

국민연금과 공무원연금의 형평성 비교분석: 공적연금개혁이 수평적 형평성 측면에 미친 영향을 중심으로*

김태일**

박규성***

본 연구는 공무원과 민간기업종사자의 생애보수를 비교함으로써 공적연금 개혁 이후 형평성을 비교하고, 이를 바탕으로 공무원연금개혁에 대한 시사점을 제시하였다. <민관보수수준 실태조사> 및 기타 자료에 기초하여 대표공무원과 민간기업종사자의 생애보수를 비교한 결과는 민간기업종사자의 재직기간에 따라 달랐다. 공무원과 동일한 33년 재직을 가정했을 때는 민간기업종사자의 생애보수가 더 높았지만, 민간기업종사자의 30년 재직을 가정했을 때는 공무원의 생애보수가 더 높았다. 그리고 공적연금 개혁으로 인한 소득 감소 규모는 국민연금가입자가 더 큰 것으로 나타나 공적연금 개혁 이후 국민연금과 공무원연금 간의 격차가 확대된 것으로 나타났다. 분석결과가 공무원연금개혁에 주는 시사점은 다음과 같다. 현재 정부와 정치권에서 제시하고 있는 공무원연금개혁안은 방향적으로는 타당하다. 그러나 내용적 측면에서는 연금개혁의 영향 및 공공부문의 고용안정성 측면을 충분히 반영하는 공무원 보수정책이 수립될 필요가 있으며, 절차적 측면에서는 연금개혁의 당사자인 공무원집단에 대한 이해와 협조를 구해야 하며, 연금과 관련된 제반 정보가 투명하게 공개되어야 한다.

주제어: 공무원연금, 국민연금, 연금개혁, 형평성, 생애보수

* 이 논문은 2013년 정부(교육부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임 (NRF-2013S1A3A2052898).

** 미국 Carnegie Mellon 대학교에서 정책학 박사학위를 취득하고, 현재 고려대학교 행정학과 교수로 재직중이다. 주요 관심분야는 사회정책, 정책분석 등이다(tikim@korea.ac.kr).

*** 고려대학교에서 행정학 석사학위를 취득하고, 현재 동 대학교 행정학과 박사과정을 수료하였다. 주요 관심분야는 조직론, 관료제 등이다(ayalove21@korea.ac.kr).

I. 들어가며

본 연구의 목적은 공무원과 민간기업 종사자의 생애보수 추정을 통해 국민연금과 공무원연금의 형평성을 비교하고, 이를 바탕으로 공무원연금 개혁에 대한 시사점을 도출하는 데 있다.

우리나라의 공적연금제도는 공무원, 군인, 교원을 대상으로 하는 특수직역연금과 나머지 전 국민을 대상으로 하는 국민연금으로 이원화되어 있다. 그런데 국민연금보다 일찍 도입된 특수직역연금은 국민연금보다 더 심한 저부담-고급여 구조이다. 따라서 군인연금과 공무원연금은 이미 기금이 고갈되었으며 매년 적자 보전을 위해 국고 지원이 이루어지고 있다. 국고지원 규모는 매년 빠르게 증가하는 추세이다. 공무원연금의 경우 적자 보전을 위해 지난 2001년부터 국고 지원이 이루어졌는데, 첫째 559억 원에서 규모가 급증하여 2008년에 1조 원을 넘어섰고 2013년에는 1조 8,953억 원에 달하고 있다. 군인연금에 대한 국고지원 역시 2001년 5,514억 원에서 두 배 이상 증가하여 2013년에는 1조 3,691억 원에 이르며, 연금재정의 국고보전 비율은 50%가 넘는다. 또한 2001년 이후 현재까지 누적된 공무원연금 및 군인연금에 대한 국고 지원 규모는 28조 원이 넘는 것으로 알려져 있다. 공무원연금 및 군인연금의 적자보전은 재정운용에 상당한 부담이 되고 있으며, 아울러 왜 공무원 등 일부 집단의 안락한 노후를 위해 대규모 국민혈세가 투입되어야 하느냐는 불만이 제기되는 상황이다.

한편 우리나라의 급속한 고령화는 노후소득 보장의 중요한 수단으로써 공적연금의 역할에 대한 관심을 높였다. 동시에 저부담-고급여라는 공적연금제도의 특성으로 인해 연금 재정의 지속가능성이 중요한 재정 문제로 떠올랐다. 결국 2007년 2차 국민연금 개혁을 통해 국민연금은 연금급여 수준을 대폭 하향조정하고 기초노령연금을 도입하는 개혁이 이루어졌으며, 공무원연금은 2009년에 보험료율을 인상하고 연금급여를 삭감하며 연금수급시기를 조정하는 개혁이 이루어졌다.¹⁾ 이러한 개혁으로 국민연금의 기금고갈 시점은 개정 이전 2045년에서

1) 국민연금 및 공무원연금 개혁 내용에 대해서는 생애보수 추정 과정(5절)에서 설명한다.

개혁 이후 2060년경으로 약 10여 년 늦추어졌으며 특수직역연금에 대한 장래 국고지원금 규모도 감소하였다.

국민연금의 경우 1998년과 2007년 두 차례 개혁을 통해 연금급여 수준이 최초 70%에서 60%로, 다시 60%에서 40%로(가입자 평균소득자 40년 가입 기준) 대폭 축소되었기 때문에 더 이상 급여 수준을 낮추기는 힘들다. 여전히 급여에 비해 부담 수준이 낮아서 부담을 높이는 방향으로 개혁할 필요는 있지만 정치적 이유 등으로 당분간은 힘들다. 공무원연금을 비롯한 특수직역연금은 보험료를 인상하고 급여 수준을 하향 조정하였으나, 여전히 국민연금에 비해 특수직역연금의 연금급여 수준은 훨씬 높을 뿐만 아니라 개혁으로 인해 격차는 오히려 확대되었다. 그리고 비록 개혁 이전보다 감소했다 하더라도 군인 및 공무원연금에 대한 국고 지원 규모는 여전히 매우 크다. 이에 따라 공무원연금을 재차 개혁해야 한다는 여론을 반영하여 정부도 공무원연금 개혁 방안을 논의하고 있다.²⁾

공무원연금 개혁의 핵심은 연금재정의 지속가능성을 높이는 것, 다시 말해서 장래의 국고지원액을 줄이는 것이다. 국고지원을 하는 근본 이유는 급여에 비해 부담이 적기 때문이다. 내는 만큼만 받는다면, 혹은 급여에 상응하는 부담이 이뤄진다면 국고지원을 할 필요가 없으며 재정의 지속가능성도 문제될 리 없다. 그래서 국고지원액을 줄이려면 부담과 급여 구조를 바꿔야 한다. 즉 급여와 부담의 격차를 낮춰야 한다. 결국 공무원연금 개혁의 관건은 부담과 급여 수준을 얼마나 어떻게 조정하는가에 달려 있다.

급여에 비해 부담이 적은 것은 공적연금의 일반적인 특성이다. 국민연금 역시 저부담-고급여 구조이다. 공무원연금의 급여와 부담 격차를 낮춘다고 할 때도 부담으로 급여를 모두 충당할 수 있는 수준의 조정은 이뤄질 수 없다. 그렇다면 어느 수준까지 급여와 부담 격차를 줄여야 하는가? 이론적으로 명확한 기준을 도출할 수 있는 것이 아니므로 국민연금을 준거로 하여 도출할 수밖에 없다. 다시 말하면 국민연금의 부담-급여 수준을 기준으로 하고, 공무원연금의 특수성을 고려

2) 군인연금이나 사학연금 등 기타 특수직역연금은 공무원연금 체계와 동일한 구조를 갖고 있으며, 가장 규모가 큰 공무원연금이 개혁되면 나머지도 그에 연동하여 개혁하게 된다. 따라서 공무원연금개혁이 곧 특수직역연금 전체의 개혁으로 이어지게 된다.

하여 어느 정도의 가감이 이뤄질 수밖에 없다.

정리하면 공무원연금을 얼마나 어떻게 바꿔야 하는가를 정하는 데는 국민연금과의 형평성이 기준이 되어야 한다. 그런데 두 연금제도 개혁 이후 이들의 형평성을 체계적으로 분석한 연구는 아직 없다. 그래서 본 연구에서 두 연금제도의 형평성을 분석하려고 한다. 그리고 이로부터 향후 공무원 연금 개혁의 시사점을 도출하려고 한다. 형평성 비교는 두 측면에서 이뤄진다. 하나는 현재 상태에서 공무원연금과 국민연금의 (급여와 부담의) 형평성을 비교하는 것이다. 또 하나는 가장 최근에 이뤄진 두 연금 제도 개혁의 형평성을 비교하는 것이다. 개혁의 형평성이란 개혁 이전과 이후 사이에 순 혜택(급여와 부담의 차이)이 얼마나 감소하였는가를 비교하는 것이다.

공무원연금에 대해 재차 개혁해야 한다는 주장의 근거 중 하나는 바로 국민연금의 개혁으로 인한 혜택 감소에 비해 공무원연금 개혁의 혜택 감소 정도가 작다는 것이다. 그래서 재정안정을 이유로 일반국민에게는 큰 폭의 희생을 강요하면서 정작 공무원 등 일부 직종은 희생하지 않느냐는 불만이 제기된 것이다. 따라서 두 연금 제도 개혁으로 각각 얼마나 혜택이 감소하였는가를 비교하는 것은 향후 이뤄질 공무원연금 개혁에 중요한 시사점을 줄 수 있다. 이러한 두 측면의 형평성 비교는 대표공무원과 민간기업종사자의 생애보수를 추정함으로써 이뤄진다.

본 연구의 구성은 다음과 같다. 서론에 이은 2절에서 공무원연금과 국민연금의 형평성 비교에서 고려해야 할 점을 간단하게 논의한다. 3절에서는 이 주제와 관련된 선행연구를 검토하면서 본 연구의 차별성을 논의한다. 4절에서는 분석방법을 설명하고 5절에서는 생애보수 추정을 통해 두 연금제도와 연금제도 개혁의 형평성 측면을 분석한다. 그리고 마지막인 6절에서는 본 연구에서 도출한 결과를 정리하면서 공무원연금 개혁에 대한 시사점을 논의한다.

II. 공무원연금과 국민연금의 형평성 비교에 있어서 고려점

공무원연금과 국민연금은 보험료율과 급여 수준이 다르며, 가입 및 연금수급 조건도 다르다. 두 제도가 상이하게 설계된 근본 원인은 국민연금제도가 전 국민의 노후 소득 보장이라는 정책목표에 의해 1980년대 말에 도입된 제도인데 비해, 공무원연금제도는 이보다 앞선 1960년대부터 도입되어 공무원의 노후소득 보장이라는 목표 이외에 국가발전 과정에서 중요한 역할을 담당하는 공무원에 대한 보상 내지는 유인 기제라는 인사정책적인 성격도 지니고 있다는 데 있다. 국민연금에 비해 높은 수준의 공무원연금 급여를 정당화하는 논리를 정리하면 다음과 같다(권혁주·곽효경, 2006: 193~194).

- 국민연금과 공무원연금은 제도의 기저에 있는 철학이 다르다. 국민연금이 전 국민의 노후소득보장과 사회적 연대를 바탕으로 한다면, 공무원 연금은 노후소득보장 이외에 인사정책적 성격도 가지고 있다.
- 공무원의 상대적으로 낮은 재직 중 보수에 대한 보상으로써 공무원연금의 높은 보수 수준이 정당화될 수 있다.
- 민간기업종사자에 비해 낮은 수준의 퇴직금(수당)에 대한 보상으로써 공무원의 높은 연금 급여가 정당화될 수 있다.
- 공무원연금은 국민연금보다 보험료 부담 수준이 높기 때문에 급여만을 갖고 공무원연금에 특혜를 부여한다고 보기는 어렵다.

이러한 논거들은 공무원연금과 국민연금의 형평성 비교에 다음과 같은 시사점을 준다. 첫째, 두 연금의 형평성은 단순히 연금 급여 수준만으로는 판단할 수 없으며, 보험료 부담액 및 재직 중 보수와 퇴직금(수당)도 함께 고려해야 한다. 둘째, 금전적인 비교 이외에 공무원연금의 특수성, 즉 인사정책적 성격도 고려할 필요가 있다.

첫째 시사점은 두 연금의 형평성을 비교하려면 연금 급여액이 아니라 생애보수(재직 중 및 은퇴 후 받는 총소득 - 보험료)을 비교해야 한다는 것을 의미한다.³⁾ 둘째 시사점에서 공무원연금의 인사정책적 성격이란 공무원들이 신분상 감수해야 하는 권리 제약(예. 영리행위 금지 등)과 공직에 대한 유인 제공을 의미한다. 일정 부분 타당한 주장이다. 그러나 이를 위해서는 오늘날 변화한 공무원의 사회적 역할(국가 발전의 견인차 역할 쇠퇴) 및 한국 사회의 구조적 변화(민간부문의 낮은 고용 안정성) 등 민간부문과 공직부문의 차이가 종합적으로 고려되어야 한다.

Ⅲ. 선행연구 검토

김태일(2004)은 국민연금과 공무원연금의 형평성을 명시적으로 생애보수 관점에서 분석한 최초의 연구이다. 이를 위한 기준소득 및 보수월액은 2003년 기준 민관 보수수준 실태조사의 보수자료를 통해 구성하였다.⁴⁾ 이에 따라 공무원 보수는 민간기업종사자의 95.5%로 가정하였으며, 매년 보수의 실제가치가 2003년의 현재가치와 동일하다고 가정하였다. 26세에 입직 후 57세말 퇴직, 연금급여는 60세부터 75세까지 수령, 물가상승율은 3%, 공무원임금상승율과 시간 할인율은 5%로 가정하였다. 이러한 가정에 따른 분석 결과에 의하면 공무원의 생애보수가 민간기업종사자의 생애보수보다 다소 높은 것으로 나타났다. 재직중 보수(연금 보험료 제외)와 퇴직금(공무원은 퇴직수당)은 민간부문이 더 높지만 연금급여는 공무원이 훨씬 높아서 생애보수는 공무원이 더 높았다.

이 연구는 생애보수 관점에서 두 연금의 형평성을 비교한 최초의 연구라는 점에서 의미가 있다. 그러나 2003년 시점의 횡단면 자료인 연령대별 보수액을 대표

3) 공무원연금과 국민연금의 형평성 비교에서 ‘생애보수’를 비교해야 하는 이유에 대한 보다 상세한 설명은 김태일(2004)에 잘 정리되어 있다.

4) ‘민관 보수수준 실태조사’는 정부(안전행정부)에서 공무원과 민간기업종사자의 보수수준을 비교하기 위해 1999년부터 실시하고 있는 조사이다.

공무원 및 민간기업종사자의 재직 기간의 보수액, 즉 종단면 자료로 가정하고 분석하였다는 점에서 한계가 있다. 특히 분석 시점인 2003년은 공무원 보수 현실화 정책을 통해 공무원 보수가 민간 수준에 가장 근접한 시기라는 점에서 공무원의 생애보수 수준을 과대평가할 가능성이 있다.⁵⁾

김상호(2008) 역시 생애보수 관점에서 공무원연금과 국민연금의 형평성을 분석하였다. 분석 자료는 기본적으로 민관 보수수준 실태조사 자료를 이용하여 구성한 임금 프로파일을 사용하였다. 민관 보수수준 실태조사가 이루어지기 전인 1988~1998년 기간에 대해서는 박세일(1984)에서 제시된 수치를 적용하였으며, 2008년 이후의 보수수준은 그 이전 3년간 보수격차 수준인 91.5%가 계속 유지되는 것으로 가정하였다. 할인율은 명목이자율을 적용하고 물가상승률은 공식 물가상승률을 적용하되 미래치에는 3%를 일괄 적용하였다. 공무원은 7급 입직을 기준으로 하였으며, 민간기업종사자는 민간 조사대상들(종업원 규모 100인 이상 기업들 중 샘플링)의 평균치를 사용하였다. 이러한 가정을 바탕으로 각 취업시점(1988, 2000, 2008년)에서 생애보수를 비교하였다. 결과를 보면 모든 취업 시점에서 공무원연금이 국민연금에 비해 두 배 이상의 높은 수익비를 보여서 낮은 재직 중보수와 퇴직금(수당)을 상쇄함으로써 모든 경우에 공무원의 생애보수는 비교 대상 민간기업종사자보다 높았다. 구체적으로 1988년 취업자의 경우는 공무원의 생애보수가 민간기업종사자에 비해 2.0% 높았으며 2000년과 2008년 취업자의 경우는 공무원의 생애보수가 민간기업종사자에 비해 7.6% 높았다.

이 연구는 공무원 보수상승률을 적용하여 보다 현실적인 공무원 임금 프로파일을 만들고, 민관 보수수준 실태조사 자료를 통하여 민간기업종사자 임금 프로파일을 만들어 비교·분석하였다는 점에서 김태일(2004)에 비해 진일보한 측면이 있다. 그러나 민간기업종사자가 공무원과 동일한 고용상태를 유지한다고 가정함으로써 실제보다 민간기업종사자의 생애보수를 과다 추정하고 있으며, 김태일

5) 2000년대 정부는 초반 들어 공무원 보수를 민간부문 근로자 수준으로 맞추겠다는 목표 아래 ‘공무원보수 현실화 5개년계획’을 실시하였는데, 이 결과 공무원과 민간기업종사자의 재직중보수 격차는 이전에 비해 상당히 감소하여 2004년에는 공무원 보수가 민간기업종사자의 약 95.9%에 이르렀다. 그러나 이후 다시 보수 격차가 확대되고 있다.

(2004)과 마찬가지로 최근의 연금개혁 내용을 반영하지 못하고 있다.

강성호 외(2011)는 취업 시기(1988, 2010, 2028년)별로 하위소득(90만원), 중위소득(180만원), 고소득(270만원)으로 나누어 공무원연금과 국민연금의 급여 형평성을 비교 분석하였다. 하위소득자의 경우 국민연금의 소득분배효과로 인하여 공무원연금에 비해 유리한 수익비를 보였으나, 고소득자일수록 상대적으로 강한 재분배효과와 연금개혁으로 인한 급여 축소 효과가 나타나 공무원연금 가입자가 상대적으로 유리하였다.

이 연구는 각기 다른 취업 시기뿐만 아니라 소득수준별로 분석하고 있다는 점에서 의미가 있다. 그러나 재직기간 중 공무원과 민간기업종사자의 임금 프로파일을 가정하지 않고 기준소득월액을 근거로 한 임의의 소득 수치를 사용하였다는 점에서 비현실적이라는 한계가 있다. 또한 생애보수가 아닌 연금만을 비교했기 때문에 진정한 의미의 ‘형평성’ 비교라고 하기는 힘들다.

이상에서 주요 선행연구들이 의의와 한계점을 간략히 살펴보았다. 한편 본 연구와 관련하여 선행연구들이 제시하고 있는 바를 정리하면 다음과 같다. 생애보수 관점에서 국민연금과 공무원연금의 형평성을 비교하면, 재직중보수와 퇴직금(수당)은 공무원이 민간기업종사자보다 낮다. 그러나 퇴직 이후 수령하는 연금급여액은 (보험료 부담액 차이를 고려해도) 공무원이 민간기업종사자보다 월등히 높다. 이에 따라 생애보수를 비교하면 공무원이 비교대상 민간기업종사자에 비해 근소하게 높거나 서로 비슷하다. 한편 국민연금과 공무원연금 개혁 이후에는 이전에 비해 국민연금의 급여 감소폭이 더 커서 두 연금 간의 격차는 확대될 것으로 판단된다.

본 연구는 선행연구에서 반영하지 못한 공무원연금 개혁의 효과를 분석하며, 개혁 이후 양 제도의 형평성을 체계적으로 분석한다는 점에서 앞서 언급한 선행연구들과 차별성을 갖는다. 아울러 고령화로 인한 평균수명 증가와 상대적으로 낮은 민간부문의 고용안정성을 반영한 민감도 분석을 함으로써 보다 현실 적합성을 갖는다는 장점을 지니고 있다.

IV. 분석 방법론

1. 비교 대상

공무원연금 대상인 공무원에는 일반직, 소방·경찰직, 교육직이 있다. 그런데 《민관 보수수준 실태조사》에 따른 각 직종 및 입직 직급별 공무원 급여를 보면 일반직 7급 입직 공무원의 보수가 전체 공무원 평균 보수에 가장 근접하다.⁶⁾ 이에 따라 본 연구에서는 일반직 7급 입직 공무원을 공무원연금 측의 대상자, 즉 대표공무원으로 선택하였다.⁷⁾

대표공무원에 대응하는 민간기업종사자는 《민관 보수수준 실태조사》 자료를 토대로 가상의 임금 프로파일을 만들어 적용한다. 이 조사의 민간기업 종사자 범위는 상용근로자 100인 이상의 관리, 사무, 기술, 전문직이다.⁸⁾

2. 분석을 위한 조건과 가정

비교대상인 대표공무원과 민간기업종사자에 대해 다음과 같은 조건들을 적용한다. ① 27세에 취업하여 33년간 재직 후 59세에 퇴직하는 것으로 가정한다. 그런데 공무원이 아닌 민간기업종사자가 33년간 취업 상태를 지속하는 것은 쉽지 않으며, 실제로는 이보다는 조기에 퇴직하는 경우가 다수일 것이다. 이에 대해서

6) 2013년 기준, 7급 입직 신규 공무원의 기준소득월액은 2,334,901원인데, 동년 신규 임용된 전체 공무원의 기준소득월액 평균액인 2,220,592원에 가장 근접하다.

7) 대표공무원을 선정한다는 것은 평균을 비교한다는 것과 같은 의미이다. 그런데 평균에 대한 결과는 개별 결과, 즉 일반직, 경찰소방직, 교직 각각의 결과, 그리고 일반직 중에서도 입직 직급별 결과와는 다르다. 연구진 중 1인은 과거에 일반직 공무원 입직직급별로 비교대상 민간기업 종사자를 별도로 선정하여 생애보수를 비교한 적이 있었다. 그 결과 9급 입직 공무원은 생애보수가 민간기업 종사자에 비해 높았지만 5급 입직 공무원은 낮았다. 비록 본 연구의 주제는 공무원연금 개혁에 대한 논의이므로 대표공무원만 분석하지만, 공무원과 민간의 생애보수 비교 자체가 목적이려면 대표 공무원의 비교가 적절하지 않음에 유의해야 한다.

8) 각주 7)에서 논의했듯 공무원의 범위는 일반, 경찰, 교육직 공무원이다.

는 민간기업종사자의 재직 기간을 달리(30년 재직) 설정한 분석을 추가한다. ② 취업시점이 상이한 세 경우(1988, 2000, 2012년 취업)를 분석한다. 이는 취업 시기에 따라 보수와 연금 개혁의 효과가 상이하기 때문이다. ③ 59세 퇴직 시점에서 연금급여액이 결정되며 이를 연금급여 지급 개시 시점에 맞추어 재평가한 금액을 수령하고, 이후부터는 물가상승률에 연동되어 조정한 금액을 수령한다. ④ 연금 지급 개시 연령은 국민연금 가입자의 경우 개혁 이전 60세, 개혁 이후 가입 시기별로 점차 늦춰져 1988년 취업자는 63세부터, 2000년, 2012년 취업자는 65세가 된다. 공무원의 경우 1988년, 2000년 취업자는 60세부터, 2012년 취업자는 65세부터 연금급여를 수령하게 된다. ⑤ 1988년 취업 공무원은 82세까지 퇴직(노령)연금을 수령하고, 본인 사망 이후 배우자가 유족연금을 5년간 수령하는 것으로 가정한다.⁹⁾¹⁰⁾ 2000년 취업자는 본인 연령 83세까지, 그리고 2012년 취업자는 85세까지 퇴직(노령)연금 급여를 수령하고, 본인 사망 이후 배우자가 동일하게 5년간 유족연금을 수령하게 된다. ⑥ 생애보수는 2013년 현재가치로 환산하여 비교하는데, 현재가치 환산을 위한 할인율로는 명목금리에 물가상승률을 반영하여 조정한 할인율 수치를 사용한다.¹¹⁾ 미래의 경제상황, 특히 분석에 적용할

9) 취업 연도별 기대수명은 2012년 통계청 국민생명표 상의 기대여명에 따랐으나 본 분석에서 적용한 수치는 국민생명표 상의 각 연도별 남성 기대수명인 79, 80, 82세보다 3년 길게 설정하였는데, 이는 분석 대상인 일반적 공무원 집단의 교육 및 소득 특성을 감안한 것이다. 평균수명은 교육년수 및 소득 규모와 비례하는 경향이 있다. 공무원연금공단 자료에 의하면 공무원연금가입자의 평균수명은 국민연금가입자에 비해 3년 정도 길다고 한다. 한편 배우자의 유족연금 수급 기간을 가입자 본인 사망 이후 5년으로 설정한 것은 초혼 연령 및 기대수명 차이를 반영한 것이다.

10) 공무원연금의 유족연금은 재직중 혼인한 배우자에 한하여 유족연금 수급권을 인정하므로, 유족이 100% 유족연금을 받는다고 볼 수 없다. 공무원연금의 유족연금 승계 확률은 공무원연금공단 내부자료를 적용하고, 수급액은 퇴직공무원 본인 수급액의 60%로 추정하였다(공무원연금 개혁 이전 70%). 국민연금의 경우 노령연금 수급자 본인 사망 이후 배우자가 본인 소득이 없는 경우에는 배우자의 노령연금의 60%를, 본인 소득이 있는 경우에는 본인 노령연금에 배우자의 노령연금의 20%를 부가하여 수령할 수 있도록 하고 있다. 본 연구에서는 배우자가 별도의 수입 없이 본인 연금의 60%를 수령하는 것으로 가정하였다. 만약 배우자가 자기소득이 있는 경우라면 공무원연금 가입자의 배우자가 수령하는 유족연금과 국민연금 가입자의 배우자가 받는 유족연금 사이의 격차는 더 확대될 것이다.

11) 현재가치 환산을 위한 할인율로는 해당 기간의 명목금리(회사채(AA-) 3년 금리와 실질 물

물가상승률 등의 자료는 기획재정부(2011)와 국회예산정책처(2012)의 자료에 기초한 수치를 사용하였다.

3. 생애보수의 추정

생애보수를 추정하기 위해 필요한 수치는 재직중보수, 재직 중 납입한 연금보험료, 퇴직금(수당), 퇴직 이후 본인이 수령하는 퇴직연금 및 노령연금 급여액과 본인사망 후 유족이 수령하는 유족연금 급여액 등 총 다섯 가지이다.

1) 대표공무원의 생애보수 추정

대표공무원의 각 취업 연도(1988, 2000, 2012년)별 공무원 보수표와 공무원보수상승율, 직급보수상승율 자료를 사용하여 각 연도별 연간 보수액을 산출하고 이를 2013년 기준으로 현재가치화한 후 합산하여 재직중보수를 추정한다. 연금보험료는 재직 중 각 연도의 월별 보수액에 보험료율을 적용하여 월 보험료액을 산출한 후 같은 방법으로 추정한다. 다만 공무원연금법 개정으로 인해 2010년부터 연금보험료 및 연금급여액 산정 기준이 기존 보수월액에서 기준소득월액으로 변경되었으므로 종전 보수월액이 기준소득월액의 65%인 것으로 가정하여 추정하였다. 한편 퇴직소득(퇴직연금+유족연금)은 공무원연금법 46조에 규정되어 있는 아래 산식을 바탕으로 추정한다.

공무원 퇴직연금액 산식

최초연금급여액 = 퇴직 시점에서 평가한 (1) + (2)를 연금지급 개시 시점에 맞게 재평가하여 확정

(1) 종전법 적용기간 (2009년 이전)

= 평균보수월액 × 50% + 평균보수월액 × 개정 전 20년 초과 재직연수 × 2%

※ 단, 개정 전 재직기간이 20년 미만인 경우에는 평균보수월액 × 재직연수 × 2.5%

가상승률의 평균값을 적용하였다.

(2) 개정법 적용기간 (2010년 이후)

= 재직기간 평균기준소득월액 × 0.019 × 재직기간별 적용 비율¹²⁾ × 개정 후 재직기간

퇴직 시점에서 평가한 최초연금급여액을 연금 급여 지급 개시시기 이후 물가 상승률에 연동하여 본인 사망까지 수령하고, 본인 사망 이후 유족연금은 본인연금 수령액에 유족연금 수령비율(60%) 및 승계 확률을 적용하여 본인 사망 후 5년간 수령하는 것으로 가정하였다. 퇴직수당은 공무원연금법 61조의 ②에 근거하여 개정 전 기간과 개정 후 기간의 퇴직수당을 각각 추정하여 합산하였다.

2) 민간기업종사자의 생애보수 추정

앞서 언급한 것처럼 민간기업종사자의 소득 자료는 《민·관 보수수준 실태조사》에서 도출된 민간보수접근율을 바탕으로 산출한 값을 적용한다. 그런데 이를 그대로 분석에 적용하면 민간기업종사자의 임금은 공무원과 마찬가지로 재직기간 동안 보수가 지속적으로 상승하는 형태가 되며, 이는 《고용형태별 근로실태조사》에서 나타나는 실제 민간기업종사자의 임금 구조와 부합하지 않는다.

2012년 《민·관 보수수준 실태조사》에서 7급 공무원과 이에 대응하는 민간 대졸자의 급여 수준을 비교한 결과에 따르면, 최초 27세 취업 시점에서 공무원의 보수 수준은 민간 대졸자의 94% 수준이다. 그러나 민간기업종사자의 보수 상승률이 공무원보다 높기 때문에, 보수격차가 점차 확대되어 45세 시점부터 약 8년간 공무원의 보수 수준은 민간기업종사자의 85% 수준에 그친다. 민간기업종사자의 임금이 감소하고 공무원의 보수는 지속적으로 상승하면서 53세 이후 보수 격차는 급격하게 축소되어 55세 이후에는 오히려 공무원의 보수가 민간기업종사자보다 높았다. 따라서 연도별 평균 보수격차 수치에 연령별 보정치를 적용하여 민간기업종사자의 임금 프로파일을 <그림 1>과 같이 재구성하고, 이를 바탕

12) 재직기간별 적용 비율은 공무원연금법시행령 부칙 10조 별표 참조 단, 연금수령액은 평균 기준소득월액의 1.8배를 초과할 수 없게 되어 있다.

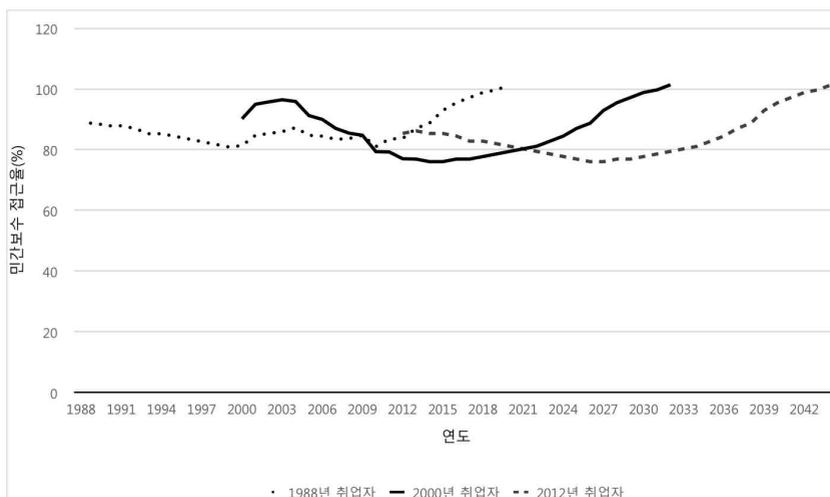
으로 생애보수를 추정하였다.

<표 1> 민·관 보수수준 격차¹³⁾

연도	민간보수접근율(%)	연도	민간보수접근율(%)
1999	87.0	2007	89.7
2000	88.4	2008	89
2001	93.1	2009	89.2
2002	94.8	2010	84.4
2003	95.5	2011	85.2
2004	95.9	2012	83.7
2005	93.1	2013	84.5
2006	91.8		

※ 출처: 안전행정부. <<민·관 보수수준 실태조사>>. 각 연도.

<그림 1> 보정된 민간 대비 공무원 보수 수준(%)



13) 1999년 이전의 경우에는 1999년의 민간 보수수준 격차인 87%, 2013년 이후에는 2013년 결과인 84.5%를 그대로 사용하였다. 민간 보수수준 실태조사 이전의 기간의 보수격차에 대하여 신뢰성 있는 종단자료가 없고, 2013년 이후 기간에 대해서는 향후 공무원 보수 현실화 계획과 같은 정책적 고려가 없는 이상 보수격차가 의미 있는 수준으로 축소될 것으로 전망하기 어렵기 때문이다.

총 보험료는 추정된 각 연도별 보수에 국민연금 보험료율(근로자 부담분 1.5~4.5%)을 곱한 뒤, 현재가치로 재평가한 다음 합산하여 추정한다. 연금급여 수령액은 국민연금 산식에 따라 추정한 기본연금액을 연금급여 최초 수령 시점부터 물가상승률에 연동하여 본인 사망 시까지 각 연도의 수령액을 추정한 후, 2013년 현재가치로 환산한 후 합산하여 구하였다. 본인 사망 이후 공무원연금과 동일하게 배우자가 5년간 유족연금을 수령한다. 다만 국민연금 내 소득재분배기제로 인하여 연금보험료 및 연금급여액을 산정할 때 인정되는 소득 수준에는 상한선이 있고, 연금급여액을 산정할 때에도 가입자의 가입기간 중 소득과 함께 전체 국민연금가입자의 평균소득(A값)이 적용된다.¹⁴⁾

국민연금 기본연금액 산식

$$\text{기본연금액} = [2.4(A+0.75B)*P1/P + 1.8(A+B)*P2/P + 1.5(A+B)*P3/P + 1.485(A+B)*P4/P + \dots + 1.2(A+B)*P23/P] + [X(2A)*C1/P] + [X(1.5A)*C2/P]*(1+0.05n/12)$$

A: 연금수급 이전 3년간 전체 가입자의 평균소득월액

B: 가입자 개인의 가입기간동안 평균소득월액

P1 ~ P23: 각 상수에 대응하는 가입기간 (예컨대 P1의 경우 상수가 2.4인 가입기간)¹⁵⁾

P: 가입기간(전체 가입월수)

n: 20년 초과 가입기간(월)

X: 1.5~1.2까지의 상수 중 노령연금 수급권 취득시점에서의 상수

C1: 출산 크레딧으로 인정되는 추가 가입기간

C2: 군 복무로 인정되는 추가 가입기간

14) 분석의 기준 연도인 2013년의 소득인정상한액은 월 398만원, 국민연금가입자 전체의 평균소득인 A값은 193만 5,937원이다. 분석 대상인 민간기업종사자의 퇴직 시점에 맞추어 A값을 재평가하여 적용하는 것으로 최초 연금 급여액을 구하였다. 해당 시점의 A값을 적용하는 재평가율로는 과거 기간에 대해서는 보건복지부가 고시하는 재평가율을 사용하고, 미래 기간에 대해서는 임금인상률 추정치를 사용하였다.

15) 국민연금 개혁으로 인해 2008년부터 2028년까지 1.5에서 매년 0.015씩 상수가 감소하여

마지막으로 민간기업종사자의 퇴직수당(퇴직금)은 《퇴직급여보장법》 4조 ②의 규정에 근거하여 추정하는데, 이는 계속근로년수 1년 당 30일간의 평균임금에 해당하는 액수가 된다.

V. 분석 결과

1. 공적연금 개혁 이후 공무원과 민간기업종사자의 생애보수 비교

공적연금 개혁이 수평적 형평성 측면에 미친 영향을 검토하기 전에, 연금개혁 이후 각 취업 연도별로 공무원과 민간기업종사자의 생애보수를 비교한다.

1988년 취업한 공무원과 민간기업종사자의 생애보수를 비교한 <표 2>을 보면, 공무원의 재직중보수는 17억 9천만 원으로 추정되어 민간기업종사자의 20억 6천만 원에 비해 2억 7천만 원 낮았다. 그러나 퇴직연금과 유족연금을 합한 연금 급여액이 6억 3천 5백만 원으로 민간기업종사자의 2억 8천 8백만 원보다 3억 5천만 원 이상 높았다. 민간기업종사자의 퇴직금이 1억 6천만 원으로 공무원의 퇴직수당인 6천만 원보다 1억 원 높음에도 불구하고 공무원의 퇴직소득이 민간기업종사자의 4억 5천만 원에 비해 2억 4천만 원 이상 높은 수준인 7억 원으로 추정되었다. 납부한 보험료는 공무원이 약 1억 원으로 민간기업종사자의 6천 5백만 원보다 3천 5백만 원 높았다.

결국 재직중보수의 격차는 공무원의 높은 연금급여를 통해 상쇄되어 공무원의 생애보수는 민간기업종사자의 24억 4천만 원에 비해 5천만 원 낮은 23억 9천만 원으로 추정되었다. 납부한 보험료와 연금 급여 간의 수익비를 보면, 공무원은 납부한 보험료의 3.19배를 연금급여로 수령하는 반면, 민간기업종사자는 보험료의 2.2배 정도를 연금급여로 수령하는 것으로 나타나 공무원이 낸 보험료에

2028년부터는 상수가 1.2로 고정되며, 지급개시연령이 가입자의 연령에 따라 차츰 늦춰져 2028년 이후부터 연금 급여를 수령하는 경우 65세가 된다.

비해 보다 높은 급여를 받는 것을 확인할 수 있었다.

<표 2> 1988년 취업 공무원과 민간기업종사자의 생애보수

(2013년 현재가치 환산액, 단위: 천원)

		공무원	민간기업 종사자
재직중보수		1,791,498	2,056,238
퇴직 소득	연금 급여	본인	254,754
		유족	33,601
		소계(a)	288,355
	퇴직금(수당)	63,427	162,306
	소계 (b)	698,776	450,661
생애보수 (c)		2,490,274	2,506,899
연금보험료 (d)		99,708	65,247
순생애보수 (c - d)		2,390,566	2,441,652
연금수익비 (c/2d)		3.186	2.210

2000년 취업한 공무원의 재직중보수는 14억 7천만 원으로 추정되어 민간기업 종사자의 약 17억 1천 5백만 원에 비해 2억 4천만 원 낮았으나, 연금급여액은 민간기업종사자의 연금급여액인 약 2억 원에 비해 3억 2천만 원 많은 5억 2천만 원으로 추정되었다. 공무원의 퇴직수당에 비해 1억 3천 5백만 원으로 민간 퇴직금에 비해 8천만 원 이상 낮았으나, 높은 공무원의 연금급여로 인해 공무원의 퇴직소득은 5억 7천 1백만 원으로 민간기업종사자의 3억 3천만 원보다 2억 4천만 원 이상 높았다. 연금보험료를 비교하면 공무원이 민간기업종사자의 6천만 원보다 3천 7백만 원 가량 높은 9천 7백만 원으로 나타났다.

순생애보수를 비교하면 공무원이 19억 4천만 원으로 민간기업종사자의 19억 8천 5백만 원에 비해 5천 5백만 원 낮은 것으로 나타났지만, 취업소득에서의 격차는 공무원의 높은 연금급여로 인하여 급격하게 줄어들었다. 한편 공무원의 수익비가 약 2.66, 민간기업종사자는 약 1.61로 공무원연금의 수익비가 더 높았다.

<표 3> 2000년 취업 공무원과 민간기업종사자의 생애보수

(2013년 현재까지 환산액, 단위: 천원)

			공무원	민간기업 종사자
재직중보수			1,467,866	1,715,675
퇴직 소득	연금 급여	본인	472,777	169,065
		유족	45,183	26,074
		소계(a)	517,960	195,139
	퇴직금(수당)		53,267	135,310
	소계 (b)		571,227	330,449
생애보수 (c)			2,039,093	2,046,124
연금보험료 (d)			97,235	60,780
순생애보수 (c - d)			1,941,858	1,985,344
연금수익비 (c/2d)			2.663	1.605

마지막으로 2012년 취업한 공무원과 민간기업종사자의 생애보수를 살펴보면, 공무원의 취업소득이 14억 8천 3백만 원, 민간기업종사자의 취업소득은 이보다 2억 8천만 원 이상 높은 17억 7천만 원으로 추정되었다. 퇴직소득을 보면 공무원의 퇴직수당이 5천 2백만 원으로 민간기업종사자보다 8천만 원 이상 적으나, 공무원의 연금급여가 약 5억 1천만 원으로 민간기업종사자의 추정치인 2억 1천만 원보다 3억 원 가량 높아서 공무원의 퇴직소득은 민간기업종사자에 비해 2억 2천만 원 높은 5억 6천만 원으로 나타났다. 한편 공무원의 연금보험료가 1억 4백만 원으로 민간기업종사자의 5천 8백만 원에 비해 약 5천만 원 가까이 많았다.

공무원의 생애보수는 19억 4천만 원으로 추정되어 민간기업종사자의 생애보수인 20억 5천만 원보다 1억 1천만 원 낮았지만, 취업소득과 퇴직수당(퇴직금)에서의 격차는 높은 연금급여를 통해 상당 부분 상쇄되었다. 수익비는 공무원이 2.459, 민간기업종사자가 1.802로 추정되었다.

<표 4> 2012년 취업 공무원과 민간기업종사자의 생애보수

(2013년 현재가치 환산액, 단위: 천원)

			공무원	민간기업 종사자
재직중보수			1,482,610	1,768,309
퇴직 소득	연금 급여	본인	465,502	184,699
		유족	44,432	25,402
		소계(a)	509,934	210,101
	퇴직금(수당)		52,343	132,324
	소계 (b)		562,277	342,425
생애보수 (c)			2,044,887	2,110,734
연금보험료 (d)			103,691	58,306
순생애보수 (c - d)			1,941,196	2,052,428
연금수익비 (c/2d)			2.459	1.802

1988년, 2000년, 2012년으로 각기 다른 세 시점에서 공무원과 민간기업종사자의 생애보수를 추정한 결과 공무원의 생애보수는 민간기업종사자에 비해 1천만원에서 1억 1천만 원 가량 낮게 나타났다. 공무원의 취업소득이 민간기업종사자에 비해 적게는 2억 4천만 원 이상 낮은 것으로 나타났으나, 연금급여액이 적게는 3억 원에서 많게는 3억 5천만 원 이상 높아서 취업소득과 퇴직수당에서 발생하는 격차를 대부분 상쇄하였기 때문이다.

2. 공적연금 개혁이 형평성 측면에 미친 영향에 대한 비교분석

앞 절에서는 공적연금 개혁 이후 공무원과 민간기업종사자의 생애보수를 추정하여, 개혁 이후에도 여전히 공무원연금이 국민연금에 비해 더 높은 수준의 급여와 연금수익비를 나타내고 있음을 확인하였다. 이번에는 가장 최근의 공적연금 개혁이 직접적으로 공무원연금과 국민연금 가입자의 보험료 및 연금 급여액에 어떠한 변화를 가져왔는가를 추정한다. 이는 곧 공적연금 '개혁'의 효과를 형평성 측면에서 평가하려는 것이다.

2009년에 공무원연금 개혁이 이뤄졌음에도 다시 공무원연금을 개혁해야 한다는 주장이 제기되는 이유 중 하나는 국민연금 개혁에 비해 공무원연금 개혁이 미진했다는 데 있다. 국민연금은 급여액을 목표소득대체율 60%에서 40%로 1/3을 줄였는데 비해 공무원연금은 보험료율을 높였다고는 하지만 급여 수준을 소폭 하향 조정하는 데 그쳤으며, 연금급여 수급 연령 조정 역시 2010년 이후 신규 취업한 공무원에 한하여 적용되기 때문이다. 재정 부담을 줄이기 위해 공적연금을 개혁한다면서 국민연금 급여를 대폭 삭감한 데 반해 국민연금보다 더 심각한 저부담-고급여 구조인 공무원연금은 소폭 삭감한 것은 부당하다는 것이다. 이러한 주장의 타당성을 검토하기 위해, 공무원연금과 국민연금의 개혁 이전과 이후의 연금급여와 보험료의 수준을 비교하여 어떠한 변화가 있었는지 살펴보기로 한다.

1) 공무원연금개혁의 효과

2009년 공무원연금법 개정에 따라, 연금보험료 및 급여산정의 기준이 종전 보수월액에서 국민연금과 동일하게 기준소득월액으로 변경되었고, 보험료율이 종전 보수월액의 17%(기준소득월액 기준 11.05%)에서 기준소득월액의 14%까지 인상되었다. 또한 2010년 이후에 신규 취업한 공무원부터 연금급여 수령 개시연령이 국민연금과 동일한 65세로 조정되었으며, 연금급여 및 보험료를 산정함에 있어서 소득인정 상한액이 전체 공무원 기준소득월액의 1.8배로 설정되었다.

공무원연금 개혁으로 변화한 연금급여액 및 보험료를 요약한 <표 5>를 보자. 1988년 취업한 공무원의 경우 개혁 전 연금 급여액이 퇴직연금 약 5억 9천 7백만 원, 유족연금 약 7천 3백만 원으로 합계 6억 7천만 원으로 추정되었으나, 개혁 이후 퇴직연금 5억 7천 5백만 원, 유족연금 6천만 원으로 합계 약 6억 3천 5백만 원으로 약 3천 5백만 원 줄어든 것으로 나타났다. 반면 보험료는 개혁 전보다 1천만 원 가까이 증가한 약 1억 원으로 나타나, 연금 순이전액은 약 4천 5백만 원 감소하였고, 수익비는 약 14.3% 하락하였다. 2000년 취업한 공무원은 퇴직연금과 유족연금을 합한 연금급여가 약 6천 1백만 원 감소하였고, 보험료는 약 1천 6

백만 원 증가하여, 연금을 통한 순이전액은 약 7천 7백만 원 감소한 4천 2백만 원으로 추정되었고, 수익비는 25.6% 하락하였다. 연금급여 수급 시점이 국민연금과 동일하게 65세로 조정된 2012년 취업 공무원의 경우 연금급여가 개혁 전에 비해 약 1억 2천 1백만 원 감소하였고, 보험료는 약 2천 2백만 원 증가하여 결과적으로 연금 순이전액은 약 1억 4천 3백만 원 감소하였고, 수익비는 약 36.1% 하락하였다.

<표 5> 공무원연금개혁 전/후 보험료와 연금급여 비교

(2013년 현재가치 환산액, 단위: 천원)

		1988년 취업 공무원		2000년 취업 공무원		2012년 취업 공무원	
		개혁 전	개혁 후	개혁 전	개혁 후	개혁 전	개혁 후
연금 급여	퇴직 연금	597,394	575,216	521,169	472,777	579,309	465,502
	유족 연금	72,861	60,133	58,109	45,183	51,416	44,432
	소계 (a)	670,255	635,349	579,278	517,960	630,725	509,934
납입 보험료 (b)		90,112	99,708	80,927	97,235	81,911	103,691
연금 순이전액 (a - b)		580,143	535,641	498,351	420,725	548,814	406,243
연금 수익비 (a/2b)		3.719	3.186	3.579	2.663	3.85	2.459
연금 급여액 변화		-34,906		-61,318		-120,791	
연금 순이전액 변화		-44,502		-77,626		-142,571	
연금 수익비 변화		-0.533 (-14.33%)		-0.916 (-25.59%)		-1.391 (-36.13%)	

공무원연금 개혁 이전 재직기간이 22년으로 가장 긴 1988년 취업 공무원은 개혁으로 인해 연금 순이전액이 약 4천 5백만 원, 수익비가 약 14.3% 하락하는데 그친 반면, 2000년 취업한 공무원은 순이전액이 약 7천 8백만 원, 수익비는 약 25.6% 감소하였다. 2012년 취업한 공무원의 경우 기대수명이 85세로 가장 높음에도 불구하고, 연금 순이전액 감소분이 약 1억 2천만 원에 이르며, 수익비 역시 36.1% 하락하여 연금개혁의 영향을 가장 크게 받았다. 이는 2012년 취업 공무원부터 연금 급여 수령 시기가 65세로 조정되었기 때문이며, 공무원연금개혁의 효

과가 늦게 취업한 공무원에게 더 크게 작용한다는 것을 알 수 있다.

2) 국민연금 개혁의 효과

2007년 국민연금 개혁에 따라 가입자의 연금급여 수급 시점이 종전 60세에서 65세까지로 가입자의 출생 연도에 따라 순차적으로 늦추어지고, 급여 수준이 40년 만기 가입 시 소득대체율 60%에서 40% 수준으로 하향 조정되었다. 보험료율은 동일하면서 연금급여 수준이 하향 조정되었으므로, 국민연금 개혁의 효과는 연금급여액의 변화를 통해 추정할 수 있다.

<표 6> 국민연금개혁 전/후 보험료와 연금급여액 비교

(2013년 현재가치 환산액, 단위: 천원)

		1988년 취업자		2000년 취업자		2012년 취업자	
		개혁 전	개혁 후	개혁 전	개혁 후	개혁 전	개혁 후
연금 급여	노령 연금	324,337	254,754	287,653	169,065	330,575	184,699
	유족 연금	36,616	33,601	32,572	26,074	36,237	25,402
	소계 (a)	360,953	288,355	320,225	195,139	366,812	210,101
납입 보험료 (b)		65,247		60,780		58,306	
연금 순이전액 (a - b)		295,706	223,108	259,445	134,359	308,506	151,795
연금 수익비 (a/2b)		2.766	2.210	2.634	1.605	3.146	1.802
연금 급여액 변화		-72,598		-125,086		-156,711	
연금 수익비 변화		-0.556 (-20.11%)		-1.029 (-39.06%)		-1.344 (-42.72%)	

1988년 취업자의 경우 개혁으로 인해 연금 급여는 약 7천 3백만 원, 수익비는 약 20% 감소한 것으로 추정되었다. 2000년 취업자의 경우 연금 급여액이 약 1억 2천 5백만 원, 수익비는 39% 감소하였으며, 2012년 취업자의 경우 연금 급여액이 약 1억 5천 7백만 원 줄었고 수익비는 42.7% 감소한 것으로 나타나 감소폭이 가장 컸다.

국민연금 개혁의 효과 역시 공무원연금과 비슷하게 가입 시기가 늦을수록 크게 나타났는데, 1988년 취업자보다 2000년, 2000년보다 2012년 취업자의 연금 급여액과 수익비가 큰 폭으로 감소했는데, 연금 산식의 상수가 가입 시점이 늦을수록 순차적으로 낮아지기 때문이다. 또한 1988년 취업자의 경우 종전 가입기간이 길고, 63세부터 연금 급여를 수령하는 반면, 2000년, 2012년 취업자는 65세부터 연금 급여를 수령하게 되는 것이 주요 요인이다.

3) 공적연금 개혁이 수평적 형평성 측면에 미친 영향 분석

공적연금 개혁이 공무원연금과 국민연금의 수평적 형평성 측면에 어떠한 영향을 미쳤는가를 분석하기 위해 공적연금 개혁으로 연금 순이전액(급여·보험료)이 각각 얼마나 감소했는가를 비교하자. 이는 <표 5>와 <표 6>에 제시된 것을 다시 정리한 <표 7>에 요약되어 있다. 세 시기 취업자 모두 공무원의 감소폭이 민간기업 종사자에 비하여 적다. 민간기업 대비 상대적인 혜택은 2000년 취업자가 가장 크며, 그 다음이 1988년 취업자이고 2012년 취업자가 가장 적다. 이는 1988년 취업자의 경우 공무원이 60세, 국민연금가입자가 3년 뒤인 63세부터 연금 급여를 수령하고, 2012년 취업자의 경우 공무원과 국민연금가입자가 동일하게 65세부터 급여를 수령하는 반면, 2000년 취업자는 공무원은 60세, 국민연금가입자는 65세부터 급여를 수령하여 상대적으로 차이가 크기 때문이다. 정리하면 공무원연금의 개혁 강도가 국민연금에 비해 적었으며, 구체적인 수준은 취업 시기별로 차이가 있음을 보여 준다. 이는 공적연금 개혁이 두 연금 간 수평적 형평성 측면에 부정적으로 작용했다는 것을 의미한다.

<표 7> 연금개혁으로 인한 순이전액 감소 비교 1

(단위: 천원)

	1988년 취업자	2000년 취업자	2012년 취업자
공무원 (a)	-44,502	-77,626	-142,571
민간기업 (b)	-72,598	-125,086	-156,711
격차 (a - b)	28,096	47,460	14,140

3. 민감도 분석: 민간부문의 낮은 고용 안정성 반영

지금까지 공무원 및 민간기업종사자가 동일하게 취업 후 33년간 재직한 후 59세에 퇴직한다고 가정하고 생애보수를 추정하였다. 그러나 현실적으로 민간기업종사자가 33년 동안 취업 상태를 지속하는 것은 어려운 일이다.¹⁶⁾ 보도에 따르면 우리나라 민간부문 기업들의 정년 연령은 평균 57.4세이나 명예퇴직을 감안한 우리나라 민간기업종사자의 실제 퇴직시점은 보통 53세 전후이며, 이마저 점점 빨라지고 있다고 한다.¹⁷⁾ 만약 퇴직 이후에 재취업을 하더라도 고용의 질과 급여 수준은 대폭 하락할 수밖에 없다.

이러한 민간부문의 낮은 고용안정성을 반영하여 생애보수 및 공적연금 개혁의 효과를 살펴보기로 한다. 민간기업종사자의 낮은 고용안정성 측면을 반영하기 위하여 민간기업종사자는 30년 재직 후 퇴직, 즉 공무원보다 3년 일찍 퇴직하는 것으로 가정한다. 보도에서 언급되는 민간부문의 현실에 비해 보수적인 가정이라고 할 수 있으나 민간부문의 고용 안정성 측면을 반영하면 생애보수가 어떻게 변화할 것인지를 살펴보는 데는 무리가 없을 것으로 판단된다.

1) 순생애보수 추정

아래 <표 8>은 민간기업종사자가 30년 재직, 즉 공무원보다 재직 기간이 3년 짧은 것을 가정하고 계산한 후에 공무원과 재직중보수, 퇴직금(수당), 순연금액(연금급여-납입 보험료), 순생애보수(재직중보수+퇴직금(수당)+순연금액)을 비교한 것이다.

16) 공무원이라고 해서 누구나 33년간 재직 후 퇴직하는 것은 아니다. 하지만 본 연구의 가정, 일반직 7급 공무원이 특별한 사유가 없는 한 33년간 재직한 후 퇴직하는 것은 상대적으로 어렵지 않으나, 민간기업종사자는 그렇지 않다. 다시 말하면 공무원이 민간기업종사자에 비해 상대적으로 높은 고용 안정성을 누리는 것이 사실이며, 이는 공직 선택의 중요한 동기이기도 하다.

17) 내일신문 2012. 12. 26. 보도; 한겨레 2012. 12. 13. 보도 참조.

<표 8> 공무원과 민간기업종사자의 순생애보수 비교

(단위: 천원)

	1988년 취업		2000년 취업		2012년 취업	
	공무원	민간	공무원	민간	공무원	민간
순생애보수	2,390,566	2,243,610	1,941,858	1,814,996	1,941,196	1,889,445
재직중보수	1,791,498	1,872,524	1,467,866	1,562,207	1,482,610	1,618,494
퇴직금(수당)	63,427	158,283	53,267	132,539	52,343	129,175
순연금액 (연금급여-보험료)	535,641	212,803	420,725	120,250	406,243	141,776

민간기업종사자가 3년 일찍 퇴직하는 것을 가정하고 분석한 결과 민간기업종사자의 순생애보수는 세 취업 시기 모두에서 공무원의 순생애보수보다 적은 것으로 나타났다. 재직기간이 3년 짧더라도 민간기업종사자가 재직중보수 및 퇴직금(수당)은 당연히 더 높다. 그러나 이러한 차이가 순연금액의 격차를 모두 상쇄하지는 못했다.

2) 연금개혁의 효과 분석

앞선 분석과 동일하게 민간기업종사자의 30년 재직 후 퇴직을 가정하고 공적 연금 개혁의 효과를 살펴보기로 하자. 결과는 <표 9>에 제시되어 있다. 민간기업 종사자의 경우 33년 가입 때보다 연금급여액이 작아졌으므로 국민연금 개혁으로 인한 연금액 감소 규모도 33년 가입 때보다 더 작다(<표 7> 참조). 그럼에도 불구하고 여전히 공무원연금 개혁으로 인한 연금액 감소 규모보다는 크다. 이에 따라 공무원은 세 시기 취업자 모두 민간기업 종사자보다 개혁으로 인한 불이익이 더 작았음을 알 수 있다. 상대적인 혜택 역시 <표 7>의 결과와 동일하게 앞 2000년 취업자가 가장 크며 2012년 취업자가 가장 작았으며, 그 이유도 동일하다.

<표 9> 연금개혁으로 인한 순연금액 감소 비교 2

(단위: 천원)

	1988년 취업자	2000년 취업자	2012년 취업자
공무원 (a)	-44,502	-77,626	-142,571
민간기업 (b)	-62,368	-107,923	-143,736
격차 (a - b)	17,866	30,297	1,165

VI. 결론을 대신하여: 공무원연금개혁에 대한 논의

지금까지 공무원과 민간기업 종사자의 '생애보수'를 비교하였다. 취업 시기가 각기 다른 세 경우를 구분하여 비교하였다. 또한 가장 최근 이뤄진 공적연금 개혁에 따른 생애보수 변화도 비교하였다. 생애보수 비교 결과는 민간기업 종사자의 재직기간을 어떻게 설정하는가에 따라 달랐다. 공무원과 동일하게 33년 근무하는 것으로 가정했을 때는 민간기업 종사자의 생애보수가 더 높았지만 공무원보다 3년 짧은 30년 근무를 가정했을 때는 공무원의 생애보수가 더 높았다. 그리고 공무원연금과 국민연금 개혁으로 인한 소득 감소 규모는 국민연금 가입자, 즉 민간기업 종사자가 더 컸다.

이제 이러한 분석 결과가 2014년 10월 말 현재 진행 중인 공무원연금 개혁에 주는 시사점을 논의하기로 한다. 정부와 정치권에서 제시한 개혁안의 핵심은 다음과 같다.

- ① 현 수급자(은퇴자)의 연금액을 평균 3% 줄인다.
- ② 재직자의 보험료를 높이고, 연금 급여액은 줄인다. 수급연령 연장도 앞당긴다.
- ③ 신규 입직자부터는 국민연금과 동일한 보험료율과 급여율을 적용한다.

결국 은퇴자(수급자), 재직자, 미래 입직자 모두 현행보다 연금 수익을 줄인다는 것인데 축소 방식이 세 집단의 특성에 따라 다르다.

은퇴자의 연금액을 줄이는 것은 이전의 개혁에는 없었던 것이다. 그 동안 은퇴자 연금액을 건드리지 못한 것은 개혁 이전에 발생한 기득권은 인정해야 한다는 이유에서다. 이미 발생한 기득권을 인정하는 것은 지금까지의 공무원 연금뿐만 아니라 국민연금 개혁에서도 동일하게 지켜진 논리이다. 신뢰보호라는 측면에서는 기득권을 인정하는 것이 정당하다. 하지만 은퇴자에 대한 연금지급으로 인하여 대규모 적자가 발생하고 있는 상황에서, 현 은퇴자의 연금액은 그대로 둔 채 미래 연금 수급자의 연금액만을 축소해서는 적자 감소 효과가 적을 것임은 분명하다. 그리고 적자의 주된 원인 중 하나가, 평균수명 연장으로 공무원 연금 설계 당시의 예상보다 연금 수령 기간이 대폭 늘었다는 데 있다는 것을 고려하면 은퇴자의 연금액을 어느 정도 줄이는 것은 필요할 것 같다.

재직자의 보험료를 높이고 급여액을 줄이는 것도 맞는 방향이긴 하다. 앞의 분석에서 보았듯이 2009년의 공무원연금 개혁은 이전의 국민연금 개혁에 비해 강도가 약했다. 공무원연금 수급자의 수익 감소폭은 국민연금 수급자의 수익 감소폭보다 작았다. 사실은 그 뿐만이 아니다. 앞의 분석에서는 2007년의 국민연금 개혁과 2009년 공무원연금 개혁 전후의 효과만을 비교했지만, 연금 개혁의 형평성을 보다 타당하게 비교하려면 추가하여 최초 설계되었을 때에 비해 지금까지 어떻게 변화하였는가를 분석할 필요가 있다. 조기 은퇴자를 제외하고, 통상적인 재직자를 기준으로 한다면 그 이전까지의 개혁으로 인한 국민연금의 수익 축소가 공무원연금의 수익 축소보다 더 크다. 따라서 개혁에 따른 수익 감소를 연금 간에 형평하게 한다는 측면에서는 공무원연금의 수익을 감소시키는 개혁 방향이 맞는 것은 분명하다.

또한 생애보수 비교에서도 재직 기간을 현실적으로 가정하면 공무원의 생애보수가 민간기업 종사자에 비해서는 다소 높다. 물론 생애보수 비교가 어떤 가정을 전제하는가에 따라 결과가 달라지므로 판단에 신중해야 할 측면은 있다. 그러나 적어도 생애보수 비교 결과가 공무원 재직자의 연금 수익 축소를 부정하지 않는다고는 주장할 수 있다. 단, 어느 정도 축소하는 게 타당한가는 논란의 여지가

있는데 이에 대해서는 조금 뒤에 논의한다.

신규 입직자부터는 아예 체계를 바꿔서 국민연금과 동일한 보험료율과 급여율을 적용한다는 것은 매우 큰 변화이다. 비록 연금 운영(보험료 수입과 급여 지출 관리) 상의 이유 등으로 국민연금과 통합하지는 않지만, 일단 체계를 동일하게 맞춰두면 나중에는 통합으로 갈 수도 있다. 장기적으로 공무원연금을 비롯한 특수지역연금을 국민연금과 통합한다는 것은 맞는 방향이다. 국민연금은 전 국민의 노후보장을 위한 사회보장제도이므로 공무원 등 일부만 예외로 할 이유는 없기 때문이다. 건강보험이 처음에는 직종별로 별도로 만들어졌지만 나중에는 통합되었듯 연금도 결국에는 하나로 통합하는 것이 타당하다.

전국민 노후보장이라는 사회보장적 측면뿐만 아니라 공무원 인사정책적 측면에서도 향후에는 공무원연금과 국민연금을 일원화하는 것이 타당하다. 공무원연금에 인사정책적 목적이 있다는 말의 핵심은 곧 민간에 비해 낮은 재직중보수를 높은 연금급여로 보충한다는 것이다.¹⁸⁾ 그런데 재직중보수를 낮게 주는 대신 나중에 연금을 높게 주겠다는 것은, 거칠게 말하면 지금 정부가 부러먹고 나중 정부에게 그 대가를 지급하라는 것과 마찬가지다. 민간부문이라면 전혀 성립할 수 없는 논리이다. 지금 일 시켰으면 지금 대가를 지불하는 게 정상이다. 게다가 연금은 총액이 정해져 있지도 않다. 똑같은 기간 근무했어도 수명이 짧은 사람은 적게 받고, 수명이 긴 사람은 많이 받는다. 일을 한 대가가 수명이라는 ‘운’에 의해 금액이 좌우되는 것은 타당하지 않다. 일을 한 대가는 연금이 아니라 급여로 보상하는 게 정상이다.

요약하면 정부와 정치권이 제시한 개혁안의 ‘방향’ 자체는 타당하다. 그러나 방향이 타당하다고 해서 내용이나 절차도 타당하다는 것은 아니다. 방향에는 동

18) 물론 공무원 연금의 후한 급여를 정당화하는 이유에는 다른 인사정책적 목적, 가령 공무원들이 신분상 감수해야 하는 권리 제약이나 국가발전을 위한 헌신도 있다. 그러나 민간과는 달리 국가발전을 위한 헌신했기 때문에 더 많은 보상을 해야 한다는 것은 과거 개발연대 때는 몰라도 현재는 타당성이 적다. 또한 공무원은 민간에 비해 영리행위 금지 등 제약이 있는 것은 맞지만 반대급부로 민간과는 비교할 수 없는 고용 안정성을 누린다. 공직의 특수성으로 인한 제약보다는 그로 인한 혜택, 특히 비교대상 민간이 화이트칼라임을 고려하면, 더 크다고 보는 것이 타당할 것 같다.

의하지만 개혁안의 내용과 추진절차에는 다양한 문제가 있다. 그 중에서 중요한 것만 몇 가지 논의하기로 한다.

내용과 관련해서 문제가 되는 것은 향후의 보수정책이다. 신규 입직자는 국민연금과 동일한 연금 체계를 갖게 되므로 퇴직수당도 민간의 퇴직금(혹은 퇴직연금)으로 바뀐다. 연금과 퇴직금이 민간과 동일한 체계를 갖게 되면 생애보수 비교에서 공무원과 민간의 차이는 재직중보수만 남게 된다. 과거에는 ‘공직경쟁력 확보’ 혹은 ‘재직자 사기진작’ 등 인사정책 목적으로 공무원연금을 활용할 수 있었으나 이제는 재직중보수만 남게 된 셈이다.

공무원 보수의 적정 수준에 대해 정해진 답은 없으며, 구체적인 상황 속에서 인사정책적으로 결정할 일이다. 정부는 그 동안 ‘100인 이상 민간기업 종사자 평균과 비교’라는 기준을 사용했다. 물론 이것도 자의적인 기준이기는 하다.¹⁹⁾ 하지만 일단 100인 이상 민간기업 종사자 평균이 공무원 보수의 기준이라고 받아들여야. <표 1>에 제시한 것처럼 공무원 보수수준은 100인 이상 민간기업 평균 대비, 2000년대 중반에 95% 정도까지 높아졌다가 다시 낮아져서 지금은 대략 85% 수준이다. 앞의 분석에서 보았듯 현재의 공무원들은 재직중보수가 민간기업보다 낮아도 후한 연금급여 덕에 생애보수는 유사한 수준이다. 그런데 앞으로 연금(+퇴직금)을 민간과 동등하게 한다면 재직중보수를 지금보다 높여야만 민간기업과 유사한 생애보수 수준이 된다. 현재 85%인 정도인 보수 수준을 얼마나 올려야 생애보수가 민간기업과 동등해질까? 얼핏 생각하면 연금(+퇴직금)이 민간과 동등하므로 재직중보수도 동일하게 100%이 되어야 할 것 같다. 하지만 두 가지 이유 때문에 그렇지 않다.

첫째는 신규 입직자가 국민연금과 동일한 연금체계를 갖더라도 국민연금에 통합하는 것이 아니라 여전히 비교대상 민간기업 종사자보다 30% 이상 연금 급여액이 높기 때문이다. 국민연금은 재분배 기제가 있어서 평균으로는 (40년 가입 시) 40%를 받지만 실제 소득계층별 보장률은 다르다. 국민연금 가입자 평균소득

19) 김대중 정부에서 ‘공무원보수현실화 5개년 계획’을 시행하면서 내세운 기준이다. 공무원 보수현실화 5개년 계획은 1999년 당시 민간 대비 87% 수준이었던 공무원보수를 5년 뒤에는 동등하게 100%로 맞추겠다는 정책이었다.

은 200만원 남짓인데 공무원 급여는 이보다 훨씬 높다. 그래서 공무원이 국민연금에 가입한다면 보장률은 대략 30% 정도가 된다. 하지만 공무원연금을 유지하면서 보험료율과 급여율만 국민연금처럼 바꾸면 재분배 기제가 없기 때문에 보장률은 40%가 된다. 결과적으로 동일한 체계라도 공무원연금제도를 유지하는 이상 급여 수준은 비교대상 민간기업 종사자에 비해 3분의 1 정도 높다.

둘째는 고용안정성, 즉 재직기간이 다르기 때문이다. 평균적으로 공무원은 민간기업 종사자에 비해 더 오래 근무한다. 구체적으로 몇 년 더 오래 근무하는지는 알기 어렵지만, 생애보수 비교에서 재직기간 차이를 반영하는 것이 더 타당함은 물론이다. 앞의 분석에서는 공무원이 3년 더 근무하는 것으로 가정했다. ‘3년 더 근무’가 구체적인 통계에 근거를 둔 것은 아니다. 하지만 이에 대해 재직기간 차이를 너무 크게 잡았다고 여기는 사람보다는 작게 잡았다고 여기는 사람이 더 많을 것 같다.

재분배 기제의 결여에 따른 후한 연금급여와 더 오랜 근무기간의 차이를 반영한다면 공무원의 재직중보수는 비교대상 민간기업의 몇 %가 되어야 생애보수가 동등해질까? 재직중보수 총액은 ‘(재직중)평균급여액×재직기간’으로 산출된다. 따라서 공무원 재직기간이 10% 더 길다면(예. 공무원 33년, 민간기업 종사자 30년) (재직중)평균급여액은 10% 작아야 재직중보수 총액이 동일해진다. 연금급여의 경우 (40년 가입 기준으로) 공무원이 재직중평균급여액의 40%인데 민간기업 종사자는 30%로서 공무원이 10%p 더 많다. 연금수령기간이 20년으로 재직기간의 절반이라면 재직중보수로 환산할 때는 5%p에 해당한다. 즉 대략 재직기간의 차이는 평균급여의 10%p 차이를 상쇄하고, 연금액의 차이는 평균급여 5%p 정도의 차이를 상쇄하는 셈이다. 따라서 후한 연금급여와 더 오랜 근무기간을 감안한다면 공무원의 재직중 평균급여가 민간기업 종사자의 85% 정도면 생애보수는 동등하게 된다.

하지만 후한 연금급여와 더 오랜 근무기간 이외에 생애보수 비교에서 또 고려해야 할 것이 있다. 후한 연금급여와 더 오랜 근무기간은 공직이 민간에 비해 갖는 + 요소다. 여기에 공무원노조 등에서 주장하는, 영리행위 금지 등 공직이 민간에 비해 갖는 - 요소도 감안해야 공평할 것이다. 공직이 민간에 비해 갖는 - 요

소를 급여로 환산하면 얼마나 될까? 이는 정말 판단할 기준이 없다. 필자들의 견해로는 +와 - 요소를 모두 감안했을 때, 대략 공무원의 재직중 평균급여액이 민간기업의 90% 정도면 동등하다고 할 수 있을 것 같다. 물론 이 90%라는 수치는 지극히 주관적인 판단이다. 하지만 적어도 지금보다는 공무원 보수를 다소 높이는 것이 필요하다는 점은 분명해 보인다. 따라서 개혁안이 좀 더 형평성을 담보하려면, 향후 공무원보수를 지금보다 인상하며, 민간기업 대비 일정 수준(가령 90%)은 늘 유지하겠다고 천명하는 것이 바람직할 것 같다.

절차와 관련하여 가장 문제가 되는 것은 공무원 연금의 당사자 즉 퇴직 및 재직 공무원의 이해와 협조를 구하는 문제다. 그들 입장에서는 연금급여 감소에 반대하는 것이 당연하다. 누구라도 기득권 침해를 반길 리 없다. 내키지 않아도 상황의 불가피함을 이해하고 타협하여 수용할 뿐이다. 그런데 현재까지 정부와 여당의 태도를 보면 이들의 이해와 협조를 구한다는 생각은 없는 것 같다. 공무원을 자신들의 기득권만 옹호하려는 개혁 저항세력으로 규정하고, 이들의 반대를 무릅쓰고 국가 백년대계를 위해 정의로운 일을 한다는 프레임을 내세우는 것 같다. 과거에도 그랬지만, 연금개혁은 이해당사자의 이해와 협조 없이는 실행되기도 어렵고 바람직하지도 않다. 이를 위해서는 무엇보다 공무원을 개혁의 적으로 규정하는 프레임을 버려야 한다. 현행 공무원연금체계가 지속가능성이 없다는 것은 공무원 본인들도 알고 있다. 그래서 솔직하게 설명하고 허심탄회하게 논의한다면 공무원들도 결국 수용할 것이라고 생각한다.

절차와 관련하여 또 하나 아쉬운 것은 공무원 연금과 관련된 제반 정보의 투명하고 솔직한 공개이다. 예를 들면 영국은 국민연금을 개혁하면서 ‘연금의 날’을 하루 지정하고, 온 국민이 직장·지역마다 모여서 연금개혁에 대한 토론회를 가졌다. 토론회에는 연금재정 등 제반 상황에 대한 투명하고 상세한 자료가 알기 쉬운 형태로 제공되었다. 이런 토론회를 거친 후 연금 개혁에 대한 국민들의 지지도는 대폭 상승했다고 한다. 그런데 현재까지 진행되고 있는 공무원연금 개혁 논의를 보면, 우리는 전혀 그렇지 못하다. 정부는 개혁으로 인한 재정절감액이나, 공무원의 수익 변화 등을 제시하고 있지만 이 분야의 전문가가 아니면 진실된 내용을 알기 어렵게 제시하고 있다. “43% 더 내고 34% 덜 받는다” 식의 설명이 그

예다(이것만 보면 수익이 엄청나게 줄어드는 것 같지만 실제로는 그렇지 않다).

공무원연금에 대한 제반 정보를 솔직하고 투명하게 공개하는 것에 대하여 개혁을 주도하는 측(예. 정부)이나 반대하는 측(예. 공무원노조)이나 모두 꺼리는 것 같다. 양측이 서로에게 유리한 측면만 부각시키며, 동일한 항목에 대해서도 서로 상이한 통계를 내놓고 있다. 각자의 입장에서 유리한 것만 내세우는 것까지는 이해할 수 있다. 하지만 기본 사실(공무원 연금 수령액, 퇴직수당 금액 등)에 대한 통계마저 서로 다르게 주장하는 것은 타당하지 않다. 기본 통계만은 투명하게 공개하고 서로 동의한 이후, 이를 바탕으로 논의하고 토론하는 것이 타당하다. 재정 상황, 연금 수익률 등 기본 사실이 투명하게 공개되면 합의점을 찾기도 훨씬 쉬울 것이다.

■ 참고문헌

- 강성호·홍성우·조영은. 2011. 《공적연금 급여형평성 분석 및 연계제도 평가》. 서울: 국민연금연구원.
- 권혁주·곽효경. 2006. “공무원연금의 개혁과 정책적 쟁점.” 《한국정책학회보》 15(4) : 189-210.
- 김상호. 2008. “생애소득 관점에서 국민연금과 특수직역연금 비교.” 《경제학연구》 56(3) : 171-193.
- 김재경·김정록·송인보·황정아. 2005. 《공무원연금 개인적 형평성 연구》. 서울: 공무원연금관리공단.
- 김태일. 2004. “국민연금과의 비교를 통한 공무원연금의 형평성 분석.” 《한국행정학보》 38(6) : 111-129.
- 문형표. 2009. “공무원연금법 개정법안의 평가와 개선의견.” 《KDI 정책포럼》 208
- 최재식. 2010. 《공무원연금법 해설서》. 서울: 공무원연금관리공단.
- 고용노동부. 《고용형태별 근로실태조사》. 각 연도.
- 공무원연금공단. 2010. 《개정 공무원연금법 안내》
_____. 《공무원연금통계연보》. 각 연도.
- 공무원연금법. (개정 2014. 5. 20, 법률 제 12600호)

- 국민연금재정추계위원회·국민연금운영개선위원회. 2008. 《2008 국민연금 재정계산: 국민연금 장기재정추계 및 운영개선방향(제2차 국민연금재정계산 보고서)》
- 국민연금법. (개정 2013. 7. 30, 법률 제 11974호.)
- 국방부. 2014. 《2013년 군인연금 주요 통계도표》
- 국회예산정책처. 2012. 《2012~2060년 장기 재정전망 및 분석》
- 기획재정부. 2011. 《2011~2015년 국가재정운용계획》
- 안전행정부. 《민·관 보수수준 실태조사》. 각 년도.
- 통계청. 2013. 《2012년 국민생명표》
- 《내일신문》. 2012. “퇴직 53세, 은퇴 62세 … 불안한 50대.” 12월 26일.
- 《한겨레》. 2012. “평균 은퇴연령 53살.. 갈수록 빨라진다.” 12월 13일.