

(2025. 12. 3)

연금연구회 9차 세미나 보도자료

<2025년 12월 3일 오후 3시부터 보도해주시기 바랍니다.>

연금연구회

(상임고문, 이근면 전 인사혁신처장

리더, 윤석명 한국보건사회연구원 명예연구위원)는

2025년 12월 3일 오후 2시부터 서울 정동 소재의 세미나실에서 9차 세미나를 개최합니다.

"2025년 3월 20일 국회가 주도한 국민연금법 개정 평가와 세대상생을 위한 정년연장 방향"을 제시하는 세미나입니다. 그동안 '세대간 형평성 제고'와 '제도의 지속 가능성' 확보를 위해 노력해 온 연금연구회가 **많은 고민 끝에 마련한 세미나**입니다. 많은 관심과 보도 협조를 요청드립니다!!!!!!

문의처: 연금연구회 사무국장단

- (사무국 1국장) 김학주 동국대 교수(010-2788-9973)
- (사무국 2국장) 김신영 한양사이버대 교수(010-3616-4895)
- (사무국 3국장) 박명호 홍익대 교수(010-9316-9751)
- (사무국 4국장) 김상철 한세대 교수(010-4524-6557)

<발표자 보도자료>

1. 전영준 한양대 경제금융학부 교수(전 재정학회 회장)

“국민연금 개편이 세대내·세대간 형평성에 미치는 영향 분석”

2025년 3월 국민연금법 개정 이전과 이후를 구분하여, 상이한 세대간 순조세 부담 규모를 추정했다. 동일한 세대의 생애소득을 기준으로 한 재분배 효과도 추정했다. 3월 개정 이전에는 모든 세대의 국민연금 순혜택이 양의 값을 보였다. 이는 국민연금제도 유지가 불가능해 재정안정 방안 마련이 필요했음을 의미한다.

우리 국민연금은 생애소득이 낮을수록 국민연금 순혜택(연금급여-연금보험료 부담)을 더 많이 설계한 **누진적인 연금급여구조가 실제로는 작동하지 않는다.** 소득재분배 기능이 **여러 요인으로 인해 작동되지 못하고 있어서다!!**

생애소득이 높을수록 고용 안정성이 높아 가입기간도 늘어난다. 덧붙여 고소득층은 높은 기대수명으로 인해서 더 오랜 기간 연금을 받는다. 반면에 저소득층은 국민연금 가입률과 가입기간이 짧아 연금 혜택이 줄어든다.

재정안정조치별로 세대내, 세대간 재분배가 상이함을 주목해야 한다. 기금이 소진된 후 부과방식으로 전환한다면, 미래세대의 추가 부담이 많이 늘어난다. 반면에 조기에 연금보험료(또는 조세)를 인상하면, 미래세대 추가 부담은 줄어들고 현세대 부담이 더 늘어난다.

어떤 방식의 재정안정조치를 취하느냐에 따라 ‘추가로 부담하는 것’이 역진적 또는 누진적 형태로 나타나게 된다. 이번 국민연금법 개정으로 이 문제가 **소폭 개선되기는 했으나 여전히 심각해, 대대적인 추가 재정 안정화 조치가 불가피하다!!** 우리 국민연금 상황이 이렇다 보니, **노후소득보장 강화 명목의 국민연금 지급을 인상 주장은 설득력이 없다.**

연금제도 개편 이후 저소득층에게 더 유리하게 된 것인지? 미래세대 부담은 더 늘어난 건지? 동일 세대에서의 연금소득 재분배는 어떻게 변화하는지에 대

한 제대로 된 분석에 근거해서 개혁을 추진해야만 하는 이유다!!

2. 김상철 한세대 사회복지학과 교수(전 한국재정정책학회회장)

“청년층 입장에서 바라본 국민연금 개혁 평가”

- 독일의 국고지원 사례와 비교 -

- 독일은 한국의 기초연금제도에 해당하는 제도가 없고, 2021년부터 도입된 보충연금제를 운영하고 있음
- 독일은 국민연금 보험에 소요 재정의 20%를 넘는 막대한 규모의 국고 보조를 하고 있으나, 보험료를 기반으로 하지 않는 비기여 부분에 대한 혜택을 주 대상으로 하는 사회정책적 성격이 강함.
- 한국에서는 독일 연금보험의 국고지원 사례를, 국민연금 고갈 후의 대책 혹은 연금 고갈 시기를 연기하는 것과 연결을 시켜서 논의하는 차이가 있음
- 국민연금과 기초연금을 분리 운영할 경우, 국고지원은 기초연금에 한정해서 이루어져야 하고 기초연금은 빈곤 노인을 대상으로 수급 기준을 조정하여, 제대로 된 노인빈곤 완화 대책이 될 수 있도록 재설계해야 함
- 국민연금과 기초연금이 통합된다면, 국고지원은 저소득노인과 크레딧제도 등으로 그 대상이, 사회정책적 목적에 한정하여 이루어져야 할 것임.

3. 김지영 이투데이 인구정책전문기자 (정책학 박사)

“정년연장이 청년고용에 미치는 영향”

김지영 이투데이 인구정책전문기자(정책학 박사)는 ‘정년연장이 청년고용에 미치는 영향’을 주제로 한 발제에서 국가데이터처 지역별 고용조사 마이크로데이터를 활용해 고령층의 ‘주된 일자리 정년제 적용인구’ 비율을 산출했다.

분석 결과, 57~59세 취업자 중 ① 직장 종사자 5인 이상 ② 주된 일자리(2013년 12월 이전 취업) ③ 전일제(주 취업시간 36시간 이상) ④ 상용근로자 ⑤ 계

약기간 정함 없음 등 5개 조건을 모두 만족하는 ‘주된 일자리 정년제 적용인구’는 약 35만 명으로 추산됐다. 이는 57~59세 인구의 14.0%, 57~59세 취업자의 18.9% 수준이다.

주된 일자리 정년제 적용인구는 정년연장 시 수혜대상에 해당하는데, 직장 규모·산업별로 대기업과 공공부문 편중이 두드러졌다. 특히 산업 소분류상 자동차 엔진·자동차 제조업은 해당 산업에 속하는 5인 이상 직장 취업자의 90.2%가 ‘주된 일자리 정년제 적용인구’에 해당했다.

대개 선행연구는 2017년 정년연장 효과로 정년연장 근로자 1인당 청년 고용이 0.3~0.6명 감소했을 것으로 추정했다. 청년층의 선호도가 높은 대기업, 공공부문, 전일제·정규직 일자리에서 상대적으로 충격이 컸다. 2016~2024년 인구구조 변화를 고려하면 정년연장의 고용 충격은 2017년보다 클 것으로 예상된다. 무엇보다 정년연장에 따른 고용 감소로 청년층의 취업이 늦춰지면 그만큼 국민연금 가입기간도 단축되는데, 평균 소득자를 기준으로 가입기간이 1년 줄수록 국민연금 월 급여액(현재가치)은 3만3000원씩 감소한다.

이에 김 기자는 일률적 정년연장보다는 일자리 특성에 맞는 맞춤형 계속고용제도 도입을 제안했다. 대기업과 공공기관에 대해선 정년 도래 근로자의 생산성 등에 비례한 별도 임금체계를 적용하는 재고용 방식을, 영세·중소기업에 대해선 정년을 연장하되 실질적으로 정년제도가 작동할 수 있도록 충분한 유예기간 부여와 임금체계 컨설팅 및 재정지원을 제시했다.

<토론자 보도 자료>

1. 김민정 청년 (서울시립대 경영학과, 국회 미래연구원 전 청년미래위원)

국민연금 개혁 과정에 직접 참여하며 꾸준히 지켜본 청년으로서, 이번 연금개혁은 허탈감만 남는다.

지난해 운영된 국회 연금특위 공론화위원회 의제숙의단과 시민대표단은 미래세대를 대변하기에 구조적으로 미흡했고, 핵심 재정 정보 또한 충분히 공유되지 못했다. 이런 논의 환경을 ‘숙의’라고 부르는 것은 불가능하다.

그리고 올해 3월, 기성세대 중심으로 추진된 연금개편은 ‘지속가능성’이라는 목표에 반한다. 기금소진 시점인 2065년은 내가 만 64세가 되는 해다. 개혁이 이뤄졌음에도 여전히 불안해야 한다는 사실은 씁쓸함을 넘어서, 정책 결정 구조의 한계를 드러낸다. 기금소진 이후 부과방식 전환 시 보험료율이 2079년 39.2%까지 치솟는다는 전망은 미래세대로부터의 제도적 약탈이 분명하여, 죄책감을 느끼게 한다.

여기에 정년연장 논의까지 더해지면 청년의 부담은 더욱 가중된다. 고령층의 노동 참여 확대가 필요하다는 점에는 전적으로 공감하지만, 대기업, 공공부문 등 소수에 혜택이 집중되는 일률적 정년연장은 청년고용을 위축시키고, 국민연금 가입기간을 단축시킨다. 결국 청년은 더 많은 보험료를 내고, 적은 연금을 받는 사각지대에 고착된다. 그렇기에, 인건비 부담을 조절한 ‘퇴직 후 재고용’이 더 현실적이고, 세대간 공정성을 담보할 수 있다.

지금 필요한 것은 지속가능성을 확보할 수 있는 구조개혁이다. ‘퇴직 후 재고용과 자동조정장치를 동반한 의무가입연령 상향’, ‘연금 사각지대 보험료 지원 강화’ 등의 장치들이 병행되어야 한다. 그리고 다음 개혁 논의에서는 ‘청년의 비중이 확대’되어야 한다. 청년이 빠진 자리에서 세대 연대를 이야기하고, 청년의 미래를 결정짓는 개혁은 지속될 수 없다. 지금이야말로 미래세대가 신뢰할 수 있는 진짜 개혁이 절실한 시점이다.

2. 김신영 교수(한양 사이버대학교 실버산업학과, 국회 특위 자문위원)

지금 “연대를 가장한 착취”: 국민연금 개혁에 대한 정의론적 성찰

국민연금 제도는 세대 간 연대를 제도화하려는 고귀한 사회계약의 시도였습니다. 그러나 현재 국민연금의 ‘저부담-고급여’ 구조는 지속 불가능한 것뿐 아니라, 세대 간 형평성과 정의의 관점에서 중대한 윤리적 결함을 안고 있습니다. 특히 젊은 세대는 점점 더 이 제도에 참여하는 것이 비합리적이며 불공정하다고 인식하게 되었고, 이는 **정당한 불복종(Just Disobedience)** - 즉, **납부 거부**라는 형태로 구체화될 가능성마저 내포하고 있습니다.

이는 공동체 질서에 대한 위협이 아니라, 정의롭지 않은 제도에 대한 윤리적 저항이라는 점에서 그 의미가 결코 가볍지가 않습니다. 세대 간 윤리적 계약의 재구성을 위한 구체적 조치로서 다음 세 가지를 제안합니다.

첫째, 과도한 수익비를 누린 기성세대에 대한 **급여의 색인화된 감축(Indexed Reduction of Benefits)**이 필요합니다.

둘째, 청년 세대와 저소득층을 위한 보험료 지원 크레딧(Premium Support Credit) 제도의 도입이 요구됩니다.

셋째, 가장 중요한 것은 **자동안정화 장치(Auto-Adjusting Mechanism)**의 도입입니다. 이는 기대수명, 경제성장률, 출산율 등 외생 변수에 따라 보험료율과 급여율을 자동으로 조정하는 제도로, 정치적 회피를 방지하고 제도의 지속가능성을 제도 내부에서 보장하는 구조적 장치입니다.

고통을 공정하게 분담하는 공동체만이 정의로운 공동체로 존속할 수 있습니다. 지금 우리는 **‘연대를 가장한 착취’**라는 구조적 오류를 넘어서, 진정한 연대와 책임의 철학 위에서 국민연금 제도를 재설계해야 할 시점에 와 있습니다.

3. 김학주 교수(동국대 사회복지학과, 국회 특위 자문위원)

◎ 정년연장은 법정 연령을 일률적으로 상향하는 방식이 아니라, **계속고용·재고용을 중심으로 한 유연한 제도 설계로 전환할 필요가 있다**는 지적이 제기됐다. 프랑스 사례에서 보듯 정규직의 법정 정년을 일괄 연장하는 방식은 고령자 고용을 형식적으로 유지하는 데 그치며, **내부 노동시장 경직성과 세대 간 일자리 경합을 심화시키는 한계를 드러냈다는 평가다.**

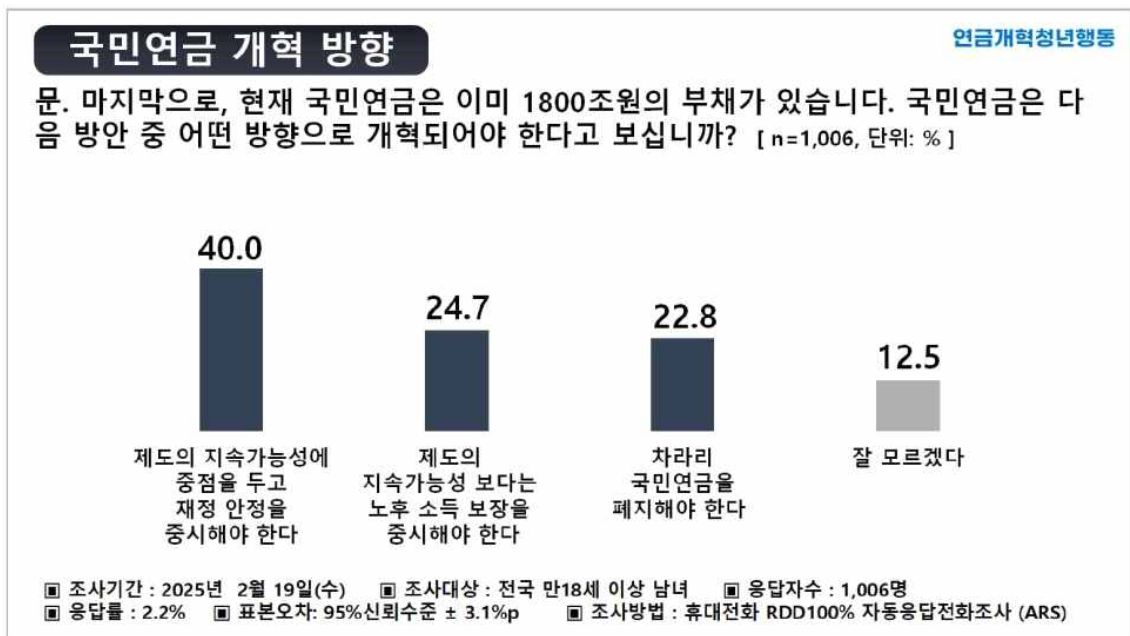
◎ 연금제도 역시 단기적 재정안정에만 초점을 맞추기보다, **세대 간 부담 형평성과 청년층의 안정적인 노동시장 진입 보장을 전제로 구조개혁이 이뤄져야** 한다는 점이 강조됐다. 해외에서는 **연금개혁을 노동시장 정책과 연계해 가입기간 확대와 고령자 단계적 퇴직을 병행함으로써, 특정 세대에 부담이 집중되는 것을 최소화하려는 노력이** 진행되고 있다.

◎ 아울러 정년연장과 연금개혁은 개별 정책으로 분리할 것이 아니라, **노동시장과 연금제도의 연쇄적·상호작용적 효과를 함께 고려한 정년·연금의 통합적 세대 계약 재설계가 최종 목표로 필요하다는 제언**이 나왔다. 이는 고령층의 생계 안정이라는 정책 목표가 청년층의 고용 기회와 미래 노후소득을 잠식하지 않도록, 세대 간 비용과 혜택의 배분 구조를 투명하게 드러내고 사회적 합의를 통해 조정해야 한다는 점을 시사한다.

4. 민동환 청년 (서강대 경제과 대학원생)

민동환 청년은 "연금특위에서 미적립부채를 인정하지 않는 소득보장론 전문가들은 기득권을 위한 연금개약을 위해 의도적으로 인정하지 않는 것"이라며 비판했다. 또한, "국제기구가 인정하는 개념을 의도적으로 인정하지 않는 것은 국민을 속이려는 의도가 있다"라고 주장했다. 이어, "지난 3월 국민연금 개정안으로 '국가 지급보장 명문화' 조항까지 통과로 국가에서 국민연금 미적립부채를 책임져야 하는 상황인데, 이를 배제하고 연금개혁을 논의할 수 없다"라고 주장했다.

민동환 청년은 지난 2월에 진행했던 여론조사 결과를 근거로 "미적립부채에 대한 개념만 알고 있다면 60% 이상의 국민은 재정안정을 이루는 연금개혁을 지지하며, 소득보장을 지지하는 국민은 1/4도 되지 않는다"라고 주장했다.



5. 윤석명 한국보건사회연구원 명예연구위원 (22대 국회 연금특위 자문위원)

전영준 교수 발표 중에서 자동조정장치가 도입될 경우, 연금액이 자동 삭감되는 부분 하나만 언급하겠습니다. 작년 9월 정부가 제안했던 일본식 매크로 슬라이드 적용 방식은, 그 도입 시점이 너무도 늦어져서(제일 늦은 경우에는 약 30년 후에나 가서야 도입), 결국은 청년층과 미래세대의 부담만 더 가중시키게 됩니다. 이러한 문제를 해결하기 위해서는 **가급적 빨리, 즉 내년부터 연금수급자에게도 적용되는 일본식 매크로 슬라이드 방식의 자동조정장치를 도입해야만, 그나마 세대간 형평성 제고 효과**가 나타날 수 있습니다!!

자동조정장치 도입으로 줄어들 연금액은 ‘퇴직 후 재고용’ 등의 활성화를 통해 5년 또는 7-8년 더 일할 수 있게 해서, **그만큼 더 오래 국민연금에 가입할 수 있게 된다면, 연금액 삭감이 없이도, 또는 최소화하면서 운영할 수 있게 됩니다!!** 결국 자동조정장치 도입을 포함한 제대로 된 연금개혁을 실행에 옮기기 위해서는 **오래전부터 OECD에서 권고해 온 노동시장 개혁이 전제 조건**임을 알 수 있습니다.

‘경제활동인구조사 고령층 부가조사(2024년)’에 따르면 **정년 퇴직자 비율은 평균 9.3%**이다. 이승호 외(2023)에 의하면 **정년까지 정규직으로 일하는 비율이 14.5%에 불과하다.** 정년제를 운영하는 사업장이 21.2%인데, **300인 이상 사업장에서는 94.6%**에 달한다. **정년연장 혜택이 대기업과 공공부문 근로자에게 집중될 가능성이 높다고 보는 이유다.**

문제는 일률적인 정년연장이 노동시장 이중구조와 노후소득 양극화를 더욱 심화시킬 수 있다는 점입니다. 최저임금 수준을 지급하는 중소기업은 이미 자발적인 정년연장이 이루어지고 있습니다. 반면에 청년층이 취업을 원하는 대기업과 공공기관, 금융기관 등 소위 말하는 좋은 일자리에서의 사정은 크게 다릅니다. 퇴직을 앞둔 근로자와의 일자리 경쟁이 치열해서입니다.

우리 상황이 이러하다 보니, 현재 양대 노총에서 요구하고 있는 무조건적인 정년연장이 아닌, 좋은 일자리 공유 차원에서도 ‘퇴직 후 재고용’ 활성화를 통해 **근로 능력을 유지한 근로자가 원할 경우에는 65세, 아니 70세까지도 적절한 수준의 임금(Decent Job)을 받으면서 일할 수 있는 노동시장 환경이 되어야만, 이 난국을 풀어갈 수 있을 것**입니다.

6. 주명룡 대한은퇴자협회 회장

저는 연금개혁이 왜 이렇게 반복적으로 실패해왔는지, 그 구조적 원인부터 짚고 넘어가야 한다고 생각합니다!!

우리 연금 논의는 급여는 유지하거나 인상하고, 보험료는 동결하거나 최소한만 올리며, 그러면서도 기금고갈은 막아야 한다는 세 가지 상충된 요구 속에서 움직여 왔습니다. 이 세 조건을 동시에 만족시키는 개혁안은 존재할 수 없습니다!! 재정학적으로도 불가능합니다.

또 하나 중요한 원인은 인구구조, 고용구조, 건강수명, 소득구조가 빠르게 변했지만 연금제도와 노동 규범은 산업화 시대의 틀에 그대로 머물러 있다는 점입니다. 사회 변화 속도는 매우 빠르는데, 연금과 노동제도는 여전히 '정규직-장기근속-60세 은퇴' 모델에 묶여 있습니다. 이 불일치가 개혁을 더욱 어렵게 만들고 있습니다.

특히 한국 노동시장의 이중구조는 이 문제를 더 복잡하게 만듭니다. 대기업과 공공부문 중심의 1차 시장은 임금이 높고 고용이 안정되어 있으며 노조 권력도 586세대에 집중되어 있습니다. 반면 전체 노동자의 90%가 일하고 있는 중소기업, 서비스, 플랫폼 노동 영역에서는 정년제 자체가 없거나 형식적입니다.

정년을 연장하면 대기업과 공공부문에서는 '직장 점유 기간'이 늘어나지만, 청년과 중소기업에는 아무런 이익이 돌아가지 않습니다. 오히려 청년 진입 장벽이 더 높아지고, 기득권이 더 단단해지는 구조를 만들어냅니다.

그래서 저는 오랫동안 정년 중심이 아니라 고용의 유연성 중심 접근, 그리고 제가 강조해온 배벌사(BaBeolSa), 배우며 벌며 사는 사회가 해법이 될 수 있다고 생각합니다. 나이에 따라 자르는 고용구조가 아니라 능력과 직무, 역량에 따라 일할 수 있는 구조로 바뀌어야 합니다. 직무 전환, 시간제와 단시간 근무, 신중년 경력 전환, 세대 간 멘토·멘티 모델, 산업·직무 중심 재배치 같은 제도들이 고령층의 지속적 참여도 가능하게 하고 청년층의 노동시장 진입도 넓혀주는 방식입니다. 기업에도 인력 활용의 효율성을 높여주는 실질적인 대안입니다.

저는 여기서 세대 협력이 만들어낼 새로운 가능성을 강조하고 싶습니다. 고령

층의 경험, 기술, 네트워크가 청년의 창의성, 디지털 기반 실행능력과 결합하면 전혀 새로운 형태의 창업과 컨설팅, 전문직 협업, 혁신적인 스타트업 생태계가 만들어질 수 있습니다. 이것은 단순히 '세대 갈등을 줄이자'는 차원을 넘어서 **대한민국 경제의 새로운 성장동력**이 될 수 있습니다.

이것이 바로 연금개혁, 노동시장 개혁, 인구구조 대응을 동시에 해결하는 통합적 해법입니다. 결국 연금개혁은 숫자를 맞추는 기술 작업이 아니라 **세대가 함께 살고 함께 기여하는 질서를 어떻게 만들 것인가에 대한 사회적 선택**입니다.

저는 오늘 NGO를 대표하여 이 자리에 섰습니다.

현장의 목소리와 정책적 판단이 만나 실질적이고 지속 가능한 개혁이 이루어지기를 진심으로 바랍니다!!!!