

박경숙 \*

- |                  |                   |
|------------------|-------------------|
| I. 서문            | III. 영국 기업연금의 변천사 |
| II. 미국 기업연금의 변천사 | IV. 결론 및 정책적 함의   |

## I. 서문

자본주의의 출현은 자본가와 노동자의 분리를 가져오고 노동자계급을 탄생시킨다. 자본주의를 이끌어나가고 있는 궁극적 원리인 이윤의 극대화는 생산성이 떨어지는 노인노동자의 퇴직을 정례화하고 산업화와 함께 진전되는 핵가족화는 퇴직한 노인에게 대한 가족부양을 점차 어렵게 만들고 있다. 노후빈곤은 노동자계급이 많아질수록 집단화양상을 띠고 그에 따라 대처방안도 개별적인 것보다 집단적인 것으로 변화되고 있다.

복지국가들은 노후빈곤을 집단적으로 대처하기 위하여 노령연금제도를 발전시켜왔다. 이 노령연금제도는 사적기업연금과 공적연금으로 분리되어 발전해왔다. 미국의 기업연금은 1875년 American Express사가 설립한 기업연금을 효시로하여 19세기 말부터 도입되기 시작하였다. 체계적이지도 공식적이지도 않았던 초기의 기업연금은 도입, 성장, 쇠퇴, 재확대, 안정의 단계를 거치면서 1세기 후인 20세기말 현재 전 민간부분 피용자 50%를 수용하여 피용자의 노후소득보장에 중요한 역할을 담당하는 공식적인 사적 소득보장제도로서의 위상을 정립하고 있다. 영국의 기업연금은 철도회사의 전신인 The Inland waterways에서 설립한 기업연금과 그에 뒤이어 1840년대 The London and Birmingham Railway사가 설립한 기업연금을 시초로하여 1

\* 한국보건사회연구원 책임연구원

9세기말부터 도입되기 시작하였다. 대부분이 사용자의 온정주의에 입각한 자선적 무각출연금의 형태로 시작하였던 기업연금은 1920-1930년대 피용자의 수급권이 당연하게 여겨지는 각출연금의 형태를 변화하여 1940-60년대의 꾸준한 성장을 거쳤으나, 1970년대에는 양적 성장을 멈추고 질적으로 성장하는 안정기에 들어서 1987년에는 전 근로자의 49%를 가입시키고 있다.

미국과 영국에서 공적연금과 기업연금이 소득보장이라는 면에서 똑같은 기능을 하고 있으면서 같이 공존해 온 원인은 무엇인가? 무엇이 공적연금 외에 또 기업연금을 발전하게 하였는가? 기업연금이 소득보장기능외에도 공적연금에서 볼 수 없는 노동력관리기능을 수행하기 때문이다. 미국과 영국에서 기업연금의 발전은 자본주의 경제의 변화에 그 뿌리를 두고 있고 자본주의 경제하에 사용자가 피용자의 노동력을 관리하여 기업의 생산성을 증가시키려는 의지와 자본주의 발달과정에서 나타나는 소득의 불안정 및 사용자의 노동력관리에 대응하여 발생하는 피용자의 노조운동에 의하여 성취되었다. 즉, 기업연금의 발전과 쇠퇴는 자본주의 발전과정에서 생산성향상을 위한 노동양식의 변형 및 그에 따른 노동력관리방법의 변화와 그에 대응하는 노동자의 응집력에 따라 결정지어졌다는 것이다. 본 논문은 이러한 관점에서 미국과 영국의 기업연금발전요인을 분석하고 그것이 사기업연금의 한 형태로 볼 수 있는 한국의 퇴직금제도를 개선시키는데 주는 시사점을 얻고자 한다.

## II. 미국 기업연금의 변천사

### 1. 미국 자본주의의 발전과 그에 따른 노동양식의 변화

미국의 기업연금의 탄생 및 확대에 가장 큰 영향을 미친 것은 자본주의의 발전단계에서 발생한 노동양식의 변화였다. 미국의 노동양식은 1790년부터 1860년까지 오랜 시간동안의 산업혁명을 거쳐 19세기 말에 이미 자본주의 고도성장에 진입한 이래<sup>43)</sup> 1870년대에 최초의 불황을 타개하기 위하여 첫째의 노동의 동질화라는 변화를 겪고, 제 1차 세계대전과 제 2차 세계대전 간에 두번째의 긴 불황의 시기를 벗어나기 위하여 둘째의 노동의 분화라는 변

43) 김 종현, 근대경제사, 중판, 경문사, 1991, p.147.

화를 겪는다.

1870년대의 최초의 불황은 천연자원이 점차 고갈됨에 따라 산림, 광석, 토지등의 천연자원을 이용하여 이윤을 남길 수 있는 가능성이 줄어들고, 지역적으로 운영된 소규모 기업들의 과도한 자유경쟁때문에 산업자본의 축적이 어려워짐으로써 발생하기 시작하였다. 기업은 이러한 불황을 노동양식의 변혁을 통하여 타개하고자 하였다. 그것은 초기의 노동양식 및 너무도 다양한 노동관리양식, 제각기 분리되어 경쟁적이지 않은 노동시장이 비용감소를 가져오거나 상품의 가격하락에 대처하고자 시도된 임금하락에 대한 피용자의 반발을 통제하는데 큰 장애가 되었기때문이었다. 기존의 노동양식은 가내수공업의 장인제도를 기업내에 그대로 도입한 것으로서 피용자인 수공업자들이 생산과정에 막대한 영향력을 가지고 있었고, 수공업자들이 고용되지 않은 기업에서도 전통적 장인제도의 영향으로 노동자의 감독관에 의한 노동관리가 효과적으로 이루어지지 않고 있었기 때문이다.<sup>44)</sup>

사용자들은 노동의 동질화를 위하여 이전에 불가능하던 노동관리를 가능하게 하였다.<sup>45)</sup> 새로운 노동양식으로 등장한 동질화는 숙련공들을 최소한의 수로 감소시키고 기술을 단순화하여 피용자의 업무를 비슷하게 만드는 작업을 의미한다. 노동의 동질화는 피용자끼리 서로 대체가능하게 함으로써 사용자로하여금 피용자에 대한 의존도를 감소시키고 피용자관리를 강화할 수 있도록 하였다. 1860년대부터 진행된 기계화에 의하여 촉진된 동질화는 1895-1904년 사이에 불황타개를 위해 진행된 기업통합에 의하여 자본의 축적과 기업의 대규모화가 진행됨과 함께 1890년대부터 제 1차 세계대전 사이에 견고히 확립되었다. 이에 미국 자본주의는 1900년전후를 기해서 다시 성장하기 시작하여 1920년까지 팽창하였다.

그러나 자본주의의 팽창을 유도한 노동의 동질화는 강화될수록 그 내부에 자본주의의 팽창을 다시 억제할 요소를 내포하고 있었다.

첫째 요소는 동질화가 가져온 노동의 가속화와 집약으로 인한 산업재해의 증가이며 둘째 요소는 단순업무에 대한 매력의 감소로 피용자의 퇴직을 증가이다. 1903년과 1907년사이에 산업재해 사망율은 역사적 최고치를 기록

44) David M. Gordon, et. al., Segmented Work, Divided Workers: The Historical Transformation of Labor in the United States, Cambridge University Press, Cambridge, 1982, p.96.

45) Ibid., pp.112-21.

하였고 1913년과 1915년 사이에 피용자퇴직율은 약 2/5의 기업에서 100%를 초과하였다.<sup>46)</sup>

이러한 노동의 동질화 내부의 모순과 강력한 사용자의 노동관리는 노동의 동질화를 통하여 비슷한 공감대를 형성하게된 피용자들 사이에 보이지 않는 결속을 강화시켜 노조운동의 잠재력을 키워나갔다. 노동의 동질화의 쇠퇴와 함께 1914년부터 1918년까지 제 1차 세계대전에 힘입어 지속적인 경제성장을 기록한 미국경제는 1차대전 후부터 후퇴하기 시작하여 결국 1929년의 대불황으로 이어졌고 제 2차 세계대전까지 침체의 늪을 벗어나지 못하였다.

노동의 동질화가 기계화 및 기업통합에 의하여 비롯된 기업규모의 확대에 대응할 수 있는 적합한 노동양식이 아님이 인식됨에 따라 피용자관리를 강화할 수 있는 색다른 부의 축적양식이 1920년대부터 시도되었다.

첫째로, 기업들은 노사간의 관계를 안정시키기 위해서는 규칙적인 고용을 통한 노동자관리가 필수적이라고 보고 인사관리 및 노동자관리체제를 대폭 강화하였다. 이에 따라 노동자감독기능이 예전의 감독을 이용한 개인적인 관리체제로부터 규율을 이용한 인사관리부의 공식적인 관리체제로 전환하기 시작하였다. 이것은 내부노동시장의 출범을 의미하는 것으로서 이전에 기업의 고용과 해고, 승진, 임금수준결정등의 인사관리가 기업의 노동시장을 통하여 시행되던 관습에서 벗어나 이제 기업내에서 정해진 규칙을 따라 노사간의 합의에 의해서 정해지기 시작했다는 것을 의미한다. 이 과정에서 피용자들은 그들의 복지에 관련된 제반 사항에 대해서는 단체교섭을 통하여 그들의 요구를 합법적으로 내세울 수 있도록 하게 된 반면 사용자는 업무수행에 관한 결정권을 관리자에게 일임받아 다시금 생산양식을 전적으로 통제할 수 있도록 됨에 따라 생산성을 증가시킬 수 있게 되었다. 내부노동시장은 1930년대부터 새로운 관리방식을 시도하는데 드는 재정을 보유한 대규모 기업에서 빠른 성장을 보이기 시작하였다.<sup>47)</sup>

둘째로, 기업은 기업내의 비공식적인 집단의 모임을 약화시켜 노동자관리를 더욱 용이하게 하기 위하여 업무를 세분화하고 부서간의 체계적이고 기능적인 분화를 추구하였다. 이 새로운 부의 축적양식은 노동의 분화로 표현되는데 Gordon은 노동의 분화가 결국 질적으로 다른 세계의 부분을 획득

46) *Ibid.*, pp.148-49.

47) *Ibid.*, p.176.

립적 일차적 부분, 종속적 일차적 부분, 이차적 부분-노동시장내에 형성시켰다고 주장한다. 일차적 부분은 대규모 핵심기업에 종사하는 노동자들을 의미하고 이차적 부분은 소규모 주변기업에 종사하는 노동자들을 의미한다. 일차적 부분은 다시 그 내부에서 독립적 일차적 부분과 종속적 일차적 부분으로 나뉘어 지는데 독립적 일차적 부분은 전문직, 관리직, 기술직의 노동자들로서 사용자의 통제를 덜받고 독자적인 자율성을 누리는 노동자들이고, 종속적 일차적 부분은 업무가 정형화되어 있고 반복적이고 감독의 통제를 받는 비숙련 사무직 노동자 또는 비숙련 육체노동자들이다. 이 세개의 부분에서 일하는 노동자들은 업무의 성격뿐만이 아니라 임금 및 기타 급여에 있어서도 상당한 격차를 보인다. 이 노동의 분화가 미국에서는 노동자의 결합을 방해하여 기업의 생산성을 증가시키는 중요한 요인이 되었다.

1929년 이후로 급격하게 축소되기 시작한 미국경제는 제 2차 세계대전을 위한 준비에 의해서 점차 회복되기 시작하여 1950년초 한국전쟁에의 참여로 지속적인 성장을 경험하였다. 1947년부터 1966년까지 산업생산의 연평균 성장률은 5%에 달하였으며, 일인당 생산성도 2배로 증가하였고, 일인당 실질소득은 70%나 인상되었다.\* 이러한 경제성장은 제 2차 세계대전 및 한국전쟁참여에 의한 것이기도 하였지만 경제회복이 전쟁 후에 오랫동안 지속될 수 있었던 것은 미시경제수준에서 이 시기의 노동쟁의의 확대를 효과적으로 통제하기 위하여 1950-60년대에 본격적으로 정착된 내부노동시장과 노동의 분화에 의한 것이었다고 Gordon은 주장한다.

## 2. 노동운동의 변천

미국의 자본주의 출범이후 노동운동의 확산은 1900년대, 제 1차 세계대전 시 및 1940년대 세 시기에 걸쳐 발생하였다.

첫번째 1900년대의 노동운동의 급증은 노동의 동질화에 반발하여 발생하였다.\* 노동의 동질화가 진행될수록 비슷한 작업환경을 경험하는 피용자들 간에 공감대가 형성되어 1886년 숙련공을 주축으로 한 미국노동자연맹(American Federation of Labor)이 형성되었고\* 그것을 계기로 노조파업은

48) 김종현, 근대경제사, p.376; Gordon, Segmented Work, Divided Workers: The Historical Transformation of Labor in the United States, pp.167-68.

49) Ibid., p.121.

1890년을 전후하여 현저히 증가하여 1902-04년에 정점에 달하였다. 1900년과 1904년 사이에 노조회원은 50만에서 150만으로 300%나 증가하였다.<sup>50)</sup> 사용자는 노조 파업이 증가하자 1902년부터 노조에 대한 공격을 강화하기 시작하였으며<sup>51)</sup> 이민을 통하여 계속적으로 공급되는 노동력과 기계화 및 노동의 동질화를 통한 숙련노동자에 대한 의존도 감소 및 노동자의 대체가능성의 증가, 그리고 기업합병에 의한 기업의 단결에 힘입어 노조에 대한 공격 정책은 효력을 발휘하기 시작하였다. 이 결과 1904년을 고비로 노조파업과 노조회원은 점차 감소하였다.<sup>52)</sup>

두번째 노동운동의 급증은 제 1차 세계대전으로 인한 노동력의 부족에 힘입어 1920년에 다시 발생하였다. 1916년에 280만이었던 노조원의 수는 1920년에 500만으로 증가하였다.<sup>53)</sup> 매년 발생한 노동쟁의에 참여한 피용자의 수는 1903년 2.1%에서 점차 감소하다가 1910년대 후반에 급격히 증가하여 1920년 5.4%로 절정을 보인다.<sup>54)</sup> 이 때의 노조의 급격한 증가는 근본적으로 계속되는 노동의 동질화에 대한 피용자의 불만가속 및 1900년 전후로 발생한 경제성장이 피용자들에게 충분히 분배되지 않아 심화되었던 소득분배의 불평등에 기인한 것이었지만 그 당시 직접적으로 증가를 가져온 요인은 정부의 노조에 대한 지원이었다. 전시에 전시물품의 안정된 생산을 불러오는 데 피용자의 원조가 필수적임을 인지한 정부는 사용자에게 노조의 요구를 들어줄 것을 강력하게 요청하였고 노조에 실제로 재정적인 지원을 주기 시작하였다.<sup>55)</sup> 이렇듯 정부의 지원이 노조운동의 확대에 결정적 요인이었음은 제 1차 세계대전의 종말과 함께 노동력의 결핍문제가 해소되고 따라서 정부의 지원이 중지되자 노조가 급격한 쇠퇴를 보이는 것에서 알 수 있다. 피

50) U. S. Department of Labor, Brief History of the American Labor Movement, U. S. Government Printing Office, Washington, D. C., 1976, p. 12.

51) Ibid., p. 14.

52) Ibid., pp. 14-16.

53) Gordon, Segmented Work, Divided Workers: The Historical Transformation of Labor in the United States, p. 155.

54) Ibid., pp. 162-63.

55) Ibid., p. 155.

56) Ibid., p. 154; Selig Perlman and Philip Taft, History of Labor in the United States, 1896-1932, Vol. IV, Augustus M. Kelley Publishers, New York, 1966, p. 524.

용자에 대하여 정부의 지원을 더 이상 고려하지 않아도 된 기업들은 전시를 기하여 진행된 기업합병으로부터 얻은 힘을 가지고 노동조합을 다시 탄압하기 시작하였다. 제 1차 세계대전 후 점차 감소하기 시작한 피용자의 힘은 1929년 대불황이 몰고온 경기후퇴 및 대량의 실업자발생으로 인하여 급격히 쇠퇴하여 1929년에는 350만정도만이 여전히 노조원으로 있었다.<sup>57)</sup> 이는 전 피용자의 10%정도에 머무는 수준이었다.<sup>58)</sup>

세번째 노동운동의 급증은 1940년대 초에 발생하였는데 이는 제 2차 세계대전을 계기로 발생한 경제회복 하에 노동력부족 및 전시통제정책의 일환으로 취하여진 노조에 대한 정부의 지원에 힘입은 것이었다. 1940년대초 비숙련노동자는 따로 노조를 설립하여 노조회원수가 다시금 급격하게 증가하였다. 노조회원의 수는 전쟁초기인 1940년에, 1933년에 비해 213%가 증가하는 급격한 성장을 보였고 이와 함께 노동쟁의도 증가하였다.<sup>59)</sup> 1941-45년까지 파업수는 1933-38년에 비하여 1.6배이고 파업으로 인한 휴업시간이 전 근무시간의 1.43%로서 미국 역사상 가장 높은 기록을 보였다. 그 후 노조회원 수는 그 증가율이 둔화되어 1955년부터는 오히려 감소하기 시작하였고 이에따라 1950년대에도 계속 진행된 파업은 점차 감소하기 시작하여 1960년 초에는 파업으로 인한 휴업시간이 경제불황이래로 가장 낮은 수준인 전 근무시간의 0.12%로 하락하였다.<sup>60)</sup> 1940년대의 노동쟁의 확산이 1950년대에 들어서면서 점차 감소추세를 보이다가 1960년대 안정된 이유는 확대하는 노동쟁의를 통제하고 1930년대의 불황을 벗어나기 위하여 대기업들을 중심으로 도입되기 시작한 새로운 노사관리체제(내부노동시장) 및 노동의 분화가 1950년대초부터 그 위력을 발휘하기 시작하였기때문이다. 미국에서 노동의 분화는 인종과 성을 기준으로 발생하여 노동자가 하나의 집단으로 성장하는 것을 막았기 때문에 결국 노동자가 사용자의 노동에 대한 관리에 저항하는 데있어서 한계를 가져왔던 것이다.

57) Gordon, Segmented Work, Divided Workers: The Historical Transformation of Labor in the United States, pp.154-55.

58) Jill Quadagno, The Transformation of Old Age Security, The University of Chicago Press, Chicago, 1988, p.55.

59) U.S. Department of Labor, Brief History of the American Labor Movement, p.52.

60) Ibid., pp.62-63.

### 3. 기업연금의 변천

미국의 기업연금은 1910년대 노동의 동질화가 정착되면서 무각출연금으로 출범하여, 1930년대 불황과 함께 쇠퇴하였다가, 1940-60년대 내부노동시장과 노동의 분화가 정착되면서 각출연금으로 발전하여, 1970년대 경제의 쇠퇴와 함께 안정되는 발전단계를 거쳐왔다. 기업연금의 이러한 변천은 앞서 논의한 자본주의를 팽창시키기 위하여 도입된 노동양식의 변화와 밀접한 연관을 보인다.

기업연금은 노동의 동질화가 견고하게 뿌리를 내리면서 그에 대응하는 노동쟁의가 증가하기 시작한 1900년 초부터 서서히 도입되기 시작하여 1910년대에 급격한 성장을 기록하였다.<sup>61)</sup> 이 시기에 기업연금이 급격한 확산을 보였던 이유는 기업연금이 사용자에 의하여 노동의 동질화를 통한 피용자관리를 지원하기 위한 수단으로 채택되었기때문이었다.

기업연금이 사용자에 의하여 피용자의 노동력을 관리하기 위한 수단으로 채택되었다는 것에 대한 증거는 첫째, 이 시기의 기업연금의 특징이 사용자가 자발적으로 설립한 것이라는 것<sup>62)</sup>; 둘째, 이 시기의 기업연금구조는 90%가 사용자가 임의로 지급하면서 노동쟁의에 가입한 자의 연금수급권을 박탈하는등의 노동쟁의통제의 수단으로 사용된 무각출 연금이었다는 것<sup>63)</sup>; 셋째, 기업연금도입 시기적인 측면에서 볼 때 노동의 동질화의 진행이 빨랐고 따라서 노동쟁의가 가장 심한 철도업 및 제조업에서, 제조업 중에서도 철강, 화학, 기계류산업에서 기업연금이 가장 먼저 도입되고 확산도 빨랐다는 것이다.<sup>64)</sup>

기업에서 실시하던 연금의 성장속도는 노동쟁의의 후퇴와 함께 제 1차 세계대전이 끝난 후부터 감소하기 시작하여 1929년의 경제불황과 함께 많은 기업들이 연금급여를 감소, 변경, 또는 폐지하여 기업연금제도는 급격한 쇠퇴의 길을 걸었다. 경제불황으로 인한 노조 독자적인 연금제도와 기업연금의 쇠퇴는 노후소득 보장에 있어서 제도적 공백기를 초래하였다. 이러한 상황은 미국국민이 주장해오던 자족의 원칙에 대한 자신감을 상실시켰고 정

61) Quadagno, The Transformation of Old Age Security, pp. 82-3, Table 2.

62) Ibid., p. 53.

63) Ibid., p. 81.

64) Ibid., pp. 82-84.



부의 개입을 요청하게 만들었다. 제도적 공백기를 메꿀 수 있는 방법은 공적연금부담을 국민들이 인식하기 시작하였다. 드디어 1935년 국회는 노동 통제에 대하여 중립적인 입장을 취하고 노후소득보장의 보루가 되는 사회보장법을 제정함으로써 기업연금이 큰 전환의 계기를 맞이하게 되었다.

1935년 사회보장법에 의한 공적연금을 제정할 때 사용자들은 앞으로 피용자의 노후소득보장을 공적연금에서 담당할 것이므로 기업연금의 필요성은 점차적으로 사라질 것으로 기대하였다. 실제로 공적연금이 실행되고 난 후 기업에서 공적연금과 기업연금의 급여를 통합하여 기업연금의 급여를 이전 보다 감소시키는 일이 일어났었다.

그러나 이러한 기대와는 달리 기업연금은 무각출연금에서 연금수급이 노동자의 권리로 인정되는 각출연금으로 형태를 변형하여 발전하면서 가입자 수가 1940년에 비해 1950년에 139% 증가하는 등 역사상 유례없는 성장을 기록하다가 1960년대부터 가입자수의 증가율이 감소하기 시작하였다.<sup>65</sup> 1950년부터 1960년 사이 19.9% 포인트의 증가를 보이던 가입근로자의 비율이 1960년부터 1970년까지는 6% 포인트의 증가에 멈추었다.<sup>66</sup>

각출기업연금이 노동쟁의가 가장 심했던 1940년대 성장을 시작하여 1960년대 노동쟁의가 안정될 때 침체로 들어간 사실 및 기업연금이 노동쟁의가 가장 심하였던 대기업부터 확산되기 시작했다는 사실에서 1910년-1920년대에 보였던 기업연금과 노조운동간의 밀접한 상관관계의 재현을 이 시기에 볼 수 있다.

이 시기에 기업연금의 발전을 촉진하였던 일시적 요인은 전시의 특유한 경제상황에서 노동자의 협력을 구하여 안정된 생산을 달성하고자한 정부의 면세정책 및 노동정책을 통한 기업연금에 대한 지원정책이었다. 정부는 전 시 경제안정을 위해서 임금통제정책을 유지하면서 동시에 노동자의 반발을 무마시키고 사용자로하여금 임금외의 보상으로 노동자를 관리할 수 있는 기회를 주기위하여 기업연금의 도입을 통제하지 않는 동시에 기업연금을 노조와 사용자간의 단체계약사항으로 인정하여 적극적으로 연금의 확산을 유도하였다. 이에 즉시 비속련노조(CIO)는 정부의 이러한 방침을 토대로 본격

65) Alicia H. Munnell, The Economics of Private Pensions, The Brookings Institution, Washington D.C., 1982, p.11.

66) William C. Greenough & Francis P. King, Pension Plans and Public Policy, Columbia University Press, New York, 1976, p.114.

적인 기업연금추진운동을 시작하였다. 정부가 또한 면세정책으로서 이 시기에 기업연금의 성장을 촉진한 것에 대해 여러 문헌에서 지적하고 있다. 그러나 새로운 면세혜택이 이 시기에 기업연금의 확대를 촉진한 것이 아니다. 연금기금의 수익에 대한 면세혜택은 이미 1920년대부터 실행되고 있었다. 다만 그 효과가 85.5%까지 높아진 법인세와 초과이익세의 개설로 인하여 기업의 소득세부담이 높아졌기때문에 상대적으로 연금보험료납부에 대한 사용자의 부담이 감소된 제 2차 세계대전에 와서야 나타난 것이다.

그러나 이러한 면세정책 및 임금통제에 대한 노동자의 반발을 무마하고자 정부가 취한 노동정책은 일시적인 것으로서 1940년대 연금성장을 가져왔으나 제 2차 세계대전을 성공적으로 끝내고 그와 함께 면세정책이 효력을 발휘할 여건이 없어지고 임금통제에 대한 필요성이 감소한 1950년대에는 더 이상 기업연금을 확산시키는 중요한 요인으로 작용하지 못하였다. 그러면 전시상황이 전개되지 않았던 1950년대에 왜 기업연금은 계속적으로 확산되었을까? 이에 대한 해답은 공적연금수준의 미흡함 때문에 1950년대까지 이어진 노동자의 기업연금에 대한 요구 및 1950년대까지 진행된 내부노동시장의 정착, 그리고 기업의 연금도입을 가능하게 하였던 지속된 경제성장에서 찾을 수 있다.

Quadagno는 이 시기의 기업연금의 성장의 근본적 원인을 공적연금이 노동자의 노후소득보장에 대한 요구를 만족시켜주지 못하고 있는 상황에서 사회보장법의 개정을 통하여 공적연금개선에 미칠 수 있는 노동자의 영향력의 부재에서 찾았다. 즉, 노동자가 숙련노조와 비숙련노조로 분리되어 입법과정을 통하여 공적연금수준을 높일 수 있는 정치적 영향력이 형성되지 못하였기 때문에 노동자들이 노후소득보장에 대한 요구를 각 노조별, 기업별의 지역적인 분야에서 만족시키려고 하였고 이 결과 각 기업별 기업연금에 대한 노조의 요구가 강화되었다는 것이다.<sup>67)</sup> 실제로 이 시기의 공적연금 수준이 전후 물가상승을 전혀 따라가지 못하여 1940년대 근로자 평균임금의 27%에 달했던 연금급여수준이 1950년대 초에 15%로 하락하였던 사실<sup>68)</sup>과 숙련노조가 공적연금에 대하여 지지했던 것과는 달리 비숙련노조는 기업연금을 선호함으로써 연금에 관해서도 분열된 입장을 보였다는 것이 이러한 입장을

67) Quadagno, The Transformation of Old Age Security, pp.157-58.

68) Munnell, The Economics of Private Pensions, p. 4.

뒷받침해주고 있다.

그러나 기업연금의 확장에 대한 노동의 요구가 이 시기에 관철될 수 있었던 이유는 사용자측면에서 볼 때 기업연금이 이 시기 내부노동시장의 발달을 지원해 줄 수 있는 중요한 노동력관리수단이었기 때문이다. 각출연금은 제 1차 세계대전과 제 2차 세계대전사이에 내부노동시장이 형성되기 시작하였을 때 무각출연금이 쇠퇴하고 있는 가운데서도 도입되기 시작하여, 노동의 분화가 정착되고 내부노동시장이 견고하게 자리를 잡게된 1940-50년대에 급격하게 성장하였다. 무각출연금이 대기업중심으로 성장하였음과 마찬가지로 각출연금도 독점 대기업중심으로 확산되었으며 대기업내에서도 전문성이 필요한 봉급자에게만 각출연금가입이 허가되었고 단순임금피용자들은 제외되었다. 이것은 이 시기에 노동의 분화가 정착되었고 내부노동시장이 독점대기업을 중심으로 성장한 것과 무관하지 않음을 증명하는 것이다. 즉, 각출연금은 내부노동시장 및 노동의 분화를 지원해주는 중요한 역할을 하였던 것이다. 첫째, 전문성을 필요로 하는 봉급생활자를 가입시키고 대체가 용이한 단순임금피용자들은 제외시킴으로써 핵심피용자의 장기근속을 유도하고 피용자간 업무성격의 차이에 따른 노동의 분화를 지원하였다. 둘째, 대기업은 임금의 차별화가 그대로 반영되는 소득비례급여를 설정함으로써 임금의 차별화를 통한 노동의 분화를 지원해주었다. 셋째, 해고, 고용을 내부규칙에 의하여 실시하고 승진을 결정함에 있어서 공정한 '연장자우선' 원칙을 적용하기 시작함에 따라 이러한 규칙에 저속함이 없이 생산력이 감소하기 시작한 노인들을 은퇴시킬 수 있는 방안이 필요하였는데 각출연금은 노인들에게 은퇴후 소득을 보장해줌으로써 노인들이 은퇴결정을 용이하게 하도록 유도하였다.

1960년대부터 기업연금은 노동쟁의가 전처럼 심각하지 않은 상황에서 경제성장의 쇠퇴를 반영하여 양적성장이 둔화되었다. 1970년 48.3%에서부터 1988년 58.8%까지 18년동안 가입대상의 증가가 10%포인트정도에 머물렀다. ■ 노동쟁의의 둔화와 함께 기업연금의 양적성장이 둔화된 것은 다시 한번 미국의 기업연금이 공적연금을 보완하는 것 외에 기업의 노동력관리기능을 지

---

69) Joseph S. Piacentini & Timothy J. Cerino, EBRI Databook on Employee Benefits, Employee Benefit Research Institute, 1990, p. 40.

원해주고 있다는 것을 입증하였다.

### Ⅲ. 영국 기업연금의 변천사

#### 1. 영국 자본주의 발전과 그에 따른 노동양식의 변화

영국은 미국과 비슷한 경기순환을 경험하고, 또한 시기적으로, 내용적으로 비슷한 노동양식의 변화를 경험하여 기업연금의 발전에 있어서 비슷한 역사를 보인다. 세계 최초로 산업혁명을 경험한 영국은 세계 어느 국가보다도 빨리 19세기 중엽에 이미 자본주의의 고도성장기로 진입하였다. 노동의 동질화는 19세기 중엽의 산업혁명부터 1920년까지 진행되면서 영국의 경제를 팽창시켰다. 미국에서와 마찬가지로 무산 노동자계급의 형성과 이러한 노동의 동질화현상을 수반한 산업혁명은, 산업화의 산물로서 나타나는 산업재해의 증가 및 소득분배의 불평등의 심화, 그리고 사용자와 피용자간의 사회적관계의 소멸을 가져왔다.<sup>70)</sup>

제 1차 세계대전 이후 1920년대부터 경제침체에 들어선 영국은 미국 뉴욕증권시장의 붕괴로부터 시작하여 세계적으로 확대된 1929년 대불황으로 인하여 더욱 급격한 경제침체에 들어가기 시작한다.

영국에서도 이러한 불황을 타개하기 위하여 1920년대 말부터 기업합병 및 기업의 대규모화가 본격적으로 진행되어 1950년대말까지 이어졌으며 이에 따라 관리구조의 재편성 및 내부노동시장의 발달과 함께 노동의 분화가 진행되었다. 영국의 기업합병은 1920년대-1930년대에 크게 진전되었다.<sup>71)</sup> 기업합병은 필연적으로 기업규모의 확대를 가져왔다. 그리고 대규모기업에서는 소규모기업에서 행해지던 온정주의에 의한 노동통제 및 사적 노사관계가 더이상 효과적인 피용자의 관리운영방식이 되지 못함이 인식됨에 따라 규율에 의한, 노사의 공식적 관계에 의한 노동관리방식이 등장하였다.

내부노동시장은 기업합병으로 인하여 기업이 대규모화된 산업에서부터 발생하였다. 즉, 산업종에서도 철도산업과 가스산업은 기업합병이 가장 먼저 이루어져 19세기 중엽인 1850, 60년대에 기업의 대규모화를 달성하여 내부

70) Peter A. Kohler and Hans F. Zacher, The Evolution of Social Insurance: 1881-1981, Frances Pinter, London, 1982, pp.156-57.

71) 김종현, 근대경제사, p.222.

노동시장의 발달을 일찍부터 경험하였지만, 철강산업, 화학산업, 가전제품 산업, 그리고 자동차산업에서는 내부노동시장이 기업의 규모와 함께 1930년대에 진행되었고 소규모기업으로 계속 유지된 양조업, 섬유업, 석탄업, 선박업, 기계업등에서는 1930년대까지도 내부노동시장이 아직 진행되지 않고 이전의 온정주의에 입각한 노동자관리방식이 그대로 유지되고 있었다.<sup>72)</sup>

이러한 노력으로 제 2차 세계대전을 전후하여 영국은 1940년대부터 1960년대초에까지 실업을 2% 이내를 유지하여<sup>73)</sup> 완전고용과 근로자부족현상을 보이며 높은 경제성장을 이룩하였다.

## 2. 노동운동의 변천

영국의 노동조합은 기계화 및 노동의 동질화에 반발하여 1850년대와 60년대부터 성장하기 시작하였다. 1851년에 숙련공들을 중심으로 설립된 (Amalgamated Society of Engineers) 노동조합들은 1870년대 후반에 경제불황때문에 급속히 축소되었다가 1890년초에 경제회복과 함께 다시 성장하면서 1884년에 비하여 1891년에 500%의 노조회원수의 증가를 보였고, 비숙련공들은 그들 중심의 새로운 노동조합운동('new unionism')을 전개하였다.<sup>74)</sup>

영국의 노동운동이 미국과 다른 점은 일찌기부터 노동자가 독립적인 정당을 설립하여 그들의 경제적 요구를 입법과정을 통하여 달성하려고 노력했다는 것이다. 1890년대에 'new unionism'으로 성장한 노동조합은 당시의 자유, 보수정당이 노동자의 욕구를 만족시켜주지 못한다고 판단하였기 때문에 투표권의 획득과 함께 정치적인 세력을 형성하여 독립적인 정당으로 발전하였다. 1900년에 노동자대표위원회를 설립하고 1906년에는 노동당으로 개칭하여 영국에서는 일찌기부터 노동자가 그들의 경제적 요구를 만족시킬 정치적수단을 발전시켰다.

72) Robert Fitzgerald, British Labour Management & Industrial Welfare 1846-1939, Croom Helm, London, 1988, pp.137-72.

73) Halsey, Trends in British Society Since 1900, p.119; A. E. Booth & Sean Glyn, "Unemployment in the Interwar Period: A Multiple Problem", p.632, Journal of Contemporary History, Vol.X, 1975, p.632 in 양병우, 복지국가의 형성, 민음사, 1983, p.178; Clough & T. Rapp, European Economic History, 3rd ed, 1975, p.496 in 김종현, 근대경제사, p.423.

74) Ibid., pp.188-89.

〈표 1〉 연도별 노동쟁의 참가인원: 1946-1959

연 도	참가인원 (천명)*
1946-48	523
1949-51	371
1952-54	744
1955-57	841
1958-60	661

자료) Ministry of Labour, Royal Commission on Trade Union and Employer's Associations, London: HMSO, 1965, p.68, p.306, in 김승흠, "일본노동운동의 보수화와 영국노동운동의 급진화", 사회과학과 정책연구, 제3권, 제1호, 서울대학교 사회과학연구소, 1981, p.155, p.190.에서 재인용.

영국에서 첫번째의 심각한 노동쟁의는 노동의 동질화가 견고해진 제 1차 세계대전을 전후하여 임금인상과 작업환경의 개선을 요구하면서 급격하게 증가하였다. 제 1차 세계대전으로 인한 경제호황 및 노동력부족에 힘입어 노조회원의 수도 1900년에 전노동자의 12.7%이었던 것이 1914년에는 23%로 급격히 증가하였고<sup>75)</sup>, 노동쟁의는 1910과 1914년사이에 발생한 신디칼리즘<sup>76)</sup>의 자극에 의하여 최고점에 다다랐다.<sup>77)</sup> 제 1차 세계대전 전후로 정점에 달 하였던 노동쟁의는 전쟁후 경기후퇴와 실업의 증가로 인하여 감소하였다.

영국의 노동조합은 제 2차 세계대전으로 인하여 노동력부족현상이 다시 재현되고 전쟁을 승리로 이끌기 위하여 노동자의 협력이 강력히 요구되는 상황이 되자 다시금 강화되기 시작하여 1945년 드디어 노동당정부를 수립시킨다. 1945년 노동당이 의회의 다수의석을 차지하고 노동당정부를 수립된 후 경제개혁을 추진할 것을 전제로 하여 1948년 정부의 임금인하에 동조하기로 결정하였던 노동조합은 1950년에 그 결정을 번복하였고 임금인하정책에 대한 광범위한 반대운동을 시작하였다. 1955년 이후 정부는 전후 물가상

75) B.S. Bain, "The labour force", A.H. Halsey (ed.), Trends in British society since 1900, MacMillan, London, 1972, p.123, 양 병우, 복지국가의 형성, 민음사, 1983, p.126에서 재인용; Keith Laybourn, The Rise of Labour, Edward, London, 1988, p.36.

76) 자본주의를 무너뜨릴 수 있는 혁명적 단일 노동조합의 형성을 목표로 한 급진적 노동조합운동. Rex Pope, Atlas of British Social and Economic History Since C.1700, pp.192-93.

77) Ibid., p.192.

승에 대처하기 위하여 임금인하정책을 강화하기 시작하였으며 이에 맞서는 노동쟁의도 1970년대 말까지 점차 증가하였다가<sup>78)</sup> (참조 <표 1>) 실업율이 급격히 증가한 1980년대부터야 감소하기 시작하였다.<sup>79)</sup>

### 3. 기업연금의 변천

영국의 기업연금은 19세기 말에 노동의 동질화가 정착되면서 무각출연금의 형태로 도입되어 성장하다 내부노동시장 및 노동의 분화가 발전하기 시작한 1920년대부터 각출연금형태로 변형되면서 1940-60년대의 꾸준한 발전을 보여왔다.

19세기부터 1920년대초까지 설립되었던 기업연금은 온정주의(paternalism)에 입각하여 오랫동안 기업을 위하여 봉사한 피용자들에게 거의 대부분 자선연금(ex gratia pension)으로 주어졌다. 그에 가입한 근로자의 수도 적어 1900년에 근로자의 약 5%가 이와 같은 무각출 자선연금에 가입했던 것으로 추정된다.<sup>80)</sup> 이러한 무각출 자선연금의 발달은 이 당시 소규모기업의 상황을 반영한 것으로서 아직 기업규모가 적고 가족경영의 형태를 유지하고 있었던 기업사회에서는 사용자가 온정주의에 입각하여 피용자를 돌보고 피용자에 대한 의무로서 임의적인 판단하여 퇴직시 연금급여를 주는 것이 자연스러운 결과였다. 이에 더하여 사용자는 언제든지 연금급여를 거부할 권리를 가짐으로써 이 자선연금은 노동의 동질화에 대응하는 피용자의 노동쟁의를 통제하는 효과적인 장치이기도 하였다.

기업의 자선연금은 공적연금이 1908년 연금법에 의하여 탄생하였음에도 불구하고 근로자들에게는 중요한 노후보장수단이었고 사용자에게는 노동력 관리수단이였다. 공적연금에서 지급하는 무각출연금이 70세이상의 빈곤노인에게만 그것도 공적부조수준과 비슷한 주 5실링에 그치는 급여를 지급하였기 때문이다. 이렇게 낮은 공적연금의 급여수준은 노인들에게 퇴직하고자 하는 동기를 충분히 부여하지 못하였기 때문에<sup>81)</sup> 노인들을 퇴직시켜 생산성

78) Shragg, Pensions Policy in Britain, pp.60-61.

79) 김승훈, "일본 노동운동의 보수화와 영국 노동운동의 급진화", 사회과학과 정책연구, 제3권, 제1호, 서울대학교 사회과학연구소, 1981, p.155 p.190; 노동부, 노동통계연감, 1987, p.422, 1989, p.426.

80) Hannah, Inventing Retirement: The Development of Occupational Pensions in Britain, p.13.

81) Ibid., p.17.

을 향상시키고자 노력하였던 사용자들은 근로자가 퇴직할 수 있는 동기를 충분히 부여할 수 있는 기업연금을 유지하여야 하였다.

이렇게 처음부터 공적연금이 빈곤층을 대상으로 최소한의 연금만 지급하고 중상층을 제외시키는 것으로 시작한 것은 이후 1925년 공적각출연금에서도 중상층을 제외시키는 것으로 이어졌고 따라서 중상층의 노후생활 보장을 위하여 기업연금이 견고히 성장할 수 있는 계기를 마련해 주었다.

1925년 공적각출연금의 출범과 함께 근로자가 중심이 되어 운영하는 노동조합기금 및 공제조합의 전통적인 연금급여는 사용주가 적극적으로 지원하는 몇몇을 제외하고는 점차 그 기능을 상실하였다. 그럼에도 불구하고 내부노동시장과 노동의 분화가 진행되기 시작한 1920대부터 기업연금은 이전의 무각출연금에서 각출연금의 형태로 변형되어 1960년대까지 꾸준한 증가를 보였다.

이 시기의 기업연금의 성장에 대하여 우리는 두가지 다른 질문을 던져야 할 것이다. 왜 이 시기에 공적연금의 출범에 의하여 근로자가 중심이 되어 운영하는 노동조합기금과 공제조합의 전통적인 연금급여 및 종전의 사용주의 은정주의에 입각한 무각출연금은 점차 자취를 감추게 되고 연금급여수급이 피용자의 권리로 인식되는 각출연금은 성장하였는가? 그리고 1929년부터 시작한 세계적인 불황에도 불구하고 영국의 각출연금은 어찌하여 꾸준한 신장세를 보였는가? 하는 것이다.

첫번째 질문은 노동양식의 변화에서 답을 찾을 수 있다. 1920년대부터는 독점화의 진전과 함께 기업이 대규모화되고 대규모화된 기업을 효율적으로 운영하기 위하여 관리구조가 개선되며 내부노동시장 및 노동의 분화가 발전하였다. 대규모기업에서는 사용자가 피용자 개개인을 은정주의에 입각하여 관리, 통제하는 데 한계를 경험하게 되었고, 따라서 다수의 피용자를 내부규율에 의하여 관리하는 내부노동시장이 발달하였다. 따라서 기업연금도 피용자에게 받아들여지기 위해서는 내부규율에 의하여 운영되어야 하였다. 사용자는 이 상황에서 더 이상 무각출연금을 노동력관리의 수단으로 사용할 수 없게 되었으므로 내부규율에 의하여 하나의 권리로 인식되도록 연금을 만들되 당시 노동의 동질화로부터 나타나는 문제점이었던 높은 이직율을 해결하는데 도움을 주고 노동의 분화를 지원할 수 있는 형태로서 각출연금으로 연금형태를 변형시킨 것이다.



각출기업연금이 그 당시의 노동양식의 변화에 따라 등장한 사용자의 새로운 노동력관리방식을 가능하게 해주었기 때문에 발전하였다는 주장은 각출기업연금이 내부노동시장이 발생한 산업부터 도입되기 시작하였고 내부노동시장이 발생한 산업에서도 핵심피용자와 그의 주변피용자를 구분하여 핵심피용자를 중심으로 발전했다는 사실에서 구체적으로 입증된다.<sup>82)</sup> 영국도 미국과 마찬가지로 가장 먼저 독점화와 기업의 대규모화 및 내부노동시장이 발전된 철도, 가스회사에서 각출연금이 이미 19세기 말에 도입되었고, 앞서 기업의 대규모화와 함께 내부노동시장이 1920-30년대에 이미 출범되었다고 논의된 철강, 화학, 자동차, 가전제품업계는 내부노동시장의 출범과 함께 각출연금도 동시에 도입된 반면 내부노동시장이 출범하지 않았던 양조업, 섬유업, 석탄업, 선박업, 기계공업에서는 1930년대에도 각출연금이 출현하지 않았다.<sup>83)</sup>

내부노동시장의 발달과 노동의 분화를 지원해준 각출연금은 1930년대 전 세계적인 불황가운데서도 쇠퇴하지 않고 1950년대 말까지 꾸준한 성장세를 보였다. 전 세계적인 불황가운데서도 영국의 기업연금이 파산하지 않고 꾸준하게 1950년대까지 성장한 원인은 크게 여섯가지로 들 수 있다.<sup>84)</sup> 그것은 미국에 비하여 경미했던 경제적 불황, 1930년과 1950년 사이의 기업연금확장의 주요 부분이 19세기 말이후로 제정이 튼튼하게 운영되었던 보험회사들의 보험계약에 의하여 이루어졌던 점, 1920년대부터 시작된 신탁기금의 설립에 의한 기업으로부터 독립된 기업연금의 운영, 1946년부터 진행되어 1950년에 전 경제활동인구의 25%까지 수용한 공공재에 대한 사기업의 국영화로 인하여 공기업의 연금의 지속적인 확장, 공적각출연금 보장수준의 미흡함,<sup>85)</sup> 그리고 전세 소득세의 50%, 법인세의 100% 인상으로 상대적으로 강화된 연금기금에 대한 면세혜택이다.

82) Fitzgerald, British Labour Management & Industrial Welfare 1846-1939, pp.82-172.

83) Ibid.

84) Hannah, Inventing Retirement: The Development of Occupational Pensions in Britain, pp.40-94.

85) 1925년부터 실시된 공적각출연금이 일년에 수입이 250파운드 이하인 자에 한하여 당연가입시키고 급여수준이 1946년에 제조업 생산직 근로자의 평균임금 주 121실링에 대해 약 8% 수준인 주 10실링에 머물러 중상층의 노후보장을 위한 사적기업연금의 필요성이 증대되었다.

그러나 1940-50년대의 기업연금의 성장을 가능하게 하였던 위의 요인들은 기업연금성장에 있어서 주된 원동력이 아니고 부수적인 원동력이었다는 것을 간과하여서는 안된다. 그 이유는 위의 여섯가지 상황이 기업의 기업연금에 대한 요구없이 그 자체만으로는 기업연금의 성장측면에서 중요한 의미를 갖지 못하기 때문이다. 기업연금의 성장을 유도한 정부의 면세혜택에 대해서도 그것이 부수적인 원동력이었다는 것을 잊어서는 안될 것이다. 정부가 면세혜택 및 기금독립성보장에 대한 법을 제정한 1920년대는 노동쟁의가 역사상 가장 심각했던 시기 직후였고, 기업연금이 성장한 1940-50년대는 제2차 세계대전과 경제회복에 의하여 노동력부족이 발생하였고 상대적으로 노동자의 힘이 강화됨으로써 노동쟁의가 다시금 증가하였고, 내부노동시장과 노동의 분화가 견고하게 확립되는 시기였음을 상기해야 한다.

기업연금은 임금동결이 시작된 1955년이후부터 다시 급격하게 성장하였다. 사기업연금의 16%가 1950-54년 사이에 설립된 것에 비해 60%가 1955년 이후에 설립되었다.<sup>86)</sup> 기업연금가입자수는 1956년 800만에서 1967년 1220만으로 증가하여 1967년 기업연금가입자는 경제활동인구의 49%로 절정에 이르렀다.<sup>87)</sup> 그후 1970년대 석유파동과 증진시장의 붕괴로 인하여 사기업연금이 재정적자를 경험하여 침체되면서 기업연금의 가입자는 그후 계속적으로 전 경제활동인구의 50%이내의 수준으로 유지되고 있다. 공기업연금은 기업이 국내경제에 미치는 영향이 워낙 중요했기 때문에 상대적으로 강한 노조의 힘에 의하여 노조가 연금을 중요한 노사협상쟁점으로 채택함으로써 70년대에도 지속적 성장을 보였다.

사기업연금은 1978년에 재정비된 소득비례연금에서 공적연금의 적용제외를 인정받게됨에 따라 노동력관리기능을 강화시키면서, 노동력관리가 영국의 기업연금의 중요한 기능중의 하나라는 사회적소득보장제도의 전통을 다시 한번 입증시켜주고 있다.

86) Shragg, Pensions Policy, p.73.

87) Hannah, Inventing Retirement: The Development of Occupational Pensions in Britain, p.66.

## IV. 결론 및 정책적 함의

앞에서 우리는 미국과 영국의 기업연금을 발전시킨 근본적인 요인을 자본주의의 팽창을 가져오기 위한 노동양식의 변화 및 그에 따른 노사관계의 변화였다고 주장하였다. 미국, 영국은 모두 노동의 동질화과정을 거치면서 독점자본주의가 발달하고 기업의 규모가 커짐에 따라 전통적 장인제도에 기반을 둔 노동력관리방법에 의한 대규모기업관리의 한계를 경험하였다. 노동의 동질화가 가져온 열악한 노동조건 및 환경에 대항하기 위하여 노동자는 하나의 집단을 형성하기 시작하였고 노동쟁의로써 사용자에게 조직적으로 대응하였다. 대규모화된 기업에서 이를 극복하기 위한 새로운 노동력관리방법으로 내부노동시장이 탄생하고 노동의 분화가 진행되었으며, 이 과정을 지원하기 위하여 각종기업연금이 발전하였다.

내부노동시장을 지원함으로써 노동력을 통제하기 위한 기업연금의 역할은 첫째, 젊은 층의 사기를 유지시키면서 생산성이 떨어지는 노령 근로자의 퇴직을 유도한다. 둘째, 임금이 더이상 외부노동력을 기업내에 끌어들이는 유인책으로 작용할 수 없는 상황에서 우수한 인력을 기업으로 유도한다. 셋째, 일단 채용된 우수인력이 장기간 근속할 수 있도록 유도하여 내부노동시장의 인력훈련비용을 감소시킨다. 넷째, 내부노동시장의 서열 및 내부노동시장에서 피용자들이 누리는 상대적인 차별적 대우를 기업연금급여에 그대로 반영하여 피용자간의 차이를 유지시킴으로써 노동쟁의를 위한 단합의 가능성을 약화시키는 것이다. 이렇듯 기업연금이 피용자의 행동에 중요한 영향을 미치기 때문에 장기적 노사관계의 일환으로 보아야 한다는 것이 여러 연구에 의해서 증명되고 있다. 양적 조사방법이 발달된 미국에서 기업연금이 피용자의 행동에 미치는 영향을 조사한 수많은 논문으로부터 얻은 결론은 첫째, 기업연금에 가입한 피용자가 가입하지 않은 피용자보다 이동율이 더 낮고, 둘째, 기업연금이 피용자들의 은퇴에 대한 결정에 강력한 영향력을 미친다는 것이다.■

기업연금의 이러한 노동력관리기능은 첫째, 미국, 영국에서 제 1차세계

88) Alan L. Gustman & Olivia S. Mitchell, Pensions and Labor Market Activity: Behavior and Data Requirements, National Bureau of Economic Research, Inc., Cambridge, 1990, pp.1-2.

대전후 내부노동시장의 출현과 함께 노동의 분화가 견고해지기 시작한 1920-50년대에 각출연금제도가 출범하였다는 것, 둘째, 처음에 각출기업연금을 출범시킬 당시 사용자가 주도하였다는 것, 셋째, 제 1차 세계대전 전후와 제 2차 세계대전 전후로 노동력부족현상이 심하고 노동쟁의가 심각할 때 기업연금이 급성장을 보였다는 것, 넷째, 사용자의 임의로 지급되었던 무각출연금이 노동쟁의에 참가한 피용자에게는 배제되어 그들의 행동을 통제하기 위한 수단으로 쓰였다는 것, 다섯째, 무각출연금은 노동의 동질화가 먼저 진행된 기업부터, 각출연금은 노동의 분화단계에서 내부노동시장이 발달한 기업부터 도입되기 시작하였다는 것에 의하여 충분히 입증되었다.

이와 같은 기업연금의 노동력관리측면은 미국, 영국에서 다음과 같은 공통적인 소득보장측면에서의 문제점을 낳고 있다. 첫째, 기업연금은 피용자의 약 50%정도만 수용하고 있다는 것이다.<sup>89)</sup> 둘째, 기업연금은 남성, 정규직, 고위직, 장년층으로 특징지워지는 핵심피용자에 비해 여성, 임시직, 저직급, 청년층으로 특징지워지는 비핵심피용자가 급여 및 수급권측면에서 불리하게 운영되고 있다는 것이다. 미국의 경우 <표 2>에서 나타나는 바와 같이 수급권보장을 및 월평균급여액에 있어서 임시직, 청년층, 저소득자, 여성이 낮게 나타난다. 영국의 경우도 1987년 모든 규모의 기업체에 있어서 정규직 여성의 기업연금가입율이 정규직 남성보다 9%-16% 낮게 나타난다.<sup>90)</sup> 또한 수급권보장을 위한 근로기간이 1988년까지 5년이상이었음에 따라 임시직, 노동이동이 잦은 청년층과 저직급계층의 수급권보장이 약한 것으로 비판되고 있으며, 생산직노동자가 사무직노동자보다 더 엄격한 연령과 근속년수의 제한과 낮은 급여를 받은 것으로 비판되고 있다.<sup>91)</sup> 대부분의 영국 기업연금이 최종보수를 기준으로 급여를 결정하는 것 역시 승진을 경험한 장년층의 급여를, 이동이 잦고 직급과 보수도 낮은 청년층보다 상대적으로

89) Employee Benefit Research Institute, Fundamentals of Employee Benefit Programs, 4th ed., Employee Benefit Research Institute, Washington, D.C., 1980, p.3; U.S. Department of Labor, Pension Policy: An International Perspective, U.S. Government Printing Office, Washington, D.C., 1991, p.230.

90) U.S. Department of Labor, Pension Policy: An International Perspective, Washington, D.C., 1990, p.243.

91) Eric Shragge, Pensions Policy in Britain, Routledge & Kegan Paul, London, 1984, p.74; Leslie Hannah, Inventing Retirement, Cambridge University Press, Cambridge, 1986, pp.138-39.

로 높게 만든다는 것이다.<sup>92</sup> 셋째, 근로자 소득계층간 소득재분배기능이 거의 없다는 것이다. 미국의 경우 소득과 정비례한 급여를 받는 자는 전체 기업연금 가입자의 73%를 차지하고,<sup>93</sup> 영국의 경우 92%를 차지한다.<sup>94</sup> 미국에서 공적연금과 통합하여 급여를 결정하는 경우는 오히려 공적연금급여의 일부를 기업연금에서 제하는데 이때 저소득자의 기업연금급여에서 제하여지는 연금절대액수가 더욱 많아 오히려 소득 역진적이 되고 있다.<sup>95</sup>

<표 2> 미국 기업연금 가입자 특성별 수급권이 보장된 자의 비율 및 평균 월연금액

	종사상의 지위 <sup>1)</sup>		연령 <sup>2)</sup>		소득수준			성	
	임시직	정규직	25-44	45-64	하	중	상	여성	남성
수급권보장율	9.5%	39.0%	48.2%	68.5%	18.7%	48.2%	64.7%	53.1%	54.2%
월평균급여액	\$553	\$832	\$714	\$932	---	---	---	\$355	\$670

참고 1) 수급권보장율의 임시직은 1년미만종사자, 정규직은 1년-9년을 사용함. 정규직 10년이상은 81.8%의 수급권보장율을 보임.

2) 월평균급여액의 연령층은 25-49, 50-64로 구분함.

자료) Employee Benefit Research Institute, EBRI Databook on Employee Benefits, EBRI, Washington, D.C., 1990, p.40, p.60.

이러한 문제들은 기업연금이 공적연금과 전혀 다른 성질의 것임을 분명히 드러내는 것이고 기업연금의 고유한 성격이 무엇인가를 단적으로 보여주는 것이다. 이러한 노동력관리측면은 기업연금 고유한 특성으로서 전 국민의 노후소득보장을 형평과 평등원리의 조화측면에서 추구해나가는 공적연금에서 성취될 수 없는 것이며, 국가의 경제가 기업이 추구하는 노동력관리능력에 의존하는 한 기업에게 일방적으로 상황의 개선을 요구할 수 없는 심이기도 하다. 자본주의발전을 위한 효율성증대와 자본주의안정을 위한 불평등의

92) Leslie Hannah, Inventing Retirement, pp.108-09.

93) U.S. Department of Labor, Employee Benefits in Medium and Large Firms 1988, 1989, p.83.

94) Leslie Hannah, Inventing Retirement, p.105.

95) Employee Benefit Research Institute, Pension Integration: Concepts, Issues and Proposals, Washington, D.C., 1983, pp.3-24.

완화라는 상충된 목적이 사회내에 그대로 존재하는 한 사적소득보장제도와 공적소득보장제도는 공존할 것이고 미국, 영국이 그러한 공존의 역사를 그대로 보여주고 있다. 한국에서도 전반적 경제성장을 위하여는 사적소득보장제도의 영역을 부인할 수 없을 것이다. 다만, 문제가 되는 것은 사적소득보장제도내용을 얼마나 충실하게 만들어서 이름뿐이고 노동자에게 전혀 이득이 되지 않는 제도가 되지 않게 할 것인가하는 것이다. 이것은 현재 사적소득보장제도인 퇴직금제도의 개선과 직결되는 문제이다.

현재 퇴직금제도는 공적연금이나 실업급여제도가 없었던 시대에 노동자의 실업수당의 기능과 노후소득보장의 기능을 해 온 유일한 제도였다. 내부노동시장에서 노인의 은퇴가 쉽게 달성되도록 유도하였고 노인층의 적용으로 장기근속을 유도하려고 하는 등 기업의 생산성향상을 위한 노동력관리에 일부 기여하기도 하였다. 국가가 노동력을 강력히 통제해왔던 상황에서는 노동자의 생산성을 높이기 위해 기업이 그 이상으로 제도를 개선할 필요가 없기도 하였다. 그러나 1986년 이후 사회 전반의 민주화추세로 인하여 정부는 노동운동에 대한 개입을 전보다 줄이고 있다. 따라서 앞으로 노동력관리의 주체는 국가에서 기업으로 이전될 것으로 예상된다. 그러나 현행 퇴직금제도는 사적 소득보장부분으로서 효율성제고에도 기여하는 바가 크지 못하며, 노동자의 노후소득보장측면에서도 미흡한 기능을 하고 있음을 지적하지 않을 수 없다. 효율성측면에서는 첫째, 산업간 차별적 급여가 주어지지 않고 누구에게나 일률적인 급여가 주어짐으로써 앞으로 예상되는 산업구조의 변화에 생산요소인 인력의 이동이 신속하게 적응하는 것을 유도하지 못한다. 둘째, 장기근속이 급여조건으로 되어있지 않아 한 기업에 장기근속을 유도하지 못하여 근로자이동에 따른 훈련비용을 감소시키지 못한다. 1989년 현재 한국 노동자의 연평균 이직율은 41.08%나 되며 평균근속년수는 4년에 그치고 있다.<sup>96)</sup> 셋째, 법적 강제규정으로 되어 있어 노사의 자발적 협력을 가져올 수 있는 적극적 대안으로 등장하지 못한다.

노후소득보장측면에서는 첫째, 퇴직금이 일시금으로 주어짐으로써 인구의 핵가족화와 고령화에 따른 노후소득보장의 기능을 충분히 발휘하기에 미흡하다. 둘째, 회사 파산시 퇴직금 재원의 안정적 확보에 대한 법적보장이 미

96) 국민연금관리공단, 1989 국민연금통계연보, 1990, pp.70-71; 매일경제신문, 1991년 11월 4일자.

좁다. 퇴직금은 현재 특별한 사외 적립없이 사내 운영자금에서 지급할 수 있도록 되어 있기때문이다. 현재 퇴직금의 사외적립방안으로 이용되기 시작한 종업원퇴직보험은 기업의 주된 가입이유가 근로자의 노후소득보장보다는 자금대출의 수단으로 이용하기 위한 것이고, 계약의 증도해지시 적립된 보험료가 개별 근로자에게 주어지지 않고 기업주에게 반환되어 기업주의 자의적 자금운영을 방지할 제도적 장치가 없어 수급권보장측면의 강화가 필요하다.

이러한 현재 퇴직금제도의 경제적 비효율성과 노후소득보장측면에서의 미흡함이 개선될 때 현행 한국의 퇴직금제도는 공적연금을 보완하는 제도로써 그 역할을 충실히 할 수 있을 것으로 기대된다.

## 참 고 문 헌

### <동서>

- 길승흠. "일본 노동운동의 보수화와 영국 노동운동의 급진화", 사회과학과 정책연구, 제3권, 제1호, 서울대학교 사회과학연구소, 1981.
- 민재성, 김원식. 한국의 퇴직금제도와 기업연금제도 도입방안, 한국개발연구원, 1990.
- 정경배 외. 법정퇴직금제도 개선을 위한 기초연구, 한국보건사회연구원, 1989.

### <양서>

- Bain, B.S. "The Labour Force", Trends in British Society Since 1900, edited by A.H. Halsey, MacMillan, London, 1972.
- Bernstein, Merton C.; Bernstein, Joan Bordshaug. Social Security-The System That Works, Basic Books, Inc., New York, 1988.
- Bodie, Zvi; Shoven, John B.; Wise, David A. Pensions in the U.S. Economy, The University of Chicago Press, Chicago, 1988.
- Commons, John R. et al. History of Labor in the United States, 1896-1932, Vol.III, Augustus M. Kelley Publishers, New York, 1966.
- Fitzgerald, Robert. British Labour Management & Industrial Welfare 1846-1939, Croom Helm, London, 1938.
- Gee, Judith Boyers. Pensions in Perspective, The National Underwriter Co., Cincinnati, 1990.
- Goodman, John C. Social Security in the United Kingdom: Contracting Out of the System, American Enterprise Institute for Public Policy Research, 1981.
- Gordon, David M.; Edwards, Richard; Reich, Michael. Segmented Work, Divided Workers: The Historical Transformation of Labor in the United States, Cambridge University Press, Cambridge, 1982.



- Greenough, William C.; King, Francis P. Pension Plans and Public Policy, Columbia University Press, New York, 1976.
- Halsey, A. H. Trends in British Society Since 1900, MacMillan, London, 1972.
- Hannah, Leslie. Inventing Retirement: The Development of Occupational Pensions in Britain, Cambridge University Press, Cambridge, 1986.
- Horlick, Max; Skolnik, Alfred M. Mandating Private Pensions: A Study of European Experience, Government Printing Office, Washington, D.C., 1978.
- International Social Security Association. Conjugating Public and Private: The Case of Pensions, ISSA, Series No.24, 1987.
- Kohler, Peter A.; Zacher, Hans F. The Evolution of Social Insurance: 1881-1981, Frances Pinter, London, 1982.
- Laybourn, Keith. "Labour Movement", in Atlas of British Social and Economic History Since C. 1700, edited by Rex Pope, Routledge, London, 1989.
- \_\_\_\_\_. The Rise of Labour, Edward, London, 1988.
- Munnell, Alicia. The Economics of Private Pensions, The Brookings Institution, Washington, D.C., 1982.
- Perlman, Selig & Taft, Philip. History of Labour in the United States: 1896-1932, Vol.IV, Augustus M. Kelley Publishers, New York, 1966.
- Piacentini, Joseph S. & Cerino, Timothy J. EBRI Databook on Employee Benefits, Employee Benefit Research Institute, Washington, D.C., 1990.
- Quadagno, Jill. The Transformation of Old Age Security, The University of Chicago Press, Chicago, 1988.
- Shragg, Eric. Pensions Policy in Britain, Routledge, London, 1984.
- U.S. Department of Commerce. The National Income and Product Accounts of the United States 1929-1982, Government Printing Office,

Washington, D.C., 1986.

U.S. Department of Commerce. Statistical Abstract of the United States 1990, Government Printing Office, Washington, D.C., 1990.

U.S. Department of Labor. Brief History of the American Labor Movement, Government Printing Office, Washington, D.C., 1976.

U.S. Department of Labor. Pension Policy: An International Perspective, Government Printing Office, Washington, D.C., 1990.

The World Bank. The World Bank Atlas 1987, World Bank, Washington, D.C., 1987.