

기업의 퇴직연금 전환 연구

An Empirical Study on Factors Affecting Firms in Selecting the Retirement Pension Plan

김 대 환* · 류 건 식**

2005년 12월 퇴직연금제도가 도입된 이후 우리나라 퇴직급여제도는 퇴직금제도가 퇴직연금제도가 병존하는 상황이다. 기존 퇴직금제도에 머물던 기업들은 퇴직연금제도가 도입된 이후 퇴직연금제도로 전환해야 하는지 의사결정을 해야 하며, 퇴직연금제도로 전환하기로 결정한 이후에도 다양한 퇴직연금제도 중에서 어떠한 퇴직연금제도를 선택해야 하는지 순차적인 의사결정을 하게 된다. 본 연구는 순차로짓(Sequential Logit)모형에 한국노동연구원의 「사업체패널조사」 자료를 적용하여 어떠한 기업이 퇴직연금제도로 전환을 하는지 그리고 퇴직연금제도로 전환한 이후 어떠한 퇴직연금제도를 선택하는지 순차적인 의사결정 과정을 분석하였다.

분석결과, 노조가 없는 기업, 이직율이 낮은 기업, 비정규직 비율이 낮은 기업은 퇴직연금으로 전환하려는 경향이 강했다. 퇴직연금으로 전환한 이후에는 기업규모가 크고 생산성이 높은 기업, 사업기간이 긴 기업, 근로자의 승진기간이 짧은 기업들은 확정급형 퇴직연금을 선호한 반면, 젊은 근로자가 많을수록, 연봉제와 같은 성과연동 임금체계가 도입되어 있는 기업일수록, 외국인 지분율과 이직율이 높을수록 확정기여형 퇴직연금을 선호하는 것으로 나타났다.

이러한 실증분석은 퇴직연금제도와 관련한 정책당국자 및 퇴직연금사업자에게 유용한 자료로 활용될 수 있을 것이며, 향후 퇴직연금제도의 현실적인 문제점을 모색하고 개선방안을 제시하기 위해서는 관련 데이터의 집적이 선행되어야 할 것이다.

주제어: 개인퇴직계좌, 로짓, 순차로짓, 퇴직연금, 프로빗, 확정급여형퇴직연금, 확정기여형퇴직연금
한국연구재단 분류 연구분야코드: B051300

I. 서론

우리나라는 인구 고령화가 세계에서 가장 빠른 속도로 진행되고 있어 안정적인 노후생활에 대한 국민들의 관심이 집중되고 있다. 이에 따라 노후소득보장대책을 위한 연금제도의 역할이 매우 중요시되고 있다. 우리나라는 1988년 국민연금제도, 1994년 세제적격 개인연금제도, 그리고 2005년 12월 퇴직연금제도가 도입됨으로써 외견상으로는 미일 등 선진국처럼 3층 노후소득보장체계를 갖추

* 경제학 박사, 보험연구원 연구위원(dhkim@kiri.or.kr), 주저자
** 경제학 박사, 보험연구원 선임연구위원(keon@kiri.or.kr), 교신저자

고 있다.

그럼에도 저출산·고령화추세 심화에 따른 국민연금의 재정부담가중, 개인연금의 저조한 세대가입률, 퇴직연금으로의 전환 미흡 등으로 연금제도가 선진국처럼 실질적인 노후소득보장기능을 다하지 못하고 있는 현실이다. 따라서 국민연금의 재정부담을 적극 해소하면서 퇴직연금 등과 같은 사적연금을 중심으로 한 노후소득보장체계가 구축될 수 있도록 법적·제도적 장치 마련이 요구되고 있다. 즉 퇴직연금으로 퇴직급여제도의 단일화, 퇴직일시금세제 혜택의 축소와 퇴직연금 세제혜택의 강화, 퇴직연금제도에 대한 정책당국의 적극적 홍보 등을 통해 퇴직연금으로의 전환을 적극 유도할 필요성이 있다.

퇴직연금 사업자인 금융기관 역시 퇴직연금제도에 대한 인식의 변화가 있어야 할 것이다. 즉 퇴직연금제도는 단순한 금융상품이 아닌 노후소득보장제도의 하나라는 점을 인식하여 금리수준을 활용한 단순한 가격경쟁중심 유치경쟁에서 탈피하고 기업의 퇴직연금 니즈 등에 기초한 차별화된 마케팅을 적극 구사한다는 자세의 전환이 요구되고 있다. 즉 단순한 수익률중심의 유치경쟁이 아닌 소비자 니즈중심의 마케팅을 통한 가입유도가 보다 필요한 시점이다.

이를 위해서는 사전에 어떠한 유형의 기업들이 어느 퇴직연금 형태를 보다 선호하고 있는지 퇴직연금으로 전환한 기존기업들을 대상으로 특성을 체계적으로 조사·분석하는 것이 바람직하다. 그 이유는 개별기업의 속성에 따른 맞춤형 퇴직연금제도를 퇴직연금사업자가 적절히 설계·제공하여 줄 때 퇴직연금제도에 대한 기업 인식 또한 크게 제고될 것이기 때문이다. 이에 본 연구는 편의(bias)를 최소화 할 수 있는 실증분석 모형을 통해 기업 특성별로 퇴직연금으로의 전환행태와 선호하는 퇴직연금 형태를 분석하고 그 원인을 모색하였다. 기업 특성별 퇴직연금 전화 및 선호하는 퇴직연금 형태를 분석하기 위해 먼저, 관련 선행연구들에 대해 논의하고 본 연구의 필요성을 강조하였다. III장에서는 기업이 최종적으로 퇴직연금제도 형태를 선택하기 이전에 퇴직금제도에서 퇴직연금제도로 전환하는 과정을 거치게 되는데, 이렇게 결정이 순차적으로 이루어지는 경우 적용 가능한 순차로짓(sequential logit)모형에 대해 논의하고 실증분석에 사용된 데이터에 대해 설명하였다. IV장에서는 실증분석에 사용된 종속변수와 독립변수의 정의 및 기술적 통계를 도기한 다음 실증분석 결과에 대해 논의하였다. 마지막으로, V장에서는 주요 분석결과를 요약한 다음 본 연구의 한계점과 향후 연구방향에 대해 살펴보았다.

II. 선행연구

우리나라 퇴직연금제도는 제도 자체의 활성화에 치중한 나머지 매우 단순하게 설계되었던 것이 사실이다. 이러한 이유로 그동안 퇴직연금제도는 양적으로 빠르게 성장하였으나 질적으로는 매우 불안한 측면에 있었으며, 선행연구도 질적인 개선안을 제시하는 것에 중점을 두어왔다(고용노동부, 2010; 김원식, 2009; 류건식, 2003; 류건식 외, 2010; 신기철, 2005 등).

선행연구에서 제시한 퇴직연금제도의 질적인 개선안의 주요 내용은 다음과 같다. 먼저, 수급권

보호 강화측면이다. 확정급여형 퇴직연금을 도입하더라도 사외에 적립해야할 최소적립금 수준이 적정수준의 60%에 불과하고, 확정기여형 퇴직연금의 경우에는 예금자보호에 의해 수급권이 보호된다고는 하지만 그 한도가 5천만원에 불과한 실정이다. 또한 선진국과 같은 퇴직급여 지급보장장치(연금지급보증장치)가 부재해 확정급여형 퇴직연금의 최소적립금기준이 100%로 상향조정되더라도 여전히 수급권보호의 사각지대가 발생할 수 있는 상황이다.

둘째, 퇴직급여제도의 단일화 방안이다. 퇴직금제도의 문제점을 보완하기 위해 퇴직연금제도가 도입되었으며, 지속적인 제도개선으로 퇴직연금제도는 퇴직금제도에 비해 제도적으로 우월한게 사실이다. 그럼에도 불구하고 우리나라 퇴직급여제도에 퇴직금제도와 퇴직연금제도가 병존하고 있어 퇴직연금제도의 활성화를 통한 국민의 노후소득보장 강화가 제한적으로 이루어지고 있는 실정이다.

셋째, 퇴직연금의 세제체계 측면이다. 급속한 고령화의 진전으로 안정적인 노후소득보장을 위해 퇴직연금제도의 중요성이 강조되는 상황임에도 불구하고 우리나라 세제체계는 연금보다는 일시금 수령에 보다 많은 세제혜택을 부과하고 있기 때문에, 일시금 수령에 대한 세제혜택을 감소시키는 대신 연금수령을 유인하는 세제혜택을 확대할 필요가 있다.

넷째, 퇴직연금의 자산운용 측면이다. 우리나라 퇴직연금의 자산운용 규제는 양적규제방식을 기본으로 위험자산에 대한 투자제한 등 규제의 정도가 주요국에 비해 매우 보수적이다. 물론, 위험자산에 대한 투자 비중을 보수적으로 제한하여 지난 금융위기와 진행 중인 미국의 신용등급하락 및 유럽의 재정위기 등으로 인한 주식시장 침체시기에도 퇴직연금시장이 꾸준히 성장할 수 있었던 것이 사실이다. 하지만, 장기적으로는 이러한 퇴직연금의 자산운용 규제가 점진적으로 양적규제방식에서 선량한 관리자 의무에 기초한 자율규제방식으로 전환이 되어 다양한 투자상품의 조합이 가능하도록 규제완화가 필요하다.

이밖에도 선행연구는 모집규제, 자사상품 편입규제, 지배구조, 감독방향 등에 대한 다양한 제도적인 개선안을 제시하고 있으며, 이러한 선행연구의 노력에 힘입어 지난 6월에는 퇴직연금제도의 문제점이 대거 보완된 「근로자퇴직급여보장법」의 개정안이 국회에서 의결되어 2012년 7월부터 적용된다.

최근에는 퇴직연금과 관련한 실정분석도 미흡하게나마 이루어지고 있다. 김대환·류건식(2011.9)과 류건식·김대환(2011.8)은 확정급여형 퇴직연금 가입자와 개인형 퇴직연금 잠재가입자를 대상으로 설문조사하여 퇴직연금사업자에 대한 선호도, 다양한 퇴직연금상품에 대한 선호도, 연금수령 등에 대한 선호도 등을 실증적으로 분석하였다.

퇴직연금 가입 기업에 대한 실증분석은 김대환·류건식(2011.5)에 의해 이루어졌는데, 그들은 본 연구와 동일한 한국노동연구원의 「사업체패널조사」를 활용하여 기업 특성별 퇴직연금 선호 형태를 분석하였다. 하지만 김대환·류건식(2011.5)의 연구에 활용된 한국노동연구원의 「사업체패널조사」의 자료는 2007년의 자료이기 때문에 2005년 12월에 도입된 퇴직연금제도를 충분히 반영하고 있지 못하다. 한 예로, 퇴직연금시장에서 기업규모가 증가할수록 확정급여형 퇴직연금을 도입하는 경향이 매우 강한테 그들의 분석에서는 이러한 특성이 적절히 반영되어 있지 못하다. 또한 퇴직연금을 도입한 이후 퇴직연금 선호형태를 분석하는데 한정되어 있으며, 실증분석 모형에 적용된 변수들이

다양한 현상을 설명하기에는 충분하지 않은 단점이 있다.

본 연구는 김대환·류건식(2011.5)에 근거하였으나, 상대적으로 퇴직연금제도가 도입되어 정착되는 시점의 자료를 사용하고, 퇴직금제도에서 퇴직연금으로 전환한 기업과 전환한 이후 선호하는 퇴직연금 형태를 분석하였으며, 보다 의미 있는 다양한 설명변수를 실증분석 모형에 반영하였다는 점이 차별될 수 있을 것이다.

III. 분석모형 및 분석자료

1. 분석모형

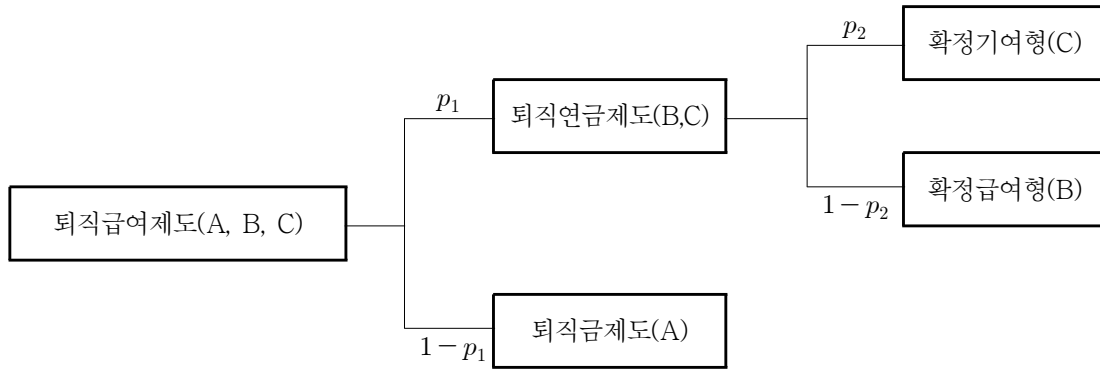
본 연구는 어떠한 기업이 퇴직금제도에서 퇴직연금으로 전환하는지 그리고 퇴직연금으로 전환한 이후 어떠한 퇴직연금제도를 선호하는지에 대해 실증적으로 분석하였으며, 분석모형으로는 순차로짓(sequential logit)모형을 활용하였다.

순차로짓모형은 모형의 명치에서도 알 수 있듯이 경제주체의 의사결정이 순차적으로 이루어질 때 활용되는 실증분석모형이다. 본 연구에 적용된 순차로짓모형을 이해하기 위해서는 우리나라 퇴직급여제도에 대한 깊은 이해가 필요한데, 퇴직급여제도에 대한 흐름에 대해서는 김대환·류건식(2011)을 참고하기 바란다.

우리나라의 퇴직급여제도는 1961년에 퇴직금제도가 도입되면서 시작되었다. 하지만 퇴직금제도는 제도적으로 많은 미비점이 존재하여 2005년 12월에 퇴직연금제도가 도입되었다. 퇴직연금제도가 도입된 이후에도 퇴직금제도를 유지하고 있기 때문에 기업 입장에서는 퇴직연금제도로 전환할 필요가 없다. 즉, 우리나라의 퇴직연금제도는 의무제도가 아닌 선택제도이다.

노사합의에 의해 퇴직연금제도로 전환한 기업들은 확정급여형, 확정기여형, 개인형 퇴직연금제도 중 하나를 선택하여야 한다. 개인형 퇴직연금제도의 경우 기업이 10인 미만의 영세사업장이어야 한다는 제약이 존재하기 때문에 기본적으로 확정급여형과 확정기여형 퇴직연금제도 중 하나를 선택하여야 한다. 확정급여형 퇴직연금제도는 근로자의 퇴직금을 산정하는 계산식이 사전에 결정되어 임금상승률만 결정되면 근로자의 퇴직금 수준이 사전에 결정되는 특성이 있다. 즉, 확정급여형 퇴직연금의 경우 자산운용에 대한 책임이 기업에게 있는 반면, 근로자에게는 자산운용에 대한 책임 및 권한이 전무하다. 반면, 확정기여형 퇴직연금제도의 경우 기업의 부담금 수준만 사전에 결정되어 있어 정기적으로 기업이 부담금을 지급하면 근로자는 본인의 책임하에 적립금을 운용하여 운용실적에 따라 은퇴시 퇴직금 수준이 결정되는 제도이다.

퇴직급여제도의 퇴직금제도에 머물렀던 기업(A)은 퇴직연금제도가 도입된 이후 퇴직연금(B, C)으로 전환해야 하는지에 대한 여부를 결정하게 되며(y_1), 퇴직연금제도로 전환하지 않으면 퇴직금제도에 머물게 된다. 다음으로, 퇴직연금제도로 전환한 기업들은 확정급여형 퇴직연금(B)과 확정기여형 퇴직연금(C) 중에 하나를 선택하게 된다(y_2).



[그림 1] 사용자의 퇴직연금 전환 경로

이렇게 경제주체의 의사결정이 순차적으로 이루어지는 상황에서 순차로짓(sequential logit)모형은 각 의사결정 경로에 놓인 경제주체의 선택확률(Probability)을 식 (1)과 식 (2)를 통해 계산한다. [그림 1]에서 퇴직금제도에서 퇴직연금으로 전환하는 확률 p_1 은 식 (1)에 의해서 그리고 퇴직연금 제도로 전환하기로 결정한 기업이 확정기여형 퇴직연금을 도입하는 확률 p_2 는 식 (2)에 의해서 계산되며, $\Lambda(\cdot)$ 는 $\Lambda(\cdot) = \frac{\exp(\cdot)}{1 + \exp(\cdot)}$ 로 정의된다¹⁾.

$$p_1 = \Pr(y_1 = 1 | x, u) = \Lambda(\beta_{01} + \beta_{11}x + \beta_{u1}u) \quad (1)$$

$$p_2 = \Pr(y_2 = 1 | x, u, y_1 = 1) = \Lambda(\beta_{02} + \beta_{12}x + \beta_{u2}u) \quad (2)$$

식 (2)에서 볼 수 있듯이 단순히 기업이 특정 퇴직연금제도를 선택하는 확률을 계산하는 것이 아니라 퇴직연금제도를 도입한 이후 특정 퇴직연금제도를 선택할 조건부 확률을 계산하게 되어, 1차 경로(y_1)에서 u 가 x 와 상관관계를 갖지 않음에도 불구하고 2차 경로(y_2)에서는 u 가 x 와 상관관계를 갖는 변수(compounding variable)로 변질 될 가능성으로 인해 발생할 수 있는 편의(bias)를 통제할 수 있다(Mare, 1980; Cameron and Heckman, 1998).

2. 분석자료

어떠한 기업이 퇴직연금으로 전환하는지 그리고 퇴직연금으로 전환한 후에 어떠한 퇴직연금을 선택하는지 분석하기 위해 한국노동연구원의 「사업체패널조사(Workplace Panel Survey)」를 활용하였다. 사업체패널조사는 한국노동연구원이 사업체의 고용, 인적자원관리 및 노사관계에 관한 연구의 초석이 되는 자료구축을 위해 2002년부터 사업체패널조사를 시행해 왔으며, 지난 2002~2004년간의 선행조사를 토대로 2006년부터 조사내용과 표본을 격년주기로 조사하여, 현재 3차년도

1) $\Lambda(\cdot)$ 은 확률 값이 언제나 0과 1사이에 놓일 수 있도록 설계되었다.

(2005, 2007, 2009) 자료까지 구축된 상황이다.

사업체패널조사는 통계청의 「사업체기초통계조사」에 수집되어 있는 전국의 사업장 가운데 농림어업 및 광업을 제외한 전 산업에서 상용근로자 30인 이상 규모인 모든 사업장을 모집단으로 활용한 자료로, 기업의 법정퇴직급여제도에 대한 운용 현황에 대한 정보를 포함한 국내 유일한 자료이다.

우리나라 퇴직연금제도는 국민의 노후소득보장을 위한 기존 법정퇴직금제도의 문제점을 보완하기 위해 2005년 12월에 도입되었기 때문에 본 연구에서는 1차(2005) 자료와 2차(2007)자료보다는 상대적으로 퇴직연금제도가 안정화된 2009년 자료를 활용하여 분석하였다. 2009년 자료에는 원표본사업장 1,744개와 추가표본사업장 1,058개 중 1,631개 사업장이 조사대상이며, 2009년 사업장 규모별 패널제외율은 3.7%이다. 본 연구에는 사업체패널조사에 포함된 1,631개 사업장 중 실증분석에 필요한 모든 변수의 정보를 제공하고 있는 1,176개가 분석샘플로 활용되었다.

사업체패널조사는 우리나라 사업체를 대표하는 표본에 대해 주기적으로 심층조사를 실시함으로써 기업의 노동수요 및 인적관리 실태를 점검하기 위해 각 사업장의 근로자현황과 재무현황에 대한 정보를 기본으로 인사담당용, 노사관계업무 담당자용, 노동조합 대표 및 노사협의회 근로자대표용 3가지로 구성된다.

<표 1> 사업체패널조사 설문 대상 및 내용

설문 종류	설문 내용	응답자
기본설문지	근로자 고용현황	사담당자, 또는 재무 및 고용 관련 담당자가 직접 응답
	재무정보	
인사담당자 응답용 설문	사업장 특성	사업체의 인사업무를 주로 책임지고 있는 일정 직급 이상의 담당자가 직접 응답
	고용현황 및 고용관리	
	보상 및 평가	
	인적자원관리 및 작업조직	
	인적자원개발	
노무담당자 응답용 설문	응답자 정보	사업체의 노사업무를 주로 책임지고 있는 담당자(인사담당자와 동일한 응답자가 아닐 것을 권유)가 직접 응답
	노사관계(노사관계업무 담당자)	
근로자대표 응답용 설문	노사관계(노사협의회 담당자)	노동조합 대표 또는 노사협의회의 근로자대표가 직접 응답
	노사관계(노동조합 대표)	
근로자대표 응답용 설문	노사관계(노동조합 대표)	노동조합 대표 또는 노사협의회의 근로자대표가 직접 응답
	노사관계(노사협의회 근로자 대표)	

3. 변수

1차 과정의 종속변수(y_1)는 퇴직연금에의 가입여부이다. 즉, 확정급여형 또는 확정기여형 퇴직연금에 가입한 기업은 1의 값을 부여하고, 기존의 퇴직금제도에 머물고 있는 기업에는 0을 부여하여 이항변수(Binary Variable)를 만들었다. 퇴직연금 종류에는 확정급여형(Defined Benefit Retirement Pension), 확정기여형(Defined Contribution Retirement Pension), 그리고 개인형 퇴직연금(Individual Retirement Pension)²⁾이 존재한다. 하지만, 개인형 퇴직연금은 시장규모가 협소하고 기업의 가입자

격이 10인 미만 사업장으로 한정되어 본 연구에 활용된 샘플 기업 중에서는 3개 기업만이 개인형 퇴직연금에 가입하고 있는 것으로 나타나 분석대상에서 제외하였다³⁾. 본 연구의 실증분석에서 최종 종속변수(y_2)는 퇴직연금에 가입한 기업 중 확정기여형 퇴직연금에 가입한 기업에 1을 부여하고, 확정급여형 퇴직연금에 가입한 기업에 0을 부여한 이항변수를 활용하였다.

분석에 사용된 종속변수 및 독립변수들의 종류와 정의를 <표 2>에 도시하였다. 독립변수는 기존 퇴직금제도에서 퇴직연금으로의 전환과 퇴직연금으로 전환 한 이후 각 퇴직연금의 형태에 대한 기업 특성별 선호도에 영향을 미칠 수 있는 변수들을 활용하였다. 특히, 퇴직연금 선호형태에 대한 선호도에 영향을 줄 수 있는 변수들에 중점을 두었다. 먼저, 기업규모에 따라 퇴직연금의 도입과 퇴직연금 형태에 대한 선호도가 다를 수 있어 근로자 수를 기준으로 소기업, 중기업, 대기업으로 구분하였다.

퇴직연금에 가입하고 특정 형태를 결정하는 과정은 노사의 합의에 의해 이루어지기 때문에 근로자의 의견이 반영된다. 그 과정에서 연령이 많은 근로자와 연령이 낮은 근로자 간 선호도가 다를 수 있다고 판단되어 사업장 근로자들 중 39세 이하 연령의 비중을 독립변수로 활용하였다. 특히, 연령이 많은 근로자는 연령이 낮은 근로자보다 이미 높은 수준의 임금을 받고 있기 때문에 확정급여형 퇴직연금을 선호할 가능성이 높을 것으로 판단된다.

생산성 차이에 따라 선호하는 퇴직연금 형태가 다르게 나타날 수 있기 때문에 근로자 1인당 매출액의 로그값을 독립변수로 활용하였다. 생산성이 높은 기업의 경우 임금인상이 상대적으로 높아 확정급여형 퇴직연금을 선호할 것으로 예상된다.

근로자의 임금체계 또한 퇴직연금 도입 및 형태를 결정하는 중요한 변수일 수 있다. 특히 퇴직연금 선호형태 측면에서 살펴볼 때, 임금체계가 성과에 연동될 경우 확정급여형보다는 확정기여형 퇴직연금을 선호할 가능성이 높기 때문에 임금체계가 연봉제일 경우 1의 값을 부여하고 아닌 경우 0의 값을 부여한 이항변수를 독립변수로 통제하였다.

또한 노사 간에 고용안정협약을 체결하였거나 기업의 사업기간이 긴 경우 재무건전성이 상대적으로 안정적일 것이며, 이러한 재무건전성은 퇴직연금의 도입 및 형태에 영향을 줄 수 있을 것으로 판단된다. 퇴직금제도에서 퇴직연금으로 전환하는 기업은 기존 퇴직금제도와 달리 사외에 근로자의 퇴직금을 적립하거나 정기적으로 근로자의 계좌에 퇴직금을 적립시켜야 하기 때문에 재무건전성이 높은 기업일수록 퇴직연금제도로 전환하는 가능성이 높을 것이다. 또한 퇴직연금제도로 전환 한 이후 확정급여형 퇴직연금의 경우 퇴직금의 60%만 사외에 적립하면 되지만 확정기여형 퇴직연금의 경우 모든 퇴직금을 근로자 계좌로 이전해야 하기 때문에 상대적으로 재무건전성이 높은 기업일수록 확정기여형 퇴직연금을 선호할 가능성이 높을 것이다.

퇴직연금의 도입 및 형태를 결정하는 과정에서 노사간 합의가 이루어져야 하며, 사업장에 노조가 존재할 경우 상대적으로 근로자의 선호가 반영될 가능성이 높아 노조의 유무를 독립변수로 활용하였다⁴⁾. 또한 일반적으로 외국인 기업의 경우 확정기여형 퇴직연금을 선호하기 때문에 기업의

2) 개인형 퇴직금은 그동안 개인퇴직계좌(Individual Retirement Account)였으나, 2011년 6월 근퇴법 개정안에 따라 개인형퇴직연금으로 변경되었다.

3) 총 샘플에서는 6개 기업이 개인형 퇴직연금에 가입하고 있지만, 분석에 필요한 모든 정보를 제공한 기업은 3개에 불과하다.

외국인 지분 비율을 실증분석에 반영하였다.

확정급여형과 확정기여형 퇴직연금 간 가장 큰 차이점 중 하나는 이직 시 통산의 용이성이다. 확정기여형은 확정급여형에 비해 적립금의 통산 및 이전이 용이하여 이직률이 높은 기업의 경우 확정기여형 퇴직연금을 선호할 가능성이 높을 것으로 예상되어 기업의 이직률을 실증분석에 고려하였다. 이직률은 사업장 전체 근로자 중 2009년도에 이직한 근로자의 비율로 설정하였으며, 이직자는 자발적으로 이직한 근로자, 징계해고를 당한 근로자, 정리해고를 당한 근로자, 명예퇴직 및 권고사직한 근로자, 기타 이유로 해고당한 근로자, 본사, 계열사 등으로 이직한 근로자, 계약해지를 당한 근로자로 한정하였으며, 정년퇴직과 같이 노동시장에서 완전 은퇴한 사람은 이직자로 간주하지 않았다.

근로자의 승진기간도 퇴직연금 도입 및 퇴직연금의 선호 형태에 영향을 줄 수 있을 것으로 판단되어 신입사원이 과장으로 승진할 때까지 소용되는 평균 기간을 독립변수로 간주하였다. 일반적으로 승진 시 임금수준이 크게 상승하기 때문에 승진이 용이한 경우 확정급여형 퇴직연금이 상대적으로 유리하기 때문이다.

마지막으로 근로자 중 비정규직 비율을 독립변수로 활용하였다. 우리나라 퇴직연금제도는 가입자 대상으로 정규직 근로자만으로 한정하고 있기 때문에 정규직 비율이 높을 경우 퇴직연금을 도입할 가능성이 높을 것으로 판단된다.

<표 2> 종속변수 및 독립변수의 정의

변수		정의
종속 변수	퇴직연금	기업이 퇴직연금에 가입하였으면 1, 아니면 0
	확정기여형	확정기여형 퇴직연금에 가입하면 1, 확정급여형 퇴직연금에 가입하면 0
독립 변수	소기업	근로자 수가 50 미만이면 1, 아니면 0
	중기업	근로자 수가 50 이상 300 이하면 1, 아니면 0
	대기업	근로자 수가 300 이상이면 1, 아니면 0
	30대 이하 비중	근로자 중 39세 이하 비중
	생산성	근로자 1인당 매출액의 로그값
	연봉제	근로자의 임금체계가 연봉제이면 1, 아니면 0
	고용안정협약	사업장에 고용안정협약이 있으면 1, 없으면 0
	노조	노조가 있으면 1, 없으면 0
	사업기간	기업의 사업기간
	사업기간 ²	기업의 사업기간의 제곱값
	외국인지분율	기업의 외국인 지분 비율
	이직율	총 근로자 중 이직한 근로자 수의 비율
	승진기간	신입사원이 과장이 될 때까지 소요되는 평균 기간
	비정규직 비율	총 근로자 중 비정규직 근로자의 지율

4) 노조가 있으나 휴면상태여서 실제로 노조활동이 이루어지지 않는 기업의 경우 노조가 없는 것으로 간주하였다.

IV. 실증분석 결과

1. 기술적 통계

<표 3>은 본 연구의 실증분석에 활용된 분석자료의 기술적 통계(Descriptive Statistics)를 보여 준다. 전체 1,176개 사업장 중 퇴직연금에 가입한 기업은 375개로 가입률이 31.8%로 나타나고 있으며, 전체 사업장 중 확정기여형 퇴직연금에는 6.2%의 기업이 가입하였다.

기업의 21.4%는 근로자 수가 50인 미만의 소기업이며, 48%는 근로자 수가 50인 이상 300인 미만의 중기업, 그리고 18.6%는 근로자수가 300명 이상인 대기업으로 나타났다. 근로자 중 18.6%는 39세 이하로 나타났다. 즉, 근로자 중 80% 이상이 40세 이상으로 우리나라 근로자들이 상당히 고령화 된 것으로 나타나고 있다.

우리나라 1인 근로자 당 3,540만원의 매출액을 달성하고 있으며, 임금이 성과에 연동되어 지급되는 인금체계를 가지고 있는 기업은 37.2%로 나타났다. 노조가 있는 기업은 37.3%이지만, 노사간 고용안정협약이 존재하는 기업은 15.5%에 불과한 것으로 나타났다.

분석 대상 기업들의 평균 사업기간은 24.6년이며, 외국인 지분율은 평균 4.8% 정도로 높지 않았다. 입사 이후 과장까지 승진하는데 소요되는 기간은 평균 8.2년이며, 비정규직 비율은 8% 정도로 나타났다.

<표 3> 분석자료의 기술적 통계(Descriptive Statistics)

변수		평균	표준편차	최소값	최대값
종속변수	퇴직연금	0.319	0.454	0	1
	확정기여형	0.062	0.241	0	1
독립변수	소기업	0.214	0.410	0	1
	중기업	0.480	0.499	0	1
	대기업	0.186	0.181	0	1
	30대 이하 비중	0.186	0.182	0	1
	생산성	6.128	1.716	2.282	12.777
	연봉제	0.372	0.483	0	1
	고용안정협약	0.155	0.362	0	1
	노조	0.373	0.484	0	1
	사업기간	24.587	16.578	1	125
	사업기간 ²	879.219	1362.835	1	15,625
	외국인지분율	4.839	18.076	0	100
	이직율	0.146	0.192	0	3.2
	승진기간	8.183	3.070	1	25
	비정규직 비율	0.080	0.170	0	0.991

N=1,176

전체 1,176 기업 중 퇴직연금에 가입한 기업은 375개 사업장이며, 퇴직연금에 가입한 기업을 확정급여형 퇴직연금을 선택한 기업과 확정기여형 퇴직연금을 선택한 기업으로 구분하여 각각에 대한 기술적 통계를 <표 4>에 도시하였다. 기업규모가 증가할수록 확정급여형에 가입한 기업의 비중도 증가하고 있으며, 근로자 중 젊은 근로자의 비중이 높을 경우 확정기여형 퇴직연금을 선택한 비중이 높았다.

생산성이 높은 기업은 확정급여형 퇴직연금을 선택한 비중이 높았으며, 연봉제와 같이 성과에 연동된 임금체계를 가진 기업의 경우 확정기여형 퇴직연금을 선택한 비중이 높게 나타났다.

노조가 존재할 경우 그리고 사업기간이 길수록 확정급여형 퇴직연금을 도입한 기업의 비중이 높았으나, 확정기여형 퇴직연금을 선택한 비중과 큰 차이를 보이지는 않는 것으로 보인다.

하지만 외국인 지분이 높은 기업과 이직률이 높은 기업은 확정기여형 퇴직연금에 가입한 비중이 높으며, 승진기간 및 비정규직 비율은 퇴직연금 도입 비중에 큰 차이를 보이지 않는 것으로 나타났다.

이러한 기술적 통계는 독립변수간 상관관계(Correlation)를 고려하지 못해 각 독립변수가 기업의 퇴직연금 선호 형태에 미치는 독립적인 영향(Partial Effect)을 분석하지 못하는 한계가 존재한다. 때문에 모든 독립변수들의 상관관계를 동시에 고려하여 각 변수의 독립적인 영향을 도출할 수 있는 계량경제학적 모형을 활용한 실증분석의 결과는 살펴볼 필요가 있다.

<표 4> 퇴직연금에 가입 기업의 기술적 통계

구분	확정급여형 퇴직연금		확정기여형 퇴직연금	
	평균	표준편차	최소값	최대값
소기업	0.153	0.360	0.282	0.452
중기업	0.639	0.481	0.748	0.437
대기업	0.321	0.467	0.233	0.425
30대 이하 비중	0.184	0.166	0.214	0.200
생산성	6.252	1.602	5.805	1.852
연봉제	0.339	0.474	0.495	0.502
고용안정협약	0.121	0.327	0.184	0.390
노조	0.334	0.472	0.301	0.461
사업기간	25.518	16.960	22.068	19.305
사업기간 ²	938.061	1355.373	856.049	1814.875
외국인지분율	3.322	13.691	7.175	23.666
이직율	0.124	0.159	0.161	0.150
승진기간	8.300	2.895	7.786	2.565
비정규직 비율	0.073	0.150	0.088	0.191

N=375

2. 회귀분석 결과

<표 5>는 순차로짓모형을 활용하여 어떠한 기업이 퇴직연금으로 전환을 하는지 그리고 퇴직연금으로 전환한 기업이 어떠한 퇴직연금을 선호하는지 실증분석한 결과를 보여준다.

먼저, 기업 특성별로 퇴직금제도 하에서 퇴직연금으로 전환하는 형태를 분석한 결과 많은 변수들이 퇴직연금을 도입하는 것에 큰 영향을 주지 못하는 것으로 나타났다. 하지만, 노조가 있는 기업일수록 퇴직연금제도로 전환하지 않고 퇴직금제도에 머물고 있는 것으로 나타났다. 노조가 존재할 경우, 퇴직연금제도로 전환하지 않아도 퇴직급여제도의 혜택을 누릴수 있는 가능성이 높기 때문에 구지 퇴직연금제도로 전환하려는 경향이 약하기 때문으로 해석된다. 또한 이직율이 높은 기업도 퇴직연금으로 전환하지 않는 것으로 나타났는데, 이직율이 높은 기업은 근로자가 이직시 적립금을 일시금으로 수령하기 때문에 퇴직연금으로 전환하는데 따른 이익이 증가하지 않아 퇴직금제도에 머물 가능성이 높을 것으로 판단된다. 퇴직연금제도의 가입자격이 정규직 근로자에게 한정되어 있기 때문에 비정규직 근로자의 비율이 높을수록 퇴직연금을 도입할 가능성도 낮아지는 것으로 나타났다.

다음으로, 퇴직연금으로 전환한 기업이 어떠한 퇴직연금 형태를 선호하는지 분석한 결과 기업규모의 차이에 따라 특정 퇴직연금 형태를 선호하는 경향이 뚜렷히 나타났다. 실제로 기업규모가 클수록 확정급여형 퇴직연금을 도입한 기업이 많은데, 본 연구의 실증분석에서도 기업규모가 상대적으로 작은 소기업과 중기업은 확정기여형 퇴직연금을 선호하는 것으로 나타났다.

생산성이 높은 기업은 확정급여형 퇴직연금을 선호하는 것으로 나타났는데, 예상대로 생산성이 높으면 임금인상률이 상대적으로 높아 확정기여형 퇴직연금보다는 확정급여형 퇴직연금에 가입했을 때 적립금이 증가할 가능성도 높아지기 때문으로 해석된다. 반면, 급여수준이 성과에 연동되어 있는 연봉제를 도입한 기업의 경우 근로자가 확정급여형에 가입하게 되면, 퇴직시 연봉수준이 낮아 적립금이 낮아질 수 있는 단점이 존재하여 확정기여형 퇴직연금을 선호하는 것으로 나타났다.

고용안정협약이 존재하거나 사업기간이 길 경우 기업의 재무건전성이 상대적으로 강하여 확정기여형 퇴직연금을 선호할 것으로 예상되었으나, 사업기간이 길수록 확정급여형 퇴직연금을 선호하는 것으로 나타났다. 사업기간이 긴 기업이 퇴직연금으로 전환할 때 근로자들이 근로하는 동안 적립된 퇴직금을 일시적으로 정산해주어야 할 부담이 증가하기 때문에, 재무건전성이 높다고 하더라도 일시적인 부담을 회피하기 위해 확정급여형 퇴직연금을 선호하는 것으로 판단된다. 다만, 사업기간을 이차함수 형태로 분석한 결과 사업기간이 증가할수록 확정급여형 퇴직연금을 선호하지만 사업기간이 증가할 때 확정급여형 퇴직연금을 선호하는 수준은 감소하는 것을 알 수 있다.

기업들의 퇴직연금 도입사례를 볼때 외국인 지분이 높은 기업이 확정기여형 퇴직연금을 도입하는 경향이 강한데, 본 연구의 분석에서도 외국인 지분율이 높을 경우 확정기여형 퇴직연금을 선호하는 것으로 나타났다. 임금수준이 큰 폭으로 증가하는 기업이 확정급여형 퇴직연금에 가입했을 때 그만큼 퇴직 적립금도 큰 폭으로 증가하기 때문에, 승진기간이 짧을수록 확정급여형 퇴직연금을 선호하는 것으로 분석되었다.

노조의 존재여부와 비정규직 비율은 퇴직연금으로 전환하는 것에는 통계적으로 유의한 영향을 미치지만, 퇴직연금으로 전환한 이후 어떠한 퇴직연금형태를 선호하는지에 대해서는 통계적으로 유의한 영향을 미치지 못하였다. 하였를이 높을 경우 예상대로 확정기여형 퇴직연금을 선호하지만 그 영향이 통계적으로 유의하지는 않았다.

<표 5> 순차로짓(Sequential Logit)모형을 활용한 실증분석 결과

기업의 퇴직연금 전환 분석			
독립변수	추정계수(Coeff.)	표준오차(Std. Err.)	z값
소기업	-0.227	0.178	-1.270
중기업	0.106	0.141	0.750
30대 이하 비중	0.288	0.378	0.760
생산성	0.016	0.039	0.400
연봉제	0.027	0.134	0.200
고용안정협약	-0.028	0.211	-0.130
노조	-0.409	0.176**	-2.320
사업기간	-0.002	0.012	-0.200
사업기간 ²	0.000	0.000	0.480
외국인지분율	-0.006	0.004	-1.630
이직율	-0.805	0.440*	-1.830
승진기간	0.008	0.024	0.350
비정규직 비율	-0.751	0.443*	-1.700
기업의 퇴직연금 선호 형태 분석			
소기업	0.881	0.357**	2.470
중기업	0.703	0.345**	2.040
30대 이하 비중	1.651	0.833**	1.980
생산성	-0.167	0.091*	-1.850
연봉제	0.593	0.292**	2.030
고용안정협약	1.398	0.556**	2.510
노조	-0.168	0.509	-0.330
사업기간	-0.052	0.026**	-1.960
사업기간 ²	0.001	0.000**	2.160
외국인지분율	0.014	0.007*	1.940
이직율	1.283	0.989	1.300
승진기간	-0.113	0.061*	-1.850
비정규직 비율	0.553	0.977	0.570

주: 1) Log Likelihood=-887.023, Prob > Chi2 = 0.000, N=1,176

2) *, **는 각각 10%, 5% 수준의 통계적 유의성을 나타낸다.

3. 다중공선성(Multilinearity) 분석

기업 특성별로 어떠한 기업이 퇴직금제도에서 퇴직연금제도로 전환하는지, 그리고 퇴직연금을 도입한 이후 어떠한 형태의 퇴직연금제도를 선호하는지를 분석하기 위해 다양한 독립변수를 실증 분석 모형에 반영하였다. 다양한 변수를 독립변수에 포함시킬 경우 실증분석을 통해 그만큼 다양한 시사점을 도출할 수 있는 장점이 존재하지만, 자칫 독립변수들 간 상관관계(Correlation)가 높아서 다중공선성(Multicollinearity)의 문제가 발생할 가능성이 있다.

본 연구에서도 변수들간 상관관계가 높게 나타날 수 있는 변수들이 존재하기 때문에 다중공선성에 대한 검증이 필요할 것으로 판단된다. 예를 들면, 기업의 규모가 클수록 노조가 존재할 가능성도 높으며 생산성 또한 증가할 가능성이 높다. 노조가 존재할 경우에는 고용안정협약이 존재할 가능성이 높을 것이며, 외국인 지분이 높은 기업은 연봉제를 도입할 경향이 높고 상대적으로 전문직 비율이 높아 이직율도 높을 것으로 판단된다.

독립변수들 간 어느정도의 상호 연관성은 인정되나 상관관계가 너무 높으면 다중공선성의 문제가 발생할 수 있기 때문에, 다중공선성의 존재여부를 판단하기 위해 VIF(Variance Inflation Factor)의 값을 계산하여 다중공선성의 존재 여부를 검증하였다. 일반적으로 VIF 값이 10을 상회하거나 VIF의 역수가 0.1을 하회할 경우 다중공선성의 문제가 존재한다고 판단한다(Kutner). 본 연구의 실증분석에 활용된 독립변수들 중 VIF 값이 가장 높은 변수는 사업기간 변수이다. 사업기간의 경우 이차함수로 통제하였기 때문에 당연한 결과로 판단되며, 다른 독립변수들의 경우 VIF의 값이 대부분 2 이하로 매우 낮은 수준을 보이고 있다. 즉, 사업기간과 같은 특정한 변수를 제외하고는 독립변수들 간 상관관계가 낮아 평균 VIF 값이 2.38에 불과하여 다중공선성 문제는 존재하지 않는 것으로 나타났다.

<표 6> 다중공선성(Multicollinearity) 테스트

Variable	VIF	1/VIF
사업기간	8.72	0.114683
사업기간 ²	8.37	0.119487
노조	2.04	0.490124
고용안정협약	1.59	0.629588
이직율	1.25	0.799621
30대 이하 비중	1.23	0.814
중기업	1.19	0.842591
소기업	1.17	0.858281
연봉제	1.1	0.905388
생산성	1.09	0.914374
비정규직 비율	1.07	0.936031
승진기간	1.07	0.937458
외국인지분율	1.04	0.96454
평균 VIF	2.38	

V. 결론

국민의 노후소득보장을 위한 가장 기초적인 사회안정망인 국민연금의 소득대체율은 40%에 불과한 실정이다. 이마저도 근로기간 또는 가입기간 40년을 가정하고 있으며, 우리나라의 늦은 노동시장 진입연령과 빠른 은퇴연령을 감안할 때 국민연금의 실질소득대체율은 40%를 훨씬 하회할 것으로 예상된다. 이러한 이유로 우리나라 국민의 노후소득보장을 위한 퇴직연금제도의 역할은 중요할 수밖에 없으며, 정책당국도 퇴직연금의 활성화를 통해 국민의 노후소득보장을 강화하고자 퇴직연금을 도입한 기업들의 부담을 최소화하도록 설계하고 전반적인 제도를 단순화하였다. 이로 인해 퇴직연금시장은 빠르게 성장하고 있으나 그 과정에서 많은 부작용이 발생하고 있다. 이러한 이유로 그동안 퇴직연금과 관련한 연구도 제도적인 개선안을 모색하는데 중점을 두어왔다. 반면, 실제로 퇴직연금시장에서 발생하고 있는 현황을 실증적으로 분석하고 그 원인을 규명하려는 시도는 많지 않았던게 사실이다.

본 연구는 한국노동연구원의 「사업체패널조사」를 활용하여 어떠한 기업이 퇴직연금제도로 전환을 하는지 그리고 퇴직연금으로 전환한 이후 어떠한 퇴직연금 형태를 선택하는지 실증적으로 분석하였다.

분석결과, 노조의 유무, 이직율, 비정규직 비율만이 퇴직연금으로 전환하는데 영향을 주는 요인으로 나타났다. 반면, 퇴직연금을 도입한 이후 특정 형태의 퇴직연금제도에 대한 선호도에 영향을 미치는 변수는 매우 다양하게 나타났다.

연금제도는 궁극적으로 개인의 장수리스크를 관리하기 위해 도입된 것으로, 장수리스크를 예상한 평균수명보다 실제 수명이 증가함에 따라 발생 가능한 개별 경제주체들의 경제적 부담으로 정의한다. 즉, 개인의 입장에서 장수리스크는 기대수명 증가에 따라 은퇴 이후 등 생애를 고려해 계획한 소득 및 소비의 흐름이 지속가능하지 않아 발생하는 리스크로 이해될 수 있다. 이러한 이유로 주요국의 경우 적립금의 일시금 수령보다는 연금수령을 강화하는 제도적 지원책이 마련되어 있다. 예를 들어, 주요국의 경우 확정급여형 퇴직연금을 도입한 기업들이 가입자에게 연금지급을 의무화하고 있지만 우리나라의 경우 기업의 연금지급 의무화를 적용하지 않고 있다. 이러한 이유로 대부분 국가의 기업들이 확정급여형 보다는 확정기여형 퇴직연금을 선호하고 있는 반면 우리나라의 퇴직연금시장이 확정급여형을 중심으로 성장하고 있는데, 실증분석에서도 기업규모가 클수록, 생산성이 높은 기업일수록 확정급여형을 선택하고 있는 것으로 나타났다.

우리나라 퇴직연금제도와 관련하여 가장 큰 문제점 중 하나는 관련 데이터의 집적이 부재하다는 것이다. 퇴직연금을 도입한 기업이든 가입한 근로자에 대한 데이터가 부재하여 실증연구가 활발하지 않아 퇴직연금시장과 관련한 현실적인 문제와 대안을 모색하는데 한계가 존재한다. 국민의 노후소득보장이라는 퇴직연금제도의 궁극적인 목표달성을 위해 제반 이슈들을 실증적으로 분석하여 제도적인 개선방안을 도출하거나 시장을 적절히 모니터링하기 위해 관련 데이터의 집적이 절실한 상황이다. 또한 퇴직연금사업자 입장에서도 시장을 이해하고 적절한 퇴직연금 운영방안을 마련하기 위해서도 가입 기업과 근로자에 대한 정보가 필요하며, 퇴직연금 가입자에 대한 정보가 충분히 활용 가능할 때 퇴직연금사업자는 가입자의 선호도에 맞는 퇴직연금 규약 및 상품들을 적절히 개발할 수 있을 것으로 판단된다.

참고문헌

- 고용노동부, 「퇴직연금으로의 퇴직급여제도 단일화 방안 연구」, 연구용역보고서, 2010.12
- 김대환·류건식, 「순차로짓(Sequential Logit)모형을 활용한 기업의 퇴직연금 선호형태 분석」, 보험금융연구, 2011. 5
- 김대환·류건식·이상우, 「퇴직연금시장의 환경변화에 따른 확정기여형퇴직연금 운영방안」, 경영보고서, 보험연구원, 2011. 9
- 김원식, 「고령화시대의 퇴직연금 정착방안」, 한국사회보장학회 정책세미나자료, 2009. 11.
- 류건식, 「퇴직연금 기금운용의 규제 및 감독방안」, 보험개발원주최 정책세미나, 2003. 10. 8
- 류건식·김대환·이상우, 「보험회사의 개인형퇴직연금 운영방안」, 경영보고서, 보험연구원, 2011.
- 류건식·신문식, 「퇴직연금 수탁자배상책임보험의 도입과 운용」, □월간손해보험□2005년 5월호, 대한손해보험협회, 2005. 7
- 류건식·이창우·이상우, 「퇴직연금 규제체계 및 정책방향」, 보험연구원, 조사보고서, 2010. 7
- 신기철, 「기업연금제도의 재무건전성 제고 방안」, 21세기근로복지연구회 및 사회보장학회 심포지움 자료집, 2004. 6.
- 신문식·류건식, 「한국형 퇴직연금제의 수급권보호와 향후과제」, 일본보험학회발표논문, 2005. 10
- 이민환, 「퇴직연금제도에 있어서의 수급권 보호문제와 향후과제」, FY2005년 동계 금융정책 심포지움 자료, 2005. 11.
- 이봉주·류건식, 「퇴직연금론」, 박영사, 2006. 4
- Allison, P. D., “Comparing Logit and Probit Coefficients across Groups”, *Sociological Methods & Research*, , 28 (2), 1999. 11, pp. 186–208.
- Buis, M. L., “The Consequences of Unobserved Heterogeneity in a Sequential Logit Model”, Working Paper, 2010. 12.
- Cameron, S. V., Heckman, J. J., “Life Cycle Schooling and Dynamic Selection Bias: Models and Evidence for Five Cohorts of American Males” *The Journal of Political Economy*, 106 (2), 1998, pp. 262–333.
- Kutner, N. N., “Applied Linear Regression Models”, 2004, McGraw–Hill Irwin(4th Edition)
- Mare, R. D., “Social Background Composition and Educational Growth”, *Demography*, 1979.
- Mood, C., “Logistic regression: Why We Cannot Do What We Think We Can Do, and What We Can Do About It”, *European Sociological Review* 26 (1), pp. 67–82.
- Neuhaus, J. M., Jewell, N. P., “A Geometric Approach to Assess Bias Due to Omitted Covariates in Generalized Linear Models”, *Biometrika*, 80 (4), 1994, pp. 807–815.
- _____, Kalbfleisch, J. D., Hauck, W. W., “A Comparison of Clusterspecific and Population-averaged Approaches for Analyzing Correlated Binary Data”, *International Statistical*

Review, 59 (1), 1991, pp. 25-35.

O'Rand, A. M., Henretta, J. C., "Delayed Career Entry, Industrial Pension Structure, and Early Retirement in a Cohort of Unmarried Wome", *American Sociological Review*, 47 (3), 1981, pp. 365-373.

Williams, R., "Using heterogenous choice models to compare logit and probit Coefficients across Groups" *Sociological Methods & Research*, 37 (4), 2009, pp. 531-559.