

한국 사적연금의 개혁방안*

김병준**

| 목 차 |

- | | |
|--------------------|---------------------|
| I. 서론 | IV. 한국 퇴직연금의 강제화 방안 |
| II. 한국 퇴직연금의 문제점 | V. 결론 |
| III. 외국의 퇴직연금 운영사례 | |

| 논문요약 |

한국의 퇴직연금은 2005년부터 기존의 퇴직금 제도를 대체하여 시작되었으나 중도인출 비중 증가, 절대 다수의 퇴직일시금으로의 인출 경향 등으로 연금으로서의 기능이 퇴색하고 있고 퇴직연금기금 운용 또한 회사별 계약형으로 편중되어 자산운용을 원금보존형 예적금에 행하여 운용성과가 OECD 회원국들 중 최저 수준에 머물고 있는 문제점이 노출되고 있다. 이러한 유명무실한 한국의 퇴직연금을 개혁하기 위해 본 연구에서는 퇴직연금의 전면강제화 실시를 제안한다. 이때 연금강제화는 영국의 NEST, 호주의 Superannuation을 본받아 운용정책을 가입자의 지정 없이도 장기분산투자자로 행할 수 있는 디폴트 옵션(Default Option)제도 도입을 제안하고 사전에 예정급여액을 설정하지 않는 대신 통일기금의 조성을 통한 집단형 확정기여형(Collective Defined Contribution: CDC) 체제도 추가적으로 제안한다. 이때 강제적 보험료의 부담을 안고 있는 영세기업들에 대하여는 일정 부분의 정부보조금 지급도 필요할 것으로 판단된다. 추가적으로 이직자나 중도퇴사자들을 위해서는 별도로 현행 실시 중인 개인형 IRP(Individual Retirement Pension) 제도를 CDC제도와 병존하여 유지하되 그 운용은 철저한 성과중심 체제로 유도할 필요성이 있다.

이와 같은 퇴직연금을 중심으로 한 사적연금의 개혁방안은 현재 기금고갈에 직면한 국민연금의 개편안과 함께 퇴직 이후의 국민들의 기초적 생활보장을 할

* 본 연구는 2022학년도 강남대학교 교내연구비 지원에 의해 수행되었음.

** 강남대학교 실버산업학과 교수

수 있도록 설계되는 데 이바지할 것으로 기대된다.

▪ 주제어: 사적연금, 연금강제화, 디폴트옵션, 확정기여형, 소득대체율

I. 서론

한국의 연금제도는 국민의 노후 기초생활 보존을 위해 1988년 도입된 1층 국민연금, 국민의 노후 표준적 생활보장을 목적으로 2005년 기존의 퇴직금 제도를 선택적으로 대체하여 도입한 2층 퇴직연금, 그리고 국민의 노후 여유로운 생활보장을 목적으로 채택한 3층 개인연금 등 3층 구조로 이루어져 있다. 또한 소득 하위 70%까지 사회복지 차원에서 월 30만원의 0층 기초연금을 정부에서 지급하고 있다. 이러한 기초연금은 공공부조 차원에서 행해지는 기초생활수급자 및 차상위계층에 지급되는 생계급여, 의료급여, 주거급여, 교육급여 등의 항목과 국세청에서 미국의 ‘음 소득제(negative income tax)’를 본받아 2008년부터 도입한 ‘근로장려세제(Earned Income Tax Credit: EITC)’ 등과는 별개로 운영, 지급되고 있다. 이러한 0~3층의 연금구조 외에도 정부의 보증하에 역모기지(reverse mortgage) 형태로 실시되는 주택연금과 농지연금이 운영되고 있고 1층과 2층을 합한 공적연금제도로서 특수직역을 대상으로 한 공무원연금, 군인연금, 사학연금 등의 직역연금이 또한 별도로 존재한다.

현재 국민연금은 연금보험료율 9%를 징수하고 기초연금과 합하여 중위 소득자 기준 소득대체율¹⁾ 45%에 해당하는 연금급여를 지급 중인데 정부의 국민연금 재정추계에 의하면 2022년 말 현재 890조원에 달하는 적립기금이 2055년에는 완전 고갈될 것으로 예상된다. 이와 같은 예상은 국민연금 도입 초기에 비해 저출산, 고령화가 심각하게 진행되어 부분적립, 부분부과 방식의 구조로 설계된 현행 평균적인 저부담-고급여의 연금급여산식이 더 이상 지속되기 어렵다는 것을 시사한다. 연금기금이 고갈된 이후에는 국민연금의

1) 소득대체율(income replacement ratio)이란 은퇴 이전 평균소득대비 연금소득을 지칭.

현행 급여체계를 지속하려면 연금보험료를 지불하는 세대가 연금급여를 받는 노후세대를 책임지게 되는 완전 부과식(pay as you go system)으로 변경되어야 하는데 이때 해당 세대가 부담해야 할 연금보험료율은 30%를 상회하게 된다. 이는 소득의 30% 이상을 자신의 국민연금 노후수급권을 위해 지출해야 한다는 의미인데 건강보험료율도 저출산-고령화에 의한 인구구조 급변상황에 따라 인상된다는 점 등을 고려하면 국민연금은 더 이상 유지가 가능할 수 없게 된다. 만약, 보험료율을 인상하지 않을 경우 전액 국민연금의 수급권을 세금으로 충당해야 하는데 이 또한 현행 세수 구조하에서는 불가능할 뿐만 아니라 강행할 경우 경제파탄이 현실화된다. 더구나 국민연금에서 정하고 있는 저소득층을 위한 연금급여의 하후상박(下厚上薄) 구조에 의한 소득재분배 기능을 유지하기 위해서는 추가적인 연금보험료의 인상이 불가피한 실정이다. 한국조세재정연구원(2021)²⁾이 발표한 연구에 의하면 국민연금의 소득재분배 기능을 폐지할 경우 연간 보험료율을 4%p 올리는 효과가 있다고도 주장한 바 있다. 본 연구에서도 뒤의 제4장에서 자세히 후술하겠지만 국민연금의 재정상의 지속가능성 담보를 위해 현행 9%의 연금보험료율을 단계적으로 인상하여 12%까지로 설정할 것과 저소득층 소득보장에 대한 기능을 전술한 기초연금, 공공부조, 근로장려세제 등을 결합한 새로운 형태의 일원화한 소득보조수단³⁾인 예컨대 안심소득으로 대체하여 퇴직연금과 연계하여 1, 2층을 합한 연금소득의 보장을 소득대체율 50% 정도를 목표로 책정할 것을 제안하기로 한다. 이때 국민연금의 기존 책정 소득대체율 45%는 기초연금을 분리시키고 가입자의 순수한 보험료 운용결과를 그대로 지급하는 완전적립식 확정기여형(Defined Contribution: DC)으로 전환할 경우 목표 소득대체율은 30% 정도로 축소하고 OECD 대다수 회원국들이 채택하고 있는 자동조절 기제(automatic stabilizer)를 법제화할 경우에는 인구구조와 연금기금 운용수익률 변화에 따른 연금보험료율을 탄력적으로 조절함으로써 국민연금의 연금재정 안정화는 지속적으로 유지될 수 있다. 즉, 현행 평균적으로 저부담-고급여 체제로 설정된 A값⁴⁾ 위주로 구성된 연금급여산식을 미국의 OASDI(Old Age, Survivals, and Disability Insurance: 노령·유

2) 최기홍(2021) 참조.

3) 이와 관련해서는 박기성(2020)의 안심소득을 참조.

4) A값이란 연금급부가 개시되기 직전 3개년간의 연금가입자의 월평균 소득액을 의미.

족·장애보험으로 명명된 미국의 기초연금제도)에서와 같이 평균적인 중부담-중급여 체제⁵⁾로 변경하여 재정안정을 도모하고 현행 부분적립-부분부과 방식에 의한 확정급여형(DB: defined benefit) 급여산식을 전술한 DC형으로 개편할 경우 연금재정 안정화가 달성될 수 있다고 본다. 이와 같은 보수적 개혁(parametric reform) 이외에도 연금체제의 개편은 본 연구에서 제안하는 퇴직연금 강제화와 같은 사적연금 개혁방안과 함께 수차례의 연금보험료 인상 등의 개혁에도 불구하고 아직까지 소득대체율이 국민연금보다 월등히 높은 공무원연금 등 특수직역연금의 개혁을 포함한 구조적 개혁(structural reform)이 동시에 추진될 필요가 있다.

한편, 2005년부터 채택한 퇴직연금은 사실상 연금으로서의 기능을 발휘하지 못하고 있는 실정이다. 1953년 근로기준법상 적립퇴직금 지급을 법제화한 퇴직금 제도는 수차례의 개정을 거쳐 2005년 ‘근로자퇴직급여보장법(근퇴법)’의 제정과 함께 퇴직연금제도가 도입되었다. 퇴직연금은 고용자(기업)가 근로자의 연간 임금총액의 12분지 1인 8.33%를 의무적립하게 함으로써 적립금 운용책임을 기업에게 부과하여 의무적립한 보험료를 기준으로 정해진 약정급여상당액을 연금급여로 지급하는 DB형과 운용책임을 종업원에게 귀착시켜 기업은 보험료 상당액만을 의무적립하는 DC형으로 구분되고 종업원 스스로 이직하거나 조기 퇴직을 행할 때 개인책임에 의해 운용방식을 선택하는 IRP(Individual Retirement Pension: 개인퇴직연금)형으로 구분되어 실시 중이다. 그러나 근퇴법에서는 연금을 강제화하진 않고 노사합의에 의하여 퇴직금과 퇴직연금 중 하나를 선택할 수 있게 하였는데 2020년 현재 퇴직일시금으로의 비중이 계좌수 기준 95.7%, 금액 기준 65.7%에 달하는 등 연금으로의 선택이 고액연봉자에 치우치고 있으며 중도인출 비중도 높아 연금으로서의 기능이 유명무실한 형편이다. 이러한 퇴직일시금의 선호현상은 곧바로 퇴직연금의 운용수익률 저하를 초래하게 되었는데 현행 노사합의에 의해 선택된 DB형, DC형 및 기업형 IRP형으로 구분된 연금기금의 평균운용수익률이 최근 14년 동안 연평균 1.29%에 머물러 OECD 최하위 수준에 그치고 있다. 이러한 원인은 첫째 DB형의 경우 회사 책임하에 연금급여를

5) OASDI는 저소득자 우대급여정책을 실시 중이나 평균적으로 중부담-중급여 체제이고 급여산식기준을 급여개시전 전체소득기간의 월평균 소득액인 B값을 기준으로 책정. 최기홍(2017) 참조.

지급할 의무가 있는 관계로 외부운용기관과 개별 기업과의 계약형(contract type)으로 설정하여 안정성 위주의 운용전략을 요구함에 따라 결과되었고 둘째, DC형의 운용 또한 각 연금가입자 개인(실제로는 노조대표 등에 위임)의 책임으로 귀결됨으로써 자산운용의 기본원칙을 무시한 채 원리금보장형 펀드를 위주로 선택하는 경향, 그리고 IRP의 경우 기존의 DB형이나 DC형 가입자의 이직자 또는 중도퇴사자들이 개인형 IRP로 편입됨에 따라 중도해약이나 인출이 빈번히 행해진 까닭이라 할 수 있다. 따라서 OECD의 연금통계 집계에서도 우리나라의 경우 강제화된 퇴직연금이 없다고 가정하여 공적연금인 국민연금만을 보험료율 및 소득대체율 통계에 적용하고 있는 실정이다. 이와 같은 퇴직연금의 연금기능 상실화 경향은 현재 개혁을 앞둔 국민연금과 연계하여 더욱 실질적이고 효율적으로 개혁할 필요성을 제기시킨다고 하겠다. 2022년 말 현재 퇴직연금의 적립금 잔액은 331조원으로 국민연금의 37%를 차지하고 있으며 연간증가액은 2022년 한해간 39조원으로 국민연금 증가액 47조원의 83%를 차지할 정도로 급속한 증가세를 기록 중이다. 즉 매년 8.33%의 의무보험료를 모든 기업이 부담하는 데 반해 국민연금은 2020년 총인구가 감소세로 돌아선 추세가 반영되어 가입자수가 2019년부터 감소를 기록 중이어서 연금보험료 수입증가세가 감소하는 추세를 보이고 있다. 더구나 퇴직연금은 국민연금에서 채택 중인 하후상박형 소득재분배 기능이 없어 위험 프리미엄 취득이라는 장기적 자산운용원리⁶⁾를 적용하여 실적배당형 펀드상품에서 퇴직연금기금을 운용할 경우 국민연금에 필적되는 수익비⁷⁾를 거둘 수 있다. 또한 퇴직연금의 연금강제화를 실시할 경우 영국의 NEST(National Employment Savings Trust)에서와 같이 거대기금의 조성을 통한 연금운용의 효율성이 극대화될 수도 있다. 이와 같은 필요성에 입각하여 본 연구에서는 실질적인 퇴직연금의 강제화를 정책대안으로 제시한다. 그밖에 거론될 수 있는 공적연금과 연계한 사적연금의 개혁방안으로서 개인연금저축의 세제혜택폭 확대와 병행한 중신연금상품의 개설허용, 비과세 개인연금보험에서의 연금급부상의 세제혜택 확대 등의 정책대안은 추

6) 연금기금이나 생명보험과 같이 장기자산을 운용할 경우 주식포트폴리오 등의 실적배당형 상품투자에서 위험의 감수대가인 위험프리미엄이 가장 극대화될 수 있다는 재무이론의 기초.

7) 연금급여액을 연금보험료로 나눈 비율.

가적 부수 과제로서 제시한다.

이하 본 연구는 2장에서 한국 퇴직연금의 문제점을 살펴보고 3장에서 외국의 퇴직연금 운영사례를 살펴본 후 4장에서 사적연금의 개혁방안으로서의 국민연금과 연계한 퇴직연금의 강제화 방안을 제시하며 5장에서 결론을 맺기로 한다.

II. 한국 퇴직연금의 문제점

한국의 퇴직연금제도는 전술한 대로 근퇴법의 제정으로 2005년 12월 도입되었다. 이는 기존의 근로기준법의 강행규정으로 정한 퇴직금제도가 기업 도산의 경우 3년간의 퇴직금만 우선변제한다는 법원판결에서 드러나듯 퇴직금 수급권 자체의 불안정성이 내재하고 있다는 사실을 극복함과 아울러 잦은 이직(2021년 현재 근로자의 평균근속기간 7.0년, 생애기간 4~5회 이직)에 따른 퇴직일시금 선호현상을 대체하기 위하여 노후생활보장의 일환으로 도입되었으나 전술하였듯이 사용자와 근로자의 합의로 퇴직일시금이나 퇴직연금 중 하나를 택하여 퇴직급여제도를 실시하게 되었다. 그러나 이러한 퇴직연금제도는 서구에서와 같이 기본적으로 노후소득보장책의 일환으로 종신연금 지급 방식으로 설계되지 않는 대신 연금급부기간도 퇴직 후 최장 20년간의 확정기간방식을 채택하고 있는 한편, 퇴직일시금의 선택권한을 부여함으로써 노후소득보장책의 수단으로 인식되기보다는 1995년과 2007년의 대법원 판결에서 드러나듯 ‘후불임금’의 성격으로 인식됨으로써 특히 중하위 소득계층에게는 연금으로서의 특성보다는 장기요양비용, 주택구입 또는 임차보증금 수요 등에 따른 재산권 일시금으로서의 성격이 더 부각되고 있는 실정이다. 이러한 근로자들의 제한된 합리성(bounded rationality)⁸⁾을 교정하기 위해서는 퇴직연금을 제도적으로 강제화하고 연금운용상의 중장기적 국제분산투자 등과 같은 자동적 투자결정을 행하는 이른바 ‘디폴트 옵션(default option)⁹⁾의 채택이

8) 이는 개인들의 의사결정 시 합리적 행동을 하지 않는다는 의미로서 H.A. Simon et al. (2008)을 참조.

9) 근로자가 명시적인 거부의사를 밝히지 않을 경우 자동적으로 기금운용방식을 합리

절대적으로 필요하다. 이와 같은 퇴직연금의 제도적 미비점과 함께 한국의 퇴직연금은 아래와 같은 문제점이 노출되고 있다.

1. 영세사업장에서의 낮은 가입률

아래 <표 1>에서 보듯이 한국의 2021년 퇴직연금 가입률은 기업 전체적으로 27.1%에 그치고 있고 종업원들의 전체가입률도 53.3%에 머무르고 있다. 사업장 규모별로는 종업원수 300인 이상의 대기업의 경우 사업장 가입률은 91.4%를 보일 정도로 높고 해당업체의 종업원 가입률도 70.7%를 나타내어 비교적 연금진척도가 높은 편이다. 그러나 대다수 근로자가 종사하는 5인 미만 영세사업장의 경우 기업가입률 10.6%, 종업원 가입률이 11.8%에 머무르는 등 극심한 양극화 현상을 보이고 있다. 이는 영세사업장의 경우 퇴직연금 보험료 8.33%를 별도로 외부운용기관에 적립시킬 정도의 자금여력이 부족하기 때문인데 그 결과 근로계층의 절반에 육박하는 종업원들이 퇴직연금을 통한 노후소득보장의 기회에서 상실되고 있다. 이러한 양극화를 해소하기 위해 정부는 근로복지공단에 퇴직연금 운용관리사업단을 통해 종업원수 30인 미만 사업장을 대상으로 2010년 12월에는 계약형 연금운용사업을 출범시켰고 2022년 4월에는 중소기업전담 기금형 연금운용사업을 개시하였다. 그럼에도 불구하고 <표 1>에서 보듯이 영세기업과 취약형 저소득 근로계층에게는 부담금 납부여력의 미비 및 당장의 생활고 해결에 대한 목돈 선호현상 등으로 아직까지 충분한 대책이 되진 못하고 있는 실정이다. 이를 위해 저소득 근로계층과 영세기업들을 대상으로 퇴직연금 보험료의 30~50% 정도에 해당되는 차별적 정부보조금 지급이 필요할 것으로 판단된다. 이는 현행 국민연금 농축수산업 종사자인 지역가입자를 대상으로 정부가 50%의 보험료를 대납해주는 체계와 함께 앞서 언급한 기초생활수급자, 차상위계층 및 저소득 근로장려세제 대상자에 대한 소득보조정책과 동일한 차원에서 시행될 수 있다고 본다.

적으로 행하는 조건방식을 의미.

**<표 1> 종업원수 규모별 퇴직연금제도 도입률 및
종업원 가입률 현황(2015~2021년)¹⁰⁾**

(단위: %)

구분	연도	5인 미만	5~9인	10~29인	30~49인	50~99인	100~299인	300인 이상	합계
사업장 도입률 (%)	2015	9.5	27.2	50.4	68.2	75.1	81.9	90.1	26.2
	2016	10.1	29.0	52.3	69.2	77.5	83.6	90.9	26.9
	2017	10.3	30.4	53.6	70.0	77.8	83.4	90.9	27.2
	2018	10.3	32.0	55.3	71.6	79.5	84.6	91.4	27.3
	2019	10.9	32.9	56.5	72.7	80.1	84.8	90.0	27.5
	2020	10.6	32.7	56.3	73.0	80.5	85.5	90.8	27.2
	2021	10.6	33.1	57.1	73.0	80.4	87.0	91.4	27.1
종업원 가입률 (%)	2015	10.6	24.4	41.2	49.7	53.7	57.4	63.3	48.2
	2016	11.0	25.5	42.4	50.7	55.0	59.3	65.5	49.3
	2017	11.3	26.9	43.9	51.9	56.2	60.8	66.6	50.2
	2018	11.3	28.4	45.4	53.9	58.1	63.3	68.5	51.3
	2019	12.1	29.4	46.7	54.6	58.7	63.8	67.7	51.5
	2020	11.9	29.6	47.2	55.1	59.5	66.4	69.1	52.4
	2021	11.8	30.2	48.3	56.3	60.8	68.5	70.7	53.3

2. OECD 최저의 기금운용 수익률

아래 <표 2>에서 보듯이 한국의 2021년 전체 퇴직연금 적립금 운용은 적립금 총액 296조원 중 원리금보장형 상품비중이 83.0%로 절대 우위를 보이고 있으나 실적배당형 상품은 13.6%에 머물렀다. 이는 2005년 퇴직연금제도가 도입된 이후 2~3년을 제외하곤 줄곧 비슷한 비중을 보임으로써 한국 퇴직연금의 운용은 지나칠 정도로 보수적으로 행해졌음을 알 수 있다. 이 같은 결과는 퇴직연금의 종류(DB, DC, IRP)에 관계없이 비슷한 추세를 보였는데 전술한 바와 같이 DB형의 경우 기업측 운용책임자의 자산운용전략의 미비함과 더불어 한 해라도 마이너스(-) 실적을 기록할 경우 인사상 불이익을 당할 위험에 노출되어 있기 때문이다. 즉, 퇴직연금이 기업의 종업원들에 대한 채무적 부담

10) 다음의 자료에서 재인용. 이경희(2023); 통계청 (2022), “2015~2021년 퇴직연금 통계결과”, <https://kostat.go.kr/boardDownload>. (2023년 3월 15일 검색)

으로 작용해 실적증진에 의한 기업측 편익을 추구하는 대신¹¹⁾ 자산운용의 무지함에 편승하여 원리금 보존에 급급한 보신주의의 결과로 볼 수 있다. 또한 기업은 종업원들을 대상으로 퇴직연금에 대한 의무교육이 강제되어 있으나 대부분 기업에서 가입안내 및 편의사항 등에 대한 교육에 그치고 있고 장기적 자산운용에서 국제분산 주식 포트폴리오가 포함된 실적배당형 상품이 위험 프리미엄을 충분히 높게 향유할 수 있다는 자산운용 기본원리에 대한 교육은 전무한 실정이다. 이같은 실정은 종업원 본인이 스스로 자산운용상의 책임을 져야 하는 DC형이나 IRP에서도 대동소이하게 나타나는 현상이다.

<표 2> 한국 퇴직연금의 적립금 운용추이

(단위: 억원)

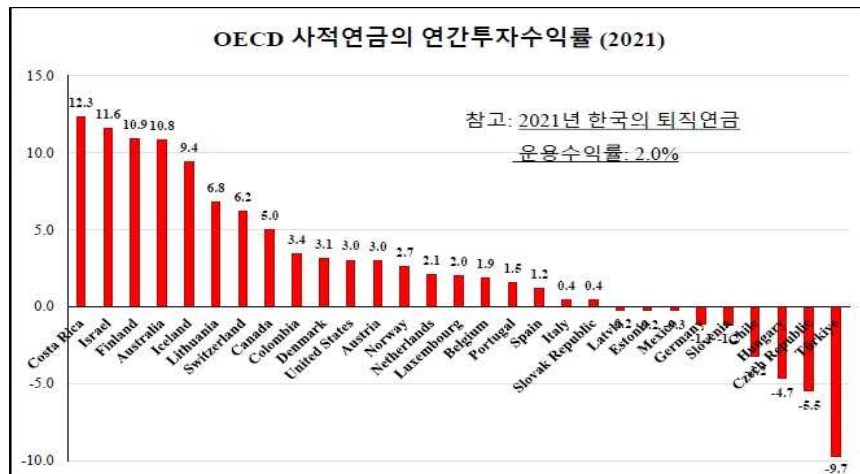
구분	원리금보장형			(비중)	실적배당형		(비중)	운용대 기자금	합계
	예/적금	국공채 등	보험 금리형		보험 실적 배당	펀드 및 주식			
2005	26	-	46	(44.2%)	1	9	(6.1%)	81	163
2006	2,188	0	3,456	(74.6%)	60	729	(10.4%)	1,134	7,568
2007	8,705	30	10,545	(70.0%)	897	3,668	(16.6%)	3,705	27,550
2008	31,437	46	22,742	(82.0%)	897	6,691	(11.5%)	4,309	66,122
2009	68,780	53	50,804	(85.3%)	1,198	11,292	(8.9%)	8,120	140,248
2010	163,462	361	94,044	(88.5%)	1,487	17,514	(6.5%)	14,605	291,472
2011	287,442	1,548	172,180	(92.4%)	1,835	25,031	(5.4%)	11,130	499,168
2012	388,314	2,709	220,724	(90.8%)	2,066	32,313	(5.1%)	27,332	673,459
2013	493,084	15,493	272,294	(92.6%)	2,065	44,359	(5.5%)	15,701	842,996
2014	596,736	16,672	373,773	(92.2%)	2,088	59,521	(5.8%)	21,895	1,070,685
2015	656,086	16,955	454,106	(89.2%)	3,213	83,533	(6.9%)	50,107	1,264,000
2016	727,441	19,661	561,877	(89.0%)	3,350	96,720	(6.8%)	61,249	1,470,298
2017	816,873	21,919	644,152	(88.0%)	4,800	137,398	(8.4%)	59,206	1,684,348
2018	928,869	22,593	702,838	(87.1%)	5,124	178,338	(9.7%)	62,500	1,900,262
2019	1,074,765	21,560	820,352	(86.6%)	5,779	224,312	(10.4%)	65,332	2,212,100
2020	1,223,867	19,133	956,257	(86.1%)	21,099	252,448	(10.7%)	82,618	2,555,422
2021	1,339,011	16,928	1,098,108	(83.0%)	8,337	393,655	(13.6%)	99,834	2,955,873

· 금융감독원(2023)

11) DB형 운용을 통해 종업원들에 약정한 연금급여액 이상의 실적이 나올 경우 해당 초과수익은 기업에 전액 귀속시킬 수 있음.

이 같은 퇴직연금의 원리금보장형 위주의 적립금운용은 아래 <그림 1> 과 <표 3>에서와 같은 참담한 운용수익률로 결과되었다. <그림 1>에서 2021년 한국의 퇴직연금 총적립금 운용수익률은 2.0%에 머물렀으나 코스타리카(12.3%)를 비롯, 이스라엘(11.6%), 핀란드(10.9%), 호주(10.8%) 등 4개 국은 사적연금의 2021년 평균운용수익률이 10%를 상회하는 결과를 나타내었다. <그림 1>에서 한국의 퇴직연금 운용실적이 회원국 평균수준을 보이는 것 같이 해석될 수 있으나 실제로는 뒤에 <표 3>에서 알 수 있듯이 2008년 글로벌 금융위기 기간까지 포함한 14년간의 장기평균 수익률은 1.29%를 나타내 주요 회원국들 중 최하위를 기록하였다. 이 같은 결과의 원인은 두 말할 필요 없이 적립자산운용의 지나친 보수화 경향 때문이라 할 수 있다.

<그림 1> 2021년 OECD 회원국별 사적연금의 투자운용수익률 분포¹²⁾



이 같은 저수익률을 타개하기 위해서는 기본적으로 기업이나 종업원 모두 투자 의사 결정에 관한 한 검증된 외부 운용전문가에 위임하는 편이 좋다. 즉, OCIO(Outsourced Chief Investment Officer: 외부의 최고투자 의사결정자) 체제¹³⁾를 각 기업들이 퇴직연금운용에 적극 활용하는 한편, 퇴직연금

12) OECD (2023), "Pension Markets in Focus, 2020-2022", <https://www.oecd.org/finance/privat-pensions/pensionmarketsinfoocus.htm>. (2023년 3월 24일 검색)

13) 김병덕(2022) 참조.

개인가입자들은 자신들의 연금자산 운용시 최근 들어 국내 자산운용사들을 중심으로 활성화되고 있고 투자자들의 연령분포에 따라 실적배당형 상품비중을 자동조절해 나가는 목표기간펀드(Target Date Fund: TDF)로의 편입 비중확대를 고려해 볼 만하다. 또한 앞서 언급한 영세기업과 취약형 근로자들에게는 정부가 중소기업전담 퇴직운용기금을 확대하여 호주의 Superannuation의 운영과 유사하게 외부의 유능한 자산운용기관을 경쟁적으로 선발하여 디폴트 옵션을 통해 투자성과를 개선해갈 수 있는 전략이 요구된다고 하겠다. 본 연구에서는 정부가 전체 퇴직연금기금을 강제화시켜 2~3개의 민간의 검증된 전문운용기관을 선발하여 수익률 최우선정책을 바탕으로 준공적으로 운영하되 기업의 부담을 완화시키고자 기존의 DB형을 폐쇄하고 완전적립식(fully funded) DC형으로 운영할 것을 제안한다.

<표 3> OECD 주요 회원국들의 사적연금 운용수익률 성과추이¹⁴⁾

(단위: %)

구분	네덜란드	덴마크	캐나다	핀란드	노르웨이	미국	스페인	독일	오스트리아	이태리	한국
2008	-24.1	-8.2	-17.3	-19.0	-13.8	-26.6	-8.4	-10.0	-11.4	-6.7	-2.7
2009	11.1	1.3	11.4	13.4	9.6	22.5	10.4	4.5	7.9	5.6	-2.2
2010	18.6	7.7	8.5	8.9	5.9	5.6	-1.3	6.4	4.6	1.6	2.1
2011	4.3	12.1	1.8	-5.2	-0.1	-4.1	-2.3	1.0	-6.0	-2.8	0.0
2012	13.5	5.4	4.7	6.6	1.0	5.2	3.6	3.3	5.5	4.0	3.3
2013	3.3	-4.6	9.8	6.0	7.9	10.4	7.9	2.8	2.9	3.9	2.6
2014	15.1	16.6	7.8	6.2	5.1	3.6	8.0	4.4	6.2	5.7	2.3
2015	0.6	0.8	5.1	5.3	1.9	-1.1	2.0	3.0	1.2	1.7	1.3
2016	7.2	5.9	4.0	4.0	2.0	2.0	1.0	1.1	2.6	2.0	1.6
2017	4.5	3.9	5.7	6.7	6.1	7.5	2.2	2.1	3.7	2.0	1.9
2018	-3.1	-1.3	0.7	-2.6	-3.4	-6.6	-4.3	0.4	-7.1	-2.8	1.0
2019	13.7	10.1	6.7	10.5	8.1	10.1	7.7	3.1	9.2	5.5	2.3
2020	6.5	8.7	5.6	4.5	6.0	6.7	1.8	3.2	1.4	3.0	2.6
2021	2.1	3.1	5.0	10.9	2.7	3.0	1.2	-1.1	3.0	0.4	2.0
평균	5.24	4.40	4.26	4.00	2.78	2.73	2.12	1.71	1.69	1.65	1.29
표준편차	10.45	6.62	6.83	8.24	5.98	10.97	5.21	3.86	5.90	3.62	1.78

14) 다음의 자료를 참조. 금융감독원(2023); OECD (2023), "Pension Markets in Focus, 2020-2022", <https://www.oecd.org/finance/privat-pensions/pensionmarketsinfocus.htm>. (2023년 3월 15일 검색)

3. 상대적으로 높은 운용수수료

아래 <표 4>에서 보듯이 한국의 2021년 전체 퇴직연금 적립금 운용비용 부담률은 총 0.417%를 차지한다. DB형은 주로 단일 기업과의 계약형으로 이루어지고 전술했듯이 대부분이 원리금보장형 상품으로 구성, 운용되는 관계로 그 비중이 높지 않다. 그러나 연금사업자별로 살펴보면 문제점을 밝혀 내기 쉽다. 은행은 사업자 중에서 가장 많은 0.464%를 확보하고 있는데 앞 절에서 밝히지는 않았으나 금융기관 영역별 운용수익률을 비교할 때 그 실적이 가장 낮다(2021년 퇴직연금 운용수익률 은행 1.59%, 증권 3.17%, 생명보험 1.93%, 손해보험 1.69% 실현). 그럼에도 불구하고 은행권의 비용부담률이 높다는 것은 퇴직연금이나 종업원 가입자들에게 대출을 연계시켜주는 조건으로 일종의 공짜 수수료를 탐닉하는 도덕적 위해(moral hazard)의 발생 가능성이 존재하는 것으로 판단된다. 이에 비해 정부 부처 산하에 소속된 근로복지공단의 경우 비용부담률이 거의 없다. 물론 근로복지공단은 전술한 영세기업군 및 취약근로자들을 대상으로 운용을 전담하고는 있다. 그럼에도 불구하고 은행권을 중심으로 수수료비용 비중이 0.45%를 상회한다는 사실은 간과해서는 안된다. 호주의 Super-annuation의 경우 ‘디폴트 옵션’ 채택 가능 운용기관을 선정할 때 과거의 수익률 실현실적과 제시목표 수익률, 그리고 상대적으로 값싼 수수료 제시 등을 감안하여 결정한다는 사실을 유념하여 정부가 퇴직연금을 강제화할 때 고려해야만 하는 요인이라 할 수 있다.

<표 4> 2021년 한국의 퇴직연금 총비용부담률(%)

제도유형별	DB형	DC·IRP특례	IRP	전체	
	0.344	0.573	0.430	0.417	
운용금융기관별	은행	증권	생명보험	손해보험	근로복지공단
	0.464	0.387	0.379	0.292	0.080

▪ 총비용부담률=연간총비용(운용관리수수료, 자산관리수수료, 펀드총비용)÷기말평균적립금
 이는 적립금 운용방안, 퇴직급여 지급능력, 적립금의 보관, 펀드운용 등의 서비스제공대가
 ▪ 고용노동부(2022)

4. 연금가입자들의 인식 부족

앞서 서론과 본 장의 서두에서도 밝혔듯이 우리나라 사업장 종업원들의 노후소득보장에 관한 준비의식이 많이 부족해 보인다. 특히 상대적 저소득 계층을 중심으로 이직이나 중도퇴사를 행할 때 DC형이나 개인형 IRP형으로의 이전 및 보험료납입 지속결정을 하기보다는 퇴직급여(퇴직일시금과 퇴직연금 중의 선택을 뜻하나 여기서는 주로 퇴직일시금으로 해석) 자체를 주택구입이나 전세자금 활용, 또한 그밖의 목적으로 목돈 필요액을 충당하기 위한 수단 정도로 밖에는 인식을 하지 않는 경향이 있다.

<표 5> 2020년 퇴직급여 형태별 수령비중

(단위: 좌, 억원, %)

구분	퇴직연금		퇴직일시금		합계	
계좌수	16,984	(4.3)	380,286	(95.7)	397,270	(100.0)
금액	32,028	(34.3)	61,398	(65.7)	93,426	(100.0)
계좌당 금액	1.89		0.16		0.24	

· ()안은 비중

· 고용노동부(2023), 금융감독원(2023)

이러한 가입자들의 특성이 반영되어 <표 5>에서 나타났듯이 퇴직급여의 일시금 비중이 계좌수로는 95.7%에 달하고 금액으로는 65.7%에 이른다. 여기서 알 수 있는 사항은 주로 소득이 많은 계층에서 노후대비 연금을 준비 중이며 저소득계층에서는 계좌당 평균금액이 1,600만원에 불과하여 연금으로 돌리기보다는 일시금을 찾아 목돈으로 활용하려는 경향이 나타난다고 하겠다. 이는 전술했듯이 개인들의 '제한된 합리성'으로 인해 먼 장래를 미리 준비해가는 합리적 선택을 하기보다는 가까운 장래에 긴급하다고 판단되는 사안에 대처하려는 비합리적 태도를 보인다는 뜻이다.

<표 6> 가구주별 노후준비방법 설문조사 결과(2021년)

(단위: %)

	준비 중	총계	국민 연금	직역 연금	사적 연금	주택 연금	퇴직 급여	예금, 보험	부동산	기타
전국	73.6	100.0	60.9	8.7	5.8	1.5	4.0	12.6	4.6	1.8
도시	74.5	100.0	61.3	8.8	5.9	1.6	4.0	11.8	4.6	2.0
농어촌	69.5	100.0	59.3	8.3	5.4	1.0	3.9	16.4	4.4	1.2
남자	78.0	100.0	62.1	9.2	5.5	1.3	4.1	11.3	4.5	1.9
여자	61.7	100.0	57.0	7.0	6.9	2.3	3.6	17.1	4.8	1.4
19~29세	55.9	100.0	60.3	7.1	4.6	0.2	5.6	18.5	0.8	2.7
30~39세	81.6	100.0	62.9	7.7	7.2	0.3	4.0	12.1	2.8	3.2
40~49세	81.2	100.0	61.8	8.0	7.6	1.1	4.0	11.0	3.5	2.9
50~59세	80.8	100.0	63.7	8.5	5.9	1.5	3.9	10.9	4.3	1.4
60세 이상	64.7	100.0	57.1	10.1	4.0	2.9	3.8	14.5	7.1	0.5

▪ 주택연금: 2021년 신규편입, 기타: 주식, 채권 등 포함

▪ 통계청(2021)

이러한 가입자들의 의식구조가 비교적 적나라하게 나타난 것이 위의 <표 6>의 결과이다. 통계청이 격년제로 가구주를 대상으로 노후준비에 관한 설문 조사를 실시하였는데 2021년 현재 아직까지도 가구주의 절대다수인 60.9%가 국민연금에 노후를 의존하겠다는 응답이 나온 반면 퇴직급여를 바탕으로 노후준비를 행하겠다는 응답은 4.0%에 불과하였다. <표 6>에 직역연금은 공무원, 군인 및 사립학교 교직원들을 대상으로 한 공적연금을 의미하고 사적연금은 퇴직연금 중 개인형 IRP와 연금저축, 연금보험을 합한 것이다. 예금 및 보험은 각종 저축성 예금과 보험을 의미하고 기타는 주식, 채권 등의 금융상품 투자를 통해 준비하겠다는 의미이다. 흥미로운 사실은 60세 이상 노후가구주에서 젊은 가구주들에 비해 노후준비를 못한다는 것이 밝혀졌으며 국민연금과 퇴직급여 및 사적연금에 대한 의존도가 줄어드는 대신 부동산 및 주택연금의 활용에 의존하겠다는 응답이 커졌다는 사실이다. 이는 노후에 진입할수록 우리 국민들이 마땅한 노후의존방법을 찾지 못해 불행해질 수 있다는 추론을 행하게 한다. 이는 직역연금에 가입 중인 60세 이상 가구주의 직역연금 의존도가 커진 사실과 대비된다. 이런 결과에서 보듯이 가입

자들의 주관적인 선택기준만 중요시하여 정부가 퇴직연금의 강제화를 실시하지 못한다면 제한된 합리성을 보이는 개인들이 노후에 접어들어 따라 후회와 불행이 닥칠 수 있다는 사실을 잘 보여준다.

Ⅲ. 외국의 퇴직연금 운영 사례

1. 영국의 NEST¹⁵⁾

2008년 연금법의 개정 이후 영국에서는 2층 사적연금의 준공적화 조치의 일환으로 직장인들의 자동등록(automatic enrolment) 형식에 의한 DC형 기금으로 정부 주도의 NEST(National Employment Savings Trust) 프로그램을 출범시켰다. 2008 개정연금법에 의하면 사업주는 종업원들이 직장연금(workplace pension)에 가입 가능하도록 프로그램을 제공하도록 의무화하였고 그중 NEST는 자동가입 후 선택적 탈퇴(opt out)가 가능한 직장연금이었다. 이러한 자동가입 형식에 의한 NEST 가입자는 2008년 도입 직후 1천만명 이상의 중도탈락 없는 가입자 유지를 보였는데 최근까지도 2022년 3월 말 현재 전년동기보다 17% 증가한 1,725만명의 가입자를 유지하고 있다. 이러한 NEST 프로그램 출범의 배경은 앞장에서도 거론한 바처럼 영국의 연금위원회(Pension Commission 2006)에서 “대다수의 근로자들이 자발적이고 능동적으로 자신의 노후준비를 하지 못하고 있다”는 진단에 따라 연금운용기관으로 공기업인 NEST 주식회사를 설립하였다는 점이다. 동 기관을 통하여 비싼 수수료 부과, 저질 운용성과에 대한 가입자 전가 등과 같은 기존의 기업연금에서의 DC 운영방식의 문제점을 개선하는 차원에서 값싼 수수료 부담, 자산운용상의 디폴트 옵션을 지정하여 종업원들이 자동등록하도록 설정하였고 지나친 강제화에서 탈피하고자 본인의 선택에 의하여 탈퇴가 가능하도록 설계하였다. 또한 NEST에서는 가입을 개인계정방식으로 도입하여 기존 절차에 의해 퇴직연금 가입이 어려웠던 영세사업장의 사업주 및

15) 본절은 Benett(2021), Wikipedia(<https://en.wikipedia.org>) 및 정창률(2018)을 참조하여 저자 작성.

저소득 근로자계층과 자영업자들도 가입대상으로 확대함으로써 결과적으로 위에서 언급한 바와 같이 가입자가 안정적으로 확대유지되는 결과를 보였다.

영국에서 NEST 프로그램과 같은 사적연금에 대한 준공적화 조치를 취한 까닭은 공적연금의 개혁과 그 궤를 같이 한다고 볼 수 있다. 영국은 1층 공적연금의 개혁방향으로 소득대체율을 높이는 것 대신 물가상승 등에 의한 연금급부액의 실질가치 하락을 방지하는 차원과 연금 기여기간을 기존의 42년에서 30년으로 대폭 인하시킴으로써 가입자폭을 확대하고 연금신용을 확대하여 가입자들의 목돈 용통에 도움을 주는 등 급여적절성 보다는 연금채정 지속가능성을 우위에 두었고 여성 및 자영업자에 대한 보장 강화 등 가입계층 확대를 꾀하였다. 즉, 공적연금의 소득대체율이 높지 않음에도 불구하고 이러한 개혁방향은 영국의 노인빈곤율을 하락시키는 데 기여하였다. 대신 사적연금 개혁을 기존의 경쟁에 입각한 자유화조치에서 후퇴하여 공적기능을 강조함으로써 수수료 체계 및 자산운용 디폴트 옵션 등을 채택함으로써 결과적으로 퇴직연금 가입자수의 증가를 이뤄냈다. 이러한 영국의 개혁방안은 비단 우리나라의 퇴직연금의 개혁방향에서 참조가 될 뿐만 아니라 현재 진행 중인 국민연금 개혁과 관련하여서도 시사하는 바가 크다고 하겠다.

2. 호주의 Superannuation¹⁶⁾

호주의 퇴직연금제도(Superannuation)는 1992년 법제화된 이후 비약적 발전을 거듭하여 2022년 3월 말 현재 적립금 3.5조 호주달러(한화 3,166조원)로 세계 4위를 기록 중이다. 슈퍼에누에이션(Superannuation)이란 용어는 19세기 초반 영국에서 은퇴한 종업원들이 사용자들로부터 지급받는 연금을 의미하였는데 현재는 2층 퇴직연금과 3층 개인연금을 합한 사적연금(private pension)을 총체적으로 일컫는다. 호주의 1층 노후소득보장제도는 우리나라의 0층 기초연금과 동일하게 정부의 일반재정을 통해 종신연금 형태로 지급되며 최저소득보장을 목표로 함에 따라 소득재분배를 고려하여 지급률은 가구별 자산 및 소득 수준에 따라 역진적으로 주어진다. 이때 이러한 공적연금(기초연금)

16) 본절은 ASAF(2023), Wikipedia(<https://en.wikipedia.org>), 김성일(2022; 2023) 및 이경희(2018)를 참조하여 저자 작성.

의 소득대체율은 단독가구 평균 14%, 부부가구 평균 20% 머무른다.

2층 퇴직연금은 정부가 1992년부터 기업들에게 SG(Superannuation Guarantee)라는 사용자부담금을 강제하였는데 초기보험료율 3%에서 2023년에는 11%까지 인상하였고 2025년부터는 최고 12%까지로 한정하여 인상할 예정이다. 2층 퇴직연금의 형태는 2022년 11월 말 현재 6인 이상 가입자 펀드들을 기준으로 2,212만 계좌에서 계좌수로 96.3%, 금액비중으로 81.5%가 DC형(확정기여형)으로 운영되고 있다.¹⁷⁾ 자산운용은 대부분이 5개 연기금(기업형, 산업형, 공적기금형, 소매형 및 7인 미만의 가입자 자기관리펀드)의 기금형으로 운영되며 극히 일부분만 은행, 주택대부조합, 생명보험회사들이 신탁제도 외부에서 제공하는 원리금보장형 전용 퇴직연금계좌(Retirement Savings Account: RSA)로 운영된다. 기금형 중 은행과 생명보험회사의 자회사인 자산관리회사가 운영하는 소매형기금만 영리조직이며 나머지 4개 기금형은 비영리조직이다. 2022년 6월 말 현재 기금형 총적립액은 3조 3,220만 호주달러이고 총계좌수는 2,330만개이다. 참고로 Superannuation은 개인이 복수의 계좌를 가입할 수 있는데 세제혜택을 감안하여 계좌수는 줄어드는 추세이다.

기업형기금(2022년 6월 말 적립금 560억 호주달러, 펀드수 12개, 계좌수 20만개)은 단일 또는 복수의 기업이 운영하는 In house 방식이고 산업형기금(적립금 1조 810만 호주달러, 펀드수 28개, 계좌수 1,240만개)은 건강관련 병원, 건설사 등 특정산업에 소속된 종업원을 대상으로 기업과 노조가 공동으로 참여운영하고 공적기금(적립금 6,340억 호주달러, 펀드수 32개, 계좌수 3백만개)은 공무원, 공공기관 종사를 대상으로 운영된다. 소매형기금(적립금 6,330억 호주달러, 펀드수 82개, 계좌수 660만개)은 수탁위원회를 중심으로 집합투자방식으로 운영되며 자기관리펀드(적립금 8,650억 호주달러, 펀드수 60만개, 계좌수 110만개)는 부유층이 가계단위로 설립하여 운영한다. 적립액 기준으로 기금형 펀드 중 규모 1위는 AustralianSuper로 Melbourne, Victoria에 본부가 소재하고 2021년 6월 말 현재 적립금이 2,450억 호주달러, 회원계좌수 220만개인데 2022년 6월 Labor Union Cooperative Retirement Fund(LUCRF)를 합병하였다. 규모 2위는 Australian Retirement Trust(ART)로

17) ASAF (Association of Superannuation Funds in Australia) (2023), "Superannuation Statistics", <https://www.superannuation.asa.au/resources/superannuation-statistics>. (2023년 3월 24일 검색)

본부가 Brisbane, Queensland에 소재하고 2021년 6월 말 적립금은 2,300억 호주달러, 회원계좌수 200만개이다.

참고적으로 Superannuation을 운영하는 펀드의 개수는 연기금간 통합으로 지난 26년간 큰 폭으로 감소하였는데(자기관리펀드를 제외할 경우 1996년 4,000개에서 2022년 154개로 축소) 이는 호주 정부가 퇴직연금펀드에서 자산운용상의 디폴트 옵션을 채택할 수 있는 기준을 목표 수익률과 과거 10년간의 실현 수익률 간의 괴리도 및 운용수수료의 저렴함 정도로 책정한 것에서 그 원인을 찾을 수 있다. 즉 퇴직연금 가입자들이 펀드 탈퇴를 하지 않을 정도의 신뢰감 형성이 형성되려면 과거의 실현실적과 미래 제시목표 등이 믿을만할 때이기 때문이다. 이러한 점을 반영하여 호주 퇴직연금펀드들은 운영관리비 절감과 아울러 다수의 특화상품과 운용전문가 확보 등을 가능하게 하는 ‘규모의 경제’ 실현을 위해 활발한 합병이 진행됨으로써 펀드수가 급격히 축소된 것으로 이해할 수 있다.

전체 Superannuation 퇴직연금펀드들의 평균 투자수익률은 2022회계년도(2021년 7월~2022년 6월 말)에는 세계적 인플레이션과 우크라이나 전쟁이 반영되어 -4.0%를 기록하였으나 2018~2022년의 5개년 평균은 5.5%, 2013~2022년의 10개년 평균은 7.4%를 시현하여 상대적으로 양호한 결과를 보였다고 할 수 있다.

<표 7> 호주 Superannuation 펀드수수료 비중추이¹⁸⁾

(단위: 십억 호주달러, %)

구분	FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019	FY2020	FY2021	FY2022
자산총액	1,986	2,065	2,462	2,652	2,849	2,860	3,345	3,345
수수료총액	(0.45)	(0.44)	(0.37)	(0.36)	(0.31)	(0.30)	(0.27)	(0.28)
일반관리	(0.19)	(0.18)	(0.16)	(0.15)	(0.13)	(0.13)	(0.12)	(0.12)
투자관리	(0.13)	(0.14)	(0.12)	(0.12)	(0.10)	(0.10)	(0.09)	(0.10)
자문료	(0.02)	(0.03)	(0.03)	(0.03)	(0.03)	(0.03)	(0.03)	(0.03)
보험료	(0.04)	(0.03)	(0.02)	(0.02)	(0.01)	(0.00)	(0.00)	(0.00)

▪ ()은 적립자산총액에 대한 비중(%)

18) APRA (Australian Prudential Regulation Authority) (2023), “Statistics, Annual Superannuation Bulletin - superannuation entities, from 30 June 2015 to 30 June 2022”, <https://www.apra.gov.au/annual-superannuation-bulletin>. (2023년 3월 20일 검색)

펀드들에 대한 수수료비용은 <표 7>에 나타났다. 펀드적립자산총액에 대한 수수료총액의 비중(총비용 부담률)은 2015회계년도의 0.45%에서 2022회계년도에는 0.28%로 펀드적립금 증가추세에 반비례하며 낮아진 것을 알 수 있다. 이는 위에서 언급한 대로 각 펀드들의 대형화에 따른 운용수수료 절감노력의 결과로 해석된다. 이러한 운용수수료는 펀드입출금 등의 업무를 행하는 일반수수료와 펀드운용에 소요되는 투자관리수수료로 구분되는데 둘 다 그 비중이 감소추세를 나타내고 있음이 확인되었다. 이는 앞장 3절에서의 <표 4>에서 살펴보았던 우리나라 퇴직연금의 총비용부담률이 얼마나 높은가를 여실히 입증해주고 있다.

이제까지 살펴본 호주의 퇴직연금(Superannuation)은 1992년 법으로 강제화되어 기업들의 보험료납부 부담을 통해 실시되고는 있으나 펀드의 선택이나 탈퇴 여부 등 모두 종업원 가입자들의 개인 선호를 존중하여 자유롭게 선택되었음을 알 수 있다. 호주의 연금제도는 1층 공적연금이 저소득층 사회보장 및 소득재분배 기능을 중시하여 정부재정으로 운영되는 반면 2층과 3층으로 구성되는 사적연금은 보다 노후소득의 충족가능성을 염두에 두고 DC형으로 운영되더라도 투자수익률이나 펀드수수료 등 측면에서 가입자들에게 실질적 혜택이 돌아가도록 설계되었음을 알 수 있다. 또한 호주 정부에 의한 디폴트 옵션의 채택가능 기관 선정기준이 ‘규모의 경제’를 실현한 대형 펀드들이 유리해질 수밖에 없는 결과도 보여주었다. 이러한 호주의 퇴직연금 운영방식은 본 연구에서 제안하고자 하는 한국의 퇴직연금제도에서의 연금강제화 정책 추진에서 참고할 만한 고려사항이 많다고 평가된다. 또한 비록 공적연금 개혁과 관련된 부분이긴 하나 호주의 1층 공적연금인 기초연금(Age Pension)¹⁹⁾ 운영에서 자산과 퇴직연금소득을 고려한 철저한 연금분배의 차별화전략을 고려하여 우리나라도 0층 기초연금의 수혜대상을 현행 소득하위 70%에서 30~50%까지로 범위를 좁혀 철저히 차등적으로 시행하되 서론에서 전술한 대로 기초생활수급자 및 차상위계층에 제공되는 생계급여 등의 공공부조와 근로장려세제(EITC) 등을 ‘차별화한 기초연금’과 통합하여 저소득 노후계층을 위한 순수한 복지차원의 ‘안심소득’과 같은

19) 한국은 기초연금이 0층으로 기술하였고 호주에서는 1층 공적연금인 Age Pension으로 명명함.

형태로 재정립할 필요가 있겠다. 그 경우 국민연금만의 개혁도 보다 순조롭게 추진될 수 있다.

IV. 한국 퇴직연금의 강제화 방안

지금까지 제2장과 제3장에서 한국 퇴직연금의 문제점을 분석하고 영국과 호주에서 실시되는 퇴직연금의 운영실태를 살펴보았다. 이를 고려하여 본 연구에서는 현재까지 퇴직연금이라는 명칭에 걸맞지 않게 유명무실하게 운영되어 온 상황을 타개하고 전체 국민들의 노후생활을 안정화시키는 목적을 위해 퇴직연금의 실질적 연금강제화 방안을 다음과 같은 준거를 들어 정책 대안으로 제시해 보고자 한다.

최근 급속도로 진행되고 있는 저출산, 고령화 추세는 공적연금인 국민연금의 재정안정도를 심각하게 훼손시키고 있다. 특히 2022년 0.78명으로 나타난 한국의 합계출산율은 전 세계에서 유일하게 가장 낮은 수치를 보일 정도로 심각하다. 출산율 회복을 위한 과제는 본 연구의 범주를 지나치는 것이지만 적어도 노후생활의 안정화가 피부로 체감할 수 있을 정도로 연금개혁이 전반적으로 이루어진다면 젊은 세대가 미래를 안정적으로 설계하며 가족 체계를 구성할 수 있어 거꾸로 저출산을 극복할 수 있는 계기를 제공한다고 볼 수 있다. 이러한 측면에서 공적연금인 국민연금의 개혁은 필수적인데 이미 모수적 개혁으로는 그 한계가 노출되고 있어 퇴직연금이나 개인연금을 포함한 사적연금의 전반적 개혁이 동시에 구조적으로 추진될 경우에만 그 효력이 발생할 수 있다. 즉, 사적연금의 개혁이 성공적으로 진행될 경우에는 공적연금의 개혁도 정방향으로 진행될 수 있는 것이다.

이때 국민연금의 개혁은 서론에서 언급한 바와 같이 기업의 보험료 부담을 최소화시킴과 아울러 퇴직연금과의 연계 개혁을 위하여 기초연금을 분리시켜 기초생활수급자, 차상위계층에 대한 공공부조와 근로장려세제(EITC)까지를 포함한 복지부문으로 발전적으로 통합시킴으로써 이른바 ‘안심소득’과 같은 새로운 복지정책으로 정립시키고 그 수혜 대상은 중위소득자 이하(50% 이내)로 한정시킬 것을 제안한다. 이렇게 국민연금에서의 소득재분배

기능을 폐지시킴으로써 연금재정 건전성 유지를 위한 보험료 인상을 현재의 9%에서 추가 3%까지만 설정한 12%까지로 최소화시키고 국민연금의 평균적 목표 소득대체율을 30% 정도로 하향 조정할 것을 권유한다. 이때 부족한 소득대체율은 완전한 종신연금의 전환을 의무화한 퇴직연금의 강제화 개혁을 통해 현재의 유명무실해진 퇴직연금의 소득대체율을 20% 이상까지로의 확대조정을 통해 상쇄될 수 있다. 즉, 1, 2층 합계의 연금제도의 개혁을 통해 목표 소득대체율은 50% 이상으로 유지시킬 수 있다.

퇴직연금은 국민연금과는 달리 소득재분배 기능이 거의 없고 특히 고소득계층으로 갈수록 안정적 노후생활을 영위할 수 있게끔 충분한 적립기금이 보장되어 있다. 서론에서 언급한 바와 같이 퇴직연금의 적립액은 2022년 331조원으로 국민연금 적립액의 37%나 차지하고 있고 더욱 중요한 사실은 국민연금과 같이 연금보험료 납부상의 소득상한선이 없어 한 해간 39조원의 추가적립금이 더해지는데 이는 가입자수가 줄어드는 상황을 맞이하고 있는 국민연금의 2022년 보험료적립금 증가액의 83%나 차지한다. 현재의 상태대로 진행될 경우 2055년 적립액의 완전고갈이 예상되는 국민연금과는 달리 연간 8.33%에 달하는 퇴직연금의 적립금은 멀지 않은 장래에 국민연금을 추월할 가능성이 높다. 이러한 상황에서 퇴직연금은 주로 저소득계층을 중심으로 중도인출 및 중도탈퇴가 많을 뿐만 아니라 아직까지 인출당시 연금으로의 지급보다는 일시금 수요가 커지는 엉뚱한 방향으로 나가고 있는 것이다. 즉 이러한 퇴직연금의 적립액을 연금의 특성에 맞춰 잘 운용해나갈 경우 적어도 중위소득자 이상에게는 안정적 노후자금으로의 활용이 충분히 가능함에도 불구하고 제2장에서 살펴본 가입자들의 인식 부족 등에서 연유하여 퇴직연금이 노후생활 보존으로서의 기능을 상실한다면 연금재원의 낭비는 고사하고 국민연금의 제대로된 개혁까지도 방해가 될 수 있다. 왜냐하면 보험료율 인상과 소득대체율 인하라는 절체절명의 국민연금 개혁안에 퇴직연금까지 신뢰를 잃을 경우 현재의 중산층 이상 청장년층에게 자칫하면 국민연금의 거부 운동으로까지도 번질 위험이 있게 되기 때문이다.

따라서 퇴직연금의 확실한 연금화를 위해 정부가 앞장서야 한다. 이는 영국과 호주의 경우에서 본 바와 같다. 영국에서는 정부가 국민들의 노후생활 안정을 위해 연금급부액의 실질가치 하락방지, 기여기간 단축 및 연금신용

증대 등과 같은 가능한 수단 내에서의 최선을 다할 경우 1층 공적연금의 경우 소득대체율이 비록 낮은 수준에 머물러 있다 해도 국민들의 신뢰가 이어져 강제적으로 자동등록되는 NEST와 같은 퇴직연금제도를 잘 활용하여 노후빈곤율이 감소한다는 것이 입증되었다. 호주에서는 전액 정부재정으로 운영되는 공적연금에서 소득대체율이 단독가구 14%, 부부가구 20%에 머물러 있으나 정부가 강제화시킨 퇴직연금(Superannuation)을 통해 만족할 만한 노후소득을 달성하고 있는 상황이다. 참고로 호주에서는 연금으로의 강제화가 이루어지진 않았고 역시 일시금을 선택으로 지급받을 수 있는 체제이나 우리나라와는 달리 출산율이 2명에 육박하고 평균연령이 젊은 관계로 장수 위험에 대한 대비가 절박하지 않다는 점도 고려되어야 한다. 그럼에도 불구하고 정부가 퇴직연금의 디폴트 옵션을 운영함에 있어 엄격한 운용기관 선별을 행하고 있어 연금펀드의 투자수익률 성과가 매우 양호하게 나타나고 있고 바로 이러한 요인으로 인해 호주가 규모면에서 세계 4대 연금적립액 수준을 이뤘나갔음은 이미 살펴본 바와 같다.

우리나라의 경우 제2장에서 본 바와 같이 퇴직연금 운용비중에서 원리금 보장형이 연금이라는 취지에 걸맞지 않게 지나치게 높아 연금운용수익률이 매우 저조한 상황이고 연금운용 금융기관들의 수수료비중이 지나치게 높다. 이는 운용기관들의 도덕적 위해(moral hazard)가 위태로운 상황이라는 것을 말해준다. 또한 퇴직급여 당사자들인 연금가입자들의 인식도 지나치게 단기간에 국한되어 자신의 노후준비에 불철저한 소위 ‘제한된 합리성’을 보여주고 있어 운용기관들의 도덕적 위해와 함께 퇴직연금펀드의 실적 저조화를 견인시키고 있다. 따라서 한국 정부는 퇴직연금의 완전 중신기간 연금급부를 강제화하는 조건으로 영국과 호주의 사례를 본받아 사전 지정의 ‘디폴트 옵션’ 운용기관을 선별하여 기금형 퇴직연금 제도를 정례화할 필요가 있다. 이때 영세기업 등 연금보험료 납부와 기존 계약형 위주의 자산운용 등에 제약을 심하게 느끼고 있는 중소기업들을 위하여 현재 진행 중인 중소기업전담 퇴직연금기금을 확대개편하여 통일기금의 조성을 통한 실질적인 집단형 확정기여형(Collective Defined Contribution: CDC) 기금체제를 유지할 필요도 있다고 하겠다.

이와 같이 언급한 준거들에서 본 연구에서는 퇴직연금의 완전중신 연금

체제로의 강제화 추진을 정책대안으로 제시한다. 또한 그 정책 내에 다음과 같은 점을 유의하여 개혁방안에 포함시킬 것을 제안한다.

첫째, 퇴직연금 가입을 못하고 있는 영세사업장에 대한 차등화된 보험료 납부분담이 정부지원하에 이루어지길 기대한다. 이는 국민연금의 사업장근로자의 경우 현재 9%의 보험료 중 기업(사업주)가 50%인 4.5%를 책임지고 퇴직연금까지 추가로 8.33%를 책임질 경우 영세사업장으로서의 장래 12.83%보다 증가될 보험료의 부담이 클 수밖에 없다는 현실을 고려해야 한다. 국민연금도 농축수산업의 지역가입자들에게 정부가 보험료의 50%를 분담해주는 것과 같이 강제화될 퇴직연금에 보험료를 기업과 연계(matching)하여 실질적으로 분담해줄 경우 현재 고소득자들에게만 전유되고 있는 연금급부 경향에 대응할 수 있게 된다. 영국이나 호주에서도 matching fund를 통해 영세기업들에게 실질적 도움을 제공한다. 이에 따른 정부의 지출확대는 공적연금부문에서 전술한 바와 같이 기초연금 대상자를 소득하위 50% 이내로 줄이는 것으로 충당될 수 있다고 본다.

둘째, 퇴직연금의 담보대출을 실시하고 그 대출신용폭을 중하위계층 저소득층으로 갈수록 확대시키는 정책이 필요하다. 전술했듯이 이직자나 중도퇴사자들의 경우 당장의 생활고 등으로 퇴직연금을 포기하거나 퇴직 시 일시금으로 활용할 유인이 커지는 것은 불가피하다. 이들에게 장래 자신의 노후를 위해 무조건적 연금급부를 강요한다는 것은 어찌 보면 장래를 위해 현실의 고통을 감내하라는 억압도 될 수 있다. 적어도 자신의 보험료 불입액이나 그보다 많은 부분을 정부 보증하에 신용대출을 개시해봄을 고려해 볼 만하다. 바로 이런 신용의 확대가 햇살론 등 저소득계층을 향한 신용지원책보다 더욱 절실하다는 것은 두말할 나위가 없다 하겠다. 이러한 신용확대정책은 영국에서는 이미 공적연금을 통해서 실시 중에 있다.

셋째, 퇴직연금의 강제화 실행 시 운용기관의 선정 및 감독을 정부가 나서 준공적 위원회와 같은 기구를 설립하여 맡아볼 필요가 있다. 영국의 NEST는 단일 기관으로서 매우 성공적으로 운영되고 있고 호주에서는 비록 100여개 이상의 펀드들로 다변화되었기는 했으나 앞서 살펴본 바와 같이 펀드 운영상의 효율성을 증대시키기 위해 '규모의 경제'를 실현시키고자 펀드 간 활발한 합병이 이루어지고 있다. 본 연구에서는 지금과 같이 은행권을

중심으로 퇴직연금 운용에서 도덕적 위해가 발생하는 것을 차단시키기 위해 서라도 가입자들이 자율적으로 퇴직연금 펀드를 선택하기 이전부터 일종의 ‘디폴트 옵션’을 시작단계에서부터 적용시켜 중국적으로는 퇴직연금 운용기관이 10개 안팎 또는 2~3개로 집중하여 국민연금과 경쟁체제로 갈 수 있도록 유도시킬 것을 제안한다.

이때 양재진(2022) 등이 주장한 국민연금으로의 통합운영은 바람직하지 않은 것으로 사려된다. 왜냐하면 ‘규모의 경제’가 필요하다고는 하나 국민연금은 이미 일본의 후생연금기금, 노르웨이의 GPF(국부펀드) 다음으로 세계 3위인데 현재도 국내주식투자에서 외부 운용기관을 15~20개 선정하여 국내주식운용을 위탁하고 있고 대체투자에 있어서도 외국계 증권사들에게 절대적으로 의존하고 있는 현실을 감안하면 펀드규모가 더 확대될수록 오히려 ‘규모의 불경제’가 가시화될 수 있기 때문이다. 호주의 Superannuation에서 1, 2위의 펀드들이 경쟁하고 있는 것을 살펴본 바와 같이 규모가 커진다 하더라도 국민연금과 경쟁하는 체제를 갖추는 것이 더 바람직하지 정부가 나서서 두가지 펀드를 직접 운영하는 것은 비능률, 비효율적이 되기 쉽다고 할 수 있다.

넷째, 퇴직연금의 강제화를 집행할 시 운용은 완전적립식 확정기여형(fully funded DC)으로 통일시킬 필요가 있다. 이는 호주 Superannuation이나 영국의 NEST도 마찬가지인데 DB형을 채택할 경우 대기업이라 할지라도 아직까지 재무운용능력이 취약한 기업들이 많아 연금자산의 운용을 한 해라도 손해보지 않을 단기 목적하에서 거의 100%를 원리금보장형으로 운용한다는 사실을 감안해서이다. 장기적 연금운용의 목적은 무엇보다 장기적 고수익을 향유케 함으로써 노후생활에 보탬이 되기 위해서이다. 당연히 주식 포트폴리오, 특히 글로벌 주식 포트폴리오를 통한 실적배당형 펀드로의 투자는 이론이나 실제에 있어서 위험 프리미엄의 취득이 엄청나게 크다는 사실이 이미 여러차례 입증된 바 있다. 그럼에도 불구하고 재무에 아무런 지식도 없고 단지 단기 위험관리에만 매달리는 기업책임자들이 펀드관리를 맡게 될 경우 펀드의 실적은 형편없이 초라해질 것이다. 심지어는 운용기관들까지도 그런 성향을 가질 경우에는 직무유기라는 단어가 어울릴 정도이다. 이러한 취약성을 해소시킴과 아울러 기업에게도 DB형으로의 높은 급여

지급 부담에서 해방시켜주는 목적에서 종업원들 자신이 적립한 펀드를 자신이 온전히 다 가져갈 수 있다는 완전적립식 DC형으로의 통일적 운용이 바람직하다고 하겠다. 다만, DC형을 운용할 때 한 해 또는 길어야 두 해 정도 나타날 수 있는 마이너스 실적은 감수할 수 있도록 사전에 기업담당자들을 대상으로 한 재무교육은 필수적이라 하겠다.

마지막으로 퇴직연금의 연금강제화를 시행할 경우 이직자 및 중도퇴사자들이 지속적으로 개인형 IRP 등을 통해 적립해나가며 이를 연금재원으로 활용가능하도록 별도 기금을 조성함과 아울러 현재 연간 900만원까지로 설정되어 있는 소득감면 혜택을 1,200만원까지로 증가시킬 필요가 있다. 또한 이들 이직자, 중도퇴사자들이 새로운 직업을 찾을 때까지의 유예기간을 설정하기 위해서라도 퇴직연금 DC형 펀드들과 이들 개인형 IRP 펀드들간의 자유로운 이체를 일정 준칙하에 허가할 필요가 있다. 또한 개인형 IRP 운용전담기관의 효율성을 증진시키기 위해서라도 그 운용기관의 선정에 위의 퇴직연금 기금에서와 같이 철저히 수익률 중심의 성과분석을 통해서 경쟁체제를 유도하여야 한다. 즉, 현재의 계약형으로 운영되는 퇴직연금의 DB, DC형 펀드들을 발전적으로 통합하여 종국적으로 2~3개의 거대기금을 운용전담으로 선정하여 완전적립식 DC형으로의 이전을 추진할 경우에도 기존의 개인형 IRP로 운영되는 펀드들이 자유경쟁의 원칙에 따라 철저히 성과중심으로 생존해나갈 수 있는 체제를 유도할 필요성이 있다고 하겠다.

V. 결론

본 연구에서는 공적연금인 국민연금의 개혁안이 정부와 국회를 중심으로 급물살을 보이고 있는 가운데 저출산-고령화에 직면한 국민의 노후생활 안정화와 연금제도의 지속가능성을 위하여 사적연금 중 퇴직연금의 실질적 강제화 방안을 전체 연금제도의 구조적 개혁의 일환으로 다음과 같이 추진할 것을 제안한다.

첫째, 공적연금 중 국민연금의 개편에서 소득대체율 감소가 불가피함에 따라 퇴직연금의 강제화를 통해 1, 2층을 통합한 소득대체율의 확대를 모색

한다. 이때 국민연금에서는 기존의 0층에 해당되는 기초연금을 분리하여 기초생활수급자, 차상위계층에 대한 공공부조와 근로장려세제(EITC)를 발전적으로 통합하여 새로운 복지체계로 정립함으로써 국민연금의 보험료인상을 예컨대 12%까지로 최소화하고 목표 소득대체율을 30% 정도로 설정할 것을 권유한다. 강제화되는 퇴직연금은 완전한 종신연금으로 전환하고 현재의 8.33%에 해당되는 보험료 수준을 그대로 유지한 채 운용기관의 정비를 통해 소득대체율 20% 이상을 목표로 제도를 설계함으로써 1, 2층 합계의 소득대체율 50% 이상을 제공할 수 있도록 한다.

둘째, 퇴직연금의 강제화 실행 시 운용기관의 선정 및 감독을 정부가 나서 준공적 위원회와 같은 기구를 설립하여 맡아볼 것을 제안한다.

셋째, 퇴직연금의 강제화 추진에 있어 아직까지 퇴직연금제도에 가입하지 못하고 있는 영세사업자들의 부담을 경감시켜 주기 위해서라도 정부가 해당 기업과의 연계펀드(matching fund)를 조성하여 보험료부담을 차등적으로 보조해 줄 것을 제안한다.

넷째, 강제화된 퇴직연금의 운영방식은 완전적립된(fully funded) 확정기여형(DC) 체제를 채택하되 연금자산운용의 전문성을 통한 소득보장률 개선을 위해 ‘디폴트 옵션’을 의무화시키고 디폴트 옵션을 운영할 수 있는 운용기관의 기준을 철저히 성과 중심으로 행한다.

다섯째, 연금급부 형태의 강제화로 일시적 목돈 수요가 필요한 소득하위 계층을 중심으로 설정한 퇴직연금 담보대출을 정례화하고 그 기준점을 햇살론 등과 같은 저신용자 위주로 행하기를 추천한다.

여섯째, 퇴직연금의 기금화를 촉진하고 장기적으로 2~3개의 민간 거대기금으로 통합합시킴을 유도하되 국민연금과의 성과경쟁체제를 유도하고 그 운용은 철저히 국민연금과는 독립적으로 행한다.

일곱째, 퇴직연금에서 소외될 수 있는 현재의 영세기업 등을 전담으로 운영되는 중소기업 전담 퇴직연금기금을 확대발전시켜 집단형 확정기여제도(CDC)를 정착화시킨다.

여덟째, 퇴직연금의 가입기간 도중 이직이나 중도퇴직 등을 당하는 근로자계층을 위해 새로운 직장을 찾을 때까지의 유예기간을 설정하고 개인형 IRP와 기존 DC형 퇴직연금간의 자유로운 이체를 허용한다.

아홉째, 해직자나 개인 자영업으로의 변신을 행한 연금가입자와 다른 공적연금자인 직역연금가입자들이 이용 중인 기존의 개인형 IRP에 대한 세제 혜택은 현행 900만원에서 1,200만원까지 인상함으로써 국민연금 보험료율 인상과 소득대체율 인하에 대응시키고 개인형 IRP의 운영사업자 선택기준도 철저히 성과중심으로 선별할 수 있는 방안을 수립한다.

이 같은 퇴직연금의 연금강제화 방안 이외에 보다 풍족한 노후생활 보장을 위한 수요대책으로서 연금제도 3층에 속하는 개인연금저축에서는 세제 혜택폭 확대와 더불어 연금저축에 종신연금상품을 포함하여 개설할 것을 제안하며 비과세 개인연금보험에서는 연금급부상의 종합소득세로 전환되는 총액인상 등을 통한 세제혜택폭 확대 등을 사적연금 개혁의 추가적 부수 과제로 제시한다. 이상과 같은 방식으로 사적연금의 개혁을 완수할 경우 우리나라 연금제도 전반적으로 장기안정적 지속가능성이 확보될 수 있다고 판단된다.

끝으로 이러한 사적연금 개혁으로 인한 사회적 급부에 대하여 비단 경제적 측면에서만이 아닌 사회전체적 측면에서의 지속가능성과 동반성장 개념에서의 사회구성원에 대한 혜택증진에 대한 분석이 별도로 필요해 보인다. 이는 추후의 연구과제로 남겨둔다.

| 참고문헌 |

1. 논문 및 단행본

- 김병덕 (2022). 『한국 금융산업의 2030비전과 과제: 공사연금: 공사연금 체계와 금융 시장의 역할』. 한국금융연구원.
- 김성일 (2022). “연금화 확대를 위한 퇴직연금제도 개선 전략.” 『2022 보험연구원 학술발표대회』. 한국한국연금학회·한국보건사회연구원
- _____ (2023). “사적연금제도 개선방향.” 『2023년 연금개혁대토론회』. 바른사회시민회의·사회정의를 바라는 전국교수모임.
- 박기성 (2020). 『박기성 교수의 자유주의 노동론』. 펜앤북스.
- 양재진 (2022). “퇴직연금의 준공적연금화 필요성과 방안에 관한 연구.” 『한국정책학회보』. 제31권. 제1호, pp. 51-76.
- 이경희 (2023). “퇴직연금제도의 발전방향.” 『2023년 연금개혁대토론회』. 바른사회시민회의·사회정의를 바라는 전국교수모임.
- 정창률 (2018). “회귀인가 발전인가? 적용제의 폐지 이후 영국 연금제도 검토.” 『사회복지정책』. 제45권. 제1호, pp. 1-26.
- 최기홍 (2017). “우리나라 국민연금과 미국 OASDI의 소득계층별 수급부담구조 비교 연구.” 『한국재정학회 2017 학술대회』. 한국재정학회.
- _____ (2021). “국민연금의 점진적 개혁안의 재정 및 소득재분배 효과.” 『2021년 공동세미나, 초고령사회 연금개혁』. 한국연금학회·한국조세재정연구원.
- Simon, H. A., E. Massimo, V. Ricardo and R. Marris (2008). *Economics, Bounded Rationality, and Cognitive Revolution*. California, USA: Edward Elgar Publishing Limited.

2. 기타

- 이경희 (2018). “호주 퇴직연금제도 현황과 시사점.” 보험연구원 연구보고서.
- 고용노동부 (2022). 『2021년도 퇴직금 적립금 운용현황 통계』. 고용노동부 퇴직연금복지과·금융감독원 연금감독팀 공동 보도자료.
- 금융감독원 (2023). 『퇴직연금 통계』. 각년호 보도자료.
- 통계청 (2021). 『2021년 사회조사 결과(복지·사회참여, 여가·소득과 소비·노동)』. 보도자료.
- 국민연금공단 (2005). “미국 연금제도(OSADI).” https://www.nps.or.kr/report/05_04

- _01/america. (2023년 3월 15일 검색)
- 국민연금공단 기금운용본부. <https://fund.nps.or.kr>. (2023년 3월 15일 검색)
- 통계청 (2022). “2015~2021년 퇴직연금 통계결과.” <https://kostat.go.kr/boardDownload>. (2023년 3월 15일 검색)
- APRA (Australian Prudential Regulation Authority) (2023). “Statistics, Annual Superannuation Bulletin – superannuation entities, from 30 June 2015 to 30 June 2022.” <https://www.apra.gov.au/annual-superannuation-bulletin>. (2023년 3월 20일 검색)
- ASAF (Association of Superannuation Funds in Australia) (2023). “Superannuation Statistics.” <https://www.superannuation.asa.au/resources/superannuation-statistics>. (2023년 3월 24일 검색)
- Bennett, D. (2021). “An Independent Review of the National Employment Savings Trust (NEST).” Department for Work and Pensions (DWP). <https://www.gov.uk/government/organizations/national-employment-savings-trust>. (2023년 2월 20일 검색)
- OECD (2023). “Pension Markets in Focus, 2020-2022.” <https://www.oecd.org/finance/privat-pensions/pensionmarketsinfocus.htm>. (2023년 2월 15일 검색)
- SSA (Social Security Administration) (1998). “Old Age, Survivors, and Disability Insurance (OASDI).” <https://www.ssa.gov/progdesc/sspus/oasdi>. (2023년 3월 24일 검색)
- Wikipedia. [https://en.wikipedia.org/wiki/National_Empolymnet_Savings_Trust\(NEST\)](https://en.wikipedia.org/wiki/National_Empolymnet_Savings_Trust(NEST)). (2023년 3월 25일 검색)
- _____. [https://en.wikipedia.org/wiki/Superannuation_in_Australia\(Superannuation\)](https://en.wikipedia.org/wiki/Superannuation_in_Australia(Superannuation)). (2023년 3월 25일 검색)

| 논문투고일 : 2023년 04월 23일 |

| 논문심사일 : 2023년 05월 23일 |

| 게재확정일 : 2023년 06월 05일 |

| ABSTRACT |

A Reform Plan on Korean Private Pensions

Byoung Joon Kim

(Dept. of Senior Business, Kangnam University)

Korean retirement pension system began in 2005 replacing the existing severance benefit, but now undergoes fading function of providing annuity for pension holders' old age life safety together with the increasing weight of withdrawal and interim payment before maturity and tendency for lump sum payments instead of annuity by absolute majority of participants. Moreover, long-term performance of Korean retirement pension funds ranks the bottom in OECD member countries because of exceptionally high weight on guaranteed investment certificates among total invested assets. For the remedy of these bad situations, I suggest mandatory annuitization as a reform plan on the Korean retirement pensions benchmarking UK NEST (National Employment Savings Trust) and Australian Superannuation by introducing default options through which pension fund managers can invest global diversified assets without prior notice or permission from the participants and by replacing the existing three types of pensions of DB (defined benefit), DC (defined contribution), and IRP (individual retirement pension) with the newly designed fully funded collective DC (CDC) type pension system. Additionally, I recommend maintenance of existing IRP typed funds with exposure of more competitive market conditions centering on the fund performances for the sake of transferers and resigners from their jobs without working until the retirement age.

This reform plan on the retirement pension is expected to contribute to overall improvement of old age life stability with another reform on the NPS (National Pension System) which faces the future exhaustion of

accumulated assets in 2055. In case of separation of Basic Income from NPS and formation of newly suggested welfare income supporting plan such as 'Safety Income' by combining this separated Basic Income, Public Aid comprised of Basic Living Recipients and Next Lower Income Earner, and EITC (earned income tax credit), the reform plan on the NPS can be easily achieved with increasing its pension contribution rate by only 3 percent point. I think average Korean pension income replacement ratio can be reached to more than 50% level if these two reform plans on each private and public pensions can be successfully completed.

- Key words: Retirement Pensions, Mandatory Annuitization, Default Option, Defined Contribution, Income Replacement Ratio