251	1.025		

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

3) 집단별 정책 필요성 차이분석

임금피크제가 정책적으로 필요성이 있다고 인식하고 있는지를 확인하기 위해 응답자별 평균 차이를 분석하였다. 임금피크제에 대한 집단별 정책 필요성 차이를 분석한 결과는 [표 4-24]과 같다.

정책 필요성에 대하여 성별에 따라 응답한 결과를 분석하면, 통계적으로 유의미한 차이를 발견할 수 없었다.

소속별로 응답한 결과분석은 리커트 점수 평균이 공기업 2.353, 사기업이 2.780으로 나타나, 그 차이가 통계적으로 유의미하여($t=13.41$, $p<.001$) 사기업이 공기업과 비교해서 임금피크제에 대해 정책 필요성이 높게 나타났다.

연령별로 응답한 결과분석은 청년층(만 20세~39세)의 평균값이 2.754, 중년층의 평균값이 2.663, 장년의 평균값은 2.328로 나타나, 그 차이가 통계적으로 유의미하여 ($F=5.196$, $p<.01$) 연령별 응답자 중 청년층(만 20~29세)이 정책 효과성이 있다고 가장 높게 평가하였다. 또한 중년층(만 40세~49세), 장년(만 50세~65세)의 순으로 임금피크제에 대하여 정책이 필요성이 있다고 인식하는 것으로 나타났다.

가구당 소득 수준별로 차이를 분석한 결과를 보면 통계적으로 유의미한 차이를 발견할 수 없었다.

임금피크제를 도입한 여부에 따라 차이를 분석한 결과를 보면 도입한 그룹의 평균값이 2.489, 도입하지 않은 그룹의 평균값이 2.861로 나타나, 그 차이가 통계적으로 유의미하여 ($t=2.7024$, $p<.01$), 임금피크제를 도입하지 않은 사업체의 응답자들이 임금피크제에 대하여 정책의 필요성이 있다고 인식하고 있는 것으로 나타났다.

[표 4-24] 임금피크제 정책의 집단별 필요성 차이분석

구분		N	평균	표준편차	t/F	p-value
성별	남성	308	2.516	1.211	-1.643	0.102
	여성	92	2.734	1.083		
소속	공기업	200	2.353	1.146	13.41	0.000***
	사기업	200	2.780	1.188		
연령	청년 (만 20세~39세)	131	2.754	1.121	5.196	0.006**
	중년 (만 40세~49세)	118	2.663	1.173		
	장년 (만 50세~65세)	151	2.328	1.217		
소득 수준	평균이상	95	2.666	1.206	0.458	0.633
	평균이하	65	2.561	1.255		
	평균	240	2.528	1.160		
도입여부	미도입	83	2.861	1.096	2.7024	0.008**
	도입	317	2.489	1.197		

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

4) 소결

가) 공·사기업 간 정책프레이밍이 정책효과성과 필요성에 미치는 영향분석

기초통계 분석 차원에서 정책프레이밍 안내문을 읽은 그룹에 따라 임금피크제 정책효과성에 대한 평균차이를 t검증을 통해 분석한 결과를 보면, 고용안정의 안내문을 읽은 그룹의 정책효과성 평균값이 일자리 창출의 안내문을 읽은 집단보다 임금피크제에 대하여 정책의 효과가 있다고 인식하였다. 그러나 임금피크제를 정책프레이밍에 따라 안내문을 읽은 그룹의 차이를 분석한 결과를 보면 통계적으로 유의미한 차이를 발견할 수는 없었다.

설문지의 안내문에서 임금피크제 정책프레이밍과 공·사기업 집단이 임금피크제의 정책효과성과 필요성에 대한 평가에 어떤 영향을 미치는지를 확인하기 위해 정책프레이밍과 공·사기업 집단을 독립변수로, 임금피크제 정책필요성과 정책효과성을 종속변수로 설정하고 이원분산분석을 실시하였다. 정책프레이밍과 공·사기업별 정책효과성의 변화를 살펴보면, 공사기업 모두에 있어서 고용안정으로 정책을 프레이밍할 경우 일자리 창출로 정책프레이밍할 경우 보다 정책의 효과성을 크게 평가함을 확인할 수 있었다.

임금피크제 효과성에 대한 이원분산분석 결과를 살펴보면, 정책프레이밍의 주효과는 정책효과성에 유의미한 차이를 보였으며($p < 0.05$), 공·사기업의 주효과도 정책효과성에 유의미한 차이를 보였으나($p < 0.01$), 공·사기업과 정책프레이밍의 상호작용 효과는 유의미한 차이를 보이지 않았다.

다음으로 임금피크제 필요성에 대한 이원분산분석 결과를 살펴보면, 임금피크제 필요성에 대한 이원분산분석 결과를 살펴보면, 정책프레이밍의 주효과는 정책필요성에 유의미한 차이를 보이지 않았으나, 공·사기업의 주효과는 정책필요성에 유의미한 차이를 보였으며($p < 0.001$), 공·사기업과 정책프레이밍의 상호작용효과는 유의미한 차이를 보였다($p < 0.01$). 구체적으로 살펴보면, 공기업은 사기업에 비해 정책의 필요성에 대해 낮게 평가하였다. 공기업의 경우 고용안정으로 정책프레이밍할 경우보다 일자리 창출로 프레이밍할 경우 더 정책필요성을 높게 평가하였으나, 사기업은 이와 반대로 고용안정으로 정책프

레이밍할 경우 훨씬 더 높게 정책필요성을 평가하는 것으로 나타났다. 즉, 정책프레이밍과 공·사기업이 정책효과성에 미치는 이원상호작용 효과는 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

따라서 [연구 질문 3]의 임금피크제를 고용안정 또는 일자리 창출이라는 정책프레이밍에 따라 정책의 효과성과 필요성에 차이가 있음을 확인하였다.

나) 집단별 정책 효과성과 필요성 차이분석

집단별 임금피크제가 정책 효과성과 필요성이 있다고 인식하는지를 확인하기 위해 응답자 간 차이를 분석하였다.

성별에 따른 정책 효과성에 대한 결과분석에 따르면, 정책 효과성은 여성이 남성보다 임금피크제가 정책 효과성이 있다고 인식하고 있는 것으로 나타났다. 그러나 정책 필요성에 대한 성별 간 응답에서는 통계적으로 유의미한 차이를 발견할 수 없었다.

소속에 따른 결과분석에서는, 사기업이 공기업에 비해 임금피크제를 높게 평가하고 있다는 결과가 도출되었다. 이는 사기업 소속 응답자들이 정책의 효과성과 필요성을 긍정적으로 평가하고 있는 것으로 해석된다.

연령별로 응답한 결과분석은 응답자 중 청년층(만 20~29세)이 정책 효과성과 필요성이 있다고 가장 높게 평가하였고, 중년층(만 40세~49세), 장년층(만 50세~65세)의 순으로 나타났다.

가구당 소득 수준별로 차이를 분석한 결과를 보면, 정책의 효과성이나 필요성이 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

임금피크제 도입 여부에 따른 차이분석 결과에서는, ‘미도입’한 집단이 임금피크제에 대해 정책의 효과성과 필요성을 긍정적으로 인식하고 있는 것으로 나타났다.

이러한 결과는 다양한 집단 간에 임금피크제에 대한 인식의 차이가 있음을 시사하며, 성별, 소속, 연령, 가구당 소득 수준, 그리고 임금피크제 도입 여부 등의 변수가 차이에 영향을 미치고 있다는 것을 나타낸다.

제 5 장 결론 및 제언

제 1 절 연구결과의 요약

이 연구의 배경은 급속한 인구 고령화가 진행되어 100세 시대에 진입한 상황에서, 정리해고나 명예퇴직 등의 이유로 발생하는 조기 퇴사가 고령 근로자의 직장 근무 연수를 감소시키고 있는 현 상황에서 찾을 수 있다. 인구의 고령화 현상과 경제활동 인구에서 낮은 비율을 차지하고 있는 여성과 저출산율은 최근 노동시장에서 주요 이슈로 대두되고 있다. 인구의 고령화는 대부분의 국가에서 발생하고 있는 사회적 현상이지만 우리나라의 고령화 진행률은 다른 국가들과 비교할 때 가장 빠른 수준이다. 따라서 임금피크제 관련 해외 사례를 통해서 각 국가의 다양한 방식과 전략을 종합적으로 고려하여 효과적인 고령 인력 관리 체계를 구축하는 것이 필요하다.

급격한 인구의 고령화는 노동시장에서 부정적으로 작용하며 여러 가지 문제점을 야기한다. 저성장 고령화 사회에서 중·고령 인구의 경제활동은 사회복지서비스 지출과 같은 국가의 재정과 연결되는 중요한 문제이다. 이에 본 연구는 근로자의 임금피크제 정책 선호도 차이를 확인하고, 다양한 인구통계학적 변수 및 관련 요인에 따른 임금피크제 주요 속성에 대한 선호도를 조사하며, 고용안정과 일자리 창출이라는 정책프레이밍이 임금피크제 정책효과성과 필요성에 미치는 효과를 분석하는 것을 목적으로 하였다.

이를 위해 임금피크제의 개념과 선행연구에 대한 국내외 문헌 및 자료를 검토하고 정리하여, 주요 개념 간의 논리적인 관계를 설정하고, 임금피크제 주요 속성과 속성수준 그리고 정책프레이밍을 도출하였다. 이러한 과정을 통해 연장기간, 급여수준, 근로방식을 설정하여 컨조인트 분석을 실시하였다. 임금피크제의 속성과 속성수준을 기반으로 설문지를 디자인하였으며, 설문지는 일반적인 형태의 설문지와 컨조인트 분석을 위한 카드식 설문지(프로파일)로

구성하였다. 또한 정책프레이밍 실험연구로 무작위로 배분된 조건에 따라 정책의 효과성과 필요성에 차이가 있음을 확인하였다. 공기업 200명과 사기업 200명을 대상으로 설문조사를 실시하였으며, 수집된 자료는 R 프로그램을 사용하여 데이터 코딩을 거쳐 분석되었다. 본 연구의 분석 결과를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

1) 임금피크제의 부분가치 효용분석 결과

부분가치 효용분석 결과의 계수 값은 각각의 기준과 관련하여 특정 범주의 부분가치 유틸리티 효용성을 나타낸다. 이러한 결과는 다중 선택기반의 컨조인트 설계 데이터를 기반으로 다항 로짓 회귀분석한 결과이다. 여기서 계수 값은 1년 연장, 80% 급여, 시간 단축을 기준 범주로 설정하여 각 특정 범주에 대한 부분가치 효용을 나타낸다. 이러한 분석 결과를 통해 각 특성이나 조건이 선호도에 미치는 영향을 이해할 수 있다.

전체표본을 대상으로 한 부분가치 효용분석 결과는 첫째, 연장기간이 늘어날수록 선호도가 높아지는 경향이 나타났다. 둘째, 급여수준이 감소함에 따라 비선호도가 증가하는 경향이 나타났다. 셋째, 근로시간 단축에 비해 다른 근로방식을 덜 선호하는 것을 알 수 있다.

성별 부분가치 효용분석 결과는 여성이 남성과 비교하여 연장 근무 기간이 증가할수록 선호도가 상승하는 것으로 나타났다. 또한, 급여수준이 하락할수록 선호도가 감소하는 경향을 보였다. 시간 단축에 비해 다른 근로방식을 선호하지 않는 것도 확인되었다.

소속별 부분가치 효용분석 결과에 따르면, 사기업이 공기업과 비교하여 연장기간이 길어질수록 선호도가 높았으며, 급여수준이 낮아질수록 선호도가 감소하는 경향이 나타났다. 또한, 근로시간 단축에 비해 다른 근로방식을 비선호하는 결과도 확인되었다.

임금피크제 도입 여부의 부분가치 효용분석 결과는 임금피크제 ‘미도입’ 집단이 ‘도입’ 집단과 비교하여 연장기간이 길어질수록 선호도가 더 높았다. 임금피크제 ‘도입’ 집단은 급여수준이 낮아질수록 ‘미도입’ 집단과 비교하여

선호도가 더 낮았으며, 시간 단축에 비해 다른 근로방식을 비선호하는 것으로 나타났다. 여기서 확인할 수 있는 것은 ‘미도입’ 집단은 고용안정을 우선적으로 중요하게 고려하며, ‘도입’ 집단은 임금피크제 도입 이후 근로시간 단축이나 직무변경 없이, 과도한 임금삭감에 불만이 있는 것으로 추측한다. 이러한 결과는 각 집단의 우선순위와 가치관의 차이를 나타내며, 정책이나 제도의 도입에 따라 다양한 근로자의 의견과 우려를 고려해야 함을 시사한다.

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

소득 수준별 부분가치 효용분석 결과는 평균 이하라고 평가한 집단이 연장기간이 길어질수록 가장 선호도가 높은 것으로 나타났다. 반면에 급여수준에서는 평균 집단이 급여수준이 낮아질수록 비선호도가 가장 높았으며, 평균 이하라고 평가한 집단은 시간 단축에 비해 다른 근로방식을 비선호하는 것으로 나타났다.

정책프레이밍으로 구분된 안내문별 부분가치 효용분석 결과는 고용안정의 안내문을 읽은 집단이 일자리 창출의 안내문을 읽은 집단보다 연장기간이 길어질수록 선호도가 더 높은 것으로 나타났다. 급여수준에서는 일자리 창출의 안내문을 읽은 집단이 급여수준이 낮아질수록 비선호도가 더 높았으며, 직무변경에서는 시간 단축에 비해 다른 근로방식을 비선호하였다.

정책효과성과 필요성 평가 집단의 부분가치 효용분석 결과는 1년 연장과 비교하여 2년 연장으로 할 때 정책의 효과성과 필요성을 ‘중간이다’라고 평가한 집단이 연장기간이 길어질수록 선호도가 가장 높았으며, 1년 연장과 비교하여 3년 연장은 ‘높다’라고 평가한 집단이 선호도가 가장 높은 것으로 나타났다. 정책의 효과성과 필요성이 ‘낮다’라고 평가한 집단이 급여수준이 낮아질수록 비선호도가 가장 높았으며, 정책의 효과성과 필요성을 ‘중간이다’라고 평가한 집단은 다른 근로방식을 가장 비선호하는 것으로 나타났다.

2) 임금피크제의 중요도 분석 결과

임금피크제 속성 변수는 연장기간, 급여수준, 근로방식 3개의 속성수준이며, 각각의 속성수준을 설정하여 컨조인트 분석을 실시하였다. 본 연구의 전체 표본의 선호도에 영향을 미친 변인의 상대적 중요도는 급여수준, 연장기간, 근로방식의 순서로 나타났다.

연구의 조사대상을 집단별로 중요도 분석한 결과 대부분의 집단에서 전체 표본의 순으로 나타났지만, 반면 차이가 발생한 집단은 다음과 같다.

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. 다음으로는 급여수준, 근로방식 순으로 나타났다.

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 속성이 가장 중요한 변인임을 보여주었다. 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, 연장기간이 중요하다고 응답하였다.

안내문별 두 집단을 구분하여 비교하면, 두 집단 모두 상대적 중요도에 있어서 급여수준이 가장 높게 나타났다는 점에서 비슷한 결과를 보였다. 하지만 고용안정 안내문 집단은 급여수준에 이은 변인에 따른 효용차이와 중요도는 연장기간, 근로방식의 순서인데 반하여, 일자리 창출 안내문 집단은 근로방식, 연장기간의 순으로 나타났다.

정책 효과성과 필요성을 ‘높음’으로 평가한 집단의 선호도에 영향을 미친 변인들의 중요도와 효용 차이에서는 연장기간이 가장 높게 나타나, 임금피크제 선택에서 가장 중요한 변인임이 확인되었다. 다음으로는 급여수준, 근로방식의 순으로 나타났다. 또한 정책효과성과 필요성을 ‘낮음’으로 평가한 집단의 선호도에 영향을 미친 변인들의 중요도에서는 급여수준, 근로방식, 연장기간

의 순으로 나타났다.

정책 효과성과 필요성을 ‘높음’으로 평가한 집단은 근로방식의 속성이 다른 속성과 비교하여 3.47%로 가장 낮은 중요도를 보였다. 즉, 임금피크제의 연장기간이나 급여수준을 중요하게 생각하는 반면, 근로방식은 상대적으로 중요하게 여기지 않는 것으로 판단된다. 반면 임금피크제의 정책 효과성이나 필요성을 ‘낮음’으로 평가한 집단은 급여수준이 다른 속성과 비교하여 61.13%로 중요도가 가장 높은 것으로 보아, 임금 삭감에 대한 불만을 느끼고 있으며, 근로방식이나 연장기간의 속성은 상대적으로 중요하지 않은 것으로 해석할 수 있다.

성별로 남성과 여성은 연장기간이나 급여수준, 근로방식에 대한 중요도는 큰 차이를 보이지 않는다. 그러나 여성이 근로방식에서 남성보다 더 비중을 두는 것으로 나타났다.

[연구 질문 1]의 임금피크제에 대해 공기업과 사기업의 근로자 간의 선호도에 차이와, [연구 질문 2]의 임금피크제에 대해 성별, 소득 수준, 임금피크제의 도입 여부, 연령대, 정책프레이밍 안내문에 따라 선호도에 차이가 있는가를 확인하기 위해 컨조인트 분석을 통해 검증해 본 결과 차이가 있음을 확인하였다.

3) 정책프레이밍 실험연구 결과

가) 공·사기업 간 정책프레이밍이 정책효과성과 필요성에 미치는 영향분석

기초통계 분석 차원에서 정책프레이밍 안내문을 읽은 그룹에 따라 임금피크제 정책효과성에 대한 평균차이를 t검증을 통해 분석한 결과를 보면, 고용안정의 안내문을 읽은 그룹의 정책효과성 평균값이 일자리 창출의 안내문을 읽은 집단보다 임금피크제에 대하여 정책의 효과가 있다고 인식하였다. 그러나 임금피크제를 정책프레이밍에 따라 안내문을 읽은 그룹의 차이를 분석한 결과를 보면 통계적으로 유의미한 차이를 발견할 수는 없었다.

설문지 안내문에서 임금피크제 정책프레이밍과 공·사기업 집단이 임금피크

제의 정책효과성과 필요성에 대한 평가에 어떤 영향을 미치는지를 확인하기 위해 정책프레이밍과 공·사기업 집단을 독립변수로, 임금피크제 정책필요성과 정책효과성을 종속변수로 설정하고 이원분산분석을 실시하였다.

임금피크제 효과성에 대한 이원분산분석 결과를 살펴보면, 정책프레이밍의 주효과는 정책효과성에 유의미한 차이를 보였으며, 공·사기업의 주효과도 정책효과성에 유의미한 차이를 보였으나, 공·사기업과 정책프레이밍의 상호작용 효과는 유의미한 차이를 보이지 않았다. 정책을 평가하는 사람의 공·사기업 집단은 정책효과성에 영향을 미치는 주효과는 유의미하게 나타났다. 구체적으로 살펴보면, 공기업은 사기업에 비해 정책의 효과성에 대해 낮게 평가하였다. 다만, 이원분산분석을 통해 이원상호작용 효과를 살펴보았으나, 정책프레이밍과 공·사기업이 정책효과성에 미치는 이원상호작용 효과는 통계적으로 유의미한 차이를 발견하지 못하였다.

다음으로 임금피크제 필요성에 대한 이원분산분석 결과를 살펴보면, 정책프레이밍의 주효과는 정책필요성에 유의미한 차이를 보이지 않았으나, 공·사기업의 주효과는 정책필요성에 유의미한 차이를 보였으며, 공·사기업과 정책프레이밍의 상호작용효과는 유의미한 차이를 보였다.

공기업의 경우 고용안정으로 정책프레이밍할 경우보다 일자리 창출로 프레이밍할 경우 더 정책필요성을 높게 평가하였으나, 사기업은 이와 반대로 고용안정으로 정책프레이밍할 경우 훨씬 더 높게 정책필요성을 평가하는 것으로 나타났다. 즉, 정책프레이밍과 공·사기업이 정책효과성에 미치는 이원상호작용 효과는 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 정책을 평가하는 사람의 공·사기업 집단은 정책필요성에 영향을 미치는 주효과는 유의미하게 나타났다. 구체적으로 살펴보면, 공기업은 사기업에 비해 정책의 필요성에 대해 낮게 평가하였다. 따라서 [연구 질문 3]의 임금피크제를 고용안정 또는 일자리 창출이라는 정책프레이밍에 따라 정책의 효과성과 필요성에 차이가 있음을 확인하였다.

나) 집단별 정책 효과성과 필요성 차이분석

집단별 임금피크제가 정책 효과성과 필요성이 있다고 인식하고 있는지를 확인하기 위해 응답자별 차이를 분석하였다.

성별로 응답한 결과분석에 따르면, 정책 효과성은 여성이 남성보다 임금피크제가 정책 효과성이 있다고 인식하고 있음이 나타났다. 정책 필요성에 대하여 성별에 따라 응답한 결과를 분석하면, 유의미한 차이를 발견하지 못하였다.

소속별로 응답한 결과분석은 사기업이 공기업에 비해서 임금피크제가 정책 효과성과 필요성이 높게 나타났다.

연령별로 응답한 결과분석은 응답자 중 청년층(만 20~29세)이 정책 효과성과 필요성이 있다고 가장 높게 평가하였고, 중년층(만 40세~49세), 장년층(만 50세~65세)의 순으로 결과를 보였다.

가구당 소득 수준별로 차이를 분석한 결과를 보면, 정책의 효과성이나 필요성이 통계적으로 유의미한 차이를 발견하지 못하였다.

임금피크제를 도입한 여부에 따라 차이를 분석한 결과를 보면 ‘미도입’한 집단이 임금피크제에 대하여 정책의 효과성과 필요성이 있다고 인식하고 있는 것으로 나타났다.

제 2 절 연구의 시사점 및 정책적 제언

1) 연구의 시사점

저출산과 고령화로 생산가능인구는 감소하고 이러한 조기 실업 인구의 증가는 사회 보장 비용을 급격히 증가시켰다. 하지만 우리나라의 고용 체계는 고령자에게 친화적이지 못하다. 생산가능인구의 감소와 조기 실업 문제는 사회 보장 비용을 급격히 증가시키고 있다. 특히, 2025년에는 65세 인구가 20%를 차지하는 초고령 사회에 진입할 전망이며, 이에 따라 고용 체계의 미

비함이 부각되고 있다.

본 연구에서는 임금피크제의 도입 현황을 검토하고 해당 정책의 운영 방식과 성과를 심층적으로 조사하였다. 뿐만 아니라 일본을 비롯한 미국, 영국, 독일 등의 국가에서 시행중인 노인 일자리 창출 제도와 임금피크제에 대한 정년 사례를 분석하여 비교하였다. 이와 더불어 정년 연장에 대한 구성원들의 선호도를 조사하여, 향후 고령자 일자리 대안으로 제시되는 임금피크제의 새로운 설계와 개선에 대해 기대하였다.

본 연구는 임금피크제와 관련하여 다음과 같은 시사점을 제시하고 있다.

가) 임금피크제의 선호도 시사점

첫째, 성별에 따라 임금피크제 속성에 대한 중요도 인식을 살펴보면 연장 기간이나 급여수준, 근로방식에 대한 중요도는 큰 차이를 보이지 않는다. 그러나 여성은 근로 방식에 더 많은 비중을 두는 경향이 있었다. 여성은 가정과 직장에서의 역할과 의무를 동시에 수행해야 하며, 이로 인해 시간 압박을 경험한다. 또한, 역할의 긴장과 부담이 초래되고 있어 직장과 가정의 역할 수행에 대한 요구가 서로 양립하기 어려울 때 갈등이 발생할 수 있다. 이러한 상황에서 정책적인 지원 없이는 여성 고용 개선에 한계가 있을 것으로 예상된다.

Bailyn(1993)은 일 가정 양립에 있어 중요한 점은 기회균등을 보장하고 근로자가 직무에 몰입할 수 있도록 하는 것이라고 언급했다. 여전히 남성이 일, 여성이 가정을 담당해야 하는 유교적인 가치관이 여전하며, 이로 인해 젊은 여성들이 일을 위해 가정생활을 포기하는 경우가 발생하고 있다. 따라서 여성의 경제활동 참가율을 늘리고 출산율을 증가시키기 위해서는 근로시간 단축이나 유연한 근로시간제의 제도를 통한 효과적인 정책의 노력이 필요하다.

둘째, 공기업과 사기업의 급여수준, 연장기간, 근로방식에 대한 중요도와 효용분석 결과의 순서는 차이를 보이지 않았지만, 사기업이 공기업과 비교하

여 급여수준 중요도와 효용 차이에서 좀 더 비중을 두는 것으로 나타났다.

공기업과 사기업은 조직문화나 경영 목표에 차이가 있다. 공기업은 공공성과 투명성이 중요한 가치로 본다면, 사기업은 성과에 따라 인사제도 및 승진 문화와 보상이 달라지는 경우가 많다. 공기업의 임금체제는 연공급의 비중이 사기업에 비해 여전히 크며, 근속연수 또한 길고 정년이 보장되는 특성을 가진다. 반면, 사기업은 정년의 보장이 쉽지 않고, 조기퇴직으로 이직을 고려하는 특성상 공기업과 비교하여 급여수준에 좀 더 비중을 두는 것으로 판단된다.

셋째, 임금피크제의 도입 여부에 따른 속성의 중요도를 분석한 결과, ‘도입’ 집단의 경우 선호도에 영향을 미친 변인들의 중요도에서는 급여수준이 가장 높게 나타나 임금피크제 선택에서 가장 중요한 변인임을 보여주었다. 그다음으로 연장기간, 근로방식의 순으로 나타났다.

반면, 임금피크제 ‘미도입’ 집단의 선호도에 영향을 미친 변인들의 중요도와 효용 차이에서는 연장기간이 가장 높게 나타나, 임금피크제 선택에서 가장 중요한 변인임을 보여주었다. 다음으로는 급여수준, 근로방식 순으로 나타났다. 임금피크제를 ‘도입’한 집단과 ‘미도입’ 집단은 임금피크제의 중요도 차이를 보였다. ‘도입’ 집단은 급여수준이 연장기간과 근로방식보다 높게 나타났지만, 임금피크제 ‘미도입’ 집단은 급여수준, 근로방식보다 연장기간에 더 큰 비중을 두는 것을 확인하였다.

이와 같은 결과의 차이를 보이는 이유는 임금피크제 ‘미도입’ 집단의 80% 이상이 정년제가 없을 정도로 고용보장이 어려운 것이 현실이다. 공공부문이나 대기업 그리고 노조가 있는 사업체의 집단보다는 임금피크제 ‘미도입’ 사업체인 경우, 급여수준과 근로방식보다는 고용연장으로 퇴직 후 경제활동의 불안감을 해소하고 고용안정을 중요시하는 것으로 판단된다.

넷째, 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 20~39

세), 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, 중년(만 40~49세)의 경우에는 급여수준의 속성 다음으로 근로방식의 속성이 중요하다고 응답하였다. 연령대별 세 집단을 구분하여 비교하였을 때, 청·장년층 두 집단과 중년층(만 40~49세)의 연령대별 상대적 중요도가 다른 이유는 연장기간보다는 근로방식에 대해 민감한 중년층(만 40~49세)의 특성이 반영된 결과라고 판단된다. 이는 청·장년층과 비교하여 중년층은 사회 특성상, 경력 측면에서의 사회적 지위가 중요하게 자리 잡고 있기 때문이다. 중년층은 퇴직하여 이직 또는 재취업 등의 근로환경과 방식의 변화를 통해서 은퇴를 준비하는 연령대이다.

다섯째, 임금피크제의 정책프레이밍에 따라 고용안정의 안내문을 읽은 집단과 일자리 창출의 안내문을 읽은 집단으로 구분하고, 각 집단의 부분가치 효용분석 결과를 살펴보았다. 연장기간이 길어질수록, 급여수준이 높을수록 선호도가 높은 것으로 분석하였다. 근로방식에서는 시간 단축에 비해 편한 보직이나 재고용으로의 변경은 선호하지 않는 것으로 나타났다. 또한 고용안정 안내문을 읽은 집단에서는 근로 속성에서 편한 보직으로 직무변경의 계수 값은 통계적으로 유의미한 영향을 발견하지 못하였다. 임금피크제에 대한 안내문을 읽은 집단에 따른 속성의 중요도를 분석한 결과는 고용안정의 안내문을 읽은 집단의 경우 급여수준이 가장 높게 나타나, 임금피크제 선택에서 가장 중요한 변인임을 보여주었다. 다음으로는 연장기간, 근로방식의 순으로 나타났다.

일자리 창출 안내문 집단의 선호도에 영향을 미친 변인들의 중요도와 효용 차이에서 급여수준, 근로방식, 연장기간의 순서로 결과를 보였다.

안내문별 두 집단을 구분하여 비교하면, 두 집단 모두 효용 차이와 중요도에 있어서 급여수준이 가장 높게 나타났다는 점에서 비슷한 결과를 보였다. 하지만 고용안정 안내문 집단은 급여수준에 이은 변인에 따른 효용 차이와 중요도는 연장기간, 근로방식의 순서인 반면, 일자리 창출 안내문 집단은 근로방식, 연장기간의 순으로 나타났다.

두 집단의 상대적 중요도가 다른 이유는 고용안정 안내문의 경우, 고용안정의 프레이밍 자체가 중, 장년층의 고용연장의 중요성에 대한 공감의 영향력을 제시하였고, 일자리 창출 안내문은 청년의 일자리 창출에 대한 프레이밍이 중, 장년의 고용안정보다는 청년의 실업과 일자리 창출에 대한 공감의 영향력을 제시하였기 때문으로 판단된다. 이에 프레이밍에 따른 안내문별 임금피크제의 선호도는 다소 차이를 보인다.

여섯째, 정책 효과성과 필요성의 평가 집단별 부분가치 효용분석 결과를 살펴보았다. 연장기간이 길어질수록, 급여수준이 높아질수록 선호도가 높은 것으로 분석하였다. 근로방식에서는 시간 단축에 비해 편한 보직이나 재고용으로의 변경은 선호하지 않는 것으로 나타났다. 또한 근로 속성에서 편한 보직으로 직무변경의 계수 값은 통계적으로 유의미한 영향을 발견하지 못하였다. 정책의 효과성과 필요성을 평가한 집단 모두 급여수준의 속성을 가장 중요하게 생각하였다.

정책 효과성과 필요성을 ‘높음’으로 평가한 집단의 선호도에 영향을 미친 변인들의 중요도와 효용 차이에서는 연장기간이 가장 높게 나타나, 임금피크제 선택에서 가장 중요한 변인임을 보여주었다. 다음으로는 급여수준, 근로방식의 순으로 나타났다.

정책효과성과 필요성을 ‘중간’으로 평가한 집단의 선호도에 영향을 미친 변인들의 중요도와 효용차이는 급여수준이 가장 높게 나타나, 임금피크제 선택에서 가장 중요한 변인임을 보여주었다. 그다음으로는 연장기간, 근로방식의 순으로 나타났다. 정책효과성과 필요성을 ‘낮음’으로 평가한 집단의 선호도에 영향을 미친 변인들의 중요도에서는 급여수준, 근로방식, 연장기간의 순으로 나타났다.

정책 효과성과 필요성의 평가별로 구분하여 세 집단으로 비교하면, ‘중간’으로 평가한 집단과 ‘낮음’으로 평가한 집단은 효용 차이와 중요도에 있어서 급여수준이 가장 높게 나타났다는 점에서 비슷한 결과를 보였다. 하지만 정책 효과성과 필요성이 ‘높음’으로 평가한 집단은 연장기간이 효용 차이와 중요도에서 가장 높게 나타났으며, 근로방식의 속성은 3.47%로 가장 낮은 중요도를

나타냈다. 즉, 임금피크제의 연장기간이나 급여수준을 중요하게 생각하는 반면, 근로방식은 상대적으로 중요하게 여기지 않는 것이다.

임금피크제에 대해 정책 효과성이나 필요성을 ‘낮음’으로 평가한 집단은 임금피크제에 불만이 있는 집단이라고 할 수 있다. 해당 집단은 급여수준의 중요도가 다른 속성에 비해 61.13%로 중요도가 가장 높은 것으로 보아, 임금 삭감에 대한 불만을 느끼고 있으며, 근로방식이나 연장기간의 속성은 상대적으로 중요하지 않은 것으로 해석할 수 있다.

나) 정책프레이밍 실험연구의 정책 효과성과 필요성 시사점

우리나라의 고령자들은 퇴직 후에도 근로소득을 통해서 노후를 책임져야 하므로 고령자들의 복지정책의 필요성은 명백하다. 비록 현재 정년 연장으로 시행되고 있는 임금피크제 등의 정책이 있다고는 하나, 다수는 정년까지 보장 받지 못한다. 정년 연장 65세 정책을 검토하고 있는 시점에서 현재 고령자를 위한 정책에 대한 필요성은 높으며, 근로자들의 정책적 지지를 받는 것은 정책의 효과적인 면에서 무척이나 중요하다. 따라서 본 연구에서는 정책프레이밍에 따라 임금피크제의 정책효과성과 필요성의 차이를 검증하였으며, 연구의 시사점을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 임금피크제의 정책 효과성은 고용안정의 정책으로 제시하였을 때 높게 나타났다. 이와 같은 결과는 임금피크제 정책을 청년의 일자리 창출의 정책으로 제시하기보다는 고령자의 고용안정 정책으로 포지셔닝하는 것이 정책 효과성을 더 높게 인식하는 데 도움이 됨을 알 수 있다.

둘째, 연령대별로 분석한 결과, 장년층(만 50세~65세)이 정책의 잠재적 수혜자이므로 이들이 해당 정책을 높게 평가할 것으로 예측했으나, 예상과는 달리 청년층(만 20세~39세)이 정책의 효과성과 필요성을 상대적으로 높게 평가하였다. 정년을 연장하면 청년들은 일자리를 거론하며 반대할 것이라는 선

입건을 깨고, 고령화의 해법이 없는 상황에서 고령 인력을 활용해야 한다는 공감대가 형성됨을 확인할 수 있다. 또 하나의 다른 이유를 고려해 본다면, 젊은 세대가 노인을 부양해야 한다는 부담감이 작용하였기 때문으로 볼 수 있다. 반면, 장년층(만 50세~65세)이 정책의 효과성과 필요성을 상대적으로 가장 낮게 평가한 것은 임금피크제를 적용받는 연령층으로서, 최초의 도입 취지는 흐려지고 임금은 삭감되었으나, 근로조건의 변경 없이 동일한 업무를 수행하면서 불만이 있는 것으로 추측할 수 있다. 고용안정 정책으로 임금피크제의 효과에 대하여 모든 세대가 공감할 수 있도록 정책 홍보가 이루어진다면, 세대의 갈등이 아닌 합의가 전제된 지속적인 정책이 가능할 것으로 판단된다.

셋째, 임금피크제의 도입 여부에 따른 분석 결과는 정책 효과성과 필요성에 대해 모두 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 또한 임금피크제를 도입한 집단보다 임금피크제 미도입 집단이 정책의 효과성과 필요성을 높게 평가하였다. 이처럼 임금피크제 도입 집단에서 정책의 효과성과 필요성을 낮게 평가하는 이유는 현재 시행되고 있는 임금피크제의 논란과 연결하여 생각해 볼 필요가 있다. 임금피크제 도입 이후, 정년은 늘었으나 오히려 임금만 삭감되었고, 회사는 시간 단축이나 직무변경을 수용하지 않는 경우가 비일비재하기 때문에 이는 상당수가 문제의 소지가 있다고 판단한다. 따라서 임금피크제에 대한 실태조사와 점검이 필요하다.

넷째, 공·사기업 소속별로 분석한 결과는 정책 효과성과 필요성에 대해 모두 통계적으로 유의한 것으로 나타났으며, 임금피크제는 사기업이 공기업보다 정책의 효과성과 필요성을 높게 평가하였다. 사기업은 고용안정의 안내문을 읽은 집단이 정책의 필요성이 있다고 응답하였으며, 공기업은 청년층의 일자리 창출의 안내문을 읽은 집단이 정책의 필요성이 있다고 응답하였다. 이처럼 사기업이 정책의 효과성과 필요성을 높게 평가하는 이유와 정책프레이밍의 안내문에 따라 차이가 있음은 다음과 같이 예측해 볼 수 있다. 공기업의 임금체계는 연공급의 비중이 사기업에 비해 여전히 크며, 근속연수 또한 길고 정년이 보장되는 특성을 가진다. 반면 사기업은 정년의 보장이 쉽지 않고, 조기

퇴직으로 이직을 고려하는 특성이 있기 때문에 판단된다.

본 연구에서 확인한 결과로 여성이 남성보다 근로조건에 좀 더 비중을 두었다. 현재 우리나라의 출산율 감소를 염두에 둔다면, 여성들이 직장생활과 육아를 위한 다양한 근로조건에 대책을 모색해야 할 것이다. 또한 공기업이 사기업에 비해 근속연수가 길고 정년이 보장되는 특성을 가지지만, 사기업은 정년의 보장이 쉽지 않고 조기퇴직으로 이직을 고려하는 특성이 있다. 따라서 사기업 중·고령자들의 안정적인 고용정책 구축이 시급해 보인다.

임금피크제 ‘미도입’ 집단은 급여수준과 근로방식보다는 고용연장으로 퇴직 후 경제활동의 불안감을 해소하고 고용안정을 중요시하는 것으로 확인된다. 반면, 임금피크제 ‘도입’ 집단에서 정책의 효과성과 필요성을 낮게 평가하는 것으로 보아 현재 시행되고 있는 임금피크제가 문제의 소지가 있다고 판단한다. 따라서 임금피크제에 대한 실태조사와 점검이 필요하다.

본 연구의 정책프레이밍 안내문에 대한 응답의 결과로 해석하면, 임금피크제가 고용안정 정책으로서의 정책 효과성을 높게 평가되었다는 점에서 고령자의 정년 연장으로 본 임금피크제의 정책은 성공했다고 본다. 그러나 많은 문제점으로 인하여 임금피크제 폐지에 대한 주장이 제기되고 있는 것을 볼 때, 제도적 개선이 필요하다는 시사점을 준다. 정책프레이밍의 정책 효과성과 필요성의 평가집단을 분류하여 살펴본 결과는 임금피크제 정책 효과성과 필요성이 ‘높다’라고 평가한 집단은 근로방식의 중요도가 3.47%로, 상대적으로 다른 표본과 속성에서 가장 낮은 것으로 나타났다. 임금피크제의 도입으로 연장기간이 늘어난 것에 가장 큰 의미를 둔다고 해석할 수 있다. 반면, 임금피크제 정책 효과성과 필요성이 ‘낮다’라고 평가한 집단은 현행 임금피크제에 대하여 만족하지 못하는 집단으로 볼 수 있다. 즉, 급여수준의 중요도(61.13%)가 다른 표본 집단과 속성에 비해 가장 높은 것은 임금피크제의 임금 삭감에 대한 불만도가 높다고 판단된다.

정책프레이밍 실험연구를 수행한 결과, 고령자의 고용안정을 중심으로 정책을 제안하는 것이 더 효과적임을 밝혔다. 또한 연령대별 분석한 결과에서는 장년층(만 50세~65세)이 정책의 잠재적 수혜자임이 반영되어 높게 평가할 것으로 예상했으나, 예상과는 달리 청년층(만 20세~39세)이 정책의 효과성과

필요성에서 상대적으로 높게 평가하였다. 고령화의 해법이 없는 상황에서 고령 인력을 활용해야 한다는 공감대가 형성되고 있는 것을 확인할 수 있는 결과이다. 젊은 세대의 노인 부양에 대한 부담감 또한 이와 같은 결과의 또 다른 이유가 될 수 있다. 임금피크제의 고용안정 정책 효과성에 대하여 모든 세대가 공감할 수 있는 정책 홍보가 이루어진다면, 세대의 갈등이 아닌 합의가 전제된 지속적인 정책이 가능할 것으로 판단된다.

본 연구는 임금피크제 정책의 대상을 구분하여 집단별로 선호도를 살펴보고, 정책프레이밍의 실험연구로 정책효과성과 필요성을 연구했다는 점에서 의미가 있다. 그러나 고령자 정책 중 특정 정책만을 대상으로 실험연구를 진행한 점에서 일반화하기는 어려울 수 있다. 그럼에도 불구하고 본 연구는 정년 연장을 세대 갈등을 완화시킬 수 있는 연령대별로 실험연구를 했다는 점에서 고령자 정책 방향 설정에 기초 자료를 제공할 수 있을 것으로 기대한다.

2) 정책적 제언

임금피크제는 높은 청년실업률과 고령화 문제 등에 대비하기 위해서 2003년 신용보증기금이 국내에서 처음으로 도입하였다. 2013년 ‘고용상 연령 차별 금지 및 고령자 고용 촉진에 관한 법률’ 개정으로 2016년부터 공기업과 공공기관 및 300인 이상 기업의 정년이 60세로 연장됨에 따라, 2017년부터 임금피크제는 고령자의 고용안정과 함께 청년 고용 문제 해결을 위해 본격적으로 시행되었다. 따라서 본 연구의 3가지 속성인 연장기간, 급여수준, 근로방식의 관점에서 중점을 두고 정책적 제언을 하고자 한다.

첫째, 연금 수급 시기와 연계하여 임금피크제를 설계해야 한다. 연장기간의 속성에서 보면 2030년대부터는 고령화로 인한 인력난이 심각해질 것으로 예상되므로 정년 연장은 필수적이다. 정년 연장을 통해 일자리를 안정화하고 근로자들의 노후를 보장하여야 한다. 임금피크제의 과제는 고령화 사회의 고

용정책을 개선하고 이를 통해 노사정이 함께 상생할 방안을 찾는 것이다. 근로자에게는 정년을 보장하고 기업에는 인건비의 부담을 최소화하여야 한다.

현재 정부는 국민연금과 공무원연금을 포함한 전반적인 연금 제도 개편을 검토 중이다. 연금 수급개시 연령이 65세로 유지된다면 고령자들은 연금 수급 시기의 공백으로 더 오랫동안 일해야 할 가능성이 있다. 최근 정년 연장에 대한 논의는 이러한 연금 제도 개편의 하나로 볼 수 있으며, 근로자들의 장기적인 안정성을 확보하는 데에 큰 역할을 할 것으로 예상된다. 우리나라는 저출산과 고령화 사회에 대비하기 위해 대책을 마련해야 할 것이다. 따라서 정년 연장으로의 하나의 대안인 임금피크제는 고령사회를 대비하여 기업 정년을 사실상 연장하고, 또한 상향 조정되는 연금 수급 연령과 연계함으로써 고용정책과 복지정책 그리고 사회정책을 일관되게 운영하고 유지하여야 할 것이다.

둘째, 고령자의 계속 고용을 촉진할 필요가 있다. 급여수준에서 보면 과도하게 임금을 삭감할 경우, 근로자들의 심리적인 위축과 동시에 소비 활동의 저하까지 초래할 수 있다. 정년 연장이 이루어져도 월급의 총액이 감소한다면, 오래 일할 수 있더라도 만족도가 떨어질 것이다. 특히 경제의 중요한 부분인 소비를 활성화하기 위해서는 적정 수준의 임금 상승이 필요하므로, 고령자의 소비 활동이 저하되면 경기 회복에도 부정적인 영향을 미칠 수 있다.

현재 임금피크제에 대한 법정 소송이 여전히 진행 중이며, 상황별 쟁점과 사례의 다양성으로 인해 판결이 엇갈리는 경우가 많다. 임금피크제를 둘러싼 소송은 앞으로도 계속 이어질 것이라는 전망이 나오는 이유다. 소송 판결의 쟁점은 개별 기업이 도입한 임금피크제가 고령 근로자의 임금을 삭감하는 것이 연령차별에 해당하는지와 임금 삭감의 폭은 적법한지의 쟁점을 두고 다르다. 이에 대응하여 정부는 국민연금 수급 개시 연령까지 고령자의 계속 고용을 촉진하기 위해 근로자들을 대상으로 임금 감소에 대한 보상적 조치와 기업에 대한 연금보험료 일부를 지원함으로써 실질적인 도움을 제공해야 한다.

셋째, 정년 연장 이후에도 근로조건을 개선하는 것이 중요하다. 근무 시간

이나 직무변경을 통해 고령자가 시간적 여유를 확보하고 은퇴 이후에 대비할 수 있도록 하는 것이 필요하다. 이러한 개선은 고령자의 노동력 참여를 지원하고, 그들이 노후에 대비하며 더 나은 삶을 살 수 있도록 도움을 줄 수 있다. 이는 사회적으로 고령화에 대응하는 방안 중 하나로 고령자의 노동 시장 참여를 지속적으로 유도하고 지원하는데 기여할 것이다. 또한 연금 수령 연령과 정년을 일치해 나가는 노동시간의 단축이나 은퇴 프로그램 등 맞춤형 제도를 통해서 임금피크제의 제도 개선과 재설계가 필요할 것이다.

임금피크제는 일반적인 범위를 적용하려고 하지만 각 산업이나 노동시장의 특성이 다를 수 있다. 특수한 고용시장에서는 기업들이 임금 상승을 더욱 필요로 할 수 있고 경제의 균형과 지역 간의 격차를 고려하는 데 어려움을 초래할 수 있다. 반면, 임금피크제가 적용되는 범위와 조건에 따라 임금 상승을 회피하기 위해 기업들이 예외를 적용하고 악용할 수 있다. 따라서 임금피크제의 합리적인 적용과 상황에 맞는 적절한 관리가 필요할 것이다.

공공기관을 시작으로 본격적으로 임금피크제가 도입된 지 8년이 지났다. 따라서 현재의 정책으로만 머물러 있을 것이 아니라 이제는 중·장기적인 관점에서 고용정책이 적합한지를 고민해야 한다. 본 연구에서는 성별, 연령대, 소속 등 다양한 요인들이 선호도와 정책의 효과성과 필요성에 차이가 있음을 확인하였다. 이에 따라, 획일화된 정책이 아닌 상황에 따라 다르게 적용되는 맞춤형 정책이 필요하다. 특히 직군에 따라 임금피크제나 연봉제, 성과급제를 병행하면서도 임금의 경쟁력과 고용의 안정을 고려하는 것이 중요하다. 이러한 다양한 고령자들의 입장과 요구에 부응하는 정책을 마련함으로써 노동시장의 효율성을 높이고, 고령자들이 능동적으로 노동시장에 참여할 수 있는 환경을 조성할 수 있을 것이다.

3) 향후 연구방향

본 연구에서는 연구의 몇 가지 자료수집과 제약으로 인한 몇 가지 한계점

을 가지고 있다.

첫째, 설문조사 과정에서 전체표본 프레임을 구할 수가 없고, 접근할 수 있는 곳을 표본으로 하여 비확률적 표본 추출이라는 점에서 한계가 있다. 또한 시간과 비용의 제약으로 인해 충분한 표본 수를 확보하지 못한 한계도 있다.

둘째, 연구 설문조사의 표본 대상인 사기업에서 건설회사가 차지하는 비중이 높아 응답자 중 상당수가 남성임을 확인하였다. 이로 인해 응답자의 성별 분포가 한 방향으로 치우친 경향이 있다. 또한 공기업은 개인정보 보호로 인하여 정보 수집에 제약이 있었다. 향후 연구에서는 다양한 산업군과 기업 유형을 포함한 더 다양한 표본을 대상으로 한 조사를 통해 성별, 산업, 기업 규모 등의 인구통계학적 요인을 더 세분화하여 파악하는 것이 필요하다. 이를 통해 연구 결과의 일반화 가능성을 향상시키고, 보다 포괄적인 결론을 도출할 수 있을 것이다.

셋째, 컨조인트의 유틸리티를 기준으로 군집분석을 실시함으로써 선호되는 순위 및 선호도가 비슷하여, 명확한 차이를 갖는 군집을 도출·분석하는 데 한계가 있었다. 근로자들의 선호도를 위한 속성과 수준이 세분된다면 더욱 명확한 차이점이 나타날 것으로 판단된다.

넷째, 가상의 임금피크제에 대한 선호도를 근거로 하여 공기업과 사기업의 근로자를 대상으로 컨조인트 분석을 통한 선호도를 예측하였다. 하지만 이는 8개의 가상 프로파일만을 대상으로 한 것이기 때문에 모든 상황에서의 임금피크제의 선호도를 예측하지는 못했다는 한계점을 갖는다.

다섯째, 본 연구에서는 Full profile method를 사용하여 8개 카드의 서열을 측정하는 데 있어서 응답자가 설문 과정에서 선택의 어려움을 표현하였다.

여섯째, 본 연구에서는 컨조인트 분석으로 임금피크제의 속성을 3가지 속성수준을 분류하여 선정하였지만, 향후 연구에서는 속성을 더욱 세분화하여 근로자의 선호도를 예측해 보는 방법도 좋을 것으로 사료된다.

일곱째, 임금피크제의 실험연구를 통해서 정책프레이밍이 정책에 대한 효과성과 필요성에 대한 인식을 보여주었지만, 일반 대중들의 다양한 특성들을 담아내지 못하는 한계점이 있다. 다만, 모집단과 실험 표본 집단 간의 동질성에 내적 타당성을 확보하고, 외적 타당성 확보를 위해 무작위 방식(randomization)을 통해 비체계적 변이를 최소화하였다.

위에서 언급된 한계점들로 인해 본 연구의 결과를 일반화하여 적용하기에는 어려움이 있다. 그럼에도 불구하고 본 연구는 임금피크제 정책프레이밍에 따라 정책 효과성과 정책 필요성이 차이가 있음을 확인하였다. 특히 정년 연장과 더불어 임금피크제의 관련 논문들이 주로 고령자와 청년층 간의 세대 갈등 관점에서 정책을 다뤘다면, 본 연구는 다양한 대상자의 속성과 수준에서 컨조인트의 선호도 조사와 정책프레이밍의 실험연구를 통해 부정적 인식을 감소시키고 정책적 지지를 얻는 방안을 제시한다는 점에서 학술적 의의가 있다.

현재 노동력 절벽 시대와 고용안정이라는 변화에 직면한 상황에서 정년 연장이라는 이슈는 더욱 중요해지고 있다. 노년층의 노동 경제활동은 더 이상 선택이 아닌 필수적인 요소로 인식되고 있으며, 이에 따라 새로운 고령자 노동 정책이 필요하다. 특히 65세까지 정년 연장이 사회적으로 상당한 지지를 받고 있는데, 이는 청년 일자리 문제와 함께 논의 되고 있다. 두 세대 간의 공존을 고려한 임금피크제와 성과급 체계 등의 정책적 대안을 고려해야 할 것이다. 마지막으로, 실제 근로자들의 임금피크제 선호도를 평가할 때 해당 연구에서 언급되지 않은 다른 속성들도 염두에 두어야 한다. 향후 연구에서는 더 포괄적이고 다양한 속성들을 고려한 추가적인 조사가 필요하며, 이를 통해 정책의 미래적인 방향성을 더욱 신중하게 결정할 수 있을 것이다.

참 고 문 헌

1. 국내문헌

- 강성호, 신종각, 김기흥. (2016). 정년 연장과 임금피크 적용에 따른 근로소득 및 국민. 퇴직 연금소득 개선 효과. 『재정학 연구』, 9(3), 97-125.
- 강수돌, 강승완. (2014). 임금피크제 도입에 대한 인식이 직무몰입에 미치는 영향. 『인적자원관리연구』, 21(3), 197-216.
- 권소영, 김성국. (2012). 한국기업 임금피크제 도입의 결정요인에 관한 연구. 『경상논총』, 30(4), 1-21.
- 고용노동부. (2021). 정년제 및 임금피크제 도입현황. 『고용노동부 사전 공표 목록』
- 고용노동부. (2022). 『고용노동백서』
- 고용노동부. (2015). 『공공기관을 위한 임금피크제 매뉴얼』
- 고용노동부. (2010). 『임금피크제 가이드북』
- 고용노동부. (2015). 『임금체계 개편 사례집』
- 고용노동부. (2014). 『임금체계 개편 매뉴얼』
- 고진수. (2014). 고령자의 고용연장 선택에 대한 행태분석 (Doctoral dissertation, 한양대학교).
- 고태성, 강보영, 권상희. (2020). 에너지전환 정책 홍보 메시지 프레이밍이 정책 지지도에 미치는 영향 연구: 프레이밍과 해석수준의 상호 적합성 탐색을 중심으로. 『한국언론학보』, 64(2), 46-116.
- 공혜진. (2018). 인지종결욕구에 따른 메시지프레이밍의 광고효과 연구. 『한국관광학회 국제학술발표회집』, 83, 459-462.
- 국회미래연구원. (2022). 정년제도의 정책과정: 한국과 일본의 비교사례분석.

- 국회예산정책처. (2019). 2018 『회계연도 공공기관 결산분석』.
- 국회예산정책처. (2023). 2023 『대한민국공공기관』.
- 기영화. (2000). 퇴직준비를 위한 평생교육프로그램 개발모델의 이론적 토대. 『Andragogy today』, 3(4), 17-41.
- 한국조세연구원. (2015). 정책동향: 공공기관 임금피크제 권고안. KIPF 공공기관 이슈포커스, 11(0), 93-97.
- 김경수. (2019). 정년 연장과 임금피크제의 고용효과. NABO 산업동향 & 이슈 통권 제25호(10), 국회예산정책처, 29-37.
- 김근배, 이훈영. (1998). 컴퓨터에 의해 속성이 무작위 추출된 프로필을 사용한 컨조인트 분석: 전통적 방법과 예측력 비교. 『마케팅연구』, 13(1), 87-104.
- 김근혜. (2015). “컨조인트분석을 활용한 약선음식의 선호도에 대한 시장세분화 연구”. 성덕대학교 대학원 박사학위논문.
- 김기영, 고미애. (2009). 외식기업 임금피크제 도입이 조직몰입과 성과에 미치는 영향. 『관광연구저널』, 23(4), 81-95.
- 김명식. (2013). “임금피크제 유형별 기업운영 사례연구”. 서울기독교대학교 대학원 박사학위논문.
- 김민정. (2017). 고령자 노동생산성에 관한 기초연구- 고령자 노동생산성에 영향을 미치는 인식요인과 환경요인분석을 중심으로. 한국노인인력개발원.
- 김봄이, 유영록, 박영범. (2022). 공공기관 임금피크제 도입 효과 분석을 통한 고령자 계속고용제도 논의에의 시사점. 『인문사회 21』, 13(2), 91-104.
- 김승태, 박서현, 손세호, 오종석. (2021). 임금피크제 도입에 따른 고용효과 분석. 『경제연구』, 39(4), 183-200.

- 김소영. (2019). 고령사회에서의 정년 연장의 쟁점과 외국의 입법 및 정책 동향. 『한국법제연구원』, 4, 1-88.
- 김소용. (2021). “컨조인트 분석을 활용한 최적 항공사 선택 속성에 관한 연구”. 세종대학교 대학원 박사학위논문.
- 김순자. (2011). “노인취업정책에 관한 비교 연구”. 단국대학교 대학원 박사학위논문.
- 김정한. (2008). 임금피크제 도입실태 및 정책과제. 노동리뷰, 33-44.
- 김정환. (2017). 한국의 임금피크제 정착 방안에 대한 연구: 일본과의 비교를 중심으로. 『한국산학기술학회』, 18(4), 224-234.
- 김준영. (2011). 고연령층 고용변동이 청년층 고용에 미치는 효과: 사업체패널 자료를 이용한 분석. 『노동경제논집』, 34(1), 71-101.
- 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 대학원 박사학위논문.
- 김철. (2020). 공공기관 임금피크제 도입 5년, 쟁점과 개편방향. 사회공공연구원.
- 김태성. (2014). “공기업 구성원의 조직문화 유형 지각이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구”. 한남대학교 박사학위논문.
- 김효섭, 강수돌. (2014). 임금피크제 만족도가 조직시민행동에 미치는 영향: 근속연수의 조절효과를 중심으로. 『경상논집』, 34(1), 104-125.
- 나태준. (2006). 정책 인식 프레이밍 접근방식에 따른 갈등의 분석: 교육행정 정보시스템 도입 사례를 중심으로. 『한국정책과학학회보』, 10(4), 297-325.
- 남재량. (2017). 임금피크제 도입 사업체의 고용성과 연구. 제9회 사업체패널 학술대회, 한국노동연구원.

- 노재철. (2015). 임금피크제 도입운영에 관한 비교법적 검토: 한국과 일본을 중심으로. 『한국콘텐츠학회』, 15(11), 93-103.
- 노종호. (2020). 도덕정책 이슈의 정책과정과 주요 행위자의 프레이밍에 관한 연구: 양심적 병역거부를 중심으로. 『한국정책연구』, 20(3), 73-101.
- 박남규. (2015). “임금피크제도 도입이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구”. 한성대학교 지식서비스 & 컨설팅대학원 석사학위논문.
- 박민생. (2006). 임금피크제의 제도설계 연구. 『인적자원관리연구』, 13(4), 53-70.
- 박성준. (2009). 우리나라 임금피크제의 현황과 문제점. 한국경제연구원 Issue Paper, 2009(3), 1-46.
- 박용철. (2015). 고령화 시대의 노동 ; 임금피크제의 문제점과 바람직한 발전 방향. 2015(183), 17-26
- 박일중, 신상헌. (2000). 컨조인트 분석을 이용한 대학 도서관 기능요소의 부분가치 추정. 『한국문헌정보학회』, 34(4), 161-174.
- 박은정. (2019). 독일 정당의 가족정책 프레이밍 분석: 2002 년 이후 기독교 연합당과 시민당의 정책 프레임 변화를 중심으로. 『한독사회과학논총』, 29(2), 94-120.
- 박종남. (2022). 임금피크제의 유효성 판단 기준. 『민주법학』, (80), 31-56.
- 박한준. (2015). 공공기관 임금피크제 도입수준과 정책방향. 한국정책학회, 367-381.
- 방하남. (2012). 기업 인력의 변화와 내부노동시장의 변화. 방하남 외, 기업의 청년실태와 퇴직관리에 관한 연구. 『한국노동연구원』, 37-85.
- 배성현, 신동규, 김미선. (2011). 임금피크제 도입이 조직공정성과 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구. 『한국산업경영학회』, 2011(2), 13-26.
- 배용수. (1994). 공기업 특성의 노사 정책적 함의. 『한국행정학회』, 28(2)

- 변상우, 김학돈. (2005). 임금피크제 정착방안에 관한 연구. 『인적자원관리연구』, 12(1), 47-60.
- 변영욱. (2015). “남북한 최고통치자의 보도사진 프레이밍 비교”. 성균관대학교 대학원 박사학위논문.
- 서상윤, 이훈영, 남양호. (2009). 상품 속성의 특성과 자료수집 방법이 컨조인트 모형의 효과에 미치는 영향에 관한 비교연구. 『마케팅관리연구』, 14(1), 25-38.
- 선우덕, 김세진, 모선희. (2012). 선진국의 고령사회정책: 유럽국가의 활기찬 노후정책을 중심으로. 한국사회보건연구원.
- 성주호, 신동건, 배상현. (2017). 정년 연장 및 임금피크제 시행에 따른 재무적 효과. 『보건금융연구』, 28(3), 81-102.
- 손석진, 김태현. (2023). 임금피크제 설계에 대한 소고-제도에 대한 법리적·사회적 검토를 중심으로. 『법학논총』, 55, 145-195.
- 손석진. (2023). 임금피크제 설계에 대한 소고 - 제도에 대한 법리적·사회적 검토를 중심으로. 『송실대법학연구소』, 55, 145-196.
- 손원미, 전순희. (2019). 대학 뮤지컬 전공자의 무용 수업 선호도에 관한 실증 연구-컨조인트 분석을 이용하여. 『한국무용학회』, 19(3), 1-15.
- 신경아, 최윤희. (2020). 혐로(嫌老)사회: 뉴스 댓글에 나타난 노인인식과 공공PR의 과제. 『광고학연구』, 31(6), 93-128.
- 신유근. (2003). 『경영학 원론』. 다산출판사.
- 신윤정, 김부용, 현용진. (2007). 컨조인트 분석 방법론에 의한 담배 포장의 금연 인식 유발 효과분석. 『한국보건사회연구원』, 27(1), 27-51.
- 신정식. (2013) 연구논단: 정년 연장에 따른 임금피크제 도입 유형과 쟁점.
- 전병유. (2015). 요소소득분배가 가구소득 불평등에 미치는 영향에 관한 연구. 『경제발전연구』, 21(4), 77-98.

- 진성조. (2015). “시간 제약 상황에서 프레이밍이 과제 유형에 따라 학습자의 수행에 미치는 영향”. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 안배영. (2020). “고령화와 기술진보가 은행권 고용에 미치는 영향에 관한 연구”. 명지대학교 대학원 박사학위논문.
- 오계택. (2017). 직무중심 임금체계를 위하여. 노동리뷰, 9-18.
- 오주현, 박용완. (2022). 노인일자리 사업의 필요성 및 효과성에 대한 실험연구. 『한국노년학』, 42(3), 603-616.
- 오찬옥, 김석태, 최병숙. (2004). 컴퓨터 미디어와 컨조인트 분석방법을 이용한 소형아파트 평면구성 요소에 대한 거주자 선호분석-김해지역 공동주거 평면디자인 개발을 위한 연구. 『대한건축학회』, 20(5), 54-62.
- 윤현중, 류성민, 양지윤. (2012). 임금피크제: 현황과 주요 이슈. 『한국인사관리학회』, 2012(2), 46-67.
- 유각근. (2011). 미국의 연령차별 금지법. 『미국헌법연구』, 22(3), 259-282.
- 유성재. (2017). “퍼지이론 및 컨조인트분석을 활용한 신국제여객터미널 항만 운영 방안에 관한 연구”. 인천대학교 대학원 박사학위논문.
- 유진성. (2021). 기혼 여성의 경제활동 변화 분석과 시사점. 『한국경제연구원』, 21(10), 1-32.
- 이경인, 윤지환. (2011). 항공권 유통경로 변화에 따른 판매처와 여행행태별 선택속성 비교분석. 『관광학연구』, 35(8), 345-365.
- 이규용, 김동원. (2001). 팀제도입요인으로서 합리성과 정당성에 관한 연구. 『경영학연구』, 30(3), 1009-1035.
- 이민희. (2015). “종합병원의 임금피크제 도입방안에 관한 연구”. 신라대학교 대학원 박사학위논문.
- 이수경. (2018). “공공부문 임금피크제만족도와 임금피크제수용도가 퇴직예정자의 퇴직태도와 퇴직준비에 미치는 영향”. 경기대학교 대학원 박사

학위논문.

- 이승복. (2015). “임금피크제 관리방식과 유효성에 관한 연구”. 충남대학교 대학원 박사학위논문.
- 이양희. (2019). “컨조인트 분석을 활용한 기업의 일가정양립제도가 대학생의 직장선택에 미치는 영향에 대한 연구”. 건국대학교 대학원 박사학위논문.
- 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.
- 이영주, 박가인, 임명옥. (2015). 프레이밍의 "정서적 효과"에 관한 연구: "공감"을 매개변인으로 노인문제 프레이밍이 세대차이, 노인부담 인식, 정책 수용도에 미치는 영향을 중심으로. 『언론과학연구』, 15(4), 271-306.
- 이은주. (2020). 프랑스의 고용상 연령차별금지 법제도와 그 시사점. 『법학논총』, 37(4), 189-213.
- 이재환. (2016). “헌법상 노인의 권리에 관한 연구”. 건국대학교 대학원 박사학위논문.
- 이지만, 박성훈, 정승화, 강철희, 조상미. (2012). 국내·일본 기업 사례 비교 분석을 통한 임금피크제의 실행 효과와 그 향후 과제. 『인적자원관리연구』, 19(1), 1-26.
- 이지만, 정승화. (2006). 고령 친화적 기업경영모델 개발과 확산에 관한 연구. 보건복지부 저출산고령화사회위원회.
- 이종수. (2018). 『한국행정의 이해』, 대영문화사.
- 이태식, 전영준, 김영현, 김종태. (2007). 공기업의 임금피크제 도입에 관한 연구: 서울메트로를 중심으로. 한국철도학회 학술발표대회논문집, 44-49.

- 이학춘. (2014). 60세 정년 의무화에 따른 임금피크제의 효과적 도입을 위한 법적개선 방안. 『동아대학교 법학연구소』, 14(63), 1-37.
- 임옥빈, 김봄이, 박선규. (2018). 공공기관 임금피크제 시행 실태 분석: 임금 피크 대상자 적합직무 관리를 중심으로. 『글로벌경영학회지』, 15(3), 175-204.
- 장운섭, 양준석. (2017). 근로자 고령화가 기업의 신기술 도입과 생산성에 미치는 효과. 『노동정책연구』, 17(1), 109-136.
- 정이환. (2015). 한국 임금불평등 구조의 특성: 국제비교를 중심으로. 『한국 사회학』, 49(4), 65-100.
- 정명현. (2018). 임금피크제와 관련된 문제에 관한 고찰. 『법과기업연구』, 8(3), 251-275.
- 조인숙, 김도연. (2018). 담배소송 보도를 통해 본 프레임링 효과 메커니즘: 생각과 느낌의 이중주. 『한국언론학회』, 14(4), 102-138.
- 최강식, 김민준. (2011). 고령자 고용과 임금체계. 『직업능력개발연구』, 14(3), 127-154.
- 최락인. (2016). 청년 고용절벽 해소를 위한 임금피크제의 정치경제학. 『예술 인문사회 융합 멀티미디어 논문지』, 6(2), 275-285.
- 최운정. (2022). 정년유지형 임금피크제가 연령차별로서 무효인지 여부. 『사법』, 1(61), 583-610.
- 최태선, 김형진. (2015). 지방공기업의 성공적 임금피크제 도입을 위한 과제. 『지방행정연구』, 29(4), 161-188.
- 통계청. (2021). 경제활동 인구조사원 자료.
- 추유선. (2022). 임금피크제 유효성 판단에 관한 판례 연구-연령차별을 중심으로. 『노동연구』, 44, 111-143.
- 하청수. (2012). “응답자가 선택한 속성과 속성수준을 이용한 컨조인트 분석에 관한 연구”. 경희대학교 대학원 박사학위논문.

- 허욱. (2019). “임금피크제로 인한 정체성 위협이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구”. 경희대학교 대학원 박사학위논문.
- 허필강. (2015). “컴퓨터 기반 interactive 정보수집 방법을 이용한 효과적인 컨조인트 분석 방법에 관한 연구”. 경희대학교 박사학위논문.
- 현진덕. (2011). 일본식 기업경영의 이념형과 임금피크제. 『일본문화연구』, 40, 689-704.
- 홍성은. (2016). “임금피크제에 대한 인식정도가 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향-K항공사객실승무원을 중심으로”. 한국항공대학교 항공경영대학원 박사학위논문.
- 홍숙자. (2010). 『노년학 개론』. 하우.
- 홍종숙. (2009). “레스토랑 선택 시 식공간 물리적환경 민감도에 따른 레스토랑 유형 선호도: 컨조인트 분석을 이용하여”. 세종대학교 대학원 박사학위논문.
- 대통령자문. (2004). 고령화사회대비 고령자 고용정책에 관한 국제비교 연구. 대통령자문 정책기획위원회, 180-185.

2. 국외문헌

- Atchley, R. C. (1971). Retirement and leisure participation: Continuity or crisis?. *The gerontologist*, 11(1_Part_1), 13-17.
- Bailyn, L. 1993. *Breaking the Mold*. New York: The Free Press.
- Baird, L., & Meshoulam, I. (1988). Managing two fits of strategic human resource management. *Academy of Management review*, 13(1), 116-128.
- Balfour, D. L., & Wechsler, B. (1991). Commitment, performance, and productivity in public organizations. *Public Productivity & Management Review*, 14(4), 355-367.
- Beier, M. E., & Ackerman, P. L. (2005). Age, ability, and the role of prior knowledge on the acquisition of new domain knowledge: promising results in a real-world learning environment. *Psychology and aging*, 20(2), 341.
- Becker, G. S. (1962). Investment in human capital: A theoretical analysis. *Journal of political economy*, 70(5, Part 2), 9-49.
- Cattin, P., & Wittink, D. R. (1982). Commercial use of conjoint analysis: A survey. *Journal of marketing*, 46(3), 44-53.
- Carroll, G. R., & Huo, Y. P. (1986). Organizational task and institutional environments in ecological perspective: Findings from the local newspaper industry. *American Journal of Sociology*, 91(4), 838-873.
- Chong, D., & Druckman, J. N. (2007). *Framing theory*. *Annu. Rev. Polit. Sci.*, 10, 103-126.
- Deephouse, D. L. (1996). Does isomorphism legitimate?. *Academy of management journal*, 39(4), 1024-1039.
- DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). *The iron cage revisited:*

- Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields*. American sociological review, 147–160.
- Eaton, A. E., & Keefe, J. (1996). *The Incidence of Participative Programs in the Private Sector in New Jersey*. In Industrial Relations Research Association Annual Meeting, San Francisco, January (pp. 5–7).
- Eggers, A. C., Vivyan, N., & Wagner, M. (2018). Corruption, accountability, and gender: Do female politicians face higher standards in public life?. *The Journal of Politics*, 80(1), 321–326.
- Ervik, R., & Lindén, T. S. (Eds.). (2013). *The making of ageing policy: Theory and practice in Europe*. Edward Elgar Publishing.
- 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.
- George, L. K. (1980). Role transitions in later life. (No Title).
- Gerald R. Salancik and Jeffrey Pfeffer. (1978). A Social Information Processing Approach to Job Attitudes and Task Design. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 23(2), 224–253.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management review*, 9(3), 438–448.
- Green, P. E., & Srinivasan, V. (1978). Conjoint analysis in consumer research: issues and outlook. *Journal of consumer research*, 5(2), 103–123.
- Green, P. E., & Srinivasan, V. (1990). Conjoint analysis in marketing: new developments with implications for research and practice. *Journal of marketing*, 54(4), 3–19.
- Greenwood, R., Suddaby, R., & Hinings, C. R. (2002). Theorizing

- change: The role of professional associations in the transformation of institutionalized fields. *Academy of management journal*, 45(1), 58–80.
- Gustafsson, A., Herrmann, A., & Huber, F. (Eds.). (2013). *Conjoint measurement: Methods and applications*. Springer Science & Business Media.
- Hamaker, (1996). Task-Relevant Relaxation Network for Visuo-Motory Systems International Conference on Pattern Recognition, 4(-), 406–410.
- Hainmueller, J., & Hopkins, D. J. (2015). The hidden American immigration consensus: A conjoint analysis of attitudes toward immigrants. *American journal of political science*, 59(3), 529–548.
- Hair, Joseph F., Rolph E. Anderson, Ronald L. Tatham, and William C. Black(1988), "*Multivariate Data Analysis*". Prentice-Hall, inc., NJ
- Hatcher, C. B. (2002). Wealth, reservation wealth, and the decision to retire. *Journal of Family and Economic Issues*, 23, 167–187.
- Heneman, H. G., & Schwab, D. P. (1985). Pay satisfaction: Its multidimensional nature and measurement. *International Journal of Psychology*, 20(1), 129–141.
- Henneman & Schwab(1985), Fong & Schaffer(2003): Satisfaction of wage peak.
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of general psychology*, 6(4), 307–324.
- Horn, J. L., & Cattell, R. B. (1967). Age differences in fluid and crystallized intelligence. *Acta psychologica*, 26, 107–129.
- Honig, B., & Karlsson, T. (2004). Institutional forces and the written business plan. *Journal of management*, 30(1), 29–48.
- Hutchens, R. M. (1987). A test of Lazear's theory of delayed payment contracts. *Journal of Labor Economics*, 5(4, Part 2), S153–S170.

- Jeong, Y., Kim, M., Chang, T., & Yun, S. (2020). An Analysis on the Preference of Early Childhood Teachers in Horticultural Activities Based on Conjoint Analysis. *Journal of People, Plants, and Environment*, 23(5), 495–506.
- JL Perry, HG Rainey. (1988). *The public-private distinction in organization theory: A critique and research strategy*. journals.aom.org.
- Kanter, R. M. (1968). *Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities*. *American sociological review*, 499–517.
- 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.
- M Wooten, AJ Hoffman. (2017). *Organizational fields: Past, present and future*. The Sage handbook of organizational institutionalism, torrossa.com
- Meyer, J. W., & Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. *American journal of sociology*, 83(2), 340–363.
- Olson, J. C., & Dover, P. A. (1979). Disconfirmation of consumer expectations through product trial. *Journal of Applied psychology*, 64(2), 179.
- Orme, B. K. (2006). Getting started with conjoint analysis: strategies for product design and pricing research. (No Title).
- Rao, V. R. (2014). *Applied conjoint analysis* (No. 2014). New York: Springer.

- Pearce, D. (1998). Cost benefit analysis and environmental policy. *Oxford review of economic policy*, 14(4), 84–100.
- Rainey et al., H. (1983). 'Public agencies and private firms: incentive structures, goals and individual roles'. *Administration and Society*, 15, 207–42.
- Roberts, P. W., & Greenwood, R. (1997). Integrating transaction cost and institutional theories: Toward a constrained-efficiency framework for understanding organizational design adoption. *Academy of management review*, 22(2), 346–373.
- Salancik, G. R., & Pfeffer, J. (1978). *A social information processing approach to job attitudes and task design*. *Administrative science quarterly*, 224–253.
- Steers, R. M. (1977). *Antecedents and outcomes of organizational commitment*. *Administrative science quarterly*, 46–56.
- Wittink, D. R., & Cattin, P. (1989). Commercial use of conjoint analysis: An update. *Journal of marketing*, 53(3), 91–96.
- Wooten, M., & Hoffman, A. J. (2017). *Organizational fields: Past, present and future*. *The Sage handbook of organizational institutionalism*, 2, 55–74.

임금피크제 선호도 설문조사

안녕하십니까?

한성대학교 행정학과 박사과정 김민주 입니다.

이 조사는 “공·사기업의 임금피크제 실시방안 선호 비교“를 연구하고자 하는데 그 목적이 있습니다.

응답자께서 응답해주신 내용은 ‘응답자의 몇 %’라는 식으로 통계를 내는 데에만 사용되며, 조사과정에서 응답해 주신 모든 사항은 통계법 33조 비밀 보호조항에 의거하여 오직 통계분석을 위해서만 사용됨을 알려드립니다.

바쁘시더라도 잠시 시간(약3분 소요예정)을 내시어 설문에 응해 주시면 대단히 감사하겠습니다.

[안내문 1] 임금피크제의 고용안정 효과에 대한 사전 설명

세계에서 고령화가 가장 빠른 속도로 진행 중인 우리나라는 65세 이상 비중이 20.6%인 초고령사회로 2025년에 진입할 것으로 예상된다. 이에 따른 노년부양비 증가와 중위연령 상승 등으로 성장 잠재력 약화가 우려된다. 또한 더욱 많은 사람들이 정년을 연장하여 생산 활동에 참여해야 한다는 목소리가 커지고 있다. 현실적으로 우리나라보다 앞서 저출산과 고령화를 맞은 선진국들은 정년을 연장하거나 아예 폐지하고 있다. 더욱이 정년인 60세 이후로 국민연금 수급 개시 연령이 늦춰짐으로써 가파른 '소득 절벽'이 생기고 있다는 점에서, 정년 연장에 힘을 싣고 있다.

[안내문 2] 임금피크제의 일자리 창출 효과에 대한 사전 설명

기업은 임금피크제로 절감되는 비용을 청년 고용을 위해 사용하게 된다. 임금피크제를 실시하게 되면, 연장되는 기간 동안 8,000만 원을 웃돌던 연봉이 평균 연봉 4,000만 원 수준으로 떨어진다. 그만큼 기업은 인건비를 절감하게 됨으로써 신입직원을 추가로 채용할 여력을 갖게 된다. 1인당 3,700만 원 수준으로 인건비가 절감되므로 대졸 초임 기준으로 신입사원 1.3명을 추가 채용할 수 있게 된다. 회사가 신입직원 채용 규모를 애초 계획보다 더 많이 채용하게 되는 것은 임금피크제 도입으로 인한 비용 절감의 효과 때문이다.

1. 임금피크제 사전질문

임금피크제에 대한 여러분의 선호를 파악하기 전에, 몇 가지 사전 질문을 하고자 합니다.

1.1. 귀하가 속해 있는 조직은 임금피크제를 실시하고 있습니까? *

한 개의 타원형만 표시합니다.

☐ 있다

☐ 없다

■ 다음 내용에 동의하시는 곳에 ' V ' 표 해주십시오.

순번	구분	측정문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이 다	그렇다	매우 그렇다
1.2.	효과성	임금피크제 정책은 실질적인 성과를 내고 있다					
1.3.		임금피크제 정책은 효과적으로 실행되고 있다					
1.4.		임금피크제 정책은 경제발전에 기여하고 있다					
1.5.		임금피크제 정책은 국가와 사회에 기여하고 있다					
1.6.		임금피크제 정책은 재원이 효율적으로 사용되고 있다					

1.7.		임금피크제 정책은 긍정적 간접효과를 가져오고 있다					
1.8.	필요성	임금피크제 정책은 중요하다					
1.9.		임금피크제 정책은 필요하다					
1.10.		임금피크제 정책은 정부가 해야 할 주요한 임무이다					
1.11.		임금피크제 정책의 추진배경은 합리적이다					

2. 세가지 유형의 임금피크제 실시방안에 대한 선호 선택

귀하께서 생각하시는 바람직한 임금피크제 실시 방안의 유형에 대해서 알아보고자 합니다.

이를 위해서 임금피크제의 속성을 ① 정년 연장기간, ② 급여수준, ③ 근로방식 등으로 구분하였습니다.

다음에서는 이제 귀하에게 세 가지의 임금피크제 실시 유형이 제시됩니다.

각 유형에는 서로 다른 3가지 속성들로 구성된 가상의 유형이 모두 8차례에 걸쳐서 제시됩니다.

이 중 귀하께서 가장 선호하는 것을 하나만 선택하여 주시기 바랍니다. 부득이 비교하여 선택하기가 어려운 경우, 선택할 수 없음을 선택하시면 됩니다.

2.1. 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

한 개의 타원형만 표시합니다.

- ☐ A유형
- ☐ B유형
- ☐ C유형
- ☐ 선택할 수 없음

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

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

한 개의 타원형만 표시합니다.

- ☐ A유형
- ☐ B유형
- ☐ C유형
- ☐ 선택할 수 없음

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

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

한 개의 타원형만 표시합니다.

- ☐ A유형
- ☐ B유형
- ☐ C유형
- ☐ 선택할 수 없음

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

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

한 개의 타원형만 표시합니다.

- ☐ A유형
- ☐ B유형
- ☐ C유형
- ☐ 선택할 수 없음

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

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

한 개의 타원형만 표시합니다.

- ☐ A유형
- ☐ B유형
- ☐ C유형
- ☐ 선택할 수 없음

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

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

한 개의 타원형만 표시합니다.

- ☐ A유형
- ☐ B유형
- ☐ C유형
- ☐ 선택할 수 없음

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

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

한 개의 타원형만 표시합니다.

- ☐ A유형
- ☐ B유형
- ☐ C유형
- ☐ 선택할 수 없음

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

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

한 개의 타원형만 표시합니다.

- ☐ A유형
- ☐ B유형
- ☐ C유형
- ☐ 선택할 수 없음

3. 사후설문

다음의 몇 가지 질문으로 설문을 마무리하고자 합니다.

3.1. 귀하의 성별은?

한 개의 타원형만 표시합니다.

☐ 남성

☐ 여성

3.2. 귀하의 소속은?

한 개의 타원형만 표시합니다.

☐ 공기업

☐ 사기업

3.3. 귀하의 연령은?

한 개의 타원형만 표시합니다.

☐ 만 39세 이하(20세~39세)

☐ 만 40~만 49세

☐ 만 50세 이상(50세~65세)

3.4.. 귀하 가구의 전체적인 소득은 어느 정도라고 생각하는가요?

한 개의 타원형만 표시합니다.

☐ 평균 이상이다

☐ 평균이다

☐ 평균 이하이다

ABSTRACT

Research on the Preference for Wage Peak System and Policy Framing Effects

Kim, Min-Ju

Major in Public Administration

Dept. of Public Administration

The Graduate School

Hansung University

The background of this study can be found in the current situation where we have entered the 100-year-old era due to the rapidly aging population, and early retirement due to reasons such as layoffs or honorable retirement which is reducing the number of years of employment of older workers. Aging is an important social problem that has a negative impact on the labor market and is also related to national finances.

Accordingly, This study validates employee's choices regarding various wage peak system policies, examines preferences for key policy attributes across diverse demographic variables and related factors, and assesses the policy framing effectiveness and necessity in relation to employment stability and job creation.

To this end, the thesis reviewed literature and data on the concept of the wage peak system, established logical relationships between major concepts, and derived the main attributes and their levels of the system,

and policy framing. Through this process, a conjoint analysis was conducted by setting the extension period, salary level, and work method as attribute variables of the wage peak system. A questionnaire was designed based on the attributes and the levels of the system, and the questionnaire consisted of a general form questionnaire and a card-type questionnaire (profile) for conjoint analysis. In addition, an experimental study on policy framing confirmed differences in the effectiveness and necessity of policies depending on randomly distributed conditions. A survey was conducted by 200 respondents from public companies and 200 from private companies, and the collected data was analyzed through data coding using the R program.

As a result of the conjoint analysis, a difference was verified both during the factor analysis and preferences of the attributes addressed in the research question. According to the results of the sample analysis, the longer the contract extension period and the higher the salary level, the higher the preference of the employees towards such system. In terms of work style, it was confirmed that shorter working hours were preferred over comfortable positions or re-employment. Based on the above research results, policy recommendations were made in terms of three attributes related to the wage peak system.

First, the peak wage system must be designed in conjunction with the timing of pension receipt. As manpower shortages due to aging are expected from the 2030s, extending the retirement age is essential. Through the extension of retirement age, job stability should be guaranteed so that the post-retirement life of the employees can be secured. In preparation for an aging society, the retirement age of companies must be extended, and employment, welfare, and social policies must be effectively operated and maintained in connection with the pension eligibility age. Second, there is a need to promote continued

employment of the elderly. Excessive wage cuts in salary levels can bring negative psychological impact on workers and result in a decreased consumption activities. Since legal litigation related to the wage peak system is still ongoing, workers must be partially compensated for wage reductions or companies must be provided with a portion of pension insurance premiums. Third, changes in working conditions are necessary even after the retirement age is extended. Senior citizens should secure more time and prepare for post-retirement through reduced working hours or retirement programs.

As a result of conducting a policy framing experimental study, it was found that it is more effective to propose policies focusing on the employment stability of the elderly. In addition, Additionally, the age-stratified analysis revealed an unexpected trend. Despite the anticipation that the older generation (ages 50 to 65) would evaluate the policy more favorably as potential beneficiaries, the younger generation (ages 20 to 39) rated the policy higher in terms of effectiveness and necessity. It can be confirmed that a consensus is being formed that older workers should be utilized in a situation where there is no solution to aging, and the burden of caring for the elderly among the younger generation may be another reason for this result. The group that did not introduce the peak wage system evaluated the effectiveness and necessity of the policy more positively. This is related to the controversy over the wage peak system currently in effect. Therefore, a fact-finding and inspection of the wage peak system is necessary. Lastly, compared to public companies, private companies highly evaluated the policy effectiveness and necessity of the wage peak system. This is interpreted to be because it is relatively difficult for private companies to guarantee retirement age and they tend to consider early retirement.

It has been eight years since the peak wage system was introduced,

starting with public institutions. Now, from a mid-to long-term perspective, it is important to evaluate the impact of the peak wage system on employment of the elderly and find ways to improve it. Existing prior research was conducted at a somewhat early point in time to analyze systems and preferences for each characteristic at a time when the introduction of the relevant policy was urgent. In this study, we examined what values and degree of preference the members who are directly affected show in relation to the introduction of the wage peak system. In addition, policy framing related to the peak wage system has emphasized the effects of employment stability and job creation, empirical research has been conducted for each group to confirm that the effectiveness and necessity of the policy are different. Therefore, rather than a standardized policy, we need to develop a customized wage system tailored to each individual's characteristics to ensure wage competitiveness and employment stability. In particular, this study is meaningful as it can be used as basic data in setting policy directions for the policy for the elderly and it provided the study on policy framing by age that could contribute to a resolution of generational conflict by extending the retirement age.

【Key words】 wage peak system, preference, policy framing, aging, retirement age extension, employment stability, job creation