

# 퇴직연금의 수급가능성과 연금휴대성\*

김 용 하\*\*

우리나라의 퇴직연금이 기대한 만큼 활성화되지 않고 있는 이유는 여러 가지 원인이 있겠지만 무엇보다도 퇴직금의 유형과 관련하여 DC형과 DB형 간에 있어서 노사간의 이해대립이 가장 큰 원인으로 추정된다. DC형과 DB형의 선택은 리스크의 책임주체 문제와 임금체계와 관련한 유불리 문제 등이 연관되어 있지만 또 하나 고려되어야 할 요소는 연금유형의 선택이 미치는 연금휴대성 문제이다. 본 연구는 우리나라의 근속기간의 분석을 통하여 연금휴대성 요소의 상대적 중요성을 점검하는데 목적을 두고 있다. 본 연구에서는 먼저 퇴직연금의 선택 유형으로서 DB형과 DC형을 간략하게 비교한 다음, 근속기간 분석을 통하여 퇴직연금의 수급 가능확률을 한국노동연구원의 노동패널자료를 이용하여 분석하였다.

연구 결과, 퇴직연금제도가 적용확대되고 대상의 모든 기업이 퇴직연금제를 도입한다고 하더라도 상용근로자의 25% 내외가 퇴직연금을 수급가능할 것으로 추정된다. 그렇지만 현재와 같이 기업의 퇴직연금 선택이 미미할 경우, 퇴직연금에 의한 노후소득보장 효과는 매우 제한될 것으로 추정된다. 따라서 퇴직연금의 수급가능성을 높이기 위해서는 퇴직연금의 연금휴대성을 높이는 것이 필요한 것으로 판단되며, 이는 확정기여형 연금제도의 활성화의 필요성을 제기한다.

## 1. 서언

우리나라의 인구노령화 속도는 OECD국가 중에서 가장 빠르다고 한다. 인구의 노령화는 경제 사회적으로 다양한 파급효과를 가지지만 무엇보다도 노인들의 소득보장 문제가 시급한 정책과제라고 할 수 있다. 우리나라의 노후소득보장제도는 국민연금제도 등 공적연금제도가 도입되어있지만 급여수준이 충분하지 못하여 추가적인 별도의 준비가 필요한 실정이었다. 선진국에서는 이러한 필요성에 대비하여 이미 오래 전에 퇴직연금 제도가 도입되어 시행되고 있지만 우리는 최근에야 근로자퇴직급여보장법을 제정하여 퇴직연금을 도입하였다.

그 동안 퇴직금은 근로자의 퇴직기간동안의 일시적 소득보장, 해고수당의 보완, 정년퇴직 시에는 목돈마련 등 여러 가지 기능을 하여 왔다. 그렇지만 퇴직금은 고용보험 및 국민연금의 도입, 1998년 금융위기이후 퇴직금 지급보장의 어려움과 저금리현상 등으로 문제점이 노출되어 왔다. 이러한 퇴직일시금의 대안으로서 제안되고 있는 것이 퇴직연금이다. 퇴직연금제도는 사용자인 기업의 입장에서는 경영합리화 및 우수한 인재의 확보차원에서, 근로자의 입장에서는 퇴직금 채무의 확보

\* 본 연구에서는 Portability를 연금휴대성으로 번역하여 사용하고 있음.

\*\* 순천향대학교 금융경영학과 교수

및 노후소득 보장 차원에서 반드시 필요한 제도이다. 중장기적으로는 퇴직연금제도의 도입으로 거대한 퇴직연금 시장이 조성될 것으로 전망되기 때문에 금융시장에 새로운 활기를 불어 넣을 수 있을 것으로 판단된다. 더욱이 급속히 인구 고령화가 진행되고 있는 상황에서 최근의 국민연금 개혁으로 여유로운 노후생활을 설계하기 더욱 어려워졌기 때문에 퇴직연금제도가 노후소득보장의 보완적 기능을 수행하는 것이 바람직할 것으로 판단된다. 그렇지만 퇴직연금제도가 도입된지 2년을 경과하고 있지만 퇴직연금의 도입이 예상보다 저조한 것으로 나타나고 있어 우려가 되고 있다.

퇴직연금이 활성화되지 않고 있는 이유는 여러 가지가 있겠지만 무엇보다도 퇴직금의 유형과 관련하여 DC형과 DB형 간에 있어서 노사간의 이해대립이 가장 큰 원인으로 추정된다. DC형과 DB형의 선택은 리스크의 책임주체 문제와 임금체계와 관련한 유불리 문제 등이 연관되어 있지만 또 하나 고려되어야 할 요소는 연금유형의 선택이 미치는 연금휴대성 문제이다. 상대적으로 휴대성이 좋은 DC형과 휴대성이 취약한 DB형의 특성도 중요하다. 우리나라의 경우 개인의 입장에서는 연금휴대성 요소에 대해서 경미하게 취급하는 상황이지만, 국가정책적 입장에서는 연금휴대성 요소는 매우 중요하다. 지난 7월 국민연금의 개혁으로 국민연금 급여가 대폭 축소되었을 뿐만 아니라 공무원연금 등 특수직역연금도 급여축소가 불가피하고, 새롭게 다층화 방안이 논의되고 있기 때문이다.

한편, 연금휴대성 요소는 근로자의 근속기간에 따라 큰 영향을 받는다. 퇴직연금의 유형과 상관없이 근속기간이 충분히 길다면 연금휴대성 요소의 중요성은 상대적으로 낮아질 수 있다. 본 연구에서는 우리나라의 근속기간의 분석을 통하여 연금휴대성 요소의 상대적 중요성을 점검하는데 그 목적이 있다. 본 연구에서는 먼저 퇴직연금의 선택 유형으로서 DB형과 DC형을 간략하게 비교한 다음, 근속기간 분석을 통하여 퇴직연금의 수급 가능확률을 한국노동연구원의 노동패널자료를 이용하여 분석한다.

## II. 우리나라의 퇴직연금제도의 유형

### 1. 확정급여형

#### 가. 퇴직연금사업자(금융기관) 선정에 관한 사항

퇴직연금제도의 자산관리 및 운용관리업무를 위탁할 퇴직연금사업자, 즉 금융기관의 선정을 규약에 정하도록 하고 있다. 자산관리업무와 운용관리업무를 수행하는 퇴직연금사업자는 동일기관으로 선정할 수도 있고, 다르게 할 수도 있다. 퇴직연금제도의 운용에 있어서 퇴직연금사업자가 중요한 역할을 하게 되므로 노사가 합의하여 선정하도록 한다.

## 나. 가입자와 가입기간

당해 사업장에서 실시하는 퇴직연금제도의 가입자격, 가입시기, 가입방법 등을 정하도록 하기 위한다. 퇴직연금제도는 원칙적으로 장래의 기간에 대하여 노사가 합의한 시점부터 시행할 수 있음 다만, 노사가 과거근무분에 대해서도 소급하여 시행하기로 한 경우에는 소급적용도 가능하다.

## 다. 급여수준에 관한 사항

확정급여형의 특성인 급여수준을 사전에 확정토록 하되, 그 수준은 퇴직시 일시금 기준으로 현행 퇴직금과 동등하게 설정한다(근속년수 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금). 연금액은 지급기간에 따라 달라지며, 지급기간은 최소 5년을 넘는 범위 안에서 노사가 다양하게 설정할 수 있다(예: 5년, 10년, 20년, 또는 종신). 연금은 55세 이상으로서 가입기간이 10년 이상인 가입자에게 지급하고, 이 경우 연금의 지급기간은 5년 이상이어야 한다. 일시금은 연금수급 요건을 갖추지 못하거나 일시금 수급을 원하는 가입자에게 지급한다.

## 라. 재정건전성 확보에 관한 사항

확정급여형의 경우 최종적으로 사업주가 급여의 책임을 진다고 하더라도 도산 등 사실상 책임을 질 수 없는 경우에 대비하여 매년 의무적으로 사외에 적립해야 하는 기준을 법률에 규정해 놓음으로서 근로자 수급권 보장을 위한 안전장치를 마련하고 있다. 구체적인 수준은 법 제15호제5호 가목 및 나목에 의해서 산정된 금액의 60%로 한다(시행령 제9조). 퇴직연금 실시가 재량이고, 대다수 기업이 적립금을 적립하지 않는 현실을 고려한다. 세제가 사내적립을 허용해주고 있으므로 이를 고려(법인세제 : 사내 적립 퇴직급여충당금에 대하여 추계액의 40%를 손비 인정)한다. 연 1회 이상 정기적으로 가입자에게 운용현황을 통지하도록 하고, 이는 가입자들이 운용상황을 확인하고, 적립금의 운용수익 등을 다른 퇴직연금사업자와 비교할 수 있도록 하기 위한 것이다.

〈표 1〉 확정기여형과 확정급여형 비교

구 분	확정기여형 (Defined Contribution)	확정급여형 (Defined Benefit)
개 념	- 노사가 사전에 부담할 기여금을 확정 - 적립금을 근로자가 자기책임으로 운용 - 근로자가 일정한 연령에 달한 때에 그 운용 결과에 기초하여 급여를 지급(연금 55세 이상)	- 노사가 사전에 급여의 수준·내용을 약정 - 근로자가 일정한 연령에 달한 때에 약정에 따른 급여를 지급(연금 55세 이상)
기 여 금	확 정(근로자 연간 임금총액의 12분의 1 이상)	산출기초율(운용 수익률, 승급률 등) 변경시 변동
급 부	운영실적에 따름	확 정(계속근로기간 1년에 대하여 30일분의 평균임금 이상)
위험부담	물가, 이자율변동 근로자 부담	물가, 이자율변동 등 회사 부담
지급보장	운용방법에 원리금보장상품 포함 등 안정적 운영지도	의무적립금제도(퇴직부채 60%) 건전성 감독 등
기업부담	축소 불가	축소 가능(수익률이 높을 경우)
통산제도	용 이	어려움(개인퇴직계좌를 통한 통산 가능)
연금수리	불필요	필요
선호계층 (예 상)	단기근속자 및 젊은 층	장기근속자
주요대상 (예 상)	연봉제, 중소기업	대기업, 기존 사외적립기업

자료: 노동부, 퇴직연금제도 설명자료, 2005.11

## 2. 확정기여형

확정기여형(Defined Contribution)은 사용자의 부담금이 사전에 확정되고, 근로자의 연금급여는 적립금 운용결과에 따라 변동하는 제도이다.

### 가. 부담금의 부담에 관한 사항

사용자의 부담수준은 현행 퇴직금의 사용자 부담이 근속년수 1년당 30일(약 1월분)의 임금(평균 임금)이므로 근로자별 “연간 임금총액의 1/12 (8.3%)이상” 부담하도록 한다. 노사가 자율적으로 추가 기여할 수 있다. 사용자의 부담금 납부 빈도를 매년 1회 이상의 범위 안에서 사업장 실정에 따라 자율적으로 설정하도록 하되, 가입자가 퇴직한 때는 14일 이내에 미납부 부담금을 납부 하도록 한다.

### 나. 적립금의 운용에 관한 사항

가입자는 적립금의 운용방법을 스스로 선정할 수 있고, 매반기 1회 이상 운용방법의 변경이 가

능하여야 한다. 적립금 운용결과에 따라 근로자의 수익이 달라질 수 있으므로 운용과정에 근로자가 직접 참여할 수 있도록 하고 있다. 매 반기 1회 이상 위험과 수익구조가 상이한 세 가지 이상의 적립금 운용방법이 제시되어야 하고, 원리금보장상품을 포함하여 위험과 (예상)수익률이 다른 다양한 운용방법을 제시하여 근로자가 투자선호에 따라 선택하고, 금융시장의 상황에 따라 변경할 수 있도록 한다. 운용방법별 이익 및 손실의 가능성에 관한 정보 등 가입자가 운용방법을 선정하는 데 필요한 정보가 제공될 것이다. 또한, 금융지식이 충분하지 아니한 근로자들을 보호하기 위하여 적립금 운용에 필요한 정보를 제공토록 하고, 퇴직연금제도, 금융시장 상황 및 적립금의 합리적 운용방법 등에 대해서 매년 1회 이상 교육을 실시하도록 한다.

#### 다. 중도인출에 관한 사항

주택구입 등 일정한 요건을 갖춘 경우 퇴직연금의 중도인출을 허용, 근로자의 예측하지 못한 일시금 수요에 대비할 수 있도록 하기 위한 것이다. 중도인출 사유는 무주택자의 주택구입, 가입자 또는 그 부양가족의 6월 이상의 요양, 천재사변 기타 담보제공이 불가피하다고 노동부장관이 정하여 고시하는 사유와 요건을 갖춘 경우(시행령 제8조)로 한다.

### 3. 개인퇴직계좌(통산장치)

직장이동성 및 단기 근속자 증가, 중간정산제 및 연봉제의 확산 등으로 퇴직일시금이 노후자금으로 활용되지 못하고 소액생활자금으로 수령·소진되는 문제점이 커진다. 이에 따라 직장을 옮기더라도 일시금을 계속 적립했다가 은퇴시에 연금 또는 일시금으로 받을 수 있도록 하는 장치의 마련이 필요하다. 개인퇴직계좌에 일시금을 적립하는 경우 연금을 수급할 때까지 과세가 이연되고, 수급권 보장 등 안전장치가 적용된다(퇴직연금과 같음). 퇴직급여의 일시금을 수령한 자 등은 개인퇴직계좌에 가입할 수 있다. 개인퇴직계좌에의 가입여부는 근로자의 재량에 맡기되, 세제를 통해서 가입을 지원한다. 개인퇴직계좌는 퇴직연금사업자가 운영할 수 있다. 개인퇴직계좌에 가입하고자 하는 자는 퇴직연금사업자와 위탁계약을 체결하여야 한다(계약내용은 확정기여형 퇴직연금과 동일) 다만, 개인퇴직계좌는 퇴직급여의 일시금을 적립하는 것이기 때문에 부담금의 부담 및 납부만 상이하다.

### 4. 퇴직연금의 유형과 연금휴대성

퇴직연금의 연금휴대성과 노동시장의 mobility의 관계에 대해서는 Vincenzo & Vincent (2001) 연구와 Disney & Emmerson (2002) 연구가 주목된다. Vincenzo & Vincent (2001)는 pension 연금휴대성 가 노동시장의 mobility에 큰 영향을 주지 않는다는 연구결과를 미국의 SIPP 자료를 분석하여 도출하였다. 이는 DC형이 노동시장의 mobility에 긍정적인 관계를 가진다는 일반적인 생각

과는 다른 연구결과여서 주목된다. 반면에 Disney & Emmerson (2002) 연구에서는 연금 유형의 선택과 job mobility가 관계가 있다는 것을 영국의 가계조사자료를 근거로 제시하였다. 두 연구가 상반된 결과를 제시하고 있지만 퇴직연금의 연금휴대성과 노동시장의 mobility의 관계는 퇴직연금 제도를 활성화 시키고자 하는 우리나라에서는 깊은 관심을 가지지 않을 수 없다.

퇴직연금은 노사 합의에 따라 기존 퇴직금 제도와 퇴직연금 제도를 선택할 수 있으며 한 기업 안에서도 근로자별로 달리할 수 있다. 기존 근로자는 현행 퇴직금제를 유지하고 신규 입사자부터 퇴직연금제를 실시할 수 있다. 퇴직연금 제도를 도입할 경우 근로자는 형DB형과 DC형 가운데 선택할 수 있다. DC형은 기업에서 퇴직금에 대한 비용을 부담하면 근로자의 선택에 따라 기업이 아닌 운용관리 기관이 연금을 운용한다. 따라서 이직이 잦아 근속 연수가 짧거나 퇴직금 지급 능력이 다소 낮은 중소기업 노동자에게 유리하다. 퇴직금에 근속연수 프리미엄이 없기 때문에 짧은 시간 안에 기존 퇴직금 제도보다 높은 수익을 낼 수 있다. 또 급여 제도를 연봉제로 선택해 퇴직금이 중간 정산되는 근로자도 퇴직금 적립 기간에 따른 장점을 기대할 수 없는 만큼 DC형이 유리하다. 기업이 임금 총액의 12분의 1 이상을 근로자 개인별로 적립하고 나면 근로자는 다양한 운용 상품을 선택할 수 있게 된다. 이에 비해 DB형은 임금이 계속 인상되는 연공서열제인 회사나 경영이 안정적이어서 급여를 떼일 염려가 없는 대기업 근로자에게 유리한 것으로 인식되고 있다. 상품 선택에 따라 퇴직연금 적립금의 운용 성과가 크게 달라지는 만큼 은행 증권 보험사 가운데 높은 수익률을 내는 곳의 상품을 골라야 한다.

## 5. 퇴직연금 도입 현황

퇴직연금의 도입현황을 간략하게 살펴보면, 2007년 10월 말 현재 5인 이상 사업장의 5.1%인 2만 5885개 사업장, 39만5506명이 퇴직연금제도에 가입한 것으로 나타났다. 이에 따라 적립금 규모는 1조 7817억원 으로 증가하고 있다. 현재 퇴직연금의 도입은 공공기관이 선도하고 있는 것으로 보인다. 공공기관은 전체 451곳 중 7.5%인 34곳이, 또 500인 이상 사업장 888곳 중 11.9%인 106곳이 퇴직연금제도를 도입한 것으로 나타나 이들 기업이 제도 확산에 선도적인 역할을 하고 있는 것으로 분석됐다.

그러나 10~29인 업체는 3.8%(5861곳), 99인까지 6.0%(2676곳), 499인까지 7.1%(669곳) 등의 가입률을 보여 상대적으로 저조했다. 퇴직연금 종류는 개인퇴직계좌(IRA) 특례가 1만2768곳(49.3%)으로 가장 많았다. 이어 DC가 9309곳(36.0%), 확정급여형(DB)이 3636곳(14.0%), DB&DC가 172곳(0.7%)이었다. 적립금 규모별로 보면 DB가 1조1789억원(66.2%)으로 가장 많았고 DC 5106억원(28.6%), IRA특례 922억원(5.2%) 순이었다.

### III. 연금의 수급가능성과 관련된 기존의 연구

#### 1. 노동생명표의 이용

노동생명표는 생명표(life table)의 기본 개념을 이용하여 연령집단별로 노동력으로의 진입시기 및 규모, 노동력 소멸과정을 확률로 계산해 놓은 것이다. 그러므로 노동력의 연령구조, 노동력으로의 순진입률과 순퇴직률, 노동기대여명(work-life expectancy) 등을 알 수 있는 방법이다. 외국의 문헌으로는 Garfinkle (1957)과 Hoem (1977)의 연구가 있는데 우리나라의 문헌으로는 박원란 (2001), 신경혜 (2002), 황수경 (2005)의 연구가 있고, 가장 최근에는 박경애·최기홍 (2006)의 연구가 있다. 노동생명표를 이용하면 근로가능년수를 추정할 수 있고, 이를 기초로 하여 국민연금 가입년수를 추정하는 방법이다.

박경애·최기홍 (2006)의 연구에 의하면 15세 시점에서 기대여명은 2000년에서 2050년까지 50년의 기간 동안 남자는 7.7세 여자는 6.5세가 증가한다. 이 기간 중에 남녀 모두 경제활동참가율의 증가로 노동기대여명이 증가하며(남자는 4.9세, 여자는 4.7세) 각각 비경제활동기간 증가는 두 배를 상회한다. 이러한 접근은 우리나라의 경제활동참가율을 기반으로 작성된 것이지만, 노동가능기간이 연금가입기간으로 연결되지 남자는 41.7년, 여자는 30.1년의 연금가입이 실현되기는 어렵다.

〈표 2〉 연령별 향후 기대여명의 분해 (세)

연도		2000	2005	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050	2050-2000	
15세 기대여명	남자	노 동	40.8	41.7	43.3	44.0	44.5	44.8	45.0	45.2	45.3	45.5	45.7	4.9
		비노동	17.0	18.3	17.8	18.1	18.6	18.7	18.9	19.2	19.4	19.6	19.8	2.8
		전 체	57.8	60.0	61.1	62.1	63.1	63.5	63.9	64.3	64.7	65.1	65.4	7.7
	여자	노 동	29.3	30.1	30.9	31.5	32.1	32.9	33.6	33.7	33.8	33.9	34.0	4.7
		비노동	35.9	36.7	36.9	37.3	37.5	37.1	36.6	36.9	37.2	37.5	37.7	1.8
		전 체	65.2	66.8	67.8	68.8	69.6	69.9	70.3	70.6	71.0	71.3	71.7	6.5

#### 2. 가입자수 추정을 통한 수급자 추정

김성숙·김수완 (2006)의 연구는 퇴직연금 가입자수의 추정을 통하여 수급자수를 추정하는 방법을 사용하였다. 법정 퇴직금 적용대상자수를 추정한 다음, 퇴직연금 가입자수를 법정퇴직금 적용대상자수에 퇴직연금으로의 전환율을 적용하여 산출하고, 국민연금 장기재정추계모형의 수급자수 추계모형을 사용하여 퇴직연금수급자를 추정하는 방법이다. 연구결과에 따르면, 2006년부터 매년 5%의 비율로 퇴직연금이 전환될 것이라고 낙관적인 전망을 하더라도 25년 후인 2030년에 퇴직연

금 수급자수는 60세 이상 노인인구의 10% 수준을 넘지 못할 것으로 전망하고 있다.

〈표 3〉 퇴직연금 수급자수 전망

(단위: 천명, %)

	퇴직연금 수급자수 (천명)			60세 이상 인구 (D)	60세 이상 인구대비 퇴직연금 수급자 비율		
	전환율 가정				(A)/(D)	(B)/(D)	(C)/(D)
	중위(A)	고위(B)	저위(C)				
2016	0	0	0	9,476	0.0	0.0	0.0
2020	32	54	22	11,368	0.3	0.5	0.2
2025	283	475	192	13,596	2.1	3.5	1.4
2030	832	1,397	564	15,499	5.4	9.0	3.6
2035	1,283	2,153	870	17,189	7.5	12.5	5.1
2040	1,778	2,984	1,206	18,072	9.8	16.5	6.7
2045	2,145	3,600	1,455	18,588	11.5	19.4	7.8
2050	2,385	4,003	1,618	18,122	13.2	22.1	8.9

박성민(2006)의 연구는 국민연금 가입기간별 가입자 추계모형을 이용하여 국민연금 수급가능기간을 추정하고 있다. 국민연금 가입자를 사업장가입자, 지역가입자, 대기자로 구분하고 대상자별 이동률을 추정하여 국민연금 가입자를 추정한 다음, 국민연금 가입가능기간을 추정하는 방법이다. 연구결과에 의하면 남자는 25년, 여자는 20년 정도의 가입가능기간을 가진다고 전망하고 있다.

### 3. 근속기간을 추정하는 모형

근속확률을 추정할 수 있는 대표적인 모형으로는 Proportional hazard model (survival analysis, duration analysis)를 사용한다. 여러 독립변수의 hazard rate (escape rate)에 대한 효과를 추정할 때 일반적으로 사용하는 방법론이다. Survival analysis 에는 두 종류의 데이터가 나오게 되는데 근속하는 사람들과 퇴직한 사람으로 구분하여 regression을 하게 된다. 어떤 기간 안에 근직하게 되면 근속확률을 추정하고, 여러 독립변수가 그것에 영향을 미치는 효과를 분석하게 된다. 방하남·장지연 (2000) 연구는 이러한 방법론을 사용하여 여성의 취업과 미취업의 전환과정을 분석하였다.

Markov 모형을 이용할 수 있다. Markov transition probability 를 사용하여 지속확률을 산정할 수 있다. 김기승(2001년) 연구는 마르코프 모형을 이용하여 취업률 및 고용형태의 변환을 분석하였다. 노동생명표도 이러한 방법론을 사용하여 분석이 가능하다.

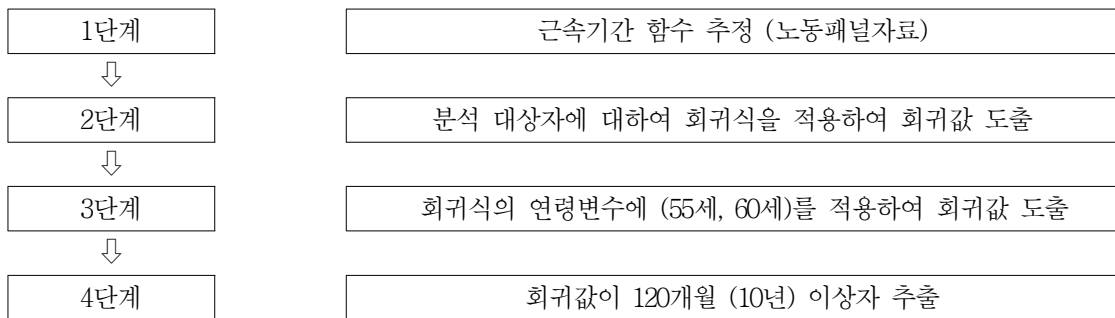
### 4. 퇴직연금 수급확률 분석 모형

퇴직연금 수급확률은 크게 4 단계를 통하여 도출된다. 제 1단계로는 근속기간 함수를 추정하는 것이다. 근속기간에 영향을 미치는 변수를 선정하여 근속기간을 종속변수로 하고 성, 연령 등 변수



를 설명변수로 하는 회귀식을 추정한다. 제 2단계로는 추정된 회귀식을 추정에 사용된 관측치 (2300 명)에 적용하여 근속기간을 회귀값으로 하는 추정치를 사용한다. 이때, 추정치와 실제치와의 비교를 통하여 회귀식의 정확도를 검정한다. 제 3단계로는 추정식의 주요 설명변수인 연령변수에 실제 연령대신 퇴직연금 수급가능연령인 55세 혹은 60세를 삽입하여 각 관측치 별로 새로운 회귀값을 도출한다. 제 4단계에서는 이렇게 하여 관측치별로 만들어진 새로운 근속년수가 120개월 (10년) 이상인 것과 미만인 것을 구분하여 퇴직연금수급확률을 산정한다.

[그림 1] 퇴직연금 수급확률 추정 방법



#### IV. 근속기간과 분석자료

##### 1. 우리나라 근로자의 근속년수

우리나라 상용근로자의 근속년수 분포를 보면, 10년 이상 근속자의 비율은 20.9%이고, 남자는 25.6%, 여자는 11.0%로 나타났다 (임금구조 기본통계조사, 2006년).

<표 4> 근속년수별 상용근로자수 분포 (2006년)

(단위: 명)

	전체	남자	여자
전체	6,750,196	4,644,026	2,106,170
1년미만	1,461,664	891,902	579,762
1-2년	1,700,009	1,095,332	604,677
3-4년	1,008,705	654,756	353,949
5-9년	1,170,584	834,785	335,799
10-14년	658,641	518,563	140,078
15-19년	404,293	346,985	57,309
20-29년	314,736	292,997	31,739
30년이상	31,564	28,706	2,858

자료: 노동부, 『임금구조 기본통계조사』, 2006년

상용근로자 전체의 평균 근속년수는 2006년에는 5.8년으로 1999년의 5.7년과 거의 변화하지 않고 있다. 성별로는 남자는 6.7년, 여자는 4.0년으로 남자가 여자보다 상대적으로 평균근속년수가 길게 나타나고 있다.

〈표 5〉 연도별 근속년수의 변화추이

(단위: 년)

구 분		'06	'05	'04	'03	'02	'01	'00	1999
근속 년수	평 균	5.8	5.8	5.9	5.8	5.6	5.9	5.6	5.7
	남 자	6.7	6.6	6.6	6.5	6.3	6.7	6.4	6.4
	여 자	4.0	4.0	4.1	4.1	4.0	4.1	4.0	4.1

자료: 노동부, 『임금구조 기본통계조사』, 각년도.

한편, 취업포털 커리어(www.career.co.kr)가 국내 매출액 100대 기업 중 금융감독원에 사업보고서를 제출한 83개 기업의 2006년 업종별 평균 근속년수를 분석한 결과, 2006년 평균 근속년수는 '기계·철강' 분야가 15.5년으로 가장 높았다. 그 다음으로는 공기업 15.2년 조선·중공업 14.7년 석유·화학 13.7년 제조 및 기타 12.6년 자동차 12.0년 금융 11.0년 운송 10.4년 건설 10.0년 정보통신 9.8년 전기·전자 7.8년 유통·무역 7.7년 순이었다.

남자의 평균 근속년수가 높은 업종은 기계·철강 15.7년 공기업 15.6년 조선·중공업 14.6년 석유·화학 14.3년 제조 및 기타 13.3년 자동차 12.2년 운송 12.2년 금융 12.1년 정보통신 10.1년 건설 9.9년 전기·전자 8.9년 유통·무역 8.2년 등으로 전문기술을 필요로 하는 기계·철강이나 조선·중공업 분야가 상대적으로 높게 나타났다.

여자의 평균 근속년수가 높은 업종은 공기업 9.9년 자동차 9.5년 금융 9.1년 정보통신 8.4년 기계·철강 8.2년 운송 7.4년 제조 및 기타 7.3년 조선·중공업 7.0년 건설 5.9년 석유·화학 5.5년 유통·무역 5.4년 전기·전자 3.9년 순으로 나타났다.

2006년의 평균 근속년수는 11.4년으로 5년 전인 2001년(9.7년)보다 1.7년 늘어났다. 5년 동안 평균 근속년수가 급증한 업종은 석유·화학(3.7년 증가), 정보통신(2.7년 증가), 기계·철강(2.6년 증가), 운송(2.6년 증가), 자동차(2.3년 증가), 금융(2.1년 증가), 조선·중공업(2.0년 증가), 유통·무역(1.5년 증가), 제조 및 기타(1.3년 증가), 공기업(1.0년 증가) 등이 있었다.

## 2. 분석자료의 개요

본 연구는 한국노동연구원이 2006년에 실시한 한국노동패널 9차 조사자료를 이용하였다. 1차년도에 5,000가구 15세 이상 13,738명에서 출발한 한국노동패널조사는 9차년도에는 11,756명이 조사대상으로 바뀌어 왔다. 본 연구에서는 먼저 조사대상자 11,756명 중 취업자 6,349명을 추출하였다. 그런데 법정 퇴직금제도가 적용되는 대상자는 종업원이 5명 이상 인 사업장이므로 일단 상용근로자가 되어야 한다. 따라서 취업자 중 일용직, 고용주, 자영자, 가족종사자 등을 제외한 상용근로자

3,347명을 추출하고 이중 종업원 규모 5명 이상 사업장 근로자 2,392명을 최종적으로 정리하였다. 이 과정에서 소득이 없거나 불분명한 사람은 제외 하였다. 한편, 2011년부터 퇴직금제도가 종업원 1명 이상 규모로 확대되므로 이를 감안하기 위하여 종업원 1명 이상 사업장 종사자를 추가한 2,750명의 집단을 별도로 추출하였다. 따라서 본 연구에서 분석대상은 종업원 5명 이상 상용직 근로자 집단 2,392명과 종업원 규모 1명 이상 상용직 근로자 집단 2,750명이다.

### 3. 변수의 정의 및 기초 통계

본 연구에서 종속변수로 사용한 근로월수는 주된일자리 취업시기 (KLIPSO9P p09701) 를 이용하여 조사기준시점을 2006년 7월로 잡고 근로기간을 월수로 산정하였다. 성은 남자(1), 여자(2), 연령은 조사기준연도와 출생연도의 차이로 하여 산정하였다. 교육년수는 통상적인 학교급별 교육년수를 사용하여 다시 산정하였다. 소득통계는 작년세전총연간소득(만원)을 기준으로 하였다. 따라서 2005년 소득이 기준이 된다. 직종은 행정직, 관리직, 전문직 등 (2)과 그 외의 직종(1)로 구분하여 사용하였다. 종업원수는 관측치의 수를 그대로 적용하되 범주로 제시된 경우에는 중앙값을 사용하였다. 정규직 여부는 정규직(1), 비정규직(2)을 사용하였다. 공적연금가입여부는 가입자(2)와 비가입자(1)로 구분하였다. 이때, 공적연금은 가입자는 국민연금 혹은 특수직역연금에 가입한 사람(1)과 비가입자(2)로 구분하였다. 노조유무는 종사하는 사업체에 노조가 있는 경우 (1)와 없는 경우(2) 로 구분하였다. 각 변수별 기본통계량은 다음의 표와 같다.

<표 6> 사용변수 기본통계 분석 (종업원 5명 이상 규모 종사 상용근로자)

(단위: )

	평균	표준오차	표준편차	분산	최소값	최대값	관측수
근로월수	69.1576	1.4597	71.3911	5096.6924	1	426	2392
성	1.3377	0.0096	0.47308	0.2237	1	2	2392
연령	38.2562	0.2088	10.2159	104.3646	18	73	2392
교육년수	13.2336	0.0593	2.9008	8.4150	0	21	2392
세전소득	2411	31	1561	2438123	72	13000	2392
직종	1.54763	0.0101	0.4978	0.2478	1	2	2392
종업원수	759	65	3220	10373896	5	50000	2392
정규직	1.2362	0.0086	0.4248	0.1804	1	2	2392
공적연금가입	1.1642	0.0075	0.3706	0.1373	1	2	2392
노조	1.7324	0.0090	0.4427	0.1960	1	2	2392

<표 7> 사용변수 기본통계 분석 (종업원 1명 이상 규모 종사 상용근로자)

(단위: )

	평균	표준오차	표준편차	분산	최소값	최대값	관측측수
근로월수	65.7531	1.3227	69.3648	4811.4	1	426	2750
성별	1.3524	0.0091	0.4778	0.2283	1	2	2750
연령	38.4182	0.1987	10.4175	108.52	18	73	2750
교육년수	13.0731	0.0566	2.9680	8.8091	0	21	2750
세전연간소득	2289	28	1514	2292898	72	13000	2750
직종분류	1.5225	0.0095	0.4996	0.2496	1	2	2750
종업원수	661	57	3014	9087814	1	50000	2750
정규직여부	1.2462	0.0082	0.4309	0.1856	1	2	2750
공적연금가입	1.2298	0.0080	0.4208	0.1771	1	2	2750
노조유무	1.7662	0.0081	0.4233	0.1792	1	2	2750

한편, 사용변수간 상관관계를 분석한 것이 다음의 표이다. 근속월수와 성은 부의 관계, 연령과는 정의 관계, 세전소득과는 정의 관계, 직종과는 정의 관계, 종업원수는 정의 관계, 정규직은 부의 관계, 공적연금가입여부는 부의 관계, 노조유무는 부의 관계를 나타내어 모두 일반적 상식과 부합되는 상관관계를 나타내었다.

<표 9> 사용변수간 상관관계 분석 (종업원 5명 이상 규모 종사 상용근로자)

(단위: )

	근로월수	성별	연령	교육년수	세전소득	직종분류	종업원수	정규직	공적연금	노조유무
근로월수	1.0000									
성	-0.1741	1.0000								
연령	0.3437	-0.1475	1.0000							
교육년수	0.0193	-0.1523	-0.3898	1.0000						
세전소득	0.5154	-0.3793	0.1215	0.3885	1.0000					
직종	0.0184	0.0684	-0.3052	0.5103	0.2401	1.0000				
종업원수	0.1950	-0.0557	0.0049	0.0641	0.2269	0.0575	1.0000			
정규직	-0.1138	0.0794	-0.1084	-0.0200	-0.0725	-0.0028	-0.0086	1.0000		
공적연금	-0.1783	0.1437	0.1663	-0.2306	-0.2535	-0.1683	-0.0781	0.1386	1.0000	
노조유무	-0.3864	0.1342	-0.0288	-0.1154	-0.3622	-0.0541	-0.2252	0.0315	0.2170	1.0000

## V. 추정결과

### 1. 근속기간 결정요인 추정

근속기간 결정요인을 추정한 결과는 다음과 같다. 추정된 결과는 남성이 여성보다 근속기간이 길고, 연령이 많을수록 근속기간이 길게 나타났다. 소득은 높을수록, 직종은 전문 등 상대적으로 양호한 직종일수록 근속기간이 길어지는 것으로 나타났다. 또한, 기업체의 규모가 클수록, 정규직이 비정규직보다는 근속기간에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 공적연금에 가입한 근로자가, 노동조합이 있는 것이 없는 것보다는 근속기간에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특이한 것은 교육년수와 근속기간이 상반된 부호를 나타낸다는 점이다. 한편, 직종변수를 제외하고 다른 변수는 모두 1%범위 내에서 유의성을 보였다. (정규직여부는 1%를 약간 초과) 또한 결정계수는 0.40962로 횡단면 자료로는 비교적 양호한 수치를 나타내었다. 한편, 기업규모를 종업원수 1명 이상으로 확대할 경우에도 5명이상으로 적용한 것과 거의 비슷한 결과를 보였다.

〈표 10〉 근속기간 결정요인 회귀분석 결과 (종업원 5명 이상 규모 종사 상용근로자)

	계수	표준 오차	t 통계량	P-값
Y 절편	46.86311	12.37991	3.78542	0.00016
성	9.09880	2.64229	3.44352	0.00058
연령	1.93627	0.13093	14.78856	0.00000
교육년수	-1.97952	0.51871	-3.81626	0.00014
세전소득	0.01921	0.00094	20.33377	0.00000
직종	1.38550	2.71051	0.51116	0.60929
종업원수	0.00114	0.00036	3.15202	0.00164
정규직	-6.78232	2.69462	-2.51698	0.01190
공적연금가입	-16.96072	3.28203	-5.16776	0.00000
노조	-34.03144	2.78430	-12.22263	0.00000

\* 결정계수: 0.40962, 표준오차: 54.85437

〈표 11〉 근속기간 결정요인 회귀분석 결과 (종업원 1명 이상 규모 종사 상용근로자)

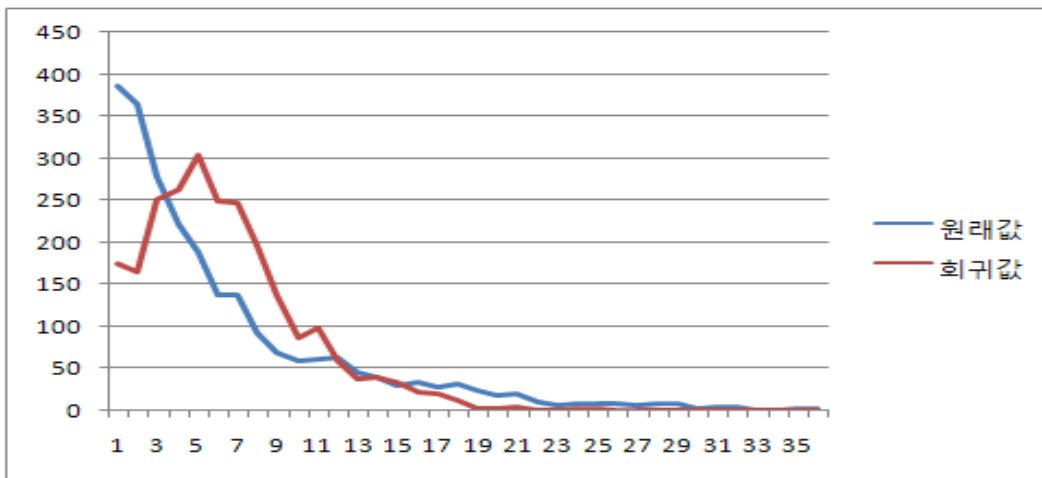
	계수	표준 오차	t 통계량	P-값
Y 절편	41.27514	11.24781	3.66962	0.00025
성별	7.76672	2.38813	3.25222	0.00116
연령	1.84093	0.11563	15.92104	0.00000
교육년수	-1.40563	0.46014	-3.05478	0.00227
세전연간소득	0.01892	0.00089	21.25927	0.00000
직종분류	1.44101	2.47894	0.58130	0.56108
종업원수	0.00113	0.00035	3.18411	0.00147
정규직여부	-6.16297	2.42606	-2.54033	0.01113
공적연금가입	-14.18097	2.70144	-5.24941	0.00000
노조유무	-33.70342	2.69183	-12.52064	0.00000

\* 결정계수: 0.40354, 표준오차: 53.6589

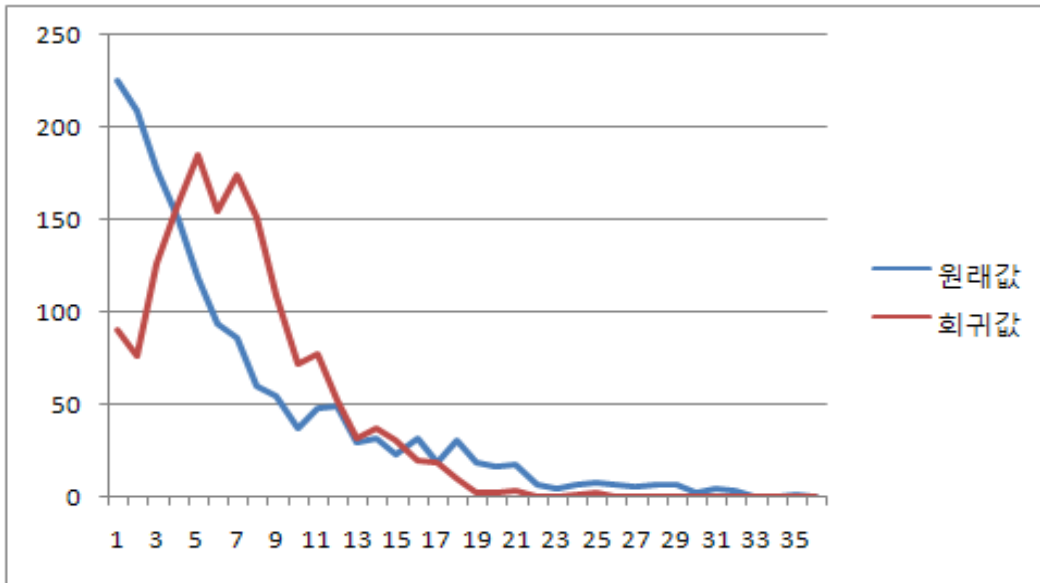
## 2. 근속기간 회귀식의 적용

다음으로 앞에서 추정된 회귀식을 이용하여 근속기간 확률을 산정하였다. 원래의 표본집단에서 10년 이상 근속자 비율은 19.105% 였는데 근속기간 회귀식으로 표본집단에 적용한 결과 10년 이상 근속자 비율은 13.629%로 하락하였다. 전체 상용근로자, 남자, 여자의 원래 값과 회귀값의 분포를 나타낸 그림은 다음과 같다.

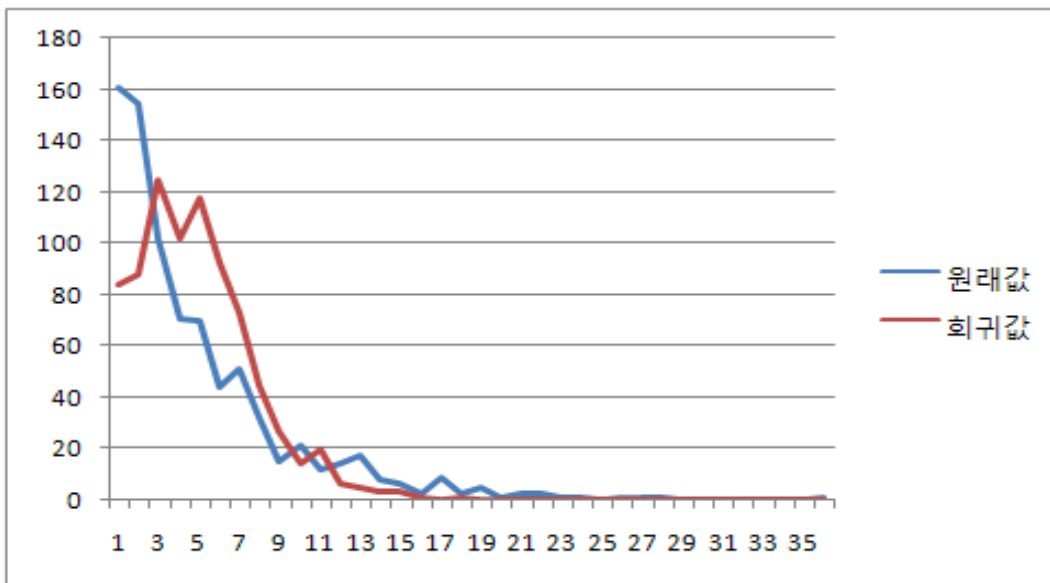
[그림 2] 전체 상용근로자 (5명이상) 원래값과 회귀값의 비교



[그림 3] 남자 상용근로자 (5명이상) 원래값과 회귀값의 비교



[그림 4] 여자 상용근로자 (5명이상) 원래값과 회귀값의 비교



전체 상용근로자를 중심으로 근속년수 원래 값과 회귀값을 비교하여 보면, 원래 값과 회귀값이 같은 경우 (근속기간 120개월을 초과하는 지 여부) 는 2,069건이고, 다른 것은 323 건으로 86.4%가 일치하였다. 종업원 1-4인 규모의 경우에는 원래 값과 회귀값이 같은 경우 는 338건이고, 다른 것은 20 건으로 94.4%가 일치하였다. 전체 1인 이상 규모 상용근로자 기준으로는 87.6%가 일치하였다. 이는 회귀식에 의한 수급확률의 정확도로 해석할 수 있을 것이다.

### 3. 퇴직연금 수급자 비율 추정

마지막으로 퇴직연금 수급자 비율을 추정하기 위하여 연령변수에 원래의 연령 대신에 55세 (근로자 퇴직급여보장법상의 연금수급개시 연령), 60세 (국민연금법상의 연금수급개시연령) 를 삽입하였을 경우, 근속기간이 120개월을 넘는 경우를 분석하였다.

분석결과, 55세를 적용하면 25.962%가 퇴직연금을 수급가능하며, 60세를 적용하면 32.358%가 수급가능한 것으로 분석되었다. 따라서 5명이상 기업규모에 종사하는 근로자의 25.9~32.3%가 퇴직연금을 수급할 수 있을 것으로 분석된다. 그러나 1~4명 규모의 기업체 종사자의 경우 55세를 적용하면 0.838%가 퇴직연금을 수급가능하며, 60세를 적용하면 1.955%만 수급가능한 것으로 분석되었다. 따라서 1~4명의 기업규모에 종사하는 근로자는 퇴직연금법이 적용확대 된다하여도 1~2%의 근로자만이 퇴직연금을 수급할 수 있을 것으로 분석된다. 한편, 1명이상 종업원 규모의 전체근로자를 대상으로 하면, 55세시 적용시 22.146%, 60세 적용시 27.636%가 수급가능한 것으로 분석된다.

따라서 퇴직연금제도가 적용확대되고 대상의 모든 기업이 퇴직연금제를 도입한다고 하더라도 상용근로자의 25% 내외가 퇴직연금을 수급가능할 것으로 추정된다. 그렇지만 현재와 같이 기업의 퇴직연금 선택이 미미할 경우, 퇴직연금에 의한 노후소득보장 효과는 매우 제한될 것으로 추정된다.

## VI. 결 언

본 연구에서는 우리나라의 상용근로자의 근속기간의 분석을 통하여 한 직장에서의 장기근속을 통한 연금의 수급가능성을 살펴보았다. 분석결과 우리나라의 모든 기업이 퇴직연금으로 이행하더라도 25%내외의 근로자만이 퇴직연금을 수급할 수 있는 것으로 나타났다. 따라서 퇴직연금의 수급가능성을 높이기 위해서는 퇴직연금의 연금휴대성을 높이는 것이 필요한 것으로 판단된다. 퇴직연금의 연금휴대성을 높이기 위해서는 DC형 연금제도가 바람직 하지만 연공서열형 임금구조를 가진 기업이 많은 우리나라의 경우 근로자들은 DB형 퇴직연금의 선호도가 높다. 따라서 DC형 퇴직연금으로의 유인을 강화를 위해서는 DC형 연금 시스템의 개선이 필요할 것으로 판단된다.

퇴직연금의 본래 목적의 달성을 위해서는 연금수급자가 많아야 하고 실질적으로 근로자의 노후소득설계에 기여하여야 한다. 일반적으로 제도는 신축적이고 탄력적인 것이 바람직 하지만, 퇴직연금제도가 노후소득설계를 위한 국가적 제도로 기능을 하자면 어느 정도의 제한은 필요할 수 있다.

근로자의 퇴직시 아무런 제한없이 퇴직일시금을 지급하도록 하고 있을 뿐만 아니라 무주택자의 주택구입시 등에도 중도인출이 허용됨에 따라 연금전환을 통한 노후소득보장 시스템에 한계가 노출될 수 있다. 근로자퇴직급여보장법의 보완과 세제정책에 의한 일정연령이후의 연금수급을 유인하는 강력한 장치를 마련하여야 한다.

현행 퇴직연금관련법은 상시근로자 5인미만의 사업장도 퇴직급여제도를 설정하고 있으나, 계속근로기간이 1년미만인 근로자 등에 대해서는 적용제외시킴으로써 비정규직 근로자들을 퇴직급여제



도의 사각지대로 남겨두는 결과를 가져오고 있다. 현행 퇴직금제도하에서 퇴직금지급부담을 줄이기 위하여 사용자들이 비정규직 근로자들의 사용을 선호하고 있는 점을 감안할 때 계속근로기간이 1년미만인 근로자들을 적용제외하는 경우 비정규직 근로자의 사용을 조장할 우려도 있다. 따라서 1년미만 근로자에 대해서도 퇴직급여제도를 적용하는 방안을 강구할 필요성이 있다.

현행과 같은 계약형 퇴직연금 지배구조에서는 금융회사가 모든 절차를 관리하기 때문에 금융회사와 사용자와의 금전계약에 의해 계약이 좌우되고 근로자와의 이익의 상충을 일으킬 소지가 있다는 문제점 등이 발생할 수 있다. 이에 따라 ① 금융기관에 대한 기금운용감독 중시 ② 사용자와 금융기관간 불공정한 계약(예: 금전계약)방지 ③ 근로자와 이익상충이 없도록 사전에 정형화된 규약설정 등에 감독당국의 감독초점이 맞추어질 필요성이 있다. 또한 퇴직연금제도의 적용을 실질적으로 확대하기 위해 계약형 퇴직연금 지배구조이외에 업종·산업단위로 퇴직연금제도를 설계할 수 있는 기금형 퇴직연금 지배구조의 도입을 종합적으로 검토할 필요성이 존재한다. 보다 적극적으로는 provident 형 퇴직연금제도가 구상될 필요가 있다.

퇴직연금제도에 참여유인을 줄 수 있도록 조세체계를 조속히 개편하여야 한다. 정부의 세제개편(안)의 주요 내용은 △퇴직연금 불입액에 대한 소득공제 인정(개인연금저축과 합산하여 연간 300만원 한도) △연금에 대한 과세 완화를 위해 연금소득공제 한도 인상(50%)이다. 그러나 개정된 세제체계로는 퇴직일시금제도에서 연금제도로의 이행의 우인이 거의 없다. 오히려, 퇴직일시금 지급이 유리한 경우도 있다. 따라서, 현행 퇴직금 관련 세제 및 연금관련 세제의 개편이 퇴직연금제도의 도입시 병행하여 추진되어야 한다. 퇴직금의 사내유보시, 세제혜택의 철폐와 퇴직일시금에 대한 세율 인상 및 퇴직연금에 대한 세제 혜택의 강화가 필요하다.

퇴직연금 시스템 및 네트워크 구축을 정부가 적극 지원해야 한다. 퇴직연금의 지급여건의 강화를 위해서는 수탁기관간 통산 및 연계 시스템의 구축이 반드시 필요하다. 이를 위해서는 수탁기관간 시스템 호환성과 네트워크의 구축이 필요하다. 또한 자료 관리비용의 절감 및 초기 구축비용의 절감을 위해서는 record keeping의 공동 운영 방안에 대한 검토가 필요하다.

마지막으로 연금휴대성에 가장 효과적인 퇴직연금제도는 한국형 IRA제도라고 할 수 있는 개인퇴직계좌제도이다. 개인퇴직계좌제도는 개인별로 관리되는 계정인면서도 기업주가 부담금을 납입하는 독특한 제도이다. 우리나라와 같이 한 직장에서의 근속기간이 짧은 나라의 경우에는 개인퇴직계좌제도를 활성화시키는 방안이 퇴직연금의 노후소득보장 효과를 높이는 방안이 될 수 있다. 개인퇴직계좌에 일시금을 적립하는 경우 연금을 지급할 때까지 과세가 이연되고, 지급권 보장 등 안전장치가 적용된다(퇴직연금과 같음). 퇴직급여의 일시금을 수령한 자 등은 개인퇴직계좌에 가입할 수 있다. 개인퇴직계좌에의 가입여부는 근로자의 재량에 맡기되, 세제를 통해서 가입을 지원한다. 개인퇴직계좌 제도를 활성화할 수 있는 방안이 적극적으로 마련되어야 할 것이다.

## 참고문헌

- 고광수, 「미국 연금제도의 체계와 시사점:기업연금 설계를 중심으로」, 한국보건사회연구원, 1998
- 고광수·김영갑, 「미국의 종업원 퇴직 연금제도와 시사점」, 한국증권연수원, 2000.03
- 고승희, 「일본의 적격퇴직연금제도와 세무」 2000
- 권문일, 「호주의 기업연금제도 분석 : 퇴직연금제도 개선에 주는 시사점」 덕성여대사회과학연구, 2001
- 김병덕 「기업연금 도입에 따른 기업 신용등급별 퇴직금 지급보증가치에 관한 연구」 한국금융연구원, 2004.01
- 김성숙·김수완, 「우리나라 사적연금의 노후소득보장 기능 분석」, 『한국사회보장연구』, 2005
- 김용하, 「우리나라 퇴직연금제도 도입방안」, 노사정위원회, 2000
- 김용하, 「선진국의 기업연금제도와 시사점」, 은행연합회, 2000
- 김용하 외, 「과학기술인 퇴직공제제도 개발 연구」, 한국사회보험연구소, 2003
- 김용하, 「국민연금제도의 포괄적 개혁방안」, 한국응용경제학회, 2005
- 김인재, 「퇴직연금제도의 개혁과 적격기업연금제도의 실시에 관한 법적 연구」 한국학술진흥재단, 1997
- 김화동, 「일본의 신기업연금제도」 명경사, 2002. 6
- 나영, 송도영 「기업연금 도입에 영향을 미치는 특징 변수」 중앙대 경영학연구, 2003.02
- 남재현, 「주요국의 퇴직연금 현황과 시사점」, 한국금융연구원, 2005. 8
- 노동부, 「퇴직연금제 설명자료」, 2005. 11
- 류건식, 「한국형 퇴직연금제도에 대한 종합적 평가와 발전과제」, 2005, 보험개발원
- 류건식, 「퇴직연금제도의 도입과 금융기관의 리스크관리방안」, 2004, 보험개발원
- 매월노동동향, 「근로자 퇴직 연금 제도 도입 방안」 노동부, 2003.11
- 민재성·김원식, 「퇴직연금제도하의 기업연금제도 도입방안」 한국사회보장학회, 1990.12
- 박경숙, 「공적연금과 사적퇴직급여의 연계 : 퇴직준비금 전환에 따른 과제와 대책」 한국사회보장학회, 1993, 11
- 박경애·최기홍, 「증감노동생명표에 의한 노동기대여명의 측정과 전망」, 한국인구학회, 2006
- 박원란 “생명표에 의한 한국남성의 노동기간 변화” 《통계분석연구》 6(1):1-17, 2001.
- 방하남, 김인재 외, 「퇴직 연금 제도 실행 방안」 노동부, 2003. 08
- 방하남, 「미국의 기업연금 제도 연구」, 한국노동연구원
- 방하남외, 「기업연금의 도입 방안」, 한국노동연구원, 2001
- 신경혜 “노동생명표에 의한 노동기간의 분석” 《Actuarial Note》 연구자료 2002(2) 국민연금연구

센터.

- 임무송, 「근로자퇴직소득보장법(안)의 개요」 노동부, 2004. 03
- 최수미, 「기업연금제도 도입과 기업의 활용방안」 LG경제연구원, 2003.08
- 우영호·고광수, 「확정기여형 기업연금 도입에 관한 연구」, 한국증권연구원, 2001. 08
- 이정우, 「퇴직결정변수에 대한 이론적 고찰과 사회정책효과」 한국사회보장학회, 1997
- 이호용, 「퇴직연금제도의 세제 효과 분석」 2005
- 전영준, 한도숙 「연금 과세체계 개편의 경제적 효과 분석」, 한국조세연구원, 2000.12
- 전영준, 「노후소득장책에 대한 조세정책의 경제적 효과분석」, 계량경제학보, 2000.09
- 전춘옥, 이효익, 이석영, 「기업연금세제의 문제점과 개선방향」 세무학연구 제14호, 1999.08
- 한국노동연구원, 『제 9차 한국노동패널』, 2007
- 황수경, “노동생명표 작성법을 이용한 은퇴연령의 추정” 《노동리뷰》 1(1):45-55, 2005

- Andre Laboul, 「Private Pension system ; Regulatory Policies」, Ageing Working Paper, no2.2, OECD, Paris, 1988
- Brown, Heffrey R, Olivia S. Mitchell, Mortality Risk, Inflation Risk&Annuity Products, NBER, 2007
- Chab, Desmond, 「pensions in Asia」, presentation Paper, 1999
- Dimiri Vittas 「Sequencing Social, Pension, and Insurance Reform」 World Bank, 1995
- Duskin, E. (eds), Private Pensions and Public Policy, Paris: OECD Social Policy Studies No. 9, 1992
- Estelle James, 「Pension Reform : Is There a Tradeoff between Efficiency and Equity?」, World bank, 1997
- Garfinkle, S. "Table of Working Life for Women" BLS Bulletin 1204, 1957
- "The Lengthening of Working Life and Its Implications" World Population Conference Belgrade, 1965.
- Hoem, Jan. M. "A Markov Chain Model of Working Life Tables" Scandinavian Actuarial Journal 58(1):1-20, 1977.
- Maria cozzolind 「Contribution-based vs. earnings-related retirement pension systems」 Ricerche Economiche 49
- McGill, Brown, Haley, Schieber, 「Fundamentals of Private Pensions」, University of Pennsylvania, 1997
- Richard Disney & Carl Emmerson, 「Choice of Pension Scheme and Job Mobility in Britain」, 2002
- Sewin Chan, Ann Huff Stevens, 「Do changes in pension incentives affect retirement?」 Journal of public economics 88

- Shih-chieh Chang 「Optimal pension funding through dynamic simulations」 Insurance mathematics & economics 24
- Vincenzo Andrieetti & Vincent Hilderbrand, 「Pension Portabilty and Labour Mobilty in the United States. New Evidence from SIPP Data」 , 2001
- World Bank Report, 1999 No. 20204-KO, 「Republic of Korea; The Korean Pension System at a Crossroads」 , May 10, 2000