



영국의 퇴직연금 자동가입제도 시행 이후 가입률 변화와 시사점

정원석 연구위원

- 영국은 노후소득 보장 강화를 위한 사적연금 활성화의 일환으로 모든 근로자를 대상으로 한 퇴직연금 자동 가입제도를 시행하였음
 - 자동가입 대상은 사업장 규모별로 2012년부터 점진적으로 확대하여 2017년에는 모든 근로자가 퇴직 연금에 자동가입하도록 함
- 영국의 퇴직연금 가입률은 제도 시행 이전 55% 수준에서 이후 78%선까지 제고되었음
 - 퇴직연금 자동가입제도가 성공적으로 정착할 수 있었던 이유로는 정부 제도에 대한 적극적인 홍보와 제도 이행을 강제하기 위한 제도적 뒷받침 때문인 것으로 나타남
- 우리나라 역시 사적연금 활성화의 연장선상에서 퇴직연금 의무가입제도가 계획되고 현재 시행을 추진하고 있음
 - 모든 근로자가 퇴직연금에 의무적으로 가입하게 되는 등 제도가 도입된다면 영국의 사례처럼 퇴직연금 가입률 및 노후소득 대체율이 획기적으로 제고될 것으로 판단됨
- 우리나라 퇴직연금 의무가입제도는 영국의 자동가입제도와 유사하게 사업주에게 퇴직연금 제공과 기여금 납입을 의무화함
 - 영국의 자동가입제도는 근로자의 탈퇴옵션을 제공하고 있으나 가입 후 한 달이 지나면 탈퇴할 수 없음
 - 이러한 특징으로 OECD는 영국의 퇴직연금 제도를 준의무가입(Semi-mandatory)제도로 분류함
- 퇴직연금가입자는 근로자이지만 퇴직연금 가입을 결정하고 기여금을 납입하는 주체는 사업주이므로 사업주에 대한 홍보와 퇴직연금 제공을 유도할 수 있는 제도적 준비가 필요함
 - 특히 제도 도입 과정에서 퇴직연금 미 제공 사업장에 대한 충분한 수준의 이행강제금 부과 등 고용주가 퇴직연금을 제공하도록 하기 위한 제도 마련이 이루어져야 할 것임
 - 퇴직연금 제공을 위해 고용주가 숙지해야 하는 사항이 많으므로 이에 대한 정보전달 및 홍보가 중요함

1. 검토배경



- 영국은 2012년부터 점진적으로 퇴직연금 자동가입제도를 시행하여 2017년까지 모든 근로자가 퇴직연금에 자동으로 가입하게 되었음
 - 영국정부는 국민에게 더 많은 은퇴자산 선택 옵션 제공과 은퇴 이후 경제적으로 여유 있는 삶을 살 수 있도록 하기 위해 퇴직연금 자동가입제도를 도입함
 - 2012년부터 기업 규모별로 자동가입제도가 적용되어 2017년까지 모든 근로자가 퇴직연금에 자동 가입할 수 있도록 하였음
 - 정책시행 결과 대다수의 근로자가 퇴직연금에 가입하여 퇴직연금 가입률이 제고됨

- 우리나라 역시 노후소득 보장 강화를 위한 사적연금 활성화 정책¹⁾의 일환으로 퇴직연금 가입의무화를 추진하고 있음
 - 퇴직연금 가입의무화는 당초 2016년부터 점진적 시행이 예정되어 있었으나 아직 시행되지 못하고 있음
 - 정부와 정치권은 “근로자퇴직급여에 관한 법(이하 ‘근퇴법’)” 개정을 통해 퇴직연금 가입의무화 제도 도입을 재추진할 예정임
 - 퇴직연금 가입의무화가 시행될 경우 우리나라 퇴직연금 및 사적연금 확대에 큰 전환점이 될 것으로 보임

- 우리나라와 유사한 퇴직연금 가입정책을 먼저 시행한 영국의 사례를 살펴보고 퇴직연금 가입률 제고를 위한 시사점을 도출하고자 함
 - 영국 퇴직연금 자동가입제도의 개요와 성과 그리고 제도가 성공적으로 정착될 수 있었던 원인에 대해 검토함

1) 기획재정부 보도자료(2014. 8. 27), “안정적이고 여유로운 노후생활 보장을 위한 「사적연금 활성화 대책」”

2. 영국의 퇴직연금 자동가입제도



가. 퇴직연금 자동가입제도 개요

- 영국은 퇴직연금 가입률 제고를 위해 2008년 연금법(Pension Act)을 개정하여 2012년 10월부터 일정한 법적기준을 충족하는 근로자는 자동적으로 퇴직연금에 가입하도록 함
 - 일정한 법적 기준을 충족시키는 근로자는 자동적으로 퇴직연금에 가입하도록 하되 퇴직연금 가입을 원하지 않는 근로자는 탈퇴(Opt out)할 수 있도록 하였음
 - 퇴직연금 자동가입은 사업장 규모가 큰 기업의 근로자부터 점진적으로 이루어짐
 - 예를 들어 근로자 수 50명 이상 250명 미만 사업장 사업주는 2014. 4. 1부터 2015. 4. 1 사이에 종업원들의 퇴직연금 자동가입을 완료해야 함(〈표 1〉 참조)
 - 금융회사가 고정비용 문제로 중소기업에 퇴직연금 제공을 기피하는 경우 중소기업 근로자가 퇴직연금에 가입할 수 있도록 영국 노동연금청의 후원을 통해 NEST(National Employment Saving Trust)를 설립함
 - NEST는 중소사업장 근로자에게 퇴직연금을 제공하는 기능을 함

〈표 1〉 퇴직연금 자동가입제도 시행 시기 및 규모

사업장의 근로자 수	퇴직연금 가입기간
250명 이상	2012. 10. 10 ~ 2014. 2. 1
50명 이상 250명 미만	2014. 4. 1 ~ 2015. 4. 1
30명 이상 50명 미만	2015. 8. 1 ~ 2015. 10. 1
30명 미만	2016. 1. 1 ~ 2017. 4. 1

■ 퇴직연금 자동가입으로 인한 기여금 부담비율 역시 확대하도록 설계하였음

- 자동가입제도 도입이 완료된 이후인 2018년 3월까지 총기여율은 근로자 연간소득의 2%로 하며 이 중 근로자가 0.8%, 고용주가 1% 그리고 정부가 0.2%를 기여하도록 함
 - 2019년 4월부터 총기여율은 연소득의 8%로 하며 이 중 근로자는 4%, 고용주는 3% 그리고 정부는 1%를 기여하도록 함

〈표 2〉 연간 총소득 대비 퇴직연금 기여율 변화

(단위: %)

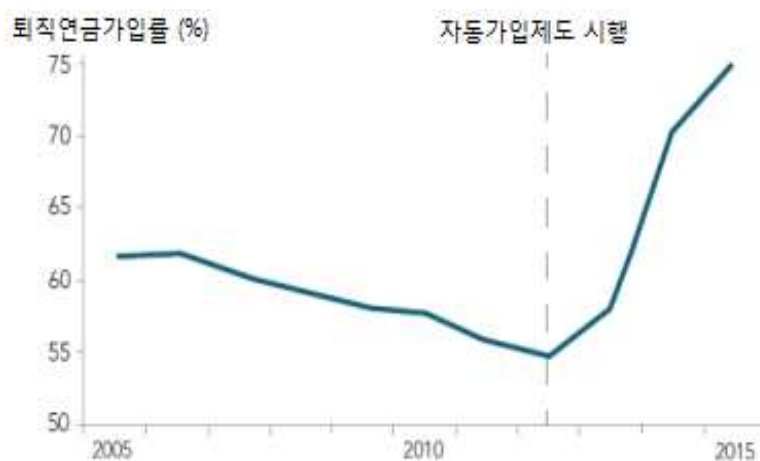
구분	근로자	고용주	정부	계
~ 2018. 3	0.8	1.0	0.2	2.0
2018. 4 ~ 2019. 3	2.4	2.0	0.6	5.0
2019. 4	4.0	3.0	1.0	8.0

나. 퇴직연금 자동가입제도 시행 효과

■ 2012년 55% 수준이던 퇴직연금 가입률이 자동가입제도 시행 이후인 2015년 4월 78%로 크게 상승함

- 이는 퇴직연금 자동가입제도가 근로자들의 퇴직연금가입률 제고에 큰 역할을 한 것으로 해석할 수 있음

〈그림 1〉 영국 퇴직연금 가입률 추이



자료: The Pension Regulator(2016), “Automatic Enrolment: Commentary and Analysis: April 2015 ~ March 2016”

■ 영국 퇴직연금 기여금도 지속적으로 증가하여 자동가입제도가 시작된 2012년 연간 747억 파운드 수준이던 퇴직연금 기여금은 2015년 연간 818억 파운드까지 증가함

- 2011년과 2012년의 퇴직연금 기여금은 유사한 수준인 반면 제도가 도입된 2012년 이후 퇴직연금 기여금은 빠른 속도로 증가하고 있음

〈표 3〉 자동가입제도 시행 전후 영국 퇴직연금 기여금 추이

(단위: 십억 파운드)

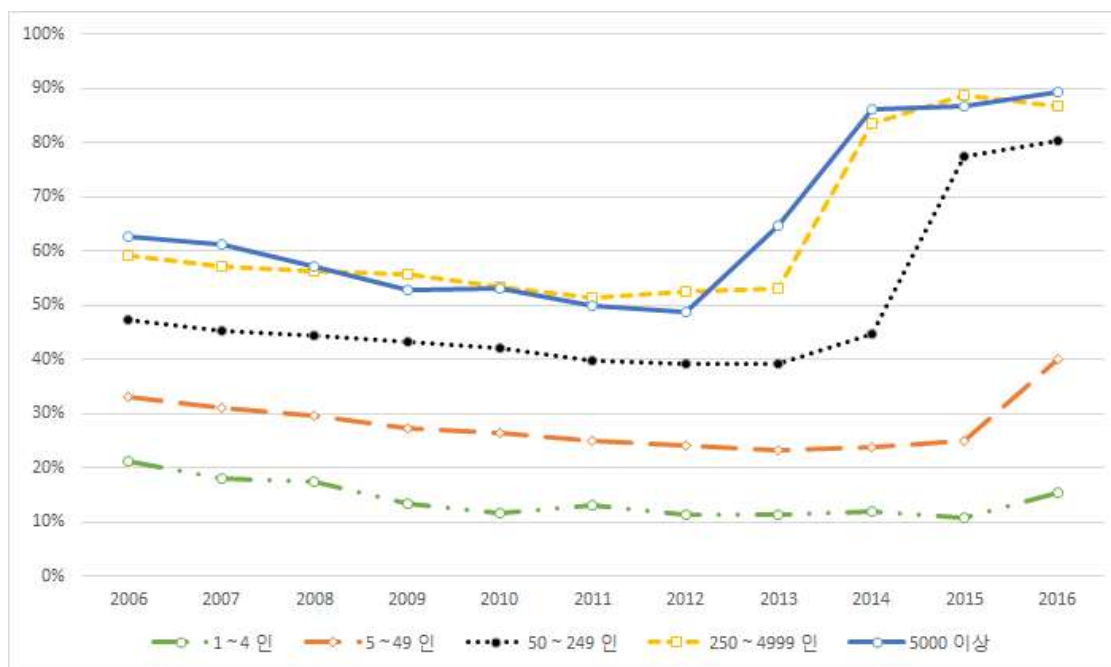
구분	2011	2012	2013	2014	2015
전체 기여금액	74.7	74.7	77.7	80.4	81.8

자료: DWP estimates derived from the ONS ASHE, GB 2006 to 2016

■ 퇴직연금 자동가입제도 대상 기업에 종사하고 있는 근로자들의 퇴직연금 가입률은 상승한 것으로 나타났다

- 250명 이상 사업장 근로자들의 퇴직연금 자동가입이 완료된 2014년 해당 규모 사업장의 퇴직연금 가입률이 전년 대비 20%p 가량 상승하였음
- 이와 유사하게 50명 이상 250명 미만 사업장의 자동가입이 완료된 2015년 해당 규모 사업장의 퇴직연금 가입률 역시 큰 폭으로 상승하였음
- 그 이하 규모 사업장의 퇴직연금 가입률 역시 제도 시행 시점 이후 상승하는 것을 볼 수 있음

〈그림 2〉 자동가입제도 시행 전후 사업장 규모별 퇴직연금 가입률



자료: DWP estimates derived from the ONS ASHE, GB 2006 to 2016

■ 특히 영국의 퇴직연금 자동가입제도는 근로자의 의사에 따른 퇴직연금 탈퇴(Opt out)를 허용하고 있으나 탈퇴율은 매우 낮은 수준임

- 영국 연금감독원(The Pension Regulator)의 조사 결과 퇴직연금 자동가입제도로 퇴직연금에 가입한 근로자 중 탈퇴(Opt out)한 근로자 비율은 12%에 불과한 것으로 나타났음²⁾
 - 이는 기여금의 절반을 고용주와 정부가 납입해 주기 때문에 특별한 이유가 없는 한 근로자가 퇴직연금에서 탈퇴할 유인이 없기 때문인 것으로 보임

■ 퇴직연금 자동가입제도의 정책효과는 고용주에 대한 강력한 규제 및 이행강제금 부과에 따른 것으로 보임

- 특히 사업주가 퇴직연금을 제공하지 않을 경우 종업원 규모에 따라 이행강제금(Fine)의 규모를 달리하여 사업체별로 충분한 부담을 주는 제도를 운영하고 있음
 - 직원 5인 미만인 사업장의 고용주가 퇴직연금을 제공하지 않을 경우 하루 50파운드의 이행강제금을 부과하며 사업장 규모가 커질수록 이행강제금의 규모가 커져 500인 이상 사업장의 경우 퇴직연금 미제공 시 하루당 1만 파운드를 부과함
 - 만약 500인 이상 기업이 퇴직연금을 자동가입제도 시행 기간 내에 제공하지 못하고 30일이 지나 퇴직연금을 제공할 경우 하루당 1만 파운드씩 30일을 곱한 30만 파운드를 이행강제금으로 납입해야 함
- 당국은 이러한 점증적 벌금체계(Escalating Penalty Notice)가 퇴직연금 자동가입제도 정착에 큰 역할을 한 것으로 분석하고 있음³⁾

〈표 4〉 퇴직연금 미제공 시 벌금

(단위: 인, 파운드)

직원 수	하루당 부과 강제이행금
1 ~ 4	50
4 ~ 49	500
50 ~ 249	2,500
250 ~ 499	5,000
500 이상	10,000

자료: The Pensions Regulator(2016), "Compliance and enforcement policy"

²⁾ Department for Work and Pensions(2014), "Automatic enrolment opt out rates: Findings from qualitative research with employers staging in 2014"

³⁾ The Pension Regulator(2016), "Employers warned not to ignore penalty notice", Press release, <http://www.the-pensionsregulator.gov.uk/press/pn16-22.aspx>

■ 또한 정부의 홍보와 고용주의 자동가입제도에 대한 높은 인지도가 큰 역할을 하고 있는 것으로 보임

- 자동가입에 필요한 준비사항, 구성원의 연령 및 소득에 따른 자동가입대상 파악, 구성원에 대한 자동가입제도 공지, 자동가입에 대한 요청 그리고 기여금 납입 등 세부사항에 관한 인지도를 조사한 결과 대부분의 사업주들은 높은 인지도를 보임
- 해당 정보를 얻은 경로로는 1~4인 사업장의 59%, 5~49인 사업장의 48% 그리고 50~249인 사업장의 41%가 규제당국(The Pension Regulator)의 공문 및 안내문 그리고 웹사이트 등으로부터 얻은 것으로 나타남
 - 소규모 사업장일수록 금융회사 등으로부터 정보를 얻기보다 규제당국으로부터 얻는 정보에 의존하는 경향이 큰 것으로 보임

〈표 5〉 사업장규모별 자동가입제도 항목별 인식률

(단위: %)

구분	1~4인	5~49인	50~249인
준비사항	93	96	100
가입대상파악	92	97	99
자동가입제도 공지	94	97	99
자동가입제도 요청	94	97	98
기여금 납입	95	99	99

자료: The Pension Regulator(2017. 7) Ongoing duties survey

3. 우리나라의 퇴직연금 가입의무화 제도



■ 정부는 2016년부터 퇴직연금 가입을 의무화하려는 계획을 수립하였으나 아직 시행하지는 못하고 있음

- 당초 2016년 300인 이상, 2017년 100인 이상, 2018년 30인 이상, 2019년 10인 이상, 그리고 2022년 10인 미만 사업장의 퇴직연금 가입을 의무화하도록 계획하였음
- 하지만 법령 준비 미비 등의 이유로 퇴직연금 의무가입이 실행되지 못하고 있으며, 정부와 정치권은 근퇴법 개정 등 추가적인 준비를 통해 퇴직연금 의무가입을 추진하고 있음

■ 퇴직연금 가입 대상자는 근로자이지만 퇴직연금 가입을 결정하고 기여금을 납입하는 것은 고용주이므로 이들에 대한 정책 홍보가 중요함

- 따라서 제도가 성공적으로 정착할 수 있도록 정책 당국은 고용주에 대해 퇴직연금 의무가입에 대한 지속적인 홍보와 퇴직연금 제공을 독려할 필요가 있음
 - 영국의 사례에서 보듯이 정책 당국의 홍보는 고용주의 퇴직연금에 관한 정보 획득에 중요한 원천임
- **홍보와 함께 고용주가 근로자에게 퇴직연금을 제공하도록 강제하는 제도적 장치 도입을 고려할 필요가 있음**
 - 퇴직연금 의무가입과 관련한 법 개정 시 퇴직연금 의무가입 미이행 시 사업주에게 이행강제금과 같은 강한 제재를 가할 수 있는 제도적 뒷받침이 필요함
 - 이행강제금은 실질적인 이행 강제효과를 가질 수 있는 충분한 수준이 되어야 하므로 영국 사례처럼 사업장 규모에 따라 이행강제금의 크기를 달리 하는 방안을 고려할 수 있음
 - 이행강제금의 규모가 작을 경우 사업자는 퇴직연금 제공보다 이행강제금을 내는 쪽을 선택할 수 있음
 - 영국의 경우 퇴직연금 자동가입 미이행 시 부과하는 이행강제금(Fine)은 영국 퇴직연금 자동가입 제도 확대에 큰 역할을 하였음

4. 결론 및 시사점



- **영국의 퇴직연금 가입률은 자동가입제도 도입 이후 획기적으로 제고되었음**
 - 제도 도입 전 55% 수준에 머물던 퇴직연금 가입률은 제도 시행 이후 78%까지 상승하였음
- 이러한 영국 퇴직연금 자동가입제도의 효과는 정부의 적극적인 홍보와 고용주에 퇴직연금 제공을 강제하기 위한 제도 때문인 것으로 보임
 - 퇴직연금 제공주체인 사업주는 상당부분의 정보를 정부로부터 얻으며 소규모 사업장일수록 정부 당국의 정보를 활용하는 정도가 큰 것으로 나타났음
 - 또한 사업장 규모별로 퇴직연금 미제공 시 부담이 될 수 있는 충분한 이행강제금을 부과하는 것이

사업주의 퇴직연금 제공에 큰 역할을 한 것으로 나타났음

- 우리나라의 퇴직연금 의무가입제도는 영국의 자동가입제도와 마찬가지로 고용주에게 퇴직연금 제공과 기여금 납입의무를 부과함
 - 영국의 자동가입제도는 근로자의 탈퇴옵션을 제공하고 있으나 가입 후 한 달이 지나면 탈퇴할 수 없음
 - 이러한 특징 때문에 국제비교 시 영국의 퇴직연금 가입형태를 준강제가입(Semi-mandatory)으로 분류하고 있음

- 영국 퇴직연금 자동가입제도의 안정적인 정착 사례는 퇴직연금 의무가입제도를 추진하고 있는 우리나라에 시사하는 바가 있음
 - 퇴직연금 가입을 결정하는 것은 사업주이므로 사업주를 대상으로 퇴직연금 의무가입제도를 지속적이고 적극적으로 홍보할 필요가 있음
 - 또한 영국의 사례에서처럼 사업주의 퇴직연금 의무가입을 독려하기 위한 충분한 수준의 법적 강제 조항을 입법단계에서부터 검토할 필요가 있음 **kiri**