

패널자료를 통해 확인한 퇴직급여제도의 현황과 실태*

이 영 수**

이 글에서는 퇴직연금 도입 및 선호에 대한 실증 분석을 탐색적 수준에서 실시하였다. 「사업체패널조사」를 활용한 분석 결과, 남성 근로자 비율이 높을수록, 중·고령 근로자 비율이 높을수록, 정규직 근로자의 주요 직종이 서비스·판매직인 경우 퇴직연금 도입 확률이 낮았고, 임금 수준, 기업 규모, 노동조합은 퇴직연금 도입과 양(+)의 상관관계를 보였다. 근로자 집단별 퇴직연금 도입 선호의 차이, 기업 규모, 업종 및 임금 수준 등에 따른 선호의 차이는 퇴직연금 도입에 대한 순응도를 높이고 연금화를 위한 방안을 모색하는 데 중요한 요소로 고려할 필요가 있다. 「국민노후보장패널조사」를 활용한 분석 결과, 퇴직연금 적용을 받는 중·고령 근로자의 비율 및 노후 준비 수단으로서 퇴직연금에 대한 인식 수준이 매우 낮았다. 퇴직금 또는 퇴직연금을 일시금으로 수령하는 상당수의 중·고령층은 본인 생활비로 사용할 목적을 지니고 있으며, 적절한 유인 제공 등이 이루어진다면 연금화에 대한 순응성이 높을 수 있다는 점이 확인되었다. 연금 선호에도 불구하고 일시금 수령을 결정하는 제약 요인들을 파악하고, 일시금 선호 비율이 높은 것으로 확인된 집단의 연금 선호도를 높이고 연금 수령으로 연결하기 위한 다양한 방안을 모색할 필요가 있다.

1. 서 론

이 글에서는 퇴직급여 관련 정보를 포함하고 있는 기업 및 개인 수준 패널자료를 활용하여 퇴직연금 선호 현황 및 영향 요인을 탐색적 수준에서 분석하였다. 퇴직급여가 연금으로 이어지는 과정은 기업 수준에서의 퇴직급여제도 및 유형 선택, 개인 차원에서의 중간 정산 여부, 퇴직

* 이 글은 2024년 한국노동연구원 연구사업으로 수행한 길현중 외(2024), 『퇴직급여제도 현황과 인식: 수준과 격차를 중심으로』 보고서 중 제4장 내용을 요약·정리한 것이다.

** 인천대학교 교수(yslee@inu.ac.kr).

후 연금계좌 유지 및 투자 방식, 퇴직 후 수령방식 및 조건 등 일련의 단계 및 단계별 선택을 포함하며, 어떠한 선택이 이루어지는지에 따라 노후소득보장 기능 측면에서 다양한 결과를 낼 수 있다. '다층적' 노후소득보장 체계 구성의 흐름과 함께 다층체계의 한 축으로 공적 연금제도를 보완하는 퇴직연금의 중요성이 높아지고 있지만, 한국의 경우 퇴직급여 연금화의 정책적 발전이 더디고 관련 연구가 미흡한 실정이다. 퇴직급여제도와 관련된 정보를 포함하고 있는 데이터를 식별하고, 퇴직급여의 현황, 실태 및 선택 단계별 영향 요인을 분석하여 기초자료를 제공하는 작업이 시급하다고 할 수 있다.

이러한 필요성에 기반하여 이 글에서는 먼저 「사업체패널조사」 자료를 활용하여 기업의 퇴직연금 도입 여부 및 퇴직연금 유형 선택 관련 요인을 실증적으로 분석하였다. 「사업체패널조사」 등 기업체 수준 자료를 활용하여 퇴직연금 도입 및 유형 선호 요인을 분석한 연구들이 이루어졌지만(김대환·류건식, 2011; 박원주 외, 2011; 반정호, 2005; 임두빈·전용일, 2012 등) 대체로 퇴직연금 도입 초기의 연구들이 다수이다. 정부의 사적연금 활성화 대책발표(2014년)에 포함된 퇴직연금 의무화 방향이 제시된 시점인 2015년 이후부터 가장 최근까지의 자료를 활용하여 기존 연구들에서 활용된 변수들을 중심으로 연구모형을 구성하여 분석하였다. 특히 전체 기업에 대한 분석 외에 2015년 이후 퇴직연금을 새롭게 도입한 기업과 2015년 이후에도 퇴직연금을 도입하지 않고 있는 기업을 식별한 후 이들 간의 차이를 중심으로 분석하였고, 기업 규모별, 업종별 분석 등 기존 연구와의 차별성을 확보하기 위해 다양한 분석을 시도하였다. 기업의 근로자 요인에 초점을 둔 분석을 통해 퇴직급여와 관련한 근로자 집단별 선호 및 연금 정치(Pension Politics)를 이해하는 기초자료를 제공할 수 있고, 향후 퇴직급여의 노후소득보장 기능을 강화하는 정책적 개선을 진행하는 데 일정 부분 함의를 지닐 수 있을 것이다.

다음으로, 퇴직급여 관련 정보를 포함하고 있는 '개인 수준' 패널자료를 확인하고, 이를 활용하여 퇴직연금 선호 관련 현황 및 영향 요인을 탐색적 수준에서 분석하였다. 여러 패널조사 자료에 퇴직급여 관련 변수가 포함되어 있으나 다양한 한계로 인해 포괄적이고 심층적인 분석이 어렵다는 점이 확인되었는데, 퇴직연금 선호를 실증 분석한 선행연구들이 대체로 서베이 자료를 활용한 이유도 이러한 제약으로 인한 것으로 보인다(김성일·박진용, 2023; 류건식·강성호, 2016; 류건식·정석영, 2005 등). 본 연구에서 활용한 「국민노후보장패널조사」의 경우 퇴직급여 적용 형태, 퇴직연금 선호 형태, 퇴직금 중간 정산 등 퇴직급여 관련 변수가 가장 다양하게 포함되어 있고, 분석 시 독립변수로 활용할 수 있는 정보들을 포함하고 있다. 「국민노후보장패널조사」역시 여러 한계가 있으나 퇴직연령에 가깝거나 일반적인 퇴직연령 이후 퇴직급여에 가입된 중·고령 임금근로자 집단을 대상으로 분석한다는 점에서 함의를 지닐 수 있다. 다만 표본의 특수성, 사례 수의 제한 등 한계를 고려하여 기술 분석을 중심으로 결과를 제시하였으며, 대략적인 현황 및 선호를 파악하는 목적으로 활용할 필요가 있다.

II. 분석자료 및 분석방법

1. 기업 수준 분석

기업의 퇴직연금 도입 및 퇴직연금 유형 선호 요인 분석을 위해 한국노동연구원의 「사업체패널조사」 자료를 활용하였다. 본 연구에서는 신규 패널이 추가되어 표본 대체 없이 현재까지 진행되고 있고 설문 문항의 보완이 이루어진 6차(WPS2015)~9차(WPS2021) 자료를 활용하였다.

퇴직연금 도입 및 유형 선택에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위한 분석 모형은 선행연구를 참고하여 구성하였는데, 기업의 일반적 특성(업종, 기업 규모, 지역, 업력 등), 재무 요인(매출액, 당기순이익, 1인당 인건비 등), 고용 관련 요인(정규직 근로자 주요 직종, 정규직 비율, 근로자 연령 구성, 임금 수준 등), 노사관계 관련 요인(노동조합 여부 등) 등 다양한 변수를 분석 모형에 포함하였다. 분석 결과, 재무 요인은 대체로 퇴직연금 도입 및 유형 선호에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으며, 「사업체패널조사」 재무 요인 자료 수집 방법의 변경으로 표본에 포함된 기업의 재무 요인 자료에 결측치가 발생하는 것으로 확인되었다. 이러한 점을 고려하여 이 글에서는 재무 요인 변수를 제외한 분석 결과를 제시하였다. 현황 및 실태 파악을 위한 기술통계 분석 외에 선형확률모형, 다항로짓 등을 활용하여 퇴직연금 도입 및 유형 선호 요인을 분석하였다.

2. 개인 수준 분석

「국민노후보장패널조사」는 전국 만 50세 이상 가구원이 있는 가구와 해당 가구 50세 이상인 자 및 배우자를 대상으로 2005년부터 2년 주기로 이루어지고 있는 조사이다. 이 글에서는 통합 표본(13패널) 2차(2015년)~통합표본 5차(2021년) 자료를 활용하여 퇴직연금 적용 형태, 퇴직연금 선호 형태(일시금 vs 연금화), 퇴직금 중간 정산 등 현황에 대해 분석하고, 퇴직연금 선호 형태에 영향을 미치는 요인을 탐색적 수준에서 살펴보았다. 특히 「국민노후보장패널조사」에 포함된 퇴직급여 외 공적연금 및 개인연금 관련 요인, 퇴직금 중간 정산, 노후준비 수준, 인구·사회학적 특성 등에 초점을 두고 퇴직연금 선호 형태와 어떤 관련을 맺고 있는지 살펴보았다. 앞서 서론에서 언급한 것처럼 표본의 특수성, 사례 수의 제한 등 다양한 한계를 고려하여 기술 분석 결과를 중심으로 논의하였고, (패널)회귀분석 등의 결과는 제시하지 않았다. 분석 결과는 대략적인 현황 및 선호를 파악하는 목적으로 활용할 필요가 있다.

Ⅲ. 기업 수준 분석 : 「사업체패널조사」 분석 결과

1. 퇴직연금 도입 현황

「사업체패널조사」 6~9차 자료를 활용하여 분석한 퇴직연금 도입 현황을 <표 1>에 제시하였다. 2015년 기준 「사업체패널조사」에 포함된 3,431개 기업 중 약 75%가 퇴직연금을 도입하였고, 가장 최근인 2021년 기준 2,576개 기업 중 82%가 퇴직연금을 도입하였다. 「사업체패널조사」 6차~9차 자료에 모두 포함된 2,078개 기업 중 2021년 기준 1,707개(82.2%) 기업이 퇴직연금을 도입하였고, 371개(17.8%) 기업은 여전히 미도입 상태이다. 해당 기간에 새롭게 퇴직연금을 도입한 기업은 367개소로 확인된다. 한편 <표 2>에 제시된 것처럼 기업 규모 등에 따라 퇴직연금 도입 비율에 차이가 존재하는 것을 확인할 수 있다.

<표 1> 퇴직연금제도 도입 현황

(단위 : 개소, %)

		2015	2017	2019	2021
전체 사업장		3,431	2,868	2,795	2,576
퇴직연금 도입 사업장		2,565 (74.8)	2,207 (77.0)	2,202 (78.8)	2,109 (81.9)
퇴직연금 유형	확정급여(DB)	1,997 (77.9)	1,489 (67.5)	1,470 (66.8)	1,322 (62.7)
	확정기여(DC)	568 (22.1)	718 (32.5)	732 (33.2)	787 (37.3)

자료 : 한국노동연구원, 「사업체패널조사」, 각 연도.

<표 2> 기업 규모별 퇴직연금제도 도입 현황

(단위 : 개소, %)

	2015	2017	2019	2021
전체 사업장	3,431	2,868	2,795	2,576
퇴직연금 도입 사업장	2,565 (74.8)	2,207 (77.0)	2,202 (78.8)	2,109 (81.9)
10인 이하	-	13 (39.3)	17 (50.0)	28 (58.3)
50인 이하	-	595 (71.1)	584 (73.4)	612 (76.2)
100인 이하	-	489 (77.4)	478 (78.9)	435 (81.3)
300인 이하	-	615 (79.4)	612 (80.1)	587 (86.4)
300인 초과	-	495 (83.8)	511 (85.9)	447 (87.5)

주 : 괄호 안의 수치는 퇴직연금 도입 사업장 비율.

자료 : 한국노동연구원, 「사업체패널조사」, 각 연도.

2. 퇴직연금 도입 영향 요인

「사업체패널조사」 9차 자료를 바탕으로 퇴직연금 도입 기업과 미도입 기업, 2015년 이후 최근 도입 기업의 주요 특성을 비교한 결과를 <표 3>에 제시하였다. 몇 가지 중요한 차이를 중심으로 살펴보면, 2021년 기준으로 여전히 퇴직연금을 도입하지 않은 사업장의 경우 도입 사업장과 비교하여 장기근속(20년 이상) 근로자의 비율이 낮고(6.4% vs 8.7%), 중·고령 근로자의 비율

<표 3> 퇴직연금 도입 및 미도입 사업체 비교

		도입 vs 미도입		최근 도입 vs 미도입	
		도입 (n=2,109)	미도입 (n=467)	최근 도입 (n=435)	미도입 (n=467)
		평균 (표준편차)		평균 (표준편차)	
남성 근로자 비율(%)		69.2 (25.6)	70.0 (26.6)	68.1 (26.8)	70.0 (26.6)
근속 20년 이상 근로자 비율(%)		8.7 (15.2)	6.4 (12.3)	7.3 (14.1)	6.4 (12.3)
중·고령 근로자 비율(만 55세 이상)(%)		21.5 (22.6)	31.7 (28.3)	27.5 (26.6)	31.7 (28.3)
정규직 근로자 비율(%)		91.6 (20.6)	90.6 (22.9)	92.4 (21.0)	90.6 (22.9)
업력(연수)		29.5 (14.9)	29.6 (15.1)	27.1 (14.5)	29.6 (15.1)
매출액		691,840 (3,002,386)	521,316 (3,423,859)	357,352 (1,835,398)	521,316 (3,423,859)
영업이익		35,905 (238,102)	4,526 (79,061)	22,107 (152,924)	4,526 (79,061)
1인당 인건비		66.2 (27.5)	57.29 (22.8)	58.8 (25.4)	57.3 (22.8)
		개소(%)		개소(%)	
정규직 근로자 주요 직종	관리·전문·사무직	800 (37.9)	154 (33.0)	145 (33.3)	154 (33.0)
	서비스·판매직	281 (13.3)	107 (22.9)	75 (17.2)	107 (22.9)
	생산직	1,028 (48.7)	206 (44.1)	215 (49.4)	206 (44.1)
기업 규모	50인 이하	640 (30.4)	211 (45.2)	164 (37.7)	211 (45.2)
	100인 이하	435 (20.6)	100 (21.4)	98 (22.5)	100 (21.4)
	300인 이하	587 (27.8)	92 (19.7)	107 (24.6)	92 (19.7)
	300인 초과	447 (21.2)	64 (13.7)	66 (15.2)	64 (13.7)
노동조합	유	1,353 (64.2)	246 (52.7)	250 (57.5)	246 (52.7)
	무	756 (35.8)	221 (47.3)	185 (42.5)	221 (47.3)
정년제	유	1,681 (79.7)	304 (65.1)	307 (70.6)	304 (65.1)
	무	428 (20.3)	163 (34.9)	128 (29.4)	163 (34.9)
임금피크제	실시	614 (29.1)	80 (17.1)	90 (20.7)	80 (17.1)
	미실시	1,495 (70.9)	387 (82.9)	345 (79.3)	387 (82.9)

자료 : 「사업체패널조사」(9차, 2021년)를 활용하여 저자 분석.

은 상대적으로 높다(31.7% vs 21.5%). 남성 근로자 비율, 정규직 근로자 비율, 업력의 경우 상대적으로 큰 차이를 보이지 않았으며, 재무 요인 중 매출액, 영업이익, 1인당 인건비는 미도입 사업장에서 상대적으로 낮은 수준을 보이고 있음을 알 수 있다. 정규직 근로자의 주요 직종을 살펴보면, 미도입 사업장에서 서비스·판매직의 비중이 높게 나타나는 점도 주목할 만하다(전체 사업장의 22.9% vs 13.3%). 퇴직연금 미도입 사업장의 경우 도입 사업장에 비해 50인 이하 소규모 사업장의 비중이 높은 반면(45.2%), 100인 초과 300인 이하(19.7%), 300인 초과(13.7%) 사업장의 비중은 낮아 기업 규모에 따라 퇴직연금 도입 여부에 차이가 있음을 알 수 있다. 또한 퇴직연금 미도입 사업장의 경우 도입 사업장에 비해 노동조합이 조직된 비율이 낮고(52.7%), 정년제(65.1%), 임금피크제(17.1%)를 도입한 비율도 전반적으로 낮게 나타났다.

2015년 이후 최근 퇴직연금을 도입한 사업장과 미도입 사업장의 주요 특성을 비교한 결과는 전체 퇴직연금 도입 사업장과 미도입 사업장을 비교한 결과와 일관되지만, 몇 가지 주목할 점을 발견할 수 있다. 예컨대 재무 요인에서 매출액 수준은 최근 도입 사업장보다 미도입 사업장에서 높게 나타났으며, 1인당 인건비 수준은 큰 차이를 보이지 않았다. 미도입 사업장의 높은 중·고령 근로자 비중, 높은 서비스·판매 업종 비중, 사업장 규모에 따른 전반적인 차이는 유사하게 나타났지만, 노동조합, 정년제 및 임금피크제 도입 비율 등은 큰 차이가 없었다. 즉, 퇴직연금 도입의 단계적 의무화 최초 제언 이후 최근 퇴직연금을 도입한 기업과 여전히 미도입한 기업 간의 특성 차이는 전반적으로 줄어들고 있지만, 중·고령 근로자 비율, 영업이익, 서비스·판매 업종, 기업 규모 등은 여전히 퇴직연금 도입에 영향을 미치는 요인일 수 있음을 짐작할 수 있다.

다음으로 퇴직연금 도입 영향 요인을 회귀분석을 활용하여 분석한 결과를 <표 4>에 제시하였다. 앞서 논의한 대로 전체 사업체에 대한 분석 이외에 100인 이하 소규모 사업체, 서비스·판매직이 주를 이루는 사업체로 표본을 한정하여 분석을 실시하였다.

먼저 전체 사업체를 대상으로 분석한 결과를 살펴보면, 남성 근로자 비율, 중·고령 근로자 비율, 서비스·판매직, 임금 수준, 업력, 기업 규모가 퇴직연금 도입 여부에 유의미한 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 남성 근로자 비율이 높을수록, 중·고령 근로자 비율이 낮을수록, 서비스·판매직 업종에 해당될수록 퇴직연금 도입 확률이 낮았다. 반면 임금 수준이 높고, 규모가 큰 기업의 경우 퇴직연금 도입 확률이 높은 것으로 확인되었다. 장기근속 근로자 비율 및 노동조합 여부는 90% 신뢰수준에서 통계적으로 유의미했는데, 장기근속 근로자 비율이 높을수록 퇴직연금 도입 확률이 높았고, 노동조합이 조직된 사업체에서 퇴직연금 도입 확률이 높았다.

100인 이하 소규모 사업체로 표본을 한정하여 분석한 결과는 전체 사업체를 대상으로 한 분석 결과와 대체로 일관되나 각 변수의 영향력이 다소 크게 나타나는 경향이 확인된다. 또한 100인 이하 소규모 사업체의 경우 노동조합 유무는 퇴직연금 도입 여부에 유의미한 영향을 미치지

〈표 4〉 퇴직연금 도입 영향 요인(선형 확률 모형)

		전체 사업체	100인 이하 사업체	주요 근로자 서비스·판매직 사업체
남성 근로자 비율		-.0008* (.0003)	-.0014** (.0005)	-.0022** (.0008)
근속 20년 이상 근로자 비율		.0010 [†] (.0005)	.0021* (.0008)	.0012 (.0020)
중·고령 근로자 비율 (만 55세 이상)		-.0017*** (.0003)	-.0021*** (.0005)	.0002 (.0009)
정규직 근로자 비율		.0002 (.0004)	-.0002 (.0006)	.0006 (.0011)
정규직 근로자 주요 직종	(관리·전문·사무직)			
	서비스·판매직	-.0602** (.0238)	-.1195** (.0354)	-
	생산직	.0278 (.0180)	-.0005 (.0262)	-
임금 수준		.1784*** (.0426)	.2607*** (.0661)	.4423*** (.1226)
업력		-.0012* (.0005)	-.0019* (.0009)	-.0014 (.0016)
기업 규모	(50인 이하)			
	100인 이하	.0436 [†] (.0213)	.0434 [†] (.0236)	.0357 (.0597)
	300인 이하	.0788*** (.0206)	-	.1593* (.0629)
	300인 초과	.0667* (.0249)	-	.2954*** (.0707)
노동조합		.0322 [†] (.0172)	.0245 (.0234)	-.1549** (.0521)
임금피크제		.0217 (.0188)	.0360 (.0308)	.0953 [†] (.0574)
		N=2,576 F(30, 2,541) = 7.07*** Adj R ² = .06	N=1,386 F(27, 1,358) = 5.16*** Adj R ² = .08	N=386 F(27, 358) = 3.37*** Adj R ² = .14

주: 지역 더미 포함. [†] p<.10, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001.

자료: 「사업체패널조사」(9차, 2021년)를 활용하여 저자 분석.

않았다. 정규직 근로자의 주요 직종이 서비스·판매직인 사업체를 대상으로 동일한 분석을 실시한 결과 다소 상이한 점이 확인되는데, 장기근속 근로자 비율, 중·고령 근로자 비율 등은 퇴직연금 도입 여부와 유의미한 관계를 보이지 않았으나, 임금 수준, 사업체 규모 등은 일관된 결과를 보였다. 한 가지 흥미로운 결과는 노동조합이 설치된 사업체에서 퇴직연금 도입 확률이

오히려 낮게 나타났고, 임금피크제 도입 사업장의 퇴직연금 도입 확률이 90% 신뢰수준에서 유의미하게 높았다.

〈표 5〉 퇴직연금 도입 시기 영향 요인(다항로지분분석)

		전체 사업체		100인 이하 사업체		주요 근로자 서비스·판매직 사업체	
		2015년 이전 도입 vs 미도입	2015년 이후 도입 vs 미도입	2015년 이전 도입 vs 미도입	2015년 이후 도입 vs 미도입	2015년 이전 도입 vs 미도입	2015년 이후 도입 vs 미도입
남성 근로자 비율		-.0050 * (.0023)	-.0043 (.0028)	-.0086 ** (.0030)	-.0064 † (.0037)	-.0170 ** (.0053)	-.0037 (.0062)
근속 20년 이상 근로자 비율		.0083 † (.0045)	.0059 (.0054)	.0162 * (.0066)	.0115 (.0078)	.0042 (.0136)	.0097 (.0155)
중·고령 근로자 비율 (만 55세 이상)		-.0123 *** (.0023)	-.0020 (.0028)	-.0129 *** (.0030)	-.0053 (.0036)	.0001 (.0057)	.0082 (.0067)
정규직 근로자 비율		.0004 (.0026)	.0038 (.0033)	-.0022 (.0036)	.0031 (.0048)	.0051 (.0069)	.0011 (.0083)
정규직 근로자 주요 직종	(관리·전문·사무직)						
	서비스·판매직	-.4260 * (.1688)	-.1613 (.2083)	-.7590 ** (.2247)	-.2881 (.2741)	-	-
	생산직	.1854 (.1363)	.1285 (.1688)	-.0690 (.1742)	.0463 (.2152)	-	-
임금 수준		1.4576 *** (.3276)	.8326 * (.4054)	1.6201 *** (.4436)	1.4181 ** (.5405)	3.5044 *** (.8558)	1.2074 (1.0166)
업력		-.0062 (.0041)	-.0164 *** (.0053)	-.0093 (.0058)	-.0185 * (.0074)	.0055 (.0109)	-.0353 * (.0140)
기업 규모	(50인 이하)						
	100인 이하	.2757 † (.1520)	.2198 (.1857)	.3033 † (.1579)	.2314 (.1922)	.6098 (.3758)	-.3527 (.4443)
	300인 이하	.5960 *** (.1560)	.3814 * (.1914)	-	-	1.1035 ** (.4075)	.5254 (.4656)
	300인 초과	.5557 ** (.1854)	.2662 (.2315)	-	-	2.4433 *** (.5564)	1.6337 * (.6314)
노동조합		.2647 * (.1253)	.2221 (.1541)	.2127 (.1540)	.1621 (.1878)	-1.1195 ** (.3621)	-.6340 (.4220)
임금피크제		.2406 (.1523)	.0501 (.1908)	.3085 (.2222)	.2869 (.2653)	.7976 † (.4251)	.6438 (.5107)
		N=2,572 LR $\chi^2(58)=282.0^{***}$ Pseudo R2 = .06		N=1,386 LR $\chi^2(54)=165.26^{***}$ Pseudo R2 = .06		N=386 LR $\chi^2(54)=145.7^{***}$ Pseudo R2 = .19	

주: 지역 더미 포함. † $p < .10$ * $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$.
 자료: 「사업체패널조사」(9차, 2021년)를 활용하여 저자 분석.

다음으로 전체 사업체를 2015년 이전 퇴직연금을 도입한 기업, 2015년 이후 퇴직연금을 도입한 기업, 2021년 현재 기준으로 미도입 기업 세 유형으로 구분하고, 이에 영향을 미치는 요인을 다항로짓을 활용하여 분석하였다. 전체 사업체, 100인 이하 사업체, 서비스·판매 업종 사업체를 대상으로 각각 분석한 결과를 <표 5>에 제시하였다.

전체 사업장을 대상으로 퇴직연금 미도입 사업체와 2015년 이후 최근 퇴직연금을 도입한 사업장을 비교한 분석 결과, 임금 수준과 업력을 제외하고 대부분의 변수들이 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않았다. 특히 임금 수준의 영향력이 강하게 나타났는데, 임금 수준이 높을수록 미도입 사업체에 비해 2015년 이후 도입한 사업체에 속할 확률이 유의미하게 높았다. 2015년 이후 퇴직연금을 도입한 사업체에 비해 미도입한 사업체의 업력이 오히려 다소 높다는 점에도 주목할 만하다. 정규직 근로자의 주요 직종이 서비스·판매직인 사업체만을 대상으로 분석한 결과 역시 대체로 일관되게 나타났는데, 퇴직연금 미도입 사업체와 2015년 이후 최근 퇴직연금을 도입한 사업장을 비교한 분석 결과를 살펴보면, 기업 규모, 업력을 제외하고 대부분의 변수들이 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않았다.

3. 퇴직연금 유형 선호 영향 요인

다음으로 퇴직연금 도입 사업체의 퇴직연금 유형(확정급여형 vs 확정기여형) 선택에 영향을 미치는 사업체 수준의 요인에 대해 분석하였다. 퇴직연금 도입 영향 요인 분석의 경우와 같이 전체 사업체, 100인 이하 사업체, 서비스·판매 업종 사업체에 대해 각각 분석한 결과를 <표 6>에 제시하였다.

먼저 전체 사업체를 대상으로 분석한 결과를 살펴보면, 남성 근로자 비율이 높을수록 확정급여형을 선호할 확률이 높았고, 중·고령 근로자 비율이 높을수록 확정기여형을 선호할 확률이 높았다. 서비스·판매직 근로자가 주를 이루는 사업체, 기업 규모가 큰 사업체일수록 확정급여형 선호 확률이 높았다. 특히 임금 수준이 퇴직연금 선호와 비교적 강한 관계를 보였는데, 임금 수준이 높은 기업의 경우 확정급여 선호 확률이 높은 것으로 확인되었다. 임금피크제 도입 기업에서 확정급여 선호가 높다는 점에도 주목할 만하다. 이 외에 장기근속 근로자 비율, 노동조합 유무는 퇴직연금 유형 선호와 유의미한 관계를 보이지 않았다.

100인 이하 사업체로 표본을 한정하여 분석한 결과를 살펴보면, 전체 사업체 분석 결과와 대체로 일관된 결과를 보였으나, 중·고령 근로자 비율, 임금피크제 도입 여부는 통계적으로 유의미한 관계를 보이지 않았다. 정규직 근로자의 주요 업종이 서비스·판매직인 사업체를 대상으로 분석한 결과, 관련 변수들의 통계적 유의미성이 대체로 사라지는 결과를 보였다. 다만 임금 수준은 비교적 강한 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 임금 수준이 높을수록 확정급여형에 대

한 선호가 높았다.

〈표 6〉 퇴직연금 유형 선택 영향 요인(확정급여형=1, 선형확률모형)

		전체 사업체	100인 이하 사업체	주요 근로자 서비스·판매직 사업체
남성 근로자 비율		.0018 *** (.0004)	.0024 *** (.0006)	.0000 (.0011)
근속 20년 이상 근로자 비율		.0008 (.0007)	.0005 (.0011)	.0032 (.0026)
중·고령 근로자 비율 (만 55세 이상)		-.0017 *** (.0005)	-.0008 (.0007)	-.0013 (.0012)
정규직 근로자 비율		-.0000 (.0005)	-.0006 (.0008)	.0020 (.0016)
정규직 근로자 주요 직종	(관리·전문·사무직)			
	서비스·판매직	.0690 * (.0337)	.0984 † (.0507)	-
	생산직	.0483 † (.0247)	.0715 * (.0355)	-
임금 수준		.2122 ** (.0593)	.2764 ** (.0925)	.4105 * (.1774)
업력		.0008 (.0007)	.0010 (.0012)	.0021 (.0021)
기업 규모	(50인 이하)			
	100인 이하	-.0256 (.0299)	-.0202 (.0321)	-.0248 (.0871)
	300인 이하	.0511 † (.0286)	-	-.0347 (.0892)
	300인 초과	.0558 † (.0332)	-	.1161 (.0962)
노동조합		.0319 (.0239)	.0264 (.0318)	-.0083 (.0709)
임금피크제 실시		.0695 ** (.0252)	.0321 (.0405)	.0910 (.0737)
		N=2,106 F(29, 2,076) = 7.00 *** Adj R ² = .08	N=1,075 F(27, 1,047) = 2.99 *** Adj R ² = .05	N=280 F(26, 253) = 1.33 Adj R ² = .03

주: 지역 더미 포함. †p<.10, *p<.05, **p<.01, ***p<.001.
자료: 「사업체패널조사」(9차, 2021년)를 활용하여 저자 분석.

Ⅳ. 개인 수준 분석 : 「국민노후보장패널조사」 분석

본 절에서는 「국민노후보장패널조사」를 활용한 주요 분석 결과에 대해 논의할 것이다. 앞서 언급한 것처럼 다양한 자료의 한계를 고려하여 기술통계 분석 결과를 주로 제시하였으며, 결과 해석에 주의를 기울일 필요가 있다.

노후 준비를 하고 있다고 응답한 중·고령층의 노후 생활비 마련 방법 현황을 분석한 결과를 <표 7>에 제시하였는데 1순위 응답을 중심으로 살펴보면, 국민연금 및 기타 공적연금의 비율이 70% 수준으로 가장 높게 나타났다. 예금, 적금, 보험 등 사적 자산, 부동산 운용의 비율이 각각 15.9%, 6.1%로 뒤를 이었고, 퇴직금 및 퇴직연금을 통한 노후 생활비 마련 비율은 3.8%로 매우 낮은 수준으로 확인된다. 여전히 다수의 중·고령층은 퇴직금 및 퇴직연금을 노후 생활비 마련의 주요 수단으로 인식하지 않고 있으며, 공적연금 외에 사적 자산에 대한 의존도가 높다는 점을 확인할 수 있다.

<표 7> 노후생활비 마련 방법

(단위: 명, %)

	1순위	2순위	3순위
국민연금	736 (58.7)	138 (15.2)	45 (13.1)
기타 공적연금	116 (9.3)	19 (2.1)	3 (0.9)
개인연금	29 (2.3)	87 (9.6)	22 (6.4)
퇴직금 및 퇴직연금	48 (3.8)	66 (7.3)	40 (11.6)
예금, 적금, 보험	199 (15.9)	460 (50.8)	163 (47.4)
부동산 운용	76 (6.1)	121 (13.4)	61 (17.7)
주식, 채권	4 (0.3)	7 (0.8)	10 (2.9)
기타	45 (3.6)	7 (0.8)	0 (0.0)
전 체	1,253 (100.0)	905 (100.0)	344 (100.0)

자료 : 국민연금공단 국민연금연구원, 「국민노후보장패널조사(9차, 2021년)」.

<표 8>에는 퇴직금 중간 정산 및 퇴직금 예상 사용처 현황을 제시하였다. 분석 대상에 포함된 중·고령 임금근로자 중 퇴직금 중간 정산 경험 비율은 5.4~8.6% 수준으로 나타났고, 퇴직금 중간 정산 사용 내역을 살펴보면 본인 생활비의 비중이 절반 이상으로 가장 높았다. 이 외에 자산 형성 및 사업, 가족 지원 등의 비율이 높았고, 부채 상환의 경우 비교적 낮은 비율을 보였다. 본인의 생활비 충당을 위해 퇴직금을 중간 정산하는 비율이 매우 높다는 점에 주목할 필요가

〈표 8〉 중·고령 임금근로자 퇴직금 중간 정산 사용 내역 및 퇴직금 예상 사용처

(단위: 명, %)

	퇴직금 중간 정산 사용 내역				퇴직금 예상 사용처			
	2015	2017	2019	2021	2015	2017	2019	2021
본인 생활비	31 (54.4)	38 (58.5)	29 (49.2)	21 (60.0)	503 (59.3)	515 (68.3)	468 (68.3)	425 (65.2)
가족 지원	9 (15.8)	10 (15.4)	16 (27.1)	3 (8.6)	228 (26.9)	119 (15.8)	119 (17.4)	131 (20.1)
부채 상환	2 (3.5)	2 (3.1)	4 (6.8)	1 (2.9)	34 (4.0)	24 (3.2)	26 (3.8)	12 (1.8)
자산형성·사업	15 (26.3)	14 (21.5)	9 (15.2)	10 (28.6)	83 (9.8)	94 (12.5)	70 (10.2)	84 (12.9)
기타	0 (0.0)	1 (1.5)	1 (1.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (0.3)	2 (0.3)	0 (0.0)

자료: 국민연금공단 국민연금연구원, 「국민노후보장패널조사」, 각 연도.

〈표 9〉 중·고령 임금근로자 현재 일자리 퇴직급여 적용 현황

(단위: 명, %)

	2015	2017	2019	2021
임금근로자 전체	1,724 (100.0)	1,655 (100.0)	1,657 (100.0)	1,481 (100.0)
퇴직금 제도	1,367 (79.3)	1,333 (80.5)	1,312 (79.2)	1,160 (78.3)
퇴직연금 제도	85 (4.9)	80 (4.8)	86 (5.2)	84 (5.7)
비해당	272 (15.8)	242 (14.6)	259 (15.6)	237 (16.0)
비해당 제외 퇴직연금 적용 비율	5.8%	5.7%	6.2%	6.8%

자료: 국민연금공단 국민연금연구원, 「국민노후보장패널조사」, 각 연도.

있다. 퇴직금 예상 사용처의 경우 퇴직금 중간 정산의 경우와 같이 본인의 생활비로 사용하겠다는 응답이 59.3~68.3% 수준으로 가장 높은 비율을 보였고, 가족 지원, 자산 형성 및 사업, 부채 상환의 순서로 나타났다. 일시금으로 지급하는 퇴직금의 예상 사용처로 본인 생활비가 가장 높은 비율을 보인다는 점은 퇴직급여의 연금화 측면에서 중요한 함의를 지닐 수 있다고 판단된다.

중·고령 임금근로자의 현재 일자리 퇴직급여 적용 현황을 살펴보면 〈표 9〉에 제시된 바와 같다. 전체 임금근로자 중 80% 정도가 퇴직금 제도가 적용되는 일자리에 종사하고 있으며, 퇴직연금 제도가 적용되는 일자리 종사자는 5% 수준에서 다소 증가하는 추세를 보인다. 퇴직급여 비해당 근로자의 비율도 15~16% 수준으로 매우 높은 편임을 알 수 있다. 비해당 근로자를 제외하고 퇴직급여제도가 적용되는 일자리 중 퇴직연금 제도가 적용되는 일자리 근로자 비율은 2021년 기준 6.8%로 다소 증가하는 추세이다. 앞서 「사업체패널조사」 분석에서 퇴직연금 도입 기업이 증가하는 추세와는 다소 상이한 결과이다(2021년 기준 퇴직연금 도입 기업 82%). 기업이 퇴직연금을 도입한 이후에도 개별 근로자는 도입 이전까지 적립된 퇴직금을 퇴직 이후 일시금으로 수령하거나 퇴직연금에 적립하는 등 선택이 가능한 상황에서 본인에게 적용되는 주된 퇴직급여 형태를 퇴직금 제도로 인식할 수 있다. 또한 「국민노후보장패널조사」의 표본이 중·고

령 임금근로자인 점을 고려하면, 퇴직연금 도입 비율이 상대적으로 낮은 소규모 사업장 종사자의 비중이 높거나, 퇴직급여가 적용되지 않는 일자리에 종사하고 있을 가능성 등 분석자료의 특수성에서 기인하는 것일 수 있다. 앞서 논의한 것처럼 분석자료의 특성을 감안하여 분석 결과의 해석에 유의할 필요가 있다.

〈표 10〉 중·고령 임금근로자 퇴직연금 선호 형태

(단위: 명, %)

	2015	2017	2019	2021
전 체	93 (100.0)	79 (100.0)	88 (100.0)	81 (100.0)
일시금	30 (32.3)	20 (25.3)	22 (25.0)	23 (28.4)
연금	63 (67.7)	59 (74.7)	66 (75.0)	58 (71.6)

자료: 국민연금공단 국민연금연구원, 「국민노후보장패널조사」, 각 연도.

다음으로 중·고령 임금근로자의 퇴직연금 선호에 대해 살펴보면, 퇴직연금에 가입되어 있다고 응답한 임금근로자 중 70% 이상이 연금 방식을 선호하는 것으로 나타났다. 전체 퇴직연금 수급자 중 연금 형태를 선호하는 비율이 해마다 증가하는 추세이지만(2020년 3.3%, 2021년 4.3%, 2022년 7.1%) 여전히 낮은 수준인 현실과 다소 상이한 결과이다. 연금 형태의 선호가 높다고 해도 실제로 연금으로 수급하는 데는 많은 제약 요인이 존재할 수 있다는 의미로도 해석할 수 있는데, 예컨대 연금 형태를 선호하더라도 생활비 충당, 가족 지원, 부채 상환 등의 사유로 일시금을 수령할 수 있으며, 퇴직연금 제도 도입의 역사가 길지 않고 연금 규모가 소액인 경우가 많은 점, 연금 수급의 유인(incentive)이 부족한 점 등 다양한 이유가 있을 수 있다(이태열·류건식, 2017 등). 연금 형태 선호가 연금 수급으로 연결되지 않는 다양한 제약 조건을 심층적으로 분석하고 대안을 모색하는 작업이 이루어질 필요가 있다.

중·고령 임금근로자의 다양한 특성들이 퇴직연금 선호와 어떻게 관련을 맺고 있는지 탐색적 수준에서 추가로 분석하였다(지면 관계상 자세한 분석 결과는 제시하지 않았음). 몇 가지 중요한 결과를 살펴보면, 남성(82.1%), 가구주(78.0%), 전문대졸 이상(73.5%), 자가 소유(72.6%), 상용직(72.2%) 집단에서 일시금보다 연금 형태 선호 비율이 높게 나타났다. 부채가 있거나(66.7%), 서비스·판매직에 종사하거나(50.0%), 노후 생활 준비를 하지 않거나(66.7%), 공적연금에 가입되어 있지 않은(64.3%) 집단의 경우 연금보다는 일시금을 선호하는 비율이 상대적으로 높았다. 또한 일시금과 비교하여 연금 형태를 선호하는 중·고령 임금근로자의 경우 공적연금 월 납입액 및 근로소득이 전반적으로 높았고, 특히 연금 형태를 선호하는 집단은 퇴직연금 평균 적립액이 일시금 선호 집단과 비교하여 2배 이상 높은 것으로 확인된다. 앞서 논의한 것처럼 표본의 특수성과 사례 수의 제약 등 여러 한계 및 탐색적 수준의 기술통계 분석 결과임을 고려해야 하지만,

〈표 11〉 중·고령 임금근로자 퇴직연금 선호 유형

(단위: 명, %)

	2015	2017	2019	2021
전 체	93 (100.0)	79 (100.0)	88 (100.0)	81 (100.0)
확정급여(DB)	66 (71.0)	60 (76.0)	71 (80.7)	54 (66.7)
확정기여(DC)	17 (18.3)	16 (20.2)	13 (14.8)	19 (23.5)
기업형 IRP	10 (10.7)	3 (3.8)	4 (4.5)	8 (9.9)

자료: 국민연금공단 국민연금연구원, 「국민노후보장패널조사」, 각 연도.

연금 형태의 선호에 다양한 요인들이 영향을 미칠 수 있다는 점을 짐작할 수 있다.

다음으로 중·고령 임금근로자의 퇴직연금 선호 유형(확정급여형 vs 확정기여형) 현황을 〈표 11〉에 제시하였다. 퇴직연금 가입자 중 확정급여형에 대한 선호가 66.7~80.7%로 매우 높은 수준을 보였고, 확정기여형 선호는 14.8~23.5% 수준으로 상대적으로 낮았다. 분석에 포함된 중·고령 임금근로자의 다수가 확정급여형을 선호한다는 점을 확인할 수 있는 결과이다.

중·고령 임금근로자의 다양한 특성들이 퇴직연금 선호 유형과 어떻게 관련을 맺고 있는지 탐색적 수준에서 분석한 결과(지면 관계상 자세한 분석 결과는 제시하지 않았음), 남성(78.8%), 가구주(77.8%)의 경우 상대적으로 확정급여형 선호 비율이 높았고, 전문대졸 이상(38.7%), 서비스·판매직(36.4%)의 경우 상대적으로 확정기여형의 선호가 높게 나타났다. 그 외에 다른 요인들의 경우 확정급여형 또는 확정기여형에 대한 선호가 뚜렷하게 나타나지는 않았다. 확정급여형을 선호하는 집단에서 퇴직연금 평균액이 2배 이상 높게 나타난 점도 주목할 만한 결과이다.

V. 결 론

이 글에서는 「사업체패널조사」와 「국민노후보장패널조사」 자료를 활용하여 기업체 수준 및 근로자 개인 수준에서 퇴직연금 도입 및 선호와 관련된 실증 분석을 탐색적 수준에서 실시하였다. 주요 분석 결과를 정리하면 다음과 같다.

우선 「사업체패널조사」를 활용한 분석 결과, 사업체 수준의 다양한 요인들이 퇴직연금 도입 여부에 유의미한 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 남성 근로자 비율이 높을수록, 중·고령 근로자 비율이 높을수록, 정규직 근로자의 주요 직종이 서비스·판매직인 경우 퇴직연금 도입 확률이 낮았다. 반면 임금 수준, 기업 규모, 노동조합의 경우 퇴직연금 선호와 양(+)의 상관 관계를 보였다. 100인 이하 사업체로 한정하여 분석한 결과는 전체 사업체 분석 결과와 대체로 일관

되게 나타났으나, 서비스·판매직 근로자가 주를 이루는 사업체만을 분석한 경우는 다소 상이한 결과를 보였다. 예컨대 근로자 특성 요인은 대체로 유의미하지 않았고, 노동조합의 영향이 상반되는 방향으로 나타나기도 했는데, 업종에 따른 영향 요인의 차이에 대해서는 보다 심층적인 연구가 필요할 수 있다.

한 가지 주목할 만한 결과는, 퇴직연금 단계적 의무화 발표 이후 비교적 최근에 퇴직연금을 도입한 기업과 여전히 퇴직연금을 미도입한 기업 간 뚜렷한 차이를 보이지는 않았다는 점이다. 다만 임금 수준은 여전히 중요한 요인으로 나타났는데, 사업체의 임금 수준이 퇴직연금 도입에 여전히 중요한 제약 조건이 될 수 있음을 의미한다. 근로자 집단별 퇴직연금 도입 선호의 차이, 기업의 규모, 업종 및 임금 수준 등에 따른 선호의 차이 등은 퇴직연금 도입에 대한 순응도를 높이고 실질적인 연금화를 위한 방안을 모색하는 데 중요한 요소로 고려할 필요가 있다.

다음으로 「국민노후보장패널조사」를 활용한 주요 분석 결과를 살펴보면 다음과 같다. 퇴직연금의 적용을 받는 중·고령 근로자의 비율이 매우 낮고, 노후 준비를 위한 수단으로서 퇴직연금에 대한 인식 역시 매우 낮은 것으로 나타났다. 일시금으로 수령하는 퇴직금 중간 정산 사용 내역이나 퇴직금의 예상 사용처에 대한 분석 결과에 따르면, 본인의 생활비로 응답한 비율이 가족에 대한 지원이나 자산 형성, 부채 상환 등의 비율보다 매우 높았다. 이러한 결과는 퇴직금 또는 퇴직연금을 일시금으로 수령한다고 해도 상당수의 중·고령층은 생활비로 사용할 목적을 지니고 있으며, 적절한 유인 제공 등이 이루어진다면 연금화에 대한 순응성이 생각보다 높을 수 있음을 의미한다.

유사한 맥락에서 퇴직연금에 가입된 중·고령 임금근로자의 70% 이상이 일시금보다 연금 형태를 선호한다는 결과에도 주목할 만하다. 연금 형태의 선호에도 불구하고 일시금 수령을 결정하는 다양한 제약 요인들을 파악하여 연금 형태 선호가 연금 수령으로 이어지는 방안을 모색할 필요가 있을 것이다. 중·고령 근로자의 다양한 특성이 연금 형태 선호에 영향을 미칠 수 있다는 점도 일정 부분 확인되었는데, 특히 연금보다 일시금에 대한 선호 비율이 높은 것으로 확인된 임시직, 주택 비소유, 부채 보유, 서비스·판매직, 저임금 집단을 비롯하여 퇴직연금 평균 적립액이 낮은 집단에 대해 연금 선호도를 높이고 실질적인 연금 수령으로 연결하기 위한 다양한 방안을 모색할 필요가 있을 것이다. **[KLI]**

[참고문헌]

길현종·이승호·이영수(2024), 『퇴직급여제도 현황과 인식: 수준과 격차를 중심으로』, 한국노동연구원.

- 김대환·류건식(2011), 「순차로짓 모형을 활용한 기업의 퇴직연금 선호 형태 분석」, 『보험금융연구』 22(2), pp.53~75.
- 김성일·박진용(2023), 「퇴직연금 적립금유지 장애요소에 대한 인구통계적 분석과 연금화 필요성 결정요인 연구」, 『연금연구』 13(2), pp.73~117.
- 류건식·강성호(2016), 「퇴직연금 연금선호 실태와 연금화 결정요인 분석: DC형 가입자를 중심으로」, 『연금연구』 6(2), pp.1~20.
- 류건식·정석영(2005), 「우리나라 근로자의 퇴직연금 선호요인 분석」, 『보험개발연구』 16(1), pp.65~94.
- 박원주·임두빈·전용일(2011), 「퇴직연금제도 도입 기업의 특성 분석」, 『연금연구』 1(2), pp.29~58.
- 반정호(2005), 「한국 기업의 퇴직연금제 선호에 관한 연구」, 『노동정책연구』 5(4), pp.101~133.
- 이태열·류건식(2017), 「퇴직연금 일시금 인출의 원인과 개선 방안」, 『KIRI 고령화리뷰』 5, pp.1~7.
- 임두빈·전용일(2012), 「퇴직연금제도 선택에 관한 기업의 결정요인 분석」, 『연금연구』 2(1), pp.27~56.