

# 핀란드의 점진적 은퇴

Niko Väänänen (핀란드 연금센터(Finnish Centre for Pensions) 선임자문관)

## ■ 핀란드 연금제도 개요

핀란드의 연금제도는 법정 소득비례연금(statutory earnings-related pension)을 중심으로 소득조사에 의한 거주지 기반 국민연금(residence-based national pension)이 보완하는 형식으로 구성되어 있다. 또한 거주지 기반 보장연금(residence-based guarantee pension)도 있다. 소득비례연금은 근로경력 기간 동안의 소득에 비례하여 소득을 보장하는 것을 목표로 한다. 거주지 기반 국민연금 및 보장연금의 목적은 노후빈곤을 예방하는 데 있다.<sup>1)</sup> 시간제연금(part-time pension)은 소득비례연금제도의 틀 내에서만 존재한다. 핀란드에서는 법정제도의 적용범위가 포괄적인데다 (소득과 연금에 있어서 모두) 연금 상한이 없는 관계로 직역연금(occupational pensions)이나 개인연금보험 등 보충연금의 의미는 미미하다(Vidlund & Preusker, 2013).

소득비례연금은 근로경력 전체를 고려하는 기여제 확정급여형(contributory defined benefit) 제도이다. 매년 연금의 한 '조각'이 누적되어 최종 연금은 모든 조각의 합이 되는 것이다. 17세부터 노령연금 수급 시까지의 모든 고용소득이 매년 별도로 고려된다. 전 연령층과 노동투입에 대해 1.5%의 일반적인 적립률(accrual rate)을 적용한다.

1) 연금수급자의 국민연금 및 소득비례연금이 충분히 낮은 경우 보장연금이 법에 규정된 최저수준까지 이를 보완한다. 보장연금의 목적은 핀란드 거주자에게 최소연금을 제공하는 것이다(2019년 기준 월 784.52유로).

거주지 기반 연금준비금(residence-based pension provision)은 세금으로 자금을 조달하며, 소득비례연금준비금(earnings-related pension provision)은 대부분 근로자와 사용자의 기여금 및 연기금의 투자수익으로 자금을 조달한다. 2019년 민간부문의 연금 부담금(contribution fee)은 평균적으로 급여의 24.4%이다.<sup>2)</sup> 소득비례연금제도에서 특정 사회보장 급여 수급자를 위한 기여금은 국가가 관리한다.<sup>3)</sup> 또한 국가는 자영업자, 농민 및 선원 연금제도의 재원조달에도 기여한다. 시간제연금제도에 대해 별도의 재원조달 방식은 없다.

## ■ 시간제연금제도의 탄생 배경

1987년 핀란드에 시간제연금이 도입되었을 때 1976년에 구축된 스웨덴의 시간제연금 모델이 되었다. 초기에는 주로 ‘연성(soft)’ 가치를 명분으로 내세웠다. 즉 시간제연금은 업무량을 경감시키고 완전은퇴(full retirement)로 가는 점진적인 경로를 마련한다는 것이었다. 업무량을 경감시킴으로써 근로생애를 연장할 수 있다는 발상이었다. 또한 시간제연금의 핵심 목표 중 하나는 장애연금에 대한 대안을 제공하는 것이었다. 시간제연금의 도입은 공공부문과 민간부문 간의 각기 다른 은퇴연령(retirement ages)을 조화시키려는 더 큰 과정의 일환으로도 여겨졌다. 시간제연금은 개별조기퇴직제도(individual early retirement scheme)와 함께 공공부문에서 통용되던 직종별 은퇴연령을 대체하기 위한 것이었다. 전반적으로 조기퇴직제도는 1980년대에는 긍정적으로 평가되었으며 근로자의 안녕(well-being)을 증진한다는 정당성을 가졌다. 또한 조기퇴직제도는 생산시장 및 노동시장의 구조적 변화를 완화시킬 수 있는 장치로 이해되었다(Rantala, 2008). 그러나 1990년대 초 경기대침체를 거치면서 시간제연금에 관한 논의는 근로경력 및 일반경제에 미치는 영향으로까지 확대되었다(Hannikainen, 2012).

- 2) 17~53세 취업자는 6.75%, 53~68세 취업자는 7.2%를 납입한다. 그리고 사용자가 나머지를 부담한다. 자영업자의 경우, 연금 부담금은 평균적으로 근로소득자의 총 기여율(24.4%)과 동일하다.
- 3) 아동가정돌봄수당(child home care allowance) 기간, 학위를 위한 재학기간 등.

## ■ 핀란드의 시간제 근로

특히 여성들 사이에서 시간제로 일하는 것이 보다 일반적인 이웃 스칸디나비아 국가들에 비해 핀란드에서는 역사적으로 시간제 근로가 덜 일반적인 현상이었다. 핀란드는 특히 전일제 근로에서 여성을 고용하는 오랜 전통을 가지고 있었다(Rönsen and Sundström, 2002). 2017년 핀란드에서 시간제 근로자는 40만 8천 명이었으며, 이는 총 근로자의 16%에 해당했다.

그러나 노년층을 보면 다소 다른 양상이 나타난다. 취업 중인 55~69세 연령층에서 시간제 근로자 비중은 18%이다(Labour Force Survey, 2012). EU 회원국 중 네덜란드 다음으로 두 번째로 높은 수치이다. 이러한 높은 수치는 핀란드의 낮은 고용률로 일부 설명되는데, 핀란드의 경우 총 취업자 수가 적은 것이다. Eurostat에 따르면 2014년 55~64세의 고용률은 59.1%로서 이웃 북유럽 국가들에 비해 크게 낮은 수준이었다(스웨덴 74.0%, 노르웨이 72.2%).

## ■ 시간제연금의 실행

시간제연금은 민간부문과 공공부문에서 모두 선택할 수 있었고, 임금근로자와 자영업자 모두 이용할 수 있었다. 시간제연금은 1987년에 민간부문에 도입된 후 1989년에는 공공부문에 도입되었다. 시간제연금제도는 2017년 초에 폐지되면서 부분조기노령연금(partial early old-age pension) 제도로 대체되었다.

2017년까지 시간제연금은 아래 요건을 갖춘 이들이 이용할 수 있었다.

- 61세에서 67세 사이
- 지난 15년 동안 최소 5년 이상 소득비례연금을 적립한 경우
- 자신의 권리로 다른 연금을 수급하지 않는 경우
- 사용자와 근로시간 단축(35~70% 사이)에 합의할 수 있었던 경우
- 민간부문: 지난 18개월 동안 최소 12개월 이상 전일제로 고용되었던 경우. 전일제 고용과 시간제연금 시작 사이에 6개월까지 시간차가 있을 수 있음.

- 공공부문: 지난 5년 동안 최소 3년 이상 전일제로 고용되었던 경우. 전일제 고용에서 시간제 연금으로 시간차 없이 전환해야 함.

조건 중 하나는 전일제 근로였다.<sup>4)</sup> 시간제 근로에서 시간제연금으로 이동할 수는 없었다. 시간제연금 수급기간 동안 근로자의 소득과 근로시간은 연금수급 이전의 안정화된 종전 근로소득(stabilized earnings from previous work) 대비 35~70% 감소해야 했다. 시간제연금 급여는 전일제 근로소득과 시간제 근로소득 간 차액의 50%에 해당했다. 즉 급여액은 발생한 연금권(pension rights)에 직접적으로 비례하지 않았던 것이다. 이러한 이유로 시간제연금은 연금비용과 관련하여 비판을 받았는데, 왜냐하면 연금비용을 시간제연금 수급자가 아닌 연금제도에서 부담하였기 때문이다. 그 후 수년간 이러한 비보험적(non-actuarial) 급여 산정 방법에 대한 비판이 커졌다. 또한 고령화 과정의 이질성으로 인해 사회경제적 상위계층이 더 높은 비율로 시간제연금을 활용했다. 결국 2017년 연금 대개혁 시 시간제연금은 폐지되었고 부분연금제도(partial pension scheme)로 대체되었다.

시간제연금에 대해서는 근로자와 사용자 간에 항상 합의가 필요했다. 시간제연금은 사용자의 승인을 받아야 했다. 또한 근로자는 요구되는 모든 요건을 충족하는 것 이외에도 시간제 근로의 운영방식에 대해 사용자와 합의해야 했다. 사용자는 시간제 근로가 가능하도록 노력해야 했지만 의무사항은 아니었다. 자영업자 및 농민은 노동투입과 소득을 절반으로 줄여야 했다.

## ■ 시간제연금제도의 인기

시간제연금제도 구축 후 처음 몇 년 동안에는 수급자가 거의 없었다. 개별조기퇴직연금 및 실업연금과 같이 완전급여(full-benefit)를 받을 수 있는 조기퇴직제도들이 일부 있었다. 그리고 이러한 제도들이 더 매력적인 선택안으로 인식되었다. 예컨대 1991년에는 39,500명

4) 전일제의 기준은 산업부문(sector)별로 다르며 단체협약에 명시되어 있다.

이상이 개별조기퇴직연금을 수급하였으나 시간제연금 수급자는 230명에 불과했다. 1990년대 말에 이르러 이 제도가 보다 널리 알려지면서 더 많은 사람들이 신청하기 시작하였다 (Takala, 2001).

수년간 시간제연금은 여러 차례 조정되었다. 애초에 시간제연금은 60~64세에 적용되었으나, 1994년을 기준으로 수급연령(qualifying age)이 하향 조정되면서 연령제한(age limit)이 58세로 설정되었다. 수급연령을 하향 조정된 목적은 이 제도의 인기를 높이는 데 있었으며 시간제연금이 사람들에게 매력이 없다는 이유로 연령 조정도 정당화되었다. 그 후 1998년에 연령제한이 실험적으로 4년 동안 58세에서 56세로 낮춰졌다. 이 기간 동안 상한 연령제한은 동일하게 유지되었다. 2005년에는 상한 연령제한이 67세로 설정되었는데, 이는 그 해에 도입된 63~68세 사이의 새로운 유연한 노령은퇴연령(flexible old-age retirement age)과 맞추기 위해서였다. 2011년에 시간제연금 연령제한이 60~67세로 설정되었고 2013년에는 하한 수급연령이 61세로 설정되었다.

연령제한이 하향 조정되었을 때, 시간제연금제도가 더 매력적이게 되었고 보다 많은 이들이 시간제연금을 수급하기 시작하였다. 1998년에 수급연령(eligibility age)을 한시적으로 56세로 낮춘 목적은 보다 많은 사람들이 조기퇴직연금 급여 대신 시간제연금을 수급하기 시작하도록 유도하여 근로경력을 연장하는 데 있었다.

그러나 연구결과들(예컨대, Takala & Hietaniemi, 2008)은 수급연령의 하향 조정이 근로경력 기간에 긍정적인 영향을 미친다는 명확한 근거를 제시하지 못했다. 그리고 핀란드의 인구고령화가 급격하게 진행됨에 따라 정부는 베이비부머 세대<sup>5)</sup>가 연령제한에 도달하기 전에 이러한 연령제한을 상향 조정하기로 결정하였다. 따라서 4년 후 연령제한은 다시 58세로 복원되었다.

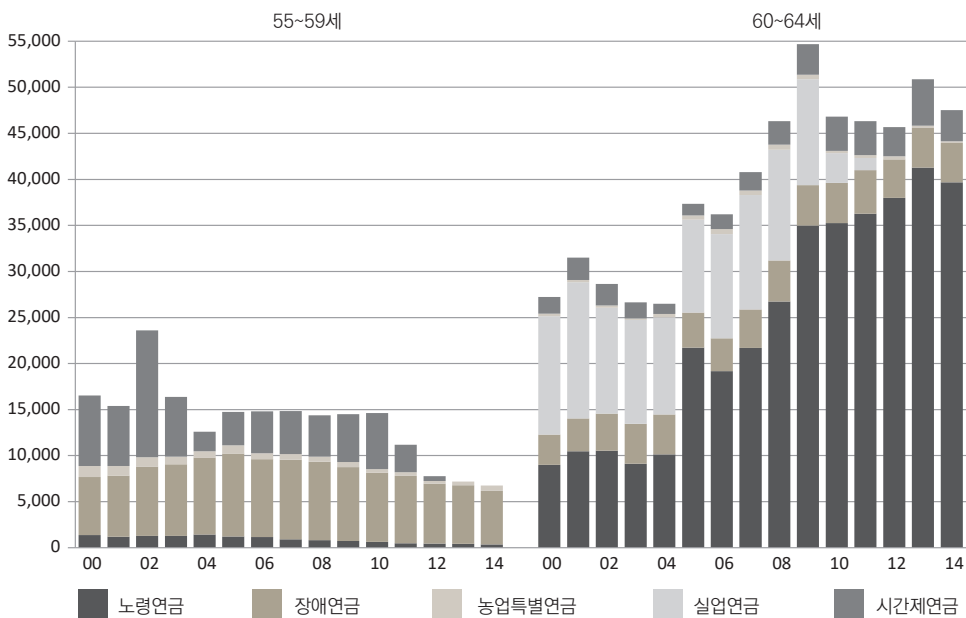
시간제연금이 근로경력 기간에 미치는 영향에 대해 여러 연구가 수행되었다. 일부 초기 연구들은 전일제근로를 지속한 이들에 비해 시간제연금 수급자들이 근로경력 연장과 상관관계가 있는 것으로 보였다고 시사하는 것처럼 보였다. 그러나 시간제 근로자들은 시간제연금 수급 이전부터 근로경력이 더 길었으며 시간제연금 수급 이후 그 차이가 더 커졌다. 시간제연금

5) 1944~1955년 출생자.

을 수급하기 위해서는 특정 근로경력 및 퇴직과 함께 근로를 지속할 것이 요구되었기 때문에 시간제연금으로 이동한 사람들은 선별적이었다.

이에 관한 가장 포괄적인 연구(Takala & Väänänen, 2016)는 전체 시스템 수준의 등록부(system-level registers)를 분석하여 2005년 당시 58세에 시간제연금을 수급한 이들의 근로경력 기간을 기존의 고용형태를 유지한 동년집단과 비교하였다. 2005년 및 이 두 집단이 67세에 도달한 2014년에 이 두 집단의 근로경력을 비교하였다. 연구결과에 따르면 연 단위로 측정했을 경우 시간제연금 수급자들의 근로경력이 연장된 것으로 나타났다. 그러나 이는 시간제연금 수급자들이 시간제연금을 수급하기 이전부터 이미 이들의 근로경력이 더 길었다는 사실로 설명 가능했다. 시간제연금이 연금제도의 재원조달에 미치는 영향을 분석하는데 있어 중요한 또 하나의 측면은 전반적인 노동투입(즉 총근로시간(total hours worked))이다. 근로경력에 미치는 영향을 총근로시간으로 전환하면 시간제 근로자와 전일제근로자 두 집단 간의 차이는 더 좁혀진다. 사회경제적 차이도 존재한다. 대규모 통계분석(Salonen &

[그림 1] 2000~2014년에 소득비례연금으로 퇴직한 55~64세의 연금 급여별 수급현황



자료: Takala & Väänänen(2016), "Does Part-Time Pension Extend Working Lives? A Finnish Case Study." Report No. 05/2016, Finnish Centre for Pensions.

Möttönen, 2019)에 따르면 시간제연금은 저학력 근로자들이 근로경력을 연장할 수 있는 가능성을 제공했던 반면, 고학력 근로자들이 노동투입을 감소시킬 수 있는 기회도 제공하였다.

시간제연금에 대한 퇴직자 설문조사 결과에 따르면, 시간제연금제도가 잘 운영되고 있는 것으로 나타났다. 부정적인 경험이나 문제가 보고된 경우는 거의 없었다. 또한 시간제연금이 근로생애 기간에 어떠한 영향을 미치는지 검토하기 위해 등록부가 활용되었다. 여러 연구에 따르면 시간제연금 퇴직자들의 근로생애는 전일제 근로를 지속한 이들보다 덜 분절(less fragmented)되어 있었다. 또한 시간제연금 퇴직자들의 근로생애는 최소한 동일 연령의 전일제 근로자들의 근로생애만큼 길거나 그보다 더 긴 경우도 있었다. 그러나 근로생애 기간의 차이가 시간제연금에 기인한 것인지 아니면 교육, 직업 또는 건강상태와 같은 다른 요인에 의한 것인지 구분하기는 어려웠다.

## ■ 시간제연금으로 퇴직한 사람은 누구인가?

사회경제적 지위를 비교한 연구결과(Salonen et al., 2017)에 따르면, 시간제연금 수급자들은 전일제근로를 지속한 이들보다 사무직 근로자(white-collar workers)인 경우가 더 많았다(각각 68%, 51%). 시간제연금 퇴직자 중 19%가 피고용인(employees)이었던 반면, 전일제 근로를 지속한 이들 중 피고용인의 비중은 24%였다. 시간제연금 퇴직자 중 약 11%는 사업가(entrepreneur)였다. 전일제 근로를 지속한 이들의 경우에도 그 비중은 같았다.

2016년 현재 인력은 2000년대 초반보다 학력이 상승했다. 시간제연금 퇴직자의 약 49%가 중등교육(secondary-level) 이하의 학력을 보유했다. 전일제 근로를 지속한 이들 중에서는 62%가 동일한 학력수준을 보유했다. 고등교육 수준에서도 그 차이는 유사했다. 시간제연금 퇴직자의 18%가 석사학위(higher university degree)를 보유했으며, 전일제 근로를 지속한 이들 중에서는 12%가 동일한 학위수준을 보유했다. 대부분의 경우 교육과 직업은 연관성이 있다. 시간제연금 퇴직자의 약 절반은 상대적으로 학력이 낮았지만, 이 그룹에는 고학력자도 상대적으로 높은 비중으로 포함되어 있었다. 시간제연금 퇴직자의 48%가 전문가(expert)로 근무하고 있었던 반면, 전일제 근로를 지속한 이들의 경우 그 비율은 30%였다. 성별로 비

교하면 직종별로 차이가 있었다. 남성 시간제연금 퇴직자의 약 55%가 관리자나 전문가로 근무했고, 4분의 1은 생산직(industrial professions) 및 건설직에 종사하고 있었다. 그에 비해 시간제연금을 수급하는 여성은 약 50%가 전문가로 근무하고 있었다. 여성의 약 37%는 사무직, 고객센터 및 서비스직에서 근무하고 있었다.

대부분의 시간제연금 퇴직자들은 대기업에서 근무했다. 2016년에 시간제연금 퇴직자의 약 54%가 종업원 1,000명 이상의 기업에서 근무했다. 임금총액(wage sum)으로 측정할 경우, 시간제연금 퇴직자의 3분의 1이 연간 임금총액이 대략 2백만~1천만 유로인 기업에서 근무했다. 시간제연금 퇴직자의 10%는 연간 임금총액이 10만 유로 미만인 소기업에서 근무했다. 성별로 보면 여성이 남성보다 대기업에 종사하는 비중이 높았다. 산업별로 보면 이러한 성별 격차는 명확한데, 여성의 70%와 남성의 42%가 공공부문에 종사했다. 남성 시간제연금 퇴직자(58%)가 종사한 가장 일반적인 3대 산업은 공업(industry), 공공행정 및 국방, 교육이었다. 여성 시간제연금 퇴직자(69%)가 종사한 가장 일반적인 산업은 공공행정 및 국방, 보건 및 사회서비스, 교육이었다.

## ■ 자유와 유연성의 확대: 부분조기노령연금

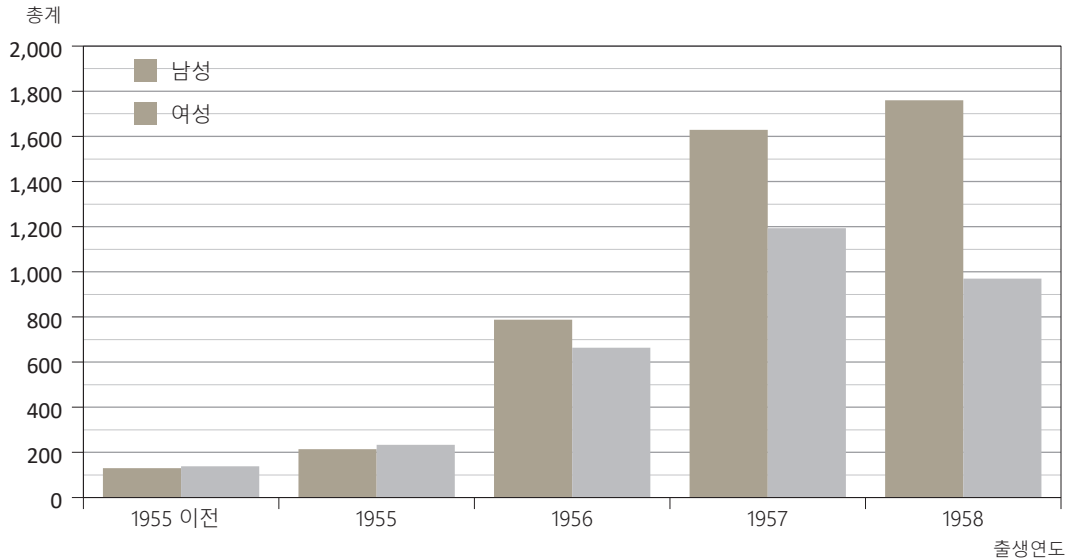
2017년 연금 대개혁의 일환으로 시간제연금제도가 폐지되고 부분조기노령연금으로 대체되었다.

2017년 연금 대개혁은 은퇴연령에 변화를 야기하였다. 노령은퇴연령이 2018년부터 매년 3개월씩 상향 조정되어 2027년에는 65세가 될 것이다. 2027년 이후 은퇴연령은 기대여명(life expectancy)의 변화에 연동될 것이다. 부분조기노령연금의 연령제한은 2025년까지 61세이며, 그 후 62세로 상향 조정될 것이다. 이후에는 가장 이른 은퇴연령의 상향 조정에 맞춰 상향 조정될 것이다.

부분연금은 50% 또는 25% 연금으로 인출할 수 있다. 연금은 연금수급 당시까지 발생한 개인의 연금권에 기초하여 산정되며, 연금이 노령은퇴연령보다 조기 수급되는 각 개월마다 0.4%의 영구적인 감액(permanent reduction)이 계산된다. 이러한 영구적인 감액은 인출되



[그림 2] 출생연도 및 성별에 따른 부분연금 인출현황(2019년 1월 1일~7월 31일)



주: 총 7,700명 중 남성 4,500명, 여성 3,200명.

자료: The figure was compiled by Jari Kannisto in August 2019 using the data from the Finnish Centre for Pensions database(administrative data).

는 연금 부분에만 적용된다. 반면 은퇴를 연기하는 경우 (가장 이른) 은퇴연령 이후 발생하는 연금이 증액(매월 0.4%)될 것이다.

부분조기노령연금을 인출하기 시작하는 사람은 근로시간을 단축할 수 있으나, 이는 어떤 방식으로든 요구되거나 별도로 관리되지 않는다. 연금은 고용으로부터 계속 발생할 것이다. 그러므로 새로운 제도의 가장 큰 차이점은 부분연금 급여가 근로와 분리된다는 점이며, 따라서 향후에는 근로와 부분연금을 보다 쉽게 결합할 수 있게 될 것이다.

## ■ 새로운 부분연금은 어떻게 이용되었는가?

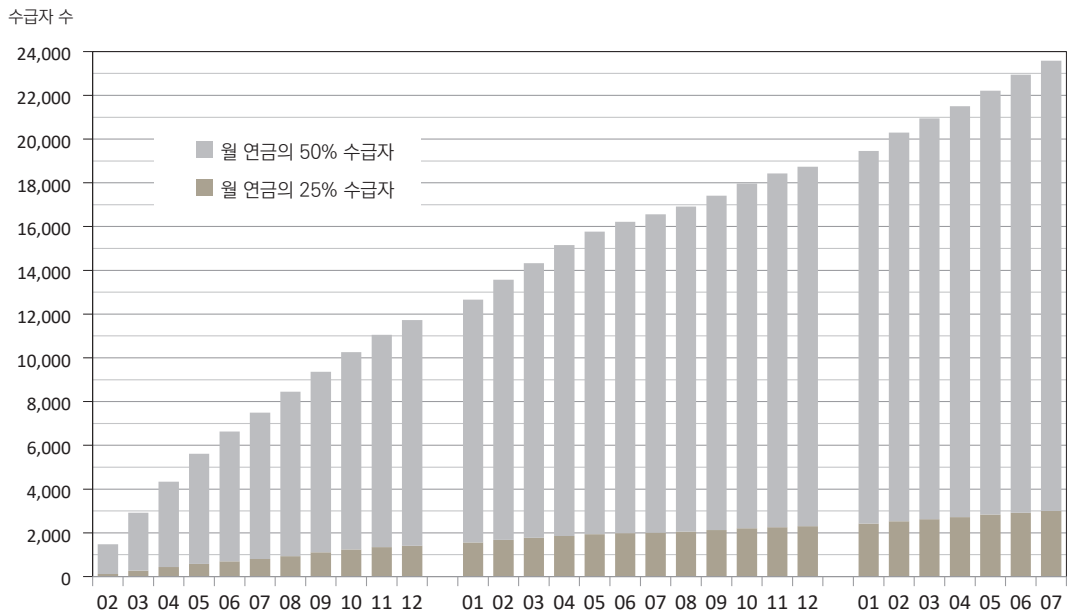
새로운 부분노령연금에 관한 최근 통계에 따르면 시간제연금과 유사한 특징이 존재하는데, 대부분의 사람들이 초기에 부분연금을 선택한다는 점이다. 가장 빠른 수급연령(이 경우 61

세)에 근접한 연령에서 부분연금을 가장 많이 선택한다.

부분조기노령연금은 개인의 고용경력이 끝나갈 무렵에 이전의 시간제연금제도보다 유연성을 더 확보할 수 있도록 하며, 시간제연금 수급권이 없었던 다수를 포함하여 다양한 인구집단에 대해 보다 공평한 혜택을 제공한다. 시간제연금 수급자는 전일제 고용경험을 조건으로 했고, 자영업자는 소수였으며 평균적으로 소득수준도 높은 편이었지만, 부분조기노령연금은 특히 자영업자와 실업자 사이에서 인기가 있다.

부분노령연금을 선택하는 사람들은 대부분 조기에 연금을 수급하는데, 2018년 6월 30일 현재까지 약 17,800명이 부분노령연금 수급을 선택했다. 새로운 부분노령연금 수급자 수는 2017년 상반기 이후 다소 감소하였다. 2018년 상반기에 약 5,500명이 부분노령연금을 수급하였다. 약 90%가 발생한 월 연금(monthly pension)의 50%를 수급하는 것을 선택했다. 조기 수급된 부분노령연금의 비율은 2017년 이후 증가하였다. 2018년 상반기에 수급을 시작한 부분노령연금 10개 중 9개가 조기 수령이었다.

[그림 3] 월별 부분노령연금 수급자 수 및 연금 비율



자료: The figure was compiled by Jari Kannisto in August 2019 using the data from the Finnish Centre for Pensions database(administrative data).

새로운 부분노령연금의 조기수급률은 새로운 부분노령연금 전체 수급률보다 높다. 그 이유는 부분연금을 수급하기로 결정한 사람들 대부분이 조기수급을 선택하였고, 또한 부분연금 전체 수급권자보다 조기 수급권자가 적기 때문이다. 부분노령연금 도입 후 첫 1년 반 동안 노령연금을 조기수급한 사람들의 비율은 해당 기간 중 어느 시점에서 이 연금을 수급할 자격이 있는 사람들의 8.6%였다. 남성의 경우 부분노령연금의 조기수급을 선택한 이들은 전체 수급권자 중 10.4% 였으며, 여성 경우에는 6.8%였다.

부분노령연금 수급률은 사회인구학적 요인에 따라 다르게 나타났다. 개인적 배경요인(individual background factors)을 살펴보면 취업자, 민간부문 근로자, 특히 자영업자인 경우 수급률이 높은 것으로 나타났다. 무엇보다 학위수준이 높은 고등교육(tertiary education)을 받은 이들과 공공부문 근로자 및 고위직 근로자 사이에서는 평균보다 낮은 수급률이 관찰되었다.

부분노령연금의 수급을 선택한 이들의 노동시장에서의 지위에는 사실상 변화가 없었다. 부분노령연금 수급을 결정하기 전에 취업 중이었던 이들 10명 중 약 9명은 6개월 후에도 여전히 일하고 있었다. 실업의 연속성 측면에서도 결과는 대체로 동일했다. 부분연금 수급 전 실업상태였던 이들 중 약 90%는 6개월 후에도 실업상태였다.

## ■ 부분퇴직의 미래는 어떤 모습인가?

부분조기노령연금의 개시에서부터 완전은퇴 연령까지의 시간차는 조사기간 동안 더 길어졌다. 2017년 상반기에 부분노령연금은 평균 20개월 조기 수급되었으며, 2018년 상반기에는 평균 24.5개월 조기 수급되었다. 만액노령연금(full old-age pension)의 수급연령이 높아진 것이 이러한 추세에 기여한 하나의 요인이었는데, 결과적으로 부분연금을 조기 수급할 수 있는 기간이 길어졌다. 대략적으로 말하면, 부분연금을 인출하기 시작하는 이들 중 대다수는 최대한 빨리 연금을 수급하며, 10명 중 9명이 발생한 연금의 절반을 인출하기 시작한다. 근로경력을 연장하는 데 기여하지 못한다면 이러한 추세는 잠재적인 문제가 될 수 있다. 근로경력의 연장은 최근 연금개혁의 일반적인 목표로 받아들여졌다. 첫해 동안 부분연금 수급권자의

약 10%가 부분연금의 인출을 시작한다.<sup>6)</sup>

2017년과 2018년에 걸쳐 부분노령연금 전체 수급권자 중 부분노령연금을 수급한 사람들의 비율은 7.8%였다. 이러한 수급률은 2017년 상반기 이후 소폭 하락세를 보이고 있다. 남성의 수급률(9.3%)이 여성의 수급률(6.3%)보다 높았다.

앞에서 살펴본 바와 같이, 부분노령연금 수급률은 사회인구학적 요인에 따라 다르게 나타났다. 개인적 배경요인을 살펴보면, 취업자, 민간부문 근로자, 특히 자영업자인 경우 수급률이 높게 나타났고, 학위수준이 높은 고등교육을 받은 이들과 공공부문 근로자 및 고위직 근로자의 경우 수급률이 평균보다 낮게 관찰되었다.

부분노령연금의 수급을 선택한 이들의 노동시장에서의 지위에는 사실상 변화가 없었는데, 부분노령연금 수급을 결정하기 전에 취업 중이었던 이들 10명 중 약 9명은 6개월 후에도 여전히 일하고 있었다. 실업의 연속성 측면에서도 결과는 대체로 동일했으며, 부분연금 수급 전에 실업상태였던 이들 중 약 90%는 6개월 후에도 실업상태였다.

부분노령연금을 수급하겠다는 선택은 학력이나 사회경제적 지위에 따라 거의 달라지지 않는다. 부분노령연금의 조기 수급을 선택한 이들은 특별히 고학력 집단도 아니고 직장에서 다른 이들보다 높은 직위에 있지도 않았다. 다시 말해서 부분노령연금은 ‘엘리트’를 위한 연금이 아니며, 오히려 ‘국민의 연금’으로 보인다. **KLI**

6) 각 코호트 퇴직자의 약 4분의 1은 수급연령 전에 퇴직 또는 사망한다.

---

---

## 참고문헌

---

---

- Hannikainen M.(2012), Eläkeuudistukset 1995–2007 [Pension reforms 1995–2007] in Hannikainen M. & Vauhkonen J. Ansioiden mukaan. Yksityisalojen työeläkkeiden historia. [The History of Finnish Earnings-related Pension in the Private Sector] Suomalaisen Kirjallisuuden Seura, Helsinki.
- Rantala J.(2008), Varhainen eläkkeelle siirtyminen, [The early transition to retirement] Finnish Centre for Pensions, Research Papers 2008:1.
- Rønsen, M. and M. Sundström(2002), “Family policy and after-birth employment among new mothers – A comparison of Finland, Norway and Sweden”, *European Journal of Population* 18, pp.121–152.
- Salonen, J. & Takala, M. & Vidlund, M. & Väänänen, N. Suomen osa-aikaeläke ja osittaiset eläkkeet Euroopassa [Part-time Pension in Finland and Partial Pensions in Europe], Finnish Centre for Pensions, Reports 8/2017.
- Salonen, J. & Möttönen, J. Osa-aikaeläkeläisten työuran pituus vertailussa kokoaikatyössä jatkaneisiin [The length of the working career of the part-time pensioners in comparison to those who continued working full time], *Kansantaloudellinen aikakauskirja [Finnish Economic Papers]* 2/2019
- Takala M.(2001), Ennakkotietoja vuoden 2001 osa-aikaeläketutkimuksesta, [Preliminary information about part-time pension survey 2001] Centre for Pensions, Working Papers 2001:34
- Takala, Mervi, and Niko Väänänen(2016), “Does Part-Time Pension Extend Working Lives? A Finnish Case Study,” Report No. 05/2016, Finnish Centre for Pensions.
- Vidlund, M. & Preusker, U.(2013), Country Document 2013. Pensions, health and long-term care. Finland. Asisp Network.