

노동정책연구

2005. 제5권 제4호 pp.101~133

© 한국노동연구원

연구논문

한국 기업의 퇴직연금제 선호에 관한 연구**

- 퇴직연금제 도입여부와 제도유형을 중심으로 -

반정호*

본 연구는 퇴직연금제도의 시행에 맞춰 한국노동연구원의 「사업체패널조사」 2004년 자료를 활용하여 우리나라 기업의 퇴직연금제 도입여부와 선호되는 제도유형에 영향을 미치는 요인을 실증적으로 분석해 보았다. 분석결과, 퇴직연금제도를 도입할 의사가 있는 기업은 전체 표본의 33.4%로 그 선호도가 그다지 높지 않은 것으로 분석되었다. 퇴직연금제도의 도입이나 유형의 선호를 결정하는 요인은 기업의 규모와 재무상태, 임금수준, 노동력의 구조, 노조유무 등 외부적인 요소와 함께 노사간의 협력관계, 후생복지수준, 근로자에 대한 고용보장의 의지 등 기업의 내부적인 요소가 동시에 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있었다. 향후 퇴직연금제도의 도입과 정착을 위해 기업은 이와 같은 기업을 둘러싼 내·외부적인 환경을 잘 이해할 필요가 있으며, 동시에 노사간의 합의도출을 위한 파트너십을 유지해야 할 것이다. 한편 정부는 퇴직연금제도의 조기정착이 가능한 기업의 제도 도입을 권장하고 상대적으로 재무구조가 열악한 기업이나 규모가 작은 기업들의 제도 도입이 용이할 수 있도록 제도적인 개선이 요구된다.

핵심용어 : 근로자퇴직급여보장법, 퇴직연금제도, 확정급여형 퇴직연금제, 확정기여형 퇴직연금제

투고일: 2005년 10월 14일, 심사의뢰일: 10월 19일, 심사완료일: 12월 20일

* 한국노동연구원 데이터센터 동향분석팀 연구원(jhban@kli.re.kr).

** 본 연구는 2005년 11월 한국노동연구원 『노동리뷰』에 수록된 초고를 일부 수정·보완한 것이다.

I. 서론

우리나라는 급속한 인구의 고령화 현상이 진행됨에 따라 노후의 생계 및 소득을 보장하는 제도와 정책을 필요로 하고 있다. 노후의 기초생활을 보장하기 위한 1차적 수단인 공적연금은 현행 연금체계를 유지할 경우 2036년 기금의 적자가 발생하고 2047년 기금고갈이 예상되므로 보험료 부담률의 증가와 급여율의 하락이 불가피한 실정이다. 이와 같은 공적연금의 문제와 더불어 기업차원에서의 근로자의 노후 생계를 보장하기 위해 마련된 퇴직금제도 역시 여러 가지 문제점이 지적되어 왔다(남재현, 2005). 이에 최근 몇 년 동안 기존의 일시금으로 지급되는 퇴직금을 연금의 형태로 수급하는 퇴직연금제도의 도입이 논의되어 왔으며, 관련 법안의 통과로 2005년 12월부터 우리나라에서도 퇴직연금제도가 시행되고 있다.

「근로자퇴직급여보장법」의 통과로 2005년 12월부터 모든 사업장은 기존의 법정퇴직금제 또는 퇴직연금제 중 하나 이상의 퇴직급여제도를 설정·운영하여야 한다. 퇴직연금제도는 확정급여형 퇴직연금제도(Defined Benefit, 이하 DB형), 확정기여형 퇴직연금제도(Defined Contribution, 이하 DC형), 개인퇴직계좌(IRA: Individual Retirement Account)¹⁾ 등의 다양한 제도의 형태를 가지고 있다. 퇴직연금제도로 전환하고자 하는 경우 기업은 근로자 대표(노조원의 과반수 혹은 노조가 없는 경우 근로자의 과반수)의 동의를 얻어야 하고 선택된 제도의 내용을 변경하고자 할 경우 역시 근로자 대표의 의견을 들어야 한다. 또한 노사협의를 거쳐 퇴직연금제도로 전환을 결정한 이후에도 DB형 또는 DC형을 선택해야 하는 노사의 의견조율과 합의의 과정을 거쳐야 한다.

1) 개인퇴직계좌는 직장이동성 및 단기 근속자의 증가, 중간정산제 및 연봉제의 확산 등으로 퇴직일시금이 노후자금으로 활용되지 못하고 소액생활자금으로 수령하고 이를 소진하는 최근의 퇴직금제도의 문제점을 보완하기 위해 마련된 제도이다. 이 제도는 근로자가 직장을 옮기더라도 일시금을 계속 적립했다가 은퇴시에 연금 또는 일시금으로 급여를 받을 수 있도록 하는 장치로서 개인퇴직계좌에 일시금을 적립하는 경우 연금을 수급할 때까지 과세가 이연되고, 수급권이 보장되는 등의 안전장치가 마련된다.

이는 사업장의 여건과 근로자의 선호가 다양하기 때문에 노사가 자율적으로 퇴직연금제도를 선택할 수 있게 하고 또한 기업이나 근로자 모두가 불이익을 최소화하기 위해 마련된 장치라고 할 수 있다. 이제 기업과 근로자는 기존 방식의 퇴직금제도를 그대로 유지할 것인지 아니면 다소 복잡할 수도 있는 노사의 합의를 통해 새로운 퇴직연금제도를 도입할지 선택의 기로에 서 있다고 해도 과언이 아니다.

본 연구의 목적은 퇴직연금제도의 시행을 앞두고 있는 시점에서 퇴직연금제도의 주요 내용을 살펴보고, 우리나라 기업들의 퇴직연금제도에 대한 선호도를 분석하며, 제도의 전환과 제도의 형태를 결정하는 요인이 무엇인지를 실증적으로 규명하는데 있다. 이를 통해 기존의 퇴직금제에서 퇴직연금제로 전환을 선호하는 기업과 그렇지 않은 기업들이 가진 특성 및 기업마다 선호하는 유형들이 어떤 것인지를 파악함으로써 퇴직연금제의 안정된 시행과 정착을 위한 기초자료를 제공할 수 있을 것이다. 더 나아가 본 연구는 퇴직연금제로의 전환 및 제도형태를 결정하는 기업의 변인들을 예측해 봄으로써 향후 퇴직연금제도의 시행과 관리를 둘러싼 정부, 기업, 근로자 등 다양한 이해관계자들의 의사결정에 도움을 주는 기초자료로 활용함은 물론 제도의 수정·보완을 위한 정책자료로 활용될 수 있을 것이다. 실증분석에 사용된 자료는 한국노동연구원의 「사업체패널조사」 2004년도 자료이다.

II. 퇴직연금제도의 주요 내용과 쟁점²⁾

우리나라의 경우 퇴직연금은 도입단계에 있으나 미국을 비롯한 선진국의 경우에 있어 퇴직연금은 국가가 제공하는 공적연금 및 개인저축과 더불어 노후 경제생활을 지탱하는 버팀목 중의 하나로 인식되고 있다. 미국의 경우, 1993년을 기준으로 민간기업에 종사하는 근로봉급자 중 약 50%, 즉 5천 4백만 명 정

2) 현재 노동부는 새롭게 도입되는 퇴직연금제도에 대해서 전국순회 설명회를 개최하고 있다. 이 부분은 노동부(2005)가 설명회 자료로 사용하고 있는 「퇴직연금제 주요 내용 설명자료」를 많이 이용하였다.

도에게 퇴직연금의 혜택이 주어져 있으며, 1972년부터 1993년간 약 20년간의 퇴직연금 제공률은 48~50%선을 유지해 왔다(Hinz and Turner, 1996). 미국의 대표적인 DC형 퇴직연금제도인 401(k) 플랜의 경우, 사용자는 근로자에게 과세 대상 수입의 축소, 저축 또는 퇴직재원 조성, 과세이연, 근로자의 목적에 따른 펀드 운용의 기회 등을 제공하고 있으며, 2002년 말 현재 3,600만명 이상의 근로자가 401(k) 플랜에 참여하고 있고 그 규모는 1조 5,400억 달러 정도로 보고되고 있다(고광수, 2003).³⁾

유럽의 여러 국가들의 퇴직연금(기업연금)제도는 공적연금보다 오래된 역사를 가지고 있는데, 스웨덴의 경우, 20세기 초반에 이미 공무원, 민간부문의 대다수 화이트칼라 노동자, 소수의 블루칼라 노동자들이 기업연금의 수혜자였다. 3층 연금체계를 구축하고 있는 스웨덴의 기업연금은 2층에 해당되며, 이 제도에는 근로자 소득의 2~4.5%가 여기에 투입되고 있다. 스웨덴의 기업연금의 경우는 근로자의 90%를 포괄하고 있으며 노동시장 내에서 기업연금과 관련된 4가지의 단체협약이 존재하고 있다(정승국, 2002).⁴⁾ SAF-LO 단체연금이라는 명칭을 갖고 있는 민간부문 화이트칼라 근로자가 적용되는 퇴직연금은 1996년 도입되었으며, 기여금의 각출에 의해 운영되는 DB형의 제도형태를 띠고 있었으나, 1996년 이후 DC형으로 전환되었다. 연금의 수급은 65세부터 가능하고 본인의 선택에 따라 55세부터 수급이 개시될 수 있으며, 파트타임 근로자에게도 동등한 가입자격이 제공되는 특징을 가지고 있다.

다층구조의 연금제도를 가지고 있는 영국의 경우는 공적연금체계로서 기초연금과 공적비례연금이 존재하고, 사적연금체계로서 기업연금과 개인연금이 운용되고 있다. 영국의 퇴직연금은 제도 도입 당시 DB유형을 취하고 있었으나 최근 들어 스웨덴과 마찬가지로 영국에서도 DC형 퇴직연금제가 증가하는 추

3) 미국의 대표적인 DC형 퇴직연금제인 401(k) 플랜에 대한 보다 자세한 내용은 고광수(2005)를 참고하기 바란다.

4) 스웨덴의 기업연금과 관련된 단체협약은 다음과 같다. 첫째, 민간부문 블루칼라 근로자에게 해당되는 SAF-LO 단체연금(Collective Pension)이고, 둘째, 민간부문 화이트칼라 근로자에게 적용되는 ITP이며, 셋째, 지방자치단체의 노동자에게 적용되는 PEA98이고, 넷째, 공무원에게 적용되는 연금협약 등이다. 민간부문 블루칼라 근로자에게 해당되는 SAF-LO 단체연금은 1996년 이후 시행되었으며, 도입 당시 140만명의 노동자들을 포괄하고 있다.

세에 있다. 영국의 퇴직연금은 1995년을 기준으로 전체 근로자의 약 50%가 가입되어 있으며, 평균 퇴직연금 각출률은 근로자가 5%, 기업이 15% 수준이다.⁵⁾

우리나라의 경우, 1961년 퇴직금제도를 마련하고 제도의 도입 이후 40년이 경과하는 동안 근로자의 노후 생계와 소득을 보장하는 주요한 제도로 인식되었다. 그러나 최근 급속한 인구고령화와 노동시장 여건의 변화에 따라 기존의 퇴직금제도(5인 이상 사업체, 1년 이상 근속자)는 기업(사용자)에게는 일시불로 퇴직금이 지불되어야 하는 제도적 성격으로 인해 비용부담이 존재하고, 근로자에게는 노후 소득보장이라는 제도적 취지를 구현하지 못한다는 지적이 제기되었다. 특히 기업이 도산을 하게 되는 경우 근로자의 수급권이 보장되지 않는다는 문제점과 함께 근로자 절반 이상이 제도로부터 배제되고 있어서 퇴직금제도는 법정복지제도로서의 한계를 보여주었다. 이에 1996년 퇴직연금제도의 전환에 대한 논의가 본격화되었고, 1998년 ‘퇴직금제도 개선’이 노사정위원회의 의제로 선정, 노동부를 중심으로 퇴직연금제도에 대한 연구와 논의가 활발하게 진행되었다. 2003년 7월 노사정위원회는 그간의 퇴직연금제 논의 결과를 정부에 이송하며, 노사의 입장을 고려하여 입법추진을 요청하였다. 입법안은 2004년 12월 국회 본회의를 통과, 2005년 1월 「근로자퇴직급여보장법」이 공포(법률 7379호)되었으며, 2005년 12월 1일부터 시행되고 있다.

전술한 것처럼, 퇴직연금제도로의 전환과 선택된 제도의 내용을 변경하기 위해서는 노사의 합의를 원칙으로 한다. 또한 퇴직연금제도의 형태는 사업장별로 노사의 협의를 바탕으로 DB형과 DC형을 선택할 수 있다. 퇴직연금제도를 선택하는 경우 기업과 근로자는 「퇴직연금 규약」을 작성하고 제도의 구체적인 운영관리업무를 수행할 퇴직연금 사업자를 선정·위탁함으로써 제도가 실제적으로 운영된다.⁶⁾ 또한 제도운영에 대한 사용자와 퇴직연금 사업자는 일정범위의 책무를 가지고 있다. 사용자의 경우, 가입자인 근로자를 보호하기 위해 적절한 퇴직연금의 운영을 저해하는 행위를 금지하기 위해 사용자 본인이나 제3자

5) 외국의 퇴직연금제도에 대한 보다 자세한 사항은 방하남 외(2001), 방하남 외(2002), 남재현(2005)를 참고하기 바란다.

6) 여기서 「퇴직연금 규약」은 개별 사업장의 퇴직연금제도를 설계하는 성격을 가지는 것으로 퇴직연금 사업자(금융기관)의 선정, 가입자, 가입기간, 급여수준, 재정건전성 확보 등의 다양한 법정준수사항에 대한 내용을 담고 있다. DB형과 DC형 퇴직연금제도에 대한 자세한 내용은 노동부(2005)를 참조하기 바란다.

의 이익을 도모할 목적으로 운영관리업무 및 자산관리업무의 위탁계약을 체결할 수 없도록 강제하고 있다. 아울러 매년 1회 이상 가입자에게 당해년 사업의 퇴직연금제도 운영에 관한 사항을 교육하는 등 근로자의 불이익을 최소화하도록 정해놓고 있다. 한편 퇴직연금 사업자는 법령에 의거한 계약을 준수하고 정당한 이유 없이 계약을 파기할 수 없으며, 계약 체결시 가입자 또는 사용자의 손실을 전부 또는 일부를 부담할 것을 약속해야 하며, 가입자 또는 사용자에게 특별한 이익을 제공할 수 없도록 하고 있다. 이 외에도 퇴직연금제도 내에는 사용자와 퇴직연금 사업자에 대한 감독·벌칙에 대한 사항 및 퇴직연금제도의 폐지에 관한 사항, 그리고 10인 미만 사업장에 주어지는 특례에 관한 규정도 마련하고 있다.

현행 퇴직연금제도는 설계와 운영형태에 따라 DB형과 DC형으로 나뉘어지는데, DB형은 근로자가 받을 연금급여(산정방식)가 사전에 확정되고, 사용자가 부담(적립)할 금액은 적립금 운용결과에 따라 변동될 수 있는 제도를 의미한다. 즉, 근로자가 받을 급여는 일시금 기준으로 현행 퇴직금과 같은 금액이 되도록 하며, 연금은 일시금을 퇴직연금 규약에 정한 바에 따라 종신 또는 일정기간(5년 이상) 분할하여 받게 된다. DC형은 사용자의 부담금이 사전에 확정되고 근로자가 받을 퇴직급여는 적립금 운용실적에 변동될 수 있는 연금제도를 의미한다. 사용자가 연간 임금총액의 1/12 이상의 금액을 노사가 퇴직연금 규약에서 선정한 금융기관의 근로자 개인별 계좌에 적립하면 근로자는 금융기관이 선정·제시하는 운용방법을 선택하여 적립금을 운용(투자)한다. DC형에서 적립금은 사용자로부터 독립되어 근로자 개인 명의로 적립되므로 기업이 도산해도 수급권이 100% 보장되며, 직장을 옮겨도 연결통산이 용이한 장점이 있으나 투자 결과에 따라 연금액이 달라질 수 있는 특징을 가지고 있다. <표 1>은 퇴직금제도와 퇴직연금제도의 내용과 특성을 정리해 놓은 것이다.

퇴직연금제도는 퇴직금제도에 비해 ① 노사의 합의를 원칙으로 한다는 점, ② 기업의 비용부담 및 경영의 장애요소에 대한 예측을 가능하게 한다는 점, ③ 근로자의 안정된 노후 생계와 소득을 보장할 수 있는 점 등에서 긍정적인 제도적 효과를 기대해 볼만하다. 그러나 과거 40여년 동안을 유지해오던 제도를 새로운 제도로 전환하는 것은 비록 그 제도의 효과가 분명하다고 할지라도 사용

자나 근로자 모두가 쉽게 결정을 내리기는 어려운 일이다. 실제로 퇴직연금제도는 그 입법과정에서 노사간 각기 다른 이해관계가 형성되었으며, 향후 제도의 도입 이후에도 이와 같은 이해관계는 퇴직연금제도를 선택하는데 있어서 매우 중요한 요소로 작용할 것이다. 퇴직연금제도의 도입을 놓고 노동계는 근로자의 노후 생활보장기금을 증시에 투입해 퇴직금이 불안정해진다는 점과 영세사업장과 비정규 노동자를 소외한다는 점⁷⁾ 등을 이유로 퇴직연금제도의 도입에 대해 비판적인 입장을 취해 왔다(전국민주노동조합총연맹, 2004). 사용자의 경우 역시 새롭게 도입되는 제도에 대한 불신과 운용손실에 대한 우려, 연금사업자의 선정 및 노사합의 도출 등의 여러 가지 부담스러운 요소를 가지고 있는 것이 사실이다.

〈표 1〉 퇴직금제도와 퇴직연금제도 비교

	퇴직금제도	퇴직연금제도	
		확정급여형(DB형)	확정기여형(DC형)
비용부담 주체	사용자	사용자	사용자
퇴직급여 형태와 수준	일시금	연금 또는 일시금 (퇴직금과 같음)	연금 또는 일시금 (퇴직금보다 많거나 적을 수 있음)
비용부담 수준	연간 임금총액의 30일분(1/12)	사용자의 적립금 운용 결과에 따라 다름	퇴직금과 같음 (연간 임금총액의 8.3%)
적립방식	사외적립 여부 임의	부분 사외적립 (예상급여액의 60%)	전액 사외적립
사용자 관리부담	인사노무관리 경직적	퇴직 후에도 관리 필요	적립 후 부담 없음
직장이동시 통산	어려움	어려움	쉬움
적합기업·근로자	도산위험이 없고, 임금상 승률이 높은 근로자	도산위험이 없고, 퇴직연금 수급자 관리 능력이 있는 기업	연봉제, 체불위험이 있는 기업, 직장이동 이 빈번한 근로자

자료: 노동부, 『퇴직연금제 주요 내용 설명자료』, 2005.

7) 퇴직연금제도는 법정복지제도의 형평성을 담보하기 위해 5인 미만 사업장에 대해서도 신규로 확대 적용하는 규정을 가지고 있다. 다만, 5인 미만 사업주의 부담능력과 준비기간을 고려하여 2008년 이후 2010년을 넘지 않는 기간 내에서 적용된다. 따라서 영세사업장에 대한 적용확대의 문제는 일부분 갈등을 해소할 여지가 있으나 비정규직 혹은 1년 미만의 단기간 근로자에 대한 적용제외의 문제는 여전히 남아 있다.

Ⅲ. 퇴직연금제도 선호에 관한 이론과 변인

퇴직금제도가 오랫동안 정착되어온 우리나라에서 퇴직연금제도에 대한 연구 및 관련된 이론을 찾기란 매우 어렵다. 국내 선행연구를 고찰한 결과, 퇴직연금제도 및 그 선호에 대한 연구는 매우 관념적인 수준에 그치고 있으며(안석환·위경우, 1999; 이효익·이석영, 2001; 방하남 외, 2001; 신종욱, 2002; 방하남 외, 2002; 박홍민·이경희, 2002; 남재현, 2005), 실증연구의 성격을 가지고 있는 연구들은 신종욱(1999), 나영·송도영(2003), 류건식·신문식(2004) 등에 불과하다.

신종욱(1999)은 미국 노동성(Department of Labor)에서 제공하는 다기업연금(multiemployer pension plan)에 관한 공적 데이터(Form 5500)를 이용하여 주요 정부규제가 도입되던 1980년대 연금제도의 연금신탁기금(pension trust) 운영비용의 증가가 연금제도 형태에 미치는 영향을 분석하고 있다. 또한 나영·송도영(2003)은 1994년부터 1999년까지 한국상장회사협의회와 한국신용평가의 KIS-FAS 데이터 파일 및 감사보고서 주석을 이용한 398개 제조업 기업을 대상으로 기업연금⁸⁾의 조기가입기업과 지연가입기업에 영향을 미치는 요인을 분석하고 있다. 분석결과, 조기가입기업은 지연가입기업에 비해 현금흐름이 양호하고, 이전에 단퇴·종퇴보험 등 외부에 퇴직급여충당금이 많이 적립되었으며, 기업의 규모가 크고 종업원의 임금수준이 높은 기업으로 분석되었다. 류건식·신문식(2005)은 서울 및 대도시 근로자 395명(특수지역연금 가입자 제외)을 대상으로 퇴직연금제도에 대한 선호도를 로짓모형을 활용하여 분석한 결과, 노후생계에 대한 준비가 미흡한 계층일수록, 개인연금에 가입한 근로자일수록, 전문직 및 남성근로자일수록 퇴직연금제도를 선호하는 것으로 드러났으며, 같은 방식으로 제도유형에 대한 선호도를 분석한 결과, 근로자의 62.1%가 DB형을

8) 나영·송도영의 연구에서 기업연금은 기업이 퇴직하는 종업원에게 연금(또는 일시금)을 지급하기 위해 필요한 재원을 사외에 기금으로 적립하는 퇴직보험 또는 퇴직일시금신탁을 의미한다.

선호하고 있으며, 노후 생활의 자금이 많을수록, 경제적 정년기간이 높을수록 DC형을 선호할 가능성이 높은 것으로 분석되었다.

국외 연구의 경우, 역시 퇴직연금제도의 선호와 관련된 이론은 가설적인 형태로 존재하고 있다. 기업의 퇴직연금제도 선호에 영향을 미치는 변인으로는 기업의 재무(회계) 요인, 정치비용 및 계약변수 요인, 노동관계 변인 등이 대표적이다. 회계 및 재무 요인에서는 기업의 여유현금이나 기업의 수익성이 높은 기업들이 일시금 형태의 퇴직금보다는 연금제도를 선호할 가능성이 높다는 여유현금가설이 가장 설명력이 높은 것으로 분석된다(Stone, M, 1987). 정치비용 요인은 기업의 규모가 클수록 정부로부터 규제나 과다한 세금부과 등의 정치적 손실비용을 줄이기 위해 이익을 줄이려는 방향으로 회계처리방법을 선택한다는 가설이다(Francis, J. R and S. A. Reiter, 1987). 즉 기업의 규모가 클수록 퇴직연금제도의 가입과는 정(+)의 관계가 있을 것이라는 가설을 설정할 수 있게 된다(나연·송도영, 2003). 또한 Clark and McDermid(1990)는 기업연금은 중요한 노동계약이며, 기업의 경쟁력을 나타내주는 중요한 의미를 가지는 요소라고 설명하고 있다. 우리나라 기업들의 퇴직금제도에서 퇴직연금제도로의 전환은 퇴직금의 기여와 수급에 대한 방법과 그 형태를 결정하는 중요한 노사간의 계약이기 때문에 노동조합의 역할, 노사관계, 임금 및 고용보장 수준, 기업의 후생복지 등의 다양한 노동관계 변인의 영향이 매우 크게 작용할 것이다. 이는 퇴직연금제도로 전환하는데 필수적인 요소가 노사간의 합의를 제도적 원칙으로 하는 우리나라의 경우 더욱 그러하다.

흔히 퇴직연금의 제도유형의 선택은 DB형의 경우 경영이 안정적이고 영속적인 기업, 연금수급자 관리능력이 있는 대기업 등에 적합할 것으로 예상된다. DC형의 경우는 기업수명이 짧거나 경영이 불안정한 기업, 자체 연금제도를 설계하기 어려운 중소기업, 연봉제를 실시하며 매년 퇴직금중간정산제를 활용하는 기업, 직장이동이 빈번한 단기근로자에게 적합할 것이다(김흥기·강병창, 2005). 퇴직연금의 유형선택과 관련된 Current Population Survey(1995)에 따르면, 미국 근로자의 약 52%가 DC형 퇴직연금제를 선호하고 있고, Tongxuan Yang(2004)은 월평균 임금의 수준이 높을수록 DB형을 선호하며, 남성일수록 DC형 퇴직연금제를, 리스크를 선호하는 근로자일수록 DC형 퇴직연금제를 선

호하는 것으로 연구결과를 밝히고 있다. 기업의 입장에서 보면 퇴직연금제도는 연금제도를 운용하는 기업이 이전과는 다른 이해당사자들의 이해관계를 고려해야 함을 의미한다. 특히 퇴직연금제의 제도유형은 각출방식이 기업의 성과와 밀접하게 관련되어 나타나는 것으로서 그 방식의 결정은 매우 중요하다 하겠다. 만일 기업이 퇴직연금을 통해 근로자에게 일정수준의 후생을 제공하는 사회적 가치를 중요하게 고려한다면, DB형을 선택함으로써 DC형을 선택하는 경우보다 근로자에 대한 의무를 더욱 용이하게 할 것이다.⁹⁾ 일반적으로 DB형 제도는 DC형에 비해 몇 가지 장점이 있는데, Bodie(1990)와 Ippolito(1986)은 DB형이 DC형과는 달리 근로자가 직면하게 되는 두 가지 중요한 위험, 즉 장수(longevity)와 투자(investment)의 위험으로부터 보호역할을 한다는 것을 지적한 바 있다. 또한 퇴직시기 이전에 직장을 그만두는 경우 불이익을 받게 함으로써 DB형은 감소된 이직률을 통해 생산성을 증가시킬 수도 있다고 설명하고 있다. 이에 비해 DC형은 대체로 기업연금 제공자와 관련하여 장점을 가지고 있는데, 보다 높은 융통성(flexibility), 낮은 운영비용, 그리고 이전한 직장내 기업연금과의 연계가능성(portability) 등의 장점을 가지고 있다고 지적한다.

퇴직연금이 기업 중심의 복리후생제도로써 도입되던 20세기 중반 이후까지는 DB형이 제도의 주를 이루다가 최근에 와서는 DC형으로 형태가 전환되는 추세가 나타나고 있다. 이와 같은 현상을 김원식·방하남(2005)은 기업과 근로자의 특성 및 노동시장의 상황변화에 따른 연금제도의 대응으로 설명하고 있다. 즉, 세계적인 추세로서 노동시장의 유연화가 증가하면서 노동력의 직종간·기업간 이동률이 높아짐에 따라 동일기업에서의 장기근속을 가정하고 제도이동성(portability)이 낮은 DB형보다는 기업간 제도이동이 용이한 DC형이 더 선호되고 있다고 보고하고 있다. 이상의 퇴직연금제 선호와 관련된 선행연구들은 연구대상의 특성에 따라 다소 상이한 결과들을 제시하고 있으며, 현재로서 연구결과에 대한 일반화, 가능한 지식이라고 하기에는 어려운 측면이 존재한다. 뿐만 아니라 기업의 어떠한 특성이 퇴직연금제의 제도유형을 결정하는지에 대해서 실증적으로 규명해 본 연구 역시 매우 부족한 실정이다. 이에 본

9) 그 이유는 확정급여형은 연금기금의 적립이 기업성과와는 무관하게 이루어지지만 확정기여형은 기업성과와 관련되어 계약상에 명시된 조건의 충족여부에 따라 상이하게 이루어지기 때문이다(안석환·위경우, 1999).

연구에서는 퇴직연금제도의 도입 및 제도유형을 결정하는 요인을 실증적으로 규명해 보고자 하였다.

IV. 연구방법

1. 분석자료 및 변수설명

2005년 12월 퇴직연금제도의 도입과 함께 우리나라 기업들은 기존의 퇴직금 제도를 그대로 유지할 것인지 아니면 새롭게 시작되는 제도로 전환할 것인지를 선택해야 하는 시점이다. 여기에서는 한국노동연구원의 「사업체패널조사」 2004년도 자료를 이용하여 우리나라 기업들의 퇴직연금제도에 대한 선호도를 실증적으로 분석해 보고자 하였다. 「사업체패널조사」는 우리나라를 대표하는 약 2,000개의 사업체를 표본으로 사업체의 전반적인 고용구조 및 노동수요를 체계적으로 파악하고 기업의 인적자원관리 체계 및 노사관계 현황 등에 관한 종단면 조사이다.

「사업체패널조사」의 설문은 크게 인사담당자, 노무담당자, 근로자대표용으로 구분되어 있고 퇴직연금제도의 도입과 관련해서는 인사담당자에게만 질문하고 있다.¹⁰⁾ 따라서 본 연구에서는 기업의 퇴직연금제도의 도입과 선호에 대한 정보만을 파악할 수 있고 근로자의 선호에 대한 정보를 파악할 수 없는 한계를 가지고 있다. 퇴직연금제도는 노사합의를 원칙으로 하기 때문에 기업이나 근로자 모두가 제도 도입에 중요한 요소임을 감안하면, 기업만을 분석대상으로 퇴직연금제도 도입에 대한 선호를 파악하는 것은 연구의 한계로 지적된다. 그럼에도 불구하고 제도 도입에 대한 일차적인 의지는 기업에 있을 가능성이 농후하기 때문에 우리나라의 기업들이 퇴직연금제도의 도입에 대한 선호를 분석하는 것은 제도의 안정적인 정착을 위해 선행되어야 할 중요한 과제이다. 실증분

10) 「사업체패널조사」에서 퇴직연금제도와 관련된 설문문항에 응답하는 인사담당자는 인사관리 및 기업경영 전반에 대한 업무를 담당하고 있어 새롭게 도입되는 퇴직연금제도에 대한 전반적인 이해와 제도에 대한 기업의 입장을 대표할 수 있다고 판단된다.

석에서는 2004년 「사업체패널조사」의 인사담당자용 2,005개 표본들 중에서 주요 변수에 대한 결측값(missing value)이 포함된 사례를 분석대상에서 제외한 1,310개 표본이다.

앞 장에서의 이론적 논의를 토대로 본 연구에서는 퇴직연금제도의 선호 및 제도유형을 결정하는 설명변인으로 기업의 속성변인, 재무 관련 변인, 노동관계 변인으로 구성하였다. 또한 표본기업의 퇴직연금제도로의 전환의사여부(전환: 1, 비전환: 0)를 가변수(dummy variables)로 처리하였으며, 퇴직연금제의 3가지 유형(확정급여형: 1, 확정기여형: 2, 하이브리드형: 3)으로 구분하여 종속변인으로 사용하였다.¹¹⁾ 본 연구의 실증분석 자료로 사용한 「사업체패널조사」 2004년도 자료가 조사되던 시점에서 주로 논의되던 퇴직연금제도의 유형은 앞서 언급한 3가지 유형이었다. 그러나 실제로 2005년 12월부터 시행되는 퇴직연금제도에는 하이브리드형(hybrid, 이하 HB형)이 제도유형에서 제외되어, 결국 현행 퇴직연금제도의 제도유형은 DB형과 DC형의 두 가지 제도형태를 갖추고 있다.

모형에 투입된 독립변인으로 기업속성을 나타내는 변인으로는 기업연령, 정규직 비중, 고령자 비중, 기업의 규모 등의 변인이며, 기업의 재무관련 변인은 기업의 회계년 기준 매출액, 매출순이익률 등이다. 또한 기업의 노동관계와 관련된 변인으로는 임금(월평균 임금수준, 임금피크제 도입 의사), 노동조합(노조 유무, 노사간 협력정도, 노조가입률), 복지수준(고용보장여부, 후생복지수준) 등이다. 각 변수에 대한 구체적인 변수값과 변수의 속성은 <표 2>를 참고하기 바란다.

2. 분석방법

본 연구에서 주요 분석방법은 다음과 같다. 표본기업이 기존의 퇴직금제도에서 퇴직연금제도로 전환을 결정하는 요인을 분석하기 위해 이항로짓모형(binary logit model)과 퇴직연금제의 제도유형 결정요인을 파악하기 위해서는 다항로짓모형(multinomial logit model)을 활용하였다. 이항로짓모형의 종속변

11) 하이브리드(hybrid)형 퇴직연금제는 확정급여형과 확정기여형을 혼합한 형태를 의미하는 것이다.

〈표 2〉 주요 변수에 대한 설명과 속성

		변수명	변수설명	변수값 및 속성
종속변인		퇴직연금 전환 의사여부	향후 3년 이내 퇴직연금제도로 전환할 의사 유무(1=있음, 0=없음)	dummy
		퇴직연금제도 유형	확정급여형(DB)/확정기여형(DC)/하이브리드형(HB=DB+DC)	DB=1 DC=2 HB=3
독립변인	기업속성 관련변인	기업연령	기업연령	년
		정규직 비중	전체 근로자 중 정규직 비중	%
		고령자 비중	전체 근로자 중 50세 이상 근로자의 비중	%
		기업규모	300인 이상 기업=1, 300인 미만 기업=0	dummy
	기업재무 관련변인	로그매출액	기업매출액(자연대수값)	백만원
		매출순이익률	기업매출 순이익률	%
	기업노동관계 관련변인	로그임금	기업 근로자의 연평균 임금(자연대수값)	천원
		임금피크제 도입 의사	임금피크제 도입 의향 (1=필요함, 0=필요없음)	dummy
		노동조합 유무	노동조합 유무(1=있음, 0=없음)	dummy
		노사관계 협력정도	노사관계의 협력정도(1~5점, 1일수록 대립적/5일수록 협력적)	점
		노동조합 가입률	근로자의 노동조합 가입률	%
		고용보장여부	고용보장에 대한 공식적 장치여부 (1=있음, 0=없음)	dummy
		후생복지정도	동종기업과 비교했을 때 기업의 후생복지 수준(1~5점, 1일수록 열악/5일수록 좋음)	점

인은 퇴직연금제도로 전환하는 기업(Y=1)과 기존의 퇴직금제도를 유지하고자 하는 기업(Y=0)으로 구분하여 투입하였으며, 다항로짓모형에는 퇴직연금제도의 제도유형인 확정급여형(1), 확정기여형(2), 하이브리드형(3)을 종속변인으로 하는 모형을 설정하였다. 하이브리드형의 퇴직연금제 유형을 기준 범주(reference category)로 삼을 때, 로짓모형은 $\log(\pi_1/\pi_3)$ 과 $\log(\pi_2/\pi_3)$ 를 사용하게 된다. 다항로짓모형으로 추론하고자 하는 모형은 다음과 같다.

$$\log \pi_{ik} = \alpha_{ik} + X_i \beta_k$$

여기서 α_{ik} 는 상수항의 모수(parameter), β_k 는 회귀계수(regression parameter)이며, 모형에 투입된 독립변수(X_i)는 기업속성, 재무, 노동관계 변인이다.

V. 분석결과

1. 표본의 기술통계량

<표 3>은 표본의 기술통계량을 나타내주고 있다. 우선 조사대상 사업체가 퇴직금제도에서 퇴직연금제도로 전환할 의사가 있는 기업은 438개 사업체로 전체 표본의 33.4%이며, 66.6% 정도의 기업은 기존의 퇴직금제도를 유지하겠다고 응답해 퇴직연금제도에 대한 기업들의 선호도는 그리 크지 않은 것으로 분석되었다. 이는 2004년 「사업체패널조사」 당시는 아직 퇴직연금제도에 대한 사회적인 인식이 크게 높지 않았던 점을 감안해 결과를 이해해야 할 것이다. 표본기업의 기업연령은 21.6년이며, 정규직 비중은 약 85%인 것으로, 50세 이상 고령자 비중은 8.9%로 나타났다. 기업규모 변수의 경우, 300인 이상 대규모 기업의 비중은 22.6%, 300인 미만 사업체는 77.4%인 것으로 나타났다. 퇴직연금제도로 전환의사 유무에 따른 기업의 속성을 살펴보면, 퇴직연금제로 전환할 의사가 있는 기업은 전환의사가 없는 기업에 비해 사업체 연령이 다소 높고, 고령자 비중은 낮게 나타난다. 또한 기업규모별로는 300인 이상 대규모 기업의 퇴직연금제로 전환할 가능성이 300인 미만 기업에 비해 높다.

기업의 재무변인을 살펴보면, 표본기업의 연평균 매출액은 2천 8백억 원 정도이며, 연간 순이익률은 -1.3%로 나타났다. 퇴직연금제로 전환할 의사가 있는 기업의 경우, 기업의 연간 매출액은 전환의사가 없는 기업에 비해 두 배 이상 높게 나타난 반면, 순이익률은 전환할 가능성이 없는 기업에 비해 0.2%포인트 낮은 것으로 분석된다.

표본기업의 노동관계를 나타내는 변수들의 기술통계량을 살펴보면, 먼저 기업 근로자의 연간 평균임금은 약 2천 9백만 원 정도인 것으로 나타났으며, 이를 전환의사 유무별로 비교하면 퇴직연금제로 전환할 의사가 있는 기업의 임금

수준이 그렇지 않은 기업에 비해 다소 높다는 것을 알 수 있다. 임금피크제 도입의사가 있는 기업은 49.1%, 도입할 의사가 없는 기업의 비중은 50.9%로 유사하게 나타났다. 1,310개 표본사업체 중에서 노동조합이 형성된 사업체는 446개(34.0%)로 노동조합이 형성되지 않은 사업체(864개, 66.0%)의 비중에 비해 크게 낮은 것으로 분석된다. 표본기업의 노동조합 가입률은 16.4%로 2004년 8월 「경제활동인구 부가조사」에 나타난 노동조합 가입률 12.4%에 비해 다소 높은 수치를 나타내주고 있으며, 노사관계 협력정도는 평균 3.8점 정도로 노사관계가 대체적으로 ‘협력적’인 관계를 유지하고 있다고 응답하고 있다. 표본기업에서 근로자의 고용을 공식적인 절차나 장치를 통해 보장하는 사업체는 449개 사업체(34.3%)로 고용보장에 대한 공식적인 장치를 마련하지 않는 사업체에 비해 31.3%포인트 낮은 수치를 보여주고 있다. 근로자에 대한 후생복지수준은 평균 3.1점 정도로 표본기업의 후생복지의 수준이 ‘보통’ 정도인 것으로 나타났다.

퇴직연금제의 제도유형별 기업의 특징적인 기술통계량을 살펴보면, 우선 1,310개 표본기업들 중에서 DB형 퇴직연금제를 선호하는 기업은 581개(44.4%)이며, 264개(20.2%)는 DC형 퇴직연금제를, 465개(35.4%)는 DB형과 DC형의 혼합형태인 HB형 퇴직연금제도를 선호하는 것으로 나타나 표본기업들 중에서 DB형 퇴직연금제가 가장 선호되는 것으로 나타났다. DB형 제도를 선호하는 기업의 정규직 비중(83.3%)은 DC형과 HB형 제도를 선호하는 기업에 비해 낮게 나타나는 반면, 고령자 비중(9.7%)은 가장 높은 것으로 분석된다.

선호하는 퇴직연금제 유형별로 기업의 매출액을 살펴보면, HB형 제도를 선호하는 기업의 매출액이 가장 높은 것으로 분석되고, DB형 제도를 선호하는 기업이 가장 낮았다. 그러나 매출순이익률 변인의 경우는 DB형 제도를 선호하는 기업의 순이익률이 3.5%로 가장 높게 나타났으며, DC형 제도와 HB형 제도를 선호하는 기업의 순이익률은 각각 -11.%와 -1.6%로 기업의 수익률이 전반적으로 낮은 수치를 보여주고 있어 이들 기업의 수익이 적자를 기록하고 있다. 흔히 DC형 퇴직연금제도는 기업의 수익성이 낮고 재무상태가 양호하지 않은 기업에게 적당한 제도형태로 알려져 있으며, 또한 기업이 퇴직연금제도를 도입한 이후 제도운영 비용을 절감하고 재정부담을 최소화하는 장점을 가지고 있

다. 이러한 점을 감안하면, DC형 제도를 선택한 기업들은 다른 제도 형태를 선호한 기업들보다 순이익률이나 재무구조가 양호하지 않은 기업일 것이라는 추측이 가능하며, 실제 분석결과에서도 DC형 제도를 선택한 기업의 순이익률이 가장 낮아 기업의 적자폭이 가장 높았다.

임금수준의 경우, HB형 제도를 선호하는 기업(3천 40만 원)이 가장 높게 나타났다으며, DC형과 DB형 제도를 선호하는 기업 순으로 분석되었다. 임금피크제 도입의사에 따른 제도유형은 임금피크제를 도입할 의사가 있는 기업의 경우는 HB형 제도가 가장 선호되고 있었으며, 임금피크제 도입의사가 없는 경우 DB형 제도가 가장 높은 선호도를 보이고 있다. 노조유무별로 제도유형의 분포는 거의 비슷한 분포의 형태를 나타내고 있고, 노동조합 가입률은 DC형 제도가 30.0%로 가장 높고 DB형과 HB형의 순이다. 선호제도의 유형별 후생복지의

〈표 3〉 표본의 기술통계량

(단위: 빈도(%), Mean(S.D))

변수명	전체표본	퇴직연금제도 전환여부		퇴직연금제 제도유형			
		전환	비전환	DB형	DC형	HB형	
빈도	1,310(100.0)	438(33.4)	872(66.6)	581(44.4)	264(20.2)	465(35.4)	
기업연령	21.6(15.1)	21.9(16.9)	21.5(14.2)	21.1(15.3)	22.8(15.2)	21.7(14.9)	
정규직 비중	84.8(17.2)	84.8(18.0)	84.8(16.8)	83.3(18.5)	86.7(14.0)	85.6(17.0)	
고령자 비중	8.9(10.2)	7.4(8.8)	9.6(10.8)	9.7(10.8)	8.7(10.1)	7.8(9.3)	
기업규모	300인이상	296(22.6)	116(39.2)	180(60.8)	132(44.6)	51(17.2)	113(38.2)
	300인미만	1,014(77.4)	322(31.8)	692(68.2)	449(44.3)	213(21.0)	352(34.7)
매출액	281,292 (1,366,162)	423,783 (1,757,965)	209,584 (1,113,128)	213,708 (1,309,175)	302,812 (1,198,304)	353,263 (1,515,862)	
매출순이익률	-1.3(97.1)	-1.4(63.8)	-1.2(110.1)	3.5(44.5)	-11.2(186.9)	-1.6(65.1)	
임금수준	28,973.3 (8,793.7)	30,881.5 (9,190.4)	28,014.9 (8,431.3)	27,872.7 (8,429.1)	28,855.7 (8,811.1)	30,415.3 (9,040.3)	
임금피크 제도입의사	유	643(49.1)	272(42.3)	371(57.7)	273(42.5)	135(21.0)	235(36.5)
	무	667(50.9)	166(24.9)	501(75.1)	308(46.2)	129(19.3)	230(34.5)
노조 유무	유	446(34.0)	149(33.4)	297(66.6)	203(45.5)	93(20.9)	150(33.6)
	무	864(66.0)	289(33.4)	575(66.6)	378(43.8)	171(19.8)	315(36.5)
노사관계 협력정도	3.8(0.6)	3.9(0.6)	3.7(0.6)	3.7(0.6)	3.9(0.6)	3.8(0.7)	
노조가입률	16.4(28.2)	16.4(28.3)	16.4(28.1)	16.6(28.1)	18.9(30.0)	14.7(27.1)	
고용보장 여부	유	449(34.3)	180(71.4)	269(28.6)	193(43.0)	94(20.9)	162(36.1)
	무	859(65.6)	257(77.0)	602(23.0)	388(45.2)	169(19.7)	302(35.2)
후생복지정도	3.1(0.8)	3.2(0.8)	3.0(0.7)	3.1(0.8)	3.1(0.8)	3.1(0.8)	

자료: 한국노동연구원, 「사업체패널조사」, 2004. 원자료.

수준도 평균 3.1점 정도로 동일하게 나타나고 있다. 보다 자세한 기술분석의 결과는 <표 3>을 참고하기 바란다.

2. 기업의 퇴직연금제 전환 결정요인

로짓모형은 일반적으로 일반 선형회귀모형의 기본가정(선형성(linearity), 정규성(normality), 자료의 균등분포(homoscedasticity))을 모두 충족시키지 않아도 되는 가정상의 유연성이 허용되는 분석기법이다. 그러나 로짓모형에서는 회귀분석과 마찬가지로 독립변인간의 다중공선성(multicollinarity)에 대한 확인은 필요하다. 분석모형에 투입된 독립변인간의 다중공선성을 확인하기 위해 상관관계분석을 실시한 결과는 <표 4>와 같다. 분석결과, 본 연구에서 설정된 일련의 독립변인들 중에서 다중공선성 문제가 존재하는 변수로는 노조가입률×노동조합유무 변인이다. 이 두 변인의 상관계수가 0.650 정도로 다소 높은 상관이

<표 4> 독립변인간의 상관분석 결과¹²⁾

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1 기업연령	-											
2 정규직 비중	-.016	-										
3 고령자 비중	.081**	-.561**	-									
4 기업규모	.212**	.079	.003	-								
5 로그매출액	.381**	.090**	-.260**	.445**	-							
6 매출순이익률	.035	-.040	.030	.037	.031	-						
7 로그임금	.139**	.119**	-.293**	.248**	.517**	.003	-					
8 임금피크제도입의사	.146	.028	.059	.162**	.231**	.043	.170**	-				
9 노동조합유무	.411**	.005	.010	.420**	.387**	.028	.231**	.178**	-			
10 노사관계협력정도	.043	.062	.027	.193*	.026	-.003	.088	.031	.149**	-		
11 노조가입률	.313**	.025	.025	.289**	.264**	.023	.169**	.112**	.650**	.135**	-	
12 고용보장여부	.110	.040	.032	.225**	.193*	.030	.164**	.111**	.327**	.081	.339**	-
13 후생복지정도	.050	.088	.074	.172**	.101*	.036	.170**	.103*	.100*	.141*	.115**	.158**

주: * p<0.5, ** p<0.01

12) 독립변인간의 상관계수(correlation coefficient)는 연속변수×연속변수는 피어슨상관계수를 사용하였고, 명목변인×연속변수는 에타상관계수(Eta correlation coefficient)를 사용하였으며, 명목변인×명목변인의 상관계수는 파이상관계수(Phi correlation coefficient)를 사용하였다.

발견되지만 기본가정을 크게 위배하지 않기 때문에 분석모형에 그대로 투입시켰으며, 다만 분석결과를 해석하는 과정에서 주의가 요구된다.

본 연구에서 기업의 퇴직연금제 전환을 결정하는 요인을 파악하기 위해 독립변인의 특성별로 세 가지 로짓모형을 구분하였다. 모형 I과 모형 II는 기업의 속성변인 및 기업의 재무관련 변인을 순차적으로 모형에 투입한 것이며, 모형 III은 기업의 노동관계 변인을 주요 독립변인으로 투입한 최종모형이다. 연구에서 설정된 로짓모형의 모형적합도(goodness of fit)를 살펴본 결과, 세 모형 모두 적합한 것으로 나타났으며 모형적합도에 대한 정보는 <표 5>의 하단부에 제시되고 있다.

<표 5>는 표본기업의 퇴직연금제 전환에 영향을 미치는 요인을 로짓분석한 결과이다. 우선, 모형 I에 대한 분석결과를 살펴보면 다음과 같다. 기업의 속성변인에 따른 퇴직연금제 선호도를 살펴보면, 정규직 비중과 고령자 비중, 기업 규모 변인이 통계적으로 유의미하게 나타났다. 기업의 정규직 비중이 높을수록 퇴직연금제도보다는 기존의 퇴직금제도를 선호할 가능성이 높은 것으로 분석되었으며(wald=4.838, df=1), 기업내 50세 이상의 고령근로자의 비중이 높을수록 퇴직금제도를 선호하는 것으로 나타났다(wald=17.829, df=1). 일반적으로 정규직 비중이 높은 기업의 경우, 일시금 형태로 지불되는 퇴직금보다 연금의 형태로 지불되는 퇴직연금제도를 선택하는 것이 기업의 재정부담을 완화하는 전략으로 활용될 수 있다. 이렇게 볼 때 정규직 비중이 높을수록 퇴직연금제도를 선호할 가능성이 낮아진다는 분석결과는 다소 의외의 결과이다. 그러나 퇴직연금제도로 전환하게 되는 기업의 경우 퇴직연금의 가입대상이 되는 정규직 종사자의 규모와 기금을 적립하는 기간을 고려할 수밖에 없다. 즉, 정규직 비중이 높은 기업은 그렇지 않은 기업에 비해 상대적으로 연금기금 적립에 대한 부담이 높아지는 것은 당연하다. 이 때 기업이 기존 제도에 비해 새로운 제도가 지니는 제도적인 수월성을 발견하지 못한다면 기업은 무리하게 새로운 제도를 선택할 필요가 없게 된다.

기업의 고령자 비중이 높아질수록 퇴직연금제도가 선호되지 않는 것으로 분석되었다. 노동력의 구조가 고령화된 기업은 그 형태가 퇴직금이든 퇴직연금이든 간에 근로자의 노후 생계와 소득보장을 위해 커버해야 하는 노동력이 많다

<표 5> 기업의 퇴직연금제도 전환 결정요인에 대한 이항로짓 분석결과

	모형 I			모형 II			모형 III		
	B(S.E)	Wald	odds ratio	B(S.E)	Wald	odds ratio	B(S.E)	Wald	odds ratio
상수항	0.230(0.389)	0.348	-	-1.098(0.532)*	4.265	-	-8.023(2.606)**	9.475	-
기업연령	0.002(0.004)	0.153	1.002	-0.004(0.004)	1.011	0.996	-0.001(0.005)	0.053	0.999
정규직 비중	-0.009(0.004)*	4.838	0.991	-0.008(0.004)*	4.145	0.992	-0.008(0.004)#	3.448	0.992
고령자 비중	-0.032(0.007)***	17.829	0.969	-0.023(0.008)**	8.916	0.977	-0.020(0.008)*	6.171	0.980
기업규모 (대기업)	0.283(0.142)*	3.960	1.328	0.040(0.158)	0.064	1.041	0.044(0.166)	0.071	1.045
로그매출액				0.311(0.085)***	13.396	1.365	0.137(0.105)	1.711	1.147
매출순이익률				0.001(0.001)	0.028	1.000	0.001(0.001)	0.211	1.000
로그임금							1.343(0.621)*	4.673	3.831
임금피크제 도입의사(유)							0.714(0.127)***	31.744	2.043
노동조합 유무(유)							-0.473(0.236)*	4.000	0.623
노사관계 협력정도							0.209(0.098)*	4.547	1.233
노조가입률							0.001(0.004)	0.063	1.001
고용보장 여부(유)							0.295(0.121)*	6.001	1.343
후생복지정도							0.146(0.084)#	3.042	1.158
Chi-Square	24.584***			38.127***			99.618***		
-2LL	1644.92			1631.38			1569.89		

주 : # p<0.1, * p<0.5, ** p<0.01, *** p<0.001

는 것을 의미하게 된다. 가령 재무상태가 좋지 않은 기업들은 단기간의 재정부담을 감소시키는 전략으로 퇴직연금제도를 선택하는 반면, 재무상태가 건전한 기업들은 오히려 일시금 형태의 퇴직금제도를 유지함으로써 퇴직연금제도 도입시 소요되는 관리·운영비용을 절감시키는 전략을 취할 것이다. 물론 기업의 재무상태뿐만 아니라 기업의 고령근로자 스스로도 제도의 전환에 영향을 미치는 중요한 이해관계자가 될 수 있다. 예를 들어, 기업의 고령근로자들은 퇴직연금제도의 보장성보다는 퇴직금의 수익성을 선호할 수도 있으며, 새롭게 도입되는 제도에 대한 불신 등을 이유로 기업의 퇴직연금제도로의 전환을 반대하고 나설 수 있다. 결과적으로 기업의 노동력 구조가 안정적일수록, 고령화될수록

퇴직연금제도보다 기존의 퇴직금제도를 선호하는 것으로 나타나는데, 이는 무엇보다도 오래된 제도의 효과 및 새로운 제도에 대한 불신, 기업내 다양한 이해관계 등 여러 가지 요인들이 복합적으로 작용한 결과로 짐작된다. 향후 퇴직연금제도와 관련된 실증연구들에서 기업과 근로자의 다양한 이해관계들이 퇴직연금제도로의 전환에 어떠한 영향을 미치는지를 구체적으로 분석해 볼 필요가 있다고 생각한다. 또한 모형 I에서는 300인 이상의 기업규모가 300인 이하의 기업에 비해 퇴직연금제도로 전환할 가능성이 1.3배 정도 높은 것으로 분석되었다(wald=3.960, df=1). 즉, 규모가 큰 기업일수록 퇴직금제도보다는 퇴직연금제도로 전환할 가능성이 크다는 의미로 해석되며, Francis & Reiter(1987)의 정치비용요인 및 나영·송도영(2003)의 가설이 지지되는 결과라 할 수 있겠다.

다음으로, 모형 II에서는 기업의 속성변인과 재무관련 변인들을 동시에 투입한 모형으로 이 모형에서는 정규직 비중(wald=4.415, df=1), 고령자 비중(wald=8.916, df=1), 기업 매출액(wald=13.396, df=1) 변인이 통계적으로 유의미한 것으로 분석되었다. 모형 I에서 통계적으로 유의미하게 나타났던 정규직 비중 및 고령자 비중 변인에 대한 설명은 유의도 및 승산비(odds ratio)와 통계적 유의도가 모형 II에서도 유사하게 나타났기 때문에 여기에서는 기업 매출액 변인에 대한 설명만을 추가한다. 기업 매출액 변인이 높을수록 퇴직연금제도로 전환할 가능성이 높은 것으로 분석되었고, 이는 Stone(1987)의 여유현금 가설과 일치하는 것이다. 즉, 기업의 여유현금이나 수익성이 높은 기업일수록 상대적으로 여유현금이나 수익성이 낮은 기업에 비해 일시금보다는 연금제를 선호할 가능성이 높다는 것을 의미한다. 이와 같은 결과를 기초했을 때, 현행 퇴직연금제도로의 전환은 기업의 매출액, 여유현금, 수익성 등의 기업의 재무상태가 매우 중요한 요소로 작용한다는 것을 단적으로 보여준다. 따라서 퇴직연금제의 시행단계에서 정부는 제도의 올바른 정착을 위해 수익성과 재무구조가 양호한 기업들의 전환을 우선적으로 권장하는 전략도 고려해 볼 만하다. 또한 제도의 장기적인 발전과 정책목표의 달성을 위해 재무구조가 상대적으로 열악한 기업들 또는 중소기업이나 영세소규모 사업체의 퇴직연금제 도입을 촉진하는 제도적인 보완이 필요할 것으로 예상된다.

마지막으로, 모형 III에서는 정규직 및 고령자 비중을 비롯한 임금, 임금피크

제 도입의사, 노조유무 및 노사관계 만족도, 고용보장여부, 후생복지 변인 등의 변인들이 퇴직연금제도로의 전환에 영향을 미치는 변인으로 나타났다. 이를 좀 더 구체적으로 살펴보면, 임금수준 변인은 기업의 임금수준이 높을수록 직금제도보다 퇴직연금제도를 선호할 가능성이 높게 나타났고(wald=4.673, df=1), 임금피크제를 도입할 의사가 있는 기업일수록 역시 퇴직연금제도를 선호하는 것으로 나타났다(wald=31.744, df=1). 이와 같은 결과는 기업이 근로자의 임금에 대한 부담이 높을수록 퇴직금보다는 퇴직연금을 선호할 가능성이 더 높다는 것을 의미하는데, 이는 기업의 재무상태 및 향후 기업의 경영전략과도 매우 밀접한 연관이 있다고 하겠다.

노동조합 형성되어 있는 기업의 경우 노동조합이 형성되지 않은 기업에 비해 퇴직연금제도를 선호할 가능성이 낮게 나타났다(wald=4.000, df=1). 기존의 퇴직금제도에서 퇴직연금제도로 전환을 위해서는 노사간의 합의를 기초로 하는데, 노동조합이 조직된 기업은 새로운 제도에 대한 노사합의를 얻어내는데 많은 제약이 따를 수 있다는 것을 기업 스스로가 짐작하고 있음을 보여주는 결과이다. 아울러 퇴직연금제도의 도입과정에서 노동계가 사실상 제도에 대해 비판적인 입장을 취해 왔다는 것을 인식하고 있는 기업들이 퇴직금을 연금의 형태로 전환하는 것은 매우 어려울 수 있음을 시사한다. 노사관계의 협력정도에 따른 기업의 퇴직연금제도에 대한 선호도를 분석한 결과, 전반적인 노사관계가 협력적일수록 퇴직연금제도를 선호할 가능성이 높은 것으로 분석되었다(wald=4,547, df=1). 즉, 근로자와 기업(혹은 사용자)의 관계만족도가 높고 협력적인 관계를 형성하고 있는 기업일수록 퇴직연금제도에 대한 노사합의가 더욱 용이하다는 것을 나타내주는 결과이다.

또한 고용보장이 공식적으로 인정되는 기업일수록(wald=6.001, df=1), 후생복지정도가 좋은 기업일수록(wald=3.042, df=1) 퇴직금보다는 퇴직연금제도를 선호할 가능성이 높은 것으로 나타났다. 이는 다른 변수들을 고려한 이후 근로자의 고용보장과 복지수준이 높은 기업일수록 퇴직 이후 근로자의 생계와 소득보장에 도움이 되는 퇴직연금으로 전환될 가능성이 높다는 것을 의미한다. 어떤 기업이 고용하고 있는 근로자에 대한 고용안정을 어떤 절차나 채널을 통해 공식적으로 보장하는 기업들은 그렇지 않은 기업에 비해 근로자의 장기근속,

장기근속에 따른 높은 임금수준으로 이어질 가능성이 높아 일시금 형태의 퇴직금은 재정부담을 가중시키는 요소로 작용할 수 있다. 한편, 사용자가 근로자의 고용보장을 공식화하는 것은 근로자의 안정된 고용이 중요한 기업의 가치이거나 노사간의 파트너십이 잘 형성된 기업일 수 있다. 따라서 이러한 기업들은 고용보장을 공식화하지 않는 기업보다 높은 수준의 기업문화를 형성하고 있음으로 인해 새로운 제도에 대한 노사합의, 의견조율 등이 더 용이하게 할 수도 있다. 즉, 기업의 재정이나 재무상태 등의 외부적인 요소뿐만 아니라 기업가치, 기업문화 등의 기업의 내부적인 요소가 크게 작용할 것으로 생각된다. 이에 기업들이 두 제도의 선택에 있어서 기업이 가지고 있는 기업의 독특한 문화나 환경들을 잘 활용하는 전략을 구사함으로써 일차적으로는 기업의 내·외부 환경에 적합한 제도를 선택하는 것이 필요하며, 이를 통해 선택된 제도에 대한 기업 구성원의 저항을 최소화하려는 노력이 요구된다. 아울러 후생복지수준이 동종 기업에 비해 향상된 기업일수록 퇴직연금제에 대한 선호가 높아진다. 기업의 후생복지수준은 현재 기업이 근로자를 대상으로 제공하는 기업복지의 실질적인 수준과 함께 복지의식을 가늠해 주는 지표라는 점을 상정하면, 기존에 근로자에 대한 기업차원에서의 복지수준이 좋은 기업들은 퇴직연금제도에 대한 선호도는 향후 지속적으로 증가할 것이다. 이와 함께 퇴직연금제도는 우리나라의 대표적인 기업복지제도로 발전하기 위해 지속적인 수정과 보완을 노력해야 함은 물론 개별 기업들이 복지제도로써 퇴직연금제를 인식할 수 있도록 제도를 개선해야 할 것이다.

3. 기업의 퇴직연금제 제도유형 결정요인

본 연구에서는 한국 기업의 퇴직연금제 제도유형 선택을 결정하는 요인을 분석하기 위해 다항로짓모형을 이용하였다. 2004년 「사업체패널조사」가 실시되던 당시 표본기업이 선택가능한 퇴직연금제의 유형은 3가지(DB형, DC형, HB형)으로 구분되는데, 실제 다항로짓모형에서는 HB형을 기준변수(category reference)로 설정하여 DB형과 DC형을 비교해 보았다. 전술한 것처럼 분석자료가 조사되던 당시 논의되던 퇴직연금제의 유형에 HB형이 포함되어 있었으

나 현행 제도에서는 제외되었다. 따라서 실증분석의 모형에 HB형을 기준변수로 설정하는 것은 실제 제도의 특성을 반영하지 못한다는 제약을 가지게 된다. 이에 HB형을 선택한 465개의 표본을 제외하고 분석을 실시하는 대안적인 방법을 채택할 수 있으나 표본의 대표성을 상실할 우려가 남아 있어 본 연구에서는 HB형에 해당하는 표본을 그대로 모형에 투입하는 방법을 사용하였다. 다만, 본 연구의 주요 관심사이면서 현행 제도의 제도유형인 DB형과 DC형을 비교하기 위해 DC형을 기준변수로 하는 연구모형을 추가했다.

<표 6>은 표본기업의 퇴직연금제 제도유형을 결정하는 요인들을 분석한 결과이다. 이 표의 하단부의 제시되어 있는 것처럼 실증분석을 위해 본 연구에서 설정한 모형은 그 적합성이 확보되고 있었다. 여기에서는 HB형을 기준변수로 하는 모형은 실제 제도의 특성 및 유형의 차이로 인해 분석결과가 실질적인 함의를 제공하는데 많은 한계가 존재하기 때문에 모형의 분석결과를 간략하게 기술하고, 현행제도에서 실제로 선택이 가능한 DB형과 DC형 제도에 대해 중점을 두어 결과를 제시하였다.

우선 HB형을 선택하는 기업과 DB형을 선택하는 기업을 비교해 보면, 기업의 매출액이 증가할수록(wald=10.861, df=1), 임금수준이 높을수록(wald=3.119, df=1) DB형 제도를 선택할 가능성이 낮아지며, 노동조합이 형성된 기업일수록(wald=2.717, df=1) DB형 제도를 선택할 가능성이 높아지는 것으로 나타났다. 또한 HB형을 선택하는 기업과 DC형을 선택하는 기업을 비교해 보면, 매출액이 증가할수록(wald=2.895, df=1) DC형 제도를 선택할 가능성이 낮아지고, 노사관계가 협력적일수록(wald=4.725, df=1), 노조가입률이 높을수록(wald=3.588, df=1) DC형 제도를 선택할 가능성은 높은 것으로 분석된다.

다음으로, DC형 퇴직연금제도를 선택하는 기업과 DB형 기업을 선택하는 기업을 비교해 보면, 정규직 비중, 기업규모, 순이익률, 노동조합 유무, 노사관계 협력정도 변인이 통계적으로 유의미하게 나타났다. 보다 구체적으로 살펴보면, 기업의 정규직 비중이 증가할수록 DB형 제도보다 DC형 제도를 선호하는 것으로 분석되었다(wald=3.982, df=1). 이는 기업의 근로자의 노동력 구조가 정규직 중심으로 안정화된 형태를 보이는 기업들은 DB형보다는 DC형 퇴직연금제를 선택할 가능성이 높아진다는 것을 의미한다. 즉, 노동력의 구조가 안정된 기업

〈표 6〉 퇴직연금제 제도유형 결정요인에 대한 다항로짓 분석결과

	DB형/HB형			DC형/HB형			DB형/DC형		
	B(S.E)	Wald	odds ratio	B(S.E)	Wald	odds ratio	B(S.E)	Wald	odds ratio
상수항	7.232(2.704)	7.151	-	1.574(3.367)	0.211	-	5.685(3.214)	3.130	-
기업연령	0.001(0.005)	0.006	1.000	0.008(0.006)	1.707	1.008	-0.007(0.006)	1.631	0.993
정규직 비중	-0.004(0.004)	0.797	0.996	0.009(0.007)	1.842	1.009	-0.013(0.007)*	3.982	0.987
고령자 비중	0.002(0.008)	0.096	1.002	0.010(0.011)	0.866	1.010	-0.008(0.010)	0.559	0.992
기업규모(대기업)	0.161(0.174)	0.850	1.174	-0.223(0.221)	1.012	0.800	0.383(0.215)#	3.174	1.467
로그매출액	-0.366(0.111)***	10.861	0.693	-0.231(0.136)#	2.895	0.794	-0.135(0.133)	1.034	0.873
매출순이익률	0.002(0.002)	1.984	1.002	-0.001(0.001)	0.679	0.999	0.003(0.002)#	2.969	1.003
로그임금	-1.140(0.645)#	3.119	0.320	-0.815(0.791)	1.061	0.443	-0.325(0.757)	0.185	0.722
임금피크제 도입의사(유)	-0.054(0.132)	0.167	0.948	0.107(0.162)	0.440	1.113	-0.161(0.156)	1.068	0.851
노동조합유무(유)	0.398(0.241)#	2.717	1.488	-0.141(0.314)	0.202	0.868	0.539(0.305)#	3.117	1.714
노사관계 협력정도	-0.100(0.101)	0.977	0.905	0.278(0.128)*	4.725	1.321	-0.378(0.124)*	9.328	0.685
노조가입률	0.001(0.004)	0.045	1.001	0.009(0.005)#	3.588	1.009	-0.008(0.005)	3.199	0.992
고용보장여부(유)	-0.100(0.123)	0.658	0.905	0.050(0.130)	0.147	1.051	-0.150(0.140)	1.136	0.861
후생복지정도	0.077(0.087)	0.787	1.080	0.095(0.107)	0.786	1.099	-0.017(0.103)	0.028	0.983
Chi-Square	75.403***								
-2LL	2678.35								

주: # p<0.1, * p<0.5, ** p<0.01, *** p<0.001

은 퇴직연금을 통해 커버해야 하는 근로자의 규모와 그에 해당하는 제정의 지출이 크다는 것을 나타낸다. 따라서 이와 같은 기업들은 재정부담이 적고, 운영비용이 상대적으로 낮은 DC형 제도를 선택함으로써 융통성 있게 퇴직연금 제도를 운영하고자 할 것이다.

기업규모 변인은 비록 통계학적으로 제한적인 수준에서 유의미하지만, 기업의 규모가 큰 대기업일수록 DC형 제도보다는 DB형 제도가 선호되는 것으로 나타났다(wald=3.174, df=1). 즉, 중소기업이나 영세사업체에 비해 300인 이상의 대규모 사업체들은 상대적으로 도산에 대한 위험이 적고, 퇴직연금의 수급자에 대한 관리능력이 있는 기업이기 때문에 DC형보다는 DB형을 선택할 가능성이 높아진다. 또한 대기업은 근로자측이 선호하는 DB형 제도의 선택은 근로자의 이직률을 감소시키고, 노사간 파트너십을 향상시키는 등의 생산성 증가라는 긍정적인 결과를 이끌어낼 수 있는 기제로 작용할 수 있다. 따라서 이와 같

은 DB형 제도의 여러 장점들을 고려하고 있는 대기업들은 DC형 제도보다 DB형 제도를 선택할 가능성이 높아질 것으로 예측된다.

표본기업의 순이익률이 높을수록 DC형 제도보다 DB형 제도가 선호될 가능성이 높은 것으로 나타났다(wald=2.969, df=1). 일반적으로 수익성이 우수한 기업은 그만큼 기업의 재무구조의 안정화를 가져오게 되며, 여유자금의 증가나 투자로 이어질 수 있을 뿐만 아니라 근로자에 대한 임금체불에 대한 위험도 상대적으로 약화된다. 반대로 수익성이 열악하고 적자폭이 큰 기업일수록 생산성이 떨어지고 임금체불이 늘어나며, 이는 근로자의 잦은 이직으로 이어질 것이다. 따라서 이와 같이 수익성이 낮은 기업들은 DC형에 비해 관리운영비나 재정부담이 높은 DB형에 대한 선호도가 낮아질 것을 예상할 수 있다. 이러한 결과를 기초했을 때, 기업들이 퇴직연금제도를 선택함에 있어 자기 기업의 재무구조와 수익성을 면밀히 검토한 후, 유지가능한 제도를 선택하는 것이 필요할 것이다.

노동조합이 형성되어 있는 기업과 DB형 퇴직연금제도는 정(+)의 관계가 성립되는 것으로 나타났는데, 즉 노동조합이 형성된 기업의 DB형 선호도가 DC형 제도에 비해 1.78배 정도 높은 것으로 분석되었다(wald=3.117, df=1). 이는 모형에 투입된 일련의 변인들을 고려한 후, 노동조합이 형성된 기업일수록 DB형 제도의 선호도가 높은 것을 의미한다. 이와 같은 결과를 두고 몇 가지 가능한 해석들이 있을 수 있는데, 첫째, 우리나라 노동조합은 대부분 대기업을 중심으로 형성되어 있다는 점을 감안할 때, 대기업의 선호도가 DB형의 퇴직연금제일 가능성이 높다는 점을 생각해 볼 수 있고, 둘째, 기업내 노동조합이 기업의 중대한 의사결정에 영향을 행사하며 정치화된 세력을 형성하여 기업이 퇴직연금제의 제도유형을 결정하는데 영향을 미치고 있다는 것이다. 즉, 기업내 노동조합의 형성여부는 퇴직연금제도의 도입은 물론 기여(contribution)와 급여(benefit)의 방식을 결정하는 제도유형을 선택하는데 중요한 요소가 된다. 이미 주지하는 사실이지만 노동계에서는 퇴직연금제도의 도입을 놓고 비판적인 입장을 취해 왔으며, 도입이 된다하더라도 DB형 방식을 선호하는 것으로 입장을 분명히 하고 있다. 노동조합이 형성되어 있고 특히 그 세력이 강한 강성노동조합의 형태를 띠고 있는 기업일 경우, DC형 퇴직연금제에 대한 노사간의 합의

가 쉽지 않고, 오히려 DB형 제도를 선택할 가능성이 높을 것으로 추측된다.

노사관계의 협력정도 변인을 살펴보면, 노사의 협력정도와 DB형 제도는 부(-)의 관계가 성립된다. 즉, 노사간 협력정도가 높을수록 DB형 제도보다는 DC형 제도가 선호된다는 것을 의미한다(wald=9.328, df=1). 다른 일련의 독립변인을 고려한 후, 노사가 협력적인 관계를 유지하는 기업일수록 DB형 퇴직연금제도의 선호도가 낮아진다는 것은 순수히 기업의 입장에서 다른 조건이 동일하다면, 기여금에 대한 부담이나 관리·운영상 비용이 적은 DC형을 선호하게 될 것이다. 또한 DB형의 경우, 기업에서는 퇴직한 이후에도 근로자의 급여에 대한 관리를 해야하는 관리부담도 있기 때문에 사실상 기업에서는 DB형보다는 DC형이 선호되는 것은 당연하다. 이러한 점을 감안하면, 퇴직연금제로 전환한 기업들이 제도유형을 결정할 때, 노사간의 협력이 좋은 기업은 가능한 한 기업의 부담요소가 낮은 DC형 제도를 선호하게 될 것으로 예상된다.

VI. 결 론

본 연구는 2005년 12월부터 퇴직연금제도가 시작된 시점에서 우리나라의 대표적인 기업을 표본으로 하는 「사업체패널조사」 2004년도 자료를 활용하여 기업들의 퇴직연금제도 도입 및 선호하는 제도유형에 영향을 미치는 요인을 실증적으로 분석해 보았다. 분석결과에 대한 요약 및 정책적 함의는 다음과 같다.

첫째, 기업의 퇴직연금제도 도입의사를 분석한 결과, 1,310개 표본기업의 33.4%인 483개 기업만이 퇴직연금제도를 선호하는 것으로 나타났으며, 나머지 66.6%는 현행 퇴직금제도를 선호하는 것으로 나타났다. 이는 조사시점의 문제를 감안하더라도 우리나라 기업의 퇴직연금제에 대한 선호나 의식수준이 매우 낮다는 것을 보여주는 결과라 할 수 있겠다. 이처럼 퇴직연금제에 대한 선호가 낮게 나오는 원인으로는 여러 가지를 지적할 수 있겠으나, 대표적으로 퇴직연금제에 대한 불신, 노사합의에 대한 부담, 낮은 사회적 인식 등을 꼽을 수 있을 것이다. 퇴직연금제와 관련된 법안을 제정하고 제도 시행에 핵심적인 역할을 담당하는 정부는 새로운 제도 도입에 장애가 되는 요소들을 개선하려는 노력을

기울일 필요가 있다. 예를 들면, 현행 퇴직연금제도는 강제가입의 성격이 매우 약하기 때문에 새로운 제도의 도입을 위한 기업이나 근로자의 노력이 상당히 약화될 우려가 있다. 또한 퇴직연금제도의 도입은 노사합의를 원칙으로 한다는 점은 사용자나 근로자 모두에게 부담으로 다가올 수 있다. 아울러 노동조합이 형성되지 않은 기업의 경우, 제도에서는 근로자의 과반수 이상으로 해야 한다는 조항을 명시하고 있으나 퇴직연금제에 대한 일차적인 선택의 권한이 사용자에게 있을 가능성이 크기 때문에 제도에 대한 사용자의 의지가 크지 않은 경우, 원활한 제도 시행을 기대하기는 매우 어려워질 것이다. 이와 같이 현행 퇴직연금제도는 낮은 사회적 인식, 노사간의 의견충돌, 제도 도입에 대한 사용자의 의지 부재 등의 여러 가지가 복합되고, 여기에 제도 도입에 대한 강제적 성격이 매우 약한 특성까지 고려하면 퇴직연금제도의 활성화는 기대하기 어려울 것으로 예상된다. 따라서 정부는 현행 퇴직연금제도에 대한 강제성 강화가 현실적으로 어렵다면 기업이 퇴직연금제도를 적극적으로 도입할 수 있는 유인책(incentive)을 마련해야 할 것이다. 향후 퇴직연금제도가 우리나라 기업에 잘 정착되고, 연금시장이 활성화되는 상황 등을 고려하여 단계적으로 강제성을 강화하는 방안도 생각해 볼 수 있다. 홍콩처럼 자발적 퇴직연금(Occupational Retirement Schemes Ordinance; ORSO)과 강제적 퇴직연금(Mandatory Providence Fund: MPF)이 분리하여 강제적 퇴직연금제도에 대해서는 사회보험의 성격을 강화하는 것처럼 우리나라에서도 근로자의 소득보장에 대한 사회적 책임을 강조하는 것도 고려해 볼 만하다.

둘째, 표본기업의 퇴직연금제 전환을 결정하는 요인으로 기업의 속성변인 중 기업규모 변인이 통계적으로 유의미하였으며, 동시에 정규직 및 고령자 비중 등의 기업의 노동력 구조를 설명해 주는 변인이 최종 분석모형에서 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 다음으로, 기업의 재무관련 변인들 중에서는 기업의 매출액이 퇴직연금제도 전환과 정(+)의 관계가 나타났으나, 최종모형에서는 통계적 유의미하지 않은 것으로 분석되었다. 노동관계 변인들 중에서는 임금수준, 임금피크제 도입의사여부, 노동조합 유무, 노사관계 협력정도, 고용보장여부, 후생복지 정도 등의 변인이 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 새롭게 도입되는 퇴직연금제도는 근로자의 퇴직 이후

노후 생활 및 소득을 보장하고자 하는 제도적 의의를 지니고 있다. 물론 퇴직연금제도로의 전환에는 기업의 재무상태나 경영상태가 중요한 요소로 작용하고 있는 것을 실증분석을 통해 확인하였다. 뿐만 아니라 우리나라 기업들이 퇴직연금제도에서 퇴직연금제도로 전환하거나 새롭게 퇴직연금을 도입함에 있어서 중요한 요소는 실제 기업의 노동력 구조나 노동관계 변인 등의 다양한 요소들이 영향을 미칠 수 있음이 분석결과를 통해 드러났다. 이제 막 시행된 퇴직연금제도가 기업과 근로자에게 실질적인 도움을 제공하는 제도로 정착하기 위해서는 근로자의 복지에 대한 기업의 적극적인 의지와 함께 노사간의 원만한 합의를 이끌어내는 것이 무엇보다 중요하다. 실증분석에서도 기업의 재무관련 변인의 영향력보다는 기업의 노동력 구조나 노동관계 변인이 퇴직연금제도의 선호에 미치는 영향력이 통계적으로 더 유의미했다. 즉, 퇴직연금제도의 성공적인 도입과 안정적인 운영을 위해 기업은 무엇보다 근로자와의 합의도출을 위한 지속적인 노사간 협력을 필요로 한다. 퇴직연금제도의 도입을 둘러싸고 생겨난 다양한 이해관계와 대립은 자칫 제도 도입을 무의미하게 만들 수 있다. 따라서 기업은 퇴직연금제도를 재무안정을 위한 경영전략 정도로 생각하는 것이 아니라, 근로자의 노후 생계와 소득을 보장하는 기업복지의 한 전략으로 받아들이는 인식의 전환이 요구되며, 새로운 제도에 대한 노사간 신뢰를 형성하는 것이 필요하다. 이를 위해 정부는 기업과 근로자를 대상으로 하는 제도에 대한 교육과 홍보활동을 적극적으로 추진해야 할 것으로 보인다. 현재 정부가 퇴직연금을 전담하는 부서를 관련부처에 신설하고 전국을 순회하면서 제도 설명회를 개최하는 등의 홍보활동은 이러한 맥락에서 이해될 수 있다.

셋째, 퇴직연금제도의 제도유형을 결정하는 요인을 분석한 결과, 정규직 비중, 노사관계 협력정도 변인과 DB형 제도와는 부(-)의 관계가 나타났으며, 기업규모, 순이익률, 노동조합유무 변인은 정(+)의 관계가 성립하는 것으로 분석되었다. 정규직 비중이 높은 기업, 즉 대체로 기업의 노동력 구조가 안정화된 기업과 노사관계의 협력정도가 높은 기업이 DC형 퇴직연금제도를 선호하며, 기업규모가 크고, 수익성이 높은 기업, 노동조합이 형성되어 있는 기업은 DB형 제도를 선호하는 것으로 나타났으며, 이와 같은 결과는 제도를 설계한 정부와 학계의 예상과 크게 빗나가지 않는 것처럼 보인다. 본 연구에는 기업의 퇴직연

금제도의 선호를 분석한 것이며, 실제로 우리나라 기업들이 새롭게 시행되는 제도를 도입할지, 그리고 어떤 유형의 제도를 선택할지는 본 연구의 결과와는 상충될 수 있다. 그러나 기업이 퇴직연금제의 제도유형을 결정함에 있어서 노동력의 구조, 재무구조와 수익성, 노동조합의 형성여부 및 노사간의 협력정도 등의 기업의 내·외부적인 요소들이 복합적으로 작용할 것은 분명하다. 이에 퇴직연금제도의 도입을 촉진시키고 제도의 원활한 시행을 위해서는 제도 도입과 관련된 다양한 이해관계자들의 의견조율과 합의가 무엇보다 요구되며, 정부도 원활한 대화와 합의를 위한 제도적인 장치들을 마련해야 할 것으로 판단된다. 아울러 제도의 도입 이후에도 정부는 사용자와 근로자가 퇴직연금제도와 관련된 정보를 정확하게 획득할 수 있도록 노력을 기울임으로써 도덕적 해이와 역의 선택의 문제들이 발생하지 않도록 각별한 노력을 기울여야 할 것이다. 또한 기업은 지속적으로 노사의 협력적 파트너십을 유지하고 기금운용과 관리를 원활하게 함으로써 근로자가 퇴직연금 수급에 불이익을 당하지 않도록 노력을 기울여야 할 것이다. 그리고 새롭게 시작되는 퇴직연금이 근로자의 노후와 생계를 보장하는 복지제도로써 자리매김할 수 있도록 해야 할 것이다.

본 연구는 이제 막 퇴직연금제도가 도입되는 시점에서 우리나라 기업의 퇴직연금제도의 도입과 제도유형의 선호도를 분석해 보았다. 그러나 제도 시행이 얼마 경과하지 않은 현 시점에서 퇴직연금제를 도입하는 기업의 비중과 유형을 짐작하는 것은 매우 어려운 일이며, 또 분석결과와 전혀 다른 양상이 나타날 수 있을 것이다. 이에 퇴직연금제도가 어느 정도 정착된 이후, 퇴직연금제도를 도입한 기업들의 특성을 파악하고, 제도를 도입하지 않고 퇴직금제도를 그대로 유지하는 기업들의 특성을 비교분석하는 연구들이 제안된다. 또한 제도유형의 선택 역시 기업과 근로자 각각의 이해관계가 반영되기 때문에 선택한 제도유형별 기업특성을 면밀히 검토해 보고 기업의 특성에 맞는 제도유형을 제시하는 연구들이 생산되어야 할 것으로 보인다. 실제로 퇴직연금제가 시행되면 연금기금을 관리·운용하는 금융기관이 생겨나게 되고, 우리나라 금융시장에 큰 변화를 가져올 것이다. 퇴직연금기금의 안정된 관리와 급여보장을 위해 연금관리기관이 되는 보험사나 신탁회사 등의 운용능력이나 전문성을 확보하는 노력을 기울여야 할 것이며, 동시에 퇴직연금과 관련된 금융시장의 변화와 퇴직연금의

급여보장의 관련성에 대한 연구들이 수행되어야 할 것이다. 마지막으로 본 연구는 기업을 주된 분석대상으로 삼았기 때문에 우리나라 근로자들의 선호를 파악하지 못하는 한계를 가지고 있으며, 향후 이와 관련된 연구들이 활발하게 진행되기를 기대한다.

참고문헌

- 고광수. 「미국의 퇴직연금제도」. 한국경영자총협회, 『임금연구』 11권 4호, (2003) pp.55~71.
- 김원식·방하남. 「외국의 퇴직연금과 한국의 퇴직연금」, 한국응용경제학회, 『응용경제』 7권 2호, (2005) pp.153~191.
- 김흥기·강병창. 「확정기여형 기업연금제도에 관한 연구」. 한국산업경제학회, 『산업경제연구』 18권 3호, (2005) pp.1357~1380.
- 나영·송도영. 「기업연금 도입에 영향을 미치는 특징변수」. 한국경영학회, 『경영학연구』 32권 1호, (2003) pp.119~147.
- 남재현. 『주요국의 퇴직연금 현황과 시사점』. (2005).
- 노동부. 「퇴직연금제 주요내용 설명자료」. (2005).
- 류건식·신문식. 「우리나라 근로자의 퇴직연금제 인식실태 분석」. 『2005 경제학 공동학술대회 자료집』. (2005).
- 박홍민·이경희 『기업연금시장 활성화와 보험회사 대응전략』. 보험개발원 보험연구소, (2002).
- 방하남·김원식·김호경·이호영·신기철. 『기업연금제도 도입방안 연구』. 한국노동연구원, (2001).
- 방하남·신기철·김인재·우재룡·김호경·박성재. 『기업연금제도 개선방안 연구 II』. 한국노동연구원, (2002).
- 신중욱. 「기업연금형태의 변화요인에 관한 연구」. 한국리스크관리학회, 『리스크관리연구』 11집(1999): pp.247~270.
- _____. 「기업연금기금의 규모와 정부규제의 영향에 관한 연구」. 한국노사관계학회, 『산업관계연구』 10권 1호, (2000) pp.167~185.
- 안석환·위경우. 「재무신축성에 근거한 기업의 연금각출방식 선택」. 한국금융학회, 『금융학회지』 4권 1호, (1999) pp.147~177.

이효익 · 이석영. 「퇴직급부회계의 도입방향에 관한 연구: 퇴직급여충당금 회계와 연금급여 회계의 통합을 위한 제안」. 한국회계학회, 『회계저널』 10권 1호, (2001) pp.117~149.

전국민주노동조합총연맹. 「퇴직연금 정부입법안 비판과 대책」. (2004).

정승국. 「복지국가체제와 기업연금의 비교연구: 스웨덴, 독일, 영국」. 한국노동사회 연구소, 『노동사회』 (2002) pp.118~129.

Bodie, Z. “Pension as Retirement Income Insurance”. *Journal of Economic Literature*, 28.(1990): pp.28~49.

Clark, R. L. and A. A. McDermed. *The Choice of Pension Plans in a Changing Regulatory Environment*. AEI Press, (1990).

Current Population Survey. 1995. 3.

Francis, J. R and S. A. Reiter. “Determinants of Corporate Pension Funding Strategy”, *Journal of Accounting and Economics* 9.(1987).

Hinz, R. P. and J. A. Turner. “Pension Coverage Initiatives : Why Don’t Workers Participate?” *Pension Research Council*. Working Paper, (1996).

Ippolito, R. A. *Pensions, Economics and Policy*. Dow Jones-Irwin, (1986).

Stone, M. “A Financing Explanation for Overfunded Pension Plan Terminations”. *Journal of Accounting Research* 25(2). (1987).

Tongxuan Yang. “Understanding the Defined Benefit vs Defined Contribution Pension Choice”. ARIA 학술세미나 발표논문, (2004).

**A Study on Korean Businesses' Preferences
on Corporate Pension Plans: Their choices of introduction
and forms of pension policies**

Jung-ho Ban

At this time of introduction of corporate pensions in Korea, this study analyzed whether or not domestic corporations will accept to introduce corporate pension plans and if so, which form of pension policy will be their preferred one. For this purpose, the study used workplace panel data of 2004 as produced by Korea Labor Institute. The result of the study showed that the proportion of the businesses which are willing to introduce corporate pension plans stands no more than 33.4 percent of the total sample businesses. Also it showed that the decision to introduce or not and to choose which form of pension policy to introduce is affected by external factors such as the size and financial status of the enterprise concerned, its wage level, structure of workforce, and the existence of trade union as well as internal factors including cooperative relationship between labor and management, corporate welfare level, and workers' desire for job security. Therefore, the study argues that for the successful introduction and stabilization of corporate pension plans in the nation, the enterprises concerned need to understand their internal and external environment and also maintain cooperative labor-management partnership. In the meantime, is needed the government's will to strongly recommend enterprises' early introduction of corporate pension plans, if they are competent to do so now. For those who cannot due to their unstable financial structure or small size of their businesses, institutional reforms to make them easy

to participate are required.

Keywords: law of employment retirement benefit security, corporate pension plans, defined benefit retirement plans, defined contribution retirement plans