

연금시장리뷰 32호

노후준비를 위한 대안: 퇴직연금제도와 근로자 및 노동조합 참여

- 본 자료는 기관 및 개인투자자를 위해 작성한 현대증권과 현대경제연구원이 공동 발행하는 보고서로 퇴직연금 관련 이슈 및 경제 주요 현안에 대한 설명 자료입니다.
- 본 보고서에 있는 내용을 인용 또는 전재하시기 위해서는 본 연구원의 허락을 얻어야 하며, 보고서 내용에 대한 문의는 아래와 같이 하여 주시기 바랍니다.
- MERCER : 황규만 수석컨설턴트(02-3404-8357, Kenneth.Hwang@mercer.com)

□ 노후준비를 위한 대안: 퇴직연금제도와 근로자 및 노동조합 참여

평균수명 증가 및 출산율 감소로 인해 현재 한국의 고령화는 세계에서 유래 없이 빠르게 진행되고 있다. 또한 퇴직시점 조기화로 인한 실질 근로기간 단축 및 베이비붐 세대의 은퇴, 공적 연금 부실화 우려로 인하여 최근 국내 근로자들의 노후 대책 마련에 대한 관심은 점차 증가하고 있다. 그러나 이러한 관심에 비해 실질적 준비는 부족하여 아직 상당수의 근로자들이 국민연금 외 별다른 노후 대책을 마련하지 않는 것으로 나타나고 있다.

이러한 배경에서 2005년 12월 근로자퇴직급여보장법이 시행되었으며 확정급여형퇴직연금제도와 확정기여형퇴직연금제도가 도입되었다. 이로 인하여 사용자의 사외적립의무는 증가하게 되었고 근로자의 입장에서는 퇴직급여의 안정적 수급권이 보장되었다. 확정급여형제도 하에서 근로자의 퇴직급여는 임금상승률에 의하여 결정되며 확정기여형제도 하에서는 임금상승률 및 투자 수익률에 의하여 결정된다.

퇴직연금의 실질적 수혜자는 근로자라는 측면에서 퇴직연금 도입 및 관리에 근로자의 적극적 참여를 보장하는 것은 퇴직연금의 성공적 운영을 위한 필수 요건이다. 그러나 퇴직연금 제도의 생소함으로 인해 제도가 시행된 지 5년이 지났음에도 불구하고 근로자들의 퇴직연금에 대한 이해 수준은 매우 낮은 편이다. 이로 인해 퇴직연금 도입 및 사후관리에 있어서 근로자 참여가 활발히 이루어지지 못하고 있으며 이는 대기업의 퇴직연금 관련계열사 몰아주기 및 퇴직연금사업자의 자사상품 편중 현상 등에서 단적으로 보여진다.

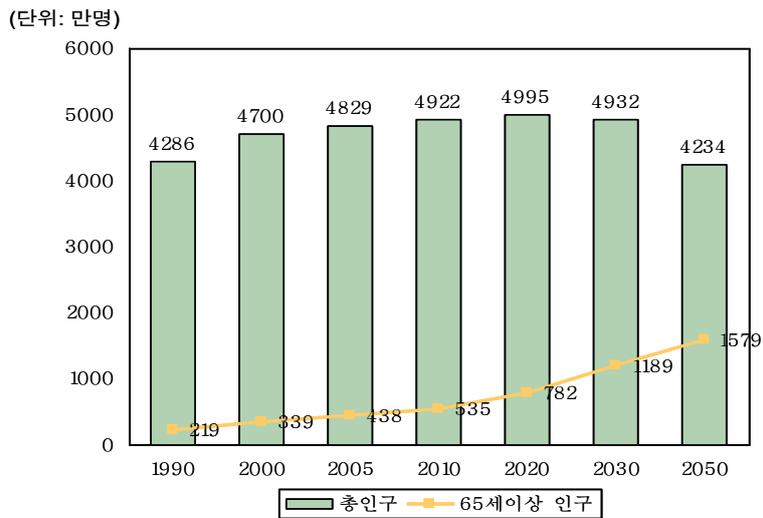
한국보다 먼저 퇴직연금을 도입하여 성공적으로 운영하고 있는 호주, 영국, 네덜란드 등 여타 선진국에서는 기금형 퇴직연금제도, 근로자 또는 노동조합이 참여하는 신탁이사회, 독립적 외부자문사 등을 활용하여 기금 운영에 근로자 또는 노동조합의 적극적 참여를 보장하고 있으며 이는 향후 국내 퇴직연금 발전에도 시사하는 바가 크다. 또한 이와 같은 노동조합의 참여를 통해 노동조합 스스로의 사회적 인식을 제고하는 데에도 긍정적 효과를 기대할 수 있을 것이다.

I. 노후 준비의 중요성

○ **평균 수명의 증가**

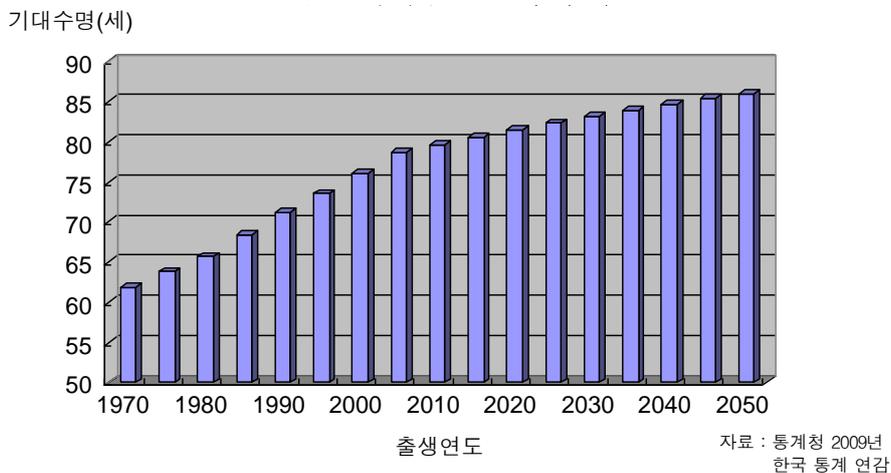
- Mercer의 자산부채관리(Asset Liability Management: ALM) 보고서에 의하면 한국의 65세 이상 인구 비율은 1990년 5.1%, 2010년 10.9%로 증가하였으며 2050년에는 37.3%에 이를 것으로 추정됨

< 그림 1. 우리나라 인구고령화 전망 >



- 한국의 고령화 속도는 여타 국가에 비교할 때 유례없이 빠른 수준임
- 통계청과 2009년 국민생명표에 의하면 2010년 출생 한국인 평균 수명은 80.5세로 10년 전에 비해 4.9년 증가한 수치임. 매년 약 0.5년씩 평균수명이 증가하고 있는 셈

< 그림 2. 한국인 평균수명 증가 >



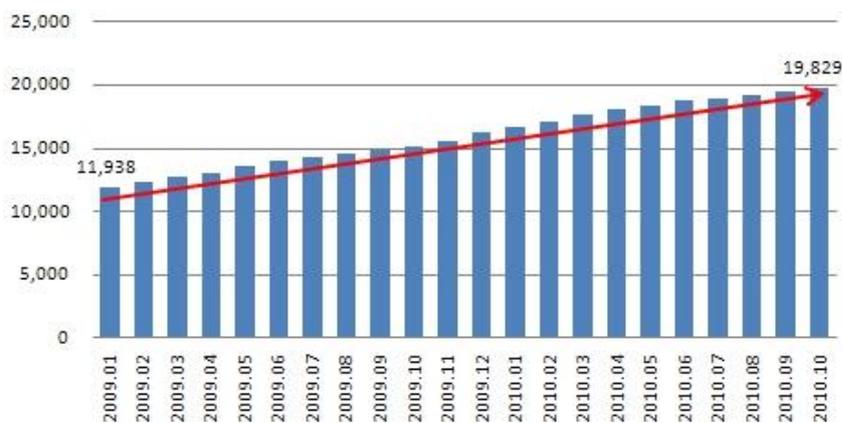
○ 퇴직연령의 단축

- 유럽 선진국 평균 퇴직연령은 65 세
- 통계청 2008 년 경제활동 부가조사 자료에 의하면 한국 기업 평균 정년은 57 세이나 실제 퇴직 연령은 약 53 세임
- 평균 퇴직 연령은 선진국에 비해 8 년 빠름
- 또한 대부분 정년 퇴직연령보다 4 년 이상 일찍 비자발적인 퇴사의 압력을 받고 있음
- 미래에셋 퇴직연금연구소 2009 년 설문조사 결과, 실제 은퇴연령이 규정상의 평균정년에 비해 약 4 년 빠르며 희망 퇴직연령에 비해 약 7 년 빠른 것으로 나타남

○ 노후 준비에 대한 관심

- 평균 수명 증가 및 조기 퇴직에 의한 실질적 근로기간 단축으로 노후 준비의 중요성에 대한 인식 강화
- 베이비붐 세대의 은퇴 가시화
- 공적연금인 국민연금의 급여율이 점차 낮아지고 수급연령이 높아지고 있어 노후자금 마련을 위한 대체수단에 대한 관심과 수요 증가
- 연금보험, 연금저축 등 노후 자금 마련을 위한 금융상품 판매 증가

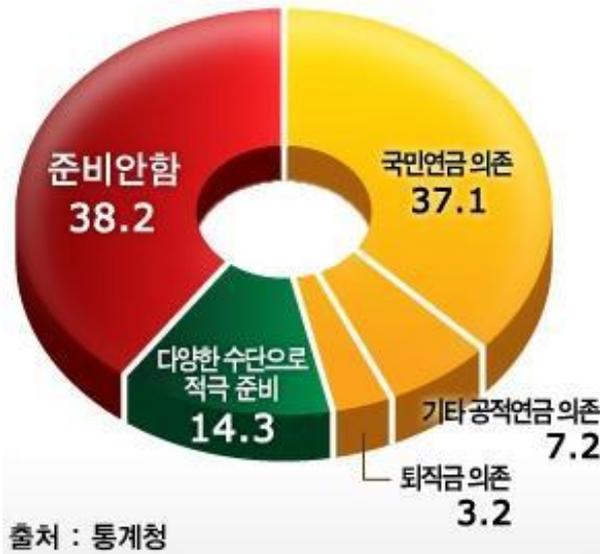
< 그림 3. 개인연금상품의 판매 증가(2010.11) >
연금저축펀드 설정액 추이 (단위: 억원)



자료: KBP펀드평가

- 다만, 증가된 관심에 비해 실질적 준비는 제대로 이루어지고 있지 않고 있으며 특히 어떻게 준비해야 하는지에 대한 구체적 정보 부족

< 그림 4. 노후 대책 마련 실태(2010.6) >



- 고령화 사회의 주요 이슈에 대해 사전에 적극적으로 대응하지 못할 경우 막대한 사회적 비용이 발생될 것으로 예상되는 만큼, 국가가 정책적 차원에서 국민들이 체계적으로 노후 준비를 할 수 있는 정보와 수단을 제공하여야 함

- 이러한 배경에서 국내에 근로자퇴직급여보장법이 도입됨

II. 노후자금 마련을 위한 장치로서의 퇴직연금

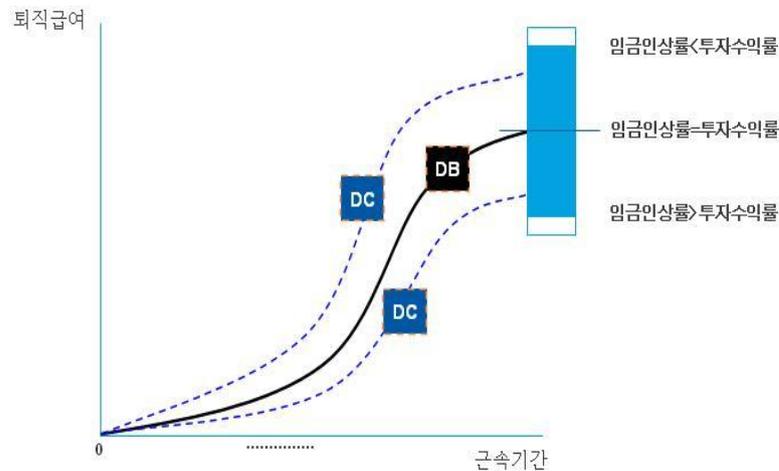
○ 퇴직연금 제도의 종류

- 확정급여형(Defined Benefit: 이하 "DB"): DB 제도 하에서 근로자의 퇴직급여는 기존의 퇴직금 제도에서와 마찬가지로 퇴직 직전 3 개월 평균임금과 근속연수에 따라 결정됨. 사용자는 의무적으로 60% 이상 사외적립 하여야 하며 사외적립자산의 운용 결과에 대한 책임을 짐
- 확정기여형(Defined Contribution: 이하 "DC"): DC 제도 하에서 사용자는 연 1 회 이상 근로자에게 정해진 부담금을 지급하게 되며 근로자는 이를 직접 본인의 책임하에 운용됨
- 퇴직 시 받는 퇴직급여는 사용자에게서 지급받은 부담금과 부담금의 운용으로 인하여 발생한 수익 또는 손실의 합으로 결정됨

○ DB 제도와 DC 제도의 비교

- DB 제도 하에서 근로자가 받는 퇴직금은 퇴직 직전 임금에 의하여 결정되므로 임금상승률에 영향을 받는 반면, DC 제도 하에서는 투자운용 결과에 따라 달라지므로 임금상승률 뿐만 아니라 투자수익률에 의한 영향도 받음
- 근로기간 1 년에 대하여 1 개월 분의 임금을 지급한다는 조건으로 DB 와 DC 제도를 비교할 경우 임금상승률이 투자수익률보다 높으면 DB 제도가, 투자수익률이 임금상승률보다 높으면 DC 제도가 근로자에게 유리함

< 그림 5. DB 제도와 DC 제도의 퇴직급여 비교 >



< 그림 6. DB 제도와 DC 제도의 퇴직급여 비교 예시 (임금인상률: 5%, 투자수익률: 5%)>

근속연수	1	2	3
월평균임금	100	105 (=1 x 1.05)	110.25 (=1 x 1.05 ²)
DB 퇴직급여	100 (=1 x 100)	210 (=2 x 105)	330.75 (=3 x 110.25)
DC 부담금	100	105	110.25
DC 퇴직급여	100	210 (=100 x 1.05 + 105)	330.75 (=210 x 1.05 + 110.25)

Ⅲ. 퇴직연금 제도 하에서의 근로자 및 노동조합 참여

○ 근로자 참여의 중요성

- 퇴직연금의 성공적인 도입 및 운영을 위한 중요 전제조건은 퇴직연금을 단순히 사용자와 퇴직연금사업자간 계약으로 보는 인식에서 탈피해 근로자-사용자-연금사업자간의 발전적 상호작용으로 보아야 한다는 것임. 즉 근로자의 활발한 참여가 필요

- DC 제도의 경우 근로자가 투자결과에 최종 책임을 진다는 면에서 퇴직연금사업자와 상품 선정, 제도의 도입 및 운영, 사후관리와 같은 전 과정에 근로자의 능동적 참여가 보장되어야 함
- DB 제도의 경우에도 사용자가 연금자산을 운용하는 과정에서 손실을 입을 경우 이의 보상을 위하여 근로자의 임금을 축소하거나 관련 비용을 부담하게 되어 근로자에게 간접적인 영향을 미칠 수가 있음. 따라서 퇴직연금에 대한 제반 운영을 사용자에게만 위임하는 것은 잠재적인 위험을 내재함

○ 근로자 참여의 실태

- 2010 년 피델리티자산운용과 현대경제연구원에서 실시한 설문조사 결과, 설문 대상 근로자의 78.2%가 DC 제도가 무엇인지 모른다고 답하였음. 퇴직연금이 도입된 지 5 년이 지난 시점임에도 근로자의 퇴직연금에 대한 이해와 사용자의 교육이 미흡함을 시사
- 근로자의 퇴직연금에 대한 이해 부족은 퇴직연금 도입 시 퇴직연금사업자 및 상품 선정에 있어서 근로자들의 참여를 어렵게 하여 사용자 및 퇴직연금사업자의 이해관계에 의해서 퇴직연금이 도입되는 결과를 야기
- 특히, 최근 이슈로 제기되는 대기업의 퇴직연금 관련계열사 몰아주기는 퇴직연금사업자 선정 과정에서 근로자의 선택권이 제한되는 단적인 예
- 이러한 퇴직연금 계열사 편중으로 인해 사용자 또는 근로자는 퇴직연금사업자의 서비스 질 저하를 감수해야 할 수 있음

< 그림 7. 퇴직연금 계열사 유치실적 >

(단위 : 억원, %)

기업집단	운 용 사	총 유치금액	계열사 유치금액	비 율
현대중공업	하이투자증권	10.8	10.6	98.5
한 화	한화손해보험	109.2	88	80.6
롯데	롯데손해보험	37.8	28	74.1
삼 성	삼성생명	31,606	20,295	64.2
현대자동차	HMC투자증권	50.5	30.4	60.2
삼 성	삼성화재	5,148.9	2,875	55.8
동 부	동부생명	477.4	238	49.9
동 부	동부화재	351.5	108	30.7
동 양	동양생명	1,027.6	280	27.2
현 대	현대증권	1,266.3	242	19.1
삼 성	삼성증권	3,238.6	585	17.5
금호아시아나	금호생명	88	6	6.8
한국투자금융	한국투자증권	2,431	138.6	5.7
한 화	대한생명	3,308	78.6	2.4
동 양	동양종합금융증권	2,285.5	31	1.4
계		51,582.1	25,084.2	48.5

※ 출처 : 조분환 의원실(금융감독원 제출자료 재작성), 10년 2월말 현재

- 최근 문제가 되고 있는 퇴직연금사업자들의 자사상품 편중 현상 역시 근로자 및 사용자의 퇴직연금상품에 대한 인식 부족에 기인함

< 그림 8. 퇴직연금 자사상품 편입비중 (매일경제, 2011.1.21) >

주요 퇴직연금사업자 자사상품 편입비중 (단위=%)

사업자	비중
KB국민은행	96.2
신한은행	98.8
삼성생명	93.5
교보생명	99.8
삼성증권	33.3
미래에셋증권	78.7
한국투자증권	55.5

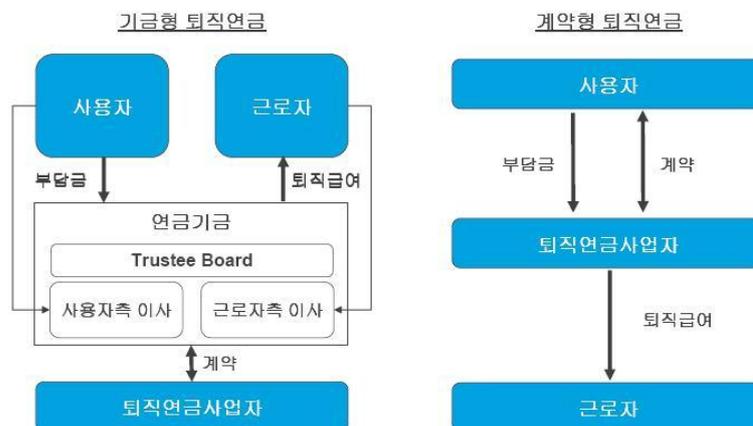
※ 자료=업계

- 상기 문제점 극복을 위해 퇴직연금 운영에 있어 근로자의 참여가 활발히 이루어지고 있는 해외 사례에 주목할 필요가 있음

○ 근로자 참여의 실태

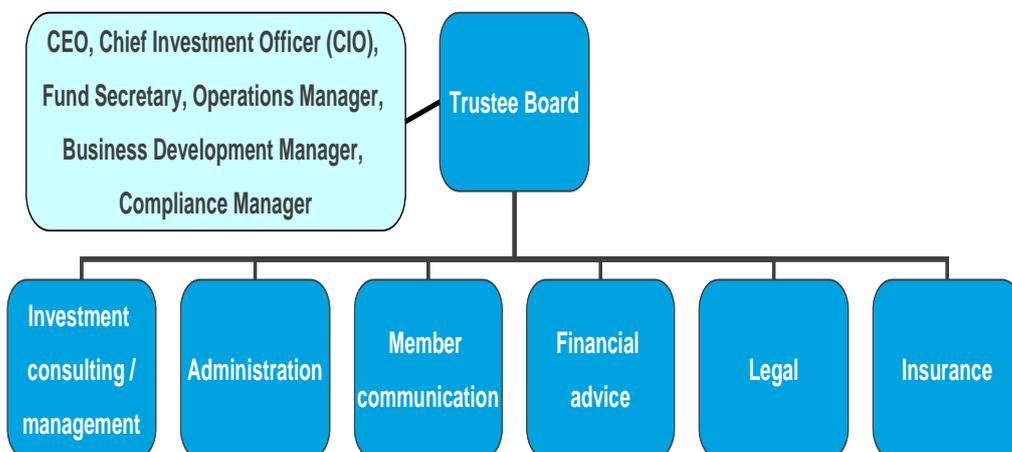
- 호주의 퇴직연금제도인 슈퍼애뉴에이션(Superannuation)은 사용자가 일정 부담금을 납부한다는 면에서 국내 DC 제도와 유사
- 국내 퇴직연금제도는 사용자가 근로자의 동의를 통해 선택된 퇴직연금사업자와 사업계약을 맺고 연기금을 위탁하는 형태인 계약형 퇴직연금임
- 이에 반해 호주의 슈퍼애뉴에이션은 사용자와 근로자간 합의 하에 별도의 독립적인 기금을 설립하고 이 기금에서 퇴직연금자산 운용을 담당하는 기금형 퇴직연금임

< 그림 9. 기금형 퇴직연금 제도와 계약형 퇴직연금 제도의 구조 >



- 슈퍼애뉴에이션 기금에는 기업형기금(corporate funds), 산업형기금(industry funds), 소매형기금(retail funds), 공적기금(public sector funds), 자기관리 기금(self managed funds)의 다섯가지 유형이 존재
- 상기 다섯 가지 유형 중 어디에 가입할 것인지는 사용자가 정하지만 근로자는 사용자가 가입한 기금 외 기금에도 가입할 수 있는 기금선택제로 인해 호주 근로자들은 슈퍼애뉴에이션 기금에 대한 선택권을 보장받음
- 즉, 호주 근로자들은 슈퍼애뉴에이션 기금 선택 후, 선택한 기금 내 구성된 다양한 상품 중 개별 상품을 선택함
- 기금형 퇴직연금에서는 자산을 법적으로 소유·운영하는 수탁자(trustee)의 역할이 매우 중요. 대부분 슈퍼애뉴에이션 기금은 기금 운용을 위한 이사회(trustee board)를 구성함
- 슈퍼애뉴에이션 감독법을 통해 근로자 측과 사용자측의 이사를 동수로 구성케 함으로써 기금 운영 의사결정에 있어서 근로자 측의 입장이 충분히 반영됨
- 이사회 핵심 의사결정 사항은 자산배분, 리스크 관리, 벤치마크, 운용사 선정, 성과 모니터링 등 기금 운영을 위한 전반적인 의사결정과 관련됨
- 근로자 대표가 기금 운영에 직접적으로 관여함으로써 기금이 투자하는 회사의 실질적 주주로서의 역할을 수행하기도 함

< 그림 10. 이사회(trustee board)의 조직도 사례 >

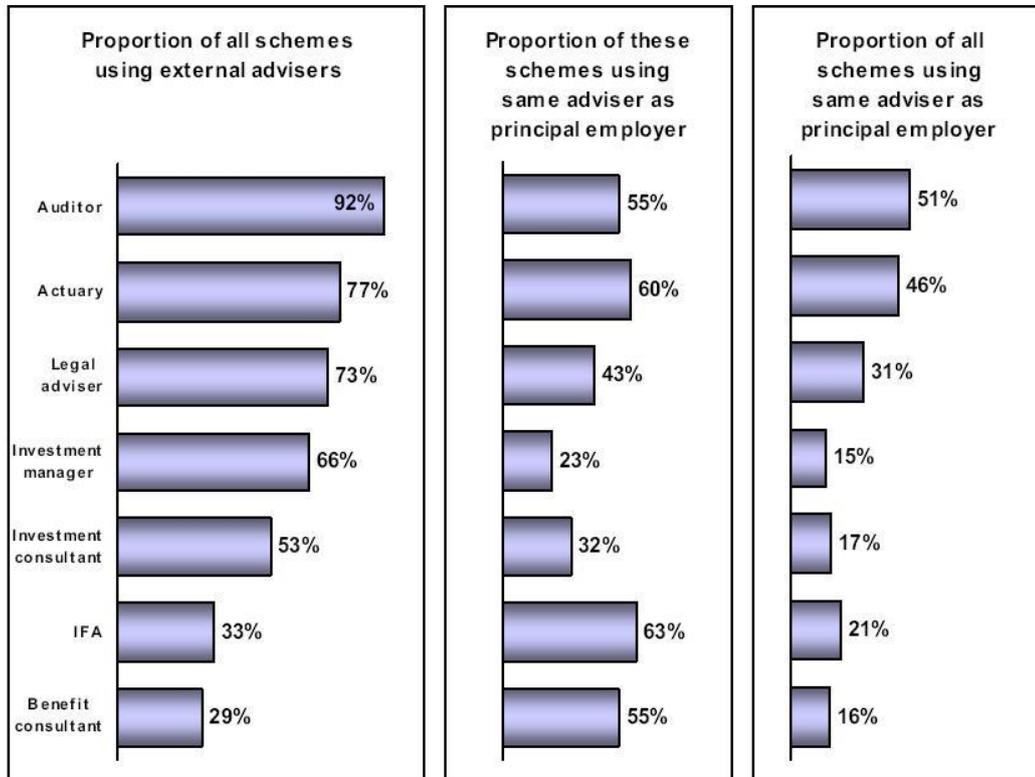


- 호주 퇴직연금 제도의 또 다른 특징은 독립적 외부자문사(advisory)를 투자컨설팅, 법률, 계리, 교육 등 기금 운영의 많은 부분에 적극적으로 참여하게 하고 있다는 것임
- 독립적 외부자문사의 참여를 통해 사용자의 영향력으로부터 벗어나 사용자와 근로자의 관점에서 균형적인 운영을 도모

○ 근로자 참여 사례: 영국

- 영국 퇴직연금 제도는 임의가입을 채택하고 있기 때문에 노조가 있는 회사는 단체 교섭력에 따라 근로자가 연금 기금 운용에 참여함. 단, 노조가 없는 회사의 경우 사용자가 일방적으로 결정 가능
- 1995 년 이후 기금운영위원회(board of trustee)에 근로자의 1/3 이상 참여하도록 법제화 함으로써 근로자의 참여를 보장. 일부 노조가 강력한 회사에서는 1/2 이상의 조합원이 참여하는 경우도 다수
- 기금운영위원회는 기금의 투자방법, 투자수단의 선택 등을 결정함으로, 위원회 참여를 통해 근로자가 실질적인 영향력을 행사
- 영국의 연금규제위원회(Pension Regulator)는 퇴직연금 운영 관련 다음과 같은 사항을 적극적으로 사용자에게 권유
 - Knowledge and understanding: 2004 년 연금법에서 Trustee Knowledge and Understanding(TKU)을 의무화하여 Trustee 의 구성원들이 기금의 운영, 투자, 법규 등에 관한 적절한 교육을 받을 수 있도록 보장
 - Conflicts of interest: 기금 관련 다양한 이해관계자(stakeholders)의 이해상충 조정
 - Monitoring of employer covenant: 사용자의 급여지급능력을 나타내는 재무적 안정성 등에 대한 주기적인 검토
 - Relations with advisers: Trustee 는 투자, 계리 등의 전문 분야와 관련하여 외부자문가(advisory)의 전문적인 자문을 받을 필요가 있음
 - Administration: 올바른 기금 운영에 관한 권한과 책임
 - Processes for investment choice: Trustee 는 투자원칙의 설정, 투자수단의 선택, 운용사 및 상품 모니터링 등에 대한 권한과 책임을 가지며 적절한 절차를 따라야 함

< 영국 퇴직연금 제도의 외부자문사 활용 비율 (Governance Survey, 2006)>



Base: interviews with trustees representing 500 schemes (unweighted), 9,901 schemes (weighted)

○ 근로자 참여 사례: 네덜란드

- 네덜란드의 퇴직연금제도는 도입 여부에 강제성은 없으나 Pension and Saving Funds Act (PSW)에 의하여 일단 퇴직연금제도를 도입한 사용자는 연금을 적립하고 유지해야 함. 실질적으로 인구 대부분이 (1996 년 기준 91%) 퇴직연금에 가입해 있음
- 소득 대체율은 40%선으로 근로자 퇴직소득 중에서 차지하는 비중이 높음
- 네덜란드의 퇴직연금은 외부적립 형태에 따라 크게 개별기업연금 또는 산업연금으로 구분되며 노동조합의 힘이 강할 경우 산업연금을 운영하고, 약할 경우 개별기업연금을 운영. 퇴직연금의 세부사항이 노사간 합의사항이기 때문
- 산업연금의 비중이 크며 전체 노동인구의 약 80%이상이 산업연금에 가입. 산업연금과 개별기업연금 모두 노사가 동수로 참여하는 연금이사회(Pension Board of Directors)의 설치를 의무화하여 근로자의 참여를 보장

IV. 맺음말

- 본문을 통해 살펴본 바와 같이 국내에서도 고령화 및 퇴직시점의 조기화가 진행되고 있으며, 또한 공적연금 비중 축소에 따라 노후 준비의 필요성이 중요한 이슈로 부각되고 있음
- 퇴직연금은 이러한 사회적 요구에 따라 시행된 제도로 이미 우리나라보다 먼저 고령화를 경험한 여타 선진국에서는 근로자들의 노후자금 마련에 필수적인 장치로 역할 하고 있음
- 국내 퇴직연금 제도의 성공적 정착을 위해, 정부, 기업 및 개인 차원의 포괄적 접근이 필요하며, 그 중 퇴직연금 제도의 실질적 수혜자인 근로자의 퇴직연금 운영에 대한 적극적인 참여를 보장하는 것이 가장 중요함
- 근로자의 원활한 참여를 보장하기 위해서는 해외의 퇴직연금 제도에서 채택하고 있는 기금형 퇴직연금 제도 도입, 근로자 또는 노동조합이 참여하는 신탁이사회 설립, 독립적 외부자문사 활용 등이 대안임
- 또한 이러한 노동조합의 참여는 노동조합이 근로자의 퇴직연금을 대변하는 기구로서 노동조합 스스로의 사회적 인식을 제고하는 데에도 도움을 줄 것임

MERCER 황규만 수석컨설턴트 (02-3404-8357, Kenneth.Hwang@mercer.com)