

# 기업의 퇴직연금제도 선호도 분석

반 정 호\*

## I. 머리말

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

「근로자퇴직급여보장법」의 통과로 2005년 12월부터 모든 사업장은 기존의 법정퇴직금제 또는 퇴직연금제 중 하나 이상의 퇴직급여제도를 설정·운영하여야 한다. 퇴직연금제도는 확정급여형 퇴직연금제도(DB형: Defined Benefit), 확정기여형 퇴직연금제도(DC형: Defined Contribution), 개인퇴직계좌(IRA: Individual Retirement Account) 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 노사협회의 과정을 거쳐 퇴직연금제도로 전환을 결정한 이후에도 확정급여형 또는 확정기여형을 선택해야 하는 노사의 의견조율과 합의의 과정을 거쳐야 한다. 이는 사업장의 여건과 근로자의 선호가 다양하기 때문에 노사가 자율적으로 퇴직연금제도를 선택

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

할 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 분석하는데 있다. 실증분석에 사용된 자료는 한국노동연구원의 「사업체패널조사」 2004년도 자료이다.

## II. 퇴직연금제도의 주요 내용과 쟁점<sup>1)</sup>

우리나라는 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 1998년부터 「퇴직금제도 개선」이 노사정위원회의 의제로 선정되었으며, 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 시행을 앞두고 있다.

전술한 것처럼, 퇴직연금제도로의 전환과 선택된 제도의 내용을 변경하기 위해서는 노사의 합의를 원칙으로 한다. 또한 퇴직연금제도의 형태는 사업장별로 노사의 협의를 바탕으로 확정급여형과 확정기여형을 선택할 수 있다. 퇴직연금제도를 선택하는 경우 기업과 근로자는 「퇴직연금규약」을 작성하고 제도의 구체적인 운영관리업무를 수행할

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

퇴직연금사업자를 선정·위탁함으로써 제도가 실제적으로 운영된다.) 또한 제도운영에 대한 사용자와 퇴직연금사업자는 일정범위의 책무를 가지고 있다. 사용자의 경우, 가입자인 근로자를 보호하기 위해 적절한 퇴직연금의 운영을 저해하는 행위를 금지하기 위해 사용자 본인이나 제3자의 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 퇴직연금사업자는 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 퇴직연금사업자에 대한 감독·벌칙에 대한 사항 및 퇴직연금제도의 폐지에 관한 사항, 그리고 10인 미만 사업장에 주어지는 특례에 관한 규정도 마련하고 있다. <표 1>은 퇴직금제도와 퇴직연금제도의 내용과 특성을 정리해 놓은 것이다.

퇴직연금제도는 퇴직금제도에 비해 ①노사의 합의를 원칙으로 한다는 점, ②기업의 비용부담 및 경영의 장애요소에 대한 예측을 가능하게 한다는 점, ③근로자의 안정된

<표 1> 퇴직금과 퇴직연금제 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
적합기업근로자	도산위험이 없고, 임금상승률이 높은 근로자	도산위험이 없고, 퇴직연금 수급자 관리능력이 있는 기업	연봉제, 체불위험이 있는 기업, 직장이동이 빈번한 근로자

자료: 노동부, 『퇴직연금제 주요 내용 설명자료』, 2005.

2) 여기서 「퇴직연금규약」은 개별 사업장의 퇴직연금제도를 설계하는 성격을 가지는 것으로 퇴직연금사업자(금융기관)의 선정, 가입자, 가입기간, 급여수준, 재정건전성 확보 등의 다양한 법정준수사항에 대한 내용을 담고 있다. 확정급여형과 확정기여형 퇴직연금제도에 대한 자세한 내용은 노동부(2005) 참조.

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 사용자나 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 노후생활보장기금을 증시에 투입해 퇴직금이 불안정해진다는 점과 영세사업장과 비정규 노동자를 소외한다는 점<sup>3)</sup> 등을 이유로 퇴직연금제도의 도입에 대해 비판적인 입장을 취해왔다(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.

### III. 퇴직연금제도 선호에 관한 이론과 변인

퇴직금제도가 오랫동안 정착되어온 우리나라에서 퇴직연금제도에 대한 연구와 관련된 이론을 찾기란 매우 어렵다. 국내 선행연구를 고찰한 결과, 퇴직연금제도 및 그 선호에 대한 연구는 매우 관념적인 수준에 그치고 있으며, 실증연구의 성격을 가지고 있는 연구들은 나영·송도영(2003), 류건식·신문식(2005) 등에 불과하다. 국외 연구의 경우 역시 퇴직연금제도의 선호와 관련된 이론은 가설적인 형태로 존재하고 있다.

기업의 퇴직연금제도를 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 대표적이다(Stone, M, 1987). 정치비용 요인은 기업의 규모가 클수록 정부로부터 규제나 과도한 세금부과 등의 정치적 손실비용을 줄이기 위해 이익을 줄이려는 방향으로 회계처리 방법을 선택한다는 가설이다

3) 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 일부 분 갈등을 해소될 여지가 있으나 비정규직 혹은 1년 미만의 단기간 근로자에 대한 적용제외의 문제는 여전히 남아 있다.

(Francis, J. R and S. A. Reiter, 1987). 즉 기업의 규모가 클수록 퇴직연금제도의 가입과는 정(+)의 관계가 있을 것이라는 가설을 설정할 수 있게 된다(나영·송도영, 2003). 또한 Clark and McDermed(1990)는 기업연금은 중요한 노동계약이며, 기업의 경쟁력을 나타내 주는 중요한 의미를 가지고 요소라고 설명하고 있다. 우리나라 기업들의 퇴직금제도에 서 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.

이상의 이론적 논의를 토대로 본 연구에서는 퇴직연금제도의 선호를 결정하는 설명 변인으로 사업체의 속성 변인, 사업체의 재무 관련 변인, 사업체의 노동관계 변인으로 구성하였다. 아래의 <표 2>는 본 연구의 주요 변수에 대한 설명과 변수값을 나타내주고 있다.

<표 2> 주요 변수에 대한 설명과 속성

		변수명	변수설명	변수값 및 속성
종속변수		퇴직연금 전환 의사 여부	향후 3년 이내 퇴직연금제도로 전환할 의사 유무(1=있음, 0=없음)	dummy
독립변수	사업체 속성 관련 변인	사업체 연령	사업체 연령	년
		정규직 비중	전체 근로자 중 정규직 비중	%
		고령자 비중	전체 근로자 중 50세 이상 근로자의 비중	%
		기업규모	300인 이상 기업=1, 300인 미만 사업체=0	dummy
	사업체 재무 관련 변인	로그매출액	사업체 매출액(자연대수값)	백만원
		매출순이익률	사업체 매출순이익률	%
	사업체 노동관계 관련 변인	로그임금	사업체 근로자의 연평균임금(자연대수값)	천원
		임금피크제 도입 의사	임금피크제 도입 의향(1=필요함, 0=필요없음)	dummy
		노조유무	노동조합 유무(1=있음, 0=없음)	dummy
		노사관계 협력정도	노사관계의 협력정도 (1~5점, 1일수록 대립적/5일수록 협력적)	점
		노조가입률	근로자의 노동조합 가입률	%
		고용보장여부	고용보장에 대한 공식적 장치여부 (1=있음, 0=없음)	dummy
		후생복지정도	동종기업과 비교했을 때 사업체의 후생복지 수준(1~5점, 1일수록 열악/5일수록 좋음)	점

## IV. 실증분석

2005년 12월 퇴직연금제도의 도입과 함께 우리나라 기업들은 기존의 퇴직금제도를 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, 근로자대표자용으로 구분되어 있고 퇴직연금제도의 도입과 관련해서는 인사담당자에게만 질문하고 있다. 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. 실증분석에서는 2004년 「사업체패널조사」의 인사담당자용 2,005개 표본들 중에서 주요 변수에 대한 결측값(missing value)이 포함된 사례를 분석대상에서 제외한 1,310개 표본이다.

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

〈표 3〉 표본의 기술통계량

변수명	빈도(%), Mean(S.D)	퇴직연금제도		
		전환	비전환	
퇴직연금 전환 의사 여부	-	438(33.4)	872(66.6)	
사업체 연령	21.6(15.1)	21.9(16.9)	21.5(14.2)	
정규직 비중	84.8(17.2)	84.8(18.0)	84.8(16.8)	
고령자 비중	8.9(10.2)	7.4( 8.8)	9.6(10.8)	
기업규모	300인 이상	296(22.6)	116(39.2)	180(60.8)
	300인 미만	1,014(77.4)	322(31.8)	692(68.2)
매출액	281,292(1,366,162)	423,783(1,757,965)	209,584(1,113,128)	
매출순이익률	-1.3(97.1)	-1.4(63.8)	-1.2(110.1)	
임금수준	28,973.3(8,793.7)	30,881.5(9,190.4)	28,014.9(8,431.3)	
임금피크제 도입의사	유	643(49.1)	272(42.3)	371(57.7)
	무	667(50.9)	166(24.9)	501(75.1)
노조유무	유	446(34.0)	149(33.4)	297(66.6)
	무	864(66.0)	289(33.4)	575(66.6)
노사관계 협력정도	3.8( 0.6)	3.9( 0.6)	3.7( 0.6)	
노조가입률	16.4(28.2)	16.4(28.3)	16.4(28.1)	
고용보장여부	유	449(34.3)	180(40.1)	269(59.9)
	무	859(65.6)	257(29.9)	602(70.1)
후생복지정도	3.1( 0.8)	3.2( 0.8)	3.0( 0.7)	

자료 : 한국노동연구원, 「사업체패널조사」, 2004. 원자료.

연금제로 전환할 가능성이 300인 미만 기업에 비해 높다.

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

표본사업체의 노동관계를 나타내는 변수들의 기술통계량을 살펴보면, 먼저 사업체 근로자의 연간 평균임금은 약 2천 9백만 원 정도인 것으로 나타났으며, 이를 전환의사 유무별로 비교하면 퇴직연금제로 전환할 의사가 있는 사업체의 임금수준이 그렇지 않은 사업체에 비해 다소 높다는 것을 알 수 있다. 임금피크제 도입의사가 있는 사업체는 49.1%, 도입할 의사가 없는 사업체의 비중이 50.9%로 유사하다. 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. 표본사업체의 노동조합 가입률은 16.4%로 2004년 8월 「경제활동인구 부가조사」에 나타난 노동조합 가입률 12.4%에 비해 다소 높은 수치를 나타내 주고 있으며, 노사관계 협력정도는 평균 3.8점 정도로 노사관계가 대체적으로 ‘협력적’인 관계를 유지하고 있다고 응답하고 있다. 표본사업체에서 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. 또한 근로자에 대한 후생복지 수준은 평균 3.1점 정도로 표

본사업체의 후생복지의 수준이 ‘보통’ 정도인 것으로 나타났다.

본 연구에서는 기업의 퇴직연금제도에 대한 선호 결정요인을 로짓 분석방법을 활용하여 실증적으로 분석해 보았다. 로짓 모형의 종속변인은 퇴직연금제도로 전환되는 사업체(Y=1)와 기존의 퇴직금제도를 유지하고자 하는 사업체(Y=0)로 구분하여 투입하였으며, 사업체 속성 변인, 재무 변인, 노동관계 변인을 독립변인(X<sub>i</sub>)으로 채택하였다.

$$\log_e \frac{\Pr(Y=1|X)}{\Pr(Y=0|X)} = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots + \beta_n X_n + \varepsilon$$

<표 4>는 표본사업체의 퇴직연금제도 선호 결정요인을 분석한 결과이다. 우선 사업체의 속성 변인에 따른 퇴직연금제도 선호도를 살펴보면, 정규직 비중과 고령자 비중이 통계적으로 유의미하게 나타났다. 사업체의 정규직 비중이 높을수록 퇴직연금제도보다는 기존의 퇴직금제도를 선호할 가능성이 높은 것으로 분석되었으며, 고령자 비중 변수 역시 50세 이상의 고령자 비중이 높을수록 퇴직금제도를 선호하는 것으로 나타났다. 일반적으로 정규직 비중이 높은 사업체의 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 가능

<표 4> 기업의 퇴직연금제도 선호에 대한 로짓 분석결과

	추정계수	S.E	Wald	odds ratio
상수항	-8.023**	2.606	9.475	-
사업체 연령	-0.001	0.005	0.053	0.999
정규직 비중	-0.008#	0.004	3.448	0.992
고령자 비중	-0.020*	0.008	6.171	0.980
기업규모	0.044	0.166	0.071	1.045
로그매출액	0.137	0.105	1.711	1.147
매출순이익률	0.001	0.001	0.211	1.000
로그임금	1.343*	0.621	4.673	3.831
임금피크제 도입의사 유무	0.714**	0.127	31.744	2.043
노조유무	-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
고용보장여부	0.295*	0.121	6.001	1.343
후생복지정도	0.146#	0.084	3.042	1.158
Chi-Square	99.618**			
Nagelkerke R <sup>2</sup>	0.102			
집단분류정확도	68.0			
-2LL	1569.89			

주: #는 10%, \*는 5%, \*\*는 1% 유의수준에서 유의함.  
 자료: 한국노동연구원, 「사업체패널조사」, 2004. 원자료.

성이 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 많다는 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 퇴직연금제도 보다 기존의 퇴직금제도를 선호하는 것으로 나타나는데, 이는 무엇보다도 오래된 제도의 효과 및 새로운 제도에 대한 불신, 기업내 다양한 이해관계 등의 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.

다음으로, 사업체의 재무와 관련된 변인들이 퇴직연금제도 선호에 미치는 영향력은 통계적으로 유의미하지 않아 구체적인 설명을 생략하고 여기에서는 사업체의 노동관계 변인들의 영향력을 중심으로 설명하도록 하겠다. 임금수준의 경우, 사업체의 임금수준이 높을수록 퇴직금제도보다 퇴직연금제도를 선호할 가능성이 높게 나타났고, 임금피크제를 도입할 의사가 있는 기업일수록 역시 퇴직연금제도를 선호하는 것으로 나타났다. 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 있는 기업의 경우, 노동조합이 없는 기업에 비해 퇴직연금제도를 선호할 가능성이 낮게 나타났다. 기존의 퇴직금제도에서 퇴직연금제도로 전환을 위해서는 노사간의 합의를 기초로 하는데, 노동조합이 조직된 기업은 새로운 제도에 대한 노사합의를

연어내는데 많은 제약이 따를 수 있다는 것을 기업 스스로가 짐작하고 있음을 보여주는 결과이다. 아울러 퇴직연금제도의 도입과정에서 노동계가 사실상 제도에 대해 비판적인 입장을 취해왔다는 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. 즉 근로자와 기업(혹은 사용자)의 관계가 협력적인 관계를 형성하고 있는 기업일수록 퇴직연금제도에 대한 노사합의가 더욱 용이하다는 것을 나타내는 결과이다. 또한 고용보장이 공식적으로 인정되는 기업일수록, 후생복지정도가 좋은 기업일수록 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.

## V. 결론

퇴직연금제도의 도입을 앞두고 있는 시점에서 본 연구에서는 우리나라의 대표적인 기업을 표본으로 하는 「사업체패널조사」 자료를 활용하여 기업들의 퇴직연금제도에 대한 선호도를 실증적으로 분석해 보았다. 분석 결과, 기업의 노동력 구조변인(정규직 및 고용자 비중)과 노동관계 변인(임금수준, 임금피크제, 노조유무, 노사관계 만족도, 고용보장여부, 후생복지정도)이 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

새롭게 도입되는 퇴직연금제도는 근로자의 퇴직 이후 노후생활 및 소득을 보장하고자 하는 제도적 의의를 지니고 있다. 물론 퇴직연금제도로의 전환에는 기업의 재무상태나 경영상태가 중요한 요소로 작용할 것이다. 그러나 제도의 실질적인 도입을 위해서는 근로자의 복지에 대한 기업의 적극적인 의지와 함께 노사간의 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 합의 도출을 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 노후생계와 소득을 보장하는 기업복지의 한 전략으로 받아들이는 인

식의 전환이 요구되며, 새로운 제도에 대한 노사간 신뢰를 형성하는 것이 필요하다. 또한 퇴직연금제도로의 전환 이후에도 기업은 지속적으로 노사의 협력적 파트너십을 유지하고 기금운용과 관리를 원활하게 함으로써 근로자가 퇴직연금 수급에 불이익을 당하지 않도록 노력을 기울여야 할 것이다. **HLI**

#### <참고문헌>

- 나영·송도영, 「기업연금 도입에 영향을 미치는 특징변수」, 『경영학연구』, 제32권 제1호, 2003.
- 남재현, 『주요국의 퇴직연금 현황과 시사점』, 2005.
- 노동부, 「퇴직연금제 주요 내용 설명자료」, 2005.
- 류건식·신문식, 「우리나라 근로자의 퇴직연금제 인식실태 분석」, 2005 경제학 공동학술대회 자료집, 2005.
- 전국민주노동조합총연맹, 「퇴직연금 정부입법안 비판과 대책」, 2004.
- Clark, R. L. and A. A. McDermid, *The Choice of Pension Plans in a Changing Regulatory Environment*, AEI Press. 1990.
- Francis, J. R and S. A. Reiter, “Determinants of Corporate Pension Funding Strategy”, *Journal of Accounting and Economics*, No.9, 1987.
- Stone, M. “A Financing Explanation for Overfunded Pension Plan Terminations”, *Journal of Accounting Research*, Vol.25. No.2, 1987.