

퇴직금제도의 개정 방향

전병유 · 현대경제사회연구원 연구위원

지난 8월 헌법재판소의 퇴직금 우선 변제 조항의 헌법 불일치 판정을 계기로 퇴직금제도 개선 문제가 노사관계의 중요한 현안으로 등장하였고, 정부는 「근로기준법」 개정안을 국회에 상정하였다. 이와 관련한 주된 쟁점은 퇴직금 우선 변제 기간, 임금채권보장기금 신설, 퇴직연금제도의 의무화, 퇴직금중간청산제 등이다. 퇴직금 우선 변제 기간은 기존 근로자의 기득권을 인정하면서(8년 5개월) 3년으로 제한한 정부안이 비교적 합리적이라고 판단된다. 나머지 임금채권보장기금의 신설이나 퇴직연금 의무화, 퇴직금중간청산제 등은 경제 및 기업의 여건을 고려해서 법적인 강제보다는 노사간의 자율적인 단체 교섭의 장에서 해결되어야 할 문제로 파악된다. 궁극적으로 퇴직금은 연금 형태로 전환되어야 하지만, 현재의 근로자 사정을 고려하고, 원만한 노사관계의 유지를 위해서는 체불 임금의 우선 변제 조항이나 퇴직금 자체를 완전히 폐지하기는 어렵다고 생각된다.

퇴직금제도 개정 논의

지난 8월 21일 헌법재판소가 기업 부도시 근로자의 퇴직금을 여타 채권에 대해 우선적으로 변제하도록 규정한 「근로기준법」 제37조 2항에 대해 헌법 불합치 결정을 내리면서, 퇴직금 문제가 주요 노동 정책 및 노사관계의 쟁점으로 등장하였다.

이 결정은 중소기업은행의 퇴직금 우선 변제 조항의 위헌 여부 신청에 대한 판결로서, 퇴직금을 저당권에 우선하여 '무제한' 지급하는 것이 채권 확보의 중요한 수단인 담보물권제도의 근본을 뒤흔들고, 그 담보 물건들의 효력 제한에 있어서 입법권자가 준수하여야 할 과잉 금지의 원칙에 위배되는 것이기 때문에 부당하다고 판단한 것이다.

그러나 헌법재판소는 퇴직금의 後拂 賃 金 내지 社會 保障 給與의 성격에 비추어 국회가 1997년 12월 31일 안에 퇴직금의 전액이 아닌 근로자의 최저 생활 보장과 사회 정의를 실현할 수 있는 '적정한 범위'를 정하도록 하였다. 이때까지 개정하지 않으면 1998년 1월 1일부터 「근로기준법」 37조 2항은 그 효력을 상실하게 된다. 또한 헌법재판소는 법원, 기타 국가 기관 및 지방자치단체는 국회가 개정할 때까지 퇴직금 부분 적용을 중지해야 한다고 결정했다.

기업의 입장에서는 퇴직금이 우선 변제되지 않을 경우, 자산의 담보 가치가 높아져 더 많은 자금을 대출받을 수 있고, 금융기관 역시 기업 부도시 채권 회수 비율을 그만큼 높일 수 있어 환영하고 있지만, 최근 고용 불안정에 시달리고 있는 근로자들에게는 커다란 현실적·심리적 부담이 아닐 수 없다.

이에 노사관계개혁위원회는 퇴직금 문제에 관한 노사간의 합의 도출을 위해 노력했으나 실패하여 근로기준법 개정은 정부안 형태로 국회에 상정된 상태이다. 본 고에서는 퇴직금 문제와 관련한 노사간 쟁점들을 검토하고, 바람직한 노사관계 정립을 위해

퇴직금제도가 장기적으로 어떤 방향으로 재편되어야 하는가를 제시하고자 한다.

퇴직금제도를 둘러싼 노사간 쟁점들

퇴직금 우선 변제 문제와 관련해서 제기되고 있는 쟁점들은 우선 변제 대상이 되는 퇴직금 산정 기간 문제, 퇴직금제도를 대체할 수 있는 제도로서 임금채권보상기금 및 퇴직연금제도의 도입 문제, 퇴직금 중간 청산 문제 등이다.

퇴직금 최우선 변제 기간에 대해 노동계는 8년 5개월, 경영계는 3년을 주장하고 있고, 임금채권보장기금에 대해서는 노동계는 제도 도입을, 경영계는 법정퇴직금의 임의화를 전제로 검토해보겠다는 입장이다. 퇴직연금에 대해서는 노동계는 가입 의무화를, 경영계는 수용 불가를 주장하고 있고, 퇴직금 중간 정산 의무화와 사외 적립 문제에 대해서 노동계는 근로자가 원하면 의무화하는 방안, 경영계는 수용 불가를 표명하고 있다.

이에 노동부는 퇴직금제도 개선과 관련 노사관계개혁위원회의 공익안을 일부 수정하여 정부안으로 채택해 국회에 상정하였

다. 정부안에서는 퇴직금 최우선 변제와 관련, 기득권 인정 시점을 勞改委 공익 위원들이 제시한 헌법재판소의 헌법 불합치 판결일(1997년 8월 21일) 대신 개정근로기준법 발효일로 바꿨다. 이에 따라 기존 근로자에게는 1989년 3월부터 개정법 발효일 사이 발생분과 이후 3년 이내 근속 기간분으로 하되 8년 5개월분(평균 임금 250 일분)을 상한으로 최우선 변제받게 되며, 개정법 발효 이후 입사자에게는 최종 3년분의 퇴직금(평균 임금 90 일분)을 최우선 변제하게 된다. 노동부는 노동계가 요구한 퇴직연금 가입 및 중간 정산 의무화는 근로기준법 개정안에 포함시키지 않았다. 또한 정부안에 의하면 퇴직연금 가입의 근로자 선택권을 확대하고 퇴직연금 활성화를 위하여 기존 보험 회사로 제한되어 있던 수탁 기관을 타 금융 기관으로 확대할 수 있도록 길을 열어 놓았으며, 향후 세제 개편시 퇴직연금 보험료의 손비 인정 및 조세 감면, 퇴직연금 비과세, 일시금 및 해약 환급금의 퇴직 소득 인정 등 각종 지원책들을 강구하기로 하였지만, 개별 기업의 형편을 무시하고 인위적으로 퇴직연금제를 의무화 하는 방안에는 유보적인 입장을 보인 것이

다. 같은 논리로 많은 근로자들이 일시에 퇴직금의 중간 정산을 요구할 경우 재무 구조가 취약한 기업은 도산할 가능성이 있다는 점에서 퇴직금 중간 청산 의무화에 대해서 그 부작용을 우려하는 입장을 보이고 있다. 임금보장기금제도 도입도 이번 법 개정에는 반영하지 않기로 했다.

퇴직금 우선 변제 기간

일반적으로 사용자 파산시 임금채권보장제도로는 임금채권우선변제제도와 임금채권보증기금이 있다. 그런데 우리나라에서는 아직까지 임금채권보증기금은 없고, 「근로기준법」 제37조(〈참고〉 참조)에 따라 임금채권우선변제제도만 실시되고 있다.

이러한 우선 변제의 근거는 첫째는 임금은 노동자와 그 가족의 유일한 생계 유지 수단이므로 임금채권은 다른 채권에 비해 사회적으로 보호할 필요성이 높다는 점, 둘째는 인적·물적 담보를 확보할 수 있는 일반 채권과 달리 임금채권은 그 확보를 담보할 제도적 방법이 없다는 점에 있다. 특히, 제2항은 기업의 부채 비율이 매우 높은 우리나라에서 질권·저당권에

의하여 담보된 채권을 우선 변제하면 사실상 노동자들의 임금채권은 하나도 확보할 수 없게 된다는 문제를 해결하기 위해 1989년 3월 근로기준법 개정시 생겨난 것이다.

이에 대해 사용자 단체와 금융 기관은 「근로기준법」 제37조 제2항의 (최)우선 변제 범위에 퇴직금을 전액 포함시킨 것이 기업의 담보 가치를 약화시켜 자금난을 악화시키고, 사법상 담보물권 질서를 저해한다고 주장하면서 이의 개정을 요구해왔고 이번 헌법재판소 판결은 이를 수용한 것으로 볼 수 있다.

〈참고〉 「근로기준법」 제37조 1항, 2항

제1항 임금·퇴직금·재해보상금 기타 근로관계로 인한 채권은 사용자의 총 재산에 대하여 질권 또는 저당권에 의하여 담보된 채권을 제외하고는 조세·공과금 및 다른 채권에 우선하여 변제되어야 한다. 다만, 질권 또는 저당권에 우선하는 조세·공과금에 대하여는 그러하지 아니하다.

제2항 최종 3월분의 임금과 퇴직금 및 재

해보상금은 사용자의 총재산에 대하여 질권 또는 저당권에 의하여 담보된 채권, 조세·공과금 및 다른 채권에 우선하여 변제되어야 한다.

* 임금채권과 다른 채권의 우선 순위

- 제1순위: 최종 3 개월분의 임금, 퇴직금, 재해보상금
- 제2순위: 질권·저당권에 우선하는 조세·공과금
- 제3순위: 질권·저당권에 의하여 담보된 채권
- 제4순위: 최종 3 개월분 이외의 임금채권 및 근로채권
- 제5순위: 일반적인 조세·공과금
- 제6순위: 일반 채권

그러나 이 조항이 폐지되는 것이 기업에게 순기능으로만 작용하는 것은 아니고 그것이 초래하는 부작용도 무시할 수 없다. 퇴직금최우선변제제도가 폐기되거나 그 범위가 축소될 경우, 제조업·경공업 분야의 중소기업에 노동 공급을 회피하려는 경향이 높아져 제조업 공동화 현상이 가속화되거나, 파산 가능성이 높은 기업으로부터 이탈

하려는 경향을 높이고 근로 의욕과 회사 귀속감을 낮출 가능성이 있다. 물론, 기업의 담보 가치가 높아져 은행으로부터의 대출이 용이할 것이다. 그러나 장기적인 관점에서 국내 금융 부문이 담보 위주의 대출 관행에서 벗어나 기업의 사업 평가에 대한 타당성에 근거하여 차등 금리를 적용하는 추세가 이루어진다면, 중소기업의 담보 가치 문제는 크게 약화될 가능성도 있다.

따라서 퇴직금 우선 변제 기간은 신용 거래 질서인 담보물권제도를 존중하면서 근로자의 최저 생활 보장을 통한 노사관계 및 노동 시장의 안정을 유지한다는 두 가지 목적을 조화롭게 고려하는 수준에서 결정할 수밖에 없다. 이러한 점에서 볼 때, 노사관계개혁위원회가 제시한 공익안과 이를 약간 수정한 정부안은 기존 근로자의 기득권을 보장하면서도 憲裁 결정의 의미를 수용하는 비교적 합리적인 방안이라 판단된다. 이 안은 노동계에서 주장하는 기득권(8~9년) 보호 주장의 논리와 경영계의 3년 주장 논리를 모두 수용하는 안으로서, 이번 憲裁 결정으로 인해 경매가 분류되어 있는 既 퇴직 근로자와 재직 근로자의 기득권을 모두 보호하여 이들의 불안

을 해소할 수 있고, 장기적으로는 퇴직금의 최우선 변제 범위가 합리적으로 조정되어 담보물권제도와 의 형평성도 기할 수 있을 것으로 판단된다.

임금채권보장기금 설치

자본주의 경제에서 불황기의 기업 도산은 불가피하며 이에 대한 사회보장적 차원의 근로자생존권보장제도는 어떤 형태로든 필요하다. 따라서 퇴직금 우선 변제가 불가능해질 경우 그리고 퇴직금제도가 장기적으로 폐지되는 방향으로 간다고 할 때, 이를 보완해주는 제도가 필요한데 임금채권보장기금과 같은 제도가 그것이라고 할 수 있다.

임금보장기금제도는 사업주의 출연에 의해 임금보장기금을 설치하여 도산으로 사업주의 임금 지불이 곤란해진 경우, 임금을 대신 지불하고 추후 파산 절차에 참가하여 근로자의 임금청구권을 대신 행사하는 제도이다.

노동계쪽에서도 이번 헌법재판소 판결이 있기 전에도 임금채권 우선 변제 조항이 임금채권을 실질적으로 변제하지 못하

는 한계를 가지고 있기 때문에 이 제도를 도입해야 한다고 주장하였다. 즉, 사용자가 변제 능력이 없는 경우 또는 경매 절차가 복잡하고 시일이 많이 걸려 실질적으로 임금채권이 우선 변제되지 못하였다는 것이 노동계측의 주장이다.

따라서 임금채권보장기금은 임금채권 최우선변제제도가 가진 한계를 보완하여 체불 임금을 근원적으로 해소할 수 있는 제도라고 할 수 있다. 이 제도는 중소기업 근로자들의 고용 불안 심리를 해소시키고 이들의 근로 의욕을 제고시키며 중소기업의 인력 확보를 원활하게 할 수 있다는 점에서 효과적이고 합리적이라고 할 수 있다. 외국에서도 1967년 벨기에를 시작으로 80년대 중반까지 유럽의 거의 모든 국가와 일본·대만·이스라엘·캐나다와 미국의 일부 주 및 아르헨티나 등이 임금보증기구제도를 도입했고, 1992년에는 ILO 조약 제172호 '사용자 파산시 근로자청구권보호협약'에서 임금보증기구제도에 관한 국제 노동 기준이 마련되기도 하였다.

그러나 이를 위한 소요 자원 마련을 위해 사업주가 매년 최소한 2,000억 원 이상의 비용을 부담하여야 하고, 사업주가 임

금 지불 의무를 기금으로 전가시켜 오히려 체불 임금이 증가되는 문제점도 있다. 또한 재원의 대부분을 대기업이 부담하고 혜택은 영세 기업이 받게 되는 형평성의 문제도 존재한다.

현재 한국노총은 10인 이상 사업장의 사용자가 임금 총액의 0.1% 이내의 출연금을 출연하여 임금채권보장기금을 설치하고, 노사가 공동으로 관리하면서 이를 재원으로 도산 기업의 변제 불가능한 체불 임금을 지급하도록 하자고 주장하고 있다. 임금채권 보장에 관한 법률을 국회에 청원하여 입법화할 것까지 모색하고 있다. 그러나 경영측의 입장에서는 퇴직금제도의 임의화 또는 폐지를 전제로 해서만 검토할 수 있다는 입장을 견지하고 있다.

따라서 이 제도가 우선 변제 퇴직금의 범위가 축소되거나 사라질 것으로 예상되는 시점에 이에 대한 제도적 보완 장치로서 큰 의미를 지니고 있으나, 그 도입 여부는 앞으로 경제와 기업의 여건 변화 추이를 보아가면서 재원을 부담하게 될 대기업 및 중소기업의 의견을 모아서 결정되어야 할 것이다.

퇴직연금보험

퇴직연금보험은 임금채권보장기금과 마찬가지로 기업 도산시 퇴직금을 근원적으로 보장할 수 있는 유효한 제도이다. 퇴직연금은 현재 일시불로 지급되는 퇴직금을 종신연금 형태로도 받을 수 있게 한 것으로, 미국, 유럽 등에서는 사회 복지 차원에서 오래 전부터 세계 채택까지 주면서 시행하고 있다. 우리나라에서는 구 「근로기준법」 제28조에 규정된 퇴직금제도의 문제를 올 3월 노동관계법 개정시에 도입하여 새 「근로기준법」 제34조 제4항에 규정되었다.

원래 구 근로기준법에 규정된 퇴직금제도는 각 기업이 적립·지급하여야 할 퇴직금을 사외에 적립하지 않고 사내 유보하여 기업 운영 자금으로 활용하고 있는 실정이기 때문에, 기업이 도산할 경우 퇴직금 지급을 제도적으로 보장할 수 없다는 문제점을 가지고 있었다. 그래서 새 근로기준법에서는 사용자의 퇴직금제도 설정을 의무화하는 이외에도 사용자가 근로자를 피보험자로 하여 퇴직연금보험에 가입토록 규정하였다. 이렇게 함으로써 근로자의 노후보장이 정부의 '국민연금', 일반 사기업의

'퇴직연금(기업연금)' 및 개인 차원의 '개인연금'으로 체계화될 것으로 보았다. 그러나 이 제도는 아직 세제 상의 지원 등 유인책이 마련되지 않고 있고, 보험사의 상품 개발 지연으로 내년 상반기에나 가능할 것으로 보고 있다.

노동계쪽은 노동자들이 퇴직금 체불 문제를 근원적으로 해소하기 위해서는 근로기준법을 개정해 퇴직연금보험 가입을 의무화해야 한다고 주장하고 나섰다. 현행 근로기준법은 퇴직연금보험 가입을 임의 규정으로 두고 있어 실효성이 떨어지기 때문에 퇴직연금제도를 의무화하는 것만이 안정적인 퇴직금 확보를 위한 수단이 될 수 있다고 주장하는 것이다. 그러나 퇴직연금의 의무화는 현행 법정퇴직금제도가 남아있는 상황에서는 기업에게 추가적인 부담으로 다가오기 때문에 기업으로서는 받아들이기 힘들다. 따라서 퇴직연금보험에 대한 세제 상의 지원 대책을 강구하고 관련 보험 상품을 조속히 개발하여, 이 제도가 법적으로 의무화되기 보다는 노사간의 협상과 기업 자율적 판단에 따라서 사용될 수 있도록 하는 것이 바람직하다.

퇴직금중간청산제

퇴직금은 원칙적으로 노동자가 퇴직할 때 일시금으로 지급되는 것이었다. 그런데 지난 3월 노동법 개정시 퇴직금중간청산제가 근로기준법에 도입되었다. 근로자는 필요할 때 목돈을 이용할 수 있고 사용자는 경영 실적이 좋을 때 중간 정산을 함으로써 장래의 부담을 줄일 수 있다는 장점이므로 퇴직금중간청산제에 대해서는 노사 모두 원칙적으로는 찬성하였다.

물론, 구 근로기준법 하에서도 가퇴직금제 등의 형식으로 변칙적으로 중간 정산되는 경우가 있었다. 그러나 이런 가퇴직금제는 법상 근거가 없는 것이어서 많은 문제를 유발시켜왔기 때문에, 새로운 근로기준법에 퇴직금중간청산제가 신설된 것이다. 「개정근로기준법」 제34조 제3항에는 “사용자는 근로자의 요구가 있는 경우에는 제1항의 규정에 불구하고 근로자가 퇴직하기 전에 당해 근로자가 계속 근로한 기간에 대한 퇴직금을 미리 정산하여 지급할 수 있다. 이 경우 미리 정산하여 지급한 후의 퇴직금 산정을 위한 계속 근로 연수는 정산 시점부터 새로이 기산한다”고 규

정하고 있다.

그러나 퇴직금 우선 변제 조항에 대한 헌법재판소 판결이 난 이후 노동계는 근로자의 요구가 있을 경우 중간 정산을 의무화하자고 주장하나 경영계는 이에 반대하고 있다. 올 들어 잇달아 발생한 대기업 부도로 불안해진 근로자들이 한꺼번에 중간 정산을 요구할 경우, 자금난에 시달리는 기업을 곤경에 빠뜨리고 최악의 경우 도산으로 몰고갈 수도 있다는 점 때문이다. 퇴직금 중간 정산의 의무화는 근로자의 퇴직금 체불을 예방하는 방안의 하나로 제시될 수는 있으나, 자금난에 봉착하고 있는 기업들의 어려움을 가중시켜 상당한 부작용을 야기할 우려가 있다는 것이다. 특히, 퇴직금 중간 정산을 의무화하게 되면 기업의 경영 여건이 악화될 경우, 대부분의 근로자가 퇴직금의 확보를 위해 중간 정산을 요구하게 되고 사업주가 이에 응하지 않을 수 없게 되어 오히려 기업의 경영 악화를 촉진하여 도산하는 등 부작용을 가져올 우려가 크다. 따라서 퇴직금중간청산제는 의무 조항으로 하기 보다는 단체협약을 통하여 노사간 자율로 해결하는 방향을 채택해야 할 것으로 본다.

외국의 사례와 퇴직금제도 개정의 방향

외국의 경우 우리나라와 같은 법정퇴직금제도는 없는 것으로 알려져 있다. 그러나 근로자의 퇴직 후 생계 보장을 위한 다양한 제도들이 갖추어져 있다. 단, 법적인 강제보다는 연금 또는 기금 형태나 노사간 자율 합의에 기초하고 있다는 점이 우리와 다르다.

우선 한국과 유사한 경제 구조를 갖고 있는 일본에 퇴직금이 법적으로 규정되어 있다기 보다는 노사협정에 따라 기업연금 또는 퇴직일시금제도를 채택하고 있다. 그러나 그 비율이 90%를 넘고 있어 결과적으로 대부분의 기업이 퇴직금제도를 실시하고 있는 셈이다.

일본에서는 기업이 도산하면 소유권과 저당권 등 物權이 임금 등 債券에 우선한다는 원칙에 따라, 물권 채무를 우선 변제한 뒤 남는 돈으로 노동자들의 임금이나 퇴직금을 지급한다. 다만, 최소한의 생활 보장을 위해 대법원 판례로 6개월간의 임금은 일반 채무보다 먼저 변제도록 돼 있다. 또한 일본 정부는 특수한 경우 사업주 대신에 정부가 체불 임금 또는 퇴직금을 대신 납부하기도 한다. '특별 청산 개시 명

령'에 따라 일정한 대체 지불 요건을 갖춘 경우 최종 6개월분 체불 임금과 퇴직금 80%를 산재보험기금에서 지급한다. 사업주는 이에 대비하여 임금 총액의 0.01~0.05%를 산재보험료에 부가 납부한다. 그리고 '임금 지불의 확보 등에 관한 법률'을 두어, 사업주로 하여금 누적 퇴직금의 1/4 상당액에 대해 금융 기관과 지불 보증 계약을 체결하거나 퇴직금공제제도 등에 가입하도록 하고 있다. 또 중소기업의 인력 확보를 위해 '중소기업퇴직금공제제도'를 실시, 공제부금 일부를 고용보험에서 지원하기도 한다.

독일은 근로자들에게 한국의 퇴직금에 비유되는 연금 가입을 의무화해 실업에 대비하고 있다. 이 연금제도에 따라 근로자와 기업은 임금 총액의 10.15%씩 20.3%를 매월 납부해야 한다. 매달 임금의 8.3%를 적립하는 한국과 비교하면 독일은 상당히 많은 돈을 연금을 위해 투자하는 셈이다. 또한 독일은 1974년에 도입된 고용촉진법에 따라 사용자 부담으로 임금 총액 0.023%를 산재보험에 부가 징수하여, 최종 3월분 임금을 '파산급부금'에서 지급하고 파산 3개월 이전 임금은 일반적 우선

변제제도에 의거하여 12개월분까지 우선 변제해준다.

미국의 경우, 퇴직금 지급 여부는 사용자와 근로자 사이에 자율적으로 정해진다. 대개 고용 당시부터 1년 근무시 몇주의 임금에 해당하는 퇴직금을 준다는 식으로 계약을 체결한다. 그 형태는 대부분 퇴직연금 형태를 띠고 있다. 대개 근속 연수와 최종 임금을 기준으로 퇴직시 지불 임금을 계약한다. 하지만, 일정 기간을 근무하지 않으면 연금으로 적립된 돈을 받을 수 없고, 기업이 도산해 계약을 지킬 수 없게 될 경우 법적으로 구제를 받기는 힘들다. 최근에는 급부 액수를 정하는 대신 사용자가 매월 부담하는 각출금을 정하는 형태로 전환하는 기업이 늘고 있다. 이 경우 근로자가 받을 퇴직금은 운용 실적에 따라 달라진다. 기업의 각출금은 물론 개인의 각출금도 소득 공제가 되고 투자로 얻어지는 배당이나 이자도 세금이 유보된다. 또한 기업 도산으로 실직할 경우 근로자가 그동안 낸 세금과 기업주가 낸 보험료로 운용되는 실업보험을 받기 때문에 당장 생계에 어려움을 겪지는 않는다.

결국 외국의 사례에서도 알 수 있듯이,

거의 모든 국가들이 우리나라와 같이 일시금 형태의 퇴직금이라는 것을 가지고 있지는 않지만, 근로자의 퇴직 후 생계 보장, 기업 도산시 임금의 우선 변제 등을 어떠한 형태의 제도로든지 도입하고 있다. 단, 우리나라와 같이 강제적인 법률 규정에 의해 경직적으로 지정되어 있지 않고, 여타 사회보장제도와 연계가 잘 이루어져 있으며, 그 수준이 과도하지 않은 것을 알 수 있다.

궁극적으로 우리나라의 퇴직금제도도 장기적으로 후불적 임금체계에서 사회보험제도로서 연금으로 전환되어야 하고, 기업연금제 또는 국민연금, 산재보험, 고용보험 등과의 연계가 될 수 있도록 해야 한다. 또한 노사 자율에 맡길 수 있는 여지를 확대하여 유연성을 높일 필요가 있다. 우리 사회가 점차 고령화됨에 따라 기업연금제도를 활성화하는 것이 바람직할 것이며, 향후 다양한 연금제도가 채택될 경우 법정 퇴직금의 폐지 또는 이를 노사간의 자율 결정에 맡기는 방안 등이 고려되어야 할 것이다. 그러나 단기적으로 근로자의 생존권을 보장하고 중소기업의 고용 안정을 도모하기 위해 임금지급보장제도의 도입 등으로 보완할 필요는 있다. 