

연금시장리뷰 19호

중소기업 퇴직연금 가입 활성화 방안

- 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.
- 고려대학교 : 법학 전문 대학원 박지순 교수(02-3290-2875, jis-park@hanmail.net)

□ 중소기업 퇴직연금 가입 활성화 방안

한국의 노후소득보장제도(연금제도)는 크게 전국민을 대상으로 하는 강제가입방식의 공적연금제도와 근로자를 대상으로 하는 퇴직연금제도로 발전하고 있다. 과거의 퇴직금제도는 한국의 빈약한 사회보장제도를 포괄적으로 대체하는 기능을 담당해 왔으나, 사회보장제도가 어느 정도 구축되고 있는 작금에는 사회의 고령화에 따라 재정 불안이 심화되고 있는 공적연금제도와 협력하여 다층적 노후소득보장구조의 중심지주의 하나로서 적극적 역할을 요구받고 있다.

그러나 퇴직급여가 종전처럼 일시금으로 지급되어 사실상 생활자금으로 소진되어 버린다면 노후보장대책으로서의 기능을 전혀 갖지 못하게 되므로 퇴직연금제도의 확산 및 보편화는 중심적 과제가 되어야 한다.

퇴직연금제도가 도입된 지 5년이 지나면서 퇴직연금가입자가 전반적으로 완만하게 증가하고 있기는 하지만 중소기업의 퇴직연금 가입은 기대만큼 확산되고 있지 않다. 중소기업의 인적 구조와 재정적 형편을 고려할 때 현행 퇴직연금제도가 상대적으로 여건이 양호한 대기업을 중심으로 확산되고 있다는 점이 그 주된 원인으로 분석된다. 따라서 인력 및 재정부담능력이 열악한 중소기업과, 상대적으로 낮은 보수와 금융상품에 대한 인식부족 나아가 미래에 대한 대비능력이 현저히 떨어지는 중소기업 근로자들에게 적합한 새로운 퇴직연금제도가 설계되어야 할 필요가 있다.

주요 외국의 사례를 보더라도 일반 퇴직연금제도외에 중소기업과 근로자들이 상대적으로 간편하게 도입할 수 있고, 관리 및 운영상의 부담이 적은 다양한 제도를 설계하여 중소기업과 그 근로자들이 자유롭게 선택할 수 있는 가능성을 제공하고 있다. 즉, 제도의 다양화를 통해 중소기업 근로자들의 선택가능성을 높이는 것이 중소기업의 퇴직연금 가입을 촉진하는 핵심적인 개선방안임을 말해주고 있는 것이다. 그러한 의미에서 다양한 퇴직연금제도의 설계가 가능하도록 현행법을 개정할 필요가 있다.

소규모의 기업을 대상으로 퇴직연금 가입을 촉진할 수 있도록 하는 주된 방안은 특히 대표기업이 주도하는 퇴직연금플랜을 중심으로 다수의 소규모기업이 그에 참여하는 형태나 퇴직연금사업자가 마련한 표준화된 플랜에 소규모 기업들이 자신의 근로자를 가입시키는 형태가 될 것이다. 그러나 이러한 제도들은 그 플랜을 주도하는 대표사용자 또는 퇴직연금사업자의 권한이나 역할을 강화하여 시장을 혼탁하게 하거나 불완전한 상품거래를 유도하게 할 가능성도 수반한다. 따라서 이에 대한 적절한 사전·사후규제방안도 함께 규율할 필요가 있다.

퇴직연금제도의 다양화가 경우에 따라서는 부작용을 낳을 수 있으리라 예상할 수 있다. 그렇지만 현재로서는 민간금융기관이 담당하는 퇴직연금제도가 가진 유연성이라는 무기를 가능한 적극적으로 활용할 필요가 있다. 그에 수반하는 부작용은 제도의 지속적 개선과 퇴직연금사업자들의 공적 책무를 강화함으로써 상당부분 감소시킬 수 있을 것이다.

결론적으로 다층적 노후보장제도의 중심지주로서 퇴직연금제도의 역할을 강화하고, 안정적 노후보장이 필요한 근로자들에게 퇴직연금이 실질적으로 확산되도록 위해서는 무엇보다 현행 근로자퇴직급여 보장법의 개정이 시급하게 이루어져야 함을 재삼 강조하지 않을 수 없다.

I. 퇴직연금제도 도입 현황 및 문제점

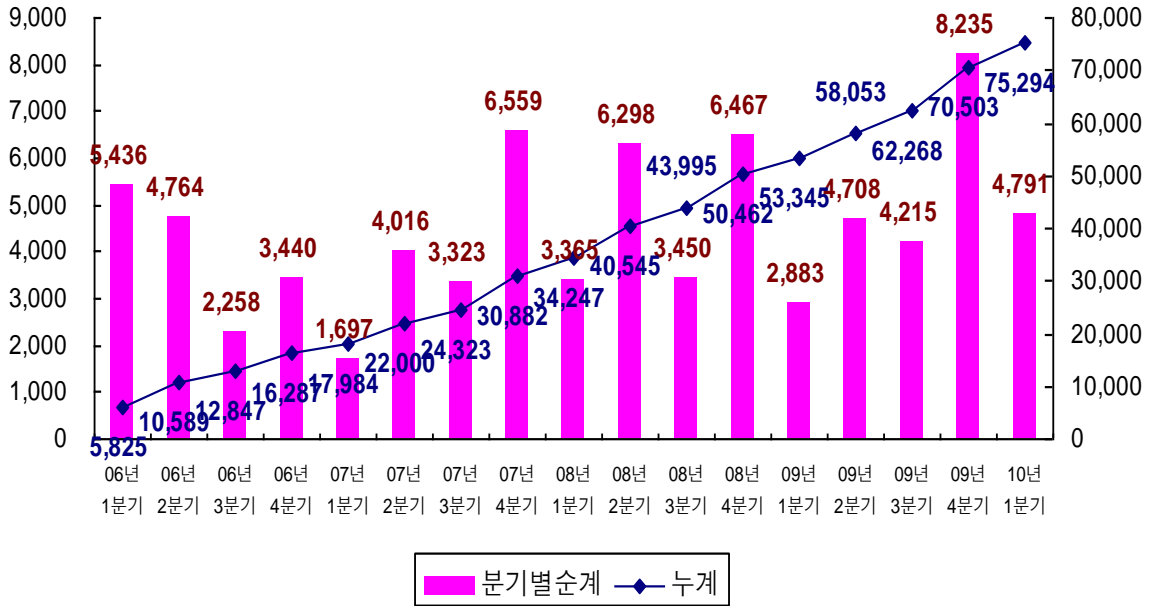
○ 퇴직연금 도입 현황

- 2010년 5월말 기준으로 퇴직연금에 가입한 근로자는 모두 3,312,709 명으로, 이는 5인 이상 전체 상용근로자 7,739,913 명(2008년 기준, 노동부) 대비 42.80%에 해당됨
 - 퇴직연금 종류별 가입현황을 보면 DB형 가입자가 전체의 80.3%인 2,659,795 명, DC형 가입자는 559,716 명(16.9%)이며, 그밖에도 IRA 특례 가입자가 70,689 명(2.1명), 개인형 IRA 가입자가 22,509 명(0.7%)임
- 퇴직연금을 도입한 사업장은 모두 80,236 개소로 이는 근로자 5인 이상의 전체 사업장 511,794 개소(2008년 기준, 노동부) 대비 15.68%에 해당함
 - 사업장 규모별로 가입현황을 보면 300인 이상 사업장의 경우 전체 2401개 중에서 828개 사업장이 가입하여 가입율은 34.5%임
 - 100-299명인 사업장은 모두 9460개이며 그 중에서 2802개가 가입하여 가입율은 29.6%이고, 30-99명인 사업장 47,529개 중에서는 11,110개가 가입하여 가입율은 23.4%임
 - 10-29명 사업장은 모두 157,952개이며, 그 중에서 23,973개가 가입하여 가입율은 15.2%, 10인 미만 사업장은 모두 1,204,919개이며 그 중에서 40,339개가 가입하여 가입율은 3.45%에 불과함

○ 퇴직연금도입에 대한 최근 경향과 문제점

- <그림 1>에서 보는 것처럼 지난 2005년 12월부터 시행된 근로자퇴직급여 보장법에 의하여 처음으로 퇴직연금제도가 도입된 이래로 퇴직연금제도에 가입한 사업장이 꾸준하게 증가
 - 최근에는 증가세가 두드러지고 있으나, 전체적으로는 증가속도가 예상보다는 완만하게 전개되고 있음
 - 특히 사업장별 도입현황을 보면 근로자 10인 이상 100인 미만 사업장에서 퇴직연금의 도입율은 17.1%에 불과하여 여전히 중소기업의 퇴직연금 도입이 상대적으로 저조한 실정임
 - 100인 이상 사업장의 증가속도에 비하면 그 미만의 중소기업에서의 증가속도는 매우 더디게 진행되고 있음

<그림 1. 사업장 규모별 분기별 증가 추이(2010년 5월말 기준, 노동부)>



자료 : 노동부, 2010년 5월말 기준

- 퇴직연금제도가 국민연금 등 공적 연금제도를 보완하여 근로자의 노후생활보장을 두텁게 하려는데 목적이 있음
 - 보수가 상대적으로 낮을 뿐만 아니라 그로 인하여 공적연금액도 낮을 수밖에 없는 중소기업, 특히 영세중소기업의 근로자에 대한 퇴직연금제도의 확대는 핵심적인 정책목표가 되어야 함
 - 중소기업 근로자의 경우 직장이동이 잦고 근속기간이 짧기 때문에 이직시마다 퇴직일시금을 받는다면 사실상 일찍 생활자금으로 소진할 수 밖에 없기 때문에 노후보장수단으로 적립할 가능성이 거의 없다는 점을 고려해야 함

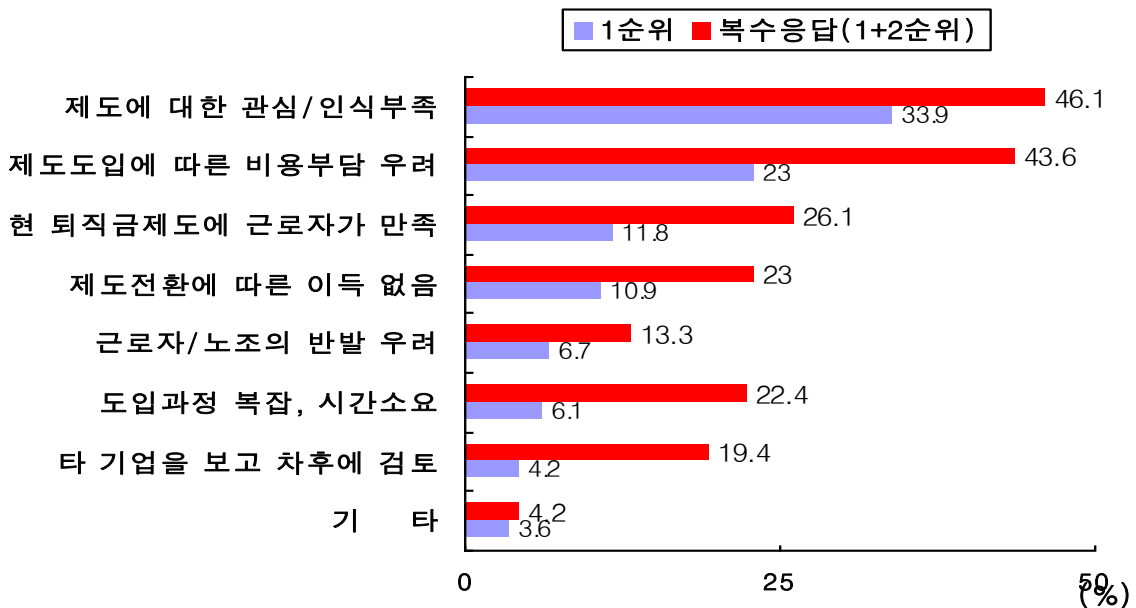
II. 중소기업의 가입저조의 원인과 활성화 방안이 필요한 이유

○ 중소기업에서의 퇴직연금제도 도입의 장애요인

- 한 연구소의 설문조사에 의하면 중소기업의 제도 도입 장애요인 중 가장 큰 요인은 제도에 대한 인식부족과 비용부담에 대한 우려로 나타남(<그림 2> 참고)
 - 미래에셋퇴직연금연구소가 퇴직연금제도의 도입의사가 없다고 밝힌 종업원 100 인 미만의 중소기업 165 개를 대상으로 2009 년에 실시한 설문조사를 보면 단수응답으로는 제도에 대한 관심부족 및 인식부재가 33.9%로 나타남

- 또한, 제도도입에 따른 비용부담 우려가 23%, 현재의 퇴직금제도에 대한 만족이 11.8% 순으로 나타남
- 복수응답으로 합산할 경우에는 제도에 대한 관심부족이 46.1%, 제도도입에 따른 비용부담 우려가 43.6%로 거의 비슷한 응답율을 보이고 있음
- 그 밖에도 퇴직금을 연금으로 전환할 때 특별한 이익이 없다는 응답과 도입과정이 복잡하고 시간이 소요된다는 응답도 각각 23%, 22.4%로 비슷하게 제시됨

<그림 2. 퇴직연금제도 미도입 사유>



자료 : 미래에셋퇴직연금연구소, 퇴직연금제도에 대한 기업의 인식 및 실태조사, 2009

○ 현행 퇴직연금제도의 종류와 한계

- 현행 퇴직연금제도는 개별 기업이 퇴직연금사업자와 계약을 체결하여 운영하는 이른바 단독사용자 제도를 기본틀로 하여, 개별 기업별로 근로자대표의 동의절차를 거쳐 확정급여형(DB형) 또는 확정기여형(DC형)을 선택하게 됨
 - 기업은 퇴직연금사업자와 적립금의 운용관리업무 및 자산관리업무에 관하여 계약을 체결하여야 하며, 그에 대하여 퇴직연금사업자는 일정한 수수료를 취득하게 됨
 - 규모의 경제 논리에 따라 운용적립금이 많을수록 운용수수료가 저렴해지고 가입자의 이익을 도모할 수 있음을 고려할 때, 단독사용자형은 종업원규모가 큰 대기업의 경우에 적당한 모델임
 - 반면에 종업원규모가 적은 중소기업의 경우 단독으로 퇴직연금사업자와 운용관리업무 및 자산관리업무에 관한 계약을 체결하게 되면 높은 수수료의 부담이 예상됨

- 더욱이, 퇴직연금사업자의 입장에서도 효율적인 자산관리를 통한 높은 수익성을 확보하기가 용이하지 않기 때문에 적극적으로 가입하거나 가입시키려는 노력을 하지 않게 됨
- 따라서 현행 제도하에서는 퇴직연금 미도입 사유로 가장 많이 대담한 관심부족 및 비용부담의 우려가 정확히 현실을 반영하는 평가라고 할 수 있음

Ⅲ. 외국의 경우는 어떠한가

○ 퇴직연금의 확산을 위한 다양한 제도의 도입

- 외국의 퇴직연금제도를 보면 제도도입 및 가입율이 낮은 중소기업과 그 근로자들의 특성을 감안하여 일반적인 퇴직연금플랜과 구별되는 다양한 플랜들을 마련하고 있으며, 그 목적은 퇴직연금제도를 중소기업으로 확산하는데 있음

○ 미국의 간소화제도와 다수사용자제도 및 사전승인플랜 제도

- 중소기업이 간편하게 설정하여 운용할 수 있는 간소화제도에는 급여공제(Payroll-deduction) IRA, SIMPLE IRA, SEP IRA 등이 있으며 위의 순서대로 간소화의 정도가 다름
 - 일반적으로 IRA 는 개인저축제도의 성격을 갖지만 기업에서 DB 형과 DC 형을 대신하여 활용할 수 있도록 개선함
 - 특히, 사용자측의 관점에서 일반 퇴직연금제도에서 요구되는 절차와 요건을 간소화하거나 면제함으로써 사용자가 용이하게 제도를 도입할 수 있도록 하였다는데 큰 특징이 있음
 - 간소화제도의 또다른 특징은 이직이 잦은 중소기업 근로자의 특성에 맞게 근로자 및 사용자의 기여분 모두에 대하여 즉시 수급권을 부여하는 제도를 채택함
 - 그 밖에도 중요한 점은 제도의 간편성의 정도에 따라 기여금의 총액제한 범위내에서 근로자와 사용자가 위의 제도 중에서 필요한 플랜을 선택할 수 있는 가능성을 열어 놓고 있다는 점임
- 다수사용자제도에는 Multiemployer 플랜과 Multiple Employer 플랜이 있으며, 두 제도 모두 하나의 제도에 복수의 사용자가 참여한다는 점에서 공통적임
 - 그러나, 전자는 단체교섭을 통해 서로 관련성이 있는 기업들이 하나의 연금제도에 가입하는데 비하여, 후자는 상대적으로 독립된 기업들이 하나의 제도에 포함되는 방식을 의미함
- 사전승인제도는 Master-Prototype(M&P)플랜이라고 하며, 퇴직연금사업자들이 사전에 국세청의 승인을 받아 표준화된 플랜을 만들어 기업이 여기에 가입하면 제도를 도입한 것으로 인정함

○ 영국의 Stakeholder Pension(SHP)

- 영국에서는 단기 기간제근로자 또는 이직이 잦은 근로자와 같이 퇴직연금 가입이 현실적으로 곤란한 근로자에게 세제혜택을 주기 위하여 Stakeholder Pension(SHP)이 신설되었으며, 이 제도는 강제가입 소득비례형 공적연금제도를 대행하는 역할을 부여 받음
 - 기존 퇴직연금제도가 주로 공기업근로자나 고소득근로자를 대상으로 비싼 수수료를 부과하고 있기 때문에 SHP 는 중·저소득근로자에게 적합하고 가입과 탈퇴 그리고 기여가 유동적이며 수수료의 상한을 정하여 낮은 비용의 제도로 설계됨

○ 홍콩의 마스터 트러스트 제도

- 홍콩의 퇴직연금제도는 공적연금제도를 대체하여 모든 근로자가 의무적으로 가입해야 하는 강제가입제도임
 - 홍콩의 퇴직연금제도에는 단일사용자제도, 산별제도 그리고 마스터 트러스트제도 등 3 가지 유형이 있음
 - 그 중에서 마스터 트러스트 제도는 퇴직연금사업자인 수탁자가 설계한 제도에 여러 기업의 근로자들과 자영업자들이 참여하는 일종의 다수사용자제도이며, 중소기업에 적합한 제도로 설계되었음
 - 홍콩 마스터 트러스트제도는 규모의 경제로 인한 비용절감을 실현하고, 가입자는 수탁자의 전문적인 원스톱서비스를 제공받을 수 있으므로 제도 도입에서부터 운영에 이르기까지 가입자나 중소기업측이 부담해야 할 비용이나 인력을 절감할 수 있음
 - 이 제도는 가입자가 이직할 때도 적립금을 인출할 필요가 없어 기존 퇴직연금의 연속성(통산)을 확보할 수 있으며, 가입자의 특성에 따라 제도를 구분하여 운영하고 있음

○ 일본의 중소기업 퇴직연금제도 모델

- 연합형플랜은 그룹계열사와 같이 자본 및 인적관계를 갖는 기업들이 공통의 규약을 정하여 도입하는 형태이며, 종합형은 자본이나 인적관계가 없는 기업들이 표준화된 규약을 작성하여 제도를 도입하는 제도임
 - 특히 종합형제도는 대표기업이 표준규약을 후생노동성으로부터 승인받아 금융기관과 계약을 체결하고 그 후 다른 기업들이 자유롭게 규약에 참가할 수 있음

IV. 우리나라의 경우 어떤 방안들이 검토될 수 있는가

○ 외국의 사례에서 얻는 시사점

- 우리나라의 경우 단독사업자형의 퇴직연금제도(DB, DC 형)를 중심으로 운영되고 있기 때문에 어느 정도 독자적으로 퇴직연금을 운영할 수 있는 규모와 능력을 가진 사용자만이 관심을 가지게 되고, 퇴직연금사업자도 그러한 기업을 주된 고객으로 하려는 경향이 강함
- 그에 반하여 주요 외국의 퇴직연금제도는 중소기업의 니즈를 고려한 다양한 퇴직연금제도를 개발하여 보급하고 있음
 - 중소기업을 위하여 특별히 개발된 퇴직연금플랜의 주요 특징은 도입 및 운영상의 요건 및 절차 등의 간소화, 수수료 등 비용절감 및 세제혜택, 가입자의 잦은 이직에 따른 수급권의 탄력적 운용 등을 내용으로 함
 - 대체로 퇴직연금제도 간소화플랜과 저비용의 표준형 플랜을 중심으로 중소기업형 모델이 형성되고 있음
- 결론적으로 중소기업의 가입을 촉진할 수 있도록 가입대상 그룹의 수요를 반영할 수 있는 다양한 방안을 도입할 필요가 있으며, 그와 동시에 그 부작용도 충분히 예상하여 대비할 필요가 있음

○ 2009년 근로자퇴직급여 보장법 개정안에서 제안된 방안의 내용과 보완점

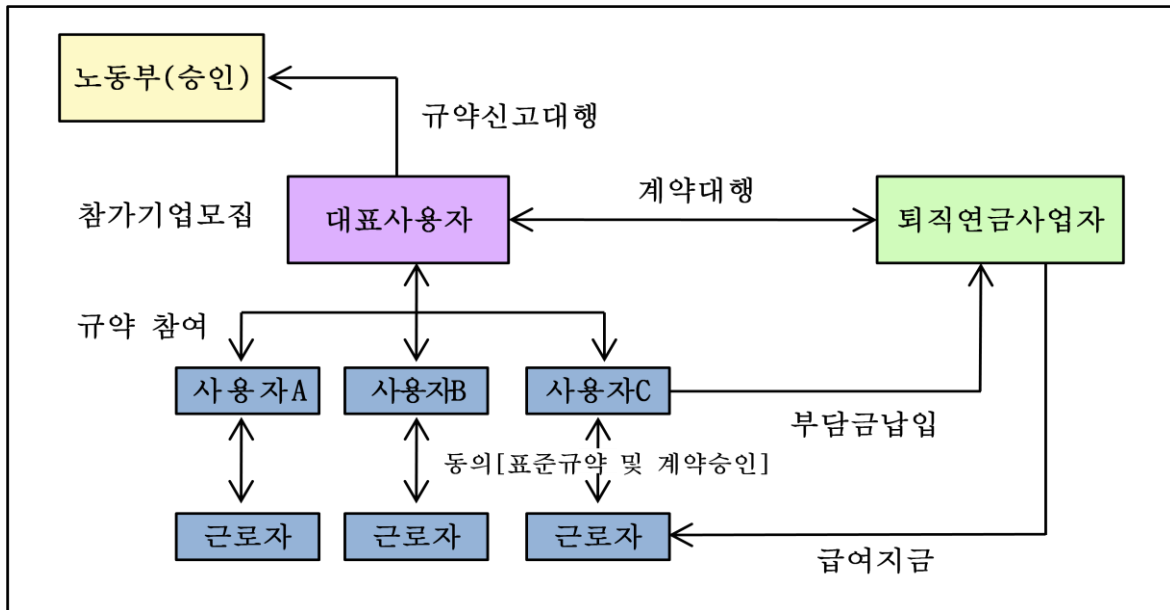
- 중소기업의 저조한 가입율을 제고하기 위하여 지난 2009년 마련된 근로자퇴직급여 보장법 개정안은 대표사용자 퇴직연금제도와 표준형 퇴직연금제도를 도입할 수 있는 법적 근거를 마련하였으나, 개정안이 국회의 의결절차를 거치지 못한 채 사실상 폐기됨
 - 그렇지만 중소기업의 수요에 부합하는 다양한 플랜들이 제공되어 중소기업 사용자와 근로자가 자신들의 필요에 따라 선택할 수 있도록 함으로써 중소기업의 가입율을 촉진할 수 있는 다양한 시도가 필요함
 - 개정안에서 제시된 방안의 미비점을 찾아 지속적으로 개선할 수 있도록 해야 함

○ 대표사용자형 퇴직연금제도의 특징과 보완점

- 이 제도는 일본의 연합형 또는 종합형 제도나 미국의 다수사용자제도를 모델로 하여 제안된 것임
 - <그림 3>에서 보는 바와 같이 대표사용자형 제도는 같은 지역이나 동종 업종에 속하는 등 이해관계를 같이 하는 사용자들이 공동으로 표준규약을 작성하고 대표사용자를 선출하며, 대표사용자는 규약신고를 대행하고 고용노동부의 승인을 받도록 설계함

- 이 제도에 가입한 사용자들은 표준규약에 대하여 각각의 회사별로 근로자의 동의를 거쳐 제도 참여를 확정하고, 대표사용자는 퇴직연금사업자와 계약체결을 대행한 후 가입기업별로 부담금을 납입하게 되므로 퇴직연금가입절차가 간소화되고 수수료 등 비용을 절감할 수 있음
- 또한 대표사용자형 플랜은 DC 형으로 제한하고 구체적 운용프로그램(예: 상품 라인업)을 가능한 단순화하여 가입자의 선택이 용이하도록 배려해야 함

<그림 3. 대표사용자 플랜의 운영모델>



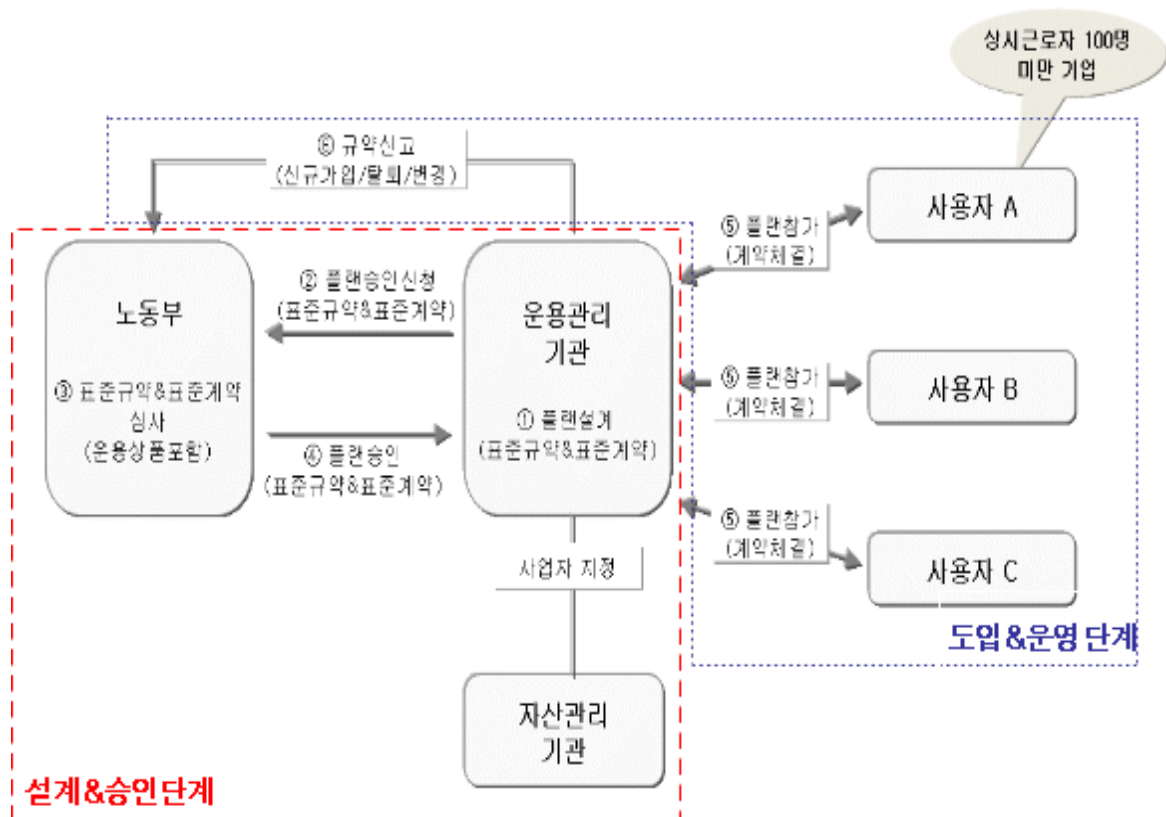
자료 : 박지순/성주호 외, 다수 사용자 퇴직연금플랜 적용방안, 2009, 노동부

- 대표사용자형 플랜은 시장에서 사실상 대표사용자를 포함한 소수의 기업과 퇴직연금사업자가 공동으로 주도하여 도입하고 그 후 참여기업을 모집하는 형태가 중심이 될 가능성이 있으며, 그에 따라 몇 가지 부작용도 우려됨
 - 특히 대표사용자가 퇴직연금사업자에게 무리한 요구를 하거나 퇴직연금사업자와 담합하여 참여기업에게 불리한 조건이 형성될 가능성도 배제할 수 없음
 - 따라서 시장질서의 혼탁을 방지하고 참여기업의 이익을 보호하기 위하여 대표사용자의 역할을 제한하고 책무를 명확히 하는 제도적 장치가 수반되어야 함
 - 예컨대 참여 기업의 규모를 제한하여 지배적 기업의 독단적 운영을 제한할 수 있도록 하고 대표사용자가 될 수 있는 자도 순수 법인체로 한정하여 이해관계자 집단의 전횡을 방지할 수 있도록 할 필요가 있음

○ 표준형 퇴직연금제도의 특징과 한계

- 표준형 제도는 독자적으로는 퇴직연금제도를 도입하기 어렵고 지역별·업종별 대표사용자형 플랜에도 가입하기 곤란한 소규모 사업을 대상으로 여러 기업을 하나로 묶어 운영함으로써 기존의 단독제도보다 도입과 운영에 드는 비용과 노력을 절감시키는데 목적이 있음
 - 위에서 소개한 대표사용자형 제도는 이른바 '확대된 단독사용자 제도'에 가까운데 비하여 표준형 제도는 전형적으로 불특정 다수의 기업을 대상으로 하며, 중소기업에 대하여 가장 효과적인 가입확대 방안으로 평가됨
 - 퇴직연금사업자는 표준화된 규약과 계약의 내용을 설계하고 고용노동부장관으로부터 승인을 받아 소규모기업들에게 제안하게 되며, 운용관리기관명과 플랜명을 기재하여 플랜을 구별함
 - 다수의 사업에게 하나의 규약을 적용하면서도 각 기업별로 요구되는 다양한 니즈를 수용할 수 있는 유연한 표준형제도가 될 수 있도록 모든 가입 기업에게 적용하는 공통항목과 개별 가입기업마다 독자적으로 결정할 수 있는 개별항목을 구분하여 운영함.
 - 개별항목의 예로 가입대상, 가입기간, 납입금, 납입주기 등이 있음

<그림 4. 표준형 플랜의 운영모델>



자료 : 박지순/성주호 외, 다수 사용자 퇴직연금플랜 적용방안, 2009, 노동부)

- DC 형으로 운용되는 표준형제도의 가장 중요한 요소는 표준형제도에 가입한 근로자가 어떤 운용상품을 선택할 수 있도록 제도를 설계할 것인지 여부임
 - 특히 소규모 기업의 근로자일수록 금융상품에 대한 정보가 부족하고 원금손실 내지 수익률 저하에 대한 불안이 높다는 설문조사(앞의 <그림 2> 참고)의 결과를 고려한다면 일반적인 DC 형과는 다른 방법으로 운용상품을 제시해야 할 필요가 크다는 점을 알 수 있음
 - 그에 따라 투자에 서툰 근로자를 위해 퇴직연금사업자가 단일상품이 아닌 최적화된 포트폴리오 방식의 금융상품 라인업을 구성해서 제안할 수 있도록 하고 가입자는 이중에서 선택할 수 있도록 하는 방안이 바람직함

- 표준형제도가 중소기업 근로자의 퇴직연금 가입을 촉진할 수 있는 대표적인 방안임에는 틀림없으며 표준형제도를 도입할 경우 100 인 미만 사업장의 퇴직연금 가입율은 2020 년 기준으로 18.4% 증가할 것으로 예상됨
 - 표준형제도는 수수료가 현저히 절감될 뿐만 아니라 규약작성 및 신고 그리고 계약체결의 처리 등 사무처리가 대폭 간소화된다는 점에서 소규모 영세중소기업의 경우에는 대표사용자제도보다 장점이 있음

- 그러나, 전반적으로 퇴직연금사업자의 역할이 절대적이라는 점에서 불건전영업 및 불완전판매와 같은 부작용이 나타날 가능성이 높음
 - 예컨대 금융거래가 있는 기업에 대하여 사업자가 표준형제도의 가입을 강요한다든가 도입을 허위로 신고하는 등 불건전영업의 문제가 우려

- 그리고 사전 승인된 제도라는 점을 악용하여 사용자와 근로자에게 충분히 설명하지 아니한 채 도입하도록 하는 경우 등 불완전 판매의 문제가 상존함
 - 이에 대하여 제도 도입 기업에 대한 증명서의 발급, 퇴직연금 영업 인력 자격시험의 강화 등과 같은 사전규제 필요함
 - 허위신고 발각 시 사업자자격박탈, 사업자의 부정행위에 대한 보상시스템의 구축 등과 같은 사후규제를 정비하고 감독체계를 현실화하여 사업자의 역할 확대에 따른 부작용을 감소함

- 이에 근로자측면에서도 투자에 익숙하지 아니한 근로자가 운용상품을 선택하고 그에 대하여 책임을 스스로 부담하도록 하는데 큰 불안요소가 될 수 있으므로, 사업자의 책무를 강화해야 함
 - 근로자가 자산운용 전문가의 노하우를 활용할 수 있도록 교육과 상담을 가능한 효율적으로 제공할 필요가 있음

V. 중소기업 가입 활성화를 위한 그 밖의 문제

○ 5인 미만 사업에 대한 퇴직연금 정착 방안

- 2011년부터는 5인 미만 사업에 대해서도 퇴직급여제도가 확대적용되어 한편으로는 근로자의 생활안정에 크게 기여하겠지만 다른 한편으로는 퇴직급여의 체불을 둘러싸고 상당한 혼란과 사용자의 부담이 예상됨
 - 5인 미만 사업에 종사하는 근로자수는 약 475만명(2007년 기준)으로 전체 근로자의 30%를 초과하고 있으며, 지금까지 퇴직급여제도의 사각지대에 머물러 왔음(물론 임의로 퇴직급여제도를 실시하고 있는 사업도 일부 있으나 그 수는 그리 많지 않은 것으로 파악됨)
 - 따라서 이 근로자들에게 퇴직급여제도를 실시한다면 근로자들간의 격차를 해소하고 또한 실제로 저소득층에 속하는 영세근로자들의 노후생활보장에 기여하는 바가 상당히 클 것으로 기대됨
- 반면에 5인 미만 사업의 임금체불액이 전체 체불액의 23.4%를 차지할 정도로 영세성이 지배하는 영역임에도 퇴직일시금 형태의 퇴직급여제도를 도입한다면 그에 따른 혼란이 상당할 것으로 예상됨
 - 이러한 점들을 고려한다면 어떠한 형태로든 퇴직연금제도를 강행적으로 실시함으로써 영세근로자의 노후소득보장수단으로서의 기능을 확보하고 또한 사용자의 일시적 부담급증에 따른 혼란을 예방할 수 있도록 할 필요가 있음

○ 다층적 노후소득보장제도로서의 장기 비전 확보

- 현행 근로자퇴직급여 보장법은 퇴직연금이 지닌 유연성과 다양성을 활용하지 못하고 그 결과 다층적 노후보장수단으로서의 역할을 제대로 반영하고 있지 못한채 상당히 제한적으로만 활용할 수 있도록 하고 있으나, 아직 제도도입의 초기단계임을 고려할 때 문제점과 미비점을 신속하고 효과적으로 개선해 나갈 필요가 있음.
 - 먼저 제도도입절차와 운영에 있어서 퇴직연금의 도입이 촉진될 수 있도록 강한 유인 또는 강제수단이 강구되어야 함
 - 또한 수급권을 적극적으로 보장하고 공적연금급여와 내용적 연계성을 강화하여 근로자에게 실질적인 노후소득보장장치로 활용될 수 있도록 제도적 보완이 필요함

고려대학교 박지순 교수(02-3290-2875, jis-park@hanmail.net)