

연구총서·2002 - 08

기업연금, 노동조합, 복지체제

정 승 국

한국노총 중앙연구원

• • •
책머리에

연금제도의 장기적인 지속성에 대한 의문이 제기되면서 최근 많은 국가에서 연금제도가 수정되고 있습니다. 전후에 만들어진 '노인을 위한 복지국가'의 기본틀이 위기에 빠져 있는 것입니다. 이에 따라 다층 노후소득보장체계의 구축 필요성이 증가하고 있습니다.

이와 함께 여러 국가들에서 기업에 기초를 둔 사회정책이 도입되고 있습니다. 많은 국가에서 공적 부문의 변화가 기업 부분의 변화를 만들어 내고 있으며, 전체 연금 시스템에서 차지하는 기업연금의 비중이 확대되고 있습니다. 기업-국가의 상호작용이 복지 혼합의 변화를 초래하는 가장 중요한 요인 중의 하나가 되고 있는 것입니다. 이에 따라 기업연금 제도의 도입은 국제적으로 보편적인 흐름으로 자리잡고 있습니다.

우리 나라에서도 수년 전부터 기업연금의 도입을 위한 준비작업을 거쳐 최근 정부는 본격적으로 기업연금 제도의 도입을 위한 작업에 착수하였습니다. 이에 따라 노동조합운동에서는 기업연금제도의 발전에 대한 올바른 정보와 관점을 가져야 할 필요성이 증가하고 있습니다. 일차적으로 우리에게 필요한 것은 선진국 기업연금제도에 대한 분석을 통해 노조의 입장과 이해관계를 정리할 필요성이 있다고 할 수 있을 것입니다. 이번에 출간하게 된 정승국 박사의 『기업연금, 노동조합, 복지체제』는 바로 이러한 필요성에 부응한 연구성과라고 할 수 있을 것입니다. 아무쪼록 이 연구가 이 주제에 관심을 갖고 있는 노동조합의 여러 관계자에게 도움이 되기를 바라는 마음 간절합니다. 이 연구를 맡아주신 정승국 박사에게 감사의 말씀을 드리며, 본 연구의 내용은 연구자의 견해일 뿐 한국노총의 공식적인 입장과는 무관함을 밝혀 드립니다.

2002년 12월
한국노동조합총연맹
위원장 이 남 순

목 차

I. 문제제기	1
II. 연구대상과 연구방법	4
III. 연금제도 개관	8
1. 스웨덴	8
2. 네덜란드	10
3. 독 일	13
4. 프랑스	16
5. 영 국	18
6. 미 국	21
IV. 기업연금의 역사와 성장	25
1. 스웨덴	25
2. 네덜란드	26
3. 독 일	27
4. 프랑스	29
5. 영 국	30
6. 미 국	31
V. 노동조합과 기업연금	34
VI. 기업연금의 비교	42
1. 노후소득보장체계에서의 역할	42
2. 기업연금과 단체교섭	43

3. 기업연금의 종류와 수	43
4. 통산성의 문제	44
5. 포괄성과 급여	46
6. 급여산정방식	47
VII. 결 론	48
참고문헌	50

표 목 차

<표 1> 스웨덴의 연금제도	10
<표 2> 네덜란드 연금제도 개요	11
<표 3> 독일 연금제도 개요	15
<표 4> 프랑스 연금제도 개요(민간부문의 노동자: 은행, 보험, 항공 등 국영기업 포함)	17
<표 5> 영국의 연금제도	19
<표 6> 영국 노동자의 연금가입 상황(1994년 기준)	22
<표 7> 영국 정규직과 파트타임직의 연금(% , 수)	21
<표 8> 미국의 연금제도	23
<표 9> 기업연금의 연도별 가입률	31
<표 10> 노후소득보장체제와 기업연금	42
<표 11> 기업연금에 가입한 노동자의 비율	47

I. 문제제기

연금제도의 장기적인 지속성에 대한 의문이 제기되면서 최근 많은 국가에서 연금제도가 수정되고 있다. 전후에 만들어진 ‘노인을 위한 복지국가(welfare states for the elder)’의 기본틀이 위기에 빠져 있는 것이다. 그 주요 원인은 인구구성의 변화, 국가경쟁력에 대한 고려, 실질임금의 느린 성장 등을 들 수 있을 것이다(Myles and Pierson, 2001). 현재의 근로세대가 퇴직자의 연금을 부담하는 부과방식(pay-as-you-go)은 이러한 변화들에 특히 취약하기 때문에 부과방식의 지속성은 갈수록 의문의 대상이 되고 있다.¹⁾ 부과방식에서는 노령부양률, 즉 노동자에 대한 퇴직자의 비율이 낮고 생산성이 높아 노동자의 실질임금 수준이 높은 사회에서는 그렇지 않은 사회보다 동일한 기여 수준에서 보다 높은 급여수준을 보장하거나 동일 급여 수준에서 보다 낮은 기여를 부담할 수 있다(이인재 외, 2002). 그러나 그렇지 않을 경우 부과방식은 위기에 빠질 수밖에 없는 것이다.

이러한 상황 속에서 ‘노인에게 집합적으로 소득보장을 제공하는 모델은, 사유화되고 시장에 기초를 두고 있는 퇴직저축모델에 의해 대체될 것이며 국가는 빈민의 소득욕구를 충족시켜주는 잔여적 책임을 맡을 것’이라는 월드뱅크(World Bank)의 신자유주의적 가설이 강하게 유포되고 있다. 이와 아울러 선진자본주의국가에서는 연금수급연령의 증가, 연금권 계산의 기준기간의 변화, 적립방식의 수용, 기여와 급부 사이의 연결 강화 등 연금위기를 벗어나려는 여러 가지 형태의 노력들이 전개되고 있다(Bonoli, 2000). 이와 함께 여러 국가들에서 기업에 기초를 둔 사회정책이 도입되고 있다. 많은 국가

1) 1999년 기준으로 EU 모든 연금의 88%가 부과방식이다.(Herbertsson & Orszag, 1999)

에서 공적 부분의 변화가 기업 부분의 변화를 만들어 내고 있으며, 전체 연금 시스템에서 차지하는 기업연금의 비중이 확대되고 있다. 기업-국가의 상호작용이 복지 혼합(welfare mix)의 변화를 초래하는 가장 중요한 요인 중의 하나가 되고 있는 것이다(Rein & Wadensjö, 1997).²⁾ 따라서 현재 진행되고 있는 연금 시스템의 발전을 이해하기 위해서는 반드시 전체 연금구성에서 차지하는 기업연금의 지위와 공적연금과의 상호작용, 규제의 성격 등을 정확히 파악하지 않으면 안 된다.

이러한 필요에 따라 최근 들어 기업연금에 대한 연구성과가 점점 더 증가하고 있다. 이들 연구들은 각국 기업연금의 개괄적 내용과, 감독과 규제·소비자 보호 등 기업연금에 대한 기술적(技術的) 연구와 기업연금의 동학, 기업연금과 공적연금의 상호작용 등에 대해 많은 정보를 제공해 주고 있다.³⁾ 그러나 지금까지 주로 나라별 연구가 이루어졌을 뿐, 아직 기업연금의 국가별 비교연구의 수준은 일천하다고 해야 할 것이다.⁴⁾ 이러한 연구상황에서 우리는 이 글을 통해 기업연금에 대한 유형론적인 분석을 시도할 것이다. 이 글의 2장에서는 연구대상과 연구방법을 밝혀주고 3장에서는 연금제도를 개관한다. 그리고 4장에서는 공적연금과 기업연금의 상호작용을 중심

2) Shalev(1996), Esping-Anderson(1996), Ebbinghaus(2000)는 이 상호작용을 ‘공적연금과 기업연금 사이의 변증법’이라고 표현하고 Rein and Wadensjö (1997)은 기업연금을 ‘국가와 시장 사이의 중간영역, 회색지대’라고 표현한다.

3) OECD에서 출간된 일련의 연구들이 대표적이다(OECD, 2000; 2001; 2002).

4) 지금까지 이루어진, 기업연금에 관한 국제비교연구들은 Kangas and Palme(1996), Ebbinghaus(2000), Rein & Turner(2001) 등이다. 전자는 스웨덴과 핀란드 기업연금의 비교연구이고, Ebbinghaus(2000)는 스웨덴, 독일, 영국, 이탈리아를 대상으로 하여 기업연금과 노사관계의 관련성을 복지체제에 따라 비교연구한 것이다. 그리고 Rein & Turner(2001)은 오스트레일리아, 네덜란드, 스위스의 공적연금과 사적연금의 상호작용을 비교한 것이다. 이 글은 Ebbinghaus(2000)에 많이 빚지고 있다.

으로 각국 기업연금제도의 역사와 발전을 정리하고 5장에서는 기업 연금에 대한 노동조합의 입장과 역할을 정리하며 6장에서는 기업연금의 내용을 비교복지체제의 관점에서 비교해 본다. 마지막으로 7장에서 이 글의 결론을 내리기로 한다.

II. 연구대상과 연구방법

잘 알려져 있듯이 복지국가체제에 관한 이론은 그 기원을 티트머스(Richard Titmus)의 런던정경대학 사회복지학과의 개설 수업에 두고 있다. 그는 복지국가를 세 가지 유형으로 구분하고 있다. 첫째는 직업적인 사회 급여를 생산적, 효율적 노동을 촉진하기 위한 인센티브로 이용하는 산업성취 모델이며 둘째는 보다 평등한 사회를 추구하여 자원을 재분배하기 위한 목적으로 직접적인 국가 급여와 재정(fiscal) 제도를 이용하는 제도적 재분배적 모델이다. 마지막으로 셋째는 빈곤한 사람들에게 자원을 집중적으로 전달하기 위해 자산조사와 온건한 급여를 이용하는 잔여적 제도이다. 티트머스의 이 연구는 에스핑-안데르센에 이르러 상대적으로 안정적인 복지 체제를 가진 국가의 이론으로써 보다 정교해진다(Esping-Andersen, 1990).

에스핑-안데르센은 탈상품화와 계층화의 정도 및 국가와 시장의 상대적 역할 비중을 복지국가체제 유형화의 기준으로 하여 복지국가체제를 자유주의적, 보수주의-조합주의적, 사회민주주의적 유형으로 구분하였다(Esping-Andersen, 1990; 김태성·성경룡, 1993).

첫째, 자유주의적 복지국가체제는 소득조사에 의한 공공부조 프로그램 상대적으로 중시하며 급여 대상의 초점을 저소득층에 맞추는 경향이 있다. 사회복지의 확대는 전통적인 자유주의적 노동윤리 규범에 의해 크게 제약받는다. 자격기준은 까다롭고 엄격하기 때문에 복지수혜자는 종종 치욕을 느낀다. 급여 수준은 낮다. 국가는 사회복지에서 시장의 영향을 민간부문에 대한 보조의 방법으로 장려한다. 그 결과 이들 국가에서 탈상품화의 효과는 최소화되고 사회적 권리의 영역은 제한된다. 자유주의적 복지국가체제에 전형적인 나라들로서는 미국, 영국, 캐나다, 오스트레일리아 등이다.

둘째, 조합주의적 복지국가체제에서는 자유주의적 복지국가체제에

서와 같이 시장의 효율성과 상품화에 대한 신앙이 존재하지 않는다. 따라서 사회복지의 제공을 하나의 사회권으로 하느냐 안 하느냐는 중요한 쟁점이 아니다. 이러한 복지국가에서는 사회복지의 제공이 사회적 지위의 차이를 유지하는 데 있다. 따라서 사회복지 급여는 계급과 사회적 지위와 밀접한 관계를 갖고 있다.

이러한 복지체제 유형에서는 국가가 주된 사회복지 제공자의 역할을 한다. 따라서 '자유주의적 복지국가'와 달리 민간보험이나 기업 복지의 역할은 주변적이다. 그러나 국가에 의한 사회적 지위 차이의 유지를 강조하므로 국가복지의 재분배 효과는 거의 없다. 이들 국가들은 보험 원칙을 강조하는 사회보험에 크게 의존한다. 이러한 사회보험에 의한 혜택은 시장에서의 지위 차이에 따라 크게 차이가 난다. 즉 탈상품화 효과에는 한계가 있다. 이러한 유형에 속하는 국가들에는 오스트리아, 프랑스, 독일, 이탈리아 등이 있다.

셋째, 사회민주주의적 복지국가체제는 보편주의 원칙과 사회권을 통한 탈상품 효과가 가장 크고 신중간계급으로까지 확대된다. 이 유형의 국가들의 이름을 사회민주주의적이라고 한 것은 이러한 국가들에서 사회민주주의 세력이 복지국가 확대에 중추적인 역할을 하였기 때문이다.

이러한 국가 유형에서는 국가 대 시장, 노동계급 대 중간계급 사이의 이중성을 피하고 최소한의 생활수준 보장을 넘어서 가능한 한 최대한의 수준에서의 평등을 추구한다. 따라서 이러한 유형에서는 복지국가의 급여수준을 신중간층이 원하는 수준까지 높인다. 이들 국가에서는 사회의 모든 계층이 하나의 보편적이고 포괄적인 복지 체계에 통합된다. 즉 이러한 유형에서는 시장의 복지기능을 최대한으로 약화시키고, 이로 인하여 복지국가 추구를 위한 보편적인 결속이 이루어진다. 즉 사회의 모든 사람이 급여를 받고 국가에 의존하고 모든 사람이 지불해야 할 의무가 있다. 이 유형의 국가에서는 사회정책의 핵심 목표를 시장의존성으로부터의 해방에 둔다. 좁은 범위의 절대적 욕구를 넘어서는 권리의 확대를 추진한다. 따라서 노동

외에 다른 활동들 즉 출산, 가족 부양, 재교육, 조직활동, 여가에 대해 급여를 지원하는 다양한 제도의 도입을 추진한다.

이 유형에서는 복지를 가족의 복지능력이 약화될 시점까지 기다리지 않고 미리 가족생활의 비용을 사회화한다. 즉 개인의 복지가 가족에 의존하는 것을 기대하기보다는 미리 개인의 독립능력을 확대한다. 그 결과 국가가 아동, 노인 등에 대한 직접적인 책임을 갖는다.

사회민주주의적 복지국가의 또 하나의 특징은 복지와 노동을 적절히 배합하는 것이다. 이것은 완전고용 정책과 밀접하게 관련되어 있으며 이 모형의 성공은 완전고용정책의 성공 여부에 크게 달려 있다. 따라서 이 유형의 국가에서는 ‘일할 권리’와 ‘사회복지에의 권리’를 밀접히 연결시키고 있다. 완전고용은 이러한 연대적이고 탈상품화적인 복지체제를 유지하는 데 드는 많은 비용문제를 해결하고 사회문제를 최소화하기 위해 필요하다. 이러한 유형이 가장 가까운 나라들은 스웨덴을 비롯한 스칸디나비아 국가들이다.

이러한 에스핑 안데르센의 체제유형론은 주로 복지비 지출규모의 양적인 비교에 머물던 이전의 복지국가 비교연구로부터 벗어나 국가, 시장, 공공정책의 관계유형에 초점을 맞추는 정치경제학적 체제론으로 논의의 범위와 수준을 확대하였다(이혜경, 2002).

이러한 에스핑-안데르센의 모델은 비교복지국가연구에서 폭넓게 수용되면서 다양한 경험적 연구를 가능하게 하는 준거의 역할을 수행해 왔다. 본 연구 역시 에스핑-안데르센의 복지국가 체제의 유형론을 수용하면서 각각의 체제 내에서 기업연금이 어떻게 수용되고 있는지를 살펴 볼 것이다.⁵⁾ 기업연금은 별개로 작동하는 것이 아니

5) 에스핑-안데르센의 복지체제의 유형에 따라 연금제도의 성격을 분류하는 입장 외에 다음의 대안적인 방법들이 존재한다. Myles & Pierson(2001)은 복지국가의 황금기에 부과방식의 소득비례연금을 도입했느냐의 여부에 따라 두 집단으로 분류하고 있고, Myles & Quadagno는 연금제도의 Beveridge형과 Bismarck형을 구분하고 있다. 그리고 Bonoli는 사회보험

라 체제 내에서 움직이는 것이다. 이 글에서는 우선 사회민주주의적 복지국가체제, 보수주의적-조합주의적 복지국가체제, 자유주의적 복지국가체제에 속하는 전형적인 나라로 볼 수 있는 스웨덴과 독일, 영국을 우선 선택한 후, 비록 보수주의적-조합주의적 복지국가체제로 분류되지만 사회민주주의적 복지체제와 조합주의적 복지체제의 경계에 속한다고 볼 수 있는 네덜란드⁶⁾, 기업연금체제에서 독일과 다른 특성을 보이는 프랑스, 같은 자유주의적 복지국가체제에 속하지만 영국과 조금 다른 특성을 보이는 미국을 추가하여 6개국의 기업연금을 분석하기로 한다. 이들 나라의 기업연금에 대한 사례연구를 통해서 공적연금과 기업연금이 어떻게 상호작용하고 있는가를 살펴보고, 기업연금에 대한 노조의 정책과 기업연금의 내용에 대한 유형론적인 비교분석을 시도할 것이다.

식 연금제도와 다층제도식 연금제도를 구분하고 있다.

- 6) 에스핑-안데르센(1990)의 분석에 따르면, 네덜란드는 탈상품화 지수의 측면에서는 노르딕 국가군에 가까우며, 체제의 속성의 측면에서는 중위의 보수주의적 속성, 중위의 자유주의적 속성, 강한 사회주의적 속성을 보유하고 있다. 네덜란드는 아마 사회민주주의적 복지체제와 보수주의적 복지체제 사이의 경계에 위치해 있는 나라일 것이다. 그러나 흔히 그 기독교적 전통으로 인하여 기독교 민주주의적 복지국가 혹은 조합주의적 복지국가로 분류되고 있다.

Ⅲ. 연금제도 개관

1. 스웨덴

사회민주주의적 복지국가체제에서는 직업에 관계없이 사회연대에 기초하여 높은 소득대체율을 가진 공적 연금을 제공한다. 그리고 연금제도가 보편적인 적용범위를 가지고 있으며, 기초연금의 수준이 높고, 공적인 소득비례연금이 높은 소득안정성을 보증한다. 따라서 기업연금은 노후소득의 원천으로서 매우 제한적인 역할을 수행한다.

스웨덴의 노령연금은 이념형적인 ‘스칸디나비아 모델’의 전형적인 사례라고 할 수 있다. 1998년 연금개혁 이전 스웨덴의 공적연금제도는 기초정액연금인 국민기초연금(AFP)과 보충적인 소득비례연금인 국민부가연금(ATP)으로 구성되어 있었다. 그러나 스웨덴은 1970년대 이후 계속된 경기침체로 인한 재정불안정으로 인하여 1998년 연금개혁을 추진하게 되는데, 1999년 1월부터 새로운 연금제도가 도입되었다.

스웨덴의 새로운 연금제도의 내용을 보면, 생애소득원칙에 따라 개인생애소득의 18.5%를 연금보험료로 각출한다. 이 가운데 16%는 당해년도 연금지출을 위해 부과방식 형태로 지출하고, 나머지 2.5%는 보험료적립계정(premium reserve account)에 저축되어 이자가 가산되며 연금가입자에게 동 계정의 기금관리자의 선택권을 부여한다. 이와 같은 연금개혁으로 인하여 스웨덴의 연금제도는 명목확정 기여에 의한 부과방식 부분(16%)과 민간부문에서 운영하는 적립방식의 개인계정(2.5%)의 2층 체계로 전환하게 되었다(윤석명·주은선, 2000).

이러한 공적연금체계 이외 기업연금이 존재하며 노동자 소득의 2~4.5%가 여기에 투입된다. 사회보장위원회(The National Social

Security Board)가 기초연금을 관리하며 PPA(Prefunded Pensions Administration)가 보험료 적립 계정을 관리한다. 생애기간 동안 소득의 16%에 대해 연금권이 발생하며 연금권의 자격은 16세에 시작된다. 연령의 상한은 없다.

스웨덴의 기업연금은 90%의 종업원을 포괄하며 단체협약에 근거하고 있다. 스웨덴의 노동시장에서 기업연금에 관한 네 개의 단체협약이 존재한다. 첫째는 민간부문 블루칼라 노동자에게 해당되는 SAF-LO 단체연금(Collective Pension)이다. 둘째는 민간부문 화이트칼라 노동자에게 적용되는 ITP이다. 셋째는 지방자치단체의 노동자에게 적용되는 PEA98이며, 넷째 공무원에게 적용되는 연금협약이다. 노동자들은 자유롭게 이 네 개의 연금제도 사이를 이동할 수 있다.

SAF-LO 단체연금은 140만명의 노동자들을 포괄하고 있으며 기여금의 각출에 의해 운영된다. 연금수급권은 65세부터이고 본인의 선택에 따라 55세부터 받을 수 있으며 65세 이후에도 받을 수 있다. 파트타임 노동자에게도 동등한 가입 자격이 제공된다. 피용자가 21세에 도달하면 사용자가 임금의 3.5%를 연금으로 지불한다.

LO와 SAF는 공동으로 연금을 관리하는 서비스 회사인 FORA를 두고 있다. 블루칼라의 경우 기업연금 가운데에는 민간부문의 ITP 플랜이 가장 대표적이며 연금계획의 모델로 기능하고 있다. 사용자에게 대해서는 세금을 공제해 주며 연금수급자에 대해서는 과세하고 있다.

기업연금의 추세를 보면 민간부문의 화이트칼라인 경우 확정급여형⁷⁾에서 확정기여형⁸⁾으로 전환 중에 있으며, 민간부문의 블루칼라

7) 확정급여형이란 연금의 급여가 사전에 제도 안에 명시되어 있으며 대부분의 경우 사용주의 각출에 의해 기금이 적립되며 별도 법인을 설립하여 기금운용자에 의해 운용되는 제도이다. 기금의 운용결과에 대한 책임 역시 제도의 후원자인 사용자에게 있다.

8) 확정기여형이란 연금의 급여가 사전에 정해져 있지 않고, 대신 각출의무만이 사전에 정해져 있는 제도이다.

인 경우 1996년 이후 확정급여형에서 확정기여형으로 전환되었다. 공무원들은 확정급여 PAYG이며, 지방공무원은 확정급여형에서 확정기여형로 전환하였다.

<표 1> 스웨덴의 연금제도

층(Pillar)	내 용
1층(First Pillar) ·공적연금: 강제적용	·N확정기여 ·개인계정
2층(Second Pillar) ·기업연금(민간): 단체협약	·
3층(Third Pillar) ·개인연금(민간): 임의가입	·

2. 네덜란드

네덜란드 노후소득보장체계는 크게 두 가지 종류로 구성되어 있다. 즉 법정 퇴직연령인 65세에 도달한 사람을 대상으로 하는 소득보장과 노동시장을 떠나 근로소득이 없는 55세 이상 64세 이하 연령층을 대상으로 하는 사회보호로 구성되어 있는 것이다. 노동시장을 떠나 특별한 근로소득이 없는 55세 이상 64세 이하 연령층들은 퇴직은 하였으나 연금제도로부터 아무런 급여도 못받기 때문에 이들에 대한 소득보장은 별개의 소득보장체계에서 다루어지고 있다(윤석명·주은선, 2000).

법적 퇴직연령인 65세 이후에는 1층의 기초공적연금, 2층의 보충적 기업연금제도, 3층의 개인연금이나 생명보험으로 구성되어 3층 체계를 구축하고 있다. 공적연금으로는 기초연금만이 운영되고 있으며, 단체협약에 의해 가입되는 기업연금이 소득비례연금의 대체 역할을 하고 있다. 네덜란드 기초연금은 AOW라고 하며 네덜란드의 모든 거주자에게 65세 이후 정액의 연금급여를 제공해준다. 원칙적으

로 15세부터 65세까지의 가입기간 동안 매 가입연도에 대해 2% 비율로 연금수급권이 부여되며, 가입기간의 공백 없이 65세에 도달하는 경우 완전 노령연금 급여가 제공된다. 사회보험은행(SVC: Social Insurance Bank)이 AOW의 관리를 담당하고 있다.

<표 2> 네덜란드 연금제도 개요

층(Pillar)	내 용
1층(First Pillar) ·공적연금: 강제적용	·노령연금법(AOW: National Old Age Pensions Act)에 의한 공적연금. 정액급여.
2층(Second Pillar) ·기업연금(민간): 단체협약	·연금과 저축기금에 관한 법령(PSW: Pension and Saving Funds Act)에 기반을 두고 있음. - 공무원연금제도(ABP) - 산업연금기금(BPF) - 개별기업연금(OPfs) - 직접보험제도
3층(Third Pillar) ·개인연금(민간): 임의가입	·가입유인으로 세금 공제 혜택 부여 - 연금보험(annuity insurance) - 일시금보험(endowment insurance)

출처 : SZW(2001).

네덜란드의 모든 거주자는 기초연금의 가입자격이 제공되며 자산 조사의 대상이 아니다. 여성과 남성, 공무원과 피용자, 자영업자, 농부와 주부 등 사이에 차별이 없다. 기초연금의 재원은 부과방식에 의해 조달된다. 기초연금은 보험료와 정부보조에 의해 운용되며, 기여금의 부과를 위한 소득상한액은 연간 48,175 길더이다. 급여는 순 법정최저임금(net statutory minimum wage)에 연계되며, 독신은 총 최저임금의 70%, 부부는 총 최저임금의 100%를 받는다.

기업연금은 공적연금의 소득비례연금을 대체하고 있으며, 네덜란드에서는 기업연금이 임금의 일종으로 간주되어 단체협약의 대상이다. 단체협약 중 가장 중요한 것으로 일단 협약이 맺어지면 그 산업에 종사하고 있는 기업과 노동자 모두에 대해 법적으로 의무가 주

어진다. 기업연금은 연금법(Pension Act)에서 정하는 일정한 요건을 충족해야 하며 중요한 요건으로는 ①기업연금 기금은 회사와 독립적(pension schemes may not be included in the company's risk capita)이어야 하며, ②기금은 완전 적립(fully funded)되어야 한다는 것 등이다.

1996년 기준으로 네덜란드의 전피용자중 91%가 기업연금에 가입해 있다. 미가입자는 기업연금의 수급권이 부여되지 않는 25세 미만자들 또는 주 12시간 이하 노동자들이다. 기업연금의 연금액은 대부분 40년 가입 기준으로 기초연금과 합산하여 최종소득 혹은 생애평균임금의 70% 수준으로 정하는 확정급여형이 주류를 이루고 있으나, 최근 확정기여형 기업연금도 증가추세를 보여주고 있다. 현재 기업연금은 90% 이상이 확정급여형이며, 10% 이하가 확정기여형으로서 확정급여형의 경우 필요적립액의 30% 이상을 적립하고 있다. 적립수준이 높기 때문에 주식 시장의 부침에도 불구하고 기금의 안정성이 보장되고 있다. 연금과 저축기금에 관한 법령(Pension and Savings Funds Act)에 의해 적립방식 채택이 의무화되어 있다. 2000년 기준 은퇴자들의 소득중 50%가 기초연금에 의한 것이며, 40%는 기업연금, 나머지 10%가 3층 보장에 의한 것이다. 기여금은 회사별로 다르며 사용자가 2/3, 노동자가 1/3 납입하는 것이 일반적이다.

기업연금을 운용하는 형태는 회사자체의 기금으로 별도 운영하는 경우, 산업별로 기업연금을 설치(branch pension)하는 경우 및 생명보험회사와의 계약에 의한 방법 등 세 가지로 분류된다. 노조가 약할 경우에는 보험회사 혹은 기업 연금기금에 의해 운영되며, 노조가 강할 경우 산업별로 기업연금을 운용하는 경우가 일반적이다. 회사 자체의 기금으로 운영하는 경우와 산업별 기업연금의 경우 노사 대표 동수로 구성된 기금운용위원회를 설치해야 한다. 2001년 기준으로 산업별 연금기금(branch pension)의 수는 81개이며 360만명의 노동자가 가입하고 있고 연금수혜자는 130만명이다. 자산은 3,500억

Euro로서 산업별 연금기금은 노사 각 4명의 대표가 운용하고 있다.

산업별로 운영될 경우, 동일 산업에 속한 회사는 사회적 연대에 의해 가입이 의무화되며, 회사간의 연대(solidarity between companies)가 가능하고, 관리비용이 적게 소요되며, 통산제도가 용이하기 때문에 연금권리의 보호가 용이하고, 연금제도가 동일 산업 내에서 노동자들간의 경쟁적인 채용에 적용되는 것을 완화시키는 역할을 수행한다.

3. 독일

조합주의적 복지국가체제에서는 국가 우위의 연금체계를 제공한다. 이 체계 내에서 사적 연금은 급여수준이나 가입대상의 측면에서 일반적으로 노후소득보장에 주변적 역할을 수행한다(이인재 외, 2002). 공적 연금은 직업에 따라 적용대상을 달리 하는 수 개의 연금제도로 분절화된 형태를 취한다. 이들 연금체계에서 공적 연금이 보장하고자 하는 것은 최저생활보장보다는 퇴직전의 생활수준을 유지하는 데 있다. 비교적 공적 연금의 급여 수준이 높은 것이 특징이지만, 급여수준은 퇴직 전 임금수준과 연계됨으로써 소득계층간의 불평등을 온존시키는 경향을 나타낸다.

비교 복지국가 연구에서 독일은 조합주의적 복지체제의 원형으로 간주되고 있다. 지위(status)가 연금 프로그램의 핵심요소이며, 공무원의 특권이 보장되고 사회보장제도는 여러 직업집단별로 분단되어 있다. 따라서 사적연금의 주변적이며 국가 연금은 소득비례연금이고 비교적 후한 편이다. 독일의 노후보장체계는 고전적 사회보험에 의한 보장 형태를 취하고 있어서 기초보장과 소득비례보장을 하나의 제도 속에 포함하고 있다. 따라서 전 국민을 적용대상으로 기초보장을 원칙으로 하는 보편주의와 달리, 선별주의에 입각하여 경제활동계층에 대한 노후보장이 이루어지고 있으며 경제활동계층에 있어서도 직종 또는 업종에 따라 적용을 달리하는 체제를 구축하고 있다

(김진수, 2001).

독일의 연금제도는 3층 구조이다. 1층은 소득비례연금으로 구성되어 있으며, 2층은 보충적 기업연금(supplementary occupational schemes)이며, 3층은 개인연금이다. 소득비례연금이 퇴직소득의 85%를 차지하고 기업연금이 5%, 개인연금이 10% 정도를 차지한다. 전 인구를 포괄하는 보편적인 연금제도는 없으며 인구의 특정 집단을 위한 여러 개의 법정 연금제도들이 존재하고 있다. 그 가운데 가장 중요한 것은 블루칼라와 화이트칼라 노동자들을 위한 법정 연금 제도이다. 연금이 지급되는 사례는 노령, 장애, 사망시이며, 노사의 기여금과 연방정부의 재정지원에 의해 운영된다. 기타 특수 직역 연금으로는 공무원 연금, 농민연금, 의사연금, 법률가연금, 건축가연금 등이 존재한다. 부과방식이 80% 정도를 차지하며 적립방식이 20%를 차지하고 있다. 국가연금은 사용자가 9.75 Euro, 피용자가 9.75 Euro 내는 사회보장세에 의해 유지되고 있다. 국가는 기여금이 충당하지 못하는 부분만을 보조하며 45년 동안 근무한 평균 노동자의 평균 순소득에 대해 70% 충당한다.

2001년의 연금개혁으로 인하여 공적연금의 소득대체율이 2010년까지 70%에서 64%로 점진적으로 하락하게 되었다. 그 부족분을 보충하기 위하여 기업연금의 새로운 시스템이 도입되었다.

2001년의 연금개혁 이전까지 기업연금은 독일의 연금체계에서 별로 중요하지 않았다. 사용주가 인사정책의 목적으로 핵심노동자들을 이끌어들이기 위해 자발적으로 제공하는 급여였다. 1990년 기준으로 기업연금의 97%는 사용자가 지불하며 3%만이 피용자가 지불한다. 1990년 말 기준으로 종업원 3명 이상 되는 민간기업 가운데 32.4%가 기업연금제도를 가지고 있으며 민간부문 종업원의 46.2%가 기업연금의 혜택을 입고 있다. 기업연금제도를 가진 기업에서 남성종업원의 70%와 여성종업원의 53.4%가 기업연금의 혜택을 입고 있다. 민간부문의 기업연금은 기업의 크기와 업종에 따라 크게 차이가 있다. 1,000명 이상 되는 종업원을 가진 기업의 95%가 기업연금제도

<표 3> 독일 연금제도 개요

층(Pillar)	내 용
1층(First Pillar) ·공적연금: 강제적용	·소득비례연금 - 블루칼라 및 화이트칼라 연금 - 공무원 부조 - 광부노령연금 - 수공업보험 - 농민노령부조 - 자유업부조
2층(Second Pillar) ·기업연금(민간):	
3층(Third Pillar) ·개인연금(민간): 임의가입	·가입유인으로 세금 공제 혜택 부여

를 보유하고 있지만, 10명에서 99명의 종업원을 가진 소규모 기업에서는 50%의 기업만이 기업연금제도를 보유하고 있다. 제조업에서는 기업의 40%, 종업원의 58%가 기업연금제도의 대상자들이다. 그러나 서비스업에서는 기업의 17%, 종업원의 15%가 기업연금제도의 대상자들이다.

독일의 기업연금 관리형태는 크게 네 가지로 나눌 수 있다(김진수, 2001). 첫째는 기업 퇴직금의무 형태로 기업이 퇴직하는 노동자에게 퇴직금 지급을 의무화한 형태로 이의 재정을 기업이 직접 관리하는 형태를 말한다(Direktzusage). 둘째는 공제금고에 의한 독립적인 운영형태로 퇴직노동자에게 연금을 지급하는 형태가 있으며(Unterstützungskasse), 셋째는 연금조합에 의한 운영이다(Pensionkasse). 넷째로 민영보험사에 보험료를 납부함으로써 퇴직자에 대한 급여를 민영보험에서 보장한다(Direktversicherung bei einer Lebensversicherungs-unternehmungen). 이 네 가지 형태 중 가장 일반적인 것은 기업이 직접 관리하는 경우로서 52.4%를 차지하고 있다. 그 다음으로 공제금고를 이용하는 경우가 25.0%를 차지하고 있으며, 연금조합형태와 민영보험이 보장하는 형태는 각각 10.0%, 12.0%를

차지하고 있다.

2001년의 연금개혁으로 인하여 연금수급의 자격기간이 단축되었다. 정부의 보조금과 세금면제를 받기 위한 자격조건은 다음과 같다. ① 종업원이 60세가 될 때까지 투자가 이루어질 것 ② 장기 지속적이며 증가하는 월 연금지급액은 보장되어야 한다 ③ 종업원의 전체 기여금은 반드시 보장되어야 하며 동산압류로부터 면제되어야 한다.

4. 프랑스

프랑스 연금제도의 특징은 다양성과 파편화이다. 이차대전 직후 전국민을 대상으로 하는 단일의 연금제도를 설립하려는 노력이 실패로 돌아간 후 각 직종별로 별개의 연금제도가 만들어졌다. 프랑스 연금제도의 가입자 비율을 보면 일반 연금(general scheme)(68%), 특수직역연금(20%), 자영업자 연금제도(12%) 등이다. 대다수의 노동자는 기초연금과 보충연금의 이층 구조를 가지고 있다. 단, 공무원, 군인, 지자체 노동자, 광산, 국영철도 등의 노동자들이 가입해 있는 특수직역연금제도는 일층구조로 되어 있다. 자영업자에게도 보충연금제도가 제공된다.

기초연금은 기여기간 37.5년 기준으로 월급여의 2,000Euro까지는 소득대체율이 50%이다. 비정규직도 기초연금의 적용을 받고 있으며, 최저임금 이상에서 연간 800시간 이상을 근로할 경우에 기초연금 가입이 된다. 즉, 1년 4,800Euro 이상의 소득이 있으면 기초연금에 가입할 수 있다. 보험료는 기초 연금부분에 대해서는 노동자 6.55%, 사용자 9.8%이며, 소득비례연금부분에 대해서는 각 4.5%와 3%를 부담한다.

보충연금은 ARRCO(Association of Supplementary Pension Schemes)와 AGIRC(General Association of Pension Institutions for Cadres)의 관리하에 산업별 기업연금 형태로 운영되고 있다. ARRCO

는 모든 피용자를 대상으로 하며, AGIRC는 관리직과 고급기술직 등 간부(cadres)들을 대상으로 한다. 1990년 기준으로 ARRCO 가입자는 16,675,000명이며, AGIRC 가입자는 2,534,000명이다. 재원조달 방식은 부과방식이다.

보충연금은 월 급여의 2,000Euro까지는 25%, 2,000Euro 이상의 부분에 대해서는 소득의 20%를 지급하는 것을 목표로 설계되어 있다. 따라서 월2,000Euro까지는 소득대체율이 75%이며, 2000Euro 이상의 소득자들은 소득대체율 62%를 목표로 하고 있다. 2,000Euro로 책정한 것은 모든 노동자들이 느끼는 최저소득과 연계되어 있으며, 평균임금의 2/3수준이다. 직장을 옮길 경우에는 pension credits이 그대로 이전되기 때문에 통산문제(portability)는 자동적으로 해결되며, 기업연금이라도 산업별 기금인 CAISSE에서 관리하기 때문에 기업이 도산해도 지급불능의 문제는 없다 CAISSE가 지급불능이 될 경우에는 1) 우선 ARRCO에서 보충하고, 2) 부족할 경우 정부에서 부족부분을 메워주기 때문에 특정 기업의 도산에 따른 지급불능의 문제는 없는 것으로 평가되고 있다.

<표 4> 프랑스 연금제도 개요(민간부문의 노동자: 은행, 보험, 항공 등 국영기업 포함)

층(Pillar)	내 용
1층(First Pillar) ·공적연금: 강제적용	·일반연금 - 기초연금(소득비례)
2층(Second Pillar) ·기업연금: 강제적용	·ARRCO: 비간부층 ·AGIRC: 간부층
3층(Third Pillar) ·개인연금(민간): 임의가입	·가입유인으로 세금 공제 혜택 부여

소득비례연금의 관리체계를 보면, 일반노동자들을 위한 ARRCO와 간부들을 위한 AGIRC 등 두 기업연금연합회에서 기업연금 운용

의 의사결정을 하며, ARRCO는 노사동수인 30명 규모의 이사회가 정책을 정하며, 연간 3회 이상 이사회를 하고, 연간 4~5회 정도 실무위원회를 열고 있다. 실무위원회에는 5개의 노조 파견자가 상주하고 있다. 상인, 농부, 성직자를 포함한 자영업자의 경우 소득비례연금의 가입이 선택사항이기 때문에 대부분 가입을 안하고 있으나, 다만 수공업자, 의사, 변호사는 협회를 통해 소득비례부분을 포함하는 특수직역연금을 운용하고 있다.

5. 영 국

자유주의적 복지국가체제의 연금체계는 통상 사적 연금의 역할을 강조한다. 공적 연금의 역할은 최저생계보장에 그치고 그 이상의 수준은 법에 의한 강제적 형태이든, 자발적 형태이든 사적 연금이 맡도록 하는 체계이다(이인재 외, 2002). 따라서 적정한 퇴직 소득을 갖기 위해서는 퇴직 전에 기업연금을 제공하는 직장에 근무했거나, 기업연금에 상응하는 정도의 급여수준이 보장되는 개인연금에 가입해 있어야 한다. 그리고 공적 연금의 급여 수준이 다른 유형의 공적 연금체계와 비교했을 때 상대적으로 낮기 때문에 자산조사 내지 소득조사를 수반하는 공공부조가 발달해 있다.

영국은 다층구조의 연금제도를 가지고 있다. 우선 공적 연금체계로서는 기초연금과 공적 비례연금이 존재하고 있다. 소득비례연금이 정액급여연금과 공존하는 형태로 존재하는 영국의 제도는 소득비례 연금이 단일의 지배적 형태로 존재하는 독일, 이탈리아, 스페인 등과 구별된다. 영국의 소득비례연금의 경우에는 급여수준이 상대적으로 낮으며 독일 기타의 경우에는 급여수준이 높다.

사적인 연금체계로서는 기업연금과 개인연금이 운용되고 있으며, 공적 비례연금을 기업연금과 개인연금으로 적용제외할 수 있는 제도를 두고 있다. 적용제외제도는 공적연금의 소득비례부분(SERPS)에 대해 기업연금 감독청에서 정한 요건을 충족하는 기업연금 또는

개인연금에 가입하였을 경우에 가입을 면제해 주는 제도이다. 1994년 기준으로 전체 종업원의 48%인 11.8백만 명이 적용제외제도를 이용하고 있다(<표 6> 참조).

기초연금은 정액연금이다. 기초연금은 전체 노동자 2,490만명 중에서 저소득층을 제외한 약 2100만명을 포괄하고 있다. 저소득층에 대해서는 보험료 면제제도가 적용된다. 기초연금은 조세방식이 아니라 보험방식으로 운영되고 있으며 기초연금을 수급하기 위해서는 근로기간 25% 이상의 가입경력이 있어야 하며, 완전연금을 받기 위해서는 전체 노동기간의 9/10 이상 가입경력이 있어야 한다. 기초연금은 보험방식으로 운영되고 있음에도 불구하고 급여액은 소득수준 혹은 기여액이 아닌 기여기간에 비례하도록 되어 있다.

<표 5> 영국의 연금제도

층(Pillar)	내 용
1층(First Pillar) ·공적연금: 강제적용	·기초연금(정액)
2층(Second Pillar)	·소득비례연금: 적용제외 규정 - 기업연금 - 개인연금
3층(Third Pillar) ·개인연금(민간): 임의가입	·가입유인으로 세금 공제 혜택 부여

기초연금은 자산조사를 하는 최저퇴직소득보장제도(Guaranteed Minimum Retirement Income)로 1999년 4월부터 적용되고 있으며, 독신에 대해서는 주당 75파운드, 부부에 대해서는 주당 116.60파운드를 지급하고 있다. 공적연금 중 소득비례연금은 2002년 이후 S2P로 불리고 있다. 자영업자들은 기초연금에만 가입하며 소득과약이 어렵기 때문에 소득비례연금의 가입자격이 없다. 소득비례연금은 기초연금만으로는 노후생활의 보장이 어려워 1957년 노동당이 제안하

여 1978년 도입되었으며, 현재 보험료는 소득수준에 따라 노동자는 2%에서 10%까지 납입하며, 사용자도 노동자 소득수준에 따라 3% ~ 10%를 납입하도록 되어 있다.

공적연금에 대한 기여금(공적연금 + 장해연금 + 실업보험)은 노동자는 주급여의 89파운드에서 585파운드까지 급여의 10%를 부과하고, 기업주는 주당 89파운드 이상의 노동자에 대해서 한도 없이 11.8%를 부담해야 한다. 자영업자의 경우 연간 4,615파운드에서 30,420파운드까지 이익의 7%를 납입해야 하며, 주당 2파운드를 추가로 부담한다.

기업연금은 대부분 확정급여형을 취하고 있으나, 최근 확정기여형이 증가하는 추세에 있고, 가입은 자발적이다. 1995년 기준으로 노동자의 약 50%가 가입되어 있다. 기업연금에 대한 평균 각출률은 노동자가 5%, 기업이 15% 수준이다.

거의 모든 공공부문의 사용자들은 기업연금을 제공하지만, 민간부문에서는 대기업이 제공하는 비율이 훨씬 높다. 민간부문의 경우

<표 6> 영국 노동자의 연금가입 상황(1994년 기준)

	숫 자(백만명)	%
총 노동인구	24.9	100
1층 공적연금에 가입	21.0	84
2층 공적연금에 가입	18.9	76
SERPS 가입	7.1	29
contract-out	11.8	48
기업연금	8.1	33
개인연금	3.7	15
2층 연금 없는 자영자	2.1	8
공적연금에 가입 안함	3.9	16
소득하한선 이하의 노동자	2.7	11
소득하한선 이하의 자영자	1.2	5

출처 : Lillian Liu(1999), 윤석명·주은선(2000)에서 재인용.

<표 7> 영국 정규직과 파트타임직의 연금(% , 수)

부 문	남 성		여 성		전 체	
	정 규	파트 타임	정 규	파트 타임	정 규	파트 타임
사적 부문	50	7	37	14	46	13
공공 부문	88	25	95	23	91	23
피고용자	59	13	54	17	57	16
종업원수	11380	650	5840	4650	17220	5300

출처 : Davis(1997)

40%의 피고용인이 기업연금의 수혜 대상이지만 공공부문의 경우 70% 이상이 수혜대상자이다.

사적 연금제도의 활성화로 인하여 시간제 노동자 등 비정규직 노동자들의 연금가입 상황은 좋지 않은 것으로 나타나고 있다. 1991년 기준으로 시간제 노동자 530만명 가운데 약 16%에 불과한 85만명이 연금제도에 가입하고 있는 것으로 나타나고 있다(Rein and Wadenjö, 1999).

6. 미 국

미국의 공적연금제도(OASDI: Old Age, Survivors, Disability Insurance)는 가장 규모가 큰 연방단위의 사회보장 프로그램이다. 대부분의 사회복지 서비스와 실업보험, 산재보험 등이 기업단위 혹은 주 단위로 제공이 되고 있으며 공적 의료보험체계가 발달되어 있지 못하고 있는 상황에서 OASDI는 공적사회보장제도의 근간이라고 볼 수 있다.

미국의 공적연금 제도는 1935년 사회보장법(Social Security Act)에서 비롯되었다. 대공황으로 인한 실업과 빈곤, 궁핍의 확산은 빈곤이 개인의 결함이 아닌 사회적 위험(Social Risks)으로서 사회적 연대를 통해 해결해야 한다는 인식을 불러일으켰다. 또한 이 시기

노인단체, 실업자단체, 노동조합 등을 비롯한 여러 시민사회단체가 사회보장제도 도입을 지지하고 나선 것도 사회보장법이 법제화된 중요한 요인이 되었다.

OASDI 제도는 시행 초기에는 적립방식을 채택하고 있었으며 급여를 퇴직자의 노령연금에만 한정하고 있었다. 이후 1939년에는 퇴직노동자의 부양가족, 유족을 위한 급여, 1956년에는 장애연금, 그리고 1958년에는 장애노동자의 부양가족유족을 위한 연금을 추가하였다. 또한, 부담경감을 요구하는 노동조합 등의 견해를 충분히 고려하여 기존의 적립방식에서 부과방식으로 전환하였다. OASDI 제도는 단층체계로서 확정급여방식으로 운영된다.

OASDI는 전국민을 대상으로 하는 것이 아니라 일정한 소득이 있는 피용자와 자영자만을 대상으로 하고 있다. 소득요건을 충족하지 못하는 자는 소득부조(Supplemental Security Income : SSI)로 별도 구제를 받는다.

사회보장제는 OASDI뿐만 아니라 Medicare를 위한 재원으로기도 활용되는데, 피용자·사용자는 연 소득 \$80,400을 상한으로 하여 소득의 6.2%를 각각 부담하고, 자영자는 피용자와 동일 연 소득 상한으로 하여 12.4% 전부를 본인이 부담한다.

미국의 기업연금제도는 다양한 형태로 발전되어 있으며, 국가 차원에서는 사회보장적 기능을 수행하며 기업차원에서는 유능한 인력을 확보하고 종업원의 동기를 끌어내는 장치로서 기능하고 있다. 확정급여형 기업연금은 1990년대에 감소하여 확정기여형 연금제도에 의해 대체되고 있으며, 노사가 급여의 일정 비율을 각출하여 개별 계정에 출연하는 401(k)적격연금제도, 종업원주주제도, 이윤분배제도 등 다양한 형태를 띠고 있다.

미국의 기업연금은 기업의 자발적 참여에 의해 이루어지는 사적 보험이다. 그러나 정부는 법정 요건을 갖춘 적격 연금에 대해 세제 혜택 등을 제공함으로써 유인책을 쓰고 있다. 기업은 연금 프로그램을 자신의 재량대로 운영할 수 있지만, 정부가 제공하는 세제혜택을

받기 위해서는 일정한 기준을 충족하여야 하는 적격연금(qualified pension plan)이어야 한다.

ERISA는 연금제도가 따라야 하는 전반적인 적격요건을 정하고 있으며 IRC는 세제 적격 요건을 정하고 있다. 이들 요건들은 주로 ① 가입 자격과 참여범위 ② 급부와 각출 ③ 재원 마련 및 건전성 유지 ④ 수급권의 부여 ⑤ 보고와 공시 ⑥ 분배 등을 포함하고 있다. 이들 요건들을 준수하는 대가로 기업연금은 소득공제 등의 세제 혜택을 누린다(방하남 외, 2000).

<표 8> 미국의 연금제도

층(Pillar)	내 용
1층(First Pillar) ·공적연금: 강제적용	·소득비례연금(OASDI): 부과방식 확정급여형
2층(Second Pillar)	·기업연금 - 확정급부형 제도 - 401(k) 적격연금제도 - 403(b) 적격 연금제도 - 457 적격연금제도 - 이윤분배제도 - 종업원 주주제도(ESOP)
3층(Third Pillar) ·개인연금(민간): 임의가입	·가입유인으로 세금 공제 혜택 부여

적격연금이 되기 위해서 가입최소연령은 21세 이상으로 하면 안 되며 가입자격 근속연수도 1년 이상으로 정해서는 안 된다. 연간 1,000시간 미만 근무를 하는 임시직은 제도 가입에서 제외될 수 있다. 그러나 가입과 동시에 100%의 수급권을 받기 위해 필요한 최소 근속기간은 3년이다. 또한 시행중인 연금제도의 혜택을 받는 노동자의 범위가 총 노동자의 최소 70% 이상이어야 한다. 그리고 적격연금은 연금 혜택이나 고용주 각출금의 측면에서 종업원 사이에 차별이 존재해서는 안 된다.

고용주들은 보통 연금각출금을 신탁기금에 적립하거나 보험계약을 맺는다. 적격연금에는 일반적으로 확정급여형과 확정기여형이 존재한다. 확정급여형 기업연금에서는 일반적으로 종업원의 미래 연금급여가 종업원의 연봉, 근무기간 등을 고려하여 결정된다. 확정급여형 제도는 일정 시점 이후 참여자에게 일정한 퇴직급부를 제공하는데, 여기에서 일정한 시점은 대개 65세로 정의되고 있다. 확정급여형 제도에서는 사용자가 각출해야 할 금액을 미리 정하지 않는다. 그 대신 종업원이 퇴직할 경우 약속된 급부를 제공하기 위한 충분한 재원을 마련할 수 있는 보험요율을 산출하는 방법으로 각출금이 결정된다.

확정기여형 기업연금은 종업원의 개인 계정에 각출이 이루어지는 형식으로 운영된다. 모든 각출이 개인 계정으로 운영되고, 투자의 의사결정이 종업원에 의해 이루어지기 때문에 종업원이 투자 위험을 감수하여야 한다. 각출은 사용자만 하는 경우, 종업원만 하는 경우, 양자 모두 하는 경우가 있다. 평균적으로 종업원의 각출에 대해 회사에서 50%의 대응각출을 해주는 경우가 일반적이다.

IV. 기업연금의 역사와 성장

1. 스웨덴

유럽의 다른 나라와 마찬가지로 스웨덴에서도 기업연금의 기원은 공적 연금보다 더 오래 되었다. 20세기 초반에 이미 공무원, 민간부문의 많은 화이트칼라 노동자들과 소수의 블루칼라 노동자들이 기업연금의 수혜자였다. 따라서 이 시기의 기업연금은 시혜적이며 온정주의적 성격을 띄고 있었다. 1913년에 설립된 공적 연금은 바로 이들 이외의 다른 집단들에게도 노령연금을 제공하기 위해 만들어진 것이다. 이 시기의 공적 연금은 기업 연금과 함께 성장하고 발전했다. 공적 연금은 점점 더 자산조사적 성격으로부터 벗어났으며 보상의 수준도 증가하였다. 공적연금의 발전의 배후에는 기업연금이 있었던 것이다.⁹⁾

1950년대 후반에 공적인 보충연금제도인 ATP가 설립되었다. 이 제도가 만들어진 주요한 배경도 기업연금이라고 할 수 있다. LO와 사회민주당은 기업연금제도를 갖지 못했던 민간부문의 블루칼라 노동자와 서비스부문의 화이트칼라 노동자들을 위하여 ATP를 만든 것이다. ATP의 도입은 기업연금의 설계에도 영향을 미쳤다. 민간부문 블루칼라 노동자들을 위한 기업연금제도들은 대부분 보상수준이 낮았기 때문에 폐지되었다. 그리고 공무원과 화이트칼라, 대기업의 블루칼라 노동자들을 위한 기업연금은 ATP의 도입 이후에도 지속되었으나 수정되었다. 민간부문 화이트칼라의 기업연금인 ITP는 공적연금에 대한 보완으로서 설계되었다. 1970년대 초반에 공공부문의 블루칼라들은 공적연금에 대한 보완으로서 기업연금제도를 갖게 되었다.

9) 이하의 설명은 주로 Wadensjö(1997)를 참조했음.

1960년대 초반 이후 LO는 블루칼라 노동자를 위한 기업연금 체계를 구축하기 시작하는데 노사간의 중앙집중적 교섭을 통해서 블루칼라 노동자의 기업연금인 STP가 만들어진 것은 1973년이였다. 1974년 중앙정부의 노동자들은 자신들의 기업연금제도에 대해 재협상하였다. 이 새로운 제도(SPV)는 화이트칼라 노동자뿐 아니라 모든 노동자들을, 정규직과 파트타임 노동자들을 포함하였다. 지방정부의 노동자들은 SPV와 유사한 제도인 KPA를 가지고 있다.

1996년 이후 STP를 대체하는 새로운 연금 시스템이 도입되었다. 이때 블루칼라 노동자의 고용환경이 더욱 나빠지게 되고 재정적 압박이 심해지면서 노사는 STP를 확정급여형에서 확정기여형으로 전환하기로 합의했다. 이처럼 전형적인 사회민주주의 국가인 스웨덴에서 시장적 요소를 도입하기로 한 것은 연금제도에 대한 사회민주주의적 전략이 수정되고 있다는 것을 의미한다.

2. 네덜란드

유럽의 다른 나라들과 마찬가지로 네덜란드에서도 19세기말까지는 노령연금이 존재하지 않았다. 그 대신 19세기 중반에 민간기업에서 노령연금을 제공해주기 시작한다. 그러나 초기의 연금은 그 수도 적었으며 사용자의 시혜적 조치에 의해 제공되었다. 1차 세계대전과 2차 세계대전의 중간인 전간기에 수백개의 기업연금이 만들어졌으며, 1945년 이후에는 기업연금이 급속하게 확대되었다. 이 시기에 사용자조직과 노동자조직은 산업별 연금기금을 만들기도 했다. 1949년의 법(The Act regarding Obligatory Possibility for the Dutch Minister of Social Affairs)은 산업별 연금기금을 둘러싼 특정산업 단체협약의 산업별 구속력을 보장했다. 1954년에는 사적 연금 기금의 투자의 건전성을 통제하고 감독하기 위한 PSW(the Pension and Saving Funds Act)법이 제정되었다. 이 법에 따르면 사적 연금기금은 반드시 적립방식이어야 하며 연금기금은 기업의 자본으로부터

독립적이어야 한다. 그리고 모든 사적 연금기금 투자의 건전성에 대한 감독은 Insurance Chamber로 위임되었다.

3. 독 일

독일 기업연금의 기원은 공적 연금 보험이 도입된 1880년대 이전으로 거슬러 올라간다. 산업화의 과정에서 전통적인 복지제공 장치들이 약화되면서 그 책임을 고용주가 떠맡게 된 것이다. 그러다가 1891년 노동자들을 위한 법정 노령연금이 법제화되자 기업연금은 보충급여가 되었다. 처음에 국가연금의 수준이 아주 낮았으므로 기업연금의 수요는 줄어들지 않았다. 더욱이 공적 연금보험의 급부 자격은 블루칼라 노동자에게만 제공되었으며 화이트칼라 노동자는 제외되었다. 그것 때문에 상당한 기간까지 화이트칼라 노동자는 기업연금제도로부터 더 많은 혜택을 입게 되었다(Schmähl, 1997)

독일에서 기업 연금 제도는 2차 세계 대전 이후까지 폭넓게 공급되었다. 공적 연금 보험의 낮은 급여수준 때문에 추가적인 연금 급여를 위한 강력한 요구가 지속된 것이다. 마침내 1974년 12월 19일 기업 노령보호법(Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung, BetrAVBG)이 제정되었다. 이 법으로 인하여 기업 연금에 대한 규제들이 마련되게 되었다. 그러나 주로 기업의 경제적 상황의 악화 때문에 이후 10~15년 동안 기업연금은 더 이상 팽창하지 않았으며, 오히려 최근에 이르러서는 축소되어왔다. 그러다가 다시 기업연금 확장의 계기를 맞게 된 것은 2001년 연금법 개정을 계기로 해서였다.

개혁의 골자는 현재의 부과방식을 부과방식과 사적연금이 공존하는 시스템으로 전환하는 것이었다. 즉 공적 연금에 대한 보완물로서 적립방식의 사적 연금의 활성화를 추진하는 것이 그 당시 연금개혁을 추진한 발터 리스터(Walter Riester) 계획의 요체라고 할 수 있다. 공적연금에 대한 기여는 장기적으로는 사적 연금을 통해 안정화

되어야 한다는 것이었다. 현재 총임금의 19.3% 수준에서 정해지는 공적 연금에 대한 기여는 2020년에는 20%, 2040년에는 22% 수준에서 억제되어야 한다. 따라서 공적 연금의 수준도 현재 평균 소득의 70%에서 2030년에는 60%, 2050년에는 54%로 축소되어야 한다는 것이었다. 이처럼 축소되는 공적연금의 빈 공간을 메우는 것이 사적 연금에게 부여된 과제였다. 피용자들은 총임금의 0.5%를 기업연금 또는 개인연금으로 지출하여야 하며 2008년까지는 매년 0.5%씩 각 출률을 증가시켜야 한다.

정부가 제출한 이 연금개혁안에 대한 반응은 정당과 이익집단마다 조금씩 차이가 있다. 야당인 기민당은 사적 연금의 기여에 대한 보조금을 늘릴 것을 조건으로 해서 개혁안을 수용했다. 독일정총은 정부의 원래 개혁안을 지지하며 야당안에 대해서는 반대의 입장을 밝혔다. 그리고 독일노총은 사적연금에 대한 기여율은 계획된 4%가 아니라 2.5%가 되어야 하며 그 기여금은 노사 양측이 공동부담하여야 한다고 주장했다. 그리고 독일 노총은 정규직만 대상으로 할 것이 아니라 비정규직을 포함한 모든 피용자들을 대상으로 하는 실질적인 연금개혁을 요구하였으며, 연금의 투자자본화 자체에는 반대하지 않았다. 그리고 계획된 대로 연금개혁이 추진될 경우 연금수급액이 낮아지므로 임금이 낮거나 기여기간이 짧은 퇴직노인의 경우 빈곤에 빠질 가능성에 대해 우려했다.

다른 한편으로 여성단체는 개혁안이 여성들에 대해 부정적 효과를 미칠 것이라고 주장했다. 그들은 사적 연금이 공적 연금과는 다른 방식으로 자신들의 기여를 계산한다고 지적했다. 사적 연금은 여성들의 기대수명 때문에 자신들이 기여금을 더 높게 지불할 것을 요구한다는 것이다. 그리고 독일노총 산하 최대의 노조인 독일금속노조(IG Metall)는 연금개혁안에 대해 적극적으로 대응할 것이라고 선언했다.

2001년 5월 독일의 상원은 정부의 연금개혁안을 승인하였으며 2002년 1월부터 발효하게 되었다.

4. 프랑스

1945년에 설립된 일반연금의 소득대체율이 낮았으므로 전후 프랑스에서 보충적 연금이 발달할 여지는 상당히 컸다고 할 수 있다. 1947년에 간부층을 대상으로 하는 AGIRC가 전국적인 단체협약을 통해 만들어졌으며 모든 피용자를 대상으로 한 보충적 연금제도가 발전하는 데 주요한 역할을 하게 되었다. 1947년의 단체협약의 결과 이 협약에 서명한 CNPF에 속하는 모든 사용자들은 의무적으로 자기 회사의 간부층들을 AGIRC 펀드중의 하나에 가입시켜야 했다. 1950년에는 CNPF에 가입되어 있진 그렇지 않진 해당 산업의 모든 사용자들은 의무적으로 가입해야 하는 단체협약의 구속력이 전산업 차원으로 확장되었다.

간부층을 대상으로 하는 보충적 기업연금제도의 발전은 비간부층을 대상으로 하는 보충연금의 발전을 촉진시키는 역할을 수행했다. 특히 1956년 초 자동차기업인 르노의 종업원들을 대상으로 하는 보충연금제도의 설립은 다른 회사의 종업원들에게도 보충적 기업연금을 제공하는 계기가 되었다. 마침내 1957년 CNPF와 노조들은 전국적인 연금제도인 UNIRS를 만들게 된다. UNIRS는 비강제적이었으나 단체협약의 결과로서 급속하게 확대해 갔다.

이후 1961년 12월 8일의 단체협약을 통해 CNPF의 모든 가입 기업은 의무적으로 비간부층들을 보충연금에 가입시키게 되었으며, 이 협약의 결과 ARRCO가 만들어졌다. 1962년에는 CNPF의 가입 기업이건 아니건, CNPF가 대상으로 하는 산업에 속하는 모든 기업들에게 단체협약의 구속력이 적용되게 되었다. 따라서 협약의 적용을 받는 사용자들은 모든 비간부층들을 ARRCO에 속하는 펀드에 반드시 가입시켜야 하게 되었다.

이렇게 하여 프랑스에서 보충연금의 제공은 단체교섭 과정을 통하여 광범하게 발전되었다. 강제가입은 1972년 12월 29일의 법을 통하여 최종적으로 확장되었다. 이 법에 따라 AGIRC와 ARRCO는 그

때까지 가입되어 있지 않던 파견업자, 도소매업 종사자, 가내수공업자, 주식시장, 호텔업종에게까지 적용되게 되었다. 1973년의 노사 협약을 통해 AGIRC 가입자도 ARRCO에 가입할 수 있게 되었다.

5. 영 국

기업연금이 발전할 가능성은 공적 연금의 수준과 내용에 의존한다. 영국에서는 특히 공적연금인 기초연금이 유럽의 다른 나라들에 비해 불충분한 수준이었으므로 이러한 사회보장제도가 기업연금의 성장에 유리한 조건을 형성해 왔다. 영국에서 기업연금은 주로 대기업의 피용자들을 대상으로 빅토리아 시대부터 시작되었다. 이차대전 직전 기업연금의 가입률은 전체 노동자의 15% 정도였다. 기업연금은 이차대전 이후에도 지속적으로 성장했는데, 1953년에는 28%의 노동자가 기업연금 가입자였다(Davis, 1997). 10년 뒤인 1963년에 전체 피용자의 48%가, 그리고 1975년에 49%가 기업연금의 가입자였다(Lynes, 1997). 그러나 영국에서 기업연금이 성장한 계기가 된 것은 소득비례연금인 SERPS에 대한 적용제외 규정 때문이라고 할 수 있다. SERPS는 1975년의 연금개혁을 통해 도입되었다. 연금개혁은 모든 피용자에게 강제적인 보충연금을 제공하였지만, 기업연금의 구성원으로 계속 남고자 원하는 피용자들에게는 그것을 인정하는 예외규정을 두었다. 따라서 사용자가 일정한 조건을 충족시키는 기업연금을 제공할 경우 피용자는 국가의 공적 연금으로부터 적용제외할 수 있는 자격을 갖게 된 것이다. 비교적 적용제외 요건이 관대하였기 때문에 기업 연금을 선택하는 비중이 상당히 높았다. <표 8>을 통해서 알 수 있듯이 이후 기업연금 가입자 수는 계속 증가하였는데 79년에 50%, 83년에는 53%를 기록했다.

SERPS에 대한 적용제외를 개인연금에게까지 확대했던 1986년의 연금개혁 역시 기업연금의 성장과 발전에 영향을 미쳤다. 이 개혁으로 인하여 피용자들은 보충 연금에 관하여 공적 연금인 SERPS, 기

업연금, 그리고 개인연금 가운데 하나를 선택할 수 있게 된 것이다. 이후 개인연금은 꾸준한 증가추세를 보여주지만 기업연금은 90년대 초반까지 담보상태에 있다가 이후 약간씩 줄어들고 있는 상태이다 (Bonoli, 2000). 기업연금과 관련하여 또 하나 의미있는 변화는 1986년의 연금개혁으로 인하여 확정기여형의 발전에 유리한 조항이 도입되었다는 것이다.

<표 9> 기업연금의 연도별 가입률

연도	민간부문		공공부문		전체	전체	피고용자 중의 비율		
	남	여	남	여	구성원	피고용자	남	여	전체
1936	1.3	0.3	0.8	0.2	2.6	-	-	-	-
1953	2.5	0.6	2.4	0.7	6.2	21.9	34	18	28
1967	6.8	1.3	3.1	1.0	12.2	23.2	66	28	53
1979	4.6	1.5	3.7	1.8	11.6	23.4	-	35	50
1987	4.4	1.4	2.8	2.0	10.6	21.6	60	35	49
1991	4.5	2.0	2.3	1.9	10.7	22.5	57	37	48

출처 : Davis(1997)

6. 미 국

미국의 기업연금 역사는 1875년에 도입된 아메리칸 익스프레스사의 기업연금 플랜부터 시작한다고 할 수 있다.¹⁰⁾ 그리고 1880년에는 볼티모어·오하이오 회사 등에서 기업연금을 도입하였으며 이후 약 50년 동안에 철도·은행 등 공익산업 분야를 중심으로 약 400개의 플랜까지 확대하였다. 1921년에는 메트로폴리탄 생명보험회사 등 생명보험회사가 연금사업에 참여하기 시작했다. 이러한 초기의 기업연금제도는 기업주의 자의에 의한 것으로 노무관리 차원에서 부가

10) 이하 미국 기업연금의 역사에 대해서는 주로 박재식(2001)을 참고했음.

급여의 일종으로 도입된 것이다. 1930년대 후반기에 미국의 몇몇 노동조합들은 사용자들과 기업연금에 대해 교섭하기 시작했다. 이후 이러한 교섭은 계속되었으나, 주로 자주복지를 통해 노동자 연대의 문제에 접근했던 전통적인 미국 노동조합운동의 입장과는 차이가 나는 것이었다. 1940년대 초까지는 미국의 대부분의 지도자들은 연금을 비롯하여 사용자가 제공하는 복지에 대해 강력하게 반대했다. 그러나 그 후 몇몇 전국노동조합들은 사적인 보험제도의 도입을 승인하는 입장을 취하기 시작한다. 1941년에 전자산업노동조합의 한 로컬이 단체교섭을 통해 기업연금을 획득하는 일이 발생했다.

그 뒤 2차 세계대전 당시 미국은 다음의 두 가지 요인으로 인하여 기업연금이 급속하게 확대하였다. 첫째 임금억제정책이다. 노동력 부족에 따른 임금의 급상승 및 인플레이 억제를 위해 미국 정부는 1941년부터 연 임금인상률을 15% 이내로 억제하였다. 그러나 임금 이외의 부가급여는 예외로 인정하였다. 이에 따라 각 기업은 부가급여를 제공함으로써 노동력을 확보하고자 하였으며, 이에 따라 기업연금의 도입이 빠르게 진행되었다. 둘째는 내국세입법의 제정이다. 기업연금의 확산과정에서 개별 연금제도내의 종업원간 형평 문제가 대두되고 제도간의 세제문제가 복잡해지자 정부는 1942년 제도가입자에 대한 평등한 적용 등 일정한 요건을 갖춘 기업연금에 대해 약출금의 손금산입이 가능하도록 세법을 개정하였다.

이 시기의 기업연금제도의 특징은 노동조합에 의한 기업연금 획득운동이라고 할 수 있다. 1940년대 후반 들어 노동자들은 기업연금을 하나의 권리로 인식하게 되었으며 노동조합은 이를 단체교섭의 대상으로 취급하게 되었다. 마침내 1946년에 AFL과 CIO는 전국대의원대회를 통해 사용자와의 교섭을 통해 기업연금을 포함한 사적인 복지제도를 획득하는 것에 동의하는 공식적인 입장을 천명한다. 이후 노조의 연금획득운동은 1950년대를 거쳐 1960년대에 본격적으로 전개되고 그 결과 기업연금은 폭발적으로 확산되었다.

1970년대의 경제불황으로 인하여 기업연금은 양적으로는 둔화하

였으나, 질적으로는 성장하는 계기를 맞게 되었다. 기업연금은 노동력 관리수단에서 노동자의 실질적인 노후소득보장수단으로 발전하였다. 이 시기의 불황으로 인하여 기업의 도산 및 폐업이 늘면서 노동자들의 연금수급권이 위기를 맞이하게 되자 미국 정부는 1974년 종업원퇴직소득보장법 ERISA(employee retirement income security act)의 제정을 통해 노동자들의 연금수급권 보장을 위한 제도적 개입을 하게 된다. 이 법 제정의 목적은 첫째 기업연금의 가입 노동자를 보호하고, 둘째 자영업자의 연금가입을 더욱 촉진하고, 셋째 기업연금에 가입해 있지 않은 사람들에게 개인적으로 노후소득보장 준비를 할 수 있도록 면세혜택을 주는 개인퇴직계정을 주는 것 등이다. 이로써 미국의 사회보장체계는 전 국민이 공적 연금과 사적 연금으로 노후소득이 보장되는 이층보장형태로 완성되었다.

V. 노동조합과 기업연금

기업연금에 대한 노조의 입장을 파악하기 위해서는 다음 다섯 가지 측면의 정리가 필요하다. 첫째는 역사적으로 연금제도가 발전해 오는 과정 속에서 노동조합들이 기업연금에 대해 어떠한 태도와 입장을 가지고 있었으며 어떠한 역할을 하였는가 하는 점이다. 둘째는 조직노동이 어떠한 형태의 기업연금을 선호하고 있는가의 문제이다. 셋째는 기업연금제도의 관리와 운용에 어느 정도 참여하는가의 문제이다. 넷째는 도입된 기업연금제도에 대해 어떤 정책을 구사하는가의 문제이다. 다섯째는 조성된 기업연금을 대상으로 어떠한 전략을 구사하는가의 문제이다. 차례로 검토해 보기로 하자.

첫째, 연금제도가 발전해 오는 과정에서 기업연금에 대한 노동조합의 태도에 대해서는 다음과 같이 정리할 수 있다. 우선 복지혼합에 대한 노동조합의 태도는 분명하지 않았다. 노조가 처음에는 기업연금을 옹호했다가, 나중에 국가주의적인 전략으로 이동한 사례가 적지 않게 나타나고 있다. 그리고 노동운동 내부의 각 분파의 입장도 차이가 있었다. 예컨대 스웨덴에서 많은 화이트칼라 조직들은 보충적 국가연금을 선호하였지만, 다른 조직들은 기존의 기업연금을 확대하기를 원하였다. 기업연금에 대한 블루칼라 노동운동, 화이트칼라 노동운동, 공무원 노조 등의 입장도 차이가 있었으며, 전국노조, 산별노조, 작업장 차원, 개별 노동자 차원에서 노동자의 이해관계는 각각 차이가 있는 것으로 확인되고 있다. 이러한 차이에도 불구하고 대체로 복지국가의 프로그램이 빈곤한 곳에서 기업연금에 대한 노조의 요구는 강했다(Ebbinghaus, 2000).

둘째 조직노동이 어떠한 형태의 기업연금을 원하는가의 문제는 2000년 12월에 열린, ETUC(European Trade Union Confederation) 집행위원회의 기업연금에 대한 결의를 통해 확인할 수 있다. 이 결

의는 노조가 선호하는 기업연금의 형태를 다섯 가지로 정리해 놓고 있다.

- (1) 적절한 수준(국가별, 산업별, 회사별 수준)에서 사회적 당사자들간의 단체협약을 통해 기업연금제도 설립을 위한 조건을 마련해야 한다.
- (2) 기업연금제도의 구조는 단순히 개인연금을 보증하기 위한 투자기금이 되어서는 안 되며 여러 형태의 위험(biometrical risk)을 커버할 수 있어야만 한다. 즉, 폐질과 장수의 경우 그리고(또는) 순전한 권리의 개인화가 이루어질 때까지는 기여자의 사망 시에 홀아비와 과부의, (만일 필요할 경우) 고아의 소득을 보장할 수 있어야 한다.
- (3) 기업연금제도가 도입되면, 선택된 기법과는 관계없이 회사는 모든 노동자를 위해 기여해야만 한다. 기업연금제도에 대한 접근은 부문 또는 회사의 모든 노동자에게 보장되어야만 하고, 다국적 기업의 경우 국경을 초월한 가입자격이 주어져야 한다. 이러한 자격은 전일제 혹은 시간제 근로여부나 고용계약 기간의 한정 여부에 구속되지 않는다.
- (4) 남성과 여성간의 평등대우 원칙은 적용되어야만 한다.
- (5) 일단 기업연금제도의 기법들이 사회적 당사자 사이의 협약(부문별 그리고/또는 회사별 수준에서)을 통해 확정되었다면, ETUC 조직은 운영 기구(management body) 혹은 운영 기구들(bodies)의 선택을 포함한 전략적인 선택 및 기업연금제도의 통제에 참여하여야 한다. ETUC 조직들은 고용을 촉진하기 위한 투자 전략에 대해 비중을 두어야 하며, 고용을 촉진하고, 일반적으로 “사회적으로 책임 있는” 것으로 간주되고 있는 기업에 대한 투자를 선호하고 순전히 투기성 투자를 회피하여야 한다.

기업연금에 대한 결의는 기업연금의 급여산정방식인 확정급여형과 확정기여형의 선택 문제에 대해서도 입장을 정리하고 있다. ETUC는 노조가 선택하여야 할 기업연금의 형태를 연대의 원리를 적용하는 확정급여형으로 파악하고, 다만 확정급여형 기업연금제도를 도입할 여건을 갖추지 못한 곳에서는 다른 기법들을 적용할 수 있다고 하였다. 스웨덴 블루칼라의 기업연금이 확정기여형인 것에서도 우리는 강한 노조가 존재하는 곳의 기업연금이 일괄해서 확정급여형이 아닌 것을 알 수 있다. 그러나 몇 개의 예외적인 사례를 제외한다면 역시 노조의 입장은 확정급여형인 것을 확인할 수 있는데, 그 이유에 대해서는 주식시장이 불확실한 상황에서는 확정기여형 기업연금의 경우 노동자의 노후생활이 매우 불안정하게 된다는 점, 그리고 확정급여형에서는 노조가 단체교섭을 통해 투자나 급여에 간접적으로나마 영향을 미칠 수 있는 여지가 있지만, 개인계정에 의해 운영되는 확정기여형 연금제도의 상당한 부분은 노조의 개입 없이 관리되고 있다는 점, 확정급여형 연금제도에서는 청년에서 노인으로, 저소득자와 고소득자 사이의 재분배 등 여러 형태의 재분배가 가능한 점 등을 들 수 있을 것이다(Orszag, 1999).

셋째 기업연금제도의 관리와 운용에 노조가 어느 정도 참여하는가의 문제이다. 기업연금의 제도 설계 및 운용에 대한 노동조합의 참여 정도는 가입의 강제화 여부에 따라 국가별로 매우 차이가 있다(신기철, 2002). 스웨덴과 네덜란드, 프랑스의 기업연금은 단체교섭의 대상이며 노사 공동으로 기금의 운용에 참여한다.

네덜란드의 경우 기업연금의 설치 형태는 회사 자체의 기금으로 별도 운영하는 경우, 산업별로 기업연금을 설치(branch pension)하는 경우 및 생명보험회사와의 계약에 의한 방법 등 세 가지로 분류되는데, 회사 자체의 기금으로 운영하는 경우와 산업별 기업연금의 경우 노사 대표 동수로 구성된 기금운용위원회를 설치해야 한다. 81개 개인 산업별 연금기금은 노사 각 4명의 대표가 운용하고 있다. 확정급여형 기업연금은 물가, 금리 등 거시경제 변수의 변화에 따라 유

지가 어려운 것으로 일반적으로 알려져 있는데, 네덜란드에서는 이러한 상황이 발생할 경우 노·사정 등 사회적 파트너들끼리 연금 제도의 지급조건 등을 조정하는 등의 조치를 취하여 제도 지속이 가능하도록 하고 있다.

공공부문을 제외하고 독일의 기업연금은 오랫동안 교섭대상에서 제외되어 왔으나, 자발적인 기업연금을 새롭게 도입한 2001년 연금 개혁 이후 건설, 화학, 금속 등에서 기업연금은 단체교섭의 대상이 되고 있다. 이들 새로운 협약에 의해 만들어진 연기금의 관리와 운영에는 노사가 공동으로 참여한다.

프랑스의 경우 연금제도의 관리에는 노사가 공동으로 참여한다. 소득비례연금의 관리체계는 일반노동자들을 위한 ARRCO와 간부들을 위한 AGIRC 등 두 기업연금연합회에서 기업연금 운용의 의사결정을 하며, ARRCO는 노사동수인 30명 규모의 이사회가 정책을 정하며, 연간 3회 이상 이사회를 하고, 연간 4~5회 정도 실무위원회를 열고 있다. 실무위원회에는 5개의 노조 파견자가 상주하고 있다.

미국과 영국의 기업연금은 자발적인 제도이므로 노조가 있는 회사만 단체교섭력에 따라 기업연금의 운용에 참여하며 사용자가 일방적으로 결정할 수도 있다. 영국의 경우에는 1995년 이후에 기금운영위원회(board of trustee)에는 노동자의 1/3이상이 참여하도록 되어 있으며, 노조가 강력한 회사에서는 1/2이상의 조합원이 참여하는 경우도 있는 것으로 확인되고 있다. 기금운영위원회에서는 기금의 투자방법, 투자수단의 선택 등을 결정하기 때문에 노조가 실질적인 영향력을 행사할 수 있는 것으로 볼 수 있다. 특히, 영국의 기업연금 규모는 매우 크기 때문에 노조가 자본시장에 영향력을 행사할 수 있다.

미국에서는 연기금 운용에 대해 노조가 개입할 수 있는 여지는 대단히 제한적이다. 미국에서 노조가 유일하게 관여할 수 있는 기금은 개인연금인 태프트-하틀리 펀드인데, 태프트-하틀리 법(1947년)에서는 신탁인 지정시 노조와 경영자가 동일한 수의 이사를 지명할

수 있다고 명시되어 있다. 그러나 이 법에서도 노조의 이사회 파견 대표들이 연금 운용과 관련된 통제권을 공유해야 한다는 규정은 존재하지 않는다. 그리고 경영자가 단독으로 출연하는 기업연금은 연금의 계획과 운용에 대해 노조가 관여할 수 없다.¹¹⁾ 그리고 미국에서 확정급여형 기업연금의 비중이 줄어들고 확정기여형 기업연금의 비중이 증가하고 있는 상황은 연기금 운용에 대한 노조의 통제를 더욱 어렵게 하고 있다.

넷째, 도입된 기업연금에 대해 노동조합이 어떤 정책을 구사하는가의 문제이다. 영국의 TUC의 경우에는 정부의 연금정책에 대해 노조의 입장에서 영향력을 행사하고, 조합원에 대해 연금제도를 설명하고¹²⁾ 사적인 연금의 개선을 둘러싼 단체교섭에 활동의 초점을 맞추고 있다. 개인연금제도로의 적용제외가 인정된 이후 생보사들에 의한 무수한 불완전 판매(misselling) 문제에 대한 대응, Stakeholder pension에 대해 국가의 감독이 강화되도록 요구하는 것 등의 정책을 추진하고 있다. 그리고 TUC는 사적연금 분야에서 기업주의 각출을 의무화하도록 정부에 영향력을 행사할 계획이다. 주요한 내용으로는, 연금제도를 제공하고 있는 기업에 대해서는 기업주의 각출금을 향후 10년동안 단계적으로 4%에서 10%까지 체증하는 ‘법정기업연금’의 도입을 요구하고, 연금제도가 없는 사업장에 대해서는 노사가 공동으로 각출할 수 있는 제도를 의무화하는 것 등이다.

프랑스의 경우에는 최근 몇 년 동안 주로 연금제도 개혁이 의제가 되어 왔으므로 연금제도 개혁에 대한 노조의 입장을 정리하고

11) 송원근(2001), 김영두·인수범·김재우(2001)에서 재인용.

12) 조합원들에게 연금제도에 대한 이해를 높이기 위해 추진된 대표적인 운동으로서 Pension Power라는 캠페인을 들 수 있다. 10일 동안 25만 건의 전화접속이 이루어지는 등 일반노동자들의 연금 권리를 고양하고, 지식을 높인 것으로, TUC내에서 성공적인 운동으로 평가되고 있다. 그 당시 TUC에 연금제도에 대한 문의를 가장 많이 한 계층은 여성, 비정규직 등이었으며 동 운동을 통해 현재는 비정규직도 모든 연금제도에 동일한 자격으로 참여할 수 있도록 하였다.

조합원들을 동원하며 자신의 입장을 관철시키는 일이 주요한 활동이다. 현재 프랑스 노조들 사이에는 소득대체율을 다소 인하하는 것에 대해서는 의견의 일치를 보고 있으나, 보험료를 인상하거나 연금 수급연령을 조정하는 것에 대해서는 의견차가 큰 상황이다.

독일 노조의 경우, 최근까지 기업연금에 대한 발언권을 거의 갖지 못했다. 다만 공장평의회에서 기업연금에 대한 정보권 등 약한 권리만을 갖고 있었을 뿐이었다. 그러나 2001년의 연금개혁 이후 독일금속노조, IG Bau를 비롯한 몇몇 노조에서 기업연금을 단체교섭의 영역으로 끌어들이고 있으며 이후 이들 노조에서 단체교섭을 통해 산별 차원의 기업연금의 설립을 추진하는 활동은 주요한 노조 임무중의 하나가 되고 있다. 2001년에 체결된 IG Bau와 독일건설업 사용자협회 사이의 협약을 보면 노조의 태도를 확인할 수 있는데, 노조는 기여금을 어디에 투자할 것인지 여부를 노동자의 자유로운 선택에 맡기고 있지만, 건설업 연기금(ZVK)에서 만든 새로운 펀드에 투자하도록 강력하게 권고하고 있다. ZukunftPlus라고 불리는 이 새로운 펀드는 연금권의 자유로운 이동과 최소 수익률 3.5%를 보장하고 있다. 2001년 9월에 체결된 독일금속노조와 독일금속사용자협회 사이의 협약 역시 금속산업 차원의 연기금을 만들기로 합의하고 있다. 산업 차원의 연기금 이외에 Pensionkasse와 Direktversicherung이라고 불리는 사적인 연기금의 설립도 합의되었는데, 이 세 개의 연기금의 관리와 운영에는 노사가 공동으로 참여하게 된다.

다섯째, 조성된 기업연금의 활용의 문제이다. 먼저 영국의 사례를 보면, 영국의 TUC는 1974년 발간된 『산업민주주의』를 통해 기업 연금을 활용한 경제민주주의 전략을 주장했다. 즉 연기금의 지원을 받는 국가투자은행을 통해 산업부분에 대한 투자를 장려하고 연기금이 투자하는 기업들의 의사결정에 종업원들이 참여할 수 있도록 하자는 것이다. TUC의 이러한 구상은 노동당의 녹서인 『자본과 평등』(Capital and Equality)에 나오는 내용인데 이후 노동당 다수

의 승인을 받지는 못했다(김영두·인수범·김재우, 2002). 현재 TUC는 국제적인 연대 차원에서 기업연금이 어떻게 투자되는지에 대해 검토할 계획을 갖고 있으며, 이를 위해 기업연금운영위원회에 참여하고 있는 조합원들에게 기금운용에 대해 주의 깊게 관찰하도록 요구하고 있고, 최근에는 투자적격기업, 투자부적격기업 등에 대한 가이드라인을 정하는 등 기금운용에 대해 공동연대를 모색하고 있다.

독일금속노조 역시 금속산업 차원의 새로운 연기금 조성을 위한 계획에서 자연자원의 지속가능한 이용과 사회적 책임성의 원리에 일치하는 투자결정을 내리도록 연기금 계약자에게 요청할 계획으로 있다.

전통적으로 기업 문제에 대해 개입하지 않았던 네덜란드의 연기금들도 최근 네덜란드에서 격화된 기업 지배구조 논쟁의 영향을 받아 좀더 적극적인 입장을 취하기 시작했으며 주주 권리의 회복과 투자 기준 장애물의 설정을 주장하고 있다.

그 다음은 미국의 사례이다. 1997년 9월 미국노총은 노동조합이 주주 및 연기금 주도권을 발전시킴으로써 영향력을 극대화하는 것을 지원하기 위해 기업업무부의 설립을 발표하였으며, 미국노총 산하에 설립된 노동자자본센터는 노동자들의 자본이 노동자들에게 우호적으로 사용될 수 있는 다양한 계획들을 준비하고 있다(김영두·인수범·김재우, 2002). 예컨대 노동자-소유자의 접근을 확립하고 의결권 행사 중심의 주주 행동주의나 기금운용 관리를 통한 직접투자 와 같은 금융전략들을 탐구하는 것, 연기금 운영기관에 노동자들의 대표자를 파견하는 것, 경제적으로 타겟화된 투자를 장려하거나 노동조합이 스폰서인 주주 제안들이 공적 연기금의 지지를 받을 수 있도록 다양한 의제를 개발하는 것 등이다.

1990년대 들어와 연기금 운용에 대한 미국 노동조합의 개입은 주목할 만한 것이었다. 미국노총은 노동자들과 주주들과의 동맹을 성사시키기 위한 행동의 일환으로 주주 행동주의를 주창했으며, 1997

년 팀스터의 연기금은 GE 주총에서 최고경영자의 과도한 보수를 비판하는 제안을 제출하였다. 1998년 주총에서 노동조합들은 기업 지배구조 개선을 위한 제안을 하고, 기업의 책임성을 강조한다거나, 정치자금을 제공한 사실을 폭로하는 등의 일을 했다. 1999년 주총에서도 미국노총은 CEO 보상 제한, 이사회 독립 등을 요구하는 제안들을 제출한 바 있다.

미국노총의 이러한 주주행동주의는 여러 가지 정치적 이익들을 가져온 것으로 평가되고 있는데, 첫째 노조활동에 대한 사회적 권리를 이끌어낼 수 있다는 점이다. 둘째, 기업경영을 투명하게 하고 이 사회의 책임성을 높이려는 노조의 노력은 노동자들이 전략적 의사결정에 무능하다는 기존의 통념을 불식시키는 효과를 가지고 있다는 점이다. 셋째, 연기금이 노동자들에게 피해를 입히는 방향으로 사용될 수 없다는 점을 인식시킨 점이다.¹³⁾

13) O'Connor(1999), 김영두·인수범·김재우(2002)에서 재인용.

VI. 기업연금의 비교

이상으로 정리한 각국의 기업연금제도를 복지국가체제의 유형의 측면에서 차이가 나는 항목들을 중심으로 해서 정리해 보기로 하자.

1. 노후소득보장체계에서의 역할

기업연금이 노후소득보장체계에서 어떠한 역할을 담당하는가의 문제는 각 나라마다 차이가 있다. 스웨덴에서는 기업연금이 국민연금의 부분 대체 역할을 하며 단체협약에 의해 가입이 강제되어 있다. 네덜란드에서는 기업연금이 국민연금의 소득비례부분을 대체하며 단체협약에 의해 가입이 강제되어 있다.

독일은 국민연금제도의 역할이 커서 가입률이 낮고 인센티브로서의 기능이 약하다. 프랑스는 국민연금제도를 이원화하여 전 국민에

<표 10> 노후소득보장체계와 기업연금

국가명	노 후 소 득 보 장 체 계	기 업 연 금 관 련			
		역 할	가입형태	가입률(%)	제도형태
스웨덴	국민연금+ 기업연금(강제)	부분대체	강 제	90%	확정급여 확정기여
네덜란드	국민연금(기초)+기업연금(강제)	부분대체	강 제	90%	확정급여
독일	국민연금(소득비례)+기업연금(임의)	보 완	임 의	42%	확정급여
프랑스	국민연금(기초)+기업연금(법정)	부분대체	강 제	100%	확정급여
영국	국민연금(기초+ 소득비례) 기업연금(적용제외 혹은 임의)	적용제외 혹은 보완	임 의	50%	확정급여 확정기여
미국	국민연금(기초+ 소득비례) 기업연금(임의)	보 완	임 의	46%	확정급여 확정기여

출처 : 신기철(2002) 약간 변형

게 공통적으로 적용되는 기초연금은 정부에서 운영하고, 소득에 따라 달라지는 소득비례연금은 법정 기업연금으로서 각 산업별로 관리하고 있다.

미국은 사회안전망 차원의 최소한의 국민연금제도를 운영하고 세제혜택을 부여하여 자발적인 기업연금 가입을 장려하고 있다. 영국은 최소한의 국민연금제도를 운영하고 기업연금은 임의 가입하되, 일정한 요건을 갖춘 기업연금 가입시 국민연금 가입을 면제하는 적용제의 규정을 두고 있다.

2. 기업연금과 단체교섭

기업연금의 제도 설계 및 운용에 대한 노사간의 참여 정도는 가입의 강제화 여부에 따라 국가별로 매우 차이가 있다(신기철, 2002). 스웨덴과 네덜란드, 프랑스의 기업연금은 단체교섭의 대상이며 노사 공동으로 기금의 운용에 참여하지만, 미국과 영국의 기업연금은 자발적인 제도이므로 노조가 있는 회사만 단체교섭력에 따라 기업연금의 운용에 참여하며 사용자가 일방적으로 결정할 수도 있다. 독일의 기업연금은 오랫동안 교섭대상에서 제외되어 왔으나, 자발적인 기업연금을 새롭게 도입한 2001년 연금개혁 이후 건설, 화학, 금속 등에서 기업연금은 단체교섭의 대상이 되고 있다. 독일의 공공부문은 교섭의 대상이다.

3. 기업연금의 종류와 수

스웨덴의 기업연금은 중앙정부의 공무원, 지방정부의 공무원, 블루칼라와 화이트칼라 4개이다. 네덜란드에는 산업별 연기금과 기업 연기금이 있으며, 산업별 연금기금(branch pension)의 수는 81개이며 기업 연기금의 수는 831개이다.

독일은 많은 수의 기업연금을 보유하고 있으며, 프랑스의 경우 기업 차원의 연기금은 화학산업, 야금산업, 석유산업 등에서 100여 개 정도 존재하며, 산업 차원의 연기금과 직종별 연기금이 일부 존재한다. 영국의 경우 노동자 400만이 넘는 공공부문에만 180개의 기업연금을 가지고 있다. 전체적으로는 128,000개를 초과한다(Davis, 1997). 미국의 경우에도 많은 수의 기업연금이 존재한다.

4. 통산성의 문제

통산 제도는 노동자가 어느 회사에 입사하여 정년 퇴직 전에 다른 회사로 옮기는 경우에 옮기기 전 회사의 기업연금의 수급권 또는 기금적립액을 다른 회사로 옮겨가는 제도이다(신기철, 2002).

일반적으로 확정급여형 기업연금을 채택하고 있는 기업은 급부의 이전을 허용하지 않으며, 따라서 이직을 자주 하는 노동자들은 수급권 제한 때문에 충분한 연금이전이 불가능할 수 있다. 확정급여형 기업연금제도의 주요한 결점이 바로 노동이동에 대한 제약인 것이다. 그러나 확정기여형 기업연금제도는 즉시 수급권이 발생하고 직장을 옮길 경우에도 그때까지 적립된 금액을 개인퇴직금적립구좌 제도로 이체하여 정년퇴직시까지 적립할 수 있다(방하남 외, 2002).

스웨덴의 경우에 노동자는 쉽게 이전 급부의 손실 없이 자유롭게 기업들 사이를 이동할 수 있다. 1974년 이전에 독일에서는 연금수급권을 갖기 위해 퇴직연령까지 고용관계를 유지하여야 했다. 1974년에 도입된 기업연금법(BetrAVG)은 이러한 관습을 수정하여 10년 동안 기업연금에 가입하거나, 12년 동안 동일 기업에 근무하고 3년 동안 기업연금에 가입해 있으면 수급권을 갖도록 했다. 그리고 기업을 옮기는 노동자가 수급권을 갖기 위해서는 적어도 35세 이상이어야 했다(Andretti, 2002).

네덜란드에서 연금의 통산성은 산업 차원의 연금과 기업 차원의 연금에 따라 차이가 있다. 산업별 연금은 특정 산업 내에서 연금의

통산성을 보증한다. 노동자들은 직장을 옮기더라도 그 직장이 자기
가 속해 있는 특정 산업 내에 속해 있다면 연금의 통산성을 보증받
을 수 있다. 그러나 다른 산업에 속해 있는 일자리로 이동했을 경우
노동자는 통산성의 손실을 감수하여야 한다. 네덜란드에서 지난 20
년 동안 기업 차원 연금의 통산성은 상당히 개선되었다. 규정에 따
르면 피용자가 일자리를 옮길 경우 연금의 가치는 표준적인 산식을
통해 결정된다.

영국의 경우에는 확정급여형 기업연금이 지배적이므로 이 문제는
상당한 관심의 대상이 되어 왔다. 더욱이 80년대와 90년대에 이루어
진 노동시장의 탈규제, 경기침체, 정보기술의 사용 증가 등으로 인
해 생애 고용의 비율이 축소되는 맥락에서 이 문제는 더욱 중요성
을 띄어 왔다. 영국의 정책당국은 확정급여형의 기업연금에서도 통
산성을 보장하는 문제에 적극성을 띄어 왔다. 1975년 이전에 전직자
는 자신의 수급권을 다른 직장으로 이전할 수 있는 권리를 갖지 못
했다. 그러나 여러 차례 법 개정을 거쳐 통산성에 관한 현재의 규정
이 1993년의 연금법(Pension Schemes Acts)과 1995년의 연금법
(Pension Act)에 담기게 되었다. 이 규정에 따르면 일자리를 옮기는
개인들은 자신의 연금급부에 해당하는 현금을 지급 받을 수 있게
되었다(Andrietti, 2002). 다만 확정급여형 개인연금 권리의 현재 가
치를 어떻게 평가할 것인가에 관한 표준적인 처리방법은 부재하며
연금수리사에게 재량을 부여하고 있다(Davis, 1997).

미국의 경우에는 한 산업의 노동자 혹은 특정 지역의 직종을 포
괄하는 복수-사용자 플랜에서는 통산성이 쉽게 보장된다. 상호성에는
두 가지 유형이 존재한다. 첫째 유형은 이직을 했지만 원래의 연
금플랜에 계속 가입해 있어서 새 직장에서의 기여가 이전의 플랜에
계속 납부되는 경우이고, 둘째 유형은 노동자가 이직하기 전에 가입
해 있던 기금과 이직한 후에 새로 가입한 기금이 공동으로 서비스
를 제공하는 경우이다.

복수-사용자 플랜을 확장한 것이 단일 산업의 모든 기업의 연금

플랜을 관리하는 통산성 네트워크이다. 미국에서 최대의 네트워크는 TIAA-CREF이다. 네트워크는 트러스트 혹은 생명보험회사로서 조직된다. 노동자가 확정기여형 연금제도를 갖고 있을 때, 노동자의 구좌는 사용자 사이에 이전된다. 노동자가 확정급여형 연금제도를 갖고 있을 때, 이전의 급부는 일정한 산식에 따라 고려된다. 미국에서는 이직할 때, 노동자 연금권의 현재가치가 소액일 때에는 한꺼번에 목돈으로 받을 수 있다.

5. 포괄성과 급여

기업연금이 어느 정도 다양한 노동자를 포괄하는가는 나라마다 차이가 있다. 스웨덴의 경우 집중화된 교섭구조와 노동운동의 파워 때문에 거의 모든 임금소득자를 포괄한다. 네덜란드의 경우에도 산별 교섭을 통해 기업연금이 규제되기 때문에 90% 정도의 노동자들이 포괄된다.

그러나 독일의 경우 전체 노동자의 42% 정도가 기업연금의 수혜자이다. 독일의 공공부문에서는 거의 모든 노동자를 포괄하지만 민간부문의 경우 46%(1993)에 지나지 않는다. 그리고 공업부문의 노동자들이 금융과 보험산업을 제외한 서비스부문의 노동자들보다 기업연금 수혜의 비율이 두 배 이상 높게 나타나고 있다. 그리고 90년 기준으로 남성 노동자의 70%가 기업연금의 수혜자인데 비해 여성 노동자의 경우 53.4%에 지나지 않았다(Schmähl, 1997). 프랑스에서는 기업연금이 법적으로 강제화되어 있기 때문에 거의 모든 임금소득자를 포괄한다.

영국에서 거의 모든 공공부문의 사용자들은 기업연금을 제공하지만, 민간부문에서는 대기업이 제공하는 비율이 훨씬 높다. 민간부문의 경우 40%의 피고용인이 기업연금의 수혜 대상이지만 공공부문의 경우 70% 이상이 수혜대상자이다. 정규노동자는 파트타임 노동자보다 더 많이 기업연금의 수혜자가 되며(57% 대 16%), 여성은 남

성보다 기업연금 수혜의 비율이 더 낮게 나타났다(37% 대 57%). 미국에서는 전체 노동자의 46% 정도가 기업연금의 수혜자이다.

<표 11> 기업연금에 가입한 노동자의 비율

국가명	가입 비율	국가명	가입 비율
벨기에	31%	룩셈부르크	30%
캐나다	41%	네덜란드	90%
덴마크	80%	뉴질랜드	22%
프랑스	100%	노르웨이	66%
독일	42%	스페인	15%
그리스	5%	포르투갈	15%
아일랜드	40%	스웨덴	90%
이탈리아	5%	스위스	100%
일본	37%	영국	50%
		미국	46%

출처 : Laboul(1998), 방하남 외(2001)에서 재인용.

6. 급여산정방식

스웨덴에서는 민간부문의 화이트칼라인 경우 확정급여형에서 확정기여형으로 전환 중에 있으며, 민간부문의 블루칼라인 경우 1996년 확정급여에서 확정기여로 전환하였다. 공무원들은 확정급여형이며, 지방공무원은 확정급여형에서 확정기여형으로 전환하였다. 네덜란드의 기업연금은 97.7%가 확정급여형이며 2.3%가 확정기여형이다. 독일의 기업연금은 90%가 확정급여형이며 10%가 확정기여형이다. 프랑스의 기업연금은 대부분 확정급여형이다. 영국에서는 확정급여형이 86.2%이고 확정기여형이 13.8%를 차지하고 있다 그러나 최근 확정기여형의 비율이 높아지고 있다. 미국에서는 확정급여형과 확정기여형의 비율이 50 대 50 정도이다(Andrietti, 2002).

VII. 결 론

이상의 분석에 따라 다음과 같은 결론을 내릴 수 있을 것이다. 첫째 기업연금은 공적연금과 긴밀한 상호작용하에 움직이고 있었다. 현재 기업연금과 공적연금이 상호작용하는 방식은 복지체제의 유형에 관계없이 공적 연금이 감소하고 기업연금의 비중이 증가하는 방식이라고 할 수 있을 것이다. 많은 정부들은 사적연금의 확대를 부과방식의 위기로부터 벗어나는 길로 이해하고 있는 것이다. 역사적으로 공적 연금과 기업연금의 관계는 기업연금으로의 이전(cross over)과 공적 연금의 감소가 기업연금의 증가에 의해 상쇄되는 것(offsets), 동시발전(parallel development)이라는 세 가지 유형을 보여주고 있는데(Rein & Wadensjö, 1997), 현 시기의 지배적인 유형은 상쇄라고 할 수 있을 것이다.

둘째 각각의 복지체제에서 전형적인 국가들의 경우, 복지체제에 따라 기업연금의 형식과 내용이 차이가 있었다. 사회민주주의적인 복지체제에 속하는 스웨덴의 경우 높은 기초연금 수준, 낮은 기업연금, 거의 모든 노동자들이 기업연금의 수급자가 되는 포괄성, 노사간의 중앙집중적 교섭을 통한 규제, 높은 통산성, 수급권의 즉시 발생 등의 특징을 보여 주고 있었으며, 보수주의적-조합주의적 복지국가에 속하는 독일의 경우 높은 소득비례연금, 낮은 기업연금, 사용자 주도, 기업의 핵심종업원에 대한 제공, 낮은 통산성, 오랜 시간이 지난 뒤 수급권의 발생 등의 특징을 갖고 있었다. 그리고 자유주의적 복지체제에 속하는 영국은 낮은 기초연금, 낮은 보충연금, 적용제의 규정, 공적보험에 대한 사적보험의 우위, 파편화된 노사관계에서 비롯되는 기업연금의 다양성, 어느 정도 인정되는 통산성, 일정한 기간이 지난 뒤 수급권의 발생 등의 특징을 드러내고 있었다.

그러나 전형적이지 않은 나라들의 경우에는 조금 다른 특성들을

보여주었다. 두 체제의 중간적 위치를 점하는 네덜란드는 높은 기업 연금 수준, 90% 정도의 노동자들이 기업연금의 수급자가 되는 포괄성, 산별교섭을 통한 규제, 높은 통산성 등의 특징을 보여주었다. 프랑스의 경우에도 여기에서는 보수주의적 복지국가체제에 속하는 나라로 분류했지만, 거의 모든 노동자들이 기업연금의 수혜자가 되는 포괄성, 산별교섭을 통한 규제, 높은 통산성 등의 특징을 보여주고 있었다.

셋째 기업연금의 유형은 해당 국가의 노사관계 구조와 긴밀한 연관관계를 갖고 있다는 점이다. 대체로 집중화된 노사관계 구조를 가진 나라들의 경우 기업연금의 포괄성, 노동조합의 참여, 높은 통산성 등의 특징을 가지고 있었고, 분권화된 노사관계 구조를 가지고 있는 나라들의 경우 기업의 핵심종업원에 대한 제공, 낮은 통산성, 사용자 주도 등의 특징을 가지고 있었다.

이상의 결론은 각각의 복지국가체제에 속하는 대표적인 나라들을 대상으로 하여 기업연금의 성격을 분석한 것이다. 동일한 복지국가체제에 속하는 나라의 경우에도 기업연금의 성격과 내용에 있어서 차이가 있으므로, 우리의 결론을 곧 바로 복지국가체제 유형별 기업 연금의 성격 차이로 연결할 수는 없을 것이다. 앞으로 더 많은 나라를 대상으로 한 양적인 연구와 질적인 연구를 통해서 보완되어야 할 것이다.

참 고 문 헌

- 김영두·인수범·김재우, 『경제민주주의와 노동조합운동』, 2002.
- 김진수, 「독일의 노후소득보장정책과 관련법」, 『노인복지정책연구』, 제20호, 2001.
- 김태성·성경룡, 『복지국가론』, 나남출판, 1993.
- 박재식, 「외국의 기업연금제도」, 『강원법학』, 제14집, 2001.
- 방하남 외, 『기업연금제도 개선방안 연구(Ⅱ)』, 한국노동연구원, 2002.
- 송원근, 「연기금의 주식투자: 미국의 사례와 시사점」, 한국사회경제학회 2001년 여름 학술대회 발표집.
- 신기철, 「주요 국가의 기업연금 운용사례 및 시사점」, 『퇴직금제도 개선 및 기업연금제도 도입방안 토론회』, 2002.
- 이인재 외, 『사회보장론』, 나남출판, 2002.
- 이혜경, 「한국 복지국가 성격논쟁의 함의와 연구방향」, 『상황과 복지』, 2002/11호.
- 윤석명·주은선, 『공적연금 유형의 국제비교(Ⅰ)』, 국민연금관리공단 국민연금연구센터, 2000.
- Andrietti Vincenzo, “Employer Provided Pensions Portability in OECD Countries. Country Specific Policies and Their Labour Market Effects”, in *Regulating Private Pension Schemes*, OECD, 2002.
- Bonoli Giuliano, *The Politics of Pension Reform*, Cambridge University Press, 2000.
- Davis Philips, *Private Pensions in OECD Countries - The United Kingdom*, OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers - No. 21, 1997
- Esping-Andersen Gøsta, *Three Worlds of Welfare Capitalism*, Oxford University Press, 1990.
- Esping-Andersen Gøsta, “Conclusion: Occupational Welfare in the

- Social Policy Nexus”, in Michael Shalev ed., *The Privatization of Social Policy?* The Hebrew University of Jerusalem, Israel, 1996.
- Ebbinghaus Bernhard, “Between State and Market”, in *Conference: Social Protection in the New Era. Research Committee on Poverty, Social Welfare and Social Policy*, International Sociological Association, Tilburg University, The Netherlands, August 24-27, 2000.
- Herbertsson Tryggvi & J. Michael Orszag, “Issues in European Pension Reforms: Supplementary Pensions” , 1999.
- Laboul Andre, “Private Pension Systems; Regulatory Policies”, Ageing Working Paper, no2.2., OECD, Paris, 1988.
- Lynes Tony, “The British Case”, in Rein Martin & Eskil Wadensjö (ed.), *Enterprise and the Welfare State*, Edward Elgar, 1997.
- Myles John and Paul Pierson, “The Comparative Political Economy of Pension Reform”, in Paul Pierson (ed.), *The New Politics of the Welfare State*, Oxford, 2001.
- O'Connor, Marleen, *Contests for Corporate Control: Corporate Governance and Economic Performance in the United States and Germany*, Oxford University Press: Oxford, 2000.
- OECD, *Private Pensions Conference*, OECD, 2000.
- OECD, *Private Pensions Systems: Administrative Costs and Reforms*, OECD, 2001.
- OECD, *Regulating Private Pension Schemes: Trends and Challenges*, OECD, 2002.
- Orszag, Michael, “Issues in European Pension Reforms: Supplementary Pensions”, 1999.
- Rein Martin & Eskil Wadensjö (ed.), *Enterprise and the Welfare State*, Edward Elgar, 1997.
- Rein Martin & John Turner, “Public-Private Interactions:

Mandatory Pensions in Australia, the Netherlands and Switzerland”, *Review of Population and Social Policy*, No. 10, 2001.

Reynaud Emmanuel, “France: A National and Contractual Second Tier”, in Rein Martin & Wadensjö Eskil, (ed.), *Enterprise and the Welfare State*, Edward Elgar, 1997.

Schmähl Winfried, “The Public-private Mix in Pension Provision in Germany: The Role of Employer-based Pension Arrangements and the Influence of Public Activities”, in Rein Martin & Wadensjö Eskil, (ed.), *Enterprise and the Welfare State*, Edward Elgar, 1997.

Shalev Michael, “Introduction”, in Michael Shalev (ed.), *The Privatization of Social Policy?* The Hebrew University of Jerusalem, Israel, 1996.

SZW, *The old age Pension System in the Netherlands*, 2001.

Wadensjö Eskil, “The Welfare Mix in Pension Provisions in Sweden,” in Rein Martin & Eskil Wadensjö (ed.), *Enterprise and the Welfare State*, Edward Elgar, 1997.

<부 록>

기업연금제도¹⁴⁾에 관한 유럽 수준의 규제틀을 위하여

For a regulatory framework at a European level concerning
occupational pension schemes

**“2000년 12월 13&14 회의 기간 집행위원회(Executive Committee)
에서 승인된 결의안”**

1. 1. 지난 총회(Congress)에서 제기된 것처럼, ETUC는 퇴직 연금의 가장 기본적인 요소인 공적연금제도¹⁵⁾의 방어에 주력하고 있다. 이런 맥락에서 가능한 한 모든 조치들을 통해 이러한 제도의 지속 가능성과 재정적 실행가능성을 보장하는 것은 매우 중요한 일이다. 이것은 ETUC가 왜 여러 회원 국가들에서 채택된 이니셔티브-예를 들어 “인구 적립기금 (demographic reserve funds)”의 설립-를 기꺼이 수용했는지를 잘 설명해 준다. 하지만 이러한 기금이 설립될 경우, 제도 실행과 방침들은 사회적 파트너와 긴밀하게 연결된 상태에서 채택되어야 한다. 이는 기금이 설립된 최초의 목적에 대해 지속적으로 귀를 기울이고, 정부에 의해 이 기금이 다른 용도로 사용되는 것을 금지하기 위함이다.

동시에, ETUC는 사회적 보호 제도(social protection system)-특히 연금제도-를 위해 요구되는 재정적 자원을 보장하는 데 특별히 주의를 기울이고 있다. ETUC는 재정을 안정적으로 유지하는 것뿐 아

14) “기업연금제도”의 개념은 공적연금 제도에 의한 급여를 보충하기 위해 제공되는 연금 급여를 포함한다.

15) 노조 정책에 관한 일반 결의안에 대해서는 1999년 Helsinki에서 개최된 ETUC Congress의 43항을 참조할 것.

나라, 다른 재정적 자원을 모색함으로써 제도를 발전시키는 것에 대해서도 관심을 갖고 있다.

1. 2. ETUC가 공적연금제도에 부여하는 중요성의 근거는 다음의 사실 때문이다. 이러한 제도들이 세대간뿐만 아니라 세대내 연대 메커니즘을 실행하기 때문이다. 그리고 이런 제도들은 실업기간, 질병 혹은 가정적 사유로 고용이 중단되었을 동안에도 보장받을 수 있는 연금 권리를 부여한다.

1. 3. 미래의 연금제도에 관하여 ETUC는 재원을 조달하는 방법에 상관없이(부과방식에 기초해 있건 사적 재정방식을 통해서이건), 인구의 증가가 연금제도에 영향을 미치는 요인이라 하더라도 이것이 유일한 요인은 아니라고 확신하고 있다; 오히려 고용과 성장(생산력의 증가)의 발전(변화)이 보다 중요하다. 재정 방식이 무엇이든지 간에, 그 시점에서 존재하는 부는 분배될 수 있다. 그러므로 ETUC의 요구는 최근 리스본 정상회담에서 결정된 목표인 “완전고용”을 어떻게 증진할 것인가와 완벽하게 일치하고 있다.

2. 1. 기업연금제도는 지난 십여 년 동안-일부 회원 국가에서 기업연금제도는 더 오랜 전통을 가진다- 공적연금제도를 보충하기 위해 발전되어 왔다. 이러한 제도들이 “유럽 사회적 보호의 지형¹⁶⁾”의 일부가 되었음에도 불구하고, ETUC에서는 기업연금제도가 공적연금제도의 실행가능성 문제에 대한 대안적인 해결책으로 고려될 수 없을 뿐더러, 이것이 공적연금제도를 손상하도록 방치될 수 있다고 판단한다. 우선적으로 공적연금제도는 유지되어야 하고, 제도의 재정은 보장되어야 한다. 반면에 역사적 이유로 인해 공적연금제도에

16) 노조 정책에 관한 일반 결의안에 대해서는 1999년 Helsinki에서 개최된 ETUC Congress의 43항을 참조할 것.

서 보장하는 급여수준이 낮은 일부 회원 국가에서, 기업연금제도는 연금수급자를 위한 유용한 보충적 자원을 제공할 수 있다. 이 경우 기업연금제도는 모든 노동자¹⁷⁾를 포함하도록 일반적으로 적용되어야 한다.

2. 2. 기업연금제도의 시행을 위한 여러 기법(technique)들이 존재한다. 일반적으로 공적연금제도에서 사용된 기법들과 가장 유사한 기법은 연대와 보험의 원칙에 기초한 부과방식이며, 흔히 이 방식은 “확정급여” 제도에서 사용되고 있다. 그럼에도 불구하고 국가적 맥락과 교섭상의 이유(negotiating constraints), 보다 구체적으로 권력의 균형으로 인해 이런 방식의 제도가 항상 실행가능한 것은 아니며, 다른 기법들이 채택될 수도 있다.

2. 3. ETUC에 따르면, 이러한 기업연금제도의 성립과 발전은 기여자와 연금수급자의 이해에 부합하고 일정한 기준을 따라야만 하는데, 이들은 유럽의 규제틀 속에 놓여 있어야 하며, 국가의 법률이나 단체협약 속에 이식되어야 한다.

2. 4. 기업연금제도 설립에 대한 ETUC의 요구-이 요구 중 일부는 이미 헬싱키 총회의 결의문에서 표현된 것이다-는 총 5가지이다. 하지만 EUTC는 이 요구들이 전부라고는 생각하지 않는다.

2. 4. 1. 유럽의 규제틀은 특히 적절한 수준(국가별, 산업별, 회사별 수준)에서 사회적 당사자들간의 단체협약을 통해 기업연금제도 설립을 위한 조건을 마련해야 한다.

17) 공적연금제도가 최소한의 급여를 제공하는 영국이나 아일랜드에서 기업연금제도는 50% 미만의 노동자를 포괄하고 있다.

2. 4. 2. 기업연금제도의 구조는 단순히 개인연금을 보증하기 위한 투자기금이 되어서는 안 되며 여러 형태의 위험(biometrical risk)을 커버할 수 있어야만 한다. 즉, 폐질과 장수의 경우 그리고(또는) 순전한 권리의 개인화가 이루어질 때까지는 기여자의 사망 시에 홀아비와 과부의, (만일 필요할 경우) 고아의 소득을 보장할 수 있어야 한다.

2. 4. 3. 기업연금제도가 도입되면, 선택된 기법과는 관계없이 회사는 모든 노동자를 위해 기여해야만 한다. 기업연금제도에 대한 접근은 부문 또는 회사의 모든 노동자에게 보장되어야만 하고, 다국적 기업의 경우 국경을 초월한 가입자격이 주어져야 한다. 이러한 자격은 전일제 혹은 시간제 근로여부나 고용계약 기간의 한정 여부에 구속되지 않는다.

2. 4. 4. 남성과 여성간의 평등대우 원칙은 적용되어야만 한다¹⁸⁾.

2. 4. 5. 일단 기업연금제도의 기법들이 사회적 당사자 사이의 협약(부문별 그리고/또는 회사별 수준에서)을 통해 확정되었다면, ETUC 조직은 운영 기구(management body) 혹은 운영 기구들(bodies)의 선택을 포함한 전략적인 선택 및 기업연금제도의 통제에 참여하여야 한다. ETUC 조직들은 고용을 촉진하기 위한 투자 전략에 대해 비중을 두어야 하며¹⁹⁾, 고용을 촉진하고, 일반적으로 “사회적으로 책임 있는” 것으로 간주되고 있는 기업에 대한 투자를 선호

18) 현재, 이 영역의 법률은 노동자(남성과 여성 모두)의 기여와 급여에 적용된다. 고용주들은 노동자의 성(gender)에 따라 다르게 기여할 수 있다. 일부 기구들은 노동자의 성에 따라, 그리고 남성과 여성의 기대수명의 차이를 고려하여 차별적인 보험수리적 계산을 요구한다.

19) 노조 정책에 관한 일반 결의안을 위해서는 1999년 Helsinki에서 개최된 ETUC Congress의 43항을 참고할 것.

하고 순전히 투기성 투자를 회피하여야 한다.

3. 1. 유럽 수준에서, ETUC가 요구하는 규제들은 기업연금제도의 실행에 관한 재정적 측면에 한정되는 것이 아니라²⁰⁾, 사회적 측면과 조세 측면에 대해서도 동일한 우선권(priority)을 부여해야 한다.

3. 2. “사회적” 측면에 대해 말하자면, ETUC는 “사회적”의 범주 속에 기업연금제도의 실행에 대한 사회적 파트너의 참여와 노동자의 이동(mobility)에 대한 장애와 연관된 문제들을 포함하고 있다.

노동자의 이동의 문제에 대해 말하자면, ETUC는 한 회원 국가로부터 다른 회원 국가로 이동하는 노동자가 그들이 권리를 획득하거나 혹은 보존하려 할 경우 곤란에 처하는 것을 피하기를 원한다. 이러한 이유로, 규제들은 노동자 권리의 획득, 유지 그리고 통산성을 보장할 수 있어야 한다²¹⁾. 국경 없는 가입자격을 제공하고, 연금 권리를 획득하기 전에 요구되는 연금수급기간(vesting period)을 폐지해야 한다. 그리고 일시불과 종신연금(annuities)의 조정이 가능해야 한다.

사회적 당사자가 기업연금제도의 전략적 선택과 통제에 참여하여야 한다는 ETUC의 요구는 이것이 연기된 임금이라는 의미를 갖기 때문에 규제들 내에서 분명하게 규정된 권리로 통합되어야 한다.

이것은 또한 이러한 틀이 기업연금제도 하에서 집적된 기금의 “소유권”은 결국은 기여자와 연금수급자의 것이라 사실과, 어떠한 이유에서라도 이 권리가 그 기금을 운영하는 책임을 담당하고 있는

20) 위원회(Commission)는 현재 자본의 자유 운동(free movement of capital)과 연결된, 기업연금제도의 재정적 측면만을 다루는 헌장(Directive)을 마련하기 위한 제안을 제출할 계획을 검토하고 있다.

21) EC 내부를 이동하는 화이트칼라 노동자와 블루칼라 노동자의 보충 연금의 권리를 보호하는 것과 관련된 이 주제에 대한 헌장(Directive, 98/49)은 이미 존재하고 있다.

기구에 맡겨져서는 안 된다는 것을 지적해야만 한다; 그 기구의 성격이 무엇이든지 간에- 전문적인 투자관리회사, 은행, 상호보험 회사 또는 보험회사.

3. 3. 유럽의 규제들은 또한 긴급한 문제로서 기업연금의 실행과 관련된 조세 문제를 해결해야 한다. 노동자나 연금수급자를 위해 이중과세나 비과세 등을 피해야 할 것이다. 비과세는 사회적 보호의 일반적인 재정조달에 대해 합의를 지닌다. 회원국가간에 최소한의 조세 조정이 필요하다.

3. 4. 재정적인 측면에 대해 말하자면, 규칙(rules)의 수를 최소한으로 만드는 것이 중요하다. 왜냐하면 그것이 자본 운동의 기동과 자유를 위한 기금관리자의 여지를 해치지 않고서도 기여자와 연금수급자의 권리를 보호하고, 고용을 촉진하는 데에 필수적이기 때문이다. 이러한 규칙은 특히 “신중한” 운영을 보장할 필요와 관련을 맺고 있으며, 그럼으로써 투기성 투자를 금지하고, 선택된 기법에 따라 연금수급자와 미래의 연금수급자의 권리를 보장하기 위해 필요한 연금 공여의 양을 포함할 것이다.

4. 최종적으로 ETUC는 목적을 성취하는 데 방해가 되는 장애물을 확인하기 위해, 각자의 경험으로부터 얻을 수 있는 이익을 위해, 함께 해결책을 발전시키기 위해 기업연금제도에 관한 노조들간의 경험과 훌륭한 실천들의 교환을 촉진하는 것이 중요하다고 생각하고 있다.

[저자 약력]

• 정 승 국

【주요경력】

- 성균관대학교 법률학과
- 성균관대학교 사회학 석사
- 성균관대학교 사회학 박사
- 전국금속노련 조사부 차장
- 대우경제연구소 연구위원
- 현재 한국노총 중앙연구원 연구위원

【주요연구논문】

- 「자동차산업 기계가공노동자의 숙련공간과 지식노동자」, 『동향과 전망』, 2002년 겨울, 제55호
- 「자동차 연구개발 엔지니어의 지식형성」, 『산업노동연구』 8권 2호, 2002.
- 『대안적 생산체제와 노사관계』(공저), 한울, 2001.
- 「시간의 경제와 작업장 교섭의 구조」, 『산업노동연구』 6권2호, 2000.
- 「자동차기업의 노사관계전략과 작업장 참여」, 『산업과 노동』, 1999.
- 「린 생산의 도입과 현장감독자 기능의 변화」, 『한국사회학』, 여름, 1999.
- 「독일 자동차산업에서 그룹작업의 도입과 현장감독자 기능의 변화」, 『산업노동연구』, 제4권 제2호, 1998.
- 「독일 산업사회학의 합리화 논쟁」, 『경제와 사회』, 여름, 1997.

연구총서·2002-08

기업연금, 노동조합, 복지체제

2002년 12월 21일 인쇄

2002년 12월 31일 발행

발행인 이남순

발행처 한국노동조합총연맹
주소 서울시 용산구 청암동 168-24
(代) 02-715-0898

등록 81. 8. 21 (13-31호)

인쇄 (주)성문티디피
(代) 02-2268-0520

가격 : 5,000원