

요약

I. 서론

- 최근 퇴직연금시장이 DB형 중심에서 DC형 중심으로 전환되고 적립금 운용규제 완화 등으로 퇴직연금을 둘러싼 환경은 가입자교육을 보다 요구함
 - 2017년부터 자영업자 등으로 퇴직연금 가입 대상이 대폭 확대되어 별도의 가입자교육이 필요한 상황임
 - 그럼에도 가입근로자의 35%가 교육을 경험하지 못하고 교육내용 역시 부실해 형식적인 교육에 그치는 것으로 조사됨
- 이에 본 연구는 가입자교육의 해외 사례 및 특징, 가입자교육의 실태 및 인식평가 등을 통해 환경변화에 부응한 개선 방안을 검토함
 - 해외의 가입자교육 실태를 우리나라와 대비하여 평가한 후 나타난 제반문제에 기초하여 개선 방안을 제시함

II. 가입자교육 의의 및 체계

- (의의) 가입자가 퇴직연금과 관련해 합리적인 의사결정을 내릴 수 있는 능력을 향상시키고 의사결정에 필요한 지식과 정보를 제공하는 것을 의미함
 - 교육목적은 근로자의 퇴직급여에 대한 수급권 보호와 적립금의 안정적 운용을 통해 근로자의 노후생활을 대비하는 데 있음
 - 가입자교육의 일차적 목적은 가입자의 수급권 보호이며 이차적 목적은 합리적 자산운용을 통한 노후자산 확보임
 - 가입자교육 목적에 기초하는 경우 가입자교육 유형은 퇴직연금 전반에 대한

제도교육과 투자교육으로 크게 이원화됨

- (특징) 퇴직연금 가입 대상자 및 가입목적 등을 고려할 때 일반 금융소비자교육과 차이가 존재함
 - 퇴직연금 피교육자는 비교적 동질적 그룹이고 피교육대상자의 노후생활 복리증진이라는 뚜렷한 목적을 지니고 있는 점에서 차이가 존재함
 - 금융소비자교육은 교육기관 중심으로 이루어지는 반면, 가입자교육과 관련된 자는 근로자를 제외한 모든 수탁자가 해당됨
 - 또한 퇴직연금 가입자교육 부실은 가입자 이익을 침해할 여지가 있는 반면, 금융소비자교육 부실은 금융문제 해결능력 미흡으로 나타나는 점이 차이임

- (법체계) 근퇴법에 퇴직연금제도를 설정한 사용자는 매년 1회 이상 교육을 실시하여야 한다고 명시하고, 사업자에게 교육을 위탁할 수 있도록 규정함
 - 가입자교육의 일차적 책임은 사용자인 기업에 있지만 사업자에 위탁하여 운영하도록 하고 있어 이차적 책임은 사실상 사업자에 있음
 - 교육사항은 전반적인 제도내용과 DB형제도 및 DC제도 특성에 따라 규정하고 있음
 - 제도일반에 관한 내용은 각 제도에 공통적으로 적용되는 내용으로 퇴직연금제도 및 이와 관련된 세제, 노후설계에 관한 사항임
 - DB형은 부담금 납입, 급여액 수준 등 근로자 수급권과 관련된 사항이, DC형은 자산운용 방법, 수수료 수준 등과 관련된 사항이 교육내용임
 - 사내게시, 서면, 집합교육 등을 통해 교육하도록 되어 있으며, 사업자에 위탁시 교육시기, 교육방법 등을 포함한 위탁계약을 체결하도록 규정함

Ⅲ. 해외 가입자교육 사례 및 특징

1. 현황

- 미국은 가입자에 대한 교육의무가 법에 직접적으로 규정되어 있지 않지만 수탁자책임을 이행하기 위해 간접적으로 가입자교육을 유도함
 - ERISA법은 퇴직연금 플랜 운영관리 등 재량권이 있는 수탁자에게 충실의무, 주의의무 등 수탁자책임을 부여함
 - 이러한 수탁자책임을 경감하기 위해 미국기업은 자발적으로 가입자에게 교육 서비스를 제공하는 추세임

- 영국은 퇴직연금 가입에 강제성이 없어 세금혜택을 통해 퇴직연금 가입을 유도하므로 근로자 대상 가입자교육을 수탁자의무사항으로 규정하지 않음
 - 즉, 제도적 장치보다 사용자의 자율적 판단에 의해 가입자교육이 이루어지고 있는 실정임
 - 반면 일본은 DC형 퇴직연금에 대해 법적·제도적으로 가입자교육을 의무화하고 있는 점이 특징임
 - 최근 일본은 가입자교육을 충실의무와 주의의무에 입각하여 사용자에게 노력의무를 부과하고 있으며 제도 도입 후 계속교육의무를 별도로 부과함

2. 사례

- (교육 가이드라인) 미국은 가입자에게 운용상품에 관한 정보를 제공하도록 하고 있으며 제공할 정보는 필수제공정보, 요청 시 제공정보 등이며 투자교육 가이드라인을 제시함
 - ERISA 404(c) 규칙 등을 참조하여 미국 노동부는 금융회사 등 수탁기관이 가입자에게 제공해야 할 운용상품에 관한 정보를 제시함

- 또한 교육내용을 명확히 하는 투자 가이드라인을 설정하고 이 기준에 입각하여 가입자교육이 이루어지도록 유도함
 - 금융 및 투자정보, 자산배분 등과 관련된 사항에 대해 가이드라인을 설정하고 있으며 이 가이드라인에 의해 투자교육이 이루어짐
 - 일본 또한 미국처럼 가입자교육 가이드라인을 사용자 및 수탁자에게 통지하는 방식으로 제시함
 - 기여한도액, 운용상품, 급여수령방법, 수탁기관 역할, 자산운용 시 유의점, 리스크 종류와 내용, 분산투자 방식과 효과 등을 교육하도록 함
- (계속 교육) 일본은 운용규제 완화 등으로 DC형 가입자의 운용상품 니즈가 보다 다양화됨에 따라 투자지식 이해도 향상을 위한 계속교육을 강화함
- 2011년 법률개정을 통해 계속교육에 대해 사용자 배려의무를 명문화함
 - 법률개정에 기초하여 기업연금연합회 등에서는 계속교육방향을 설정하여 계속교육 시행을 권장함
 - 법령상에 예시된 교육사항, 연금제도 전반 및 은퇴설계를 교육하며 집합교육 또는 가입자별 차등교육, 테마별 교육 등을 병행하도록 하고 있음
 - 계속교육에서 다루는 주요내용은 직장인 인생설계, DC제도 자산운용 방법, PDPA(Plan, Do, Check, Action) 사이클 이해, 자산배분 등임
- (교육 전문성) 미국은 연금전문가 교육과 전문가 자격증제도 등에 의해 가입자교육 전문성을 제고하기 위해 퇴직연금 교육 프로그램을 운영함
- 그 대표적인 것이 RPA(Retirement Plans Associate) 자격제도 운영이며 최근에는 401(k) 플랜, IRA와 관련된 지식까지 자격제도에 포함함
 - 영국은 기업의 퇴직연금 담당자의 전문성이 가입자교육의 질적 측면에서 중요하다고 인식하고 수탁자전문지식을 감독규정에서 요구함
 - 일본 또한 상공회의소와 일본 DC협회가 각각 운영하는 DC Planner와 DC Advisor 등의 퇴직연금 관련 자격제도를 도입·운영함

- 2016년 일본은 퇴직연금연합회가 주관하는 퇴직연금 관리사 자격제도를 별도로 도입하여 가입자교육 담당자의 전문성 제고에 노력함

■ (교육인프라) 영국은 연금교육서비스센터(The Pension Advisory Service)를 설치해 양질의 교육서비스를 제공받을 수 있도록 인프라를 구축함

- TPAS는 정부로부터 독립된 업무를 수행하는 공공기관으로 퇴직연금과 관련된 정보와 지식을 제공하는 서비스를 제공함
 - TPAS는 교육 프로그램 개발 및 서비스 제공에 주도적 역할을 담당하며 사용자가 TPAS에 가입자교육을 의뢰할 경우 교육서비스를 제공함
- 반면 일본의 경우는 기업연금연합회에서 DC형 가입자를 대상으로 사용자(기업)로부터 위탁받아 교육서비스를 제공함
 - 공동교육의 경우 교육을 실시하기 곤란한 기업의 종업원과 개인적인 사정으로 공동교육에 참석하지 못한 가입자를 대상으로 실시함

■ (교육차별화) 일본 수탁기관들은 전문회사를 통한 교육서비스 제공, 전문교육조직 운영, 가입자별 맞춤형 교육 등을 통해 교육서비스를 차별화함

- J-PEC(Japan Pension Navigator) 등과 같은 운영관리 전문회사를 공동으로 설립하여 퇴직연금 가입자교육을 체계적으로 실시함
- 일본의 손보재팬 DC는 가입자교육 전문조직을 개설하고 다양한 교육자료 등을 개발함으로써 교육서비스의 차별화를 도모함
 - 특히 2008년부터 교육전문부서 HARP(Happy Aging and Retirement Planner)를 설치·운영함
 - HARP 교육 프로그램은 고객의 만족도를 높이기 위해 가입업종 및 규모, 근로자 직군 및 가입연령 등에 따라 맞춤형 교육서비스를 제공함
- Fidelity는 IT 기술력을 바탕으로 한 인터넷을 통해 자동화된 매뉴얼을 사용함으로써 가입자별로 맞춤형 교육서비스를 제공함
- 또한 미국 와이어 하우스(Weyerhaeuser)社 등은 수탁기관에 가입자교육을 위탁

하지 않고 사용자가 직접 근로자 대상으로 차별화된 가입자교육을 실시함

- 미국 와이어 하우저社は 가입자교육 프로그램 차별화를 통해, 일본 이온社는 금융기관과 연계된 가입자교육을 통해, 일본 CSK 그룹은 맞춤형 계속교육을 통해 자사의 근로자에게 교육서비스를 제공함

- (정책당국 역할) 일본은 가입자교육 모범사례 공시, 주기적인 가입자교육 실태조사 등을 통해 가입자교육의 중요성을 재인식시키는 역할을 담당함
 - 일본 후생노동성은 가입자교육 제공 경험이 부족한 기업들에게 도움이 될 수 있도록 퇴직연금 교육제공 모범사례를 조사하여 웹사이트에 공지함
 - 모범사례의 주요내용은 가입자교육 내용, 가입자교육 제공체계, 계속교육 실시, 교육방법 등임
 - 또한 가입자교육 문제 등을 파악하기 위해 가입자교육 실시를 포함한 DC형 제도 전반에 대한 실태조사를 민간기관에 위탁하여 시행함
 - 가입자교육이 규제보다는 시장의 자율기능에 의해 보다 내실화되도록 정부가 적극 유도함

3. 소결(특징)

- 특징으로는 기금형으로 운영하는 국가는 일본에 비해 법적규제가 엄격하지 않지만 수탁자책임을 경감하기 위해 양질의 교육서비스를 제공하는 점임
 - 가입자교육 가이드라인 설정, 계속교육 지침 등을 마련하여 가입자교육 내실화를 유도하고 있는 것으로 평가됨
- 또한 퇴직연금 관리사제도 도입, 수탁자 전문지식 요구를 통해 교육전문성을 강화하며, 교육인프라를 통해 교육의 사각지대를 해소하고자 하는 점임
 - 미국은 RPA 제도, 일본은 퇴직연금 관리사제도, 영국은 수탁자 전문지식 요구 등을 통해 교육 전문성을 제고하고 있는 것으로 판단됨

- 또한 영국은 공적 교육전문기관 운영, 일본은 민간 교육전문기관 운영 등을 통해 교육의 사각지대를 해소하고자 하는 점이 특징적임
- 특히 수탁기관들은 전문회사에 의한 교육 제공 등을 통해 교육 차별화를 유도하고 사용자 중심으로 교육을 제공하고 있음
- 가입자교육 모범사례 공시 등을 통해 기업으로 하여금 교육의 중요성을 재인식시키는 역할을 정책당국이 담당하는 점은 시사하는 바가 큼

IV. 가입자교육 실태 및 인식 평가

1. 가입자교육 실태

- 30인 미만 기업의 가입자교육 담당 인력은 매우 적어 영세기업의 86.7%가 1명이 가입자교육을 담당함
 - 300인 이상 대기업 대부분(66.7%)은 2명 이상의 가입자교육 담당자를 두고 있어 영세기업과 비교 시 큰 차이가 존재함
- 기업의 32.0%가 가입자교육의 법적 책임을 인식하지 못하고 저소득계층에 대한 교육 횡수 의무화, 제재조치 강화 등에 매우 부정적임
 - 가입기업의 56.7%가 가입자교육 횡수 의무화를 반대하고, 교육 미실시에 엄격한 제재조치가 필요하다고 응답한 비율은 16.3%에 불과함
- 가입기업의 87.7%는 사업자에 위탁하여 교육을 실시하며, 계속교육 경험이 거의 없으며 기업 간 대면교육의 차이가 크게 나타남
 - 제도 가입 후 계속교육을 받은 근로자는 14.3%에 불과하며 대기업에 비해 중소기업의 경우 대면교육의 비중이 매우 낮은 수준임

- 가입자교육의 내용은 초보적인 퇴직연금제도 일반교육(40.2%) 중심으로 이루어지고 있는 상황임
- 가입자교육 경험이 상대적으로 부족한 영세기업의 근로자가 교육의 만족도 및 이해도가 높은 것으로 나타남
 - 가입자교육 기회가 상대적으로 낮은 저소득계층이 가입자교육에 대한 니즈가 높아 자연스럽게 퇴직연금 이해도 향상으로 나타난 결과임
- 가입자교육에서 핵심적인 투자교육을 받은 근로자는 21.7%에 불과하고 투자교육의 경험은 소득이 높은 대기업일수록 높은 수준임
 - 투자교육 이후 가입자의 42.4%가 투자상품에 대한 이해도가 향상되고 투자상품 포트폴리오 변경으로 운용수익률이 향상된 것으로 나타남
 - 원리금보장형보다 실적배당형 중심으로 투자상품을 변경(88.2%)하여 68.8%의 가입자가 1~3%의 운용수익률 상승효과를 시현함

2. 가입자교육 인식: 문제 및 개선인식 중심

- 가입근로자는 형식적인 가입자교육을 가장 큰 문제로 인식하고 다음으로 기업의 교육 무관심, 교육 담당자의 전문성 부족, 대면교육 부실 등을 지적함
 - 저소득계층 근로자는 형식적인 가입자교육(28.4%)보다 오히려 기업의 교육 무관심(36.5%)을 더 큰 문제로 인식하는 점이 특징적임
- 가입근로자는 기업이 개선할 사항으로 적립금 운용에 필요한 투자교육 추가를 지적하고 있으며 다음으로 언제든지 교육받을 수 있는 여건 조성임
 - 기업의 개선사항은 투자교육 추가(28.2%), 교육받을 환경 조성(19.3%), 근로자 눈높이에 맞는 교육제공(18.0%) 순임
 - 투자교육 추가사항으로는 투자수익률 및 위험정도(49.0%), 투자상품 수수료(48.7%), 금융투자정보(43.0%) 등이 필요하다고 지적함

- 가업근로자는 정부가 개선할 사항으로 교육내용의 표준화(35.0%), 전문교육기관 운영(17.5%), 교육 관리·감독(14.8%)이 필요하다고 지적함
 - 반면, 공영방송을 활용한 가입자교육 홍보, 기업의 교육책임 강화는 상대적으로 낮은 개선사항으로 지적함
 - 개선의 필요성 인식정도는 성별, 연령별, 소득계층별, 기업규모별 등에 따라 차이가 존재해 향후 이를 감안한 대책마련이 필요한 것으로 판단됨

3. 가입자교육 평가: 개선과제 중심

- 가입자 설문조사 결과를 외국의 가입자교육 사례와 비교하는 경우, 우리나라 가입자교육은 대략 다음과 같은 개선과제가 존재하는 것으로 평가됨
- 가입자교육 법적 책임은 미국 등에 비해 엄격하지만 사업자에게 교육을 일괄 위탁함으로써 사용자 역할이 상대적으로 미흡한 것으로 평가됨
 - 가입자교육의 법적 책임이 사용자에게 일차적으로 있다는 사실 자체도 알지 못하는 중소기업이 상당하고 법적제재에는 매우 부정적임
- 교육내용이 매우 형식적이며 투자 중심 교육이 제대로 이루어지지 않아 퇴직연금 규제 완화 등 환경변화에 대응하지 못하는 것으로 평가됨
 - 반면 미국 등 선진국은 가입자교육 매뉴얼 작성과 표준화, 투자교육 가이드라인 설정 등으로 교육의 내실화를 도모하는 것으로 판단됨
- 영세기업은 비용부담 가중으로 교육 담당 인력이 부족하여 체계적인 교육시행이 어렵고 교육활성화를 위한 정책당국의 역할도 미미한 것으로 평가됨
 - 기업규모가 작을수록 가입자교육 경험이 낮고 대면교육 등을 통한 교육이 이루어지지 않아 이들을 위한 교육인프라 구축이 필요한 것으로 판단됨
 - 일본 등에 비해 가입자교육에 대한 정부 역할이 미흡한 것으로 나타나 가입자교육의 관리·감독 차원에서 정부의 역할 문제가 중요과제로 평가됨

V. 가입자교육 개선 방안

1. 기본 방안의 설정

- 가입자교육에 대한 해외 사례, 우리나라 가입자교육 실태 등을 비교한 후, 나타난 문제점을 검토한 결과, 제도 개선은 4가지 측면에서 요구됨
 - 이들 4가지 기본 방안에 기초하여 각각의 세부 개선 방안을 모색함

〈요약 표-1〉 개선의 기본 방안

검토 결과	개선의 기본 방안	
<ul style="list-style-type: none"> • 교육 책임의식 결여 - 사용자 등 	방안 설정	<ul style="list-style-type: none"> • 수탁자에 대한 교육 책임이 부여되는 방향 - 근로자와 수탁자 간 이해상충문제 해소 • 교육의 내실화를 유도하는 방향 - 실질적인 가입자교육 지향 • 인프라구축을 통해 교육 사각지대 해소 방향 - 저소득계층 등 교육 취약계층 해소 • 교육 인식 전환을 유도하는 방향(정부역할) - 가입자교육 관련자의 인식전환 필요
<ul style="list-style-type: none"> • 교육의 내실화 부재 - 형식적인 교육 		
<ul style="list-style-type: none"> • 취약계층 대상 교육 미흡 - 교육인프라 미구축 		
<ul style="list-style-type: none"> • 교육 관련자 인식저조 - 정책당국 등 		

- 우리나라 퇴직연금 운영은 미국 등과 달리 계약형으로 이루어지고 있는 점을 감안해 제도 개선이 필요하다는 점임(〈요약 표-1〉 참조)
 - 둘째, 가입자교육이 실질적으로 이루어지는 방향(가입자교육의 내실화)으로 제도 개선이 이루어질 필요가 있다는 점임
 - 셋째, 제도 개선은 가능한 한 퇴직연금제도의 이해도가 부족하고 투자능력이 미흡한 취약계층 근로자 중심으로 이루어질 필요가 있다는 점임
 - 넷째, 사용자, 사업자, 정책당국 모두가 교육의 중요성을 재인식하는 방향으로 제도 개선이 요구된다는 점임

2. 세부 개선 방안

가. 사용자의 가입자교육 책임 강화

- 사용자와 사업자 간의 역할 분담 차원에서 사용자에게 가입자교육이 제대로 이루어지고 있는지 점검하고 평가하는 역할을 부여하는 것이 바람직함
 - 기업에게 일차적 가입자교육 법적 책임이 있음에도 이를 인식하지 못하고 있는 등 사용자의 가입자교육 무관심(30.5%)이 심각하기 때문임
 - 따라서 사용자가 사업자에게 가입자교육을 위탁하여 교육책임 모두를 전가하지 않도록 제도 개선이 필요함

- 제도 도입 이후 교육이 지속적으로 이루어지도록 사용자에게 대한 계속교육의무 규정을 마련하고 교육정도를 반영한 성과를 명확히 하는 방안이 요구됨
 - 우리나라는 1회 이상 교육 실시 규정이 있는 반면, 일본처럼 계속교육에 대한 사용자 책임이 명문화되어 있지 않아 교육활성화가 미흡함
 - 또한, 교육 미시행에 따른 페널티 부여도 필요하지만, 교육이 충실히 이루어졌을 경우 인센티브 부여 방안도 전향적으로 검토할 필요가 있음

나. 가입자교육의 내실화 유도

- 미국 등처럼 필수적으로 교육하여야 하는 사항을 제시한 교육 가이드라인을 마련하고 가입자교육의 내용을 표준화(매뉴얼화)할 필요가 있음
 - 근퇴법상에 교육내용이 광범위하게 명시되어 있지만 어느 범위까지 교육이 이루어져야 하는지 불명확해 교육내용이 상이하기 때문임
 - 설문조사 결과, 가입근로자 및 가입기업 모두 형식적인 가입자교육을 가장 큰 문제로 지적함
 - 따라서 최소한 어느 범위까지 교육이 이루어져야 하는지 교육 가이드라인 지

침을 제시하는 것이 바람직함

- 또한 가입자교육 내용을 고려한 교육방법의 차별화, 가입자 특성을 고려한 맞춤형 교육 실시가 이루어질 필요성이 있음
 - 제도일반 등 간단한 정보제공이 요구되는 내용은 서면교육으로, 재무 투자교육 등 집중도가 요구되는 내용은 집합교육으로 하는 방안이 필요함
 - 적립금 운용 방법, 노후재무설계 등 가입자의 노후에 직접적 영향을 미치는 사항에 대해서는 대면(집합)교육을 원칙으로 하는 방안 검토 등이 필요함
 - 동일한 교육을 반복 실시하는 경우 교육의 필요성을 느끼지 못하므로 직종별, 성별 등을 감안한 맞춤형 교육 프로그램을 개발할 필요가 있음

- 투자 중심 가입자교육을 통해 투자운용능력을 제고할 수 있도록 투자상품의 운용 방법 등에 대한 교육 강화가 요구됨
 - 근퇴법의 투자교육 사항에 투자상품의 예상수익률 및 위험정도, 투자상품 운용수수료, 투자방법 등을 추가 반영하여 교육하는 것이 바람직함
 - 투자교육을 받은 가입자의 42.3%가 교육 이후 투자상품을 변경하였으며, 변경 후 94%가 수익률 개선효과가 나타나고 있기 때문임
 - 특히 소득이 낮은 근로자나 영세사업장 근로자일수록 투자교육의 경험이 없는 것으로 나타나, 이들을 위한 투자교육 방안 모색이 요구됨

다. 가입자교육의 인프라 강화

- 저소득 계층 근로자 등을 위해 가입자교육을 객관적이고 독립적으로 제공하는 전문화된 가입자교육 서비스센터 도입이 검토될 필요가 있음
 - 설문조사 결과, 가입자들은 원하는 시간에 교육을 받기 어렵고 회사가 교육참여를 적극 독려하지 않는 점 등을 큰 문제로 지적함
 - 가입자와 사용자, 또는 사업자 간의 이해상충문제를 해소하여 교육의 질을 제

고할 수 있는 영국식 교육 인프라 구축 검토가 요구됨

- 또한 자영업자 등 교육 소외계층을 위해 퇴직연금 모집인이 가입자교육 서비스를 제공토록 하고 교육전문가 양성제도의 도입 검토가 바람직함
 - 자영업자, 공무원 등 기업에 근무하지 않는 퇴직연금 가입자 대상으로 퇴직연금 모집인이 교육을 담당하는 것도 하나의 대안이 되기 때문임
 - 또한 연금교육 담당자의 전문성이 미흡한 것으로 나타나 연금교육 전문가 양성제도의 도입 검토가 요구됨
 - 미국의 연금전문가 자격제도, 일본의 퇴직연금 관리사제도, 영국의 수탁자 자격기준 강화 등을 벤치마킹할 필요성이 존재함

라. 가입자교육의 관리·감독 철저: 정부역할 중심

- 가입자교육에 대한 현장 실사나 설문조사를 주기적으로 실시하여 교육실시 여부, 교육내용 등에 대한 평가가 이루어지도록 정책적 제도 개선이 요구됨
 - 사용자의 퇴직연금 사업자에 대한 책임 전가 등 총체적인 가입자교육 부실문제를 개선하기 위해 가입자교육 참여자의 인식전환이 절실함
 - 이를 위해 가입자교육에 대한 정부의 인식전환과 역할이 보다 중요함
 - 또한 교육결과에 대한 가입자 평가와 외부 퇴직연금 전문기관의 평가 등 다면평가제도의 운영을 전향적으로 검토할 필요가 있음
- 또한 일본처럼 수탁기관 또는 사용자의 가입자교육 모범사례를 정부차원에서 발굴하여 교육 기법 등이 공유되도록 유도하는 것이 바람직함
 - 가입자교육은 교육참여자의 적극적인 관심과 참여를 이끌어내야 하고 여기에는 교수방법 등 많은 기술적 측면이 요구되기 때문임
 - 또한 퇴직연금 참여자의 교육 중요성 인식 확대와 근로자의 인식 전환을 위해 정부차원의 교육 독려 및 홍보 방안이 마련되어야 할 것임