



OECD 국가의 연금개혁 동향

石才恩 한국보건사회연구원 책임연구원

1. 개혁배경

대부분의 OECD 국가들은 연금제도를 19세기말 혹은 20세기초에 도입하여 연금제도의 역사가 장구하며, 오늘날 연금제도의 기본골격은 제2차 세계대전후 형성된 것이 대부분이다. 그러나 대부분의 OECD 국가들은 1970년대 이후 장기간의 경제 저성장, 고실업률, 정부재정적자의 증가로 상당한 경제적 어려움을 겪게 되었고, 그 과정에서 1990년대 초반부터 연금개혁을 시도하게 되었다. 특히, 유럽대륙은 유럽공동체(EU)에 참여자격(공공부문 재정적자 GDP 3% 미만)을 구비하기 위하여 국가재정적자를 줄여야 했고, 그 일환으로 국가재정적자에 큰 원인이 되고 있는 연금개혁을 서두르게 되었다.

OECD 국가들은 평균 GDP의 10% 정도를 연금급여로 지출하고 있으며, 이 비용을 기본적으로 현세대 근로자들의 각출로 노령은퇴자들을 부양하는 부과방식(pay-as-you-go)에 의하여 조달하고 있다. 이러한 연금재원조달 구조에서 인구구조의 변화와 경제상황의 변화는 연금제도의 재정건전성에 결정적인 영향을 미칠 수밖에 없다. 평균수명 연장과 출산율 저하로 근로인구 대비 노령인구의 비중이 증가하는 인구고령화는 근로인구 1인당 노령인구 부양부담을 증가시키는 것이기 때문이다. 또한 경제침체는 고실업자를 양산하여 실질적 부양담당 인구를 더욱 축소시키게 되므로 연금재정에 악영향을 미치게 된다.

더욱이 OECD 국가들은 조기퇴직률이 매우 높고, 높은 실업률과 낮은 경제활동참가율로 연금제도 부양률(연금수급자/연금가입자)이 인구고령화율(노령인구/근로연령인구)보다 높게 나타나고 있다. 이에 따라 독일을 비롯한 OECD 국가의 높은 연금제도 부양률의 70%는 조기퇴직 등의 이유에 기인하고 나머지 30%가 실제 인구고령화에 기인한 것으로 분석되고 있다. 이와 같이 인구고

평화에 의한 압력과 경제침체는 이미 제도성숙으로 인한 내생적 문제에 외생적인 압박을 가하게 되었다.

향후 OECD 국가의 연금지출 규모는 GDP의 15%까지 증가할 것으로 전망되고 있어(급여수준이 비교적 낮은 영미권은 제외), 과중한 연금지출로 인한 경제활력의 기반잠식이 연금개혁의 직접적인 압력이 되어왔다. 또한 재정추계에 의하면, OECD 국가의 연금급여를 위한 미적립채무는 OECD 국가 GNP 총합의 145%나 되는 것으로 추산되고 있다. 그리고 연금민영화를 통한 연금기금 운용에 관심이 있는 금융부문의 이해도 연금개혁에 압력을 행사하였다.

이와 같이 OECD 국가에서는 연금제도의 재정건전성에 악영향을 미치는 인구고령화, 장기적 경제침체라는 외부적인 압력과 연금제도 성숙과정에서 나타난 여러 가지 문제가 더해진 상황에서 제2차 세계대전 이후 50여 년간 유지해온 현행 연금제도에 개혁을 가하게 되었다.

2. 개혁내용

연금개혁의 정도는 다양하게 나타나고 있다. 공적연금의 재정수지 균형요소를 조정하는 부분적인 개혁부터 공적연금 운영방식에 근본적인 변화를 가져오는 총체적 개혁까지 그 수준이 다양하다.

대부분의 OECD 국가의 공적연금이 부과방식으로 운영되는 상황에서 연금재정수지는 다음과 같은 산식에 의해 이루어진다.

$$\text{연금수입(근로인구} \times \text{적용률} \times \text{평균임금} \times \text{보험료율)} =$$

$$\text{연금지출(노령인구} \times \text{수급률} \times \text{평균연금)}$$

$$\ast \text{연금급여} = \text{연금급여산정 기준소득} \times \text{급여율}(1 + \text{생활안정슬라이드율})$$

따라서 연금의 재정수지 균형을 위한 부분적인 개혁에서는 연금수입을 증대시키거나 연금지출을 감소시키는 데 영향을 미치는 요소를 조정하는 전략을 채택하게 된다. 예컨대, 연금수입을 증가하는 전략에는 근로인구 규모를 증가시키거나 근로인구 적용률을 높여서 각출하는 사람이 많아지도록 하고, 보험료율을 높이며, 보험료율 부과기준소득을 보다 포괄적인 총소득으로 변경하는 전략이 포함된다. 따라서 연금수입을 증가시키는 전략은 경제상황과 관계가 깊다. 경제가 호황이어서 실업자가 감소하고 근로인구의 대부분이 소득활동을 함으로써 연금각출을 하며, 임금수준도

높아지면 연금수입은 자연히 증가하게 된다. 반면, 경제침체로 실업자가 많아져 근로인구의 적용률이 낮아지고 평균임금이 낮아지면 연금수입기반은 축소되는 것이다.

한편, 연금지출을 감소하는 전략에는 연금수급 자격조건을 강화하여 수급률을 낮추기 위하여 연금수급연령을 높이거나 조기퇴직을 억제하고 연금수급 최소가입기간요건을 강화하는 전략이 포함되며, 평균연금의 수준을 낮추기 위하여 급여율을 하향조정하고, 급여산정기준소득을 보다 포괄적으로 조정하며, 생활유지를 위한 지수연동기준을 보다 상승률이 낮은 것으로 변경하는 전략들이 포함된다.

1) 급여삭감

OECD 국가에서 주요 정책쟁점은 증가하는 의존노령계층에 대한 연금급여 비용부담을 어떻게 분담할 것인가 하는 점이다. 그 비용은 전적으로 근로계층의 보험료율 증가를 통하여 부담될 수도 있고, 노령계층의 급여수준 삭감을 통하여 부담될 수도 있으며, 혹은 근로 및 퇴직세대가 공동부담하는 혼합방식도 가능하다. 대부분의 국가들이 혼합방식을 취하고 있으나, 더 많은 부분을 급여삭감에 의존한다. 이는 기존의 '고급여-고부담' 체계로부터 단절을 의미하는 변화이다.

프랑스를 비롯한 OECD 국가들 중 일부는 EU에 가입요건인 공공부문 재정적자 3% 미만을 충족하여야 하는 상황에서 조세저항으로 보험료율을 올리는 어려우므로 급여수준 삭감을 택하게 되었다.

급여삭감은 모든 수급자에게 동률로 적용되기도 하고 공적연금을 주요소득원으로 삼고 있는 저소득계층을 제외한 고소득계층에게 선별적으로 적용되기도 한다.

① 급여산식 변경

급여삭감의 상당수는 급여산식의 기술적인 변경을 통하여 이루어졌다. 스페인은 1997년 급여산정기준기간을 20년에서 25년으로 확대하여 저소득기간도 포함시킴으로써 급여수준을 감소시켰다. 급여산정기준 소득을 확대하는 급여감소 전략은 고소득계층의 급여수준을 선별적으로 감소시키는 전략은 아니지만, 고소득계층의 임금은 가파르게 증가하는 경향이 있기 때문에 결과적으로 고소득계층의 급여감소분이 더 커지게 된다.

핀란드도 1996년 급여산정기준소득을 최종 4년간 평균임금에서 10년간 평균임금으로 변경하였다. 프랑스도 1993년 급여산정기준소득을 최고소득 10년에서 최고소득 25년으로 확대하였으며, 이탈리아도 1995년 개혁에서 사회보장신규가입자는 최종 5년간 평균소득에서 생애평균소득으로 적용토록 하였다.

영국은 1986년 개혁에서 2000년부터 10년간에 걸쳐 소득비례연금(SERPS) 수준을 단계적으로 25%에서 20% 수준으로 삭감하는 입법을 하였다. 또한 급여산정기준소득도 최고 20년 평균소득에서 총근로기간 평균소득으로 변경하였다. 생활수준 유지를 위한 슬라이드 기준도 임금슬라이드에서 물가슬라이드로 변경하였다. 일본은 직접적으로 급여산식의 급여 승률을 변경함으로써 급여수준을 삭감하였다.

오스트리아도 1997년 연금개혁에서 최종 5년간 평균소득에서 10년간 평균소득으로 변경하였으며, 1996년 개혁에서는 급여 승률을 처음 30년간은 1.9%에서 1.83%로, 다음 15년간은 1.5%에서 1.675%로 변경함으로써 최대 80%의 급여율이 보장되도록 한 것은 동일하나 45년보다 적게 각출한 조기퇴직자는 급여가 삭감되도록 조정하였다.

독일도 1992년에 연금급여산정기준소득을 총임금에서 조세 및 사회보장부담금을 제한 순임금으로 변경하였다. 네덜란드도 법정최저임금의 증가를 1983년에서 1986년간에 9% 정도 낮추었다. 또한 네덜란드는 1996년 개혁에서 민간생명보험이 광범위하게 적용되고 있다는 전제하에서 유족연금은 더 낮은 급여와 엄격한 자격요건을 요구하는 새로운 제도로 대체되었다. 새로운 제도하에서 유족연금은 유족배우자가 1950년 이전에 태어난 경우, 혹은 18세 미만 아동이 있거나 혹은 장애인에게만 지급되도록 하였다.

② 급여수준 실질가치유지 기준 변경

독일은 1992년부터 퇴직후 연금소득은 총임금이 아니라 순임금에 연동하여 변경토록 하였다. 일본 역시 1994년에 동조치를 취하였다. 조세 및 사회보장부담의 증가와 함께 순임금은 총임금보다 덜 급격히 증가하기 때문이다. 이러한 조치는 연금수급자와 근로연령계층간에 고령화 부담을 분담하자는 의미가 내재된 것이다.

③ 연금수급개시연령 연장

OECD 국가들은 평균수명은 증가하는데도 조기퇴직은 오히려 증가하는 것이 공통적 추세이다. 연금수급연령은 일단 한 번 정해지면 수 십년 동안 변경되지 않는데, 많은 국가에서 1950년에서 1980년 사이에 연금수급연령을 많이 낮추어왔다. 스위스는 모든 주민에게 지급하는 연금의 수급연령을 처음 제도 도입당시인 1946년에는 남녀 모두 65세로 설정하였으나, 1957년에 여성에게는 63세로 낮추었다.

또한 몇몇 국가에서는 부분연금을 도입하였다. 1988년 프랑스는 부분연금을 도입하여 60세 이상이고 150분기를 일한 경우 연금을 지급할 수 있도록 하였다. 독일에서는 1992년 고용에서 퇴직으로 보다 유연하게 전환할 수 있도록 부분연금을 도입하였다. 연금수급자는 소득정도에 따라 정

규연금의 1/3, 1/2, 2/3를 선택할 수 있다. 부분연금을 수급하고 소득을 버는 사람은 연금제도에 계속 기여하도록 요구하고 완전연금의 수급자격이 증가토록 하였다.

덴마크에서는 자산조사 기초연금을 1933년에 도입하여 남성은 65세, 여성은 60세에 지급토록 하였는데, 1967년에 남성과 기혼부인은 67세, 미혼여성은 62세로 올렸으며, 1984년에는 미혼여성도 67세로 올렸다. 그러나 1987년에 부분연금이 도입되면서 60세에서 67세 연령계층에게 적용되었다. 노르웨이도 1973년 정규적 연금수급연령을 70세에서 67세로 낮추었고, 프랑스도 1981년 최소수급연령을 65세에서 60세로 낮추었다.

네덜란드의 연금개혁에서는 55세부터 완전연금을 수급할 수 있도록 하였다. 이 제도하에서 피용자는 기업연금으로부터 부분연금을 받으며 파트타임 일을 할 수 있다. 네덜란드 기업연금은 조기퇴직시 55세에서 65세사이의 소득을 연결해주는 역할을 수행한다.

스웨덴도 1976년에 보편적 기초연금과 소득비례연금의 수급연령을 부분연금의 도입과 함께 67세에서 65세로 낮추었다. 1986년에 핀란드는 연금수급연령은 낮추지 않고 국민연금제도하에서 조기퇴직자를 위한 급여를 도입하였다. 1987년에 부분연금이 법정 보충연금제도하에 도입되었다. 이와 같이 1980년대에는 연금수급연령을 유연화하고 조기퇴직을 허용하는 방향으로 개혁이 이루어졌다.

그러나 1990년대에는 새로운 경향이 출현하였다. 많은 국가에서 연금수급연령을 연장하는 입법을 하였다. 연금수급연령 연장은 급여의 삭감을 의미한다. 연금수급연령이 퇴직을 늦게 하는 것을 유도하는 것인지, 아니면 급여삭감만을 의미하는 것인지는 불명확하다. 급여삭감의 일환으로 연금수급연령의 연장이 채택되기도 한다. 조기퇴직자에게 불이익을 주는 것이다. 이러한 연금수급연령의 연장은 독일, 이탈리아, 일본, 스위스, 미국에서 잇따라 취해졌다. 미국은 1983년 정규적인 연금수급연령을 2살 연장하였다.

전통적으로 대부분의 OECD 국가는 여성에게 남성보다 조기에 연금수급을 허용하여 왔다. 그러나 이제 남성과 여성의 연금수급연령을 동등하게 만드는 조치가 취해지고 있다. 그리스와 포르투갈이 그 예이다. 한편, 여전히 스위스는 여성의 연금수급연령을 62세에서 64세로 연장하였으나 남성은 65세로 격차를 유지하고 있으며, 이탈리아는 여성은 55세에서 60세로, 남성은 60세에서 65세로 남녀 격차를 유지하며 상향조정하였다.

독일은 남녀 모두 65세로 상향조정하였고, 영국도 중국에는 남녀 연금수급연령을 65세로 동일화되되, 여성은 보다 단계적으로 상향조정토록하였다. 오스트레일리아도 여성의 최소 수급연령을 60세에서 65세로 단계적으로 올리기로 하였다. 벨기에도 1997년 13년의 전환과정을 거쳐 남녀 연금수급연령을 동일하게 65세로 하였다. 연금수급연령의 유연한 선택은 남녀 모두에게 유지하나,

연금수급을 위한 최소 각출기간을 최소 20년에서 2005년에는 35년으로 늘리기로 하였다. 오스트리아도 최소 각출기간을 420개월에서 450개월로 늘렸다.

반면, 핀란드는 실업감소를 위해 조기퇴직을 촉진하는 정책을 펴으로써, 조기퇴직급여가 1986년 도입되었고 퇴직자에게 60세에서 65세사이에 퇴직을 선택할 수 있도록 하고, 급여는 65세 이전에 수급하면 보험수리적으로 감소하도록 하였다.

④ 보편적 정액연금 삭감

노르딕 및 앵글로색슨 국가들(미국 제외)은 공통으로 가지고 있는 보편적인 정액연금이 쇠퇴해 가고 있다. 이를 선별적인 자산조사급여로 변화시켜, 저소득층에게만 유지시키고 중상계층에게 이들 급여를 삭감하는 조치가 오스트레일리아, 캐나다, 핀란드, 아이슬란드, 뉴질랜드, 스웨덴에서 취해졌다. 아일랜드, 일본, 노르웨이, 영국만이 보편적인 정액연금을 유지하고 있다.

2) 보험료증가

보험료 증가는 보험료를 증가 혹은 보험료 부과소득의 확대를 통하여 이루어질 수 있다.

① 보험료율의 증가

덴마크, 핀란드, 프랑스, 스웨덴, 미국 등 대부분의 국가에서 보험료율 증가가 이루어져 왔으며, 보험료 상향조정계획을 가지고 있다. 영국은 예외로, 국민보험기금에 대한 보험료율이 2040년경에는 18.25%에서 15.85%로 감소될 예정이다. 벨기에도 사회보장보험료 감소계획이 추진되고 있다.

캐나다는 보험료율을 2003년까지 5.6%에서 9.9%로 올리기로 하였으며, 재정건전성을 위하여 2030년경까지 14.2%로 상향조정하는 것이 필요한 것으로 추정되었다.

② 보험료 부과기준소득의 확대

보험료 부과기준소득의 변화는 비인금소득을 포함하여 보상의 규정을 확대함으로써 혹은 보험료 부과소득 상한을 올리거나 상향조정하는 방식으로 이루어져 왔다. 2차대전후 대부분의 사회보장체계는 부과소득 상한을 설정하였으나, 핀란드, 노르웨이, 포르투갈, 스웨덴을 비롯하여 상한을 없애는 방향으로 진행되어 왔다. 미국은 상한은 유지하지만, 상한선을 대폭 올렸다. 일본은 보너스는 사회보장 보험료 부과소득에 포함시키지 않았으나, 1995년부터 보너스에도 1% 각출을 하도록 하였다.

표 1. 주요 OECD 국가의 공적연금 개혁내용

국 가	개혁연도	급여수준		수급개시연령		보험료수준
		개혁방안	현행 급여율 ¹⁾	개혁방안	현행 수급연령	
독 일	1992 1997	<ul style="list-style-type: none"> 40년 가입기준 총임금의 60%를 2010년까지 40년 가입기준 총임금의 40%로 점진적 인하 연금급여액 재평가 기준을 총소득 증가율에서 순소득 증가율로 변경(1994년) 	60%	<ul style="list-style-type: none"> 63세에서 65세로 점진적 연장 	65세	<ul style="list-style-type: none"> 20.3% (2030년: 27% 전망) 자영자 18.6%
프랑스	1994	<ul style="list-style-type: none"> 37.5년 가입기준 최고소득기간 10년 평균소득의 25~50%에서 2008년까지 40년 가입기준 최고소득기간 25년간 평균소득의 25~50%로 변경 	25~50%		65세	<ul style="list-style-type: none"> 19.58%
미 국	1996	<ul style="list-style-type: none"> 40년 가입기준 평균 41.4% 	41.4%	<ul style="list-style-type: none"> 65세에서 67세로 점진적 연장 	65세	<ul style="list-style-type: none"> 12.4% (15.3%까지 점진적 인상)
영 국	1995	<ul style="list-style-type: none"> 기초연금 62.45파운드(평균임금의 19.9%) 소득비례연금을 최고소득기간 20년 평균의 25%에서 2010년까지 전가입기간 평균 20%로 인하 	44.3%	<ul style="list-style-type: none"> 2020년까지 남녀 모두 65세로 연장 	65세 (여 60세)	<ul style="list-style-type: none"> 5.6~20.2% 자영자 7.3%
일 본	1994 1999	<ul style="list-style-type: none"> 40년 가입기준 64%(부부연금 기준, 기초연금: 17%×2인, 소득비례연금: 30.0%) 연금급여액 재평가 기준을 총소득 증가율에서 순소득 증가율로 변경(1994년) 소득비례연금(후생연금) 급여율 5% 인하 	64%	<ul style="list-style-type: none"> 소득비례연금의 경우 60세에서 65세로 점진적 연장 (남자 2014년, 여자 2019년) 	기초: 65세 비례: 60세 (여 59세)	<ul style="list-style-type: none"> 후생연금 17.35% (2020년말 29.6% 전망) 국민연금 13,300엔
스웨덴	1995 1999	<ul style="list-style-type: none"> 소득비례연금(ATP)의 소득산정기간을 15년에서 전체근로기간으로 확대 기본연금액 2% 감액 및 연동시 물가상승률의 60%만 적용 30년 가입기준 70%(기초연금: 평균임금의 10%, 소득비례연금 60%) 기초연금이 조세에 의한 자산조사 최저보증연금으로 변화 소득비례연금의 명목확정각출제도로 변화: 2.5%는 적립방식, 기금투자 수익률기준 급여 16%는 부과방식, GDP 및 평균수명 연장에 연동 	70.0%	<ul style="list-style-type: none"> 65세에서 67세로 점진적 연장 	65세	<ul style="list-style-type: none"> 총 18.5%

주: 1) 40년 가입기준(단, 스웨덴은 30년 가입기준); 일본은 부부연금 기준.



3) 성평등

재정적 이유보다는 사회적 이유에서 사회보장급여에서 성평등을 향한 개혁을 추진해왔다. 이러한 경향은 연금수급연령의 남녀 동등화를 뛰어넘는 것이다. 이혼율이 증가하고 여성의 경제활동참가율이 증가하면서 정치적으로 남성과 여성을 동등하게 처우하라는 요구가 있었고, 그 결과 유족연금제도에서도 개혁이 일어났다. 많은 국가들은 과부연금에 상당하는 홀아비 연금을 도입하였고 유족연금 수급도 자산조사에 의거하여 지급토록 하였다.

1984년 덴마크는 남성과 여성의 차별을 없애는 사회보장개혁을 하였으며, 미국과 벨기에도 마찬가지이다. 스위스도 남성이든 여성이든 아동양육시 연금크레딧을 주는 제도를 도입하였으며, 노령연금의 분할(남녀 50%씩)제도를 도입하였다.

4) 사회보장의 민영화

사회보장제도의 인구고령화에 따른 압력으로 더 많은 부담과 책임이 기업연금에게 주어졌다. 덴마크, 아일랜드, 네덜란드, 영국은 항상 공적연금이 최소한의 소득을 보장하는 역할을 하도록 의도해 왔다. OECD 국가 중 약 1/3은 공적연금을 부분적으로 민영화하였다. 6개국은 강제기업연금을 만들었고, 2개국은 공적연금에서의 적용제외를 허용하였다.

① 강제기업연금

여러 OECD 국가에서 오랜 기간 민간의 자발적 영역에 있던 기업연금이 강제적인 2층연금으로 되는 조치가 취해져 왔다. 덴마크는 고용주와 피용주가 같이 기여를 하고 확정각출방식으로 운영되는 강제기업연금(ATP)을 가지고 있으나, 그 규모는 미미한 수준이다. 핀란드, 프랑스, 오스트레일리아, 네덜란드, 그리스 등도 비슷한 강제기업연금을 가지고 있다.

② 적용제외(contracting out)

일본과 영국은 강제기업연금의 적용을 받으면 국가연금의 소득비례부분의 적용제외를 허용하고 있다. 영국은 1988년부터 개인도 사적 혹은 공적 연금제도를 선택할 수 있도록 하였다.

5) 명목확정각출(Notional Defined Contribution) 설계

명목확정각출은 근로자가 본인이 각출한 보험료에 기금운용수익을 더하여 보장하는 개별계정을 갖는 것이다. 그러나 기금이 없이 운영되는 부과방식하에서 기금축적은 명목적일 뿐이므로, 개별계정의 재정수지는 서류로만 기록될 뿐이다.

이탈리아에서 명목계정제도는 공통적으로 확정각출제도이지만, 보험료 각출기록에 직접적으로 연계되므로 경력에 의해 재평가된 확정급여제도로 특징지워지기도 한다. 새로운 제도하에서 납부된 보험료각출은 개인계정에 기록되고 그 액수는 매년 지난 5년간 명목 GDP 성장률로 재평가되며, 근로생활 종료시점에 연금급여는 제도에 의해 결정되는 전환요소(conversion factor)들에 의해 얻어진 총각출액을 곱함으로 계산된다. 전환요소의 가치는 취업을 중단한 연령에 따라 달라진다. 57세에는 4.72%에서 65세는 6.13%이다. 연금급여는 물가변동에 따라 재평가된다.

전환요소는 새로운 제도의 핵심적 파라미터이다. 축적되고 재평가된 보험료가치에 기반하여 연금급여를 결정한다. 전환요소는 매 10년마다 노동사회부에서 인구변화와 GDP 성장률을 적용하여 조정한다.

스웨덴은 2001년부터 명목계정제도를 적용한다. 스웨덴의 보험료 각출은 두 가지 방식으로 연금수급자격을 결정한다. 각출중의 2%는 적립방식으로 운영되며 투자되어 궁극적인 연금액은 기금의 수익률에 의해 결정된다. 나머지 16.5%의 각출은 부과방식으로 운영되며 생활수준 유지를 위해 경제성장률에 의해 재평가되며, 평균수명 연장을 반영하여 연금액이 결정된다.

3. 요약 및 시사점

OECD 국가에서의 연금개혁 동향의 일반적 특징은 다음과 같이 정리할 수 있다. 첫째, 급여삭감의 경향으로, 연금제도 부양률이 높아지는 가운데 연금재정의 건전성을 유지하기 위하여 많은 국가에서 연금급여를 삭감하고 있다. 급여삭감 방법은 급여선정기준소득을 확대하는 방법이 널리 활용되고 있다. 둘째, 연금수급연령의 연장이 이루어지고 있다. 셋째, 보험료율의 증가가 이루어지고 있다. 넷째, 여성과 남성의 동등처우가 이루어지고 있다. 다섯째, 급여산식의 수렴이 이루어져 정액연금만 가지고 있던 국가는 소득비례연금을 추가하고 소득비례연금만 가지고 있던 국가는 최저보증연금을 통해 정액연금 역할을 하도록 하고 있다. 여섯째, 모든 근로자를 하나의 제도에 포괄하는 전국민제도로 나아가고 있다. 일곱째, 확정각출제도, 혹은 명목확정각출제도의 도입이 여러 국가에서 이루어지거나 모색되고 있다.

이와 같은 연금의 종주국인 OECD 선진국의 연금개혁 동향은 이들의 경험을 거울삼아 선진국이 거쳐간 시행착오를 최소화할 수 있다는 점에서 연금제도 도입 역사가 짧은 우리 나라에게 주는 시사점은 크다고 할 수 있다.

첫째, 선진국의 연금개혁 동향은 공적연금의 재정건전성(financial soundness)은 공적연금과 국민경제의 지속가능한 발전(sustainable development)이라는 측면에서 매우 중대한 과제를

보여준다. 특히, 연금구조를 투명화하여 급여와 기여와의 연계를 보다 긴밀히 하려는 노력들은 우리 연금이 가지고 있는 불균형한 연금 수급-부담구조에도 시사하는 바가 크다고 하겠다.

둘째, 선거권을 가진 노령세대의 연금급여 채무를 아직 선거권이 없는 미래세대의 부담으로 넘기는 것은 경제기반을 잠식하는 것이며, 연금제도의 장기적 존립가능성을 위협하는 것이라는 점을 선진국 경험은 보여주고 있다. 따라서 미래세대의 보험료부담의 수용가능성(affordability)을 고려하여 제도가 설계되고 운영되어야 할 것이다.

셋째, 선진국들은 이전의 경직적인 공적연금체계를 공사혼합의 다층적인 소득보장체계로 변경하고 있다. 이는 노동시장의 유연화로 고용형태가 다양화되고 직장이동이 빈번하며, 사람들의 삶의 형태가 다양화되기 때문에 사람들의 다양한 삶의 형태와 고용형태를 반영하여 탄력적으로 적용할 수 있는 연금체계의 재편이 필요하다는 것을 의미한다. 따라서 우리 나라도 보다 탄력적이고 유연하게 적용할 수 있도록 연금체계를 다층화하는 방안을 모색할 필요가 있다.

넷째, 여성의 연금권 보장과 관련하여, 기존에 남성의 연금권에서 파생하는 유족연금 등 파생적 연금권 보장 차원에서 벗어나 연금분할제도, 연금크레딧의 광범위한 적용, 기초연금 등을 통하여 독자적인 연금수급권을 보장하려는 경향이 나타나고 있다. 특히, 이혼여부에 관계없이 분할을 한 다든가, 육아 및 개호휴직기간을 연금크레딧으로 인정하는 등의 접근은 우리 나라의 여성 연금권 보장에 있어서도 고려해 볼만하다고 보여진다.

다섯째, 보편적인 제도인 연금제도는 이해당사자가 전국민이라고 해도 과언이 아닐만큼 기득권층이 두텁기 때문에 연금개혁이 매우 어렵다. 그런데 그러한 가운데 가장 관대한 연금제도를 가지고 있던 스웨덴이나 이탈리아에서 급진적 연금개혁이 가능할 수 있었던 것은 노사정의 협력적 조합주의 문화속에서 가능하였다고 평가되고 있다. 어려운 시기에 사회의 주요 파트너가 협력할 수 있다는 것은 개방경제에 적응해나가는 데 있어 상당히 유리한 고지를 점령한 것으로 보여진다. 