Ⅴ. 가입자교육 개선 방안

지금까지 가입자교육의 의미 및 체계, 가입자교육에 대한 해외 사례, 그리고 가입자(가입근로자 및 가입기업) 대상으로 가입자교육 실태 및 인식 평가 등을 살펴보았다. 이를 토대로 제 5장에서는 교육개선의 기본 방안을 설정한 후 세부 방안을 제시하는 것으로 하였다.

세부 방안은 기본 방안을 전제로 이루어져야 한다고 보고 네가지 측면에서 기본 방안을 설정하였다. 먼저 우리나라는 계약형 지배구조 형태로 운영되고 있어, 지배구조와 관련된 개선, 교육 내실화 관련 개선과 교육 사각지대 해소와 관련된 개선, 그리고 근로자, 사용자, 사업자 등 교육과 관련된 자의 인식 제고와 관련된 개선 등 4가지 기본 방안(제1절 기본 방안의 설정)을 설정한 후 이들 각각에 대응한 방안(제3절 세부 개선 방안)을 제시하는 것으로 하였다.

1. 기본 방안의 설정

전술한 바와 같이 퇴직연금 가입범위 확대, 퇴직연금 적립금 규제 완화, DC형 중심 시장재편 등으로 가입자교육을 둘러싼 퇴직연금 환경은 급변하고 있다. 이러한 환경변화를 고려한 가입자교육의 개선이 그 어느 때보다도 요구되고 있다. 해외의 가입자교육 사례, 우리나라의 퇴직연금 가입자교육 실태 등을 종합적으로 검토한 결과, 가입자교육의 법적 책임은 미국 등에 비해 엄격함에도 오히려 사용자 책임의식 결여로 가입자교육이 형식적으로 이루어지는 것으로 나타나고 있다. 즉 가입자교육이 대부분 사업자에게 일괄 위탁하는 방식으로 이루어져 사용자의 역할이 매우 미미

한 것으로 평가되고 있다. 또한 실시되고 있는 가입자교육에 있어서도 미국 등 선진국과 달리 가입자니즈를 반영한 교육 부재 등으로 내실화가 미흡한 것으로 나타나 가입자교육의 실효성이 낮은 수준이다. 특히 가입자교육이 가장 필요한 취약계층을 위한 교육 체계가 제대로 마련되고 있지 않고 가입자교육을 위한 인프라가 체계적으로 구축되지 않아 이에 대한 대책이 필요한 것으로 나타났다. 이러한 상황을 고려할 때 가입자교육의 개선은 기본적으로 다음과 같은 방향(4가지)으로 이루어질 필요가 있다(〈표Ⅴ-1〉 참조). 이를 좀 더 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

〈표 Ⅴ-1〉 개선의 기본 방안

검토 결과(현황)	개선의 기본 방안	
• 교육 책임의식 결여 - 사용자 등	방안 설정 (4가지)	• 수탁자에 대한 교육 책임이 부여되는 방향 - 근로자와 수탁자 간 이해상충문제 해소 • 교육의 내실화를 유도하는 방향 - 실질적인 가입자교육 지향 • 인프라 구축을 통해 교육 사각지대 해소 방향 - 저소득계층 등 교육 취약계층 해소 • 교육인식 전환을 유도하는 방향(정부역할) - 가입자교육 관련자의 인식 전환 필요
• 교육의 내실화 부재 - 형식적인 교육		
• 취약계층 대상 교육 미흡 - 교육인프라 미구축		
• 교육 관련자 인식 저조 - 정책당국 등		

첫째, 우리나라는 계약형 지배구조 형태로 운용되고 있어 사용자 등에 교육 책임을 보다 강화하는 방향으로 제도 개선이 이루어질 필요가 있다.[50] 우리나라는 퇴직연금 가입자교육을 비롯한 모든 퇴직연금 업무를 일괄적으로 퇴직연금 사업자에게 일임하는 계약형 지배구조 형태로 운용되고 있기 때문이다. 따라서 가입근로자와 수탁자 간의 이해상충문제를 해소하기 위해 별도의 제도적 장치보완이 필수적이다. 따라서 시장의 자율기능보다 가입자교육의 책임을 제도적으로 명확히 하는 방향으로 개선하는 것이 바람직하다.

50) 미국 등과 같은 기금형 지배구조에서는 수탁자 감시기능 마련 등으로 근로자와 수탁자 간의 이해상충문제를 최소화할 수 있어 제도적 장치보다 시장의 자율기능에 초점을 맞춘 가입자교육이 가능함

둘째, 가입자교육이 보다 내실화되는 방향으로 제도 개선이 이루어질 필요가 있다. 즉, 형식적인 교육이 아닌 실질적 교육이 되도록 제도가 보완될 필요가 있다. 이 경우 DC형 중심의 시장개편, 퇴직연금 적립금 규제 완화 등과 같은 환경변화에 대비한 교육 체계의 개선이 요구된다. 예를 들어 최근의 환경변화는 퇴직연금제도 이해도 중심의 교육 이외에 투자 중심의 교육을 보다 요구하고 있기 때문이다.

셋째, 가입자교육은 상대적으로 퇴직연금제도의 이해도가 부족하고 투자능력이 미흡한 취약계층 중심으로 개선이 이루어질 필요가 있다. 즉, 고소득 근로자보다는 저소득 근로자에게, 대기업 사업장보다는 영세사업장에게 좀 더 초점을 맞춘 제도 개선으로 교육의 사각지대를 해소시키는 것이 바람직하다. 그 이유는 저소득 근로자나 영세사업장에 근무하는 근로자는 상대적으로 투자능력이 부족하고 투자정보를 접할 기회가 많지 않기 때문이다. 특히 개인형 퇴직연금에 가입하는 영세자영업자는 기업의 조력 없이 개인 스스로 의사결정에 따라 자산운용을 하여야 하기 때문이다.

마지막으로 사용자, 사업자 등이 교육의 중요성을 재인식하는 방향으로 제도 개선이 이루어질 필요가 있다. 가입자 및 사용자 등의 인식전환이 없는 상태에서 가입자 교육의 실효성을 기대하기 어렵기 때문이다. 사용자는 교육의 책임주체라는 점을 재인식하고 적극적으로 근로자들이 교육에 참여하도록 유도할 필요가 있다. 또한 교육의 실행주체인 사용자는 교육 제공을 통해 근로자가 합리적인 의사결정을 하는데 도움을 줄 수 있도록 노력하고, 정부는 교육이 제대로 이루어지고 있는지 상시 감독하는 방향으로 정책을 수립하여야 할 것이다. 이상과 같은 4가지 기본 방안에 기초하여 세부 개선 방안을 제시하면 제2절과 같다.[51]

51) 해외 가입자교육 사례, 우리나라 가입자교육 실태 등을 통해 나타난 문제점을 토대로 개선의 기본 방안(4가지)을 설정(제1절)하고, 이들 각각의 기본 방안에 기초한 세부 개선사항을 제시하는 것으로 하였음

2. 세부 개선 방안

가. 사용자의 교육책임 강화

근로자 퇴직급여보장법에 가입자에 대한 교육 책임이 일차적으로 사용자에게 있음에도 불구하고, 대부분의 기업은 퇴직연금 사업자에 교육을 일괄 위탁하고 있는 실정이다. 퇴직연금 가입기업을 대상으로 설문조사 한 결과, 가입기업의 87.7%가 퇴직연금 사업자에게 가입자교육을 위탁하고 있는 반면, 기업이 직접 가입자교육을 담당하는 경우는 12.0%에 불과하다. 또한 기업에게 일차적 교육 법적 책임이 있음에도 이를 인지하지 못하는 경우도 전체 가입기업의 32.0%에 이르고 있는 실정이다. 사용자인 기업과 근로자 간 충분한 협의를 거쳐 교육이 이루어지기보다 사용자 인식부족으로 사업자 주도의 일방적 교육이 이루어지고 있는 현실이다. 이처럼 사용자의 가입자교육 무관심, 그리고 사업자 편중 교육 등으로 근로자에 대한 가입자교육이 형식적으로 이루어지고 있다. 가입자가 적정한 교육을 받을 권리가 침해되는 결과를 초래하고 있다하겠다. 이는 가입근로자의 30.5%가 기업의 가입자교육 무관심이 주요 문제로 지적하고 있는 데에서도 알 수 있다.[52)]

〈표 Ⅴ-2〉 사용자 등의 교육책임 강화(안)

현황	방향
• 현재, 사업자주도의 일방적 교육 - 교육책임을 사업자에게 전가 • 사업자, 교육의 법적 책임 인지 부족 - 가입기업의 32.0% 수준 • 근로자의 교육 받을 권리 침해 우려 - 가입자와 수탁자 간 이해상충문제 존재	• 사용자와 사업자 간 교육 역할분담 검토 - 사용자: 교육내용 의뢰 및 평가 등 • 계속교육 시행 책임의 명확화 - 근퇴법 및 시행령 개정(일본 사례 참조) • 사업자 평가 시 가입자교육 성과 반영 - 제재조치(미시행) vs 인센티브(충실시행)

52) 미국은 사용자의 수탁자책임 강화 차원에서 사용자의 가입자교육 책임을 보다 강조하고 있으며, 일본은 근로자의 수급권 보호를 위해 직접 가입자교육을 실시하는 기업이 증가하는 추세임

따라서 가입자교육에 대한 역할 분담차원에서 사용자의 교육책임을 강화하는 방향으로 제도 개선이 요구된다. 즉 사용자가 사업자에게 가입자교육을 위탁하여 교육책임 모두를 사업자에게 전가하지 않도록 제도적 개선이 요구된다. 예를 들어 근로자 퇴직급여보장법을 개정하여 사업자의 가입자교육이 체계적으로 이루어지고 있는지 상시 점검하고 평가하는 최소한의 책임을 부여하는 방안 검토가 요구된다.

둘째, 가입자교육이 제도 도입 후 지속적으로 이루어지도록 사용자에 대한 계속교육 의무화 규정이 제정될 필요가 있다. 1회 이상 가입자교육을 실시하도록 규정되어 있을 뿐, 계속교육의 시행 등과 관련된 규정은 마련되어 있지 않아 가입자교육이 지속적으로 이루어지지 않기 때문이다. 이에 반해 일본은 2011년 법률개정을 통해 계속교육에 대해 사용자의 배려의무를 명문화하고 있다.[53] 즉 일본은 지속적인 가입자교육을 통해 제도의 이해수준을 높이고 투자지식 능력 제고를 위해 제도적으로 계속교육 실시를 의무화하고 있다. 이러한 점에서 우리나라도 사용자의 가입자교육 책임에 계속교육의 책임도 명확히 하여 실질적인 가입자교육이 이루어지도록 유도하는 것이 바람직하다.

셋째, 가입자교육 미시행 시에 따른 페널티(제재조치)도 필요하지만 가입자교육이 충실히 이루어졌을 경우 인센티브 부여 방안도 검토될 필요가 있다. 현재 가입자교육을 실시하지 않는 경우 사용자와 가입자교육을 위탁받은 퇴직연금 사업자에게는 과태료 1천만 원이 부과된다. 이러한 1천만 원의 낮은 과태료 수준도 문제일 수 있지만 오히려 가입자교육을 활성화하기 위한 인센티브 제도가 존재하지 않는 점이 문제로 지적된다. 퇴직연금 가입기업(N = 300)을 대상으로 설문조사한 결과, 가입기업의 66.0%가 가입자교육 제재조치 강화에 부정적 의견을 나타내 인센티브 중심의 가입자교육 활성화 대책이 보다 요구되기 때문이다. 적정한 제재조치와 더불어 가입자교육을 잘 시행하고 있는 사용자에 대해서는 사업자 평가 시 가점 부여 등 일정한 인센티브를 부여하는 방안도 전향적으로 검토해 볼 필요가 있다.

53) 일본은 사용자의 계속교육에 대한 책임을 보다 강화하기 위해 2011년 8월 제정된 연금확보지원법에 의해 확정갹출연금법을 개정함

나. 가입자교육의 내실화 유도

퇴직연금 가입근로자 및 가입기업 모두 공통적으로 형식적인 가입자교육을 가장 큰 문제점으로 지적하고 있다. 가입근로자를 대상으로 설문조사한 결과, 가입자교육 문제로 형식적인 가입자교육(52.5%)을 가장 높게 지적하였으며, 투자지식 및 투자상품 교육 미흡(41.2%), 교육 담당자 전문성 부족(33.5%) 순으로 문제가 있다고 지적하고 있다. 가입기업 또한 퇴직연금제도 일반(51.7%) 위주로 교육하는 것으로 나타나 가입자교육이 형식적으로 이루어지고 있다. 이에 따라 가입자교육의 내실화차원에서 미국 등 선진국에 준하는 방향으로 제도 개선이 이루어질 필요가 있다. 이를 위해서는 미국 등 선진국처럼 가입자교육 내용의 표준화 및 구체적인 지침마련이 필요하다는 점이다.

〈표 Ⅴ-3〉 가입자교육의 내실화 유도(안)

현황	방향
• 형식적인 가입자교육이 가장 큰 문제 - 가입근로자의 52.5%가 지적 • 투자환경을 반영한 투자교육 미흡 - 제도일반 교육에 머무르는 수준 • 법상 가입자교육 대상 불명확 - 기업, 사업자마다 상이 • 교육방법의 차별화 부재 - 교육수준을 미고려	• 교육내용의 표준화 및 투자 중심 교육 강화 - 미국처럼 교육 내용의 표준화 검토 - 근퇴법에 투자교육 내용 추가 보완 등 • 교육내용을 고려한 교육방법 차별화 - 대면교육: 재무설계 및 투자교육 등 - 온라인교육: 제도이해 등 • 교육내용의 다양화 및 맞춤교육 유도 - 예: 가입자특성별 반영(연령별, 직무별)

그 이유는 근로자 퇴직급여보장법상에 교육 내용이 광범위하게 명시되어 있지만 어느 범위까지 교육이 이루어져야 하는지 불명확하기 때문이다. 즉 사용자마다 교육하는 내용이 매우 상이하여 교육의 효과를 크게 기대하기 어렵기 때문이다. 따라서 가입자교육이 최소한 어느 범위까지 이루어져야 하는지 교육 가이드라인(지침)을 제시하는 것이 바람직하다고 본다. 예를 들어 미국에서 보는 것처럼 필수적으로 교육하는 사항을 제시하는 교육 가이드라인을 설정하여 주는 것도 하나의 방법이 될 수 있다. 이와 더불어 일본처럼 가입자교육의 내용을 표준화(매뉴얼화)하여 교육의

질을 제고하는 것이 필요하다. 즉 최소한도의 가입자교육이 이루어지도록 가이드라인을 설정함과 더불어 교육의 질 제고를 위해 교육 내용을 매뉴얼화하여 제공하는 방안 검토가 필요하다.

둘째, 가입자교육 내용을 고려한 교육 방법의 차별화가 요구된다. 제도일반 등 간단한 정보제공으로 가능한 내용은 서면교육, 이메일 등을 통해 교육이 이루어지도록 하는 반면, 재무설계 및 투자 관련 교육처럼 집중도가 요구되는 내용은 집합교육(대면교육) 실시를 원칙으로 하는 등 교육방법을 차별화하는 방법을 검토해 볼 필요가 있다. 또한 근로자에 대한 대면교육은 서면교육보다 효과가 있음에도 교육을 위한 시간적 · 장소적 허용이 요구되므로 대면교육, 대면 외 교육 등으로 교육방법 이원화 방안을 검토해 볼 필요가 있다. 예를 들어 적립금 운용방법의 선택, 부채 자산관리의 원칙, 노후재무설계 등과 같이 가입자의 노후에 직접적 영향을 미치는 중요성에 관한 사항에 대해서는 실질적 교육효과를 거두기 위해 대면(집합)교육을 원칙으로 하고 해외 또는 원격지 근로자와 같이 대면(집합)교육이 어려운 경우에 한해 온라인교육을 실시하도록 하는 방안 검토가 요구된다.

셋째, 교육 내용의 다양화 및 가입자 특성별 맞춤교육 실시가 필요하다는 점이다. 그 이유는 모든 가입자가 동일한 교육내용을 가지고 매년 반복 교육을 받고 있어 교육에 대한 관심이 저하되고 사용자 역시 교육의 필요성을 느끼지 못하기 때문이다. 따라서 가입자 간 적립자산 운용성과를 상호 비교설명하거나 사업자별 평균수익현황을 같이 제공하여 본인의 운영성과를 점검하고 운용방법이나 운용전략을 세울 수 있도록 하는 등 가입자의 관심유발과 특성별 맞춤교육 프로그램을 개발할 필요가 있다.[54)]

넷째, 투자 중심의 가입자교육을 통해 투자운용 능력을 제고할 필요가 있다는 점이다. 가입근로자 대상 설문조사 결과, 투자상품 운용에 관한 교육(투자교육)경험이 있는 근로자는 전체근로자의 21.7%에 불과해 투자교육은 거의 이루어지고 있지 않는 상황이다. 특히나 소득이 낮은 근로자나 영세사업장일수록 상대적으로 투자교육 경험이 낮게 나타나 투자교육의 사각지대를 형성하고 있다. 따라서 투자교육을 통한

54) 신입사원과 경력사원별, 직무별 등으로 구분하여 교육을 실시하는 방안 등을 말함

투자상품 이해도 향상을 위해 투자 중심의 가입자교육 강화가 필요하다. 투자교육을 받은 가입자의 약 42.3%가 교육 후 투자상품에 대한 이해도가 향상되고, 투자상품 포트폴리오를 변경한 결과, 약 94.1%의 근로자가 운용수익률 개선 효과를 본 것으로 조사되고 있기 때문이다. 따라서 미국처럼 투자교육 가이드라인을 설정하거나[55] 근퇴법의 투자교육 사항에 투자상품의 예상 투자수익률 및 위험정도, 투자상품 운용수수료, 금융투자정보, 투자방법 및 원칙 등을 추가하여 교육이 이루어지도록 할 필요가 있다.[56] 즉 투자운용으로 얼마의 수익률이 시현될 수 있는지, 그리고 그 위험정도는 어느 정도 되는지, 투자상품에 대한 수수료는 얼마나 지불하는지 등에 관한 내용 보완이 요구된다.

다. 가입자교육 인프라 제고

퇴직연금 가입자교육은 단순히 근로자의 수급권 보호라는 차원에서 논의될 사항이 아니라 퇴직연금의 건전한 운용과 연금산업 발전이라는 차원에서 이해되어야 한다. 전술한 바와 같이 사용자, 사업자는 가입자와 이해상충 가능성이 있기 때문에 우리나라의 퇴직연금 가입자교육이 현 상황에서 실효성 있게 진행되기 어렵다. 가입자와 사용자, 또는 사업자 간의 이해상충 문제를 해소하기 위해서는 가입자교육이 체계적으로 이루어져 교육의 질을 제고할 수 있는 가입자교육 인프라 환경 조성이 매우 중요하다고 본다. 설문조사 결과에서도 가입자들은 요구하는 시간에 교육을 받기 어렵고, 회사가 교육참여를 적극 독려하지 않는다는 점 등을 큰 문제로 지적한 바 있다. 이러한 문제는 대기업에 비해 중소기업에 근무하는 근로자일수록 크게 인식하고 있어 저소득 취약계층의 보호차원에서도 가입자교육 인프라 환경 조성이 매우 중요하다.

55) 미국 노동부는 교육내용을 명확히 하는 투자교육 가이드라인을 제정하고 이 기준에 입각하여 투자교육이 이루어지도록 유도하고 있음

56) 가입기업들은 투자상품의 예상 투자수익률 및 위험정도(49.0%), 투자상품 운용수수료(48.7%), 금융투자정보(43.0%)를 근퇴법의 투자교육 내용 중 주요 보완사항으로 지적함

〈표 Ⅴ-4〉 가입자교육의 인프라 제고(안)

현황	방향
• 저소득 취약계층을 위한 교육 체계 부재 - 교육의 사각지대화 • 가입자교육에 대한 기업무관심 증대 - 영세사업장 일수록 증대 • 가입자교육의 전문성 취약 - 교육의 질 미흡	• 장기적으로 전문화된 가입자교육센터 검토 - 영국식의 퇴직연금서비스센터 도입 등 • 퇴직연금 모집인을 활용한 교육방법 모색 - 자영업자 등 개인가입자 대상 • 연금교육전문가 양성과 전문자격제도 운영 - 교육을 담당할 전문가 양성→교육수준 제고 * 미・일 사례 참조

이러한 점에서 가입자교육을 객관적이고 독립적으로 제공하여 줄 수 있는 전문화된 가입자교육 서비스센터 도입을 고려해 볼 필요가 있다(〈표 Ⅴ-4〉 참조). 가입자 대상 설문조사 결과, 가입근로자의 약 62.5%가 교육의 인프라 제고 차원에서 교육 전문기관 운영이 절실하다고 지적하고 있기 때문이다. 따라서 영국의 퇴직연금 서비스센터를 벤치마킹한 가입자교육 전문기관을 도입하여 양질의 교육서비스를 제공하는 방안을 적극 검토해 볼 필요가 있다. 영국의 경우 퇴직연금 서비스센터(TPAS: The Pension Advisory Service)를 설치하여 가입자가 다양하고 양질의 교육서비스를 제공받을 수 있도록 전문화된 교육 인프라를 구축하고 있는 점을 참고할 필요가 있다.[57]

또한 퇴직연금 모집인으로 하여금 자영업자에 대한 가입자교육이 이루어지도록 제도 개선 검토가 요구된다.[58] 그 이유는 자영업자, 공무원 등 기업에 근무하지 않는 퇴직연금 가입자를 대상으로 퇴직연금 모집인이 가입자교육을 담당하게 하는 것도 하나의 대안이 될 수 있기 때문이다. 이를 위해 퇴직연금 모집인 자격요건 등에 가입자교육 지식수준을 포함하고 상시적으로 교육 수준을 평가하는 시스템 마련이 요구된다.

이와 더불어 연금교육 관련 전문가를 육성할 수 있도록 연금교육 전문가의 양성과

57) 퇴직연금 교육 전문기구를 운용하는 대표적인 국가로는 영국을 들 수 있으며, 성격은 공적 교육 전문기관임

58) 금융회사와 이해관계가 없는 독립투자자문업자(IFA)에게 퇴직연금 가입자교육 허용도 고려해 볼 수 있음

전문자격제도를 운영할 필요가 있다. 그 이유는 설문조사 결과에서 알 수 있듯이 퇴직연금 교육 담당자의 전문성이 미흡한 것으로 나타나고 있기 때문이다. 즉 가입근로자는 가입자교육 내용(28.8%), 기업의 가입자교육 무관심(21.3%) 다음으로 교육 담당자의 전문성 미흡(16.8%)을 문제로 지적하고 있기 때문이다. 따라서 퇴직연금 가입자교육의 표준화와 교육의 질적 향상을 위하여 퇴직연금 가입자교육을 담당할 전문가를 체계적으로 양성할 필요가 있다. 이 경우 미국 등은 모두 연금전문가의 교육과 연금전문가 자격제도를 통해 연금전문가를 양성하고 있는 점을 참고할 필요가 있다. 이와 같이 체계화된 교육 프로그램을 통하여 가입자교육 전문가를 양성한다면 퇴직연금 가입자교육의 수준을 높일 수 있을 뿐만 아니라 교육의 표준화도 달성할 수 있다고 본다.

라. 가입자교육 관리 · 감독 철저: 정부의 역할 중심

우리나라 퇴직연금제도가 도입된 지 12년이 경과했지만 가입자교육을 부실하게 운용한 사용자나 퇴직연금 사업자에 대한 지도나 제재조치 등이 제대로 이루어지지 않고 있다. 가입자교육을 받을 권리의식 부족, 사용자의 퇴직연금 사업자에 대한 책임전가 및 책임의식 부족, 퇴직연금 사업자의 형식적 교육, 일률적 교육내용 등 총체적인 부실의 문제점을 개선하기 위해서는 가입자교육에 대한 홍보를 확대하여 제도 참여자의 인식전환과 가입자교육의 틀을 기본적으로 바꿀 필요가 있다.

이를 위해서는 가입자교육에 대한 정부의 인식전환과 역할이 매우 중요하다. 가입자교육에서 정부의 역할은 적극적인 교육정책을 통해 근로자의 수급권 보호와 합리적인 투자운용이 이루어지도록 하는 데 있기 때문이다. 따라서 교육참여자들이 제대로 규정과 원칙에 맞게 가입자교육이 이루어지고 있는지 관리 · 감독이 요구된다. 이러한 측면에서 정부는 대략 다음과 같은 방향으로 관리 · 감독이 이루어질 필요가 있다(〈표 Ⅴ-5〉참조).

〈표 Ⅴ-5〉 가입자교육 관리 · 감독(안)

현황	방향
• 제도참여자의 가입자교육 인식 미흡 - 근로자, 사용자, 사업자, 정책당국 등 • 가입자교육의 정부 역할 우려 - 규정 및 원칙에 준하는 감독부재 - 정부차원의 가입자교육 홍보 미흡 • 가입자교육 평가 시스템 미도입 - 가입자교육 수준 평가 불가능 * 외국, 사업자 평가 시 반영하는 추세	• 교육내용 및 담당자 자질 등 평가체계 검토 - 교육정도를 평가할 수 있는 시스템 도입 * 가입자교육 현장실사 및 설문조사 • 가입자교육 모범사례 발굴 - 교육 대상자의 적극적 관심 및 참여 유도 - 모범사례를 적극적으로 발굴하고 공유 • 가입자교육 독려 및 홍보 정책 강구 - 제도참여자의 교육 중요성 인식 확대 차원

먼저 가입자교육에 대한 현장 실사나 설문조사를 주기적으로 실시하여 교육실시 여부와 교육내용 및 교육 담당자의 자질 등에 대한 평가제도를 운용할 필요가 있다. 그 이유는 가입자교육을 실시하지 않는 사업장이나 퇴직연금 사업자에 대한 관리 · 감독으로 가입자교육의 정기적으로 이루어지도록 유도하고, 가입자교육 정도를 평가할 수 있는 시스템 도입으로 교육의 질을 높일 필요성이 있기 때문이다. 또한 교육 결과에 대한 가입자 평가와 외부 퇴직연금 전문기관의 평가 등 다면평가제도 운영을 통해 모범사례를 발굴하여 실질적 교육이 실시되도록 유도할 필요가 있다. 가입자교육은 교육 대상자의 적극적인 관심과 참여를 이끌어 내야하고 여기에는 교수 방법 등 많은 기술적인 측면을 요구하기에 일본처럼 모범적인 교육 사례를 적극적으로 발굴하고 공유하는 방안 마련이 필요하다.[59] 이와 더불어 퇴직연금 참여자의 교육 중요성 인식 확대를 위해, 그리고 근로자의 인식 전환을 위해 정부차원의 가입자교육 독려 및 홍보 정책 방안이 모색될 필요가 있다고 본다.

59) 일본은 가입자교육 실시를 포함한 DC형 제도 전반에 대한 실태조사를 민간기관에 위탁하여 주기적으로 실시하고, 모범사례 발굴 등을 통해 가입자교육의 중요성을 재인식시키는 역할을 담당하고 있음