

건축사연금의 형성과 특성

김 상 균 *

권 문 일 **

I 서 론

II 직업연금의 일반적 특성

III 건축사연금의 개관

IV 건축사연금의 특성

V 결 론

I 서 론

1. 문제제기 및 연구목적

민간주도의 사적연금인 직업연금과 국가주도의 공적연금체계는 현대 사회의 대표적인 노후생활보장방식이다. 이러한 두가지 연금체계는 오늘날 상호 대체적인 관계라기 보다는 상호 보완적인 관계를 띠고 전개되고 있다¹⁾. 대다수 서구산업국가에서 공적연금은 급여증대에 대한 욕구는 커면서도 그것을 실현하는데 필수조건인 기여(보험료, 사회보장세)의 증액에 대해서는 저항하는 태도, 국내외적 경기침체로 인한 국가의 재정 부담의 한계, 노령인구를 부양할 수 있는 청장년층의 상대적 감소 등의 요인으로 인해 노후생활보장대책으로서 한계를 보이고 있다. 따라서 노령층의 생활보장적 욕구를 충족하기 위해서는 공적연금외에 다른 연금이 추가되어야만 하는 것이 현실인데 이러한 기능을 직업연금이 일부 수행하고 있다. 따라서 서구산업국가에서는 노령기의 생활보장이 공적연금과 직업연금의 이중보장제도로 구성되어 있다고 볼 수 있을 것이다.

그러면 우리나라의 노후생활보장의 현실은 어떠한가? 전국민의 생활

* 서울대학교 사회복지학과 교수

** 한림대학교 사회복지학과 강사

- 1) 영국과 일본에서 직업연금의 적용을 받는 피용인의 경우 소득비례연금에서 제외되기때문에(일본의 경우, 후생연금기금에 가입한 기업연금에만 적용) 상호대체적이라고 볼 수 있지만 직업연금의 급부수준이 공적연금과 조정관계를 거치고 또한 소득비례가 아닌 기본연금부분은 여전히 공적연금에서 다루어지므로 상호보완적이라고 보는 것이 타당할 것이다.

보장을 도모하기 위한 공적연금체계로서 국민연금이 1988년에 실시되었을 정도로 공적연금의 역사가 일천할 뿐만 아니라 그나마도 급부수준이 낮게 설정되어 있어 최저생활보장이 의심스러우며 적용대상면에서 볼 때 현재 5인이상 사업체의 피용인에게 한정되었을 뿐 그이하 영세사업체의 피용인이나 농어민, 도시 자영업자 등은 적용을 임의가입으로 함으로써 실질적으로 제외되어 있는 실정이다. 더우기 서구산업국가에서 공적연금을 보완하는 이층사회보장체계로서의 직업연금은 아예 도입조차 되어있지 않은 실정이다.

이러한 한국적 현실에서 현재 국민연금 적용대상에서 제외되어 있는 자영업자들 중의 일부(주로 전문직을 중심으로)가 주축이 되어 80년대 초·중반에 노후생활보장을 집단적으로 대처하기 위한 자생적 움직임이 등장하기 시작했던 것이다. 일반적으로 서구에서 자영자연금이 형성된 것은 기업연금이 피용인의 퇴직후 생활을 보장하는데 지대한 영향을 미침을 인식한 국가가 기업연금급부에 대한 수급의 안정성을 보장하기 위해 급여형태, 급부조건, 기금관리 등에 대한 일정한 조건을 충족하는 한에 있어서 기업연금에 대해 세제상의 혜택을 주면서부터이다. 다시 말하면 국가가 제공하는 세제상의 혜택이 자영자에게는 주어지지 않은데서 비롯된 피용자와 자영자간의 세제상의 형평성이 문제로 부각되면서 자영자연금이 형성되었다고 할 수 있다²⁾.

그런데 우리나라에서는 흥미롭게도 그러한 서구의 변천 추이와는 다르게 기업연금이 채 도입도 되기전에 자영자연금이 먼저 자생적으로 형성발전된 것이다. 또 다른 흥미로운 두가지 사실은 미래의 노후생활보장이 그리 심각한 문제로 여겨지리라고 보이지 않는 변호사, 세무사, 건축사, 의사, 약사 등과 같은 전문직 종사자들을 중심으로 자영자연금이 수립되었다는 것과 서구의 기업연금이나 자영자연금중 어디에도 분류될 수 없을 정도로 가입, 급여, 기여등 제도의 내용면에서 독특성이 발견된다는

2) Toulson, N., Pensions for the Self-Employed. Hants : Gower Publishing Company, 1986, p.1; American Enterprise Institute, The Administration's Private Pension Proposal, Washington D.C., 1972, p. 33.

것이다.

그러면 왜 한국에서는 서구의 경험과는 달리 기업연금보다 자영자연금이 먼저 형성되었으며 그것도 노후생활보장이 그다지 문제가 되지 않을 전문직종사자들을 중심으로 형성되었는가? 가입대상, 급여, 기여, 기금관리 등 제도내용 측면에서 우리나라의 자영자연금이 서구의 기업연금이나 자영자연금과 비교될 때 나타나는 고유한 특성은 무엇인가? 고유한 특성이 있다면 그러한 특성이 나타나게 된 맥락은 무엇인가? 고유한 특성의 현저함으로 인해 기존의 연금분류체계속에 포함할 수 없다면 무엇이라 명명해야 할 것인가?

본 연구의 목적은 이와같은 문제들을 검토해 봄으로써 서구 직업연금의 형성의 맥락, 목적, 제도내용과는 다른 한국 직업연금의 독특한 특성을 고찰하고, 새로운 개념으로 규정지으며, 그것이 가진 사회복지학적 의미를 찾아보는 동시에, 조만간 도입되리라고 보는 국가가 인정하는 사적연금으로서의 직업연금과 관련하여 중요한 실천적 함의를 살펴보는 데 있다.

2. 연구방법

본 연구에서 사용하는 연구방법은 다양하지만 주로 의존하고 있는 것은 정책사례분석이다. 사례연구는 일반화를 제약하는 한계를 안고 있지만 기존연구가 전혀 이루어지지 않은 영역이거나 한정된 영역에서는 특정대상에 대해서 포괄적이고 심도있는 연구를 통해 새로운 사실을 발견하거나 기존선행연구를 보완할 수 있다는 장점을 갖고 있다. 본 연구는 전문직을 중심으로 형성된 모든 자영자연금제도를 고찰하기 보다는 건축사연금에 한정해서 고찰하고 있다. 왜냐하면 위에서 설명한 일반적인 정책사례연구의 장점이외에도 건축사연금은 국내의 전문직자영자연금중에서 유일하게 연금과 관련된 독립적인 연금규정을 가지고 있고, 가입대상자의 수가 많으며, 급부수준, 급부내용, 기금규모 등 제도내용상에서 독특한 면을 많이 보여주고 있기 때문이다.

그 외에 보조적으로 사용되는 것이 비교사회정책학적 연구방법과 면접조사이다. 비교사회정책학적 연구방법을 통하여 미국, 영국, 일본 등의 직업연금을 비교고찰하여 형성 및 제도내용과 관련된 직업연금의 일반적인 특성을 찾아내고 이를 우리나라의 건축사연금과 비교하여 직업연금으

로서의 건축사연금의 독특성을 규명하고자 한다. 면접조사방법은 건축사연금제도의 형성 및 변천의 맥락을 파악하는데 매우 유용한 방법일 수 있다. 그래서 건축사연금의 형성 및 변천과 관련하여 상당한 영향력을 행사했거나 행사하고 있는 인물들, 제도의 설립이후 현재까지 실무를 책임져 왔던 인물들, 연금의 수급자, 기여액을 기준으로 한 총화계 총별로 인물들을 유의적으로 표집하여 면접조사를 하였다. 그러나 이 방법은 본 연구에 실제 사용된 것은 아니고 건축사연금과 관련하여 다른 연구에서 건축사협회 회원들을 대상으로 조사면접할 수 있는 기회를 가졌던 적이 있어서 그 때의 면접경험과 조사결과³⁾를 이 연구에 활용한 것이다.

II 직업연금의 일반적 특성

1. 직업연금의 개념

오늘날 직업연금이라고 할 때 그 의미는 국가마다 여러가지의 형태로 이해되고 있으며 그에 따라 명칭도 약간씩 다르게 사용되고 있다. 흔히 직업연금(occupational pension), 보조연금(complementary pension), 기업연금(company pension), 기업노령연금(company old age pension), 반관영 연금(parastate pension), 피용자연금(employee pension) 등으로 지칭되고 있다⁴⁾. 그런데 어떠한 명칭으로 사용되든지간에 직업연금이란 기업이 고용관계에 기초해서 피용자만으로 혹은 피용자 중심으로 구성된 제도라고 하는 의미가 기본적으로 내포되어 있다. 현실적으로 또는 역사적으로 직업연금을 고찰하여 보았을 때 직업연금의 주요 수급계층이 피용자를 중심으로 이루어져 왔다는 것은 부인할 수 없는 현상이지만 직업연금의 대상을 피용자에게만 국한시켜 개념을 설정하는 것은 적어도 단편적인 시각이라고 하지 않을 수 없다. 왜냐하면 전통적 의미의 직업연금과는 상이한 형태로 주목되고 있는 자영자연금이나 개인연금의 태동과 확대라는 현상을 설명하고 포괄할 수 없기 때문이다. 따라서 우리는 직업연금이란 개념을 자영자연금이나 개인연금을 포괄하여 설명할 수

3) 김상균, 김태성, 박능후, 건축사연금제도 개선방향에 관한 연구, 서울대 사회복지연구소, 1992.

4) 민재성, 김원식, 한국의 퇴직금제도와 기업연금제도 도입방안, 한국개발연구원, 1990.

있도록 정의내릴 필요가 있다고 본다.

그러면 과연 직업연금이란 개념을 어떻게 정의하여야 자영자연금이나 개인연금과 같은 현상을 담아낼 수 있는 개념이 될 것인가? 이 문제는 결코 쉽게 해결될 수 있는 성질의 문제는 아닐 것이다. 왜냐하면 어떤 개념이든 그것은 특정사회, 특정시대의 특정 현상을 반영하는 것이기 때문에 시대초월적이고, 공간초월적일 수 있는 개념을 발견해내기란 어렵기 때문이다. 더우기 직업연금에 대한 개념 정의를 더욱 어렵게 하는 것은 직업연금과 관련된 각종 논의 및 연구들이 그 개념에 대해서는 별다른 논의를 하지않고 있다는 점이다⁵⁾.

이러한 상황 속에서 직업연금에 대한 개념 정의를 보다 효율적이며 실제 현상을 반영하는 것으로 하기 위한 최선의 작업은 국가별로 제도의 역사적 전개양상에 대해 고찰하고 그 고찰에 근거해 각 시기별로 공통점을 찾아냄과 동시에 다시 국가간 비교를 통해 국가간 공통점을 발견하는 작업을 수행하는 것이다.

직업연금의 변천과정에 대해서는 후술하겠지만 역사적으로 보면 다음과 같은 중요한 사실이 발견된다. 첫째 직업연금은 그 발전의 초기와 중기에는 피용인 중심의 제도였지만 오늘날에 들어와서는 피용인에게 국한되지 않는 적어도 형식상으로는 전국민에게 적용되는 제도임을 알 수 있다. 둘째 직업연금의 역사는 국가가입전과 국가가입후로 나누어 진다. 셋째 흔히 직업연금은 피용자의 경우에 기업만이 기여를 하는 1자부담, 기업과 피용인이 같이 부담하는 2자부담, 자영자의 경우 자영자 자신만이 기여를 하는 1자부담으로 이해되고 있다. 그러나 엄밀히 말하면 직업연금에 대한 세제상의 혜택은 원래 국가제정으로 징수 전환되어야 할 것이 단지 징수되지 않은 채 직업연금의 기금으로 전환되었다고 이해해야 한다. 따라서 직업연금의 기여는 기업이나 자영자의 1자부담은 기업과 국가로 구성되는 2자부담으로, 기업과 피용인의 부담은 기업, 피용인, 국가 등으로 구성되는 3자부담으로 이해되어야 할 것이다.

5) 피용인을 대상으로 한 연금과 자영자를 대상으로 한 공적연금이 아닌 다양한 형태의 연금을 총칭하는 용어로 사용되고 있는 개념이 '사적 연금'이다. 그러나 '사적' 연금이란 용어는 '사적'이란 개념이 지칭하듯이 공적연금이 아닌 모든 연금을 뜻할 수 있다. 따라서 개인사업연금까지도 직업연금으로 분류할 여지가 있기 때문에 적절한 용어는 아니라고 생각된다.

이러한 세가지 사실의 발견은 직업연금을 보다 보편적이고 일반적으로 개념정의할 때 그 개념의 구성요인에 어떤 것이 고려되어야 할지를 시사해 준다. 첫째 직업연금의 대상은 피용인이 아닌 자영자까지를 포함할 수 있는 개념이어야 한다. 둘째 직업연금은 국가개입과는 무관할 수도, 유관할 수도 있는 개념이기 때문에 국가개입을 직업연금 개념의 구성요소로 간주해서는 안된다. 다시 말하면 국가개입유무로 직업연금을 정의하는 것은 국가개입 이전의 직업연금의 실재를 부정하는 셈이 되므로 국가개입의 유무는 직업연금의 구성개념으로 적합하지 않다. 세째 직업연금은 민간보험회사의 보험상품인 상업적(commercial) 보험과는 구별되어야 한다. 상업적 보험인 경우 보험가입자 1인만이 보험혜택을 받기 위해서 기여를 한다. 그러나 직업연금인 경우, 기여자는 연금혜택의 미래대상자인 연금가입자만으로 구성되는 것은 아니고 기업, 국가 또는 다른 동료 등과 같은 2자부담 내지 3자부담으로 구성된다. 달리 말하면 연금급여는 연금가입자만의 기여와 기여이식의 댓가로서 주어지는 것(개인의 저축에 해당)이 아니라 그 속에는 다른 기여자(기업, 국가등은 기여자일 수는 있지만 연금가입자는 아니다)의 기여와 기여이식이 들어갈 수도 있다. 직업연금이 1자부담 원칙에 입각해 있지 않다는 사실이 왜 중요한가 하면 우리나라와 같이 직업연금에 대한 국가개입이 전혀 없는 상태에서 건축사연금이나 세무사연금과 같은 제도들을 직업연금으로 간주할 수 있는 중요한 기준이 되기 때문이다. 또한 기업이 연금에 대한 보험료를 부담하지 않은 채 피용인과 보험회사를 단순히 맺어주는 식의 편의 정도를 제공하는 제도를 직업연금으로 간주하는 오류를 제거해 준다.

위의 세가지 요소들을 고려하면서 보다 포괄적인 직업연금에 대한 개념 정의를 해 보면 다음과 같다.

「기업, 근로자와 기업, 근로자·기업·국가, 근로자와 국가, 근로자와 다른 근로자 등의 주체가 임의적으로 근로자의 노령, 퇴직, 사망, 장애 등의 사회적 사고로 인한 소득감소 내지 소득의 중단에 대비하여 미리 그에 필요한 기금을 마련했다가 사회적 사고 이후 일정액의 소득을 정기적으로 지급하는 장기적인 소득보장제도이다.」

2. 직업연금의 변천과정

오늘날 서구산업국가에서 직업연금이 차지하는 위상은 노후빈곤에

대처하는 필수적인 생활보장대책일 뿐아니라 공적연금을 보완하는 체계로서 받아들여지는 것이 일반적이다. 그런데 이와 같이 직업연금이 공적연금을 보완하는 체계로서 국가의 인정을 받기까지는 상당한 기간이 흐른 뒤에야 비로소 가능했다. 국가마다 약간씩 차이는 있지만 일반적으로 직업연금의 변천추이를 개괄적으로 나눠 살펴보면 크게 3단계로 구성된다고 볼 수 있다

첫번째 단계는 국가로부터 직업연금이 인정받기 전으로서 자생적으로 형성 발전된 시기이다. 이 시기의 특성은 국가의 개입없이 사용자나 주체가 되어 임의적으로 피용인들의 퇴직후 소득을 보장하려고 한 시기이다. 이 시기에 사용자가 기업연금을 실시하게 된 주요 이유는 피용자의 노동을 통제 내지 관리하기 위한 것이었다. 이렇게 판단할 수 있는 근거는 기업연금의 형성초기에 등장했던 대부분의 기업연금의 특성이 피용자의 기여를 요구하지 않는 비기여연금이란 점, 사용자가 언제든지 급여지급을 거부할 수 있다는 점, 노동쟁의가 가장 심각했던 산업을 중심으로 기업연금이 가장 먼저 도입되고 확산되었다는 점을 들 수 있을 것이다⁶⁾.

두번째 단계는 자생적으로 생겨난 직업연금에 대해 국가가 기여 및 기금이식수익 등에 대해 세제상의 혜택을 보장한 시기로서 첫번째 단계에서 언급한 노동관리적 요인에 직업연금에 대한 세제상의 특혜 요인이 가세함으로써 직업연금이 급속히 확대 발전한 시기라고 할 수 있다⁷⁾. 그러나 이 시기는 국가가 직업연금에 대한 세제상의 혜택만 주고 그 외에는 별달리 개입하지 않음으로써 기업이 직업연금을 전세 및 탈세의 수단으로 사용하게 되었고 또한 피용자중의 일부만에 대해서 직업연금을 적용하는 경우에도 세제혜택을 주어 직업연금이 피용자중에서 저임금근로자보다 고임금근로자들을 우선적으로 가입시키는 결과를 초래하였다⁸⁾.

세번째 단계는 직업연금에 대한 세제 혜택요건을 체계적이고 피용인에게 유리한 방향으로 국가가 직업연금에 대해서 적극적으로 개입한 시기이다. 또한 자영자와 피용자간의 세제형평문제를 해소하기 위하여 자

6) 박경숙, 박능후, 기업연금의 발전요인과 한국에서의 도입방안, 한국보건사회연구원, 1991, pp. 34-68.

7) Papadakis, E. & Taylor-Gooby, P., The Private Provision of Public Welfare: State, Market and Community, Sussex: Wheatsheaf Books, 1987, p. 107.

8) 박경숙, 박능후, op. cit., pp. 240-241.

영자의 연금기여금에 대해서도 피용자와 유사한 세제상의 혜택을 줌으로써 자영자연금을 형성시키는 계기가 되었다⁹⁾. 그외에도 이 시기에 들어서면 직업연금이 기여 및 급부에 있어서 공적연금과 밀접한 조정의 과정을 거치는데, 공적연금을 보완하는 체계로서 그리고 이층적 노후생활보장의 일부로서 직업연금이 보편적으로 받아들여지게 된 것은 바로 이 시기에 들어와서라고 볼 수 있다.

3. 직업연금의 특성

1) 직업연금의 형성 및 발달의 요인

기업연금의 형성 및 발달과 관련해서 제기되는 설명들은 크게 노동자 요구투쟁설, 노동자관리(통제)설, 이 양자의 입장을 절충한 조직적 觀點說 등으로 나뉘어 진다¹⁰⁾. 노동자투쟁설은 조직화된 노동자가 소득보장에 대한 욕구를 관철시키기 위한 일단의 노력의 결과로서 주어졌다는 설명이다. 이러한 설명은 기업연금의 초기에 대기업을 중심으로 기업연금이 형성발전되어 온 사실과 일면 부합된다. 즉 중소기업의 노동자보다 대기업을 노동자는 보다 조직력이 높기 때문에 기업에 대한 요구에 있어서 보다 유리한 입장에서 노동자의 소득보장을 기업주에게 관철시킬 수 있다는 것이다. 노동자관리설은 노동자를 기업연금의 형성주체로 보는 노동자투쟁설과는 달리 기업주를 형성주체로 본다는 측면에서 차이가 있다. 기업주가 임금외 기업연금의 도입을 통해 노동자의 복지수준을 향상시키려고 하는데는 다양한 의도가 내포되어 있다고 해석할 수 있다. 즉, 노동쟁의를 예방, 기존의 우수한 노동인력의 이직방지, 고용매력을 높임으로써 신규인력 채용에서 우수한 노동력 확보 등 원만한 노사관계

9) 영국에서 자영자연금이 형성된 것은 1956년 재정법(the Finance Act)에 의해서이다. 재정법이 제정됨으로써 직역연금(Occupational Pension)의 혜택을 받지 못하는 자영자나 근로자들도 근로수입이 있을 때 자영자연금에 대해 기여를 함으로써 노령이나, 퇴직시에 연금을 수령할 수 있게 되었다. 한편 미국에서 자영자들을 위한 연금이 형성된 것은 1962년 일명 '케오플랜'(Keogh Plan)이라고 불리는 Self-Employed Individuals Tax Retirement Act가 1962년 제정되면서 부터이다. Toulson, N., op. cit., p. 29; Employee Benefit Research Institute, Fundamentals of Employee Benefit Programs, Washington D.C.: EBRI, 1990, p. 113.

10) 박경숙, 박능후, op. cit., pp. 15-18.

와 생산성을 도모하려는 동기에 의해 기업연금이 도입되었다¹¹⁾. 끝으로 조직적 관점은 앞의 두 입장을 포함하고 이에 덧붙여 대기업에서 자발적으로 연금을 도입하도록 하는 기업의 구조적 요인을 고려할 필요가 있다고 보는 설이다. 이러한 입장에 따르면 기업연금의 형성을 산업화, 기업규모, 노동자의 조직강화, 기업의 노동력관리체계 등을 연계시켜 설명할 때만이 제대로 설명할 수 있다고 본다.

이들 세가지 관점중 어느 것이 기업연금의 변천을 보다 적확하게 설명할 수 있는 관점이나는 것은 선뜻 대답하기 어려운 문제일 뿐더러 본 논문에서 다루어야 할 적합한 주제도 아닌 것 같다. 다만 이 연구에서 제기하고자 하는 것은 기업연금과 관련, 제도의 도입 동기면에서 볼 때 순수하게 노동자의 생활보장을 위한 것은 아니었다는 것이다. 다시 말하면 결과적으로는 기업연금이 노동자의 노후소득을 보장하는데 중요한 역할을 하는 것은 사실이지만 껴꾸로 노후생활보장이 기업연금을 형성시키는 주요한 동인은 아니라고 하는 것이다.

자영자연금은 기업연금의 형성 및 발달의 맥락과는 사뭇 다르다. 자영자연금을 형성시킨 결정적인 요인은 노후생활보장 욕구이다. 자영자의 성격상 기업연금의 노동관리적 요인과 같이 자영자 자신이 자신을 통제한다는 것은 논리상으로 성립하지 않는다. 또한 자영자는 국가 주관의 공적연금외에 기업의 피용인처럼 자신외에 노후생활을 보장해 줄 수 있는 주체가 없으므로 스스로 노후생활을 준비할 수 밖에 없다. 그러한 노후생활보장을 제도적으로 충족할 수 있도록 가능하게 한 요인이 앞서 설명한 것처럼 자영자연금에 대한 세제상의 혜택이라고 할 수 있다.

최근에 들어와 자영자연금은 공적연금에 대한 국가의 재정적 책임을 회피하는 하나의 수단으로서 적극적으로 활용되고 있다. 예컨대, 자영자연금의 기여에 대한 세제 혜택의 상한선을 높여주거나 수급요건을 완화하는 등 각종 우호적 조치를 취해 줄으로써 적극적으로 국가가 장려하고 있다. 자영자연금의 대상은 최근에 기업연금의 혜택을 받고 있는 피용인에게까지 확대되는 추세이다¹²⁾. 피용인들을 대상으로 한 기업연금은

11) 강효석, "기업연금제도와 기업경영", 보험감독원, 보험조사월보, 제15권 3호, 1982.; Papadkis, E. & Taylor-Gooby, P., The Private Provision of Public Welfare, Sussex: Wheatsheaf Books, 1987. p. 106.

12) Turner, J & Daily, L. eds, Pension Policy: An International Perspective.

급여수급요건으로서 일정년수의 근무기간 충족을 필요로 하는데 이러한 규정은 이직하는 젊은 노동자들에게는 기업연금의 혜택이 박탈됨으로써 상당히 불리하며, 결과적으로 기업연금은 노동의 이동성을 방해하는 요인으로 작용하게 된다. 국가는 이러한 젊은 노동자들의 직장간 이동을 보장하고 이직에 따른 연금상의 불이익을 방지한다는 명목하에 피용인들이 기업연금으로부터 탈퇴해서 자영자와 마찬가지로 개인연금을 가질 수 있게 허용하였다¹³⁾. 이러한 조치가 세계상의 특례 요인과 함께 자영자연금을 보다 발달시키는 요인으로 작용하고 있다.

2) 직업연금의 제도 내용상의 특성

(1) 가입대상

기업연금의 가입대상은 기업의 피용자이다. 그러나 피용인이라고 해서 모두 기업연금의 적용을 받지는 않고¹⁴⁾, 기업의 피용인중에서도 비교적 근속연수가 오래된 정규직 피용인, 소위 핵심 피용인(core employee)을 우대하고 주변부 노동력(the periphery of the company work force)에 속하는 여성, 이동이 심한 청년, 임시직은 아예 제외되거나 상대적으로 불이익을 받는다¹⁵⁾. 또한 피용인이 소속된 기업이 대기업이나 아니면 중소기업이나에 따라서 커다란 차이가 난다. 즉, 기업규모별로 보았을 때 대기업중에서 연금제도를 실시하는 비율이 중소기업의 비율보다 훨씬 높다¹⁶⁾.

비교적 최근까지 자영자연금의 가입대상은 자영자와 직업연금의 혜택을 받지 못하는 피용인들에 국한되었다. 그러나 영국에서는 1988년 이후 새로운 유형의 개인연금제도가 생겨났는데 그것은 기업연금에 가입해 있는 피용인일지라도 기업연금으로부터 탈퇴해서 개인연금을 가질 수 있도록 보장함으로써¹⁷⁾ 전통적인 가입자의 직업을 기준으로 자영자연금과 기

U.S. Department of Labor, Washington, DC: U.S. Government Printing Office, 1991, p. 213.

13) 피용자가 개인연금을 선택하는 경우 자영자처럼 기여를 전적으로 부담하는 것이 아니라 기업연금에 가입한 피용자와 마찬가지로 고용주와 공동으로 기여를 부담하는 것이 보편적이다.

14) 미국, 영국에서 기업연금의 적용을 받고 있는 피용자는 50%내외에 불과하다. 박경숙, 박능후, op.cit. p. 145.

15) Hannah, L., Inventing Retirement: The development of occupational pensions in Britain, Cambridge: Cambridge University Press, 1986, p. 68

16) ibid., p. 65.

업연금으로 나누는 구분이 무색해 졌다.

(2) 기여

기업연금은 기여결정방식에 따라 분류될 때 확정기여제(Defined Contribution Plan)와 확정급여제(Defined Benefit Plan)로 나눌 수 있다. 확정기여제란 기업주가 정기적으로 연금기금에 적립해야 하는 금액이 확정되어 있지만 퇴직시 피용인이 받는 급부는 미정인 제도이다¹⁷⁾. 다시 말하면 퇴직연금은 피용인의 봉급 또는 회사이윤의 일정비율에 근거해 산정되는 기업주의 기여와 기금투자소득이득을 합한 액을 개인별로 나누는 다음 근속기간동안 합산한 액이다. 따라서 미래 퇴직급여의 수준을 전혀 예측할 수가 없다¹⁸⁾. 반면 확정급여제란 피용인이 퇴직할 때 수령할 급부액은 특정한 공식에 의하여 예정되어 있지만 이를 위해서 기업주가 매년 적립해야 할 기여금은 정해져 있지 않은 제도를 말한다¹⁹⁾.

기여가 전적으로 기업주에 의해서만 이루어지는 것은 아니다. 국가마다 조금씩 차이는 있지만 대체로 확정급여제도는 기여를 대부분 기업주가 부담하는 경향이 있고 확정기여제도는 피용자가 기여의 일부를 부담하는 경향이다²⁰⁾. 이 때 두 경우 모두 기여는 무제한적이지 않고 일정한 상한선이 설정되어 있다²¹⁾.

자영자연금은 순수한 자영자인 경우와 직업연금의 적용을 받는 사업장에 종사하나 직업연금으로부터의 적용제외를 선택한 피용인의 경우에 따라 다르다. 즉, 전자는 거의 대부분이 기여를 전적으로 본인이 부담하

17)Turner, J & Daily, L. eds, op.cit., p. 213.

18)강효석, op.cit. pp. 9-10.

19)Employee Benefit Research Institute, op.cit., p. 41.

20)강효석, op. cit., p.10.

21)미국의 예를 들면 확정급여제도는 100% 사용자 부담하고 확정기여제도일 경우에는 피용자가 부담하는데 1981년 현재, 사용자와 피용자간의 기여분담을 보면 사용자가 전체의 87%, 피용자가 13%를 차지하고 있다. 박경숙, 박능후, op.cit., p. 210.

22)미국의 경우 확정기여제의 경우 사용자부담금은 당년도 피용자 기본급여의 25%범위내에서 전액 損金으로 처리되며 근로자의 기여금은 소득공제가 허락되지않는다(그 대신에 급여수급시 과세대상에서 제외되고 사용자기여금은 과세). 확정급여제의 경우 비과세되는 적립금의 한도액은 장차 지급해야 할 연금급여액의 현재인 100%이다(확정급여제의 경우는 대개 피용인 부담이 없음). 영국의 경우에는 사용자의 기여금 전액이 손금으로 인정되고 피용인 기여금은 소득의 15% 범위내에서 소득공제. 박경숙, 박능후, op. cit. pp.241-247.

지만 후자일 경우는 사용주가 부담하거나 사용주와 피용인이 공동부담하는 경향을 보인다. 기여액은 자영자연금가입자 개인이 기여방식, 급여종류, 급여기간, 급여시기 등과 관련하여 보험회사, 은행 등과 계약할 때 선택 결정하게 되어있다. 자영자연금의 경우에도 기여는 무제한적이 아니고 일정한 상한선이 설정되어 있다²³⁾.

(3) 급여

기업연금의 급여도 기여와 마찬가지로 확정급여제나 혹은 확정기여제나에 따라서 급여의 산정공식이 달라진다. 확정급여제도일 경우에 연금급여는 임금, 근속년수 또는 그와 관련된 지수로 구성된 공식에 의하여 결정된다. 그 공식은 대체로 3가지 형태로 나누어 진다²⁴⁾. 첫째, 정액급여방식(Flat Benefit Formula)으로서 근속한 매년에 대하여 정액을 지급하는 방식이다. 두번째 근속기간평균방식(Career-Average Formula) 방식으로서 연금가입총기간동안의 매년에 대하여 연금목적상 인정된, 연임금의 일정비율을 합산하거나 연금가입총기간동안의 임금을 평균한 연임금의 일정율을 연금가입기간을 곱하여 결정한다. 세째 최종보수방식으로서 연금가입자가 퇴직하기 직전의 몇년간 연임금을 평균한 액의 일정 비율에 연금가입기간을 곱하여 연금급여액을 결정한다.

확정기여제도는 연금가입자의 임금의 일정비율 또는 기업이윤의 일정비율로 하는 기여만 정해져 있을 뿐 급여액은 결정되어 있지 않다. 급여액의 결정은 퇴직시에 가서야 비로소 결정되는데 가입자 개인의 개인별 계좌에 연금가입기간동안의 사용주기여액과 투자이득이 연금급여액이 된다. 확정기여제도는 기여방식의 유형에 따라 다양한 형태로 나누어지는데 금융구매연금제도, 이윤분배제도, 피용자주식보유제도, 저축, 절약형제도 등이 있다²⁵⁾.

기업연금의 급여종류는 퇴직자에 대한 퇴직일시금과 연금이 가장 일

23)영국의 경우 연금가입자의 출생년도에 따라 상한선이 달리 설정되어 있는데 순소득의 17.5%에서 32.5%이며 이는 금액 한계선인 3,000파운드에서 6,000파운드를 초과할 수 없도록 되어있다. 미국의 경우에는 연간 기여액을 근로소득의 15% 또는 15,000달러중에서 적은 액수를 택하도록 되어있다. Toulson, N., op. cit., pp. 22-23 ; Employee Benefit Research Institute, op. cit. p.114.

24)ibid., p. 40.

25)ibid., pp. 41.

반적인 급여형태이다. 그런데 일시금과 연금의 선택가능성은 국가별로, 기업연금의 유형별로 차이가 있다²⁶⁾. 기업연금의 급여는 이외에도 장애나 사망 등과 같은 사건이 발생했을 때 제공되는 장애급여, 유족급여가 있다. 그러나 이들 급여는 법적으로 강제화되어 있지 않아서 급여로서 포함되지 않거나 포함되더라도 보장수준이 미미한 것이 보통이다²⁷⁾.

자영자연금의 급여는 기본적으로 기여액에 따라 결정되지만 그 외에도 보험회사나 은행과의 계약시 선택한 급여시기, 급여종류, 급여수급방법에 의해서도 급여액은 달라질 수 있다. 이는 자영자연금의 특성중의 하나로서 상대적으로 기업연금에 비해 기여와 급여의 선택에 있어 상당한 융통성을 가질 수 있다²⁸⁾.

자영자연금의 급여종류 또한 기업연금과 마찬가지로 일시금과 연금중에서 선택할 수 있도록 되어 있는데 국가마다 조금 차이가 있다²⁹⁾. 이외의 급여로서는 장애연금과 유족연금이 있지만 그것들을 포괄하게 되면 보험수리상 연금이 축소되거나 기여를 증대하여야 한다³⁰⁾.

26) 미국의 경우 확정급여제일 경우는 대개 일시금급여를 인정하지 않고 연금으로만 지급되는데 비해 확정기여제인 경우엔 통상 개인계좌별로 기여와 투자이익이 적립이 되므로 수급자가 선택이 가능하도록 되어 있다. 영국의 경우 일시금과 연금의 선택가능성은 있으나 일시금에 대한 세계면제상한선이 최종소득의 1년 6개월분(약 연금총현가의 약 4분의 1)으로 되어있어 약 90%의 기업연금이 일시금으로 年金總現價의 1/4을 나머지를 연금으로 채택하고 있다. Hannan, L., op.cit., p. 115.

27) 이러한 이유중의 하나는 장애급여나 유족급여 등을 포함하거나 생활보장수준을 높이려면 기업연금에 대한 재정 출원이 증대되어야 하므로 기업주가 꺼리는 경향이 있다는데서 찾을 수 있다. 그외에도 장애나 사망으로 인한 피용자나 그의 가족의 생활위험은 기업연금이 아니더라도 국민연금, 산업재해보상보험, 의료보험 등과 같은 공적연금이 다루고 있기 때문일 수도 있다.

28) Toulson, N., op.cit., p. 29.

29) 미국의 경우, 사망, 장애, 59.5세 도달 등과 같은 특정요건하에서만 일시금을 지급하고 원칙적으로 연금위주의 급여를 행한다. 반면 영국에서는 연금위주의 급여를 행하는 점에서는 미국과 같으나 연금개시때(60세에서 75세사이로 강제화) 잔여연금액의 3배를 초과하지 않는 범위내에서 일시금을 선택할 수 있다.

박경숙, 박능후, op.cit., pp. 199-200; Toulson, N., op.cit., pp. 31-33

30) 영국의 경우 장애연금은 장애발생 이후 곧바로 연금이 지급되는 것이

(4) 기금관리방식

기업연금 기금관리방식에는 보험방식과 신탁방식(영국에서는 자기관리형)으로 크게 대별된다. 전자는 보험회사를 통하여 기여금이 적립되는 것으로서 보험회사가 법률관계, 보험수리관계, 회계관계, 자산운용관계 등의 업무를 인수하여 기금이 운용되는 방식이다. 후자는 신탁제도에 기초한 것으로서 기업연금을 실시하는 기업을 위탁자로 하고 은행 등 외부기관을 수탁자(영국의 경우에는 대체로 그 기업의 담당자가 수탁자)로 되는 기금이 운영되는 방식이다³¹⁾. 어떤 관리방식을 취하든 적격기업연금인 경우에 기금은 기업의 자산과는 분리하여 독립적으로 운영된다.

자영자연금의 경우에도 기업연금과 마찬가지로 기금운영방식에는 보험방식과 신탁방식으로 대별되나 영국의 경우에는 보험방식이 보다 많이 이용되는 편이다³²⁾.

Ⅱ 건축사연금의 개관

1. 건축사연금제도의 형성 및 변천

건축사들의 권익옹호, 건축업무 개선 등을 목적으로 설립된 건축사협회가 연금 제도의 필요성을 인식하고 이를 실시하기 위한 준비단계로서 연구 및 기초조사를 한 것은 1986년에 들어오면서부터이다. 1986년 상반기에 건축사협회는 제도실시의 기초단계로서 전국의 60세 이상의 회원들을 대상으로 노후생활 실태, 노후생활보장방안, 급여지급방법, 급여수준, 관리주체, 기금관리방법 등에 대한 질문지를 작성하여 건축사들의 욕구조사를 하였다. 건축사협회는 이 조사연구를 바탕으로 건축사연금 규정과 시행세칙을 마련, 1986년 10월 30일 협회정기총회에 상정하였다. 이안이

아니라 수급권을 획득할 때까지 대기하여야 하고 그것 조차도 지불해야 할 모든 보험료를 지불하였을 경우에만 완전한 급여가 지급된다. 또한 유족급여는 그것을 위해 특별보험료(소득의 5%가 상한선)를 기여하여야 한다. Employee Benefit Research Institute, op. cit., p. 47, p. 116 ; Toulson, N., op. cit., pp. 32-37.

31) 민재성, 김원식, op. cit., pp. 40-78.

32) 영국의 경우에 자영자연금이 적격자영자연금이 되기 위한 몇가지 법정요건중에 하나가 개인과 생명보험회사간에 퇴직연금계약을 체결해야 한다는 것이 있다.

통과됨으로써 건축사들의 노후생활보장대책으로서의 건축사연금제도를 실시하는 근거가 마련되었고 그로부터 두달후인 1987년 1월 1일에 건축사연금을 실시하게 되었다. 1993년 현재 가입대상자는 약 4,000명에 달하고 있다. 규정 제정후 건축사연금은 지금까지 6차에 걸친 개정을 받았는데 세부적인 개정내용을 보면 다음과 같다.

<표 1> 건축사연금규정의 개정에 따른 제도내용변화

금 여	제 정
제 정(1986. 10. 30)	
<ul style="list-style-type: none"> · 퇴직연금: 사망 또는 폐업시 지급되는 일시금. · 퇴직연금액=배당된 증서의 포기금액+당해년도분의 중도배당액 · 복지연금: 만65세이상이고 15년이상 협회가입회원의 자진폐업시 지급되는 연금. · 복지연금액=60만원x가입년수/15 · 복지연금과 퇴직연금중 선택가능 · 복지연금수혜자는 도중에 퇴직일시금으로 전환 가능 	<ul style="list-style-type: none"> · 설계보수액 및 감정수수료의 1% 기금의 예치방법과 예치기관은 이사회에서 결정하고 기금관리는 연금운영위원회에서 행함.
1 차 개 정 (1987. 3. 27)	
<ul style="list-style-type: none"> · 퇴직연금: 대상, 지급산정공식이 제정시와 동일 · 복지연금: 만65세 이상 또는 20년이상 협회가입회원이 자진폐업시 지급되는 연금 · 복지연금액=기준액(단, 지급초년도는 60만원)x가입년수/20 · 복지연금과 퇴직연금중 선택가능 · 복지연금수혜자는 도중에 퇴직일시금으로 전환 가능 · 사망위로금: 회원의 사망시 지급되는 위로금 · 위로금액=배당금총액 	上 同

금 여	재 정
2 차 개 정 (1989. 3. 29)	
<ul style="list-style-type: none"> . 퇴직연금은 대상면에서 동일하나 산정공식은 다름 퇴직연금액=실적년수^㉞ x과거최대 기본연금회비 x 2 . 복지연금: 만 65세이상 회원의 자진폐업시 지급되는 연금 복지연금액=퇴직급여의 3/100(단 매년 0.2/100씩 감액되다가 1995년 이후부터는 2/100) 복지연금수혜중 퇴직연금으로 전환 불가능 . 사망위로금 위로금액=퇴직연금액의 50/100 (단, 65세 이상의 경우 감액) . 배당제삭제 	<ul style="list-style-type: none"> . 설계보수액, 감리보수액, 감정수수료의 1%와 기본연금회비의 합계액 . 기본연금회비: 설계보수액, 감리보수액, 감정수수료의 1%를 모두 더한 다음 이를 납부한 회원으로 나는 값의 2분의 1 . 1989년도 연금회비는 기본연금회비를 적용
3 차 개 정 (1989. 11. 29)	
. 급여면에서 2차개정과 동일	. 기금의 증식방법에 대해 구체화
4 차 개 정 (1990. 3. 22)	
. 복지연금의 수혜조건이 자진영구 폐업에서 자진폐업으로 변경	. 기본연금회비에 부족한 납부액 익년 2월마감에서 5월로 연장
5 차 개 정 (1991. 3. 1)	
. 급여는 4차개정과 동일	. 설계, 보수, 감리의 0.75%
6 차 개 정 (1992. 11. 27)	
. 퇴직일시금: 퇴직연금에 해당 기여도를 반영 지급액 산정 지급액=급여기본연금회비 x [실적년수 x 2 + 실적단위 ^㉞ x 1/2]	. 기본연금회비를 각출기본연금회비와 급여기본연금회비로 나눔 . 각출기본연금회비란 설계보수액, 감리보수액, 감정수수료의 총액을 이를 납

33) 당년도 기본연금회비 이상의 연금각출료를 납부한 자에게 가입기간 1년을 인정하는 개념. 각출료 납부수준과는 무관한 개념.

34) 실적단위 = 회비납부금액 ÷ 각출기본연금회비

급 여	제 정
6 차 개 정 (1992.11.27)	
<p>· 복지연금: 만65세이상 또는 실적 년수 20년이상 회원의 자진 폐업시 지급되는 연금 지급액=퇴직일시금 x 4/100</p> <p>· 장해연금: 연금회비를 1회이상 납부한후 발생한 질병 및 사 고로 장해상태가 지속하는 회원에게 지급되는 연금 지급액=급여기본연금회비 x [1+실적단위/120](단, 장해등 급에 따라 차등지급)</p> <p>· 사망위로금: 연령구분없이 정액 지급액=퇴직일시금 x 25/100</p> <p>· 중도사망일시금: 복지연금 또는 장해연금수급개시후 36개월 이내 사망될 때 법정상속인 에게 지급하는 일시금 지급액=퇴직당시 퇴직일시금 - 기수급복지(장해)연금액</p>	<p>부한 회원수로 나눈 값의 2분의 1 · 급여기본연금회비란 연금급여액산정 의 기준으로서 연금수급 개시전 3개 년 각출기본연금회비의 평균금액 · 회비납부상한선 제도를 신설하여 연 금회비의 개인별 연간 납부금액은 전년도 각출기본연금회비의 20배의 금액을 초과할 수 없도록 함.</p>

2. 건축사연금제도의 현황

1) 가입

건축사연금제도는 건축사법의 규정에 의거 건축사자격증을 취득하고 협회에 건축사사무소를 등록한 자이면 예외없이 가입대상으로 규정하고 있다.

2) 급여

1992년 11월 개정된 건축사연금규정에 의하면 급여종류는 퇴직일시금, 복지연금, 사망위로금, 장해연금, 중도사망일시금 등으로 구성되어 있는데 이중 장해연금과 중도사망일시금은 그 전에는 없었던 급여로서 규정 개정시에 새로 도입한 급여이다.

(1) 퇴직일시금

퇴직일시금은 사망, 폐업, 등록 또는 면허취소 등으로 협회회원자격을 상실한 때에 일시금으로 지급되는 액이다. 과거의 퇴직연금에 해당되는 것인데 산정공식은 급여기본연금회비에, 실적년수에 2를 곱하고 여기에

실적단위에 1/2을 곱한 수를 더한 합을 곱한 액을 지급액으로 한다³⁵⁾.

$$(식 1) 퇴직일시금 = 급여기본연금회비 \times [실적년수 \times 2 + 실적단위 \times 1/2]$$

(2) 복지연금

복지연금은 협회회원중 만 65세 또는 실적년수가 20년 이상이 된 후 자진폐업한 때에 월정액으로 지급되는 연금으로서 수혜자의 사망시까지 지급되며 퇴직일시금에 4/100를 곱한 액이 그 지급액이 된다. 이 때 복지연금을 받을 수 있는 사람은 폐업시 연금 대신 퇴직일시금을 선택할 수 있다(단, 복지연금을 받는 도중에 퇴직일시금으로 변경할 수는 없다). 복지연금의 지급액은 매년도 물가상승률을 반영하게 되어있는데 그 반영 정도는 연금운영위원회에서 매년 3월중에 정한다³⁶⁾.

$$(식 2) 복지연금 = 퇴직일시금 \times 4/100$$

(3) 장해연금

장해연금은 회원이 연금회비를 1회 이상 납부한 후 발생한 질병 또는 사고로 장해상태가 지속되어 자진폐업한 때에 월정액으로 지급되는 연금으로 장해등급에 따라 그 지급액은 차이가 있다. 장해등급에 따른 지급액의 기준이 되는 것이 기본장해연금인데 그것은 급여기본연금회비에, 실적단위를 120으로 나눈 수에 1을 합한 수를 곱한 액이다. 장해등급이 1급에 해당하는 자는 기본장해연금의 100%, 장해등급 2급에 해당하는 자는 80%, 장해등급 3급에 해당하는 자는 60%가 지급된다. 장해등급은 항구적으로 고정되는 것은 아니고 그 장해가 악화된 경우, 장해연금수급자는 장해등급의 변경을 청구할 수 있도록 되어 있다.

$$(식 3) 기본장해연금 = 급여기본연금회비 \times (1 + 실적단위/120)$$

(4) 사망위로금

사망위로금은 회원이 사망한 때에 법정상속인에게 지급되는 일시금으로서 그 지급액은 퇴직일시금의 25/100에 해당되는 액이다.

$$(식 4) 사망위로금 = 퇴직일시금 \times 25/100$$

다만, 복지연금 또는 장해연금수급자가 사망한 때에는 당사자의 월

35) 연금 실시 이후 현재까지 퇴직일시금의 수혜자현황과 급여액 분포를 살펴보려면 김상균, 김태성, 박능후, op. cit., pp. 75-76을 참고.

36) 건축사연금실시이후 현재까지 복지연금수혜자 현황을 살펴 보려면 ibid., pp. 75-76을 참고.

연금액의 2배를 사망위로금으로 지급한다. 그러나 법정상속인이 후술하는 중도사망일시금의 급여를 받을 수 있는 자에게는 지급되지 아니한다.

(5) 중도사망일시금

중도사망일시금은 복지연금 또는 장해연금을 수급중이던 자가 수급개시후 36개월 이내에 사망 또는 건축사법에 의한 면허취소의 행정처분을 받은 때에 지급되는 연금으로 지급액은 퇴직당시 퇴직일시금에서 既受給 복지연금액 또는 장해연금액을 뺀 금액이다.

(식5) 중도사망일시금 = 퇴직당시 퇴직일시금 - 기수급 복지연금액

3) 재정

건축사연금의 재원은 회원이 납부하는 연금회비, 기금에서 발생하는 이자, 기본연금회비충당금(1989년 신설), 기타 수입금 등으로 구성된다. 이중 연금회비는 실적에서 일정 비율을 기여하는 것으로서 설계보수액, 감리보수액, 감정수수료의 0.75%(1992년 이후, 그 전에는 1%)이다. 기금에서 발생하는 이자는 연금회비와 더불어 건축사연금의 가장 주요한 재원인데 현재 몇개의 시중은행에서 기업특정신탁이란 상품을 구입해 기금을 증식하는 형태로 되어 있다. 기본연금회비충당금은 실적이 없거나 실적이 있더라도 수주액이 적어 연금기여금이 당해년도 각출기본연금회비(총연금회비의 총액을 이를 납부한 회원수로 나눈 값의 2분의 1)에 못미칠 경우 그 차액을 익년 5월까지 납부해야 하는 금액을 의미한다. 각출기본연금회비를 납부하지 못한 회원은 당해년도의 실적년수를 획득하지 못함으로써 급여산정시 낮은 수준의 급여액을 감수해야 한다. 마지막으로 기타 수입금이 있는데 현재 이 수입금으로 획득되는 재원은 거의 없다.

(1) 기금현황

건축사연금이 시행된 1987년 이후 1992년 1월까지 연금의 총수입액은 약 351억원인데, 이 가운데 연금회비와 기본연금회비충당금이 약 291억 원을 차지하여 전체기금의 약 84%를 점유하며 나머지는 약 60억원(약 16%)의 이자수입이다. 연도별 추세를 보면 시행이후 기금액이 계속 증가하다가 1990년을 고비로 1991년에는 약간 감소하였다³⁷⁾.

(2) 기여금 납부상황

① 평균기여금

37) ibid., p. 71.

회원이 내는 기여금의 1인당 평균액은 1987년의 경우 약 92만원이었는데 이후 계속 증가하여 1990년에는 253만원에 이르렀다가 다시 줄어들어 1991년에는 196만원이다. 이러한 평균기여금 액수를 최고기여금 액수와 비교하면 큰 차이를 보인다. 1990년의 경우 어떤 건축사는 약 1억원 가까이 부담을 하는 반면에 평균부담액은 250만원 정도이었다³⁸⁾.

② 기여금부담의 분포

건축사연금제도에서 기여금의 부담은 개인에 따라 큰 차이를 보이고 있다. 이러한 현상은 연도별로 유사하게 나타난다. 즉 1989년의 경우 기본연금회비만을 납부한 사람은 전체회원 3,180명 가운데 1,033명을 차지하여 32.5%를 기록하였다. 또한 기본연금회비를 내지 않은 - 즉 실적년수로 인정받지 못하는 - 회원도 179명이나 되어 전체의 5.6%를 차지하였다. 여기에다 200만원 이하의 소액 기여금을 낸 사람을 합하면 전체의 70%에 이르렀다. 반면에 1,000만원 초과액의 고액부담자는 35명으로 전체의 1.1%이었다.

1990년도의 경우도 유사하여 기본연금회비 부담자가 30.4%를 차지하고, 기본연금회비 이하를 납부한 사람까지 포함하면 전체의 37.6%에 이르렀다. 흥미로운 것은 이 해에는 고액부담자의 숫자가 크게 증가한 점이다. 즉 1,000만원 이상의 회비를 납부한 사람의 숫자가 85명으로 늘어났다. 그 이유로서 1990년에는 건축사들의 업무실적이 상대적으로 좋았다는 사실을 들 수 있다. 그러나, 이상하게도 기본연금회비 이하를 납부한 사람의 숫자도 250명으로 전년도에 비해서 증가한 점이다. 이것은 건축경기가 좋아도 일정 숫자의 건축사들은 건축경기에 상관없이 매우 낮은 실적밖에 올릴 수 없는 현실을 반영한다고 볼 수 있다.

반면에 1991년도에는 1,000만원을 초과하는 고액납부자의 숫자가 줄어 58명이 되었다. 이 해의 통계는 아직 정산을 하지 않은 상태라 기본연금회비 납부자수의 분포가 파악되지 않는다³⁹⁾.

4) 전달체계

연금제도의 가입, 급여, 재정, 관리기구 등에 대한 전반적 운영 책임은 협회산하 연금운영위원회가 지고 있다. 동위원회는 기금의 관리, 증식, 방법등을 결정하고 기금의 입·출금에 대해서는 운영위원중 3인내지 5인의

38) ibid., p. 72.

39) ibid., pp. 72-75.

위원을 선출하여 공동관리하도록 하고 있다. 기금증식과 관련하여 연금 운영위원회가 취할 수 있는 방법은 연금규정상으로는 금융기관에의 예입, 부동산취득, 유가증권매입, 기타 기금증식사업 등과 같이 포괄적으로 되어 있지만 현재까지 기금의 안정성이란 측면에서 제1금융기관인 몇개의 시중은행에 분산 예치하고 있는 실정이다.

IV. 건축사연금의 특성

1. 건축사연금 형성의 맥락

제2장에서 살펴보았듯이 서구의 경우, 자영자연금의 형성은 직업연금의 세계상 혜택이 피용인을 대상으로 한 기업연금에만 주어지는데 따른 피용인과 자영자간의 형평문제가 부각되면서 이루어진 것이었다. 그러나 세계상의 혜택이 바로 자영자연금을 형성시키는 직접적인 요인이라고는 해석할 수 없다. 오히려 생활수준의 증대, 수명의 증대, 핵가족화 등의 요인에 직면하여 노후생활보장을 대비하려는 욕구의 증대가 보다 직접적인 요인이고 세계상의 형평부여는 어디까지나 그러한 욕구의 충족을 가능하게 하는 간접적인 조건이라고 해석하는 것이 타당할 것이다. 그런데 건축사연금은 그것이 건축사라는 자영자들 대상으로 한 것이기 때문에 단순히 추론한다면 서구의 자영자연금처럼 그것의 형성동인이 순수한 노후생활보장 욕구가 되어야 하겠으나 그렇지않고 마치 피용인을 대상으로 한 기업연금의 형성맥락과 흡사하다. 기업연금은 비록 결과적으로는 피용인의 노후소득 보장과 같은 긍정적 효과를 유발하는 것이지만 노사관계를 원만히 함으로써 생산성을 향상하려는 노동통제 내지 노동관리적 요인이 기업연금을 형성시킨 주 요인이었다고 할 수 있다.

건축사연금도 순수한 노후생활보장보다는 건축사간의 노동통제 내지 노동관리적인 요인이 주요인인 것 같다. 보다 구체적으로 말하면 건축사연금은 덤핑이나 명의대여 등과 같은 건축사들의 권익을 침해하는 편법행위를 하지않고서는 건축사 시장에서 생존하기 어려운, 따라서 생활이 곤란할 수 있는 저실적 원로건축사들의 은퇴를 유도하려는 것이 제도형성의 주요인이었다고 할 수 있다. 물론 노후생활보장을 제도의 결과

라고 해석하기 보다는 형성요인으로 보는 것이 타당하지만 은퇴유도와 상대적으로 비교했을 때 그 보다는 설명력이 약한 것이라고 할 수 있다⁴⁰⁾. 다시 말하면, 은퇴를 조건으로 하여 노후생활을 보장함으로써 건축사들의 집단적 이익을 침해할 수 있는 부정행위를 제거하여 활동중인 건축사들의 권익을 도모하기 위한 것이었다고 할 수 있다⁴¹⁾. 이는 마치 피용자들을 대상으로 하는 연금이 피용자들의 복지향상보다는 신규노동력의 흡수, 우수노동인력 이직방지 등과 같은 노동관리적 목적에서 또는 사용자의 노사 협상력 증대, 노동쟁의 축소 및 방지와 같은 노동통제적 목적에서 도입되는 맥락과 유사하다고 할 수 있을 것이다.

2. 건축사연금의 제도내용상의 특성

1) 가입

서구산업국가에서 직업연금은 고용주가 노사관계를 원만히 함으로써 생산성을 증대하거나, 피용인의 노후생활을 보장하기 위해서 또는 자영자가 자신의 노후생활보장을 위해서 임의적으로 선택하도록 되어 있는 것이 일반적이다. 이와 같이 직업연금제도에 있어서 가입은 임의적으로 결정되는 것인데 반해 건축사연금은 3장에서 살펴보았듯이 임의적 가입이라는 직업연금의 일반적 경향과는 달리 마치 공적연금처럼 건축사사무소를 개설한 건축사라면 개별건축사들의 가입의사유무와 관계없이 가입하도록 강제화되어 있는 것이 특색이다.

건축사연금이 강제가입방식을 취하게 된 요인들은 다양하겠지만 그 중에서도 건축사라는 직업적 특성과 건축사들의 권익옹호단체인 건축사협회의 역할과 상당정도 관련되어 있다고 보여진다. 우리나라에서 건축사 자격증은 대학의 건축학과를 졸업하고 5년동안의 실무경력을 거친 다

40) 이러한 해석을 할 수 있는 근거를 첫째, 급여수급조건, 급여수준, 급여산정공식, 기여 등 제도내용을 분석함으로써 찾을 수 있고, 둘째 연구자들의 면접조사결과에서도 찾아볼 수 있다. 첫째의 근거는 후에 상술할 것이기 때문에 그 때 설명하기로 하고 면접조사결과를 설명해보면, 면접조사대상자들은 은퇴유도라는 목적을 공공연히 선언하고 있다. 이들에게 은퇴유도는 제도의 이면적 목적으로서 은폐되기보다는 당연하고 자연스러운 것으로 받아들여 진다. 그래서 그들은 급여수준을 보다 증대하여 저실적 원로건축사들의 은퇴유도를 보다 강화하여야 한다고 주장하기까지 한다.

41) 덤핑이나 명의대여 등과 같은 부정행위의 근절로 인한 이득의 귀속은 활동중인 건축사에게로 돌아가게 되기 때문이다.

은 국가가 실시하는 시험에 합격한 자에게만 수여하도록 자격요건을 엄격하게 법으로 정하고 있어 숫적으로 상당히 제한되어 있다⁴²⁾. 더우기 건축사자격증을 가지고 있어도 설계, 감리, 감정등과 같은 업무를 수행하기 위해서는 건축사사무소를 개설하고 건축사협회에 등록하여야 건축관련 업무를 수행할 수 있도록 되어 있다⁴³⁾. 이러한 구조하에서 건축사협회는 건축사의 직업과 관련한 업무수행에 막강한 영향력을 행사하고 있는데, 예컨대 회비 징수, 설계도서를 검토하고 하자없음을 증명하는 스탬프 제도 실시⁴⁴⁾, 설계보수액, 감정보수액에 있어서 표준보수액설정 등의 역할을 담당하고 있다. 또한 건축사협회는 앞에서 언급한 협회의 역할을 건축사가 부정하고 이에 위반할 경우나 건축사자격증 명의 대여 등과 같이 건축사 업무와 관련된 시장질서를 교란하는 회원에 대해서는 견책, 업무중지, 제명 등의 조치까지도 행사할 수 있게 되어 있다.

이러한 건축사와 건축사협회의 역할과 성격이 어떻게 작용해서 강제 가입방식의 건축사연금이 등장했는지를 보다 구체적으로 살펴 보자. 건축사의 업무가 자격증을 소지하고 있는 건축사들에게만 허용되는 독점적 성격을 띠고 있지만, 건축사들 사이에 자유경쟁의 원리가 적용되는 한 암시장(black market)이 형성될 가능성을 배제시키기 힘들 것이다. 사실 지금까지 명의대여나 덤핑과 같은 시장질서의 교란행위가 상당수(회원총수의 10% 정도가 통설) 회원에 의해 자행되고 있음은 공공연한 비밀이라고 할 정도이다. 특기할만한 사실은 비슷한 상황의 의사나 약사의 경우엔 그들 조직 외부의 기관 즉, 경찰력이 시장질서 교란행위의 상당 부분에 대해서 통제 기능을 하고 있는데 반해 건축사들의 경우엔 그렇지 못하다는 것이다. 그러한 차이가 나타나는 이유의 일부는 업무의 성격차이 즉, 건축사의 업무는 의사나 약사의 업무에 비해 덜 치명적이며 덜 빈번하게 그리고 상대적으로 적은 수의 시민들과 관련되어 있다는 사실에서 찾아질 수 있다. 여하간 저실적 건축사들의 부정행위는 전체 건축시장의 질서를 유지함에 있어 장애요인이 될 뿐 아니라 그것으로 인해 건축사들 전체의 사회적 지위에도 부정적 영향을 끼치게 되는 것이다. 여기에서 다수의 회원들은 한편으로 부정행위를 근절시키고 싶지만 수적으로 별로 많지도 않은 회원들끼리 처벌을 가하거나 외부의 공권력에 의

42) 건축사법 제2조, 제7조

43) 건축사법 제 4조, 제31조

44) 건축사법 제22조

해 질서를 유지한다는 것을 너무 가혹하다고 인식하고 있다.

그 결과, 노령 저실적 회원들의 은퇴를 유도함으로써 건축사 시장질서를 바로 잡는 것은 건축사 전체의 이익에도 부합되기 때문에 그 목적을 달성하기 위한 재원을 특정 건축사에게 한정하기 보다는 활동하는 건축사 모두에게 부과하는 것이 합리적인 것이라 할 수 있다. 더욱기 비록 노령 저실적 회원은 아니지만 가까운 미래에 노령기에 접어들 회원인 경우 특별히 반대할 이유가 없었던 것도 강제적 가입원칙이 채택되게 하는데 영향을 미쳤다고 할 수 있다. 왜냐하면 그들의 대부분이 퇴직금이나 공적연금과 같은 노후생활 보장책이 마련되어 있지 않은 상황에서 기여와 별다른 관계없이 급여로서의 연금이 주어지도록 설계되어졌기 때문이다.

2. 급여

1) 급여수준

직업연금에서 제공되는 급여는 소득비례적이거나(기업연금), 기여비례적(자영자연금) 것이 일반적이다. 그러나 건축사연금은 1992년까지만 해도 '차등기여-동액급여'의 원칙이 엄격히 지켜져 기여에 관계없이 급여 지급 해당회원은 모두 똑같은 액수의 급여를 받게 되어 있었다. 이처럼 '차등기여-동액급여' 원칙이 건축사연금에 적용되게 된 주요한 이유는 앞에서 언급한 바 있지만 연금제도의 목적이 노후생활보장보다는 저실적 노령회원의 명의대여와 같은 시장질서교란 행위를 예방하기 위해 이들의 은퇴를 유도하는데에 더 비중이 주어졌기 때문이다. 예컨대, 급여수준을 기여나 기금안정이란 측면에서 결정하기보다는 명의대여와 같은 부정행위에서 얻을 수 있는 수입을 고려하여 이를 방지할 수 있는 수준에서 결정하였던 것이 그 단편적인 예라고 할 수 있을 것이다. 은퇴유도를 목적으로 하다보니 급부수준을 높일 수밖에 없었고 그에 따라 그것을 뒷받침하기 위한 방안들이 연금규정에 포함되었다. 그 방안들을 살펴 보면 첫째, 1차개정시까지만 하더라도 급여수준 결정은 별다른 산정공식없이 단지 운영위원회의 협의를 거쳐 이사회에서 명의대여로 얻는 수입에 근접하는 수준⁴⁵⁾으로 정하도록 하였던 것이다. 둘째, 2차 개정부터는 이사

45)제도 시행의 원년인 1987년도에 건축사협회의 이사회에서는 명의대여를 방지할 수 있는 급여액을 60만원 정도로 보았다.

회의 협의없이 연금수준이 자동적으로 산정되는 공식을 마련하였지만 산정공식에 있어 과거최대기본연금회비를 주요변수로서 채택한 것은 기금안정성이란 측면보다 연금수준을 보다 높여 그 때까지 목표달성이 미비한 은퇴유도를 촉발하려는 의도가 있었던 것으로 보여진다. 셋째, 2차 개정부터 연금수준 산정공식에 앞서 연금한 기본연금회비 뿐만 아니라 기본연금회비 이상을 납부한 년수를 의미하는 실적년수라는 개념이 채택되었다. 그런데 연금제도실시 이전에 가입한 회원(건축사협회의 창립은 1965년)의 경우에 협회가입년도에서 제도실시 전체인 1986년도까지 실제로는 기여를 하지 않았음에도 불구하고 그 기간의 2분의 1을 실적년수로 간주해 주는 장치를 마련했다. 이와 같은 실적년수 간주는 대체적으로 나이가 많은 회원일수록 협회가입기간이 길기 때문에 급부산정시 젊은 회원에 비해 유리할 수 밖에 없는데 이는 저실적 노령 회원들의 급여수준을 높여 즉각적인 은퇴를 가능하게 하기 위한 수단이었다고 보여진다. 넷째, 연금수준산정에 있어 과거최대연금기본회비 x 실적년수에 또다시 2를 곱한 것은 연금급부수준을 높이는 것외에는 근거가 없는 것으로 은퇴를 유도하기 위한 의도였다고 보여진다.

이러한 '차등기여-동액급여' 원칙은 소득재분배적 효과가 상당하다고 할 수 있는데 소득재분배 측면에서 볼 때 세계 어느 국가의 직업연금에서도, 심지어는 공적연금에서도 그 유례를 거의 찾아보기 어려운 것이라고 할 수 있다. 1992년까지만 해도 기여율만 정해져 있을 뿐 상한선이 설정되어 있지 않아서 1990년의 경우에는 최저기여액과 최고기여액간의 차이가 약 90배 정도, 절대액의 차이로 보면 9,400만원 정도의 차이가 날 정도로 회원간 기여차가 현저했다. 결국 1993년부터는 급격한 기여차에 대한 고액납부자의 불만을 덜어주기 위해 기여의 상한선을 최저와 최고간의 차이가 20배가 되도록 조정했지만 여전히 그 차는 커다고 할 수 있을 것이다. 사실상 우리나라의 경우 국민연금이 기여에 있어서는 29배, 급여에 있어서는 6.5배로 되어있는데 이로 볼 때 93년 이전의 건축사연금은 국민연금보다 더 강력한 소득재분배 장치를 보유하고었다고 할 수 있다.

건축사연금의 '차등기여-동액급여' 원칙은 최근에 들어와 연금회비 고액납부자 및 젊은 층의 불만이 고조되어 제도의 존립 조차 의심스러울 지경에까지 이르게 되자 고액기여자에 대한 무마책으로 기여도를 어느 정도 반영하는 방향으로 개정되었다. 1992년 11월 총회에서 기여도를 반

영하여, '차등기여-동액급여' 원칙을 폐기하고 '차등기여-차등급여' 원칙으로 된 6차 개정안을 통과시켜 1993년부터 실시하고 있다. 이안의 내용을 보면 기여의 경우 차등기여원칙을 고수하나 그 이전의 무제한적 기여를 없애고 대신 최저기여자의 20배를 상한선으로 설정하여 기여에 있어 차등정도를 완화하고, 급여의 경우 동액급여원칙을 폐지하고 대신 최저급여와 최고급여간에 5배 가량의 차이를 설정하고 있다. 그러나 최고와 최저간의 기여격차를 20배로 제한하고 급여격차를 5배 정도까지 확대하였지만 엄격히 기여비례적인 급여는 아닌 단지 기여도를 반영하는 정도이기 때문에 재분배효과는 여전히 높다고 할 수 있을 것이다.

2) 급여종류 및 급여수급조건

건축사연금은 1992년까지만 해도 급여종류에 있어서 일시금적인 성격을 띤 퇴직일시금, 매달 일정액을 지급하는 복지연금, 사망위로금 등 세 가지 종류로만 되어 있었다. 그러나 1992년 11월 제6차 개정 이후부터 급여종류를 확대해서 기존의 3개 급여에 장해연금과 중도사망일시금을 추가하였다.

위의 급여종류를 분석해 보면 건축사연금의 한가지 특성은 가입자나 연금수급자의 사망시 예상될 수 있는 유가족의 생활불안은 거의 고려하고 있지 않음을 알 수 있다. 연금가입자나 연금수급자의 사망시 유가족에게 지급되는 급여는 일시금적인 성격을 띤 급여로서 퇴직일시금은 있어도 생활보장적 성격이 강한 연금형태의 급여는 전혀 마련되어 있지 않다. 물론 서구의 기업연금이나 자영자연금에 있어서도 유족에 대한 생활보장은 국가마다 조금씩 차이는 있지만 비교적 최근까지만 해도 거의 고려되고 있지 않았었다. 그러나 1970년대 이후부터는 유족의 생활보장을 고려하는 방향으로 제도가 수정되어 영국의 경우를 본다면 1971년에 유족에 대한 급여를 규정하고 있는 기업연금은 전체 기업연금중에서 39% 정도에 불과하였지만 1979년에 이르게 되면 89%까지 증대되었다⁴⁶⁾. 자영자연금 또한 1970년대까지는 기업연금과 마찬가지로 실정이었지만 현재는 자영자연금에 대한 정책에서 유가족에 대한 급여를 제공하려는 경향이 증대되고 있다⁴⁷⁾.

급여종류면에서 또 다른 특성은 장해연금을 급여의 한 종류로서 도입 실시했다는데서 찾을 수 있다. 서구에서 직업연금은 장해연금을 취급하

46) Hannah, L. op. cit., pp. 120-121.

47) Toulson, N. op. cit., P. 43.

지 않거나 취급하더라도 장해이전까지의 근속년수나 봉급에 비해하거나 (기업연금) 또는 기여(자영자연금)에 약간의 추가적보장(보험성 상품일 경우)을 하는 정도여서 보장력이 매우 미미한 수준에 그치는데 비해 건축사연금은 1회이상 연금회비를 납부한 회원이 질병 또는 사고로 장해상태가 지속되어 자진폐업한 때에는 급여기본연금회비 이상을 지급함으로써 생활보장력이 매우 높은 급여를 제공하고 있는 것이다. 서구의 직업연금에서 장해연금이 발달하지 않거나 보장력이 약한 가장 큰 이유는 직업연금에서 장해연금을 포함하지 않아도 장해로 인한 소득상실을 때꾸어 줄 수 있는 다른 체계 즉 산업재해보상보험, 국민연금, 의료보험 등이 실시되고 있다는데서 찾을 수 있을 것이다.

급여수급조건이란 측면에서 서국산업국가의 직업연금들과 비교했을 때 건축사연금의 특성은 자영자연금이면서도 일정 연령을 급부수급조건으로 삼기보다는 퇴직을 전제로 급여를 제공한다는 사실에서도 발견되는데 이는 흡사 기업연금의 급부조건과 유사한 것이다. 이와 같이 자영자의 업무 특성상 전제하기 어려운 퇴직을 급여수급조건으로 함으로써 건축사들이 퇴직을 하지 않는 한 생존시에 급여를 받을 가능성은 극히 제한되어 있다. 즉, 건축사연금은 퇴직을 전제로 지급되도록 설계되어 있어 65세이상이거나 가입연수가 20년이상인 자라도 퇴직(건축사사무소의 폐업)을 하지 않으면 급여를 받지 못하게 되어있다. 그런데 강제적인 정년퇴직이라는 것은 피용자와는 달리 자영자로서의 건축사의 직무특성상 있을 수가 없으므로 자연히 건축사연금의 혜택을 받는 사람은 극소수이다. 사망으로 인한 퇴직연금지급을 빼면 1987년 연금제도 실시이후 총급여자수는 91명에 그치고 있고 그나마 65세 이상 저실적 건축사들의 은퇴를 유도하기 위한 복지연금 수혜자는 12명 에 불과하다. 이 점에서 관찰할 수 있는 것은 자영자인 건축사에게 피용인들과 같이 퇴직을 전제로 한 급여지급은 실효성이 의심스럽다는 것이다. 만일 현행 건축사연금 규정이 현재와 같은 골격을 계속 유지한다면 모든 회원이 기여만 하고 극소수만이 급여를 받는 상황이 계속 전개되기 때문에 결국 기금누적액만 한없이 증대될 것이다.

3. 제정

1) 기여

건축사연금은 기여방식에 있어서 직업연금과는 매우 상이한 독특한

특성을 보이고 있으며 공적연금과 견주어 볼 때도 상당한 차이를 보이고 있다. 공적연금이나 직업연금의 구분없이 기여를 소득에 입각해서 일정 비율 내지 일정액으로 하고 있는 것이 일반적이다. 그러나 건축사연금의 경우에는 설계, 감리, 감정 등과 같은 건축수주실적을 근거로 해서 0.75%로 규정하는 방식의 정률제를 택하고 있다. 그것도 수주실적 산정에 있어서 건축사와 설계, 감리 또는 감정 위탁자간에 맺은 실제액에 근거하는 것이 아니라 건축사협회가 연금회비 산정기준으로 건평, 건설자재, 건물유형 등에 따라 규정해 놓은 보수표준액에 근거해서 산정하는 것이다. 따라서 어떤 건축사가 보수표준액에 미달하는 액수로 수주를 할 경우에는 실질기여금이 수주액의 0.75%가 아닌 그 이상이 된다. 이러한 실제거래액에 근거하지 않고 건축사협회가 정해 놓은 보수표준액에 근거하도록 한 조치는 그 이면에 덤핑을 예방하고자 하는 의도를 내포하고 있는 것이다.

수주실적에 근거해서 기여율을 산정하는 것은 덤핑방지 차원만이 아니라 소득파악이 가장 용이하다는 측면과 행정상의 편의를 도모할 수 있다는 측면도 있다. 건축사는 어떤 형태의 건축수주이든 그것이 국가로부터 허가를 받기 위해서는 먼저 건축사협회로부터 검토를 받았다는 징표로서 스탬프를 필요로 하는데 건축사협회는 이러한 스탬프제도를 이용하여 소득파악을 비교적 정확하게 할 수 있으며 또한 스탬프를 찍을 때 연금회비를 용이하게 받아낼 수 있는 행정상의 편의를 가질 수 있는 것이다.

기여액에서 볼 때도 건축사연금은 특색이 있다. 앞에서 설명된 급여 수준을 다시 보면 최고기여자와 최저기여자간의 기여격차는 20배로 정해져 있다. 이 차이는 비율면에서 보다 절대액으로 나타내면 보다 현저한데, 예를 들어 1990년에 20배의 상한선이 설정되었다고 하면 최저기여액은 116만원일 것이고 최고기여액은 2320만원이 되어서 2204만원 정도의 차이가 있다.

2) 기금 증식 및 관리

일반적으로 직업연금의 기금은 확정급부제도이든 확정각출제도이든 실질적으로 개인별계좌로 관리되는 것이 일반적이다. 물론 기업연금의 경우 기금이 단체로 관리되는 경우도 있지만 설령 단체로 관리되더라도 미래의 연금 지급을 위해서는 개인의 근속년수 및 임금에 비례해서 기금이 나누어져야 하기 때문에 개인별 계좌로 관리되는 것이나 마찬가지

이다. 그러나 건축사연금은 개인별 계좌로 관리되지 않고 순수하게 단체로 관리되는 것이라 할 수 있다. 여기서 순수한 단체관리라는 의미는 앞서서도 설명한 바 있듯이 건축사연금의 급여는 은퇴유도와 관련성이 많고 기여나 기금규모와의 관련성은 적은 관계로 미래에 급여수준이 어떻게 될지, 급여수혜자가 얼마나 발생하게 될지 전혀 예측할 수 없기 때문에 개인별 연금지급을 위해 기금을 나눈다는 개념이 성립되지 않으며 따라서 형식상의 단체관리와도 구별된다.

건축사연금의 또 다른 특성은 기금규모가 어느 정도의 수준에 도달해야 바람직한지를 전혀 예측할 수가 없다는 것이다. 흔히 기금의 적정규모라는 말을 할 때 자주 거론되는 개념이 완전적립제란 개념이다. 완전적립제는 연금제도가 어느 시점에서 종료되었을 때 지불해야 하는 각종 연금급부액을 완전히 충당할 수 있는 자원조달방식이다. 서구산업국가에서 직업연금의 상당수가 완전적립금이란 개념에 입각해서 통상 그 금액의 50%이상을 적립하고 있는 것이 일반적인 실정이다. 그러나 건축사연금은 기금적립에 있어서 완전적립이란 개념을 전혀 가정하고 있지 않다. 연금제도설계 자체가 은퇴유도를 위해 대다수의 회원들이 기여한 것보다는 더 많은 급여를 받도록 설계되어 있기 때문이다. 이러한 제도 설계하에서는 건축사연금은 적어도 이론적으로 말한다면 완전적립은 근본적으로 불가능하다고 평가할 수 있다. 그러나 현실적으로 완전적립이란 개념은 건축사연금에서는 불필요한 개념일지 모른다. 왜냐하면, 첫째 건축사는 정년의 영향을 받지않고 또한 대부분의 경우 급여보다 활동에서 오는 수입이 높기 때문에 급여를 받기위해서 퇴직하는 경우는 극소수에 지나지 않기 때문이다. 둘째 서구의 직업연금에서는 기업이 도산하는 경우가 허다하기 때문에 그 때를 대비해서 완전적립이란 개념을 도입할 필요가 있지만 건축사연금은 건축사라는 자영자의 업무특성상 그리고 건축사법이 존재하는 한 건축사협회는 존속하기 때문에 기업의 도산에 해당되는 것과 유사한 사태가 일어날 가능성이 거의 희박하기 때문이다.

기금종식 및 관리에서 건축사연금이 가지고 있는 특성은 기금을 자가 관리한다는 것이다. 물론 서구의 직업연금에서도 기금을 자가관리하는 경우가 많다. 그러나 그 경우에도 피용자들을 대상으로 하는 직업연금에 한하는 것이고 자영자연금일 경우에는 개인과 보험회사나 은행과 직접 계약하는 것이기 때문에 자가관리 개념은 성립될 수가 없다. 직업연금에서 자가관리라 하더라도 두가지 형태가 있을 수 있다. 하나는 연금기

금을 사내에 유보함으로써 필요시 기업자금으로 활용하는 형태(일본)가 있고, 다른 하나는 기금의 안정성 측면에서 기업의 자산과는 독립적으로 사외에 유보하되 투자전문가를 고용하여 은행이나 신탁회사에 직접 투자하는 형태가 있다(일종의 신탁형방식으로서 미국에서 지배적임).

건축사연금은 자영자연금이면서도 자영자연금의 일반적 기금관리형태인 위탁관리로서의 보험형 기금관리방식을 취하는 것이 아니라 기업연금의 자가관리형 기금관리방식을 취하고 있다. 그러면 왜 건축사연금이 자가관리형 기금관리방식을 취했던 것일까? 건축사협회가 자가관리형태외에 선택할 수 있는 기금관리방식은 생명보험회사로부터 단체생명보험이나 단체연금상품을 구입하는 방안이 있을 수 있다(서구산업국가의 자영자연금의 대부분이 이런 방식을 취하고 있고 기업연금에서도 널리 활용되는 방식임). 그러나 보험형 기금관리 방식은 기본적으로 개인별 계좌로 기금이 관리되고 급여가 지급되는 것이기 때문에 건축사 개개인의 노후생활보장을 달성하는데는 적합할 수도 있지만 특정인의 은퇴유도라는 건축사연금의 중요한 목적을 달성하는데는 적합한 제도가 아니기 때문이다. 다시 말하면 건축사연금은 건축사 개개인의 노후생활보장 목적보다는 명의대여나 덤핑행위 등과 같이 건축사업무의 질서를 교란할 가능성이 높은 저실적 노령회원의 노후생활을 보장하여 은퇴를 유도함으로써 활동중인 건축사들의 소득을 높이는 데 주목적을 두고 있다. 따라서 은퇴자의 생활보장에 필요한 재원을 활동중인 자들이 공동부담해야 하기 때문에 개인별 계좌로 관리되는 보험형태의 상품은 적합하지 않은 것이다(건축사협회에서 1980년에 보험방식의 연금제도를 운영한 적이 있는데 1년도 채 못가서 폐지된 주요 이유중의 하나이다).

V. 결 론

본 연구는 건축사연금제도가 가진 고유한 특성을 밝혀내고, 그 결과를 토대로 그것을 적절하게 분류하며, 그것이 가진 사회복지학적 함의를 찾아보는 동시에 그것의 미래 전망을 고찰하는, 크게 4가지의 질문으로부터 출발하였다. 그런데 첫번째 질문인 건축사연금제도가 가진 고유한 특성은 이미 기술하였기에 여기서는 나머지 3개의 질문을 중심으로 논의를 전개하는 것으로 결론을 맺도록 하겠다.

먼저, 건축사연금과 같은 형태는 기존의 연금분류체계중 어느 하나에

꼭 들어맞기 어려울 정도로 매우 복합적인 성격을 지니고 있다. 가입의 강제적 성격과 강한 소득재분배적 효과라는 점에서 보면 공적연금의 성격을 일부 지니고 있고, 자영자를 대상으로 하는 제도라는 점을 고려하면 자영자연금의 성격을 지니고 있으며, 기금의 자가관리, 은퇴유도를 통한 시장질서 회복과 같은 노동통제적 요인이 제도의 형성요인이란 것을 감안하면 기업연금의 성격도 지니고 있는 것이다.

건축사연금은 이와 같이 각종 연금제도들의 기능과 성격들이 혼합된 형태로서 서구산업국가의 직업연금으로서의 기업연금이나 자영자연금과는 상이한 형태의 직업연금제도라고 할 수 있다. 이러한 독특한 성격을 가진 건축사연금을 어떤 개념으로 규정할 것인가? 우리는 건축사협회가 하는 활동들이 동업조합으로서의 길드적 성격을 지닌 활동들과 유사하다는 점에 주목해서 길드적 자영자연금(Self-Employed Guild Pension)이란 개념을 사용하고자 한다.

일반적으로 길드는 동업자조합으로서 사업 및 영업을 독점하는 단체로 알려져 있다. 그러나 길드는 단순히 사업 및 영업 독점만을 하는 것은 아니고 독점을 원활하게 유지하여 길드 전체 회원의 집단적 이익을 도모하기 위한 방편으로서 회원상호간 생활원조 활동들을 활발히 전개하였다. 따라서 그와 같은 길드의 활동내용은 건축사연금의 형성 및 운영의 성격을 파악하는데 중요한 함의를 줄 것이다.

길드는 크게 수공업길드와 상업길드로 나뉘어지는데 건축사협회의 역할과 성격에 건주어 보았을 때, 상업길드 보다는 수공업길드에 더 유사한 측면이 많기 때문에 수공업길드를 중심으로 그 주요한 특성들을 몇가지 살펴 보면 다음과 같다*.

- ① 제품이 시장에 반출되기 전에 품질검사를 받고 스탬프를 찍지 않은 물건은 판매금지 되었다.
- ② 공정가격을 정해서 판매하였다.
- ③ 길드의 성원만이 해당되는 상품을 제조하고 판매할 수 있었다.
- ④ 길드의 성원이 되기 위해서는 일정기간의 修業時代(영국에서는 7년, 독일 5년, 기타 국가 5년)를 거쳐야 하고 가입시 가입금을 납부했다.
- ⑤ 회원의 사망, 영락시 상호간 원조를 제공하였다.

48) 동아원색대백과사전, p. 307.

이러한 특성을 가지고 있는 길드가 형성되게 된 배경은 같은 직종종사자간에 경쟁을 함으로써 서로 망하게 되는 것을 방지하기 위한 것인데 길드는 대외적으로는 일정한 직업분야의 영업을 독점하고 대내적으로는 경영상의 여러 조건들을 통제함으로써 성원들의 전통적인 생활수준과 평등을 가급적 유지하려고 하였다.

이러한 길드적 특성들은 건축사및 건축사협회에서도 상당 부분 찾아볼 수 있는데 다만 중세의 길드와의 차이점은 영업독점권이나 건축사자격증 취득이 국가에 의해서 보장되고 통제된다는 것이다. 물론 중세시대에도 봉건영주로부터 영업상의 독점적 지위를 보장받는 경우가 있었지만 이 경우에도 어디까지나 길드가 주체가 되어 일종의 계약 형식으로 봉건영주에게 반대급부를 줌으로써 독점권을 획득한 것이다.

이러한 길드적 특성을 염두에 두면 건축사연금의 일차적 목적이 건축사의 노후생활보장보다 은퇴유도에 두어진 맥락을 이해할 수 있게 된다. 구체적으로 말하면 건축사연금은 실적이 적고 나이가 많은 원로 건축사들의 노후생활을 보장하여 이들의 은퇴를 촉진함으로써 덤핑이나 명의대여와 같은 지나친 경쟁으로 인한 부정적 요소를 제거하여 건축사 상호간 권익을 도모하기 위한 것이었다고 할 수 있는 것이다. 이는 마치 피용자들을 대상으로 하는 연금이 피용자들의 복지향상보다는 신규노동력의 흡수, 우수노동인력 이직방지 등과 같은 노동관리적 목적에서 또는 사용자들의 노사 협상력 증대, 노동쟁의 축소 및 방지와 같은 노동통제적 목적에서 도입되는 맥락과 유사하다고 할 수 있을 것이다. 그러나 피용인연금과 건축사연금과의 차이는 복지증진 이외의 목적이 어느 정도로 공개적인가에 있다. 전자의 경우 위에서 언급한 목적들중 노후생활보장외의 다른 목적들은 대개 이면적인 것이어서 은폐되는데 반해 건축사연금의 은퇴유도라는 목적은 명문화만 되어있지 않은 것이지 완전히 공개화되어 있는 목적이라고 할 수 있을만큼 그것에 대한 합의가 강하게 형성되어 있다.

앞에서 살펴본 바와 같이 길드의 역할 및 성격을 건축사연금의 운영주체인 건축사협회의 역할 및 성격과 유사하다는 것을 알 수 있다. 따라서 건축사연금의 형성 맥락과 그것이 지닌 고유한 특성을 상징적으로 나타내주는 개념구성요소로서 길드라는 용어를 사용하여 건축사연금을 길드적 자영자연금이란 개념속에 위치지우는 것은 유용하다고 할 수 있다. 그러나 길드적 자영자연금이란 개념은 길드가 주로 중세유럽에 가장

현저하게 발현된, 유럽사회 고유의 제도이고 우리나라에서는 결코 역사적으로 경험된 적이 없기 때문에 건축사연금을 길드와 관련시키는 것은 물역사성의 오류를 범하는 것이어서 적절한 개념이 아닐지도 모른다. 더구나 생활보장면에서 보았을 때 중세의 길드제도는 일정정도 생활보장적 기능을 담당하기는 하였지만 그것이 주로 경조사, 회원의 사망시 유가족보호, 길드성원의 일시적인 생활곤란시 원조 등의 일시적인 생활보장적 기능을 발휘했을 뿐 오늘날의 직업연금과 같이 장기적이며 체계적인 방법으로 노후생활보장적 기능을 발휘한 것이 아닌 점을 감안하면 더욱 그렇다. 그렇다면 건축사연금을 서구의 길드제도와 연결짓기 보다는 우리나라의 역사에서 찾아볼 수 있는, 일종의 상부상조제도로써의 계, 공제회 등과 같은 제도와 건축사연금을 관련시키는 것이 보다 적절하지 않겠느냐는 시각이 있을 수 있다. 그러나 이러한 견해 역시 비록 물역사성의 오류를 어느 정도 피할 수 있겠으나 제도 형성의 맥락이나 기능면에서 볼 때 길드에 비해 건축사연금의 특성을 나타내는데는 보다 큰 괴리가 존재한다. 왜냐하면 길드나 우리나라의 계나 공제회 등은 양자 공제회원의 생활원조적 기능을 가지고 있는 점에서는 동일하지만 길드의 생활원조적 목적은 생산활동과 관련된 다른 목적을 달성하기 위한 보조적 수단으로 이용된 반면 우리나라의 계나 공제회 등과 같은 상부상조제도는 친목도모 및 생활원조가 주목적이라고 할 수 있기 때문이다. 따라서 건축사연금을 길드와 관련짓는 것이 현재로서는 비록 물역사적이라는 비판을 면할 수는 없지만 기능주의적인 시각에서 건축사연금의 형성 맥락과 고유한 특성을 상징적으로 지적하는데 있어서 여전히 유용한 개념이라고 판단된다.

두번째로 건축사연금의 사회복지학적 의미를 모색해 본다. 현재 우리나라에서는 국민연금의 대상집단이 5인 이상 사업체에 종사하는 피용인이다. 그런데 이들은 국민연금과 함께 퇴직금이 근로기준법 제28조와 근로기준법 시행령 제1조(5인 이상 사업체에 한정)에 의하여 지급되기 때문에 노후생활보장에서 다른 집단들과 비교했을 때 매우 유리한 위치에 있다고 할 수 있을 것이다. 이에 비해 국민연금의 적용대상에서 제외된 집단은 자영자이거나 5인 미만 사업체에 종사하는 피용자이기 때문에 퇴직금과는 관계가 없거나 퇴직금 지급의 보장력이 상대적으로 약한 집단이므로 노후생활보장 측면에서 이중적으로 열악한 형편에 처해 있는, 적어도 제도적 측면에서는 노후생활보장의 사각지대에 속해 있다고 할

수 있을 것이다.

이와 같이 자영자집단들에 대한 제도적인 노후생활 보장책이 전혀 마련되어 있지 않은 상황에서 건축사연금은 건축사들의 노후생활에 대한 집단적 자구책으로서의 의미가 내포되어 있다고 볼 수 있다. 물론 건축사들은 다른 사회집단에 비해 소득수준이 높아 노후생활보장에 어려움을 겪게 되는 사람은 소수이고 또한 건축사연금 설치의 의도가 부정행위를 막아 전체 건축사 집단의 경제적 이익을 공고하게 위한 것이기 때문에 사회복지적인 제도로서의 의의는 약하다고 해석할 수도 있을 것이다.

그러나 건축사연금의 개관에서 살펴 보았다시피 건축경기의 활성화 여부에 관계없이 최소 기여액인 기본연금회비 이하의 자는 거의 항상적으로 존재하고 있어서 이들이 노후생활을 개별적으로 보장하는 데는 어려움이 있고 더우기 생애주기별로 건축수주실적을 살펴볼 때 노령기에 접어들수록 실적이 떨어진다는 점을 감안하면 이들에 대해 경제활동기의 경제적, 문화적 생활수준을 보장하는 차원에서는 사회복지적 의의를 들 수도 있는 것이다.

이렇게 볼 때 발생하는 문제는 자칫 기존의 소득불평등을 인정하고 이를 제도적으로 존속시키는 것을 정당화하는 것으로 해석될 수 있다는 것이다. 왜냐하면 국민들중에 많은 사람들이 최저생계수준에도 못미치는 생활을 영위하고 있는 상황에서 건축사와 같은 상위소득 수준에 속하는 일부계층에게 최저생활보장도 아닌 문화적 생활보장을 위한 제도에 사회복지적 의미를 부가하기 때문이다. 다시 말해 상대적 빈곤의 개념을 특정 개인의 생활주기별 비교의 개념으로 사용할 때와 개인과 타인간의 비교개념으로 사용할 때 전혀 다른 결과가 나타날 수 있다는 사회복지학적 고민이 재현되는 것이다.

끝으로 건축사연금의 미래전망에 관한 논의이다. 소득 내지 기여비례적인 급여는 직업연금의 일반적 특성이지만 건축사연금은 최근까지만 해도 '차등기여-동액급여'의 형태를 취함으로써 건축사 회원간에 소득재분배적 효과가 매우 강하였다. 그러나 오늘날 공적연금 조차 경기침체, 과세에 대한 저항등 제반 현실상의 제약요건들에 부딪혀서 소득재분배 효과를 축소시키고 효율성을 강조하는 경향이 서구의 경험을 보면 확연하다. 이러한 추세를 감안한다면 정책부문별 차이는 존재하겠지만 대체적으로 전국민 차원에서 평등화전략 또는 소득재분배전략을 추구하는 데는 일정 정도 한계가 나타날 것으로 예측된다. 만일 그렇다면 전국 차원

에서 보다는 저항이 약하리라고 판단되는 계급간, 계층간, 직업간, 지역간 등 부문별 소득재분배전략을 고려할 수 있을 것인데 이러한 전략이 사회복지 실현에 있어서 가질 수 있는 장점과 한계는 무엇일까? 건축사연금에 대한 탐색은 이 문제에 대해 약간의 실마리를 제공해 줄 수 있는 중요한 사례가 될 수 있을 것이다.

평등이란 이념은 어느 특정 시점에서 한 순간에 국민들의 의식에 자리잡는 것도 아니고 자리잡게 할 수도 없다. 만일 그렇다면 평등을 지향하기 위한 하나의 중요한 수단으로서 부문별 소득재분배 전략이 보다 설득력이 있고 현실적으로 가능하다면 그 방법이 오히려 평등의식의 함양과 실천에 보다 유용한 현실적인 방안은 아닐까? 다시 말하면 부문별로 평등을 지향하는 제도를 시행하여 평등의식을 고취시키고, 부문별 평등의식이 함양된 다음에는 보다 넓은 범위로 확대해 나가는 것이 전국민 차원에서의 평등전략을 취할 때보다 실현성이 더 높을 수도 있을 것 같다. 그러한 가정은 다음과 같은 한계를 지닐 수는 있다. 즉, 부문별 평등의식이 함양되리라는 것조차 의심스럽고 설사 그렇게 될 수 있을 것이라고 가정하더라도 부문별 평등의식이 전체로 확산될 수 있는 것인가는 더욱 의심스럽다는 문제가 발생한다.

건축사연금은 소득재분배 효과를 가지고 있다. 만일 조만간 국가에 의해 도입되어 세제혜택이 주어질 직업연금-기업연금과 자영자연금이 단순히 서구의 임금 내지 기여비례적인 직업연금체계를 모방한다면 소득재분배효과를 가지는 직업연금이 새로이 형성될 가능성은 없게 될 것이고 기존의 소득재분배 효과를 가진 건축사연금, 변호사연금, 세무사연금 등과 같은 제도들 또한 국가로부터 세제혜택이 주어지지 않게 됨에 따라 더 이상 존속하기 어려울 것이다. 이렇게 된다면 서구의 산업국가들에서는 경험해 본 적이 없는, 소득재분배적 성격을 강하게 띤 직업연금의 소중한 경험을 사장해 버리는 결과가 초래될 것이다.