

퇴직연금의 공공성 및 노후소득보장 강화 방안 토론회

<포스터 내지>

○ 프로그램

시간	내용
14:00~14:15	[인사말 및 축사]
14:15~14:45	[발제] “퇴직연금의 공공성 및 노후소득보장 강화 방안” - 정창률 단국대 사회복지학과 교수
14:45~15:45	[지정토론] - 유정엽 한국노총 정책실장 - 홍원표 민주노총 정책국장 - 오건호 내가만드는복지국가 공동운영위원장 - 남재우 자본시장연구원 연구위원 - 이덕희 고용노동부 퇴직연금복지과장
15:45-16:00	[종합토론]

인 사 말



정용건 공적연금강화 국민행동 집행위원장

2016년, 두 장 밖에 남지 않은 달력을 넘기기가 참으로 힘든 하루하루입니다.

‘이게 나라냐?’라는 전 국민적 분노의 함성이 끝없이 이어지고, ‘박근혜 정부 국정농단’은 재벌에게 뇌물을 강요하고 그 대가로 재벌의 요구를 다 들어 주었음이 드러나고 있습니다.

2015년 제일모직-삼성물산의 합병과 관련, 국민연금의 태도는 ‘엘리트’이라는 투기자본과 대결처럼 보이면서, 결국 정치권력이 자신의 사욕을 위해 5천만 국민의 유일한 노후인 국민연금을 이용한 것으로 판명된 것입니다.

결국 국민이 나서고 스스로 지켜나가지 않으면, 우리는 모든 것을 잃을 수밖에 없습니다. 엄중한 시기임에도 우리는 임무를 수행해야 합니다.

국민연금을 보완하기 위해 도입된 퇴직연금도 초기 출범 시 연금행동의 우려처럼 낮은 수익률과 높은 수수료는 계속해서 사적연금의 한계를 보

이고 있습니다. “5년 수익률 1%는 무엇을 의미하는가?” 결국, 퇴직연금에도 공공적 성격과 대안적 제도의 재구성이 불가피하다고 판단할 수밖에 없는 것입니다.

오늘 우리 토론회를 통해 그 단초를 열어 갔으면 좋겠습니다.

발제를 맡아주신 정창률 선생님과 토론자 분들께 감사드리고, 공동 주최를 해주신 한국노총, 민주노총 그리고 투쟁과 의정활동을 겸하시는 한정애, 김삼화, 이정미 의원님께도 깊은 감사를 드립니다.

인 사 말



김동만 한국노동조합총연맹 위원장

안녕하십니까.

한국노동조합총연맹 김동만 위원장입니다.

참석해주신 여러분들께 먼저 감사하다는 말씀드립니다.

이번 박근혜 정부는 나라뿐만 아니라 복지를 망가뜨리기 위해서 존재하는 것 같습니다. 당선 이후 논란이 되었던 공적연금, 즉 기초연금과 국민연금이라는 전 국민의 노후생활을 책임지는 복지제도를 정부 내내 고장내려고 했습니다. 제대로 발전시켜도 모자랄 판에 더 축소하려고 했습니다. 이게 여의치 않자 공무원연금도 더 깎겠다고 했습니다. 선진국에서 거의 꼴찌에 가까운 복지수준을 가진 나라에서 일어났다기에는 정말 한심하기 짝이 없는 시간이었습니다. 그나마 양대노총과 시민사회를 중심으로 한 커다란 연대체가 이를 막아내기 위해 고군분투했고, 겨우 지금 이 수준에 머물러 있는 것 같습니다.

그런데, 시국이 이러한 판국인데도 이 정부는 아직도 정신을 못 차리고 있습니다. 얼마 전 금융위원회에서는 퇴직연금제도 중 일부인 IRP를 개인연금처럼 만들려는 개인연금법 입법예고안을 냈습니다. 이미 근로자퇴직급여보장법에 보장되어있는 것을 민간개인연금으로 돌려버리겠다는 겁

니다. 부족한 공적연금을 일부 보충하기 위한 목적으로 존재하는 퇴직연금제도의 공공성과 실질적인 노후소득보장기능을 강화해도 모자랄 판에 이를 더 시장으로 몰아가겠다는 의미입니다. 이 정부는 또 누구의 이해관계 때문에 이런 법안을 추진하려는 것인지 의심을 할 수밖에 없는 상황입니다.

그래서 오늘 이 자리가 굉장히 중요한 것 같습니다. 이럴 때일수록 우리가 더 정신차리고, 더 좋은 대안을 내놓기 위한 자리를 마련하고, 더 깊게 토론하여 우리 국민들의 퇴직연금제도로 발전할 수 있는 기회를 살려야 할 것입니다. 노동자가 자신이 일한만큼 정당한 대가로 임금을 받는 것처럼, 사회적 임금 중 하나인 퇴직연금 또한 정당하게 받을 수 있도록 하는 제도운영이 필요할 것입니다.

그동안 양대노총과 시민사회단체가 함께 더 좋은 사회적 대안을 내놓기 위한 토론회는 여러 분야에 걸쳐 진행한 바 있었습니다만, 퇴직연금과 관련해서는 굉장히 오랜만인 것 같습니다. 참석해주신 모든 분들의 지혜를 모아 더 좋은 정책방안으로 발전했으면 합니다.

공적연금강화 국민행동, 양대노총과 함께 본 토론회를 주최해주시는 더불어민주당 한정애 의원, 국민의당 김삼화 의원, 정의당 이정미 의원님께 감사의 말씀 드립니다. 또 오늘 토론회의 발제와 토론을 맡아주신 분들께도 감사하다는 말씀 드립니다. 특히, 오늘의 주제로 보고서를 작성해주시고 발표까지 맡아주신 정창률 교수님께 매우 감사하다는 말씀드리겠습니다. 앞으로도 저희 노동계, 시민사회와 같이 더 좋은 대안을 계속해서 주장해주셨으면 합니다.

인사말



최종진 전국민주노동조합총연맹 위원장 권한대행

1988년 국민연금이 도입된 이래 약 30년간 우리 공적연금은 지속적인 삭감의 역사만을 남겼습니다. 도입 당시 소득대체율 70%였던 국민연금 보장성은 삭감을 거듭해 마침내 2007년 개약에서는 2028년까지 소득대체율을 40%까지 삭감하기로 결정했습니다.

국민연금 개약을 끝낸 정부는 공무원 연금으로 눈을 돌렸습니다. 2014년에서 2015년까지 1년 넘게 싸웠던 공무원 연금 개악 저지 투쟁은 결국 저지에 성공하지 못 했습니다. 공무원 연금은 2020년까지 기여율을 7.0%에서 9.0%까지 올리고, 지급률은 1.9%에서 1.7%로 떨어질 예정입니다. 더 내고 덜 받는 개약이었습니다.

박근혜 정부가 들어서면서 시작된 기초연금은 모든 노인에게 20만원씩 주겠다고 약속을 저 버리고, 70% 노인을 대상으로 국민연금 가입기간과 연계하여 삭감하는 반쪽 연금, 기초수급 어르신에게는 줬다 뺀 연금이 됐습니다.

노인 2명 중 1명이 빈곤에 허덕이고, 세계 최고의 노인자살률을 매 해 기록하는 사회에서 공적연금의 축소는 사회적 재앙입니다. 공적연금을

황폐화시킨 자리를 채우는 것은 다름 아닌 자본의 탐욕입니다. 제2의 인생설계, 행복한 은퇴 등 달콤한 말로 보험 가입을 현혹하는 금융자본의 장사 밀천은 공적연금의 붕괴라는 사회적 재앙과 그로 인해 만개한 불안 감입니다. 그 밀천을 적극적으로 제공한 자는 최근 존재 그 자체가 사회적 재앙임이 입증된 박근혜 정부였습니다.

공적연금을 축소한 박근혜 정부는 축소된 공적연금의 자리를 메우기 위해 퇴직연금을 활성화하겠다는 정책을 밝혔습니다. 2014년 「사적연금 활성화 대책」이라는 이름으로 제시된 것이 바로 그것입니다. 하지만 박근혜 정부가 제시한 퇴직연금 개혁안은 실상 국민 노후 소득 보장을 빙자한 금융시장 활성화 정책에 다름 아니었습니다. 퇴직연금 가입을 의무화 하면서 위험자산 보유한도 확대 등 자산운영에 대한 규제는 완화하겠다는 활성화 대책은 민간금융회사의 돈벌이 시장은 넓혀주면서 투자에 따른 리스크는 고스란히 노동자에게 전가하겠다는 내용이었습니다.

공적연금의 축소와 퇴직연금의 사적 성격 강화와 금융시장의 확대가 박근혜 정부가 연금정책을 통해 이루고자 했던 것입니다.

노동자가 해야 할 일은 간단합니다. 사회적 재앙이자 국정농단 당사자인 박근혜 정부가 했던 것을 반대로 하면 됩니다. 공적연금을 강화하고, 금융시장에 대한 규제를 강화하고, 퇴직연금의 공공성과 안정성을 높이는 것입니다. 공적연금과 금융시장 규제에 대한 논의는 지금까지 대단히 많이 이뤄져 왔습니다. 하지만 아쉽게도 퇴직연금의 경우 우리 노동계를 비롯한 진보진영과 시민사회 진영에서의 논의는 많지 않았습니다. 오늘 토론회는 그런 의미에서 매우 중요한 출발점을 제공해 줄 것이라 기대합니다. 끝으로 발제를 맡아주신 정창률 선생님을 포함하여 토론자분들께 깊은 감사의 말씀을 드립니다.

고맙습니다.

축 사



홍영표 국회 환경노동위원회 위원장

안녕하십니까? 국회 환경노동위원회 위원장 홍영표입니다.

우리나라 근로자들의 노후소득보장을 한층 더 올리기 위한 방안을 모색하기 위해 “퇴직연금의 공공성 및 노후소득보장 강화 방안” 토론회가 열리게 된 것을 진심으로 기쁘게 생각합니다. 먼저 이 뜻 깊은 토론회를 준비해 주신 공적연금강화 국민행동, 민주노총, 한국노총 관계자 여러분께 감사드립니다. 그리고 함께 해 주신 더불어민주당 한정애 의원님, 국민의당 김삼화 의원님, 정의당 이정미의원님께도 깊은 경의의 인사를 드립니다.

이번 토론회는 우리나라의 퇴직연금을 앞으로 어떻게 만들어 나가야 할 것인가를 고민하기 위한 자리입니다. 2005년 도입 이후로 퇴직연금은 빠르고 지속적으로 성장하고 있습니다. 2015년 말 기준 퇴직연금 가입자는 약 590만 명, 기금의 규모는 약 126조에 달합니다. 특히 퇴직연금기금의 규모는 급속도로 성장해 2030년에는 약 960조, 2050년에는 2,000조에 육박할 것으로 예상되고 있습니다. 이렇듯 퇴직연금이 양적인 성장을 거듭하고 있지만 내실 있는 성장이 뒤따르고 있는 지 이제 한번 제대로 살

펴보아야 할 때입니다.

지금까지 퇴직연금 관련 정부 정책은 적립금 규모 확대, 위험자산 비중 확대 등 금융시장 중심의 정책에 치중해 왔습니다. 그러나 제도 본연의 목표인 근로자들의 안정적인 노후소득보장을 강화하기 위한 노력들은 상대적으로 소홀한 측면이 없지 않았습니다.

현재 퇴직연금은 상용근로자의 절반 정도만 가입하고 있고, 대기업 위주로 가입되어 있습니다. 대다수 중소기업 사업장 근로자들도 함께 혜택을 받을 수 있는 방안을 고민해야 합니다. 또 기업 도산시 지급보장을 어떻게 할 것인지에 대한 문제, 높은 수수료로 인한 근로자 개인의 부담을 어떻게 경감시켜야 할 것인지에 대한 문제도 머리를 맞대고 해결책을 모색해야 합니다. 급변하는 투자환경에서 막대한 손실이 발생하였을 경우 근로자들의 피해를 최소화할 수 있는 방안 역시 필요합니다.

모쪼록 이번 토론회가 우리나라 퇴직연금 제도를 한 단계 더 발전할 수 있는 계기가 되기를 바랍니다. 오늘 토론회의 성과를 바탕으로 퇴직연금 제도가 근로자들의 안정적인 노후소득보장 방안으로 기능할 수 있도록 관련 대책 마련에 20대 국회가 더욱 노력할 수 있기를 기대합니다. 저 역시 국회 환경노동위원회 위원장으로서 지속적인 관심과 노력을 기울여 나가겠습니다.

지금 최순실 국정농단 사태로 인해 나라가 매우 혼란스럽습니다. 그러나 이럴수록 국민들의 삶의 질을 개선하기 위한 정책적인 대안 노력들은 흔들리지 말고 지속되어야 할 것입니다. 끝으로 오늘 토론회 사회를 맡아 주신 정용건 집행위원장과 발제를 맡아주신 정창률 교수님을 비롯하여 여러 좋은 의견들을 제시해 주실 각 분야 토론자분들께 깊은 감사와 격려의 말씀을 드립니다. 또 바쁘신 가운데에도 함께 해 주신 모든 분들께 진심으로 감사하다는 말씀을 드립니다.

고맙습니다.

발제

퇴직연금의 공공성 및 노후소득보장 강화방안

정창률 / 단국대학교 사회복지학과 교수

1. 서론

2차대전 이후 선진국들은 공적연금의 비중을 지속적으로 증가시켜왔었다. 비스마르크형 - 소득비례 - 공적연금제도를 발전시켜온 국가들은 사실상 공적연금 하나의 제도로 노후소득을 해결하도록 제도가 설계되어 왔었으며, 일부 베버리지형 - 기초보장 - 공적연금을 발전시켜온 나라들 - 스웨덴 등 - 역시 1960년대에 소득비례 공적연금을 추가하기도 하였다. 일부 베버리지형 국가들 - 영국, 스위스 - 만이 공적연금은 기초보장에 한정하고 그 이상의 소득보장기능은 민간영역 - 대개 기업연금 - 에서 해결하는 방식을 유지하여 왔다.

그러나 노인인구 비중의 급격한 증가와 복지지출의 상승은 선진국들로 하여금 공공 복지에 대한 긴축을 요구하게 되었으며, 긴축의 대상은 복지 지출의 가장 큰 요소인 공적연금이었다. 따라서, 지난 20여년간 선진국들은 거의 예외없이 연금재정 안정을 위해 공적연금을 축소시키는 제도 변화를 실시하였다. 특히 공적연금의 규모가 큰 - 지출 규모가 큰 - 비스마르크형 국가들은 연금지출 축소 압력이 더 컸으며, 베버리지형 국가들에 비해서 훨씬 더 강도 높은 개혁을 실시하였다.

흔히 연금개혁을 일방적인 공적연금 축소로만 이해하는 경향이 있으나, 공적연금의 일방적인 축소는 필연적으로 노후소득의 부족을 야기할 수

있다는 점에서 공적연금의 축소를 상쇄(offset)하는 정책수단을 요구하게 되었다. 그 중 핵심은 사적연금, 특히 기업연금을 통해서 부족한 노후소득을 보충하도록 하는 것이었다. 그래서, 연금개혁의 예로서 자주 등장하는 스웨덴, 독일, 이탈리아 등 선진국에서 공적연금의 축소를 상쇄하는 사적연금 - 기업연금 - 강화 정책이 동시에 이루어졌다. 이러한 선진국들 경험의 핵심은 연대(solidarity)에 입각한 공적연금의 가치를 개인으로 전가하면서 포기하는 것이 아니라 - 일부 약화되었다고 볼 수도 있으나 -, 어떻게 기업연금에 공공 목적(public ends)을 부여하느냐에 있었다(Whiteside, 2006). 따라서, 많은 국가들은 기업연금을 재정비하면서 기업연금의 성격까지도 상당부분 변화시켰다. 이는 과거 기업복지의 수단으로 활용되었던 기업연금의 목적이 (공적연금에 미치지지는 않더라도) 상당부분 공적 목적을 가지게 되었음을 의미한다.

그러나 여기에서 잊지 말아야 할 것은 서구의 기업연금 확대/발전 과정이 아무런 갈등없이 이루어졌다는 의미는 아니라는 것이다. 부과방식으로 운영되는 (대부분의 선진국들의) 공적연금과 달리, 기업연금은 대부분 엄청난 적립기금을 필요로 하며 이는 막강한 이해당사자인 금융산업과 어떠한 방식으로든지 연결될 수 밖에 없는데, 이들은 기업연금의 공공목적 강화를 자신들의 이윤 극대화에 방해요소로 판단하여 강력히 반대하기 마련이다. 따라서 어느 국가든지 기업연금의 확대과정에서는 기업연금의 '정책적' 역할을 강조하는 입장과 '시장적' 역할을 강조하는 입장이 대립하여 왔다.

이는 기업연금 자체의 성격과도 연결된다. 기업연금은 복지 기능이 강한 공적연금과 그 반대인 개인연금 사이에 위치하고 있다. 공적연금은 법제화에 기초한 제도이며 개인연금은 가입을 위한 다양한 유인을 제공하고 개인이 선택하도록 하는 방식인데 반해서, 기업연금은 그 중간적 성격을 가진다. 기업연금을 공적연금처럼 법제화하여 버리면 사실상 국민연금 이외에 또다른 공적연금을 만드는 결과를 낳게 되며, 또한 개인연금처럼 너무 개인의 선택에 맡겨버리게 되면 실제 노후소득보장 기능을 못하게 되는 결과를 낳게 된다. 따라서 각 국은 자신들의 전통이나

제도 유산에 따라서 기업연금 제도를 나름대로 발전시켜왔다.

우리나라의 기업연금인 퇴직연금은 그러한 고민이 부족한 상태에서 기존에 존재하던 퇴직금 제도와 병존하는 형태로 2005년 도입되었다. 노후소득보장 강화에 초점을 둔 대다수의 학자나 단체들은 두차례의 국민연금 소득대체율 대폭 하락을 비판하며 공적연금 - 국민연금이나 기초연금 - 의 역할을 강화하고자 하였다. 퇴직연금에 대해서는 '퇴직연금은 사적연금이며, 사적연금은 기득권세력에게 도움이 되는 제도이므로 제도 확대에 반대한다'는 입장을 가지고 있었고, 국민연금 확대가 아닌 퇴직연금의 발전방향에 대한 논의는 금기시되어 왔다고 해도 과언이 아니다. 그러나 퇴직연금 제도는 이미 도입되어 있는 제도로서, 새로 도입할지 말지를 고민하는 단계가 아니며, 제도의 역할을 상당부분 상실한 퇴직금 제도로 부터 탈피해야 하는 과제를 가지고 있다는 점에서, 변수가 아닌 상수라고 볼 수 있다. 따라서 퇴직연금에 대한 막연한 반대나, 퇴직연금의 일부를 국민연금으로 대체하고자 하는 주장은, 현실성 없는 제안에 지나지 않는다.

이러한 무관심의 결과는 퇴직연금 제도의 왜곡으로 이어졌다. 지난 10여 년간 퇴직연금 제도가 확대되는 과정에서 기업연금의 시장적 역할을 강조하는 금융 이해당사자들은 차근차근 자신들의 설계대로 제도를 왜곡시키며, '퇴직연금은 금융 이해당사자들이 만드는 것'으로 규정지어왔다. 그 결과, 우리나라 퇴직연금에서 선진국들에서 고민하고 있는 '기업연금에 공적목적 추가하는 것'이라는 요소는 거의 찾아보기 어렵고, 금융 시장 확대와 이윤극대화 도구로만 활용되어 왔다.

정부는 2014년 8월 그동안의 여러 퇴직연금 활성화 대책을 총망라한 계획을 발표하면서 법개정을 시도하였다. 그 계획의 핵심은 퇴직연금을 사실상 단계적으로 의무화해서 모든 근로자를 포함하는 '의무적 2층 보장' 제도로 확대하는 것과 지배구조를 다양화하자는 것이었다. 19대 국회 폐기로 인해서 법안 통과는 무산되었지만, 철저하게 금융이해당사자의 이해관계에 충실하게 설계된 이 계획이 가지는 파급력에 비해서 대안 마련을 위한 논의는 부재하였던 것 같다.

이 글은 퇴직연금이 (국민연금의 소득대체를 하락을 상쇄하는) 노후소득보장기능을 수행할 수 있는 대안을 제시하고자 한다. 이를 위해서 우선 기업연금에 대한 쟁점들을 우선 정리할 필요가 있다. 현재 우리나라 기업연금 논의는 금융이해당사자들이 왜곡하면서 마치 그들의 주장이 유일한 대안인 양 논의를 진행하고 있는데 상당 부분은 편향되어 있기 때문이다. 이어서, 현재 우리나라 퇴직연금 제도의 내용과 문제점을 제시하도록 하고, 마지막으로 퇴직연금의 공공성을 살리면서 실제 노후소득보장 강화라는 기능을 수행할 수 있는 방안을 제시하도록 한다.

2. 이론적 배경: 기업연금 이론 일반

1) 전체 노후소득보장 체계에서 기업연금의 위상 및 역할

다층노후소득보장체계에 대한 논의는 우리 사회에서 많이 이루어져왔다. 다층노후소득보장체계 논의의 핵심은 노후소득원을 공적연금, 기업연금, 개인연금 등으로 다양화하여 노후소득 부족에 대처하자는 것이다. 물론, 이에 대해서는 다양한 해석이 존재한다. 부정적인 시각에서는 World Bank(1994)에서부터 본격화된 다층노후소득보장체계 논의가 사실은 사적연금을 활성화하자는 시장주의자들의 의도가 숨어있는 것이라고 보는 반면,¹⁾ 반대 시각에서는 인구고령화 시대에 공적연금에 일방적으로 의존하는 많은 국가들의 연금제도가 개혁해야할 유일한 대안으로 보기도 한다.

다층체계에 관련된 많은 논의들은 현재까지는 ‘각국이 처한 사회경제적 여건과 기존 제도를 고려하여 상황에 맞는 공사연금 혼합(public/private pension mix)을 구축할 필요가 있다’는 정도로 요약될 수 있다. 1층의 공적연금은 보편적인 제도로써 각국의 제도에 따라서 빈곤경감 기능만을 수행하는 기초연금 형태로 운영될 수도 있고 소득유지

1) 특히, 민간 금융 이해당사자들의 이익을 극대화하기 위한 수단이라는데 초점을 두는 시각이다.

기능까지 수행하는 소득비례 형태로 운영될 수 있다. 다시 말해서, 1층의 역할은 소득재분배기능에 그칠 수도 있고 보험기능까지 포함할 수 있다. 2층의 기업연금은 각국의 제도에 따라서 고소득 근로자 위주의 (자발적인) 소득비례연금으로 운영할 수도 있고, 저소득 근로자를 제외한 대다수 근로자를 포함하는 소득비례연금으로 운영할 수도 있다. 다시 말해서, 2층은 주로 저축기능을 수행할 수 있다.

1층과 2층의 관계는 국가마다 상이하다. 선진국의 경우 기업연금이 발전된 국가들은 공적연금은 기초보장에 머물러 있거나 소득비례 연금이라도 충분한 노후소득보장이 이루어지지 않는 경우가 대부분이다. 반면, 기업연금이 덜 발전된 국가들은 공적연금이 소득비례연금으로서 이를 통해 충분한 노후소득보장을 제공하는 경우가 일반적이었다. 기업연금을 발전시켜온 국가들이 주로 소득비례형 공적연금 중심의 비스마르크형 제도를 운영하는 나라가 아니라 공적연금을 기초보장 형태로 운영하는 베버리지형 제도를 운영하는 나라였던 것은 우연이 아니다.

그러나 최근 들어서는 이러한 전통적인 추세에 변화가 일어나기 시작했다. 인구고령화로 인한 연금재정 문제로 인해서 특히 비스마르크형 연금제도를 가진 국가들은 이를 기업연금으로 대체하는 - 혹은 개인연금을 활성화하는 - 연금개혁을 실시하였다. 이는 노후소득보장제도에서 기업연금의 역할이 주로 베버리지형 공적연금제도를 운영하는 국가에 한정되었던 것이 이제는 대부분의 선진국까지 확대되었음을 의미한다. 또한 전통적인 기업연금이 우수 근로자 확보 및 유지를 위한 일종의 기업복지차원에서 유지/운영되어왔던데 반해, 이제는 국가의 노후소득보장 틀에서 다루어지는 준 공적 제도로 발전하였음을 의미한다.²⁾

그렇다고 해서 기업연금 제도가 공적연금과 유사해졌다고 보아서는 안 된다. 기업연금은 법에 의한 공적연금과 자발적인 개인연금 중간 성격을 가지며, 일부 기능에 있어서는 공적연금과 유사한 기능을 할 수도 있으나, 다른 기능에서는 사적연금으로서 개인연금과 비슷한 기능을 수행하는 부분도 존재한다.

2) 물론, 국가마다 여전히 기업연금의 역할과 기능에서 차이는 존재한다.

2) 적용대상

기업연금의 적용대상은 적용범위가 보편적인 공적연금보다 좁은 것이 일반적이다. 일반적으로 공적연금제도는 근로자 이외의 자영자 등까지 당연가입을 요구하지만, 기업연금의 경우는 원칙적으로 근로자만을 대상으로 하는 제도이기 때문이다.

기업연금의 적용대상 설정에서 이슈가 되는 것은 기업연금을 공적연금과 마찬가지로 의무가입 제도로 운영해야 하느냐에 대한 것이다. 전통적으로 기업연금제도는 양질의 근로자를 확보하기 위한 수단으로 도입되었다. 역사적으로 볼 때, ‘동일노동 동일임금’의 전통이 있는 유럽국가들의 경우 기업연금 제도는 우수 근로자를 확보하기 위한 수단으로 널리 활용되어 왔다.³⁾ 이는 태생적으로 기업연금제도가 국가 차원에서 의무적인 제도로 도입된 것은 아니었다는 것을 의미한다. 그보다는 특정 기업이 우수한 - 생산성 높은 - 근로자를 확보하기 위한 경영 수단으로 기업연금 제도를 운영하여 왔다.

그러나 기업연금제도 초기의 취지가 어떠했던지 간에, 현재 기업연금의 성격은 다소 변화하였다. 일부 국가들은 공적연금을 축소하는 조건으로 기업연금의 가입유인을 강화하는 조치를 취하였으며, 일부 국가들의 경우에는 기업연금의 경우에도 공적연금처럼 가입을 사실상 강제화하기도 하였다.

기업연금의 적용대상을 의무화할 것인가 아닌가의 문제는 기업연금의 성격을 좌우하는 중요한 요인이 된다. 기업연금의 적용대상은 기업의 자원에 맡기는 경우 사실상 기업연금은 주로 대기업 근로자들을 위한 기업복지 차원의 성격을 가지며, 공공의 역할은 매우 제한된다. 이 경우에는 기업연금에 대한 국가의 개입이나 규제는 최소한에 그치는 것이 일반적이다.⁴⁾ 그러나, 기업연금제도를 의무화하는 경우에는 기업연금은 준공적연금(quasi-public pension)의 성격을 가지게 되며, 노후의 소득대체를

등에 대해서 공적연금과 기업연금을 혼합하여 고려하게 된다. 또한, 연금급여의 수급권보호 등 제도의 일부 요소들을 기업 자율로 결정하도록 하지 않고 근로자를 보호하기 위한 다양한 규제가 포함되게 된다.

가입에 대한 의무화는 법적으로 기업연금 가입을 의무화하는 국가도 있으며, 일부 국가들의 경우 법적인 의무화는 아니지만 단체협약을 통해서 사실상 의무적인 제도로 기업연금을 운영하기도 한다. 그러나 가입을 의무화하더라도 가입가능 소득 하한을 설정하여 저소득 근로자들은 배제하는 것이 일반적이다. 이는 일정소득 이하의 저소득 근로자들의 경우 기업연금보다는 (재분배적인) 공적연금을 통해서 노후소득보장을 해결하도록 유도하기 때문이다.

기업연금에 가입하는 방법 역시 국가마다 다양하다. 기업 단위(혹은 기업 연합)에서 기업연금에 가입하도록 하는 방식을 채택하는 나라도 있으며, 산업 단위에서 기업연금에 가입하도록 하는 방식을 채택하는 국가도 있다. 후자의 경우에는 기본적으로 개별 근로자들의 선택의 영역은 넓지 않은 반면, 전자의 경우에는 경우에 따라서 투자방향 등을 기업이 아니라 개인이 선택하도록 하는 방식을 채택할 수도 있다. 또한, 최근에는 일부 국가에서 외형은 기업연금이지만 실제로는 개인계좌 형태로 - 개인연금에 가깝게 - 가입하도록 하는 방식을 채택하는 국가들도 있다.

3) 보험료(재정)

기업연금의 재원은 원칙적으로 사용자 혹은 근로자의 기여로 구성된다. 국가에 따라서 사용자가 전액을 모두 부담하는 방식으로 운영될 수도 있으며, 사용자와 근로자가 분담하는 방식으로 운영될 수도 있다.

기업연금의 기금을 적립해야 하느냐 아니냐는 오랫동안 기업연금의 논쟁거리 가운데 하나였다. 전통적으로 독일 등의 경우에는 기업연금 급여 지급을 위해서 기금을 별도로 축적하기 보다는 이를 기업에 재투자하는 이른바 장부가방식(book reserve scheme)이 선호되었던 반면, 영미권 국가에서는 기업연금 기금을 기업 외부에 축적하는 적립 방식이 선호되

3) 오랫동안 서구에서 기업복지(occupational welfare)라는 용어는 기업연금과 동의어로 사용되어왔다.

4) 최소한이라고 하면 대개 보험료에 대한 세금 감면 정도라고 볼 수 있다.

었다. 장부가방식은 기업운영이 안정적인 상황에서는 별도의 적립 대신 기업 내부 투자를 통해서 기업에 대한 연대감을 증진시키는 등 긍정적인 요소들이 있었으나, 최근 들어서는 기업의 수명이 줄어들고 도산이나 통폐합이 증가하게 되면서 비적립 기업연금 방식은 지급보장에 취약한 방식으로 인식되면서 점차 정당성을 잃기 시작하였다. 오늘날에는 기업연금은 적립방식이라는 인식이 일반화되고 있다.

오늘날에는 대부분의 선진국에서 기업연금을 적립방식으로 운영하고 있는데, 적립방식으로 운영한다고 해도 적립비율을 어느 정도로 유지해야 하는지 역시 논란거리이다.⁵⁾ 적립식 DB 형 기업연금은 현재 시점에서 지급해야 하는 연금금액을 100% 적립하는 것을 원칙으로 하는 경우가 많다. 문제는 100% 적립원칙을 엄격하게 적용할 때 금융투자 수익률이 낮은 경우 기업이 부족한 적립분을 벌충해야 하는 부담이 지나치게 높을 수 있다는 것이다. 또한, 금융투자 수익률이 낮은 시점은 대개 경제가 침체된 상황으로 기업들도 경영환경이 좋지 않은 경우가 대부분이다. 따라서, 많은 경우 기업의 상황이 좋지 않을 때 기업연금 적립 부족금액을 벌충해야 한다. 이는 기업의 경영에 좋지 않은 것으로, 안정적인 기업연금 제도 유지를 위한 기금의 존재가 오히려 기업의 어려움을 증폭시키는 위험 요소가 될 수 있음을 의미한다. 이에 대처하기 위해서 100% 적립이 되지 않는 상황에서도 일정비율의 부족분에 대해서는 별도의 조치를 하지 않고, 일정비율 이하로 적립기금이 줄어드는 경우에는 기업, 근로자, 수급자들이 위험을 분담하는 조치들을 논의하는 방식을 운영하기도 한다.

DB 방식의 경우에는 별도의 보험료율이 정해져 있지 않은 것이 일반적이다. 이는 DB 방식 고유의 특징 때문으로서, DB 방식은 보험료율을 정해놓는다 해도 결과적으로는 투자성으로 인한 적립금액을 사용자가 조정해야 하기 때문이다. 예를 들어, 적립방식의 경우에는 일정시점에서 적립해야 하는 금액을 기업 차원에서 맞추어 놓으면 된다. 금융시장의

성과가 좋을 때에는 경우에 따라서 몇 년씩 기업이 적립금액을 채우지 않아도 자동적으로 의무 적립금을 초과하여 기금을 축적할 수도 있으나, 금융시장의 성과가 나쁠 때에는 경우에 따라서 기업을 도산에 빠뜨릴 정도의 엄청난 금액을 충당해야 하는 경우도 발생할 수 있다.

반면, DC 방식의 경우에는 보험료율이 사전에 결정되는 것이 일반적이다. 다시 말해서, 사용자 혹은 근로자가 정해진 보험료율을 운용기관에 기여하면 운용기관은 그 보험료 수입으로 운용을 하게 된다. 다만, DC 방식 하에서도 최소수익률을 보장해주는 방식의 경우에는 수익률이 최소 수익률을 보장하지 못하는 경우, 사용자와 금융회사, 근로자, 연금수급자 등이 합의를 통해서 이를 벌충하도록 할 수 있다.

그 외에도, DB 방식이든 DC 방식이든 간에 - 대개는 DB 방식에 한해서 운영한다 - 기업의 도산으로 인한 근로자의 수급권 보호를 위해서 별도의 fund를 만들어서 이를 운영하도록 하는 경우도 있을 수 있다. 이 역시 일종의 보험료로 볼 수 있을 것이다.

마지막으로 기업연금에 대해서 정부의 재정지원 (공적재원 투입)이 필요한가 하는 것이다. 사실 기업연금제도는 대부분 가입을 유도하기 위한 세금감면 방식을 사용하여 - 조세지출 (tax expenditure)을 통해서 - 막대한 재정지출이 간접적으로 투입되고 있다. 사실 기업연금에서 세금감면은 기업연금을 활성화하기 위한 핵심적인 정책 수단이다. 그러나 이외에 저소득근로자들을 위한 재정지원 등은 기업연금 제도에서 원칙적으로 이루어지지 않는다. 왜냐하면 기본적으로 저소득근로자들을 위한 재정지원이라 함은 기본적으로 소득재분배 기능인데 이는 공적연금의 역할이며, 기업연금의 역할은 아니기 때문이다. 다만, 기업연금의 막대한 세금감면이 결과적으로는 고소득층, 대기업에게 이익이 되는 것이기 때문에, 그 반대급부로 기업연금의 세금감면은 공적연금의 소득재분배기능 강화를 위한 근거가 될 수 있는 주요 근거가 된다.

4) 급여

5) 이는 주로 DB 방식과 최소수익률을 보장하는 DC 방식에 적용되는 것으로, 영미식 DC 방식 - 최소수익률을 보장하지 않는 - 의 경우에는 적립 미달 개념은 존재하지 않으며 원금 손실은 원칙적으로 가입자의 급여 하락으로 이어진다.

기업연금 급여 결정 방식은 DB 와 DC 방식으로 구분되며, DB 방식은 급여가 사전에 결정되는 방식이고 DC 방식은 기여가 사전에 결정되는 방식이다. 이 두 방식의 구분은 급여 결정방식이기도 하지만, 동시에 위험을 부담하는 방식이기도 하다. DB 방식은 원칙적으로 사용자가 위험을 부담하는 방식이며, DC 방식은 근로자가 위험을 부담하는 방식이다. 그러나 2가지 방식은 이론적으로 기업연금 급여결정방식의 양극단을 보여주는 것일 뿐, 실제로는 다양한 방식으로 양 방식을 결합할 수 있다. 예를 들어, DC 방식은 기여만 정해질 뿐 급여는 투자 성과에 따라 결정되어 결과적으로 모든 위험을 근로자가 떠안는 것으로 알려져 있지만, 경우에 따라서 최저수익률 (minimum interest rate)을 보장하여 위험을 사용자, 근로자, 금융회사들이 부담하는 형태로 운영될 수도 있다. DB 방식은 사용자가 위험을 부담하는 방식으로 알려져 있지만, 경우에 따라서, 투자 손실시 근로자나 수급자들이 급여손실의 일부를 떠안는 방식으로 설계될 수도 있다.

그리고 DC 방식의 경우에도 근로자 개개인이 금융회사와 투자방향을 논의하고 결정하는 방식으로 직접 참여하도록 하는 방식도 가능하지만, 경우에 따라서는 근로자 개개인이 투자에 대해서 의사결정을 하는 것이 아니라 기업이나 기금 차원에서 투자방향을 결정하면 근로자들을 그러한 결정을 그대로 따르는 방식도 가능하다.

기업연금 급여지급 방식은 공적연금에 비해서 다소 유연하게 설정할 수 있다. 공적연금을 운영하는 국가들은 거의 예외없이 노령연금을 사망할 때까지 지급하는 종신연금(annuity) 방식으로 지급한다. 이는 공적연금이 장수(longevity)라는 사회적 위험에 대처하기 위한 제도라는 점에서 타당하다. 반면, 기업연금의 경우는 급여 지급방식이 다소 다를 수 있다. 기업연금 역시도 장수에 대해 대처하는 제도이기는 하지만, 공적연금에서 어느 정도 노후빈곤 문제가 해결된다고 볼 수 있기 때문에, 기업연금 급여의 일부에 대해서는 일시금 지급을 허용하는 경우도 가능하다. 그러나 기업연금 역시 기본적인 지급방식은 종신연금 방식이라는 점은 분명하다.

급여와 관련된 다음 이슈는 기업연금이 노령에 대한 부분만을 보호할 것이냐 아니면 다른 사회적 위험까지 포괄해야 하느냐이다. 흔히 기업연금 제도는 공적연금에서 해결하지 못하는 노후소득부족 부분을 별충하기 위한 제도로 알려져 있지만, 국가에 따라서 공적연금에서 제공하는 장애나 사망에 대한 급여를 지급하도록 하는 경우도 있다. 특히, 공적연금제도가 이른바 기초보장의 성격을 가지는 경우에는 노령 뿐 아니라 장애나 사망에 대해서도 공적연금 급여 수준은 빈곤경감을 목적으로 하기 때문에 과거 소득을 유지할 수준에 이르지 못한다. 따라서, 그러한 경우는 공적연금 이외의 제도를 통해서 보충해야만 하며 기업연금을 통해서 노령 뿐 아니라 장애나 사망에 대한 소득보장을 동시에 보충하기도 한다.

기업연금의 급여 수준이 어느 정도여야 하는지는 공적연금과의 관계에 따라서 나라마다 상이하다. 공적연금이 기본적으로 소득유지기능까지 제공하는 경우에는 기업연금은 중산층 이상을 위한 추가적인(additional) - 선별적인 - 제도의 성격을 띠며 정책적으로 어느 정도의 급여를 제공해야 한다는 기준은 존재하지 않는다. 다만, 공적연금이 소득유지기능을 수행하는데 한계를 가지는 국가의 경우 - 기초보장이나 Lite 소득비례연금 - 기업연금은 저소득층을 제외한 다수의 근로자를 강제(혹은 준강제)로 포괄하기 마련이며 이 경우, 공적연금과 기업연금을 결합한 소득 대체율 수준 설정이 주요한 정책 요소가 된다. OECD 에서 격년으로 발행하는 'Pensions at a Glance' 에서도 기업연금을 포함한 사적연금이 80% 이상의 적용범위를 가지는 경우 공적연금과 결합하여 소득대체율을 산정하고 있다.

다음으로, 기업연금의 급여 구조 - 혹은 산식 - 가 수직적 소득재분배 요소를 가질 수 있느냐에 대한 것인데, 기업연금은 원칙적으로 공적연금과 달리 수직적 소득재분배 요소를 가지지 않는 순수소득비례연금이다. 그렇다고 해서 기업연금은 소득재분배적이지 않기 때문에 기업연금이 발달된 국가의 노후소득분포는 역진적이고 노후빈곤이 높다는 것으로 연결되지는 않는다. 그보다는 기업연금의 존재는 다른 방식으로 공적연금의 소득재분배 기능을 정당화할 수 있다. 앞서 언급했듯이, 기업연금은 기

업에게 세제혜택을 제공하게 하며 이는 특히 고소득 근로자에게 혜택을 준다. 이는 정부가 받아야 할 세금을 주로 고소득근로자들을 위한 연금을 위해서 포기하는 것으로, 이는 반대급부로 공적연금에서 저소득층에게 혜택을 주어야 하는 당위성으로 연결될 수 있다.

5) 근로자(가입자) 보호

기업연금제도가 가지는 고유의 문제 가운데 하나는 기업연금 가입자의 수급권을 보호하기 위한 여러 장치들을 필요로 한다는 점이다. 공적연금의 경우에는 적립방식이든 부과방식이든 - 기금적립 수준에 관계없이 - 가입자의 연금수급권이 보존되며, 급여지급 유무는 기금의 고갈이나 투자실패에 의해서가 아니라 정부의 의지에 의해서 결정된다. 반면, 기업연금의 경우에는 기본적으로 정부가 guarantee하는 연금제도가 아니기 때문에 기업의 도산시 근로자의 연금급여를 어떻게 보호할 것인가가 이슈가 된다.

기업연금의 수급권보호 장치는 시각에 따라 다양하다. 크게 보면, 퇴직연금의 설치, 운영, 시장감독 및 사후적 보장장치 등이 수급권 보호를 위한 제도로 볼 수 있지만, 좁은 의미에서 사후적 보장장치로 한정하는 경향이 있다. 설치, 운영, 시장감독은 퇴직연금 사업자의 요건이나 계약형태, 감독기관에 대한 규정에 대한 것으로 이 역시 매우 중요하지만, 이 절에서는 사후적 보장장치에 한정하여 살펴보도록 한다.

원칙적으로 DC 방식의 경우에는 가입자가 위험을 부담하기 때문에, 정해진 보험료가 납부되지만 하였다면 책임은 수급권자인 가입자가 지게 되고 원칙적으로 사후적 보장장치 개념은 필요하지 않다. 그러나 DB 방식의 경우에는 사용자가 정해진 적립금을 매우지 못하고 파산하는 경우 적립금은 가입자들이 정해진 연금급여를 모두 수급할 수 없게 된다는 문제가 되며 결과적으로 사용자가 발생시킨 문제로 인해서 가입자가 막대한 피해를 볼 수 있기 때문에 이에 대한 보호가 필요하게 된다. 이에 대해서는 보호해야 하는 우선순위를 설정하는 방식을 설정할 수도 있으며, 일종의 보증보험으로서 별도의 기금을 만들어서 도산으로 인한 수급권

보호가 필요한 근로자들을 보호하도록 하는 방식이 가능하다. 후자의 대표적인 예가 미국의 PBGC 와 영국의 PPF인데, 기업별로 일정한 보험료를 내고 기업의 도산으로 인해서 기업연금 적립금을 충당하지 못하는 경우 이를 통해서 지급하도록 하는 일종의 재보험이다.

이러한 사후적 지급보증제도가 꼭 필요한지에 대해서는 논란이 있을 수 있다. 사전적 재무건전성 확보 장치의 강화를 강조하는 입장에서는 사후적 지급보증제도가 오히려 도덕적 해이나 역선택과 같은 보험 제도 자체의 문제점을 야기할 수 있다는 점에서 부정적으로 보기도 한다.⁶⁾ 또한, 네덜란드처럼 기업연금이 개별 기업 단위가 아니라 산업단위로 이루어지는 경우에는 지급보증 자체를 운영하지 않기도 한다. 그러나, 사전적인 재무건전성 확보 장치 - 예를 들어, 적립부족시 적절한 시정조치 규정 등 - 만으로 가입자들을 보호하는데 한계가 있기 때문에 사후적 지급보증제도는 매우 필요하다.

원칙적으로 DC 방식의 경우 투자 실패는 가입자(근로자)에게 전가되며 결과적으로 연금급여의 손실로 이어지게 된다. 그러나 DC 방식하에서 근로자에게 책임을 전가하는 것은 당연하게 받아들이는 경우도 있는 반면, 이에 대해서 최소수익률을 보장한다든지, 원리금 보장 방식으로 설계한다든지, default option (표준형 투자)을 마련해 둔다든지, 개인의 투자 설계가 아니라 기업 혹은 산업과 같이 pool 을 넓게 함으로써 DC 방식하에서 개별 근로자들의 투자 위험을 줄이는 방안들도 고려될 수 있다.

이 외에도 금융기관이 도산하게 되는 경우 기업연금의 수급권을 어디까지 보호할 수 있는지 역시 수급권보장에 포함될 수 있다. 특히, 연금의 경우는 일정연령 이전에는 기본적으로 중도에 인출할 수 없도록 하는 것이 원칙이기 때문에 금융기관의 경영악화가 발생하는 상황에서도 이에 대해서 가입자가 어떠한 조치도 취하지 못하게 되는 경우가 발생할 수 있다. 따라서 금융기관 도산시 기업연금의 수급권을 어디까지 보호할지 역시 논의될 수 있는 사항이다.

6) 예를 들어, 미국의 경우 2000년대 초반 기업들의 도덕적 해이 등으로 인해서 PBGC가 상당한 재정적자에 직면하기도 하였다.

6) 통산

기업연금의 특징 가운데 하나는 기업을 옮길 때 본인이 축적한 기업연금 수급권을 어떻게 처리할 것인지의 문제에 대한 것이다. 이는 기업연금에만 존재하는 문제는 아니며, 공적연금의 경우에도 조합방식으로 운영하거나, 우리나라 역시도 국민연금과 특수직역연금 사이에서 발생할 수 있는 문제이다. 그러나 기업연금, 특히 산업별로 운영되지 않고 기업(혹은 소규모 기업연합) 차원에서 기업연금을 운영하는 경우에는 자주 발생할 수 있는 문제이다.

전통적인 기업연금은 기업 각각의 기업복지 측면에서 운영했을 때에는, 이직하는 근로자의 연금수급권을 어떻게 처리할 것이냐가 중요한 문제가 아니었다. 또한, 평생직장 개념이 확고히 자리잡혀 있는 과거의 노동시장 환경 역시 이는 중요한 문제가 아니었다.

그러나 기업연금이 기업복지 차원이 아니라 국가의 주요한 노후소득보장 수단으로 발전하고, 노동시장 환경 역시 바뀌게 되면서 기업연금을 어떻게 통산할 것인가는 중요한 요소가 될 수 있다. 다른 각도에서는, 기업연금이 노동시장 변화에 걸림돌이 되어서는 안 된다는 문제의식 역시 함께 있었다.

경우에 따라서 통산 방법은 다양하다. 어떤 국가에서는 이직시 이직하는 시점에서 이직 근로자 적립분은 동결시키고 퇴직시점에 이를 찾을 수 있도록 하는 방법도 가능하며, 다른 경우에는 이직시 개인계정으로 관리하도록 하는 방법을 사용하기도 한다. 가장 극단적으로는 일부 국가에서 아예 기업연금을 처음부터 개인계정 방식처럼 운영하기도 한다. 그런데, 일종의 개인연금처럼 다루게 되는 개인계정의 경우에는 수수료 부담이 상당히 높을 수밖에 없는 문제가 있다.

7) 관리운영

기업연금 관리운영과 관련해서 수수료와 기금운용기관의 범위를 다룰 필요가 있다.

기업연금의 수수료 문제도 논쟁적인 문제이다. 수수료를 금융기관들 사이의 경쟁에 맡겨서 자율로 결정하도록 하는 방식을 운영하는 경우도 가능하며, 또는 특정 비율을 할당하는 방법도 가능하다. 최저수익률을 운영하는 국가의 경우에는 외형적으로는 수수료를 별도로 규제하지는 않지만 수수료를 많이 부과해서는 최저수익률을 보장하기가 더 어렵게 되어 결과적으로 수수료를 규제하는 효과를 낼 수도 있다.

연금의 수수료 문제가 중요한 이유 가운데 하나는, 연금은 특성상 장기계약의 특성을 가지기 때문에 결코 사소한 문제가 아니다. De Manuel Aramendia and Lannoo(2013)에 의하면, 1년 수수료가 0.75% 인 경우 30년 동안 총 저축의 12% 정도가 수수료로 사용된다고 추정하고 있다. Barr and Diamond(2006)의 경우도 비슷하게 추정하는데, 1년에 1%의 행정비용은 40년 가입시 20% 정도 연금액을 낮출 것으로 보고 있다.

기업연금 수수료는 운용관리수수료와 자산관리수수료가 있다. 이 중 운용관리 수수료는 제도의 전반적인 운용과 관련된 것 - 적립금 운용방법에 대한 컨설팅, 적립금 운용현황에 대한 기록관리 등 - 으로 회사가 부담하는 것이 원칙이다. 자산관리 수수료는 계좌의 설정, 연금 등 급여의 지급 등 자산관리 서비스를 제공받고 지불하는 수수료인데, 회사가 적립금을 운용하는 DB 방식의 경우 자산관리 수수료는 회사가 부담하게 된다. 반면, 근로자가 적립금을 운용하는 DC의 경우 근로자 자신이 내는 방식으로 설정될 수도 있다.

공적연금의 경우 기본적으로 조합방식이든 중앙집중방식이든 간에 기본적으로 규모의 경제를 이룩할 수 있다는 점에서 관리운영비용을 낮출 수 있다. 반면, 기업연금을 운영하는 민간 금융회사의 경우에는 공적연금의 관리운영비에는 포함되지 않는 마케팅 비용과 이윤까지 필요하다. 따라서, 기업연금의 관리운영비는 공적연금의 관리운영비에 비해서 다소 높을 수밖에 없다. 관리운영비는 수수료의 형태로 기업으로부터 징수되는데, 금융회사 입장에서는 규모가 큰 대기업은 가입자가 많기 때문에 규모의 경제를 통해서 적은 수수료로도 이윤을 남길 수 있는 반면, 영세

기업의 경우에는 그렇지 못하다. 따라서, 금융기관들은 영세기업의 가입을 꺼리게 마련이고, 이는 역설적으로 영세기업들은 기업연금에 가입하려고 해도 금융기관들이 꺼리게 될 수 있음을 의미한다.

수수료 문제와 영세기업의 진입장벽은 기업연금 관리운영주체를 민간 금융회사에 한정하지 말고, 기업연금을 운영할 수 있는 공공 관리운영주체까지 포함하도록 할 수도 있다. 기업연금을 운영하기 위한 별도의 공공기관을 설립하는 것은 취지에 어긋나며, 기존의 공공기관 가운데에서 기업연금의 관리를 수행할 수 있는 기관 - 공적연금 관리운영기관 등 - 을 활용할 수 있다. 이러한 기관들은 이윤추구를 하지 않기 때문에 관리운영비용을 줄임으로써 결과적으로 기업이나 근로자들의 이익을 높일 수 있고, 영세기업의 가입에도 이윤을 이유로 차별하지 않을 것이다. 그렇다고 해서 영세기업을 공공기관이 모두 떠안는 것은 금융기관들의 편법에 동조하는 것이며, 공공기관이 관리운영주체로 참여한다면 동일한 조건에서 경쟁할 수 있는 여건이 전제되어야 할 것이다.

3. 퇴직연금제도의 현황과 문제점

이 장에서는 우리나라의 기업연금제도인 퇴직연금제도의 현황과 문제점을 살펴보기로 한다.

1) 대상 및 가입

현행 우리나라의 퇴직연금제도는 퇴직금제도와 퇴직연금제도를 택일할 수 있는 퇴직급여제도로 운영되고 있다. 이러한 택일 규정은 2005년 퇴직연금 도입 이전부터 존재하여왔던 퇴직금 제도의 퇴직연금으로의 전환을 위한 규정이었으며, 정부는 퇴직연금으로의 전환시 기업들에게 유리한 세제혜택을 제공하여 퇴직연금으로의 전환을 유도하였으며, 그 결과 지속적으로 퇴직연금제도의 비중이 높아지고 있다.

원칙적으로 퇴직급여제도는 모든 근로자에게 적용된다. 다시 말해서, 근로자를 고용한 모든 사업장에서 근로자에게 퇴직급여를 제공할 의무가 있다. 그러나, 다른 사회보험과 마찬가지로 비정규직의 적용범위는 낮으며, 퇴직급여 제도의 경우 1년 이상을 근속해야 퇴직금이 제공되는데 1년 미만의 단기계약 근로자의 경우에는 퇴직급여가 제공되지 않고 있어 실제 적용범위는 보편적이라 할 수 없다.

표 1. 퇴직연금 가입자 수 추이

(단위: 천명, %)

구분	가입자수	증감률
2010년	2,394	-
2011년	3,284	37.2
2012년	4,377	33.3
2013년	4,852	10.9
2014년	5,353	10.3
2015년	5,904	10.3

금융감독원에 따르면 2015년말 기준 퇴직연금 가입 근로자수는 590만 400명으로, 1년 전에 비해서 55만 1000명이 증가하여, 가입률은 상용근로자 기준 53.5%에 이른다. 이에 대해서는 관점에 따라 다양한 해석이 가능하다. 긍정적인 관점에서 보면, 2005년 도입 이래 길지 않은 기간 동안 상용근로자의 절반 이상이 퇴직연금에 가입되었고 신규사업장에 대해서는 연금제도 설정이 의무화되는 등 적용대상의 확대가 상당히 빠르게 일어나고 있다. 그러나, 부정적인 관점에서 보면, 퇴직연금 도입사업장은 30만 5665개로 전체 사업장의 17.4% 수준에 불과하여 대기업 근로자 위주로 가입자가 한정되어 있음을 의미한다. 또한, 이를 전체 근로자 수(약 1900만명) 대비 가입률로 보면 30%를 갓 넘긴 수준에 불과하다. 또한, 상시근로자 500인 이상 사업체의 도입률은 99.3%로 상당히

높은 편이지만, 10인 미만 사업체의 도입률은 12.5%에 불과하다 (표 2). 이는 퇴직연금 제도가 대기업근로자, 상용근로자 중심으로 운영되고 있음을 보여주는 것이다.

표 2. 기업규모별 퇴직연금 도입 비율

구 분	10인미만	10~29인	30~99인	100~299인	300~499인	500인이상	합 계
(A)도입 사업장수	186,166	81,140	28,578	7,329	1,117	1,335	305,665
(B)전체 사업장수	1,486,730	193,398	57,642	11,827	1,561	1,345	1,752,503
도입비율 (A/B,%)	12.5	42.0	49.6	62.0	71.6	99.3	17.4

주: 2015년 12월 기준

그동안 정부는 퇴직연금 가입 확대를 위해 주로 세제혜택을 통해서 유인을 주는 간접적 규제방법을 사용하여 왔다. 그러나, 현실적으로 중소기업들 입장에서는 퇴직연금에 가입하려고 해도 실제로는 금융기관들이 행정비용이 상대적으로 많이 드는 중소기업의 가입자체를 꺼리는 경우가 많아서 실제 중소기업의 가입이 높지 않다. 이에 정부는 근로복지공단으로 하여금 30인 미만 사업장 근로자의 퇴직연금 사업에 참여하도록 하여 중소기업들의 퇴직연금 가입을 유도하여왔다. 2016년 6월 현재 근로복지공단 퇴직연금은 약 48,000개의 사업장에서 약 209,000명이 가입되어 있는 실정이다.

정부의 2014년 8월 사적연금 활성화 방안에서 정부는 현재 퇴직급여제 도에서 점진적으로 - 2022년까지 - 퇴직연금으로 일원화하고 의무화하겠다는 계획을 내놓았다. 이 경우 현재 30만개 정도인 퇴직연금 도입 사업체 수가 170만개 이상으로 급증하게 되는 것을 의미한다. 이는 퇴직연금이 모든 근로자를 포괄하는 보편적인 2층제도가 되는 것을 의미하는 것으로, 극히 일부국가들만이 도입하고 있는 2층 연금의 강제화가 우리나라에도 적용된다는 것이다. 이는 사실상 퇴직연금의 위상이 정책적으로도

국민연금에 버금가는 역할을 해야 한다는 것을 뜻하는 것이기도 하다.

퇴직연금에 대한 가입대상 확대는 일반 근로자들의 노후소득보장 강화를 위해서도 필요한 정책이지만, 과연 이러한 조치가 실효성이 있을지는 의문이다. 앞서 언급했듯이, 실제 중소기업들은 퇴직연금에 가입하려고 해도 실제 가입이 쉽지 않는 실정이며 막대한 공적자금을 운영비로 하여 근로복지공단 퇴직연금 사업이 시행되고 있다. 그런데, 이를 정부 계획대로 2022년까지 모든 사업장에 확대하면 10인 미만 사업장 130여만 개를 어느 관리운영주체가 운영할지 계획이 부재한 상태이다. 현행 근로복지공단을 활용하는 방법은 감당할 수 없는 운영비 증가가 불가피하며,⁷⁾ 정부는 그 대안 중 하나로서 기업연금 지배구조의 다변화를 계획하고 있다. 다시 말해서, 현재의 계약형 퇴직연금제도만 허용하는 방식에서 기금형 퇴직연금제도까지 확대하여 중소기업 근로자들의 가입을 유도하는 방안을 제시할 것으로 예상된다.

2) 보험료 (재정)

과거 퇴직금 제도가 운영되던 때부터 그 재원은 사용자가 전액을 부담하는 것으로 되어 있었고, 이는 퇴직급여 제도로 바뀐 현재에도 마찬가지이다. 퇴직금의 경우에는 여전히 별도의 사외 적립을 필요로 하지 않지만, 퇴직연금으로 운영하는 경우에는 반드시 사외 적립을 요구하고 있다.

퇴직연금의 경우, DB방식의 경우에는 지급해야 하는 급여의 일정비율을 금융기관에 적립해야 하며, DC방식의 경우에는 사용자가 급여의 1/12 이상을 금융기관에 납부해야 하는 방식을 따른다.⁸⁾

7) 현행 근로복지공단의 퇴직연금 사업은 독자적인 사업이 아니라, 근로복지공단을 통해서 일부 금융회사의 퇴직연금 상품을 팔도록 하는 것이다. 영세사업장 중심으로 가입하고 낮은 관리운영비로 운영하도록 하다 보니 실제로 추가적인 비용이 들지만 이는 근로복지공단이 별도의 기금을 통해서 충당하고 있는 실정이다. 참고로 근로복지공단 퇴직연금 사업은 DC 방식만 운영하고 있다.

8) 근로자가 본인의 노후소득을 위해서 추가적으로 본인이 기여하고자 하는 경우 세금공제를 받으면서 추가로 개인형퇴직연금 (IRP) 제도를 가질 수 있다. 이에 대해서는 뒤에서 따로 언급한다.

DB방식의 경우, 현재는 사외적립 기준이 80% 수준인데,⁹⁾ 이는 별도의 사외적립을 필요로 하지 않는 퇴직금 제도에서 퇴직연금제도로 전환하면서 발생하는 기업의 부담을 줄이기 위한 것으로 장기적으로는 100% 사외적립 방향으로 설정되는 것이 필요하다. 정부의 퇴직연금 활성화 대책에서도 DB 방식의 사외적립 기준을 2020년까지 100%로 상향조정하는 것을 목표로 제시하였다. 최근의 사회경제적 상황을 고려할 때 사외적립 수준을 100%에 맞추는 것은 타당하지만, 경기 변동으로 인해서 - 혹은 투자실패로 인해서 - 사외적립을 크게 밀리게 되었을 때 이를 어떻게 해결하느냐에 대한 보다 구체적인 대안 제시는 부족하다.¹⁰⁾ 예를 들어, 적립과부족에 따른 적기시정조치 조항이 존재하지 않으며, 기업이 부담금을 제대로 납부하지 않을 때에 이를 강제할 방법이 없다. 또한, 특정해의 경기변동 혹은 투자 실패로 막대한 기금손실이 발생하여 이를 기업이 모두 벌충해야 하는 경우, 경우에 따라서 기업이 기업연금 손실로 경영에 심각한 타격을 받을 수 있게 되는데 이는 결코 바람직한 방향이라 보기 어렵다.

3) 급여

우리나라의 경우, 2차례의 - 1998년과 2007년 - 국민연금 소득대체율 하락으로 인해 30년 가입시 평균 소득대체율이 처음 국민연금이 도입될 때 57.5%에서 2028년까지 30%로 줄어든다. 이는 중산층 이상의 경우 국민연금만으로 결코 노후소득 문제를 해결할 수밖에 없다는 것을 의미하며, 가장 현실적인 노후소득 보완방법은 퇴직연금의 소득보장기능 강화이다. 특히, 국민연금과 결합하여 퇴직연금이 어느 정도의 급여 수준을 제공할 수 있는지에 초점이 맞추어져 왔다.

9) 근로자퇴직급여보장법 시행령 5조에서는 DB 방식 하에서의 최소적립금 수준을 다음과 같이 점진적으로 올리도록 하고 있다. 2012년 7월 26일부터 2013년 12월 31일까지의 기간: 100분의 60. 2014년 1월 1일부터 2015년 12월 31일까지의 기간: 100분의 70. 2016년 1월 1일부터 2017년 12월 31일까지의 기간: 100분의 80. 2018년 1월 1일 이후: 고용노동부령으로 정하는 100분의 80 이상의 비율.

10) 물론 아무런 규정이 없는 것은 아니다. 시행령 7조에 이에 대한 규정이 있으나 추상적인 수준이다.

퇴직연금의 경우 연금(annuity) 형태로 제공될 때 어느 정도의 소득대체율인지에 대해서는 여러 분석들이 있다. 민간연구기관들 - 류건식, 김동겸(2008) 등 - 의 연구들은 연구의 취지가 퇴직연금의 확대에 있다 보니 주로 퇴직연금 가입기간을 짧게 잡고 수급연령은 낮게 설정하여 소득대체율을 낮게 추정하는 경향이 있다. 류건식, 김동겸(2008)의 경우에는 28년 가입, 54세 지급을 가정하여 소득대체율을 12.5%로 추정하였다. 그러나, 소득대체율 추정은 30년 혹은 40년을 가입하였을 때의 명목소득 대체율과 실제 가입기간을 고려한 (국민연금과 동일한 가정에 입각한) 실질소득대체율 추정을 나누어서 살펴볼 필요가 있다. 명목소득대체율의 경우 퇴직연금 도입 당시 문형표(2004)는 30년 가입시 20%의 소득대체율을 추정하였다. 최근 연구인 우해봉, 한정림(2015)은 실질소득대체율 추정을 출생(성별)년도를 기준으로 (1952년-1984년 생) 추정하였는데¹¹⁾, 출생년도 별로 소득대체율은 증가하는 것으로 나타난다. 1964년생은 남녀 평균 DB형의 경우 10.03%, DC형의 경우 11.35%로 나타나며, 1974년생은 DB형에서 14.79%, DC형에서 16.48%, 1984년생은 DB형에서 18.94%, DC형에서 20.99%인 것으로 나타난다. 참고로 국민연금의 소득대체율은 1969년생부터 1984년생까지 30-31% 수준으로 안정적인 것으로 나타나고 있다.

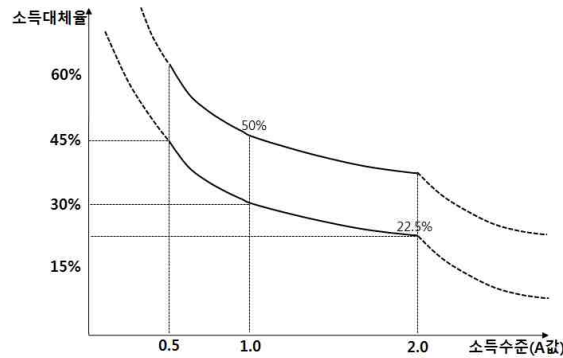
따라서, 국민연금의 소득대체율이 장기적으로 30% 수준이라고 추정하는 것과 마찬가지로 퇴직연금의 소득대체율이 중장기적으로 18-20%의 수준이라고 추정하는 것은 타당한 접근으로 보인다 (물론, DC방식의 경우 가입자가 어느 정도 위험을 담보하도록 설계하느냐에 따라서 실제 소득대체율은 천차만별일 수 있다) 그러나, 국민연금제도는 A값으로 인해서 소득재배 기능이 있기 때문에 소득수준에 따라서 소득대체율은 상이하게 되며 이를 도식화한 것이 <그림 2>이다.

국민연금과 퇴직연금의 총 소득대체율은 평균 50% 정도로 추정할 수 있으며 저소득근로자들은 60%를 상회하는 수준의 연금소득을 받게 된다. 그러나 이러한 추정이 당장 모든 근로자들이 국민연금과 퇴직연금을

11) 2022년까지 퇴직연금을 의무화한다는 계획을 가정하여 소득대체율을 추정하였음.

통해서 그러한 연금소득을 받게 된다는 것이 아니며, 이를 위해서는 중간정산 금지와 연금(annuity) 방식으로서의 급여지급방식 통일, 그리고 퇴직연금제도의 성숙 등 여러 선행조건들이 갖추어져야 한다. 다만, 이러한 선행조건들이 갖추어지게 되면 국민연금과 퇴직연금 모두 장기적인 노후소득 수준을 그림 2와 같이 상정하고 노후소득보장 정책을 수립할 수 있게 될 것이다.

<그림 2> 국민연금과 퇴직연금의 (이론적) 결합 총소득대체율 (30년 가입시)



주: 국민연금의 소득대체율은 2028년 이후의 소득대체율을 적용한 것임.

(1) 급여지급형태

원칙적으로 퇴직연금은 노후소득보장 수단이기 때문에 국민연금처럼 종신연금(life annuity) 형태로 제공되는 것이 제도 취지에 부합한다. 그러나, 현재 퇴직연금의 경우에는 급여지급 형태에 대해서 사실상 제한이 없는 상태이고, 일시금으로 받는 것이 관행처럼 되어 있다. 이는 실제 현황에서도 그대로 나타나는데(<표 3>), 수급자 수로 보나 금액으로 보나 일시금 수령이 압도적인 것으로 나타난다. 또한, 연금수령 역시 정해진 일정기간을 나누어서 지급하는 것일 뿐, 사망할 때까지 지급하는 것은 부재한 실정이다.

표 3. 유형별 퇴직급여 수령현황

(단위 : 명, 억원, %)

	일시금수령		연금수령		합 계	
	수급자수	금 액	수급자수 ^{주)}	금 액	수급자수	금 액
'15.9월(비중)	43,185(93.8)	7,602(97.1)	2,878(6.2)	229(2.9)	46,063(100.0)	7,831(100.0)
'15.12월(비중)	42,129(92.9)	9,778(97.4)	3,213(7.1)	262(2.6)	45,342(100.0)	10,040(100.0)
증감	△1,056	2,176	335	33	△721	2,208

주) 분기말 현재 연금 수급계좌 수

퇴직연금의 역사가 일천하고 따라서 가입기간이 현저히 낮다보니 축적된 연금자산이 낮아서 연금에 대한 선호가 낮다고 볼 수도 있지만, 노후소득보장 수단으로 기능하기 위해서는 일시금 지급은 일정 비율에 한정되거나 중단되어야 한다. 물론, 최근의 정부 조치 가운데에서는 퇴직급여 수령시점에서 일시금보다 연금으로 수령하는 것이 유리하도록 소득세법을 개정하기로 하였지만, 여전히 일시금과 연금을 택일할 수 있도록 하는 규정은 유지하여 퇴직연금제도의 취지와는 상반되는 실정이다.

퇴직 이후의 급여제공형태는 아니지만 퇴직연금급여를 중도에 인출할 수 있도록 하느냐 역시 중요한 정책적 이슈이다. 2012년 법 개정으로 중간정산에 대한 규정을 엄격하게 함으로써 노후소득보장제도로서의 기능을 강화하기는 했지만, 여전히 제도 취지 이외의 수단으로 사용하도록 하는 규정이 남아 있다¹²⁾. 정부의 최근 조치에서는 퇴직연금 자산을 활용한 담보대출을 활성화하여 학자금이나 긴급생계비까지 확대하려 하고 있다. 국민연금제도가 원칙적으로 이러한 중도인출이나 담보대출을 금지하고 있다는 점을 고려하며, 비록 퇴직연금은 국민연금보다 다소 유연할 수는 있다 하더라도 이러한 규정은 제도의 취지와 어긋나는 것이 분명하다. 또한, 중간정산으로 인해서 퇴직연금 자산이 퇴직시까지 충분히 축

12) 중간정산이 가능한 경우는 다음 네가지이다: 첫째, 무주택자인 근로자가 본인 명의로 주택을 구입하는 경우, 둘째, 본인, 배우자 또는 부양가족이 질병/부상으로 6개월 이상 요양하는 경우, 셋째, 최근 5년 이내 파산선고를 받거나 개인회생절차 개시결정을 받는 경우, 넷째, 태풍 등 천재지변으로 고용노동부 장관이 정한 사유와 요건에 해당되는 경우.

적되지 않으면 이는 연금형태로 받는 것이 무의미해진다는 점도 간과해서는 안 될 것이다.

지속적인 정부의 퇴직연금 활성화 대책에서도 퇴직연금을 종신연금으로 지급해야 한다는 사항은 포함되지 않고 있다. 이는 퇴직연금 사업자들이 보충수리적인 산정 등의 어려움 때문에 퇴직연금 사업자들이 종신연금 도입을 꺼리고 있는데, 정부가 이를 인정하고 있는 것이다.

(2) 급여 결정방식

퇴직연금 도입시부터 중요한 이슈 가운데 하나가 DB(Defined Benefit) 방식과 DC (Defined Contribution) 방식에 대한 것이었다. 처음 도입될 때에는 이를 둘러싼 갈등이 많았으나, 현 시점에서는 실제로는 예상했던 것보다는 그렇게 큰 갈등이 일어나는 것 같지는 않다. 우리나라의 현행 방식은 DB방식의 경우 사용자가 위험을 부담하고 DC방식의 경우 근로자가 직접 투자 방식을 결정하고 위험을 부담하는 방식으로 볼 수 있다. 그러나, 표 4, 5에서 보이는 바와 같이, 아직까지 DB방식의 비율이 높고, DC형이라고 해도 상당수가 원리금 보장형으로 설계되어 있어서 순수한 (이론적) 의미에서의 DC방식을 채택하는 경우는 많지 않은 것으로 나타나 있다.

표 4. 제도유형별 (DC, DB) 퇴직연금 적립금액 추이

(단위 : 억원, %)

구분	확정급여형	확정기여형	기업형 IRP	개인형 IRP	
2010년	209,826	51,530	5,395	24,720	
2011년	375,394	81,070	6,093	36,610	
2012년	496,987	119,555	6,641	50,277	
2013년	707,573	169,114	6,940	60,368	
2014년	3분기	606,338	204,622	6,997	72,381
	연간	755,277	232,782	7,268	75,358
2015년 3분기	753,711	260,408	7,360	88,708	

표 5. 제도유형별 (원리금보장형, 실적배당형) 퇴직연금 적립금액 추이
(단위 : 억원, %)

구분	원리금보장형	실적배당형	기타	합계	
2010년	257,867	19,000	14,605	291,472	
2011년	461,171	26,866	11,130	499,168	
2012년	611,747	34,379	27,332	673,459	
2013년	768,361	46,424	28,210	842,996	
2014년	3분기	808,932	56,590	24,716	890,338
	연간	973,358	61,609	35,718	1,070,685
2015년 3분기	994,098	82,717	33,371	1,110,186	

그러나 최근 정부의 계획을 보면, DC형과 IRP의 총 위험자산 투자한도를 - 현행 40% - DB형과 동일하게 70%로 상승시킴으로써 DC형에 가입되는 경우 원리금보장이 되지 않는 상품 위주로 재편된 가능성이 대단히 높아졌다. 물론, 일부 국가들의 퇴직연금 자산 규제에 비해서 여전히 보수적이라고 볼 수 있지만, 문제는 자산규제방식이 아니라 수급자에게 그 위험을 전가하느냐 그렇지 않느냐에 대한 것이다.

DC 방식의 투자 결정을 가입자 단위로 하고 위험자산 위주로 재편하려는 것은 결과적으로 영미식 기업연금 방식을 롤모델로 하고 있음을 보여주는 것이다. 그러나 이러한 방향에 대해서는 비판적인 접근이 필요하다. 실제 기업연금을 DC 방식으로 운영하는 국가들의 비중이 늘어나고 있지만 개인들에게 위험을 전가하는 방식만 존재하는 것은 아니다. 네덜란드와 같이 기업연금을 산업별로 운영하는 경우, 사실상 기업연금을 DC 방식으로 운영한다고 해도 이는 사용자에게 위험을 전가하지 않고, DC 방식에 가입하는 가입자들이 그 위험을 함께 나누는 방식이기 때문에 위험은 분산되는 효과가 있으며, 투자수익률의 급격한 하락은 발생할 확률이 크게 떨어진다. 또한 스위스의 경우에도 DC 방식 하에서 최저수

익를 방식을 사용하는 경우 투자 위험을 금융회사도 일부 담보하기 때문에, 근로자 개인의 위험 전가는 제한된다.¹³⁾ 그러나 우리나라의 경우에는 DC방식의 경우 온전히 가입자 개인이 위험을 떠안는 구조로 되어 있는 경우, 현재 정책 방향처럼 원리금보장형의 비중을 줄이는 경우에는 투자실패로 인해서 퇴직연금이 (성실히 가입한) 일부 근로자에게 실질적인 노후소득보장 장치가 되지 않을 가능성이 높아지게 된다.

(3) 급여지급보장

과거 퇴직금 제도가 있을 때부터 임금채권보장법을 통해서 기업의 도산시 직전 3년치의 퇴직금제도를 보장하는 방식으로 운영되어 왔다. 그런데, 퇴직연금 도입 이후에도 줄곧 퇴직연금의 수급권 보장 확대에 대한 요구를 무시해 오다가, 2012년 7월부터 임금채권보장사업의 범위를 기존의 퇴직금에서 퇴직연금까지 확대하는 큰 변화를 겪었다. 그러나, 여전히 최근 3년분에 대해서만 지급보장을 하는 등 실제 지급보장 기능으로는 충분하지 않은 것이 사실이다. 특히 DB 방식의 경우 현재 80%만을 적립하도록 하고 있는 등 최대 20%의 미적립 채무가 발생할 수 있기 때문에 현행 규정으로는 지급보장이 미흡한 것이 사실이다.

미국이나 영국의 경우, DB 방식에서 별도의 기금을 만들어서 기업의 도산으로 인해서 일정수준 이상의 적립금 축적을 하지 못하는 경우 일종의 보증보험인 PBGC 제도를 운영하여 수급권 보장을 하는 반면, 우리나라에서는 이에 대한 장치가 크게 부족한 상태이다. 특히, 아직까지는 퇴직연금 역사가 일천하여 자산 축적 수준이 높지 않기 때문에 큰 문제가 되지 않으나 앞으로 자산이 축적되는 경우 금융회사의 투자실패시 기업의 부담이 크게 증가하거나, 도산하는 경우 가입자들이 퇴직연금 자산을 잃는 경우가 발생할 가능성이 높다.

또한, 퇴직연금을 운영하는 금융기관의 도산이나 지급불능의 경우도 발

13) 스웨덴의 경우는 개인이 투자 결정을 하기는 하지만, trade union 을 통해서 위험 자산 중에서는 스크리닝을 하도록 하여 위험투자를 규제하는 방식을 사용하며, 과반수 이상의 가입자가 default option 을 사용하기 때문에 투자 손실 위험은 낮다.

생할 수 있는데, 아직까지 우리나라에서는 일반 예금자보호법에서 보호하는 원리금보장상품에 대한 금융기관별로 1인당 5천만원까지만 보호하는 방식으로 운영되고 있다. 퇴직연금은 일반 금융상품과 달리 중간에 원칙적으로 인출을 제한하고 있기 때문에 이를 일반 금융상품과 같은 기준으로 적용하는 것은 분명 한계가 있다.

그런데, 정부의 활성화 조치 가운데에는 금융회사 도산시 DC형 및 IRP에 대해서는 일반 금융상품과 구분하여 예금자보호한도를 별도로 적용하여 1인당 5천만 원까지 보호하도록 예금자보호법을 수정하는 것이 포함되어 있다. 이는 진일보한 조치임에 틀림없지만 몇 가지 측면에서 부족한데, 우선, DB 형에 대해서는 적용을 제외하는 것이다. 기본적으로 DB 방식의 지급보장은 회사의 역할이라고 보기 때문에 회사가 제외된 것으로 보이는데, 결과적으로 기업에 너무 큰 부담을 전가하는 방법이라는 문제가 있다. 따라서 여전히 DB 방식의 경우에는 지급보장 규정이 부족하다. 또한, 1인당 5천만 원이라는 퇴직연금의 예금자보호 추가 설정은 연금자산의 장기성 및 인출의 어려움을 고려할 때는 그리 충분하다고 평가될 수 없는 부분이다.

(4) 기타

먼저, 퇴직연금제도에 유족연금과 장애연금 자체가 존재하지 않고 있다는 사실이다. 다시 말해서, 현재 우리나라 퇴직연금은 노후보장 수단으로만 활용되고 있다. 실제 퇴직연금을 의무화하려는 계획을 가지고 있는 등 퇴직연금은 공적연금을 보충하는 제도라고 볼 수 있는데, 국민연금 노령, 장애, 사망이라는 사회적 위험에 대비하는 제도로서 운영되고 있는 반면 퇴직연금은 노령이라는 사회적 위험만을 다루고 있다. 사실 국민연금 개혁을 통해서 소득대체율이 줄어드는 과정을 보면 노령연금보다 장애연금이나 유족연금이 더 큰 영향을 받게 되는데, 이러한 감소를 별충해야 할 퇴직연금이 제 기능을 하고 있지 못하다는 것을 의미한다.

표 6. 금융권역별 적립금액 현황

(단위 : 억원, %)

구분	은행	생명보험	손해보험	증권	근로복지공단
'14.12월 (비중)	529,781 (49.5)	277,733 (25.9)	74,520 (7.0)	183,000 (17.1)	5,651 (0.5)
'15.12월 (비중)	633,703 (50.1)	317,296 (25.1)	84,327 (6.7)	220,048 (17.4)	8,626 (0.7)
증감액	103,922	39,563	9,807	37,048	2,975
증감률	19.6	14.2	13.2	20.2	52.6

* 운용관리계약 기준 적립금규모 상위 6개사 (시장점유율 : 53.2%)
 삼성생명 : 18.8조원, 신한은행 : 12.1조원, 국민은행 : 11.0조원, 우리은행 : 9.4조원, 기업은행 : 8.7조원, HMC증권 : 7.4조원

다음으로, 우리나라에서는 이직 등으로 인한 통산장치로서 개인형퇴직연금(IRP)을 운영하고 있다. 2013년 7월부터 퇴직연금 가입자가 55세 이전에 퇴직하면 퇴직금을 IRP계좌로 의무적으로 이체하게 한 것이다. 하지만 이 방법은 별 성과를 거두지 못했는데, 퇴직자 열 명 중 아홉은 퇴직금이 IRP계좌로 이체되자마자 바로 찾아 써버렸기 때문이다.¹⁴⁾ 앞서 언급했듯이, 이러한 개인계좌는 이직이 활발한 시기에 더 나은 방식이라고 간주되기도 하지만, 사실은 퇴직연금에 비해서 상당한 행정비용이 들 수 밖에 없다. 일부 자료들에 따르면, IRP의 경우 연금을 지급받을 때를 기준으로 할 때 총 관리운영비가 원금의 20%에 달한다는 보고도 있는 것이 사실이다.¹⁵⁾¹⁶⁾

4) 관리운영 및 지배구조

퇴직급여보장법 26조에는 퇴직연금사업에 참여할 수 있는 주체를 다음

- 14) 최근에는 연금을 받는 경우 세금을 30% 차감해 줌으로써 연금수급 유인을 늘리고 있다.
- 15) 2014년 3월 9일자 연합뉴스 기사에 따르면 한국 IRP의 수수료는 원금보장형을 기준으로 원금의 19.1%라고 지적된 바 있다.
- 16) 이외에도 기업형 IRP가 있는데, 이는 상시근로자 10명 미만인 사업장에서 사용자가 개별 근로자의 동의를 받거나 근로자의 요구에 따라서 IRP를 설정하면 퇴직급여제도를 설정한 것으로 보는 것이다. 이는 DC 형처럼 사용자가 일정한 보험료를 납입하는 것으로 한다.

과 같이 제시하고 있다. 1. 투자매매업자, 투자중개업자 또는 집합투자업자 2. 보험회사 3. 은행 4. 신용협동조합중앙회 5. 새마을금고중앙회 6. 근로복지공단. 다시 말해서, 민간 금융기관 중심으로 퇴직연금 사업에 참여할 수 있는 것으로,¹⁷⁾ <표 6>에서 나타나는 바와 같이 은행이 가장 주요한 사업자라고 할 수 있다. 여기에서 주목해야 할 사항은 연금사업의 노하우를 가지고 있는 국민연금공단은 사업에 참여할 수 없는 구조라는 점이다. 물론, 공적연금 관리운영주체가 기업연금 사업에 반드시 참여해야 한다는 것은 아니다. 그러나 일부 국가들에서는 기업연금 사업에 공적연금 관리운영주체가 참여하고 있는 것으로 알려져 있다.

공적연금 관리운영주체가 기업연금 사업에 참여할 필요에 대한 근거는 현재 민간 퇴직연금 사업자의 수수료가 높다는 점이다.¹⁸⁾ 여기에서 현재 퇴직연금의 수수료에 대해서 살펴보기로 한다.

기본적으로 퇴직연금의 수수료 부과방식은 자율적으로 결정하도록 할 뿐, 정부의 인위적인 규제는 없다. 현재 퇴직연금 수수료 부과방식은 차등율방식(적립금이 증가함에 따라 수수료가 줄어드는 방식)과 단일율방식으로 구분되며, 권역별로 부과방식이 상이하게 설정되어 있다. 대부분의 기업들은 가입기간에 따라 수수료가 체감하는 방식으로 도입하고 있다. 현재, 퇴직연금의 주요한 관리운영주체인 은행, 생명보험, 손해보험, 증권 업권별로 시장점유율 1위사의 퇴직연금 유형별 수수료는 다음 표 7과 같다.

현재 퇴직연금의 수수료는 사용자가 부담하도록 하고 규정하고 있는데, 이는 2011년 7월 개정 전에 비해서 일부 수정된 것이다.¹⁹⁾ 그렇지만, DC형 퇴직연금에서 사용자 부담금 이외에 근로자가 자발적으로 부담하

- 17) 근로복지공단은 공공기관이지만, 실제로는 근로복지공단이 독립적인 사업자로서 참여한다기 보다는 민간금융회사에서 끼리는 영세기업의 가입을 돕기 위해, 민간 금융회사에서 설계한 상품을 대신 팔아주는 역할에 지나지 않는다.
- 18) 퇴직연금은 수수료 체계가 운용·자산관리 수수료, 펀드보수(판매·운용·수탁·사무관리), 펀드판매수수료 등으로 복잡하기 때문에 운용사 간 수수료를 비교가 쉽도록 가입자 총비용 부담률을 기준으로 비교공시를 하고 있다.
- 19) 개정 이전에는 DC 형 퇴직연금의 경우 운용관리 수수료는 사용자가 부담하고, 자산관리 수수료는 사용자와 근로자가 협의하여 규약에 부담자를 정할 수 있도록 규정하였다.

는 근로자 추가 부담분에 대해서는 수수료를 근로자가 부담하도록 하고 있다 (법 시행령 10조 2항).

표 7. 업권별 1위사의 퇴직연금 수수료 부과율 (단위: %)

		신한	삼성생명	삼성화재	HMC
DB/D C	1억원 미만	0.80	0.80	0.75	0.60
	1-5억원	0.80	0.80	0.75	0.60
	5-10억원	0.80	0.80	0.65	0.60
	10-20억원	0.70	0.80	0.65	0.58
	20-30억원	0.70	0.80	0.65	0.58
	30-50억원	0.65	0.75	0.63	0.58
	50-100억원	0.63	0.73	0.60	0.58
	100-500억원	0.60	0.70	0.60	0.50
IRP	500-1000억원	0.55	0.65	0.40	0.45
	0.5억원 미만	0.50	0.50	0.50	0.35
	0.5-1억원	0.50	0.50	0.50	0.35
	1-2억원	0.46	0.50	0.50	0.35
	2-5억원	0.46	0.50	0.50	0.30
	5-10억원	0.46	0.50	0.50	0.30

주: 운용관리수수료와 자산관리수수료의 합계 (2015년 1월)

수익률에 대해서는 오래전부터 공시를 해왔던 반면, 수수료는 업권별로 다른 기준을 가지고 있어서 실제 비교가 어려웠던 것이 사실이다. 다시 말해서, 퇴직연금은 수수료 체계가 운용/자산관리수수료, 펀드보수(판매/운용/수탁/사무관리), 펀드판매 수수료 등으로 복잡하기 때문에 운용사 간 비교를 하기 어려웠다. 그런데, 2016년 2월부터 고용노동부와 금융감독원 홈페이지에 공시를 하고 있는데, 수수료를 비교가 쉽도록 ‘총비용 부담률’을 기준으로 공시하고 있다. 총비용부담률은 가입자가 1년간 부담한 총수수료비용을 연말 퇴직연금 적립금으로 나누어 산출한 값을 나타낸다.

자료에 의하면, 최근 5년간의 평균 총비용부담률이, 증권사의 DC형은 연 0.81%, 다음은 생보사의 DC 형으로 연 0.64%, 손보사의 DC 형은

연 0.57%, 은행의 DC 형은 연 0.54%를 적용하는 것으로 나타난다. 국민연금의 수수료개별 운용사별로 차이가 커서, 생보사의 DB 형의 경우 수수료는 최소 0.2%에서 최소 1.2%까지 6배에 이르고 있는 실정이다. 현재 퇴직연금 적립금이 126조원 (2015년말 현재) 인 것을 고려하면, 수수료가 연간 1조원 수준에 육박할 것으로 추정된다. 그리고 금융시장 환경 변화로 수익률이 줄어들고 있음에도 불구하고 수수료율은 그대로 유지되고 있는 상황이다. 물론 현재 퇴직연금 수익률에서 수수료가 전혀 고려되고 있지 않은 부분에 대한 고려도 필요하다.

국민연금이 적립금 대비 총운용/자산관리운영비가 매년 0.1%에 불과한 것에 비교할 때 지나치게 높은 수준이며, 사실상 현행 관리 수수료 수준으로 민간 사업자들이 담합하고 있다고 볼 개연성까지 있다. 따라서 국민연금공단 등 연금사업 노하우를 가지고 있는 공적 기관들까지 참여시키게 되면 실제 근로자들에게 훨씬 이익이 될 수 있을 것으로 판단된다.

* 근로복지공단 퇴직연금 수수료
 앞서 언급했듯이, 근로복지공단 퇴직연금사업은 30인 이하 사업장 근로자들의 퇴직연금 가입을 용이하게 하기 위한 것인데, 낮은 수수료를 큰 특징으로 한다. 근로복지공단 퇴직연금 사업은 DB 형은 없는데, DC 형의 경우 운용관리수수료는 0.1% 이며 (장기계약시에 더 할인된다), 자산관리 수수료는 0.3% 수준이다. 이는 10년차가 되었을 때 수수료가 다른 민간 금융기관의 퇴직연금에 비해서 수수료가 20-25% 수준에 불과하다는 것을 의미한다. 그러나, 현재의 근로복지공단의 낮은 수수료는 근로복지공단의 효율적인 운용 결과라기 보다는 근로복지공단의 중소기업근로자 복지기금을 관리운영비로 사용한 결과에 지나지 않는다.

다음은 퇴직연금 지배구조에 대한 것이다. 현재 퇴직연금 지배구조는 계약형 방식만 존재하고 있다. 현행 퇴직연금의 계약형 방식은, 퇴직연금 도입시에 자생적인(자발적인) 퇴직연금 운용방안이 확립되지 않은 상태에서 기존의 금융기관을 그대로 활용하여 퇴직연금 사업을 시작하고자 도입한 방식이다. 이는 비용을 낮출 수 있으며 시행착오를 줄일 수 있는 측면이 있다는 점에서, 퇴직연금 운용 경험이 없었던 우리나라에서 제도

가 시행될 수 있었던 바탕이 되었던 것이 사실이다.

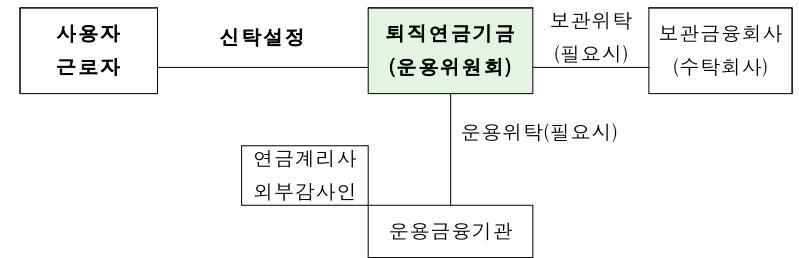
그러나 계약형 방식은 여러 측면에서 비판받아왔다. 먼저 계약형 퇴직연금의 경우, 금융기관에 전적으로 의존하여 제시되는 상품만을 수동적으로 선택하는 구조이다. 사용자와 가입자는 퇴직연금에 대한 전문지식의 부족으로 연금자산운용에 관한 전문지식을 퇴직연금 사업자에 의존하게 되며 퇴직연금사업자에게 역할과 권한이 집중됨으로써 금융기관에 휘둘리는 제도로 변질되기 쉬운 문제점이 있다. 퇴직연금 지배구조에 대해서, 외부감사인 등 감시장치가 결여되어 있다고 지적된 바 있다. 또한, 퇴직연금 계약이 운영관리계약과 자산관리계약을 분리하면서도 동일한 사업자와 체결하는 것을 막지 않아 대부분이 동일한 퇴직연금 사업자의 상품 속에 갇히게 되었다. 이에 대해 몇 년 전부터 자사 상품에 대한 제한을 두었으나, 이 외에도 많은 측면에서 바람직하지 않은 지배구조이다. 이러한 지배구조가 결과적으로 정부와 금융기관의 win-win이 되었지만, 기업이나 근로자의 이익은 배제되고 있다고 비판받았다. 그 외에도 계약형의 경우에는 퇴직연금의 당사자인 기업이나 근로자들의 목소리는 거의 반영되지 않고 일부 담당자가 금융기관과 계약을 맺으면 이를 따라야 하는 참여의 문제도 제기되었다(주인/대리인 문제). 또한, 기업단위로 계약이 이루어지다보니 중소/영세사업장의 경우에는 퇴직연금에 가입하려고 해도 사실 가입이 어려운 모순이 발생하였다. 이를 위해 근로복지공단 퇴직연금사업에 참여할 수 있지만, 이는 편법적인 수단에 지나지 않는 것이 사실이다²⁰⁾. 특히, 정부의 퇴직연금 의무화 계획하에서 현재 계약형으로는 다수의 영세사업장이 퇴직연금 사업에 참여하기 어려운 사태가 발생할 것이다.

정부의 퇴직연금 활성화 대책부터 시작하여, 정부는 최근 기금형 방식의 도입을 적극적으로 시도하고 있다. 기금형 방식은 영미 국가는 물론, 유럽 국가들도 많이 사용하는 방식으로서 근로자들의 참여를 넓히고, 다

20) 근로복지공단의 참여는 외형적으로는 중소기업의 퇴직연금 가입을 돕기 위한 것이기는 하지만, 실제로는 수수료 문제로 중소기업의 가입을 꺼리는 - 한편으로는 기금규모 확대를 원하면서도 - 민간 금융기관들의 딜레마를 해결해주는 꼴에 지나지 않는다. 근로복지공단의 참여가 명분을 가지려면 30인 이하 중소기업사업장 사업자만을 위한 제도로 한정하지 말아야 한다.

수 중소기업들이 연합하여 가입할 수 있는 방식이라는 점에서 분명, 계약형에 비해서 진일보된 방식이다. 이 방식은 기업이 외부에 연기금을 설치하여 기업의 역할을 대신하게 하는 구조를 말하며, 이 때 연기금은 기업주 역할과 연금사업자 운용관리업무 일부까지 수행하는 것이 가능하다. 그리고 연기금은 집행기관 (이사장, 이사, 감사)과 노사동수로 구성된 기금위원회 (이사회)를 두어 실제 근로자들의 참여를 높일 수 있도록 하고, 연기금은 운영관리업무 일부를 직접 수행하거나 또는 외부 금융회사 또는 전문회사로 아웃소싱하는 것이 가능하고, 자산관리업무만 위탁할 수도 있다.

<그림 3> 기금형 퇴직연금 지배구조



자료: 기획재정부, 사적연금 활성화 대책 보도자료, 2014.8.27

현재 대기업들은 거의 모두 계약형으로 퇴직연금을 운영하고 있는 상황에서 기금형 퇴직연금을 도입하려는 이유는 퇴직연금 가입자 확대 - 의무가입 방안 - 와 관련이 있다고 볼 수 있다. 즉, 정부는 중소기업퇴직연금기금제도를 도입하여 근로복지공단에 일종의 퇴직연금 플랫폼을 만들어서 계약형으로는 감당할 수 없는 중소기업 - 영세사업장 - 의 퇴직연금 가입을 촉진하려는 의도로 해석된다. 중소기업의 퇴직연금 운용을 기금형 지배구조로 접근하여 금융기관들의 운영비용 문제를 해결하고 - 근로복지공단을 통해-, 자산운용은 금융기관들이 수행하도록 하여 결과적으로 금융기관들의 기금운용 확대에 기여할 것으로 보인다.

결과적으로, 기금형 퇴직연금 도입은 한국 현실에서 퇴직연금의 대상자를 늘리고 이를 통해 기금규모를 확대하고자 하는 금융기관들의 이해관계가 반영된 결과로 볼 수밖에 없다. 그러나, 다른 한편으로는 영세사업장 근로자들의 적용확대를 위한 현실적인 거의 유일한 대안이 중소기업들의 연합을 통한 기금형 지배구조를 활용하는 것인 것도 사실이다. 그러므로, 중소기업퇴직연금기금제도 도입 제안이 어엿은 간에, 기금형 퇴직연금을 잘 활용할 필요가 있다.

5) 기금 및 자산운용규제

퇴직연금제도는 도입될 때부터 완전적립방식을 고려하여 도입되었고, 이는 세계적인 추세를 고려할 때 일반적인 방식이다. 퇴직연금제도는 대상자의 확대에 인해서 기금 역시 크게 증가하고 있다. 2015년 3분기 현재 퇴직연금 적립금은 약 111조 185억 원으로서, 2010년 말 기준 29조 1471억 원보다 4배에 육박할 정도로 크게 증가하였다. 연평균 기금 증가율이 20%를 상회할 정도로 빠르게 기금규모가 확대되고 있다.

표 8. 퇴직연금 적립금액 추이 (단위: 억원, %)

구분	적립금액	증감율
2010년	291,471	-
2011년	499,167	71.3
2012년	673,459	34.9
2013년	842,996	25.2
2014년	1,070,686	27.0

이러한 퇴직연금기금 증가 추세는 앞으로도 한동안 계속될 것으로 예상된다. 정부가 계획하고 있는 퇴직연금 의무가입 조치가 실행되면 실제 퇴직연금기금은 2050년에 1900조원을 상회하는 수준으로 증가하게 될 것이며, 중장기적으로 국민연금에 육박하는 수준이 될 것으로 예상된다.

표 9. 국민연금 및 퇴직연금의 예상 적립액 (단위: 조원)

	2014년	2020년	2030년	2040년	2050년
국민연금 기금 적립액	446.4	847.1	1,732.3	2,494.4	2,200.5
퇴직연금 기금 적립액	87.5	378.5	960.6	1,554.5	1,918.4

자료: 국민연금연구원, 자본시장연구원

현행 퇴직연금의 경우 다양한 자산운용 규제가 실시되고 있다(<표 10>). 이러한 규제가 필요한가에 대해서는 이해관계에 따라서 다른 판단을 하기 마련이다. 규제가 필요하다는 입장의 경우에는 DB형에서 위험자산 투자한도를 높이면 사용자의 위험이 커질 가능성이 있고 DC형에서는 가입자의 위험이 커질 가능성이 있다는 측면에 주목하는 반면, 위험자산 투자를 활성화해야 한다는 입장에서는 자산운용 규제가 퇴직연금 발전에 걸림돌이라고 보기도 한다.

최근 정부는 퇴직연금 활성화 대책에서 DC형과 IRP의 총 위험자산 투자 한도를 DB형과 같이 70%로 높이고, 개별자산별 투자한도 역시 원칙적으로 폐지하고자 하는 방향을 제시하였다. 이는 역시 금융 산업 측면의 이해관계가 반영된 결과라 보지 않을 수 없다.

표 10. 현행 퇴직연금 주요 자산운용 규제

종류	DB형		DC형/IRP	
	총 위험자산 투자한도	70%	총 위험자산 투자한도	40%
규제내용	개별자산 투자한도		개별자산 투자한도	
	주식	30%	주식	투자금지
	주식형/혼합형 펀드	50%	주식형/혼합형 펀드	40%
	예/적금	제한없음	예/적금	제한없음

4. 퇴직연금의 공공성과 노후소득보장 강화 방안

1) 가입 대상

퇴직연금 제도가 일부 핵심근로자를 위한 기업복지차원의 제도가 아니라 노후소득보장체계에서 국민연금을 보충하는 제도로써 기능하기 위해서 현재와 같이 퇴직연금과 퇴직금을 택일하는 방식은 바람직하지 않다. 일부 근로자들에게 일종의 목돈 마련 수단인 퇴직금 제도에 대한 선호가 남아있지만, 사회복지제도가 부재할 때 다양한 역할을 했던 퇴직금 제도는 현재는 중간정산 등을 통해서 대개 생활비로 사용됨으로써 취지에 맞지 않는 제도로 전락해버린 것이 사실이다. 또한, 퇴직금은 비적립으로 인해서 회사 도산시 우선변제에서 제외됨으로써, 근로자들이 지급받지 못하는 사례도 빈번히 발생하고 있다. 따라서, 사외적립을 통해서 훨씬 안정적으로 지급을 보장받는 퇴직연금 제도로 전환시켜서 국민연금만으로 노후소득을 보장받지 않고,²¹⁾ 노후소득원을 보다 다양화해야 할 필요가 있다. 따라서, 현재 전체 근로자수 대비 퇴직연금 가입비율은 크게 높아져야 한다. 문제는 정부가 계획 중인 모든 사업장으로서의 퇴직연금 적용대상 확대 정책이 타당하거나 현실적인가에 대한 것이다.

앞서 언급했듯이, 국민연금의 2차례의 소득대체율 하락은 국민연금만으로 노후소득을 구성하기 어렵게 만들었고 따라서 퇴직연금제도가 이를 보충하는 것은 필수적이다. 그렇지만, 2층 기업연금을 사실상 의무적용하는 국가에서도 일정소득 이하의 근로자들은 가입을 강제하지 않고 있다. 그렇게 하는 이유는 크게 2가지인데, 첫째는 저소득근로자들이 일하는 영세사업장의 경우에는 현실적으로 기업연금을 운영하는 것이 어렵기 때문이며, 둘째는 저소득층에 대한 노후소득보장은 공적연금을 통해서 해결하기 때문이다.

결과적으로 퇴직연금의 적용대상을 모든 근로자에게까지 확대하도록

21) 이탈리아에서도 오랫동안 유지되어 오던 퇴직금 제도인 TFR을 연금제도로 전환하고 있다.

하는 정부의 계획은 기업연금의 본질적 목적에 부합한다고 보기 어려우며, 실제 퇴직연금이 전체 노후소득보장체계에서 어떤 역할을 해야 하는지를 제대로 반영한 것이라 볼 수 없다. 오히려 적용대상 확대를 통해서 기업규모를 넓히기를 원하는 - 자본시장 활성화를 목표로 하는 - 금융시장과 정부의 계획이 반영되었다고 보는 것이 타당하다. 만일 저소득근로자들의 노후소득보장 강화에 초점을 맞추는 것이라면 국민연금 등 공적연금을 통해서 접근하는 것이 - 최저연금 등 - 다층노후소득보장 제도 취지에 부합하는 것이었을 것이다. 서구에서도 자율적으로 운영되어 오던 기업연금제도를 제도 확대 - 대상자 확대 - 정책과 맞물려서 공적 역할을 강화하여 왔다는 사실에 주목할 필요가 있다.

현실적인 문제는 현재 퇴직연금으로서의 전면적 의무화계획은 기존 퇴직금 제도의 폐지를 의미하는 것이기 때문에, 전면적 의무화 이외의 확대 계획은 퇴직금 제도를 어떻게든 남겨둔다는 뜻이라는 점이다. 오래전부터 퇴직금제도는 국민연금이나 고용보험의 도입 및 발전으로 그 의미가 퇴색되어 왔기 때문에 퇴직연금으로서의 전환이 타당한 주장이라는 점에서 퇴직금 제도를 남겨두는 대안 역시 비판의 여지가 있을 수밖에 없다.

또한, 우리나라 사회보험 제도에서의 비정규직 미가입 문제를 고려한다면 퇴직연금에 대한 전면적 의무화가 이루어진다고 해서 모든 근로자가 퇴직연금에 가입할 것이라고 기대하기 어렵다는 점을 고려할 필요가 있다. 실제로, 전면적인 의무화를 시행할 경우, 영세사업장들은 실제 퇴직연금에 가입하기 어려워져 실제 실효성은 결코 높을 수 없을 것이다. 따라서, 전면적 의무화가 제도의 취지에 부합하지 않는다는 비판이 가능하지만, 인위적으로 일정규모 이하의 사업장이나 일정 근로소득 이하의 근로자를 배제하는 방안이 현실적이지 않을 가능성이 높다. 다만, 영세사업장 근로자들의 퇴직연금 가입을 위해서 그들을 위한 방안 - 지배구조 측면- 을 제시할 필요가 있다.

또한, 적용대상 부문에서 중요한 정책 대안 가운데 하나는, 현재 1년 이상 근속 근로자들만을 대상으로 퇴직급여 가입을 하도록 하는 규정을 바꾸어 1년 미만의 근속 근로자들에게도 퇴직연금을 가입하도록 하여 퇴

직연금의 사각지대를 없애려는 노력이 병행되어야 한다.

2) 급여 및 재정

퇴직연금의 공공성과 소득보장기능을 강화하기 위한 핵심적인 부분이 급여이기 때문에 이 부분을 보다 상세히 다루어야 한다. 그리고 퇴직연금의 경우 급여 문제가 재정과 연계되는 부분이 많기 때문에 재정까지 함께 다루기로 한다.

(1) 급여지급 방법

퇴직연금이 국민연금을 보충하는 실질적인 노후소득보장 제도로써 기능하기 위해서 급여지급은 향후 종신연금(life annuity) 형태로만 지급되도록 하여야 한다. 현재 퇴직연금 상품은 퇴직후 일정기간을 제공하는 것으로 되어 있는데, 이는 장수라는 사회적 위험에 대처하는 연금제도 취지에 어긋난다. 스위스의 경우에는 전환율 (현재 6.8%)을 법적으로 정해놓고 연금으로 지급하도록 하고 있는데 이는 우리가 벤치마킹을 해야 할 부분이라고 판단된다.

그렇다면, 현재의 중간정산 규정이나 일시금 규정은 퇴직연금 취지에 맞지 않기 때문에 폐지되는 것이 바람직하지만, 현재 우리나라의 여건을 고려할 필요가 있다. 일시금 규정의 경우에는 현재 퇴직연금을 수급하게 되는 대부분의 사람들의 경우, 가입기간 자체가 길지 않다보니 연금으로 받게 되는 경우 금액이 너무 적을 수밖에 없게 됨으로써 결과적으로 실제 노후소득보장 기능 자체가 안 되는 문제가 있다. 따라서, 은퇴할 때 다수의 근로자들이 퇴직연금자산을 어느 정도 쌓도록 하여야 하며 따라서, 일시금이나 연금이나의 문제에서 일단 중간정산을 원칙적으로 금지시키는 방안이 선행되어야 한다. 현재는 4가지의 중간정산 사유를 제시하고 있는데 사실상 주택구입 명목 등은 제도 취지에 부합한다고 볼 수 없다. 단, 의료비의 경우에는 우리나라에서 재난적 의료비 발생이 빈번한 상황에서 국민연금보다 재산권적 성격을 가진 퇴직연금으로 이를 사

용하는 부분은 허용될 수 있을 것이다. 따라서, 중간정산은 본인, 배우자, 부양가족의 일정금액 이상의 재난적 의료비 발생 상황에만 한정하는 것이 바람직하다. 이 역시 우리나라 건강보험의 보장성 강화가 이루어지게 되면 필요하지 않은 사항이기도 하다.

그리고, 현재 퇴직을 앞둔 다수의 근로자들은 퇴직연금 자산이 안정적인 노후소득을 제공할 정도가 되지 않기 때문에, 이들에게는 일시금 지급을 허용하도록 하고, 일정연령 - 태어난 연도 등으로 기준 설정 가능 -을 기준으로 해서 해당되는 근로자의 경우에는 퇴직연금 중간정산 제도를 폐지 (혹은 최소화)하고 연금으로 수령할 수 있도록 할 필요가 있다. 연금수령의 경우에는 기본적으로 종신연금 지급을 원칙으로 할 때, 종신연금 만으로 급여를 지급하도록 할 것인지, 종신연금 지급과 일정기간 (10-20년)을 지급 가운데 택일할 수 있도록 할 지에 대해서는 추가적인 논의를 할 필요가 있다. 다만, 분명한 것은 중간정산을 중장기적으로 폐지해야 하며 일시금 지급 역시 일정시점 이후에는 중지되는 것이 바람직하다는 것이다²²⁾.

(2) 투자 리스크로부터 근로자 보호 기능 강화 방안

퇴직연금의 소득보장 기능을 강화하고자 할 때, 직면하는 가장 큰 문제점은 DC 방식 하에서 투자실패 리스크를 근로자가 모두 부담하게 된다는 점이다. 이를 해결하기 위한 방법이 없는 것은 아니며, 다음과 같은 방법으로 해당 위험을 상당히 줄일 수 있다고 알려져 있다. 첫째, 우선 원리금보장 방식을 운영하여 위험자산으로의 투자를 줄이는 방법이 있으며, 둘째는 근로자의 투자항목 선택을 없애고 (혹은 줄이고) 퇴직연금기금을 기업별이 아니라 산업별로 하여 리스크를 분담하는 방법이며, 셋째는 default option (표준 투자)을 사용하는 방법이 있으며, 넷째는 DC 방식 하에서 최저수익률을 보장하는 방법이다.

²²⁾ 퇴직연금 자산이 일정수준 이상으로 축적되어 있는 경우 그 이상을 대상으로 일시금을 수령하도록 할 수도 있으나, 이는 축적 자산이 낮은 현재 상황에서 고려할 문제는 아니다.

이 가운데 두 번째 방법은 기업연금을 산업별로 운영하는 네덜란드 등에 적용되는 것 - Collective DC (CDC) - 으로 이미 개별 기업별로 기업연금을 가입하고 있는 우리나라 퇴직연금에는 적용되기 어려운 방식이다. 다만, 지배구조와 관련하여 중소기업퇴직연금기금제도를 도입하는 경우 유사한 방식의 도입을 고려해볼 수 있는 부분이다. 첫 번째 방법은 현재 퇴직연금에서 흔히 사용하는 방법인데, 금융 시장 이해당사자들은 정부에 지속적으로 위험투자를 늘리는 방향을 주문하고 있는 것으로 알려져 있다. default option은 특정한 투자성향을 제시하지 않는 가입자들에게는 일괄적으로 표준 위험에 입각해서 투자하도록 하여 리스크를 줄이는 방법이다. 이 역시 중소기업퇴직연금기금제도 도입에서 제시할 수 있는 대안 중 하나이다. 마지막으로 최저수익률 보장 방법은 스위스에서 사용하는 방법으로서 DC방식의 투자 리스크를 근로자에게 모두 전가하지 않고 금융회사 등도 이를 일부 부담하도록 하는 것이다.

기본적으로 첫째 방법과 셋째 방법은 DC방식 가운데에서 근로자들이 일종의 개별 투자가로서의 역할을 하는 것을 가정하는 방법인데 반해서, 최저수익률 보장 방식은 DC 방식이면서도 사실상 근로자 개인은 투자 결정에 참여하지 않는 방식이라는 점에서 차이가 있다. 최저수익률 보장은 금융기관들도 기금운용 책임에 동참하도록 한다는 점에서 영미식에서는 찾아볼 수 없는 방식이지만, 기업연금 운용의 주인-대리인 문제를 줄일 수 있을 것으로 보이며, 또한 별도의 규제 없이도 스스로 수수료를 줄이도록 유도할 수 있다는 장점이 있다.

어쨌든, 우리나라 퇴직연금 제도는 사실상 (거의) 의무적인 제도로써 주요한 노후소득수단이 될 것이기 때문에 가입자 개개인에게 투자를 결정하도록 하는 영미식 방식은 바람직한 롤모델이 될 수 없다. 따라서, 우선적으로는 최저수익률 보장을 추구하되 현실적으로 계약형 지배구조 하에서 최저수익률 보장이 어렵다면, 최저수익률 보장은 기금형 방식에 한정하고, default option을 도입하여 영국이나 스웨덴처럼 투자 성향을 가입자가 정하더라도 다수가 default option을 선택하도록 하는 환경을 마련하도록 할 필요가 있다.

(3) 급여 지급보장

현재 퇴직연금의 지급보장은 임금채권보장법에서 기업 도산시 (적립금액 부족시) 최종 3년분의 퇴직급여를 보장해주는 제도에 한정되어 있다.²³⁾ 그러나, 외국의 경험들을 보면, 기업의 도산이나 경제위기시 기업연금 자산이 엄청나게 손실이 나는 것을 경험한 바 있으며, 이 정도의 보호로는 부족하다. 사실 이러한 부족한 지급보장 규정은 결과적으로 근로자로 하여금 중간정산 등을 유도하는 역기능적 요소라고 볼 수 있다. 따라서 퇴직연금 급여 지급보장에 대한 강화는 퇴직연금 가입 근로자를 위해서 필수적이다.

영국과 스위스의 경우에 별도의 fund를 만들어서 기업도산으로 인한 근로자의 퇴직연금 수급권 문제를 대처하고 있다는 점을 우리도 고려할 필요가 있다. 물론, PBGC 와 같은 별도의 fund를 만든다고 해서 모든 문제가 없어지는 것은 아니며, 감독 강화 등의 사전적인 수급권보장 노력 역시 병행되어야 한다. 미국이나 스위스 등의 경험을 보면, 사후적인 수급권 보장이 도덕적 해이나 역선택 등을 일으킬 위험에 대해서 언급된 바 있다. 그럼에도 불구하고, 사후적인 수급권보장 장치는 수급자 보호를 위해서 한층 강화되어야 한다.

또한, 앞에서 언급했던 DC방식 하에서 최저수익률 보장이 도입되면 최저수익률을 보장하지 못하는 fund나 금융기관을 어떻게 처리하고, 해당 기금에 가입하고 있는 가입자들이 최저수익률을 어떻게 보장할 것인지에 대한 방안이 필요하다.

(4) 기타

먼저, 장애나 유족에 대한 급여 항목이 반드시 추가되어야 한다. 앞서 언급했듯이, 퇴직연금의 역할은 국민연금을 체계적으로 보충하는 것이며, 따라서 국민연금의 급여 하락을 퇴직연금이 상쇄하기 위해서는 노령연금

23) 또한, 앞서 언급했듯이, DC 형이나 IRP에 대해서 퇴직연금에 대해서 예금자 보호 이외에 별도로 5000만원까지 예금자 보호한도를 적용하도록 계획하고 있다.

뿐만 아니라 장애 및 유족연금 역시 항목에 포함되어야 한다. 특히 장애에 대해서 금융기관들이 실제 장애 발생률의 예측이 어렵다는 이유로 난색을 표하고 있지만 퇴직연금이 준공적 제도로써 반드시 이 부분은 강화되어야 하는 부분이다. 그리고 퇴직연금에서 장애나 유족연금의 제도 설계는 장애기준이나 유족의 범위 등에서 기본적으로 국민연금과 동일한 조건으로 설계되어야 혼란이 줄어들 수 있을 것이다.

다음은 재정에 관련된 부분으로서, DB방식의 재정과부족에 대한 보완이 요구된다. 정부의 활성화대책에서는 2020년까지 DB방식의 사외적립을 100%로 상향조정하겠다는 계획을 보였는데, 이는 기업입장에서는 일부 부담이 될 수 있겠으나, 근로자의 수급권보장 측면에서 반드시 필요한 조치이다. 만일 사외적립 기준을 현재와 같이 100% 이하로 설정하는 경우에는 기업입장에서는 적립을 위한 부담을 줄일 수 있으나, 도산시 지급보장 측면에서는 문제가 발생할 수 있으며, 위에서 언급했듯이, fund를 만드는 데도 더 큰 비용이 필요로 하게 된다. 따라서 100% 사외적립은 바람직한 접근 방법이라고 판단된다.

그 대신, 이를 기업이 어겼을 경우에 대비하는 대책들이 포함되어야 한다. 현재는 기업이 의무 사외적립 비율을 지키지 않아도 별다른 제재가 있지 않는데 이는 가입자들의 수급권과 직결되는 부분이다. 그렇지만, 다른 한편으로 기업이 경영상의 이유나 (자산운용사의) 투자실패로 막대한 기금손실이 발생하는 경우 이를 지나치게 엄격하게 매우도록 하면 기업에게 지나친 부담이 있을 수 있으므로 이에 대해서는 체계적이고 탄력적인 방안들이 제시되어야 하며, 경우에 따라서는 가입자나 수급자들을 포함하여 부담을 분담하는 방안들을 제시할 수도 있을 것이다(이 역시 이에 대한 구체적인 방안에 대해서는 이 연구에서 제기하기 어렵다).

3) 퇴직연금 지배구조

퇴직연금 지배구조 개편의 핵심은 역시 기금형 방식의 도입 여부이다. 앞서 다루었던, 기금형 방식은 현행 계약형에 비해서 제도의 주체인 근로자들의 참여를 높일 수 있는 방식이라는 점에서 진일보한 방식임에

틀림없다. 다만, 문제는 현시점에서의 기금형 퇴직연금 도입은 퇴직연금 가입자 확대 - 의무가입 방안 -를 위한 방안과 관련이 있는 점이다. 즉, 정부는 금융기관들의 기금확대 요구에 대한 반응으로 기금형 퇴직연금제도 도입을 검토하는 것으로 보인다.

정부가 추진하는 기금형 지배구조 도입의 취지는 가입확대를 위한 사전조치로 보이지만, 기금형 퇴직연금은 여러 잠재력을 가지고 있다는 점에서 이를 잘 활용하는 것에 초점을 맞추어야 할 것 같다. 그리고, 기금형 퇴직연금이 단순히 적용대상 확대를 위한 수단에 그치지 않기 위해서는 다음 2가지가 중요할 것으로 예상된다. 우선, 중소기업퇴직연금기금 제도에서 이사회 구성에서 정부관계자의 개입을 배제하고 노사가 동수로 구성됨으로써 가입자들의 의견이 효과적으로 반영되는 구조를 만들어야 한다. 다음으로, 중소기업퇴직연금을 산업별로 구성하여 노동계가 구상했던 퇴직연금의 산별기금화를 어느 정도 실현할 수 있는 토대를 만들 필요가 있다. 이를 통해서 단기적으로는 어렵겠으나 현재 계약형으로 운영되고 있는 퇴직연금 가입 사업장들도 기금형으로 전환하도록 유도하여, 궁극적으로 퇴직연금이 기금을 통해서 산업별 조직력을 공고히 하는 매개체가 될 수 있을 것이다. 마지막으로 중소기업퇴직연금기금제도가 원래의 취지에 부합하기 위해서는 개인이 투자 선택을 하는 방식이 아니라 기금을 통해서 - 집단적으로 - 투자하도록 하는 방식을 추구하는 것이 바람직하며 - 네덜란드 -, 그것이 어렵다면 default option 를 만들도록 하는 것을 추진해야 하며, 개인의 선택권을 확대하는 방식은 지양해야 한다.

4) 관리운영주체 및 수수료

현재 퇴직연금 수수료 수준은 금융기관들이 자율적으로 설정하도록 하고 있다. 수수료에 대한 적극적 규제는 3가지 방법 정도로 볼 수 있다. 첫째는 아예 영국 NEST처럼 상한을 설정해버리는 방법이 있으며, 둘째는 현재의 경쟁체제 하에서 연금사업에 노하우를 가진 공적기관 - 예를 들어, 국민연금공단 등 -을 참여시키는 방법이다. 셋째는, 최저수익률을

도입하는 경우 어차피 수익률을 내부화되기 때문에 상당한 삭감을 예상할 수 있다.

공적기관의 참여는 수수료를 줄일 수 있는 방법이기도 하고, 실제 연금사업의 노하우를 가진 기관을 적극적으로 활용한다는 점에서도 타당한 접근이다. 민간 금융기관들은 국민연금공단 등이 참여하면 퇴직연금 취지에 맞지 않는다고 판단하고 있는데, 이는 금융산업의 입장일 뿐, 가입자들의 입장이라고 볼 수는 없다. 훨씬 낮은 수수료를 통해서 금융기관의 서비스와 사실상 동일한 서비스를 국민연금공단, 근로복지공단 등이 제공할 수 있다면 이는 가입자들의 노후소득강화로 이어지게 되는데, 이들에 대한 참여를 금지하는 접근 자체가 공정하다고 볼 수 없다.²⁴⁾ 특히나, 퇴직연금 제도가 장애나 사망에 대한 보장까지 포괄하게 되는 경우, 관련 사업의 노하우를 가진 공공 기관들의 참여는 가입자들에게 큰 도움이 될 수 있을 것이다.

5. 결론

지금까지 본 연구는 퇴직연금과 관련된 제반 이론적 쟁점을 시작으로 하여, 우리나라 퇴직연금의 현황 및 문제점, 그리고 마지막으로 향후 우리나라 퇴직연금의 발전방향 - 공공성 및 노후소득보장 강화 방안 -을 제시하였다.

앞서 거듭 언급했듯이, 현재 우리나라의 퇴직연금 제도 설계 및 정부의 활성화 정책은 퇴직연금의 당사자인 근로자들의 안정적인 노후소득보장 강화에 초점을 두었다기보다는 퇴직연금을 금융산업 발전의 도구로 간주하여 발전시켜왔다. 따라서 퇴직연금에 대한 의무적용 계획 수립 및 기금형 지배구조의 도입 등 역시 퇴직연금기금 시장 확대를 목표로 하는

금융시장과 정부의 계획에 기초하였다고 볼 수 있다. 최근 정부의 입법 예고(2016년 9월) 역시 그러한 연장선상에 있다고 볼 수밖에 없다.

다른 한편으로 보면, 퇴직연금 제도의 확대 및 기금형 지배구조의 도입이 근로자에게 해로운 방향은 아니라는 점은 분명하다. 기존 퇴직금 제도에 대한 노동자들의 선호가 남아 있기는 하지만 퇴직금 제도는 여러 측면에서 더 이상 유지되기 어려운 제도이며 이미 퇴직연금 제도가 10여년 전에 도입되고 이를 전면 확대하려는 시점에서 퇴직연금 제도의 확대는 불가피하며, 근로자들을 위해 제도를 어떻게 발전시켜야 할지 고민할 시점이다. 그리고, 기금형 지배구조는 선진국에서 보편적인 기업연금 지배구조인 동시에, 현재의 계약정보보다 여러 측면에서 우월한 방식이라는 점에서, 오히려 산별 기금화할 수 있는 기금형 지배구조 역시 반대할 명분이 있다고 보기 어려운 것이 사실이다. 따라서 제도의 전면 확대와 지배구조 확대에 대해서 근로자들이 혜택을 받을 수 있는 구조로 만드는 것이 필요하다.

정부가 초점을 두고 있는 제도 확대나 기금형 지배구조 도입 이외에도 다양한 제도 개선 노력이 필요한 시점이다. 퇴직연금 제도는 지금까지 금융이해당사자들의 이해관계와 직접 관련이 없거나 오히려 불리한 내용들은 거의 언급조차 되지 않았는데, 금융이해당사자들이 무관심하거나 반대하여 왔던 여러 정책요소들 - 중간정산 제한 및 연금방식 지급 일원화, 도산시 지급보장, 장애/유족급여 도입, 수수료 규제, 공공기관 관리운영주체 참여 등 - 은 퇴직연금의 공공성을 높이고 소득보장기능을 강화할 수 있는 것들이다. 이러한 정책요소들에 대해서 관심을 두지 않는다면 퇴직연금제도는 향후 막대한 보험료만 납부하고 실제 노후소득보장수단으로 기능하지 못할 가능성이 높다. 따라서, 지금이라도 이에 대한 관심을 가지고 정책대안을 적극적으로 마련해야 할 것이다.

24) 또한, 노사합의를 통해서 사회적 투자를 활성화하기 위해서도 공공기관의 참여는 긍정적인 잠재력을 가지고 있다고 볼 수 있다.

<참고문헌>

- 류건식, 김동겸. (2009). 사적연금 소득대체율 추정에 의한 노후소득보장 수준 평가, 보험학회지. 83. 93-121
- 문형표. (2004). 노후소득보장체계와 국민연금 개혁. 2004년도 한국 사회보장학회 추계학술발표대회.
- 우해봉, 한정림. (2015). 다층소득보장체계의 수급권 구조와 급여수준 전망: 국민연금과 퇴직연금을 중심으로. 보건사회연구. 35(1). 299-329.
- 이태호, 이중기, 권순원, 김병덕. 2015. 퇴직연금 기금형 제도 도입방안. 고용노동부 연구용역보고서.
- 정창률. (2014). 퇴직연금의 사회정책적 기능강화 방안연구: 소득보장 부문을 중심으로. 한국사회정책. 21(4). 165-194.
- 정창률. (2015). 퇴직연금 내실화 방안으로서의 규제정책: 영국과 스위스의 경험 및 시사점. 한국사회정책. 22(3). 235-263.
- Barr, N and Diamond, P. (2006) The economics of pensions. Oxford Review of Economic Policy, 22 (1). 15-39
- Blackburn, R. (2002). Banking on death: or, investing in life: the history and future of pensions. London and New York: Verso.
- Blackburn, R. (2006). The global pension crisis: From gray capitalism to responsible accumulation. Politics & Society. 34(2). 135-186.
- Blackburn, R. (2008). The anglo-american pension regime: Failures of the divided welfare state, In Arza, C. & Kohli, M. eds., Pension Reform in Europe: Politics, Policies and Outcomes, London and New York: Routledge. 155-174.
- De Manuel Aramendia, M, and Lannoo, K. (2013). Saving for

- retirement and investing for growth. Centre for European Policy Studies.
- Hannah, L. (1986). Inventing retirement: The development of occupational pensions in Britain. Cambridge University Press.
- Marschallek, C. (2011) Back to the state? The public policies of private and public Pensions in Britain, In Leisering, L, eds., The New Regulatory State: Regulating Pensions in Germany and the UK. Palgrave Macmillan. 103-126.
- OECD. (2014). Annual survey of investment regulation of pension funds. Paris: OECD.
- Pugh, C. (2007), Funding rules and actuarial methods. Private Pension Series No. 8, Paris, OECD.
- Stewart, F. (2007), Benefit security pension fund guarantee schemes, OECD Working Papers on Insurance and Private Pensions, No. 5, OECD Publishing.
- Thane, P. (2002). Old age in English history: past experiences, present issues. Oxford: Oxford University Press.
- Whiteside, N. (2006). Adapting private pensions to public purposes: historical perspectives on the politics on reform. Journal of European Social Policy. 16(1). 43-54.
- World Bank. (1994). Averting the old age crisis. Oxford University Press.
- Yermo, J. (2007). Reforming the valuation and funding of pension promises: are occupational pension plans safer?, OECD Working Papers on Insurance and Private Pensions, No. 13, OECD Publishing.

토론_01

토론문

유정엽 / 한국노총 정책실장

1. 퇴직연금제도의 도입경과 및 특성

1) 도입경과

- 법정 퇴직금제도는 근로자들의 노후소득 보장을 위해 1961년 최초 도입되었으나, 최근 연봉제 및 중간정산의 확산, 근속기간 단축 등으로 퇴직금의 노후소득 보장 기능이 약화되었을 뿐만 아니라 대부분의 사업장에서 퇴직금을 미지급금이라는 명목으로 회사의 장부상으로만 적립하거나 퇴직보험과 같이 사외적립하더라도 적립금을 담보로 대출받기 때문에, 기업이 도산하는 경우 퇴직금 지급이 보장되지 못하는 측면이 있었음.
- 이에, 정부는 퇴직금의 수급권이 보호될 수 있도록 하면서 노후소득보장이라는 퇴직금제도의 취지를 구현하기 위해, 기존의 퇴직금제도를 근로기준법에서 분리하면서 퇴직연금제도를 추가 신설한 ‘근로자퇴직급여보장법’이 2005년 1월 27일 제정되어 동년 12월 1일부터 시행되었음.
- 이후 몇차례의 법률 개정을 거쳐 4인 이하 사업장에 대한 퇴직급여 적용, 퇴직급여의 중간정산 제한, DB/DC형 혼합 등을 주요내용으로 하는 개정 근로자퇴직급여보장법이 시행되고 있음.
- 지난 19대 국회에서는 정부는 사적 연금 활성화로 공적 연금의 취약성을 보완한다는 명목하에 △기존 퇴직금제도를 단계적으로 퇴직연금제도로의 전환

△30인 이하 중소기업사업체로부터 중소기업퇴직연금기금제도 도입 △소정 근로시간 변경시 퇴직금 산정 특례 규정 신설 △위험자산을 제외한 개별자산의 투자한도 폐지 및 DC, IRP의 총 위험자산 투자한도 상향조정 등 자산 운용 규제완화 등을 골자로 하는 퇴직연금 제도개편을 추진하고 있음.

- 최근 20대 국회에서 정부는 기금형퇴직연금제도 도입을 골자로 하는 지배구조개편에 중점을 둔 퇴직급여보장법 개정안을 추진하고 있음.

2) 우리나라 퇴직연금제도의 특성

- 발제문에서도 기업연금의 공적 연금과 개인연금 사이에 중간적 위치, 기업연금의 법제화에 따른 또다른 공적연금으로써의 성격을 언급하셨듯이 퇴직금 제도로부터 시작되어 법제화된 강제적 퇴직연금의 우리나라의 제도적 특성이 고려되어야 함.
- 퇴직금 제도의 본래(후불적 임금성격) 및 강제적 연금성격인 퇴직연금의 “소득비례 준 공적연금”의 성격에 주목해야 함.
 - 서구에서는 기업의 인사관리 차원에서 발전하여왔고, 공공성이 강한 국가에서조차 노사간 타협의 결과로 그 같은 지위를 얻었으나, 우리나라에서는 근로기준법, 근로법에 의해 의무화된 제도
 - 우리나라의 경우 은퇴자금보다는 퇴직 후 재취업까지의 생활자금, 재직기간중 목돈 성격의 생활자금으로 시작된 법정퇴직금의 테두리에서 출발
 - 우리나라에서는 퇴직연금은 본래부터 후불적 임금인 퇴직금의 성격과 “소득비례 준 공적연금”의 지위를 갖고 있음.
- 어느 나라보다 강한 우리나라 퇴직연금의 공공성을 살리면서 실제 노후소득 보장 강화라는 기능을 수행할 수 있는 방안이 모색되어야함.

2. 우리나라 현실과 제도개선의 지향점

1) 우리나라 퇴직연금 제도의 현실

- 우리나라 퇴직연금제도의 현실은 지난 10여 년간 퇴직연금 제도가 확대되는 과정에서 기업연금의 시장적 역할을 강조하는 철저하게 금융이해당사자의

이해관계에 충실하게 설계되어 옴.

- 퇴직연금사업자가 주도하는 퇴직연금 시장은 △과소·불완전 적립 미검증과 근로자 수급권 약화 △가입 기업과 근로자에게 높은 수수료 부과 △노사당사자의 배제 △수익자 중심 공시 부족 △위험 대비 낮은 수익률 보장 △가입자의 투자특성 진단 소홀 △자산운용의 투명성에 대한 불신 같은 폐해 야기
- 퇴직연금 도입현황 통계만 보더라도 사업장 규모가 작을수록, 고용이 불안정할수록, 소득이 낮을수록 퇴직연금 사각지대에 놓일 위험이 크고, 퇴직연금에서도 부익부빈익빈 현상은 심각한 상황임.

2) 제도개선 지향점

- 어느 나라 제도보다 강한 우리나라 퇴직연금의 준공적 연금으로서의 특성을 살리면서 실제 노후소득보장 강화라는 기능을 수행할 수 있는 방안이 모색되어야함.
- △넓은 사각지대의 해소, △퇴직금 수준이상의 안정적 수익률 보장 △가입자 수급권 확보 △ 특히 중소기업사업장의 가입유인 및 지원확대 △지배구조의 개선 및 당사자 참여확대 등을 통한 투명성 확보에 제도개선 지향점이 되어야 함.

3. 퇴직연금 제도변화 움직임 및 공공성 확보 과제

1) 기금형 퇴직연금제도 도입 관련

- 현 계약형 퇴직연금제도를 단순히 유지하는 것보다는, 기금형을 도입하는 것이 의미있는 변화라고 판단됨.
- 기금형 제도로의 전환이 의무가 아니라는 점, 노사중심의 연금 관리 및 운용을 통한 근로자 참여 확대, 퇴직연금의 사각지대로 내몰렸던 중소기업 연합형 기금 도입이 가능하게 된 것 등 기존의 한계를 보완할 수 있는 요소일 수 있음.
- 기금형퇴직연금제도의 도입이 강제사항은 아니기 때문에 주요 금융보험사,

대기업 계열의 금융기관에 집중되어 있는 계약형 퇴직연금제도가 현실적으로 기금형제도로 전환될 가능성이 크지 않음. 특히 연합기금형의 경우 재벌대기업이 계열사들을 모으는 방식으로 진행할 경우 현행 제도보다 더 퇴직연금소득의 양극화로 이어질 수 있으며, 이러한 경우 기금형으로 전환하더라도 주인-대리인 문제 해소나 중소기업사업장의 퇴직연금도입 활성화에 기여할 수 없는 바, 이에 대한 보완장치가 요구됨.

- 특히 중소기업 위주의 연합형 기금형제도의 활성화 요구되는 반면, 산업단지 및 공단지역 중심의 중소기업 연합형 제도의 활성화가 가능할지 및 기금운용위원회 등의 대표성 및 지배구조 문제(주인-대리인 문제, 책임소재 문제 등), 관리감독의 문제에 대한 의문 해소되지 않음. 정부에서 중소기업 위주의 연합형 기금형제도 활성화를 위한 공공기관인 근로복지공단 등을 활용한 ‘플랫폼’ 제공, 중소기업 연합형 기금의 경우 기금운용과 관련하여 국민연금에 위탁 등 공공성 담보조치를 검토해야 함.

2) 기타 퇴직연금의 사각지대 해소 및 공공성 확보 과제

- 그 밖에 지난 19대 국회 당시 비정규직 보호대책 및 퇴직급여 사각지대 해소방안으로 논의되었던 i) 1년미만 근속 근로자 퇴직급여 적용 확대, ii) 퇴직연금으로의 단계적 의무전환 또는 퇴직급여의 사외적립의무화, iii) 중소기업 노동자들의 안정적 퇴직급여보장 차원에서 △공공기관인 근로복지공단에 중소기업대상 기금형제도 우선 설립 기금운용과 관련하여 국민연금과 같은 공적 연금운용기관 활용 △정부대표, 노사대표, 전문가로 구성된 퇴직연금위원회 설치 △제도활성화를 위하여 국가가 사용자 부담금, 근로자 부담금 및 운영비용 등 지원, 최소수익률 보장제도 등의 각종 지원제도 마련과 같은 정부의 적극적 역할 필요.
- 마지막으로 발제문에서도 언급된 바 Default option이나 Collective DC 방식을 도입하도록 하여 실제로 근로자들이 실질적으로 급여를 안정적으로 보장받을 수 있는 투자방안도 함께 도입되어야 할 것으로 보임.

토론_02

토론문

홍원표 / 민주노총 정책국장

□ 들어가며

- 2015년 65세 이상 인구는 전체 인구의 13.2%, 656.9만명. (*인구총조사)
- 2015년 노년부양비(고령자/생산가능인구)는 18.1명, 고령자 1인당 생산가능인구 5.5명, 노령화 지수(고령자/14세이하인구)는 95.1 (*인구총조사)
- 노인빈곤율 49.6%
- 노인 가구 생활비 마련 방법 (*통계청 사회조사, 재구성)

본인 및 배우자 부담				자녀 또는 친척 지원	정부 및 사회단체
근로소득/사업소득	재산소득	연금/퇴직금	예금		
26.1	8.2	19.9	4.3	28.6	12.8

- 고령자 고용률 30.6%(남자 41.1%, 22.9%) (*경제활동부가조사)
- 실제 은퇴연령: 남성 71.1세, 여성 69.8세. OECD 평균 남성 64.13세, 여성 63.16세. (*OECD Ageing and Employment Policies)
- 주요 직장 근속기간 14년 11.1개월(남자 18년 10.0개월, 여자 10년 11.0개월), 주요 직장 이직 연령 51.6세(남자 51.5세, 여자 46.9세),

- 주요 직장 이직 사유 1위 사업부진·조업중단·휴폐업 30.6%, 2위 건강 19.8%, 3위 가족을 돌보기 위해 13.0%, 4위 권고사직, 명예퇴직, 정리해고 10.5%. 정년퇴직 8.1%, 일을 그만둘 나이가 되었다고 생각해서는 2.6%. (*경제활동부가조사)
- 고령자 취업의사 61.2%(남자 74.0%, 여자 49.7%), 취업을 원하는 이유는 생활비 보탬 58.0%, 일하는 즐거움 34.9%. (*경제활동부가조사)
- 2015년 공적연금(국민연금, 공무원연금, 군인연금, 사학연금) 수급 고령자 비중은 42.3%
- 2016년 연금 수급자 평균 수령액은 51만원(남자 69만원, 여자 32만원)

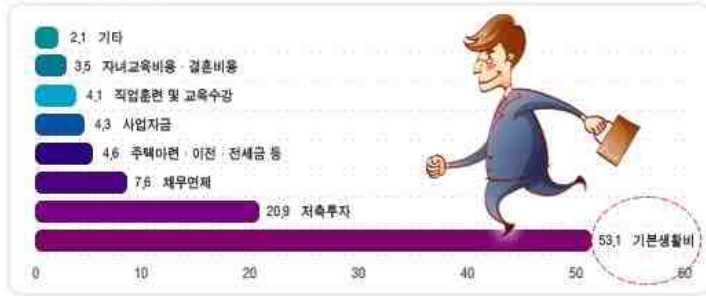
- ★ 빠른 고령화 사회로의 진입으로 인해 노인 인구가 증가하지만
- ★ 2명 중 1명은 상대적 빈곤 상태에 놓여 있음.
- ★ 다른 나라에 비해 노동시장 참여율이 높고 가장 오래 남아 있음에도 불구하고 높은 빈곤율을 보임.
- ★ 열심히 일하는 한국의 노인이 가난한 이유는 공적연금 소득이 부족한 것이 가장 큰 이유.
- ★ 따라서 고령화 사회에 대한 대비책으로 일자리 대책보다는 공적연금 강화가 더욱 시급

□ 퇴직연금의 성격

- 퇴직연금은 연금이기 때문에 노후소득 보장이라는 성격을 갖고 있으며, 제도의 성격 상 '복지 기능이 강한 공적연금과 그 반대인 개인연금 사이에 위치'하고 있음.
- 한국의 경우 근로기준법상 사업주 의무사항인 퇴직금 제도가 연금으로 전환된 것으로, 장기근속 유도를 위한 후불 임금의 성격 역시 갖고 있음.
- ※ 2000년대 중반 OECD가 수행한 각 국의 노동시장 유연성 평가 과정에서 퇴직금 제도를 기업의 구조조정 비용으로 포함해 한국의 노동시장 경직성이 높다고 평가했다가, 이후 '후불임금' 성격을 인정하여 평가 점수를 조정함

- 현실적으로는 실업, 주거 등 부족한 사회 임금(복지)에 대한 개인적 대비책으로서의 성격 또한 갖고 있음.

○ 퇴직금의 주된 사용처



- ★ 퇴직연금 제도 개선에 대한 논의는 제도 고유의 목적과 성격, 그리고 그 제도가 현실에서 수행하고 있는 기능 모두를 고려할 필요가 있음

□ 가입 대상

- 현행 퇴직금/퇴직연금 제도는 1년 이상 근속자만을 대상으로 하고 있으며, 노사 합의에 의해 퇴직금/퇴직연금 선택 가능
- 1년 이상 근속자를 대상으로 한정된 것은 장기근속 유도를 위한 후불 임금의 성격에서 유래한 것으로 변화한 노동시장(비정규직 증가 등) 환경 및 노후소득 보장 제도로서의 퇴직연금 제도 성격을 고려할 때는 부적절하며, 오히려 합당한 근거 없는 차별의 소지가 있음.

※ 정부가 2014년 발표한 「사적연금 활성화 대책」은 「(임시직 근로자 포함) 근속기간 1년 미만 근로자도 일정기간 이상 근무시 퇴직급여 가입대상에 포함」하는 방안을 제시한 바 있음

- 다만 퇴직금 또는 퇴직연금 일시불 등이 현실적으로 부족한 사회 임금(복지)의 대체 역할을 하고 있다는 점을 고려할 때 퇴직연금으로의 의무(강제) 전환은 부적절함

- ★ 1개월 이상 근속자 퇴직금/퇴직연금 가입 의무화
- ★ 퇴직금/퇴직연금 제도 병행 유지 및 퇴직연금 전환 유인 정책 필요

□ 지급 방식

- 고령화 사회 및 장수화 추세를 고려하여 퇴직연금 지급 방식은 발제자의 제안처럼 종신 연금을 원칙으로 해야 함
- 다만 여전히 취약한 사회복지로 인해 재난적 의료비 발생, 주거비 마련 등의 현실적 문제를 고려하여 중간정산 허용 또는 퇴직급여를 담보로 한 저금리 장기 대출 등의 보완책 필요

□ 지배구조

- 퇴직연금 제도는 후불임금인 퇴직금 제도가 전환된 것인 만큼, 퇴직연금은 노동자의 자산임
- 따라서 노동자에게 퇴직연금 운영에 관한 충분한 권한을 부여해야 함
- 최근 고용노동부가 입법예고한 기금형 제도의 도입은 이러한 측면에서 긍정적인 제도 개선임.
- 다만 수탁법인의 이사회 구성에 있어 노사 동수 및 '사용자가 근로자 대표와 협의하여 선임한' 전문가로 구성하고 사용자가 대표이사를 선임토록 하고 있어 사용자에게 더 많은 권한을 부여하고 있음
- 퇴직연금이 노동자의 자산임을 고려할 때 노동자 권한 강화가 필요.

- ★ 기금형 방식의 이사회 구성은 노사 동수를 기본으로 하고, 추가되는 전문가 이사 및 대표이사 선임은 '노동자대표가 추천하고 사용자가 선임'토록 개정할 필요 있음

□ 공공 운용기관의 참여

- 앞서 지적한 바와 같이 퇴직연금은 공적 성격과 사적 성격을 모두 갖고 있음.
- 현재의 퇴직연금 운용은 민간금융기관에 의해 이뤄지고 있는데, 이는 기금운용에 있어 기금의 주인인 노동자보다는 민간금융자본의 이해관계를 우선적으로 고려해 할 수 밖에 없음
- 민간금융기관은 수익 창출을 위해 관리비용이 큰 소규모 영세사업장 기금 운용을 꺼리고, 고수익 위험투자를 선호할 가능성이 크며, 투자에 따른 리스크를 가입자에게 전담하려는 성향이 강함.
- 전문성 있는 공공기관의 퇴직연금 운용시장 참여는 퇴직연금 운용의 공적 기준 제시와 제도 신뢰성 제고를 통해 퇴직연금 제도 발전에 긍정적 영향을 미칠 것으로 기대됨.

□ 급여 지급 보장 등

- 투자 리스크로부터 노동자를 보호하기 위해 발제자가 제안한 ‘최저수익률 보장’, ‘표준 투자’ 도입 및 기업도산 또는 경제위기 시 노동자의 퇴직연금 수급권을 보장 강화 방안에 대해서는 전적으로 동의함

□ 나오며

- 대다수 OECD 국가가 연금 개혁 과정에서 재정 부담을 줄이기 위해 공적연금을 축소하고 그 대안으로서 사적연금 활성화에 초점을 맞추어 왔음
- 한국의 경우에도 국민연금과 특수직연금이 대폭 삭감되었고, 2014년 정부가 발표한 「사적연금 활성화 대책」 역시 이러한 맥락 속에서 이뤄졌음
- 하지만 퇴직연금은 제도 특성상 피고용인 즉 임금노동자만을 대상으로 하기 때문에 국민연금이나 기초노령연금 등 공적연금이 갖는 포괄성을

갖기 어려움

- 따라서 퇴직연금이나 사적연금을 통해 공적연금을 대체하겠다는 정책 방향은 가뜰이나 높은 노인 빈곤율 등을 고려할 때 사회적 재앙에 다름 아님
- 공적연금은 여전히 모든 국민의 적정 소득 보장이라는 정책적 목표의 핵심 수단이며, 퇴직연금이 이러한 토대 위에서 어떤 역할을 수행할지에 대한 근본적 고민은 지속되어야 할 것임.

토론_03

퇴직연금을 공적연금으로

오건호 / 내가만드는복지국가 공동운영위원장

1. 퇴직연금의 중요성

- 퇴직연금이 도입될 때, '증시 부양책'이라는 비판 존재했음. 이제는 이미 존재하는 퇴직연금을 적극적으로 활용해 노후소득보장체계를 강화하는 전향적 사고 요청됨.
- 특히 빠른 고령화, 국민연금의 재정 불안정이 부상되는 시대적 상황에서 '다층 노후소득보장체계'의 시야가 중요. 퇴직연금의 위상을 강화할 필요.
- 이에 토론문은 중장기적 시야에서 퇴직연금 체제의 근본적 변화를 제안함.

2. 퇴직연금의 '연금화'

- 한국의 퇴직연금은 법정 의무제도라는 점에서 준공적연금의 성격을 지님. 기여율은 월급의 8.3%로 낮지 않음. 국민연금 기준으로 계산하면 급여율이 약 20%로 추정됨.²⁵⁾

25) 발표문은 퇴직연금 급여율을 30년 가입기준 18~20%로 설정. 통상 40년 가입기준 약 20%로 이해돼 왔음. 발표문에서 인용한 우해봉/한정림(2015) 논문에서 가입기간이 30년이었는지 확인 요망(가입기간이 30년으로 고정됐다면 이전 출생자들의 급여율이 더 낮은 것이 설명되지 않음).

- OECD 역시 연금 급여율을 추계할 때, 의무적으로 시행되는 퇴직연금을 포함시킴. 2015년 우리나라에서 퇴직연금의 연금 형태 수령자는 7%에 불과. 이에 OECD 급여율 계산에 포함되지 못함.
- 2014년 기준 OECD 기준 한국의 의무적 연금 급여율은 39.3%. 이후 연금형태로 자리잡는다면 한국의 의무적 연금 급여율은 현행보다 약 20% 상향해 OECD 평균보다 높아질 수 있음.
- 이에 앞으로 퇴직연금을 종신형 연금형태로 발전시켜야. 이를 위해 연금 형태 선택을 지원을 강화하고 중장기적으로 연금형태로 일원화해야.

〈도표 23〉 OECD의 노후 연금 체계



OECD(2016), 《Pension at a Glance 2015》, 125쪽 재구성.

〈도표 25〉 OECD의 의무적 연금 급여율(평균 소득자 기준, 2014년)

	공적 연금	사적 연금	총 급여율
네덜란드	27.1	63.4	90.5
스웨덴	37.0	19.0	56.0
뉴질랜드	40.1		40.1
스위스	23.3	16.9	40.2
한국	39.3		39.3
독일	37.5		37.5
캐나다	36.7		36.7
미국	35.2		35.2
일본	35.1		35.1
평균	41.3	11.6	52.9

OECD(2016), 《Pension at a Glance 2015》, 141쪽.

3. 퇴직연금의 형태: 확정급여형 중심으로 발전해야

- 퇴직연금이 법정 노후소득보장제도로 위상을 지니기에 안정적 급여 보장이 중요(개인 여유자금의 운용과 다름). 이에 확정급여형을 기본으로 하되 확정기여형은 제한적으로 혼합해야(발표문에 포함된 운용리스크를 분산하는 보완책 필요).
- DC형 상품에 대한 환상 주의: 확정기여형 확대를 위해 수익률 환상 경계해야. (사례: 박광온 의원실 보도자료. 퇴직연금 급여율 추계 시 운용수익률이 임금상승률보다 상당히 높을 것으로 가정. 하지만 올해 상반기 임금인상율은 4.1%인데 퇴직연금 상품의 수익률은 3%대).

○ 소득대체율 ... 국민연금 25% > DC형 20.92% > DB형 11.8%
 연 연금소득액 ... 국민연금 1,235만원 > DC형 756만원 > DB형 583만원

- 가정: 25년 가입 23년 수령. DB형에 비해 DC형에 2% 금리 추가. (참고: 국민연금 3차 재정추계는 임금인상률 4.0~5.9%, 기금수익률 4.8~6.3%).

- 박광온 의원실 보도자료(2016.10.10. 입법조사처 회신자료 “퇴직연금 소득대체율 추정” 근거).

4. 산업별 퇴직연금으로 발전

- 노동계는 산업별 퇴직연금에 대한 발전 모델을 만들고 공론화 필요. 산업별 퇴직연금은 퇴직연금 운용리스크 공유, 대규모 퇴직연금 적립금 운용의 공공성 강화, 산업별 노조체계 구축 등에 기여할 것.
- 이러한 취지에서 기금형 퇴직연금도 전향적으로 해석 가능. 발표문의 제안대로, 기금형은 중소, 영세기업 노동자의 퇴직연금 가입 활성화에 유리. 또한 노동자 참여 가버넌스를 구축하고 궁극적으로 업종별, 산업별 퇴직연금 체계도 지향해 갈 수 있음.

5. 퇴직연금의 공적연금으로 전환 (제2국민연금 혹은 공적 전환연금)

- 우리나라 퇴직연금은 법정 의무제도임. 사적 기관에서 운용되고 있으나 굳이 관리운영비가 많이 발생하는 사적 영역으로 한정할 필요 없음. 또한 국민연금기금과 퇴직연금은 운영주체(공공기관, 사적기관)이 다를뿐 모두 자산운용시장에서 경쟁하며 운용하고 있음.
- 이에 중장기적으로 제2국민연금 형식의 공적연금으로 전환해 나가야(과도적으로, 퇴직연금 운용을 사적금융기관과 국민연금공단이 병존하는 방식 가능).
- 공적연금으로의 전환은 법정 관리주체의 변화를 야기할 뿐, 실제 운용은 기존 방식을 유지해도 됨(이미 국민연금기금 역시 주식, 대체투자 상당 몫을 사적기관에 위탁 운용 중). 이후 국민연금기금과 함께 ‘사회책임투자’ 방향으로 나가야.
- 퇴직연금이 공적연금으로 전환한다는 건 노동자의 보편적 노후소득보장체계의 한 층으로 자리잡는 것. 이에 사각지대 개선에 나서야. 이후 근속기간과 무관하게 월급의 8.3% 기여금을 사용자가 납부하도록 해야(영세사업자의 경우 퇴직연금 보험료지원 프로그램 보완).
- 발표문 제안대로, 원칙적으로 퇴직연금 중간정산을 금지하고, 유족, 장애급여 추가 필요(기준은 국민연금과 준하면 가능).

6. 노동조합의 퇴직연금 전략

- 위 과제들은 당사자(노동자, 노동조합)와 진지하고 인내를 가진 논의가 필요한 일. 연금형태 수령으로 일원화하는 것은 목돈을 원하는 노동자의 요구와 긴장을 지닐 수 있음. 정부는 연금 형태 수령에 인센티브를 제공하고 노동조합은 퇴직연금을 노후소득보장 제도로 인식해가야.
- 나아가 노동조합은 산업별 퇴직연금, 공적연금으로 전환을 위한 전략적 기획이 요청됨.

토론_04

토론문

남재우 / 자본시장연구원 연구위원

- 다층연금체계의 본질에 대한 논의는 차치하고, ‘각국이 처한 사회경제적 여건과 기존 제도를 고려하여 상황에 맞는 공사연금 혼합(public/private pension mix)’의 최적 비중을 어떻게 가져갈까 하는 문제의식에 논의의 초점을 맞추는 것이 바람직함
 - 저자의 주장과 같이, 복지선진국에서는 고령화사회의 인구충격에 대비하여 재정(국가 및 기업) 부담의 경감과 노후소득보장 강화라는 두 가지 상충되는 목적을 달성하기 위한 제도 개편을 모색 중
 - 전반적으로, 퇴직연금의 공공성 강화를 통하여 2층 구조를 보다 두텁게 가져가는 방안과, 확정급여형(DC)으로의 제도 전환을 통하여 재정 부담을 경감시키는 방향으로 추진
 - 확정급여형 확대에 관한 노후소득보장 기능의 약화를 완화하기 위하여 하이브리드(hybrid) 형태의 연금 제도 또는 집단적 운용 방식의 DC(collective DC) 등 다양한 형태의 연금 제도 논의
 - 퇴직연금 활성화에 관한 최근의 정부 대책 역시 ‘금융 이해당사자의 시장 확대’라는 이념적 논리로 단순 반대하기 보다는, 복지선진국을 중심으로 논의되는 이러한 보편적 추세의 관점에서 해석하고 적극적으로 이에 대응하려는 노력이 필요할 것으로 사료됨

□ (수급권 보호(또는 강화)의 문제) ‘정부에 의해서 보증(guarantee)

되지 않는 퇴직연금의 경우 근로자의 연금 급여를 보호하기 위한 제도적 장치가 필요하다’는 저자의 주장에 적극 동의함

- 다만, 수급권 보호를 사후적 보호장치로 한정하여, 기업의 파산으로부터 근로자의 연금 급여를 보호하기 위한 ‘지급보증제도(보증보험)’의 필요성만을 강조하는 것은 다소 지엽적인 측면이 있음
- 일종의 ‘사전적 보호장치’로써 잘 분산된 투자 포트폴리오 구축을 통하여 통제된 위험 하에서 적립금 운용의 효율성을 극대화하는 것 역시 넓은 의미의 수급권 보호 장치로 인식되어야 함
 - 이는 DB의 경우 기업연금의 ALM risk가 실질적인 경영 위험으로 작용하는 해외 사례를 볼 때 그 의미가 작지 않음
- DC형의 경우 실질적인 노후소득보장 기능이라는 측면에서 운용 효율성을 제고시킬 수 있는 제도적 장치가 반드시 필요함
 - 디폴트옵션(default option)
 - 집단적 DC(collective DC) 운용
- 기업이 아닌 금융기관(연금사업자)의 파산에 대한 보호장치 강화도 중요한 요소 중 하나임
 - 자산관리기관과 운용관리기관의 bundle 형 계약의 문제
 - 현행 계약형 지배구조 하에서 자산관리기관의 계약 구조에 있어서도, 신탁계약이 아닌 보험계약의 파산 보호 취약성의 문제 등

- (수수료) 현행 퇴직연금 수수료 체계는 근로자 및 기업(사용자) 입장에서 서비스 대비 높은 수수료율로 인식되고 있는 반면, 퇴직연금사업자 입장에서는 다수의 사업자들에 있어 손익분기점 이하의 낮은 수수료율로 인식되고 있음
 - 이러한 수수료 체계는 간접적으로 중소 영세 기업의 퇴직연금제도 전환에 걸림돌로 작용하고 있음
 - 기본적으로, 규모의 경제(economy of scale) 달성을 통한 평균 비용 절감이 대안일 것으로 사료됨

중소연합기금형퇴직연금제도

RK 시스템의 공동 운영 등

□ (위험자산 비중의 확대) 극단적인 위험회피와 이율 보장 등의 현행 적립금 운용 관행은 결코 바람직한 대안이 될 수 없으며, 전술한 바와 같이 퇴직연금 자산은 장기투자 개념에 입각하여 적절히 분산된 투자 포트폴리오를 구축하는 것이 무엇보다 중요함

－ 효율적인 자산운용을 통한 장기적인 수익률 제고 노력을 금융산업의 불순한 의도로만 치부하는 것은 바람직하지 않으며, 투자자 보호를 위한 제도적 장치 마련과 병행하여 함께 모색되어야 할 것임

이를 위하여 DB의 경우에는 전문적인 연금 계리에 기반한 자산부채 종합관리(ALM)의 중요성이 강조됨

DC의 경우 잘 설계된 디폴트옵션 제도가 적립금 운용의 효율화 측면에서는 가장 효과적인 제도적 장치로 알려져 있음

－ 기금형 지배구조 및 디폴트옵션 제도의 도입 등과 같은 최근 퇴직연금 활성화 방안 역시 이러한 관점에서 접근할 필요가 있음

기금형 지배구조 하에서 특히 연합형 기금 설립이 갖는 경제적 또는 사회적 의미는 결코 작지 않음

□ (연금 급여지급(연금화)) 퇴직연금 제도가 성숙 단계에 진입함에 따라 급여 지급 단계에서의 연금화 이슈가 부각되고 있음

－ 고령화사회에 대비한 노후소득보장의 한 축이라는 관점에서 중도 인출 방지를 통한 적립금의 효과적인 축적과, 이를 연금 급여로 지급받도록 강제 또는 유인하는 연금화에 대한 정부 차원의 정책 방안 마련이 시급한 시점임

중도인출 및 일시금 수령에 대한 강제 규제

자발적 연금 수령을 유인하기 위한 세제 혜택

토론_05

토론문

이덕희 / 고용노동부 퇴직연금복지과장