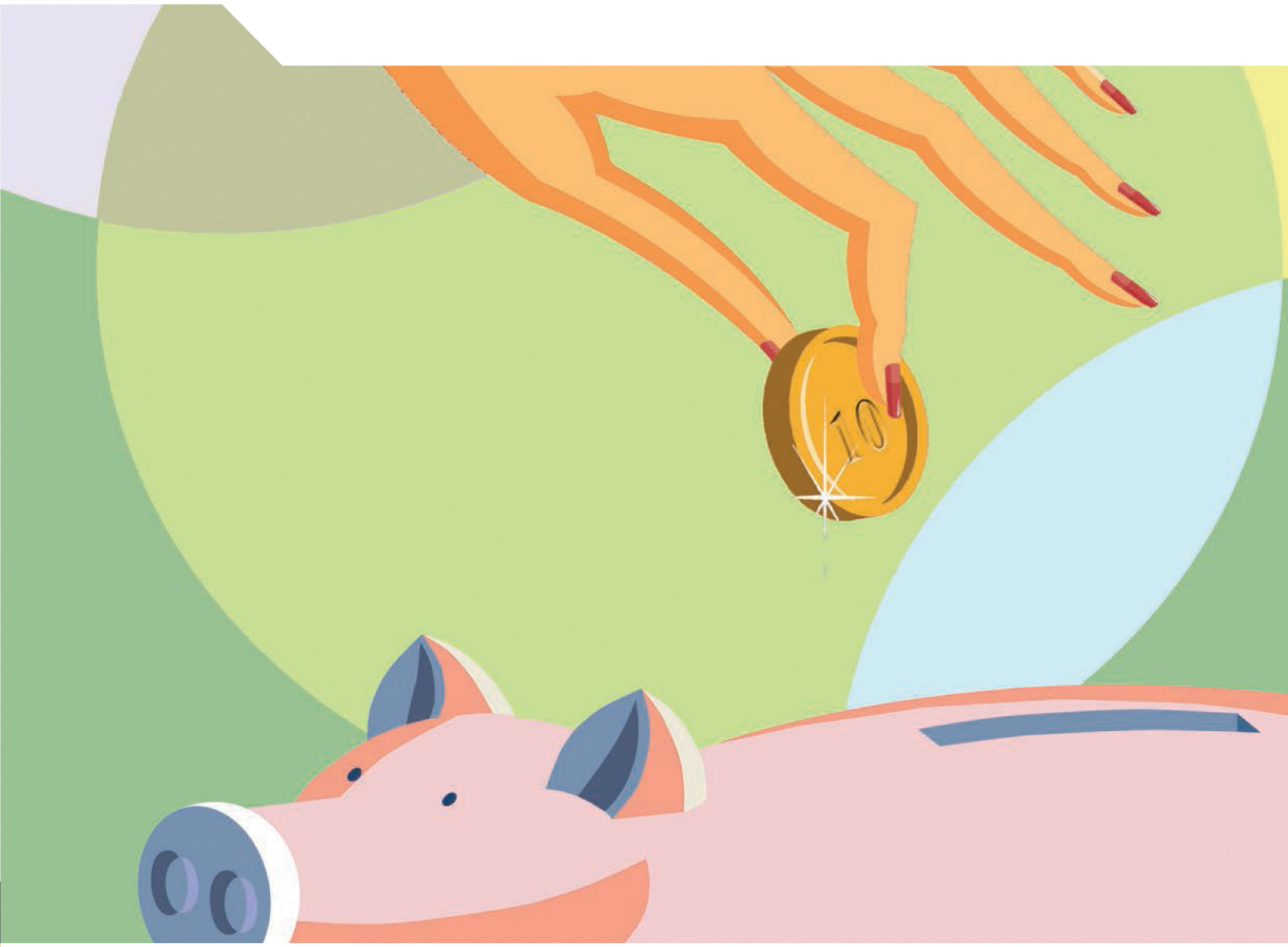
한 눈에 보는 연금 2017

OECD 회원국과 G20 국가의 노후소득보장제도



OECD

OECD KOREA Policy Centre 번역

한 눈에 보는 연금 2017

OECD 회원국과 G20 국가의 노후소득보장제도

이 보고서의 한국어판은 OECD와의 합의 과정을 거쳐 발간한 것으로 OECD의 공식적인 번역물이 아닙니다. 번역의 질과 원본과의 일치 여부는 OECD 대한민국 정책센터의 책임사항이며, 원본과 한국어판 사이에 불일치하는 부분이 있을 경우에는 원본이 우선합니다.

OECD

OECD KOREA Policy Centre 번역

본 보고서는 OECD 사무총장의 책임 하에 출판되었습니다. 본 보고서에 언급된 의견 및 논의들이 OECD 회원국 또는 유럽연합의 공식적인 견해를 반영하고 있는 것은 아님을 밝힙니다.

본 문서와 여기에 포함된 자료, 지도는 영토, 도시 또는 지역의 이름, 국경 및 경계, 영토의 주권이나 그 지위에 불이익을 주지 않습니다.

본 출판물의 원본은 아래와 같은 제목으로 영문으로 발간되었습니다.
Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 Indicators © 2017 OECD
본 출판물의 한국어판 저작권은 OECD 대한민국 정책센터에 있습니다.

이스라엘 통계자료는 해당 이스라엘 당국이 제공했습니다. OECD가 이스라엘 당국이 제공한 자료를 이용하는 것은 국제법에 따른 골란고원, 동예루살렘, 서안지역 이스라엘 정착촌의 지위에 영향을 주지 않습니다.

OECD 간행물에 대한 수정사항은 *www.oecd.org/publishing/corrigenda.htm* 참조.

본 출판물의 한국어판 파일(pdf)은 다음 사이트에서 확인할 수 있습니다.
http://www.oecdkorea.org/user/nd3855.do

한국어판 서문

OECD 대한민국 정책센터(www.oecdkorea.org)는 OECD와 대한민국 정부 간에 양해각서(MOU)를 체결하여 설립된 국제협력기구로서 OECD의 정책경험과 주요 관심사를 아시아・태평양 지역 비회원국과 공유하고 이를 전파하는 역할을 수행하고 있습니다.

OECD 대한민국 정책센터에서 보건, 사회복지, 연금 등 사회정책 분야를 담당하고 있는 사회정책본부는 OECD에서 발간하는 주요 자료들을 선별하여 한국어판으로 번역하여 보급하고 있습니다.

본 "Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 Indicators(한 눈에 보는 연금 2017: OECD 회원국과 G20 국가의 노후소득보장제도)"는 OECD가 2005년 이후 일곱 번째로 발간한 보고서로 OECD 국가의 연금정책과 그 성과를 비교하기 위해 다양한 지표를 제공하고 있습니다. 특히, 이번 보고서에서는 2015-17년 OECD 국가의 연금제도 개혁을 중심으로 유연퇴직, 연금의 소득대체율, 연금제도의 설계 등을 분석하고 있습니다.

이번 한국어판 발간을 위하여 사회정책본부 형운태 부본부장과 오정숙 연구원이 수고해 주었고, 국민연금연구원 이용하 원장과 김혜진 부연구위원이 감수를 해주셨습니다.

본 보고서가 제공하는 다양한 분석과 지표가 한국의 연금제도관련 정책과 연구를 위하여 널리 활용되기를 바랍니다.

2019년 4월

OECD 대한민국 정책센터 사회정책본부장 황승현

서문

'한 눈에 보는 연금' 제7판은 OECD 국가의 연금정책과 그 성과를 비교하기 위하여 광범위한 지표를 제공하고 있다. 또한, 자료 확보가 가능한 경우에는 G20 회원국인 기타 주요 국가들의 지표도 함께 제공한다. 2개의 특별 장(제1장 및 제2장)에서는 최근의 연금 개혁과 OECD 국가 내 유연은퇴제도(flexible retirement)를 심도있게 분석하고 있다.

본 보고서는 OECD 수석보좌관이자 G20 셰르파인 Gabriela Ramos의 감독 하에 고용노동사회정책국(Directorate for Employment, Labour and Social Affairs)의 사회정책과(Social Policy Division) 내 연금팀이 작성하였다. 연금팀은 Boele Bonthuis, Hervé Boulhol, Maciej Lis, Andrew Reilly로 구성되어 있다. 각국 공무원, 특히 OECD 사회정책 작업반(Working Party on Social Policy) 대표들과 OECD 연금 전문가들이 본 보고서에 귀중한 조언을 제공하였다. OECD 국가의 경우 OECD 연금 모형의 결과는 각국 당국이 확인하고 검증하였다.

제1장 "최근의 연금 개혁동향"은 Boele Bonthuis가 작성하였다. 제2장 "OECD 국가의 유연은퇴제도"는 Andrew Reilly가 작성하였다. 제3장부터 제7장까지의 지표는 Andrew Reilly가 작성하였다. 사적연금과 관련된 지표들은 OECD 금융기업국(Directorate for Financial and Enterprise Affairs) 내 사적연금팀의 Romain Despalins과 Stéphanie Payet가 제공하였다. Hervé Boulhol이 팀을 이끌었으며 내용의 수정 및 개선을 담당하였다. 제2장은 Alexander Pick가 편집했으며, 출간을 위한 원고는 Marlène Mohier가 준비하였다.

본 보고서, 특히 제2장을 작성하는 데 사회정책과 책임자인 Monika Queisser의 폭넓은 조언이 도움이 되었다. 각국의 공무원들과 OECD 사무국 동료들, 특히 Pablo Antolin, Manuel Flores, Christian Geppert, Maciej Lis, Marius Lüske, Tomoko Onoda, Stéphanie Payet, Mark Pearson, Stefano Scarpetta, Anne Sonnet이 유용한 의견을 제공하였다. 본 보고서는 EU 집행위원회와 OECD가 함께 연구자금을 지원한 공동 프로젝트를 통해 발간되었다.

목차

논평 유연은퇴제도의 증가인가? 조기은퇴의 재유행인가? 유연성? ····· 11

요약 ····· 13

제1장 최근의 연금개혁 동향 ····· 15

1.1. 서론 ····· 16

1.2. 배경 설명 ····· 18

1.3. 최근 연금개혁 ····· 21

1.4. 결론 ····· 28

주석 ····· 29

참고문헌 ····· 29

데이터베이스 참고자료 ····· 30

부록 1.A1 2015년 9월부터 2017년 9월까지 결정된 연금개혁 개요 ····· 31

제2장 OECD 회원국의 유연은퇴제도 ····· 41

2.1. 서론 ····· 42

2.2. OECD 회원국의 근로 및 퇴직형태 ····· 43

2.3. 유연은퇴에 대한 옵션 ····· 51

2.4. 항상 원하는 선택을 할 수 없다 ····· 63

2.5. 결론 ····· 66

주석 ····· 68

참고문헌 ····· 71

데이터베이스 참고자료 ····· 73

부록 2.A1 계리적 중립성 및 연금제도의 경제적 인센티브 ····· 74

부록 2.A2 연금 페널티, 보너스, 근로와 연금 결합의 주요 규정 ····· 79

제3장 연금제도의 설계 ····· 85
공적연금제도의 구조 ····· 86
기초연금, 선별적 연금, 최저연금 ····· 88
의무 소득비례연금 ····· 90
현재 연금수급연령 ····· 92
미래 연금수급연령 ····· 94

제4장 연금수급액 ····· 97
산정방법 및 가정 ····· 98
총 연금대체율 ····· 101
총 연금대체율: 공적 vs. 사적, 강제 및 임의가입제도 ····· 103
연금 및 연금수급자에 대한 과세 ····· 105
순 연금대체율 ····· 107
순 연금대체율: 강제 및 임의가입 제도 ····· 109
총 연금자산 ····· 111
순 연금자산 ····· 114
다른 연금 프로파일에 대한 총 연금대체율 ····· 117

제5장 인구 및 경제적 측면 ····· 119
출산율 ····· 120
기대수명 ····· 122
노인부양비 ····· 125
고령 근로자의 고용률 ····· 127
노동시장 실질 은퇴연령 ····· 129
은퇴 후 기대년수 ····· 131

제6장 노인인구의 소득과 빈곤 ····· 133
노인 소득 ····· 134
노후 소득빈곤 ····· 137
평균 근로자 소득 ····· 139

제7장 연금제도의 재정 ····· 141
강제적 연금기여금 ····· 142
공적연금지출 ····· 144
연금급여 지출: 공적제도 및 사적제도 ····· 146
공적연금지출의 장기 전망 ····· 148

제8장 사적연금과 공적연금 적립금 ····· 151
사적연금의 가입률 ····· 152
사적연금제도의 구조 ····· 154
사적연금제도와 공적연금적립기금의 자산 ····· 156
사적연금자산과 공적연금 적립기금의 자산 배분 ····· 159
사적연금제도와 공적연금적립기금의 투자 실적 ····· 161
사적연금제도 운영비용과 수수료 ····· 163
확정급여형(DB) 기금 적립률 ····· 165

부록 국가별 현황 ····· 169
아르헨티나 ····· 170
호주 ····· 173
오스트리아 ····· 179
벨기에 ····· 183
브라질 ····· 188
캐나다 ····· 192
칠레 ····· 196
중국 ····· 200
체코 ····· 203
덴마크 ····· 207
에스토니아 ····· 213
핀란드 ····· 217
프랑스 ····· 222
독일 ····· 227
그리스 ····· 231
헝가리 ····· 235

아이슬란드 ····· 239
인도 ····· 243
인도네시아 ····· 248
아일랜드 ····· 251
이스라엘 ····· 254
이탈리아 ····· 257
일본 ····· 261
한국 ····· 265
라트비아 ····· 269
룩셈부르크 ····· 273
멕시코 ····· 277
네덜란드 ····· 280
뉴질랜드 ····· 284
노르웨이 ····· 288
폴란드 ····· 292
포르투갈 ····· 296
러시아 ····· 303
사우디아라비아 ····· 307
슬로바키아 ····· 310
슬로베니아 ····· 314
남아프리카공화국 ····· 318
스페인 ····· 321
스웨덴 ····· 325
스위스 ····· 331
터키 ····· 336
영국 ····· 339
미국 ····· 343

OECD 간행물은 다음 사이트에서 확인하십시오.

http://twitter.com/OECD_Pubs

http://www.facebook.com/OECDPublications

http://www.linkedin.com/groups/OECD-Publications-4645871

http://www.youtube.com/oecdilibrary

http://www.oecd.org/oecddirect/

이 책에는...

StatLinks
Excel 파일을 제공하는 서비스가 있습니다!

이 책에서 표 또는 그래프 하단의 StatLinks 를 보십시오. 관련 Excel® 스프레드시트를 다운로드 하려면 인터넷 브라우저에서 http://dx.doi.org로 시작하는 링크를 입력하거나 전자책에서 링크를 클릭하십시오.

논평

유연은퇴제도의 증가인가?
조기은퇴의 재유행인가? 유연성?

은퇴연령 연장과 같은 몇 가지 개혁이 제기되고 있다. 은퇴연령은 사회적 측면에서 일을 그만두는 것이 정상적이며 연금을 수령할 수 있는 시기에 대한 핵심 지표이다. 또한 근로자가 퇴직을 예상할 수 있는 시기를 암시하며, 근로자가 회사를 떠날 것으로 많은 고용주가 예상하는 시기를 나타내는 기준치이다.

비록 대부분의 사람들이 좋아하지는 않지만, 인구 고령화와 재정 안정성에 대한 우려 때문에 정책 입안자들은 은퇴연령을 높여야 한다는 압박을 받고 있다. 고령 근로자의 근로 기회가 증가하고 사람들이 더욱 건강하게 오래 살게 되면서 퇴직 후 기간이 더 늘어날 수 있다. 그럼에도 불구하고 많은 국가에서 여전히 연금개시연령을 더 높이는 것에 대해 강력한 저항에 부딪히고 있다.

기대수명이 더 길어진 건강한 사람들 사이에서도 더 오래 일하는 것이 이토록 인기 없는 이유는 무엇인가? 더 오래 일을 하면 더 높은 연금을 받을 수 있음에도 불구하고, 퇴직과 여가가 일보다 훨씬 더 매력적인가? 더 오래 일하는 것은 경제 논리에 전혀 맞지 않는 것인가? 아니면 고용주가 고령 근로자 계속 고용하는 것은 이점이 없다고 보고 사람들을 일터에서 내몰고 있는 것인가?

이 모든 요인들이 혼합된 것이 답이 될 수 있을 것이다. 고령 근로자의 부류는 다양하다. 퇴직 방법과 시기에 관한 선호도는 사람마다 다르다. 어떤 사람들은 더 오래 근무할 수 있으며, 소득 또는 일을 통한 사회적 교류, 또는 단순히 일을 좋아하기 때문에 더 오래 근무하고자 한다. 건강상의 문제나 다른 취미를 즐기기 위해, 또는 점차 늘어나는 사례와 같이 고령의 친척이나 손주를 돌보기 위해 일을 그만두려는 사람들도 있다.

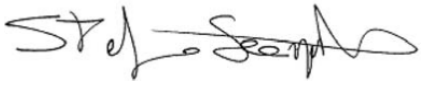
그러므로 공개 토론에서 과거와 다른 의미로 더욱 유연한 퇴직 규정에 대한 요구가 다시 표면화되고 있는 것은 놀라운 일이 아니다. 현재 많은 사람들이 연금과 근로를 결합한 새로운 형태, 예를 들면 부분연금을 받으면서 근로시간을 줄인 형태로 계속 일하기를 원하고 있다 최근 조사에서는 EU 시민의 거의 2/3가 시간제 근로와 부분연금의 결합이 완전한 퇴직보다 더 매력적이라고 답한 것으로 나타났다. 사람들은 흔히 “공식” 연금개시연령으로 간주되는 나이를 넘어서까지 일하고자 한다. 그러나 유연성은 줄어든 연금수당을 근로소득으로 보충하는 조기은퇴를 의미할 수도 있다.

정부 관점에서 유연퇴직은 양날의 검이다. 한편으로 유연퇴직은 사람들이 원하는 경우 근로와 부분연금을 결합하게 함으로써 이들의 삶의 질을 향상시킬 수 있으며, 일부 사람들을 더 오래 일하게 유인할 수도 있다. 이는 결과적으로 근로자의 미래 연금을 증가시킬 수 있다. 더 오래 일하는 것은 특히 인구 고령화가 빠르게 진행되고 있는 국가에서 더 큰 경제 성장과 더 높은 조세수입에도 기여할 것이다. 또 다른 한편으로 유연퇴직은 개인이 퇴직 후 자신의 재정적 필요를 과소평가하여 줄어든 수당으로 조기은퇴하기로 결정함으로써 추후 노후빈곤의 위기에 처할 수 있는 위험도 있다. 그리고 형평성 문제도 있다. 조기은퇴하여 더 오랜 기간에 걸쳐 연금을 분산시킬 수 있는 부유층과 달리, 낮은 연금을 수령하는 사람들의 경우 조기은퇴는 실현 가능한 선택이 아닐 수 있다.

한 눈에 보는 연금 이번 판이 보여주는 바와 같이, 퇴직 결정에는 여러 요소가 영향을 미친다. 연금제도의 구성, 연금 수령 나이 및 금액, 더 오래 근무하는 경우 보상 여부 등이 그 예이다. 그러나 연구결과에 따르면 많은 OECD 국가의 연금규정상 유연퇴직이 가능하며 이를 막지 않는 것으로 나타났다.

그런데도 유연퇴직의 활용도가 이토록 낮은 이유는 무엇인가? 그 답은 퇴직 시기를 결정하는 데 있어 연금제도 외에도 많은 장애물이 사람들의 자율성을 제한하고 있다는 데에서 찾을 수 있다. 고령 근로자의 생산성 및 새로운 과제에 대한 적응 능력에 관한 편견 또는 고령 근로자 유지 비용을 증가시키는 연령연동 임금체계 등으로 인해 고용주 사이에서 연령 차별이 여전히 만연하다. 노년기의 시간제 근로는 여전히 드물며 종종 정년제 규정으로 고용주가 특정 나이에 계약을 해지할 수 있다.

근로자가 근로와 퇴직에 관하여 자신의 미래를 원하는 대로 결정할 수 있게 하려면 더욱 광범위한 노동시장정책이 연금정책수단을 보완해 주어야한다. 사람들이 정보에 입각한 선택을 하기 위해서는 각 시나리오에서 받을 수 있는 수당에 대한 명확하고 정직한 정보가 필요하다. 조기은퇴는 위험을 수반할 수 있으며 이러한 위험을 충분히 이해해야 한다. 노년기까지 경력을 이어가고자 하는 근로자를 위해 고용주가 더욱 유연한 근무방식을 제공하도록 장려해야 한다. 인구고령화 및 그에 따른 노동력 부족에 직면한 일부의 국가의 경우 그러한 정책은 더욱 시급하게 요구되고 있다. 이런 조건하에서만 연금정책이 노년기의 소득 보장을 위태롭게 만들지 않으면서 유연성에 대한 요구에 응답할 수 있을 것이다.



Stefano Scarpetta

OECD 고용노동사회정책국장

Greg Medcraft

OECD 금융기업국장

요약

'한 눈에 보는 연금' 이번 판은 2015년 9월에서 2017년 9월 사이에 OECD 국가에서 시행되었거나 입법화된 연금 개혁 조치를 검토 및 분석하고, 유연퇴직 정책을 심도 있게 검토한다. 지난 보고서들과 마찬가지로 모든 OECD 회원국과 G20 국가의 포괄적인 연금정책 지표들이 제공된다.

과거에 비해 최근 연금개혁은 빈도가 낮고 범위도 제한적이었다

2015년 이후 OECD 회원국들의 연금 개혁 속도가 둔화되었으며 개혁도 광범위하게 이루어지지 않고 있다. 국가재정의 건전성 강화로 연금제도 개혁에 대한 압박이 줄어들었다. 그러나 일부 국가는 은퇴연령, 수당, 개인 분담금 또는 세제 혜택을 수정하였다. 캐나다, 체코, 핀란드, 그리스, 폴란드는 광범위한 조치를 취했으며 이 가운데 일부는 이전 개혁을 번복하였다.

지난 2년 동안 6개국에서 법정 은퇴연령이 수정되었다. OECD 회원국의 약 1/3이 개인 기여금 비율을 수정하였으며, 또 다른 1/3이 전체 또는 일부 은퇴자에 대한 급여수준을 수정하였다. OECD 국가의 약 절반 정도에서 공식 은퇴연령이 증가할 예정이며 덴마크, 핀란드, 이탈리아, 네덜란드, 포르투갈, 슬로바키아에서의 은퇴연령의 상승은 기대수명에 연동된다. 평균적으로 공식 은퇴연령은 남성의 경우 1.5년, 여성의 경우 2.1년 상승하여 2060년경에는 66세에 근접할 것이다. 이는 평균적으로 사람들의 근로기간에 비례하여 은퇴기간도 증가할 것임을 의미한다.

덴마크, 이탈리아, 네덜란드의 미래 은퇴연령은 68세 이상이다. 이와 대조적으로 핀란드, 그리스, 룩셈부르크, 슬로베니아, 터키에서만 완전경력(full-career) 근로자의 공식 은퇴연령이 계속 65세 이하로 유지될 것이다. 또한 이스라엘, 폴란드, 스위스 세 국가만이 은퇴연령의 성별 격차를 유지할 것이다.

인구 고령화, 근로기간 동안의 불평등, 근로 환경의 변화 등의 가속화를 고려해볼 때, 연금제도의 재정적 지속가능성과 연금소득의 적정성에 관한 우려가 남아 있다. 재정적 지속가능성을 해결하기 위한 과거의 개혁은 많은 국가의 연금급여 수준을 낮추게 될 것이다

오늘날 노동시장에 진입하는 완전경력 평균 임금 노동자의 경우, 의무 연금제도의 순소득대체율(net replacement rate)은 적게는 영국이 29% 많게는 터키가 102%에 달하며, OECD 국가 평균치는 63%이다. 저임금 노동자의 소득대체율은 평균 10 포인트 더 높은데, 멕시코와 폴란드가 약 40%에 달하는 반면 덴마크, 이스라엘, 네덜란드가 100%를 초과하고 있다.

OECD 비회원인 G20 국가들 중 남아프리카의 경우, 평균 소득자의 순소득대체율은 17%로 매우 낮을 것으로 예상된다. 이와 대조적으로 아르헨티나, 중국, 인도의 향후 순소득대체율은 80% 이상이다. 이들 국가 중 인도네시아만이 의무 확정급여형 연금제도를 도입함으로써 지난 2년 동안 주요 개혁을 시행하였다.

유연은퇴: 의미와 중요성

유연은퇴(flexible retirement)는 종종 근로시간을 줄여 유급 근로를 계속하는 동안 연금 전액 또는 일부를 받을 수 있는 가능성 혹은 퇴직 시기를 스스로 결정할 수 있는 가능성이 열려 있는 경우를

의미한다. 수명 연장, 다양한 직업경력(work trajectories), 퇴직 결정의 자율성에 대한 욕구 증가 등으로 개인이 퇴직 시기와 방법을 결정할 수 있는 규정에 대한 요구가 증가하고 있다.

많은 근로자는 퇴직의 유연성이 더욱 향상되기를 원한다. 그러나 유연은퇴제도 이용비율 상대적으로 적다. 유럽에서는 60~64세 또는 65~69세의 약 10%가 근로활동과 연금수급을 병행하고 있다. OECD 회원국의 경우 65세 이상의 근로자 중 평균 약 50%가 시간제로 일한다. 이 비율은 지난 15년 이상 동안 거의 변함없이 유지되고 있다.

유연은퇴 기회 향상을 위한 단계

비록 일부 예외가 있긴 하지만, OECD 회원국 대부분의 연금제도는 공식 은퇴연령 이후에는 근로활동과 연금수급의 병행을 허용하고 있다. 호주, 덴마크, 그리스, 이스라엘, 일본, 한국, 스페인의 경우 소득 제한이 적용되며 이 제한을 넘으면 연금액이 감소한다. 프랑스에서는 연금을 전액 수급하면서 근로하는 경우에는 개인 기여금을 지불하지만 추가적인 연금은 얻지 못한다.

공식 은퇴연령 전 상황은 더 복잡하다. OECD 회원국의 절반 이상에서 공식 은퇴연령 전 완전히 퇴직할 수 있는 유연성이 크게 제한된다. 또 다른 15개 국가에서는 몇 년 일찍 퇴직하는 것이 허용되며 보험수리원칙(actuarial principles)에 따라 정당화된 수준에 맞게 연금액이 감액된다.

11개 국가는 어느 정도의 범위 내에서 근로활동과 조기연금수급을 병행하도록 허용하는 반면, 조기 부분퇴직이 가능한 국가는 거의 없다. 연금수급자가 부분퇴직 기회의 혜택을 받을지 여부는 자신의 최종 연금액이 위태롭게 하지 않도록 정보에 입각한 선택을 할 수 있는 능력에 달려 있다.

또한 유연은퇴제도의 장애물은 연금제도 외에, 특히 노동시장이나 시간제 근로를 허용하지 않는 문화에서도 발견된다. 이러한 장애물은 퇴직 결정의 자율성을 제한하고 있다.

대부분의 국가에서 은퇴 시기의 연기는 더 높은 연금액으로 이어지고 있다. 에스토니아, 아이슬란드, 일본, 한국, 특히 포르투갈의 경우, 은퇴연령 이후 근로활동을 유인하기 위한 재정적 혜택이 크며, 이 혜택수준은 수급연기로 인해 짧아진 연금 수급기간을 보상하는 수준보다 높다.

칠레, 체코, 에스토니아, 이탈리아, 멕시코, 노르웨이, 포르투갈, 슬로바키아, 스웨덴은 OECD 국가의 표준이 되는 유연은퇴제도를 운영하고 있다. 이들 국가는 특히 소득 제한 없이 은퇴연령 이후 근로활동과 연금수급을 유연하게 결합하도록 허용하며 은퇴 연기에 대해 보상하고 조기은퇴에 대해 크게 페널티를 주지 않는다. 그러나 이탈리아와 슬로바키아에서는 현재 노동시장에 진입한 근로자들이 그들이 비로소 67세나 66세를 넘어서야만 그러한 유연성을 누리게 된다.

은퇴 결정에서 실질적 선택은 은퇴 연기가 손실된 연금 수급기간을 보상할 만큼의 충분한 가치가 있어야 한다는 것을 의미한다. 반면 공식 은퇴연령보다 몇 년 앞서 퇴직하는 것이 너무 불리하지 않아야 한다. 그러나 퇴직연령의 유연성은 연금제도의 재정 형평성을 보장하는 것을 조건으로 해야 하는데, 이는 유연한 은퇴연령에 맞추어 연금수당을 보험통계적으로 조정해야 한다는 것을 시사한다. 게다가 어떤 사람들은 자신의 미래 욕구를 과소평가하여 미래 연금이 충분하지 않음에도 너무 일찍 은퇴할 수 있다. 그러므로 사실상 조기 유연퇴직을 제한하는 정책이 필요할 수 있다. 개인이 충분한 연금수급액을 축적할 수 있도록 조기은퇴연령을 충분히 높게 설정해야 한다.

제1장

최근의 연금개혁 동향

본 장에서는 지난 2년 동안(2015년 9월부터 2017년 9월까지) OECD 회원국에서 시행되었던 연금 개혁을 살펴본다. OECD 회원국 대부분이 지난번 '한 눈에 보는 연금'의 출간 이후 연금 개혁을 시행하였다. 그러나 OECD 회원국의 1/5은 어떠한 정책 조치도 취하지 않는 등 개혁의 빈도는 낮았고 광범위하게 이루어지지도 않았다. 가장 일반적인 개혁은 급여수준 및 개인기여금의 변화이다. 또한 OECD 회원국 대다수에서 은퇴연령이 조정되고 있다. 그러나 이러한 조정 가운데 일부는 이전에 시행된 은퇴연령 상향 조정을 번복한 것이다.

이스라엘 통계자료는 해당 이스라엘 당국이 제공하였다. OECD가 이스라엘 당국이 제공한 자료를 이용하는 것은 국제법에 따른 골란고원, 동예루살렘, 서안지역 이스라엘 정착촌의 지위에 영향을 주지 않는다.

1.1. 서론

지난 몇 년 동안 OECD 회원국의 연금 개혁 속도는 둔화되었다. 한 눈에 보는 연금 이전 판들에서 기록한 바와 같이, 금융위기와 그 뒤에 이어진 유럽재정위기 이후 수많은 연금 개혁이 널리 행해졌다.[1] 그러나 진전된 상황을 고려하더라도 OECD 회원국의 현 연금제도 상태에 대한 연금 적정성 및 재정적 지속가능성에 우려가 제기된다.

지속적 고령화와 근로 환경 변화는 연금제도의 재정적 지속가능성 및 연금소득 적정성에 모두 압력을 가하고 있다. 노년기 불평등의 위험도 점차 증가하고 있다(OECD, 2017). 동시에 광범위한 연금 개혁의 속도가 점차 줄어들 수 있다. 십년간의 재정압박 후 향상된 정부 재정, 잠재적 연금 개혁 피로감, 정치적으로 불안한 시기, 증가하는 포퓰리즘 등이 개혁 속도를 둔화시키고 있다.

GDP 비율(%)로 나타낸 연금부문 공공지출은 증가하였으며 OECD 회원국 대부분에서 가까운 장래에 더욱 증가할 것으로 예상된다. OECD 전체에서는 1990년 이후 연금부문 공공지출이 GDP의 약 2.5% 정도 증가하였다. 현재 그리스와 이탈리아는 이미 연금에 GDP의 15% 이상을 지출하였다. 그러나 장기적 전망이 개선되었으며 지출증가 속도도 둔화될 것으로 예상된다(본 간행물의 지표 7.3 및 7.5 참조. Fall 및 Bloch(2014), EU 집행위원회, 2015).[2] 동시에 최근 개혁은 연금 재정을 개선하려는 조치로 인해 많은 국가에서 소득대체율을 낮출 것이다. 이는 일부 국가에서 특히 저숙련 및 저임금 근로자가 퇴직하는 경우에 연금소득의 적정성을 위태롭게 할 수 있다. 특히 수명 연장이 계속 진행 중임을 고려할 때 장기적으로 많은 국가에서 개혁 필요성이 여전히 존속되고 있다.

일반적으로 재정적 지속가능성과 연금 적정성 문제는 정책입안자들의 과감한 조치를 요구한다. 확정급여형 제도의 재정적 안정성을 유지하기 위해 수많은 조치를 취할 수 있다. 개인 기여금을 올리고 초기 급여수준을 삭감하거나 연금지급연동을 제한할 수 있다. 많은 국가에서 이미 이러한 조치를 취했다. 예를 들면 앞으로 수십 년간 여러 유럽 국가의 소득대체율은 감소할 것으로 예상되는 반면, 연금제도의 재정수지는 향상될 것으로 예상된다(유럽연합 집행위원회, 2015). 개인 기여금이 더 높아지면 재정적 지속가능성 및/또는 연금소득의 적정성이 향상될 수 있지만 비임금 비용(non-wage costs)이 증가하며, 이는 시간이 경과하면서 노동시장이 어떻게 적응하느냐에 따라 순임금 및 고용에 영향을 미칠 수 있다. 연금의 개인 기여금 비율이 낮은 국가의 경우, 향후 은퇴소득 수준을 유지 또는 증가시킨다면 근로자들이 더 낮아진 순임금을 받아들일 수 있다.[3] 이와 반대로 연금급여 삭감 및 지급연동의 제한은 이미 연금소득이 낮은 국가의 경우 연금소득의 적정성을 위태롭게 한다. 이러한 배경에서 은퇴연령 연장은 윈윈 전략이 될 수 있다. 이는 고령 근로자의 노동 참여율을 증가시키며, 더 오래 일할 수 있는 사람들의 연금 수준을 유지하는 데 도움이 된다.

은퇴소득 적정성을 유지하기 위해 많은 조치를 취할 수 있다. 더 높은 수급액으로 이어지는 개인 기여금의 인상 외에도, 의무가입연금의 적용률을 증가시킬 수 있다. 그러나 대부분의 OECD 회원국에게 이 전략은 한계가 있다. 근로인구의 가입 수준이 이미 매우 높기 때문이다. 비공식적 경제 규모가 상대적으로 큰 국가들만이 연금 적용률을 크게 증가시킬 수 있는데, 여기에는 연금정책 이상의 정책 패키지가 필요하다. 자영업자와 같이 조직적으로 적용되지 않는 집단으로 가입을 확장

할 수 있다. 또한, 많은 국가에서 자발적 사적연금(private pensions)의 적용률을 향상시킬 수 있다. 급여 수준의 적정성 문제는 기초연금 및 최저연금 수준을 상향 조정함으로써 해결할 수 있다. 비록 재정적 지속가능성에 대한 잠재적 위험과 비용 부담이 있긴 하지만 이러한 연금의 수준 인상과 수급자격 기준의 완화 조치를 통해 적정성 문제에 접근할 수도 있다.

인구 고령화 시대의 근로 환경 변화로 인해 연금제도의 지속적인 개선에 대한 중요성이 부각되고 있다. 대부분의 연금제도는 여전히 학업종료 후 노동시장에 진입하여 안정적인 정규직을 얻고, 동일 사업장에서 생업을 지속하다가 65세경에 회사를 퇴직한다는 생각에 기초한다. 그러나 이런 경력 패턴의 전제는 점차 현실성이 떨어져 가고 있으며, 더 이상 사람들의 선호와도 맞지 않는다. 경력은 고르지 못하고 사람들은 직업을 바꾸며 다양한 유형의 계약서를 사용하고 근로시간도 다르다. 더욱이 기술적 진보가 노동시장을 크게 변화시킴으로써 일부 업무와 직업은 구식이 되고 근로자는 빠르게 변화하는 환경에 자신의 기량을 맞추어야 한다. 일부 근로자들은 노동시장으로부터 퇴출압박을 받을 것이며 쓸모없어지는 직업들이 있을 것이다. 또 다른 사람들에게는, 발전하는 기술과 더욱 우수한 유연성이 결합하여 그들의 관심과 선호도에 더 잘 맞는 근로 환경이 제공될 수도 있을 것이다. 재분배가 개선되지 않은 상황에서 노동시장의 불평등이 확대되면 결과적으로 노년기의 소득 불평등이 확대될 것이다. 최근 발간된 OECD *불평등 고령화 예방 보고서(Preventing Ageing Unequally*, OECD, 2017)에서는 연금정책을 넘어 노년기 불평등을 제한하는 정책들을 논의하였다.

필요한 개혁을 시행하기 위해서는 대중적 및 정치적 지원이 필요하다. 그러나 연금급여 삭감, 기여금 인상, 은퇴연령의 연장 등은 인기가 없다. 고령인구 집단의 상당한 정치적 영향력을 고려할 때, 장기간에 걸쳐 지급되는 연금수급권을 제한하는 개혁은 통과하기 어려울 것이다. 경제, 재정, 예산 위기는 종종 개혁을 시행해야 하는 논리적 근거로 간주된다. 실제로 *한 눈에 보는 연금* 이전 판들에서 제시한 바와 같이 많은 연금 개혁이 위기 시대에 통과되었다. 그러나 성급한 개혁은 역효과를 낳을 수 있으며, 거시경제 관점에서 이는 이미 어려운 시기에 고통을 더하는 경기 순환을 증폭시키는 경향이 있으므로 바람직하지 않은 부작용을 안고 있다. 결과적으로, 최근 일부 OECD 국가에서 발생한 바와 같이 연금 개혁이 번복될 수 있다. 그러므로 정부가 세심하게 지원 체계를 구축하고 명확하게 소통하며 실행 가능한 개혁을 계획하기 위해 충분한 시간을 투자하는 것이 중요하다.

본 장의 나머지 부분은 다음과 같이 구성된다. 섹션 1.2에서는 몇 가지 핵심 지표들을 설명함으로써 배경을 제시하고, 섹션 1.3에서는 가장 최근의 연금 개혁을 자세히 살펴본다. 최종적으로 섹션 1.4에서 마무리한다.

주요 분석결과

- OECD 회원국 대부분이 한 눈에 보는 연금 제6판(OECD, 2015) 발간 이후 연금 개혁을 시행하였다. 그러나 이전보다 개혁의 빈도가 낮았고 광범위하게 시행되지 않았다.
- 캐나다, 체코, 핀란드, 그리스, 폴란드의 개혁은 잠재적으로 연금제도에 큰 영향을 미칠 것이다.
- 6개 국가에서 은퇴연령이 변경되었다. 이 가운데 체코를 포함한 3개국이 실제로 장기적으로 은퇴연령을 하향 조정하였으며, 폴란드는 이러한 변화로 인해 대체율이 상당히 낮아질 것이다.
- 입법화된 조치를 토대로, OECD의 공식 은퇴연령은 남성과 여성 각각 평균 1.5세 및 2.1세 증가하여 다음 40~50년 동안 66세 직전까지 이르게 될 것이다.
- 미래의 공식 은퇴연령은 터키 59세(여성만), 룩셈부르크와 슬로베니아의 60세에서 덴마크의 74세(추산)까지 매우 다양하다.

- 완전경력 평균 임금 노동자의 의무 연금제도 순소득대체율은 OECD 국가 평균은 63%이며, 영국의 29%에서 터키의 102%에 이른다. OECD 전체 저소득(평균 임금의 절반) 노동자는 일반적으로 평균 임금 노동자보다 순소득대체율이 10% 포인트 정도 더 높다.
- OECD 비회원인 G20 국가들의 경우, 완전경력 평균 임금 노동자의 순소득대체율은 남아프리카의 17%에서 인도의 99%까지 다양하다. 인도네시아만이 의무 확정급여형 연금제도를 도입함으로써 지난 2년 동안 주요 개혁을 시행하였다.
- 많은 국가들이 연금급여와 기대수명 간의 자동 연계장치를 도입하였다. 적립 방식의 확정기여형 연금제도뿐만 아니라 명목 확정기여형 연금제도(NDC), 포인트제도(독일), 확정급여형 제도(핀란드, 일본)에서도 연계가 존재한다.

  지난 2년에 걸친 연금 개혁 대부분이 다음과 같은 영역에서 추진되었다.
- 12개국이 연령 또는 소득에 따라 개인 기여금 비율 또는 보험료 부과 소득상한을 수정하였다(예: 호주, 캐나다, 헝가리, 라트비아).
- 12개 OECD 회원국이 전체 또는 특정 퇴직자 집단에 대한 급여수준을 변경하였다(예: 캐나다, 핀란드, 프랑스, 그리스). 이는 급여 계산에 사용하는 산식의 전면적 조정, 고소득자의 급여 삭감, 최저보증수익률(guaranteed minimum rate of return) 변경, 연금산정기준소득의 변경, 연금 포인트 변경, 연금화의 더욱 광범위한 옵션 변경 등을 통해 이루어졌다.
- 7개국이 최저연금 또는 기초연금 관련 규정이나 소득 및 자산조사 관련 조건을 변경하였다(예: 독일, 그리스, 슬로바키아). 2개국이 최저연금 또는 기초연금을 도입하였으며, 3개국이 소득 또는 자산 규정을 변경하였다.
- 아일랜드, 이스라엘 등 7개국이 연금 관련 세제 혜택을 변경하였다. 일부 소득계층에 대한 면세 제도의 폐지 또는 시행이 이러한 조치에 속한다.
- 일본, 터키 등 5개국이 자동가입제도의 도입, 보험료를 납부할 수 있는 연령의 하향 또는 상향 조정 내지 연금가입 제한 조치의 철폐 등을 통해 연금 가입률을 증가시키기 위한 조치를 취하였다.

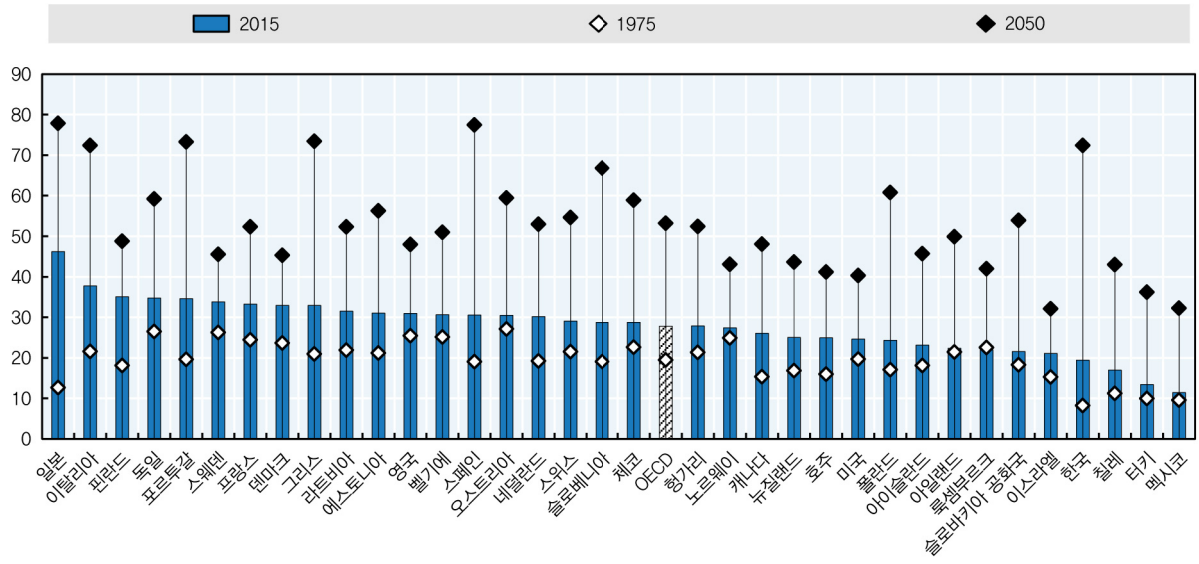
1.2. 배경 설명

소득대체율 하락 및 연금 지출 상승을 야기하는 요인의 하나는 수명 증가이다. 60세의 기대수명은 1970년 이후 OECD에서 18.0년에서 23.4년으로 증가하였으며 증가 폭은 라트비아의 1.5년부터 한국의 8.7년까지 다양하다. 2050년까지 60세의 평균 기대수명은 27.9년까지 상승할 것으로 기대된다. 은퇴연령이 동일하다면 퇴직 후 똑같은 수당으로 더 많은 시간을 보내게 될 것이며 연금 지출은 상승할 것이다. 또한 베이비붐 세대가 노동시장을 빠져나오면서 퇴직에 돌입한 집단은 더 커지고 낮은 출산율로 인해 연금을 납부하는 사람은 더 적어질 것이다.

이러한 현상은 전반적으로 소위 노인부양비를 크게 증가시킨다. 생산가능 인구(20~64세) 100명당 65세 이상의 노인 수로 정의되는 노인부양비는 OECD 평균 1975년 19.5명에서 2015년 27.9명으로 증가하였다. 이 수치의 증가는 계속 가속화되어 2050년까지 53.2명으로 거의 2배가 될 것으로 예상된다(그림 1.1). 그러나 이것은 고정된 연령경계에 근거하여 계산한 것이므로 인구통계학적 변화만을 나타낸다. 실질적인 노인부양비의 변화는 실질적인 은퇴연령 상승에 비례하여 연령경계를 조정함으로써 더 잘 반영할 수 있으며(예를 들어 향후 67세 이상 인구 대비 20~66세 인구비율을 사용할 경우), 이는 덜 급격한 증가를 나타낼 것이다.

그림 1.1. **노인부양비는 향후 35년 내에 평균 거의 2배가 될 것이다**

생산가능 인구(20~64세) 100명당 65세 이상의 인구 수, 1975~2050



주: 예상되는 노인부양비는 사용한 출처에 따라 다르다. 본 보고서는 비교를 위해 UN 자료에 기초한다. 가장 큰 차이는 다음과 같다. 유럽연합 통계청(Eurostat)에 따르면 스페인과 오스트리아의 노인부양비(65+/20-64)는 2015~2050년에 각각 39%, 19% 포인트 증가할 것이다. 이는 UN 자료의 47%, 29% 포인트와 대조된다. 반면 유럽연합 통계청(Eurostat)에 기초할 때 라트비아는 33% 포인트 증가하지만 UN 자료에 따르면 기껏 21% 포인트 증가하는 것으로 나타난다.

출처: United Nations World Population Prospects: The 2017 Revision.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633166

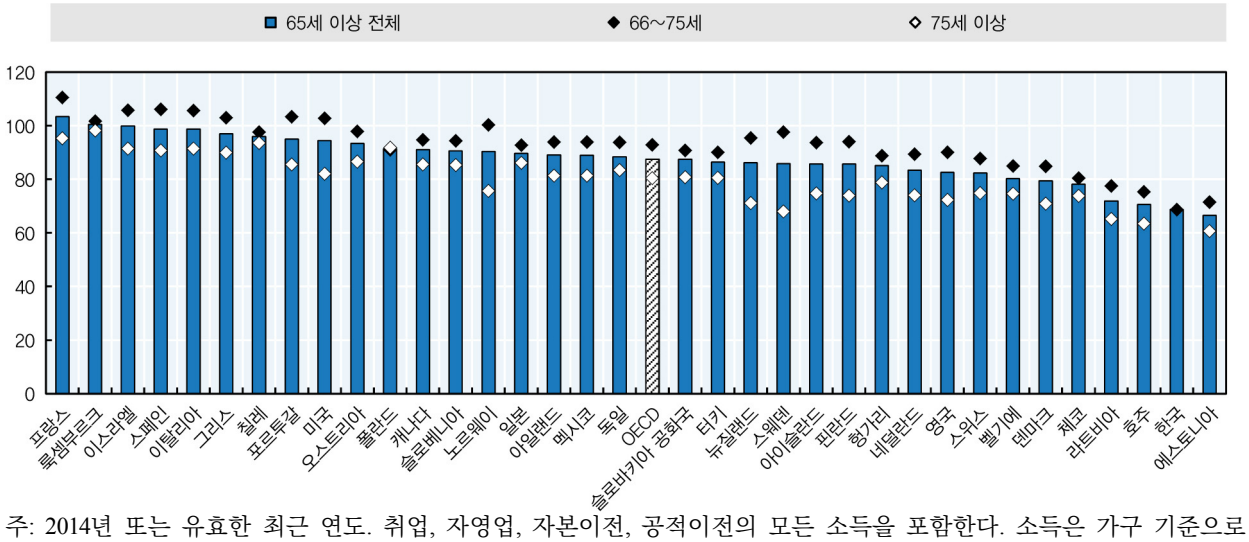
인구의 연령 구조 변화로 인해 연금제도를 계속 조정해야 할 필요가 있다. 이와 관련하여 크게 두 가지 결정적인 요인이 있다. 첫째, 출산율이 낮으며 인구대체수준 이하를 유지할 것으로 예상된다(선진국의 경우 여성 1명당 2.0명보다 약간 높음). 출산율은 이미 21세기 초 OECD에서 평균 약 1.6명으로 저점을 기록한 것으로 보인다(지표 5.1). 둘째, 기대수명이 계속 상승하고 있으며, 65세의 남은 기대수명이 10년당 약 1년 증가할 것으로 예상된다.

고령화가 퇴직소득에 미치는 영향은 현 퇴직자의 소득현황을 살펴봄으로써 예측해 볼 수 있다. 고령인구의 상대적인 가처분소득은 국가별로 크게 다르다. 한국과 에스토니아에서 65세 이상 인구는 범경제 평균 소득의 70% 미만을 받지만 프랑스와 룩셈부르크에서는 이보다 약간 더 높다(그림 1.2, 지표 6.1). 평균적으로 65세 이상 연령집단의 평균 소득은 총 인구의 평균 소득보다 12% 더 낮다. 폴란드, 칠레, 룩셈부르크를 제외한 모든 국가에서 75세 이상 고령인구 집단은 66~75세보다 소득이 훨씬 적다. 핀란드, 뉴질랜드, 노르웨이, 스웨덴, 미국에서는 66~75세와 75세 이상의 소득 간에 큰 차이(20% 이상)가 있다.

두 연령집단 간 차이에는 몇 가지 이유가 있다. 첫째, 75세 이상 집단의 여성 비율이 더 높다. 여성의 기대수명은 남성보다 더 높으며, 노년기 여성은 대개 경력이 짧기 때문에 연금 수급액이 적다. 둘째, 일부 국가의 연금제도가 여전히 발달 과정에 있다. 이는 모든 고령인구가 근로생활을 하는 동안 연금에 가입한 것이 아님을 의미한다. 마지막으로 연령에 따라 고용률이 크게 하락한다. 대부분의 OECD 회원국에서 65세 이상 집단의 고용률은 일반적으로 낮지만 75세 이상 연령집단의 고용률보다는 여전히 더 높다.

그림 1.2. **고령인구의 평균 소득**

65세 이상 인구의 가처분소득, 총 인구 소득의 %



주: 2014년 또는 유효한 최근 연도. 취업, 자영업, 자본이전, 공적이전의 모든 소득을 포함한다. 소득은 가구 기준으로 측정하고 가구 규모의 차이를 반영하기 위해 가구균등화지수를 적용하였다.

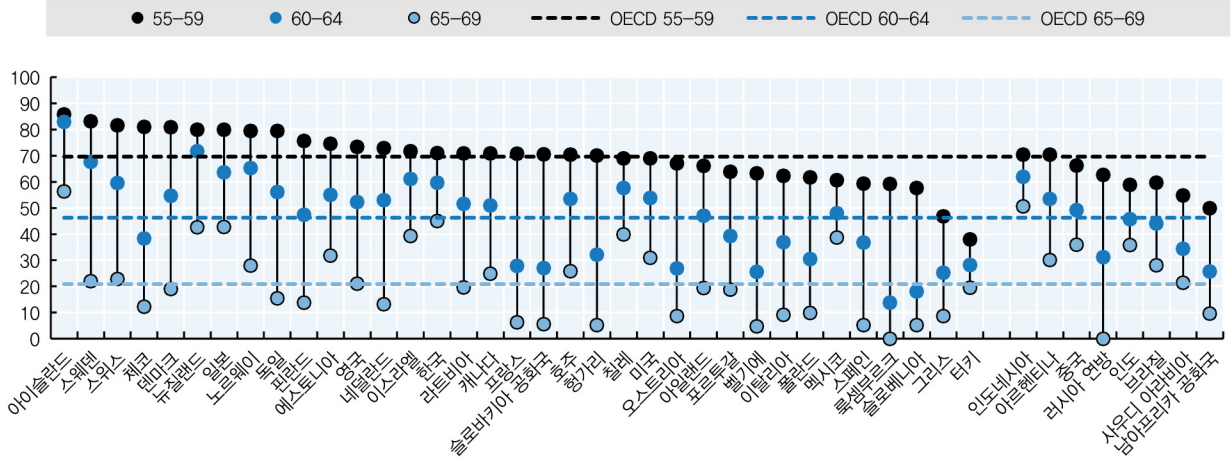
출처: OECD Income Distribution Database.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633185

2000년 이후로 55세 이상의 고용률이 증가했음에도 불구하고(제2장) 60세 이후 고용률은 급격히 하락하는 추세를 보이고 있다(그림 1.3). 그리스, 터키를 제외한 대부분의 국가에서 55~59세 인구의 절반 이상이 일을 하는 반면, 60~64세의 경우 절반의 국가들만 이러한 경우에 해당하며 65~69세의 경우에는 아이슬란드만 해당한다. 많은 국가에서 은퇴연령이 상향 조정되고 있는 점을 고려할 때, 고용률도 그에 상응하여 높이는 것이 중요하다. 그러므로 근로생활의 연장이 정책 논의의 중심이 되어야 한다.

그림 1.3. **나이가 들수록 고용률이 급격하게 하락한다**

2016년 55~59세, 60~64세, 65~69세 근로자의 고용률



출처: OECD Employment Database.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633204

1.3. 최근 연금개혁

OECD 회원국들은 2009~2015년 기간보다 2015~2017년 기간에는 연금 개혁을 별로 하지 않았다. *한 눈에 보는 연금*에 기록된 연간 조치 건수를 기준으로 볼 때 두 기간 사이에 약 1/3이 감소하였다. 이러한 단순계산으로는 연금 개혁의 폭은 가늠하기 어렵다고 하더라도, 그 속도가 둔화되었다는 사실은 알 수 있다. 어떤 국가들은 재정적으로 보다 지속가능한 연금제도를 향해 상당한 진전을 보인 반면, 어떤 국가들은 은퇴소득 전망을 개선하였다. 은퇴연령 관련 조치 외에도 대다수의 개혁은 연금 급여, 개인기여금, 또는 세제 혜택의 변경을 담고 있다 특히 캐나다, 체코, 핀란드, 폴란드는 잠재적 영향력이 큰 조치들을 취하였다. 전체적으로 몇몇 개혁은 이전 조치를 번복한 것이었다.

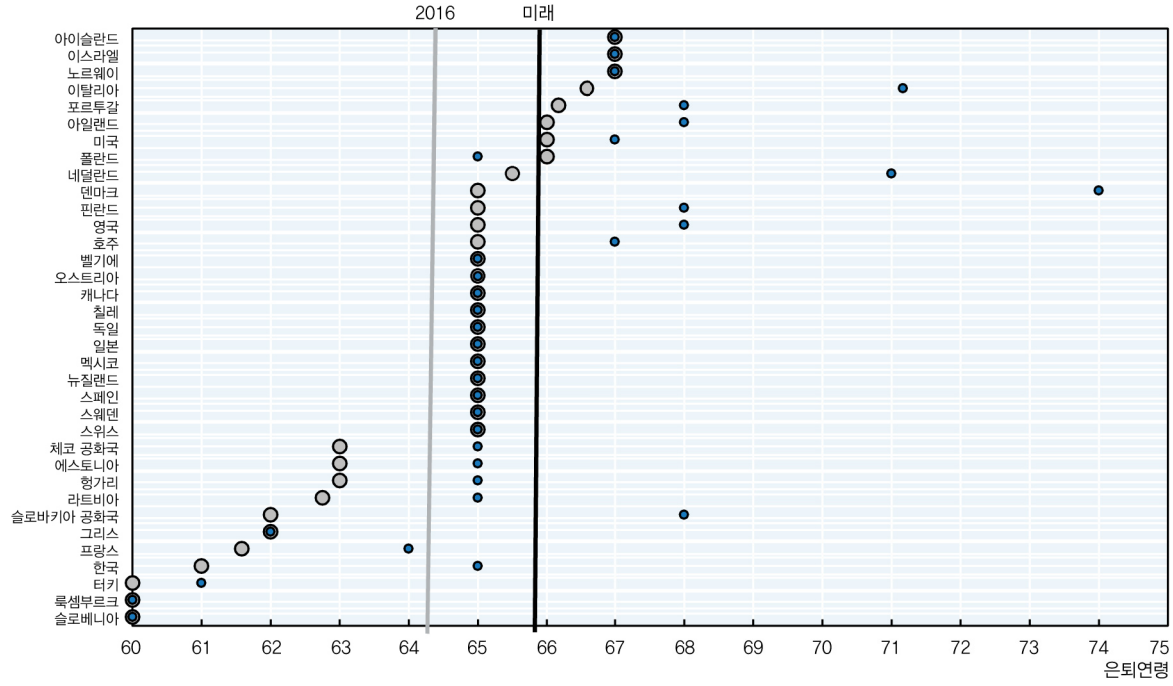
은퇴연령

많은 국가들이 은퇴연령을 높이고 있다. 이는 재정적 지속가능성과 연금소득의 적정성(실질은퇴연령이 더 높아지는 경우)을 모두 향상시킬 수 있는 조치이다. 확정급여형 연금에서 은퇴연령 연장은 개인 기여금을 높이고, 동시에 수급기간의 단축으로 총 연금 지출을 낮추고 정수지를 향상시키는 효과가 있다. 재정적 지속가능성은 확정급여형 제도만의 문제는 아니지만, 기대수명이 증가하는 경우 더 오랜 기간에 걸쳐 연금수급액을 분산시켜야 하기 때문에 연금소득 수준이 자동으로 감소한다. 이는 연금제도의 첫 번째 층에서의 지출을 증가시켜 기여식 연금제도 밖의 제도에서 국가 재정투입의 압력을 가할 가능성이 있다. 은퇴연령 연장은 이 문제를 해결하는 데도 도움이 될 수 있다.

지난 2년 동안 몇몇 국가들은 은퇴연령을 점차 상향 조정하는 조치를 취했다. 3개국이 은퇴연령을 높이기로 결정했다. 덴마크는 은퇴연령을 2030년까지 68세로, 핀란드는 1년에 3개월씩 63세에서 65세로 점차 연장할 계획이다. 네덜란드의 기초연금 수급 연령은 2022년에 67세 3개월로 상향조정된다. 이와 반대로 3개국은 이전에 채택한 개혁을 번복하기로 결정하였다. 캐나다는 기초연금 및 자산조사형 연금에 대한 은퇴연령을 67세로 높이기로 했던 계획을 실행하지 않기로 결정했으며, 체코는 연금 개시 연령을 65세 이상으로 높이지 않기로 결정했다. 폴란드는 67세로 계획했던 은퇴연령 상향 조정을 번복하여 남성의 경우 65세, 여성의 경우 60세로 은퇴연령이 다시 하락하였다. 더욱이 프랑스의 의무가입 기업연금(mandatory occupational benefits) 계산 산식의 변경은 연금 전액을 수령하는 데 필요한 납입 기간이 1년 연장될 것임을 시사한다.

모든 입법화된 조치를 고려하여 2016년 20세의 완전경력을 추산할 때, 17개 국가는 공식 은퇴연령(전액연금 수령 자격이 됨)을 높일 계획이 없다. 그 가운데 아이슬란드, 이스라엘, 노르웨이 3개국은 이미 은퇴연령이 67세이다(그림 1.4).[4] 그러나 다른 대부분의 국가는 이미 향후 은퇴연령의 단계적 상향에 동의했었다. 일부 국가는 더 나아가 은퇴연령을 기대수명과 연계시켰다. 덴마크, 핀란드, 이탈리아, 네덜란드, 포르투갈, 슬로바키아 등이 그 예이다. 이러한 기본 시나리오에 기반하여 덴마크, 이탈리아, 네덜란드 3개국의 향후 은퇴연령은 68세 이상이 될 것이다(2016년에 노동시장에 진입한 세대의 경우). 전반적으로 미래의 공식 은퇴연령은 터키 59세(여성만 해당), 룩셈부르크와 슬로베니아 60세, 덴마크 74세(추산)에 이르기까지 매우 다양하다. 또한 프랑스와 그리스의 공식 은퇴연령은 65세 이하가 될 것이다. OECD 회원국의 공식 은퇴연령 평균은 현재 입법화된 조치에 기초할 경우 남성의 경우 64.3세에서 65.8세, 여성의 경우 63.4세에서 65.5세로 증가할 것이다(지표 3.9). 1.5세의 증가는 해당 기간 동안 예상되는 65세의 기대수명 증가치의 1/3에 약간 못 미치는 수치이다. 즉 근로기간과 은퇴기간 간의 균형을 안정시키기 위해 필요한 증가치의 절반 미만이다.

그림 1.4. **OECD 회원국 절반의 은퇴연령이 높아질 것이다(남성)**



주: 공식 연금수급연령은 20세부터 완전경력을 갖춘 남성에 대해 계산된다. 미래는 20세에 시장에 진입한 것으로 가정한 근로자가 모든 의무연금의 퇴직급여 전액을 감액 없이 수령할 수 있는 연령을 말한다. 이 연령은 국가마다 다르다.
출처: 지표 3.10.

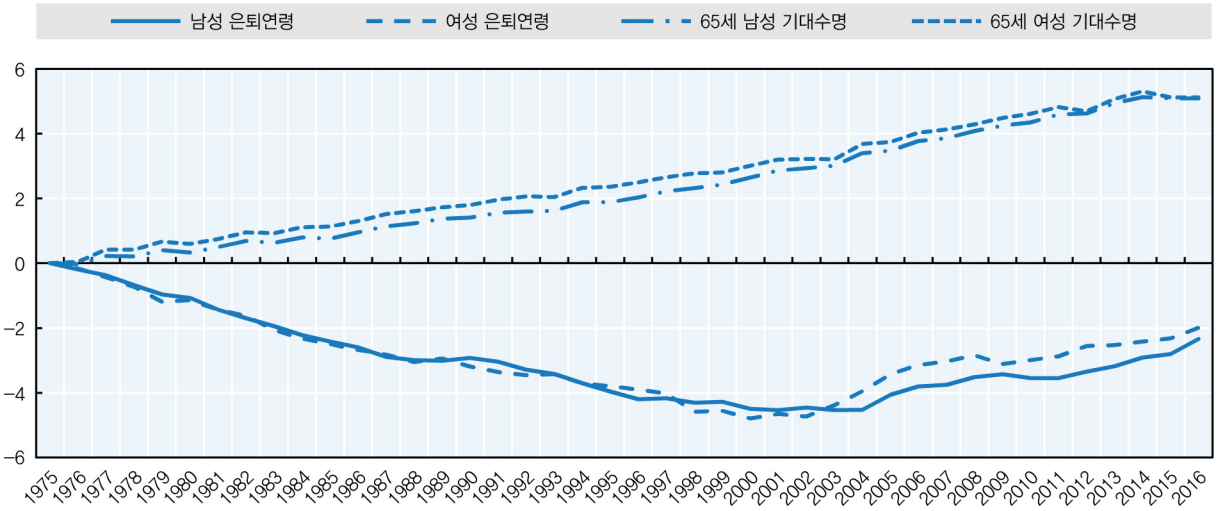
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633223

지난 수십 년간 은퇴연령의 상승은 고령 근로자의 고용을 향상시키는 데 기여하였다. 50세 이후 고용률은 여전히 급격하게 떨어지고 있지만 55~64세 인구의 고용률은 2000년 평균 44%에서 2016년 58%로 지난 20년 동안 OECD 회원국 대부분에서 눈에 뜨게 상승하였다(지표 5.7). 오스트리아, 체코, 에스토니아, 이스라엘, 이탈리아의 경우 고용률이 20% 이상 증가하였으며 독일, 헝가리, 라트비아, 네덜란드, 슬로바키아에서는 25% 이상 증가하였다. 총 고용 성과가 미진했던 세계경제위기 동안에도 고령인구의 고용률은 계속 증가하였다.[5]

고령인구의 고용률이 증가하면서 적어도 1960년대 이후 만연했던 평균 은퇴연령의 하락 추세는 더 이상 나타나지 않았다. 지난 15년 동안 평균 은퇴연령은 약 2년 상승하여 남성의 경우 1990년대 초기 수준, 여성의 경우 1980년대 중반 수준을 회복하였다. 그러나 기대수명이 훨씬 더 낮았던 40년 전보다 여전히 낮다. 1970년에서 2000년대 초 사이 은퇴이후 기간을 크게 증가시킨 기대수명과 은퇴연령 간 벌어지는 간극은 건강 악화가 고령인구의 높은 참여율의 주요 장애물이라는 이론과 배치되는 것이었다. 이는 고령인구의 노동 공급을 증가시킬 가능성이 여전히 크다는 점을 시사한다(그림 1.5).

그림 1.5. **지난 15년 동안 은퇴연령과 기대수명 모두 증가하였다**

1975년 이후 65세 남성과 여성의 노동시장 은퇴연령(LM)과 기대수명(LE), 24개 OECD 회원국 평균



주: 2000년대 초부터 현재까지의 실질은퇴연령 상승 반전 추세는 대부분의 국가에서 확인할 수 있다. 물론 이는 모든 국가에 해당되는 것은 아니다. 실제로 덴마크, 그리스, 아이슬란드, 일본, 멕시코 남성과 그리스, 아일랜드, 멕시코 여성의 실질은퇴연령이 2016년보다 2000년에 더 높았다.

출처: OECD 추정치. 노동시장 은퇴연령 자료는 국가노동력조사, 유럽연합노동력조사(European Union Labour Force Survey)에 기초하며 일부 국가의 초기 연도의 경우 국가 인구조사에 기초한다. 기대수명 자료는 *OECD Health Statistics*에서 파생된 것으로 유럽연합 통계청(Eurostat) 자료 및 국가 출처에 기초한다.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633242

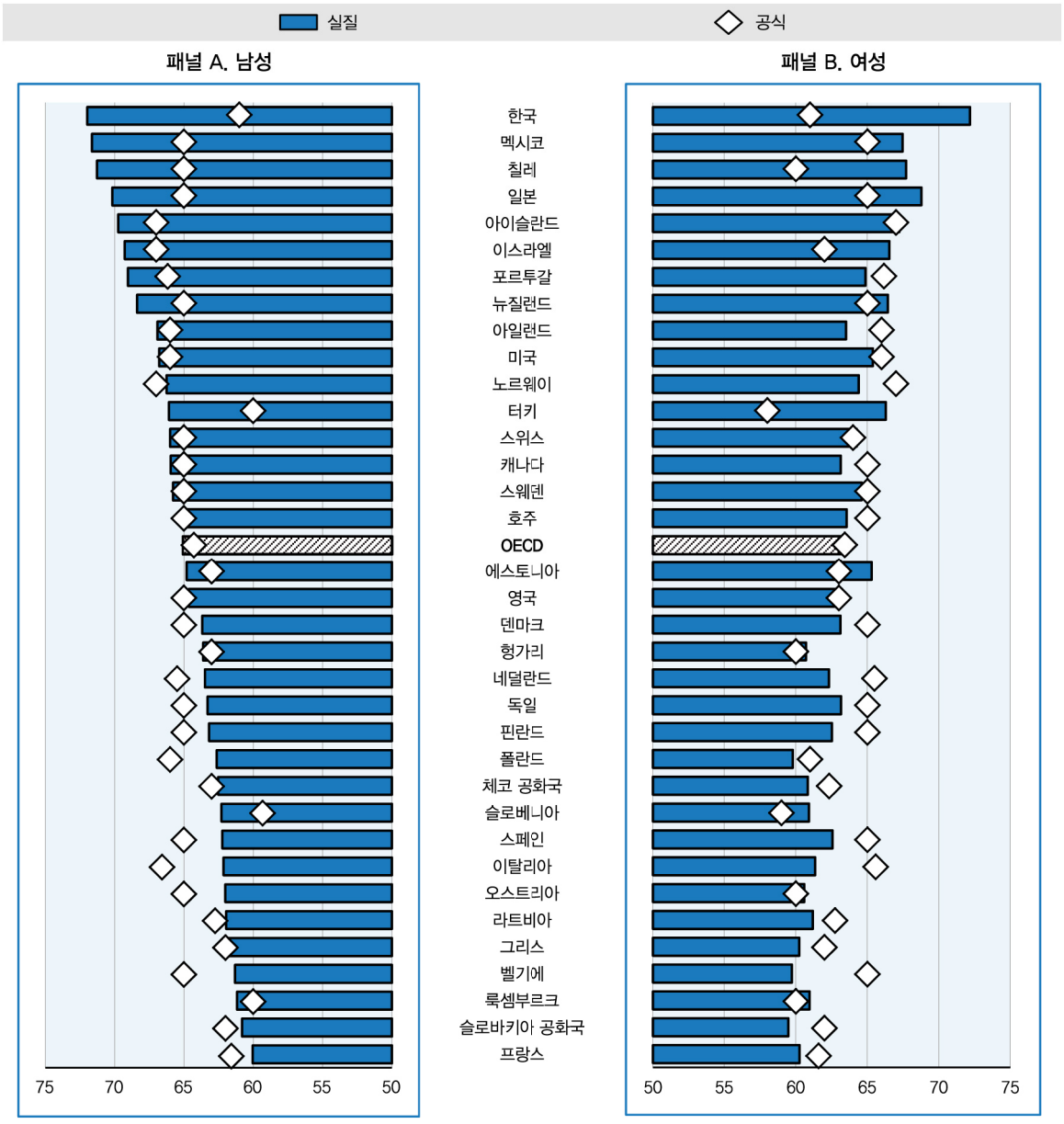
노동시장 은퇴연령은 OECD 평균 64.3세였으며, 여성이 남성보다 1.5세 더 낮았다. 그러나 국가별로 보면 은퇴은령은 큰 편차가 있다. 핀란드와 슬로바키아의 60.2세부터 한국의 72.1세까지 다양하다 (그림 1.6). 벨기에, 프랑스, 룩셈부르크, 슬로바키아의 경우 남성과 여성 모두 62세 미만이며, 칠레, 아이슬란드, 이스라엘, 일본, 한국, 멕시코, 뉴질랜드, 터키는 66세 이상이다.

재정적 지속가능성과 연금적정성 간의 균형

연금제도의 주요 목적을 달성하기 위해 은퇴연령 연장 이외의 다른 옵션을 사용할 수 있다. 유럽에서 금융위기와 그 뒤에 이어진 재정위기의 직접적 압력이 완화되었음에도 많은 국가가 계속 연금제도의 재정적 지속가능성을 향상시키기 위한 조치를 취하였다. 동시에 대체율 하락으로 일부 국가는 연금 적정성을 개선하기에 이르렀다.

12개 OECD 회원국은 연금급여 수준을 변경했거나 변경할 계획이다(벨기에, 캐나다, 핀란드, 프랑스, 그리스, 아이슬란드, 이탈리아, 일본, 네덜란드, 포르투갈, 스페인, 스위스). 연금급여 수준 변경의 폭과 방향은 국가별로 크게 다르다. 프랑스의 경우 기업연금의 포인트(기여금으로 얻게 됨)당 지급액은 2016~2018년에 연간 2%까지 크게 증가하였다. 이는 통상적인 재평가율인 임금상승률(wage valorization)을 뛰어넘는 수준이다. 기여금 수준 및 부과 상한이 모두 증가한 덕분에, 평균 임금의 최대 약 1.25배를 받는 완전경력 근로자에 대한 캐나다의 소득비례연금(캐나다 국민연금)에서 미래 목표 대체율은 약 25%에서 33%로 인상되었다. 그리스의 경우는 총 연금액이 평균 임금소득의 약 3/4과 맞먹는 월 1,300유로 이상인 근로자의 경우 연금액을 최대 40%까지 줄였다. 핀란드의 연금 지급률은

그림 1.6. **2016년 평균 노동시장 실질은퇴연령 및 공식 연금수급연령**



출처: 국가노동력조사 및 유럽연합노동력조사 결과에 기초한 OECD 추산.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633261

전체 근로생활에 걸쳐 1.5%로 표준화되었다. 이전에는 지급률이 53~62세 근로자의 경우 1.9%, 63~68세 근로자의 경우 4.5%였다. 벨기에의 경우 임의가입연금의 보증이율이 3.25~3.75%에서 1.75%로 축소했다.

몇몇 국가에서는 연금 수준을 총 연금 지출 또는 총 기여금에 영향을 미치는 요소와 연계하여 조정하고 있다. 첫째, 모든 적립식 확정기여형은 연금의 시장가격책정을 통해 연금급여 수준을 기대수명에 연계하여 자동 조정토록 하고 있다. 둘째, 기대수명의 상승은 명목확정기여형 국가의 신규가입 연금을 자동으로 낮출 것이다(라트비아, 노르웨이, 폴란드, 스웨덴). 셋째, 핀란드, 일본, 스페인(지속가능성 요소)은 확정기여형 연금제도와 유사한 메커니즘을 도입하였다. 넷째, 이탈리아, 라트비아, 폴란드는 더 나아가 총 임금 또는 GDP 성장률을 토대로 명목계정(notional accounts)을 상향 조정한다.[6]

다섯째, 독일, 일본, 포르투갈, 스웨덴에서는 연금수급자당 근로자 수의 비율 변화 또는 PAYGO 제도의 재정수지에 맞게 연금이 자동 조정된다. 독일, 일본, 스페인의 경우에만 신규 연금수급자가 아닌 모든 연금수급자가 이러한 연금급여 수준 조정의 영향을 받게 된다.

프랑스와 일본에서만 연동 규정이 변경되었다. 프랑스의 경우 해당 연도 하반기에 기업연금 조정을 적용하며, 감소된 연동의 적용기간이 2년 더 연장되었다.[7] 일본에서는 2018년 4월부터 디플레이션 기간이 연동 규정에 포함되지만, 디플레이션으로 인해 실현되지 않은 연금감액은 소비자 가격이 오름에 따라 미사용 감액을 적용할 수 있는 다음 회계연도로 연기될 것이다. 또한 슬로바키아에서는 2017년 본래의 연동 방식을 적용하는 대신 연금 연동을 일시적으로 2%까지 조정했는데, 이는 단 0.3%의 증가를 야기했을 것이다.

캐나다, 그리스, 슬로바키아 3개국은 최저연금 및 기초연금에 관한 규정을 변경하였다. 캐나다는 저소득 독거노인에 대한 소득보장보조금(guaranteed income supplement)을 10% 이상 인상했으며, 그리스는 평균 소득의 20% 이상에 해당하는 정액 최저연금을 도입하였다. 슬로바키아는 2015년 7월부터 최소 30년 기여금을 납입한 사람에 대한 최저연금을 도입하였다.

4개국이 연금제도의 소득 및 자산조사 규정을 변경하였다. 호주는 기초노령연금(Age Pension)에 대한 자산조사제도를 개혁하여, 연금에 영향을 미치는 자산의 한도액을 높이는 동시에 이 한계값을 초과하는 경우 지급금의 감액율을 상향 조정하였다. 프랑스와 독일에서는 근로와 연금을 결합하기 위한 소득조사가 완화되었다. 마지막으로 그리스에서는 자산조사에 기초하는 사회연대보조금제도(EKAS)가 단계적으로 폐지되고 있다.

많은 국가들이 기여율을 변경했으나 그 구체적인 내용은 크게 달랐다. 이스라엘은 고용주와 종업원이 모두 부담하는 최저 분담금 요율을 인상하였으며, 헝가리는 고용주의 사회보장기여금(social security contributions)을 인하하였다. 핀란드는 고용주의 부담금비율을 인하하였으나 종업원에 대한 기여금 비율은 인상하였다. 캐나다는 소득비례수당 인상에 따라 고용주와 종업원 모두의 요율을 인상하였다. 호주에서는 연간 기여금 상한이 낮아졌다.[8] 그리스는 자영업자의 기여금 요율을 인상한 반면, 라트비아는 자영업자의 기여금 요율을 변경하고 적립식 확정기여형 연금에 대한 기여금 부과 상한을 없앴다. 슬로바키아는 2017년 1월, 연금 기여금 납입에 대한 소득 상한을 평균 소득의 5배에서 7배로 상향 조정하였다.

7개국, 즉 호주, 캐나다, 프랑스, 독일, 아일랜드, 이스라엘, 라트비아에서는 세제혜택이 변경되었다. 특히 호주는 세제 혜택을 조정하는 데 매우 적극적이었다. 호주는 일반적으로 면세 혜택이 주어지는 퇴직연금(superannuation funds)에 160만 호주달러(AUD)의 상한선을 정하고 개인이 추가 15%의 연금 기여세를 납부하는 연간 소득 한도를 낮추었으며, 퇴직연금 세금 감액을 확대하였다. 또한 퇴직연금으로 전환하는 개인의 소득세를 변경하였다. 캐나다는 위에 설명한 조치에 따라 납입한 추가 기여금에 대한 세금 공제를 도입하였으며, 프랑스는 자발적 확정기여형 연금에 대해 고용주가 납부하는 세금을 낮추었다. 독일은 기업연금에 기여하기 위해 저소득 근로자의 고용주에 대한 세금 혜택을 확대했다. 추가 기여금의 30%(연간 240~480유로 내)를 임금소득세에서에서 공제할 수 있도록 했다.[9] 아일랜드는 금융위기에 도입한 연금 과세를 폐지하였으며, 이스라엘은 고소득 근로자에 대한 세금 특혜를 축소하였다. 라트비아는 연금의 비과세 부분을 인상하고(2017년 월 235유로 → 2020년 300유로) 자영업자의 사적연금 적용범위를 확대하였으며 연대세(solidarity tax)를 개혁하였다. 개혁 전에는 사회보장기여금 상한 이상의 소득에 세금이 적용되었으나 이제 이 연대세가 사적연금 및 의료를 부분적으로 지원하게 될 것이다.

4개국이 연금 적용범위를 확대하기 위한 조치를 취했다(핀란드, 독일, 일본, 터키). 핀란드는 연금가입 최소 연령을 18세에서 17세로 하향 조정한 반면, 독일은 공식 은퇴연령 이후 일을 계속하는 경우 기여금 납부를 허용하는 등 고령 근로자를 중심으로 적용범위를 확대했다. 일본은 시간제 근로자의 적용범위를 확대하고 개인 확정기여형 연금제도에 대한 분담금 제한을 폐지하여 비근로 배우자, 공공부문 근로자, 그리고 현재 확정급여형 연금만 보유한 사람들이 참여할 수 있도록 하였다. 마지막으로 터키는 45세 미만의 모든 임금 근로자에 대한 사적 확정기여형 연금 자동 등록제를 도입하였다.

3개국은 조기은퇴에 관한 규정을 변경하였다. 오스트리아는 62세 이상 사람들에 대한 부분연금을 도입하였다. 최소 780주 동안 고용보험에 가입한 근로자는 소득 감액 없이 근로시간을 40~60% 줄일 수 있다. 핀란드는 61세부터 근로여부에 관계없이 연금의 25% 또는 50%(계리적 최고 조정)를 수령할 수 있도록 하는 부분연금을 도입하였다. 고된 직업의 근로자는 63세부터 조기은퇴가 가능하다(보험수리조정(actuarial adjustment) 없음). 독일은 감액없는 조기퇴직을 위해 근로자가 납부하는 추가 보험료 납임금의 납부 상한연령을 55세에서 50세로 완화하여 조기은퇴에 대한 불이익을 감소시켰다.

소득대체율

소득대체율은 연금급여의 적정성을 측정하는 지표의 하나이다(모든 OECD 연금수급 지표의 종합적 개요 및 평가의 기저가 되는 가정, 제4장 참조). 소득대체율은 생애 평균 소득 대비 연금수급액의 비율이다. 개인 소득이 평균 소득과 비슷하게 증가한다고 가정하면 생애 평균 소득은 완전경력 근로자의 최종 소득과 같다.[10] 미래의 명목 대체율은 개인이 2016년 20세에 완전경력을 시작한다고 가정하고 국가별 공식 연금수급연령이 될 때까지 추산한다(기준선). 이 공식 연금수급연령은 개인이 보험수리 감액(actuarial reductions) 또는 불이익(penalties) 없이 연금전액을 처음으로 수급할 수 있는 연령으로 정의한다.

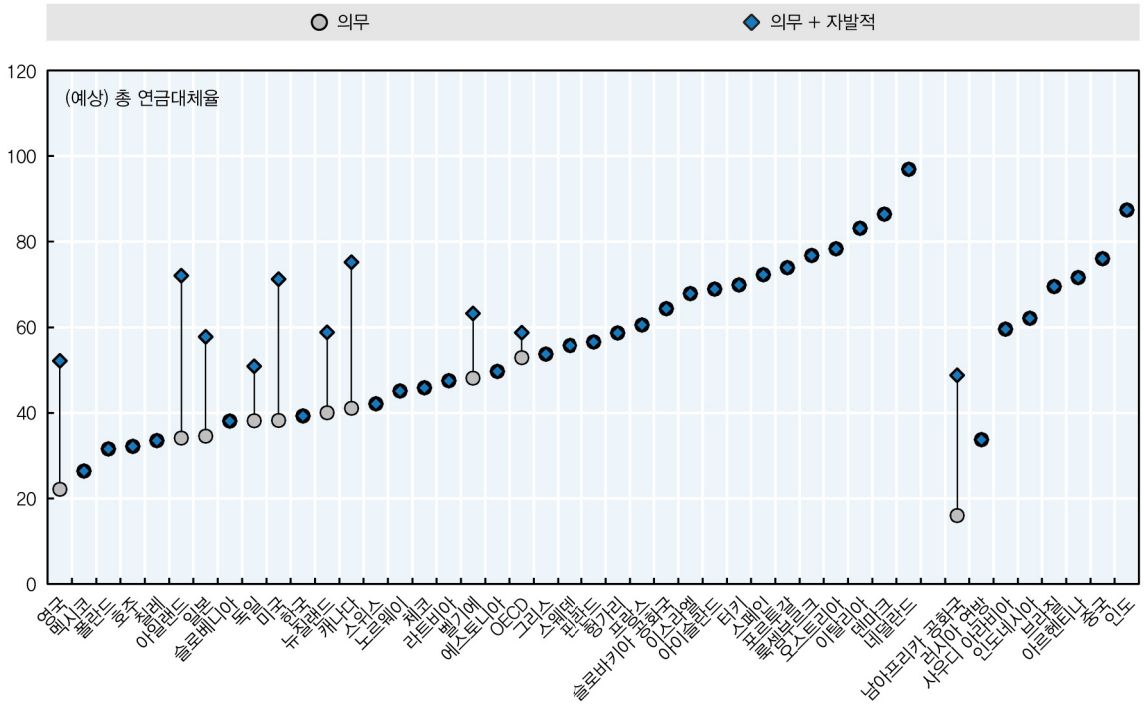
그림 1.7은 OECD와 G20 국가들의 평균 임금 근로자에 대한 명목 총 대체율(theoretical gross replacement rate)을 나타낸다. 의무연금의 총 대체율은 영국의 22%부터 네덜란드의 97%까지 다양하다. 자발적 사적연금의 적용범위가 큰 국가(벨기에, 캐나다, 독일, 아일랜드, 일본, 뉴질랜드, 영국, 미국, 남아프리카공화국)에서는 자발적 사적연금까지 고려할 경우 미래 대체율이 평균 임금 근로자의 경우 평균 26% 포인트까지 상승한다.

OECD 비회원국인 G20 국가들의 경우, 남아프리카공화국은 의무연금의 총 대체율이 매우 낮다(평균 임금 근로자의 경우 16%). 이와 대조적으로 아르헨티나, 중국, 인도에서 각각 72%, 76%, 87%이다. 그러나 자발적 연금을 포함하면 남아프리카의 대체율이 상승한다(완전경력의 경우 전체 소득 수준에서 49%).

지난 2년 동안 OECD 비회원국인 G20 국가에서 시행한 가장 큰 개혁은 2015년 부과식 확정급여형(pay-as-you-go defined benefit) 의무연금을 창설한 인도네시아의 개혁이다. 새 제도는 기존의 확정기여형 의무연금에 더해 도입되었다. 지급률은 평균 임금소득자 기준연간 1%이다(물가에 따라 과거 임금 상향 조정).[11]

하지만 보다 중요한 것은 퇴직 전후의 가처분소득이므로, 순 대체율(net replacement rate)이 연금소득 적정성을 보여주는 보다 나은 지표이다. 그림 1.8은 OECD 및 G20 국가에서 저임금 또는 평균 임금을 받는 완전경력 근로자에 대한 명목 순 연금대체율을 나타낸다. 평균 소득 근로자에 대한 의무연금의 순 대체율은 OECD 평균 63%이며, 그 범위는 영국 29%, 멕시코 30%부터 터키 102%에 이른다. 저소득

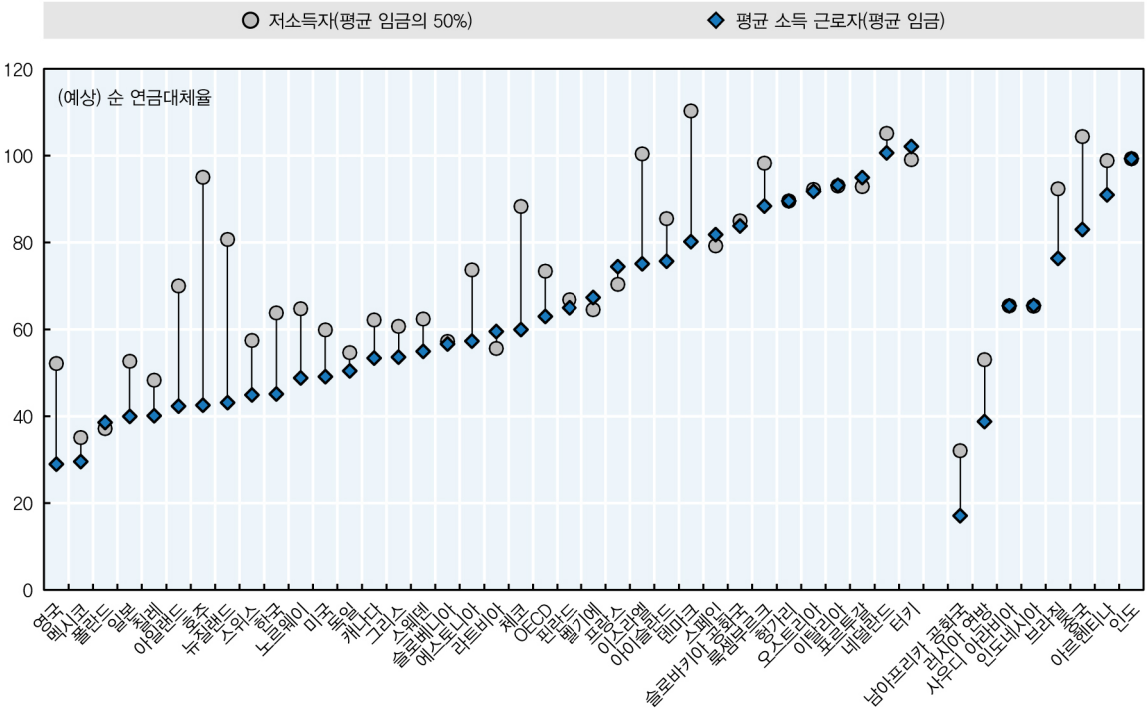
그림 1.7. **OECD 및 G20 국가들의 완전경력 평균 임금 근로자에 대한 미래 총 대체율**



출처: 연금 모형에 기초한 OECD 계산. 자세한 내용은 제4장 참조.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633280

그림 1.8. **OECD 및 G20 국가 저소득자 및 평균 소득 근로자들의 미래 순 대체율**



출처: 연금 모형에 기초한 OECD 계산.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633299

(평균 임금의 절반) 근로자는 일반적으로 평균 소득 근로자보다 순 대체율이 평균 10% 포인트 더 높다. 이는 대부분의 OECD 국가에 마련되어 있는 세금-연금 급여제도의 누진성 때문이다. 그러나 칠레, 멕시코, 폴란드 저소득자의 순 대체율은 50% 이하일 것으로 예상된다(완전경력 이후에도 연금이 매우 낮을 것을 암시함)(자세한 내용은 지표 4.8 참조).

1.4. 결론

지난 2년 동안 OECD 회원국의 연금 개혁 속도는 둔화되었다. 금융위기와 그 이후의 재정위기가 모두 진정되면서 국가 재정이 개선되어 개혁에 대한 직접적 압력에서 어느 정도 벗어났다. 그러나 *한 눈에 보는 연금* 제6판 이후 여전히 대부분의 OECD 회원국이 연금급여, 기여금 및 은퇴연령의 변경 등을 비롯한 연금 개혁을 추진했다.

은퇴연령 상향 조정은 인구 고령화로 인한 문제를 해결하기 위한 주요 조치 중 하나이다. 가용 데이터에 따르면, 지난 50년 동안 50세의 잔존 기대수명은 대체로 안정적이었는데 이는 대부분의 국가에서 연금수급연령을 상향 조정할 여력이 있음을 시사한다. OECD 회원국의 절반에서 은퇴연령이 향후 증가할 것이며, 일부 국가는 더 나아가 은퇴연령과 기대수명을 연계시키고 있다. 입법화된 조치들을 고려하면 향후 몇 십 년 동안 OECD 평균 은퇴연령이 1.5세 높아진다. 그러나 이러한 조치는 퇴직과 근로생활 간 균형을 안정시키는 데에는 불충분할 것이다. 6개국은 지난 2년간 은퇴연령을 변경하는 계획을 채택하였다. 그러나 6개국 가운데 3개국이 이전에 계획했던 은퇴연령 상향 조정을 번복하였다.

또한 현재 많은 국가가 기대수명 또는 노동력 규모에서의 변경사항을 포함한 인구통계와 연금급여 수준 간에 자동 연계를 사용한다. 이는 확정기여형(적립식 또는 비적립식)의 자동 조정장치를 넘어서 일부 확정급여 또는 포인트 제도로 확대 적용되었다. 이러한 연계는 고령화에 직면하여 재정적 지속가능성을 보장하려는 정치적 압력을 줄여 줄 좋은 방안이다.

그러나 고령인구의 고용이 더욱 증가하지 않으면 인구 고령화 및 상기 조치가 연금 수준을 더욱 낮추는 결과를 초래하여 은퇴이후 기간 동안의 복지(well-being)를 감소시킬 것이다. 그러므로 많은 국가에서 건강한 고령인구의 근로 능력을 최대한 활용하기 위해 효율적인 상호보완적 노동시장 정책을 마련하는 것이 반드시 필요하다(OECD, 2017). 이러한 정책은 실직 기간을 최소화하고, 경력 기간 동안 역량 강화, 업무 질 개선, 고령 근로자를 보유 및 고용하는 것에 대한 장벽 제거 등에 집중해야 한다. 그러므로 2000년 이후의 55세 이상 고용률의 인상적 증가(제2장)가 계속되어야 하며 고령인구의 고용률이 낮은 국가는 고용률은 높여나가야 한다.

OECD 회원국들은 기대수명 연장, 노인 불평등 위험 증가, 변화하는 업무 패턴 등을 해결하는 데 필요한 개혁을 시행하기 위해 또 다른 위기가 올 때까지 기다려서는 안 된다. OECD *불평등 고령화 예방 보고서(Preventing Ageing Unequally)*는 연금정책을 넘어 노후 불평등 문제를 완화하기 위한 광범위한 정책을 제안하고 있다. 이 보고서는 생애주기이론의 접근법을 채택하여 때늦은 시점에 결과를 개선하기 위해 더 많은 비용이 소요되고 효과는 떨어지는 조치를 시행하기보다는 예방 조치에 집중하여 가능한 한 빨리 불평등을 해결하는 것이 훨씬 더 효과적이라는 점을 밝히고 있다. 게다가 연금제도 측면에서는 다음과 같은 조치를 통해 노후소득 불평등 문제를 해결하는 데 중요한 역할을 할 수 있다: 노인최후안전망(old-age safety nets), 의무연금, 사적연금, 연금 크레딧(pension credits)의 균형적 조합을 통한 모든 퇴직자의 적절한 퇴직소득 수준 달성, 특히 자영업자와 비정규직에 대한

연금 적용범위 확대(금융이해력(financial literacy) 개선 포함), 기대수명의 불평등을 고려한 재분배 요소의 중요성 강조, 유족을 효과적으로 보호하는 유족연금의 주의 깊은 설계, 비효율적인 재분배 및 근로 의욕 저하를 야기하는 요소의 제거, 모든 근로자에 대한 통일된 연금체제로의 전환 등.

주석

1. *Pensions Outlook* 등의 기타 OECD 연금 간행물.
2. EU 집행위원회(2015)는 연금 지출이 GDP에서 차지하는 비율이 2040년까지 상승하며, 그 이후 감소하여 2060년경에는 2013년 수준으로 복귀할 것으로 예상한다.
3. 고용주 및 종업원에 대한 강제 공적연금 및 사적연금 분담금이 10% 미만인 국가는 호주, 캐나다, 한국, 멕시코이다. 미국의 사회보장기여금(상해보험에 대한 분담금 포함) 역시 12.4%로 상대적으로 낮다.
4. 공식 은퇴연령은 20세에 노동시장에 진입한 완전경력이라고 가정 시 감액 없이 모든 의무 연금에서 퇴직급여 전액을 받을 자격이 있는 연령이다.
5. 불황 중 은퇴연령을 상향 조정하는 것은 단기적으로 청년 고용에 부정적인 효과가 있다는 증거가 있다(Boeri 등, 2016). 그러나 장기적으로는 이러한 효과가 있는 것 같지 않다(Bertoni 및 Brunello, 2017).
6. 대조적으로 노르웨이와 스웨덴은 임금에 따라 NDC 계정을 상향 조정하며, 인구통계학적 구조의 변화로 야기되고 노동력 규모에 영향을 미칠 수 있는 경제잠재력 손실과 관계가 없다.
7. 이러한 수당은 2014~2016년에 명목상 동결된 반면 감소할 수 없다 하더라도, 이것은 인플레이션이라기보다는 인플레이션 -1% 지점이다.
8. 연간 세전 상한이 49세 미만인 경우 30,000달러(AUD), 49세 이상인 경우 35,000달러(AUD)에서 연령에 상관없이 25,000달러(AUD)로 낮아진다. 특정 해에 세전 상한에 미치지 못하는 경우 연금 잔고가 500,000달러(AUD) 미만이 될 때까지 나머지 금액은 최대 5년 동안 이월할 수 있다. 연간 세후 분담금 상한은 이후 180,000달러(AUD)에서 100,000달러(AUD)로 낮아지며, 총 계좌잔고가 1,600,000달러(AUD) 미만인 경우로 제한된다.
9. 또한 주 보조 연금(state subsidised pensions)(*Riester-rente*)의 연간 기본수당이 154유로에서 165유로로 증가할 것이다.
10. 과거 소득이 평균 임금 성장에 맞춰 조정되고 근로자가 경력 동안 임금 분배 내에서 동일한 위치를 유지한다고 가정한다.
11. 자격 조건은 최소 15년의 기여금 납부와 법적 은퇴연령(그 당시 56세에서 65세로 증가)을 포함한다. 기여금을 15년 미만 납부한 경우 이는 일시금으로 반환된다.

참고문헌

Bertoni, M. and G. Brunello (2017), "Does Delayed Retirement Affect Youth Employment? Evidence from Italian Local Labour Markets", *IZA Discussion Paper No. 10733*.

Boeri, T., P. Garibaldi and E.R. Moen (2016), "A Clash of Generations? Increase in Retirement Age and Labor Demand for Youth", *CEPR Discussion Papers No. 11422*.

European Commission (2015), *Pension Adequacy Report, Current and Future Income Adequacy in Old Age in the EU, Vol. I*, Publication Office of the European Union, Luxembourg.

Fall, F. and D. Bloch (2014), "Overcoming Vulnerabilities of Pension Systems", *OECD Economics Department Working Papers*, No. 1133, OECD Publishing, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/5jz1591prxth-en.

OECD (2017), *Preventing Ageing Unequally*, OECD Publishing, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264279087-en.

OECD (2015), *Pensions at a Glance 2015: OECD and G20 Indicators*, OECD Publishing, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2015-en.

데이터베이스 참고자료

OECD Income Distribution Database, http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=IDD.

OECD Employment Database, http://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=64196.

부록 1.A1

2015년 9월부터 2017년 9월까지

결정된 연금개혁 개요

	은퇴연령	적용범위	연금급여	기여금	최저연금 및 기초연금, 소득 및 자산조사	세금	기타
호주				2017년 7월 면세대상 (세전) 연간 납입금 상한이 49세 미만 30,000달러(AUD), 49세 이상 35,000달러(AUD)에서 연령에 상관없이 25,000달러(AUD)로 낮아졌다. 연간 면세대상(세후) 납입금 상한은 180,000달러(AUD)에서 100,000달러(AUD)로 낮아졌다. 2018년 7월부터 연금 잔고가 500,000달러(AUD) 이하인 경우 미사용 비과세혜택 납입금을 최대 5년까지 이월할 수 있다.	2017월 1월. 노령연금 및 기타 공적연금의 자격 및 급여액을 결정하기 위해 사용하는 자산조사를 개혁하였다. 연금수급자가 자산조사의 영향을 받지 않고 보유할 수 있는 자산이 늘어났다. 또한 무주택 소유자의 자산조사 공제범위가 추가로 늘었다. 공제한도를 넘어서는 자산에 대한 자산 1,000달러(AUD)당 기초연금의 감액률(taper rate, 지급금이 감소되는 금액)을 1.50달러(AUD)에서 3.00달러(ADU)로 높여 고자산의 연금수급자에 대한 연금혜택이 감소된다.	2017년 7월. 개인이 일반 면세 퇴직연금제도로 전환할 수 있는 연금펀드 액수 한도를 160만 달러(AUD)로 정한다. 이 한도를 넘는 금액은 특별과세 누적단계에 남아 있거나 퇴직연금제도 밖으로 이동될 수 있다. 퇴직연금 면세가 추가 유형의 소득상품으로 확대된다(예: 거치식 생애연금 및 단체 자가연금화 제품). 그러나 급여 형태 연금 수령을 지원하기 위해 사용되던 자산수익률에 대한 면세는 사라진다. 과세 대상 연소득 37,000 달러(AUD) 미만인 납세자에게 저소득자 연금 납부 세금 공제(Low Income Superannuation Tax Offset)가 도입된다. 개인이 15%의 납입세를 추가적으로 납부하는 연간 소득 상한이 300,000달러에서 250,000달러로 축소된다.	2017년 6월. 2017년 1월자 사회보장 자산조사에서의 변경으로 카드 자격을 상실했던 개인에게 연금수급자 할인카드(PCC)가 복원된다. PCC는 의료 및 처방전 의약품을 비롯한 건강 관련 혜택을 제공한다. 또한 주 및 지방정부는 PCC 소지자에게 몇 가지 혜택을 제공한다. 개혁 이후 PCC를 복구하려면 2017년 1월 1일 직전에 공적연금을 수령하고 있었어야 하고 자산조사 개편으로 인해 연금수급권을 상실했어야 하며, 그렇지 않다면 PCC 자격을 잃지 않았어야 한다.
오스트리아	2016년 1월. 62세 이상 종업원을 대상으로 하는 부분연금(Teilpension)이 도입되었다. 이전 25년 동안 최소 780주의 고용보험을 납입한 62세 이상 종업원은 소득 감소 없이 근로시간을 40~60%까지 줄일 수 있다.			2017년 1월. 퇴직을 연기하는 근로자의 경우, 종업원과 고용주의 분담금이 최대 3년 동안 50%까지 감소한다(남성의 경우 68세, 여성의 경우 63세까지). 연금보험청(Pension Insurance Institution)은 분담금 감소분에 대한 재정지원에 책임이 있다. 퇴직 시 연금은 기여금 전액에 기초한다.			2017년 1월. 맞벌이 부모는 자녀의 생애 첫 7년 동안 자신의 연금 분담금 중 최대 50%를 배우자에게 양도할 수 있다. 이전에는 이러한 양도가 첫 4년 동안만 허용되었다.
벨기에			2016년 1월. 기업연금제도 하에 법적으로 보장된 최저 납입 수익률이 고정 금리에서 가변 금리로 변경되었다. 가변 금리는 10년물 "정부 선형 일반 채권"에 대한 24개월 평균 연간 수익에 근거하여 계산한다. 최소 1.75%가 되어야 한다.				
캐나다	2016년 6월. 노령연금(Old Age Security) 및 최저소득보장 급여(Guaranteed Income Supplement)의 자격 연령은 계속 65세이다.		2016년 10월. 2019~2025년에 걸쳐. 캐나다 국민연금(CPP)이 근로자의 월 평균소득의 약 1/4에서 약 1/3로 단계적으로	2016년 10월 2019년부터 2023년까지 고용주와 종업원의 보험료율이 4.95%에서 약 5.95%로 점차 인상될 것이다. 추가적	2016년 7월. 저소득 독신노인을 위한 최저소득보장급여(Guaranteed Income Supplement)가 연간 947달러 인상되었다. 소득이	2016년 10월. 2019~2025년에 단계적으로 도입. 종업원이 CPP 개선과 관련한 기여금에 대해 세금 공제를 받는다. 종	2016년 11월. 온타리오 주는 공동출자 공인 연금제도(PRPP) 법을 시행하고, 직장연금을 이용하지 못하는 자영업자와 취업

	은퇴연령	적용범위	연금급여	기여금	최저연금 및 기초연금, 소득 및 자산조사	세금	기타
	원래 2023년에서 2029년까지 65~67세로 계획했던 연령 상향 조정계획은 취소되었다.		인상될 것이다. 보험적용 소득 상한 역시 2025년 14%까지 점차 증가할 것이다.	으로 2024년부터 고용주와 종업원은 각각 새로운 소득 상한까지 종전 소득상한 이상에 대해 약 4%를 납부하게 되며, 소득상한은 2024년 이전 소득 상한의 107%, 2025년 114%가 될 것으로 예상된다.	전혀 없거나 거의 없는 독신 노인의 경우 10% 이상 되었다.	업원은 기존 CPP 기여금에 대한 비환급 세금 공제를 계속 받는다. 또한 저소득 근로자가 CPP 개선에 대한 더 높은 납부금 비용을 상쇄하도록 근로 장려세제혜택(Working Income Tax Benefit)이 증가한다.	자를 위해 저비용의 자발적 확정기여형 연금제도를 창설 및 운영할 수 있는 법적 체제를 제공하였다. 이 법률은 2012년 통과된 연방 PRPP 법률 체제를 주로 따른다. 2016년 12월, 직장 연금제도를 제공하지 않는 직원 20명 이상의 퀘벡 기반 기업은 2016년 12월 31일까지 자발적 은퇴저축계획(퀘벡의 연방 PRPP 버전)에 직원을 등록해야 했다. 직원 519명을 고용한 유사 기업들은 2017년 12월 31일까지 직원을 등록한다.
칠레							2017년 11월, 연기금운용기업(AFP)은 소위 "대체" 자산에 더 많은 기금을 투자하도록 허용된다. AFP는 인프라 채권을 구매할 수 있으며 소유 집중기업 및 부동산에 직접 투자할 수 있다. 동시에 대체 자산의 최대 허용값을 3%에서 5%로 즉각 화대하고 잠재적으로 15%까지 계속 높일 계획이다.
체코	2017년 6월, 은퇴연령의 상한을 65세로 정한다. 이후 매년 2개월씩 증가시키기로 한 종전 계획은 취소되었다.						
덴마크	2016년 1월, 고용 계약에 의무 은퇴연령을 포함시키는 것이 더 이상 허용되지 않는다. 2015년 11월, 은퇴연령이 2022~2030년에 68세까지 점차 증가할 것이다.						
에스토니아							
핀란드	2017년 1월, 1954년 이후 출생자의 경우 소득비례 연금의 은퇴연령이 63세에서 65세로 상향조정된다(연간 3개월). 추가 상향(연간 최대 2개월)은 기초연금을 포함하여 향후 기대수명에 연동된다. 최고 연금	2017년 1월, 직원의 수당발생 및 연금 보험 최소 연령이 18세에서 17세로 감소한다.	2017년 1월, 연금지급률이 2026년부터 모든 연령대에서 연 소득의 1.5%로 표준화된다. 2017년부터 2025년 말까지 지급률은 53세 미만의 경우 1.5%, 53-62세 1.7%, 63세 이상 1.5%이다. 연금액 계산 시 총	2017년 1월, 2020년까지 소득 비례 연금에 대한 고용주의 기여율이 점차 인하되고 종업원의 기여률이 상승할 것이다. 현재 고용주는 종업원보다 훨씬 더 큰 몫(평균 75%)을 납부한다. 모든 조정을 시행한 후에는	2016년 1월, 최저보장연금이 20유로로 증가하였다.		2017년 6월, 노령의 장기실직자에게 소득 지원을 제공하는 연금보조수당이 도입된다. 연금보조금 자격을 얻으려면 60세가 되어야 하며 2016년 9월 1일 이전에 실업 수당을 받을 권리가 있어야 한다. 또한

	은퇴연령	적용범위	연금급여	기여금	최저연금 및 기초연금, 소득 및 자산조사	세금	기타
	수급연령은 1958~1961년 출생자의 경우 68세에서 69세로, 1961년 이후 출생자의 경우 70세로 상승한다. 2017년 2월. 피보험자는 61세(2025년에는 62세, 이후에는 기대수명으로 상승)에 누적 연금의 25% 또는 50%의 부분 연금 수령을 선택할 수 있다. 그러나 최소 은퇴연령 전 부분 연금을 청구하면 조기 부분은퇴에 대해 매월 0.4%까지 급여가 영구적으로 감소한다. 2018년 2월. 고된 직업에 근무하는 근로자에게 장기재직자 연금이 도입되었다. 최소 38년 동안 연금에 가입한 근로자는 고된 업무로 인해 자신의 업무 능력이 소멸되었음을 증명할 수 있는 경우 어떠한 불이익 없이 63세에 퇴직할 수 있다.		소득이 사용된다(다만 이전 연금 분담금은 공제된다). 거치식 급여에 대한 월간 보너스가 연금보험의 최대연령이 아닌 최소 은퇴연령에 적용된다. 은퇴연령이 상승하면서 장애 연금 수준이 증가한다(예상되는 연금 부분은 은퇴연령에 따라 계산된다).	고용주의 평균 부담율이 약 70%가 될 것이다. 지난 몇 년 동안 소득비례 연금에 대한 기여율이 상승했으나 2017년 개혁 이후 기여금이 약 24.4% 수준으로 안정화될 것이다. 53~62세 종업원의 연금 기여금은 2025년 말까지 다른 종업원보다 1.5% 더 높을 것이다.			2010년 9월 1일부터 2016년 8월 31일까지 적어도 1,251일 이상 실업 수당을 받고 있어야 한다. 자격을 충족하는 사람은 보장된 최저연금에 해당하는 월 수당을 받는다. 노령연금, 장애연금, 부분연금을 받거나 65세가 되면 수당이 중지된다. 2017년 1월. 4개 주요 공공부문의 연금법을 통합함으로써 새 연금법(JuEL)이 제정되었다. 2016년 1월. 선원의 은퇴연령이 점차 증가하기 시작하며, 연당 연금지급율이 일반근로자연금(TyEL) 수준으로 축소되었다.
프랑스			2016년 1월. 사회 파트너들 간 합의. 개인의 연금 급여를 계산하기 위해 사용하는 포인트당 지급액이 평균 임금 연동을 넘어 일시적으로(2016년부터 2018년까지) 연간 2% 포인트까지 더 인상된다. 2016년부터 의무 기업연금(ARRCO 및 AGIRC 제도를 위한 노인수당 및 유족보조금) 조정을 위한 일정표를 매년 4월에서 11월로 미루고 연금 조정을 위한 공식(1%p를 공제한 인플레이션율)을 향후 2년 동안 연장 적용한다(단 수당은 감소시킬 수 없다).		2016년 1월. 고용 관련 소득 및 부과식 공적연금을 모두 받는 연금수급자에 대한 소득조사가 완화된다. 부분연금을 받으며 한계값 이상의 고용 관련 소득이 있는 연금수급자는 이 한계값 이상의 소득만큼 연금이 감소할 것이다. 이전에는 고용 관련 소득이 이 한계값을 초과한 경우 노령연금이 전액 중단되었다.	2016년 1월. 임의가입 DC연금저축 제도(PERCO)에 따라 고용주가 납부하는 사회세(2012년 이후 20%)가 일부 경우에 낮아진다. 직원이 50명 이하인 기업의 경우 사회세가 6년 동안 8%로 낮아진다. 포트폴리오의 최소 7%를 중소기업을 지원하는 기구에 투자하며, 근로자 연령에 따라 점차 투자 위험을 낮추는 기본 옵션을 제공하는 기업의 경우 사회세를 16%로 낮출 수 있다.	2019년 1월. 사회 파트너들은 일반제도에서 완전연금을 획득하는 나이에 퇴직하는 종업원의 경우 퇴직 후 첫 3년 동안 67세까지 연금포인트에 감액(10%)을 적용하는 데 동의하였다. 근로자가 1년까지 퇴직을 연기하는 경우 이 감액이 취소될 수 있다.
독일		2017년 1월. 공식 은퇴연령 이후 근무하는 개인은 더 높은 급여를 위해 계속 연금보험료를 납부하도록 선택할 수 있다. 이전에는 공식 은퇴연령 이후 계속 근무했던 개인은 연금 기여금을 납부할 수 없었다.		2017년 7월. 근로자의 조기연금 수급(활성화)을 위한 추가납상한연령)이 55세에서 50세로 낮아졌다. 추가납금은 근로자가 연금기여금을 선납함으로써 연금급여의 감액 없이 조기퇴직할 수 있도록 하는 일시불	2017년 7월. 연금을 받으면서 계속 근무하는 63~67세 근로자의 구식 소득조사가 교체되어 계속 근무가 더욱 매력적으로 된다. 연 소득 6,300유로(USD 6,945.75) 미만의 근로자의 경우 전액연금이 지	2018년 1월. 저소득자(월 2,000유로 미만)의 경우 기업연금 제도에 추가적인 고용주 분담금(연간 240~480유로)에 대한 보조금이 도입된다. 추가 분담금의 30%가 임금세에서 공제된다. 2018년 1월. 국고보조로	자산조사에 기초하는 노인부조급여수급자에 대한 사적연금소득(예: Riesterrente)의 부분 공제제도가 도입되었다. 노인의 소득자산조사 시 사적연금소득 전액이 아니라 월 202유로를 제한 금액만 소득

	은퇴연령	적용범위	연금급여	기여금	최저연금 및 기초연금, 소득 및 자산조사	세금	기타
		고용주가 대신 납부하였으나 이는 급여 수준에 영향을 미치지 않았다.		또는 분할납 형태의 납입금이다(공식 은퇴연령 전 연금을 청구하는 각 월에 대해 보통연금액이 0.3% 감액).	급된다. 연 소득 6,300유로 이상 근로자의 경우 이를 초과하는 소득의 40%까지 연금이 감액된다.	운영되는 리스터 연금(Riesterrente)에 대한 연간 기본보조금(Riesterrente)이 154유로에서 165유로로 인상되었다.	조사대상으로 고려한다.
그리스			2016년 5월/6월. 총 월 1,300유로 이상의 연금을 수령하는 약 200,000명의 연금수급자에 대해 연금액의 40% 감액했다.	2016년 5월/6월. 자영업자는 현재 정액보험료보다 더 높은 법정보험료율(고용주종업원의 합산 보험료율 소득의 20%)로 기여금을 납부해야 할 것이다(향후 5년 동안 단계적으로 도입).	2016년 5월/6월. 최소 20년 납부한 67세의 공식 은퇴연령 근로자에 대해 월 384유로의 정액의 최저연금이 도입되었다. 2020년까지 자산조사 기반의 종전 사회연대수당(EKAS)이 점차적으로 폐지된다. 우선 더욱 엄격한 자격기준이 적용된다. 즉 EKAS급여를 제외한 주요 및 보조격의) 총)연금소득이 월 664유로 이상이 되면 EKAS급여의 수혜자격을 상실한다.		
헝가리				2017년 1월. 고용주의 사회보장기여율이 27%에서 22%로 인하되었다.			
아이슬란드			2016년 12월. 공무원 연금기금(Adivision)은 지급액이 보증된 확정급여형에서 보증되지 않는 확정기여형으로 전환되었다. 또한 가입연당 균일 지급률에서 연령에 따라 증가하는 지급률제로 전환했다. 1997년 신규 가입이 불허된 공무원 연금기금 Bdivision은 이번 개혁에 해당되지 않는다.				
아일랜드						2015년 10월. 재무 장관은 연금 추가 부담금이 공공 재정을 개선하려는 목표를 달성했기 때문에 2015년 말에 이를 폐지할 것이라고 발표했다. 추가 기여금은 자발적 민간 부문 연금계획 및 자발적 개인 퇴직저축 계정에 적용되었다.	
이스라엘				2016년 상반기. 확정기여형 퇴직연금에 대한 최소 강제 기여율이 고용주(6.0%→6.5%)와 종업원(5.5%→6.0%) 모두에서 인상되었다. 또한 여러 유형의		2016년 상반기. 고소득자에 대한 세금감면혜택이 축소되었다.	2016년 상반기. 퇴직연금의 관리비에 대한 고용주의 책임이 확대되었다.

	은퇴연령	적용범위	연금급여	기여금	최저연금 및 기초연금, 소득 및 자산조사	세금	기타
				퇴직연금에 대한 고용주의 부담률이 일원화되었다.			
이탈리아			2017년 1월. 14번째의 월 연금 지급액은 최대 750유로까지에 대해서만 인상되었으며, 동 연금은 소득이 최저연금(~1,000유로)의 2배 이하인 연금수급자에게로 확대되었다. 연금액이 월 750유로 미만이고 15년 미만 납부한 개인은 437유로를 수령하며 15~25년 동안 납부한 경우 546유로, 25년 이상 납부한 경우 655유로를 수령한다. 소득이 750유로에서 1,000유로 사이인 경우 14번째 달의 연금으로 336유로에서 504유로까지 받게 된다(이전에 자격이 안 된 경우).				
일본		2017년 1월. 개인형 확정기여형 퇴직연금에 대한 진입장벽이 폐지되어 향후 전업주부, 공공부문 근로자, 현재 확정급여형 퇴직연금에만 적용되는 근로자에 대해서도 개인형 연금의 납부가 허용될 것이다. 2017년 4월. 시간제 종업원의 의무 적용범위(EPI 제도)가 직원이 500명 이하인 기업으로 확대될 것이다. 자격 요건을 갖추려면 시간제 직원이 적어도 일주일에 20시간을 일해야 하며 월 88,000엔(752달러) 이상을 벌어야 한다.	2018년 4월부터 디플레이션 기간이 연동기준에 포함될 예정이다. 다만, 디플레이션 환경으로 인해 실현되지 못하는 연금 감액분은 소비자 가격 인플레이션과 함께 적용할 수 있는 익년 혹은 그 이후로 연기 적용될 것이다. 2021년 4월부터 임금/물가 연동이 수정된다. 임금이 감소하면 연금이 하향 조정된다.	2018년 1월. 보험료부과 소득 상한이 월 단위에서 연 단위 소득으로 재정의되며, 이로써 더 유연한 보험료 부과기반을 갖추게 될 것이다.			2017년 1월. 최대 500,000엔(821.35달러) 미만의 소규모 적립금을 가진 개인 확정기여형 연금에 가입한 자가 일을 그만두는 경우 적립금을 일시금으로 찾을 수 있도록 하는 규정이 폐지된다. 2019년 4월부터 출산 전후 4개월 동안 산모는 국민연금의 보험료 납부가 면제된다.
한국							
라트비아		2018년부터 최저임금 이하 소득의 자영업자는 여전히 공적연금제도에 포괄되지는 않지만 사적연금제도에는 적용대상이 된다.		현재 최저임금을 초과하는 소득이 있는 자영업자는 전체 소득에 대해 연금 전액을 납부한다. 2018년부터는 최저임금까지는 전액 분담금(20%)을, 최저임금 초과 소득에 대해서는 5%, 최저임금 이하의 자영업 소득은 사적연금제도에 5%를 납부하게 된다. 2018년부터 피용자에 대한 보험료 납부	연금수급자의 비과세 수당이 2017년 월 235유로에서 2020년 월 300유로로 점차 증가할 것이다.	

	은퇴연령	적용범위	연금급여	기여금	최저연금 및 기초연금, 소득 및 자산조사	세금	기타
				한도가 사라진다. 납부한도 초과소득에 대해 현재 확정기여형 및 사연금제도에 대해 각각 6%, 4%의 보험료가 부과되고 있다.			
룩셈부르크							
멕시코							퇴직이 가까운 60세 이상 종업원에 대한 새 연금 기금 창설(SB0). 전체적으로 각 자산관리자는 가입자의 연령에 따라 5개의 연금펀드를 제공하고 있다(SB4: 36세 미만, SB3: 37~45세, SB2: 46~59세, SB1: 60세 초과, SB0: 퇴직이 가까운 60세 이상). SB0은 퇴직이 가까운 근로자의 예금을 보호하기 위해 2015년부터 운영 중이다. 2017년부터 근로자는 자신의 연령에 맞지 않는 경우에도 모든 연령 기금으로 변경할 수 있으며, 위험선호도에 따라 투자 전략을 자유롭게 선택할 수 있다.
네덜란드	2016년 1월, 기초연금의 은퇴연령이 2021년 67세로 오른다. 이후에는 기대수명과 연동되며 5년 전에 각 증가가 발표된다. 은퇴연령은 2022년 67세 3개월이 된다.		2016년 9월, 확정기여형(DC) 퇴직연금 계획에 대한 변액연금 옵션이 도입된다. DC 연금 계획 참여자는 다음 중에서 선택할 수 있다. 1) 생애 말까지 보장된 소득 수준을 제공하는 정액연금, 2) 퇴직자가 위험부담이 있는 자산에 투자할 수 있으며 성과에 따라 조정되는 소득수준을 제공하는 변액연금, 3) 두 연금의 결합.				
뉴질랜드				2015년 5월, KiwiSaver 계정에서 킥스타트 분담금을 폐지했다.			
노르웨이							2017년 11월, 새로운 개인연금 저축제도를 도입하였다. 개인은 이 제도의 납입금에 대해 연간 최대 40,000NOK까지 자본소득 공제혜택을 받게 된다. 이 제도로부터 지급되는 연금은

	은퇴연령	적용범위	연금급여	기여금	최저연금 및 기초연금, 소득 및 자산조사	세금	기타
							자본소득으로 과세된다. 새 제도는 제한적이었던 구 제도를 대체한다.
폴란드	2017년 10월. 은퇴연령이 여성 60세, 남성 65세로 재조정되었다.						
포르투갈	2017년 10월. 공적 노령연금에 대한 조기은퇴 규정이 수정되어 48년간 연금을 납부한 근로자(또는 14세 이하부터 연금 가입을 시작한 경우 46년)는 60세부터 조기에 감액없이 연금 수령이 가능하다.		2017년. 사회부조 급여수준의 1.5배 이하의 연금은 최대 10유로까지 증액된다. 노령연금으로 전환된 장애연금 수급자에 대한 지속가능성계수 적용이 폐지되었다.				2017년 3월. 연동 규정이 조정된다. 종전의 더욱 관대했던 지수는 IAS (사회부조 급여)의 1.5배 이하 소득자에게 적용되었다. 향후 이 기준은 IAS의 2배로 상향조정된다.
슬로바키아				2017년 1월. 연금보험료를 부과하는 소득 상한이 평균 소득의 5배에서 7배로 상향조정되었다.	2015년 7월 1일부터 은퇴연령이 된 노령연금 수급자 및 장애연금수급자를 위한 최저연금제가 도입되었다. 최저 연금수급요건: 최소 30년 이상 연금보험료 납부한 실적이 있고, 연금소득액이 최저연금액 이하인 경우. 모든 종류의 연금수급권자는 최저연금 신청 가능.		
슬로베니아							
스페인			2016년 1월. 새로운 "양육크레딧(maternity complement)" 도입. 이 양육크레딧은 자녀가 있는 여성이 가입할 수 있는 모든 새 의무가입연금에 적용된다.				
스웨덴							
스위스			의무가입 퇴직연금제도에 적용되는 확정이자율이 2015년 1.75%에서 2016년 1.25%, 2017년 1%로 감소했다.				
터키		2017년 1월. 45세 이하의 모든 임금 근로자는 민간 확정기여형 연금제도에 자동 (가입)등록제가 도입되었다. 종업원은 총소득의 3%를 고용주가 선택한 민간 연금제도에 자동으로 납부한다. 종업원은 (첫 2개월 내에서) 가입탈퇴를 선택할 수 있다. 국가는 개인 부담금의 25%에					

	은퇴연령	적용범위	연금급여	기여금	최저연금 및 기초연금, 소득 및 자산조사	세금	기타
		상당하는 금액을 매칭지원하며, 옵트아웃하지 않는 근로자를 위해 추가로 1, 000터키리라(337.73 달러)를 지원한다.					
영국							2017년 4월. 18~40세 개인을 대상으로 하는 임의가입의 사적 연금저축제도인 생애개인저축계좌제도(LISA)가 도입되었다. 연간 최대 20,000파운드(24,624달러)를 저축할 수 있으며, 정부가 첫 4,000파운드(4,925달러)에 대해 25% 상당 금액의 보조금을 제공한다. LISA은 퇴직용(60세까지 유지 경우) 또는 최초 주택 구매용(연령 무관) 저축제도이다.
미국							

제 2 장

OECD 회원국의 유연은퇴제도

본 장에서는 OECD 회원국의 유연은퇴제도에 대해 살펴본다. 첫째, OECD 회원국 근로자들의 근로 및 은퇴 방식을 살펴본다. 둘째, OECD 회원국의 기존 유연은퇴제도의 유형을 살펴본다. 또한 은퇴연령 전후 근로와 연금의 결합 및 은퇴 시기를 결정하는 유연성에 대해 살펴본다. 셋째, 유연은퇴에 대한 사람들의 선호도와 유연은퇴제도의 실제 활용도에 대해 살펴본다. 마지막으로 결론을 도출한다.

이스라엘 통계자료는 해당 이스라엘 당국이 제공하였다. OECD가 이스라엘 당국이 제공한 자료를 이용하는 것은 국제법에 따른 골란고원, 동예루살렘, 서안지역 이스라엘 정착촌의 지위에 영향을 주지 않는다.

2.1. 서론

전 세계의 정부는 정상 연금수급연령을 높여 왔으며 조기은퇴조기은퇴를 억제해 왔다. 제1장에서 설명한 바와 같이 점점 더 많은 국가들이 근로와 은퇴의 적절한 균형을 맞추고자 노력하면서 공식 연금수급연령인 65세보다 은퇴연령을 늦추고 있다. 이는 부분적으로 재정적 계산과 관련이 있다. 즉 증가하는 기대수명과 점점 더 늘어나는 노인인구를 고려할 때, 연금제도의 재정적 지속가능성을 향상시키고 현재와 미래 세대의 노인부양부담비율을 억제하기 위한 방안이 불가피하다. 나아가 그러한 방안은 노인들이 더 건강하고 더 활동적인 생활을 영위하고 있다는 사실 또한 반영하고 있다.

은퇴연령을 고정시키는 것은 모두에게 유익하지 않을 수 있다. "스스로 결정하는(a la carte)" 은퇴를 지지하는 사람들은 고령 근로자들의 다양성을 지적한다. 어떤 사람들은 더 오래 근무할 수 있으며 소득이나 사회적 교류, 또는 단순히 일을 좋아하기 때문에 더 오래 근무하고자 한다. 반면, 건강상의 문제나 다른 취미를 즐기기 위해, 또는 나이 든 친척이나 손주를 돌보기 위해 일을 그만두고자 하는 사람들도 있다.

사람들 간의 이러한 차이로 인해 개인이 퇴직 시기와 방법을 선택할 수 있는 유연은퇴에 대한 요구가 촉발되었다. 가장 일반적인 관점에서 볼 때, "유연은퇴"는 대개 근로시간을 줄이고 유급 근로를 계속하면서 연금 (전액 또는 일부)을 받을 수 있도록 허용하는 것을 의미한다. 이것은 또한 "점차적", "단계적" 또는 "부분적" 은퇴로도 알려져 있다. 유연성의 두 번째 차원은 공식 은퇴연령 전후에 연금을 수령할 수 있는 은퇴 시점을 나타낸다. 일부 국가는 이미 근로자가 은퇴 시기를 자유롭게 결정하는 연령 범위를 도입하였다.

근로자 대다수가 유연한 은퇴제도를 원한다. 최근 조사에서는 일본의 경우 응답자의 43%가 은퇴 이후 계속 일하기를 원하는 반면, 프랑스에서는 15%만 그러한 생각을 가지고 있는 것으로 나타났다 (Aegon Center for Longevity and Retirement, 2015). 한편 EU 시민의 거의 2/3가 완전히 은퇴하는 것보다 시간제 근로와 부분연금의 결합을 선호하였다(Eurofound, 2016). 국가 간 유연성에 대한 선호도의 차이는 각 국가의 연금제도 설계가 일부 영향을 미친 것으로 보인다. 연령에 따라 받게 되는 연금액 수준과 장기간 동안의 근로로 인한 이득은 유연은퇴에 대한 근로자의 태도 형성에 중요한 역할을 한다. 예를 들어, 연금액의 삭감에 영향을 미치는 소득의 제한은 공식 은퇴연령 이후 근무하는 것에 대한 혜택을 감소시킬 수 있다.

그러나 근로자는 오직 경제적 이득을 위해서만 더 오래 근무하려는 것이 아니다. 더 오래 근무하는 것은 삶의 만족도를 향상시킬 수 있다. 몇몇 유럽 국가와 미국의 45세 이상 근로자는 젊은 근로자보다 평균적으로 스트레스는 더 적게 받고 삶의 만족도는 더 높다(Nikolova and Graham, 2014).[1] 이는 정규직 근로자, 자발적 시간제 근로자, 자영업자에게 해당된다. 하지만 젊은 응답자와 비교해 66세 이상 응답자 집단의 경우에는 그 삶의 만족도가 차이가 크게 약화된다. 정규직 근로자의 경우 비율의 특히 삶의 만족도가 큰 폭으로 감소하는데, 감소폭이 큰데 이는 일부 근로자의 경우는 계속 근무가 자발적

결정이 아닐 수 있음을 시사한다.

많은 고용주들은 고령 근로자의 고용 유지가 이득이라는 것을 인식하고 있다. 고령 근로자는 많은 경험과 지식을 가지고 있고, 이를 젊은 근로자에게 전달할 수 있다. 일본, 독일과 같이 인구 고령화가 이미 상당히 진전되어 검증된 직원 부족 현상이 서서히 나타나고 있는 국가에서는 고용주가 고령 근로자를 계속 고용하려는 노력을 지속하고 있다. 이는 부분적으로는 직원 부족에 대한 대응으로 다시 고용하는 것이 복잡하고 비용이 많이 들 수 있기 때문이다. 동시에 기술적 발전으로 가정에서 일하는 것이 훨씬 용이해지고 육체적으로 과중한 업무가 감소함으로써 유연퇴직이 촉진되고 있다.

그러나 고용주는 고령 근로자를 고용하는 것에 의구심을 가질 수도 있다. 고령 근로자의 생산성과 새로운 과제에 대한 이들의 적응 능력에 관한 편견 때문에 많은 직장에서 여전히 연령 차별이 상당히 있다.[2] 많은 국가에서 고령 근로자의 시간제 근로는 드물다. 은퇴연령 시기와 관련한 연금규정은 엄격하며, 근로자는 은퇴할지 아니면 일을 계속할지 선택의 기로에 놓이게 된다. 더욱이 자료가 제한적이어서 고용주가 고령 근로자를 내보내기 위해 실제로 정년제를 얼마나 사용하는지는 알 수 없었지만,[3] 의무은퇴 규정은 고용주에게 특정 연령의 고령 근로자에 대한 고용 계약을 해지할 수 있는 권한을 주고 있다.

정부 관점에서 유연은퇴는 양날의 검이다. 유연퇴직은 한편으로 사람들의 복지를 향상시키고 더 오래 일할 수 있도록 장려한다. 이는 결국 근로자의 미래 연금액을 증가시키는데, 이것은 근로경력과 기여금 납부이력이 고르지 못한 근로자에게 특히 중요하다. 유연은퇴는 경제 성장과 세입 창출에도 계속 기여할 수 있다. 다른 한편, 유연은퇴는 그 규정이 보험수리적으로 중립적인 방식으로 설정된 경우라 하더라도 개인이 퇴직 시에 자신에게 재정적으로 필요한 자금규모를 과소평가한다면 유연은퇴를 도입하는 조기은퇴를 유도하여 빈곤에 처하게 할 수도 있다(부록 2.A1 참조). 또한 이러한 경우는 계속 근무하면서 부분연금을 수령하고 완전 퇴직 시 최종 연금액이 불충분하다는 것을 비로소 깨닫는 근로자에게서도 발생할 수 있다. 부유한 근로자들만 조기은퇴할 여유가 있고 나머지 근로자들은 일을 계속 해야 한다면, 조기은퇴 옵션은 사회적으로 공평하지 않을 수 있다.

본 장은 섹션 2.2를 시작으로 OECD 회원국에 있어 고령 근로자들의 노동시장 참여 및 건강상태 등과 같은 유연은퇴와 관련된 여건을 검토한다. 섹션 2.3에서는 OECD 회원국이 운영하고 있는 유연은퇴제도를 조사하고, 연금수급액에 미치는 영향을 논의한다. 섹션 2.4는 종업원과 고용주의 유연은퇴에 대한 태도를 분석하고, 그 선호도와 실제로 유연은퇴제도가 운영되는 방식 간의 괴리 문제를 논의한다. 마지막 섹션은 정책 권장사항을 정리한다. 퇴직 및 근로와 연금의 결합에 적용하는 규정의 세부사항은 부록 2.A1에 정리되어 있다.

2.2. OECD 회원국의 근로 및 퇴직형태

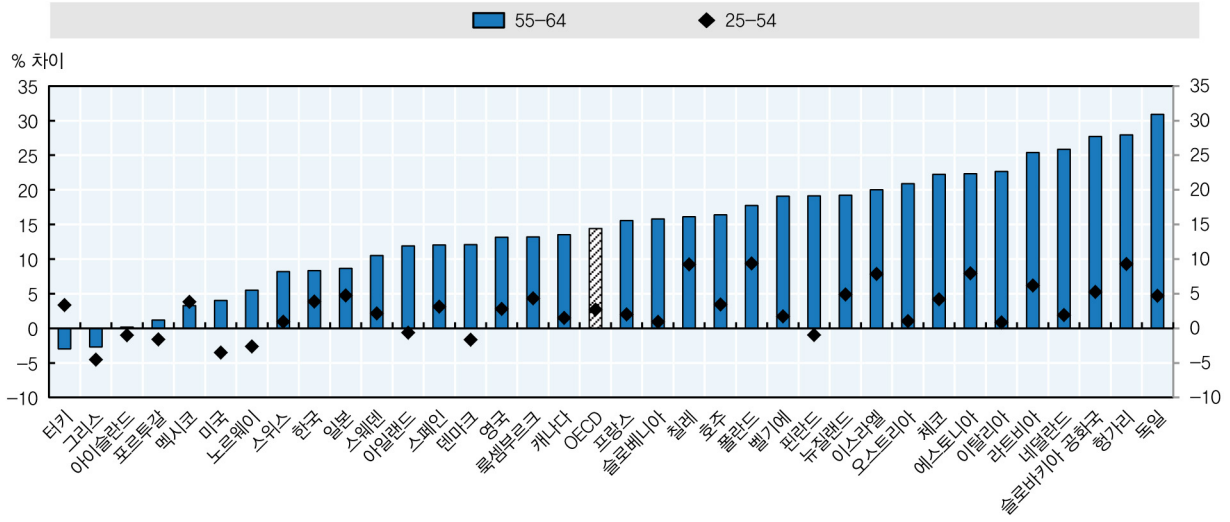
고령 근로자가 근로 및 퇴직하는 방식에는 큰 차이가 있다. 시간에 따른 차이뿐만 아니라 사회경제적 집단 간 차이, 고령 근로자의 노동시장 참여 간 차이, 기대수명 간 차이 등이 있다. 이러한 차이는 노동시장 유효 은퇴연령, 퇴직 시기, 궁극적으로 유연퇴직제도를 도입하거나 확장할 기회에 영향을 미친다.

고령 근로자가 오늘날 노동력의 더 많은 부분을 차지한다

2000년 이후 고령 근로자의 노동시장 참여가 크게 증가한 반면, 대부분의 OECD 회원국에서 이 집단의 실업률이 낮게 유지되었다(장기 실업은 높게 유지되고 있다). 55~64세의 고용률은 2000년 44%에서 2016년 58.4%로 14% 이상 증가하였다(그림 2.1). 25~54세의 고용률은 76.8%에서 79.5%로 훨씬 적게 증가하였다. 고령 근로자의 고용률이 증가하고 있지만 여전히 평균 고용률 이하이다. 과거의 추세와는 달리, 고령 근로자의 노동시장 참여는 글로벌 금융위기의 여파로 하락하기보다는 오히려 증가하였다(OECD, 2013).

그림 2.1. **고령 근로자의 고용률 성장이 두드러졌다**

고용률 변화, 2000~2016년, %



출처: OECD. Stats database, Labour Force Survey by gender and age.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633318

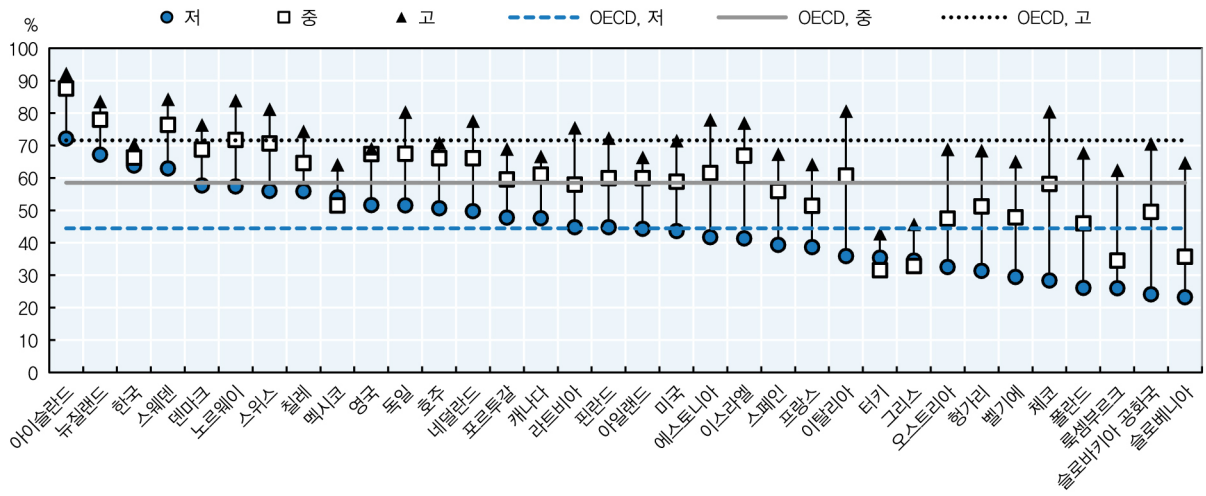
평균적으로 모든 교육 수준에서 55~64세의 고용률이의 2000~2016년 기간 동안사이 증가하였다.[4] 그러나 국가 간에는 상당한 차이가 있다. 예를 들어, 덴마크와 룩셈부르크의 고용률은 고학력 근로자보다 저학력 근로자에서 더욱 증가하였지만, 에스토니아, 이탈리아, 한국, 폴란드의 경우는 그 반대였다.

그러나 전반적으로 긍정적인 상황에도 불구하고, 저학력 근로자는 고학력 근로자보다 고용될 가능성이 훨씬 더 낮다. 이 인구집단 간 고용률이 국가 간에 상당히 다양하게 나타나고 있음에도 말이다(그림 2.2). 2016년, OECD 회원국의 55~64세 저학력자의 평균 고용률은 44%였다(중학력자, 고학력자의 평균 고용률은 각각 59%, 72%였다). 벨기에, 체코, 폴란드, 룩셈부르크, 슬로바키아, 슬로베니아에서 고령의 저학력자 고용률은 30% 미만이었다. 이와 대조적으로 아이슬란드, 뉴질랜드, 한국, 스웨덴에서는 60%를 초과하였다.

여성의 노동력 참여가 전반적으로 증가했음에도 불구하고, 대부분의 국가에서 모든 교육 수준의 고령 여성이 남성보다 여전히 더 적게 일한다. 2016년 OECD 회원국 평균 55~64세 집단에서 고용률의 성별 격차는 저학력자의 경우 15%로, 중학력자(12%) 및 고학력자(10%)의 경우보다 다소 높았다. 칠레, 아일랜드, 이탈리아, 멕시코, 터키의 고용률 성별 격차는 저학력자의 경우 25%가 넘는 수준이었다.

그림 2.2. **학력에 따른 고령 근로자의 고용률 상승, 2016년**

교육 수준별 55~64세 인구의 고용률

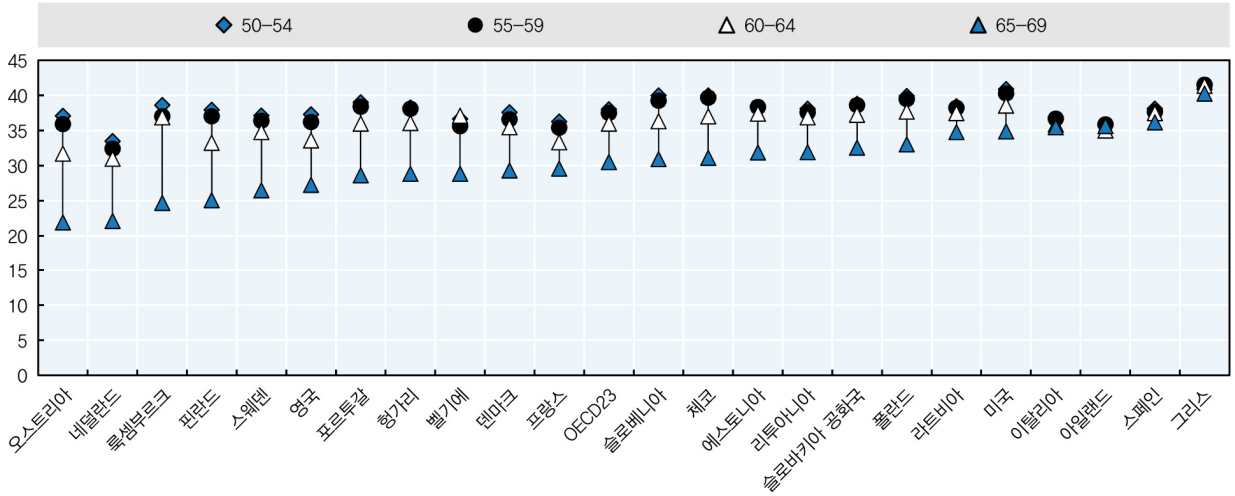


주: "저"는 중졸 이하, "중"은 고졸, "고"는 대졸 이상을 나타낸다. 칠레 및 아일랜드의 경우 2015년 자료이다.
출처: OECD (2017), "OECD Education at a Glance: Educational attainment and labour-force status" (dataset).

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633337

OECD 회원국 대부분에서 60~64세의 고용된 근로자는 50~54세 근로자보다 평균적으로 주당 더 적은 시간 동안 근무한다(그림 2.3). 이 두 연령집단 간 근로시간 차이는 OECD 회원국 가운데 2개국(오스트리아와 핀란드)에서만 4시간을 초과한다. 헝가리와 미국의 경우 50~54세는 평균적으로 주당 각각 약 38시간과 41시간 근무하는 한편, 60~64세는 평균적으로 주당 각각 36시간과 39시간 근무하는 것으로 나타났다. 동시에 많은 OECD 회원국의 경우 50대와 60대에서 고용률이 크게 하락하는 추세를 보이고 있다(OECD, 2018). 노동 공급의 주된 변화는 노동의 내부적 제약요인(intensive margin)이 아니라 외부적 제약요인(extensive margin에서 발생하고 있으며, 이는 고령 근로자 대부분 나이가 들어감에 따라 점차 근로시간을 감소시키기보다는 완전히 일을 그만둔다는 것을 의미한다.

그림 2.3. **고용 근로자의 주당 근로시간, 2015년**



출처: EU-LFS에 기초한 계산.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633356

2016년 OECD 회원국에서 65~69세 집단의 21%만이 취업 중이었다(제5장의 그림). 그러나 이 연령 집단의 고용률 역시 나라마다 크게 다르다. 칠레, 아이슬란드, 일본, 한국, 뉴질랜드의 고용률은 40%를 초과한다. 아이슬란드의 고용률은 56%로 가장 높은 반면 벨기에, 헝가리, 룩셈부르크, 슬로베니아, 스페인은 가장 낮다(약 5%).

65세 이후에도 여전히 고용된 근로자의 경우 대부분의 국가에서 주당 평균 근로시간이 크게 감소하는데, 이는 이들이 노동시장에서 점차 철수하고 있음을 시사한다. 예를 들어 오스트리아와 네덜란드의 경우, 65~69세 근로자는 2015년 주당 약 22시간 근무하였으며 룩셈부르크의 경우에는 25시간에 약간 못 미쳤다. 그러나 이탈리아, 아일랜드, 스페인, 그리스는 다른 연령집단 간 근로시간이 유사한데, 이는 고령에 고용 상태를 유지하는 근로자가 계속 정규직으로 근무한다는 것을 의미한다. 이들 국가는 대부분 은퇴연령이 65세 이하이며, 그 결과이미 많은 고령 근로자가 노동시장을 완전 은퇴한 상태에 있다.

근로자가 노동시장을 은퇴하는 방식은 사회경제적 집단마다 다르다. 대다수의 OECD 회원국에서 고학력의 핵심 생산 근로자는 저학력 근로자보다 더 오래 일한다(OECD, 2018). 고령 근로자의 경우는 상황이 다르다. 저학력의 65~69세 근로자가 동일한 연령의 고학력 근로자보다 주당 더 많은 시간을 일하는 나라들이 무수히 많다. 이는 이들 국가의 고학력 근로자가 저학력 근로자보다 더 빠른 속도로 근로시간을 줄이고 있음을 암시한다. 이러한 결과는 저학력 근로자가 단계별 퇴직제도에 적응할 수 있는 직업에 더 적게 종사하고 있거나 고학력 근로자보다 고령에 더 오래 근무해야 하는 경제적 환경에 처해있음을 시사하고 있다.

건강수명이 크게 증가한 반면 기대수명의 불평등은 여전히 높다

최근 몇 십 년 동안 모든 연령의 기대수명이 전 세계적으로 빠른 속도로 상승하였다. 65세의 기대수명은 지난 40년 동안 남성과 여성 모두 평균 5년 이상 증가하였다. 2010~2015년의 기간 동안 한국, 호주, 스위스, 스페인, 이탈리아, 칠레, 프랑스, 일본의 65세 여성은 최소한 평균 22년을 더 살 것으로 예상할 수 있었으며, 헝가리, 슬로바키아, 라트비아, 터키의 경우에는 19년 미만으로 예상되었다. 1960년에서 1980년대 중반 사이 남성에 비해 여성의 수명이 크게 늘어났으나 그 이후에는 간격이 유지되고 있다(OECD, 2017a).

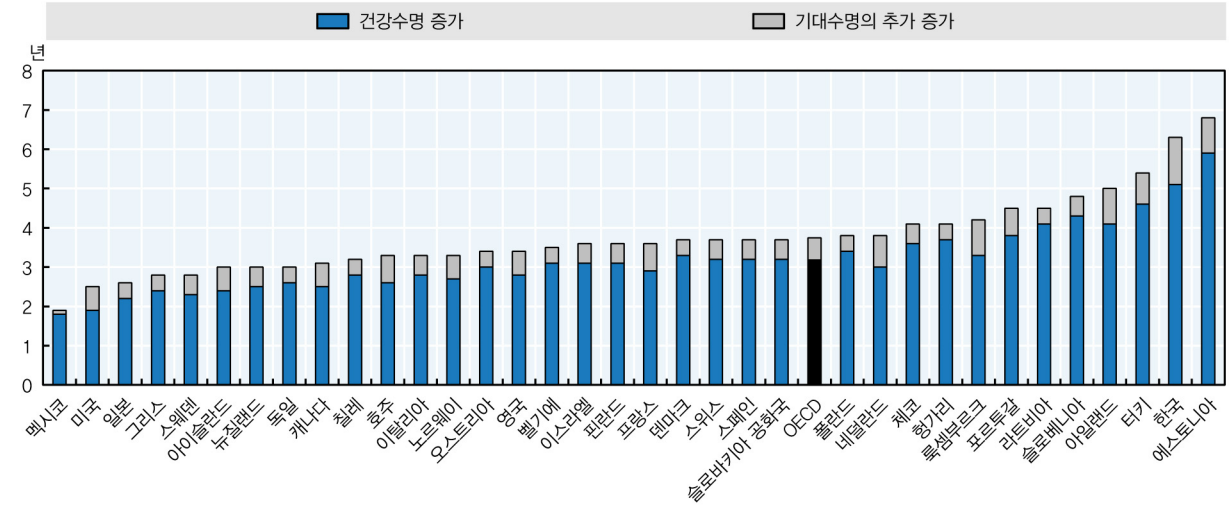
기대수명에서 사회경제적 차이는 여전히 크다. OECD의 새로운 연구에서 사회경제적 집단 간 잔존 기대수명의 불평등이 이전 추산보다 훨씬 더 큰 것으로 나타났다(OECD, 2017a). 65세의 고학력 남성은 저학력 남성보다 3.5년 더 오래 살 것으로 기대된다. 여성의 경우는 그 격차가 2.5년으로 남성보다는 낮다.

더욱이 저학력자는 장애의 위험이 더 높으므로, 오래 사는 연령집단이 남은 수명을 건강하게 보낼지와 관련하여 연금정책입안자들에게 중요한 질문을 제기한다. 더 오래 사는 것이 단순히 아픈 상태나 장애 상태가 더 오래 이어진다는 것을 의미한다면, 근로자가 고령까지 계속 근무할 것을 기대하는 것은 현실적이지 않을 것이다.

그러나 2000년 이후 OECD 회원국에서 출생 시점 기준 기대수명의 증가분 중 많은 부분(85%)이 건강하게, 즉 장애 없이 사는 것으로 추정된다(그림 2.4). 이는 총 수명 중 건강하게 사는 기간이 안정화되고 있음을 시사한다. 물론 나이가 들면서 잔존 기대수명 중 건강하게 생존하는 기간은 줄어든다. 2014년 25개 유럽 OECD 회원국에서 50세 남성의 40%, 여성의 47%가 육체적 활동에 장애가 제한이 있어 남은 기대수명 중 건강하게 사는 한 기간이 줄어들었다. 전반적으로 건강수명은 2005년 이후 증가하였으나 50세의 잔존 기대수명에 대한 건강수명 비율은 남성과 여성 모두 약간 하락하였다 (OECD, 2017a).[5]

그림 2.4. **증가한 기대수명은 주로 건강한 상태로 유지되었다**

출생 시 총 기대수명 증가, OECD 회원국, 2000~2015년



주: 국가는 기대수명 증가에 따라 오름차순으로 정렬하였다. 건강수명은 질병 및/또는 상해로 인해 건강하게 살지 못하는 기간을 고려하여 "건강하게" 살 것으로 기대할 수 있는 햇수로 정의한다.

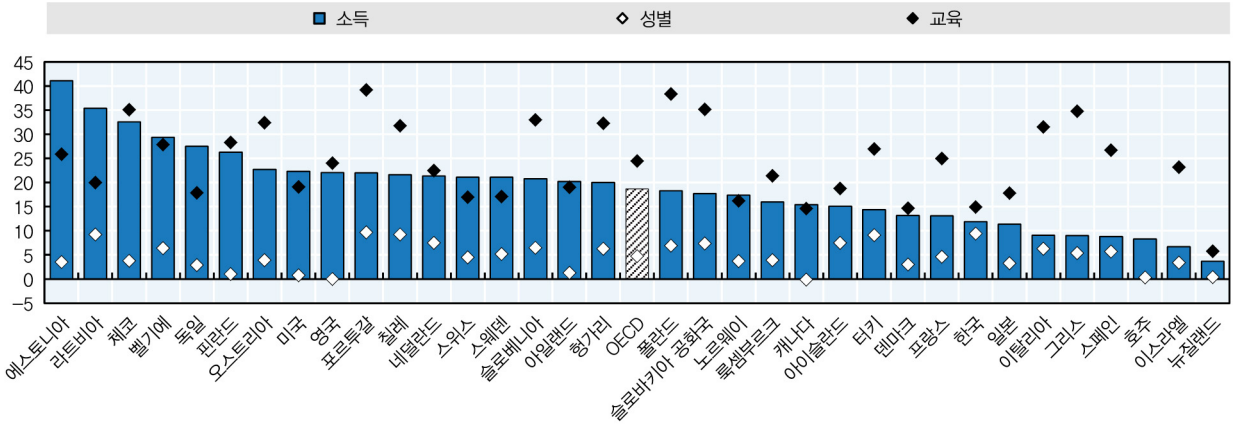
출처: OECD (2017a).

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633375

기대수명에서 관찰된 패턴과 마찬가지로, 주관적 건강 상태에서도 사회경제적 차이가 크다(그림 2.5). 건강하다고 응답한 저소득자와 고소득자 간 격차는 OECD 회원국 평균 19%이며, 에스토니아는 41%에 달했다. 저학력자와 고학력자 간 차이는 훨씬 크며, OECD 평균 차이는 25%이다.

그림 2.5. **주관적 건강상태는 성별, 소득, 교육에 따라 크게 다르다**

소득, 성별, 교육에 따라 건강상태를 보고한 인구 점유율 차이, %, 2015년



주: 성별은 남성과 여성 간 차이로 정의하며, 소득은 다섯 번째 소득 5분위수와 첫 번째 소득 5분위수 간 차이이다. 교육은 고학력자와 저학력자 간 차이다.

출처: OECD Health Statistics.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633394

남성이 여성보다 더 일찍 사망할지라도 건강하다고 응답하는 비율이 여성보다 더 높다. 이는 치명적이지는 않더라도 고령의 여성에서 장애를 초래하는 질병 발생률이 더 높은 것과 문화 규범을

결합하여 설명할 수 있다. 이와 대조적으로 남성은 치명적 질병의 영향을 더 자주 받는다(예: Espelt 등(2010), Sarkeala 등(2011) 참조).

건강상태 및 기대수명의 차이는 특정 연령 이후 일할 수 있는 능력에 영향을 미친다. 전문직은 일반적으로 신체적 피로가 더 낮다고 간주할 때, 고학력의 고소득자는 흔히 일을 계속하는 것이 더욱 수월할 것이다. 반면에 저숙련 근로자, 특히 신체적 피로도가 높은 직업의 경우 일을 계속하는 것이 어렵거나 심지어 불가능할 수 있다.

기대수명의 차이는 또한 은퇴 이후 생활에서의 불평등을 더욱 악화시킨다. 고학력자는 은퇴연령 이후 더 오래 살 것으로 예상할 수 있으므로 더 짧은 은퇴기간 동안 연금을 받는 저학력자 퇴직자와 비교해 더 많은 연금 자산을 축적한다. OECD 회원국에 대한 최근 추정에 따르면 고소득자와 저소득자 간의 퇴직 시 기대수명 차이는 3년이며, 이는 연금 자산의 13% 차이에 해당한다. 또한 이것이 두 집단 간 월 연금 수준의 불평등을 악화시키는 것으로 나타났다(OECD, 2017a).

그러므로 은퇴연령을 높이는 것은 평균적으로 고소득자보다 저소득자에게 더 심한 타격을 입힐 것이다. 은퇴연령의 증가분은 이들의 잔존 기대수명을 상대적으로 더 많이 잠식해 버리기 때문이다. 그러나 OECD(2017a)는 수명 차이로 인한 이러한 상대적 영향이 작다고 밝히고 있다. 2015~2060년에 실질은퇴연령이 3년 증가한다고 가정할 경우, 고소득자와 비교한 저소득자의 연금자산, 즉 퇴직기간 및 기대수명을 고려한 할인된 총 연금지급액은 평균적으로 1.2% 정도만 줄어들 뿐이라는 것이다.

1970~2000년에 노동시장 은퇴연령이 크게 하락하였고, 공식 은퇴연령과의 격차가 좁아졌다

2000년대 초까지 실질은퇴연령의 빠른 감소와 기대수명 증가가 결합되어 최근 몇 십 년 동안 개인의 은퇴기간이 급격히 증가하였다. 1970년대 초, OECD 회원국의 남성과 여성은 각각 퇴직 후 평균 10.8년, 14.7년을 보낼 것으로 예상할 수 있었다. 이 수치는 오늘날 남성의 경우 18.1년, 여성의 경우 22.5년으로 상승하였다. 이러한 추세는 연금제도의 재정적 지속가능성을 위협하며 근로기간을 연장하려는 정책적 노력을 유발하였다.

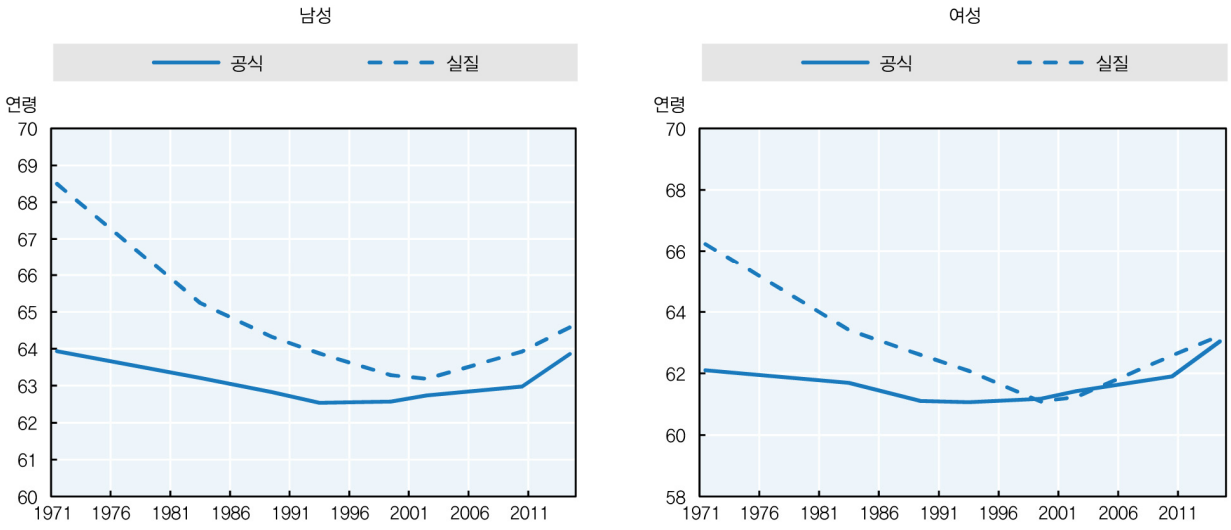
개인이 노동시장에서 철수하는 연령의 평균값으로 계산되는 OECD 회원국의 평균 실질은퇴연령은[6] 1970년대에서 2000년대 초 사이에 남성과 여성 모두 약 5년 하락하였다(그림 2.6). 이 급격한 하락은 부분적으로는 연금제도의 발달 때문이다. 20세기 후반에 연금제도의 적용범위와 적정성이 크게 향상되면서 충분한 연금수급액을 갖게 된 많은 고령 근로자가 더 이른 나이에 일을 그만두게 되었다. 동시에 많은 OECD 회원국이 더 젊은 근로자에게 일자리를 제공하기 위해 1970년대 중반과 1980년대에 조기은퇴 제도를 도입하였다.

그러나 조기은퇴 도입으로 기대되었던 청년고용 확대효과는 나타나지 않았으며 오히려 연금 지출을 급등시켜 연금제도의 재정적 지속가능성을 위협했다(Banks 등(2010), Herbertsson 및 Orszag (2003), Jousten 등(2008), Kalwij 등(2010)). 결국 조기은퇴 통로들은 차단되었고 그 결과 공식 은퇴연령은 상승하였다.[7] 실질은퇴연령이 최근 다소 회복되고는 있지만 평균 노동시장 은퇴연령은 1970년 수준보다 한참 아래에 머물러 있다(남성의 경우 약 4년 아래, 여성의 경우 3년).

한 눈에 보는 연금 제1판의 기준연도였던 2002년의 조기은퇴 운영 규정을 오늘날의 규정과 비교해 보면 조기은퇴가 감소한 정도를 가늠해 볼 수 있다. 2002년 이후 지금까지 공식 은퇴연령은 OECD 평균 8개월 증가하였지만 조기은퇴연령은 평균 약 14개월 증가하였다(표 2.1). 그러므로 조기은퇴연령과 공식 은퇴연령 간 평균 격차는 조기은퇴 규정의 강화로 약 6개월까지 좁혀졌다.

그림 2.6. **실질은퇴연령의 상승이 공식 은퇴연령의 상승에 못 미친다**

OECD 회원국의 성별에 따른 평균 공식 및 실질은퇴연령, 1970~2015년



주: 여기서 실질은퇴연령은 평균 노동시장 은퇴연령으로 측정한다(지표 7.8 참조).

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633413

표 2.1. **2002년 및 2016년 조기조기은퇴연령 및 공식 은퇴연령(완전경력자 기준), 남성**

	2016년		2002년			2016년		2002년	
	조기	공식	조기	공식		조기	공식	조기	공식
호주	55.0	65.0	55.0	65.0	한국	55.0	60.0	57.0	61.0
오스트리아	61.5	65.0	62.0	65.0	라트비아	60.0	61.5	60.8	62.8
벨기에	60.0	65.0	62.0	65.0	룩셈부르크		60.0		60.0
캐나다	60.0	65.0	60.0	65.0	멕시코	60.0	65.0	60.0	65.0
칠레		65.0		65.0	네덜란드		65.0		65.5
체코	58.2	61.2	60.0	63.0	뉴질랜드		65.0		65.0
덴마크	60.0	65.0	60.0	65.0	노르웨이	62.0	67.0	62.0	67.0
에스토니아	60.0	63.0	60.0	63.0	폴란드		65.0		66.0
핀란드	60.0	65.0	63.0	65.0	포르투갈	55.0	65.0	60.0	66.2
프랑스		60.0		61.6	슬로바키아		60.0	60.0	62.0
독일	63.0	65.0	63.0	65.0	슬로베니아		60.0		60.0
그리스		58.0		62.0	스페인	61.0	65.0	61.0	65.0
헝가리		62.0		63.0	스웨덴	60.0	65.0	61.0	65.0
아이슬란드	65.0	67.0	65.0	67.0	스위스		65.0	63.0	65.0
아일랜드		66.0		66.0	터키		55.0		60.0
이스라엘		65.0		67.0	영국		65.0		65.0
이탈리아	60.0	65.0	62.8	66.6	미국	62.0	65.0	62.0	66.0
일본	60.0	65.0	60.0	65.0	**OECD**	**61.0**	**63.6**	**61.9**	**64.3**

주: 공식 은퇴연령은 20세에 노동시장에 진입하여 감액 없이 연금 전액을 수령할 자격이 되는 가장 이른 정상 은퇴연령을 말한다. 조기은퇴연령의 OECD 평균값은 조기은퇴 옵션이 없는 국가의 경우 공식 은퇴연령을 사용하여 산정했다.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633432

벨기에는 2002년 30년에서 2016년 40년으로(그리고 2019년 42년) 조기연금을 수급하기 위한 최소 납부요건을 강화했다. 조기은퇴연령은 포르투갈이 2002년 55세에서 현재 60세로 가장 많이 상향 조정되었다. 핀란드와 이탈리아에서는 조기은퇴연령이 약 3년 증가하였다. 일본의 경우 현재 60~64세 근로자가 후생연금의 노령연금(Old-age Employees' Pension)을 수급할 수 있으나 수급연령이 남성의 경우 2025년, 여성의 경우 2030년까지 65세로 점진적 상향을 앞두고 있다.[8]

실질 은퇴연령은 공식 은퇴연령, 즉 평균적으로 근로자가 감액을 받지 않고 연금을 받을 수 있는 연령과 동일한 방향으로 움직여왔다. 공식 은퇴연령은 남성의 경우 1970년 64세까지 상승했다가 1990년대 초 62.5세까지 하락했다(그림 2.6). 여성의 경우는 1970년 62세에서 1980년대 말 61세로 더 적게 하락했다. 그 이후 공식 은퇴연령은 남성과 여성 모두 꾸준히 증가했다. 하지만 남성의 경우 (기대수명이 훨씬 더 짧고 건강상태가 일반적으로 덜 양호했던 1970년 수준)에 겨우 도달했다. 여성의 경우 공식 은퇴연령은 2010년에 1970년 수준(62세)을 넘어섰으며 2015년에 1년 더 상승하였다. 여성의 은퇴연령이 상대적으로 빠르게 상승하는 것은 연금수급연령을 균등하게 하려는 정책의 결과이다.

평균적으로 실질 은퇴연령과 공식 은퇴연령 간 격차는 여성의 경우에 거의 사라졌으며, 현재 남성의 경우 9개월 이하이다. 그러나 실질 은퇴연령에 대한 OECD 평균은 칠레, 한국, 멕시코와 같이 노동시장 은퇴연령이 매우 높은 몇몇 국가의 영향을 크게 받는다. 칠레와 멕시코의 경우 높은 비공식부문 고용률은 낮은 연금수급액을 낳고, 이는 다시 사람들로 하여금 고령의 나이에도 노동시장에 남도록 압박하고 있다. 한국은 상대적으로 최근에서야 도입된 연금제도 때문에 많은 고령 근로자가 적정한 소득비례연금을 받을 수 없다.[9] 표본에서 이 3개국을 제외하면 남성의 실질 은퇴연령과 공식 은퇴연령 간 차이가 사라지고, 여성의 경우 공식 은퇴연령(63.6세)보다 실질 은퇴연령(63.0세)이 약간 더 낮게 된다.

현행 법규를 토대로 OECD 회원국의 공식 은퇴연령과 조기은퇴연령 간 평균 격차는 공식 및 조기은퇴연령조정의 상쇄효과로 향후 몇 십 년간 일정하게 유지될 것이다. 몇몇 국가에서 일부 개혁은 여전히 단계적으로 시행 중이므로, 조기 및 공식 은퇴연령 간 격차는 더욱 줄어들 것이다. 예를 들어, 벨기에의 공식 은퇴연령은 20세에 노동시장에 진입한 완전경력 근로자의 경우 65세로 유지되었으나 조기은퇴연령은 2002년 60세에서 2016년 62세로 상승했고 2018년까지 63세로 더 상승할 것이다. 한편, 미국은 조기은퇴연령이 일정하게(62세) 유지되었으나 공식 은퇴연령이 65세에서 66세로 조정되었다. 이는 시간이 지나면서 67세까지 상승할 것이다.

공식 및 조기은퇴연령 간 평균 격차가 일정하게 유지된다고 하더라도, 많은 국가에서 은퇴연령과 기대수명을 연계시키는 정책 덕분에 이 두 은퇴연령은 모두 상승할 것으로 예상된다. 조기은퇴연령이 장기간에 걸쳐 상승하면서 근로자는 연금 전액을 받기 위해 노년에도 더 일을 해야 할 것이다. 표 2.2는 이제 막 경력을 시작하는 근로자의 미래 공식 은퇴연령 및 조기은퇴연령에 대한 자세한 내용을 보여주고 있다.

남성의 OECD 평균 공식 은퇴연령은 66세, 조기은퇴연령은 오늘날의 평균 공식 은퇴연령에 가까운 64세 직전이 될 것이다. 몇몇 국가에서 계획한 바와 같이 예상되는 기대수명 증가분이 은퇴연령에 완전히 반영된다면 덴마크의 조기은퇴연령은 약 50년 후 69세로 추산되는데, 이는 오늘날 모든 OECD 회원국의 공식 은퇴연령보다 높은 것이다. 마찬가지로 이탈리아와 네덜란드에서 현재 근로경력을 시작하는 개인의 공식 은퇴연령은 70세 이상이 될 것이다.

표 2.2. **2016년 20세에 경력을 시작할 때의 미래 공식 은퇴연령**

		제도	조기연령	연간 감소	공식	상승
호주		T	n.a.		**67**	
		DC	60			
오스트리아		DB (ER)	62	5.1%	**65**	4.2%
벨기에		DB (ER)	63		**65**	
		최소	n.a.		65	
캐나다		기본/T	n.a.		**65**	7.2% (기본/T)
		DB (ER)	60	7.2%	65	8.4%
칠레		기본/T	n.a.		**65**	
	남성	DC	연령 무관		65	
	여성	DC	연령 무관		60	
체코		DB	60	3.6–6%	**65**	6.0%
덴마크		기본/T	n.a.		**74**	6.9%
		DC (ATP)	n.a.		74	
		DC (Occ)	69		74	
에스토니아		포인트	62	4.8%	**65**	10.8%
		DC	62			
핀란드		최소	65	4.8%	**68**	4.8%
		DB	65		68	4.8%
프랑스		DB	62	5.0%	**63**	5.0%
		포인트	57	4.0–7.0%	64	
독일		포인트	63	3.6%	**65**	6.0%
그리스		DB	62		**62**	
헝가리	남성	DB	n.a.		**65**	6.0%
	여성	DB	40년 납부		**65**	6.0%
아이슬란드		기본/T	n.a.		**67**	6.0%
		DB (Occ)	65	7.0%	67	8.0%
아일랜드		기본/T	n.a.		**68**	n.a.
이스라엘	남성	기본/T	n.a.		**67**	5.0%
	여성	기본/T	n.a.		**64**	5.0%
		DC			67	
이탈리아		NDC	67.4		**71.2**	
일본		기본/DB	60	6.0%	**65**	8.4%
한국		DB	60	6.0%	**65**	7.2%
라트비아		NDC/DC	63		**65**	
		T	n.a.		65	
룩셈부르크		DB	60		**60**	n.a.
멕시코		T	n.a.		**65**	
		DC	연령 무관/60세		65	–
네덜란드		기본	n.a.		**71**	n.a.
		DB (Occ)			65	
뉴질랜드		기본	n.a.		**65**	
		DC	융통성 있음			
노르웨이		최소	67		**67**	
		NDC/DB	62			
		DC (Occ)	62			
폴란드	남성	NDC/최소	n.a.		**65**	
	여성	NDC/최소	n.a.		**60**	
포르투갈		DB	n.a.		**68**	
		최소	n.a.		68	
슬로바키아	DB	66	6.5%	**68**	6.0%	
		DC	62		68	
슬로베니아		DB	n.a.		**60**	4–12%
스페인		DB	n.a.		**65**	2%–4%
스웨덴		GARP	n.a.		**65**	
		NDC/DC	61			
		DC (Occ)	55		65	
스위스	남성	DB	63	6.8%	**65**	5.2–6.3%
	여성	DB	62	6.35–7.1%	**64**	4.5–5%
터키	남성	DB	n.a.		**61**	
	여성	DB	n.a.		**59**	
영국		기본	n.a.		**68**	5.8%
미국		DB	62	5.0/6.7%	**67**	8.0%
		T	n.a.		65	

주: DB = 확정급여형 연금, DC = 확정기여형 연금, n.a. = 조기은퇴 또는 연금 연기를 이용할 수 없는 경우, Occ = 기업연금, T = 선별적 연금. 남성과 여성의 연금개시연령이 다른 경우 따로 표기했다. 확정기여형 연금제도의 경우 조기 및 지연 퇴직에 따른 연금액은 자동으로 조정된다. 자료는 소수점 첫째 자리까지 반올림했다. 모형화에 사용된 기준 은퇴연령은 볼드체로 처리되었다.

출처: "Country Profiles" 참조. http://oe.cd/pag에서 확인 가능.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633451

2.3. 유연은퇴에 대한 옵션

최근 유연은퇴에 대한 논의는 근로자가 노동시장에서 점차적으로 은퇴할 수 있도록 근로와 연금을 결합할 수 있는 방법에 집중되어 왔다. 몇몇 국가들은 고령에 근로시간을 줄이고 연금을 수급함으로써 직장 생활을 연장하고 최소한 소득 손실의 일부분을 보상하고자 하는 제도를 도입하였다.

또 다른 유연성 차원은 은퇴시기를 선택하는 것과 관련이 있다. 연금제도 대부분은 한계 연령(a threshold age)에 도달하거나 매우 이른 나이에 일을 시작했거나 특정 기간 동안 보험료를 납부한 경우 등의 특정 조건에 따라 조기은퇴를 허용함으로써 이미 이러한 유연성을 제공하고 있다. 조기은퇴는 일반적으로 공식 은퇴연령 이전에 일을 그만두고 더 오랜 기간에 걸쳐 연금을 수령하되 낮아진 연금을 수용하는 것을 말한다. 이는 더 짧은 경력과 조기 청구에 대한 일종의 페널티라고 할 수 있다가. 이때 몇몇 국가에서는 일찍 연금을 청구하는 동시에 계속 일하는 것을 허용한다. 종종 소득조사가 이루어지는데, 이는 보통 공식 은퇴연령 이후 소득에 적용되는 것보다 더 엄격하다. 예를 들어, 벨기에의 경우 조기은퇴 연금을 받는 사람은 연금이 감소되기 직전의 평균 소득의 최대 50%까지의 소득이 있는 활동을 허용하고 있다. 또한 많은 국가가 근로자에게 은퇴를 연기하도록 허용한다. 즉 공식 은퇴연령을 넘어서도 일할 수 있으며, 보통 짧아진 연금수급기간연금 수급기간을 고려하여 은퇴연금액이 증액된다.

마지막으로 일부 국가에서는 근로자가 특정 연령 범위 내에서, 예를 들면 62~67세 사이에 은퇴하도록 허용한다. 공식적으로 이러한 은퇴제도에는 공식 은퇴연령이 없으며 근로자는 자유롭게 선택할 수 있다. 그러나 대부분의 경우 정해진 연령에 연금제도의 특정 요소, 예를 들면 자산조사 결과에 따라 지급되는 사회안전망급여 또는 범용 기초연금 등을 이용할 수 있다. 이것이 사실상 공식 은퇴연령이 되므로 일을 그만두는 시기를 결정하는 사람들에게 기준 역할을 한다. 스웨덴이 그 예이다. 스웨덴의 근로자들은 61세부터 소득비례 연금을 청구할 수 있지만 65세 이전에 보증연금을 수령하지 못한다. 1990년대 후반 개혁 이전에는 노동시장 실질 은퇴연령이 남성 약 64세 여성 약 62세였는데, 모든 연금급여를 조기에 청구할 수 있었다. 그러나 보증연금을 도입한 이후 실질 은퇴연령이 꾸준히 상승하여 2016년 남성이 65.8세, 여성이 64.6세에 도달하였다.

조기은퇴 및 은퇴 연기는 거의 유연퇴직의 유형으로 보지 않지만, 매우 유사한 방식으로 연금수급 개시의 통로로 작용한다. 두 옵션 모두 개인이 선택할 수 있는 여지를 남겨 둔다. 특히 조기은퇴 및 은퇴 연기에 대한 보험수리적 조정에서 더 길어지거나 더 짧아진 보험료 납입기간 및 은퇴 기간을 고려하는 경우 이러한 형태의 은퇴연령 유연성 간 차이는 모호하게 한다. 이는 선택한 은퇴연령에 맞게 연금액이 자동으로 조정되는 확정기여형(적립 또는 명목) 연금제도의 설계상의 특징과 동일하기 때문이다.

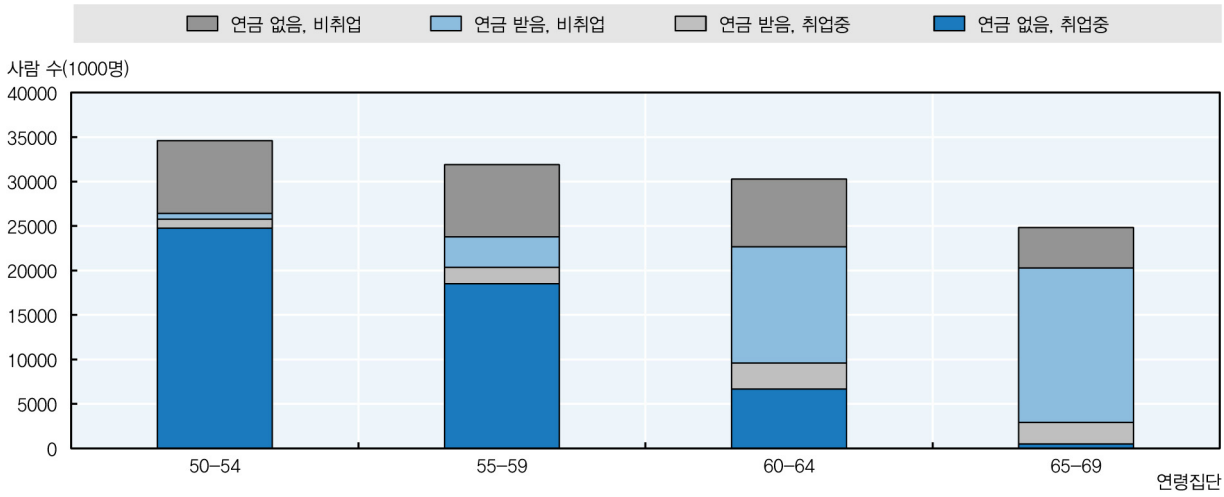
OECD 회원국의 은퇴 패턴을 더 잘 이해하려면 이들의 연금규정을 더 자세히 들여다보아야 한다. 연금제도의 설계는 사람들의 은퇴 결정과 유연은퇴에 영향을 미친다. 다음 섹션에서는 오늘날 OECD 회원국에서 제공되고 있는 유연은퇴의 세 가지 유형을 검토하고 이것이 연금에 미치는 영향을 평가한다.

근로와 연금의 결합

대부분의 OECD 회원국에서는 근로와 연금을 결합하는 것이 가능한데 결합 조건이 매우 다양하다. 모든 회원국에서 완전 은퇴한 연금수급자에게 유급 근로에 종사하도록 허용하지만 이러한 고용을 통한 소득은 연금지급액에 다른 방식으로 영향을 미칠 수 있다. 이는 연금제도의 설계와 제도의 세부적 요소, 세금 규정 및 근로소득이 특정 수준에 도달한 경우의 연금수령규정에 따라 달라진다.

유럽노동력조사(European Labour Force Survey)의 특별 모듈 분석 결과, 2012년 기준 극소수의 고령 근로자만이 근무하면서 동시에 연금을 수령한 것으로 나타났다. 그림 2.7은 50~55세 근로자의 약 70%가 취업 중이었지만 연금을 수령하지 않았음을 보여주고 있다. 대부분의 다른 근로자들도 고용되지 않았거나 연금을 신청하지 않았다.

그림 2.7. **50~69세의 취업자, 퇴직자 및 비취업자의 연금수급 실태, 실업자, EU-28, 2012년**



출처: Eurostat, EU-LFS.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633470

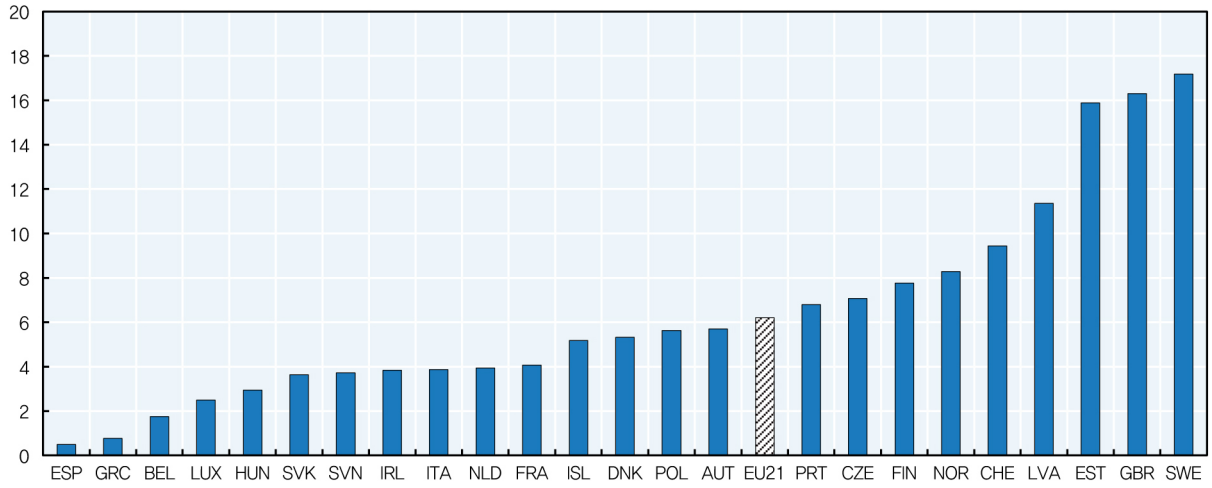
60~64세 또는 65~69세 가운데 약 10%가 근로와 연금을 결합하고 있다. 또한 나이가 들면서 고용 중에 연금을 수령하지 않는 사람 수는 감소하며 조기 및 공식 은퇴연령이 적용되기 시작하는 60~64세 집단의 경우 그 수가 크게 하락한다. 60~64세 중 43%가 비취업 상태에서 연금을 받고 있다. 단 22%가 연금을 신청하지 않고 여전히 일을 하고 있다. 65~69세 연령대에는 연금을 받으면서 일을 하는 사람이 10%이지만, 연금을 신청하지 않고 일을 계속하는 근로자는 단 2% 뿐이다. 이것은 순수한 연금 연기가 매우 흔한 일이 아님을 의미한다. 비취업 상태의 65~69세 근로자 가운데 70%는 연금을 신청하였으며 18%는 연금을 신청하지 않았다. 결과적으로 근로와 연금을 결합한 사람은 60~64세 연금수급자의 19%, 65~69세 연금수급자의 12.5% 정도이다.

지난 10년간, 많은 EU 회원국들이 퇴직자들이 일하는 것을 더 쉽게 만들었다(Eurofound, 2012). 이와 관련하여 비록 국가마다 정도의 차이는 있지만 근로와 연금을 결합하는 고령 근로자의 비중은 여전히 제한적인 수준이다(그림 2.8). 에스토니아, 스웨덴, 영국의 경우 55~69세 근로자의 15% 이상이 근로와 연금을 결합하지만, 벨기에, 그리스, 룩셈부르크, 스페인의 경우 이 수치는 3% 미만으로 떨어진다. 평균적으로 남성이 여성보다 더 많이 근로와 연금을 결합한다(OECD, 2018).

근로와 연금을 결합하는 근로자는 일반 다른 퇴직자와는 다른 특성을 보이고 있다. 예를 들어 프랑스에서는 2016년 연금수급자의 3.4%가 일을 병행하였다(DREES, 2017). 근로와 연금을 결합하는 근로자의 평균 연령은 65세, 모든 연금수급자의 평균 연령은 72세이다. 또한 근로와 연금을 결합하는 근로자는 더 젊은 세대에 속하기 때문일 수도 있지만 일반적으로 다른 연금수급자보다 교육 수준이 더 높고 더 건강하다. 이들 중 90%(전체 연금수급자의 경우 2/3)는 연금을 수령하기 바로 직전까지

그림 2.8. **근로와 연금을 결합한 고령 근로자의 비중, 2012년**

55~69세 근로자, %



주: 근로자는 노령연금을 받을 때 은퇴한다(법적 제도, 직업 제도, 개인 제도 또는 알 수 없는 제도).
출처: Eurostat, EU-LFS, 근로에서 은퇴로의 전환에 대한 2012년 특정 모듈

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633489

일했다. 고령 근로자의 3/4이 영구 근로 계약을 하는데, 이는 근로와 연금을 결합하는 근로자의 절반의 경우에만 해당한다. 마찬가지로 퇴직하지 않은 전체 고령 근로자의 1/5이 시간제로 일하는 것에 비해 근로와 연금을 결합한 근로자의 경우에는 2/3가 시간제로 일한다(DREES, 2017). Eurofound(2012)에 따르면, 일하는 퇴직자는 대개 더 젊고 남성인 경우가 많다. 교육 수준이 더 높거나 도시에 살거나 담보 대출이 있는 퇴직자의 경우에 계속 일할 가능성이 더 높다.

"정상적으로" 은퇴하고 계속 일하기

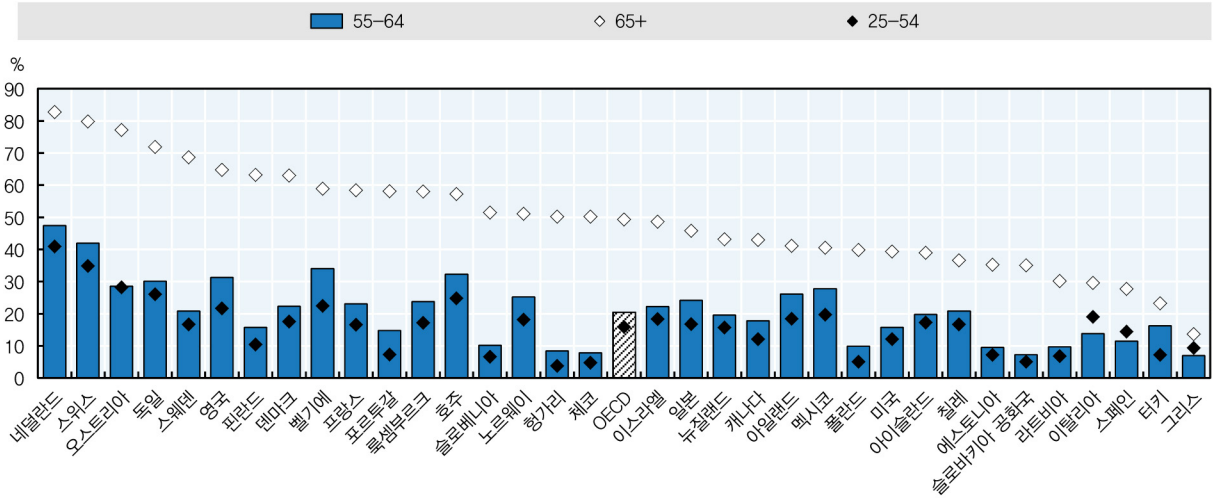
취업 상태에 있는 65세 이상 집단에서는 시간제 근로가 일반적이다(그림 2.9). 평균적으로 OECD 회원국에서 65세 이상의 취업자 중 약 절반이 시간제로 고용되어 있다. 이는 55~64세 인구집단의 21%, 25~54세 인구집단의 16%와 비교되는 수치이다. 지난 15년 동안 이 평균 수치는 안정적이었지만 65세 이상 인구집단의 시간제 근로 고용률은 호주, 칠레, 룩셈부르크, 슬로베니아에서 급격하게 증가하였다.[10] 그러나 전체 인구 대비 65세 이상 인구의 비중에 견주어 볼 때 이것은 여전히 작은 부분이다. 이 연령의 고용률이 낮기 때문이다.

근로와 연금을 결합한 가장 단순한 형태는 공식 은퇴연령에 전액연금을 신청하고 이 연령 이후에도 시간제 또는 정규직으로 계속 일을 하는 것이다. 어떤 OECD 회원국도 근로자가 공식 은퇴연령에 일을 완전히 그만둘 것을 요구하지 않는다. 그러나 일부 회원국은 연금수급자의 소득을 제한하는 반면(표 2.3), 폴란드 등의 회원국은 원래 고용 계약을 해지하도록 요구하고 있다.

7개 OECD 회원국은 은퇴 후 소득을 제한하며, 소득기준을 초과하면 연금액을 감액한다. 덴마크 연금수급자는 근로자평균소득평균 소득의 2/3를 초과하는 소득활동을 하지 않는 한 소득비례 연금은 감액당하지 않는다. 그러나 평균 임금의 15%를 초과하면 자산조사 결과에 따른 보충수당이 감액된다. 그리스에서는 은퇴연령 이후 일을 계속하는 근로자의 소득이 사회보장한도액을 초과하면 월 연금액은 60%까지 감액된다. 이스라엘에서는 최대 70세까지 평균 임금의 57%를 초과하는 근로소득에 대해

초과액의 60%가 감액연금 적용되며, 70세 이후로는 소득 제한이 없다. 마찬가지로 일본에서는 65~69세의 경우 총 소득이 460,000엔(평균 소득의 108%)을 초과하는 경우 연금액이 감액되기 시작한다.[11]

그림 2.9. **OECD 회원국의 연령집단별 시간제 근로자 비중, 2016년**



출처: OECD LFS statistics.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633508

표 2.3. **은퇴 연기 또는 연금수급연령 이후 근로에 대한 규정, 2016년**

	은퇴연령		연간 보너스	의무 퇴직	소득 한계		은퇴연령		연간 보너스	의무 퇴직	소득 한계
	공식 남성 (여성)	최대 연기 남성(여성)					공식 남성 (여성)	최대 연기 남성(여성)			
호주	65	–	–	없음	있음	한국	61	66	7.20%	없음	있음
오스트리아	65 (60)		4.20%	없음	없음	라트비아	62.75			없음	없음
벨기에	65			없음	없음	룩셈부르크	60	65		없음	없음
캐나다	65	70	7.2%/8.4%	없음	없음	멕시코	65			없음	없음
칠레	65 (60)			없음	없음	네덜란드				없음	없음
체코	63 (62.3)		6%	없음	없음	뉴질랜드	65	–	–	없음	없음
덴마크	65	NRA+10	(a)	없음	있음	노르웨이	67	75		없음	없음
에스토니아	63		10.80%	없음	없음	폴란드	65 (60)			없음	없음
핀란드	65		4.8%*/7.2%	없음	없음	포르투갈	66.2	70	4%–12%	없음	없음
프랑스	61.6		5%	없음	없음	슬로바키아	62		6%	없음	없음
독일	65		6%	없음	없음	슬로베니아	62		6%	없음	없음
그리스	62	–	–	없음	있음	스페인	65		2%–4%	없음	있음
헝가리	63		6%	없음	없음	스웨덴	65			없음	없음
아이슬란드	67	70	6%/8%	없음	없음	스위스	65 (64)	70 (69)	5.2%–7.5%	없음	없음
아일랜드	66	–	–	없음	없음	터키	60 (58)			없음	없음
이스라엘	67 (62)		5%	없음	있음	영국	65		10.4%	없음	없음
이탈리아	66.6 (65.6)			없음	없음	미국	66	70	8%	없음	없음
일본	65		8.40%	없음	있음						

주: 연령은 20세에 노동시장에 진입하여 감액 없이 연금 전액을 수령할 자격이 되는 가장 이른 공식 은퇴연령을 말한다.
(a) 덴마크: 1년당 연금수급 연기에 따른 가산율(보너스)는 연금을 수급하는 시점에서 평균 기대수명 대비 연기 기간 비율로 산정된다. 예를 들어, 인구전망에 따라 68세의 기대수명이 17.1년인 경우, 67세부터 1년당 연기에 따른 가산액은 1 / 17.1 = 5.8%이 된다.
* 핀란드: 68세 이후부터는 소득비례연금액의 가산율은 4.8%가 적용된다.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633527

한국에서는 61세 이상의 연금수급자 소득이 보험가입자의 평균 소득보다 높은 경우 연금의 50%만 받게 된다. 스페인에서는 67세 이후 계속 일하는 근로자의 연금이 50%까지 감소한다. 호주에서는 근로와 확정기여형 연금을 결합하여 수령하는 것에 대한 제한이 없다. 그러나 자산조사 결과에 따라 지급되는 유일한 공적연금인 기초노령연금의 자격이 있는 경우 감액 가능성이 있다. 기초노령연금 계산 시 소득조사에서 소액의 소득이 공제된다고 하더라도 다른 소득원이 없다면 근로자 소득평균 소득의 14%를 초과하는 소득은 연금 감액을 초래한다.[12] 프랑스는 소득 제한이 없지만 2015년 이후 연금을 전액 수급하면서 계속 일하는 경우 개인은 연금보험료를 계속 내야 한다. 그러나 이러한 추가적 연금보험료 납부는 확정급여형 제도로부터 추가적인 연금으로 이어지지 않으며, 결국 계속 일하는 것에 대한 순수한 세금으로 작용하고 있다.

대부분의 회원국에서 연금수급자는 근로에 대한 어떠한 제약도 받지 않는다. 예를 들어, 공식 은퇴연령에 전액연금을 신청하고 계속 일을 하는 호주 퇴직자의 연금은 추가 보험료를 고려하여 매년 다시 계산된다. 뉴질랜드에서는 65세에 조기 청구 또는 연금수급의 연기에 대한 옵션 없이 정액 보편적 연금(flat-rate universal pension)을 이용할 수 있다. 은퇴자는 계속 일할 수 있으며 65세 이상의 근로자 중 거의 1/4이 계속 일하는 것으로 추정된다(HLFS, 2016).

2010년 이래 체코는 노령연금과 근로소득의 결합 수령에 대한 제한이 없다. 또한 연금수급자는 부분은퇴를 선택하여 연금의 절반을 수령할 수 있다. 다른 국가들도 연금액의 부분 수령을 허용한다. 스웨덴의 경우 근로자는 시간제 근로와 부분연금을 결합할 수 있다. 연금수급자는 전액연금의 25%, 50%, 75%를 부분적으로 수령할 수 있다. 또한 보증연금을 수령하면서 일할 수 있다. 네덜란드는 고용주가 부분은퇴 수급제도를 광범위하게 제공한다. 종업원은 주당 더 적은 시간을 일하고 연금의 일부를 수령할 수 있다. 이러한 경우가 흔하지는 않지만 조기 부분은퇴에 집중되는 경향이 있다.[13]

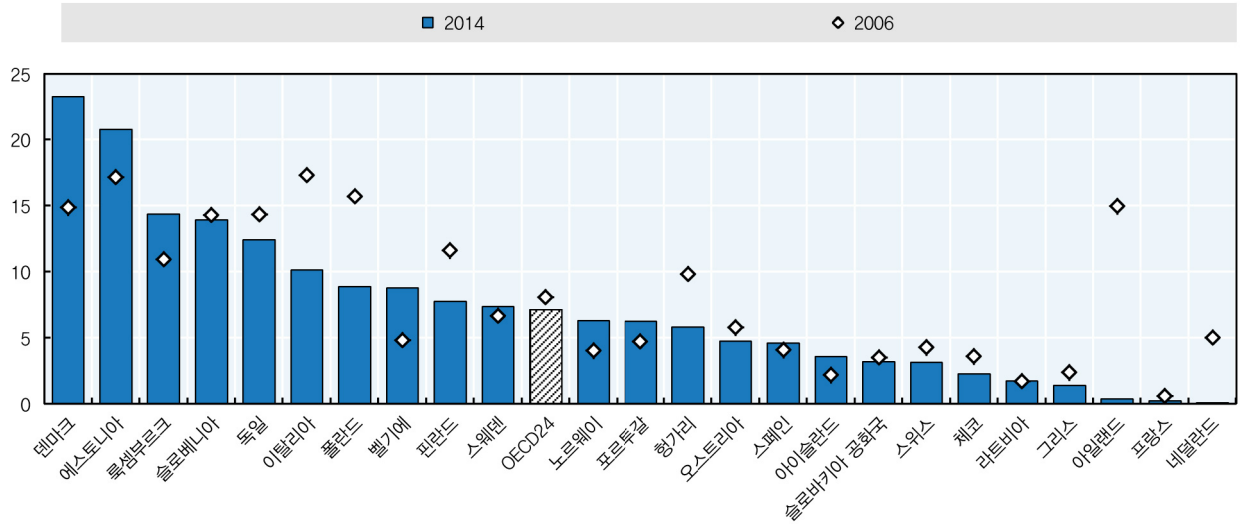
연금의 부분수급은 노령기의 소득 및 소비를 원활하게 하는 방법으로서 시간제 근로자에게 유익할 수 있다. 예를 들어 연금수당의 50%와 시간제 근로소득의 50%를 수령하는 것이 은퇴전환기 동안 더 나을 수 있다. 물론 이것은 완전은퇴 시 수령하는 전액연금을 활성화시켜야 한다(보험수리적 중립 방식으로). 확정기여형 제도의 경우(적립 또는 명목) 이것은 간단한 방식으로 정리될 수 있다. 부분은퇴 시 연금기금의 일부를 지급하고 나머지는 완전은퇴 시 지급한다. 확정급여형 제도의 경우에도 계산이 크게 다를 필요가 없다. 연금수급액의 일부를 은퇴연령에 지급하고, 나머지 일부는 보험수리적 중립 방식으로 연기 및 조정해 주면 된다.

조기은퇴하고 계속 일하기

앞서 논의한 바와 같이 회원국 대부분이 조기은퇴 제도를 강화했다. 그러나 개별 국가의 조기은퇴 제도의 관련성을 조사하기 위해서는 조사 자료가 필요한데, 여기에 사용되는 정의가 각기 다르다.[14] 유럽연합 통계청(Eurostat)을 통한 분석에서는 조기은퇴가 일부 국가에서 여전히 일반적인 것으로 나타난다(그림 2.10). 22개 OECD 회원국에서 노령연금을 수령한 사람 중 조기은퇴한 사람의 비중은 2006년 평균 8.5%에서 2014년 7.7%로 하락했다. 그 비율은 2014년 덴마크의 23.3%부터 터키의 0%까지 범위가 다양했다.[15] 덴마크에서는 조기은퇴 제도가 임의가입의 실업보험제도를 통해 실행되며 노동시장적 요인에 의한 조기은퇴로 인식될 수 있다. 그러나 자발적 조기은퇴 제도의 수급률은 2006년 이후 개혁의 결과로 하락할 것으로 예상된다(OECD, 2015). 여기에서 사용된 정의에 따라 아일랜드, 이탈리아, 폴란드의 조기은퇴는 상당히 감소하였다.

그림 2.10. **많은 국가에서 조기은퇴는 여전히 일반적이다**

노령연금 수급자의 조기은퇴(%)



출처: Eurostat. 조기은퇴에는 예상되는 은퇴, 노동능력 감소로 인한 조기은퇴, 노동시장 악화로 인한 조기은퇴가 포함된다.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633546

대부분의 국가에서 조기수급 대상 연금은 수령가능 연금액의 일부에 국한하며, 일반적으로 (확정기여형) 소득비례 연금부분에 한해서만 가능하다. 정액연금 또는 사회안전망급여(safety-net benefits)는 거의 공식 은퇴연령에서만 이용할 수 있다. 확정기여형 제도를 갖춘 많은 국가에서는 대개 연금의 일정 부분을 일시불로 받는 것을 허용하고 있다.

예를 들어 영국 남성의 경우, 기초연금을 신청할 수 있는 공식 은퇴연령이 되기 10년 전인 55세부터 일시불로 수령하는 조기은퇴가 가능하다. 아일랜드의 경우 확정기여형 연금으로 50세에 은퇴할 수 있지만 66세 이전에 기초연금을 청구할 수 없다. 그러나 상당한 인구 비율에 적용할 수 있다고 하더라도 이 두 국가에서 확정기여형 제도는 의무가 아니므로 아래 계산에 포함되지 않는다. 호주에는 근로자가 정규직에서 시간제로 전환하고 소득을 연금으로 보완하는 소위 퇴직전환연금(Transition-To-Retirement Pension, TRIP)이 있다.[16] 네덜란드의 경우, 은퇴연령 이전에 근로와 부분연금을 결합하는 것은 종종 은퇴연령 이후 근로와 연금을 결합하는 것을 허용하는 동일한 제도의 일부이다. 가장 이른 은퇴연령은 고용주마다 다르며 55세가 가장 빠를 수 있다. 그러나 기초연금은 공식 은퇴연령에서만 이용할 수 있다.

11개국(의무 확정기여형 제도를 갖춘 국가 외), 즉 오스트리아, 벨기에, 캐나다, 체코, 핀란드, 프랑스, 독일, 그리스, 일본, 노르웨이, 미국이 근로와 조기연금 수령을 결합하는 것을 허용한다(공식 및 조기은퇴연령에 대한 규정은 표 2.4에 요약한다).[17] 근로자가 조기은퇴 연금을 수령하는 동안 연금 보험료를 납부하는 경우, 이러한 새 보험료를 반영하기 위해 매년 연금을 다시 계산해 주거나 아니면 최종적으로 한 번에 연금에 반영해 주고 있다.

근로와 조기연금 수령을 결합하는 것에 대한 제한 및 자격 기준은 국가마다 매우 다양하다. 오스트리아의 경우 조기은퇴자는 을 수령하기 전 근로자평균 소득의 11% 이하의 소득이 있는 경우에만 온전한 연금의 수급이 가능하다임금을 받을 수 반면 벨기에의 경우 조기은퇴자는 근로자 평균 소득평균 소득의 50% 이하인 소득 활동이 가능하지만, 이를 초과하면 연금액이 점차 감액된다.

체코에서는 소득이 있으면 연금의 절반만 지급되며, 총 급여지급률(accrual factor)은 근무한 6개월마다 1.5% 포인트씩 증가한다. 프랑스에는 소득 및 근로시간 조건이 모두 적용되는 점진적 퇴직제도가 마련되어 있다. 즉 근로시간은 정규 근무의 40~80% 사이에서 가능하며 이에 비례하여 연금액이 감액된다. 연금과 근로소득을 합산한 소득은 조기은퇴 이전의 최종 임금을 초과할 수 없다. 독일에서 연 소득이 6,300유로(평균 임금의 13%)를 초과하면 초과소득의 40%가 근로자의 전액연금에서 감액된다. 그리스의 경우 조기은퇴자는 근로소득과 연금의 합산액이 근로자평균 소득의 40%까지 중복이 허용된다. 그러나 이를 초과하면 연금은 근로소득에 대해 60%씩 감액된다. 마찬가지로 일본에서는 60~64세의 총 월 연금소득과 표준 보수가 280,000엔(평균 소득의 2/3)을 초과하는 경우 연금이 감액되기 시작한다. 적용되는 규정의 세부 내용은 부록 2.A1에서 확인할 수 있다.

표 2.4는 2016년 OECD 회원국에서 조기은퇴를 관리하는 다양한 규정을 나타낸 것이다(이것은 표 2.1에

표 2.4. **2016년 퇴직하는 근로자의 조기 및 공식(완전경력자 기준) 은퇴연령**

		제도	조기 연령	근로와 조기은퇴 결합 가능성	공식			제도	조기 연령	근로와 조기은퇴 결합 가능성	공식
호주		T	..		65	일본		기본/DB	60	Y	65
		DC	57		..	한국		DB	57		61
오스트리아	남성	DB (ER)	62.0	Y	65	라트비아		NDC/DC	60.75		62.75
	여성	DB (ER)	59.9		60			T	..		67.75
벨기에		DB (ER)	62	Y	65	룩셈부르크		DB	60		60
		최소	..		65	멕시코		T	..		65
캐나다		기본/T	..		65			DC	연령 무관/60		65
		DB (ER)	60	Y	65	네덜란드		기본	..		65.5
칠레		기본/T	..		65			DB (Occ)			65
	남성	DC	연령 무관		65	뉴질랜드		기본	..		65
	여성	DC	연령 무관		60	노르웨이		최소	67	Y	67
체코	남성	DB	60	Y	63			NDC/DB	62		67
	여성	DB	60		62.3	폴란드	남성	NDC/기본	..		66
덴마크		기본/T	..		65		여성	NDC/기본	..		61
		DC (ATP)	..		65	포르투갈		DB	60		66.2
		DC (Occ)	60		65			기본	..		66.2
에스토니아		포인트	60		63	슬로바키아	남성	DB	60		62
		DC	62		..		여성	DB	60		62–58.251
핀란드		최소	63	Y	65	슬로베니아	남성	DB	..		60
		DB	63				여성	DB	..		59.75
프랑스		DB	61.6	Y	61.6	스페인		DB	61		65
		포인트	56.6		61.6	스웨덴		기본	..		65
독일		포인트	63	Y	65			NDC/DC	61		..
그리스		DB	62	Y	62	스위스	남성	DB	63		65
헝가리		DB	..		63		여성	DB	62		64
		DB	40년 납입 시 연령 무관		63	터키	남성	DB	..		60
아이슬란드		기본/T	..		67		여성	DB	..		58
		DB (Occ)	65		67	영국	남성	기본(SP)	..		65
아일랜드		기본/T	..		66		여성	기본(SP)	..		63
이스라엘	남성	기본/T	..		67	미국		T (PC)	..		63
	여성	기본/T	..		62			DB	62	Y	66
이탈리아	남성	NDC	62.8		66.6			T			65
	여성	NDC	61.8		65.6						

주: 공식 은퇴연령은 20세에 노동시장에 진입한 것으로 가정하여 계산한다. DB = 확정급여형 연금, DC = 확정기여형 연금, .. = 조기은퇴 또는 연금 연기를 이용할 수 없는 경우, Occ = 기업퇴직연금, T = 선별적 복지제도. 남성과 여성의 연금 개시연령이 다른 경우 남성/여성으로 표시하였다. – = DC 제도에서 조기은퇴 및 지연은퇴에 대해 자동 조정되는 급여.
1. 프랑스: 부분근로와 조기연금 결합은 60세부터 가능하다. 2. 슬로바키아: 자녀가 있는 여성의 경우 자녀 수에 따라 연금 개시연령이 낮아진다.

출처: "Country Profiles" 참조. http://oe.cd/pag.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633565

제시한 요약본을 보완한 것이다). 예를 들어, 칠레 여성은 60세에 확정기여형 제도에서 은퇴할 수 있지만 자산조사 기반 연금의 경우는 전액연금을 받을 수 있는 65세까지 기다려야 한다(저액 연금에 대한 자격이 있는 경우). 마찬가지로 캐나다에서는 60세부터 의무 소득비례 연금을 받고 은퇴할 수 있지만(감액 있음), 기초연금 또는 자산조사에 기초하여 지급되는 연금은 65세 이전에는 이용할 수 없다.

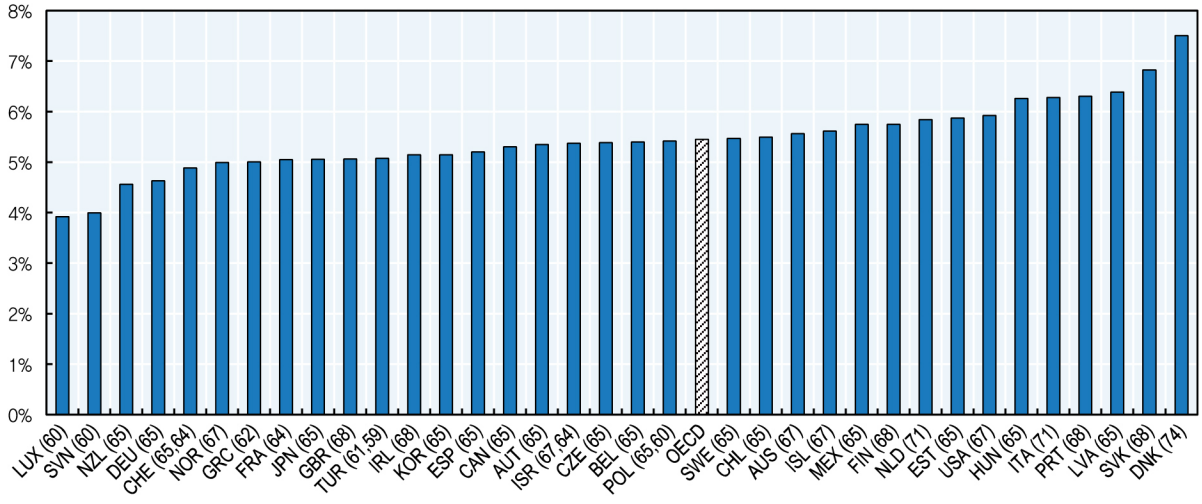
위에 설명한 규정의 다양성을 고려할 때, OECD 연금 모형을 활용하여 다양한 유연성 옵션이 연금 수당에 미치는 영향을 더욱 자세히 고찰해 볼 필요가 있다. 섹션 2.3과 2.4에서는 기여금을 각각 몇 년 더 혹은 몇 년 더 적게 내는 경우 지연퇴직과 조기퇴직 대체율에 대한 결과를 분석했다. 그 이전에 다음 섹션에서는 더 길거나 더 짧은 보험료 납부기간의 보너스 및 페널티 효과를 비교할 수 있는 기준을 제공하기 위해 "계리적 중립성(actuarial neutrality)"의 개념을 검토한다.

계리적 중립성

은퇴연령을 지나 일하는 근로자는 공식 은퇴연령에 받을 수 있는 연금액보다 더 많은 연금을 받아야 한다. 반대로 공식 은퇴연령 전에 은퇴하는 경우 연금이 더 낮아야 한다. 계리적 중립성은 이러한 보너스 또는 페널티의 규모를 평가하고 그에 따라 은퇴연령의 근로 인센티브를 평가하기 위한 핵심 개념이다(자세한 내용은 부록 2.A1 참조). 계리적으로 중립적인 연금제도는 특정 연령(예: 은퇴연령)에 근로자가 (계리적으로) 은퇴하는 것과 1년 더 일하는 것 사이에서 선택의 중립성을 보장한다. 연금 수급 연기에 따른 수급액의 증액수준이 계리적 중립성에 따른 증액되는 금액보다 클 경우 더 오래 일하는 경제적 인센티브를 제공한다. 하지만 연금 제공기관에 비용부담을 초래한다. 이와 반대로 계리적 중립성에 의한 증액률보다 더 낮은 보너스는 계속 일하는 의욕을 꺾는 역할을 한다.

계리적 중립성에 의한 증액수준은 은퇴연령, 사망률, 할인률, 연금급여액 연동방식에 따라 다르지만, 연금액을 계산하기 위해 사용되는 다른 변수에는 거의 영향받지 않는다(부록 2.A1 참조).[18] 그러므로 가산율은 연금제도가 실질적으로 제공하는 것과는 무관할 수 있다. 평균적으로 계리적 중립성에 기초할 경우 1년 연기에 따른 증액률은 약 5.5% 수준이다(그림 2.11).

그림 2.11. **공식 은퇴연령 기준 과거 수급권에 대한 연간 계리적으로 중립적인 증액률**



주: 공식 은퇴연령은 x-축의 괄호 안 숫자이다.
출처: OECD 연금 모형.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633584

증액률의 국가 간 차이는 부분적으로 은퇴연령의 차이와 직접 관련이 있다. 예를 들어, 룩셈부르크와 슬로베니아는 공식 은퇴연령이 60세이며 이는 장기간의 연금 수령으로 이어진다. 그러므로 제도의 수지균형을 맞추기 위해 약 4%의 낮은 계리적으로 중립성의 증액률 및 페널티가 필요하다. 반대로 덴마크의 경우 은퇴기간을 평균 14.5년으로 유지하기 위해 연금개시연령이 74세까지 올려야 될 것으로 예상되는데, 이는 해당 연령에서 계리적 중립성을 보장하기 위해 약 7.5%의 훨씬 더 큰 페널티 또는 증액률이 필요하게 된다. 즉, 특정 은퇴연령에서 은퇴기간이 더 길면 길수록(즉 잔존 기대수명이 더 긴 경우) 계리적으로 중립적인 증액률이 더 낮아지게 된다. 예를 들어, 65세 기준 스페인에서 계리적으로 중립적인 증액률은 5.2%, 라트비아는 6.4%이다.

계리적으로 중립적인 증액률 또는 페널티 수준은 과거 수급권과 관련되어 있으므로 기여금과 기여금 관련규정이나 초기 연금액을 결정하기 위해 사용되는 규정에 의존하지 않는다. 앞서 논의한 바와 같이, 중요하게 작용하는 유일한 연금 변수는 연금개시연령과 연금급여액의 연동방식이다. 그렇지만 기준 연령과 비교해 1년 더 일하거나 1년 더 일찍 은퇴하는 것이 연금액에 미치는 영향은 연금제도의 설계에 따라 다르다.

매년 보험료를 추가 납부(미납)할 때마다 확정기여형 제도의 경우 축적된 자산의 형태로, 또는 확정급여형 제도의 경우 추가 권리의 형태로 연금수급액이 일반적으로 증가(감소)한다. 모든 국가가 그런 것은 아니지만 일부 국가는 추가 보너스를 제공한다(표 2.3). 앞서 설명한 바와 같이 OECD 평균 계리적으로 중립적인 증액률 수준은 1년 은퇴 연기 시 약 5.5%이다. 그러나 1년 더 일함으로써 연금계산에 사용되는 기준 소득이나 지급율이 증가하여 증액률이 적용되기 전 연금이 더 높아진다. 그러므로 연금제도가 계리적 중립 방식으로 설계된다고 하더라도 연기하는 해마다 연금이 5.5%보다 훨씬 크게 증가할 수 있다.

예를 들어 은퇴연령이 65세이고, 20세부터 가입을 시작하는 단순한 확정급여형 제도에서 연금액은 증액률이 적용되기 전 기여금을 추가 납부하는 연도에 대해 1/45 = 2.2%씩 증가할 것이다. 계리적 중립의 경우, 이는 평균 7.7%(= 2.2%+5.5%)의 전반적인 증가로 이어질 것이다. 그러나 모든 확정급여형 제도가 공식 은퇴연령 후의 가입에 대해 수급권을 추가로 보장하는 것은 아니다. 예를 들어, 미국의 경우 연금 수령을 1년 연기하면 이 1년 동안 일을 하면서 보험료를 납부했는지 여부에 관계없이 5%의 보너스가 발생한다. 확정기여형 제도의 경우 적립제도냐 아니냐에 관계없이 적립 단계(저축률이 더 높음)와 지급 단계(잔존 기대수명이 더 낮음)를 통해 연금이 자동으로 증가하여 결과적으로 연금이 더 높아진다.

장기 근로가 연금액에 미치는 영향

공식 은퇴연령을 넘어 연금수급을 연기할 수 있는 최대 기간은 현재 아이슬란드의 경우 3년에서 덴마크, 프랑스, 노르웨이의 경우 8년 이상으로 다양하다(상기 표 2.3). 룩셈부르크의 연기 기간은 5년이지만 낮은 은퇴연령을 고려할 때 65세까지만 연기할 수 있음을 의미한다. 근로자는 이 기간을 넘어서도 일할 수 있지만 이미 보험료를 전액 납부한 경우 연금액이 증가하지는 않는다.

은퇴 연기가 연금액에 미치는 영향은 연금제도의 유형에 따라 다르다. 아일랜드, 뉴질랜드 등의 기초연금제도에서는 연금개시연령을 넘어 근로하는 것과 상관없이 동일한 수당을 지급한다. 이러한 경우 더 오래 일하거나 시간제로 일하는 것에 장려책이나 장애 요소가 없다는 점에서 이 제도는 은퇴연령 이후 완전히 유연하다. 그러나 동시에 초기에 연금을 신청하고 이를 근로소득과 결합하여 완전히

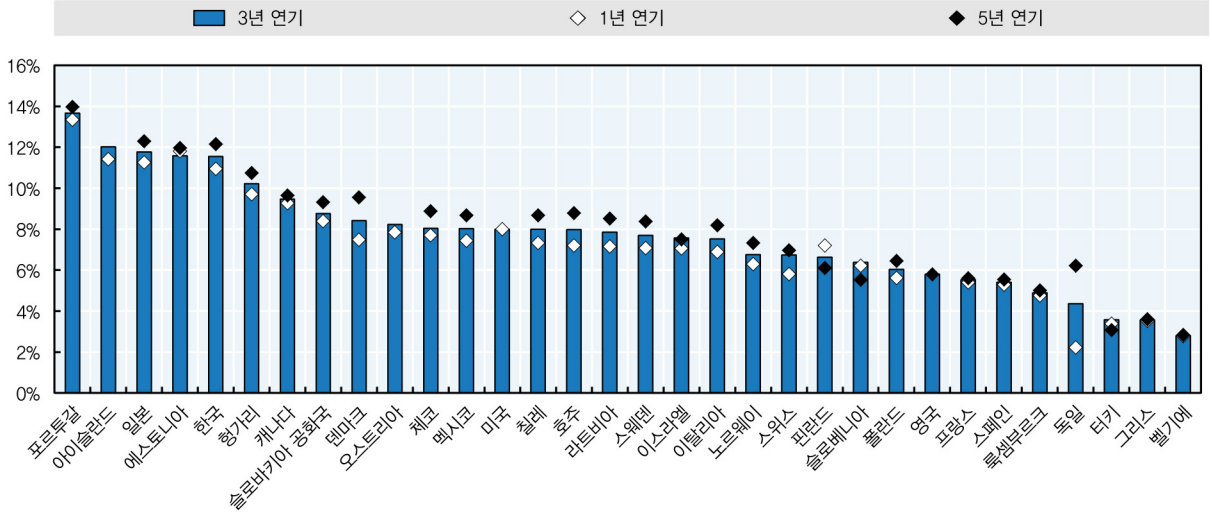
은퇴할 때 더 높은 연금액으로 상쇄하는 등, 연금 지급을 원활하게 할 수 있는 가능성이 전혀 없다.

캐나다, 덴마크, 일본, 영국에서는 연금을 연기하면 근로 시 더 높은 연금액에 더해 매년 6~8%의 기초연금 보너스를 지급한다. 연기에 따른 증액수준은 소득조사 수당을 수급하면 부분적으로 상쇄될 수 있는데, 캐나다와 덴마크가 이 경우에 해당한다.

소득비례 연금제도에서 은퇴 연기의 영향은 국가마다 다르다. 포르투갈의 경우 보험료를 15~24년 납부한 근로자의 경우 공식 은퇴연령을 넘어 연기하는 각 해에 대해 연금이 4%만큼 증가하며 40년 이상 납부한 경우는 연간 12%까지 증가한다. 스위스의 경우 연기한 첫 해에 연금이 5.2% 증가하는 반면 5년째 해에는 7.5% 증가하여 5년 동안 총 31.5%까지 증액할 수 있다. 적립 또는 명목 확정기여형 연금의 경우 증액률이 연금 계산 시 자동으로 반영된다. 은퇴기간이 더 짧기 때문에 월 연금액이 더 높게 된다.

대부분의 국가에서 연금을 연기하는 것은 연금 수준을 크게 증가시킨다. 그림 2.12는 완전경력 근로자가 연금을 연기하고 계속 근로하는 것이 전체 연금제도에서 수급할 수 있는 연금총액에 미치는 영향을 나타낸 것이다.[19] 확정기여형 제도(적립 또는 비적립)를 사용하는 호주, 칠레, 이탈리아, 라트비아, 멕시코에서는 그 영향이 8%에 근접했다. OECD 회원국에서 연기율, 추가 수급권, 급여 연동 등이 결합된 총 증가율은 연기하는 매해 평균 약 7.5%이며, 연기 기간에 따라서만 조금씩 달라진다.

그림 2.12. **완전경력 평균 소득자가 일하면서 공식 은퇴연령 이후 최대 5년까지 연금을 연기하는 경우 연간 총 연금액에 미치는 영향**



주: 3년 및 5년 연기에 대한 수치를 연간 계산했으므로 차트에 제시된 6% 증가는 3년 동안 총 18%, 5년 동안 30%를 의미한다. 아일랜드, 네덜란드, 뉴질랜드의 기초연금은 연기할 수 없으므로 차트에 포함시키지 않는다. 프랑스의 경우 연기 기간에 따라 10~30%로 퇴직연금에 적용된 1년 보너스를 연금계수에 기초한 전체 은퇴기간에 분산하였다.
출처: OECD 연금 모형.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633603

5개국(에스토니아, 아이슬란드, 일본, 한국, 포르투갈)이 계리적으로 중립적인 수치보다 증액률이 훨씬 더 크므로 연금에 미치는 영향이 큰 것으로 기록되었다. 근무하는 동안 추가 수급권이 상기 설명한 증액률에 추가되므로 포르투갈의 영향이 가장 큰 것이 뚜렷하게 드러난다.[20] 일본의 경우 기초

연금과 소득비례 연금 모두 연기하는 해마다 8.4% 증가한다. 추가 보험료 및 연금급여액 연동을 추가하여 전체적으로 약 11.5% 증가한다. 한국은 7.2%의 더 낮은 연기율을 제공하지만 급여지급률(accrual rate)이 더 높아 역시 전체적으로 약 11% 증가한다.[21] 이 5개국에서 높은 증액률은 잠재적으로 연금제도의 비용을 높일 수 있다.

이처럼 대부분의 국가에서 근로자는 일단 전액연금을 받을 자격이 되었을 때 연금수급의 연기를 저해하는 재정적 장애 요인은 전혀 없다. 그렇지만 몇 가지 예외 경우는 있다. 예를 들어 벨기에와 터키는 은퇴 연기에 대해 보너스를 제공하지 않는다. 또한 20세부터의 완전경력 기준에 따라 그리스 역시 근로자가 67세가 될 때까지는 연금액이 증액되지 않는다. 독일의 경우 연금을 연기(일하는 동안)하면 적어도 처음 몇 년 동안은 연금액이 약간 증가한다.[22] 프랑스에서는 연금 수령을 연기하는 것뿐만 아니라 계속 보험료를 내는 조건으로 주요 제도의 5% 증액률이 적용된다. 또한 증액률 이외의 추가되는 수급액이 전혀 없는 반면, 퇴직연금제도의 경우 2019년부터 더 큰 증액률이 적용되지만, 그 적용기간은 1년 지급으로 제한된다.

은퇴 연기 시 제공되는 제한적인 경제적 이익이 일을 계속하는 것에 대한 장애 요소가 되는지 여부는 근로와 연금의 결합에 대한 제한 정도에 달려 있다. 어떠한 제한도 없다면 은퇴연령을 넘어서 일하는 근로자는 연금을 수급하면서 소득과 연금을 유연하게 결합시킬 수 있을 것이다.

조기은퇴의 재정적 영향

조기은퇴가 향후 연금액에 미치는 영향은 연금체계 및 이러한 체계 내의 개별 제도의 유형마다 다르다. 보통 기초연금은 공식 은퇴연령 전에 이용할 수 없으며 노인소득안전망은 더 젊은 연령에는 결코 접근할 수 없다.

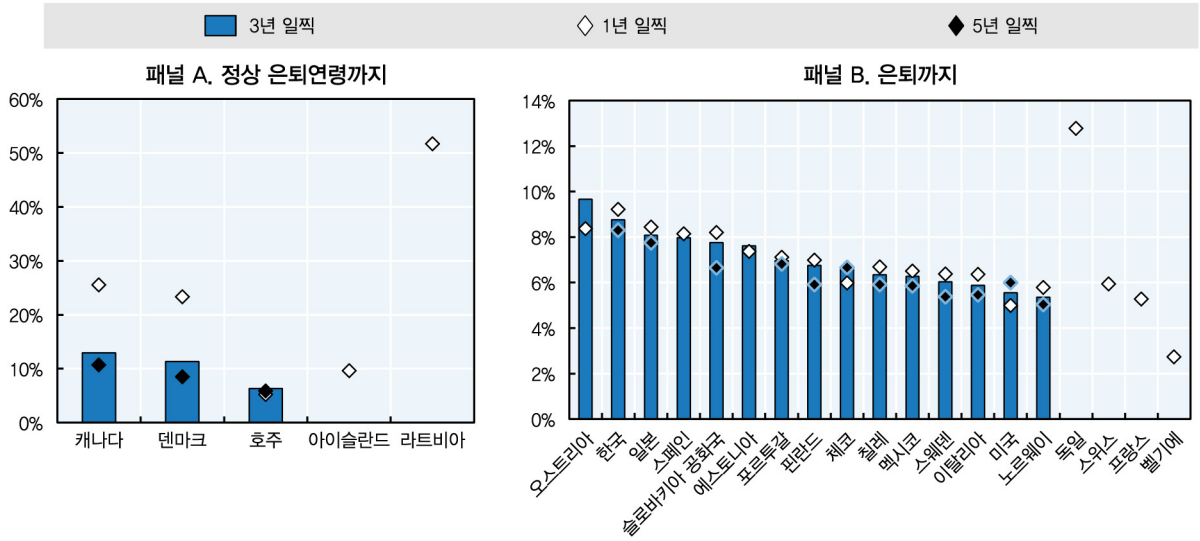
일부 국가는 유연성이 전혀 없다. 헝가리, 아일랜드, 이스라엘, 룩셈부르크, 네덜란드, 뉴질랜드, 폴란드, 터키, 영국의 의무 연금제도 하에서는 조기은퇴가 불가능하다. 이러한 국가에서는 조기연금을 받는 것이 불가능한 반면, 과거 수급권은 조기은퇴 결정의 영향을 받지 않는다. 또한 *한 눈에 보는 연금* 기준 사례의 경우, 조기은퇴는 그리스 또는 슬로베니아와 관련이 없다.[23] 다음 분석에는 두 국가는 분석대상에 포함하지 않았다.

호주, 캐나다, 덴마크, 아이슬란드에서는 모든 연금제도에서 조기연금을 제공하지는 않고 있다. 호주의 경우 노령연금(자산조사 기반 기초연금)은 67세까지 이용할 수 없는 반면 확정기여형 연금은 60세부터 이용할 수 있다. 예를 들어 62세에 연금을 신청하는 개인은 공식 은퇴연령까지 계속 일하는 경우에 받는 것보다 30% 더 낮은 연금수급액(또는 납부하지 않은 연도마다 약 6%)을 받을 것이다.[24] 이런 류의 다른 3개국에서도 동일한 메커니즘이 적용된다. 그림 2.13(패널 A)는 그 영향을 나타낸다.[25] 이들 국가에서 연금수급액이 조기은퇴 결정의 영향을 받지 않는다고 하더라도 개인이 저축 또는 다른 자산에서 연금을 수급할 수 있지 않는 한, 유연하게 퇴직할 수 있는 가능성은 제한된다(즉 개인 자산에 전혀 영향을 미치지 않는 계리적 중립성을 시사함. 부록 2.A1 참조).

조기은퇴에 대한 연금 페널티는 연금제도가 유사한 국가들끼리 유사한 경향을 보이고 있다(그림 2.13, 패널 B). 칠레와 멕시코는 모두 확정기여형 제도를 갖추고 있으며, 완전경력 평균 소득자의 경우 연금액이 매년 7% 미만 감액된다. 조기은퇴하여 낮아진 월 연금은 전반적으로 더 길어진 연금 수령기간으로 상쇄된다.[26]

많은 국가가 조기은퇴에 대한 페널티 부과정책을 연금제도에 도입하였다.[27] 이는 특히 오스트리아와

그림 2.13. **완전경력 평균 소득자가 최대 5년까지 연금을 일찍 신청하는 경우 연간 총 연금액에 미치는 부정적 영향**



주: 3년 및 5년 연기에 대한 수치를 연간 계산했으므로 차트에 제시된 6% 감소는 3년 동안 총 18%, 5년 동안 30%를 의미한다. 패널 A에 제시된 라트비아의 경우, 조기은퇴하는 것에 대한 매우 강력한 저해 요소가 있다. 이는 은퇴연령 2년 전에만 가능하며, 최대 2년 동안 50% 감소한 소득비례 연금을 제공한다.
출처: OECD 연금 모형.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633622

한국에 적용되는데, 두 국가는 유연한 조기은퇴에 강력한 장벽 역할을 하는 규정을 도입하였다. 예를 들어 한국에서는 조기은퇴하는 매해에 대한 페널티가 소득비례연금의 경우 6%이다. 독일은 특별한 경우이다. 조기은퇴 감액분이 67세의 (향후) 법정 은퇴연령 이전 기간을 토대로 계산되는 반면, 공식 은퇴연령은 20세부터의 완전경력을 가정한 65세이다.[28] 벨기에는 공식 은퇴연령 2년 전에만 은퇴가 가능하긴 하지만 조기은퇴로 인한 급여 손실이 상대적으로 적은 유일한 국가이다. 이는 보험료를 1~2년 덜 납부함으로써 발생하는 조기은퇴에 대한 페널티가 전혀 없기 때문이다.

조기은퇴를 선택한 사람은 상당한 재정적 페널티를 받을 수 있는 반면, 대부분의 국가에서 조기은퇴는 연금 제공기관의 비용을 줄여준다. 한국에서 노르웨이까지 패널 B의 좌측에 있는 14개 국가에서 3년 일찍 은퇴하는 경우 연금액은 평균적으로 연간 7%(예측), 총 21% 손실된다. 이들 국가와 호주(패널 A)에서는 재정적으로 조기은퇴를 권장하거나 조기은퇴자에게 과도한 페널티를 부과하지 않으면서 공식 은퇴연령 몇 년 전에 급여액의 조정을 통해 고령 근로자가 은퇴연령을 탄력적으로 선택할 수 있도록 하고 있다.

2.4. 항상 원하는 선택을 할 수 없다

조사 결과, 근로자들은 은퇴시기를 더욱 융통성 있게 결정하고 싶어 하지만, 근로와 연금을 결합하는 것은 여전히 보편적이지 않은 것으로 나타났다. 사람들이 언급한 선호도와 이들의 현실 간 차이는 몇 가지로 설명할 수 있다.

조사에 따르면 많은 국가에서 유연은퇴는 인기가 있다

유럽연합 시민의 거의 2/3가 완전히 은퇴하는 것보다 시간제 근로와 부분연금을 결합하는 것이 더욱 매력적이라고 답했다(Eurofound, 2016). 그러나 근로와 연금을 결합하는 것에 대한 열망은 국가마다 다르다. 프랑스의 경우 조사 응답자의 15%만이 은퇴 이후 계속 일하기를 원한 반면, 일본 응답자의 43%가 공식 은퇴연령 이후 계속 일하길 원한다고 답했다(Aegon Center for Longevity and Retirement, 2015). 한편, 미국 고용주의 77%는 자사의 많은 종업원이 은퇴연령 이후 정규직 또는 시간제로 계속 일할 계획이라고 말했다(TCRS, 2016).

유연은퇴에 대한 고용주의 지원은 국가마다 다르다. 미국의 경우 고용주의 81%는 회사가 65세 이후 일하는 종업원 "지지한다"고 말한다.[29] 국민연금을 수령할 수 있는 법정 은퇴연령이 65세인 핀란드의 경우 2011년, 고용주의 70%와 종업원의 86%는 더 낮은 유연은퇴 연령제한(63세)에 대해 수용할 수 있다고 했다(Tuominen, 2013). 그러나 고용주의 21%가 동 연령제한이 너무 높다고 생각한다. 반면, 근로자의 경우 3%만 그렇게 생각하고 있는데, 이는 고용주가 고령 근로자를 단계적으로 내보내기 위해 유연퇴직을 악용할 소지가 있다고 보기 때문이다. 실제로 핀란드의 인터뷰에서는 퇴직자 중 19%는 계속 일하고 싶었지만 11%가 고용주가 이를 받아들이지 않았다고 답했다(섹션 4.2의 강제퇴직 참조). 많은 고용주가 68세 이상 근로자의 업무 능력에 회의적이라고 말했다. 네덜란드의 경우 최근 조사에서는 산업, 서비스, 공공 부문의 고용주 대다수가 건강문제가 있는 근로자의 장기 근로 능력에 대해 우려하는 것으로 나타났다(Van Dalen 등, 2017). 반면, 근로자의 3/4은 더욱 유연한 은퇴연령에 찬성했다.

인구 고령화를 고려하여 근로생활을 연장하려는 정책입안자들에게 중요한 질문은 유연은퇴가 사람들의 노동시장 참여에 어떤 영향을 미칠 것인가 하는 것이다. 연금제도를 통해 더 많은 유연성을 제공하면 근로자가 일을 계속하는 동시에 퇴직연금을 수령할 수 있다. 하지만, 은퇴를 연기한 정규직 근로자가 당장의 근로시간을 단축하도록 유인할 수도 있어 유연은퇴가 경제 전반의 총 근로시간에 미치는 영향은 모호하다. 전체적으로 유연성 개혁은 고령 근로자의 전반적인 노동 공급을 증가시키는 것에는 실패한 것으로 보인다(Börsch-Supan 등, 2017).

독일의 설문조사(GfK, 2017)에서는 유연은퇴제도의 도입에도 불구하고 응답자의 3/4이 은퇴를 연기할 계획을 세우지 않고 있었다(*Flexirentengesetz*). 6%만이 새로운 제도에 맞추어 은퇴를 연기할 계획이라고 답했다.[30] 여성과 저학력자의 경우에는 이 수치가 훨씬 더 낮았다(각각 3.5%와 4%). 두 집단 모두 원래 연금수급액이 더 낮은데다 경력이 단절되었을 가능성이 높다. 이론적으로 단계적 은퇴 및/또는 은퇴 연기는 특히 이러한 집단에 매력적이어야 하지만 설문조사는 그와 다른 결과를 보여준다.

연금의 점진적 수급을 허용하는 동시에 계속 일하는 것은 유연은퇴를 더욱 매력적으로 만들 수 있다. 미국의 과거 연구에 따르면 조사 응답자 중 40%가 단계적 은퇴에 관심을 보였다(Brown, 2005). 이들 중 3/4이 단계적 은퇴는 공식 은퇴연령 이후에도 일할 수 있는 장려책이 될 것이라고 말했다. 영국의 경우 설문 응답자의 55%가 완전은퇴 할 때보다 더 낮은 연금을 대체하는 조기 부분연금제도를 지지할 것이라고 답했다(Berry, 2011). 그러나 네덜란드의 응답자 대다수는 여전히 점진적 퇴직제도보다 은퇴연령에서의 완전은퇴를 더 선호한다(Van Soest 등(2006), Elsayed 등(2015)). 그러나 단계적 은퇴는 지연은퇴 또는 조기 완전은퇴보다 두 번째로 가장 선호하는 옵션이다.

바람 vs. 현실

고용주는 많은 직원이 더욱 유연하게 퇴직하고 싶어한다는 것을 인정하지만, 점진적 은퇴를 지원하는 제도를 마련한 고용주는 거의 없다. 미국에서 고용주의 39%만이 유연한 근로시간제를 제공한다(TCRS, 2016). 55세 이상의 78%가 근로시간을 줄임으로써 점진적으로 은퇴하는 기회가 부족한 점이 완전히 일을 그만두는 중요한 이유라고 말했다(Eurobarometer, 2012). 미국 HRS 자료를 이용한 Szinovacz 및 Davey(2005)의 연구에서는 고령 근로자의 거의 1/3이 건강상의 한계, 일자리 이동, 보살핌의 의무 등과 연계하여 은퇴를 강제적이라고 인식하는 것으로 나타났다.

부분연금의 수령과 근로의 결합이 허용되는 국가의 경우에도 이러한 결합은 드물게 이용되고 있다. 미국에서 250만 명의 공무원이 이러한 제도의 범위에 들어 있지만, 지금까지 직원들이 이 제도를 이용할 수 있도록 한 기관은 극히 적었다(OECD, 2018). 네덜란드에서는 단계적 은퇴를 광범위하게 이용할 수 있지만 2014년에 12,000명의 직원만이 이를 사용하였다.

프랑스에서는 최소 150분기(150 quarters)의 연금보험료를 납부한 사람은 60세에 점진적 은퇴(*Retraiteprogressive*, 1988년 도입)가 가능하다(OECD, 2014). 2015~2016년에 시간제로 일하는 연금수급자의 수가 2배 이상이 되었어도 그 수는 여전히 총 연금수급자의 극소수에 불과한데(2016년 0.08%), 이는 부분적으로는 관련 제도에 대한 정보가 부족하기 때문이다(DREES, 2015). 더욱이 2016년에 신규 연금수령자의 70%가 법정 은퇴연령인 61세 7개월이 되지 않았다(1954년 출생자의 경우) (Eurofound 2016).[32]

사람들의 은퇴 결정이 선호도와 차이가 나는 이유 중 하나는 기대의 변화와 관련이 있을 수 있다. 핵심연령의 근로인구는 공식 은퇴연령에 더욱 가까워질 때 자신이 수령 가능한 연금액을 정확하게 알지 못할 수 있다. 예를 들어, 미국에서는 근로자가 자신의 공적연금을 수령할 수 있는 62세부터 고용이 감소한다. 이들은 또한 65세가 되면 노인의료보험제도(Medicare)의 자격이 된다. 이 연령집단의 상대적으로 낮은 실업률을 고려할 때, 고용 하락은 대부분의 사람들이 노동시장에서 완전히 은퇴하는 것을 의미한다. 일본의 경우 높은 급여연금급여를 받을 것으로 기대한 50대 근로자는 낮은 연금수당을 받을 것으로 기대한 사람보다 60대에 은퇴할 가능성이 더 높다(Usui 등, 2015). 또한 OECD 국가들의 경우 고용률의 하락은 임금 하락 연령과 일치한다(Blundell 등, 2016).[33] 시간제 근로를 통해 더 낮아진 임금은 연금에 부정적인 영향을 더했다. 그러나 이러한 금전적 요소는 모든 OECD 국가에서 유연은퇴제도가 제한한정적으로 활용되고 있는 이유를 다 설명하진 못한다. 많은 국가에서 조기은퇴에 대한 재정적 인센티브 또는 은퇴연령 이후 계속 일하는 것에 대한 페널티가 제한적이기 때문이다(섹션 2.3). 고용률의 갑작스러운 하락 및 유연은퇴의 제한적 사용은 재정적 인센티브 외 다른 요소들의 영향을 받는 것으로 보인다.

고용주와 종업원 양측의 경우에 모두 고용과 관련된 고정비용(Piggott 및 Woodland, 2016) 역시 점진적 은퇴를 위한 시간제 근로의 제한적 사용을 부분적으로 설명할 수 있다.[34] 고용주에게는 직원을 유지하기 위해 흔히 책상과 사무실 공간 제공, 관리 및 교육 비용이 발생하는 한편, 종업원에게는 통근과 관련된 시간과 비용(이는 고령 근로자에게는 훨씬 더 부담이 될 수 있다) 그리고 근무복 및 점심 등에 따른 비용이 발생하게 된다.

종업원이 퇴직해야 하는 연령을 고용주가 설정하도록 허용하는 강제퇴직이 여전히 많은 OECD 국가에 존재하고 있다 영국, 덴마크, 폴란드는 강제 은퇴연령을 폐지한 유일한 유럽 OECD 국가이며, 유럽 외 국가로는 호주, 캐나다, 뉴질랜드, 미국(매우 제한적 예외의 경우)이 있다.[35] 핀란드와 스웨덴

에서는 연령강제 은퇴연령이 각각 68세와 67세로 아직까지 유지되고 있다. 다른 예로는 아이슬란드, 프랑스, 포르투갈은 70세, 노르웨이는 72세부터 의무적으로 퇴직해야 한다. 이는 많은 OECD 국가에서 강제 은퇴연령 이후 계속 일하려면 고용주가 새 계약을 작성(또는 적어도 기존 계약을 갱신)해야 함을 의미한다. 그러나 자료가 제한적이므로 고령 근로자가 원할 때 계속 일하는 것에 강제 은퇴연령이 얼마나 많이 방해가 되는지는 불분명하다.

일부 단체의 노동협약에 명시된 고용 관련 연령 제한규정도 여전히 고령 근로에 대한 장애물이 되고 있으며, 노동 능력이 임의로 설정한 연령에서 사라진다는 것을 의미한다. 고용의 적합성은 연령보다는 선택, 기능, 건강에 기초해야 한다(OECD, 2017a). 2013년 유럽의회는 유럽연합 회원국들이 "법정 은퇴연령에서의 강제퇴직을 금지함으로써 법정 은퇴연령을 넘어 일할 수 있으며 일하고자 하는 근로자가 계속 일하거나 점진적으로 은퇴하는 것을 선택할 수 있도록 권장하였다"(European Parliament, 2013).

그러나 강제퇴직을 완전히 없애는 것은 틀림없이 논란거리이다(OECD, 2017a). 특히 고용주는 종종 강제퇴직이 없다면 사업을 효과적으로 운영할 수 없다고 주장한다. 근로자의 성과를 측정하는 것은 어렵기 때문에, 특히 고용 보호 규정이 엄격한 국가에서는 생산성이 떨어지는 근로자를 내보내는 편리한 수단으로 강제퇴직을 사용할 수 있다.

고령 근로자의 건강은 평균적으로 하락한다. 이러한 건강 악화로 인해 특정 근로자는 근로가 더욱 어려워지거나 때로는 불가능해진다(예: Schofield 등, 2017). 고령 근로자가 장애연금 수령 자격이 되면 법정 은퇴연령 이전에 노동시장을 은퇴할 수 있다. 또한 건강상태는 생산성에 영향을 미치며, 임금이 충분히 유연하지 못한 경우 고령 근로자에 대한 수요가 줄어들 수 있다. 그러나 임금이 유연한 경우 건강 악화는 공급 측면의 영향을 통해 더 낮은 참여율 및 노동시장 은퇴를 야기할 수도 있다.

마지막으로 노년기에 선호도가 변할 수 있다. 배우자의 은퇴, 손주들과의 시간, 여행 (또는 앞서 논의한 건강 관련) 및 질병 치료 등의 이유로 여가에 대한 선호도가 증가할 수 있다.

2.5. 결론

엄격하게 설정된 은퇴연령은 전반적으로 시회에 유익하지 않을 수 있다. 그러므로 유연은퇴는 정책 입안자에게 중요한 과제이다. 노동시장 철수의 시기와 속도를 조정할 수 있는 더욱 유연한 형태의 퇴직은 고령에 시간제로 일하고 자신의 연금수급액을 단계적으로 수령하며 근로소득과 연금을 좀 더 균형 있게 조정하고자 하는 사람들에게 유용할 수 있다. 더욱이 유연성은 개인의 선호도에 더욱 잘 맞는 다양한 옵션을 제공하는 이점이 있다.

연금제도는 근로와 연금 수령을 결합하는 것에 대한 제한적인 어려움이 있는 경우, 그리고 사람들이 은퇴연령을 선택할 수 있는 경우 유연한 것으로 볼 수 있다. 은퇴 연기는 손실된 연금액을 충분히 보상할 수 있어야 하는 동시에, 공식 은퇴연령보다 몇 년 앞서 은퇴하는 것에 대해 과도한 페널티를 부과해서도 안 된다. 그러나 유연성은 연금제도의 재정수지를 보장하는 것을 조건으로 해야 하는데, 이는 연금액이 유연한 은퇴연령에 맞추어 계리적으로 조정되어야 함을 시사한다.

조사에 따르면 더욱 유연한 은퇴 형태에 대한 관심이 상당하다. 그러나 현실은 바람과 다르다. 유럽의 경우 60~64세 또는 65~69세의 약 10%가 근로와 연금을 결합시키고 있는데, 이는 각각 연금 수급자 약 5명 중 1명, 8명 중 1명만이 그렇게 한다는 것을 의미한다. 또한 OECD 회원국에서 65세

이상의 근로자 중 평균 약 50%가 시간제로 근무한다. 이 비율은 지난 15년 동안 안정적으로 유지되었다. 65세 이상의 시간제 근로 비율은 그리스가 10% 남짓, 네덜란드가 80% 이상으로 다양하며, 네덜란드의 경우 시간제 근로는 모든 연령에서 더욱 일반적이다.

모든 OECD 회원국에서 공식 은퇴연령 이후 근로와 연금을 결합하는 것이 가능하다. 그러나 몇몇 국가에는 저해 요소들이 있다. 호주, 덴마크, 그리스, 이스라엘, 일본, 한국, 스페인은 연금을 받는 동안 벌 수 있는 소득한도를 적용하여, 그 금액을 넘으면 연금액이 감액된다. 이 소득한도는 근로소득에 세금이 더 부과되는 것을 의미하며, 퇴직자가 획득한 연금수급액을 수령하면서 일하는 데 장애물이 된다. 또한 프랑스의 경우 일하는 퇴직자는 연금보험료를 납부해야 하더라도 전액연금 외에 추가적인 연금수급액을 받지 못한다. 근로와 연금을 결합하는 것을 더욱 매력적으로 만들려면 이러한 장애물을 없애는 것이 중요하다. 다시 말해 보다 점진적인 형태의 퇴직을 효과적으로 촉진하기 위해서는 부분연금의 수급조건은 공식 은퇴연령 이후의 근로량과 근로소득에 연계해서는 안 된다.

11개 국가가 근로와 조기연금의 결합을 허용하는 한편, 의무확정기여형 제도를 갖춘 이들 국가 외에도 연금 제공기관의 점진적 은퇴제도에도 일정 정도의 유연성이 제공되고 있다. 호주, 체코, 프랑스, 네덜란드를 비롯한 몇몇 국가에서만 조기 부분은퇴 제도를 광범위하게 이용할 수 있다. 현재 조기은퇴 제도가 있는 국가의 경우, 노동시장 성과에 상관없이 부분연금을 수급할 수 있는 더 많은 기회를 통해 유연성이 향상될 것이다. 이러한 경우 연금 제공기관은 연금을 지급하는 다양한 선택지를 제공해야 한다. 예를 들어 연금수급액의 일부를 조기은퇴연령에 수급하고 나머지를 완전 은퇴연령에 수급할 수 있을 것이다. 이때 조기에 수령하는 금액은 계리적 원칙에 근거하여 계산되어야 한다. 이때 사람들이 자신의 결정에 따른 결과를 평가하는 데 필요한 정보를 얻을 수 있도록 연금 제공기관들은 발생한 수급권과 다르게 이용할 수 있는 옵션(schedules)을 고도로 투명하게 알리는 소통을 해 주어야 한다. 연금수급자가 근로와 연금을 결합하는 체제로 혜택을 보게 될지 여부는 최종 은퇴 소득이 위협받지 않는 선택을 할 수 있는 능력에 달려 있다. 재정적 이해력은 이러한 관점에서 중요한 역할을 한다.

그러나 연령 또는 잔존 기대수명에 기초하여 연금혜택을 적절하게 조정한다고 하더라도 이는 다른 목적과 충돌할 수 있다. 한편으로 연금의 부분수급은 고령 근로자의 기회를 증가시키며 이들이 노년기에 소득을 고르게 하도록 해 준다. 또 다른 한편으로는 공식 은퇴연령 이전의 이용가능한 유연퇴직제는 그 초기 단계에서는 근로를 줄이기 동기를 제공할 수 있다. 실제로 지금까지의 자료들은 유연은퇴가 총 근로시간을 증가시킨다는 사례를 뒷받침하지 못한다.

또한 연금제도 외부에도 유연은퇴를 활성화시키는데 있어 장애물이 존재하는데, 특히 노동시장이나 시간제 근로에 대한 문화적 불수용성이 대표적이다. 이것은 사람들이 은퇴 시기와 방법을 결정하는 자유를 제한한다. 이러한 장애물을 제거하려면 그 결정요인을 정확하게 규명하고, 그것을 제거하는 것이 공공이익에 부합하는지를 평가해야 한다.

퇴직이 연기되면 대다수 국가에서 연금수급액이 증가하며, 공식 은퇴연령 이후 일하는 것에 대한 재정적 페널티가 제한된다. 에스토니아, 아이슬란드, 일본, 한국, 특히 포르투갈은 완전경력 근로자가 은퇴연령 이후 계속 일하는 것에 대한 재정적 인센티브가 크며, 더 짧아진 은퇴기간을 보상하는 증가분을 넘어선다. 이는 더 높은 연금을 창출함으로써 사실상 근로자에게 더 큰 유연성을 제공하지만, 이들 국가에서 완전경력 이후 더 오래 일하는 것이 연금 제공기관에게는 비용이 많이 드는 일임을 시사하기도 한다. 대조적으로 벨기에, 그리스, 터키에서 연금 수급을 연기하는 경우 연금수당이 소액만 증가하므로 은퇴 연기가 그리 매력적이지 않다. 반면 아일랜드, 네덜란드, 뉴질랜드의 경우

에는 기초연금을 연기하는 것이 아예 불가능하다. 그리스를 제외한 이 5개국에서와 같이 근로와 연금을 결합하는 데 제한이 없다면 은퇴연령을 넘어 일하는 사람은 연금을 수급하고 이를 소득과 함께 유연하게 결합할 수 있다.

OECD 회원국의 절반 이상에서 공식 은퇴연령 이전에 완전은퇴하는 유연성이 엄격하게 제한된다. 헝가리, 아일랜드, 이스라엘, 룩셈부르크, 네덜란드, 뉴질랜드, 폴란드, 터키, 영국의 의무가입 연금제도에는 조기은퇴가 전혀 없다. 또 다른 15개국(호주, 칠레, 체코, 에스토니아, 핀란드, 이탈리아, 일본, 한국, 멕시코, 노르웨이, 포르투갈, 슬로바키아, 스페인, 스웨덴, 미국)에서는 몇 년 일찍 퇴직하는 것이 허용되며 계리적 원칙에 따라 정당화되는 수준에 맞추어 연금액을 감액한다. 공식 은퇴연령 이전에 모든 연금제도로부터 연금을 수급할 수 있는 국가들 중 오스트리아, 독일, 라트비아에서는 연금이 크게 감액된다. 이와 대조적으로 벨기에서는 영향이 적다. 개별확정기여형(적립 또는 비적립) 계정을 갖춘 국가에서는 연금액이 연령에 따라 자동으로 조정된다. 그러므로 은퇴연령을 선택할 수 있는 유연성이 연금제도의 특징이다. 그러나 실제로 이러한 선택은 연금 수급을 개시할 수 있는 조기 연령에 따라 다소 제한될 수 있다.

칠레, 체코, 에스토니아, 이탈리아, 멕시코, 노르웨이, 포르투갈, 슬로바키아, 스웨덴은 OECD의 기본 연금 모형(20세부터 전액연금수급연령까지의 완전경력)에 의거하면 유연은퇴제도를 제공하고 있다. 이들 국가는 특히 소득제한 없이 은퇴연령 이후 유연하게 근로와 연금을 결합하도록 허용하며, 은퇴연기에 대해 보상하고 조기은퇴에 페널티를 과도하게 부과하지 않는다. 그러나 이탈리아와 슬로바키아에서는 오늘날 노동시장에 진입하는 사람들이 각각 67세와 66세 이상의 연령에서만 유연성을 누리게 될 것이다. 또한 높은 보너스와 낮은 페널티를 통한 유연성은 연금 제공기관에 비용 부담을 안겨준다. 계리적 관점에서 은퇴 연기는 에스토니아와 포르투갈에서 매우 많은 비용이 든다.

단축 혹은 연장되는 예상 은퇴 기간을 반영하여 계리적 중립 방식으로 연령에 따라 지급액을 조정하도록 연금규정이 설정되어 있어도, 어떤 사람들은 자신의 향후 필요성을 과소평가하여 미래 연금이 불충분한 상태에서 너무 일찍 퇴직할 수 있다. 근시안적 행동을 고려할 때, 개인에게 주어진 더 많은 재량권과 은퇴기간 동안의 소득적정성 간에는 갈등관계가 있다. 그러므로 조기 유연퇴직제도는 제한적으로 운영할 필요가 있다. 특히 개인이 충분한 연금수급액을 축적할 수 있을 만큼 조기은퇴 연령을 높게 설정해야 한다.

주석

1. 갤럽세계여론조사(Gallup World Poll) 자료를 사용하여 프랑스, 독일, 그리스, 이탈리아, 포르투갈, 스페인, 스웨덴, 터키, 미국, 영국을 분석하였다.
2. 설문조사는 연령 차별에 대한 강한 인식을 확인해 주었으며(Eurobarometer, 2015; Australian Human Rights Commission, 2015; Ipsos Reid, 2012), 현장조사에서는 그러한 정황을 재확인했다(Drydakis 등(2017), Carlsson 및 Eriksson(2017)).
3. 섹션 2.4 참조.
4. *OECD Education at a Glance Database* 참조.
5. 연령대별 건강수명 자료(무장애자의 기대수명 지표와 동일)는 EU 통계청이 제공하고 있다(Eurostat, 2016).
6. 평균 실질 은퇴연령은 40세 이상 근로자가 노동력에서 밀려나는 평균 연령으로 측정한다. 인구의 연령 구조에서 구성 효과를 끌어내기 위해 노동력 수준보다는 노동력 참여율 변화를 사용해

노동력 철수를 추산한다. 각 (종합적) 인구집단을 5년 연령집단으로 나누어 이러한 변화를 계산한다. 노동시장을 나간 개인이 항상 연금을 자동으로 신청하는 것은 아니므로, 이 지표는 실질 은퇴연령을 과소평가할 수 있다. 그렇지만 근사치로 활용은 가능하다.

7. 그러나 조기은퇴는 노동시장에서 나가는 유일한 통로는 아니다. 실업 및 장애 보장 프로그램, 특정 산업 혹은 특정 직업에 대한 특별 프로그램 역시 노동시장에서의 조기 퇴장을 허용한다. 최근에는 장애 및 실업 제도 이용과 관련한 규정이 더욱 엄격해졌으며, 산업부문별 특별프로그램이 단계적으로 폐지되었다. 이러한 프로그램이 실질 은퇴연령의 상승을 부분적으로 설명하는 데 중요하다고 하더라도, 나머지 장에서는 특정 업무 관련 이유로 인한 퇴직보다는 유연한 퇴직 선택에 초점을 맞춘다.
8. 정액연금제의 경우 자격 연령이 60세에서 65세로(남성 2001~2013년, 여성 2006~2018년), 소득비례제의 경우 60세에서 65세로(남성 2013~2025년, 여성 2018~2030년) 점진적으로 상향조정되고 있다.
9. 칠레 남성의 실질 은퇴연령은 71.3세인 반면, 공식 은퇴연령은 65세이다(2016년). 한국의 경우는 72.0세와 61세, 멕시코는 71.6세와 65세이다. 이 세 국가를 제외한 평균 실질 은퇴연령은 64.5세로 2016년 공식 은퇴연령과 거의 동일하다(64.3세). 여성의 경우에도 이 세 국가의 실질 은퇴연령이 더 높다. 칠레가 67.7세와 60세, 한국이 72.2세와 61세, 멕시코가 67.5세와 65세이다.
10. 출처: *OECD* LFS 통계.
11. 기업고유의 은퇴연령에 도달한 후 급여연금급여와 고용을 결합할 수 있다. 연금수급자가 연금수령가능 연령 이후 계속 일을 하는 경우, 특정 금액을 초과하는 소득에 대해 연금을 감액하기 위해 소득조사가 실시된다(*Zaishoku Rourei Nenkin*). 70세 이상의 근로자는 연금보험료를 납부할 필요가 없다고 하더라도 65~69세와 동일한 제도가 적용된다.
12. 이는 모든 소득원에 적용되는 기본적 면세한도 및 세액공제에 추가적으로 제공되고 있다.
13. *http://cao.minszw.nl/pdf/175/2017/175_2017_13_238455.pdf.*
14. 그림 2.10 주 참조.
15. 터키의 경우 일반적인 조기은퇴 제도가 존재하지 않는다. 특정 산업에 종사하는 근로자와 장애인만 조기은퇴할 수 있고 다른 근로자는 자격 연령 전에 연금을 신청할 수 없다(http://oe.cd/pag "Country Profiles" 참조).
16. 미국 고용주는 종업원이 정규직에서 시간제 근로로 전환하면서 부분 퇴직급여를 받을 수 있는 단계적 퇴직제도를 도입할 수 있는 권한을 가지고 있다.
17. 독일과 오스트리아 역시 고령 근로자가 시간제로 근무하면서 임금을 유지할 수 있도록 하는 규정이 있다. 이 경우 고용주가 더 젊은 사람을 추가로 고용하는 경우 임금보조를 받을 수 있다.
18. 총 대체율은 기지급 연금의 연동 상승방식과 함께 감소한다. 이는 예를 들어 물가 연동은 임금연동보다 연금의 미래가치를 더 낮추는 경향이 있기 때문이다.
19. 아이슬란드와 미국의 경우 연기는 3년 동안만 가능하다.
20. 개인이 전액연금뿐만 아니라 최대 지연가산율을 획득할 수 있도록 보장하는 것이므로 이러한 완전경력 기준은 중요하다. 포르투갈의 12% 지연가산률은 연금수급을 5년 동안 연기할 경우 60%까지 증액된다는 것을 의미한다. 이는 경력이 50년을 넘는 경우에 한한다고 하더라도, 평균 소득자가 이전 소득의 거의 120%에 달하는 총 연금을 받게 되는 결과를 낳는다.
21. 모든 연금제도에서 동일한 비율로 증가하는 것은 아니다. 예를 들어 에스토니아의 경우 포인트 연금은 기여금 영향에 더해 매년 10.8%까지 증가하는 반면, 확정기여형 제도는 납부금, 연금자산 수익률, 낮아진 잔존 기대수명을 포함한 연금 가격 등에 기초해 증가한다. 그러나 여전히 연기하는 해마다 연간 9% 이상 증가한다. 아이슬란드의 퇴직연금제도는 연기하는 매해 8% 증가한다(기초연금 6%).
22. 독일의 경우 제정된 향후 은퇴연령은 67세이며 이후부터 6%의 연기보너스가 적용된다. 그러나 이 분석은 20세에 노동시장에 진입하여 45년 동안 보험료를 납부한 후 65세에 완전경력에 이른

것으로 가정한다. 즉 연기된 은퇴의 첫 2년 동안의 증가분은 추가 보험료에 불과하다.

23. 실제로 OECD 연금 모형은 기본적으로 근로자가 20세에 노동시장에 진입하여 공식 은퇴연령(즉 감액되지 않은 연금 전액을 신청할 수 있는 연령)까지 지속적으로 일한다고 가정한다. 이러한 가정 하에 공식 및 조기은퇴연령이 일치하므로 이들 국가에서 조기은퇴가 적용되지 않는다. 즉 의무가입의 모든 연금제도에서 해당 연령에 대한 페널티가 전혀 없다.
24. 그러나 이러한 조기은퇴자가 공식 은퇴연령이 되면 자산조사 연금을 받을 자격이 되며, 그 액수는 그 당시 퇴직자의 자산에 따라 다르다. 공식 은퇴연령에서 대체율은 완전경력 퇴직자의 대체율과 더욱 긴밀히 연계된다.
25. 캐나다와 덴마크에서는 1년 일찍 퇴직하면 수당이 약 25% 감소한다. 아이슬란드의 경우 10%만 감소한다. 자산조사 연금을 고려할 때 많은 국가들의 경우에도 10%만이 감소할 것이지만, 완전경력 평균 소득자에게 적용할 수 없기 때문에 이 경우에는 관련이 없다.
26. 노르웨이와 스웨덴에서는 조기은퇴와 관련한 직접적인 페널티가 전혀 없다. 연금제도가 주로 NDC 및 DC이며 보험료 납부 햇수가 감소하여 누적자산이 자동으로 더 적어지기 때문이다. 수급기간이 늘어날수록 지급액은 감소하므로 급여액은 자연히 계리적 중립성에 가깝게 조정된다.
27. 조기은퇴에 대한 페널티가 계리적 중립성에 의한 수준, 즉 장기간 연금 제공기관이 재정수지를 유지하기 위해 요구되는 수준보다 더 크다.
28. 이러한 가정을 토대로, 개인은 45년의 완전경력을 갖추게 되므로 65세에 페널티 없이 전액연금으로 은퇴할 수 있다. 그러나 개인이 64세에 1년 일찍 은퇴하면 보험료를 44년만 납부하게 되므로 65세가 되었을 때 전액연금에 대한 자격이 없다. 이들의 경우 67세의 법정 은퇴연령이 적용된다. 이것은 이들이 3년 전에 은퇴한다면 연금에 미치는 총 부정적 효과는 보험료를 납부하지 않은 연도에 더해 3.6 * 3 = 10.8%가 됨을 의미한다. 2년 일찍 은퇴하는 경우 감액율은 매해 5.5%인데, 이는 추가 페널티 3.6%에 1년의 보험료 미납에 따른 감액 및 1년 추가 급여기간에 따른 증액부분을 합산하기 때문이다.
29. 81%는 이들이 "당사는 직원이 65세 이후에도 일할 수 있도록 지원한다"는 진술에 적극적으로 동의하거나 어느 정도 동의함을 나타낸다.
30. 다른 사람들은 더 늦게 은퇴할 계획이거나 잘 모르겠다고 답했다.
31. *Financieel Dagblad, 15 May 2014, "Pensioen in deeltijd slaat maar niet aan", https://fd.nl/frontpage/export/pro/pensioen_fd/25419/pensioen-in-deeltijd-slaat-maar-niet-aan.*
32. 이 가운데 60%가 여성이었다.
33. 미국의 많은 기업이 확정급여형 연금을 제공하며 특히 과거에는 더욱 그러했다. 연금 수준은 근로자의 최종 급여에 달려있다. 이러한 제도에서 근로시간 및 소득 감소는 연금수당에 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 반대로 영국에서는 대부분의 확정급여형 연금이 전일제 기준으로 계산된다. 영국에서 경력 말에 전일제 근로에서 규시간제 근로로 이동하는 경우 시간당 임금이 감소하지 않는 한 근로자의 연금액은 감소하지 않는다.
34. 그러나 보다 서비스 지향적인 경제는 보다 제조업 집중적인 경제와 비교하면 일자리의 고정비용이 하락하기 때문에 시간제 근무에 대한 제한이 덜 엄격하다(Börsch-Supan 등, 2017).
35. 예를 들어 미국에서는 1986년 강제퇴직 금지 조항에서 소방관, 경찰관, 최고 간부, 상당한 퇴직수당을 받는 정책입안 공무원, 종신 교수 등을 포함한 특정 유형의 직종이 면제되었다. 1993년 말에 면제가 폐지될 때까지 종신 교수의 강제퇴직은 70세에 허용되었다. 자세한 내용은 *www.eeoc.gov/eeoc/history/35th/thelaw/adea_amendments_1986.html*를 참조. 또한 강제퇴직은 연령이 해당 지위의 "진정직업자격(bona fide occupational qualification)"인 경우가 있을 수 있는데, 일반적으로 조종사와 같이 대중의 안전과 관련한 직업에서 찾아볼 수 있다. 다른 연방법은 또한 항공 교통관제사, 연방법 집행위원, 대부분의 외국근무장교, 군 인사를 포함한 특정 연방 정부 직종에 대해서도 강제 은퇴연령을 규정하고 있다.

참고문헌

Aegon Center for Longevity and Retirement (2015), *The New Flexible Retirement,* Aegon.

Australian Human Rights Commission (2015), "National Prevalence Survey of Age Discrimination in the Workplace 2015".

Banks, J. et al. (2010). "Releasing Jobs for the Young? Early Retirement and Youth Unemployment in the United Kingdom", *Social Security Programs and Retirement Around the World: The Relationship to Youth Employment*, University of Chicago Press, pp. 319-344.

Berry, C. (2011), "Gradual Retirement and Pensions Policy", International Longevity Centre, London.

Blundell, R., E. French and G. Tetlow (2016), "Retirement Incentives and Labor Supply", *Handbook of the Economics of Population Aging*, Vol. 1, pp. 457-566.

Börsch-Supan, A. et al. (2017), "Dangerous Flexibility − Retirement Reforms Reconsidered", MEA Discussion Paper , No. 03-2017.

Brown, S.K. (2005), "Attitudes of Individuals 50 and Older Toward Phased Retirement", AARP Knowledge Management, AARP Research.

Carlsson, M. and S. Eriksson (2017), "The Effect of Age and Gender on Labor Demand. Evidence from a Field Experiment", No. 2017:8, IFAU-Institute for Evaluation of Labour Market and Education Policy.

DREES − Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (2017), "*Cumul emploiretraite: deux personnes sur trois travaillent à temps partiel", Études et Résultats*, No. 1021, Paris.

DREES (2015), "Retraites : le recul de l'âge minimal a peu d'effet sur les motivations de départ", *Études et résultats*, No. 902.

Drydakis, N. et al. (2017), "Inclusive Recruitment? Hiring Discrimination against Older Workers", *IZA Discussion Paper*, No. 10957, http://ftp.iza.org/dp10957.pdf.

Duval, R. (2003), "The Retirement Effects of Old-age Pension and Early Retirement Schemes in OECD Countries", *OECD Economics Department Working Papers*, No. 24, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/308728704511*.

Elsayed, A. et al. (2015), "Gradual Retirement, Financial Incentives, and Labour Supply of Older Workers: Evidence from a Stated Preference Analysis", *IZA Discussion Paper*, No. 9430.

Espelt, A. et al. (2010), "Disability Among Older People in a Southern European City in 2006: Trends in Gender and Socioeconomic Inequalities", *Journal of Women's Health*, Vol. 19(5).

Eurobarometer (2015), *Special Eurobarometer437 Discrimination in the EU in 2015*, European Commission. Eurobarometer (2012), *Special Eurobarometer 378 on Active ageing*, European Commission.

Eurofound (2016), *Extending Working Lives Through Flexible Retirement Schemes: Partial Retirement*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Eurofound (2012), *Income from work after retirement in the EU*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

European Parliament (2013), *Resolution of 21 May 2013 on an Agenda for Adequate, Safe and Sustainable Pensions*, Strasbourg.

Eurostat (2016), "Healthy Life Years Statistics", *http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/ Healthy_life_years_statistics*.

GfK (2017), *Frage des Monats August − Flexirentengesetz*, Classic Bus 2017 083 August 2017.

Herbertsson, T. and M. Orszag (2003), "The Early Retirement Burden: Assessing the Costs of the Continued Prevalence of Early Retirement in OECD Countries", *IZA Discussion Paper*, No. 816, July.

HLFS (2016), "New Zealand Household Labour Force Survey, June 2016", Table 4, People employed, unemployed and not in labour force, published by Statistics New Zealand.

Ipsos Reid (2012), "Three-Quarters (74%) of Canadians Think that Workplaces Discriminate Against Older Workers who are Looking for Jobs; Half (51%) Feel Similarly About Young Workers", www.ipsos-na.com/download/pr.aspx?id=11807.

Jousten, A. et al. (2010), "The Effects of Early Retirement on Youth Unemployment: The Case of Belgium", *Social Security Programs and Retirement Around the World: The Relationship to Youth Employment*, University of Chicago Press, pp. 47-76.

Kalwij, A., A. Kapteyn and K. de Vos (2010), "Retirement of Older Workers and Employment of the Young", De Economist, Vol. 158:4, pp. 341-359, http://dx.doi.Org/10.1007/s10645-010-9148-z.

Nikolova, M. and C. Graham (2014), "Employment, Late-life Work, Retirement, and Well-being in Europe and the United States", *IZA Journal of European Labor Studies*, Vol. 3:5, pp. 1-30.

OECD (2018), *Working Better with Age and Fighting Unequal Ageing in the United States*, forthcoming, OECD Publishing, Paris.

OECD (2017a), *Preventing Ageing Unequally*, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/ 9789264279087-en*.

OECD (2017b), *Education at a Glance 2017: OECD Indicators*, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/eag-2017-en*.

OECD (2015), *Ageing and Employment Policies: Denmark 2015: Working Better with Age*, OECD Publishing, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264235335-en.

OECD (2014), *OECD Employment Outlook*, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2014-en*.

OECD (2013), *OECD Employment Outlook*, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2013-en*.

Piggott, J. and A. Woodland (2016), *Handbook of the Economics of Population Aging*, Elsevier.

Queisser, M. and E. Whitehouse (2006), "Neutral or Fair?: Actuarial Concepts and Pension-System Design", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 40, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/351382456457*.

Sarkeala, T. et al. (2011), "Disability Trends Among Nonagenarians in 2001-2007: Vitality 90+ Study", *European Journal of Ageing*, Vol. 8(2), pp. 87-94.

Schofield, D.J. et al. (2017), "Working Beyond the Traditional Retirement Age: The Influence of Health on Australia's Older Workers", *Journal of Aging & Social Policy*, Vol. 29(3), pp. 235244.

Szinovacz, M.E. and A. Davey (2005), "Predictors of Perceptions of Involuntary Retirement", *The Gerontologist*, Vol. 45(1), pp. 36-47.

TCRS – Transamerica Center for Retirement Studies (2016), *All About Retirement: An Employer Survey*, 17th Annual Retirement Survey, Transamerica Center for Retirement Studies.

Tuominen, E. (2013), "Flexible Retirement Age in Finland: The Evaluation of the Finnish Flexible Retirement Scheme in Light of Employer and Employee Surveys", *Finnish Centre for Pension Working Papers*, No. 03/2013, 27 P.

Usui, E., S. Shimizutani and T. Oshio (2015), "Are Japanese Men of Pensionable Age Underemployed or Overemployed?", *RIETI Discussion Paper Series*, No. 15-E-099, Research Institute of Economy, Trade and Industry, www.rieti.go.jp/en/.

Van Dalen, H., K. Henkens and J. Oude Mulders (2017), "Werkgevers willen flexibele AOW voor hun werknemers", *Me Judice*, 9 oktober.

Van Soest, A., A. Kapteyn and J. Zissimopoulos (2006), "Using Stated Preferences Data to Analyze Preferences for Full and Partial Retirement", *DNB Working Paper*, No. 081, De Nederlandsche Bank, Research Department.

Warren, D. (2015), "Retirement Decisions of Couples in Australia: The Impact of Spousal Characteristics and Preferences", *Journal of the Economics of Ageing*, Vol. 6, pp. 149-162.

데이터베이스 참고자료

OECD Education at a Glance Database, http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EAG_NEAC.

부록 2.A1

계리적 중립성 및 연금제도의 경제적 인센티브

계리적으로 중립적인 연금제도는 정해진 연령(은퇴연령에 가까움)에 근로자가 계리적 관점에서 은퇴 및 추가 1년을 근로하는 것 간에 재정적으로 중립("무관심")임을 보장한다. 그러므로 계리적 중립성은 은퇴연령 즈음 근로 인센티브를 위한 핵심 개념이다. 서로 밀접한 관계가 있지만 다른 두 가지 주요 정의가 있는데, 수익에 있어 연금수당의 변화를 나타낸다. 첫 번째 정의에 따르면(Duval(2003) 등 참조), 이전 연금과 추가 근로에 대해 납부한 분담금의 비용이 향후 수당 증가로 정확히 상쇄된다면 그 연금제도는 중립적이다. 두 번째 정의에 따르면(Queisser 및 Whitehouse(2006) 등 참조), 추가 근로에 대해 발생한 연금수당의 현재 가치가 이전 연도와 동일하다면 그 제도는 계리적으로 중립적이다(수당의 현재 가치가 추가 연도에 획득한 추가 수급권만큼만 증가함을 의미한다). 두 정의 간 주요 차이는 지급한 분담금과 추가 연도에 획득한 수당이 두 번째 정의에서 고려되지 않는다는 점이다.

기본적으로 간소화를 위해 여기서는 주로 크기를 비교하고자 하므로 이 박스는 Queisser 및 Whitehouse(2006)의 정의를 사용한다. 전체적으로 발생한 연금수당의 현재 가치는 연금자산을 통해 가장 잘 확인할 수 있으며, 누적된 연금지급금을 측정하는 가장 종합적인 지표이다(지표 4.11 참조). 연금자산은 시간 또는 연령 t에 연금수당의 할인흐름 b_τ로서, 다음과 같은 식으로 표현한다.

$$\mathrm{PW_t} = \sum_{\tau=\mathrm{t}} \frac{\mathrm{b}_\tau \mathrm{s}_\tau^{\mathrm{t}}}{(1+\mathrm{r})^{\tau-\mathrm{t}}}$$

여기서 $\mathrm{s}_\tau^{\mathrm{t}}$는 연령 τ에 살아있다는 조건에서 연령 t까지 생존할 가능성이다. 연동율 u에서 퇴직하는 동안 연금수당이 오를 것으로 가정한다. 연금자산은 다음과 같다.

$$\mathrm{PW_t} = \mathrm{b_t} \sum_{\tau=\mathrm{t}} \frac{(1+\mathrm{u})^{\tau-\mathrm{t}} \mathrm{s}_\tau^{\mathrm{t}}}{(1+\mathrm{r})^{\tau-\mathrm{t}}} = \mathrm{b_t} \times \mathrm{AF_t}$$

다시 말해, 누적연금은 초기 연금수당과 연금계수(AF)의 산물이며 연금계수는 다음과 같다.

$$\mathrm{AF_t} = \sum_{\tau=\mathrm{t}} \frac{(1+\mathrm{u})^{\tau-\mathrm{t}} \mathrm{s}_\tau^{\mathrm{t}}}{(1+\mathrm{r})^{\tau-\mathrm{t}}}$$

계리적 중립성은 *발생* 수당의 현재 가치가 추가 근로에 의해 수정되지 않는 것을 의미한다. 즉 모든 $\tau \geq t$에 대한 발생수당 $b_t(1+u)^{\tau-t}$에 기초해 시기 t에 퇴직하여 받는 연금자산 PW_t 는

퇴직을 1년 연기할 때 이러한 수급권을 통한 연금자산, 즉 $\tau \geq t+1$에 대한 $\tilde{b}_{t+1}(1+u)^{\tau-t-1}$ 과 동일하다. 분명, 이 경우 받는 수당 $\tilde{b}_{t+1}$은 포기한 첫 연금수당 b_t을 보상하기 위해 조기은퇴할 때 수령하는 $b_{t+1}=b_t(1+u)$보다 더 커야 한다. 여기서 주요 목적은 퇴직을 1년 연기하기 위해 연금수당에 지급해야 하는 연간보너스 x를 추산하는 것이다. 이는 다음과 같다.

$$x_t = \frac{\tilde{b}_{t+1}}{b_{t+1}} - 1$$

퇴직을 1년 연기하여 받는 연금자산은 $t+1$*까지 생존한다는 조건으로* $PW_{t+1} = \tilde{b}_{t+1} \times AF_{t+1}$과 동일하다. 그러나 시기 t에 추가 1년의 근로 결정을 위해서는 t시기에 연금자산을 계산해야하며 다음과 같이 표기된다. $PW^{\ t}_{t+1} = \frac{PW_{t+1} \times s^{\ t}_{\ t+1}}{1+r}$ 계리적 중립성은 PW_t $PW^{\ t}_{t+1}$을 적용하는데, 이는 다음을 의미한다.

$$b_t \times AF_t = \frac{s^{\ t}_{\ t+1} \times \tilde{b}_{t+1} \times AF_{t+1}}{1+r} \Leftrightarrow \tilde{b}_{t+1} = b_t(1+u)\frac{1+r}{1+u}\frac{AF_t}{s^t_{t+1} \times AF_{t+1}}$$ **(계리적 중립성 조건)**

간단한 수학에 의해 시간에 따른 연금계수를 다음과 같이 연계한다. $AF_t = AF_{t+1} \times s^{\ t}_{\ t+1}\frac{1+u}{1+r} + 1$ $PT_t = PT^{\ t}_{t+1}$ 여기서 $s^t_r = s^{\ t+1}_{\ r} \times s^{\ t}_{\ t+1}$ 이다. 계리적 중립성 조건은 다음과 같이 간단하게 쓸 수 있다.

$$\tilde{b}_{t+1} = b_{t+1}\frac{AF_t}{AF_t - 1}$$

연령 t에 퇴직을 1년 연기하는 경우 계리적 중립 보너스율은 $x_t = \frac{1}{AF_t - 1}$이다.

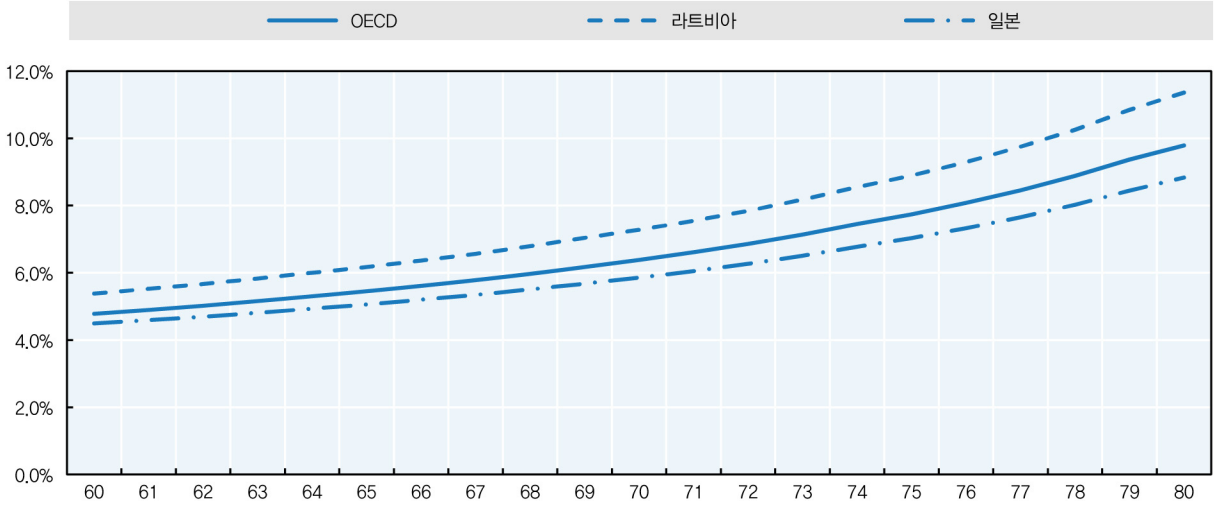
그러므로 정해진 연령에 계리적 중립성을 보장하는 보너스율에 영향을 미치는 것은 연금계수를 결정하는 변수다. 주요 결정요인은 해당 연령의 사망률(또는 생존율)이므로 은퇴연령은 할인율과 연동율의 주요 계수이다. 연동율이 할인율과 동일하다면 연령 t의 연금계수는 해당 연령에서 잔존 기대수명으로 단순화된다. 잔존 기대수명이 더 길어질수록(그리고 더욱 일반적으로 사망률이 더 낮아질수록) 계리적 중립성에 맞게 보너스율이 더 낮아진다. 퇴직을 연기함으로써 1년 동안 포기한 연금수당을 더 긴 기간 동안 상쇄할 수 있기 때문이다. 이러한 이유로, 잔존 기대수명은 나이에 따라 감소하기 때문에 보너스율은 근로 저해요소를 피하기 위해 나이에 따라 증가해야 한다(또는 계리적 중립성을 보장해야 한다). 이것은 중요한 결과이다.

마찬가지로 할인율이 낮아질수록 연금계수는 더 높아지며 보너스율은 더 낮아진다. 향후 지급금이 현재 가치보다 더 크기 때문이다. 사망률과 할인율이 정해진 경우, 연동율이 더 높을수록 보너스율은 더 낮아진다. 연동률이 높은 미래 급여액과 비교해 이전 연금급여액은 상대적으로 가치가 덜하기 때문이다.

그림 2.A1.1은 연령이 미치는 영향을 설명하기 위해 계리적 중립 방식으로 은퇴를 연기하거나 앞당기는 경우 보너스/페널티율을 계산한다. OECD 연금 모형과 일치하는 실제 할인율 2%와 연금

급여액의 물가 연동을 모두 가정한다. 추산치는 평균 OECD 회원국에 대해 계산한다. 2016년 20세에 노동시장에 진입한 인구집단(1996년 출생한 인구집단)의 경우 예상되는 (인구집단) 기대수명은 출생 시 평균 86.7세, 20세에 87.3세, 65세에 89.8세, 80세에 92.6세이다. 퇴직을 1년 연기하거나 앞당기는 경우 연간 평균 보너스/페널티율은 65~75세에 6.5%이며, 65세 5.4%에서 75세 7.7%로 증가한다.

그림 2.A1.1. **정해진 연령(x-축)에서 퇴직을 1년 연기하는(앞당기는) 것에 대한 OECD 평균 보너스(페널티), 일본(기대수명 높음)과 라트비아(기대수명 낮음)**



주: 연금급여액의 물가 연동, 1996년 출생 인구집단의 사망률.

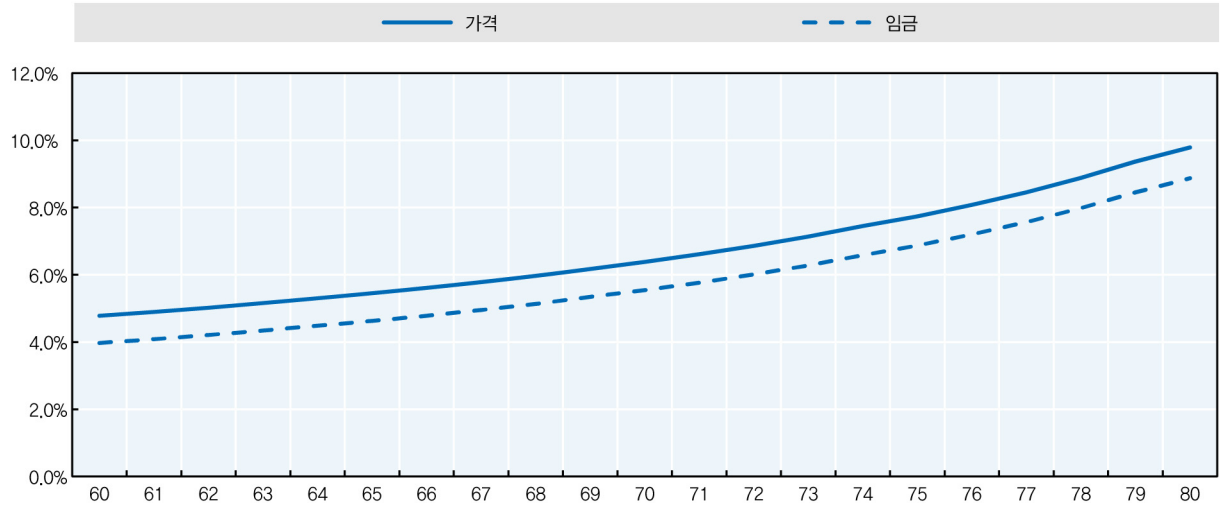
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633641

사망률 차이의 영향을 나타내기 위해 그림 2.A1.1에서는 65세의 잔존 기대수명이 가장 낮은 국가와 가장 높은 두 국가(각각 라트비아와 일본)의 사례도 표시하였다. OECD 평균 65~75세의 6.5%와 비교할 때 평균 계리적 중립 보너스/페널티율은 일본의 경우 5.9%, 라트비아는 7.4%이다.

마지막으로 그림 2.A1.2는 물가 및 임금 연동에 대한 중립성을 보장하는 보너스/페널티율을 보고함으로써 연동 규정의 영향을 나타낸다. 임금 연동의 경우 OECD 연금 모형 가정, 즉 연간 실제 임금 성장률이 1.25%라고 가정한다. 물가 연동에서 임금 연동으로 넘어가면 보너스율이 평균 국가의 경우 약 0.8% 감소한다. 임금 연동을 사용하면 중립률이 65세 4.6%에서 75세 6.9%로 증가한다.

이러한 추산은 발생수당과 관련이 있으며 퇴직 연기로 발생된 추가 수급권은 포함하지 않음을 기억하는 것이 중요하다. 예를 들어, 연금수당에 대한 지급률이 매년 추가보험료에 대해 1%(지표 3.6에 기초한 합리적 수치)인 경우, 상기 연간 보너스는 실제 지급되는 연금에 미치는 영향을 추측하여 1% 증가되어야 한다.

그림 2.A1.2. **연금급여액의 연동에 따라 정해진 연령(x-축)에 퇴직을 1년 연기하는(앞당기는) 것에 대한 보너스(페널티)**



주: 1996년 출생 인구집단에 대한 OECD 평균 사망률.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633660

부록 2.A2

연금 페널티, 보너스, 근로와 연금 결합의 주요 규정

표2.A2.1. **연금 페널티, 보너스, 근로와 연금 결합의 주요 규정**

	공식 은퇴연령	조기은퇴연령	페널티	최대 은퇴연령	보너스	강제퇴직	근로와 연금의 결합 제한
호주	65	국민연금의 경우 57	–	–	–	없음	노령연금은 다른 소득원이 "공제한도(income free area)"로 알려진 기준선을 초과하면 감액된다. 이 범위는 1년에 한 번 7월에 조정된다. 2016~2017년에 2주 기준 공제한도는 독신 연금수급자의 경우 AUD 164, 부부의 경우에는 AUD144였다(부부 합산액은 AUD 292). 노령연금에는 연금수급연령의 사람들이 근로를 계속하도록 권장하기 위해서 고안된 소득조사 면제제도인 "근로보너스"가 있다. 이 제도는 연금수급자가 소득조사에 따른 소득으로 평가되지 않고 2주에 AUD 250까지 벌 수 있도록 허용한다. 2주에 AUD 250 미만을 버는 연금수급자는 미래 고용소득을 보완하기 위해 AUD 6,500까지 2주의 면제된 미사용액수를 적립할 수 있다. 근로보너스와 공제한도의 결합을 통해 기타 소득이 없는 독신 연금수급자는 자신의 연금에 영향을 받지 않고 매해 약 AUD 10,764까지 벌 수 있다. 자산조사도 적용된다. 전체 연금수급자의 거의 42%가 자산조사에 의해 수당이 삭감되어 노령연금의 일부만 받는다. 이 집단 중 57%는 소득조사로 인해, 43%는 재산조사로 인해 연금이 삭감된다. 연금수급자의 약 58%가 노령연금을 최대액수까지 받는다. 2016년 7월, 주택소유자에 대한 연금재산조사한도(pension asset test thresholds)는 독신 연금수급자의 경우 AUD 209,000, 부부 합산 AUD 296,500이다. 주택 미소유자에 대한 한도는 독신 연금수급자의 경우 AUD 360,500, 부부 합산 AUD 448,000이다. 이 액수를 초과한 재산에 대해서는 독신 및 부부 연금수급자에 대해 모두 2주에 AUD 1,000당 AUD 1.50의 연금이 삭감된다. 거주 주택은 재산조사 대상에서 제외된다. 호주 정부는 2015~2016년 예산안에서 재산조사 변수의 균형을 조정하여 연금제도의 표적화 및 장기 지속가능성을 향상시킬 수 있도록 수정할 것이라고 발표하였다. 2017년 1월 1일부터 수정안에 따라 재산조사 한도가 증가하였다. 재산조사 하에 연금에 영향을 받지 않고 연금수급자가 보유할 수 있는 재산(거주 주택 제외)의 새로운 금액은 독신 주택 소유자의 경우 AUD 250,000, 부부 주택 소유자의 경우 AUD 375,000이다. 주택 미소유자의 경우 독신의 한도는 AUD 450,000, 부부는 AUD 575,000로 증가하였다. 재산조사 한도 이상의 재산에 대해 2주에 AUD 1,000당 AUD 3의 연금이 감소하도록 감액률 역시 AUD 1.50에서 AUD 3.00로 증가하였다. 거주 주택에 대한 재산조사 면제는 수정안의 영향을 받지 않았다.
오스트리아	65 (60)	62	5.10%	68(남)/63(여)	4.20%	없음	소득이 월 415.72유로 이상인 경우, 조기은퇴를 위해 연금을 전액 인출한다. 은퇴연령 이후 소득에는 제한이 없다.
벨기에	65	62 (40년 납부)	–			없음	근무 경력이 최소 45년(연간 최소 1/3 FTE의 활동 수준)인 65세 이상 퇴직자의 경우에는 제한이 없다. 퇴직연금과 소득을 동시 수령하는 경우 65세 이하, 경력 45년 이하 퇴직자 소득에 대해 제한이 적용된다. 연간 소득이 22,521유로(미혼인 경우) 또는 27,394유로(부양 자녀가 있는 경우) 이하인 경우, 연금은 감소하지 않는다. 이 상한선 이후에는 소득이 상한선의 200% 미만인 경우 연금이 35% 감소하며 소득이 상한선의 200%를 초과하는 경우에는 연금이 전액 중단된다.

	공식 은퇴연령	조기은퇴연령	페널티	최대 은퇴연령	보너스	강제퇴직	근로와 연금의 결합 제한
캐나다	65	60 (CPP)	7.20%	70	7.2% (OAS), 8.4% (CPP)		CPP 퇴직 후 수당/QPP 퇴직연금 보조금: 계속 일하는 연금수급자에게 지급된다. CPP의 경우 60~64세 연금수급자는 연금 수급가능 고용 소득에 대한 기여금을 의무적으로 납입해야 하며, 65~70세 연금수급자는 자발적으로 납입한다. QPP의 경우 모든 연령의 연금수급자가 의무적으로 기여금을 납입한다.
칠레	65 (60)	연금이 PMAS 의 최소 80%이며 지난 10년 동안 평균 소득의 70%인 경우 모든 연령(DC).				없음	
체코	63(남)/ 62.3(여)	60	3.6%(첫해), 4.8%(두 번째 해), 6%(세 번째 해부터)		6%	없음	계속 일하면서(2010년부터 지급 연금(총 발생계수)이 전액연금을 수령하는 동안 360일의 근무일마다 0.4% 증가하였다) 노령연금의 절반을 수령하도록 연금 수령을 결합하는 것이 가능하다. 노령연금의 절반을 수령하면서 일하는 경우 180일의 근무일마다 총 발생계수가 1.5% 증가한다.
덴마크	65	60 (DC occ)		NRA+10	연금 수급 시점의 기대수명에 따라 다름.	없음	연 (근로) 소득이 216,000크로네 이상인 미혼 연급수급자의 경우 수당이 감소할 수 있다. 총 소득이 연간 69,800크로네 이상인 미혼 연급수급자 또는 부부 한 명당 연간 총 소득이 140,000크로네 이상인 경우 보조금이 감소한다.
에스토니아	63	NRA-3	4.80%		10.80%	없음	근로와 연금 수령을 결합할 수 있다. 이 경우 기여금을 다시 납입하며 연금을 매년 다시 계산한다. 조기연금을 수령하는 사람은 모든 소득 활동을 중단해야 한다.
핀란드	65	63	4.8% (국가노령연금)		7.2%(국가), 4.8%(68세 이후 ER)	없음	노령연금 수령 후 소득이 추가 연금을 누적하며, 지급률은 68세까지 연간 1.5%이다.
프랑스	65.6 (41.6년 납부 61.6세)	61.6 (ER), 56.6 (Occ)			5%	없음	근로와 퇴직을 결합하도록 허용하는 두 가지 다른 제도가 있다. 점진적 퇴직(Retraite progressive): 법적 은퇴연령(1955년 출생 세대의 경우 62세)부터 또는 최소 150사분기를 납부한 사람의 경우 60세에 임금과 연금을 결합할 수 있다. 피보험자는 근로시간을 줄이고(실제 근로의 40~80%) 해당 몫의 임금과 노령 임금을 결합하여 수령한다. 피보험자는 계속 보험료를 납부하며 이 새 보험료를 반영하기 위해 연금이 다시 계산된다. 고용 퇴직 겸임(Cumul emploi-retraite): 퇴직한 일부 사람들은 완전퇴직 조건을 만족하는 경우(법적 은퇴연령 + 납부금 햇수; 또는 페널티 없는 법적 연령) 제한 없이 일하면서 임금과 연금을 결합할 수 있다. 피보험자가 이러한 조건을 만족하지 못하는 경우 임금과 연금을 특정 한도까지 결합할 수 있다. 두 경우 모두 근로하는 퇴직자는 추가 연금 수급권을 획득하지 못한다.
독일	65세 5개월 (45년 납부 시 65세)	63	3.60%		6%		연소득이 6,300유로 이하인 종업원의 경우 전액연금이 지급된다. 연소득이 6,300유로를 초과하면 전액연금이 추가 소득의 40%까지 감소한다. 67세 이후 근로와 연금의 결합은 소득조사의 대상이 아니다.
그리스	67 (40년 납부 시 62세)	62	6%(노령연금의 감액분에 대한 권리가 2015년 8월				55세 이하의 연금수급자는 근로와 연금 수령이 동시에 허용되지 않는다. 55세 이상의 연금수급자는 일할 수 있지만 연금은 소득조사에 기초한다. 근로를 통한 소득 축적이 가능하다. EFKA의 강제보험 대상이 되는 취업한

	공식 은퇴연령	조기은퇴연령	페널티	최대 은퇴연령	보너스	강제퇴직	근로와 연금의 결합 제한
			19일 이후 성립된 사람의 경우, 법정 은퇴연령이 될 때까지 추가 10% 감액된다. 새 표준 은퇴연령이 되면 추가 감액이 취소된다.)				연금수급자의 경우(취업자 또는 자영업자), 고용 기간 동안 주요 및 보충 연금이 60%까지 감소하여 지급된다. 소득조사: 연간 전체 순소득에 대한 제한 6,824.45유로(월급 및 연금), 연간 총 개인 과세 소득 7,961.87유로, 연간 총 가계 과세 소득 12,389.65유로
헝가리	63	40년 납입한 여성의 경우 연령 무관			–	없음	공공부문 근로자의 연금 지급이 중단된다. 법정 은퇴연령 이하의 연금 수급자의 경우, 연소득이 최저임금의 18배가 되는 연말까지 연금 지급이 중단된다.
아이슬란드	67	65		70	6%		
아일랜드	66	–	–	–	–	없음	
이스라엘	67 (62)	–	–		5%		남성의 경우 70세까지 연금수급자의 근로소득에 제한이 있다. 여성은 이 연령이 점차 증가하여 2020년에 70세가 될 것이다.
이탈리아	66.8 (65.8)	62.8 (61.8)	1%–연령 포인트			없음	
일본	65	60	6%		8.40%	없음	월 연금과 표준 보수를 합한 총 소득이 JPY 280,000를 초과하는 60~64세는 월 연금과 표준 보수의 합산액에 따라 연금수당이 감소하기 시작한다. 65세 이상의 경우, 총 소득이 JPY 460,000를 초과하면 월 연금과 표준 보수의 합산액에 따라 연금수당이 감소하기 시작한다. 70세 이상 근로자는 보험료를 납부할 필요가 없다.
한국	61	57	6%	NRA+5	7.20%	없음	평균 피보험자보다 소득이 높은 61세 이상의 연금수급자는 연금의 50%를 수령하며 연령 증가에 따라 수당이 10%씩 증가한다. 이것을 "재직자 노령연금(active old-age pension)"이라 한다. 61~65세의 연금 수급자가 근로를 하는 경우에는 "수급 연기" 또는 "재직자 노령연금" 중 선택할 수 있다. 소득조사: 66세 이하의 근로자는 소득활동을 통한 월 과세소득이 2,105,482원을 초과해서는 안 된다.
라트비아	62.75	NRA–2					
룩셈부르크	65 (40년 납부 시 60세)	60				없음	해당 날짜에 자격 조건을 만족하지 않는 한, 연금수당은 65세에 신청해야 한다. 그러나 연금수당의 감액 없이 근로와 연금수당 수령을 결합할 수 있다.
멕시코	65	60				없음	
네덜란드	65.5						
뉴질랜드	65	–	–	–	–	없음	
노르웨이	67	62		75		없음	소득조사 없이 근로와 연금을 결합할 수 없다. 소득조사: 감면액을 초과하는 소득의 50%까지 보충연금이 감소한다.
폴란드	65 (60)	–	–			없음	근로와 연금 수령을 결합할 수 있다. 그러나 전액연금을 수급하기 전에 고용 계약이 만료되어야 한다. 이후 연금수급자는 새로운 계약에 근거

	공식 은퇴연령	조기은퇴연령	페널티	최대 은퇴연령	보너스	강제퇴직	근로와 연금의 결합 제한
							하여 계속 일을 하고 전액연금을 수령할 수 있다. 법정 은퇴연령이 되기 전 일을 하면서 연금을 수령하는 경우 또는 장애연금 수급자가 부분적으로 근로가 불가능한 것으로 인정된 경우 근로소득과 연금소득을 결합하는 것에 몇 가지 제한이 적용된다. 소득(연금수당 포함)은 과세 대상이다.
포르투갈	66.2	–	–	70	4%–12%		
슬로바키아	62	NRA–2	6.50%		6%	없음	연금수당과 근로소득을 결합하는 개인의 경우, 연금수당이 매년 자동으로 또는 퇴직 시 요청에 따라 해당 기간 동안 획득한 포인트의 절반을 추가하여 다시 계산된다.
슬로베니아	60 (59.75) 공식 은퇴연령	조기은퇴연령	3.6% 페널티	최대 은퇴연령	4% 보너스	퇴직해야 함	근로와 연금수급의 병행이 제한된다.
스페인	65세 4개월 (36년 6개월 납부 시 65세)	35년 납부 시 NRA–2	6%–8%		2%–4%	없음	2016년 신규 직원의 경우 61세 4개월부터 부분퇴직이 가능하다. 2027년 개혁이 완료되면 보험료를 36년 6개월 납부한 경우 63세(또는 33년 이상 36년 6개월 이하로 납부한 경우 65세)에 부분퇴직이 가능하며 2014년에는 65세 2개월부터 가능하다. 신규 및 부분퇴직 직원 모두 연금제도에 전적으로 참여한다. 개혁 이전에 부분 퇴직자는 유효근로일수에 비례하여 보험료를 납부하였다. 2013년 3월 이후 공식 은퇴연령 이후 퇴직수당 수령과 일을 병행할 수 있다. 그러나 이 경우 연금수당이 50% 감소한다.
스웨덴	65	61 (소득비례)				없음	
스위스	65 (64)	63(남)/62(여)	6.80%	NRA+5	5.2%–31.5%		공적연금제도 하에 65세 이후 계속 연금에 가입할 수 없다.
터키	60 (58)	–	–				
영국	65 (63)	–	–		5.80%		
미국	66	62	3년 동안 6.66%, 이후 2년 동안 5%	70	8%	없음	소득조사를 조건으로 근로활동과 연금수령을 병행할 수 있다. 공식 은퇴연령이 되기 1년 전 연금수당을 받고 있는 수급자의 경우, USD 15,720를 초과하는 소득의 50%까지 연금이 감소한다. 수당은 피보험자가 완전 은퇴연령이 되는 해에 USD 41,880 이상의 소득에 대해 $3마다 $1씩 감소한다. 공식 은퇴연령이 된 근로자의 경우 소득에 따른 수당 감액이 없다.

제 3 장

연금제도의 설계

본 섹션의 5개 지표는 OECD 회원국 및 기타 주요 국가들의 연금제도의 설계를 상세히 살펴보고 있다. 첫 번째 지표는 전 세계에서 나타나는 여러 종류의 연금제도를 분류해서 보여준다. 여기에서는 43개국의 연금제도 구조를 설명하기 위해 이러한 프레임워크를 사용하고 있다.

다음 4개 지표는 연금제도의 변수와 규칙을 보여준다. 기초, 선별적, 최저연금제도를 포괄하는 두 번째 지표에 대한 설명으로 시작되며, 이들 급여의 가치와 보장범위를 보여준다. 세 번째 지표는 소득비례 연금제도를 살펴본다. 이 지표는 제도에서 급여액이 산정되는 방식 및 연금 대상이 되는 소득의 범위를 보여준다. 네 번째 지표는 20세에 노동시장에 진입해서 2016년에 은퇴하는 개인을 위한 연금제도별 현재 은퇴연령을 제시한다. 마지막 지표는 2016년에 20세의 나이에 노동시장에 진입하고 미래에 퇴직하는 개인에 대한 미래 은퇴연령을 살펴본다.

이스라엘 통계자료는 해당 이스라엘 당국이 제공하였다. OECD가 이스라엘 당국이 제공한 자료를 이용하는 것은 국제법에 따른 골란고원, 동예루살렘, 서안지역 이스라엘 정착촌의 지위에 영향을 주지 않는다.

공적연금제도의 구조

주요 결과

연금제도는 다양하며 대개 수많은 프로그램이 관련되어 있다. 연금제도와 서로 다른 퇴직연금제도를 분류하는 것은 그래서 어려운 일이다. 여기에 사용된 연금 분류법은 두 가지 의무가입인 "층(tier)"으로 이루어져 있는데, 즉 적정성 부분과 소득비례 부분이다. 자발적 제도는 개인연금이든 퇴직연금이든 간에 세 번째 층을 이룬다.

그림에 나타난 프레임워크는 연금제도를 구성하는 각 부분의 역할과 목적에 근거한다. 1층은 연금수급자들이 절대적인 최저 생활수준을 달성할 수 있도록 만들어진 제도로 구성된다. 두 번째 층인 소득비례제도는 근로자 시절과 비교해서 노년에도 일정한 생활수준을 달성할 수 있도록 하기 위해 설계되었다. 이러한 층들 안에서 제도는 공급자별(공적 또는 사적)로 분류되고 급여액이 결정되는 방식에 따라 또 한번 분류된다. *한 눈에 보는 연금*은 의무 연금제도에 주로 초점을 맞추고 있지만 일부 자발적, 사적 연금제도에 대한 정보도 제공하고 있다.

이 프레임워크를 사용하여 국가별 제도의 구조를 표로 제시한다. 노후빈곤을 방지하기 위한 제도(즉, 1층 제도)는 공적 부문에서 제공하며 크게 세 가지 유형이 있다.

기초연금에는 두 가지 유형이 있다. 첫 번째, 수급자가 일정한 거주 기준을 충족시켰을 때 보험료의 기여 여부와 상관없이 모든 이에게 지급되는 급여가 있다. 일부 국가에서 거주 기반 급여는 다른 연금소득에 의해 상쇄될 수 있다. 두 번째, 소득수준에 상관없이 기여금 납부 년수만을 근거로 지급되는 급여가 있다. 약 18개 OECD 회원국이 기초연금제도 또는 이와 유사한 효과를 가진 제도를 운영하고 있다.

최저연금은 특정 기여형 제도의 최저연금 또는 모든 제도를 합한 최저연금을 말하며, 15개 OECD 회원국에서 운영된다. 수급액의 가치는 연금소득만을 고려하며, 자산조사형 제도와 달리 저축 등으로 인한 소득의 영향을 받지 않는다. 벨기에, 프랑스 등에서 찾아볼 수 있는 소득비례 2층 연금제도의 최저연금 크레딧 역시 재분배 효과를 가지며 소득이 매우 낮은 근로자들에게 혜택을 주는데, 이는 실제보다 높은 소득수준에서 연금 크레딧을 적립한 것처럼 크레딧이 산정되기 때문이다.

사회부조 제도는 저소득 수급자에게 더 높은 수준의 급여를 제공하고 부유한 퇴직자의 급여액은 감소하도록 설계되었다. 이 제도에서 급여액의 가치는 기타 소득원으로부터의 소득 또는 소득과 자산 모두에 따라 달라진다. 모든 국가가 이러한 유형의 일반적인 사회적 안전망을 갖추고 있다. 표의 칼럼에 표시된 7개의 OECD 국가에서 완전경력 저소득(평균 소득의 30%) 근로자가 자원조사형(resource-tested) 급여를 받을 수 있다.

OECD 국가 중에는 아일랜드와 뉴질랜드만이 의무가입인 2층 연금제도를 운영하지 않고 있다. 다른 33개 국가에는 네 종류의 제도가 있다.

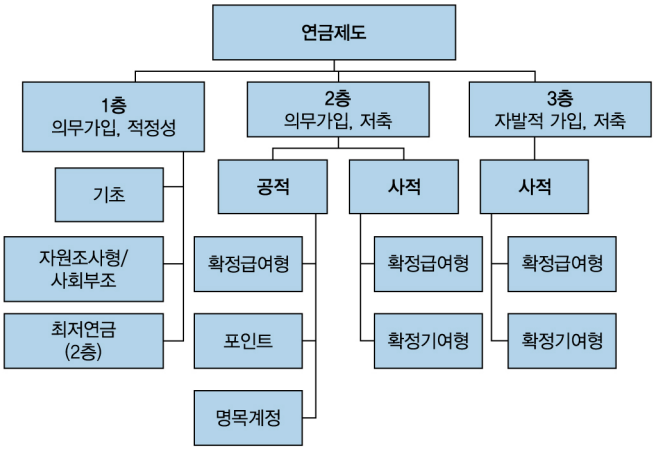
확정급여형(DB) 제도는 18개 OECD 국가에서 공적 부문으로 제공하는 것이다. 또한 사적(퇴직)연금제도는 3개 OECD 회원국(아이슬란드, 네덜란드, 스위스)에서 강제적 또는 준강제적 제도로 운영되고 있다. 연금은 기여년수와 개인 소득에 따라 달라진다.

OECD 4개국에는 ***포인트*** 제도가 있다. 프랑스의 퇴직연금제도(공적부문에서 운영)와 에스토니아, 독일, 슬로바키아의 공적제도가 그것이다. 근로자들은 매년 소득을 기준으로 연금포인트를 적립한다. 은퇴 시 연금포인트의 합계에 연금포인트당 지급액을 곱하여 정기적인 연금급여로 전환하게 된다.

확정기여형(DC) 제도는 10개 OECD 회원국에서 강제적으로 운영되고 있다. 이 제도의 경우 기여금을 납부하면 개인 계좌로 들어간다. 기여금과 투자수익을 적립하여 은퇴 시 퇴직연금으로 전환하게 된다. 덴마크와 스웨덴에는 소규모 강제적 연금 외에 준강제적 확정기여형(DC) 퇴직연금제도가 있다.

5개의 OECD 회원국(이탈리아, 라트비아, 노르웨이, 폴란드, 스웨덴)에는 ***명목계정*** 제도가 있다. 이 제도에서는 개인 계정에 기여금을 기록하고 잔액에 수익률을 적용한다. 계정은 "명목"상의 것으로 잔액은 관리기관의 장부에만 존재한다. 은퇴 시 누적된 명목상 자본은 기대수명을 바탕으로 한 공식을 사용해 연금급여액으로 전환된다. 이 제도는 확정기여형(DC) 제도를 모방하여 설계된 것이므로 명목 확정기여형 제도(NDC)라고 불리기도 한다.

3.1. 분류: 연금제도 유형



3.2. 연금제도의 구조

	기초	최저	사회부조	공적 유형	사적 유형		기초	최저	사회부조	공적 유형	사적 유형
OECD 회원국						**OECD 회원국 (계속)**					
호주	√				DC	네덜란드	√				DB
오스트리아				DB		뉴질랜드	√				
벨기에		√	√	DB		노르웨이	√			NDC	DC
캐나다	√		√	DB		폴란드		√		NDC	
칠레	√		√		DC	포르투갈		√		DB	
체코	√	√		DB		슬로바키아		√		포인트	DC
덴마크	√		√		DC	슬로베니아		√		DB	
에스토니아	√			포인트	DC	스페인		√		DB	
핀란드	√		√	DB		스웨덴	√			NDC	DC
프랑스	√			DB+포인트		스위스		√		DB	DB
독일		√		포인트		터키		√		DB	
그리스	√			DB		영국	√			DB	
헝가리		√		DB		미국				DB	
아이슬란드	√		√		DB						
아일랜드	√					아르헨티나	√	√		DB	
이스라엘	√				DC	브라질		√		DB	
이탈리아		√		NDC		중국		√		NDC+DC	
일본	√			DB		인도		√		DB + DC	
라트비아		√		NDC+DC		인도네시아				DC	
한국			√	DB		러시아	√			포인트	DC
룩셈부르크	√	√		DB		사우디아라비아		√		DB	
멕시코		√			DC	남아프리카	√				

주: DB = 확정급여형, DC = 확정기여형, NDC = 명목계정. 아이슬란드와 스위스에서는 정부가 의무 퇴직연금에 대해 기여율, 최저 수익률, 그리고 누적액을 연금으로 전환하는 연금률을 설정한다. 그러므로 이러한 제도는 암묵적인 확정급여형 (DB) 제도이다.

출처: "국가별 현황" 참조. http://oe.cd/pag.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633679

기초연금, 선별적 연금, 최저연금

주요 결과

사회부조와 함께 기초연금 및 최저연금은 노후를 위한 첫 번째 보호 수단이며, 앞서 "공적연금제도의 구조" 지표에서 설명한 OECD 연금제도 분류의 1층을 구성한다.

기초연금은 18개 OECD 회원국에서 운영되며 급여액은 근로자 평균 소득의 19.9%이다. 27개 OECD 회원국이 근로자 평균 소득의 18.1%에 해당하는 사회부조 급여를 지급한다. 또한 14개 OECD 회원국 대부분이 기초 또는 사회부조 수준 이상의 최저연금 급여를 지급한다. 완전경력 근로자의 경우 평균 최저연금은 평균 근로자 소득의 25.6%에 해당한다.

10명의 노인 중 약 3명이 평균적으로 기초연금, 최저연금 또는 사회부조로부터 일부 지원을 받는다.

OECD 국가에서는 크게 세 가지 방식으로 노인의 최저생활수준을 충족시키기 위해 퇴직연금을 제공한다(표 3.3). 표의 왼쪽 부분은 다른 유형의 제도에서 제공되는 급여의 가치를 보여준다. 가치는 *절대적* 기준(국가별 통화 단위)으로 제시함으로써 http://oe.cd/pag에서 이용할 수 있는 "국가별 현황"의 상세 정보와 직접 연계될 수 있도록 하였다. 그와 동시에 국가 간 비교가 가능하도록 *상대적* 기준 - 근로자 평균소득 중 비율 - 으로도 제시한다(제6장의 "평균 소득" 지표 참조).

제시된 급여 가치는 개인을 기준으로 한다. 어떤 경우에는 - 보통 기여형 제도의 최저연금의 경우 - 부부 두 사람이 각각 개인급여를 수급한다. 또 어떤 경우에는 - 특히 선별적 연금 제도의 경우 부부가 평가의 한 단위로 묶여 일반적으로 개인이 받는 수급액의 2배에 못 미치는 금액을 수급한다.

많은 국가에 다수의 연금제도가 존재하기 때문에 급여액 가치의 분석은 복잡한 작업이다. 어떤 경우에는 이러한 제도들에 따른 급여가 부가적이다. 또 다른 경우에는 이들 제도 간에 일정한 대체관계가 있다. 따라서 기초연금 및 최저연금의 급여액 가치를 그림 3.4에 요약한다. 파란색 막대는 기초연금의 전반적 가치를 나타낸다. 이는 절대적 최저액인 거주 또는 기여형 기초연금의 최저안전망 소득으로 볼 수 있다. 회색 막대는 기여형 제도의 최저연금을 나타낸다. 두 막대의 합은 20세부터 표준 공적연금 수급연령까지 매년 기여금을 납부한 근로자에 대한 최저값이다.

자국 제도 내에 기초연금 또는 최저연금이 없는 OECD 국가는 5개국(오스트리아, 독일, 한국, 슬로바키아, 미국)뿐이다. 그 외 30개국 가운데 네덜란드와 뉴질랜드 등 기초연금이 거주조사형인 경우를 포함하여 18개국에서 기초연금이 제공된다. 기타 국가들 중 캐나다, 덴마크, 아이슬란드의 수급액은 기초연금과 자원조사형 급여가 혼합된 것이다.

13개국에서 최저연금이 제공되는데 체코와 룩셈부르크만 기초연금과 최저연금을 모두 갖추고 있다. 이들 연금의 가치는 헝가리의 경우 평균 소득의 10%부터 터키의 경우 평균 소득의 41%까지 다양하며, 13개국 평균은 25%이다.

적용범위

1층 급여를 수급하는 65세 이상 인구의 비율이 표의 마지막 두 칼럼과 아래 그림(그림 3.4)에 제시된다. 자료는 비기여형 안전망 급여(소득조사가 없는 순수한 거주 기반 기초연금(뉴질랜드 등)은 포함되지 않음)와 기여형 최저연금에 대해서만 나타낸다. 이러한 급여의 중요성은 큰 차이가 있다. 덴마크에서 노인인구의 81%가 안전망으로부터 최소한 부분급여를 받고 호주에서는 76%가 기초연금을 받는다. 반면에 헝가리, 일본, 룩셈부르크, 포르투갈, 슬로바키아에서 안전망 급여를 받는 연금수급자의 비율은 3% 미만이다.

최저연금을 받는 65세 이상 인구의 비율은 프랑스에서 거의 50%, 포르투갈에서 약 40%이다. 수급자 비율은 벨기에, 이탈리아, 룩셈부르크, 스페인에서 약 30%이지만 헝가리에서는 65세 이상 인구의 1% 미만, 슬로베니아에서는 단 2%를 차지한다.

3.3. 기초연금, 선별적연금, 최저연금, 2016년

	상대적 급여액 (근로자 평균소득 대비 비율)			절대적 급여액 (연간 국가별 통화 단위)			수급자, 2016년 (65세 이상 수급자 비율)	
	기초	최저	사회부조	기초	최저	사회부조	안전망	최저
호주	27.6	x	x	22 677	x	x	76	x
오스트리아	x	x	27.8	x	x	12 359	10	x
벨기에	x	30.1	27.1	x	14 025	12 631	7	31
캐나다	13.5	x	19.2	6 879	x	9 803	33	x
칠레	14.0	x	x	122 516	x	x	60	x
체코	8.9	11.7	12.4	29 280	38 520	40 920	..	..
덴마크	17.6	x	18.6	72 756	x	76 788	81	x
에스토니아	14.7	x	14.7	2 009	x	2 009	6	x
핀란드	17.4	x	21.0	7 612	x	9 202	40.6	x
프랑스	x	21.7	25.3	x	8 256	9 610	4	49
독일	x	x	20.1	x	x	9 588	3.1	x
그리스	23.0	x	x	4 608	x	x	19	x
헝가리	x	10.3	8.3	x	342 000	273 600	0.39	0.61
아이슬란드	5.7	x	17.9	478 344	x	1 509 516	..	x
아일랜드	34.1	x	32.4	12 132	x	11 544	17	x
이스라엘	12.9	x	23.5	18 368	x	33 426	25	x
이탈리아	x	21.3	19.0	x	6 525	5 825	5	32
일본	15.3	x	19.0	780 100	x	970 380	3	x

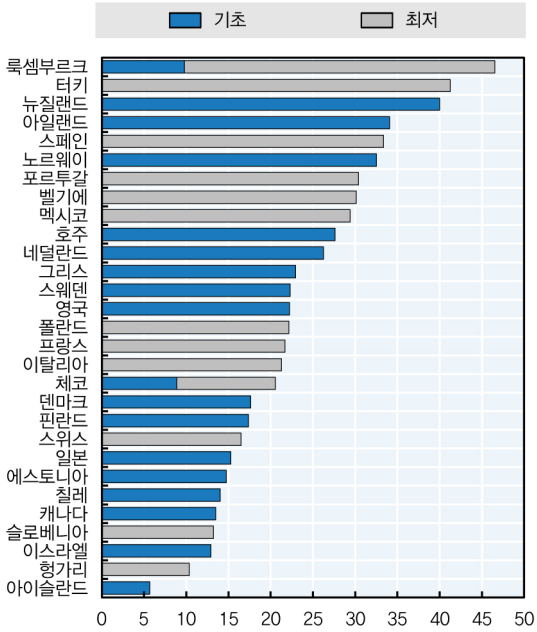
	상대적 급여액 (근로자 평균 소득 대비 비율)			절대적 급여액 (연간 국가별 통화 단위)			수급자, 2016년 (65세 이상 수급자 비율)	
	기초	최저	사회부조	기초	최저	사회부조	안전망	최저
한국	x	x	5.5	x	x	2 400 000	67	x
라트비아	x	x	7.6			768		
룩셈부르크	9.8	36.7	28.8	5 496	20 652	16 176	1	29
멕시코	x	29.4	6.2	x	33 180	6 960	60	..
네덜란드	26.3	x	x	13 352	x	x	x	x
뉴질랜드	40.0	x	x	23 058	x	x	x	x
노르웨이	32.5	x	x	183 480	x	x	18	x
폴란드	x	22.2	15.2	x	10 591	7 248	12	..
포르투갈	x	30.4	17.6	x	5 328	3 079	2	38
슬로바키아	x	40.7	19.8	x	4 446	2 166	1	7
슬로베니아	x	13.2	17.4	x	2 418	3 183	17	2
스페인	x	33.3	19.3	x	8 905	5 151	6	25
스웨덴	22.3	x	x	94 359	x	x	35	x
스위스	x	16.5	22.6	x	14 100	19 290	12	..
터키	x	41.2	7.1	x	15 181	2 607	22	
영국	22.2	x	x	8 122	x	x	14	x
미국	x	x	16.7	x	x	8 796	4	x

주: .. = 자료없음. x = 해당없음. 수급자 자료는 2012년 에스토니아, 프랑스(안전망), 그리스, 아일랜드, 이스라엘, 이탈리아, 한국, 룩셈부르크, 폴란드, 슬로베니아, 터키 자료이다.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633698

3.4. 기초연금 및 최저연금 가치

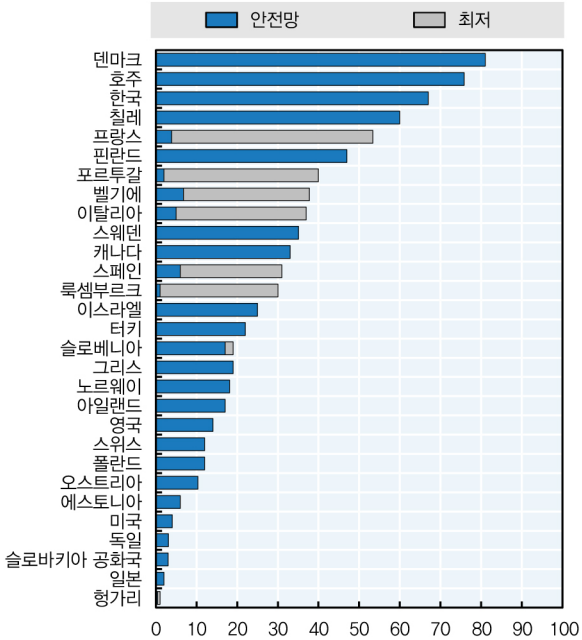
근로자 평균 소득 대비 비율



StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633717

3.5. 안전망연금과 최저연금의 수급자

65세 이상 인구 중 비율



StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633736

의무 소득비례연금

주요 결과

OECD의 연금제도 분류에서 2층은 의무 소득비례연금으로 구성된다. 이들 제도의 주요 변수 및 규칙이 수급액의 가치를 결정하는데, 여기에는 이미 법제화된 연금 개혁의 장기적 효과가 포함된다.

소득비례제도에는 네 가지 유형, 즉 확정급여형(DB), 포인트, 명목확정기여형(NDC), 확정기여형(DC)이 있다. ***지급률(accrual rate)***은 적용 기간 중 매년 급여액이 적립되는 비율을 나타낸다. 지급률은 연금제도에서 "보장하는" 소득의 비율로 표시된다.

포인트 제도의 경우 유효 지급률은 연금포인트 가치 대비 연금포인트 비용의 비율로 산정된다. 명목계정 제도에서는 유효 지급률이 비슷한 방식으로 산정되는데, 이는 기여율, 명목금리, 연금계수에 따라 달라진다.

소득비례연금제도를 갖춘 국가 중 1/3의 국가에서의 지급률은 일정하다. 하지만 다른 국가에서는 적용 기간 중 매년 수급하는 급여가 다양하게 나타나는데, 소득 수준이나 연령, 기여 년수에 따라 달라진다.

지급률이 소득에 따라 달라지는 7가지 경우 가운데 체코, 포르투갈, 스위스, 미국의 공적제도는 "누진적" 제도이다. 저소득자에게는 높은 대체율의 급여액을 지급한다. 프랑스와 스웨덴의 퇴직연금은 공적연금의 상한선을 초과하는 급여에 대해 고소득자에게 더 높은 대체율을 제공하는데 이는 공적연금의 재분배성격과는 대조적이다. 스위스 퇴직연금의 지급률은 연령에 따라 높아진다.

다음 세 국가에서는 지급률이 근로 년수에 따라 달라진다. 룩셈부르크의 경우 기여 기간이 길수록 지급률이 올라가며, 헝가리와 스페인은 그 반대이다. 가입 기간의 첫 몇 년간 지급률이 가장 높고 그 이후부터는 낮아진다.

급여를 산정하는 데 사용되는 ***소득 측정지표*** 역시 국가마다 다르다. 21개 OECD 회원국에서는 생애소득을 사용하여 급여를 산정하며, 캐나다와 미국에서는 경력 대부분(34~35년)을 사용한다. 스페인은 퇴직 전 25년을 사용하는 반면, 프랑스의 공적연금과 슬로베니아의 모든 급여는 각각 25년과 24년의 최고 소득을 기준으로 한다.

소득 측정지표와 밀접하게 연계되어 있는 것이 ***재평가***인데, 이를 통해 연금 수급권이 발생하는 시점에서 연금을 수급하는 시점 간에 "생활수준" 차이를 고려할 수 있도록 과거 소득을 조정한다(때로는 은퇴 전 연동(pre-retirement indexation)이라 칭함). 포인트 시스템에서 연금포인트 가치를, 포인트 시스템 및 명목계정제도에서 명목금리를 상향 조정하는 것은 각각 확정급여형(DB) 제도의 재평가에서도 필연적으로 따르는 작업이다. 가장 일반적인 관행은 평균 소득의 증가와 함께 과거 소득을 재평가하는 것이다. 벨기에, 프랑스, 그리스, 스페인에서는 소득을 물가상승률만 고려하여 재평가한다. 또한 벨기에 및 프랑스 퇴직연금 제도에서는 생애 평균 소득을 급여산식에 반영하는 반면, 프랑스와 스페인의 확정급여형 제도에서는 전 생애 중 25년의 평균 소득을 급여산식에 반영한다. 에스토니아, 핀란드, 포르투갈은 초기 년도의 소득을 물가와 임금 상승률을 합쳐서 재평가하며 터키는 물가상승률과 GDP 성장률을 혼합한다.

확정기여형(DC) 제도의 주요 변수는 개인 계정에 지급되어야 하는 소득의 비율이다. 이것은 퇴직 시 연금 규모와 직접 연계되기 때문이다. 덴마크와 스웨덴의 준강제적 확정기여형(DC) 퇴직연금제도를 포함해 여기에 제시된 11개국에 대한 평균 ***기여율***은 6.9%이다. 지표 4.4에 나타낸 바와 같이 많은 국가들이 다양한 자발적 확장 기여형(DC) 제도를 갖추고 있지만 여기에는 포함시키지 않는다.

대부분의 국가에서 기여와 (contribution liability) 연금 급여액을 산정하는 데 사용되는 소득에 한도를 설정한다. 20개국에서 공적연금의 평균 ***상한선***은 근로자 평균 소득의 224%이며 4개국은 공적연금에 상한선을 두지 않고 있다. 상한선은 강제적 사적연금의 경우 일반적으로 더 높다.

연동(Indexation)은 연금 지급액을 상향 조정하는 것을 의미한다. 물가 연동이 가장 일반적이지만 6개 국가에서는 물가상승률과 임금상승률을 혼합하여 급여를 인상하고 있다. 그 외 2개 국가에서는 물가와 GDP를 혼합하여 사용하고 있으며, 다른 2개 국가에서는 세트 차감(set deduction)과 함께 임금에 연동하여 인상한다. 일부 국가에서는 누진적 연동을 실시하여 낮은 수준의 연금은 더 많이 인상하고 있다.

3.6. 소득비례연금의 미래 변수 및 규칙

	DB, 포인트, NDC 제도					DC 제도	연금대상소득 상한선 (근로자 평균 소득 대비 비율)	
	유형	지급률(%)	소득 측정지표	재평가	연동	기여율(%)	공적	사적
호주	없음					9.5–12		248
오스트리아	DB	1.78	28–40	w[1]	d		153	
벨기에	DB	1.33	L	p	p		117	
캐나다	DB	0.64	L(83%b)	w	p [c]		108	
칠레	없음					10.0		294
체코	DB	1.5–1.02	L	w	50w/50p		없음	
덴마크	없음					12[2]		
에스토니아	포인트	1.0	L	50w/50p	80w/20p	6.0	없음	
핀란드	DB	1.5	L	80w/20p	20w/80p		없음	
프랑스	DB/포인트	1.12	b25/L	p/p	p/p		101/304[3]	
독일	포인트	1.00	L	w [c]	w [c]		156	
그리스	DB	0.8–1.5	L	p	50p/50GDP		350[4]	
헝가리	DB	1.0–2.87	L	w	p			
아이슬란드	DB	1.40	L	fr	p			없음
아일랜드	없음							
이스라엘	없음					15.0		457
이탈리아	NDC	1.46	L	GDP	p[5]		327	
일본	DB	0.55	L	w	w/p[6]		234	
한국	DB	1.00	L	w	p		119	
라트비아	NDC		L	w	p+50%GDP	6.0	478	
룩셈부르크	DB	1.825 [y]	L	w	p/w		205	
멕시코	없음					6.5		591
네덜란드	DB	1.85	L	w [c]	w [c]			없음
뉴질랜드	없음							
노르웨이	NDC	0.94	L	w	w–0.75	2.0	115	
폴란드	NDC	0.91	L	w[7]	p[7]	2.92	250	
포르투갈	DB	2.3–2 [w]	L	25w/75p	p/GDP[8]		없음	
슬로바키아	포인트	1.25	L	w	50w/50p	6.0	700	
슬로베니아	DB	0.96	B24	w (d)	w		205	
스페인	DB	1.82 [y]	f25	p	0.25% ~ p+0.5%		164	
스웨덴	NDC	0.95 [w]	L	w	w–1.6 [c]	2.5 +4.5[9]	105	113/없음
스위스	DB	[w/a]	L	fr	50w/50p		99	99
터키	DB	1.68[w]	L	p+30%GDP	p		349	
영국	없음							
미국	DB	0.75[w]	b35	w[10]	p		226	

주: 변수는 2016년에 해당하는 것이지만 미래에 발효되는 모든 법제화된 변화를 포함한다. 예를 들어, 일부 국가에서는 급여액 산정 시 대상이 되는 소득 기간을 확대하고 있다. 비어 있는 칸은 변수가 관련이 없음을 의미한다. [a] =연령에 따라 다름, [b] = 최고 년수, [c] = 재정적 지속가능성에 따른 재평가/연동, [d] = 재량적 연동, DB = 확정급여형, DC =확정기여형, f = 최종 년수, fr = 고정 재평가율, GDP = 국내총생산 성장률, L = 생애 평균, NDC = 명목 계정, p = 물가 연동/재평가, w = 평균 소득 연동/재평가, [w] = 소득에 따라 다름, [y] = 근로 년수에 따라 다름.

1. 오스트리아: 소득 산정의 평균 기간이 확대됨에 따라 재평가가 소득으로 이동할 것으로 가정.
2. 덴마크: 준강제적 퇴직연금제도에 대한 전형적인 기여율.
3. 프랑스: 첫 번째 상한선은 공적연금제도의 상한선, 두 번째는 여기에 모형화된 강제적 퇴직연금의 상한선(ARRCO).
4. 그리스: 최대 연금에서 산정한 유효 상한선.
5. 이탈리아: 연동은 연금액이 낮은 경우 물가의 100%, 높은 연금액에 대해서는 물가의 75% 수준으로 이루어짐.
6. 일본: 67세까지 임금에 연동되고 68세까지 물가에 연동됨.
7. 폴란드: 실질 임금상승률에 따라 재평가됨. 물가상승률+이전 해 평균 소득의 실제 상승률의 최소 20%에 연동됨.
8. 포르투갈: 연금액이 낮으면 물가 연동 비율이 높아짐. GDP 성장률이 높으면 연동은 좀 더 관대하게 이루어짐.
9. 스웨덴: 기여율은 개인연금의 2.5%부터 공적연금의 상한선까지 분포. 준강제적 퇴직연금의 경우 기여율은 저소득 4.5%, 고소득 30%이며 상한선 없음(민간부문 근로자가 가장 많이 가입하고 있는 연금제도).
10. 미국: 60세에 소득 재평가, 60~62세는 조정 없음, 62~67세는 물가 수준 재평가.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633755

현재 연금수급연령

주요 결과

은퇴와 연금 수급 요건에 대한 규정은 매우 복잡하며, 서로 상충되는 목표를 반영하는 경우도 많다. 이는 다양한 제도의 서로 다른 연금 수급기준들이 모두 반영되기 때문이다. 20세에 노동시장에 진입했다는 가정하에 모든 제도에서 2016년에 은퇴하는 개인의 경우 OECD 평균 연금수급연령은 남성의 경우 64.3세, 여성의 경우 63.7세였다.

표는 20세에 노동시장에 진입하는 개인에 대한 연금제도별 정상 연금수급연령과 조기 연금조기연금수급연령에 대한 규정을 나타낸다. 현재 은퇴연령과 관해 살펴보면 노동시장에 진입한 연령이 같다고 가정하면, 여기 제시된 현재 은퇴연령과 다음 섹션 및 OECD 연금 모형에 제시된 미래 은퇴연령을 시간의 경과에 따라 비교할 수 있다. 2016년에 OECD 평균 연금수급연령은 모든 제도 및 국가에 걸쳐 남성의 경우 64.3세, 여성의 경우 63.7세였다. 그러나 이 평균치는 주의해서 해석해야 하는데, 어떤 제도나 국가에서 개인들이 이 연령에 대해 실제로 어떻게 반응하는지를 나타내지 않기 때문이다.

정상 연금수급연령

가장 낮은 정상 연금수급연령은 여성의 경우 터키에서 58세였고 남성의 경우 룩셈부르크, 슬로베니아, 터키에서 58세였다. 아이슬란드, 이스라엘(남성의 경우만), 노르웨이의 정상 연금수급연령이 67세로 가장 높았다.

35개국 가운데 9개국에서 연금수급연령이 남성과 여성 간에 여전히 다르다. 이들 국가에서 남성의 연금수급연령은 평균 64.2세였고 여성은 평균 61.7세였다. 그러나 이스라엘, 폴란드, 스위스를 제외한 다른 국가들의 연금 수급 규정에서 이러한 성별 격차는 점차 사라지고 있다. 터키는 2016년 노동시장에 진입한 완전경력 근로자에 대해 여전히 성별 격차를 두고 있지만 2028년에 진입하는 근로자에 대해서는 점차 성별 격차가 사라질 것이다. 칠레 여성 역시 남성보다 5년 앞선 60세에 확정기여형 연금 자격을 얻지만 정상 은퇴연령인 65세가 될 때까지 기초연금을 수급할 수 없다.

35개국 중 9개국에서는 전체 연금패키지의 구성요소별로 서로 다른 규정이 적용되고 있으므로, 별도로 제시한다. 이들 9개국에서 공식 은퇴연령이 언제인지에 대한 답을 하기가 쉽지 않은데 이는 연금제도별로 다르기 때문이다.

조기연금 수급연령

퇴직연금과 사적연금제도에서 60세 이전에 조기연금의 수급이 종종 가능하다. 그러나 덴마크, 아일랜드, 이스라엘, 네덜란드, 뉴질랜드, 폴란드, 터키, 영국 등 일부 국가들은 의무 연금제도에서 조기수급을 허용하지 않고 있다. 조기수급이 특정 제도에만 한정되는 경우도 있는데 호주, 칠레, 아이슬란드는 강제적 사적연금에만 조기수급을 허용하고, 캐나다와 스웨덴은 기초연금이나 목표연금에는 조기수급을 허용하지 않지만 소득비례제도에서는 조기수급이 가능하다.

대부분의 확정급여형(DB) 및 포인트 제도에서 조정은 단순히 연금제도의 변수이다. 조기연금 수급 시 해당하는 각 연도에 대해 x%만큼 영구적으로 삭감된다.

확정기여형 제도에서 연간 급여의 액수는 다양하며 연금화 제수(annuity divisor)의 크기 및 누적 자산을 통한 급여 수급 연령에 의해 좌우된다. 연금화 제수는 잔존 기대수명과 할인율의 함수로서 계산된다. 이러한 유형의 제도들에서는 조기연금 수급연령만 존재한다. 예를 들어, 아일랜드의 퇴직연금은 특정 상황에서 50세부터 수급할 수 있지만 기초연금은 66세 이전에 수급할 수 없다. 마찬가지로 스웨덴에서는 61세부터 명목확정기여형(NDC)/확정기여형(DC) 연금을 유연하게 수급할 수 있지만, 기초연금 자격이 있는 경우 최저연금이 되려면 65세까지 기다려야 한다. 결론적으로 공식 연금수급연령은 소득수준, 수급자격조건, 연금제도의 유형별로 다를 뿐만 아니라, 개인의 노후소득원에 있어서 이 제도들이 어느 정도 중요한 역할을 하는지에 따라서도 달라진다.

3.7. 연금제도별 2016년 조기 및 정상 연금수급연령

		제도	조기 연령	공식			제도	조기 연령	공식
호주		T	n.a.	65	일본		기초/DB	60	65
		DC	55	..	한국		DB	57	61
오스트리아	남성	DB (ER)	64.9	65	라트비아		NDC/DC	60.75	62.75
	여성	DB (ER)	59.9	60			T	n.a.	67.75
벨기에		DB (ER)	62	65	룩셈부르크		DB	60	60
		Min	n.a.	65	멕시코		T	n.a.	65
캐나다		기초/T	n.a.	65			DC	연령 무관/60	65
		DB (ER)	60	65	네덜란드		기초	n.a.	65.5
칠레		기초/T	n.a.	65			DB (Occ)		65
	남성	DC	연령 무관	65	뉴질랜드		기초	n.a.	65
	여성	DC	연령 무관	60			DC	융통성 있음	..
체코	남성	DB	60	63	노르웨이		Min	67	67
	여성	DB	60	62.3			NDC/DB	62	67
덴마크		기초/T	n.a.	65	폴란드	남성	NDC/Min	n.a.	66
		DC (ATP)	n.a.	65		여성	NDC/Min	n.a.	61
		DC (Occ)	60	..	포르투갈		DB	65	66.2
에스토니아		포인트	60	63			Min	n.a.	66.2
		DC	62	..	슬로바키아	남성	DB	최저생계비 수준	62
핀란드		Min	63	65		여성	DB	최저생계비 수준	62–58.25[1]
		DB	63	65	슬로베니아	남성	DB	n.a.	60
프랑스		DB	61.6	61.6		여성	DB	n.a.	59.3
		포인트	56.7	61.6	스페인		DB	61	65
독일		포인트	65	65	스웨덴		기초	n.a.	65
그리스		DB	62	62			NDC/DC	61	..
헝가리	남성	DB	n.a.	63	스위스	남성	DB	63	65
	여성	DB	40년 납입 시 연령 무관	63		여성	DB	62	64
아이슬란드		기초/T	n.a.	67	터키	남성	DB	n.a.	60
		DB (Occ)	65	67		여성	DB	n.a.	58
아일랜드		기초/T	n.a.	66	영국	남성	기초(SP)	n.a.	65
		DC (Occ)	50	..		여성	기초(SP)	n.a.	63
이스라엘	남성	기초/T	n.a.	67			T (PC)	n.a.	63
	여성	기초/T	n.a.	62			DC	55	..
이탈리아	남성	NDC	62.8	66.6	미국		DB	62	66
	여성	NDC	61.8	65.6			T		65

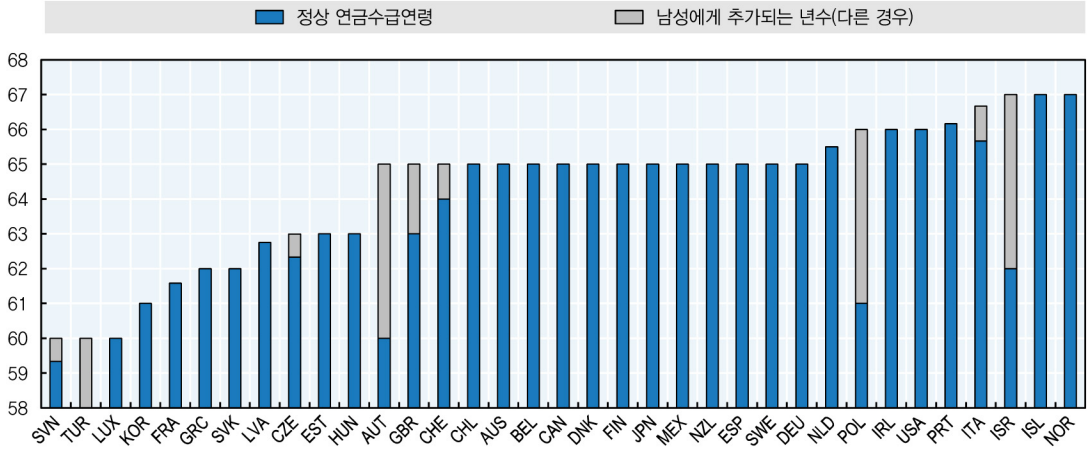
주: 공식 연금수급연령은 노동시장 진입을 20세로 가정하여 계산함. DB = 확정급여형, DC = 확정기여형, n.a. = 연금의 조기수급 또는 수급연기가 가능하지 않음, Occ =퇴직연금, T =목표연금. 남성과 여성의 연금수급연령이 다른 경우 남성/여성으로 표시함. .. = 확정기여형(DC) 제도에서 노령연금의 급여 수준은 조기퇴직 및 지연퇴직에 대해 자동으로 조정됨.

1. 슬로바키아: 자녀가 있는 여성의 경우 자녀 수에 따라 연금수급연령이 낮아짐.

출처: "국가별 현황" 참조. http://oe.cd/pag.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633793

3.8. 20세에 노동시장에 진입한 개인의 2016년 기준 연금수급연령



StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633812

미래 연금수급연령

주요 결과

미래에는 정상 및 조기연금수급연령이 늦춰지고 있다. 여기에 제시된 변화들과 2016년에 20세에 노동시장에 진입한다고 가정할 때, 정상은퇴연령은 OECD 회원국 평균 남성의 경우 64.3세에서 65.8세로, 여성의 경우 63.4세에서 65.5세로 각각 늦춰질 전망이다.

표는 2016년에 20세에 노동시장에 진입하는 개인에 대한 연금 급여제도별 정상 및 조기연금수급 규정을 나타낸다. 모든 제도와 국가를 통틀어 2016년 공식 연금수급연령은 남성의 경우 64.3세, 여성의 경우 63.4세였다. 정상수급연령은 2060년까지 남성의 경우 65.8세, 여성의 경우 65.5세로 연장될 전망이다. 그러나 이러한 평균치들은 제도 또는 국가 내에서 개인이 이러한 연금수급연령에 어떻게 반응하는지를 나타내지 않기 때문에 주의해서 해석해야 한다. 다만 현재 모형으로 예측된 평균 수급연령에서 부분적으로 함의를 얻을 수 있다. 동일한 기간 동안 65(70)세의 기대수명은 평균 24.0년에서 28.7년(19.9년에서 24.2년)으로 증가할 것으로 예상된다.

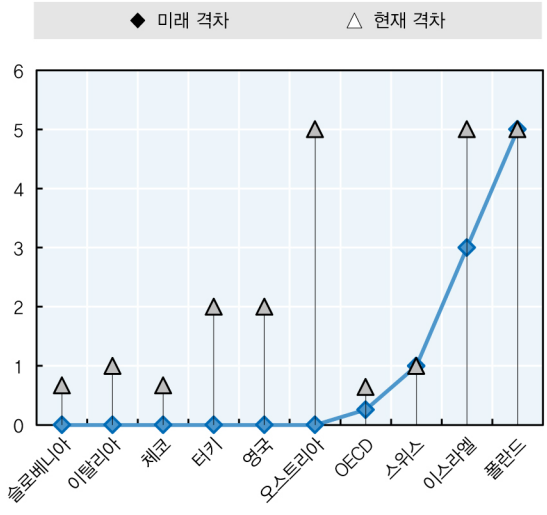
정상 연금수급연령

OECD 35개국 가운데 18개국에서 20세에 노동시장에 진입한 사람들에 대한 정상 은퇴연령이 늦춰질 것이다. 정상 연금수급연령이 늦춰지고 있는 국가에서 정상 연금수급연령은 평균적으로 현재보다 3.3년 연장될 것이다. 기대수명 증가가 적용된다고 가정할 때 연금수급연령이 가장 많이 증가할 것으로 예상되는 국가는 덴마크이다. 덴마크의 연금수급연령은 현재 65세에서 2016년 20세인 개인의 경우 74세로 증가할 것이다. 정상 연금수급연령이 급격히 상승하고 있는 또 다른 두 국가는 슬로바키아와 네덜란드로, 슬로바키아는 62세에서 68세, 네덜란드는 65.5세에서 71세로 증가할 것이다. 정상적인 은퇴연령 역시 65세 이상으로 설정될 전망이다. 2016년에 9개국의 은퇴연령이 65세 이상이었으며 2060년까지 5개국이 더 추가될 예정이다. 다만 폴란드는 계획했던 연금수급연령을 연장하지 않아 대상국에서 제외될 것이다.

미래에 정상 연금수급연령이 가장 낮은 국가는 룩셈부르크와 슬로베니아로 남성과 여성 모두 60세이며, 여성의 경우 수급연령이 가장 낮은 국가는 폴란드이다. 이외에 미래 공식 연금수급연령이 낮은 국가로 그리스가 62세, 프랑스가 64세이다.

2016년 35개 OECD 회원국 가운데 9개국에서 연금수급연령의 성별 격차가 존재했다. 이들 국가의 평균 연금수급연령은 남성 64.2세, 여성 61.7세이다. 그러나 2060년 이후에는 연금수급연령의 성별 격차가 이스라엘, 폴란드, 스위스를 제외한 모든 나라에서 점차 사라질 것이다. 터키는 2016년 노동시장에 진입한 완전경력 근로자에 대한 성별 격차가 여전히 존재하지만 2028년에 진입하는 근로자의 경우에는 격차가 점차 사라질 것이다.

현재 및 미래의 연금수급연령 성별 격차



출처: "국가별 현황" 참조. http://oe.cd/pag.
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633774

조기연금 수급연령

다수의 OECD 회원국에서 여전히 조기연금수급이 가능하며, 일부 국가에서는 60세 이전에 가능할 것이다. 흔히 이러한 옵션은 확정기여형 퇴직연금 또는 사적

연금에서 가능하다. 예를 들면 영국에서 확정기여형 연금 계정은 공식 연금수급연령 10년 전에 수급할 수 있다. 확정기여형 제도에서 급여는 보험계리적으로 자동 조정된다. 확정급여형 제도에서 조기연금수급자에 대한 연금액은 삭감되는데, 이는 연금 수급 후 기간이 더 길어짐을 반영하는 것이다. 조기연금수급에 대한 페널티 증가는 연금 수급 지연에 대한 경제적 인센티브를 확대하려는 개혁에서 가장 광범위하게 사용되고 있다 (확정급여형(DB) 제도에 대한 조정은 표 5.9 참조).

3.9. 2016년 20세에 노동시장에 진입한 개인에 대한 연금제도별 조기 및 정상 연금수급연령

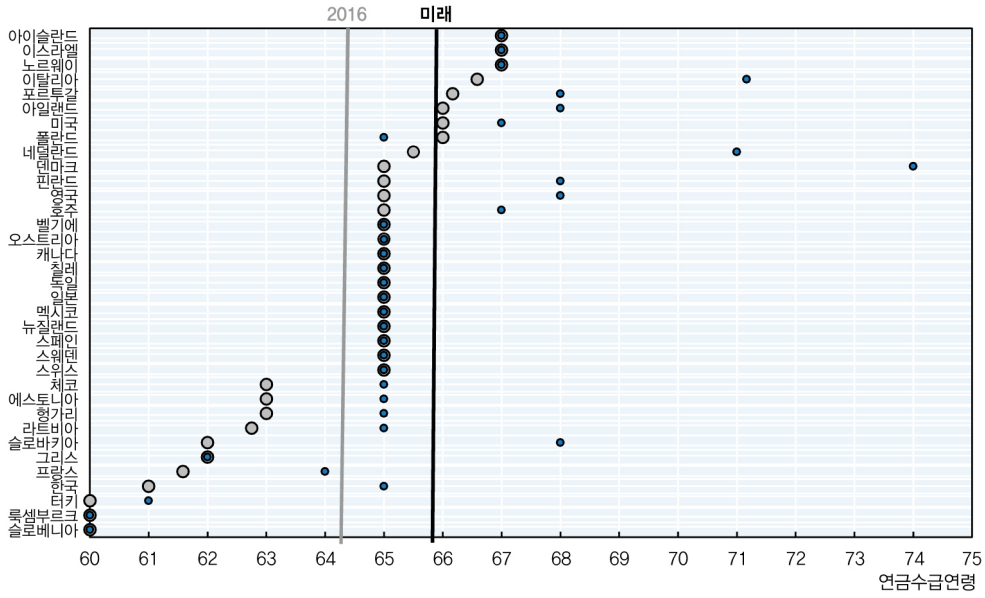
		제도	조기 연령	감액	공식	인상
호주		T	n.a.		**67**	
		DC	60			
오스트리아		DB (ER)	62	5.1%	**65**	4.2%
벨기에		DB (ER)	63		**65**	
		Min	n.a.		65	
캐나다		기초/T	n.a.		**65**	7.2% (Basic/T)
		DB (ER)	60	7.2%	65	8.2%
칠레		기초/T	n.a.		**65**	
	남성	DC	연령 무관		65	
	여성	DC	연령 무관		60	
체코		DB	60	3.6-6%	**65**	6.0%
덴마크		기초/T	n.a.		**74**	6.9%
		DC (ATP)	n.a.		74	
		DC (Occ)	69		74	
에스토니아		포인트	62	4.8%	**65**	10.8%
		DC	62			
핀란드		Min	65	4.8%	**68**	4.8%
		DB	65		68	4.8%
프랑스		DB	62	5.0%	63	5.0%
		포인트	57	4.0-7.0%	**64**	
독일		포인트	63	3.6%	**65**	6.0%
그리스		DB	62		**62**	
헝가리	남성	DB	n.a.		**65**	6.0%
	여성	DB	40년 납입 시 연령 무관		**65**	6.0%
아이슬란드		기초/T	n.a.		**67**	6.0%
		DB (Occ)	65	7.0%	67	8.0%
아일랜드		기초/T	n.a.		**68**	n.a.
이스라엘	남성	기초/T	n.a.		**67**	5.0%
	여성	기초/T	n.a.		**64**	5.0%
		DC	67.4		67	
이탈리아		NDC	60		**71.2**	
일본		기초/DB	조기 연령	6.0%	**65**	8.4%
한국		DB	60	6.0%	**65**	7.2%
라트비아		NDC/DC	63		**65**	
		T	n.a.		65	
룩셈부르크		DB	60		**60**	n.a.
멕시코		T	n.a.		**65**	
		DC	연령 무관/60		65	-
네덜란드		Basic	n.a.		**71**	n.a.
		DB (Occ)	조기 연령		65	
뉴질랜드		Basic	60		**65**	
		DC				
노르웨이		Min	n.a.		**67**	
		NDC/DB	융통성 있음			
		DC (Occ)	67			
폴란드	남성	NDC/Min	62		**65**	
	여성	NDC/Min	62		**60**	
포르투갈		DB	n.a.		**68**	
		Min	n.a.		68	
슬로바키아		DB	60		**68**	6.0%
		DC	n.a.		68	
슬로베니아		DB	66		**60**	4-12%
스페인		DB	62		**65**	2%-4%
스웨덴		GARP	n.a.		**65**	
		NDC/DC	n.a.			
		DC (Occ)	n.a.		65	
스위스	남성	DB	61		**65**	5.2-6.3%
	여성	DB	55		**64**	4.5-5%
터키	남성	DB	63		**61**	
	여성	DB	62		**59**	
영국		기초	n.a.		**68**	5.8%
미국		DB	n.a.	5.0/6.7%	**67**	8.0%
		T	n.a.		65	

주: DB = 확장급여형, DC = 확장기여형, n.a. = 연금 조기수급 또는 수급지연에 대한 자료 없음, Occ = 퇴직연금, T = 목표연금. 남성과 여성의 연금수급연령이 다른 경우 개별적으로 표시함. 확정기여형 제도에서 조기퇴직 및 지연퇴직에 대한 연금이 자동으로 조정됨. 모형화에 사용된 기초연금 수급연령은 볼드체로 표시됨.

출처: "국가별 현황" 참조. http://oe.cd/pag.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633831

3.10. **20세에 노동시장에 진입한 남성의 현재 및 미래 연금수급연령**



StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633850

제 4 장

연금수급액

연금수급액은 OECD 연금 모형을 사용하여 산정한다. 이론적 계산은 2016년에 적용된 국가별 변수 및 규칙을 바탕으로 이루어진다. 이는 2016년에 20세의 나이로 노동시장에 진입한 근로자들을 대상으로 하며, 이미 법제화되었고 현재 단계적으로 시행 중인 연금 개혁의 효과를 모두 포함한다. 지표를 제시하기 전에 방법론과 가정을 먼저 소개하도록 한다.

지표는 의무 연금제도에서의 총 대체율, 즉 개인소득 대비 연금의 비율에서 시작한다. 두 번째로는 가입률이 높은 공적제도와 자발적 사적연금제도의 대체율을 보여준다. 그리고 연금 및 연금수급자에 대한 세제 혜택 분석이 이어진다. 네 번째 지표와 다섯 번째 지표는 세금과 기여분을 고려한 순(net) 기준의 대체율이다. 그 다음에 연금자산의 두 가지 지표, 즉 노령연금 흐름의 생애 할인율 가치를 보여준다. 이 지표는 또한 연금수급연령, 급여연동, 기대수명을 고려한다. 연금자산 지표는 총 및 순가치기준으로 제시된다. 마지막 지표는 다양한 소득 현황에 따른 강제적 연금제도의 총 대체율을 보여준다.

이스라엘 통계자료는 해당 이스라엘 당국이 제공하였다. OECD가 이스라엘 당국이 제공한 자료를 이용하는 것은 국제법에 따른 골란고원, 동예루살렘, 서안지역 이스라엘 정착촌의 지위에 영향을 주지 않는다.

산정방법 및 가정

주요 결과

제4장에서 다루게 될 연금수급액의 지표는 연금 모형에 기반한 OECD 인구집단을 사용하고 있다. 방법론과 가정은 모든 국가의 분석에 공통적으로 적용함으로써 연금제도의 설계를 직접 비교할 수 있도록 하고 있다. 이로써 현재의 변수 및 규칙을 기반으로 미래의 수급액을 비교할 수 있다.

여기에 제시되는 연금수급액은 현재 OECD 회원국에서 법제화되어 있는 규정들이다. 출간 전 법제화된 개혁들은 충분한 정보가 입수된 경우 포함시켰다. 이미 법제화되었고 단계적으로 도입되고 있는 변화는 시행되고 있는 연도부터 계속 모형에 포함된다.

모든 연금제도 변수의 가치는 2016년과 그 이후 상황을 반영한다. 산정값은 현재 20세의 나이에 연금제도에 가입하여 완전경력을 마친 후 은퇴하는 근로자의 연금 급여를 나타낸다. 결과치는 개인을 기준으로 한 값이다. 연동 및 재평가에 대한 모든 규칙은 기준 시나리오에서 법제화된 것을 따른다.

경력기간

여기서 완전경력은 20세에 노동시장에 진입하여 이 진입연령에 정의된 공식 연금수급연령까지 일하는 경우로 정의한다("미래 연금수급연령"에 대한 지표 참조). 그러므로 경력기간은 법정 연금수급연령에 따라 달라지는데 60세의 경우 40년, 65세의 경우 45년이다.

사람들은 실업, 학업, 자녀양육, 장애가 있거나 연로한 친척 간호 등의 이유로 유급 근로를 일시 중단하는 경우가 있다. 그러나 OECD 국가 대부분에서는 이러한 기간에 대한 연금액을 보호하는 장치를 마련해 두고 있다. 실업이나 자녀양육 기간에 대한 규칙은 매우 복잡한 경우가 많은데, 이는 온라인 보고서 "국가별 현황"(http://oe.cd/pag)에 설명되어 있다. OECD 연금 모형은 이러한 규칙을 포함한다. 공간상의 이유로 여기에는 그 결과를 제시하지 않지만, *한 눈에 보는 연금 2015* 제3장의 "불완전 직업 경력이 연금수급액에 미치는 영향"에서 그 결과를 자세히 제시한다.

적용범위

여기에 제시된 연금 모형은 민간부문 근로자를 위한 모든 강제적 연금제도를 포함하고 있는데 공적제도(즉 국민계정제도(SNA)에서 정의한 대로 정부나 사회보장기관의 지급액과 관련됨)인지 사적제도인지는 구분하지 않았다. 국가별로 민간부문 근로자를 위한 주된 공적제도를 모형화하였다. 공무원, 공공부문 근로자, 전문가 집단을 위한 제도는 제외하였다.

거의 보편적인 가입률을 보이는 제도 역시 포함시켰는데 근로자의 85% 이상이 가입된 경우에 국한된다. 이러한 제도를 본 보고서에서는 "준강제적"이라고 칭한다. 이는 덴마크, 네덜란드, 스웨덴에서 특히 두드러지게 나타난다.

자발적 퇴직연금의 가입률이 높은 OECD 국가 수가 늘어나고 있는데, 이 자발적 퇴직연금제도는 노후소득 제공에 있어 중요한 역할을 한다. 이들 국가에 대해서는 이러한 자발적 연금제도 수급액의 대체율도 함께 표시하였다.

퇴직자들이 수급할 수 있는 자원조사형 급여도 모형화했다. 이는 자산과 소득을 모두 고려하는 자산조사형(means-tested) 연금일 수도 있고, 순수하게 소득조사 또는 연금소득에 대해서만 지급되는 것일 수도 있다. 산정 방식에 대해서는 자격요건에 부합하는 모든 사람이 이들 급여를 수급하는 것으로 가정했다. 자산(assets)도 고려하는 더욱 광범위한 자산조사가 이루어지는 경우, 소득조사는 의무적이다. 여기에서는 노후소득 전체가 강제적 연금제도(또는 자발적 제도가 모형화된 국가에서는 강제적 제도+자발적 제도)로부터 나오는 것으로 가정한다.

일정 범위 내 다른 소득수준이 있는 근로자, 즉 근로자 평균 소득(AW)의 0.5배부터 3배까지 근로자들의 연금 수급액을 비교하였다. 이 범위는 최빈곤층 근로자와 최부유층 근로자 모두의 미래 수급액 분석을 가능하게 한다.

경제적 변수

비교는 분석대상이 된 모든 OECD 회원국과 다른 주요 국가들에 대한 일련의 경제적 가정에 근거한다. 실제로 연금 수준은 경제성장, 금융자산의 수익률, 실질임금상승률, 할인율, 물가상승률의 영향을 받으며, 이 변수들은 국가별로 다르다. 그러나 동일한 일련의 가정을 통해 서로 다른 연금제도의 결과가 서로 다른 경제적 상황의 영향을 받지 않도록 하였다. 이러한 방식으로 국가별 연금 수준 차이는 연금제도와 정책의 차이만을 반영하게 된다. 기준 가정은 다음과 같다.

물가상승률은 연간 2%로 가정한다. ***실질소득***은 평균적으로 연 1.25% 증가하는 것으로 가정한다(물가상승률에 대한 가정을 고려하면 이는 3.275%의 명목임금상승률을 의미한다). ***개인소득***은 국가 차원의 평균에 맞춰 증가하는 것으로 가정한다. 이것은 개인이 근로기간 중 매년 평균 소득 중 동일 비율만큼을 벌어들임으로써 소득 분포에서 동일 지점에 머물러 있음을 의미한다. 적립식 확정기여형 연금의 ***실질수익률***은 연간 3%로 가정한다. 관리비, 수수료 구조, 연금 상품 구매비용으로 인한 연금 계산 시 누적 확정기여형 자산에 90%의 ***확정기여형 전환율***을 적용하는 것으로 가정한다(2015판에서는 85%로 가정). (계리적 산정을 위한) ***실질할인율***은 연 2%로 가정한다. 한 눈에 보는 연금 2015 제4장은 여기에 사용된 다양한 변수에 대한 민감도 분석을 포함한다.

기준 모형화는 2016년부터 2080년까지 매년 UN 인구 데이터베이스에서 추출한 국가별 ***사망률*** 추정치를 사용한다. 이전 판들에서는 기간에 근거한 사망률을 사용한 반면, 본 보고서에서는 인구집단에 근거한 사망률을 사용하여 은퇴 이후에도 적용되는 지속적인 기대수명 증가 현상을 완전히 반영하였다.

산정 시 가정하고 있는 것은 확정기여형 제도의 급여액이 이상적인 예상치에 근거해서 계리적으로 공정한 가격으로 물가연동 종신연금의 형태로 지급된다는 것이다. 이것은 전환계수를 고려한 사망률 추정치를 가지고 산정한다. 사람들이 다른 방식으로 연금액을 인출한다면 은퇴 시점의 자본 총액은 동일할 것이다. 달라지는 것은 급여액이 분산되는 방식뿐이다. 마찬가지로 명목계정제도에서 명목연금률은 (대부분의 경우) 개별 국가에서 사용하고 있는 연동 규정 및 할인 가정을 이용한 사망률 자료를 통해 산정된다.

전환계수의 변화는 확정기여형 제도를 갖춘 국가에만 영향을 미친다. 전환계수가 85%에서 90%로 증가하여 대체율이 상승했더라도, 표 4.1에서 보는 바와 같이 코호트 접근법에서 이러한 증가는 주로 기대수명 증가에 의해 상쇄된다. 이번 ***한 눈에 보는 연금*** 2017 편에서 평균 소득자의 평균 대체율은 52.3%이다. 2015년 방식에서 평균 대체율은 51.6%로 약간 더 낮았다. 만약 전환계수만 증가하였다면 새 대체율이 53.4% 되지만 인구집단 사망률만 변했다면로 대체율은 50.5%가 되었을 것이다.

4.1. **변수 변화가 총 대체율에 미치는 영향**

	PAG 2015 방법			인구집단 사망률만 변화			전환계수만 상승			새로운 기반		
	0.5	1	1.5	0.5	1	1.5	0.5	1	1.5	0.5	1	1.5
호주	81.5	31.6	31.6	80.2	30.4	30.4	84.1	33.5	33.5	82.8	32.2	32.1
칠레	38.6	32.7	32.8	37.8	31.6	31.7	39.9	34.7	34.7	39.1	33.5	33.6
덴마크	122.0	84.4	77.4	120.9	82.8	75.8	124.6	88.1	81.2	123.4	86.4	79.5
에스토니아	61.5	49.2	45.1	60.8	48.6	44.5	62.7	50.4	46.3	62.0	49.7	45.6
이스라엘	98.9	67.4	44.9	96.1	65.1	43.4	102.5	70.2	46.8	99.4	67.8	45.2
라트비아	47.0	47.0	47.0	46.3	46.3	46.3	48.3	48.3	48.3	47.5	47.5	47.5
노르웨이	63.5	45.0	36.4	63.3	44.8	36.1	63.8	45.4	36.7	63.6	45.1	36.5
스웨덴	55.4	55.4	63.8	54.7	54.7	62.4	56.5	56.5	65.9	55.8	55.8	64.5
평균	**71.0**	**51.6**	**47.4**	**70.0**	**50.5**	**46.3**	**72.8**	**53.4**	**49.2**	**71.7**	**52.3**	**48.1**

출처: OECD 연금 모형.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633869

세금 및 사회보장기여금

연금수급액 산정에 사용되는, 연금수급자가 납부하는 개인소득세와 사회보장기여금에 관한 정보는 웹사이트 http://oe.cd/pag, "국가별 현황"에서 찾을 수 있다.

모형에서는 세금제도와 사회보장기여제도가 미래에도 변함없을 것으로 가정한다. 이 불변적인 정책 가정은 세금 혜택이나 기여한도와 같은 "가치" 변수가 매년 근로자 평균 소득에 맞춰 조정되는 반면, 개인소득세 스케줄 및 사회보장기여율과 같은 "비율" 변수에는 변화가 없음을 암묵적으로 의미한다.

2016년 일반 조항 및 근로자의 세제 혜택은 OECD의 *Taxing Wages* 보고서에서 찾을 수 있다. 세금으로 간주하는 지급액 등, 그 보고서에서 사용한 관행을 여기에서도 따른다.

출처 및 참고문헌

OECD (2017), *Taxing Wages 2017*, OECD Publishing, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/tax_wages-2017-en.

총 연금대체율

주요 결과

미래 총 연금대체율은 근로 당시의 소득 대비 은퇴 후 의무 공적연금 및 사적연금제도에서 지급한 연금급여의 수준을 나타낸다. 평균 소득 완전경력 근로자의 경우 미래 총 대체율은 국가별로 차이가 크긴 하지만, 35개 OECD 회원국에서 남성이 평균 53%, 여성이 52%이다. 총 대체율이 낮은 국가는 영국으로 오늘 20세에 평균 임금으로 근로를 시작하는 사람들의 미래 대체율은 22%이다. 네덜란드는 대체율이 가장 국가로 97%에 약간 못 미친다.

OECD 회원국 대부분은 저소득 근로자(여기서는 평균 소득의 절반을 버는 근로자로 정의함)에게 평균 소득자보다 높은 대체율을 제공함으로써 이들을 노후빈곤으로부터 보호하고 있다. 평균 소득 근로자의 대체율은 53%인 반면, 저소득 근로자의 대체율은 평균 약 65%가 될 것이다. 아일랜드와 같은 일부 국가들은 평균 소득자에게는 비교적 적은 급여를 지급하지만 저소득 근로자에게는 평균에 가까운 급여액을 제공한다. 그러나 10개국의 대체율은 완전경력 평균 소득 근로자와 저소득 근로자가 동일한데, 해당 국가는 오스트리아, 핀란드, 독일, 헝가리, 이탈리아, 라트비아, 폴란드, 스페인, 스웨덴, 터키이다.

저소득 근로자에 대한 대체율이 가장 높은 국가는 덴마크로 123%이며, 노령연금이 근로 시 소득보다 더 높다. 반면에 저소득 근로자에 대한 대체율이 가장 낮은 국가인 멕시코의 총 대체율은 35%로, 완전경력 이후 노령연금이 평균 소득의 20%보다 낮다. 일반적으로 35개 OECD 회원국에서 평균 소득의 1.5배를 버는 소득자(여기에서는 "고소득자"라 칭함)의 총 대체율은 48%로, 평균 소득자의 53%보다 다소 낮다. 고소득자들의 대체율이 네덜란드에서 97%인 반면, 영국에서는 약 15%이다.

모든 대체율은 20세부터의 완전경력 근로자에 대해 산정하므로 경력기간이 국가마다 다르다. 덴마크의 경우 2016년에 일을 시작한 개인은 장기 연금수급연령이 74세로 추산되는 반면, 터키에서는 여성이 59세, 룩셈부르크와 슬로베니아는 연금수급연령이 남성과 여성 모두 여전히 60세이다.

여성의 총 연금대체율은 호주, 칠레, 이스라엘, 멕시코, 폴란드, 슬로베니아, 스위스, 터키 등 8개국에서 다르게 나타났다(남성보다 여성의 연금수급연령이 낮고 연금계산에 남녀 구분이 있는 사망률 자료를 사용하거나 연금적립률이 성별에 따라 다르기 때문). 성별 격차는 호주와 칠레, 이스라엘, 폴란드에서 특히 컸는데 여성의 대체율(즉 연간 급여액)은 남성보다 7~27% 더 낮았다. 그러나 슬로베니아에서는 여성의 대체율이 5% 더 높은데, 지급률이 남성보다 더 높기 때문이다. 이러한 격차는 2023년부터 단계적으로 사라질 것이다. OECD 비회원국의 경우 대체율의 차이가 큰데, 평균 소득자의 대체율이 남아프리카공화국은 약 16%, 인도는 87%이다.

총 연금대체율은 연령에 따라 하락하는데, 평균적으로 은퇴 당시 53%에서 80세에는 47%가 된다. 이러한 차이는 연금 지급액에 대한 연동 때문인데 많은 국가가 임금에 연동하지 않는다. 오스트리아, 프랑스, 그리스, 스페인, 스웨덴은 은퇴연령에서 80세 사이에 약 1113%의 가장 큰 하락을 보인다. 연금급여에 대해 임금연동을 하는 국가에서는 80세에도 대체율이 동일하다.

정의와 측정

노령연금 대체율은 연금제도가 제공하는 급여가 은퇴 전 주된 소득원이었던 근로소득을 얼마나 효과적으로 대체하는가를 측정한다. 총 대체율은 총 연금수급액을 총 은퇴 전 소득으로 나눈 값으로 정의한다.

종종 대체율은 연금 대비 최종소득 비율(은퇴 직전)로 표현하기도 한다. 기본 가정에 따라 근로자들은 경력 전체에 걸쳐 평균 근로자 소득과 동일한 비율의 소득을 올린다. 그러므로 최종 소득은 국가 차원의 소득 증가율에 맞춰 재평가된 생애 평균 소득과 같다. 그러므로 최종 소득의 비율로 표현된 대체율은 생애 소득 비율로 표현된 대체율과 동일하다. 그러나 사람들이 나이가 들면서 소득 분포도의 위쪽으로 이동한다면 평균 소득이 퇴직 직전의 소득보다 더 낮으므로 은퇴 직전의 소득은 생애 평균 소득보다 높을 것이다. 그러므로 이들의 최종 소득에 대해 산정된 대체율은 낮아질 것이다.

4.2. 소득별 총 연금대체율

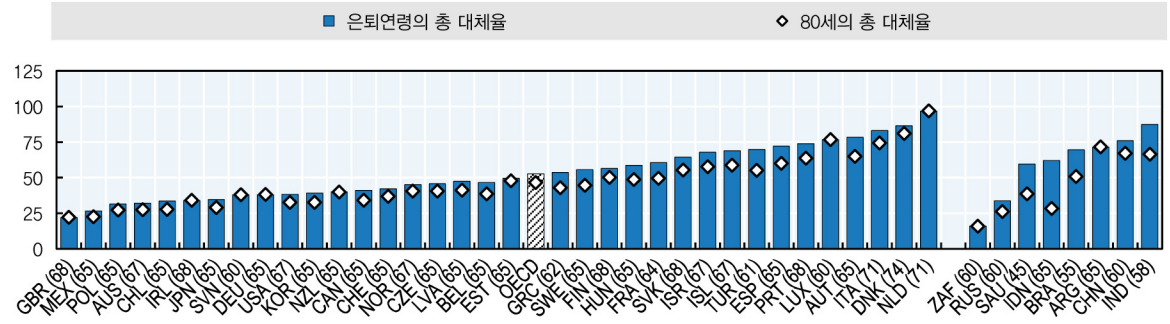
개인소득, 남성에 대한 평균의 배수(여성 자료가 별도로 있는 경우 표시)

	연금수급연령	0.5	1	1.5		연금수급연령	0.5	1	1.5
OECD 회원국					**OECD 회원국(계속)**				
호주	67	82.8 (80.0)	32.2 (29.4)	32.1 (29.3)	뉴질랜드	65	80.0	40.0	26.7
오스트리아	65	78.4	78.4	78.4	노르웨이	67	63.6	45.1	36.5
벨기에	65	47.7	46.7	36.4	폴란드	65 (60)	31.6 (30.0)	31.6 (27.9)	31.6 (27.9)
캐나다	65	54.1	41.0	28.5	포르투갈	68	75.5	74.0	72.6
칠레	65	39.1 (36.9)	33.5 (30.3)	33.6 (30.4)	슬로바키아	68	72.3	64.3	62.2
체코	65	74.1	45.8	36.4	슬로베니아	60	44.0 (46.3)	38.1 (40.1)	36.3 (38.2)
덴마크	74	123.4	86.4	79.5	스페인	65	72.3	72.3	72.3
에스토니아	65	62.0	49.7	45.6	스웨덴	65	55.8	55.8	64.5
핀란드	68	56.6	56.6	56.6	스위스	65 (64)	56.0 (55.4)	42.1 (41.8)	28.5 (28.2)
프랑스	64	60.5	60.5	54.8	터키	61 (59)	69.9 (67.0)	69.9 (67.0)	69.9 (67.0)
독일	65	38.2	38.2	38.2	영국	68	44.3	22.1	14.8
그리스	62	67.4	53.7	49.2	미국	67	48.3	38.3	31.7
헝가리	65	58.7	58.7	58.7	**OECD**	**65.8 (65.5)**	**64.6 (64.1)**	**52.9 (52.3)**	**48.4 (47.9)**
아이슬란드	67	77.6	69.0	67.9					
아일랜드	68	68.2	34.1	22.7	아르헨티나	65 (60)	81.7 (74.0)	71.6 (64.3)	68.2 (61.1)
이스라엘	67 (64)	99.4 (89.7)	67.8 (60.0)	45.2 (40.0)	브라질	55 (50)	85.0	69.5 (52.9)	69.5 (52.9)
이탈리아	71	83.1	83.1	83.1	중국	60 (55)	96.0 (82.6)	76.0 (65.1)	69.4 (59.2)
일본	65	47.8	34.6	30.2	인도	58	87.4 (83.1)	87.4 (83.1)	87.4 (83.1)
한국	65	58.5	39.3	28.7	인도네시아	65	62.1 (57.8)	62.1 (57.8)	62.1 (57.8)
라트비아	65	47.5	47.5	47.5	러시아	60 (55)	46.1 (41.0)	33.7 (28.6)	29.1 (24.1)
룩셈부르크	60	89.5	76.7	72.5	사우디아라비아	45	59.6	59.6	59.6
멕시코	65	34.7	26.4 (24.8)	25.1 (23.5)	남아프리카공화국	60	32.1	16.0	10.7
네덜란드	71	98.1	96.9	96.5	EU 28개국	65.9 (65.5)	69.6 (69.5)	58.3 (58.2)	54.5 (54.3)

출처: OECD 연금 모형.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633888

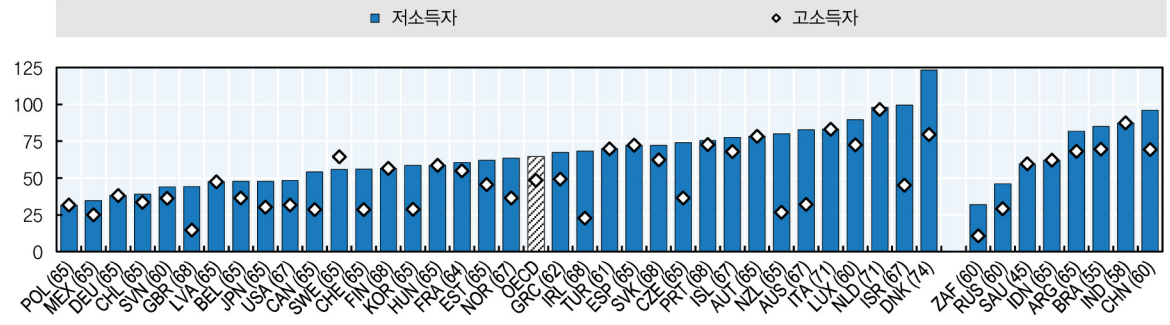
4.3. 총 연금대체율: 은퇴연령과 80세의 평균 소득자



출처: OECD 연금 모형.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633907

4.4. 총 연금대체율: 저소득자 및 고소득자



출처: OECD 연금 모형.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633926

총 연금대체율: 공적 vs. 사적, 강제 및 임의가입제도

주요 결과

전체 OECD 국가에서 약 절반에 해당하는 국가에서는 사적연금이 큰 역할을 하고 있다. 공적제도의 경우, 평균 소득자에 대한 OECD 평균 총 대체율은 41%인 반면, 사적연금을 포함시키면 53%가 된다. 자발적 사적연금까지 고려하면 OECD 평균은 59%로 증가한다. 자발적 사적연금이 널리 퍼져 있는 OECD 8개국의 경우 평균 대체율은 63%인데, 강제적 제도만을 고려한 경우는 37%이다.

표 4.5는 강제적 공적제도, 강제적 사적제도, 자발적 연금제도 사이의 상호작용을 나타낸다. 이전 지표에서 제시한 바와 같이, 완전경력 평균 소득자에 대한 강제적 연금제도의 평균 대체율은 53%이다. 수급액 계산에 강제적 공적연금만을 포함시키는 OECD 15개국의 경우에 평균 근로자 소득에 대한 평균 대체율은 59%이다. 공적제도와 강제적 사적제도가 있는 OECD 12개국에서 평균 대체율은 56%이다. 나머지 8개국에서의 강제적 연금제도의 대체율은 37%이다. OECD 35개국 전체적으로 강제적 제도에 자발적 (사적) 연금을 포함시키면 평균 소득자의 평균 총 대체율이 53%에서 59%로 증가한다.

호주, 덴마크, 아이슬란드, 노르웨이에는 고도의 선별된 공적제도가 있어서, 저소득자에 대한 공적 대체율은 종종 강제적 사적연금으로 보충된다. 칠레, 멕시코, 슬로바키아, 스웨덴에서는 공적제도의 일부를 개혁으로 강제적 사적연금으로 대체하였다. 캐나다, 아일랜드, 영국, 미국에서는 오랫동안 공적연금의 소득대체율은 낮고 사적연금이 널리 사용되고 있다.

주요 기타 국가들 중에서는 아르헨티나, 브라질, 중국, 인도, 인도네시아, 러시아, 사우디아라비아가 강제적 연금제도를 갖추고 있다. 남아프리카공화국은 자발적 사적제도만 갖춘 예외 국가이며 공적연금은 자산조사적 요소로 인해 평균 소득의 50%에 해당하는 소득자인 경우에도 수급된다.

강제적 사적연금

강제적 사적연금은 12개국에 존재한다. 덴마크, 네덜란드, 스웨덴은 "준강제적"이라 할 수 있는 거의 보편적인 사적연금제도를 운영한다.

아이슬란드, 네덜란드, 스위스에서 사적연금은 주로 확정급여형이지만 나머지 국가들은 확정기여형이다. 강제적 사적제도의 대체율은 노르웨이 6%에서 덴마크, 아이슬란드, 네덜란드 60% 이상까지 다양하다. 이스라엘 49%를 제외하고 다른 모든 국가의 대체율은 18%에서 34% 사이이다. 스웨덴에서는 평균 소득자보다 고소득자에 대한 총 대체율이 더 높기 때문에 사적연금의 기여율이 4.5% 미만에서 30% 이상으로 증가한다.

자발적 사적연금

자발적 사적연금이 자리잡고 있는 국가로는 7개국이 있다(제8장의 "사적연금제도의 가입률" 지표 참조). 자발적 사적연금에 가입한 근로자가 완전경력 내내 해당 제도에 가입한다고 가정한다. 자발적 사적연금은 자발적 퇴직연금과 자발적 개인연금을 모두 포함한다. 7개국 모두 확정기여형 제도를 모형화한다.

자발적 사적연금을 벨기에, 캐나다, 독일, 아일랜드, 뉴질랜드, 영국, 미국에 대해 고려하면, 이 7개국의 평균 소득자에 대한 평균 대체율은 60%인데 강제적 제도만을 고려할 경우는 36%에 불과하다. 자발적 제도는 영국, 미국, 아일랜드에서 대체율에 가장 큰 영향을 미친다(30% 이상).

일반적으로 확정기여형 제도는 소득에 따라 일정한 대체율을 지급한다(소득별 실제 기여율 자료는 대부분의 국가가 갖고 있지 않으므로 소득 범위간 평균 또는 일반적인 비율을 가정한다. 웹사이트 http://oe.cd/pag, 개별적인 "국가별 현황" 참조). 또한 개인은 자신의 소득 수준에 상관없이 완전히 참여한 것으로 가정한다. 벨기에와 독일은 예외인데 벨기에는 세금 인센티브의 대상이 되는 연금대상소득의 상한선 때문이며 독일은 평균 근로자 소득의 156%인 소득 상한선 때문이다.

4.5. 강제적 공적제도, 강제적 사적제도, 자발적 사적 연금제도의 총 연금대체율

개인소득 비율

	강제적 공적			강제적 사적 (DB 및 DC)			총 강제적			자발적(DB 및 DC)			총 자발적		
	0.5	1	1.5	0.5	1	1.5	0.5	1	1.5	0.5	1	1.5	0.5	1	1.5
호주	50.7	0.1	0.0	32.1	32.1	32.1	82.8	32.2	32.1				82.8	32.2	32.1
오스트리아	78.4	78.4	78.4				78.4	78.4	78.4				78.4	78.4	78.4
벨기에	47.7	46.7	36.4				47.7	46.7	36.4	14.2	14.2	11.1	61.8	60.8	47.5
캐나다	54.1	41.0	28.5				54.1	41.0	28.5	34.2	34.2	44.2	82.9	75.2	72.6
칠레	5.8	0.0	0.0	33.4	33.5	33.6	39.1	33.5	33.6				39.1	33.5	33.6
체코	74.1	45.8	36.4				74.1	45.8	36.4				74.1	45.8	36.4
덴마크	45.9	14.8	9.9	77.6	71.6	69.6	123.4	86.4	79.5				123.4	86.4	79.5
에스토니아	41.4	29.1	25.0	20.6	20.6	20.6	62.0	49.7	45.6				62.0	49.7	45.6
핀란드	56.6	56.6	56.6				56.6	56.6	56.6				56.6	56.6	56.6
프랑스	60.5	60.5	54.8				60.5	60.5	54.8				60.5	60.5	54.8
독일	38.2	38.2	38.2				38.2	38.2	38.2	12.7	12.7	12.7	50.9	50.9	50.9
그리스	67.4	53.7	49.2				67.4	53.7	49.2				67.4	53.7	49.2
헝가리	58.7	58.7	58.7				58.7	58.7	58.7				58.7	58.7	58.7
아이슬란드	11.8	3.2	2.1	65.8	65.8	65.8	77.6	69.0	67.9				77.6	69.0	67.9
아일랜드	68.2	34.1	22.7				68.2	34.1	22.7	38.0	38.0	38.0	106.2	72.1	60.7
이스라엘	38.7	19.4	12.9	60.7	48.5	32.3	99.4	67.8	45.2				99.4	67.8	45.2
이탈리아	83.1	83.1	83.1				83.1	83.1	83.1				83.1	83.1	83.1
일본	47.8	34.6	30.2				47.8	34.6	30.2	23.1	23.1	23.1	71.0	57.7	53.3
한국	58.5	39.3	28.7				58.5	39.3	28.7				58.5	39.3	28.7
라트비아	47.5	47.5	47.5				47.5	47.5	47.5				47.5	47.5	47.5
룩셈부르크	89.5	76.7	72.5				89.5	76.7	72.5				89.5	76.7	72.5
멕시코	12.2	4.0	2.7	22.4	22.4	22.4	34.7	26.4	25.1				34.7	26.4	25.1
네덜란드	57.4	28.7	19.1	40.7	68.2	77.3	98.1	96.9	96.5				98.1	96.9	96.5
뉴질랜드	80.0	40.0	26.7				80.0	40.0	26.7	18.8	18.8	18.8	98.8	58.8	45.4
노르웨이	58.8	39.2	30.2	4.8	5.9	6.3	63.6	45.1	36.5				63.6	45.1	36.5
폴란드	31.6	31.6	31.6				31.6	31.6	31.6				31.6	31.6	31.6
포르투갈	75.5	74.0	72.6				75.5	74.0	72.6				75.5	74.0	72.6
슬로바키아	47.5	39.6	37.4	24.8	24.8	24.8	72.3	64.3	62.2				72.3	64.3	62.2
슬로베니아	44.0	38.1	36.3				44.0	38.1	36.3				44.0	38.1	36.3
스페인	72.3	72.3	72.3				72.3	72.3	72.3				72.3	72.3	72.3
스웨덴	36.6	36.6	27.6	19.2	19.2	36.9	55.8	55.8	64.5				55.8	55.8	64.5
스위스	36.7	24.2	16.5	19.2	17.9	12.0	56.0	42.1	28.5				56.0	42.1	28.5
터키	69.9	69.9	69.9				69.9	69.9	69.9				69.9	69.9	69.9
영국	44.3	22.1	14.8				44.3	22.1	14.8	30.0	30.0	30.0	74.3	52.2	44.8
미국	48.3	38.3	31.7				48.3	38.3	31.7	33.0	33.0	33.0	81.3	71.3	64.7
OECD	**52.6**	**40.6**	**36.0**				**64.6**	**52.9**	**48.4**				**70.3**	**58.7**	**54.4**
아르헨티나	81.7	71.6	68.2				81.7	71.6	68.2				81.7	71.6	68.2
브라질	85.0	69.5	69.5				85.0	69.5	69.5				85.0	69.5	69.5
중국	96.0	76.0	69.4				96.0	76.0	69.4				96.0	76.0	69.4
인도	87.4	87.4	87.4				87.4	87.4	87.4				87.4	87.4	87.4
인도네시아	34.3	34.3	34.3	27.9	27.9	27.9	62.1	62.1	62.1				62.1	62.1	62.1
러시아	28.2	15.8	11.2	18.0	18.0	18.0	46.1	33.7	29.1				46.1	33.7	29.1
사우디아라비아	59.6	59.6	59.6				59.6	59.6	59.6				59.6	59.6	59.6
남아프리카공화국	0.0	0.0	0.0				0.0	0.0	0.0	48.8	48.8	48.8	48.8	48.8	48.8
EU 28개국	54.9	45.9	42.2				69.6	58.3	54.5				73.0	61.7	57.8

DB = 확정급여형, DC = 확정기여형.

출처: OECD 연금 모형.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633945

연금 및 연금수급자에 대한 과세

주요 결과

개인세 제도는 노후 지원에 있어 중요한 역할을 한다. 연금수급자는 종종 사회보장기여금을 납부하지 않는다. 개인소득세는 누진적이며 연금수급액은 대개 은퇴 전 소득보다 낮기 때문에 연금소득의 평균 세율은 근로소득 세율보다 낮은 경우가 많다. 뿐만 아니라 대부분의 소득세 제도에서는 노인에게 추가 수당이나 크레딧을 제공함으로써 연금소득이나 연금수급자에게 세금우대 혜택을 준다.

OECD 국가 절반 이상(35개국 중 20개국)이 개인 소득세에서 노인에게 추가적인 기초 감면을 제공한다. 일반적으로 추가적인 세액공제(tax allowance) 또는 세제 혜택(tax credit)의 행태를 띤다. 많은 경우(예: 캐나다, 영국)에 이러한 추가 감면은 소득이 높은 노인들에게는 단계적으로 없어진다.

상당수의 국가가 특별한 노후소득원에 대한 세금감면을 제공한다. OECD 14개국에서는 공적연금에 대한 소득세 전액 또는 일부 감면을 제공하고 있다. 예를 들어 미국에서는 연금수급자의 총 소득에 따라 공적연금(사회보장) 소득의 15~50%는 과세하지 않는다. 예를 들어 호주의 경우 연금 기여금으로부터 나온 급여와 과세된 투자 수익은 60세 이상 인구에게는 과세하지 않는다. 그러므로 이는 강제적 확정기여형 제도와 이러한 제도에 대한 자발적 기여금에 적용된다.

이와 대조적으로 덴마크, 아이슬란드, 네덜란드, 스웨덴과 같은 일부 국가에서는 연금보다 근로소득에 대해 적게 과세한다.

전반적으로 27개 OECD 회원국에서는 개인 소득세 제도에 따라 노인 또는 연금소득에 대해 일정한 특혜를 준다. 8개 국가에서만 연금과 연금수급자에 대해 생산가능인구와 동일한 세금 처리를 한다.

거의 모든 OECD 국가에서 근로자에게 사회보장기여금을 부과하는데, 호주와 뉴질랜드만 예외이다. 이 2개국과 추가 18개국에서는 연금수급자에게 사회보장기여금을 부과하지 않는다. 퇴직자에게 사회보장기여금을 부과하지 않는 15개국의 기여율은 근로자에게 부과하는 기여율보다 항상 낮다. 대체로 노인은 연금이나 실업에 대한 기여금을 납부하지 않는다(당연한 일이다). 그러나 연금수급자는 의료 또는 장기요양에 대한 기여금 부과 대상이 될 수 있으며, 어떤 경우에는 광범위한 급여의 재원을 마련하기 위해서 "연대(solidarity)" 기여금을 납부해야 한다.

실증적 결과

수치는 근로자와 연금수급자가 세금과 기여금으로 납부한 금액이 소득에서 차지하는 비율이다.

근로자부터 보면, 평균 소득자 수준에서 세금을 납부한 금액이 소득에서 차지하는 비율에 따라 국가별 순위를 나타냈다. 그리고 이를 평균 소득자의 은퇴 후 대체율과 비교하였다(앞서 "총 연금대체율"의 지표에서 설명한 바와 같음). OECD 8개국 및 기타 주요 국가 6개에서 이러한 연금수급자는 은퇴 후 소득세를 납부하지 않는다. 슬로바키아와 터키와 같은 경우에도 소득세를 납부하지 않는데 연금은 과세 대상이 아니기 때문이다. 아일랜드와 영국에서는 연금소득이 노인에게 지급되는 기초소득세 감면보다 적기 때문이다. 평균 소득자의 총 대체율에 해당하는 연금수급자는 OECD 전체 평균적으로 세금과 기여금으로 소득의 12%를 납부한다.

수치는 서로 다른 세금 및 기여금 처리가 소득과 연금에 미치는 영향을 직접적으로 보여주고자 한다. 평균 소득 근로자가 납부하는 세금과 기여금 액수(고용주의 기여금 미포함)는 OECD 국가에서 평균 27%이며 기타 주요 국가에서 평균 12%이다.

마지막 비교는 연금수급자가 동일한 소득을 올린다면, 즉 연금이 평균 소득과 동일한 가치를 가진다면 그 연금수급자는 얼마나 납부해야 하는가를 보여주고 있다. OECD 국가에서 평균 18%인데, 동일한 소득수준의 근로자가 납부하는 것보다 9% 정도 더 낮다.

평균 소득과 동일한 소득을 얻는 연금수급자의 이 18%와 평균 소득자의 총 대체율과 동일한 소득에 대해 세금과 기여금으로 납부된 12% 사이의 차이를 보면 소득세제의 누진성이 미치는 영향을 알 수 있다.

참고문헌

Keenay, G. and E.R. Whitehouse (2003), "The Role of the Personal Tax System in Old-age Support: A Survey of 15 Countries", *Fiscal Studies*,Vol. 24, No. 1, pp. 1-21.

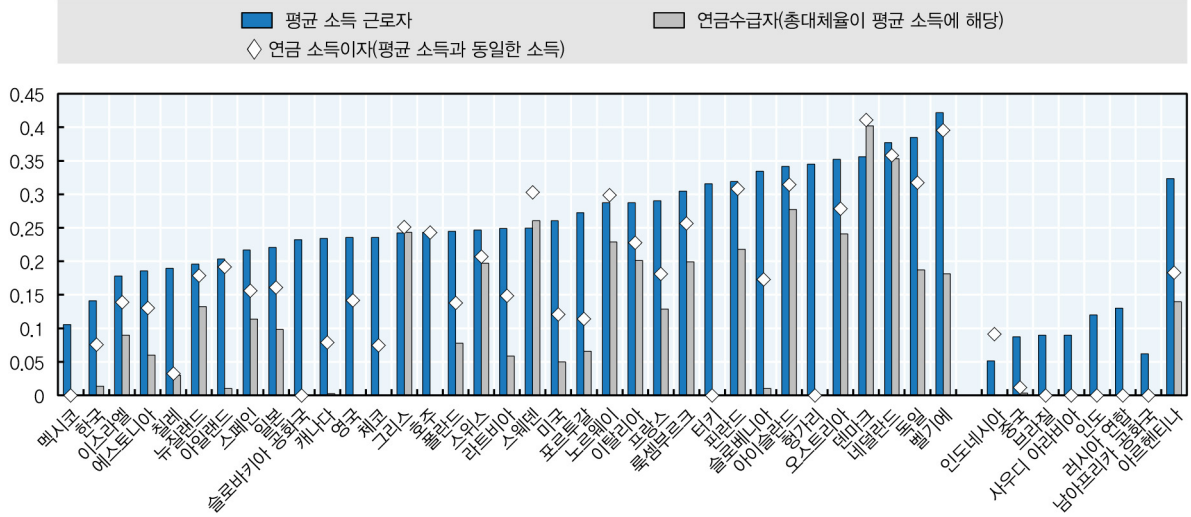
4.6. 개인소득세 및 사회보장기여제도에서의 연금 및 연금수급자 처리

	추가 세금	연금소득에 대한 전액 또는 일부 면세		사회보장 기여금		추가 세금	연금소득에 대한 전액 또는 일부 면세		사회보장 기여금
	공제/혜택	공적제도	사적제도	연금		공제/혜택	공적제도	사적제도	연금
OECD 회원국					**OECD 회원국(계속)**				
호주	√	√	√	없음	네덜란드	√			낮음
오스트리아				낮음	뉴질랜드				없음
벨기에		√		낮음	노르웨이	√	√		낮음
캐나다	√	√	√	없음	폴란드				낮음
칠레	√			없음	포르투갈	√			없음
체코	√	√		없음	슬로바키아		√		없음
덴마크				없음	슬로베니아	√			낮음
에스토니아	√			없음	스페인				없음
핀란드		√		낮음	스웨덴	√			없음
프랑스				낮음	스위스				낮음
독일		√	√	낮음	터키		√		없음
그리스				낮음	영국	√			없음
헝가리		√	√	없음	미국	√	√		없음
아이슬란드				없음					
아일랜드	√			낮음	아르헨티나		√		낮음
이스라엘	√			낮음	브라질		√		없음
이탈리아	√		√	없음	중국				없음
일본	√	√	√	낮음	인도	√			없음
한국	√	√		없음	인도네시아				없음
라트비아	√			없음	러시아				낮음
룩셈부르크	√			낮음	사우디아라비아				낮음
멕시코			√	없음	남아프리카공화국	√			없음

출처: 온라인 "국가별 현황" 참조. http://oe.cd/pag.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633964

4.7. 연금수급자와 근로자가 납부하는 개인소득세와 사회보장기여금



출처: OECD 연금 모형, OECD 세제 및 혜택 모형.

StatLink *http://dx.doi.org/10.1787/888933633983*

순 연금대체율

주요 결과

총 대체율은 연금제도를 설계하는데 있어 명확한 지표를 제공하는 반면 순 대체율은 근로 시와 비교하여 은퇴 시 가처분소득을 반영하므로 개인에게 더욱 중요하다. 평균 소득자의 경우 OECD의 의무 연금제도의 순 대체율은 평균 63%로, 평균 총 대체율보다 10% 더 높다. 이는 주로 세금제도의 누진성, 연금에 대한 일부 세금 혜택, 연금수급액에 대한 연금 기여금 부재 등으로 인해 사람들이 근로 시 소득에 대해 납부하는 유효세율과 기여금이 연금액에 대해 납부하는 것보다 더 높다는 사실을 반영한다. 순 대체율은 국가별로 차이가 큰데, 평균 소득자의 경우 멕시코와 영국은 30% 미만, 네덜란드와 터키는 100% 이상이다. 저소득자(평균 소득의 절반)의 경우 OECD 국가의 평균 순 대체율은 73%인 반면, 고소득자(평균 소득의 150%)의 경우 59%이다.

앞쪽의 "연금 및 연금수급자의 세금 처리" 지표는 개인세와 사회보장기여제도가 노후소득 지원에 있어 수행하는 중요한 역할을 보여주었다. 연금수급자는 사회보장기여금을 내지 않고 소득세상 특별 대우를 받는 경우가 많다. 조세지출, 소득세의 누진성, 100% 미만의 총 대체율은 연금수급자의 소득세율이 근로자보다 더 낮음을 의미한다. 결과적으로 순 대체율은 대체로 총 대체율보다 높아진다.

평균 소득자의 경우 OECD 국가의 순 대체율은 의무제도의 경우 평균 63%이다. 멕시코, 영국 29%에서 네덜란드 약 101%, 터키 102%로 국가별로 차이가 크다. 게다가 국가별 순 연금대체율의 양상은 총 연금대체율과 다르게 나타난다.

평균적으로 평균 소득자의 순 대체율은 총 대체율보다 10%p 더 높다. 이러한 차이는 헝가리와 터키의 경우 30%p 이상이며, 벨기에, 포르투갈, 슬로바키아, 슬로베니아의 경우 20%p 정도 순 대체율이 더 높다. 헝가리, 슬로바키아, 터키의 경우 연금소득은 세금이나 사회보장기여금 부과대상이 아니며, 벨기에와 포르투갈에서는 세금 혜택이 훨씬 높거나 기여 수준이 낮다.

저소득자의 경우 세금과 기여금이 순 대체율에 미치는 영향은 소득 척도에서 상위를 차지하는 근로자들보다 적은 편이다. 그 이유는 저소득 근로자들이 평균 근로자 대비 세금과 기여금을 더 적게 납부하기 때문이다. 많은 경우 이들의 노후소득은 개인소득세 표준 감면 수준(수당, 크레딧 등) 미만이다. 그러므로 개인소득세에 따라 연금이나 연금수급자에게 주어지는 추가적인 혜택을 완전하게 누릴 수 없는 경우가 많다.

저소득자의 총 대체율과 순 대체율 간 차이는 9%p이다. 벨기에, 독일, 포르투갈, 슬로베니아, 터키는 총 기준보다 순 기준의 저소득자 대체율이 훨씬 높다. 평균의 150% 소득을 올리는 근로자의 순 대체율은 터키에서 가장 높다. 고소득자의 대체율이 가장 낮은 곳은 아일랜드, 멕시코, 뉴질랜드, 스위스, 영국으로 평균의 150% 소득을 올리는 근로자는 근로 시 순 소득의 1/3 미만의 연금을 받게 된다. 스웨덴에서 고소득자는 퇴직연금제도의 배분적 설계 때문에 다른 사람들보다 대체율이 더 높다. 순 대체율은 연금소득과 근로소득이 다른 요율로 다른 세금이 부과된다는 사실에 의해서도 영향을 받는다.

OECD 비회원국에서는 소득 범위에 걸쳐 국가 내 순 대체율에 큰 차이가 없다. 하지만 국가 간 차이는 상당한데, 평균 소득자의 경우 남아프리카공화국의 13%부터 인도의 93%까지 다양하다. 총 대체율과 마찬가지로 평균 소득자에 대한 EU 28개국 평균 순 대체율은 72%로 OECD 35개국 평균보다 훨씬 높다.

정의와 측정

순 대체율은 개인의 순 연금수급액을 순 은퇴 전 소득으로 나눈 값으로 정의하며, 근로자와 연금수급자가 납부하는 개인소득세와 사회보장기여금을 고려한다. 그렇지 않으면 순 대체율의 정의 및 측정값은 총 대체율과 동일하다. 연금수급자에게 적용하는 국가 세금제도 규정의 상세한 내용은 온라인 "국가별 현황"(http://oe.cd/pag)에서 확인할 수 있다.

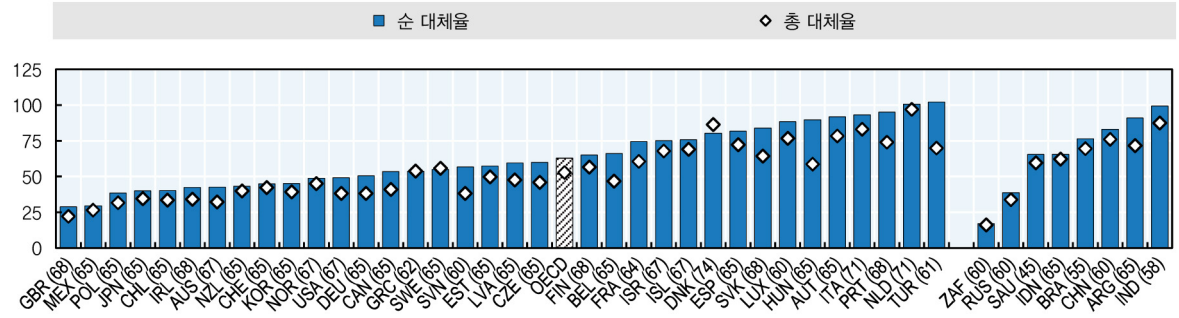
4.8. 소득별 순 연금대체율

	개인소득, 남성의 평균 배수 (여성 자료가 따로 있는 경우 표시)					개인소득, 남성의 평균 배수 (여성 자료가 따로 있는 경우 표시)			
	연금수급연령	0.5	1	1.5		연금수급연령	0.5	1	1.5
OECD 회원국					**OECD 회원국(계속)**				
호주	67	95.0 (91.8)	42.6 (38.8)	45.4 (41.4)	뉴질랜드	65	80.7	43.2	30.5
오스트리아	65	92.2	91.8	90.9	노르웨이	67	64.8	48.8	41.3
벨기에	65	62.6	66.1	50.1	폴란드	65 (60)	37.2 (35.3)	38.6 (34.1)	37.9 (33.8)
캐나다	65	62.2	53.4	38.5	포르투갈	68	92.9	94.9	93.1
칠레	65	48.3 (45.6)	40.1 (36.3)	40.6 (36.7)	슬로바키아	68	85.0	83.8	83.5
체코	65	88.3	60.0	48.7	슬로베니아	60	57.3 (60.3)	56.7 (59.2)	54.1 (56.6)
덴마크	74	110.3	80.2	76.2	스페인	65	79.3	81.8	81.7
에스토니아	65	73.7	57.4	51.1	스웨덴	65	62.4	54.9	67.6
핀란드	68	66.9	65.0	65.1	스위스	65 (64)	57.4 (56.8)	44.9 (44.5)	31.5 (31.2)
프랑스	64	70.4	74.5	70.3	터키	61 (59)	99.1 (95.0)	102.1 (97.9)	105.8 (101.4)
독일	65	54.7	50.5	49.8	영국	68	52.1	29.0	20.7
그리스	62	60.7	53.7	54.1	미국	67	59.9	49.1	42.4
헝가리	65	89.6	89.6	89.6	**OECD**	**65.8 (65.5)**	**73.2 (72.7)**	**62.9 (62.2)**	**58.9 (58.2)**
아이슬란드	67	85.5	75.7	77.8					
아일랜드	68	70.0	42.3	32.4	아르헨티나	65 (60)	98.9 (90.3)	91.0 (83.1)	89.3 (81.3)
이스라엘	67 (64)	100.4 (91.9)	75.1 (67.4)	54.9 (49.3)	브라질	55 (50)	92.4	76.4 (58.1)	76.4 (58.1)
이탈리아	71	93.0	93.2	93.8	중국	60 (55)	104.4 (89.7)	83.0 (71.3)	77.0 (66.3)
일본	65	52.6	40.0	35.3	인도	58	99.3 (94.4)	99.3 (94.4)	99.3 (94.4)
한국	65	63.8	45.1	33.7	인도네시아	65	65.4 (60.8)	65.5 (60.9)	66.1 (61.6)
라트비아	65	55.7	59.5	59.0	러시아	60 (55)	53.0 (47.2)	38.8 (32.9)	33.5 (27.7)
룩셈부르크	60	98.3	88.4	83.6	사우디아라비아	45	65.4	65.4	65.4
멕시코	65	35.1	29.6 (27.7)	29.3 (27.5)	남아프리카공화국	60	32.1	17.1	11.9
네덜란드	71	105.1	100.6	100.2	EU 28개국	65.9 (65.5)	79.7 (79.6)	70.6 (70.4)	66.8 (66.6)

출처: OECD 연금 모형.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634002

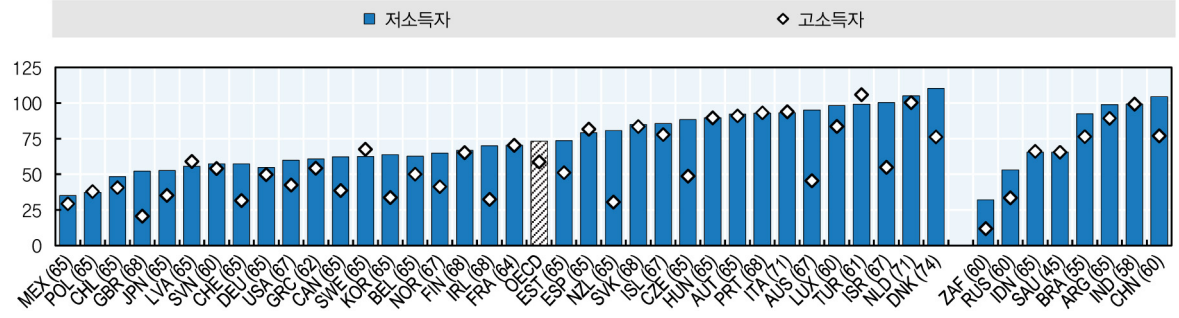
4.9. 순 연금대체율: 평균 소득자



출처: OECD 연금 모형.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634021

4.10. 순 연금대체율: 저소득자 및 고소득자



출처: OECD 연금 모형.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634040

순 연금대체율: 강제 및 임의가입 제도

주요 결과

공적 및 강제적 사적제도를 통한 평균 소득자의 순 대체율은 OECD 평균 63%이다. 자발적 사적연금을 포함시키면 평균 순 대체율은 69%이다. 자발적 사적연금을 고려하는 경우 자발적 사적연금이 광범위하게 이용되는 OECD 8개국의 평균 순 대체율은 74%이며, 반면에 총 대체율은 62%이다.

개인세 제도는 노후소득보장에서 중요한 역할을 한다. 연금수급자는 사회보장기여금을 납부하지 않는 경우가 많으며, 개인소득세는 누진적이고 연금수급액은 대개 은퇴 전 소득보다 낮기 때문에 연금소득에 대한 평균 세율은 근로소득에 대한 세율보다 일반적으로 낮다. 또한, 대부분의 소득세 제도에서는 노인에게 추가 공제나 혜택을 제공함으로써 연금소득이나 연금소득자에게 세금우대 혜택을 준다. 따라서 순 대체율은 대개 총 대체율보다 높다.

공적제도에 국한하여 계산된 OECD 15개국의 경우 평균 소득자에 대한 대체율은 평균 73%이다. 공적제도와 강제적 사적제도에 대한 자료가 있는 12개 OECD 회원국의 경우 평균 대체율은 61%이다. 자발적 연금이 모형화된 8개국에서 평균 순 대체율은 74%이다.

35개 OECD 회원국 전체에서 공적제도, 강제적 사적제도, 자발적 사적연금을 포함한 평균 순 대체율은 69%인 반면 총 대체율은 59%이다. 따라서 순 대체율은 해당 총 대체율보다 평균적으로 10%p 이상 더 높다.

기타 주요 국가들의 경우에는 국가별, 소득수준별로 차이가 크긴 하지만 총 대체율과 순 대체율 간 차이가 더 작다. 이는 연금액이 보통 조세 대상이 아니기 때문이다.

강제적 사적연금

12개국이 강제적 사적연금을 운영하고 있으며, 이 가운데 3개국(덴마크, 네덜란드, 스웨덴)이 준강제적"이라 할 수 있는 거의 보편적인 사적연금제도를 운영한다.

아이슬란드, 네덜란드, 스위스에서 사적연금은 확정급여형이지만 나머지 국가들은 확정기여형이다.

자발적 사적연금

자발적 사적연금이 널리 이용되는 8개국의 대체율이 나와 있다(제8장 "사적연금의 가입률" 지표 참조). 남아프리카공화국 역시 주요한 자발적 사적연금제도를 갖추고 있다. 근로자는 완전경력 내내 자발적 사적연금제도에 가입해 있는 것으로 가정한다.

모형화된 규정은 "국가별 현황"(http://oe.cd/pag)에서 확인할 수 있다. 8개국 가운데 6개국에서 확정기여형 제도를 모형화하였으며 캐나다와 일본에서는 확정급여형 제도를 적용하였다.

일반적으로 확정기여형 제도와 확정급여형 제도는 소득에 따라 일정한 총 대체율을 지급한다. (소득별 실제 기여율 자료는 국가 대부분이 가지고 있지 않으므로 소득 범위에 걸쳐 평균 또는 일반적인 비율을 가정한다.) 그러나 누진적 과세 규정은 순 대체율이 소득 범위에 걸쳐 달라짐을 의미한다. 일반적으로 총 대체율의 증가는 소득에 걸쳐 일정하지만 순 대체율은 증가하는 경향이 있다. 개인이 소득 분포도의 위쪽으로 이동하면서 이전 근로소득에 훨씬 더 높은 세금이 부과되기 때문이다.

정의와 측정

순 대체율은 개인의 순 연금수급액을 순 은퇴 전 소득으로 나눈 값으로 정의하며, 근로자와 연금수급자가 납부하는 개인소득세와 사회보장기여금을 고려한다. 그렇지 않으면 순 대체율의 정의 및 측정값은 총 대체율과 동일하다. 연금수급자에게 적용하는 국가 세금제도 규정의 상세한 내용은 온라인 "국가별 현황"(http://oe.cd/pag)에서 확인할 수 있다.

4.11. 강제적(공적 및 사적) 및 자발적 연금제도의 총 연금대체율과 순 연금대체율

개인 소득 대비 비율

	총 강제적 공적 및 사적			순 강제적 공적 및 사적			자발적 연금이 포함된 전체 총 대체율			자발적 연금이 포함된 전체 순 대체율		
	0.5	1	1.5	0.5	1	1.5	0.5	1	1.5	0.5	1	1.5
호주	82.8	32.2	32.1	95.0	42.6	45.4	82.8	32.2	32.1	95.0	42.6	45.4
오스트리아	78.4	78.4	78.4	92.2	91.8	90.9	78.4	78.4	78.4	92.2	91.8	90.9
벨기에	47.7	46.7	36.4	62.6	66.1	50.1	61.8	60.8	47.5	81.3	72.7	60.5
캐나다	54.1	41.0	28.5	62.2	53.4	38.5	82.9	75.2	72.6	95.3	98.0	98.5
칠레	39.1	33.5	33.6	48.3	40.1	40.6	39.1	33.5	33.6	48.3	40.1	40.6
체코	74.1	45.8	36.4	88.3	60.0	48.7	74.1	45.8	36.4	88.3	60.0	48.7
덴마크	123.4	86.4	79.5	110.3	80.2	76.2	123.4	86.4	79.5	110.3	80.2	76.2
에스토니아	62.0	49.7	45.6	73.7	57.4	51.1	62.0	49.7	45.6	73.7	57.4	51.1
핀란드	56.6	56.6	56.6	66.9	65.0	65.1	56.6	56.6	56.6	66.9	65.0	65.1
프랑스	60.5	60.5	54.8	70.4	74.5	70.3	60.5	60.5	54.8	70.4	74.5	70.3
독일	38.2	38.2	38.2	54.7	50.5	49.8	50.9	50.9	50.9	66.5	65.4	64.6
그리스	67.4	53.7	49.2	60.7	53.7	54.1	67.4	53.7	49.2	60.7	53.7	54.1
헝가리	58.7	58.7	58.7	89.6	89.6	89.6	58.7	58.7	58.7	89.6	89.6	89.6
아이슬란드	77.6	69.0	67.9	85.5	75.7	77.8	77.6	69.0	67.9	85.5	75.7	77.8
아일랜드	68.2	34.1	22.7	70.0	42.3	32.4	106.2	72.1	60.7	106.2	77.2	72.2
이스라엘	99.4	67.8	45.2	100.4	75.1	54.9	99.4	67.8	45.2	100.4	75.1	54.9
이탈리아	83.1	83.1	83.1	93.0	93.2	93.8	83.1	83.1	83.1	93.0	93.2	93.8
일본	47.8	34.6	30.2	52.6	40.0	35.3	71.0	57.7	53.3	79.4	63.7	60.7
한국	58.5	39.3	28.7	63.8	45.1	33.7	58.5	39.3	28.7	63.8	45.1	33.7
라트비아	47.5	47.5	47.5	55.7	59.5	59.0	47.5	47.5	47.5	55.7	59.5	59.0
룩셈부르크	89.5	76.7	72.5	98.3	88.4	83.6	89.5	76.7	72.5	98.3	88.4	83.6
멕시코	34.7	26.4	25.1	35.1	29.6	29.3	34.7	26.4	25.1	35.1	29.6	29.3
네덜란드	98.1	96.9	96.5	105.1	100.6	100.2	98.1	96.9	96.5	105.1	100.6	100.2
뉴질랜드	80.0	40.0	26.7	80.7	43.2	30.5	98.8	58.8	45.4	100.8	63.5	51.8
노르웨이	63.6	45.1	36.5	64.8	48.8	41.3	63.6	45.1	36.5	64.8	48.8	41.3
폴란드	31.6	31.6	31.6	37.2	38.6	37.9	31.6	31.6	31.6	37.2	38.6	37.9
포르투갈	75.5	74.0	72.6	92.9	94.9	93.1	75.5	74.0	72.6	92.9	94.9	93.1
슬로바키아	72.3	64.3	62.2	85.0	83.8	83.5	72.3	64.3	62.2	85.0	83.8	83.5
슬로베니아	44.0	38.1	36.3	57.3	56.7	54.1	44.0	38.1	36.3	57.3	56.7	54.1
스페인	72.3	72.3	72.3	79.3	81.8	81.7	72.3	72.3	72.3	79.3	81.8	81.7
스웨덴	55.8	55.8	64.5	62.4	54.9	67.6	55.8	55.8	64.5	62.4	54.9	67.6
스위스	56.0	42.1	28.5	57.4	44.9	31.5	56.0	42.1	28.5	57.4	44.9	31.5
터키	69.9	69.9	69.9	99.1	102.1	105.8	69.9	69.9	69.9	99.1	102.1	105.8
영국	44.3	22.1	14.8	52.1	29.0	20.7	74.3	52.2	44.8	83.7	62.2	55.6
미국	48.3	38.3	31.7	59.9	49.1	42.4	81.3	71.3	64.7	97.1	87.1	82.2
OECD	**64.6**	**52.9**	**48.4**	**73.2**	**62.9**	**58.9**	**70.3**	**58.7**	**54.4**	**79.4**	**69.1**	**65.9**
아르헨티나	81.7	71.6	68.2	98.9	91.0	89.3	81.7	71.6	68.2	98.9	91.0	89.3
브라질	85.0	69.5	69.5	92.4	76.4	76.4	85.0	69.5	69.5	92.4	76.4	76.4
중국	96.0	76.0	69.4	104.4	83.0	77.0	96.0	76.0	69.4	104.4	83.0	77.0
인도	87.4	87.4	87.4	99.3	99.3	99.3	87.4	87.4	87.4	99.3	99.3	99.3
인도네시아	62.1	62.1	62.1	65.4	65.5	66.1	62.1	62.1	62.1	65.4	65.5	66.1
러시아	46.1	33.7	29.1	53.0	38.8	33.5	46.1	33.7	29.1	53.0	38.8	33.5
사우디아라비아	59.6	59.6	59.6	65.4	65.4	65.4	59.6	59.6	59.6	65.4	65.4	65.4
남아프리카공화국	32.1	16.0	10.7	32.1	17.1	11.9	48.8	48.8	48.8	48.8	52.0	54.3
EU 28개국	69.6	58.3	54.5	79.7	70.6	66.8	73.0	61.7	57.8	83.2	73.8	70.4

출처: OECD 연금 모형.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634059

총 연금자산

주요 결과

개인 소득에 비례하는 연금자산은 은퇴 시점에 의무 연금제도의 모든 노후소득을 생애 흐름에 따라 할인된 총 가치로 측정한다. OECD 국가의 평균 소득자의 경우 남성의 연금자산은 평균적으로 연소득의 9.9배, 여성은 10.9배이다. 개인의 연소득과 대비된 총 연금자산은 여성이 더 높은데 기대수명이 더 길기 때문이다. 국가 간 차이의 주된 요인은 총 대체율의 차이, 공식 연금수급연령 시 잔존 기대수명에 따라 측정한 은퇴기간의 차이, 연동 방식을 들 수 있다.

연금대체율은 개인소득 대비 예상 연금액을 시사하는 지표가 되지만, 종합적인 측정지표는 아니다. 은퇴 시점, 또는 그 이후 연령에서의 개인 소득 대비 급여 수준을 보여줄 뿐이다. 전체적인 그림을 보려면 기대수명, 공식 은퇴연령, 연금급여의 연동까지 고려해야 한다. 이들 요소는 모두 함께 연금급여가 얼마 동안 지급되는지, 그리고 시간의 경과에 따라 그 가치가 어떻게 변화하는지를 결정한다. 연금급여의 미래흐름의 총량을 측정한 값인 연금자산은 이들 요소를 고려한 지표이다. 이것은 개인 소득 대비 의무 연금제도에서 약속한 것과 동일한 액수를 제공하는 연금 상품을 구입하는 데 필요한 목돈으로 생각할 수도 있다.

확정급여형 제도에서 대체율과 예측되는 연금수급 기간 사이의 상관관계는 대개 없거나 약하다. 그러나 결과적으로 재정적 지속가능성을 보장하려면 대체율과 은퇴기간 사이에 균형이 필요하다. 은퇴연령과 연금 급여를 일정하게 놓았을 때, 연금자산은 평균수명의 연장 때문에 증가한다. 확정기여형 제도에서는 급여의 크기와 예측되는 급여 수급 기간 간에 더욱 직접적인 관련이 있다. 이 제도에서 연금자산의 측정치는 누적자산과 동일하므로 수명 연장과는 상관이 없는데, 수명 연장이 급여액을 자동적으로 삭감하기 때문이다.

개인 소득수준에서 총 연금자산은 룩셈부르크에서 가장 높은데 남성은 근로자 연 평균 소득의 19.4배, 여성은 21.3배이다. 연금자산이 가능 낮은 국가는 남성의 경우 영국(4.4배), 여성의 경우 멕시코(4.7배)로 나타났는데 이는 낮은 대체율 때문이다.

개인별 대체율이 더 높다는 것은 개인소득에 비례하는 연금자산이 평균 소득자보다 저소득자의 경우 더 높다는 것을 의미하며, 소득수준에 걸친 기대수명의 차이를 고려했을 때에도 더 높다. 개인 소득이 평균 소득의 절반인 남성의 연금자산은 평균적으로 자기 소득의 12.1배이며 평균 소득자의 경우는 9.9배이다. 마찬가지로 저소득 여성의 연금자산은 자기 소득의 13.4배인 반면 평균 소득의 여성은 10.9배이다. 저소득자의 연금자산이 가장 높은 국가들(호주, 이스라엘, 룩셈부르크, 뉴질랜드)에서 그 가치는 남성의 경우 개인 소득의 18배에서 23배 사이이며 여성의 경우 개인 소득의 19배에서 25배 사이이다.

기대수명의 영향

헝가리, 슬로바키아, 터키처럼 은퇴 후 기간이 짧은 국가들은 개인의 연금자산이 더 작다. 스위스와 일부 북유럽 국가와 같이 기대수명이 높은 국가들은 정반대이다. 마찬가지로 여성의 기대수명이 남성보다 길기 때문에 남녀 공통의 사망률 표를 사용하거나 확정급여형 제도를 가진 모든 국가들에서 여성의 연금자산이 더 높다. 또한 일부 국가에서는 여성의 연금수급연령이 여전히 남성보다 더 낮고 이로 인해 연금 수급기간은 더 길어지게 된다. 연금자산은 연금수급연령의 영향도 받는다. 룩셈부르크에서처럼 확정급여형 제도에서 연금수급연령이 낮으면 특정 급여 수준에서 연금자산이 늘어난다.

연동의 효과

연금자산은 연동 규정의 영향도 받는다. 대부분의 OECD 국가에서 현재 지급되는 연금은 물가에 연동하고 있지만 예외도 있는데, 예를 들어 독일, 아일랜드, 룩셈부르크, 영국은 기초, 확정급여형 또는 포인트제도를 평균 소득에 연계하고 있다. 소득이 물가보다 빨리 상승하는 경향이 있으므로 연금자산은 특정 수준의 대체율에서 물가 연동보다 소득 연동을 사용하는 것이 더 높다. 예를 들어 룩셈부르크가 소득이 아닌 물가에 연계한다면 남성 평균 소득자의 연금자산은 OECD 연금 모형에 근거한 초기 고정 급여 수준에서 19.4에서 16.4로 감소할 것이다.

OECD 비회원국에서도 차이가 나타나는데, 남아프리카 공화국의 경우 평균 소득자는 남성과 여성 각각 개인소득의 4.7배, 5.8배에에 불과한데 비해 브라질에서는 남성 18.3배, 여성 17.4배이다.

정의와 측정

연금자산의 산정에는 2%의 통일된 실질 할인율을 사용한다. 예상 연금수급액을 비교하므로, 산정 시 은퇴 연도의 연령과 성별에 따른 국가의 사망률 자료를 사용하고 있다. 연금자산은 총 연간 개인소득의 배수로 표현한다.

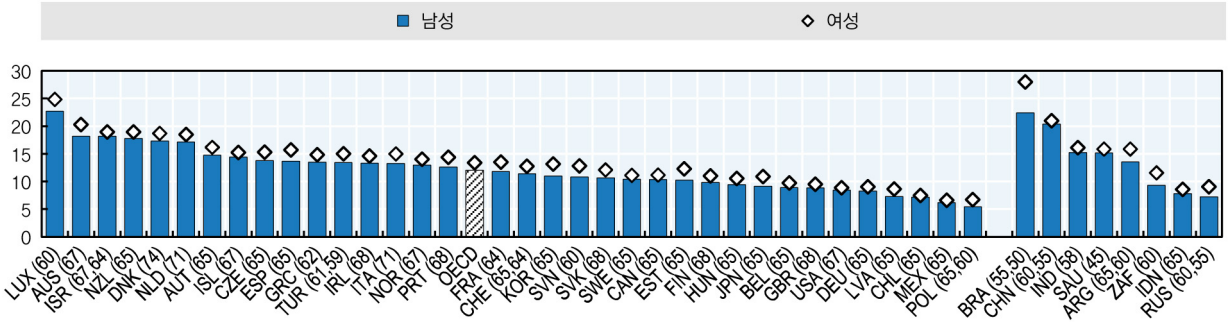
4.12. **소득별 총 연금자산**

	개인소득, 평균의 배수							개인소득, 평균의 배수					
	0.5	1	1.5	0.5	1	1.5		0.5	1	1.5	0.5	1	1.5
OECD 회원국		남성			여성		**OECD 회원국**(계속)		남성			여성	
호주	18.2	11.2	9.0	20.3	12.3	9.6	뉴질랜드	17.8	8.9	5.9	19.0	9.5	6.3
오스트리아	14.8	14.8	14.8	16.2	16.2	16.2	노르웨이	13.0	9.1	7.3	14.0	9.9	7.9
벨기에	8.9	8.7	6.8	9.7	9.5	7.4	폴란드	5.4	5.4	5.4	6.7	6.3	6.3
캐나다	10.4	7.9	5.5	11.2	8.5	5.9	포르투갈	12.6	11.8	11.5	14.4	13.3	13.0
칠레	7.2	6.1	6.1	7.5	6.1	6.1	슬로바키아	10.6	9.5	9.2	12.1	10.8	10.4
체코	13.8	8.5	6.8	15.3	9.5	7.5	슬로베니아	10.8	9.4	8.9	12.8	11.1	10.6
덴마크	17.3	11.9	10.9	18.7	12.9	11.8	스페인	13.6	13.6	13.6	15.7	15.7	15.7
에스토니아	10.2	8.2	7.5	12.3	9.9	9.1	스웨덴	10.4	10.4	12.2	11.1	11.1	13.0
핀란드	9.8	9.8	9.8	11.1	11.1	11.1	스위스	11.4	8.5	5.8	12.8	9.6	6.5
프랑스	11.8	11.8	10.7	13.5	13.5	12.2	터키	13.4	13.4	13.4	15.0	15.0	15.0
독일	8.3	8.3	8.3	9.0	9.0	9.0	영국	8.9	4.4	3.0	9.5	4.8	3.2
그리스	13.5	10.8	9.9	14.8	11.8	10.8	미국	8.4	6.7	5.5	8.9	7.0	5.8
헝가리	9.4	9.4	9.4	10.6	10.6	10.6	**OECD**	**12.1**	**9.9**	**9.0**	**13.4**	**10.9**	**9.9**
아이슬란드	14.4	12.6	12.4	15.3	13.3	13.1							
아일랜드	13.3	6.7	4.4	14.6	7.3	4.9	아르헨티나	13.6	11.9	11.3	15.9	13.8	13.1
이스라엘	18.2	12.4	8.3	19.0	12.7	8.5	브라질	22.4	18.3	18.3	28.0	17.4	17.4
이탈리아	13.3	13.3	13.3	15.0	15.0	15.0	중국	20.4	16.1	14.7	21.0	16.5	15.0
일본	9.1	6.6	5.8	10.9	7.9	6.9	인도	15.2	15.2	15.2	16.1	16.1	16.1
한국	11.0	7.4	5.4	13.2	8.8	6.4	인도네시아	7.8	7.8	7.8	8.6	8.6	8.6
라트비아	7.3	7.3	7.3	8.6	8.6	8.6	러시아	7.2	5.3	4.6	9.0	6.3	5.3
룩셈부르크	22.7	19.4	18.4	24.8	21.3	20.1	사우디아라비아	15.2	15.2	15.2	15.9	15.9	15.9
멕시코	6.2	4.7	4.5	6.6	4.7	4.5	남아프리카공화국	9.3	4.7	3.1	11.6	5.8	3.9
네덜란드	17.1	16.9	16.8	18.5	18.3	18.2	EU 28개국	12.6	10.5	9.8	14.0	11.7	10.9

출처: OECD 연금 모형.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634078

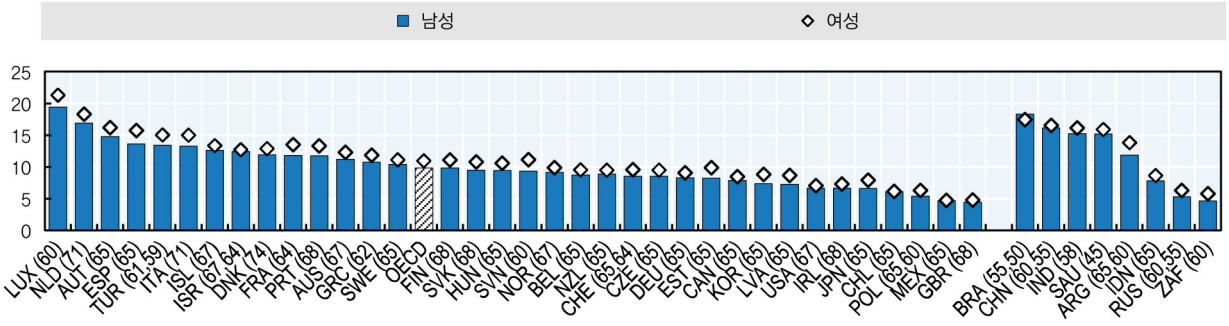
4.13. **저소득자의 성별 총 연금자산**



출처: OECD 연금 모형.

StatLink *http://dx.doi.org/10.1787/888933634097*

4.14. **평균 소득자의 성별 총 연금자산**



출처: OECD 연금 모형.

StatLink *http://dx.doi.org/10.1787/888933634116*

순 연금자산

주요 결과

개인 순 소득에 비례하는 순 연금자산은 총 연금자산처럼 은퇴 시점에 의무 연금제도의 모든 노후소득을 생애 흐름에 따라 할인된 총 가치로 측정한다. OECD 국가의 평균 소득자의 경우 남성의 순 연금자산은 평균적으로 순 연소득의 11.8배, 여성은 13.1배이다. 개인의 연소득 대비 순 연금자산은 여성이 더 높은데 기대수명이 더 길기 때문이다. 국가 간 차이의 주된 요인으로 순 대체율의 차이, 공식 연금수급연령 시 잔존 기대수명에 따라 측정한 은퇴기간의 차이, 연동 규정 차이를 들 수 있다.

대체율은 개인소득 대비 예상 연금액을 시사하는 지표가 되지만, 누적 연금액의 종합적인 측정지표는 아니다. 은퇴 시점, 또는 이후 연령에서의 개인 소득 대비 급여 수준을 보여줄 뿐이다. 전체적인 그림을 보려면 기대수명, 공식 은퇴연령, 연금급여의 연동까지 고려해야 한다. 이들 요소는 모두 함께 연금급여가 얼마 동안 지급되는지, 그리고 시간의 경과에 따라 그 가치가 어떻게 변화하는지를 결정한다. 연금급여의 미래흐름의 총량을 측정한 값인 순 연금자산은 이들 요소를 고려한 지표이다. 이것은 의무 연금제도에서 평균적으로 수급하게 될 총 순 급여로 생각할 수 있다.

확정급여형 제도에서 대체율과 예측되는 연금 수급 기간 사이의 상관관계는 대개 없거나 약하다. 물론 결과적으로 재정적 지속가능성을 보장하려면 대체율과 은퇴기간 사이에 균형이 필요하다. 은퇴연령과 연금 급여를 일정하게 놓았을 때, 연금자산은 평균수명의 연장 때문에 증가한다. 확정기여형 제도에서는 급여의 크기와 예측되는 급여 수급 기간 간에 더욱 직접적인 관련이 있다. 이 제도에서 연금자산의 측정치는 누적자산과 동일하므로 수명 연장과는 상관이 없는데, 수명 연장이 급여액을 자동적으로 삭감하기 때문이다.

개인 소득수준에서 순 연금자산은 룩셈부르크에서 가장 높은데 남성은 근로자 연 평균 소득의 22.4배, 여성은 24.5배이다. 멕시코에서 연금자산이 가장 낮은 것으로 나타나는데, 남성과 여성 모두 연간 개인 소득의 5.3배이다. 이는 대체율이 낮기 때문이다.

소득대체율이 높아지고 세금공제혜택의 증가는 개인 순소득에 비례하는 순 연금자산이 평균 소득자보다 저소득자의 경우 더 높다는 것을 의미하며, 소득수준에 걸친 기대수명의 차이를 고려했을 때에도 더 높다. 개인 소득이 평균 소득의 절반인 남성의 순 연금자산은 평균적으로 자기 순 소득의 13.7배이며 평균 소득자의 경우는 11.8배이다. 마찬가지로 저소득 여성의 순 연금자산은 자기 순 소득의 15.2배인 반면 평균 소득의 여성은 13.1배이다.

고소득자의 순 연금자산은 평균적으로 남성이 10.9배, 여성이 12.1배로, 평균 소득자보다 약간 더 높은 정도이다. 역시 룩셈부르크가 가장 높고 영국이 가장 낮다.

기대수명의 영향

헝가리, 슬로바키아, 터키처럼 은퇴 후 기간이 짧고 연금급여가 확정급여형인 국가들은 개인의 연금자산이 더 작다. 스위스와 일부 북유럽 국가(확정급여형 제도)와 같이 기대수명이 높은 국가들은 정반대이다. 마찬가지로 여성의 기대수명이 남성보다 길기 때문에 남녀 공통의 사망률 표를 사용하거나 확정급여형 제도를 가진 모든 국가들에서 여성의 연금자산이 더 높다. 이는 단순히 동일 수준의 연금이 더 긴 노년기 동안 지급될 것으로 예측되기 때문이다. 또한 일부 국가에서는 여성의 연금수급연령이 여전히 남성보다 더 낮고 이로 인해 연금수급기간은 더 길어지게 된다. 연금자산은 연금수급연령의 영향도 받는다. 룩셈부르크에서처럼 확정급여형 제도에서 연금수급연령이 낮으면 특정 급여 수준에서 연금자산이 늘어난다.

OECD 비회원국의 경우 차이가 큰데, 남아프리카공화국은 평균 소득자 남성의 순 연금자산이 개인 소득의 5.0배, 여성이 6.2배에 불과한 반면, 브라질 남성의 순 연금자산은 개인 소득의 20.1배, 여성이 19.1배이다.

정의와 측정

순 연금자산은 연금급여액 흐름의 현재 가치이며 퇴직자가 연금에서 납부해야 하는 세금과 사회보장기여금을

고려한다. 이 값은 개별 국가의 연간 총 개인소득의 배수로 측정하고 표시한다.

연금수급자가 납부하는 세금 및 기여금은 개인이 소득별로 받을 수 있는 의무연금수급액의 조건에 따라 산정한다. 산정은 모든 표준 세금 공제와 세제 혜택, 그리고 연금소득이나 연금수급연령의 납세자에게 주어지는 감면을 고려하여 이루어진다.

국가 세금제도가 연금수급자에게 적용하는 규정에 대한 세부사항은 온라인 "국가별 현황"(http://oe.cd/pag)에서 확인할 수 있다.

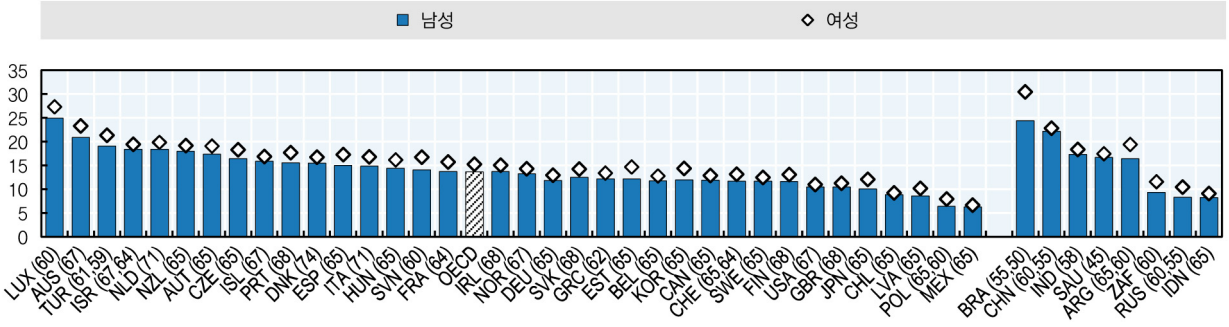
4.15. 소득별 순 연금자산

	개인소득, 평균의 배수							개인소득, 평균의 배수					
	0.5	1	1.5	0.5	1	1.5		0.5	1	1.5	0.5	1	1.5
OECD 회원국		남성			여성		**OECD 회원국**(계속)		남성			여성	
호주	20.9	14.8	12.7	23.3	16.2	13.6	뉴질랜드	17.9	9.6	6.8	19.1	10.2	7.2
오스트리아	17.4	17.3	17.1	19.0	19.0	18.8	노르웨이	13.2	9.9	8.3	14.3	10.7	9.0
벨기에	11.7	12.4	9.4	12.8	13.5	10.2	폴란드	6.4	6.6	6.5	7.9	7.7	7.6
캐나다	11.9	10.2	7.4	12.8	11.0	7.9	포르투갈	15.5	15.1	14.8	17.7	17.1	16.7
칠레	8.8	7.3	7.4	9.2	7.3	7.4	슬로바키아	12.5	12.4	12.3	14.2	14.0	14.0
체코	16.4	11.1	9.0	18.3	12.4	10.1	슬로베니아	14.1	13.9	13.3	16.7	16.4	15.7
덴마크	15.5	11.1	10.5	16.7	11.9	11.3	스페인	15.0	15.4	15.4	17.3	17.8	17.8
에스토니아	12.2	9.5	8.4	14.6	11.4	10.2	스웨덴	11.7	10.3	12.8	12.4	10.9	13.6
핀란드	11.6	11.3	11.3	13.1	12.7	12.7	스위스	11.7	9.1	6.4	13.1	10.2	7.1
프랑스	13.7	14.5	13.7	15.7	16.6	15.7	터키	19.1	19.7	20.4	21.3	21.9	22.7
독일	11.8	10.9	10.8	12.9	12.0	11.8	영국	10.5	5.8	4.1	11.2	6.2	4.4
그리스	12.2	10.8	10.9	13.4	11.8	11.9	미국	10.5	8.6	7.4	11.0	9.0	7.8
헝가리	14.4	14.4	14.4	16.1	16.1	16.1	**OECD**	**13.7**	**11.8**	**10.9**	**15.2**	**13.1**	**12.1**
아이슬란드	15.9	13.9	14.2	16.8	14.7	15.0							
아일랜드	13.7	8.3	6.3	15.0	9.1	6.9	아르헨티나	16.4	15.1	14.8	19.4	17.8	17.4
이스라엘	18.4	13.7	10.0	19.4	14.3	10.4	브라질	24.4	20.1	20.1	30.4	19.1	19.1
이탈리아	14.8	14.9	15.0	16.8	16.8	16.9	중국	22.1	17.6	16.3	22.8	18.1	16.8
일본	10.0	7.6	6.7	12.0	9.2	8.1	인도	17.3	17.3	17.3	18.3	18.3	18.3
한국	12.0	8.5	6.3	14.3	10.1	7.6	인도네시아	8.2	8.2	8.3	9.1	9.1	9.2
라트비아	8.5	9.1	9.1	10.1	10.8	10.7	러시아	8.3	6.1	5.2	10.4	7.3	6.1
룩셈부르크	24.9	22.4	21.2	27.3	24.5	23.2	사우디아라비아	16.7	16.7	16.7	17.4	17.4	17.4
멕시코	6.3	5.3	5.2	6.7	5.3	5.2	남아프리카공화국	9.3	5.0	3.5	11.6	6.2	4.3
네덜란드	18.4	17.6	17.5	19.8	19.0	18.9	EU 28개국	14.5	12.7	12.0	16.1	14.2	13.4

출처: OECD 연금 모형.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634135

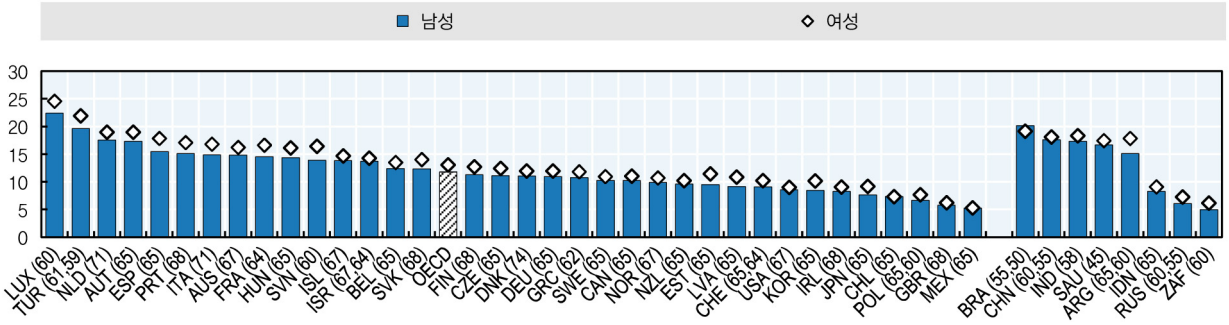
4.16. **저소득자의 성별 순 연금자산**



출처: OECD 연금 모형.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634154

4.17. **평균 소득자의 성별 순 연금자산**



출처: OECD 연금 모형.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634173

다른 연금 프로파일에 대한 총 연금대체율

주요 결과

지표 4.2에 제시된 평균 소득자에 대한 미래 총 대체율은 근로자가 20세부터의 전체 경력기간 내내 동일한 임금을 받는다고 가정한다(기준 시나리오). 여기에서의 지표는 50세까지 임금이 증가하는 임금연령 프로파일(wage-age profile)을 가정한다. 전체 경력 동안의 평균 임금이 내내 평균 임금을 버는 근로자와 동일하다고 가정하고 대체율을 산정한다. 연령에 따른 상대적 임금은 기준 시나리오와 비교해 대체율에 거의 영향을 미치지 않으며 평균 총 대체율이 여전히 53%로 유지된다.

본 간행물 및 이전 판의 모든 분석은 경력기간 내내 오직 동일 수준의 소득을 올리는 개인에만 집중한다. 이러한 접근 방식은 표 4.2의 결과를 생성하는데, 비교를 위해 표 4.18에 다시 제시한다.

경력기간 동안 동일한 소득수준을 유지하는 것은 소득이 일반적으로 낮은 수준으로 시작하여 경력을 쌓는 동안 증가했다가 은퇴 전 낮아질 수 있다는 사실을 설명하지는 않는다.

경력기간 동안 평균 소득이 최종소득수준 뿐만 아니라 위 두 경우에 같다고 가정하기 위해서는 60세 이후 소득도 평균 소득수준이어야 한다. 60세는 OECD 국가에서 2016년 20세에 노동시장에 진입하는 남성이 가장 빨리 공식 은퇴연령이 되는 연령이기 때문에 선택되었다(룩셈부르크와 슬로베니아).

기준 시나리오 내에서 소득은 평균 소득의 일정 비율로 유지되는 반면, 새로운 소득 프로파일에서는 평균 임금 대비 소득 비율을 사용하는데 실질적으로 연간 1.25% 증가하는 것으로 가정한다. 즉 20세에서 50세까지 소득이 약 50%(또는 더 정확하게 37%, 연간 추가 1.25% 비율의 증가에 따름) 연속으로 증가하다가 60세에 평균 수준으로 하락한다. 전체 프로파일은 그림 4.19에 제시한다. 시작점은 평균 소득의 약 80%이며 최고 소득은 평균의 117%이다. 저(고)소득자의 소득 프로파일 역시 평균 소득의 80%*0.5(*1.5)를 시작으로 50세에 평균 소득의 117%*0.5(*1.5)에 해당하는 최고 소득을 기록하며 60세부터 경력을 끝내기 전 평균 소득 0.5(1.5)을 벌어들이는 근로자에 기초한다.

경력기간 동안의 평균 소득은 기준 시나리오와 이 소득 프로파일 시나리오에서 모두 일정하므로 아일랜드, 뉴질랜드, 영국의 대체율도 일정하다. 완전경력 근로자의 경우 급여 수준은 실효적으로 균일하기 때문이다.

OECD 전체 국가의 대체율의 차이는 없지만 약간의 국가 간 차이가 있다.

대체율에 가장 큰 변화가 있는 4개국은 프랑스, 포르투갈, 슬로베니아, 스페인이다. 최고 40년을 사용하는 포르투갈을 제외한 나머지 3개국에서는 연금급여 산정 시 마지막 25년 또는 최고 소득인 24년/25년을 사용한다. 프랑스에서 평균 및 고소득자에 대한 상한선으로 대체율 증가를 제한하고 있음에도 불구하고 마지막 25년의 평균 소득은 기준 시나리오보다 7% 이상 증가하여 결국 대체율이 더 높아진다.

덴마크는 그 반대의 경우로 대체율이 가장 크게 하락한다. 확정기여형 제도에서 경력 시작 시 기여금이 평균 소득자보다 가치가 더 낮기 때문이다. 경력 후반에는 평균 소득자보다 기여금이 더 높아진다고 하더라도 앞선 손실을 완전히 상쇄하지는 못한다.

오스트리아에서는 최고소득자의 대체율이 기본 시나리오의 경우보다 거의 3%p 더 낮은데, 이는 소득 프로파일 시나리오에 적용할 수 있는 기여금에 상한선이 있어 최종 연금액을 감소시키기 때문이다. 또한 상한선은 벨기에의 평균 및 고소득자에게도 적용된다.

정의와 측정

노령연금 대체율은 연금제도가 제공하는 급여가 은퇴 전 주된 소득원이었던 근로소득을 얼마나 효과적으로 대체하는가를 측정한다. 총 대체율은 총 연금수급액을 총 은퇴 전 소득으로 나눈 값으로 정의한다.

종종 대체율은 연금 대 최종소득 비율(은퇴 직전)로 표현하기도 한다. 기본 가정에 따라 근로자들은 경력 전체에 걸쳐 평균 근로자 소득과 동일한 비율의 소득을 올린다. 그러므로 최종 소득은 국가 차원의 소득 증가율에 맞춰 재평가된 생애 평균 소득과 같다. 따라서 최종 소득의 비율로 표현된 대체율은 생애 소득 비율로 표현된 대체율과 동일하다. 그러나 만일 사람들이 나이가 들면서 소득 분포도의 위쪽으로 이동한다면 평균 소득이 퇴직 직전 소득보다 더 낮으므로 은퇴 직전의 소득은 생애 평균 소득보다 높을 것이다. 그러므로 이들의 최종 소득에 대해 산정된 대체율은 낮아질 것이다.

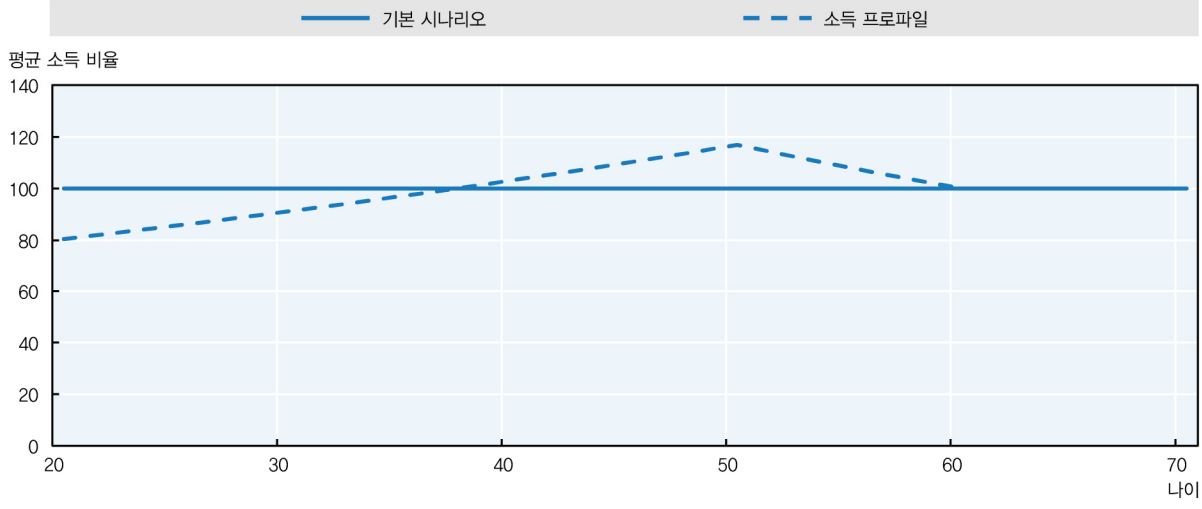
4.18. 소득별 남성의 총 연금대체율

	기본 시나리오			소득 프로파일				기본 시나리오			소득 프로파일		
	0.5	1	1.5	0.5	1	1.5		0.5	1	1.5	0.5	1	1.5
호주	82.8	32.2	32.1	82.2	32.0	31.7	한국	58.5	39.3	28.7	58.4	39.1	28.7
오스트리아	78.4	78.4	78.4	77.8	77.8	75.7	라트비아	47.5	47.5	47.5	47.0	47.0	47.0
벨기에	49.1	48.1	37.6	48.5	46.8	36.4	룩셈부르크	89.5	76.7	72.5	89.0	76.3	72.0
캐나다	54.1	41.0	28.5	53.9	40.3	28.5	멕시코	34.7	26.4	25.1	34.7	26.0	24.6
칠레	39.1	33.5	33.6	38.6	32.7	32.8	네덜란드	98.1	96.9	96.5	97.3	96.1	95.6
체코	74.1	45.8	36.4	73.8	45.7	36.3	뉴질랜드	80.0	40.0	26.7	80.0	40.0	26.7
덴마크	123.4	86.4	79.5	122.4	84.9	78.0	노르웨이	63.6	45.1	36.5	63.3	44.6	36.3
에스토니아	62.0	49.7	45.6	61.4	49.1	45.0	폴란드	31.6	31.6	31.6	31.6	31.6	31.6
핀란드	56.6	56.6	56.6	56.2	56.2	56.2	포르투갈	75.5	74.0	72.6	77.2	75.6	74.3
프랑스	60.5	60.5	54.8	63.7	62.3	55.4	슬로바키아	72.3	64.3	62.2	71.6	63.7	61.6
독일	45.5	38.2	38.2	45.5	37.9	37.1	슬로베니아	44.0	38.1	36.3	46.9	40.6	38.6
그리스	67.4	53.7	49.2	67.0	53.4	48.9	스페인	72.3	72.3	72.3	76.3	76.3	75.5
헝가리	58.7	58.7	58.7	58.2	58.2	58.2	스웨덴	55.8	55.8	64.5	55.3	56.1	64.7
아이슬란드	77.6	69.0	67.9	77.3	68.4	67.4	스위스	56.0	42.1	28.5	55.6	42.2	28.5
아일랜드	68.2	34.1	22.7	68.2	34.1	22.7	터키	69.9	69.9	69.9	68.7	68.7	68.7
이스라엘	99.4	67.8	45.2	98.0	67.8	45.2	영국	44.3	22.1	14.8	44.3	22.1	14.8
이탈리아	83.1	83.1	83.1	82.8	82.8	82.8	미국	48.3	38.3	31.7	48.8	38.8	32.0
일본	47.8	34.6	30.2	47.6	34.4	30.0	OECD	64.9	52.9	48.4	65.0	53.0	48.6

출처: OECD 연금 모형.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634192

4.19. 기본 시나리오 대비 소득 프로파일



StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634211

제 5 장

인구 및 경제적 측면

인구 고령화는 연금정책의 변화와 개혁의 주된 동인이었다. 고령화는 2가지 인구학적 변화의 결과이다. 첫 번째 지표는 지난 50년 동안의 출생아 수와 추이를 살펴본다. 인구 고령화의 두 번째 원인은 기대수명의 증가이다. 출생 시와 65세의 기대수명 변화를 두 번째 지표로 제시한다. 향후 기대수명의 변화 양상에 대해서도 간략히 논의한다. 세 번째 지표는 인구통계학적 부양률로 측정된 고령화 정도를 살펴본다. 이는 생산가능인구 수 대비 65세 이상 인구 수를 말한다. 네 번째 지표는 고령 근로자의 고용률을 살펴본다. 다섯 번째 지표는 사람들이 노동시장을 떠나는 연령, 즉 "노동시장 실질 은퇴연령"에 대한 수치를 제시한다. 은퇴 이후 예상되는 년수를 측정한 마지막 지표는 기대수명과 노동시장 실질 은퇴연령을 결합한 것이다.

이스라엘 통계자료는 해당 이스라엘 당국이 제공하였다. OECD가 이스라엘 당국이 제공한 자료를 이용하는 것은 국제법에 따른 골란고원, 동예루살렘, 서안지역 이스라엘 정착촌의 지위에 영향을 주지 않는다.

출산율

주요 결과

2015년에 35개 OECD 회원국 중 33개국에서 합계 출산율은 약 2.1의 대체수준, 즉 총 인구 수를 현상 유지하는 데 필요한 아동 수를 밑돌았다. 이에 대한 예외 국가는 합계 출산율이 2.93인 이스라엘과 2.14인 멕시코이다. OECD 회원국의 2/3 이상에서 2000년대 초반 이후 출산율이 약간 상승했다. 출산율은 연금제도에 큰 영향을 미치는데 출산율이 기대수명과 함께 인구 고령화의 결정요인이기 때문이다. 1960년 이후 각 국가의 출산율은 꾸준히 수렴되어 왔으며, 다음 몇 십 년 동안 지속될 것으로 예상된다.

2015년 OECD 국가에서 출산율은 평균 1.71로 인구 대체를 보장하는 수준을 훨씬 밑돌고 있다. 출생아가 감소하는 추세는 1950년대 후반부터 계속되어 왔으나 평균적으로 2000년쯤에 하락 추세가 멈추었다. 출산율 하락은 개인의 생활방식 및 가족구성의 변화뿐만 아니라 노동시장 불안정, 적절한 주택 확보의 어려움, 감당할 수 없는 양육비 등 일상생활의 제약에 의한 것이다.

여성이 낳고 싶어하는 자녀 수와 실제로 낳는 자녀 수 사이의 (벌어지고 있는) 격차는 이러한 제약사항의 영향을 일부 보여주고 있다.

또 다른 영향은 동거와 출산 규범에 관한 여성의 열망의 변화에 의한 것인데, 특히 일본과 한국 등 결혼과 출산의 상관관계가 강한 국가들에서 나타나는 현상이다. 그러나 미혼 남성과 여성의 출산 패턴 역시 변화가 있었다. 예를 들면 프랑스, 아이슬란드, 노르웨이, 스웨덴에서는 현재 출생아의 절반 이상이 혼외자이다. OECD 국가에서 평균 혼외 출생 비율은 전체의 1/3 정도이다.

지난 50년 동안 OECD 국가의 출산율은 꾸준히 수렴되어 왔다. 1960년 멕시코와 터키의 출산율은 OECD 평균 출산율의 약 2배였던 반면, 헝가리와 라트비아의 OECD 평균 출산율의 절반에도 미치지 못했으며 전체 표준편차는 1.2였다. 이것이 시간이 지나면서 크게 감소하여 2015년에는 0.3까지 하락하였으며 2060년에는 단 0.1이 될 것으로 예상된다.

2000년 이후 평균적으로 OECD 국가의 출산율이 아주 미미하게 상승해왔다. 그러나 이러한 상승은 몇몇 국가에서 상당히 높게 나타났는데, 체코, 슬로베니아, 라트비아에서 0.4를 기록하였다.

최근의 이러한 출산율 상승은 매우 더디지만 계속될 것으로 가정되며 UN 국가인구전망(United Nations Population Prospects)에 따르면 2060년까지 OECD 평균은 1.80이 될 것으로 예상된다.

저출산율은 사회적, 경제적 파급효과가 크다. 첫째, 각 세대별 가임연령 여성 수가 감소함에 따라 출산율이 2.1 이하로 내려가면서 인구 감소가 더욱 강화될 수 있다. 둘째, 노인을 위한 연금과 의료 서비스의 재원 마련을 위해 생산가능인구가 부담해야 할 세금이 커진다. 마지막으로 노동인구 역시 고령화되므로 기술 변화에 대한 적응력이 떨어져 생산성이 감소하고 경제성장이 저하될 수 있다.

기타 주요 국가들 중에는 아르헨티나, 인도, 인도네시아, 사우디아라비아, 남아프리카공화국이 모두 현재 2.1의 대체 수준을 훨씬 넘는 출산율을 보이고 있다. 그럼에도 불구하고, 이들 국가의 출산율은 2030년까지 대체율 이하로 떨어질 것으로 예측된다.

정의와 측정

합계 출산율은 여성 1명이 가임 기간이 끝날 때까지 생존해 있고, 매 연령에서 자녀를 출산할 가능성이 현재의 연령별 출산율과 일치한다면 이 여성이 출산하게 될 자녀 수를 의미한다. 합계 출산율은 일반적으로 5년 단위로 정의된 연령별 출산율을 합하여 산정한다. 이주가 없고 사망률에 변화가 없다는 가정 하에 합계 출산율이 여성 1명당 자녀 2.1명(즉 대체 수준)이면 인구는 대체로 안정적으로 유지된다.

참고문헌

d'Addio, A.C. and M. Mira d'Ercole (2005), "Trends and Determinants of Fertility Rates: The Role of Policies", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 27, OECD Publishing, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/880242325663.

5.1. 1960~2060년 합계 출산율

	1960년	1970년	1980년	1990년	2000년	2010년	2015년	2030년	2060년
OECD 회원국									
호주	3.27	2.54	1.91	1.86	1.77	1.89	1.83	1.77	1.77
오스트리아	2.78	2.04	1.60	1.48	1.38	1.45	1.51	1.63	1.75
벨기에	2.65	2.01	1.60	1.61	1.68	1.78	1.80	1.83	1.86
캐나다	3.68	1.98	1.63	1.69	1.52	1.61	1.56	1.60	1.72
칠레	4.95	3.58	2.70	2.43	2.03	1.82	1.76	1.72	1.76
체코	2.21	2.21	1.97	1.65	1.19	1.48	1.57	1.72	1.82
덴마크	2.58	1.96	1.43	1.75	1.76	1.73	1.76	1.81	1.85
에스토니아	1.94	2.15	2.09	1.63	1.39	1.59	1.66	1.77	1.83
핀란드	2.66	1.62	1.69	1.82	1.75	1.77	1.78	1.80	1.83
프랑스	2.83	2.30	1.87	1.71	1.88	1.98	1.97	1.96	1.95
독일	2.47	1.71	1.46	1.30	1.35	1.43	1.47	1.57	1.68
그리스	2.29	2.53	2.06	1.42	1.33	1.34	1.30	1.43	1.66
헝가리	1.81	2.04	1.81	1.74	1.30	1.33	1.40	1.53	1.67
아이슬란드	3.94	2.87	2.23	2.19	1.99	1.98	1.92	1.82	1.78
아일랜드	4.07	3.82	2.76	1.91	1.97	2.00	1.98	1.95	1.93
이스라엘	3.85	3.81	3.13	2.93	2.91	3.04	2.92	2.61	2.17
이탈리아	2.50	2.32	1.52	1.27	1.30	1.43	1.49	1.62	1.74
일본	2.03	2.13	1.76	1.48	1.30	1.41	1.48	1.62	1.74
한국	5.60	4.00	2.23	1.68	1.21	1.23	1.32	1.52	1.70
라트비아	1.88	2.00	2.03	1.63	1.29	1.50	1.57	1.70	1.80
룩셈부르크	2.40	1.72	1.47	1.66	1.65	1.55	1.59	1.68	1.76
멕시코	6.75	6.71	4.37	3.23	2.61	2.29	2.14	1.81	1.72
네덜란드	3.17	2.10	1.51	1.59	1.74	1.73	1.75	1.79	1.82
뉴질랜드	3.85	2.84	1.97	2.07	1.95	2.04	1.97	1.85	1.79
노르웨이	2.90	2.35	1.69	1.89	1.81	1.82	1.83	1.84	1.86
폴란드	2.72	2.23	2.31	1.95	1.26	1.33	1.29	1.41	1.65
포르투갈	3.19	2.83	2.01	1.48	1.45	1.28	1.24	1.38	1.64
슬로바키아	2.91	2.51	2.27	1.87	1.22	1.39	1.46	1.61	1.74
슬로베니아	2.34	2.20	1.93	1.33	1.21	1.58	1.64	1.75	1.83
스페인	2.81	2.85	1.88	1.28	1.29	1.33	1.39	1.52	1.66
스웨덴	2.31	1.91	1.64	2.01	1.67	1.90	1.91	1.92	1.93
스위스	2.60	1.87	1.54	1.54	1.41	1.53	1.55	1.60	1.67
터키	6.20	5.39	4.11	2.90	2.37	2.12	2.02	1.83	1.74
영국	2.81	2.01	1.78	1.78	1.66	1.88	1.87	1.86	1.86
미국	3.23	2.03	1.80	2.03	2.04	1.88	1.89	1.90	1.92
OECD	**3.15**	**2.60**	**2.05**	**1.82**	**1.65**	**1.70**	**1.70**	**1.74**	**1.79**
아르헨티나	3.09	3.15	3.15	2.90	2.52	2.35	2.27	2.07	1.86
브라질	6.00	4.68	3.82	2.72	2.13	1.78	1.70	1.61	1.68
중국	6.20	4.77	2.55	1.90	1.55	1.60	1.63	1.71	1.77
인도	5.89	5.41	4.68	3.83	3.14	2.44	2.30	2.02	1.79
인도네시아	5.62	5.30	4.11	2.90	2.53	2.45	2.32	2.04	1.84
러시아	2.55	2.03	2.04	1.55	1.30	1.70	1.75	1.84	1.89
사우디아라비아	7.26	7.30	7.02	5.55	3.65	2.73	2.48	2.02	1.71
남아프리카공화국	6.00	5.50	4.60	3.34	2.75	2.55	2.41	2.11	1.84
EU 28개국	2.60	2.24	1.90	1.66	1.47	1.56	1.59	1.68	1.78

출처: UN 세계인구전망(World Population Prospects) - 2017 개정판.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634230

기대수명

주요 결과

기대수명의 획기적인 증가는 지난 한 세기 동안 가장 위대한 성과 중 하나이다. 수명은 계속해서 길어지고 있으며 이러한 추세는 지속될 것으로 예측된다. 2015~2020년에 출생 시 기대수명은 남성이 평균 78.3세, 여성이 83.4세였다. 여성의 경우 일본(87.2세)의 기대수명이 가장 길었고 터키(79.3세)가 가장 짧았다. 남성의 경우 출생 시 기대수명은 아이슬란드(81.6세)가 가장 길었고 라트비아(69.7세)가 가장 짧았다. OECD 국가에서 향후 45년 동안 65세 여성의 기대수명은 평균 4.2년 증가할 것으로 예상되며, 남성의 경우는 4.6년 증가할 것으로 예상된다.

고령자의 기대수명은 웰빙에 특히 중요하지만 연금제도의 재정 측면에도 영향을 미친다. 2015~2020년에 OECD 회원국에서 평균적으로 65세 여성이 추가로 21.3년을 더 사는 것으로 예상되었고 2060~2065년에 25.5년까지 증가할 것으로 예상된다. 동일 연령의 남성은 2015~2020년까지 18.2년을 더 살고, 2060~2065년에 4.5년이 늘어나 22.8년을 더 살 것으로 예상된다. 고령인구 기대수명의 성별 격차는 다음 45년 동안 약간 감소할 것으로 예상된다(OECD 국가 평균 3.1년에서 2.7년으로 감소).

고령자의 기대수명은 OECD 국가 간 차이가 크다. 일본 여성은 2060~2065년에 65세가 되고 나서 29.0년을 더 살 것으로 예측되며 한국이 28.1년으로 그 뒤를 따른다. 반면 헝가리 여성은 22.3년, 라트비아는 22.4년을 살 것으로 예상된다.

남성의 경우는 여성보다는 국가별 편차가 작다. 이스라엘은 2060~2065년에 65세 기대수명이 가장 길고(24.2년) 아이슬란드, 스위스(24.1년)가 그 뒤를 따른다. 반면 라트비아 남성은 추가로 18.3년, 헝가리 남성은 19.3년을 더 살 것으로 예상되어 최하위를 기록하였다.

65세 기대수명의 성별 격차는 2060~2065년에 거의 모든 OECD 국가에서 여성이 2~4년을 더 사는 것으로 나타난다. 일본과 한국에서는 성별 격차가 거의 5년에 달해 더 크다. 반면 아이슬란드(1.5년), 뉴질랜드와 영국(1.6년)의 성별 격차가 가장 작다.

이러한 추세를 고려하여 많은 OECD 국가에서는 연금 수급연령을 이미 연장했거나 연장할 계획이다(제1장 "최근 연금 개혁" 참조). 그 외 다른 국가에서는 수명이 길어지면서 연금 수준도 자동으로 조정되는 요소를 연금제도에 도입하였다. 전반적인 수명 증가는 생활수준의 향상 때문이기도 하지만 질 좋은 의료 서비스를 쉽게 받게 된 것도 원인이다.

주요 OECD 비회원국을 살펴보면, 기대수명이 일반적으로 OECD 회원국보다 더 낮다. 출생 시 기대수명은 남아프리카공화국 남성의 경우 60.2세, 여성의 경우 67.2세로 단연코 가장 낮다. 출생 시 기대수명이 가장 높은 국가는 여성의 경우 아르헨티나 80.5세, 남성의 경우 중국 75.0세이다. 65세의 기대수명은 인도네시아 여성이 14.4년, 남아프리카공화국 남성의 경우 11.5년으로 가장 낮다. 2060~2065년에 65세인 브라질 여성이 24.4년, 남성이 21.2년으로 가장 오래 살 것이다. 이와 대조적으로 남아프리카공화국 남성은 14.4년, 여성은 17.7년만 더 살 것이다.

상기 수치는 기대수명을 나타내는데, 특정 시기(여기서는 2015~2020년 또는 2060~2065년)에 다른 연령, 즉 다른 출생 인구집단에 속한 사람들에 대한 사망률에 근거하여 해당 시기의 (현재 또는 예상) 기대수명을 측정한다. 반면 인구집단 기대수명은 다른 연령대에서 동일한 출생 인구집단에 적용되는 예상 사망률에 근거한다. 그러므로 인구집단 기대수명은 특정 출생 인구집단에 유리한 지속적 향상(2015~2020년 또는 2060~2065년 이후)을 고려한다. 평균적으로 이러한 인구집단 추산치는 2060~2065년에 65세인 여성의 경우 1.5년이 추가되며 남성의 경우 1.1년이 추가된다.

정의와 측정

기대수명은 특정 연령의 사람들이 특정 연도에 특정 국가의 연령 및 성별에 따른 사망률을 경험할 경우 생존할 것으로 기대할 수 있는 평균 년수로 정의한다. 이 경우는 2015~2020년, 2060~2065년을 기준으로 삼았다. 수명을 결정하는 요인은 느리게 변하므로 기대수명은 장기간에 걸쳐 분석하는 것이 가장 좋다. 인구집단 기대수명은 특정

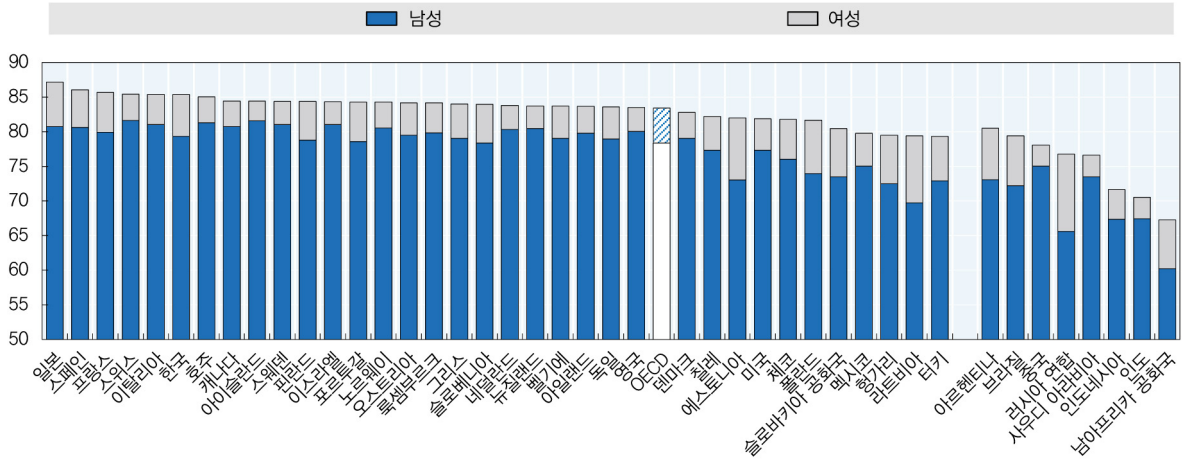
인구집단에 대한 사망률 추산의 예상 변화를 고려한다.

참고문헌

OECD (2017), *Preventing Ageing Unequally*, OECD Publishing, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/231747416062.

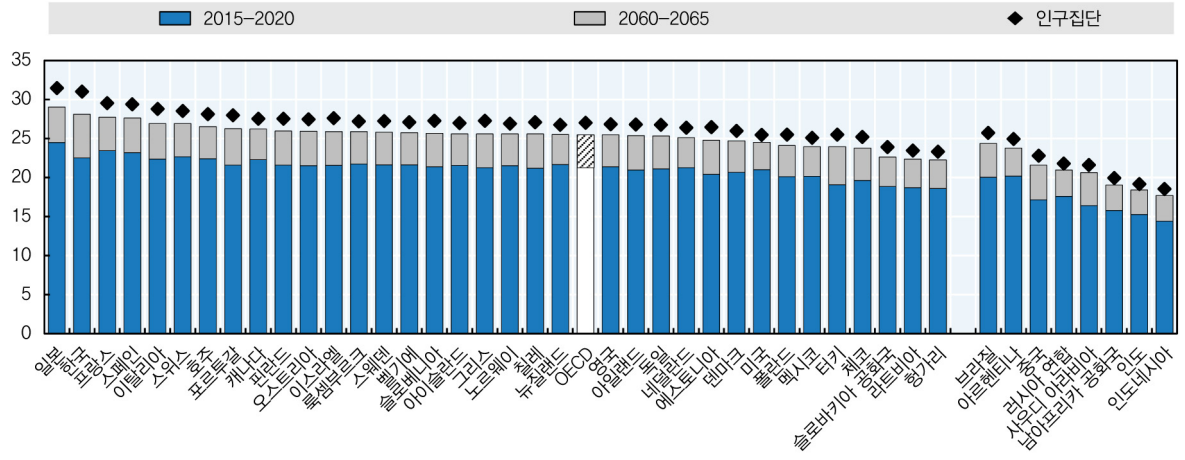
Whitehouse, E.R. (2007), "Life-expectancy Risk and Pensions: Who Bears the Burden?", *OECD Social, Employment and Migration Working Paper No. 60*, OECD Publishing, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/060025254440.

5.2. **2015~2020년 출생한 남성과 여성의 출생 시 기대수명(년)**



StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634249

5.3. **2015~2020년 및 2060~2065년 65세 여성의 예상 기대수명(년)**



StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634268

5.4. **2015~2020년 및 2060~2065년 65세 남성의 예상 기대수명(년)**

출처: UN 세계인구전망(World Population Prospects) – 2017 개정판.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634287

노인부양비

주요 결과

인구통계학적 노인부양비(old-age dependency ratio)는 연령 기준을 일정하게 하여 계산할 때 2075년에 현재의 2배가 된다. 인구 고령화는 최근 몇 년간 시행된 일련의 연금 개혁의 주된 이유이다. 2015년, OECD 국가 평균적으로 생산가능인구(20~64세) 100명당 65세 이상 노인이 28명이었다. 노인부양비는 2050년에 14로 나타났고, 2075년에는 58에 이르면서 50년 이내에 또 다시 2배가 될 것으로 예상된다.

2015년에 인구학적으로 가장 고령화된 OECD 국가는 일본으로 부양비는 47이었다(100명의 생산가능인구가 65세 이상 노인 47명을 부양한다는 것을 의미함). 핀란드, 독일, 이탈리아의 부양비도 35~38로 높다. 2075년에 부양비는 한국이 79, 일본이 76, 포르투갈이 75, 그리스가 73에 이를 전망이다.

이와 대조적으로 멕시코와 터키는 가장 젊은 국가로 부양비가 각각 11과 13을 나타내며, 칠레가 그 뒤를 이어 18을 나타냈다. 2075년에 칠레의 부양비는 OECD 평균 58을 훨씬 초과할 것이며(69), 멕시코와 터키가 각각 55와 54로 평균에 근접할 것이다.

OECD 영어권 국가 5개국 가운데 4개국(호주, 캐나다, 아일랜드, 미국)에서 22~26의 상대적으로 낮은 부양비를 보였다. 이는 부분적으로 근로자의 유입 덕분이며 아일랜드와 미국의 출산율은 현재 대체율에 약간 못 미친다. 현재 젊은 인구를 보유한 다른 국가는 아일랜드와 슬로바키아로 각각 23과 21의 부양비를 기록했다. 두 국가가 빠르게 고령화할 것으로 전망됨에 따라 부양비는 2075년에 OECD 평균에 매우 근접하게 될 것이다. 폴란드는 훨씬 더 빠르게 고령화되어 같은 기간 동안 부양비가 24에서 70이 될 것이다.

부양비의 변화는 사망률, 출산율, 이민에 따라 달라진다. OECD 국가들은 기대수명이 지속적으로 증가했으며 대부분의 전문가들은 이 추세가 계속될 것으로 예측하고 있는데, 이는 노인인구와 연금수급자 역시 증가함을 의미한다.

그 외에 출산율도 크게 감소했는데 이로 인해 결국 노동시장에 진입하는 근로자 수가 크게 감소하게 된다. 예를 들어 1980년경에 OECD 평균 출산율이 대체 수준 이하로 떨어졌는데, 이는 한 세대의 인구 수가 감소함을 의미한다. 그러나 미래에 출산율이 어떻게 변화할 지는 상당히 불확실하다.

OECD 전체적으로 부양비의 증가는 미래에도 계속될 것으로 예측된다. 그러나 인구통계학적으로 젊은 국가들이 좀 더 빠른 속도로 고령화되고 있어서 OECD 국가 간에 상당한 수렴이 예상된다.

지금까지 OECD 국가 중 가장 빠른 인구 고령화가 이루어질 것으로 예상되는 국가는 한국이다. 한국의 부양비는 1950년 6에서 2075년 79로 증가할 전망이다. 이에 따라 한국은 2015년 OECD에서 네 번째로 젊은 국가에서 2075년 가장 늙은 국가가 될 것으로 예상된다.

EU 28개국의 양상은 대체로 OECD 평균을 따르게 된다. 유럽 국가들은 이미 OECD 평균보다 약간 더 고령화되어 있다. 2015년 EU 28개국의 부양비는 30인데 OECD의 부양비는 28이었다. 2075년까지 EU의 부양비는 58이 될 전망이다.

다른 비OECD 주요 국가들은 모두 OECD 평균보다 낮은 부양비를 보이고 있다. 그러나 이들 중 많은 수가 향후 수십 년간 급속한 인구 고령화를 맞게 된다. 예를 들어 브라질과 중국의 부양비는 현재 각각 약 13과 14에서 2075년에서는 62와 66으로 증가할 전망이다. 예측 기간이 끝날 무렵에는 남아프리카공화국만이 유일하게 인구학적으로 OECD의 현재 평균에 매우 근접한 가장 젊은 국가가 될 전망이다. 남아프리카공화국의 부양비는 29이며, 인도네시아가 31을 기록하여 그 뒤를 따를 것이다.

정의와 측정

인구학적 노인부양비는 20~64세인 생산가능인구 100명당 65세 이상 노인의 수로 정의한다.

여기에 사용된 노인부양비의 예상은 가장 최신의 "중위 가정(medium-variant)" 인구추계를 토대로 한다. 이 자료는 UN 세계인구전망 2017년 개정판(United Nation, *World Population Prospects – 2017 Revision*)에서 발췌하였다.

5.5. 인구통계학적 노인부양비: 과거 및 예측값, 1950~2075년

	1950년	1975년	2000년	2015년	2025년	2050년	2075년
OECD 회원국							
호주	14.0	16.0	20.6	25.0	31.2	41.2	48.4
오스트리아	17.3	27.1	24.9	30.5	37.1	59.4	63.1
벨기에	18.1	25.2	28.3	30.6	37.1	51.0	54.0
캐나다	14.0	15.4	20.5	26.1	36.2	48.1	54.5
칠레	8.6	11.3	13.1	17.0	23.6	43.0	61.2
체코	13.9	22.7	21.9	28.8	37.1	58.9	55.6
덴마크	15.6	23.7	24.2	33.0	37.7	45.3	53.4
에스토니아	19.3	21.2	25.0	31.0	39.2	56.3	59.0
핀란드	11.9	18.1	24.8	35.0	44.0	48.8	54.7
프랑스	19.5	24.5	27.3	33.3	40.9	52.3	55.8
독일	16.2	26.5	26.5	34.8	41.4	59.2	63.1
그리스	12.4	20.9	26.7	33.0	39.2	73.4	75.2
헝가리	13.2	21.3	24.5	27.9	36.6	52.4	57.6
아이슬란드	14.1	18.1	20.2	23.1	31.5	45.7	58.4
아일랜드	20.9	21.4	18.0	22.3	29.0	49.9	50.9
이스라엘	7.1	15.2	18.8	21.1	25.2	32.1	39.4
이탈리아	14.3	21.6	29.2	37.8	45.6	72.4	67.0
일본	9.9	12.7	27.3	46.2	54.4	77.8	75.3
한국	6.3	8.2	11.2	19.4	31.7	72.4	78.8
라트비아	18.1	21.9	25.1	31.5	39.0	52.3	52.0
룩셈부르크	15.8	22.6	22.9	22.0	26.4	42.0	47.1
멕시코	7.9	9.6	10.0	11.4	14.8	32.2	53.7
네덜란드	13.9	19.3	21.9	30.2	39.0	53.0	59.7
뉴질랜드	16.3	16.9	20.3	25.1	32.5	43.6	54.5
노르웨이	16.0	24.9	25.9	27.4	32.5	43.1	51.2
폴란드	9.4	17.1	20.1	24.3	36.4	60.8	73.3
포르투갈	13.0	19.6	26.8	34.6	42.4	73.2	77.6
슬로바키아	11.9	18.3	18.6	21.5	31.4	53.9	58.0
슬로베니아	12.5	19.0	22.4	28.8	41.1	66.8	60.2
스페인	12.8	19.0	26.9	30.6	38.6	77.5	70.4
스웨덴	16.8	26.3	29.5	33.8	38.2	45.5	51.6
스위스	15.8	21.5	24.9	29.0	35.4	54.6	58.1
터키	6.5	10.0	11.4	13.4	17.3	36.2	54.8
영국	17.9	25.5	27.0	31.0	35.9	48.0	53.0
미국	14.2	19.7	20.9	24.6	32.9	40.3	49.3
OECD	**13.9**	**19.5**	**22.5**	**27.9**	**35.2**	**53.2**	**58.6**
아르헨티나	7.5	14.1	18.6	19.5	21.8	31.8	44.6
브라질	6.5	8.0	9.3	13.0	18.3	40.1	62.3
중국	8.5	8.8	11.4	14.5	22.3	47.9	58.8
인도	6.4	7.6	8.7	10.0	12.7	22.0	37.0
인도네시아	8.6	7.9	8.7	8.7	11.6	23.1	32.5
러시아	8.7	15.5	20.4	20.7	30.1	40.0	37.6
사우디아라비아	7.5	7.6	6.1	4.8	7.5	27.4	40.6
남아프리카공화국	8.5	8.1	7.8	9.0	11.1	17.8	29.0
EU 28개국	14.7	21.2	24.3	29.9	37.5	55.9	59.7

주: 인구통계학적 노인부양비는 20~64세 생산가능인구 100명당 65세 이상 노인의 수로 정의한다.
출처: UN 세계인구전망(World Population Prospects) – 2017 개정판.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634306

고령 근로자의 고용률

주요 결과

고용률은 모든 OECD 국가에서 연령이 높아짐에 따라 하락한다. 2016년에 55~59세 인구의 OECD 평균 고용률은 69.6%였으나 60~64세 인구는 46.3%, 65~69세 인구는 20.9%였다. OECD 12개국에서 고용률이 55세 이상의 모든 연령집단에서 OECD 평균보다 높았으나 OECD 10개국에서 모든 연령집단에서 OECD 평균보다 낮았다. OECD 국가 대부분에서 2000년 이후 55~64세 고용률이 향상되어 2000년 44.0%에서 2016년 58.4%로 상승하였다.

OECD에서 55~69세 인구의 고용률은 국가 간 격차가 크다. 2016년 아이슬란드는 55~59세 인구의 고용률이 86%로 가장 높았고 60~64세 인구의 고용률은 83%를 넘었다. 65~69세 인구의 고용률은 56%였다. 대조적으로 그리스와 터키의 고용률이 가장 낮았는데, 55~59세 인구의 고용률은 각각 47%와 38%였다.

덴마크, 핀란드, 독일에서 고용률은 55~59세 인구의 경우 OECD 평균(69.6%)보다 훨씬 높은 75~81%를 기록했다. 그러나 고용률은 인구가 고령화되면 급격히 하락하여 65~69세 인구의 경우 OECD 평균보다 낮다. 프랑스의 고용률은 55~59세 인구의 경우 OECD 평균에 가깝지만 60세 이상의 경우 급격히 하락하여 평균보다 훨씬 낮다. 이와 대조적으로 멕시코에서는 55~59세의 고용률이 OECD 평균보다 낮지만 60~64세 연령층과 65~69세 연령층의 고용률은 OECD 평균보다 높다.

오스트리아, 벨기에, 그리스, 이탈리아, 룩셈부르크, 폴란드, 포르투갈, 슬로베니아, 스페인, 터키 등 다수의 유럽 국가에서 관측 대상인 모든 연령집단의 고용률이 OECD 평균보다 낮다.

2000년 이후 OECD 국가 대부분에서 55~64세 인구의 고용률이 향상되었다. 평균적으로 14%p 증가하여 2000년 44.0%에서 2016년 58.4%로 상승하였다. 그에 비해 25~54세 연령집단의 고용률은 2000년 76.8%에서 2016년 79.5%로 상승하였다. 55~64세 연령집단의 경우 가장 큰 폭의 상승은 독일에서 발생하여, 2000년에 상대적으로 낮은 수준인 38%에서 2014년 69%까지 증가했다. 주로 경제위기 때문에 그리스와 터키에서 2000~2016년에 55~64세의 고용률이 하락했다.

정의와 측정

고용률은 이용할 수 있는 노동자원(노동이 가능한 사람)의 범위의 측정으로 정의하며, 총 인구 대비 고용된 인구 비율로 계산한다. 고용 인구는 이전 주에 최소 1시간 동안 유급 고용으로 근무를 했거나 직업이 있지만 조사 대상 주 동안 결근한 것으로 보고한 15세 이상 인구이다.

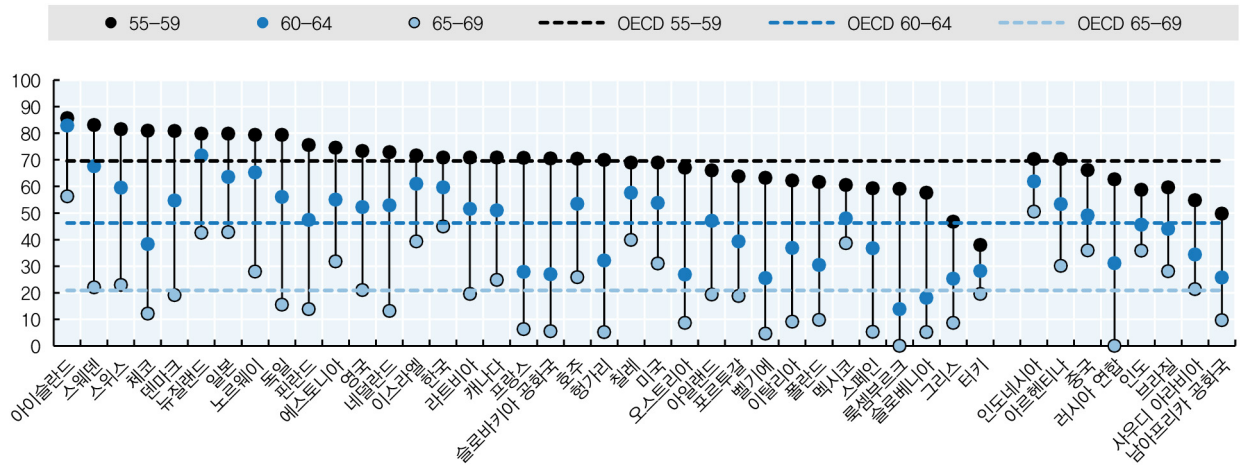
참고문헌

OECD review on Ageing and Employment Policies: *Working Better with Age* reports on Denmark, France, Netherlands, Norway, Poland and Switzerland (see *www.oecd.org/els/employment/olderworkers*).

OECD (2017), *OECD Employment Outlook 2017* OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2017-en*.

Sonnet, A., H. Olsen and T. Manfredi (2014), "Towards More Inclusive Ageing and Employment Policies: The Lessons from France, the Netherlands, Norway and Switzerland", *De Economist*, Vol. 162, December.

5.6. 2016년 55~59세, 60~64세, 65~69세 근로자의 고용률

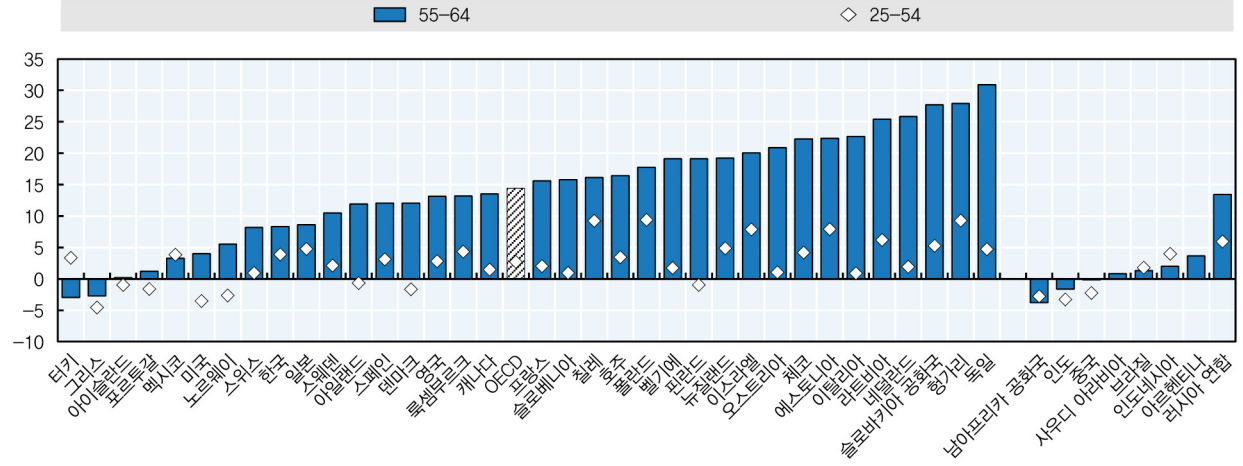


출처: OECD Employment database.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634325

5.7. 2000~2016년 고령 근로자의 고용률 변화

55~64세 고령 근로자의 고용률 %p 증감률, 2000~2016년



출처: OECD.Stat.

StatLink http://http://dx.doi.org/10.1787/888933634344

노동시장 실질 은퇴연령

주요 결과

2016년 OECD 국가의 노동시장 평균 실질 은퇴연령은 남성의 경우 65.1세, 여성의 경우 63.1세였다. OECD 국가의 노동시장 평균 실질 은퇴연령은 남성의 경우 공식 은퇴연령보다 10개월 높았고 여성의 경우는 공식 은퇴연령보다 2개월 높았다. 실질 은퇴연령이 가장 낮은 국가는 남성의 경우 프랑스 60.0세, 여성의 경우 슬로바키아 59.5세이다. 가장 높은 실질 은퇴연령은 한국으로, 남성이 72.0세, 여성이 72.2세였다.

OECD 평균에 따르면 남성의 노동시장 공식 은퇴연령은 실질 은퇴연령보다 0.8세 낮았고 여성의 경우 0.2세 낮았다. 그러나 국가 간에 상당한 차이가 있다. 이탈리아 남성의 경우 실질 은퇴연령이 공식 은퇴연령보다 4.4년 낮았고, 벨기에 여성의 경우 5.3년 낮았다. 이와 대조적으로 한국에서 노동시장 실질 은퇴연령은 남성과 여성 모두 공식 은퇴연령보다 상당히(11년) 더 높았다.

20세에 노동시장에 진입한 사람의 공식 은퇴연령은 2016년 OECD 평균 남성의 경우 64.3세, 여성의 경우 63.4세였다. OECD 11개국에서 은퇴연령 간 성별 격차가 존재한다. 이들 국가 대다수에서 여성의 은퇴연령이 증가하여 남성의 은퇴연령에 근접할 것이며 칠레, 이스라엘, 폴란드, 스위스만이 여성의 은퇴연령이 더 낮게 유지될 전망이다.

OECD 35개국 가운데 실질 은퇴연령이 공식 은퇴연령보다 더 낮은 국가는 여성의 경우 20개국, 남성의 경우 15개국이며, 13개국은 남성과 여성의 실질 은퇴연령이 모두 공식 은퇴연령보다 더 낮았다. 또한 공식 은퇴연령과 실질 은퇴연령 간 관계가 항상 간단한 것은 아니다. 예를 들어, 칠레에서 여성은 평균 약 68세까지 일하지만 공식 은퇴연령은 확정기여형 연금의 경우 겨우 60세이다. 이탈리아의 경우 여성은 65세 7개월이 공식 은퇴연령이지만 실질적으로 61세에 노동시장에서 은퇴한다.

평균적으로 남성의 실질 은퇴연령은 65.1세, 여성은 63.6세이다. 에스토니아, 프랑스, 한국, 스페인, 터키에서만 여성의 노동시장 실질 은퇴연령이 남성보다 높다. 에스토니아에서 여성은 남성보다 0.5년 늦게 노동시장을 은퇴하는 반면, 프랑스, 한국, 스페인, 터키에서는 3~4개월 늦게 은퇴한다. 다른 모든 OECD 국가에서 남성이 여성보다 늦게 노동시장에서 은퇴하는데 멕시코와 포르투갈에서 가장 큰 격차(4.2년)를 나타냈다.

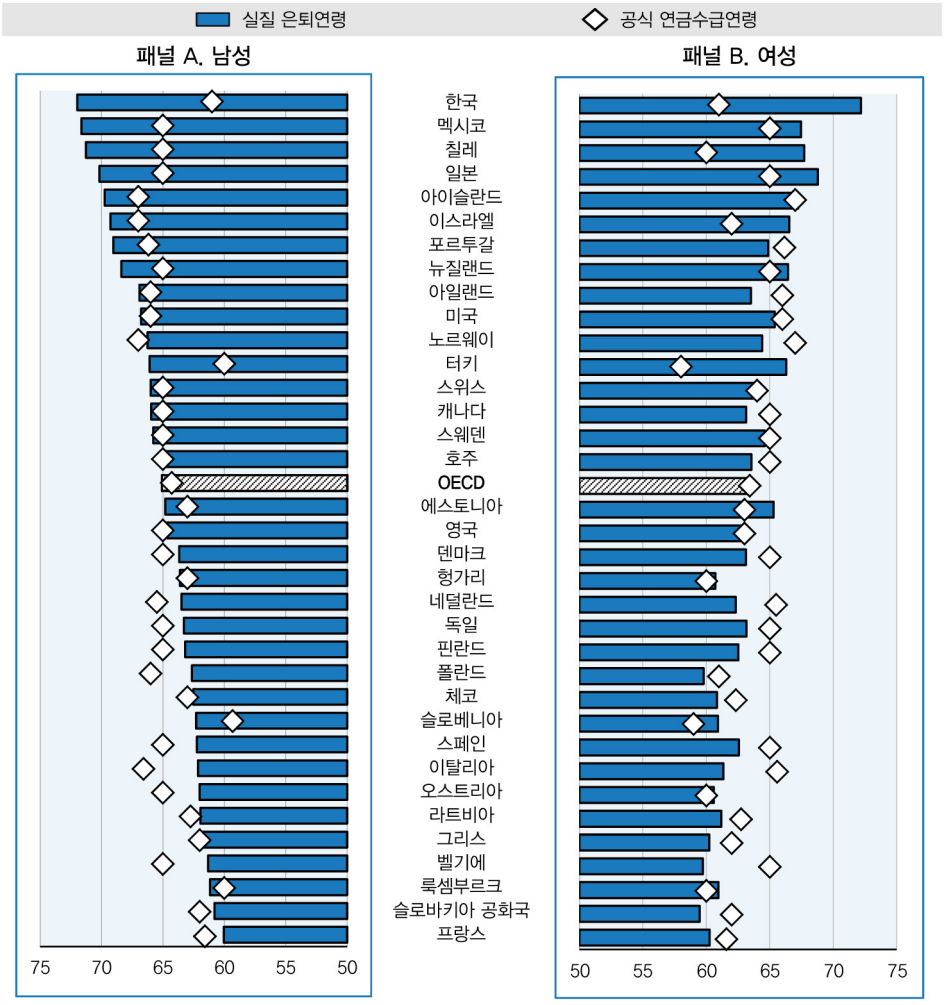
실질 은퇴연령은 여성의 경우 1990년대 후반, 남성의 경우 2000년대 초반까지 몇 십년 동안 하락 추세를 보였다. 1970년에 평균 실질 은퇴연령은 남성의 경우 68.4세, 여성의 경우 66.5세였다. 이에 비해 2000년 노동시장 실질 은퇴연령은 남성이 63.1세, 여성이 61.0세였는데, 국가 간 차이가 매우 커서 남성의 최저연령은 헝가리의 58.3세, 최고연령은 멕시코의 74.6세였다. 여성의 경우 역시 헝가리 55.8세, 멕시코 69.8세로 다양했다. 2000년 이후 실질 은퇴연령은 헝가리와 포르투갈 남성의 경우 5년 이상 증가하였으며, 에스토니아, 한국, 뉴질랜드 여성은 6년 이상 증가하였다. 터키는 9년 이상 증가하였다.

정의와 측정

평균 실질 은퇴연령은 40세 이상 근로자의 노동시장 평균 은퇴연령으로 정의한다. 인구의 연령구조에서 구성효과(compositional effects)를 추출하기 위해 노동력 수준이 아닌 노동 참여의 증감률을 사용하여 노동시장 은퇴를 추정하였다. 이 증감률은 각 (합성) 인구집단을 5년 단위 연령집단으로 나누어 산출하였다.

공식 은퇴연령은 20세에 노동시장에 진입한 것으로 가정하여 2016년 모든 연금제도의 수급연령으로 정의한다. 이 연령은 제3장 3.4 “현재 연금수급연령” 지표와 일치한다.

5.8. 2016년 노동시장 평균 실질 은퇴연령과 공식 연금수급연령

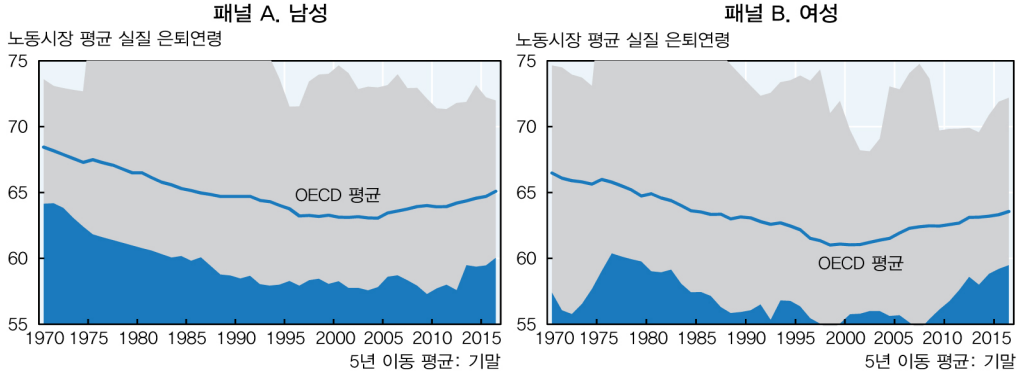


주: 실질 은퇴연령은 2011~2016년의 5년에 대해 나타남. 연금수급연령은 20세에 노동시장에 진입했다고 가정하여 2016년에 은퇴하는 개인에 대해 제시됨.

출처: 국가 노동력 조사와 EU 노동력 조사(EU-LFS) 결과에 근거한 OECD 추정치.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634363

5.9. OECD 국가의 노동시장 평균 은퇴연령, 1970~2016년



출처: 국가 노동력 조사와 EU 노동력 조사(EU-LFS) 결과에 근거한 OECD 추정치, 일부 국가의 초기 자료는 국가 인구통계조사.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634382

은퇴 후 기대년수

주요 결과

은퇴 후 기대년수 지표는 평균적인 노동시장 은퇴시점 이후에 예상되는 성별 기대수명을 측정한다. 2016년에 OECD 은퇴 후 평균 기대년수는 남성의 경우 18.1년, 여성의 경우 22.5년이었다. 프랑스는 은퇴 후 기대년수가 가장 길었는데 남성의 경우 23.6년, 여성의 경우 27.6년이었다. 한국은 은퇴 후 기대년수가 가장 짧았는데 남성의 경우 13.0년, 여성의 경우 16.2년이었다. OECD 은퇴 후 평균 기대년수는 시간이 경과함에 따라 연장되고 있다. 이 지표에 근거하여 1970년에 OECD 국가에서 남성은 은퇴 후 평균 11년을 더 살았고 여성은 15년을 더 살았다. 2016년에 이 수치는 각각 18년과 22년으로 증가했다.

은퇴 후 기대년수는 노동시장 평균 은퇴 시점 이후에 예상되는 기대수명을 나타낸다. 남성은 대개 여성보다 노동시장 은퇴 이후 더 짧게 살 것으로 예상할 수 있는데, OECD 평균 4.4년 더 적게 산다(그림 5.10). 오스트리아, 벨기에, 프랑스, 그리스, 이탈리아, 룩셈부르크, 스페인에서 여성은 은퇴 이후 25년 이상을 더 살 것으로 예상할 수 있다(그림 5.10, 패널 A). 마찬가지로 오스트리아, 벨기에, 핀란드, 프랑스, 그리스, 이탈리아, 룩셈부르크, 스페인에서 남성은 은퇴 이후 20년 이상을 더 살 것으로 예상할 수 있다(그림 5.10, 패널 B). 여성이 노동시장 은퇴연령 이후 살 것으로 기대되는 평균 기간은 칠레, 아이슬란드, 한국, 멕시코, 터키에서 20년 미만이었고 남성의 경우는 칠레, 한국, 멕시코, 터키에서 15년 미만이었다.

헝가리, 라트비아, 폴란드, 포르투갈에서 은퇴 후 기대년수의 성별 격차는 6년 이상이었다. 노후 기간이 길어질수록 여성은 노후빈곤에 노출되는데, 일부 국가에서 물가연동이 OECD 국가의 성별 임금격차 및 기대수명 연장이 연금급여에 미치는 영향을 확대시키기 때문이다.

신흥경제국에서 여성의 은퇴 후 기대년수는 매우 낮은데, 남아프리카공화국의 15.6년에서 브라질의 20.0년까지 다양하다. 남성의 경우는 남아프리카공화국이 11.3년, 브라질이 16.8년이다.

노동시장 은퇴시점에 측정한 평균 노후 기간은 시간이 지나면서 늘어난다. 남성은 1970년에 OECD 국가에서 은퇴 후에 평균 11년을 살았는데 2016년에는 은퇴 후에 평균 18년을 살 것으로 예상할 수 있다(그림 5.11, 패널 B). 여성은 1970년에 은퇴 후에 평균 15년을 살 것으로 기대했으나 2016년에는 22년을 살 것으로 기대할 수 있다(그림 5.11, 패널 A). 1970~2014년에 은퇴 후 기대년수가 증가한 것은 노동시장 실질 은퇴연령의 하락과 수명 증가 때문이다.

은퇴 후 기대년수는 노동시장 실질 은퇴연령이 서서히 하락하고 기대수명이 증가함에 따라 1970년에서 2000년 경까지 점차 늘어났다. 노동시장 실질 은퇴연령은 몇 년간 비교적 안정세를 유지하다가 2004년부터 상승하기 시작하였다. 2004~2016년에는 남성과 여성 모두 2년씩 증가하였다.

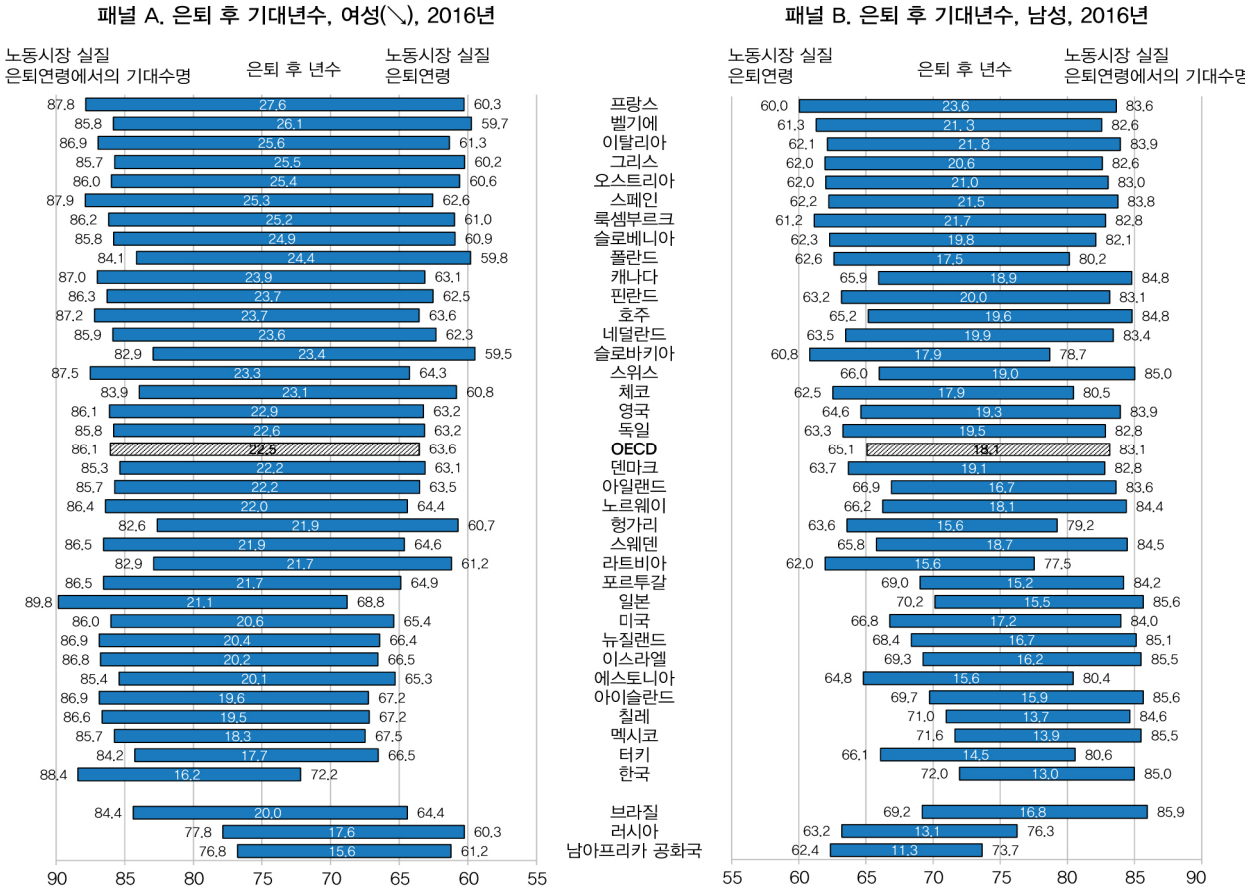
기대수명의 지속적인 증가에도 불구하고 2000년부터 은퇴 후 기대년수는 안정화되었다. 노년의 기대수명 증가가 노동시장 은퇴연령의 증가로 상쇄되었기 때문이다.

정의와 측정

은퇴 후 기대년수는 남성과 여성의 노동시장 실질 은퇴연령에서 측정한 기대수명이다. 기대수명 추산치는 UN 세계인구전망 2017년 개정판(UN World Population Prospects, 2017 Revision)을 근거로 산정된다.

평균 실질 은퇴연령은 40세 이상 근로자의 노동시장 평균 은퇴연령으로 정의한다. 인구의 연령구조에서 구성효과를 추출하기 위해 노동력 수준이 아닌 노동참여의 증감률을 사용하여 노동시장 은퇴를 추정하였다. 이 증감률은 각 (합성) 인구집단을 5년 단위 연령집단으로 나누어 산출하였다.

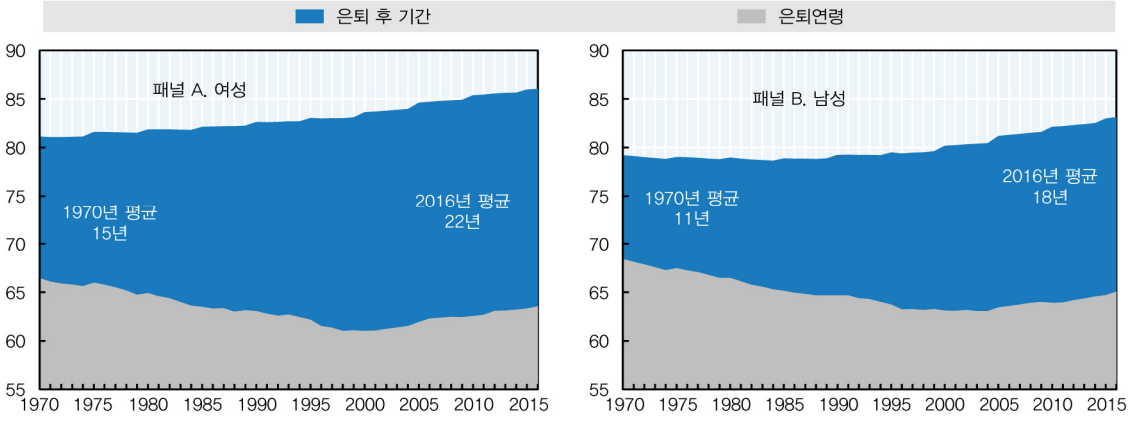
5.10. 2016년 성별 노동시장 은퇴 후 기대년수



주: 2011~2016년의 5년에 대한 실질 은퇴연령을 나타냄. 연금수급연령은 2016년 자료임.
출처: 국가 노동력 조사와 UN 노동력 조사(EU-LFS) 결과에 근거한 OECD 추정치. 기대수명 추산치는 UN 세계인구전망 2017년 개정판(UN World Population Prospects, 2017 Revision)을 통해 산정함.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634401

5.11. 모든 OECD 국가의 은퇴 후 평균 기대년수, 1970-2015년



출처: 국가 노동력 조사와 UN 노동력 조사(EU-LFS) 결과에 근거한 OECD 추정치, 일부 국가의 초기 자료는 국가 인구통계 조사. 기대수명 추산치는 UN 세계인구전망 2017년 개정판(UN World Population Prospects, 2017 Revision)을 통해 산정함.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634420

제 6 장

노인인구의 소득과 빈곤

세 가지 지표를 통해 최근 수년간 노인인구의 경제적 상황을 살펴본다. 첫 번째 지표는 노인의 소득을 전체 인구의 소득과 비교해서 살펴본다. 또한 공적급여, 기업퇴직이전소득, 근로소득, 사적연금, 기타 저축 등 노인의 소득원에 대한 자료를 제시한다.

두 번째 지표는 노인빈곤을 살펴본다. 여기에서는 국가 중위소득 절반 미만의 소득으로 사는 노인인구의 비율을 제시한다. 또한 노인 빈곤율을 인구 전체의 빈곤율과 비교한다. 마지막 지표는 모든 연금 모형의 기본이 되는 "평균 근로자 소득"을 제시한다. 이 자료는 본 보고서에서 광범위하게 사용되며, 파라미터에 대한 많은 수치와 연금수급액 추정치는 평균 근로자 소득 대비 비율로서 보고한다.

이스라엘 통계자료는 해당 이스라엘 당국이 제공하였다. OECD가 이스라엘 당국이 제공한 자료를 이용하는 것은 국제법에 따른 골란고원, 동예루살렘, 서안지역 이스라엘 정착촌의 지위에 영향을 주지 않는다.

노인 소득

주요 결과

노인의 소득은 가구 규모의 차이를 고려해도 평균적으로 전체 인구의 소득보다 낮다. 2014년에 65세 이상 노인의 소득은 전체 인구 소득의 88%였다. 66~75세 노인의 소득이 전체 인구 소득의 93%였던 반면, 75세 이상 노인의 소득은 전체 인구 소득의 80%였다. 대부분의 OECD 국가에서 공적이전(public transfer)은 노인 소득의 상당 부분을 제공한다.

65세 이상 인구의 소득은 2015년 이후 평균 인구 소득의 88%였다(표 6.1). 노인 소득이 프랑스, 이스라엘, 룩셈부르크에서 가장 높아서 65세 이상 인구의 소득이 전체 인구의 소득과 같거나 약간 더 높았다. 칠레, 그리스, 이탈리아, 포르투갈, 스페인의 노인 소득 역시 비교적 높아서 국가 평균의 95%를 넘었다. 반면 에스토니아와 한국에서 노인 소득은 각각 전체 인구 소득의 67%와 69%에 불과했다.

평균 소득은 나이에 따라 하락하는 경향이 있다. 66~75세 인구는 75세 이상 인구에 비해 평균 소득이 상대적으로 높은데, 각각 전체 인구 소득의 93%와 80% 수준이다. 고령 퇴직자의 소득이 낮은 것은 실질소득 상승과 같은 인구집단 효과(cohort effect)에 의해 일부 설명된다. 시간이 흐르면서 다음 세대의 퇴직자 인구집단의 소득이 높아지게 된다. 이로 인해 각 세대의 연금이 증가하게 된다. 그러므로 지급되는 연금급여의 연동원칙은 장기간에 걸쳐 노인들의 소득을 보호하는 데 큰 역할을 한다. 이는 근로기간 동안 남성보다 임금이 낮고 기대수명이 길며 최고령 인구에서 큰 비중을 차지하는 여성 고령자에게 특히 영향을 미친다. 또한 노인들은 대개 혼자 사는 경우가 많은데 이는 가구의 가처분소득을 산정하기 위해 사용하는 등가 단위(the equivalence scale)를 고려할 때 등가치 가처분소득을 낮추는 역할을 한다.

소득원

노인들이 의존하는 4가지 주요 소득원 중 공적이전소득(소득비례연금, 자원조사형 연금 등)과 기업퇴직이전소득이 총 소득의 2/3를 차지한다(그림 6.2). 이들 소득은 평균적으로 각각 노인 소득의 58%와 8%를 차지한다. 65세 이상 인구가 공적이전소득에 가장 많이 의존하는 국가는 헝가리와 벨기에로 각각 소득의 89%와 84%가 공적이전소득에서 나온다. 공적이전소득은 멕시코에서 전체 소득의 단 8%를 차지한다. 기업퇴직이전소득은 OECD 13개국에서 특히 중요한데, 네덜란드가 38%로 가장 높은 비율을 차지한다.

근로는 OECD 평균적으로 노인 소득의 약 24%, 자본은 약 10%를 차지한다. 멕시코에서 근로는 특히 중요하며 노인 소득의 57%를 차지하고 있으나 칠레, 에스토니아, 이스라엘, 일본, 한국, 라트비아, 뉴질랜드, 터키, 미국에서도 30% 이상을 차지하는 등 매우 중요하다. 이들 수치가 나오는 이유는 여러 가지이다. 이스라엘과 미국 등 일부 국가의 공식 연금수급연령은 65세 이상이다. 그 외 다른 국가에서는 사람들이 기여 이력의 격차를 메우거나 노후에 더 나은 소득을 얻기 위해서 계속 일을 한다. 또한 가구소득을 측정할 때 노인들은 동거하는 젊은 가구 구성원의 소득에 의존하는 것으로 가정한다. 많은 노인들이 여러 세대로 구성된 가구에 살고 있으므로 근로는 노인들에게 더욱 중요한 소득원일 가능성이 크다.

캐나다에서는 대부분 사적연금인 자본소득이 노인 소득의 40%를 차지한다. 덴마크와 뉴질랜드에서는 자본소득이 모든 소득의 20% 이상을 차지한다.

정의와 측정

노인인구의 소득은 고용, 자영업, 자본, 공적이전에서 나오는 모든 소득이다. 제시된 자료는 가처분소득(즉 개인소득세와 사회보장기여금을 제외한 것)에 대한 것이다. 소득은 가구 기준으로 측정되며 가구 규모의 차이를 고려하여 제곱근 균등화지수로 균등화한다. 정의와 자료 출처에 대한 상세한 정보는 *In It Together: Why Less Inequality Benefits All* (OECD, 2015)을 참조한다. 한 눈에 보는 연금 2013의 "노인인구의 소득과 빈곤"에서 보다 상세한 분석을 제공한다.

참고문헌

OECD (2015), *In It Together: Why Less Inequality Benefits All*, OECD Publishing, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264235120-en.

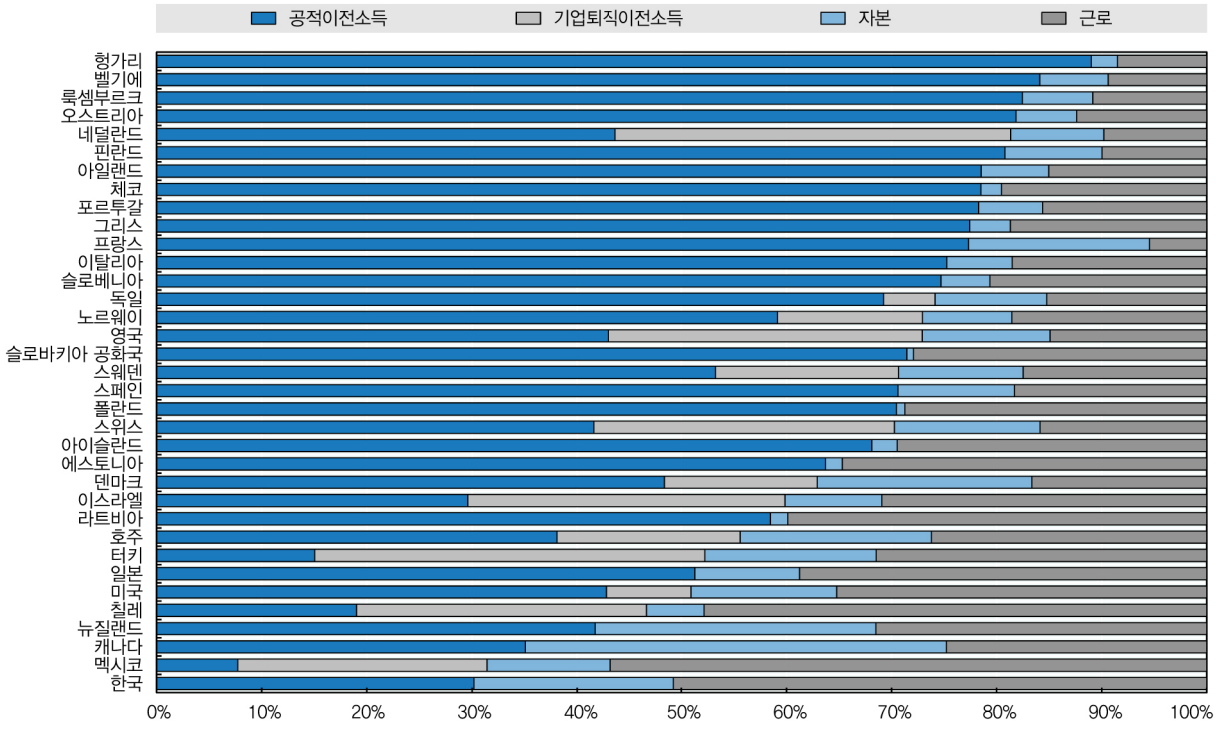
OECD (2013), *Pensions at a Glance 2013 – Retirement-income Systems in OECD Countries*, OECD Publishing, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2013-en.

6.1. 노인 소득, 2014년 또는 입수 가능한 최근 년도

	전체 인구 소득 대비 65세 이상 인구의 소득 비율					전체 인구 소득 대비 65세 이상 인구의 소득 비율			
	65세 이상 인구 전체	66~75세	75세 초과			65세 이상 인구 전체	66~75세	75세 초과	
호주	70.6	75.3	63.5	2014	한국	68.8	68.8		2015
오스트리아	93.4	97.9	86.7	2014	라트비아	72.0	77.6	65.2	2014
벨기에	80.3	85.0	74.6	2014	룩셈부르크	100.6	101.8	98.3	2014
캐나다	91.1	94.8	85.6	2014	멕시코	89.1	94.0	81.4	2014
칠레	96.0	97.7	93.6	2015	네덜란드	83.4	89.4	74.1	2015
체코	78.1	80.5	73.9	2014	뉴질랜드	86.2	95.5	71.1	2014
덴마크	79.5	84.9	71.0	2014	노르웨이	90.4	100.3	75.7	2014
에스토니아	66.5	71.5	60.7	2014	폴란드	91.5	91.1	91.9	2014
핀란드	85.7	94.1	74.0	2015	포르투갈	95.0	103.4	85.6	2014
프랑스	103.4	110.6	95.3	2014	슬로바키아	87.5	90.8	80.9	2014
독일	88.5	93.8	83.5	2014	슬로베니아	90.6	94.4	85.4	2014
그리스	97.0	103.0	90.0	2014	스페인	98.8	106.2	90.9	2014
헝가리	85.2	88.8	78.8	2014	스웨덴	85.9	97.7	68.0	2014
아이슬란드	85.7	93.7	74.7	2014	스위스	82.4	87.7	74.9	2014
아일랜드	89.2	93.9	81.4	2014	터키	86.4	90.1	80.5	2014
이스라엘	99.9	105.9	91.5	2015	영국	82.6	90.2	72.3	2015
이탈리아	98.8	105.7	91.5	2014	미국	94.5	102.8	82.1	2015
일본	89.8	92.8	86.2	2012	**OECD**	**87.6**	**92.9**	**80.4**	

출처: OECD Income *Distribution Database*, *www.oecd.org/social/income-distribution-database.htm*.
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634439

6.2. 노인의 소득원, 2014년 또는 입수 가능한 최근 년도



주: 근로를 통한 소득은 근로소득(고용소득)과 자영업소득을 포함함. 자본소득은 비연금성 저축의 수익률로 인한 소득과 사적 연금을 포함함. 일본 자료는 2012년, 칠레, 핀란드, 이스라엘, 한국, 네덜란드, 영국, 미국 자료는 2015년 자료임.

출처: OECD Income Distribution Database, www.oecd.org/social/income-distribution-database.htm.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634458

노후 소득빈곤

주요 결과

평균적으로 OECD 국가에서 65세 이상 노인 중 12.5%는 균등화된 중위 가구소득의 절반 미만으로 정의되는 소득빈곤 상태이다. 그러나 국가별 차이가 크다. 노인 빈곤율은 평균 11.5%인 전체 인구의 빈곤율보다 높다. 그러나 이는 소수의 국가에 의해 주도된 결과이다. OECD 35개국 가운데 20개국에서 노인의 소득 빈곤율이 전체 인구의 소득 빈곤율보다 낮다.

입수 가능한 최신 자료에 따르면, 65세 이상 노인의 빈곤율이 한국(46%), 라트비아(27%), 호주(26%), 멕시코(26%)에서 매우 높다. 이에 반해 체코, 덴마크, 프랑스, 룩셈부르크, 네덜란드, 슬로바키아에서는 노인 빈곤율이 모두 3%에서 4% 사이로 가장 낮다. 슬로베니아와 영국에서 빈곤율은 OECD 평균인 12.5%에 가깝게 나타났다.

노인 연령집단별 빈곤

"젊은 노인"(66~75세)의 빈곤율은 "고령 노인"(75세 이상)보다 일반적으로 낮은 편인데 평균 빈곤율은 "젊은 노인"이 10.7%, "고령 노인"이 13.9%이다. 이 두 빈곤율의 차이는 이스라엘, 라트비아, 스웨덴, 영국, 미국에서 8%p이다. 이러한 양상이 나타나는 이유는 여러 가지로 설명할 수 있다. 가장 큰 이유는 실질소득이 시간이 지나면서 증가해왔기 때문에 늦게 은퇴한 연령집단일수록 초기 급여액이 더 높다는 점이다. 또한 노인인구는 여성이 압도적이다. 그러나 룩셈부르크와 폴란드 2개국에서는 75세 이상 고령 노인의 빈곤율이 젊은 노인보다 약간 낮다.

노인 빈곤율이 다양한 원인 중 하나는 노후 안전망 급여의 설정수준이다(제3장 "기초연금, 목표연금, 최저연금" 지표 참조).

빈곤과 성별

자료의 분류가 가능한 모든 국가에서 노인 여성의 빈곤 위험이 노인 남성보다 높다. 남성의 평균 빈곤율은 8.7%이며 여성은 13.6%이다. 칠레와 네덜란드에서 빈곤의 성별 격차가 가장 작은(1%p 미만) 것으로 관측된다. 벨기에, 덴마크, 프랑스, 룩셈부르크에서도 성별 격차가 약 1.5%p로 상대적으로 작다.

빈곤의 성별 격차가 가장 큰 국가는 에스토니아와 라트비아로 여성의 빈곤율이 남성보다 18%p 더 높고, 슬로베니아가 11%p로 그 뒤를 따른다. 이스라엘, 뉴질랜드, 스웨덴, 미국 역시 성별 격차가 약 7%로 크다.

빈곤과 연령

OECD 35개국 가운데 15개국에서 노인인구가 전체 인구보다 빈곤을 겪을 가능성이 높다(그림 6.4). 이들 국가의 평균 노인 빈곤율은 21%이다. 노인 인구와 전체 인구 사이에 격차가 가장 큰 국가는 한국으로, 노인의 빈곤율이 전체 인구보다 32%p 더 높으며, 호주, 라트비아가 각각 13%, 10%로 그 뒤를 따른다. 따라서 다른 20개국에서는 노인인구가 전체 인구보다 빈곤할 가능성이 더 낮다. 이들 국가 중 가장 두드러진 국가는 그리스와 스페인으로, 노인 빈곤율이 전체 인구의 빈곤율보다 각각 7%, 10% 더 낮다. 이들 국가에서 노인 빈곤율은 6%인 반면 전체 인구의 빈곤율은 10%이다.

정의와 측정

국가간 비교에서 OECD는 빈곤은 "상대적" 개념으로 다루고 있다. 빈곤의 척도는 특정 시점에서 중위 가구소득에 의해 좌우된다. 여기에서는 빈곤 기준선이 중위 균등화가구 가처분소득의 50%에 설정되어 있다. 정의 및 자료 출처에 관한 보다 상세한 내용은 OECD(2015)를 참조한다.

참고문헌

OECD (2015), *In It Together: Why Less Inequality Benefits* All, OECD Publishing, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264235120-en.

6.3. 연령 및 성별 소득 빈곤율

중위 가구 가처분소득의 50% 미만 소득 비율

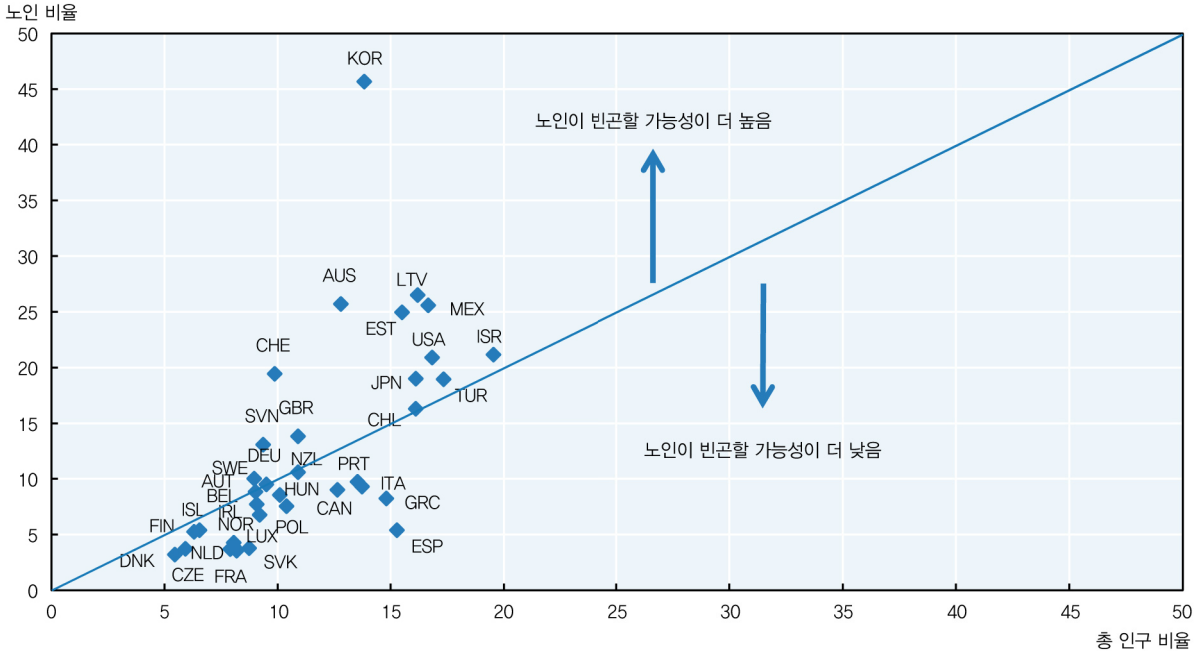
	2014년 또는 자료 입수 가능한 최신 연도							2014년 또는 자료 입수 가능한 최신 연도					
	노인인구(65세 이상)					전체 인구	노인인구 (65세 이상)	노인인구(65세 이상)					전체 인구
	연령별			성별				연령별			성별		
	66세 이상 전체	66~75세	76세 이상	남성	여성			66세 이상 전체	66~75세	76세 이상	남성	여성	
호주	25.7	23.4	29.2	23.6	27.5	12.8	한국	45.7	38.8				13.8
오스트리아	8.8	8.1	9.9	7.0	10.3	9.0	라트비아	26.5	22.2	31.6	13.9	32.4	16.2
벨기에	7.7	7.0	8.6	7.0	8.3	9.1	룩셈부르크	3.9	4.1	3.4	3.1	4.6	8.1
캐나다	9.0	8.5	9.9	6.7	11.0	12.6	멕시코	25.6	22.6	30.3	23.9	27.0	16.7
칠레	16.3	16.2	16.4	16.1	16.4	16.1	네덜란드	3.7	2.5	5.5	3.4	3.9	7.9
체코	3.7	3.5	4.1	1.5	5.3	5.9	뉴질랜드	10.6	7.7	15.2	6.6	14.0	10.9
덴마크	3.2	2.1	4.9	2.3	4.0	5.5	노르웨이	4.3	2.2	7.3	1.9	6.3	8.1
에스토니아	25.0	21.9	28.5	13.3	30.8	15.5	폴란드	7.6	8.3	6.7	4.6	9.3	10.4
핀란드	5.2	2.9	8.5	3.2	6.8	6.3	포르투갈	9.7	8.5	11.2	7.1	11.6	13.5
프랑스	3.6	2.8	4.5	2.7	4.2	8.2	슬로바키아	3.8	3.3	4.8	1.9	4.9	8.7
독일	9.5	8.4	10.3	6.8	11.5	9.5	슬로베니아	13.1	10.3	16.9	6.4	17.8	9.4
그리스	8.2	7.1	9.5	6.9	9.3	14.8	스페인	5.4	4.7	6.2	3.7	6.7	15.3
헝가리	8.6	7.8	9.9	5.0	10.6	10.1	스웨덴	10.0	6.6	15.2	6.4	13.1	9.0
아이슬란드	5.4	4.9	6.1	3.5	7.1	6.5	스위스	19.4	16.3	23.8	16.6	21.8	9.9
아일랜드	6.8	5.2	9.3	5.7	7.7	9.2	터키	18.9	16.2	23.2	17.0	20.4	17.3
이스라엘	21.2	17.6	26.1	17.7	23.9	19.5	영국	13.8	10.4	18.5	11.1	16.0	10.9
이탈리아	9.3	8.9	9.7	6.7	11.2	13.7	미국	20.9	17.6	25.7	17.2	23.9	16.8
일본	19.0	17.0	21.3	15.1	22.1	16.1	**OECD**	**12.5**	**10.7**	**13.9**	**8.7**	**13.6**	**11.5**

주: 일본 2012년 자료, 칠레, 핀란드, 이스라엘, 한국, 네덜란드, 영국, 미국 2015년 자료.

출처: OECD Income Distribution Database, www.oecd.org/social/income-distribution-database.htm.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634477

6.4. 연령별 소득 빈곤율



출처: OECD Income Distribution Database, www.oecd.org/social/income-distribution-database.htm.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634496

평균 근로자 소득

주요 결과

"평균 근로자 소득(AW)"은 중요한 지표로, 모든 연금 모형화 결과가 이 지표의 배수로 제시된다. 모든 OECD 국가의 근로자소득평균 근로자 소득은 2016년에 36,622달러였다.

표 6.5는 2016년 OECD 근로자소득평균 근로자 소득(AW) 수준을 나타낸다. 소득은 모든 종류의 공제(개인 소득세와 사회보장기여금 포함) 전 총 임금으로 정의하며, 종업원에게 지급된 초과 근무수당 및 기타 현금성 보충 소득을 포함한다.

근로자소득평균 근로자 소득은 각국의 통화 및 미국 달러로 표시한다(시장환율 및 구매력평가지수(PPP) 기준). PPP 환율은 달러의 구매력이 국가마다 다르다는 점을 고려해 조정한다. 즉 국가별로 한 바구니의 상품과 서비스 가격의 차이를 허용하는 것이다.

OECD 국가의 근로자소득평균 근로자 소득은 2016년 시장환율로 평균 36,622달러였다. 스위스와 아이슬란드가 각각 83,908달러와 74,862달러로 근로자소득평균 근로자 소득이 가장 높았다. 이는 멕시코의 5,441달러보다 약 15배에 달하는 수준이며, 멕시코의 근로자소득평균 근로자 소득은 스위스, 아이슬란드 다음으로 근로자 소득평균 근로자 소득이 낮은 터키(10,438달러), 라트비아(10,705달러) 평균 임금의 약 50%이다.

PPP로 근로자소득평균 근로자 소득은 42,682달러였다. OECD 국가 중 스위스가 역시 69,268달러로 평균 임금이 가장 높았으며, 룩셈부르크가 64,007달러로 그 뒤를 따랐다. 멕시코의 근로자소득평균 근로자 소득은 13,166달러로 다시 한 번 가장 낮은 수준을 기록했으나 칠레, 라트비아가 약 20,600달러로 그 뒤를 따르고 있다. PPP를 기준으로 한 금액이 더 높다는 것은 많은 OECD 국가의 달러 환율이 일정한 상품과 서비스 비용을 균등화하는 비율보다 더 낮다는 것을 의미한다.

기타 주요 국가들의 평균 소득은 근로자소득평균 근로자 소득이나 다른 일관된 기준에 근거하지 않으며 안타깝게도 이러한 일련의 자료는 존재하지 않는다. 자료는 국가별 출처로부터 수집되었으므로 평균 개인 소득, 평균 적용 임금 및 자료가 가용한 특정 근로자 집단의 평균 임금 간에 차이가 있다. 사용된 수치는 시장환율로 인도의 1,462달러에서 사우디아라비아 24,949달러까지 다양하다.

정의와 측정

평균 정규직 성인의 총 임금 소득으로 정의하는 "평균 근로자" 소득 시리즈는 *한 눈에 보는 연금* 두 번째 판(OECD, 2007)부터 채택되었다. 이 개념은 이전에 사용하던 "평균 제조업 근로자(APW)" 기준보다 더 광범위한데 AW가 더 많은 경제 부문을 포괄하며 제조업 및 비제조업 근로자 모두를 포함하기 때문이다. 새로 도입된 AW 지표는 OECD 보고서인 *Taxing Wages*에서 도입되었으며 *Benefits and Wages*에서 기준으로 사용되고 있다. 한 눈에 보는 연금 세 번째 판(OECD, 2009) 역시 결과에 유의미한 차이를 보이는 8개국에 대해 소득의 신구 지표에 따른 대체율을 비교한다.

참고문헌

OECD (2017), *TaxingWages 2017, OECD Publishing Paris*, http:// dx.doi.org/10.1787/tax_wages-2017-en.

OECD (2009), *Pensions at a Glance 2009: Retirement-Income Systems in OECD Countries*, OECD Publishing, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2009-en.

6.5. 평균 근로자 소득(AW), 2016년

시장 가격 및 PPP 환율 기준의 국가별 통화 및 USD

	OECD 평균 임금 지표			USD 환율	
	국가별 통화	USD, 시장환율	USD, PPP	시장환율	PPP
OECD 회원국					
호주	82 114	59 134	56 016	1.39	1.47
오스트리아	44 409	46 730	55 685	0.95	0.80
벨기에	46 570	49 004	58 141	0.95	0.80
캐나다	50 997	37 935	40 181	1.34	1.27
칠레	8 003 491	11 962	20 538	669.10	389.70
체코	330 072	12 852	25 664	25.68	12.86
덴마크	412 555	58 383	57 015	7.07	7.24
에스토니아	13 640	14 352	25 209	0.95	0.54
핀란드	43 816	46 105	48 425	0.95	0.90
프랑스	38 049	40 038	47 355	0.95	0.80
독일	47 809	50 307	61 451	0.95	0.78
그리스	20 074	21 123	32 849	0.95	0.61
헝가리	3 312 081	11 255	24 785	294.28	133.63
아이슬란드	8 456 409	74 862	59 986	112.96	140.97
아일랜드	35 592	37 452	44 020	0.95	0.81
이스라엘	142 247	36 930	37 642	3.85	3.78
이탈리아	30 642	32 243	42 370	0.95	0.72
일본	5 110 601	43 692	50 086	116.97	102.04
한국	43 857 243	36 328	49 071	1 207.26	893.75
라트비아	10 173	10 705	20 674	0.95	0.49
룩셈부르크	56 197	59 134	64 007	0.95	0.88
멕시코	112 827	5 441	13 166	20.74	8.57
네덜란드	50 853	53 511	63 210	0.95	0.80
뉴질랜드	57 649	39 912	39 756	1.44	1.45
노르웨이	564 218	65 250	56 250	8.65	10.03
폴란드	47 782	11 414	27 240	4.19	1.75
포르투갈	17 521	18 437	29 957	0.95	0.58
슬로바키아	10 918	11 488	22 426	0.95	0.49
슬로베니아	18 292	19 247	31 231	0.95	0.59
스페인	26 710	28 106	40 439	0.95	0.66
스웨덴	423 065	46 453	47 090	9.11	8.98
스위스	85 536	83 908	69 268	1.02	1.23
터키	36 806	10 438	27 389	3.53	1.34
영국	36 571	45 100	52 731	0.81	0.69
미국	52 543	52 543	52 543	1.00	1.00
OECD		**36 622**	**42 682**		
아르헨티나	276 224	17 424	29 969	15.85	9.22
브라질	25 248	7 756	12 656	3.26	2.00
중국	62 029	8 932	17 718	6.94	3.50
인도	99 349	1 462	5 665	67.97	17.54
인도네시아	19 200 000	1 422	4 692	13 500	4 091.83
러시아	440 948	7 197	17 410	61.27	25.33
사우디아라비아	93 573	24 949	68 301	3.75	1.37
남아프리카공화국	112 488	8 189	19 219	13.74	5.85

주: AW= 평균 임금. PPP = 구매력평가지수. 사용된 시장환율은 2016년 12월 31일 기준임. PPP는 2016년 기준임.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634515

제 7 장

연금제도의 재정

본 장의 지표를 통해 연금제도의 재정을 살펴본다. 첫 번째 지표는 근로자가 자신의 연금수급액을 위해 납부해야 하는 "의무연금기여금(Mandatory pension contributions)"에 대한 개요를 제시한다.

두 번째 지표는 "공공지출 중 연금이 차지하는 비중(Public expenditure on pensions)"을 살펴본다. 이는 국내총생산 중 국가의 공적연금에 할당되는 금액과 정부 예산에서 공적연금이 차지하는 전체적인 비중을 보여준다. 세 번째 지표는 사적연금 지출에 초점을 맞추고 강제적, 준강제적, 자발적 사적연금제도에 대한 총 급여지출을 살펴본다.

마지막 지표는 연금지출의 장기적인 예측치와 특히 2013~2015년부터 2050년까지 연금에 대한 공공지출의 추이를 보여준다.

이스라엘 통계자료는 해당 이스라엘 당국이 제공하였다. OECD가 이스라엘 당국이 제공한 자료를 이용하는 것은 국제법에 따른 골란고원, 동예루살렘, 서안지역 이스라엘 정착촌의 지위에 영향을 주지 않는다.

강제적 연금기여금

주요 결과

연금에 적용되는 기여금이 있는 OECD 22개국에서 2016년 평균 소득 근로자에 대한 의무연금 기여율은 평균 18.4%였다. 또 다른 12개국의 고용주와 종업원의 사회보험 기여율과 강제적 사적연금 기여율은 평균 22.9%였다.

한 눈에 보는 연금에서 제시한 대부분의 측정지표는 연금제도의 급여 부분을 살펴보고 있다. 하지만 이번에 다루는 지표들은 기여 부분을 살펴보고 2016년에 평균 근로자가 자신의 연금에 얼마나 기여했는지를 알아보고자 한다. 세금으로 재정이 조달되는 연금급여는 여기에서 다루지 않는다.

한 국가 내에 있는 여러 가지 연금제도는 다른 소득원을 통해서 재정이 조달되므로 연금의 기여 영역을 정확히 파악하는 것이 매우 중요하지만 이는 어려울 수 있다. 본 절의 목적은 자료를 입수할 수 있는 경우 여기에 모형화된 연금제도의 전반적인 상황을 제시하는 것이다.

위에 있는 표는 연금에 대한 기여가 공적제도와 사적제도에서 강제적인 OECD 22개국에 관한 내용이다. 이 집단에 속한 국가는 납입 기여율이 연금체계에 더 직접적으로 연계되는 연금제도를 보유하고 있다. 이 집단의 평균 기여율은 2016년에 18.4%였다. 가장 높은 총 기여율은 헝가리와 이탈리아에서 각각 30.75%, 33.0%였으며, 그 외 26%를 넘는 국가는 없었다. 이와 대조적으로 멕시코의 기여율은 겨우 6.275%이었다. 호주와 캐나다는 모두 세금으로 재정이 조달되는 연금이 중요한 역할을 하므로 결과적으로 기여율이 10% 이하이다. 뉴질랜드의 경우도 마찬가지이나 강제적 소득비례제도가 없기 때문에 표에 포함시키지 않는다.

공적제도에 대한 평균 기여율은 15.4%인데 비해, 사적제도에 대한 평균 기여율은 10.7%이다. 공적제도 내에서 종업원의 기여율은 고용주가 납부하는 기여율의 약 2/3로, 각각 6.0%와 9.4%를 나타낸다. 사적제도의 경우에는 종업원과 고용주의 차이가 더 적은데, 종업원이 4.5%, 고용주가 6.2%이다.

아래 표에서는 민간부문 근로자에 적용되는 의무 사적연금 및 의무 사회보험 기여율을 살펴본다. 이 집단에 속한 국가에서 종업원과 고용주가 납부하는 연금급여에 대한 연금기여금을 유족급여, 장애급여, 실업급여 등 사회보험의 부분과 분리하기가 어렵다. 또한 개인은 자신이 속하게 될 제도를 선택할 수 없으므로 모든 부분에 완전히 기여해야 한다.

이 집단의 평균 기여율은 2016년 평균 근로소득자에 대해 22.9%였다. 가장 높은 의무 사적연금 및 사회보험 기여율은 라트비아의 34.1%였고, 가장 낮은 기여율은 미국의 12.4%, 아일랜드의 14.75%였다. 다른 모든 국가의 기여율도 20.0~28.3% 사이였다. 라트비아의 경우 20%의 기여금이 명목확정기여형(NDC) 제도 및 확정기여형(DC) 제도의 향후 연금수급액을 지원하고 나머지 14.1%가 실업급여, 장애급여, 질병수당, 상해수당, 출산수당, 양육수당, 유족(자녀용)급여 등을 지원한다.

평균적으로 고용주의 기여율은 종업원의 2배로 각각 15.3%, 7.7%이며 사실상 모든 기여금이 공적제도에 속한다. 슬로베니아는 종업원과 고용주 간 기여율이 거의 반대로 종업원이 15.5%, 고용주가 8.85%를 납입한다.

연금 기여율이 높은 국가일수록 대개 평균보다 높은 연금급여를 제공하거나(아이슬란드, 이탈리아, 네덜란드의 경우) 프랑스의 경우처럼 낮아진 은퇴연령을 통해 은퇴 후 기간이 길어진다. 의무연금의 기여율이 높아질수록 전반적인 고용률은 낮아지고 비공식 부문이 증가할 수 있다.

참고문헌

OECD (2017), *Taxing Wages 2017*, OECD Publishing, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/tax_wages-2017-en.

7.1. 2016년 평균 근로자에 대한 의무연금 기여율

	공적		사적		총
	종업원	고용주	종업원	고용주	
호주	0.0	9.5			9.5
벨기에	7.5	8.86			16.4
캐나다	4.95	4.95			9.9
칠레			11.23	1.15	12.4
덴마크	0.26	0.52	4	8	12.8
핀란드	7.20	18.00			25.2
프랑스	7.25	10.40	3.10	4.65	25.40
독일	9.35	9.35			18.7
헝가리	10.0	20.75			30.75
아이슬란드	0.0	7.35	4	8	19.35
이스라엘	3.75	3.75	5.5	12.0	25.0
이탈리아	9.19	23.81			33.0
일본	8.914	8.914			17.828
한국	4.5	4.5			9.0
룩셈부르크	8.0	8.0			16.0
네덜란드	4.9	0.0	16	20.9	
멕시코			1.125	5.15	6.275
폴란드	9.76	9.76			19.52
슬로바키아	4.0	14.0			18.0
스웨덴	7.0	11.4	0.0	4.5	22.9
스위스	4.2	4.2	3.9	3.9	16.2
터키	9.0	11.0			20.0

주: 일부 경우에는 수입이 여러 사회보장제도에 기여율과 동일한 비율로 배분된다는 가정하에 연금 기여금 수입을 산정함. 총 기여금은 고용상태가 아닌 사람들(주로 자영업)의 납부액을 포함. 덴마크에서 보충연금(ATP) 기여금은 평균 근로자(AW) 소득인 412,555 크로네(DNK)에서 차지하는 비율로 표현됨.

출처: OECD (various years), *TaxingWages*; OECD (2016), *Revenue* Statistics; Social Security Administration, United States (various years), *Social Security Programs throughout the World*; OECD pension and tax models.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634534

7.2. 2016년 평균 근로자에 대한 사회보험 기여율 및 의무 사적연금 기여율

	공적		사적		총
	종업원	고용주	종업원	고용주	
오스트리아	10.25	12.55			22.8
체코	6.5	21.5			28.0
에스토니아		16.0	2.0	4.0	22.0
그리스	6.67	13.3			20.0
아일랜드	4	10.75			14.75
라트비아	10.5	23.59			34.09
노르웨이	8.2	14.1		2.0	22.3
포르투갈	6.4	13.8			20.2
슬로베니아	15.5	8.85			24.4
스페인	4.7	23.6			28.3
영국	12	13.8			25.8
미국	6.2	6.2			12.4

주: 일부 경우에는 수입이 여러 사회보장제도에 기여율과 동일한 비율로 배분된다는 가정하에 연금 기여금 수입을 산정함. 총 기여금은 고용상태가 아닌 사람들(주로 자영업)의 납부액을 포함.

출처: OECD (various years), *TaxingWages*; OECD (2016), *Revenue* Statistics; Social Security Administration, United States (various years), *Social Security Programs throughout the World*; OECD pension and tax models.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634553

공적연금지출

주요 결과

OECD 국가에서 노령연금과 유족연금에 대한 평균 공공지출은 2000~2013년에 GDP의 6.7%에서 8.2%로 증가하였다. 공적연금은 대개 사회지출의 가장 큰 부분을 차지하는 단일 항목으로 2013년 평균 총 정부 지출의 18%를 차지한다.

2013년에 OECD 국가 중 그리스가 국민 소득 대비 공적연금지출이 가장 높았으며 GDP의 17.4%를 기록했다. 총 공적연금지출 비율이 높은 국가들은 유럽 대륙에서 찾아볼 수 있었는데 이탈리아가 GDP의 약 16.3%, 오스트리아, 포르투갈이 약 13~14%를 차지했다. 공적연금은 일반적으로 이들 국가에서 총 공공지출의 1/4~1/3을 차지했다.

아이슬란드와 멕시코는 GDP의 각각 2.0%와 2.3%를 공적연금에 지출했다. 한국도 GDP의 2.6%만을 사용했다. 아이슬란드와 멕시코는 상대적으로 인구가 젊다. 한국의 연금제도는 아직 성숙하지 않았는데 공적소득비례제도가 1988년에야 구축되었고 새로운 선별적 기초연금은 2014년에 도입되었다. 멕시코에서 지출이 낮은 것은 상대적으로 연금 가입률이 낮기 때문이다(종업원의 약 35%). 아이슬란드에서는 연금의 상당 부분이 강제적 기업퇴직연금에 의해 제공된다(다음 지표인 "연금 급여지출: 공적제도 및 사적제도" 참조). 그래서 노후소득 제공에 있어 공적 부문의 역할이 작다. 또한 은퇴연령이 67세로 높다.

지출은 또한 호주, 캐나다, 아일랜드, 뉴질랜드 등 인구학적으로 유리한 상황의 국가에서 낮게 나타나는 경향이 있다. 그러나 예외적인 국가가 있는데, OECD 국가 중 인구학적 측면에서 두 번째로 젊은 국가인 터키는 GDP의 8.1%를 공적연금에 지출한다. 이는 덴마크, 네덜란드, 영국, 미국보다 높은 수준인데 이들 국가에서는 터키에 비해 전체 인구 대비 65세 이상 인구의 비율이 더 높다.

추세

2009~2013년에 6개국, 즉 캐나다, 아이슬란드, 아일랜드, 룩셈부르크, 노르웨이, 스웨덴에서 GDP 대비 공적연금지출 비율은 상당히 안정적이었다.

다른 2개국, 네덜란드와 뉴질랜드에서 공적연금지출이 국민소득보다 현저히 느리게 증가했다. 네덜란드에서 이러한 변화는 선별적 공적연금에 대한 의존을 줄이고 기업퇴직연금의 중요성이 커지고 있음을 반영한다. 뉴질랜드에서는 약 30%가 감소했는데, 이는 1992~1994년 기초연금의 가치 동결과 연금수급연령을 60세에서 65세로 상향 조정한 정책의 결과이다. 대개 공적연금지출의 삭감은 사적 및 기업퇴직연금지출의 증가와 함께 나타난다.

OECD 6개국에서는 공적연금지출의 변화가 국민소득 대비 2배 이상으로 나타난다. 한국, 멕시코, (정도는 덜하지만) 터키에서는 공적연금 도입이 1990년대 전후로 늦기 때문에 이러한 현상이 나타나고 있다. 그러나 폴란드와 포르투갈은 OECD 평균을 밑돌다가 평균을 훨씬 초과하게 되었다. 일본의 변화는 급격한 고령화로 인한 것이다.

총 지출과 순 지출

표의 끝에서 두 번째 칼럼은 순 기준(급여에 대한 세금과 기여금 제외)의 공적지출을 보여준다. 순 지출은 오스트리아, 프랑스, 이탈리아, 폴란드, 포르투갈, 스위스, 북유럽 국가에서 총 지출보다 훨씬 낮은데, 이는 연금 급여에 대한 상대적으로 높은 세금 때문이다. 슬로바키아와 같이 연금이 과세 대상이 아닌 국가 또는 공적 급여가 세제 혜택을 포함하는 국가(호주, 체코, 아일랜드, 영국)에서는 총 지출과 순 지출이 비슷하다.

비현금성 급여

표의 마지막 칼럼은 비현금성 급여를 포함해 노인에 대한 총 공적지출의 합계를 보여준다. 3개국에서 이러한 급여가 GDP의 2%를 초과한다. 덴마크, 노르웨이, 스웨덴에서는 주택급여가 가장 중요하다. 이 급여는 "비현금성 급여"로 정의하는데, 개인별로 특정 지출에 따라 집행되기 때문이다. 호주, 핀란드, 일본, 네덜란드도 비현금성 급여에 대해 높은 지출을 기록한다.

7.3. 노령 및 유족급여에 대한 공적지출

	노령 및 유족 현금성 급여에 대한 공적지출									비현금성 포함 합계 (GDP 대비 비율)
	수준(GDP 대비 비율)					증감(%)	수준 (총 정부지출 대비 비율)		순 기간 수준 (GDP 대비 비율)	
	1990년	2000년	2005년	2010년	2013년	2000~2013 년	2000년	2013년	2013년	2013년
호주	3.1	4.7	3.7	3.8	4.3	−8.5	12.9	11.7	4.3	5.2
오스트리아	11.3	12.0	12.0	13.1	13.4	11.7	23.8	26.2	11.4	14.0
벨기에	8.9	8.7	8.8	9.7	10.2	17.5	17.7	18.3	10.2	10.5
캐나다	4.2	4.2	4.0	4.3	4.6	9.1	10.3	11.1	4.3	4.6
칠레		5.0	3.7	3.4	3.0	−40.6			2.9	3.0
체코	5.6	6.9	6.7	8.1	8.7	26.0	17.1	20.4	8.7	8.9
덴마크	6.1	6.3	6.5	7.2	8.0	26.3	12.0	14.1	5.8	10.1
에스토니아		6.0	5.3	7.6	6.4	6.9	16.5	16.8	6.3	6.5
핀란드	7.2	7.4	8.1	9.8	11.1	49.7	15.5	19.3	9.2	12.3
프랑스	10.4	11.4	12.0	13.2	13.8	21.1	22.4	24.3	12.6	14.3
독일	9.5	10.8	11.1	10.6	10.1	−6.5	24.2	22.7	9.7	10.1
그리스	9.5	10.4	11.4	13.3	17.4	67.6	22.3	31.5	16.2	17.5
헝가리		7.5	8.4	9.6	10.3	38.0	15.8	20.8	10.3	10.8
아이슬란드	2.2	2.1	1.9	1.6	2.0	−3.1	5.1	4.6	2.0	2.5
아일랜드	4.8	2.9	3.2	4.9	4.9	68.8	9.5	12.5	4.5	5.4
이스라엘		4.6	4.8	4.8	4.9	6.5	9.6	11.9	4.9	5.5
이탈리아	11.3	13.5	13.6	15.3	16.3	20.9	29.6	31.9	14.0	16.4
일본	4.8	7.3	8.5	10.0	10.2	40.5	18.9	24.2	9.7	12.1
한국	0.7	1.3	1.4	2.0	2.6	99.3	5.3	8.2	2.6	2.7
라트비아	0.0	8.7	5.5	9.3	7.5	−13.7	23.2	20.3	7.2	7.7
룩셈부르크	7.7	7.1	7.9	8.1	8.5	20.1	19.5	19.7	7.5	8.5
멕시코	0.4	0.8	1.2	1.8	2.3	175.4		8.9	2.3	0.2
네덜란드	6.3	4.7	4.7	5.0	5.4	16.1	11.2	11.7	4.9	6.4
뉴질랜드	7.2	4.9	4.2	4.6	5.1	4.0	14.3	14.3	4.4	5.1
노르웨이	5.5	4.7	4.8	5.2	5.8	23.6	11.2	13.2	4.7	7.9
폴란드	5.0	10.5	11.3	11.1	10.3	−1.6	24.9	24.2	9.3	10.4
포르투갈	4.8	7.8	10.0	12.0	14.0	78.4	18.3	27.9	13.0	14.0
슬로바키아		6.3	6.1	6.8	7.2	15.0	12.0	17.5	7.2	7.5
슬로베니아		10.3	9.7	11.0	11.8	14.3	22.4	19.6	11.8	12.0
스페인	7.7	8.4	7.9	9.8	11.4	35.6	21.5	25.3	10.9	12.0
스웨덴	7.3	6.9	7.2	7.3	7.7	11.8	12.8	14.7	6.0	10.0
스위스	5.2	6.0	6.2	6.1	6.4	5.9	17.6	18.7	5.2	6.6
터키	2.4	4.9	6.0	7.7	8.1	66.4			8.1	8.3
영국	4.5	5.1	5.3	6.1	6.1	20.9	13.3	13.8	5.9	6.6
미국	5.8	5.6	5.7	6.6	7.0	24.6	16.7	18.4	6.5	7.0
OECD	**5.8**	**6.7**	**6.8**	**7.7**	**8.2**	**21.8**	**16.5**	**18.1**	**7.6**	**8.6**

주: 자료, 출처, 방법론에 관한 보다 상세한 내용은 Adema, W. and M. Ladaique (2009), "How Expensive is the Welfare State? Gross and Net Indicators in the OECD Social Expenditure Database (SOCX)", *OECD Social, Employment and Migration Working Paper*, No. 92, OECD, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/ 220615515052 참조.

출처: OECD Social Expenditures Database (SOCX); OECD Main Economic Indicators Database.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634572

연금급여 지출: 공적제도 및 사적제도

주요 결과

사적연금제도의 연금액은 가용 자료가 있는 OECD 24개국에서 2013년 평균 GDP의 1.5%였다. 이는 연금급여에 대한 평균 공적지출의 1/5에 해당한다. 사적연금 지급액은 1990년 GDP의 1.0%에서 증가했는데, 2000년 이후 대체적으로 안정화되었다.

사적연금은 35개 OECD 회원국 중 절반 미만의 국가에서 의무이거나 노사관계 협약을 통계 거의 보편적인 가입률("준강제적")을 달성했다. 다른 국가에서는 자발적 사적연금(개인연금 또는 고용주가 제공하는 기업연금(퇴직연금))의 가입률이 높다.

사적연금액의 흐름이 가장 큰 곳은 네덜란드로 2013년에 GDP의 6.0%였다. 공적지출에 추가된 총 급여액은 GDP의 11.5%이다. 미국은 사적연금 급여에 대해서 두 번째로 많이 지출하는 국가로 GDP의 5.0%를 차지하며 그 뒤를 이어 스위스가 GDP의 4.9%를 차지한다. 스위스의 기업 퇴직연금제도는 강제적 제도인데, 사적연금 급여 자료에는 법정 최저 수준을 초과하는 자발적 제도의 급여가 포함된다.

다음으로 사적연금액 흐름이 높은 4개국은 캐나다, 아이슬란드, 스웨덴, 영국인데 GDP의 2.9~4.4%를 사적연금 지급에 사용한다. 일본(사적연금이 자발적 제도임) 역시 사적연금에 대한 지출 수준이 높아서, GDP의 2.7%를 차지한다. 아이슬란드는 총 연금지출에서 사적연금이 차지하는 비율이 65%로 가장 높다.

호주, 에스토니아, 멕시코, 폴란드, 슬로바키아, 스웨덴 등 많은 국가가 1990년대에 강제적 사적연금을 도입하였다. 일부 경우(특히 중부, 동부 유럽) 주로 젊은 근로자들이 이러한 제도에 가입했다. 이들 중 상당수가 아직 연금 수급을 시작하지 않았다. 호주와 스웨덴에서 기록된 사적 급여 지급액의 상당수는 사적연금이 강제적 제도가 되기 전에 이미 마련되어 있던 자발적 및 준강제적 제도와 (각각) 관련이 있다. 이 모든 경우에 모든 퇴직자가 강제적 사적연금제도에서 완전경력을 채우려면 수십 년이 걸릴 것이다.

추세

사적연금 지급액이 빠르게 증가하는 국가들은 비교기준을 비교적 낮은 GDP의 0.5% 미만에서 시작했다. 그러나 아이슬란드, 스웨덴, 스위스와 같은 예외도 있다. 스위스에서 퇴직연금은 1985년에 의무화되었는데 이로 인해 가입률이 크게 확대되었다. 이로 인해 이후 세대의 퇴직자들의 경우, 평균적으로 사적연금의 적용을 받는 가입 기간이 늘어나면서 사적연금 수급액이 빠르게 증가했다.

세제 혜택

많은 OECD 국가들이 사적연금제도를 통한 노후저축에 대해 유리한 세제 혜택을 주고 있다. 개인의 기여금에 대해서는 소득세 납세의무가 전적으로 또는 부분적으로 공제되는 경우가 많고, 투자 수익률에 대해서도 전부 또는 일부 면세되는 경우가 많다. 일부 국가는 연금 지급액에 대해 세금을 공제해준다(제4장 "연금 및 연금 수급자에 대한 과세" 참조).

많은 OECD 국가에서 이러한 재정적 인센티브의 비용은 1960년대에 개발된 "세금 지출" 개념으로 측정한다. 기준 세제 대비 세제 혜택의 가치를 계량화하려는 노력이다. 이것은 정부가 동일한 효과를 달성하기 위해 보조금(직접 지출)으로 제공해야 하는 금액을 의미한다.

퇴직저축에 대한 세금지출 자료는 21개 OECD 회원국에 대해 나와 있다. 이들 국가 중 2/3 이상이 GDP의 0.2% 미만을 나타내고 있다. 그리고 호주, 캐나다, 독일, 영국 4개국만 GDP의 1% 이상의 세금지출을 보고하고 있다.

세금지출을 볼 때 주의할 점이 있다. 선택된 기준 세제가 다르기 때문에 국가 간 비교가 불가능하다는 점이다. 명칭은 세금지출이지만 직접 지출과는 다르므로 공적연금지출에 대한 수치에 이 수치를 부가해서는 안 된다.

참고문헌

Adema, W. and M. Ladaique (2009), "How Expensive is the Welfare State? Gross and Net Indicators in the OECD Social Expenditure Database (SOCX)", *OECD Social, Employment and Migration Working Paper*, No. 92, OECD Publishing, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/220615515052.

OECD (2010), *Tax Expenditures in OECD Countries*, OECD Publishing, Paris, *http://dx.doi.org/ 10.1787/9789264076907-en.*

7.4. 연금급여액 지출: 공적제도와 사적제도

	제도 유형	사적연금제도의 급여지출						공적 및 사적급여 지출 (GDP 대비 비율)	사적연금에 대한 세제 혜택 (GDP 대비 비율)
		수준(GDP 대비 비율)					증감율(%)		
		1990년	2000년	2005년	2010년	2013년	2000~13년	2013년	2013년
호주	v		2.5	1.4	1.5	1.7	−32.6	6.0	1.7
오스트리아	v	0.4	0.6	0.5	0.6	0.7	14.5	14.0	0.0
벨기에	v	1.0	1.3	1.5	1.1	1.1	−14.1	11.3	0.2
캐나다	v	2.5	3.9	4.2	3.4	3.2	−18.1	7.8	2.0
칠레	m			1.2	1.3	1.4		4.4	
체코	m	0.0	0.2	0.2	0.4	0.3	40.2	9.0	0.0
	v	a	0.0	0.0	0.1	0.1	120.0		
덴마크	q/m	1.6	2.4	2.5	1.2	1.0	−60.4	8.9	
에스토니아								6.4	
핀란드	v	0.1	0.3	0.2	0.2	0.2	−15.2	11.3	0.1
프랑스	m	0.2	0.2	0.2	0.0	0.0	−71.0	14.1	0.1
	v	0.0	0.1	0.1	0.2	0.2	63.1		
독일	v	0.7	0.7	0.7	0.8	0.8	17.6	10.9	1.1
그리스	v	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	1.8	17.8	
헝가리								10.3	
아이슬란드	m	1.4	2.3	2.7	3.4	3.8	67.1	5.9	0.0
아일랜드	v	0.9	0.8	0.8	0.8	0.8	−8.2	5.7	0.9
이스라엘								4.9	
이탈리아	m	1.0	0.9	1.0	0.5	0.4	−51.7	16.7	0.0
	v	0.1	0.3	0.2	0.3	0.4	52.3		
일본	m	0.2	0.5	0.4	0.6	0.7	28.9	12.9	0.0
	v	a	2.9	2.2	2.7	2.7	−7.8		
한국	v	m	0.0	0.0	0.0	0.0		2.6	
라트비아								7.5	
룩셈부르크	V	a	a					8.5	0.0
멕시코								2.3	0.2
네덜란드	m	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		11.5	
	q	3.6	4.5	4.9	5.3	6.0	34.2		
뉴질랜드								5.1	
노르웨이	v/m	0.6	0.6	0.6	0.6	0.8	34.6	6.6	0.2
폴란드								10.3	0.0
포르투갈	v	0.3	0.4	0.6	0.5	0.6	55.4	14.5	0.0
슬로바키아	v	A	0.2	0.4	0.3	0.4	80.9	7.5	0.0
슬로베니아								11.8	
스페인								11.4	0.2
스웨덴	q/m	1.2	1.6	1.8	2.3	2.9	75.9	10.6	
스위스	m	2.2	4.0	4.5	4.7	4.9	22.3	11.2	
	v	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	8.6		
터키								8.1	
영국	v/m	4.0	5.8	4.5	4.3	4.4	−24.3	10.5	1.2
미국	v	2.6	3.6	3.6	4.4	5.0	37.6	12.0	0.8
OECD		**1.0**	**1.4**	**1.4**	**1.4**	**1.5**	**5.5**	**9.4**	0.4

m = 강제적 사적제도, q = 준강제적, v = 자발적.

출처: OECD Social Expenditures Database (SOCX); OECD Main Economic Indicators Database. 자료, 출처, 방법론에 관한 세부 사항은 Adema and Ladaique (2009) 참조.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634591

공적연금지출의 장기 전망

주요 결과

연금에 대한 공적지출은 앞선 두 지표에 나타낸 바와 같이 지난 수십 년간 OECD 국가 대부분에서 증가해왔다. 장기적 전망을 보면 연금지출은 OECD 21개국에서 계속 증가하고 14개국에서는 감소할 것으로 예상된다. 평균적으로 연금지출은 2013~2015년에 GDP의 약 8.9%에서 2050년 GDP의 9.5%까지 증가할 것으로 전망된다.

연금지출 증가의 주요 이유는 인구학적 변화이다. 다음 페이지에 나타나 있는 전망치는 EU 집행위원회(European Commission)의 *2015 고령화 보고서*(EU 28개국과 노르웨이를 대상으로 작성) 또는 Standard & Poor의 세계 고령화 2016 보고서에서 발췌한 것이다. 주요 표에서 자료는 수치를 입수할 수 있는 국가들에 대한 2060년까지의 전망이다. 그러나 OECD 11개국 및 기타 주요 국가들에 대한 추정 범위가 2050년이므로 표에서 2050년까지에 대한 비교가 주로 이루어진다.

장기추계는 연금정책을 기획하는 데 있어서 매우 중요한데, 연금이 개혁되는 시기와 시행된 개혁이 공적연금지출에 영향을 미치기 시작하는 시기 간에 대개 시간적 격차가 크기 때문이다. 국가별 연금제도의 복잡성과 다양성을 반영하여 추계에서 다루는 다양한 제도들의 범위에는 약간의 차이가 있다. 예를 들어, 자료에서 공무원 연금제도를 포함하지 않는 국가가 많은 반면 일부는 포함하고 있기도 하다. 마찬가지로, 추계에서는 퇴직자를 위한 자원조사형 급여에 대한 지출을 포함하는 경우도 있고 그렇지 않은 경우도 있다. 자료의 적용범위는 OECD *사회지출 데이터베이스*(SOCX)와도 차이가 있는데, 앞의 두 지표에서 과거 지출추이 자료는 바로 이 SOCX에서 발췌하였다. 2013~2015년 수치는 SOCX 데이터베이스와 여기서 사용된 출처 간에 차이가 있을 수 있는데 대상 급여의 범위와 사용된 정의가 다르기 때문이다.

하지만 수치를 보면 전반적인 추세를 알 수 있다. 연금지출은 OECD 평균 GDP의 8.9%에서 2050년에 GDP의 9.5%로 증가할 것으로 예상된다. EU 28개국에서는 연금지출이 2020년 GDP의 11.2%에서 2035년 11.7%로 증가했다가 현재 수준으로 다시 내려올 것으로 예상된다. 전체 기간 동안의 인구학적 변화를 고려하면 이는 상당한 성과이다. 제5장의 "노인부양비" 지표는 현재부터 2050년까지 20~64세 인구 100명당 65세 이상 인구 수를 나타내는 노인부양비가 약 90% 상승할 것임을 보여준다. 연동 감소, 재평가, 급여산식, 연금 수급개시연령 연장 등을 통한 미래 퇴직자에 대한 급여 삭감은 연금에 대한 공적지출의 성장세를 축소시킬 것이다.

연금에 대한 공적지출은 2050년까지 OECD 21개국에서 증가할 전망이다. 한국에서 연금에 대한 공적지출은 2050년까지 2배 이상 증가할 것으로 예상되는데, 이는 비교 기준점이 낮기 때문이다. 이러한 급격한 증가는 고령화 과정과 연금제도의 미성숙 상태를 반영한다. 슬로베니아의 공적지출이 더욱 증가할 것으로 예상되는데, 현재 OECD 평균을 넘는 GDP의 12%에서 2050년에 GDP의 16%까지 증가할 전망이다.

인도를 제외한 모든 주요 국가에서 장기적인 지출이 증가할 것으로 예상되는데, 인도는 GDP의 1%로 일정하게 유지될 것이다. 이는 낮은 적용범위 수준을 반영하는 것이다. 대부분의 국가, 특히 브라질에서는 연금지출이 현재 GDP의 9%에서 2050년에 GDP의 17%에 이를 것이며, 사우디아라비아의 경우 2015년 2.7%에서 2050년 9.4%로 250% 증가할 것이다.

참고문헌

European Commission (2015), 2015 *Ageing Report*; Economic and budgetary projections for the 28 EU Member States (2013-2060), Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Standard & Poor's (2016), *Global Aging 2016: 58 Shades of Gray*, McGraw Hill Financial.

7.5. 연금에 대한 공적지출 전망, 2013~2060년

	2013~2015년	2020년	2025년	2030년	2035년	2040년	2045년	2050년	2055년	2060년
OECD 회원국										
호주	4.0								3.7	
오스트리아	13.9	13.9	14.1	14.4	14.7	14.7	14.7	14.6	14.6	14.4
벨기에	11.8	11.8		12.3		13.0		12.9		13.0
캐나다	5.5							6.9		
칠레	5.1							4.2		
체코	9.0	9.0	9.1	9.0	8.8	9.0	9.3	9.6	9.8	9.7
덴마크	10.3	8.7	8.4	8.3	8.2	8.0	7.7	7.5	7.3	7.2
에스토니아	7.6	7.6	7.3	7.1	7.0	6.9	6.8	6.7	6.6	6.3
핀란드	12.9	14.2	14.9	15.0	14.4	13.6	13.0	12.8	12.8	12.9
프랑스	14.9	14.6	14.9	14.7	14.2	13.8	13.3	12.8	12.3	12.1
독일	10.0	10.3	10.9	11.6	12.1	12.2	12.3	12.5	12.6	12.7
그리스	16.2	15.5	15.0	14.4	14.1	14.1	14.1	14.4	14.2	14.3
헝가리	11.5	9.8	9.3	8.9	9.1	9.6	10.4	10.7	11.0	11.4
아이슬란드	3.3							3.5		
아일랜드	7.4	8.0	8.7	9.1	9.6	10.0	10.2	10.0	9.3	8.4
이스라엘	5.3							6.2		
이탈리아	15.7	15.3	15.5	15.7	15.8	15.8	15.5	14.8	14.2	13.8
일본	10.2							9.5		
한국	2.6							6.3		
라트비아	7.7	5.9	5.5	5.5	5.5	5.4	5.3	5.2	5.0	4.6
룩셈부르크	9.4	10.6	11.2	11.9	12.4	12.7	12.7	12.5	12.4	13.4
멕시코	1.8							3.0		
네덜란드	6.9	7.1	7.4	7.7	8.1	8.3	8.3	8.1	7.9	7.8
뉴질랜드	4.7							7.2		
노르웨이	9.9	10.7	11.1	11.3	11.4	11.4	11.4	11.6	11.9	12.4
폴란드	11.3	10.6	10.5	10.4	10.1	10.0	10.1	10.4	10.7	10.7
포르투갈	13.8	14.6	14.9	15.0	15.0	14.8	14.6	14.4	13.8	13.1
슬로바키아	8.1	8.0	7.9	7.6	7.7	8.1	8.6	9.1	9.7	10.2
슬로베니아	11.8	11.1	11.4	12.3	13.3	14.3	15.1	15.6	15.6	15.3
스페인	11.8	11.8	11.4	11.2	11.5	11.9	12.5	12.3	11.4	11.0
스웨덴	8.9	8.3	8.1	7.9	7.8	7.5	7.3	7.2	7.4	7.5
스위스	9.8							10.7		
터키	7.2							5.6		
영국	7.7	7.4	7.8	7.9	8.2	8.4	8.1	8.1	8.3	8.4
미국	4.9							5.9		
OECD	**8.9**							**9.5**		**10.9**
아르헨티나	7.8							10.4		
브라질	9.1							16.8		
중국	4.1							9.5		
인도	1.0							1.0		
인도네시아	0.8							1.2		
러시아	9.1							12.4		
사우디아라비아	2.7							9.4		
남아프리카공화국	2.2							3.3		
EU 28개국	11.3	11.2	11.4	11.6	11.7	11.7	11.6	11.4	11.3	11.2

주: OECD28은 2010~2015년부터 2050년까지 완전한 자료를 이용할 수 있는 OECD 국가들을 의미함. EU 28은 회원국들의 단순 평균(EU 집행위원회에서 발간한 가중평균 아님)임. 공무원 및 기타 공공부문 근로자들의 연금제도는 대개 EU 회원국의 경우는 산정값에 포함됨: EU 집행위원회(2015), *2015 고령화 보고서* 참조.

출처: European Commission (2015), *2015 Ageing Report*; Standard & Poor's (2016), *Global Aging 2016: 58 Shades of Gray: Argentina, Brazil, Canada, Chile, China, India, Indonesia, Israel, Japan, Korea, Mexico, New Zealand, Russian Federation, Saudi Arabia, South Africa, Switzerland, Turkey and the United States*; Standard & Poor's (2013), *Global Aging 2013: Rising to the Challenge: Iceland; Australia: 2015 Intergenerational Report Australia in 2055*. Figures are based on the proposed policy as at the 2015 Intergenerational Report. 제안된 노령연금 및 장애지원연금정책에는 이후 이러한 예측에 영향을 미칠 수 있는 상당한 변화가 있었다.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634610

제 8 장

사적연금과 공적연금 적립금

사적연금과 공적연금 적립금의 지표 범위는 '한 눈에 보는 연금 2015'의 형식을 따른다.

이 7개 지표 중 첫 번째 지표는 사적연금에 가입된 생산가능인구의 비율이다. 여기에서는 강제적, 준강제적, 자발적 제도를 구분하고 퇴직연금제도를 직장별 제도와 업계 차원의 제도로 구분하며 개인이 자발적으로 선택하는 개인연금으로 나눈다.

다음으로 연금제도의 다양성을 살펴본다. 이 두 번째 지표는 OECD 국가에서 발견할 수 있는 연금제도의 유형을 제시한다. 이 지표는 연금자산을 확정급여형, 확정기여형, 개인연금형으로 구분한다.

세 번째 지표는 가용 자료가 있는 최신 년도의 사적연금자산과 공적연금자산을 보여준다. 이들 자산이 투자된 방식을 네 번째 지표에서 살펴본다. 그 다음 2016년과 2015년에 각각 사적연금과 공적연금 적립금의 투자 성과에 대한 분석이 뒤따른다.

여섯 번째 지표는 사적연금제도의 운영비와 선정된 확정기여형 제도에서 연금 가입자에게 부과되는 비용을 살펴본다.

마지막 지표는 확정급여형 적립 비율에 초점을 맞추며, 이에 대한 2012~2016년 동안의 비율을 제시한다.

이스라엘 통계자료는 해당 이스라엘 당국이 제공하였다. OECD가 이스라엘 당국이 제공한 자료를 이용하는 것은 국제법에 따른 골란고원, 동예루살렘, 서안지역 이스라엘 정착촌의 지위에 영향을 주지 않는다.

사적연금의 가입률

주요 결과

2016년 OECD 17개국에서 사적연금은 강제적 또는 준강제적(즉 단체협약을 통해 많은 부문에서 직원들에게 적용) 제도를 통해 거의 보편적인 가입을 달성했다. OECD 10개국에서는 자발적 사적연금(퇴직 및 개인)에 생산가능인구의 40% 이상이 가입해 있다.

2016년에 OECD 35개국 가운데 17개국이 강제적 또는 준강제적 사적연금제도를 두어 생산가능인구의 높은 가입률을 달성하고 있다. 핀란드, 아이슬란드, 스위스에서는 퇴직연금이 강제적이며 생산가능인구의 70% 이상이 이에 가입해 있다. 고용주는 연금제도를 반드시 운영해야 하며 기여율은 정부에서 정한다. 다른 퇴직연금제도는 준강제적 연금으로 분류할 수 있다. 고용주는 업계 또는 국가 차원의 단체협약을 통해서 종업원들이 가입해야 하는 제도를 만든다. 모든 업종에서 이러한 협약의 적용을 받는 것은 아니므로 이러한 제도는 강제적 제도로 분류되지 않는다(예: 덴마크, 네덜란드, 스웨덴). 이들 국가에서의 가입률은 의무제도를 가진 국가의 가입률에 가깝다.

남미와 중부 및 동부 유럽에서는 강제적 개인계정 제도가 널리 이용되며 부분적으로 사회보장급여를 대체해왔다. 이러한 제도는 칠레, 에스토니아, 멕시코, 슬로바키아에서 찾아볼 수 있다. 그 외에 이러한 강제적 개인연금제도를 갖춘 OECD 국가로는 덴마크, 이스라엘, 스웨덴(수익연금제도)이 있다. 칠레, 덴마크, 에스토니아, 이스라엘, 스웨덴에서는 거의 보편적 가입에 가까운 반면, 다른 국가들은 그렇지 않아서 고령의 근로자들은 새 제도의 적용을 받지 않는 경우가 많다. 그러므로 현재 40~60% 정도의 가입률은 새로운 근로자들이 개인연금에 가입하면서 앞으로 계속해서 높아질 것으로 예상된다. 이들 국가 중 일부는 비공식 고용의 빈도가 높아 가입률 수준을 제한하는 요소가 된다.

자발적 퇴직연금제도의 가입률은 국가마다 다르다. 이 제도가 자발적 제도라고 불리는 것은 고용주들이, 일부 국가에서는 종업원과 공동으로 퇴직연금제도를 자유롭게 수립할 수 있기 때문이다. 개인연금제도는 개인이 가입 여부를 자유롭게 결정할 수 있을 경우 자발적인 것으로 간주된다. 자발적 연금제도의 가입률(퇴직연금 또는 개인연금)이 벨기에, 체코, 독일, 아이슬란드, 아일랜드, 일본, 뉴질랜드, 폴란드, 영국, 미국에서는 40% 이상이다. 한편 그리스와 같은 국가에서는 자발적 연금제도의 가입률이 매우 낮다(5% 미만). 그리스의 실업 수준이 상대적으로 높은 것이 사적연금의 낮은 가입률을 부분적으로 설명할 수 있다.

이탈리아, 뉴질랜드, 터키, 영국은 자동가입 사적연금(탈퇴조항 포함)을 국가 차원에서 도입하였다. 결과는 국가마다 다르다. 뉴질랜드는 "키위세이버(KiwiSaver, 2007년 도입)" 제도에 대해 75%의 가입률을 달성했다. 이탈리아에서는 2007년 이래 민간부문 근로자의 퇴직금(*Trattamento di Fine Rapporto*, TFR)은 본인이 TFR 제도에 남겠다고 명확하게 선택하지 않는 한 자동적으로 퇴직연금제도로 납부된다. 이러한 규정에도 불구하고 이탈리아에서 생산가능인구 중 자발적 연금제도에 대한 가입률은 20%에 불과하다. 영국의 경우 생산가능인구의 가입률은 2012/2013년 34%에서 2015/2016년 43%로 크게 증가하였다. 그러나 영국의 자영업자는 자동가입의 자격이 되지 않으므로 제도에 가입된 자영업자의 비율은 감소하고 있다. 터키 역시 2017년에야 자동가입 제도를 도입하여 5명 이상의 종업원을 둔 고용주에게 45세 미만의 모든 종업원을 제도에 등록하도록 하고 있다. 캐나다와 미국에서도 규정을 통해 자동가입 제도를 권장하고 있다.

정의와 측정

"사적연금"이라는 용어는 실제로 사적연금 방식(적립금 및 장부상 적립금)과 적립형 공적연금 방식(예: 덴마크의 ATP)을 말한다.

가입률에 대한 몇 가지 측정지표가 공존한다(다양한 측정지표 및 제한에 관한 논의는 OECD, 2012 참조). 여기에서 제안한 관점에서 사적연금제도의 가입자가 되려면 개인은 제도에 자산을 가지고 있거나 적립된 급여액을 가지고 있어야 한다.

퇴직연금에 가입되어 있는 개인이 자발적 개인연금에도 가입할 수 있으므로 행정자료를 사용할 때에는 가입자 수를 중복해서 계산하는 일이 발생할 수 있다. 그러므로 총 자발적 연금제도 가입률은 퇴직연금 자료와 개인연금 자료를 합해서 계산하면 안 된다.

참고문헌

OECD (2012), OECD *Pensions Outlook 2012*, OECD Publishing, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264169401-en.

8.1. 제도의 유형별 사적연금제도의 가입률, 2016년

생산가능인구(15~64세) 중 비율

	강제적/준강제적	자발적		
		퇴직연금	개인연금	합계
호주	75.7	x	..	..
오스트리아	x	13.9	18.0	..
벨기에	x	59.6	..	..
캐나다	x	26.3	25.2	..
칠레	84.3	..	..	..
체코	x	x	52.6	52.6
덴마크	ATP: 84.0 QMO: 63.4	x	18.0	18.0
에스토니아	81.4	x	12.3	12.3
핀란드	89.8	6.6	19.0	25.6
프랑스	x	24.5	5.7	..
독일	x	57.0	33.8	70.4
그리스	x	1.3	..	..
헝가리	x	..	18.4	..
아이슬란드	85.1	x	45.2	45.2
아일랜드	x	38.3	12.6	46.7
이스라엘	91.1	..	..	..
이탈리아	x	9.2	11.5	20.0
일본	..	45.4	13.4	50.8
한국	17.1	x	24.0	24.0
라트비아	~100	0.3	11.4	..
룩셈부르크	x	5.1	..	..
멕시코	61.4	1.7	..	..
네덜란드	88.0	x	28.3	28.3
뉴질랜드	x	6.8	74.8	..
노르웨이	56.3	..	26.7	..
폴란드	x	1.6	66.6	..
포르투갈	x	3.7	4.5	..
슬로바키아	36.1	x	19.0	19.0
슬로베니아	x	..	..	37.8
스페인	x	3.3	15.7	18.6
스웨덴	PPS: ~100 QMO: ~90	x	24.2	24.2
스위스	73.7	x	..	..
터키	1.5	1.0	13.9	..
영국	x	..	..	43.0
미국	x	40.8	19.3	..

주: QMO = 준강제적 퇴직연금, PPS = 수익연금제도, ".." = 자료 없음, "x" = 해당 없음, "~" = 대략. 이 표의 상세 메모에 달리 명시하지 않는 한, 가입률은 전체 생산가능인구(15~64세 인구)에 대해 제공함.

출처: OECD Global Pension Statistics.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634629

사적연금제도의 구조

주요 결과

전 세계적으로 연금제도에는 다양한 유형의 제도가 있다. OECD 국가 대부분에서는 퇴직연금제도와 개인연금제도가 공존한다. 2016년 자산 기준으로 본 퇴직연금제도의 규모는 국가마다 매우 다양했다. 덴마크, 프랑스 등 예외가 있긴 하지만, 대부분의 경우 연기금이 이러한 제도를 운영한다. 개인연금 및 기업 확정기여형 제도는 기업 확정급여형 제도보다 그 중요성이 커지고 있다.

전 세계적으로 연금제도에는 다양한 유형의 제도가 포함된다. 예를 들어, 고용주가 전혀 관여하지 않고 연금보험계약을 통해 이용하거나 개인이 직접 연금제도를 이용할 수 있다. 계약을 통해 이용하는 제도의 경우 고용주나 종업원을 대신한 사회적 파트너가 수립했다면 이 제도는 퇴직연금제도로 간주한다. 제도에 대한 이용이 고용 관계와 관련이 없으며 고용주의 개입 없이 연금 제공기관으로서 행위하는 연기금 또는 재정기관이 이러한 제도를 직접 수립한 경우 OECD 분류체계에서는 이를 사적연금제도로 분류한다.

OECD 국가 대부분에 퇴직연금제도와 사적연금제도가 공존한다. OECD 35개국 가운데 32개국이 퇴직연금제도와 사적연금제도를 모두 갖추고 있다. 개인은 경력을 쌓는 동안 다른 직종을 통해 몇몇 퇴직연금제도에 가입할 수 있으며 연금 제공기관과 직접 연계한 몇몇 개인연금제도에 가입할 수 있다. 2016년 자산 측면에서 퇴직연금제도의 중요성은 국가마다 매우 다양하다.

퇴직연금은 OECD 국가 대부분에서 압도적으로 연기금을 통해 재정을 확충하고 있지만 벨기에, 덴마크, 프랑스, 한국, 노르웨이, 스웨덴 등 연금보험계약의 역할이 더 큰 국가들이나 장부상 적립금(고용주의 대차대조표를 뒷받침하는 적립금)이 퇴직연금제도의 주된 재정확보 수단이 되는 오스트리아, 독일은 제외된다. 개인연금제도는 연금보험계약이나 은행 및 자산운용사들이 제공하는 금융 상품을 통해 재원을 마련하는 경우가 많다.

연금급여액 산정 방식과 내재적 위험을 누가 부담하느냐에 따라 퇴직연금제도는 성격상 크게 확정급여형(DB)과 확정기여형(DC)으로 나뉜다. 확정기여형(DC) 제도에서는 가입자들이 위험을 부담하는 반면, 전통적인 확정급여형(DB) 제도에서는 고용주가 위험 대부분을 부담한다. 일부 국가의 고용주는 혼합형 확정급여형(DB) 제도를 도입하였는데, 형태는 서로 다르지만 실질적으로는 고용주와 종업원 간에 일정 수준의 위험 분담을 할 수 있도록 되어 있다. 예를 들어, 네덜란드의 경우 급여 수준이 기금의 자금상황에 따라 달라진다. 현금잔액제도(cash balance plan, 또 다른 혼합형 확정급여형 제도)는 고정 기여율과 보장 수익률(고용주가 보증하므로 확정급여형으로 분류)을 기준으로 급여를 제공한다. 이러한 제도는 벨기에(법적으로 고용주가 최저 수익률 보증을 제공해야 함), 일본, 미국에서 연금제도의 일부를 구성한다. 혼합형 제도는 확정급여형(DB) 요소와 확정기여형(DC) 요소를 둘 다 가지고 있는데, 이 두 요소는 한 제도의 일부로 취급된다. 예를 들어, 은퇴 전의 특정 연령까지는 확정기여형(DC) 산식에 따라 급여를 산출하며 이후에는 확정급여형(DB) 산식을 적용한다. 또한 덴마크처럼 보장된 급여액이나 수익률을 제공하는 확정기여형 제도도 있다. 이들은 확정기여형(DC)으로 분류되는데 재원이 부족할 경우 고용주에게 상환 청구되지 않기 때문이다.

대부분의 국가에서 확정기여형 제도의 자산 비율이 확정급여형 제도보다 좀 더 높다. OECD 23개국 가운데 18개국에서 자산의 50% 이상을 확정기여형 제도 또는 개인연금제도에 보유하고 있다.

확정기여형 제도와 개인연금제도는 미국과 같이 전통적으로 확정급여형 자산이 높았던 국가에서조차 확정급여형 제도 대신 그 중요성이 커지고 있다. 확정급여형 제도에서 확정기여형 제도 및 개인연금자산으로의 전환은 다른 국가에서도 진행 중이다. 예를 들어, 아일랜드에서는 2015년 확장급여형 자산이 621억 4,600만 유로에서 2016년 614억 6,500만 유로로 감소하였다.

정의와 측정

"사적연금"이라는 용어는 실제로 사적연금 방식(적립금

및 장부상 적립금)과 적립형 공적연금 방식(예: 덴마크의 ATP)을 말한다.

OECD는 사적연금을 분류하기 위한 지침을 수립하였으며(OECD, 2005 참조), 본 분석 역시 이 지침에 근거한다.

참고문헌

OECD (2005), *Private Pensions: OECD Classification and Glossary*, OECD, Paris, www.oecd.org/dataoecd/0/49/38356329.pdf.

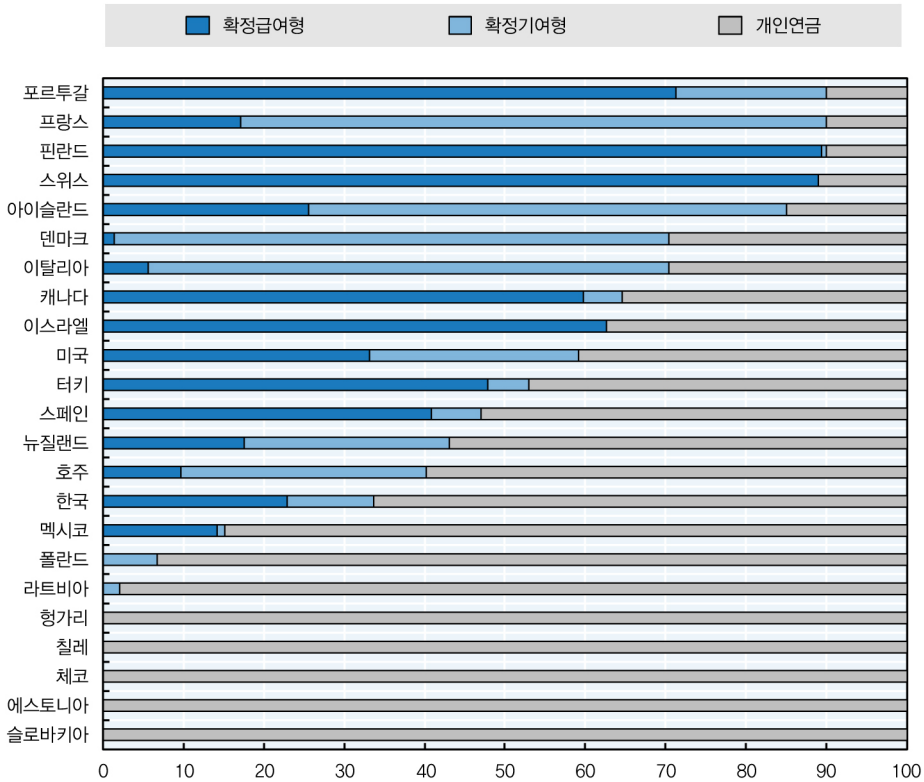
8.2. **OECD 분류체계에 따른 OECD 국가에서 입수 가능한 연금제도의 유형, 2016년**

		퇴직연금제도			
		확정급여형	확정급여형 및 확정기여형	확정기여형	없음
개인연금제도	있음	핀란드, 독일, 이스라엘, 스위스	호주, 오스트리아, 벨기에, 캐나다, 덴마크, 프랑스, 아이슬란드, 이탈리아, 일본, 한국, 룩셈부르크, 멕시코, 네덜란드, 뉴질랜드, 노르웨이, 포르투갈, 스페인, 스웨덴, 터키, 영국, 미국	칠레, 그리스, 헝가리, 라트비아, 폴란드, 슬로베니아	체코, 에스토니아, 슬로바키아
	없음				

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634648

8.3. **선별된 OECD 국가의 사적연금제도 유형별 연금자산 분할, 2016년**

총 투자 비율



출처: OECD Global Pension Statistics.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634667

사적연금제도와 공적연금적립기금의 자산

주요 결과

OECD 국가 대부분에서 미래의 연금 지급의무를 충족하기 위해 상당한 자산이 축적되어 있다. 2016년에 OECD 사적연금제도 자산의 가중평균은 GDP의 83% 수준이었다(GDP를 가중치로 사용). OECD 18개국은 국가연금 지급을 위해 공적연금 적립금도 구축해 두었다. 이들 국가의 경우 총 공적연금적립금은 2015년 평균 GDP의 19%였다.

2016년 OECD 사적연금제도 자산은 38조 1천억 달러에 달했다. 미국의 경우 25조 1천억 달러로 OECD 전체의 65.9%를 차지하면서 OECD 회원국 중 최대의 연기금 시장을 보유하고 있다. 그 외의 대규모 연기금 제도를 보유한 OECD 국가로는 2조 4천억 달러로 2016년 OECD 연기금 시장의 6.3%를 차지한 캐나다, 2조 3천억 달러로 6.0%를 차지한 영국, 1조 5천억 달러로 4.0%를 차지한 호주, 1조 4천억 달러로 3.6%를 차지한 일본, 1조 3천억 달러로 3.5%를 차지한 네덜란드 등이 있다.

각 국가의 GDP에 따르면 2016년 OECD 가중평균 GDP 대비 자산비율(asset-to-GDP ratio)이 83.0%였다. OECD 7개국만이 GDP 대비 자산비율이 100%를 넘어섰는데, 덴마크(209.0%), 네덜란드(180.3%), 캐나다(159.2%), 아일랜드(150.7%), 스위스(141.6%), 미국(134.9%) 호주(123.9%)였다. 이들 국가에서는 오랫동안 사적연금이 존재해 왔으며, 캐나다와 미국을 제외하고 강제적 또는 준강제적 사적연금제도를 갖추고 있다.

다른 국가에서는 GDP 대비 연금자산의 비중이 다양하게 나타났다. OECD 9개국만 20%를 넘는 GDP 대비 자산 비율을 보였다. 여기에는 최근 수년 사이 강제적 적립식 연금제도를 도입한 국가들이 포함된다. 이들 중 칠레가 가장 오랜 역사를 가지고 있으며 GDP의 69.6%에 해당하는 자산을 적립했다. 에스토니아와 멕시코 등 1990년대 후반과 2000년대 초반에 강제적 사적연금을 도입한 국가에서는 성장 전망 역시 매우 밝다. 자산은 도입 이후 빠르게 성장하여 2016년 말, 각각 GDP의 15~20%에 도달했다. 이들 수치는 향후 수년, 수십 년간 계속해서 증가할 것으로 예상되는데, 이유는 새로운 퇴직연금제도의 가입자 수가 늘어나고 기존 가입자도 계속 납부할 것이기 때문이다.

공적연금제도의 경우 대개 부과방식(pay-as-you-go)으로 재정이 충당되는데 일부 사전적립(prefunding)도 발생한다. 공적연금적립기금(Public pension reserve funds, PPFR)이 일부 공적연금제도의 향후 재원 마련에 있어서 중요한 역할을 수행할 것으로 전망되며, 인구 고령화가 정부 예산에 가하는 부담을 완화해 줄 것이다. 2015년 말까지 PPRF 자산의 총 금액은 자료가 나와 있는 18개 OECD 회원국에서 5조 1천억 달러 수준이었다. 가장 대규모의 적립금은 2조 8천억 달러로 미 사회보장신탁기금(US social security trust fund)이 보유하고 있는데 총 OECD 자산의 54.7%를 차지한다. 단, 이 자산은 미 재무부에서 사회보장신탁에 발생한 비거래용 차용증으로 구성되어 있다. 일본의 정부연금투자기금(Government Pension Investment Fund)이 두 번째로 1조 1천억 달러 규모이며 이는 OECD 전체의 22.1%를 차지하는 것이다. 나머지 국가들 중에서는 한국, 캐나다, 스웨덴이 대규모의 적립금을 축적하고 있으며, 각각 OECD 전체의 8.5%, 4.8%, 2.9%를 차지하고 있다.

국가 경제 대비 총 자산 측면에서는 평균적으로 PPRF 자산이 2015년 OECD 지역에서 GDP의 13.9%를 차지했다. 비율이 가장 높은 곳은 한국의 국민연금(National Pension Fund)으로 GDP의 32.8%였다. 그 외에 비율이 상당했던 국가는 30.2%의 룩셈부르크, 29.5%의 스웨덴, 25.8%의 일본이었다. 호주, 벨기에, 칠레, 폴란드의 PPRF는 비교적 최근에 구축되었으며(2001~2006년), 이는 지금까지 적립된 자산의 수준이 낮은 이유를 설명해준다. 이러한 자산 풀은 향후 수년간 계속 확대될 것이지만 스페인 등 일부 국가에서는 사회보장 적자를 메우기 위해 저축의 일부를 이미 인출하기 시작했다. 2014년 아일랜드 전략투자펀드(Ireland Strategic Investment Fund)로 전환된 국가연금적립기금(Irish National Pension Reserve Fund)은 더 이상 PPRF의 자격을 갖지 못한다. 현재 아일랜드의 연금적립기금 의무가 부과식(pay-as-you-go) 연금제도의

재원 마련으로 넘어갔기 때문이다.

정의와 측정

"사적연금"이라는 용어는 실제로 사적연금 방식(적립금 및 장부상 적립금)과 적립형 공적연금 방식(예: 덴마크의 ATP)을 말한다.

사적연금제도는 일반 정부 이외의 기관이 관리하는 연금제도이다. 사적연금제도는 제도 스폰서, 사적연금기금 또는 민간부분 제공사로서 행위하는 민간부문 고용주가 직접 관리할 수 있다. 일부 국가에서는 공공부문 근로자를 위한 제도를 포함할 수 있다.

적립형 공적제도는 공공기관이 관리하는 연금제도이다.

PPRF는 공적연금제도를 지원하기 위해 정부나 사회보장기관이 만든 적립금이며 그렇지 않으면 부과방식으로 재정이 충당된다. 이러한 적립기금의 자산은 넓은 의미에서 정부에 부속된다.

8.4. **OECD 국가 및 기타 주요 국가의 사적연금제도 및 공적연금제도 적립기금의 자산, 가용 자료가 있는 최신 년도**

GDP에서 차지하는 비율과 액수(USD 백만)

	사적연금제도, 2016년		공적연금제도 적립기금, 2015년	
	GDP에서 차지하는 비율	USD (백만)	GDP에서 차지하는 비율	USD (백만)
OECD 회원국				
호주	123.9	1 523 302	7.3	90 026
오스트리아	6.0	21 980	x	x
벨기에	6.9	30 612	5.2	23 439
캐나다	159.2	2 403 874	17.0	249 215
칠레	69.6	174 480	3.6	8 112
체코	8.4	15 684	x	x
덴마크	209.0	611 895	x	x
에스토니아	16.4	3 656	x	x
핀란드	59.3	134 867	8.8	20 416
프랑스	9.8	230 184	2.5	59 552
독일	6.8	223 906	1.1	37 055
그리스	0.7	1 254	x	x
헝가리	4.3	5 105	x	x
아이슬란드	150.7	32 359	x	x
아일랜드	40.7	118 322	x	x
이스라엘	55.7	177 293	x	x
이탈리아	9.4	165 238	x	x
일본	29.4	1 354 754	25.8	1 137 247
한국	26.9	364 634	32.8	436 950
라트비아	12.7	3 340	x	x
룩셈부르크	2.9	1 659	30.2	17 215
멕시코	16.7	156 503	0.1	1 511
네덜란드	180.3	1 335 227	x	x
뉴질랜드	24.4	45 109	11.8	19 974
노르웨이	10.2	36 899	6.9	24 269
폴란드	9.3	41 038	1.1	4 984
포르투갈	10.8	21 092	7.9	15 350
슬로바키아	11.2	9 523	x	x
슬로베니아	7.0	2 963	x	x

	사적연금제도, 2016년		공적연금제도 적립기금, 2015년	
	GDP에서 차지하는 비율	USD (백만)	GDP에서 차지하는 비율	USD (백만)
스페인	14.0	164 241	3.0	35 362
스웨덴	80.6	389 264	29.5	147 883
스위스	141.6	904 380	x	x
터키	4.8	35 217	x	x
영국	95.3	2 273 713	x	x
미국	134.9	25 126 592	15.4	2 812 510
OECD	**단순: 50.0% 가중: 83.0%**	**총: 38 140 159**	**단순: 11.7% 가중: 13.9%**	**총: 5 141 071**
아르헨티나	..	..	10.3	50 689
브라질	22.9	439 507	x	x
중국	1.5	159 357	2.7	294 820
인도	1.1	23 472	4.6	101 247
인도네시아	1.8	17 035	..	..
러시아	6.1	87 038	x	x
사우디아라비아	..	..	..	..
남아프리카공화국	100.6	259 622	x	x

주: “..”는 자료 없음, “x”는 해당 없음, “단순”은 단순평균, “가중”은 가중평균을 의미함. “OECD”는 OECD 지역에서 보고한 국가에 대해 산정된 총 자산을 백만 미국 달러로 표시하고 자산의 단순 및 가중평균을 GDP에서 차지하는 비율(가중치를 확립하기 위해 GDP를 사용해 미국 달러로 표시)로 표시함.

출처: OECD Global Pension Statistics and Annual Survey of Public Pension.

StatLink *http://dx.doi.org/10.1787/888933634686*

사적연금자산과 공적연금 적립기금의 자산 배분

주요 결과

2016년과 2015년 말, 전통적인 자산군(주로 채권과 주식)이 각각 여전히 연기금과 공적연금적립기금에서 주로 투자되었다. 주식과 채권의 비율은 국가마다 차이가 크지만 일반적으로 채권에 대한 선호도가 높았다.

2016년 자료가 나와 있는 OECD 국가 대부분에서 채권과 주식이 여전히 가장 중요한 자산군으로, OECD 16개국에서 2016년 말 전체 연기금 포트폴리오의 80% 이상을 차지하였다. 칠레의 경우 2016년 말 전체 연기금 포트폴리오 대비 채권과 주식의 비율은 99.2%였으며, 멕시코 97.4%, 폴란드 92.6%, 헝가리 91.9%, 그리스 91.4%, 노르웨이 91.1%, 체코 90.4%, 룩셈부르크 89.4%, 스웨덴 86.4%, 라트비아와 네덜란드 83.9%, 슬로바키아 82.5%, 미국 81.6%, 아이슬란드 81%, 슬로베니아 80.5%였다. 반면에 영국(53.0%) 등 소수 국가의 경우 이 비율이 50% 미만이거나 이에 근접했다.

연기금 포트폴리오에서 주식과 채권이 차지하는 비율은 국가별로 차이가 크다. 2016년 말 기준, 일반적으로 채권에 대한 선호도가 높은 것으로 나타났으나 일부 OECD 국가에서는 주식이 더 선호되기도 했다. 예를 들어, 호주의 경우 주식에 대한 투자 비중이 채권을 51.1% 대 10.2%로 압도했으며, 핀란드는 37.1% 대 30.6%, 미국은 46.4% 대 35.2%였다.

"채권" 중에서도 회사채가 아닌 국공채가 대다수 국가 연기금의 직접(뮤추얼 펀드를 통한 투자 제외) 채권보유분 중 상당한 비중을 차지하였다. 예를 들어 헝가리에서는 전체 직접 채권보유분의 91.8%를 국공채가 차지했으며, 이스라엘 88.3%, 체코 84.6%, 터키 82.2%였지만, 노르웨이는 26.4%, 뉴질랜드는 17.8%, 폴란드는 11.9%에 불과했다.

일부 OECD 국가에서는 현금과 예금 역시 연기금 포트폴리오에서 상당한 비중을 차지했다. 예를 들어 2016년 말, 전체 포트폴리오에서 현금과 예금이 차지하는 비율은 에스토니아 23.3%, 터키 24.5%로 높았다.

OECD 국가 대부분에서 대출과 부동산(토지와 건물), 무배당 보험계약, 사적투자펀드(차트에서 "기타"로 표시)는 연기금 자산 중 비교적 적은 액수를 차지했으나 일부 예외도 존재한다. 예를 들어 호주, 캐나다, 핀란드, 포르투갈, 스위스에서 부동산(집합적 투자기구를 통해 직간접적으로 투자)이 연기금 포트폴리오 중 유의미한 비중을 차지하고 있다(전체 자산의 5~20% 범위).

채권과 주식은 또한 2015년 말 PPRF 포트폴리오 내에서 지배적인 자산군이었다. 일부 적립기금은 주식에 크게 치우쳐 있는데, 이는 이들의 장기적 투자 전망과 일반적으로 투자에 대한 재량이 크다는 점을 반영한다. 예를 들어 2015년, 노르웨이의 정부 연기금은 자산의 55.2%를 주식에, 40.1%를 채권에 투자했으며 스웨덴의 AP 펀드는 평균 약 45%를 주식에, 30%를 채권에 투자했다(AP1, AP2, AP3, AP4 펀드). 퀘벡 연기금은 주식에 42.0%, 채권에 21.5%를 투자했다. 캐나다 적립기금인 CPPIB(캐나다연금투자위원회)의 적립금은 주식(32.3%)과 채권(26.7%)에 거의 비슷한 비율로 투자하고 있다. 한편 칠레, 포르투갈, 폴란드의 적립기금은 2015년에 주식보다 채권에 훨씬 더 많이 투자하였다.

극단적인 경우는 벨기에, 스페인, 미국의 PPRF인데, 법적으로 정부 채권에 전적으로 투자하도록 되어 있다.

일부 PPRF는 사모펀드와 헤지펀드 등 비전통적 자산군과 부동산에 투자하기 시작하였다. 예를 들어 사모펀드와 헤지펀드에 대한 투자 비율이 가장 높은 기금은 멕시코(2015년 총 자산의 45.6%)와 호주(23.5%)에 있는 기금이었다.

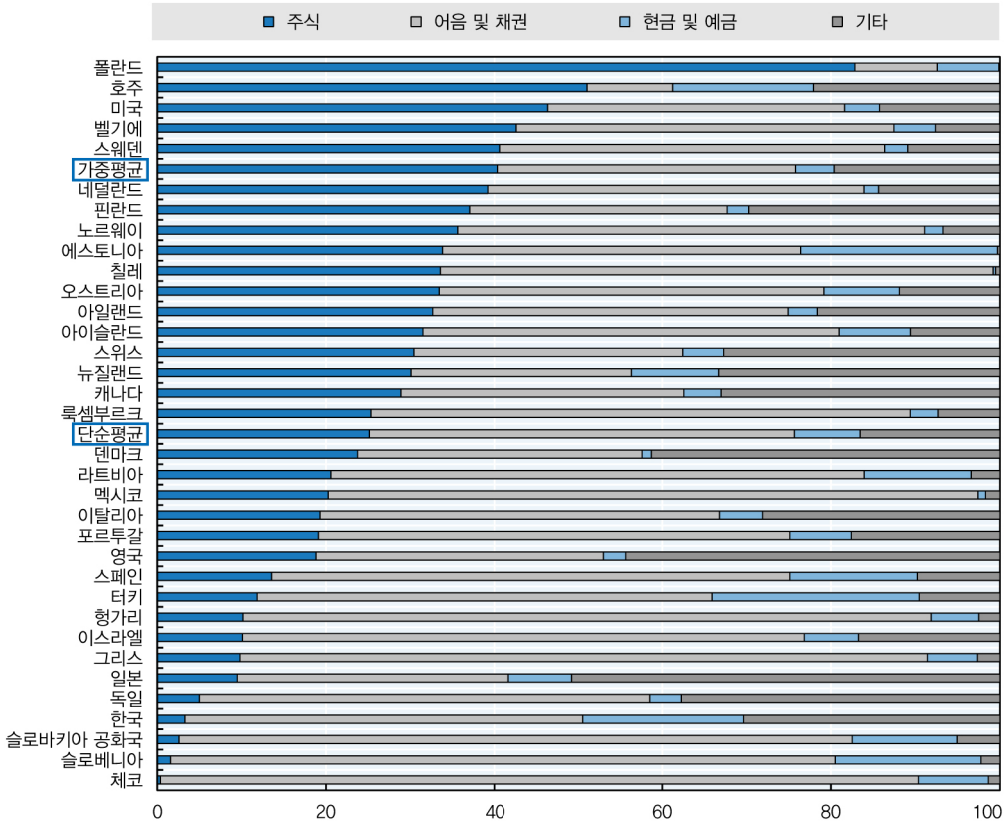
정의와 측정

"사적연금"이라는 용어는 실제로 사적연금 방식(적립금 및 장부상 적립금)과 적립형 공적연금 방식(예: 덴마크의 ATP)을 말한다.

자산 배분 자료는 주식, 어음, 채권, 현금, 예금에 대한 직접 투자와 집합적 투자기구(CIS)를 통한 간접 투자를 모두 포함한다. OECD Global Pension Statistics는 CIS의 투자 관련 자료 및 이에 대한 현금 및 예금, 어음, 채권, 주식 등의 투자 자료를 수집한다. 국가가 이러한 자료를 제공하지 않은 경우 현금, 예금, 어음, 채권, 주식 등에 대한 CIS 투자 배분이 이 범주 내 연기금의 직접 투자에서 차지하는 비율과 동일하다는 가정하에 추산하였다.

8.5. 선별된 OECD 국가의 사적연금자산 배분, 2016년

총 투자에서 차지하는 비율

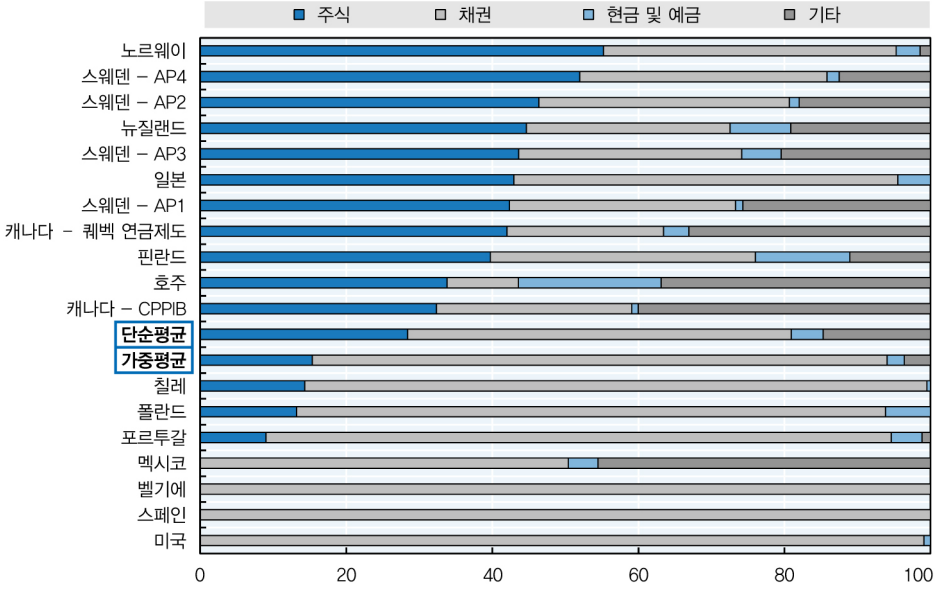


출처: OECD Global Pension Statistics.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634705

8.6. 선별된 OECD 국가의 공적연금적립기금의 자산 배분, 2015년

총 투자에서 차지하는 비율



출처: OECD Annual Survey of Public Pension Reserve Funds.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634724

사적연금제도와 공적연금적립기금의 투자 실적

주요 결과

금융시장의 변동성에도 불구하고 2016년 OECD 국가 대부분에서 사적연금은 플러스 수익률을 경험했다. 2016년에 연기금은 OECD 가중평균 2.4%인 높은 실질 투자수익률을 기록했다. 모든 공적연금적립기금(PPRF)도 2015년에 플러스 수익률을 거두었다.

브렉시트 투표와 같은 국제적 사건으로 인한 변동성에도 불구하고, 2016년 대부분의 OECD 국가에서 사적연금은 플러스 수익률을 달성했다.

2016년에 사적연금은 평균적으로 OECD 지역에서 2% 이상의 실질 투자수익률(투자 비용 제외)을 기록했다. 2016년, 유럽에서 사적연금 실적이 가장 좋은 국가는 특히 폴란드(8.3%), 아일랜드(8.1%), 네덜란드(7.2%), 슬로베니아(6.9%)였다. 덴마크의 사적연금제도 역시 실질 수익률이 5% 이상이었는데, 덴마크 정부에 따르면 연금자산의 채권 투자, 대안투자, 고수익 크레딧 때문이다. 2016년에 아이슬란드(-0.3%), 멕시코(-0.4%), 체코(-1.2%) 3개국만 실질적으로 마이너스 투자수익률을 기록했다. 실질 순투자수익률은 연금의 명목실적과 물가상승률의 합이므로, 낮은 수익률의 원인은 낮은 수익일 수도 있고 물가상승률일 수도 있다. 체코, 아이슬란드, 멕시코의 사적연금제도는 모두 2016년에 명목 기준 플러스 수익률(각각 0.8%, 1.6%, 2.9%)을 기록하였으나 물가상승률(각각 2.0%, 1.9%, 3.4%)보다는 낮았다.

2015년, 모든 PPRF가 플러스 실적을 거두어 실질 기준 평균 3.2%의 순 투자수익률(연말 기준 운용 자산별 가중치 적용)을 기록했다. 2015년에 최고의 실적을 거둔 국가는 캐나다(CPPIB 14.1%, 퀘벡 연금제도 8.8%), 칠레(8.1%), 스웨덴(AP6 12.1%, AP3와 AP4 6.7%)이었다. 폴란드의 Demographic Reserve Fund만이 2015년에 1% 이하의 수익률(0.5%)을 기록했다.

정의와 측정

"사적연금"이라는 용어는 실제로 사적연금 방식(적립금 및 장부상 적립금)과 적립형 공적연금 방식(예: 덴마크의 ATP)을 말한다.

실질(물가상승률 감안 후) 수익률은 투자관리비용 차감 후 현지 통화로 산정된다.

사적연금제도의 평균 명목 순투자수익률은 아일랜드, 이스라엘, 스웨덴, 터키, 미국 등 명목상 수익률을 각국의 산정방식을 사용해 제공한 국가를 제외하고 모든 국가에 대해 공통 산식을 이용한 산정값이다. 공통 산식은 연말 기준 순투자수익과 연중 자산의 평균 수준 간의 비율에 해당한다.

PPRF의 경우 명목 수익률은 각자 사용하고 있는 산식과 방법론을 이용해 기금에서 직접 제공하였다.

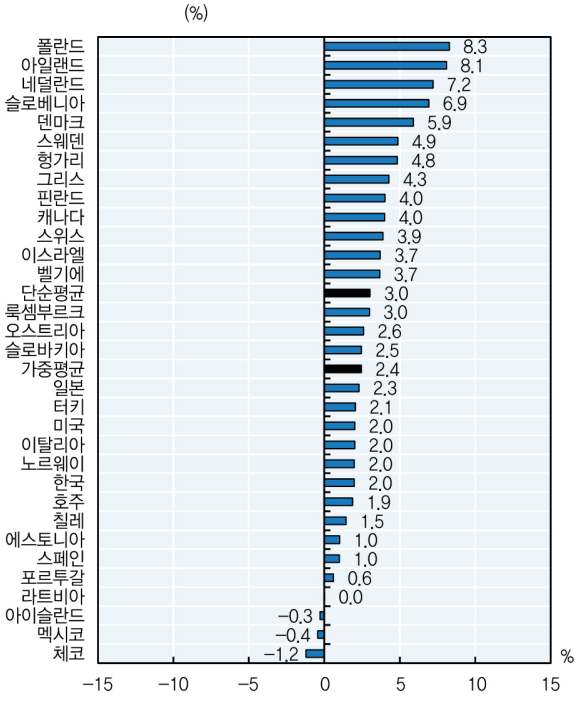
1년 수익률은 장기 실적을 정확하게 반영하지 않을 수 있다. 연금 자산은 30~40년 동안 투자되므로 1년이 아닌 오랜 기간 동안 실적을 평가하는 것이 중요하다. 장기간에 걸친 연 평균 수익률은 다른 OECD 간행물에서 확인할 수 있다(OECD, 2017a, 2017b).

참고문헌

OECD (2017a), "Pension Markets in Focus 2017", OECD, Paris, www.oecd.org/pensions/private-pensions/Pension-*Marketsin-Focus-2017.pdf*.

OECD (2017b), "Annual Survey of Large Pension Funds and Public Pension Reserve Funds. Report on Pension Funds' Long-term Investments", OECD, Paris, *www.oecd.org/daf/fin/private-pensions/2015-Large-Pension-Funds-Survey.pdf*.

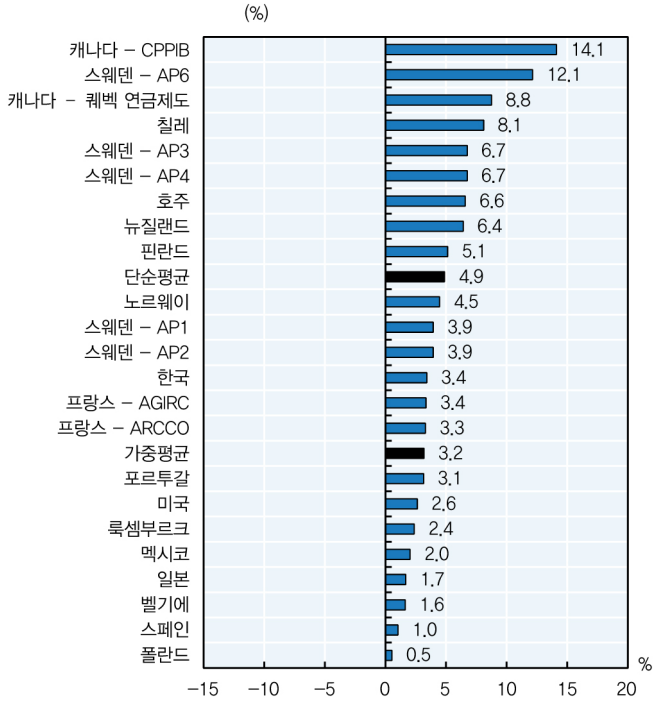
8.7. 투자비용을 제외한 사적연금제도의 실질 투자수익률, 2015년 12월 ~ 2016년 12월



출처: OECD Global Pension Statistics.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634743

8.8. 투자비용을 제외한 PPRF의 실질 투자수익률, 2014년 12월 ~ 2015년 12월



출처: OECD Annual Survey of Public Pension Reserve Funds.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634762

사적연금제도 운영비용과 수수료

주요 결과

사적연금제도의 효율성은 관리되는 자산 대비 총 운영비용으로 측정되는데, 2016년에 국가별로 차이가 컸으며 연간 관리 자산의 0.1%에서 1.5%까지 분포하였다. 이러한 비용을 충당하기 위해 가입자에게 부과되는 수수료 역시 그 구조와 수준이 국가별로 크게 달랐다.

사적연금제도의 효율성은 관리되는 자산 대비 총 운영비를 보고 판단할 수 있다. 사적연금제도의 총 운영비는 연금 기여금을 퇴직급여로 전환하는 과정에 수반되는 모든 운영 및 투자 관리비용을 포함한다.

선별된 OECD 회원국들이 보고한 사적연금제도의 운영비용은 2016년에 자산의 0.1%에서 1.5%까지 다양하였다. 일반적으로 확정기여형 제도를 가진 국가와 소규모 기금의 수가 많은 국가들의 소수의 확정급여형, 혼합형, 또는 집단적 확정기여형 연금제도를 둔 국가들보다 운영비용이 높다. 예를 들어 라트비아의 경우 운영비가 관리 중인 자산의 1.5%이며 체코 1.3%, 스페인 1.1%, 에스토니아 1.0%, 호주 0.8%, 그리스와 슬로바키아 0.7%이다. 반면 벨기에(0.3%), 포르투갈(0.3%), 이탈리아(0.2%), 노르웨이(0.2%), 아이슬란드(0.2%), 칠레(0.2%, 투자비용만 해당), 덴마크(0.2%), 룩셈부르크(0.2%), 영국(0.2%), 독일(0.2%) 네덜란드(0.1%)에서는 총 자산의 0.3% 미만에 불과하다.

확정기여형 사적연금제도에서는 공급사들이 운영비를 가입자에게 부과하는 수수료로 충당한다. 국가별 수수료 구조는 상당히 복잡하다. 이번 분석에서는 선별된 몇몇 국가들의 수수료만 고려한다. 같은 지역에 위치한 국가들(예: 남미, 중유럽, 동유럽)이 유사한 수수료 구조를 갖는 경향이 있으나 지역이 멀어지면 차이도 커질 수 있다.

수수료는 고정형이거나 변동형이다. 고정형 수수료는 임금이나 기금에 따라 금액이 달라지지 않는 것이 특징이다. 변동 수수료는 유입되는 기여금 또는 관리 중인 자산의 액수나 관리 중인 자산에 대한 투자 수익률에 대한 비율의 형태를 가질 수 있다.

기여금에 대한 변동 수수료는 임금 대비 비율이나 기여금 대비 비율로 표현할 수 있다. 칠레(의무제도의 경우), 헝가리, 이스라엘, 라트비아, 폴란드, 슬로바키아(2층 제도), 슬로베니아, 터키가 이에 해당한다. 체코, 에스토니아, 멕시코, 스페인에서는 기여금에 대한 수수료가 부과되지 않는다. 멕시코는 2008년 3월 기준 Afores가 유일하게 자산에 대한 수수료를 부과할 수 있으며, 그 이전에는 자산과 기여금 모두에 대해 수수료를 부과할 수 있었다.

기금에 대한 변동 수수료는 기금의 가치에 대해서 부과할 수도 있고 수익률에 대해 부과할 수도 있다. 이러한 수수료 체계로 인해 연기금이 더 높은 투자수익률을 얻고자 노력할 수도 있다. 자산에 대한 수수료는 표에 제시된 모든 국가에서 확인할 수 있다. 체코, 폴란드, 슬로바키아와 같이 대부분의 국가는 자산과 수익률 모두에 대해 수수료를 부과한다.

수수료에 더해 일부 국가의 가입자는 가입 시 또는 연기금을 전환하거나 탈퇴할 때에도 수수료가 부과될 수 있다(예: 슬로바키아, 슬로베니아, 터키).

정의와 측정

"사적연금"이라는 용어는 실제로 사적연금 방식(적립금 및 장부상 적립금)과 적립형 공적연금 방식(예: 덴마크의 ATP)을 말한다.

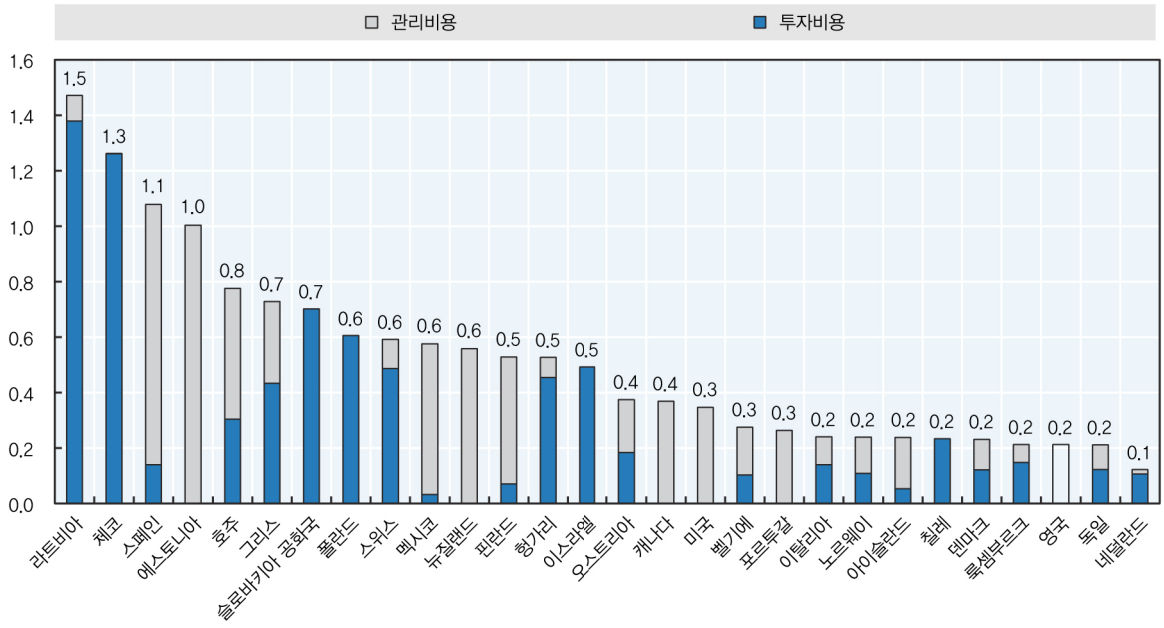
운영비는 잠재적 가입자에 대한 상품 마케팅, 기여금 징수, 투자 펀드 매니저에게 기여금 송부, 계정기록 보관, 가입자에게 보고, 자산의 투자, 계정잔액을 연금으로 전환하고 연금을 지급하는 데 발생하는 비용을 포함한다.

비용 관련 자료의 호환성은 각 국가에서 사용할 수 있는 자료의 비용 유형에 달려 있다. 예를 들어, 수집이 더욱 어려울 수 있는 간접비용(예: 중개인 수수료) 등의 일부 비용을 보고하지 않는 경우 장애가 될 수 있다.

일부 비용은 완전하게 보고되지 않을 수 있다. 예를 들어, 칠레에서는 국제 뮤추얼 펀드에 투자하는 연기금은 기금에서 관리비용을 직접 차감한다. 이러한 비용은 연기금 관리자가 연금 감독기관에 별도로 보고한다. 그러나 이는 가입자에게 부과되는 수수료에 포함되지 않는다.

8.9. 선별된 OECD 국가의 사적연금제도 운영비용, 2016년

총 투자에서 차지하는 비율



출처: OECD Global Pension Statistics.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634781

8.10. 선별된 OECD 국가의 제도 및 수수료 유형별 가입자에게 부과되는 수수료, 2016년

총 투자에서 차지하는 비율

	임금에 대한 수수료	기여금에 대한 수수료	자산에 대한 수수료	수익률/실적에 대한 수수료	기타(탈퇴, 가입, 전환 수수료 등)
칠레 강제적 개인연금	0.6	x	x	x	x
칠레 자발적 개인연금	x	x	0.8	x	x
체코	x	x	0.7	0.1	..
에스토니아 의무연금	x	x	1.2	x	0.0
헝가리 연기금 자발적 개인연금	x	0.4	0.4	x	..
이스라엘 확정기여형 제도	x	0.4	0.3	x	x
라트비아 의무 국가 적립형 연금제도	x	0.0	1.4	..	x
라트비아 자발적 퇴직연금제도	x	0.5	0.3	..	x
라트비아 자발적 개인연금	x	0.8	1.2	..	x
멕시코 개인연금	x	x	1.0	x	x
폴란드 개방형 연기금	x	0.0	0.5	0.0	x
슬로바키아 2층 연금	x	0.1	0.3	0.2	x
슬로바키아 3층 연금	x	x	1.3	0.0	0.1
슬로베니아 연기금	x	..	0.8	x	0.5
슬로베니아 연금보험사	x	1.2	x	x	0.2
스페인 연기금 퇴직연금제도	x	x	0.2	x	x
스페인 연기금 개인연금제도	x	x	1.3	x	x
터키 개인연금	x	0.3	1.5	x	0.4

주: ".." = 자료 없음, "x" = 해당 없음.
출처: OECD Global Pension Statistics.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634800

확정급여형(DB) 기금 적립률

주요 결과

장기적인 낮은 이자율에도 불구하고 확정급여형(DB) 제도의 평균 기금 적립률은 지난 몇 년 동안 비교적 안정적이었다. 그러나 2016년 말 캐나다, 아이슬란드, 멕시코, 영국, 미국에서 여전히 100% 미만이었는데, 이는 확정급여형 제도의 자산 가치가 연금 부채를 감당할 수 없음을 시사한다. 적립 수준은 각국의 (규제적) 평가 방법론을 사용해 산정하므로 국가 간의 비교가 불가능하다.

확정급여형(DB) 제도의 제공사들은 지난 몇 년간 하락하는 낮은 이자율에 맞서고 있다. OECD 연금자산의 상당 부분은 여전히 확정급여형(DB)이거나 수익률이나 급여액을 보장하는 기타 제도로 구성된다. 이자율 하락은 급여 약정금액(일반적으로 장기 정부채권 총수익에 기초한 할인율에 따라 다름) 제공기관의 부채 가치를 증가시킬 수 있으며 축적된 자산 금액을 낮출 수 있다. 이는 확정금리부 증권(장기 정부채권 포함)이 연금 제공기관 포트폴리오의 중요한 부분을 나타내기 때문이다.

부채 대비 연금자산을 측정하는 기금 적립율은 확정급여형 제도를 갖춘 대부분의 국가에서 지난 몇 년간 비교적 안정적으로 유지되었다. 벨기에, 캐나다, 아일랜드에서 확정급여형 연기금에서 적립 포지션을 개선했는데, 벨기에에서 평균 기금 적립률을 27%p(2012년 126% → 2015년 153%), 캐나다에서 26%p(2012년 69% → 2016년 95%), 아일랜드에서 9%p(2013년 96% → 2016년 104.5%) 올렸다. 멕시코와 포르투갈에서는 반대의 상황이 나타나 멕시코의 경우 연기금의 적립 비중이 2%p(2014년 54.9% → 2016년 52.9%), 포르투갈의 경우 3%p(2012년 106% → 2016년 103%) 정도 하락하였다. 그 외 보고 국가의 기금 적립률은 2012년과 비교해 4%p 미만으로 개선되었다.

2016년 말 5개국의 기금 적립률은 여전히 100% 미만이었다. 2016년 말 확정급여형 제도 연기금이 자금 부족을 겪은 국가는 캐나다, 아이슬란드, 멕시코, 영국, 미국이었다. 아이슬란드의 경우 낮은 적립율은 공공부문 근로자에 대한 연기금을 뜻한다. 아이슬란드는 2016년 말에 공무원에게 적용하는 확정급여형 연기금을 확정기여형 기금으로 전환하는 법률을 통과시켰다.

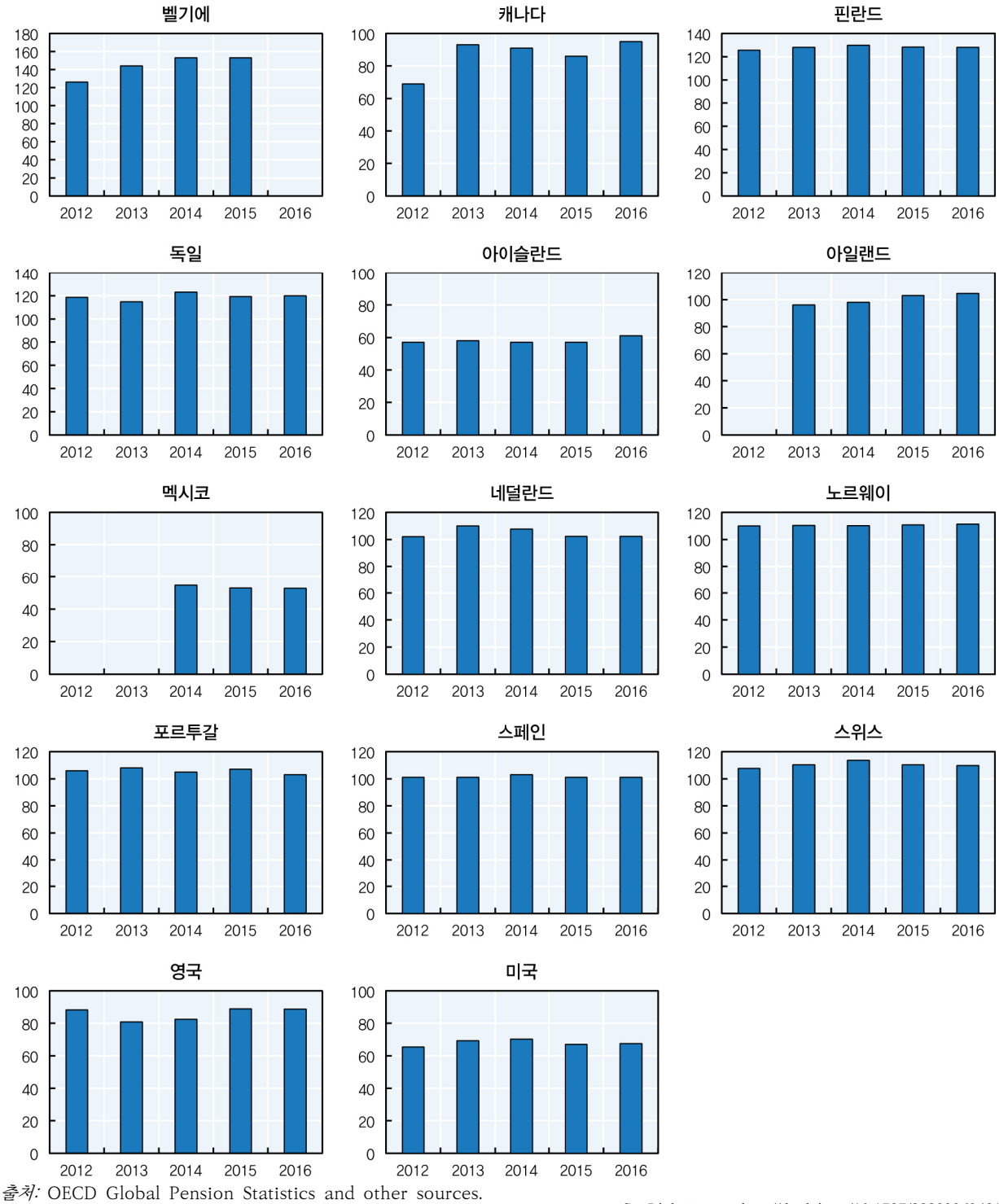
기금 적립률은 국가별 (규제적) 평가 방법론을 이용해 산정하기 때문에 국가간 비교가 불가능하다. 일부 국가에서 방법론은 상당히 큰 차이를 보인다. 예를 들어, 독일은 공정 할인율을 사용하고 네덜란드는 시장 할인율을 사용한다. 할인율은 기금 적립률에 상당한 영향을 미칠 수 있다. 네덜란드의 연기금은 만기가 긴 경우에 대해 UFR(Ultimate Forward Rate)을 할인율로 사용할 수 있다. 2015년부터 UFR은 20년 선도금리의 10년 이동 평균에서 설정되므로 향후 장기 이자율에 대한 시장의 기대감과 결부된다.

정의와 측정

기금 적립률, 즉 부채 대 연금자산의 비율은 국가별 방법론을 사용해 추정한다. 방법론은 사용되는 공식, 할인율(예: 시장 할인율, 고정 할인율), 미래 임금이 반영되는 방식(예: 부채는 현재의 임금을 기준으로 하거나, 가입자가 은퇴할 것으로 예상되는 미래 일자 기준 예상 임금을 기준으로 할 수 있음)의 측면에서 국가별로 차이가 있다. 또한, 일부 국가는 각 연기금에 대한 기금 적립률을 산정하고 평균(산술평균이나 가중평균)을 산정하는 반면, 일부는 연기금 업계 전체에 대해 합계 기금 적립률만을 산정한다.

8.11. 선별된 OECD 국가의 확정급여형 연금제도의 평균 기금 적립률, 2012~2016년

(%)



출처: OECD Global Pension Statistics and other sources.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634819

경제협력개발기구
(ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT)

OECD는 세계화에 따른 경제, 사회, 환경 문제에 대응하기 위해 각국 정부가 함께 모여 노력하는 포럼이다. OECD는 기업 지배구조, 정보 경제, 인구 고령화와 같은 새로운 변화와 문제에 대처하는 정부를 이해하고 돕는 데 앞장서고 있다. OECD는 각국 정부가 각자의 정책 경험을 비교하고, 공통 과제에 대한 해결책을 모색하며, 모범사례를 확인하고, 국내외 정책을 조율하기 위해 노력할 수 있는 환경을 제공하고 있다.

OECD 회원국은 호주, 오스트리아, 벨기에, 캐나다, 칠레, 체코, 덴마크, 에스토니아, 핀란드, 프랑스, 독일, 그리스, 헝가리, 아이슬란드, 아일랜드, 이스라엘, 이탈리아, 일본, 한국, 라트비아, 룩셈부르크, 멕시코, 네덜란드, 뉴질랜드, 노르웨이, 폴란드, 포르투갈, 슬로바키아, 슬로베니아, 스페인, 스웨덴, 스위스, 터키, 영국, 미국이다. 유럽 위원회도 OECD의 작업에 참여하고 있다.

OECD 출판물은 회원국이 동의한 협약, 지침, 기준뿐만 아니라 경제, 사회, 환경적 사안에 관하여 수집된 통계와 연구 결과를 널리 전파한다.

부 록

국 가 별 현 황

이스라엘 통계자료는 해당 이스라엘 당국이 제공하였다. OECD가 이스라엘 당국이 제공한 자료를 이용하는 것은 국제법에 따른 골란고원, 동예루살렘, 서안지역 이스라엘 정착촌의 지위에 영향을 주지 않는다.

아르헨티나

아르헨티나: 2016년 연금제도

연금제도는 두 가지 주요 연금, 즉 기초연금과 부가적 사회보험연금으로 구성되어 있다. 70세 이상 국민들에게는 사회부조 뿐만 아니라 부가적 고령자 특례 사회보험제도가 있다.

핵심 지표: 아르헨티나

		아르헨티나	OECD
평균 근로자 소득(AW)	ARS	276 224	580 570
	USD	17 424	36 622
공적연금 지출	GDP 대비(%)		8.2
기대수명	출생 시	76.8	80.9
	65세 시점	17.9	19.7
65세 이상 인구	생산가능인구 대비(%)	19.5	27.9

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634838

수급요건

기초연금의 수급연령은 근로기간이 30년 이상인 65세 남성, 60세 여성이다. 가입자는 수급 요건을 충족하기 위해 연금 수급연령 이후 2년을 부족한 납부기간 1년으로 대체할 수 있다.

부가연금(사회보험): 근로기간이 30년 이상인 65세 남성 또는 60세 여성

고령자특례노령연금(사회보험): 근로기간이 10년 이상인 70세 이상 고령자로서 고용된 상태 또는 자영업으로 은퇴 전 마지막 8년 동안 5년 이상 기여금을 납부한 자. 자영업자는 최소 5년간 가입되어 있어야 한다.

비기여형 노령연금(사회부조): 70세 이상으로 아르헨티나에 거주하며 형편이 어려운 자

급여 산정

노령연금

월 연금: ARS(아르헨티나 페소) 1 805.53(2015년 3월 기준)

부가연금(사회보험)

월 연금: 평생 근무기간의 매 1년에 대해 마지막 10년간 가입자의 평균 조정 월 소득(자영업자의 경우 전체 기간에 대해 가중 평균 조정 금액)의 1.5%

고령자특례노령연금

연금액: 기초 노령연금의 70% + 부가연금

합산된 최저 월 노령연금(모든 기여형 연금의 합계): ARS 3 821.73(2015년 3월 기준)

최대 월 노령연금(기초연금 및 사회보험연금의 합계): ARS 27 998.79(2015년 3월 기준)

연금수급자들은 매달 연금을 수령하며, 13번째 지급액은 정기적인 월 지급액을 절반으로 나눈 금액을 6월과 12월에 받는다. 급여액은 조세 수입, 임금 지수, 국가사회보장청(National Social Security Administration)의 세입 변동에 근거하여 3월과 9월에 자동 조정된다.

비기여형 노령연금(사회부조)

월 연금액: ARS 1 601.04

개인소득세 및 사회보장기여금

근로자 과세

면세액은 연간 ARS 10 800이며, 여기에 연간 ARS 51 840의 특별 공제가 추가된다. 그 다음 추가 소득은 아래 세율에 따라 과세된다.

금액	%
ARS 10 800.00 이하	0%
ARS 10 800.01 ~ ARS 20 800.00	9%
ARS 20 800.01 ~ ARS 30 800.00	14%
ARS 30 800.01 ~ ARS 40 800.00	19%
ARS 40 800.01 ~ ARS 70 800.00	23%
ARS 70 800.01 ~ ARS 100 800.00	27%
ARS 100 800.00 ~ ARS 130 800.00	31%
ARS 130 800.00 이상	35%

근로자가 납부하는 사회보장기여금

근로자 기여금 17% 가운데 11%는 통합연금시스템(Integrated Pension System, SIPA), 3%는 의무 사회복지기금, 나머지 3%는 국가 퇴직자 및 연금수급자 (National Institute for Retirees and Pensioners)를 위한 기여금이다.

고용주 기여금 23% 가운데 10.17%는 SIPA에서 지급하는 급여이고 나머지 12.83%는 각각 가족 급여 하위 시스템(Family Allowances Subsystem, 4.44%), 국가 고용 기금(National Employment Fund, 0.89%), 국가 퇴직자 및 연금수급자 기관(INSSJP)(1.5%) 및 사회복지기금(6%)으로 나뉜다.

연금수급자 과세

연금수급자에 대한 특별한 세금공제나 크레딧은 없다.

세금은 근로소득과 동일한 방식으로 과세되며, 가입자의 사망이나 장애로 인한 연금은 제외한다.

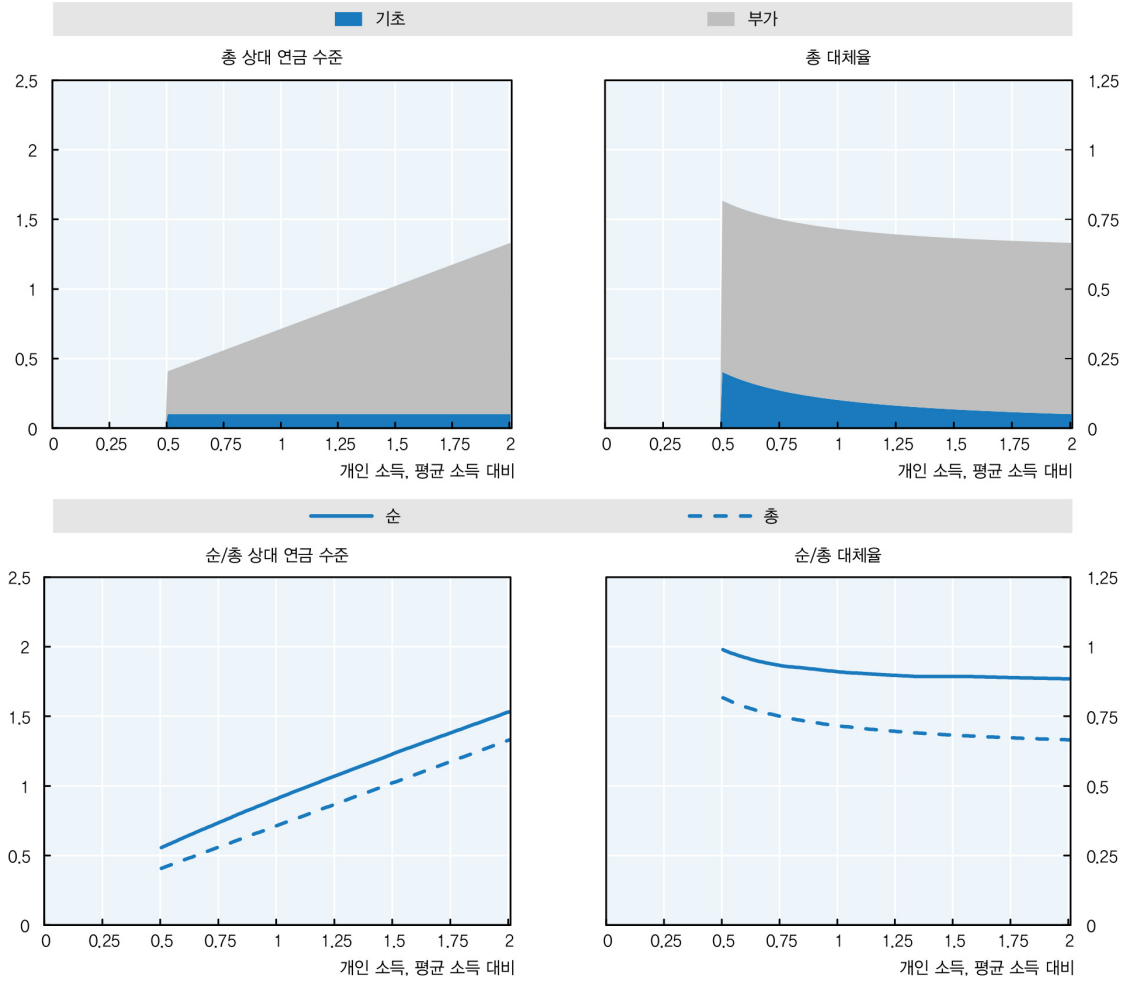
연금소득 과세

연금은 과세대상이 아니다.

연금수급자가 납부하는 사회보장기여금

노령연금 수급자는 사회보장기여금을 납부하지 않는다. 활동 중인 은퇴자, 즉 근로 중인 은퇴자는 국가 고용 기금에 11%를 납부한다.

연금 모형화 결과: 2061년에 65세가 되는 아르헨티나의 연금 수급연령(남성)



남성	개인 소득, 평균 소득의 배수					
여성(다를 경우)	0.5	0.75	1	1.5	2	3
총 상대 연금 수준	40.8	56.2	71.6	102.4	133.1	194.6
(% 평균 총 소득)	37.0	50.7	64.3	91.7	119.0	173.7
순 상대 연금 수준	55.7	73.8	91.0	123.1	153.3	209.8
(% 평균 순 소득)	50.9	67.4	83.1	112.1	139.6	190.6
총 대체율	81.7	75.0	71.6	68.2	66.6	64.9
(% 개인 총 소득)	74.0	67.5	64.3	61.1	59.5	57.9
순 대체율	98.9	93.2	91.0	89.3	88.5	85.9
(% 개인 순 소득)	90.3	85.1	83.1	81.3	80.5	78.0
총 연금자산	13.6	12.4	11.9	11.3	11.0	10.8
(개인 총 소득의 배수)	15.9	14.5	13.8	13.1	12.8	12.4
순 연금자산	16.4	15.5	15.1	14.8	14.7	14.2
(개인 순 소득의 배수)	19.4	18.3	17.8	17.4	17.3	16.7

가정: 실질수익률 3%, 실질소득상승률 1.25%, 물가상승률 2%, 실질할인율 2%. 모든 제도는 법령에 따라 모형화 및 연동됨. 해당하는 경우, 경과규정이 적용됨. DC 전환율은 90%임. 2016년 20세에 노동시장에 진입함. 최신 세금제도는 2015년임.

Statlink http://dx.doi.org/10.1787/888933634857

호주

호주: 2016년 연금제도

호주의 노후소득보장체계는 3개 제도, 즉 일반 조세를 재원으로 하는 자산조사형 기초노령연금, 고용주 부담의 강제 가입 형태의 보증형 기업퇴직연금, 자발적 연금기여금 및 기타 개인저축으로 구성되어 있다. 연금저축은 세제혜택을 통해 장려된다.

핵심 지표: 호주

		호주	OECD
평균 근로자 소득(AW)	AUD	82 114	50 853
	USD	4.3	8.2
공적연금 지출	GDP 대비(%)	83.2	80.9
기대수명	출생 시	25.0	27.9
	65세 시점	17.9	19.7
65세 이상 인구	생산가능인구 대비(%)	19.5	27.9

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634838

수급요건

노령연금은 남성과 여성 모두 65세부터 지급이 가능하다. 연금 수급연령은 2017년부터 2년마다 6개월씩 연장되어 2023년에는 67세가 된다. 1960년 7월 1일 출생자의 경우 기업퇴직연금을 수급할 수 있는 최저연령은 현재 55세이지만, 이후에 출생한 사람들은 최저연령이 점차 상향 조정되어 1964년 6월 30일 이후 출생자들의 최저연령은 60세이다.

급여 산정

확정기여형 연금

보증형 기업퇴직연금제도는 1992년에 도입되었다. 이 제도는 종업원의 기업퇴직기금(사적연금제도)에 대한 고용주의 강제적 기여로 구성된다. 기업퇴직기금은 고용주가 운영할 수도 있고 산업협회, 금융회사, 개인이 직접 운영할 수도 있다. 강제적 기여율은 2002년 7월 1일부터 2013년 6월 30일까지 근로자 통상 임금의 9%였다. 2013년 7월 1일에 기여율이 9.25%로 인상되었고, 2014년 7월 1일에 다시 한 번 올라 9.5%가 되었다. 정부는 보증형 기업퇴직연금제도에 대한 기여율이 2021년 6월 30일까지는 9.5%로 유지될 것이라고 발표했다. 이후 그 비율은 2025년 7월 1일에 12%가 될 때까지 매년 0.5%p씩 상승할 것이다.

고용주들은 소득이 월 AUD 450 미만인 근로자에 대해 기여금을 납부할 필요가 없으나 선택해서 납부할 수 있다(이전에는 이 최저 금액은 증가하지 않았다). 또한 고용주는 시간제(주 30시간 미만)로 일하거나 18세 미만 종업원에 대해서는 기여금을 납부할 필요가 없다. 보증형 기업퇴직연금제도에서 보장하는 소득은 상한선이 존재한다. 고용주는 이 기준 이상의 기여금을 납부할 필요가 없다. 2015~2016년 분기별 상한액은 AUD 50,810였다(연간 AUD 203,240).

퇴직연금에 자발적 추가 기여금을 납부하는 중저소득자의 경우 2015~2016년에 최대 AUD 500까지, 기여금의 50%를 정부가 매칭 지원한다. 2015~2016년에 소득이 AUD 35,454 미만인 자는 완전 추가 납부 대상자이다. AUD 35,454를 초과하는 소득은 1달러당 추가 납부금이 3.333센트씩 감소하며, AUD 50,454까지 이 원칙이 적용된다. 이를 초과한 소득에 대해서는 기여금을 납부할 수 없다. 적격 납입자에 대한 기여금이 AUD 20 미만인 경우 그 액수는 AUD 20로 증가한다.

기업퇴직연금제도의 인출 단계에 산정이 복잡해진다. 일부 확정급여형 퇴직연금제도가 있기는 하지만, 종업원 대부분은 확정기여형 제도에 가입해 있다. 가입자들은 누적된 금액을 일시불로 인출할 수도 있고 일정 소득으로 받을 수도 있다. 2014~2015년에 기여금을 납부한 사람 중 절반 가량이 급여액의 일부 또는 전부를 일시불로 받았다. 다른 국가와의 비교를 위해 보증형 기업퇴직연금제도의 적립금은 물가연동 연금으로 전환되는 것으로 가정한다.

선별적 안전망

노령연금은 전체 근로기간 중 충분한 돈을 저축하지 못하는 이들에게는 안전망을 제공하고 그 외의 사람들에게는 노후 저축을 보충해주기 위해 설계되었다. 소득조사와 재산조사를 사용해 가장 필요한 사람을 노령연금 수급자로 선정한다.

호주의 노령연금은 다른 OECD 국가에서 제공하는 노령수당과 직접 비교할 수는 없다. 이들 국가의 제도는 소득 대체가 주요 목적이기 때문이다. 호주의 노령연금은 정액이고 재분배의 성격이 있다. 호주 노령인구가 기본 생활수준을 영위하는 데 충분한 소득을 제공하는 것을 목적으로 한다. 노령연금에서 제공하는 현금 외에도 의료, 집세 보조, 약품, 기타 생활비에 대한 감액 및 보조금을 포함한 포괄적인 제도에서 혜택을 받을 수 있다. 호주 정부는 퇴직연금 제도를 통한 세제혜택을 제공하여 개인의 노후소득을 지원한다.

2016년 3월 독신자에 대한 연금 보조금(Pension Supplement) 및 에너지 보조금(Energy Supplement)의 최고액은 2주에 AUD 873.9이며, 연간 총 AUD 22,677.27이다.

노령연금의 가치는 격년으로 조정된다. 노령연금의 가치는 소비자물가지수(Consumer Price Index, CPI) 혹은 연금수급자 및 수혜자 생활비지수(Pensioner and Beneficiary Living Cost Index, PBLCI) 중 인상폭이 더 큰 지수에 따라 증가한다. 필요한 경우 추가 인상을 통해 부부 합산 금액이 세전 주당 남성 평균 소득(Male Total Average Weekly Earnings)의 41.8% 미만이 되지 않도록 한다. 보조금을 제외하고 한 사람이 받는 기초연금의 최고액은 부부 합산액의 66.33%이다.

노령연금은 다른 소득원으로부터 나온 연간 소득이 '공제한도(income free area)'로 알려진 기준을 초과하면 감액된다. 이 범위는 1년에 한 번 7월에 조정된다. 2015~2016년 2주 기준 공제한도는 독신 연금수급자의 경우 AUD 162이고 부부의 경우 AUD 144이다(부부 합산액은 AUD 288임).

노령연금에는 연금 수급연령에 도달한 사람들이 근로를 계속하도록 권장하기 위해 고안된 소득조사 면제 제도인, '근로 보너스(Work Bonus)'가 있다. 이 제도는 연금수급자를 소득조사에 따른 소득으로 평가하지 않고 2주에 최대 AUD 250를 벌 수 있도록 허용한다. 2주에 AUD 250 미만을 버는 연금수급자는 미래의 고용소득을 보충하기 위해 AUD 6,500까지 격주로 면제 미사용 금액을 적립할 수 있다. '근로 보너스'와 '공제한도'의 결합을 통해 기타 소득이 없는 독신 연금수급자는 연금에 영향을 받지 않고 매년 약 AUD 10,730까지 벌 수 있다.

자산조사도 적용된다. 전체 연금수급자의 약 42%가 자산조사로 인해 연금이 삭감되어 노령연금의 일부만 받는다. 이 집단 내 57%는 소득조사, 43%는 자산조사로 인해 연금이 삭감된다. 연금수급자의 약 58%가 노령연금을 최대 액수까지 받는다.

2015~2016년에 주택소유자에 대한 연금 자산조사 한도(pension asset test thresholds)는 독신 연금수급자의 경우 AUD 205,500, 부부 합산의 경우 AUD 291,500이다. 무주택자의 경우 독신 연금수급자는 AUD 354,500, 부부 합산은 AUD 440,500이다. 이를 초과하는 자산에 대해서는 독신 및 부부 연금수급자에 대해 모두 2주에 AUD

1,000당 AUD 1.50가 삭감된다. 거주 주택은 자산조사 대상에서 제외된다.

호주 정부는 2015~2016년 예산에서 연금제도의 대상자 선정 및 장기 지속성을 개선하기 위해 자산조사 변경사항을 발표했다. 2017년 1월 1일부터 변경사항이 적용되어 자산조사 상한액이 증가한다. 새로 변경된 연금수급자가 자산조사 시 연금에 영향을 미치지 않고 보유할 수 있는 자산금액(거주 주택 제외)은 주택을 소유한 독신의 경우 AUD 250,000, 주택을 소유한 부부의 경우 AUD 375,000이다. 무주택자는 독신의 경우 AUD 450,000, 부부의 경우 AUD 575,000로 상한액이 인상되었다. 또한, 이러한 변경으로 감액률이 2주당 AUD 1.50에서 AUD 3.00로 인상되어 자산조사 상한을 AUD 1,000 초과할 때마다 연금수급액이 2주당 AUD 3씩 감소한다. 거주 주택은 자산조사 대상에서 제외된다.

집세보조금은 집세가 특정 금액을 넘는 민간 임차인에게 제공된다. 이는 연금지급액의 일부로 지급되며, 연금지급액과 함께 소득 및 자산조사에 따라 삭감된다. 집세보조금의 가치는 CPI 증가율에 따라 격년마다 조정되고 2주에 한 번 지급된다. 2016년 3월 기준, 독신자에 대한 집세보조금의 최대 액수는 2주에 AUD 130.40였다. 이는 연간 최대 AUD 3,384.46에 해당한다.

집세보조금의 대상이 되지 않는 집세의 기준도 격년마다 조정된다. 2016년 3월 집세보조금을 받을 수 있는 집세는 2주에 최저 AUD 116였다. 이 기준을 초과한 집세보조금은 최대 액수에 이를 때까지 1달러당 75센트가 지급된다.

집세보조금은 정부임대주택청(government housing authority)으로부터 집을 빌린 사람들이나 호주 정부가 재정을 지원한 양로원 또는 숙박시설 거주자에게는 지급되지 않는다.

경력의 차이

조기수급

기업퇴직연금 급여는 55세부터 인출이 가능하다. 기업퇴직연금 급여의 인출이 가능한 최저연령은 1960년 7월 1일 또는 그 이후 모든 출생자에 대해 상향 조정되고 있다(아래 표 참고). 수급연령 이후에도 계속 근로하는 사람들의 경우, 법적 보전연령부터 수급할 수 있으나 일정액을 정기적으로 지급받는 형태(일괄지급 불가)로 받을 수 있다. 노령연금은 수급연령 전에는 지급되지 않는다.

출생일	법적 보전연령
1960년 7월 1일 이전	55세
1960년 7월 1일 ~ 1961년 6월 30일	56세
1961년 7월 1일 ~ 1962년 6월 30일	57세
1962년 7월 1일 ~ 1963년 6월 30일	58세
1963년 7월 1일 ~ 1964년 6월 30일	59세
1964년 6월 30일 이후	60세

수급연기

퇴직연금 신청은 65세까지 연기할 수 있다. 고용주는 나이와 관계없이 자격요건을 갖춘 종업원을 위해 보증형 기업퇴직연금제도의 기여금을 납부할 의무가 있다. 또한, 노령연금에는 연금 수급연령의 사람들이 계속 일하도록 장려하기 위해 고안된 '근로 보너스' 소득조사 면제 제도가 있다.

육아

보증형 기업퇴직연금제도에는 근로 중단 기간에 대한 구체적인 보호장치가 없다. 유급 근로를 중단한 기간 동안 자발적 기여금 납부는 가능하다.

실업

보증형 기업퇴직연금제도에는 실직 기간에 대한 크레딧이 없다. 유급 근로를 중단한 기간 동안 자발적 기여금 납부는 가능하다.

개인소득세 및 사회보장기여금

연금수급자 과세

고령자 및 정부 연금을 받는 기타 국민은 일반 보조금 외에도 연금 세금 감면을 받을 수 있다.

과세 대상인 공적연금을 받는 납세자와 노령연금 수급나이가 되어 소득 및/또는 자산조사를 제외한 노령연금 자격기준을 모두 충족하는 호주 국민(상기 참조)에게는 노인 및 연금수급자 세액공제(Senior Australians and Pensioners Tax Offset, SAPTO)가 적용된다. 2012~2013년 이후로 SAPTO는 연간 소득이 최대 AUD 32,279인 독신의 경우 AUD 2,230로, 상한액을 초과하는 연간 소득에 대해 12.5%의 비율로 지급된다. 이 세액공제 혜택은 점차 감액되다가 연간 소득이 AUD 50,119 이상인 독신은 혜택에서 제외된다. SAPTO 자격이 되는 부부의 최대 세금 감면액은 부부 중 한 사람당 AUD 1,602이다. SAPTO 적용 전 연간 소득이 각각 AUD 28,974인 부부는 12.5%의 요율로 지급되며, 그 이후로 점차 공제액이 감소하다가 연간 소득이 각각 AUD 41,790일 때 혜택이 적용되지 않는다.

SAPTO가 적용되는 납세자는 저소득 메디케어(Medicare) 추가 부담금 상한액에서 높은 금액을 받는다(2015~2016년에 독신의 경우 AUD 33,738, 부부 합산의 경우 AUD 46,966). 즉 세금 감면 혜택을 전부 받는 연금수급자는 메디케어 추가 기여금을 지급하지 않는다. 2014~2015년 이후로 추가 부담금의 일반 요율은 과세 소득의 2.0%이다.

개인연금 과세

일반적으로 퇴직연금은 2단계에 걸쳐 과세된다. 세금 공제가 적용되는 기여금을 납부할 때와 투자 수익률을 얻을 때가 이에 해당한다. 60세 이전에 퇴직연금을 수령하는 개인도 수급액에 대해 세금을 납부해야 한다.

퇴직연금 기여금은 다음과 같이 과세된다.

- 고용주 또는 가입자가 세금공제가 적용되는 기여금(즉 감세를 신청할 수 있는 기여금)을 납부할 경우, 일반적으로 기여금에 15% 과세하고 기금에서 지급한다.
- 조정 과세 소득이 AUD 37,000 이하인 개인은 저소득 최대 부담금을 받는다. 2012~2013년부터 정부 지급금(사실상 세금 환급)은 연간 최대 AUD 500이다. 2017년 7월 1일 이후로 납부한 기여금과 관련된 지급금의 경우, 정부에서 이 지급금은 '저소득자 연금 세금공제(Low Income Super Tax Offset)'로 지칭하는 것으로 법률을 제정했다.
- 소득과 세금공제가 적용되는 기여금의 합계가 AUD 300,000를 초과하는 개인은 2012~2013년부터 상한액 AUD 300,000을 초과하는 소득 부분에 대해 세금공제 가능 기여금에 15%가 과세된다. 2017년 7월 1일 이후 납부한 부담금의 경우, 정부는 이 상한액을 AUD 250,000까지 낮추는 법률을 제정했다.

- 가입자가 세금공제가 적용되지 않는 기여금(즉 세후 소득의 기여금)을 납부할 경우, 가입자는 이미 일반 한계 세율(normal marginal tax rate)로 부담금에 대해 소득세를 납부한 상태이다. 이 기여금에 대해서는 추가 과세가 없다.

퇴직연금 기금의 투자 수익은 누적 기간에 15%로 과세된다(그러나 대개 유효 세율은 귀속 공제와 양도소득세 할인을 통해 더 낮아짐). 연금을 지원하는 재산에 대한 투자 수익은 면세이다.

2007년 7월 1일 이후 과세된 수입원(즉 기여금과 소득에 대해 세금을 납부한 경우)에서 정기 소득 또는 일괄 지급으로 지급된 퇴직연금 수당은 60세 이상에 대해 면세이다. 과세된 수입원에서 60세 미만에게 지급한 수당은 과세된다. 비과세 제도에 따라 지급된 수당(주로 공무원이 해당)도 과세되지만 60세 이상에게 지급할 때는 세율이 낮아진다.

정부는 2017년 7월 1일부터 (비과세 소득) 퇴직 단계로 이전할 수 있는 퇴직연금 저축액 합계 상한을 AUD 160만으로 적용하는 법률을 제정했다. 이 상한액은 소비자물가지수에 따라 연동되며, AUD 100,000 단위로 증가한다. 은퇴 단계의 퇴직연금 수급액에 대한 상한은 없다. 은퇴 단계의 소득은 AUD 160만 이상으로 증가할 수 있으나 AUD 160만 미만까지만 은퇴 단계로 이전할 수 있다. 상한을 초과하는 퇴직연금 저축액은 누적 퇴직연금 계정에 남아 15%로 과세되거나 퇴직연금 환경에서 없어진다. 상한을 넘기는 가입자는 초과한 금액에서 발생한 명목소득에 대해 세금을 납부해야 한다.

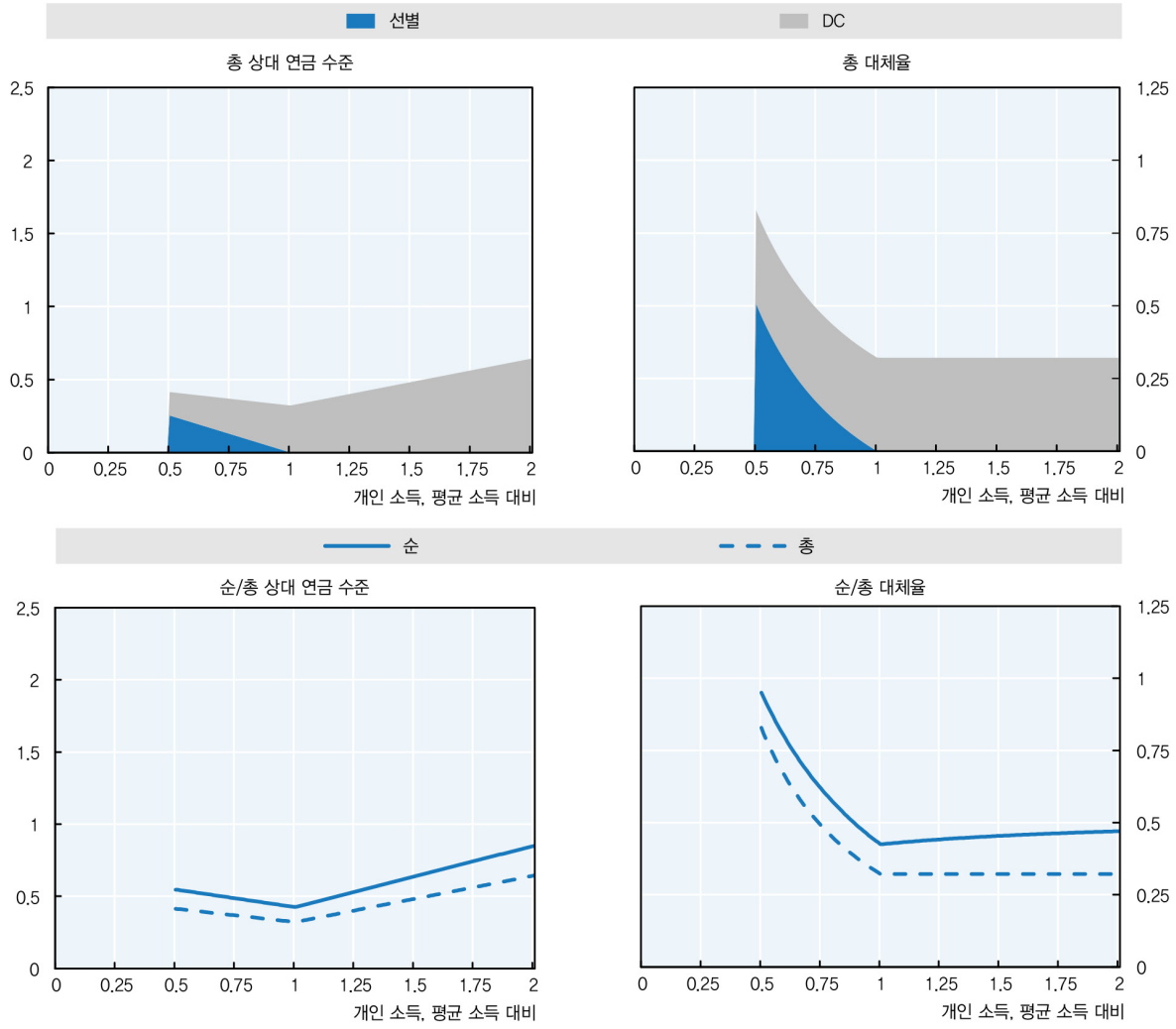
또한, 퇴직연금 세금 감면도 퇴직연금에 대한 기여금에 상한을 적용하여 제한된다.

- 연간 상한액을 초과하는 세금공제가 가능한 기여금은 개인에 대해 추가로 세금이 부과된다. 연간 상한액은 2016~2017년에 AUD 30,000이고 50세 이상은 AUD 35,000이다. 정부는 2017년 7월 1일부터 연령과 관계없이 모든 사람을 대상으로 상한액을 AUD 25,000로 낮추는 법률을 제정했다. 또한, 2018~2019년부터 잔액이 AUD 500,000 미만인 사람을 대상으로 이전 5년간 누적된 미사용 상한액의 부담금을 만회할 수 있다.
- 세금공제 상한을 초과하는 기여금은 개인의 한계 세율 + 관련 추가 기여금 - 연금에서 지급 가능한 세금 감액분 + 이자 비용을 적용해 과세된다. 개인은 기금에서 금액을 인출하는 것으로 세금을 납부할 수 있다.
- 세금공제가 불가능한 기여금은 세금공제 가능한 기여금 상한의 6배(즉 2016~2017년에 AUD 180,000)까지 과세될 수 있으나, 가입자는 최대 2년분의 기여금을 당겨서 3년 동안 AUD 540,000를 납부할 수 있다. 정부는 퇴직연금 잔액이 AUD 160만 미만인 사람을 대상으로 연간 상한을 AUD 100,000로 낮추는 법률을 제정했다. 65세 미만 개인은 3년을 당겨 사용할 수 있다. 2015~2016년 또는 2016~2017년에 한도를 앞당겨 사용하였으나 2017년 7월 1일 이전에 앞당긴 한도를 완전히 소진하지 않은 사람의 경우 과도 규정(상한액을 낮춤)이 적용된다.
- 해당 소규모 기업의 자본 수익에서 파생된 기여금에는 추가로 세금공제가 불가능한 평생 기여금 상한이 적용된다. 이는 세금공제가 불가능한 일반 상한에 더해 적용되며, 2016~2017년에 평생 상한액은 AUD 1,415,000였다.
- 세금공제가 불가능한 초과 기여금은 최대 한계 개인소득세와 관련 추가 기여금에 따라 과세된다. 그러나 2013년 7월 1일자로 기금에서 세금공제가 불가능한 초과 기여금과 관련 소득을 인출하여 과세를 피할 수 있게 되었다. 사실상 소득만 개인의 한계 세율에 기여금을 더해 과세되고 있다.

연금수급자가 납부하는 사회보장기여금

호주에는 사회보장기여금이 없다. 노령연금과 기타 수당은 일반 세입에서 지급된다.

연금 모형화 결과: 2063년에 67세가 되는 호주의 연금 수급연령



남성	개인 소득, 평균의 배수					
여성(다를 경우)	0.5	0.75	1	1.5	2	3
총 상대 연금 수준	41.4	36.8	32.2	48.2	64.3	79.5
(% 평균 총 소득)	40.0	34.7	29.4	44.0	58.6	72.6
순 상대 연금 수준	54.6	48.6	42.6	63.7	84.9	105.1
(% 평균 순 소득)	52.8	45.8	38.8	58.1	77.5	95.9
총 대체율	82.8	49.1	32.2	32.1	32.1	26.5
(% 개인 총 소득)	80.0	46.3	29.4	29.3	29.3	24.2
순 대체율	95.0	61.8	42.6	45.4	47.0	41.6
(% 개인 순 소득)	91.8	58.3	38.8	41.4	42.9	38.0
총 연금자산	18.2	13.7	11.2	9.0	8.1	7.3
(개인 총 소득의 배수)	20.3	15.1	12.3	9.6	8.5	7.6
순 연금자산	20.9	17.3	14.9	12.7	11.8	11.4
(개인 순 소득의 배수)	23.3	19.0	16.2	13.6	12.5	11.9

가정 : 실질수익률 3%, 실질소득상승률 1.25%, 물가상승률 2%, 실질할인율 2%. 모든 제도는 법령에 따라 모형화 및 연동됨. 해당하는 경우, 경과규정이 적용됨. DC 전환율은 90%임. 2016년 20세에 노동시장에 진입함. 최신 세금제도는 2015년임.

Statlink http://dx.doi.org/10.1787/888933634857

오스트리아

오스트리아: 2016년 연금제도

연금제도는 확정급여형 공적연금제도와 저소득 연금수급자를 위한 소득조사형 보충제도로 구성되어 있다.

핵심 지표: 오스트리아

		오스트리아	OECD
평균 근로자 소득(AW)	EUR	44 409	34 803
	USD	46 730	36 622
공적연금 지출	GDP 대비(%)	13.4	8.2
기대수명	출생 시	81.8	80.9
	65세 시점	20.1	19.7
65세 이상 인구	생산가능인구 대비(%)	30.5	27.9

Statlink http://dx.doi.org/10.1787/888933634914

수급요건

정상 연금 수급연령은 현재 남성은 65세, 여성은 60세이다. 여성의 수급연령 2024~2033년에 걸쳐 60세에서 65세로 상향 조정된다. 수급요건은 다음과 같다. 최근 30년 동안 180개월(15년) 이상 전체 생애 동안 300개월(25년)의 가입 기간 요건을 갖추어야 한다. 또는 실제로 기여금을 납부한 기간(가입만 한 기간과는 다름)이 180개월이 되어야 한다. 가입 개월 수는 기여금을 납부한 개월 수(고용을 통한 기여나 자발적 기여)와 제한된 액수의 기여금만 납부한 보완 기간(부분 가입 기간으로 불리는 크레딧 인정 기간: Ersatzzeiten (2005년 이전) 또는 Teilversicherungszeiten (2004년 이후))을 합산하여 산정한다. 2005년 연금 개혁에서 노령연금 수급에 필요한 유급 고용으로 인한 기여년수는 15년에서 7년으로 줄었다. 나머지 최소 가입년수 8년은 육아 기간 등으로 채울 수 있다.

급여 산정

소득비례

연금 지급률은 현재 1.78%이다. 1955년 이전 출생자의 경우, 소득 측정지표는 최고 소득 28년간 재평가된 소득이다. 평균을 내는 대상 기간이 연장되고 있으며 2028년에는 40년에 이를 것이다. 1955년 이후 출생자의 경우, 기여기준은 평생 소득이다.

과거 소득은 은퇴 전 2년을 제외한 소득에 대해 소득인상률에 따라 재평가한다. 기여금 납부 대상이 되는 소득의 상한은 2016년 기준 EUR 68,040이다. 지급 연금의 연간 조정은 기본적으로 소비자물가지수(CPI)에 따라 실행한다. 2016년에 연금이 1.2% 인상되었다.

선별적 제도

소득비례급여가 적은 퇴직자들은 1인 가구의 경우 매월 EUR 882.78의 자산조사형 보충연금(Ausgleichszulage)을 받을 수 있다(부부의 경우 EUR 1,323.58). 이 급여는 매년 14회 지급되며 안전망 소득의 조정은 재량에 따른다.

자산조사형 최저보장제도(bedarfsorientierte Mindestsicherung)

자산조사형 최저보장제도*(bedarfsorientierte Mindestsicherung)*는 2011년에 개혁되었던 예전의 사회부조제도*(Sozialhilfe)*를 현대화한 버전이다. 자산조사형 최저보장제도의 목적은 생활비를 충당할 수 없는 개인과 이들의 부양가족 구성원에게 적정한 생활수준을 제공하는 것이다. 이 부조제도는 노인인구를 위해 특별히 만들어진 제도는 아니다. 그러나 노인인구가 이용할 수 있는 다른 자원(예: 연금)이 없으면 신청할 수 있다. 이 자산조사형 최저보장제도는 대체로 거주에 근거한 비기여형 제도이다. 유럽경제지역(EEA) 시민, 특정 거주 허가서를 받은 제3국 국민(특히 EU 영주권), 난민 자격을 인정 받은 자 등 여러 인구집단이 오스트리아 시민에 포함된다. 주(Landesgesetzgebung)에서 자산조사형 최저보장제도를 관할한다.

2016년 기준 월 지급 상한은 독신의 경우 EUR 837.76(부부의 경우 EUR 1,256.64)였다. 자산조사형 최저보장 급여를 신청하려면 개인의 모든 자원이 2016년 기준 EUR 4,188.79 미만이어야 한다. 주택이나 아파트의 소유는 가능하지만 당국은 일정 기간이 지나면 그 소유권(Grundbuch)을 자산조사에 반영한다.

추가 급여

최저보장제도에서 충당할 수 없는 추가적 필요(예: 적절한 주거 및 난방비)는 추가 보충급여로 충당할 수 있다.

이러한 급여는 매우 다양하며, 정액 보조금과 적절한 실제 주거비 보장 등이 있다. 추가 급여는 주에서 제공하는데, 보장된 최저소득을 보충하거나 독립된 급여로 주택수당(Wohnbeihilfe)이 지급된다. 질병 보험에 가입하지 않고 자산조사형 최저급여를 받는 개인은 법정 질병 보험을 보유한 유관기관에 등록된다.

경력의 차이

조기수급

조기수급은 다음의 조건을 충족할 경우 가능하다.

1. 장기 가입자 조기 노령연금(*"Vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer"*): 이 연금을 수급하기 위해서는 현재 최소 39.5년의 보험 가입 기간 또는 최소 37.0년의 기여년수가 필요하다. 이 연금은 2017년부터 단계적으로 폐지된다. 2016년 7월 기준, 수급연령은 남성의 경우 64세 11개월이며 여성의 경우 59세 11개월이며, 2017년에는 남성 65세, 여성 60세로 연장된다.
2. 장기 가입자 완전 노령연금*("Langzeitversichertenpension - Hacklerregelung")*은 현재 여성 42년, 남성 45년 이상의 기여년수를 요구한다. 수급연령이 남성 62세, 여성 57세이나 2014년부터 단계적으로 62세까지 상향 조정된다(연간 공제: 4.2%). 1954년 이전 출생 남성과 1959년 이전 출생 여성에게는 다른 기준이 적용된다.
3. 중노동 종사자 연금*(Schwerarbeitspension)*: 기여년수가 45년 이상이어야 한다. 또한, 최근 20년 이내에 10년 이상 노동 강도가 강한 각종 직종에 종사했어야 한다. 수급연령은 60세이다. 1955년 이전 출생자의 연간 공제는 0.35%이고, 1955년 이후 출생자의 연간 공제는 1.8%이다.
4. 중노동 종사자 장기 가입 노령연금*("Langzeitversicherungspension mit Schwerarbeit")*: 기여 년수가 여성은 40년, 남성은 45년 이상이어야 한다. 수급연령은 남성 60세, 여성 55세이다(연간 공제: 1.8%). 1953년 12월 31일에서 1959년 1월 1일 이전에 태어난 남성, 1958년 12월 31일에서 1964년 12월 1일 사이에 출생한 여성만 수급 가능하다.

5. 브릿지 연금*("Korridorpension")*: 남성과 여성 모두 62세이며 가입 기간이 39.5년 이상이어야 한다(연간 공제: 5.1%).

수급연기

남성은 65~68세, 여성은 60~63세에 연금 수급을 개시하면 연 4.2%씩 증가한다. 연금 수급을 연기하는 근로자는 기여금을 계속 납부하므로 수급액이 늘어나게 된다.

근로와 연금 수급을 병행할 수 있으나 소득 한도가 있다. 조기 연금수급자는 월 소득이 EUR 415.72(2016년)을 넘으면 연금이 전액 취소된다. 여성 60세, 남성 65세 이후에는 근로소득에 제한 없이 연금 수급이 허용된다.

육아

육아를 위해 유급 근로를 중단한 기간은 두 가지 방식으로 인정된다. 월 EUR 1,735.06(2016년)의 연금 대상 급여를 기준으로 자녀 1명당 최대 4년까지 크레딧이 적립된다.

실업

실업 보험 급여와 실업 수당을 받는 기간은 기여기간으로 간주한다.

개인소득세 및 사회보장기여금

연금수급자 과세

연금수급자에 대한 특별한 규정은 없다. 수급자들은 연금이 유일한 소득일 경우, 근로 비용을 청구할 수 없다.

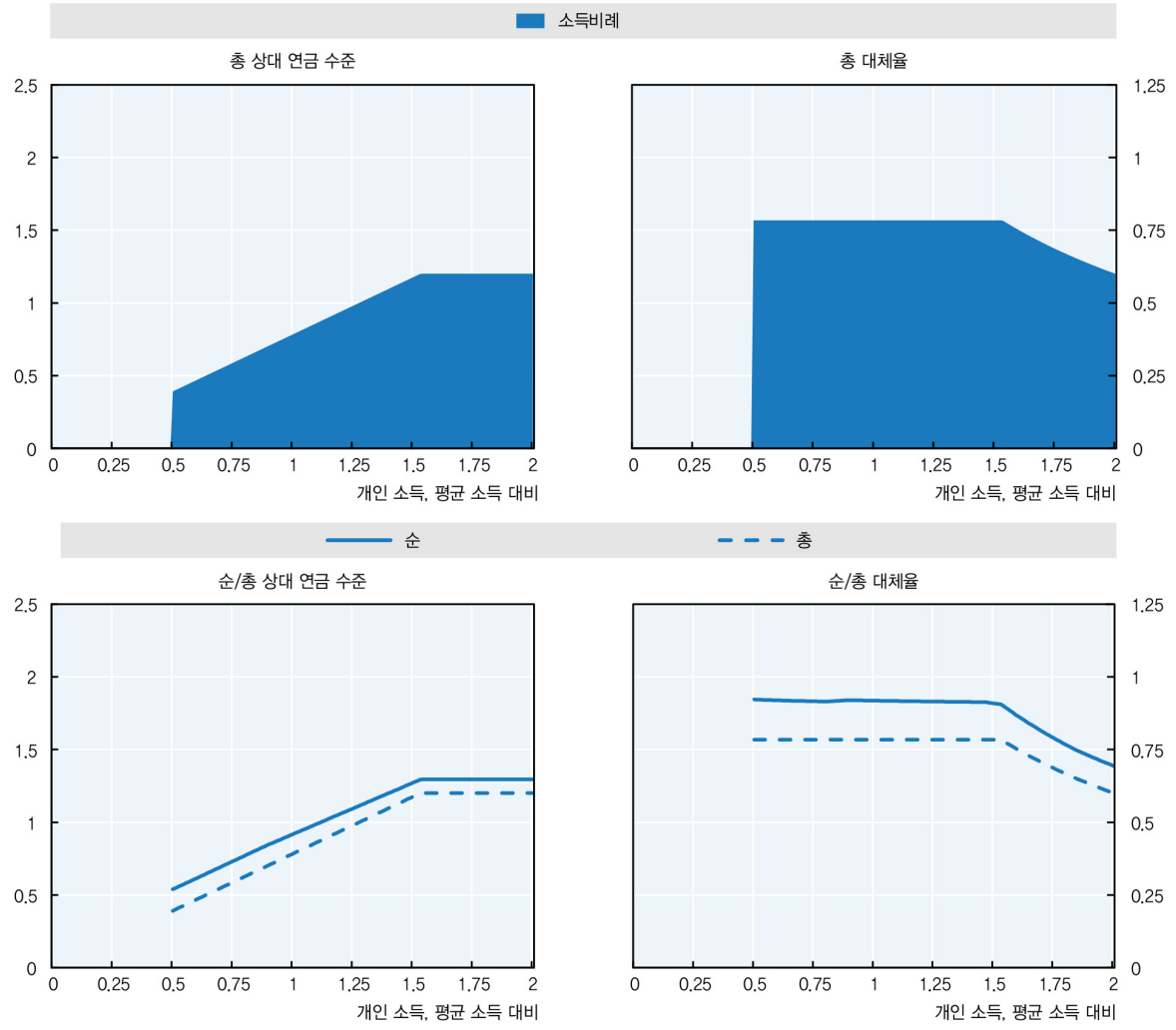
연금소득 과세

연금소득에 대한 특별 경감은 없다.

연금수급자가 납부하는 사회보장기여금

연금수급자는 대부분 사회보장기여금을 납부하지 않지만 질병 보험은 납부한다(5.1%).

연금 모형화 결과: 2061년에 65세가 되는 오스트리아의 연금 수급연령



남성	개인 소득, 평균 소득의 배수					
여성(다를 경우)	0.5	0.75	1	1.5	2	3
총 상대 연금 수준	39.2	58.8	78.4	117.6	120.1	120.1
(% 평균 총 소득)						
순 상대 연금 수준	53.9	73.2	91.8	127.2	129.4	129.4
(% 평균 순 소득)						
총 대체율	78.4	78.4	78.4	78.4	60.0	40.0
(% 개인 총 소득)						
순 대체율	92.2	91.6	91.8	90.9	69.4	47.4
(% 개인 순 소득)						
총 연금자산	14.8	14.8	14.8	14.8	11.3	7.5
(개인 총 소득의 배수)	16.2	16.2	16.2	16.2	12.4	8.3
순 연금자산	17.4	17.3	17.3	17.1	13.1	8.9
(개인 순 소득의 배수)	19.0	18.9	19.0	18.8	14.3	9.8

가정: 실질수익률 3%, 실질소득상승률 1.25%, 물가상승률 2%, 실질할인율 2%. 모든 제도는 법령에 따라 모형화 및 연동됨. 해당하는 경우, 경과규정이 적용됨. DC 전환율은 90%임. 2016년 20세에 노동시장에 진입함. 최신 세금제도는 2015년임.

Statlink http://dx.doi.org/10.1787/888933634933

벨기에

벨기에: 2016년 연금제도

벨기에의 연금제도는 두 가지, 즉 최저연금을 보장하는 소득비례 공적연금과 자산조사형 사회 안전망으로 구성된다.

핵심 지표: 벨기에

		벨기에	OECD
평균 근로자 소득(AW)	EUR	46 570	34 803
	USD	49 004	36 622
공적연금 지출	GDP 대비(%)	10.2	8.2
기대수명	출생 시	81.4	80.9
	65세 시점	20.0	19.7
65세 이상 인구	생산가능인구 대비(%)	30.6	27.9

Statlink http://dx.doi.org/10.1787/888933634952

수급요건

공식 연금 수급연령은 남녀 모두 65세이다. 전액 연금수당은 45년의 기여년수가 필요하다. 기여년수가 39년이면 61세, 기여년수가 40년이면 60세부터 조기 수급이 가능하다.

급여 산정

소득비례

연금 산정을 위한 기준율은 독신 수급자의 경우 60%, 부양 배우자가 있는 수급자의 경우 75%이다(부부 모두에게 60%의 개별 연금수급권의 합이 불리한 경우에도 적용됨). 연간 추정 지급율은 60%/45 = 1.33%이다. 연금 산정을 위한 소득은 평균 생애 소득이다(급여 산정 모형 간소화). 과거 소득은 물가상승률에 따라 재평가되는 동시에 또 다른 재평가 계수를 적용해 생활수준 향상을 반영한다(매년 다른 계수 적용). 이 급여 산정 모형에서는 이러한 과거 소득의 재평가 방식은 적용되지 않았다.

위의 수급 조건이 충족되면 연금 전액이 지급된다. 기여년수가 짧은 경우, 연금이 지급되기는 하지만 짧은 기여년수를 기준으로 금액이 산정된다.

산정할 때는 연간 연금 대상 소득한도가 적용된다. 이 한도는 2016년 기준 EUR 54,658.70이다.

지급 연금은 CPI(일부 상품을 제외한 이른바 "건강 지수")에 맞추어 상향 조정된다. 또한, 재량적 실질 상향 조정("웰빙 조정(adaptations to well-being)")도 있다. 그러나 최근 들어 이러한 연금액 인상은 최저연금이나 장기 가입연금에 초점을 맞추고 있다. 2008년부터 관련 법률에서는 정부가 사회적 파트너들의 권고를 바탕으로 2년에 한 번씩 연금 상향 조정에 대한 결정을 내리도록 의무화하였다.

1년에 한 번 지급되는 부가적인 지급("휴가" 및 "보충" 수당)도 있다. 액수는 월 연금액과 동일하며 독신의 경우 EUR 708.04, 부양 배우자가 있는 수급자는 EUR 885.07이다(2016년 기준).

최저연금

최저 연 크레딧

근로기간 내내 소득이 낮거나 시간제로 근로한 연금수급자의 경우, 연금수급액을 높이기 위한 최저 연 크레딧이 있다. 연 소득 EUR 22,916.06(2016년 6월 1일부터 EUR 23,374.55) 미만은 이 소득 수준을 적용한다. 최저 소득 크레딧을 신청하려면 정규직 고용의 1/3 이상에 해당하는 15년 이상의 가입 기간이 필요하다(이렇게 되면 기여년수가 45년인 독신 정규직 근로자의 유효 최저연금이 근로기간 중 연간 이 수준으로 상승하게 된다). 이러한 최저 연 크레딧을 적용하더라도 "가족 연금" 요율 연금의 경우 EUR 18,588.05(2016년 6월 1일부터) 또는 "독신자" 요율 연금의 경우 EUR 14,870.43을 초과할 수 없다. 연금 산정 결과, 이러한 연금이 산출된다면 "최저 연 크레딧"은 연금이 이 한도를 초과할 때까지 모든 적격 경력 년수에 적용될 수 없다.

최저 소득비례연금

최저 소득비례연금은 전체 기여년수 조건(45년)을 충족한 연금수급자에 대해 독신자의 경우 EUR 14,024.74, 부양 배우자가 있는 경우 EUR 17,525.38(2016년 6월 1일 이후)이다. 완전경력 조건을 충족하지 못한 경우, 수급자가 전체 기여년수의 2/3 이상 채웠다면 위의 최저연금에 비례하여 급여액이 산정된다. 그렇지 않은 경우 급여액은 단순히 급여 산식을 적용하여 산정한다(최저연금에 맞추어 급여를 "상향 조정"하지 않는다).

최저연금은 특정 상품을 제외한 물가상승률을 연동하여 조정한다. 연금은 누적 물가상승률이 마지막 조정 이후 일정 기준(2%)을 초과할 때마다 2%씩 인상된다.

연금수급자는 여기에 설명한 최저연금과 산정된 연금 중 더 높은 액수의 연금을 받게 된다(경력기간을 충족한 수급자는 최종적으로 "최저 연 크레딧" 적용).

안전망 급여: 선별적 연금

직업 활동이 없어 연금수급권을 얻지 못했거나 수급 가능한 연금액이 매우 적은 노인의 경우, 자산조사형 안전망 급여를 수급할 수 있다. 이른바 GRAPA(Garantie de revenu aux personnes âgées)는 사회부조제도인데, 사회보장급여(예: 모형화에 따른 민간 부문 근로자의 법적 연금)이다.

고령자를 위한 자산조사형 안전망 소득은 독신 수급자의 경우 월 EUR 1,052.58, 동거인이 있는 노인의 경우 EUR 701.72(2016년 6월 1일 이후)이다. 이 또한 특정 상품을 제외한 물가에 연동된다. 자산조사 시 통상의 연금소득은 수령액의 90%만 가용 자원으로 고려된다.

수급가능연령은 65세이며 조기수급이 불가능하다.

자발적 사적연금

부문별 보완적 연금제도는 2003년에 도입되었으며, 2층 연금제도를 확대하는 것이 목적이다. 기여율은 (부문별) 단체노동협약을 통해 정해지며, 이는 경제 부문별로 다를 수 있다(모형화된 기여율: 4.25%).

경력의 차이

조기수급

2014년 1월 1일부터 기여년수가 39년이면 61세부터 조기 수급이 가능하다. 이는 2016년 1월 1일까지 기여년수 40년에 62세로 점진적으로 상승하였다(아래 표 참조). 근로기간이 매우 긴 경우(40년 이상) '정상' 조기 수급연령 이전에 수급이 가능하다. 근로소득자 연금제도에서는 연금 산정 시 계리적 감액제를 두지 않고 있다. 그러나 경력기간 단절로 인해(45년 미만) 전액연금을 수급하지 못할 수도 있다. 조기수급과 근로를 병행할 기회를 제한하는 소득조사가 있다. 이는 공식 수급연령 이후 적용되는 소득조사보다 엄격하다.

시작일	조기 수급연령	경력기간	예외
2013년 1월 1일	60 ½	38	60세 및 40년 경력
2014년 1월 1일	61	39	60세 및 40년 경력
2015년 1월 1일	61 ½	40	60세 및 41년 경력
2016년 1월 1일	62	40	60세 및 42세 경력 / 61세 및 41년 경력
2017년 1월 1일	62 ½	41	60세 및 43년 경력 / 61세 및 42년 경력
2018년 1월 1일	63	41	60세 및 43년 경력 / 61세 및 42년 경력
2019년 1월 1일	63	42	60세 및 44년 경력 / 61세 및 43년 경력

수급연기

정상 수급연령 이후로 연금 수급을 연기할 수 있다. 공식 수급연령 이후에도 계속 근로하는 사람들의 경우, 수급연기를 통해 단절된 경력기간을 메워 완전연금을 받거나 연금액을 증가시킬 수 있는데, 이는 급여액 산정에 사용되는 기간이 최근 45년이기 때문이다.

그렇지 않을 경우, 한도 내에서 연금과 소득을 결합하는 것도 가능하다. 65세 이상 또는 근로기간이 45년 이상인 수급자(연간 활동 수준 1/3 FTE 이상)의 경우, 이러한 연금과 소득의 결합 가능성에는 제한이 없다. 퇴직연금과 소득을 병행하는 경우, 65세 미만 및 근로기간 45년 미만 수급자의 소득에는 제한이 적용된다. 이때 연간 소득이 EUR 22,521(독신자) 또는 EUR 27,394(부양 자녀가 있는 경우) 미만이면 연금이 감액되지 않는다. 이 한도를 초과할 경우, 소득이 한도의 200% 미만이면 35% 감액되고 소득이 한도의 200%를 넘어서면 완전히 중단된다.

육아

육아의 경우, 최대 3년이 유급 고용으로 인정될 수 있는데 해당 근로자가 "양육크레딧(tijdskrediet)"라고 하는 혜택을 받고 있어야 한다. 양육크레딧(tijdskrediet)은 민간 부문의 모든 근로자가 가진 권리이며 "양육크레딧(tijdskrediet)" 시작 전 최소 12개월 동안 3분기 이상 고용주를 위해 근무했을 경우 완전한 근로활동 중단 또는 근로시간을 절반으로 축소했을 때 혜택을 받을 수 있다. 또한, "양육크레딧(tijdskrediet)" 기간을 시작하려면 적용 전 15개월 동안 1년 이상 동일한 사업장에서 근무하고 있어야 한다. 노동시장에서 완전히 철수하면 보상은 제공되지 않는다. 이 기간은 급여 산정 시 가입 기간으로 인정된다. 이때 인정소득은 육아 휴직에 들어가기 직전 소득이 인정된다.

실업

실업 급여를 받은 기간은 연금제도상 완전한 가입 기간으로 인정된다. 실업 기간은 급여 산식의 분자로 계산되며, 2012년까지는 실업 직전 소득이 전체 실업 기간에 대한 산정 기준으로 사용되었다.

2012년 11월 1일 이후로 비자발적 실업 상태가 된 경우, 55세 미만인 사람에 대한 실업 기간 인정이 변경되었다. 이 경우, 이른바 '3기'(실업 급여가 손실임금 비율 기준이 아닌 일일 총액으로 산정되는 시기, 실업 후 최대 48개월이 지나서 시작)이 시작되면서 실업 기간은 손실임금이 아닌 '최저 연 크레딧'을 기준으로 적용된다. 2012년 11월 1일부터 실업 '3기'에 들어가는 55세 이상 수급자의 경우 손실임금을 기준으로 추가 인정된다. 50세 생일이 지나서 실업 상태가 된 수급자의 경우 55세에 도달한 이후 '3기'은 손실임금을 기준으로 추가 인정된다.

2012년 이후로 '고용주 보충실업급여제도'가 시행되고 실업 상태가 된 수급자의 경우, 59세 생일 이후 실업 기간은 손실임금을 기준으로 인정된다. 59세 생일 이전 기간은 '최저 연 크레딧'에서 인정된다(단, 2012년 11월 28일 이전에 이미 제도에 가입한 수급자는 손실임금을 기준으로 인정).

인정 기간에는 제한이 없으나 인정 이후 총 근로기간은 45년을 초과할 수 없다.

개인소득세 및 사회보장기여금

연금수급자 과세

연금수급자에 대한 특별 세금 공제나 수당은 없다.

연금소득 과세

연금은 과세가 가능하다. 그러나 연금소득은 1인당 EUR 2,024.12까지 감면받을 수 있다. 세금감면에는 제한이 적용된다. 1차 제한은 총 과세소득(aggregate taxable income, ATI) 대비 연금소득 비율을 기준으로 한다. 연금액이 EUR 5,000이고 순 과세소득이 EUR 10,000인 독신 수급자는 기본 금액의 절반만 수급한다. 2차 제한은 총 ATI와 연동된다. ATI가 EUR 22,430 미만이라면 전체 감액이 적용된다. EUR 44,860를 초과하면 감액의 1/3만 제공된다. 이 두 가지 한도 사이의 구간 감액은 전체 금액의 1/3 + EUR 44,860를 곱한 금액의 2/3(EUR 22,430로 나눈 ATI)이다. 또한, 과세소득이 연금소득만으로 구성되고 EUR 15,518.54 미만이라면 소득세는 0%로 하향 조정된다. 각 배우자에 대한 제한은 별도로 적용된다. 예를 들어 ATI 기준 제한은 각 배우자의 ATI에 따라 계산된다. 세금감액 및 한도는 소비자물가지수에 따라 매년 조정된다.

연금수급자가 납부하는 사회보장기여금

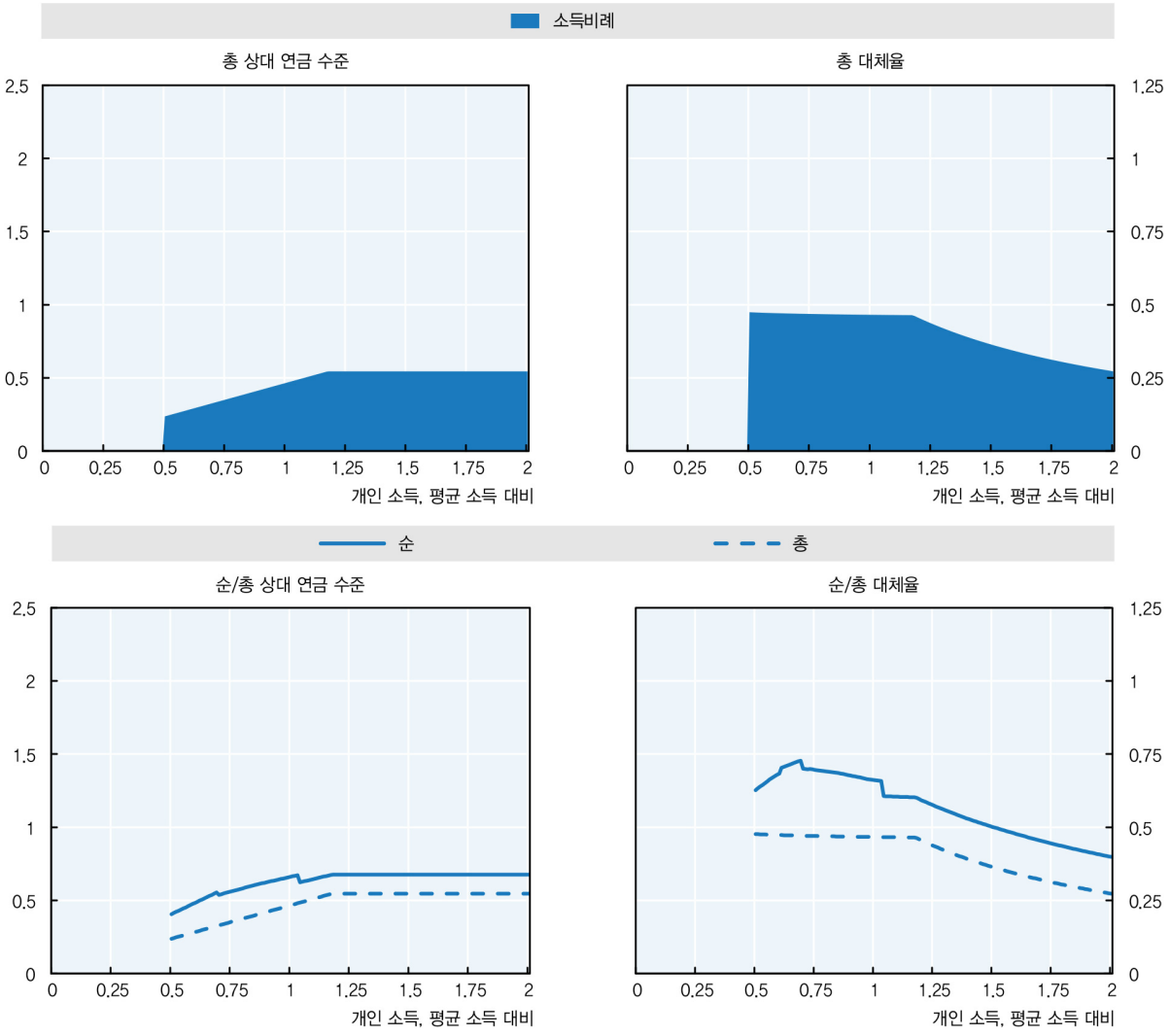
최저 한도 이상으로 수급하는 연금수급자는 건강 및 장애 보험으로 3.55%의 사회보장기여금을 납부한다. 피부양자가 없는 독신 수급자의 최저 한도는 EUR 1,442.08이다. 기여금 납부 시 이 월간 기여금보다 낮은 수준의 연금 지급으로 이어지지 않는다(피부양자가 있는 연금수급자의 경우 월 EUR 1,709.07).

또한, 독신 수급자의 경우 월 EUR 2,266.68를 초과하고 부양 배우자가 있는 수급자는 EUR 2,620.56를 초과하는 경우 모든 연금(공공, 직업 및 민간)에는 '연대' 기여금이 부과된다. 이 기여금의 범위는 총 연금액의 0.5~2%이다.

기여금의 효과는 이러한 월 기여금보다 적은 수준의 연금 지급으로 이어지지 않는다.

연금수급자의 휴일 수당 및 보충 수당은 연금으로 과세되지만, 소위 "연대 기여금"을 납부하는 대상이 아니며 질병 보험 기여금 부과 대상에도 포함되지 않는다.

연금 모형화 결과: 2061년에 65세가 되는 벨기에의 연금 수급연령



남성	개인 소득, 평균 소득의 배수					
여성(다를 경우)	0.5	0.75	1	1.5	2	3
총 상대 연금 수준	23.8	35.2	46.7	54.6	54.6	54.6
(% 평균 총 소득)						
순 상대 연금 수준	40.6	56.1	66.1	67.6	67.6	67.6
(% 평균 순 소득)						
총 대체율	47.7	47.0	46.7	36.4	27.3	18.2
(% 개인 총 소득)						
순 대체율	62.6	69.6	66.1	50.1	39.9	28.3
(% 개인 순 소득)						
총 연금자산	8.9	8.8	8.7	6.8	5.1	3.4
(개인 총 소득의 배수)	9.7	9.6	9.5	7.4	5.6	3.7
순 연금자산	11.7	13.0	12.4	9.4	7.5	5.3
(개인 순 소득의 배수)	12.8	14.2	13.5	10.2	8.1	5.8

가정: 실질수익률 3%, 실질소득상승률 1.25%, 물가상승률 2%, 실질할인율 2%. 모든 제도는 법령에 따라 모형화 및 연동됨. 해당하는 경우, 경과규정이 적용됨. DC 전환율은 90%임. 2016년 20세에 노동시장에 진입함. 최신 세금제도는 2015년임.

Statlink http://dx.doi.org/10.1787/888933634971

브라질

브라질: 2016년 연금제도

RGPS(Regime Geral de Previd ncia Social)는 민간부문 근로자가 가입하는 제도이다. 이 제도는 고용주와 종업원이 분담하는 기여금(payroll tax)을 통해 재원이 마련되며, 판매세를 통한 수입과 연방정부 전입금으로 부족한 재원을 충당한다. 이 재원은 의무 부과식의 단층적 연금제도로, 국가사회보장국(National Social Security Institute)에서 운영한다.

핵심 지표: 브라질

		브라질	OECD
평균 근로자 소득(AW)	BRL	25 248	119 212
	USD	7 756	36 622
공적연금 지출	GDP 대비(%)		8.2
기대수명	출생 시	75.8	80.9
	65세 시점	18.4	19.7
65세 이상 인구	생산가능인구 대비(%)	13.0	27.9

Statlink http://dx.doi.org/10.1787/888933634990

수급요건

민간부문 근로자는 기여년수 또는 나이를 기준으로 한 조건 가운데 한 가지를 충족하면 연금을 전액 수급할 수 있다. 남성은 35년, 여성은 30년 동안 사회보장기여금을 납부한 이후에는 연령과 관계없이 기여년수 기준으로 연금을 수급할 수 있다. 민간부문 근로자는 대개 이러한 경로로 연금을 수급한다. 기여년수가 15년 이상이면 남성 65세, 여성 60세에 연금을 수급할 수 있다.

기여금은 소득 수준에 따라 달라진다. BRL 1,317.07 미만은 8%, BRL 1,317.08 ~ BRL 2,195.12은 9%, BRL 2,195.13~BRL 4,390.24은 11%이다.

급여 산정

기여년수 기준 연금 수급

급여액은 1994년 7월부터 연금수급일까지 최고 월 소득의 80%를 평균 낸 값에 "Fator Previdenciário"를 곱한 값으로 산정된다. "Fator Previdenciário"는 가입자의 기여율, 기여년수, 연령, 기대수명을 기준으로 한다. 기여년수를 기준으로 연금을 수급하는 남성의 경우, 기여년수가 35년일 때 이 공식에 따라 연금액을 산정하면 64세 이전에는 급여 수준이 감소하고 그 이후에는 증가한다. "Fator Previdenciário"는 15년, 20년, 25년의 고된 근로에는 적용되지 않는다.

$$f = \frac{T_c \times a}{E_s} \times \left[1 + \frac{(I_a + T_c \times a)}{100}\right]$$

f = Fator Previdenciário

Tc = 근로자 기여년수
a = 기여율 31%
Es = 수급 시 근로자의 기대수명
Id = 수급 시 근로자의 연령

급여 산정을 위한 최저 월 소득은 법정 월 최저임금(BRL 880)과 같다. 급여 산정을 위한 최대 월 소득은 BRL 5,189.82이다. 최저 월 기여금에 대한 최저연금액은 법정 월 최저임금과 같다.

연령 기준 연금 수급

급여는 1994년 7월부터 연금수급일까지 최고 월 소득의 80%를 평균 낸 값 70%를 곱하는데, 이 비율은 기여기간이 12개월 늘어날 때마다 1%p씩 증가하며 100%까지 증가한다. 이 계수가 1.0을 초과할 경우에만 결과 값에 "Fator Previdenciário"를 곱한다. 급여 산정을 위한 최저 및 최고 월 소득은 기여년수에 따른 노후소득과 동일하다.

1년에 13회 지급되며 매년 급여액이 조정된다. 최저연금액을 수령하는 민간부문 수급자의 2/3는 연간 조정액이 최저임금 조정액과 동일하고, 이는 지난 10년간 소비자물가지수보다 더욱 빠른 속도로 증가하였다. 최저 수준을 초과하는 연금액은 소비자물가지수 변동에 따라 조정된다.

노인인구를 위한 사회부조제도

앞서 언급한 두 가지 조건을 기준으로 연금을 수급하지 못하는 사람을 위한 연금과 유사한 부조 급여도 있다. BPC-LOAS는 노인인구(65세 이상 남녀) 또는 1인당 가구 소득이 최저임금의 1/4(하한선) 미만인 장애인을 지원하기 위해 개설되었다. 이들은 최저임금 수준의 지원을 받으며 조건은 2년에 한 번씩 개정된다. 이 급여는 정부의 다른 비기여형 급여와 함께 수령할 수 없지만, 가구의 다른 구성원이 사회부조를 받는 것은 고려하지 않는다. 그러나 다른 가구 구성원이 정기적으로 수령하는 연금급여는 고려한다. 관리는 INSS(의학 인증 및 자산 조사)에 따라 실행되지만, 급여에 대한 책임은 사회개발부(Ministry of Social Development) 및 기근대책기구(Fight Against Hunger – MDS)에 있다.

60세 이상 남성 및 55세 이상 여성이면서 시골 지역에서 180개월 이상 근로한 사람들을 위한 지방연금(Previdencia Rural) 급여도 있다. 금액은 최저임금과 동일하다.

경력의 차이

조기수급

기여년수가 30년 이상인 53세 남성, 기여년수가 25년 이상인 48세 여성이면 조기 수급이 가능하다. 이 경우, "Fator previdenciário"를 통해 연금이 감액된다. 이 규정은 1998년 이전에 기여금을 납부한 근로자에게만 적용된다. 조기 수급 금액은 필수 금액에 비례하며, 5년 이상 추가로 기여금을 납부해야 한다. 이 규칙은 자연 소멸을 앞두고 있다.

수급연기

연금은 근로 중에도 수급할 수 있으므로 지급연기에 대한 인센티브가 없다.

개인소득세 및 사회보장기여금

연금소득 과세

연금은 과세하지 않는다.

연금수급자 과세

2014년에 월 소득이 BRL 1,787.77을 초과하는 개인은 다음 기준에 따라 세금을 납부한다.

월 소득 범위 하한	월 소득 범위 상한	세금
BRL 1,787.78	BRL 2,679.29	7.5%
BRL 2,679.30	BRL 3,572.43	15%
BRL 3,572.44	BRL 4,463.81	22.5%
BRL 4,463.82	이상	27.5%

가입자가 납부하는 사회보장기여금

급여 간 기여금은 차이가 없다. 이 기여금은 기여자 카테고리가 수급 자격을 갖는 모든 급여에 대해 유효하다.

가입자	2014년	
	기여 기준(BRL)	비율(%)
근로자, 가사 근로자, 파견 근로자	1,317.07 미만	8.0
	1,317.08~2,195.12	9.0
	2,195.13~4,390.24	11.0
	4,390.25 초과	11.0 한도(4,390.24)

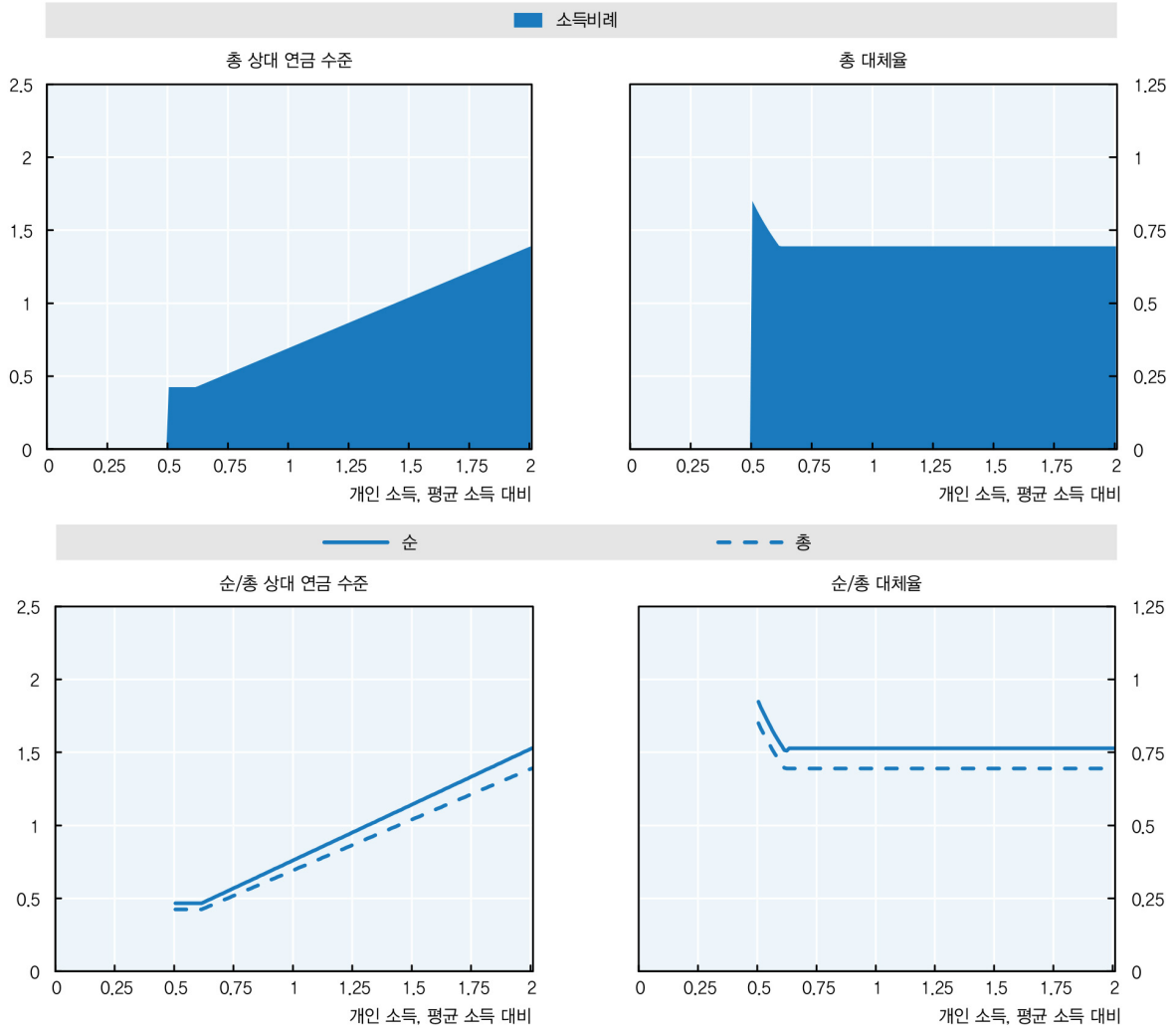
연금소득 과세

연금은 과세하지 않는다.

연금수급자가 납부하는 사회보장기여금

수급자는 급여에 대해 사회보장기여금을 납부하지 않지만 근로 중일 경우 소득에 대한 사회보장기여금은 납부해야 한다.

연금 모형화 결과: 2051년에 55세가 되는 브라질의 연금 수급연령(남성)



남성	개인 소득, 평균 소득의 배수					
여성(다를 경우)	0.5	0.75	1	1.5	2	3
총 상대 연금 수준	42.5	52.1	69.5	104.2	139.0	154.7
(% 평균 총 소득)		42.5	52.9	79.3	105.7	117.7
순 상대 연금 수준	46.7	57.3	76.4	114.6	152.7	170.0
(% 평균 순 소득)		46.7	58.1	87.1	116.2	129.3
총 대체율	85.0	69.5	69.5	69.5	69.5	51.6
(% 개인 총 소득)		56.7	52.9	52.9	52.9	39.2
순 대체율	92.4	76.4	76.4	76.4	76.4	57.1
(% 개인 순 소득)		62.3	58.1	58.1	58.1	43.4
총 연금자산	22.4	18.3	18.3	18.3	18.3	13.6
(개인 총 소득의 배수)	28.0	18.7	17.4	17.4	17.4	12.9
순 연금자산	24.4	20.1	20.1	20.1	20.1	15.0
(개인 순 소득의 배수)	30.4	20.5	19.1	19.1	19.1	14.3

가정: 실질수익률 3%, 실질소득상승률 1.25%, 물가상승률 2%, 실질할인율 2%. 모든 제도는 법령에 따라 모형화 및 연동됨. 해당하는 경우, 경과규정이 적용됨. DC 전환율은 90%임. 2016년 20세에 노동시장에 진입함. 최신 세금제도는 2015년임.

Statlink http://dx.doi.org/10.1787/888933635009

캐나다

캐나다: 2016년 연금제도

연금제도는 보편적 정액급여를 제공하는데, 소득조사형 급여와 소득비례 공적제도, 자발적 사적연금으로 보충할 수 있다.

핵심 지표: 캐나다

		아르헨티나	OECD
평균 근로자 소득(AW)	CAD	50 997	49 233
	USD	37 935	36 622
공적연금 지출	GDP 대비(%)	4.6	8.2
기대수명	출생 시	82.6	80.9
	65세 시점	21.0	19.7
65세 이상 인구	생산가능인구 대비(%)	26.1	27.9

Statlink http://dx.doi.org/10.1787/888933635028

수급요건

노령연금(Old Age Security, OAS) 제도는 법적 지위와 거주 요건을 충족하는 노령자에게 제공하는 기초연금이다. 18세 이후로 캐나다에서 40년 이상 거주한 노령자는 기초 OAS 연금을 전액 수급할 수 있다. 전액연금을 수급할 자격은 없으나 18세 이후로 캐나다에서 10년 이상 거주한 사람은 부분연금을 받을 수 있다. 급여액은 캐나다 거주 1년마다 전액연금의 1/40의 비율로 산정된다.

소득비례제도인 캐나다 연금제도(CPP)의 경우, 공식 연금 수급연령은 65세이지만 60세부터 계리적으로 감액된 연금을 수급할 수 있고 70세까지 계리적으로 증액된 연금을 수급할 수 있다.

급여 산정

기초

2016년 OAS 연금의 완전연금 수준은 CAD 6,878.82였다. 기초 연금액은 물가에 연동된다.

이러한 연금은 세금제도를 통해 운영되는 소득조사의 대상이 된다("환수"). OAS 급여액은 순 소득이 CAD 73,756를 초과하는 개인은 15% 감액된다(2016년 기준). 이 소득 한도는 물가상승률에 완전 연동된다.

선별적 연금

소득이 거의 없거나 전혀 없는 OAS 연금수급자는 최저소득보장급여(Guaranteed Income Supplement, GIS)를 통해 추가 지원을 받을 수 있다. 2016년 독신 수급자의 경우 두 가지를 합쳐 최대 CAD 16,681.86였다.

다른 소득이 없는 노령자는 최대 GIS 급여액을 받는다. 다른 소득이 2달러 늘어날 때마다 GIS는 1달러씩 감소하지만, 근로소득의 처음 CAD 3,500는 면세된다. GIS도 물가에 연동된다.

소득비례

소득비례연금과 급여는 캐나다 연금(CPP) 및 퀘백연금제도(Québec Pension Plan, QPP)에서 제공한다. CPP와 QPP는 대체로 비슷한 급여액을 지급한다. 이 제도는 급여 산정대상이 되는 소득 상한(YMPE)까지의 생애 평균 소득의 25%를 목표 소득대체율로 잡고 있다. 퇴직 전 소득은 경제 전반의 소득 상승률에 연계하여 재평가된다. 전액을 수급하려면 약 39년의 기여년수가 필요하며 근로기간이 단축되면 그에 비례하여 급여액도 감액된다. 2016년 최대 소득비례 퇴직연금은 CAD 13,110였다.

연 소득이 CAD 3,500 미만인 사람은 납부 의무가 없다. 기여 상한, 즉 YMPE는 2016년에 CAD 54,900였다. 기여 하한은 명목 기준으로 동결되어 있지만 기여 상한은 평균 소득의 증가에 연계된다. 퇴직 후 소득비례연금액은 물가에 연동된다.

2016년 연방 및 지방 정부는 2019년부터 추가 기여금으로 CPP를 다소 강화하고 7년에 걸쳐 단계적으로 인상하는 데 합의하였다. 강화된 CPP의 대체율은 25%에서 33.33%로 증가한다. CPP 강화 후 YMPE는 14% 증가한다(2025년에 새 기여금 및 한도가 전면 도입되면 약 CAD 82,700). 2065년에 보강된 CPP가 완전히 자리를 잡으면 최대 CPP 퇴직급여수준이 50%까지 상승한다. 2065년 전까지는 감액된 수준의 급여가 지급될 것이다.

현재 QPP를 관리하는 퀘벡 주는 이 제도를 강화하지 않기로 하였다. 공개 협의를 거쳐 2017년 말에 QPP 강화 여부에 대한 결정이 내려질 예정이다.

자발적 사적연금

직장 연금제도 및 개인퇴직연금저축제도(registered retirement savings plans, RRSP)를 이용해 OAS, GIS, CPP/QPP에서 제공하는 기본 급여 외에 은퇴에 대비할 수 있다.

직장 연금제도는 확정급여형, 확정기여형 또는 이 두 가지를 혼합한 형태가 있다. 2014년에 직장 연금제도 가입자는 약 630만 명이었으며, 이는 전체 근로자의 32%에 해당한다(1977년 46.1%). 가입자 감소는 민간부문 종업원에 집중되어 있고, 확정급여형에서 확정기여형으로 전반적인 이동이 발생하였다.

RRSP는 은행과 보험사에서 제공하는 정부 지원 퇴직연금제도로, 가입 시 누적된 기여금, 자본 이익, 이자는 인출할 때까지 세금이 면제된다. 근로자는 소득의 18%에 해당하는 금액을 RRSP에 납부하고 최대 한도는 CAD 25,370(2016년 기준)이다. 그러나 세금 공정성을 유지하기 위해 직장 연금제도에 가입한 근로자는 RRSP 기여금이 다른 사람에 비해 제한된다. 근로자는 71세까지 RRSP에 기여금을 납부할 수 있다. 71세가 되면 누적된 자금을 최소 인출 계획에 따라 연금 또는 연간 지급으로 전환해야 한다. 캐나다 국민 2,400만 명이 RRSP 계정에 기여금을 납부할 여유가 있으며, 2014년에는 불과 23.0%만이 RRSP에 기여금을 납부하였다. RRSP에 저축된 자금은 퇴직 후에만 인출할 수 있는 것은 아니다. 생애 최초 주택 마련 또는 교육비로 CAD 20,000까지 손해 없이 인출이 가능하다. 이러한 목적으로 인출된 자금은 10~15년 이내에 RRSP에 다시 납부해야 하며, 그렇지 않을 경우 과세 소득으로 간주된다.

직장 연금제도, 금융기관에서 제공하는 공동 연금제도, 개별 저축 수단으로 제공되는 세제혜택 저축 기회를 통해서 개인이 공적연금을 보충해 은퇴 후 소득 목표를 달성할 수 있다.

이러한 연금액 산정 시, 확정급여형 연금제도 가입은 CPP를 포함하여 증가율이 1.5%인 것으로 가정한다.

경력의 차이

조기수급

주에서 운영하는 소득비례제도인 CPP에서는 60세부터 조기수급이 가능하며, 계리적 급여 감액이 적용된다. 조기수급 연금액은 65세 이전에 1개월 일찍 연금을 수령할 때마다 0.6%씩 감액되고 60세 기준 최대 감액률은 36%이다. QPP에서는 조기수급 연금액이 월 0.5~0.6% 범위이고, 연금을 60세에 수령하는 경우 최대 감액 비율은 30~36%이다. (이 경우, 조정계수는 수급자의 급여 수준에 비례한다.) 기초 OAS 및 자산조사형 GIS는 조기 수급이 불가능하다.

수급연기

개인은 기초 OAS 연금을 65세 이후 최대 5년까지 수급을 연기할 수 있다. 연기된 연금액은 1개월 연기할 때마다 0.6%씩 상향 조정되며, 70세에 수급할 경우 최대 36%까지 올라간다. 소득조사형 GIS 급여는 연기할 수 없다.

CPP/QPP 소득비례연금은 연기할 수 있다. 연금 연기 조정은 65세 이후 1개월 연기할 때마다 0.7%씩 영구 인상되고, 70세에 수급할 경우 최대 42% 인상된다.

육아

소득비례 CPP/QPP에서 소득이 없거나 소득이 낮은 사람이 7세 미만 아동을 키운 기간은 산정 시 연금액이 증가한다면 평균 기간에서 제외된다.

실업

CPP 소득비례제도에서는 평균 소득 산정 시 소득이 낮은 기여 기간의 17%까지 제외할 수 있다(QPP는 15%). 이렇게 하는 이유는 실업, 질병, 재학 기간 등과 같이 소득이 낮거나 없는 기간을 보완하기 위해서이다. 실업 기간에 대한 추가 크레딧은 없다.

개인소득세 및 사회보장기여금

연금수급자 과세

개인소득세에서 65세 이상의 총 소득이 CAD 35,927 이하인 경우 2016년 기준 CAD 7,125에 대해 추가 세금 공제를 15% 받을 수 있다. 연령 공제 금액은 개인의 순 소득이 CAD 35,927을 초과할 경우 15% 감소한다. 공제 금액과 공제 금액이 감소하는 소득 수준은 물가상승률에 완전 연동된다.

연금소득 과세

공적연금급여(GIS 급여 제외), 사적연금제도 지급금, 개인 퇴직연금 저축 상품 인출 금액, 연금 및 퇴직연금 저축으로 제공되는 연금형 지급금은 정규 과세 소득에 포함된다.

사적연금 소득의 최초 CAD 2,000에 대해서는 15% 세금공제가 적용된다. 일반적으로 연금소득은 고용주 지원 연금제도에서 발생한 연금 급여, 65세에 다른 특정 퇴직연금 저축제도에서 발생한 지급금 및 인출 금액, 해당 저축의 연금형 지급금으로 제한된다.

캐나다 국민은 개인 기준으로 소득세가 부과된다. 그러나 연금을 수급하는 부분은 특정 조건을 충족하면 세금 납부 목적으로 적격 개인 연금소득을 분할할 수 있다. 더욱 구체적으로 말하면, 세금 신고 기간에 세금을 목적으로 적격 연금소득의 50%까지 배우자 또는 사실혼 관계의 파트너에게 할당할 수 있다.

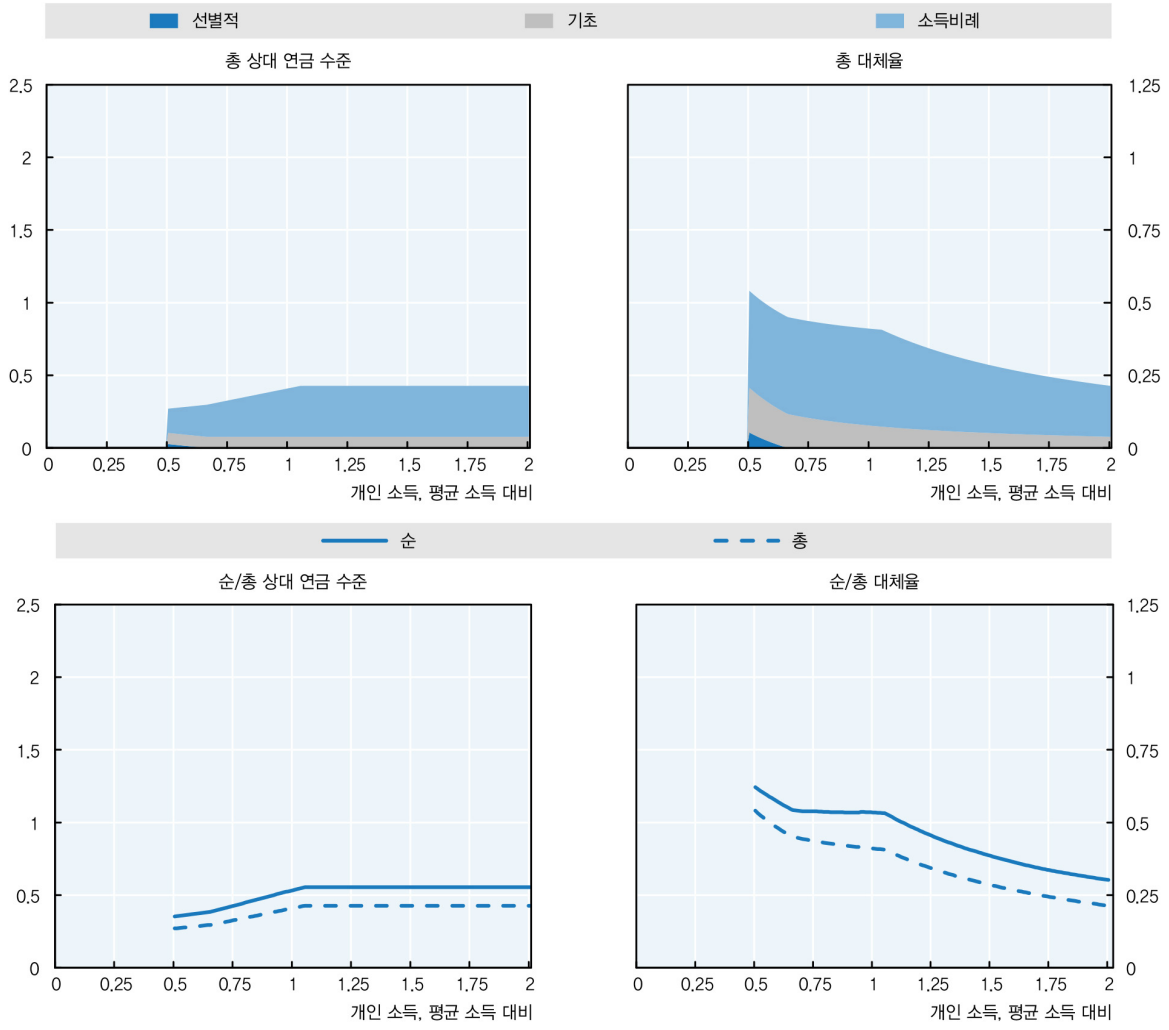
연금수급자가 납부하는 사회보장기여금

2012년 이후로 65세 미만 근로자의 CPP 퇴직연금 납부가 의무화되었으나, 65~70세는 기여금 납부 중단을 선택할 수 있다. 기여년수가 1년 증가할 때마다 퇴직 후 급여(Post-Retirement Benefit, PRB)에서 발생하는 급여가 증가한다. PRB는 다음 해에 지급이 가능하고 납부자가 사망할 때까지 매년 물가상승률에 연동하여 지급된다.

QPP도 근로 연금수급자가 납부를 계속하도록 요구하지만(추가 기여금을 납부한 다음 해에 추가 급여 지급 가능) CPP와 달리 근로 중인 연금수급자는 연령과 관계없이 기여금을 납부해야 한다.

연금소득에는 사회보장기여금이 부과되지 않는다.

연금 모형화 결과: 2061년에 65세가 되는 캐나다의 연금 수급연령



남성	개인 소득, 평균 소득의 배수					
여성(다를 경우)	0.5	0.75	1	1.5	2	3
총 상대 연금 수준	27.0	32.7	41.0	42.7	42.7	42.7
(% 평균 총 소득)						
순 상대 연금 수준	35.3	42.7	53.4	55.5	55.5	55.5
(% 평균 순 소득)						
총 대체율	54.1	43.6	41.0	28.5	21.4	14.2
(% 개인 총 소득)						
순 대체율	62.2	53.8	53.4	38.5	30.2	21.6
(% 개인 순 소득)						
총 연금자산	10.4	8.4	7.9	5.5	4.1	2.7
(개인 총 소득의 배수)	11.2	9.0	8.5	5.9	4.4	2.9
순 연금자산	11.9	10.3	10.2	7.4	5.8	4.1
(개인 순 소득의 배수)	12.8	11.1	11.0	7.9	6.2	4.5

가정: 실질수익률 3%, 실질소득증가율 1.25%, 물가상승률 2%, 실질할인율 2%. 모든 제도는 법령에 따라 모형화 및 연동됨. 해당하는 경우, 경과규정이 적용됨. DC 전환율은 90%임. 2016년 20세에 노동시장에 진입함. 최신 세금제도는 2015년임.

Statlink http://dx.doi.org/10.1787/888933635047

칠레

칠레: 2016년 연금제도

칠레의 연금제도는 3층 제도, 즉 재분배제도(1층), 강제 가입형 개인계정제도(2층), 자발적 가입 연금제도(3층)로 구성되어 있다. 개인계정제도는 1981년에 확정기여형으로 도입되었다.

핵심 지표: 칠레

		칠레	OECD
평균 근로자 소득(AW)	CLP(100만)	8.00	24.50
	USD	11 962	36 622
공적연금 지출	GDP 대비(%)	3.0	8.2
기대수명	출생 시	79.8	80.9
	65세 시점	19.5	19.7
65세 이상 인구	생산가능인구 대비(%)	17.0	27.9

Statlink http://dx.doi.org/10.1787/888933635066

수급요건

확정기여형 제도

공식 연금 수급연령은 남성 65세, 여성 60세이다. 연금 급여는 이 연령 이후 언제든지 수급 가능하다. 개인은 연금 수급을 위해 근로를 중단할 필요가 없다.

기초 및 보충 연금

기초연대연금(PBS)은 다른 연금을 수급하지 않는 개인이 받을 수 있다. PBS는 65세부터 소득 하위 60%에 지급된다. 급여 수급은 칠레에 20년 이상 거주하고, 수급 신청 전 5년 중 4년 이상 거주하는 조건에 따라 결정된다. 또한, 연금액이 적은 개인을 대상으로 한 연대 연금 지급금(APS)이라는 보충복지연금도 있다. 확정기여형 연금이 지정 금액인 최대복지 연금(PMAS)보다 낮을 경우, 이 급여를 신청할 수 있다. 이 급여에 대한 신청 자격은 PBS 신청 자격과 동일하다.

급여 산정

확정기여형

개인계정제도의 기여율은 보장 소득의 10%이다. 기여금 외에 관리 기금이 따로 부과된다(강제적 기여에서 부과되지 않음). 기여액에는 상한선이 있으며 2016년에 74.3 UF[1]로 설정되었는데, 이는 2016년 12월 기준 CLP 1,957,592와 같다(2016년 12월 기준 최저임금 대비 최고 보장 소득 비율은 7.8이었다). 이 상한선은 실질소득 상승률과 연동된다.

은퇴 시 연금수급자는 4가지 지급 옵션을 선택할 수 있다. 축적된 자본을 사용하여 즉시종신연금(immediate life annuity)을 매수하거나, 거치종신연금(deferred life annuity)으로 임시 소득을 얻거나, 단계적 인출(programmed withdrawal)을 실시하거나, 단계적 인출과 함께 즉시종신연금을 구입하기 위해 사용될 수 있다. PBS보다 더 높은 연금액을 부담할 수 있는 개인만 이러한 연금을 매수할 수 있다. 장례 비용을 충당하기 위해 15 UF가 개인계정에서 인출된다. 다른 국가들과의 비교를 위해, 성별에 따른 연금율을 사용한 계리적으로 공정한 연금으로 가정하여 대체율을 산정했다.

1) UF는 물가상승률에 연동된 통화 단위이다. 2016년 12월 31일 기준으로 1 UF는 CLP 26 347.13(USD 39.48)에 상당한다.

기초연금

기초연대연금(PBS)은 정액이며 매년 물가상승률을 반영하여 조정된다. 2016년 12월 기준 PBS는 CLP 93,543이다. 연대연금지급(APS)은 PMAS 대비 PBS 비율에 연금액을 곱한 값을 PBS에서 차감한 금액으로 산정한 보충금액이다. PMAS는 정액이고 물가상승률을 반영하여 매년 조정된다. 2016년 12월 기준 가치는 CLP 304,062였다. PMAS 대비 PBS 비율은 30.7%이다.

경력의 차이

조기수급

조기수급은 확정기여형 제도에서 계정이 축적된 자본이 일정기준 이상의 연금을 받을 수 있다면 어떤 연령이든 가능하다. 첫 번째 조건은 급여액이 PMAS의 80% 이상이 되어야 하는 것이다. 두 번째 조건은 연금 인출 전 10년간의 소득 대비 최소 70%의 대체율에 도달해야 한다.

공식 수급연령은 특정 직업의 경우, 고된 근로환경에서 근로기간 5년당 1년 또는 2년씩 줄어든다. 최대 10년까지 감소된다.

수급연기

공식 수급연령 이후로 연금 수급을 연기할 수 있다.

육아

근로여성의 경우 최대 24주간 소득이 대체되는 육아휴직 제도가 있다. 24주의 기간 중 처음 18주는 자녀의 어머니에게만 적용된다. 이어지는 19~24주는 급여를 자녀의 아버지에게 이전할 수 있다. 대체급여는 출산 직전 3개월 동안의 평균 급여로 계산하고, 연금 기여금과 동일한 상한이 적용된다. 급여는 자녀 수에 따라 변동되지 않는다. 이 기간에 육아휴직 급여에서 연금제도에 대한 필수 기여금 10%가 납부된다.

1세 미만 자녀가 심각한 질병을 앓을 경우, 자녀의 어머니는 의사가 자녀를 돌보는 데 충분하다고 인정한 기간만큼 병가를 낼 수 있다. 이러한 병가를 통해 자녀의 어머니(어머니가 동의할 경우 아버지)는 이 기간에 자신의 임금을 수령하고 연금 기여금을 납부할 수 있다.

또한, 연금 바우처는 자녀 또는 입양한 자녀 1명당 여성에게 제공된다. 이 급여는 여성이 65세에 도달한 시점에 신청할 수 있다. 바우처는 출산 시점의 최저임금 18개월분의 10%에 출산 시부터 연금 수급 시까지의 확정기여형 연금제도의 평균 순 수익률을 더한 값이다. 평균 수익률은 (사적연금의)“펀드 C”의 수익률과 동일하다. 여성이 PBS 수급 자격이 되는 경우, PBC 외의 추가 급여 형태로 바우처를 수령할 수 있다. 반면, PBS 수급 자격이 없는 여성은 개인 연금 계정으로 바우처 총액을 수령하고, 이를 전환하여 연금을 인상한다.

실업

고용보험은 2가지, 즉 실업 개인계정(unemployment individual accounts)을 통한 자가보험(self-insurance)과 연대실업기금(solidarity unemployment fund)을 통한 사회보험으로 구성된다. 사회보험 수급자격은 자가보험보다 엄격하다. 자격이 있는 개인은 연대실업기금에서 실업 급여를 받고 연금에 기여금을 계속 납부한다. 기여금은 연대실업급여의 10%이다.

개인소득세 및 사회보장기여금

연금수급자 과세

연금을 신청할 때, 개인은 잔액이 최대복지연금(PMAS)의 100% 이상을 충당하기에 충분하고 퇴직 직전 10년 간 평균 소득의 70% 이상을 대체할 수 있을 경우 계정에 누적된 자금("자유 목적 잉여금(Free Purpose Surplus)")의 일부를 인출할 수 있다. 이 잉여금은 연간 최대 200 UTM[2]까지 비과세 연 분할금과 비과세 총액 1,200 UTM으로 인출할 수 있다. 일시불로 인출할 경우, 최대 면세 금액은 800 UTM이다.

연금소득 과세

일반 소득세율과 동일한 세율이 적용된다. 소득 과세 구조는 점진적이다.

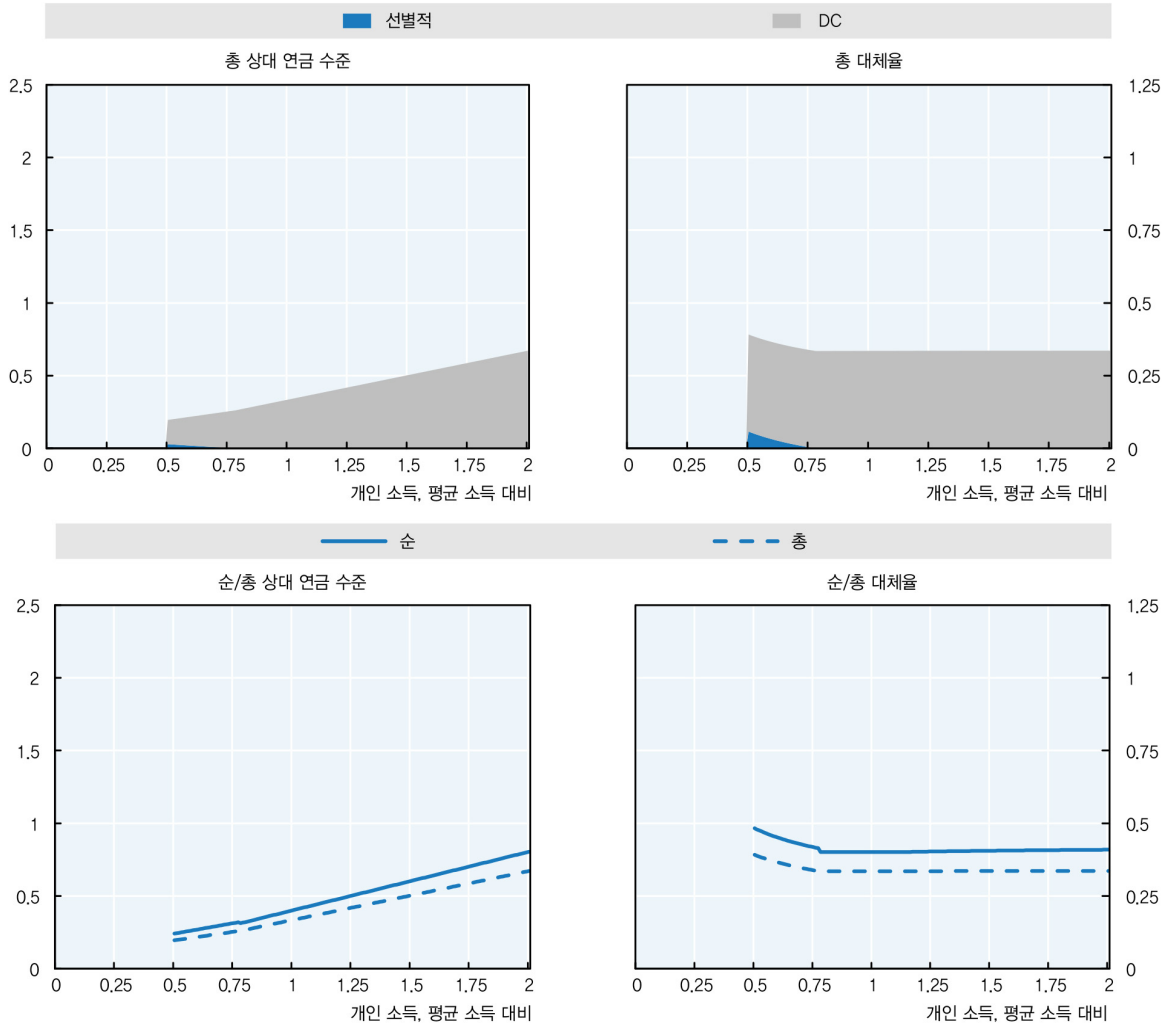
소득 계층(UTM)		한계 세율
하한	상한(기준 금액 포함)	
−.−	13.5	0%
13.5	30	4%
30	50	8%
50	70	13.5%
70	90	23%
90	120	30.4%
120	150	35.5%
150+		40%

연금수급자가 납부하는 사회보장기여금

연금수급자는 건강보험으로 연금 급여의 7%를 납부한다. 단, 기초연대연금(Basic Solidarity Pension)이나 보충 연금을 수령하는 개인은 면제된다. 또한, 소득 하위 80%에 해당하며 칠레에 20년 이상 거주한 65세 이상 수급자는 건강 보험료가 7%가 아닌 5%로 적용된다.

2) UTM은 월 과세 통화 단위로, 물가상승률에 따라 매월 조정된다. 2016년 12월 기준, 가치는 CLP 46,183이었다.

연금 모형화 결과: 2061년에 65세가 되는 칠레의 연금 수급연령(남성)



남성	개인 소득, 평균 소득의 배수					
여성(다를 경우)	0.5	0.75	1	1.5	2	3
총 상대 연금 수준	19.6	25.4	33.5	50.4	67.2	98.7
(% 평균 총 소득)	18.5	23.7	30.3	45.6	60.8	89.3
순 상대 연금 수준	24.2	31.3	40.1	60.3	80.4	117.9
(% 평균 순 소득)	22.8	29.3	36.3	54.5	72.8	106.9
총 대체율	39.1	33.9	33.5	33.6	33.6	32.9
(% 개인 총 소득)	36.9	31.7	30.3	30.4	30.4	29.8
순 대체율	48.3	41.8	40.1	40.6	40.9	40.3
(% 개인 순 소득)	45.6	39.1	36.3	36.7	37.0	36.6
총 연금자산	7.2	6.2	6.1	6.1	6.1	6.0
(개인 총 소득의 배수)	7.5	6.4	6.1	6.1	6.1	6.0
순 연금자산	8.8	7.6	7.3	7.4	7.5	7.4
(개인 순 소득의 배수)	9.2	7.9	7.3	7.4	7.5	7.4

가정: 실질수익률 3%, 실질소득증가율 1.25%, 물가상승률 2%, 실질할인율 2%. 모든 제도는 법령에 따라 모형화 및 연동됨. 해당하는 경우, 경과규정이 적용됨. DC 전환율은 90%임. 2016년 20세에 노동시장에 진입함. 최신 세금제도는 2015년임.

Statlink http://dx.doi.org/10.1787/888933635085

중국

중국: 2016년 연금제도

중국의 연금제도는 2층 연금제도, 즉 기초연금 및 두 번째 계층 제도에 대한 강제적 근로 기여금으로 구성되어 있다. 1998년에 도입된 이 제도는 2006년에 대폭 개정되었다. 도시 근로자를 대상으로 하고, 변수 가운데 상당수가 국가 차원이 아닌 성(province) 차원의 평균 소득에 따라 달라진다.

핵심 지표: 중국

		중국	OECD
평균 근로자 소득(AW)	CNY	62 029	254 329
	USD	8 932	36 622
공적연금 지출	GDP 대비(%)		8.2
기대수명	출생 시	76.5	80.9
	65세 시점	16.1	19.7
65세 이상 인구	생산가능인구 대비(%)	14.5	27.9

Statlink http://dx.doi.org/10.1787/888933635104

수급요건

공식 연금 수급연령은 남성 60세, 생산직 여성 50세, 사무직 여성 55세이다.

급여 산정

기초

기초연금은 기여년수 최소 15년 이상 가입 기간 중 1년마다 재평가된 개인별 임금 평균과 성(province) 차원의 평균 소득의 1%를 지급한다. 연금 지급액은 임금과 물가를 결합한 값에 연동되며, 최근에는 약 10%였다. 모형화에서는 임금에 50% 연동을 가정한다.

확정기여형(적립식 또는 명목계정)

2층 제도는 개인계정으로 구성된다. 북동부에 위치한 성(랴오닝성, 지린성, 헤이룽장성) 외에도 8개 성이 적립식 개인계정제도를 운영한다. 그 외의 경우에는 대개 명목계정이며 명목금리를 적용한다.

근로자는 개인계정제도에 임금의 8%를 납부한다. 기금 또는 명목계정에 축적된 잔액은 정부가 정한 연금계수로 나누어, 개별 은퇴연령 및 평균 국가 기대수명에 따라 은퇴 시점에 연금액으로 전환된다. 모든 성에서 남녀 공통으로 적용되는 (월 급여액에 대한) 연금계수는 다음과 같다.

연령	40세	45세	50세	55세	60세	65세	70세
계수	233	216	195	170	139	101	56

경력의 차이

조기수급

특정 산업 또는 일자리의 육체 노동에 종사하는 경우 남성 55세, 여성 50세에 연금 수급을 신청할 수 있다.

수급연기

공식 수급연령 이후로 연금 수급을 연기할 수 있으나, 연금 급여액은 재평가되지 않는다.

개인소득세 및 사회보장기여금

근로자 과세

표준 소득세 공제액은 CNY 42,000이다. 근로자의 과세소득 산정 시 사회보장기여금 및 주택기금기여금은 공제될 수 있다.

근로자 소득 과세

개인 소득세율(임금 및 급여에서 발생한 소득에 적용)이 적용된다.

등급	월 과세소득	세율(%)
1	CNY 1,500 미만	3
2	CNY 1,500 ~ CNY 4,500을 초과하는 임금	10
3	CNY 4,500 ~ CNY 9,000을 초과하는 임금	20
4	CNY 9,000 ~ CNY 35,000을 초과하는 임금	25
5	CNY 35,000 ~ CNY 55,000을 초과하는 임금	30
6	CNY 55,000 ~ CNY80,000을 초과하는 임금	35
7	CNY 80,000을 초과하는 임금	45

(참고: 여기에서 언급된 "월 과세소득"은 CNY 3,500을 공제한 후 총 월 소득에 남은 잔액을 의미한다.)

근로자가 납부하는 사회보장기여금

개정된 제도에서 근로자는 소득의 최대 20%를 기초연금에 납부한다. 2층 연금은 근로자 기여금 8%로 재원을 충당한다. 이 기여금은 지역 평균 임금의 3배로 상한이 정해져 있다. 개인계정에 대한 사회보장기여금은 소득세에서 면제된다.

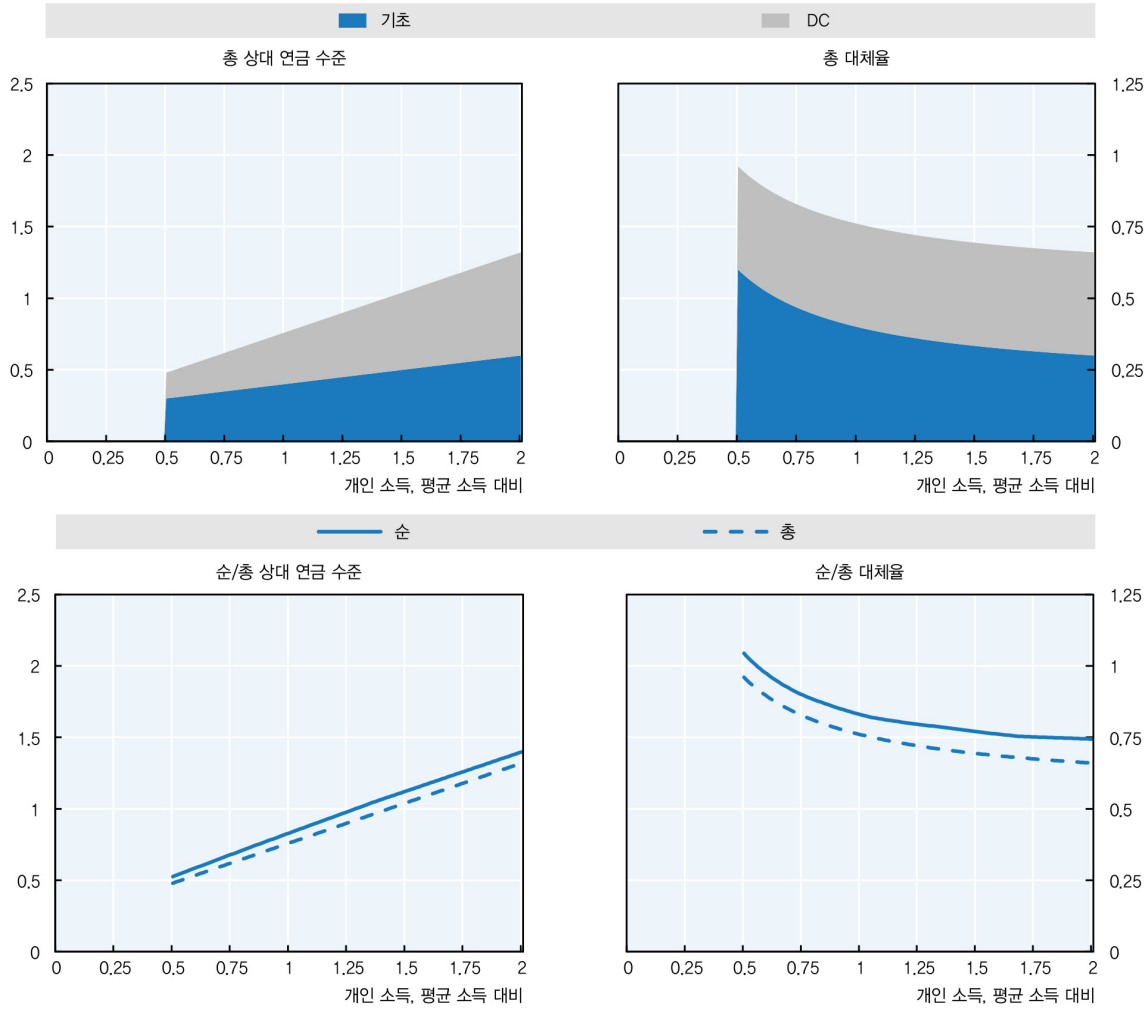
연금수급자 과세

연금수급자에 대한 추가 세금감면은 없다.

연금수급자가 납부하는 사회보장기여금

연금수급자는 사회보장기여금을 납부하지 않는다.

연금 모형화 결과: 2056년에 60세가 되는 중국의 연금 수급연령(남성)



남성	개인 소득, 평균 소득의 배수					
여성(다를 경우)	0.5	0.75	1	1.5	2	3
총 상대 연금 수준	48.0	62.0	76.0	104.0	132.0	188.1
(% 평균 총 소득)	41.3	53.2	65.1	88.8	112.6	160.2
순 상대 연금 수준	52.6	67.9	83.0	112.2	139.9	191.4
(% 평균 순 소득)	45.2	58.3	71.3	96.6	120.7	167.0
총 대체율	96.0	82.7	76.0	69.4	66.0	62.7
(% 개인 총 소득)	82.6	70.9	65.1	59.2	56.3	53.4
순 대체율	104.4	89.9	83.0	77.0	74.4	71.8
(% 개인 순 소득)	89.7	77.1	71.3	66.3	64.2	62.6
총 연금자산	20.4	17.5	16.1	14.7	14.0	13.3
(개인 총 소득의 배수)	21.0	18.0	16.5	15.0	14.3	13.6
순 연금자산	22.1	19.1	17.6	16.3	15.8	15.2
(개인 순 소득의 배수)	22.8	19.6	18.1	16.8	16.3	15.9

가정: 실질수익률 3%, 실질소득증가율 1.25%, 물가상승률 2%, 실질할인율 2%. 모든 제도는 법령에 따라 모형화 및 연동됨. 해당하는 경우, 경과규정이 적용됨. DC 전환율은 90%임. 2016년 20세에 노동시장에 진입함. 최신 세금제도는 2015년임.

Statlink http://dx.doi.org/10.1787/888933635123

체코

체코: 2016년 연금제도

체코의 연금제도는 공적연금제도와 강제적 적립식 사적연금제도로 구성된다. 공적연금제도는 기초연금 및 누진적 산식에 따라 산정되는 소득비례 급여가 있다.

핵심 지표: 체코

		체코	OECD
평균 근로자 소득(AW)	CZK	330 072	940 549
	USD	12 852	36 622
공적연금 지출	GDP 대비(%)	8.7	8.2
기대수명	출생 시	78.9	80.9
	65세 시점	17.9	19.7
65세 이상 인구	생산가능인구 대비(%)	28.8	27.9

Statlink http://dx.doi.org/10.1787/888933635142

수급요건

표준 연금 수급연령은 현재 남성 63세, 여성 62세 4개월이다. 표준 연금 수급연령은 65세에 도달할 때까지 출생 집단별 2개월씩 점진적으로 증가하고 있다. 여성의 연금 수급연령은 빠른 속도로 증가해 남성의 수급연령에 가까워지고 있다. 최저 가입 기간은 25년에서 35년으로 점진적으로 증가하였다(또는 비기여형 기간 없이 30년). 가입 기간이 15년인 개인(20년까지 점진적으로 증가, 또는 비기여형 기간 없이 15년)은 동일한 출생 집단의 남성의 경우 표준 수급연령보다 5년 연장된 연령부터 급여를 수급할 수 있다.

급여 산정

기초연금

기초 연금액은 법정 평균 임금의 9%이다. 2016년 기준 연간 급여로 환산하면 CZK 29,280이다.

소득비례연금

소득비례연금은 재직 1년당 소득의 1.5%를 지급한다. 현재 소득 측정지표는 1986년부터 시작해 모든 연도에 걸쳐 평균을 내고 있지만, 점차 생애 평균에 도달하게 된다. 과거 소득은 경제 전반 평균 소득의 증가율과 연동된다.

누진적 급여 산식이 사용되는데, 이 산식에 따라 소득 기준선이 적용되어 평균 경력 소득을 산정 기준값으로 감액한다. 첫 번째 감액 기준선은 평균 임금의 44%이고 두 번째는 400%이다. 2016년 기준 첫 번째 감액 기준선은 CZK 11,883이고 두 번째는 CZK 108,024이다. 첫 번째 기준선까지 소득은 100% 대체되고 첫 번째와 두 번째 기준선 사이 구간은 26% 대체된다. 두 번째 기준선을 초과하는 소득은 고려하지 않는다.

종합한 총 평균 급여액(정액 및 소득비례 요소)이 물가상승률의 100%(2013~2014년 물가상승률의 1/3에 불과)에 실질 임금 상승의 1/3을 더한 만큼 상승하는 소득에 도달하도록, 소득비례 연금 요소에 대한 법정 연계요건을 지정할 예정이다.

최저연금

새롭게 산정된 최저 월 공적연금 급여액의 총 가치는 CZK 3,210이며, 최저 소득비례연금 CZK 770와 기초연금 CZK 2,440로 구성된다.

사회부조

개인(및 홀로 거주하는 연금수급자)의 최저생계비는 월 CZK 3,410이다. 주택의 사회적 보호 문제는 주택 보조금을 제공하는 국가 사회복지제도의 프레임워크와 주택에 대한 추가 세금에 따라 물질적 필요를 지원하는 제도를 통해서 해결된다.

자발적 사적연금

확정기여형으로 간주되는 추가 자발적 연금이 있다. 기여율은 2.8%로 가정한다.

자발적 사적연금제도는 기준 사례에서 모형화하지 않았다.

경력의 차이

조기수급

가입 기간이 25년이면 표준 수급연령보다 3년 먼저(5년까지 증가, 그러나 60세 미만은 불가) 수급이 가능하며 가입 기간은 일반 자격요건에 따라 35년까지 증가하고 있다. 총 지급계수(즉 기여년수를 지급율로 곱한 값)는 조기수급의 처음 360일 동안 90일마다 0.9%씩 영구 감액(연 3.6%)되며, 361일째부터 720일까지는 90일당 1.2%씩(연 4.8%), 이후에는 90일마다 1.5%(연 6%)씩 감액된다. 완전경력 근로자의 경우, 조기 수급을 신청하면 연금 수준(대체율 아님)이 3.6/64.5(1.5% x 43년) = 5.6%만큼 감액된다.

수급연기

공식 수급연령 이후로 연금 수급을 연기할 수 있다. 총 지급계수는 연기 기간에 대해 90일마다 1.5%씩 증가한다(연 6%). 수급연기에 대한 추가 연금 지급은 없다. 근로를 계속하면서 연금을 수급하고(2010년부터 연금 지급액(총 지급계수)이 연금 전액을 수령하면서 근로한 360일마다 0.4%씩 인상) 노령연금 절반을 수령할 수 있다. 노령연금 절반을 수령하면서 근로를 병행하면 근로 일수 180일마다 총 지급계수가 1.5%씩 증가하였다.

육아

4세 이하 자녀(또는 중증 장애가 있는 경우 그 이상의 연령)의 양육을 위해 근로를 중단하는 경우 크레딧이 발생한다. 이 기간은 연금 목적으로 소득을 산정할 때는 고려하지 않음으로써 육아 기간으로 인해 평가 기준이 감액되지 않도록 한다. (이러한 방법은 모든 비기여형 기간에 적용된다.)

실업

소득비례 실업보험 수급 기간은 연금제도에 반영된다. 실업보험 수급 기간은 나이에 따라 달라지는데, 50세까지는 5개월, 50~55세는 8개월, 55세를 넘으면 11개월이다. 그 외에 최대 3년간 실업보험 수급 없이 실업 상태로 지내는 경우도 반영된다(단, 55세 미만의 경우 수급 없이 실업 상태로 보낸 1년만 반영됨). 연금 산정에 사용되는 실업기간은 최대 80%까지 인정된다. 경력 기간 중 5년간 실업 상태였다면 연금 산정 시에는 실업기간을 4년으로 간주한다. 실업기간이 평균 평가 기준 산정에 대한 결정적인(기준) 기간에 속할 경우, 이 기간은 산정에서 제외되며 보험료가 납부된 소득만 사용한다.

개인소득세 및 사회보장기여금

연금수급자 과세

노령연금은 연 CZK 356,400까지 과세하지 않는다.

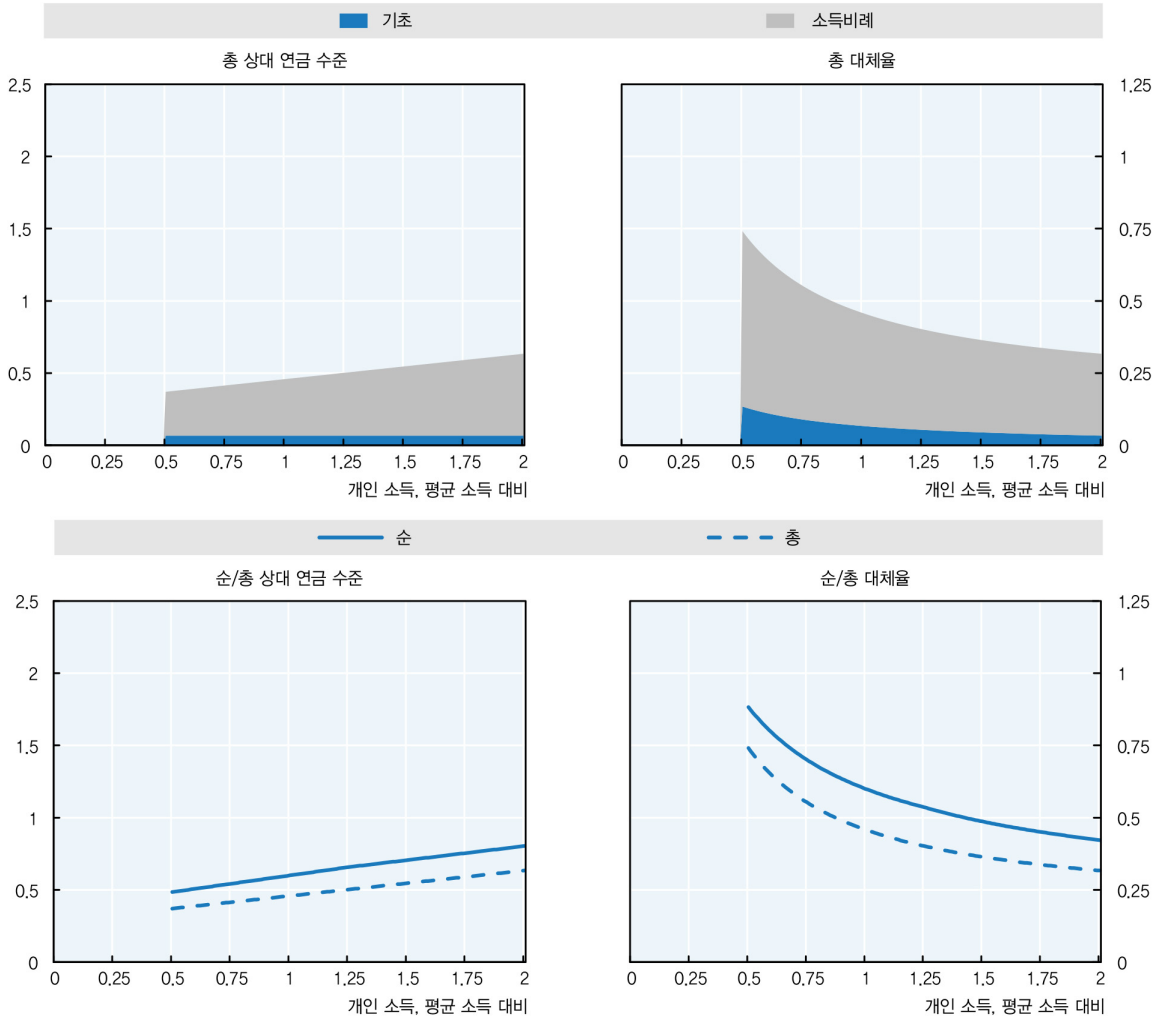
연금 과세

면세 금액을 초과하는 연금의 일부만 근로소득 규정에 따라 과세된다. 세율은 15%이다.

연금수급자가 납부하는 사회보장기여금

연금수급자는 연금에서 사회보장기여금을 납부하지 않으나, 근로소득에 대한 사회보장기여금은 납부한다.

연금 모형화 결과: 2061년에 65세가 되는 체코의 연금 수급연령



남성	개인 소득, 평균 소득의 배수					
여성(다를 경우)	0.5	0.75	1	1.5	2	3
총 상대 연금 수준	37.1	41.5	45.8	54.6	63.4	80.9
(% 평균 총 소득)						
순 상대 연금 수준	48.5	54.2	60.0	70.6	80.4	99.9
(% 평균 순 소득)						
총 대체율	74.1	55.3	45.8	36.4	31.7	27.0
(% 개인 총 소득)						
순 대체율	88.3	70.0	60.0	48.7	42.3	35.6
(% 개인 순 소득)						
총 연금자산	13.8	10.3	8.5	6.8	5.9	5.0
(개인 총 소득의 배수)	15.3	11.4	9.5	7.5	6.6	5.6
순 연금자산	16.4	13.0	11.1	9.0	7.8	6.6
(개인 순 소득의 배수)	18.3	14.5	12.4	10.1	8.7	7.4

가정: 실질수익률 3%, 실질소득증가율 1.25%, 물가상승률 2%, 실질할인율 2%. 모든 제도는 법령에 따라 모형화 및 연동됨. 해당하는 경우, 경과규정이 적용됨. DC 전환율은 90%임. 2016년 20세에 노동시장에 진입함. 최신 세금제도는 2015년임.

Statlink http://dx.doi.org/10.1787/888933635161

덴마크

덴마크: 2016년 연금제도

공적 기초연금제도가 있다. 자산조사에 따른 보충연금 급여액은 경제적으로 어려운 수급자에게 지급된다. 또한 일시불 기여금(ATP)을 바탕으로 한 강제적 기업연금제도가 있다. 그 외에 단체 협약이나 유사한 협약에서 마련된 강제적 퇴직연금제도도 있는데, 고용 노동인구의 약 90%가 가입되어 있다.

핵심 지표: 덴마크

		덴마크	OECD
평균 근로자 소득(AW)	DKK	412 555	258 783
	USD	58 383	36 622
공적연금 지출	GDP 대비(%)	8.0	8.2
기대수명	출생 시	80.9	80.9
	65세 시점	19.4	19.7
65세 이상 인구	생산가능인구 대비(%)	33.0	27.9

Statlink http://dx.doi.org/10.1787/888933635180

수급요건

공식 연금 수급연령은 현재 65세이지만 점진적으로 상승하여 2019~2022년에 67세, 2030년에 68세까지 늘어날 예정이다. 이러한 수급연령 상승은 기대수명 증가와 직접 연계된다. 공적 노령연금 전액을 받으려면 40년의 거주기간이 필요하다. 거주 기간이 짧아지면 그에 비례하여 수급액도 감소한다.

ATP와 기업연금제도에 대한 연금 권리는 '낸 만큼 받는' 원칙에 근거해 발생한다. 근로 경력이 길수록, 고용률이 높을수록, 기여 이력이 길수록, 기여 수준이 높을수록 연금급여가 증가한다.

급여 산정

기초연금

완전 기초연금 금액은 월 DKK 6,160 또는 연 DKK 73,920로, 평균 소득의 약 19%에 해당한다. 개인 소득조사가 있는데, 이는 근로소득이 DKK 316,200(평균 소득의 약 3/4)를 초과하면 기초연금이 줄어든다는 것을 의미한다. 급여는 이 수준을 초과하는 근로소득에 대해 30% 비율로 감액된다.

선별적 연금

완전 보충급여액은 독신 연금수급자의 경우 월 DKK 6,551 또는 연 DKK 78,612이며, 부부 또는 동거하는 연금수급자는 연 DKK 38,676이다. 실제 금액은 사회연금을 제외한 모든 개인 소득원을 조사하여 결정된다(ATP와 기업연금 포함). 보충연금은 독신 연금수급자의 경우 DKK 69,800를 초과하는 연금소득의 30.9%까지 삭감된다. 배우자/파트너와 함께 살면서 사회연금을 수령하는 수급자의 경우, 보충연금은 커플의 가용소득이 DKK 140,000를 초과하면 그 초과액의 16%까지 삭감된다. 배우자/파트너가 사회연금을 받지 않으면 보충연금은 커플의 총 소득의 DKK 140,000를 초과하면 그 초과소득의 32%만큼 삭감된다.

기초연금 수급자는 DKK 16,900의 보충연금 급여를 받을 수 있다. 보충연금 급여는 과세 대상이며 1년에 한 번 지급된다. 이 급여는 자산조사형 급여이며, 유동자산이 많지 않은 극빈층 연금수급자를 대상으로 한다(유동자산의 가치가 DKK 84,300를 넘을 수 없음).

공적 노령연금(기초 및 연금 보충액 + 보충연금액)은 평균 소득에 따라 매년 조정된다. 조정은 이전 2년간의 임금 인상 지수를 기준으로 한다. 명목소득 증가율이 2%를 초과하면 초과분의 최대 0.3%가 사회지출 적립금(social spending reserve)으로 배정된다. 그러므로 연금 및 기타 사회급여의 연동은 임금 인상에서 적립금에 대한 할당분을 제외한 금액을 기준으로 한다.

근로소득 연 DKK 60,000까지는 (소득조사) 연금 보충액과 보충연금 급여를 산정할 때 고려하지 않는다.

ATP – 강제 저축형 보충연금

ATP(덴마크 노동시장 보충연금(Danish Labour Market Supplementary Pension))은 확정기여형 제도를 바탕으로 하는 법정 완전적립식 단체보험이다. ATP는 공식 연금 수급연령부터 종신연금을 제공하고, 가입자 조기 사망 시 피부양자에게 유족급여를 일시불로 지급한다. ATP는 모든 임금 소득자와 거의 모든 사회보장급여 수급자를 대상으로 한다. 자영업자의 경우, ATP에 임의 가입할 수 있다. ATP는 거의 모든 국민이 가입되어 있으며 절대적 보편연금에 가깝다.

엄밀히 말하면, ATP의 노령연금은 보장형 거치연금(guaranteed deferred annuity)이다. 기여액은 정액 형태(소득의 일정 비율이 아님)이고, 근로시간에 따라 달라진다. 전일제 근로자는 2017년 기준 연 DKK 3,408를 납부한다. 기여금의 2/3은 고용주가 납부하고, 1/3은 근로자가 납부한다. 근로시간에 대한 납부 일정(고용주와 근로자 기여금의 합)은 아래의 표와 같다(월급제 근로자의 경우). 실업보험 급여, 질병보험 급여, 출산휴가/부성휴가/육아휴직 기간의 기업연금 기여액의 손실을 만회하기 위해 이 기간의 기여금은 두 배로 인상되어 ATP 연금제도에 납부된다.

월 근로시간	〈 39시간	39~77시간	78~116시간	〉 116시간
2009년부터 기여금, 월 DKK	0	94.65	189.34	284

기여금은 사회적 파트너가 단체협약으로 결정하면 조정된다. 지난 20년간 기여금은 대략 평균 소득에 맞추어 점차 인상되었다.

ATP에 대한 연금 수급권은 '낸 만큼 받는' 원칙에 따라 발생한다. 원칙적으로 각 세대는 해당 세대의 수급권에 대한 자금을 조달하는 구조이다. 연금 수급권은 법정 수급연령부터 연금을 지급 받는 보장된 명목적 평생 수급권이다. 납부된 기여금의 80%는 시작 단계에서 해지 가능한 장기 금리에 맞는 할인율을 바탕으로, 개인의 신규 ATP 수급권을 구매하는 데 사용된다. 그러므로 새로운 발생(accrual)에 적용되는 할인율은 해마다 다르다. 나머지 20%의 기여금은 투자 완충장치 및 연동과 예상치 못한 수명 증가에 대한 자금 조달원으로서 ATP의 자유 지급준비금(free reserves serving)으로 이전된다.

ATP 제도는 재정적 상황이 허락하는 한, 연금 지급액과 연금 수급권을 똑같이 인상한다. 이는 보너스 수당의 형태로 제공된다. 인상은 수급권과 함께 보장된다.

모형에서는 물가상승률에 대한 완전 연동을 가정한다.

퇴직연금

퇴직연금제도는 단체협약을 통해 사회적 파트너 간에 합의된 완전적립식 확정기여형 제도이다. 고용된 근로자의

약 90%가 이 제도에 가입했고 시간이 흐르면서 인구 중 약 85~90%가 액수에 차이는 있지만 수급권을 적립할 것이다. 가입률은 1980년대 중반 약 35%에서 현재 약 90%로 상승했는데, 이는 생산직 근로자를 보장하는 새로운 제도가 수립되었기 때문이다. 단체로 합의한 완전 적립식 확정기여형 제도에 모든 공공부문 근로자가 가입된 반면, 민간 부문 근로자는 약 75%가 가입되었다. 자영업자는 이 제도에 가입되지 않는다. 기여율은 단체협약으로 결정되고, 모든 근로자는 해당 협약에 따라 비슷한 기여금을 부담한다. 기여율 범위는 12~18%이며, 일반적으로 소득 및 교육 수준이 높은 집단에 높은 기여율이 적용되는 반면 소득 및 교육 수준이 낮은 집단에는 낮은 기여율이 적용된다. 기초연금이 정액이고 고소득 근로자가 저소득 근로자보다 노동시장 진입이 늦기 때문에 합리적인 대체율을 얻기 위해서는 기여율이 더 높아야 한다.

2009년 이후 덴마크 저임금 근로자 대부분에 대해 기여율이 12%로 인상되었다. 모형화에 사용된 기여율은 12%이다.

일반적으로 퇴직연금제도는 여러 가지 사회적 위험을 보장하고, 장애 및 유족급여, 노령연금, 중증질환급여 등 다양한 급여를 제공한다. 노령연금 급여는 완전 적립식이지만, 다른 급여는 현재의 기여금에서 재원이 조달되는 보험금이다. 대체로 이 제도는 기타 사회적 위험 보장에 현재 기여금의 20~25%를 사용한다.

퇴직연금제도는 확정기여형 보험 제도이다. 수급권은 '낸 만큼 받는 원칙'에 따라 발생한다. 원칙적으로 각 세대는 수급권에 대한 재정을 자체적으로 지원하며, 보험의 보장범위에 귀속되는 것 외에는 세대 내 또는 세대 간 이전이 없다.

급여는 대개 종신연금으로 지급된다. 제도상으로, 급여액 지급의 선납 등을 위해 지급 단계를 설계할 수 있는 선택권을 가입자에게 허용한다. 일부 제도는 기여금의 일부를 일괄 저축 상품에 예치하는 옵션을 제공한다.

최근 기여금이나 새 제도에 대한 보증 시 가정된 최대 허용 이자율은 1.5%이다. 그러나 제도는 '영리' 기반으로 운영되며 연금액은 자산 수익률과 기금의 사망률 통계에 따라 증가한다. 2000년 이후 연금 산정은 남녀 공통 사망률표를 사용해야 하며, 2010년 이후 보험사들은 미래 수명 증가를 고려하여 금융감독청(FSA)이 발표한 사망률 기본표를 따라야 한다.

덴마크 퇴직연금과 관련하여 수급자격 부여 문제나 이동성 문제는 없다.

경력의 차이

실직, 출산휴가, 시간제 고용 및 기타 경력 차이 요소는 사적연금의 발생에 영향을 미치고 이로 인해 총 연금에도 영향을 미친다. 그러나 전체 연금제도의 구성은 그러한 영향을 상당히 완화한다. 첫째, 근로자 대부분의 경우 공적연금의 비중이 상당히 크다. 이는 경력 차이가 전체 연금의 일부에만 영향을 미친다는 의미이다. 둘째, 기초연금에 대한 부분적 소득조사가 악영향을 완화할 것이다.

경력 차이가 연금에 미치는 부정적 영향에 대처하기 위해 여러 가지 조치를 취했다.

수급연기

공적 노령연금 수급은 최대 10년까지 연기할 수 있다. 1년간 연기할 때마다 연금 인출 시 평균 기대수명 대비 연기 기간의 비율만큼 증액된다. 예를 들어, 인구 예측자료에서 68세의 기대수명이 17.1년이라면 67세부터 1년간 연기할 경우 1/17.1 = 5.8%만큼 증액된다.

육아

출산휴가/부성휴가//육아휴직 기간의 경우, 기여 금액의 2배가 ATP에 납부된다. 수급자는 기여금의 1/3을 납부하며 정부/지방 정부에서 2/3를 납부한다. 정부 비용은 민간 근로자가 납부한 기여금으로 충당한다. 출산휴가/부성휴가/육아휴직 급여는 최대 52주간 지급될 수 있다. 출산 4주 전과 출산 후 처음 14주는 자녀의 어머니가 사용한다. 자녀의 아버지는 출산 후 처음 14주 중에 2주간의 휴가를 사용할 수 있다(부성휴가). 마지막 32주는 아버지와 어머니가 나누어서 사용하거나 공동으로 사용할 수 있다(육아휴직). 출산휴가 기간 이후 육아를 위해 근로를 중단할 경우, 대개 ATP 기여를 하는 다른 제도로 전환된다. 자녀가 아프거나 장애가 있지 않은 한, 젊은 부모가 휴가 기간 만료 후 직장에 복귀하지 않는 경우는 드물며 아프거나 장애가 있으면 ATP에 기여하면서 일종의 공적연금을 인출할 수 있다. 퇴직연금제도에서는 육아로 인해 유급 근로를 중단한 기간에 대해 크레딧이나 기여금이 없다.

실업

실업 기간 중에 실업보험(가입되지 않은 경우 지방정부)이 고용주의 납부 의무를 대신하며 ATP 기여금은 실업보험 급여의 수급 기간 중에는 두 배로 납부된다. 공무원 또는 민간 근로자와 실업보험 기금은 ATP 기여금의 2/3를 납부한다.

실업보험 급여 기간이 종료된 후 개인이 실업 상태이거나 사회부조를 수급할 경우, ATP 기여금은 정상 비율로 감소한다. 정부가 ATP 기여금의 2/3를 부담한다. 기업연금제도에서는 실업 기간에 대한 크레딧이나 기여금이 없다.

또한 실업보험과 연계된 자발적 조기퇴직제도가 있는데, 62세(2023년에 64세, 2028년에 65세로 점진적 상승)부터 공식 은퇴연령까지 급여를 지급한다. 수급요건은 최소 30년 이상 실업보험 기금에 가입되어 있어야 하며, 이 기간 중 자발적 조기퇴직 기여금을 납부해야 한다. 또한, 자발적 조기퇴직제도로 옮겨가는 과도 기간 중 실업이 발생하면 실업급여 수급 요건을 충족해야 한다. 급여액은 실업급여의 비율에 일치하며, 실업급여의 최대 비율인 91%를 한도로 하는데, 이는 전일제 근로자의 경우 2017년 기준 월 DKK 16,747, 시간제 근로자의 경우 월 DKK 11,165에 해당한다. 사회연금과 자발적 조기 퇴직급여는 동시에 수급할 수 없다.

급여 수급자격을 갖춘 후 2년 이상 자발적 조기퇴직급여 수급을 연기하고 계속 근로하는 경우 실업급여의 최대 비율(2017년 기준 전일제 근로자는 월 DKK 18,403, 시간제 근로자는 월 DKK 12,269)에 상당하는 높은 수준의 자발적 조기 퇴직급여 수급률이 적용된다. 자발적 조기 퇴직급여 수급자격을 갖춘 개인이 3년간 전일제 근로를 하는 경우, 일회성 비과세 일시불 금액이 연간 최대 실업급여의 72%까지 지급된다.

개인소득세 및 사회보장기여금

연금 기여금과 연금 저축에 대한 세금 처리

덴마크는 사적연금과 관련하여 이른바 ETT 세제를 운영한다. 일반적으로 기여금은 소득세가 면제되고 투자수익률은 환급세가 적용되며 급여는 소득세가 적용된다. 환급세율은 15.3%이다.

최근 개혁을 통해 일괄 저축 상품 정책에 TTE 제도를 적용하도록 세제가 변경되었다. 이 제도에 납부하는 연간 기여금 한도는 DKK 28,100이다. 또한, 최근 개혁에서 고정 기간 연금 계약에 납부하는 연간 기여금 한도가 DKK 50,900로 지정되었다.

연금수급자 과세

연금수급자에 대한 특별한 세금 면제나 공제는 없다. 연금수급자는 재산세에 대해 소득조사에 따른 세금 공제를 받을 수 있다.

연금소득 과세

정기적 연금 지급액에는 개인소득세가 부과된다. 연금소득에 대한 특별 감면은 없다.

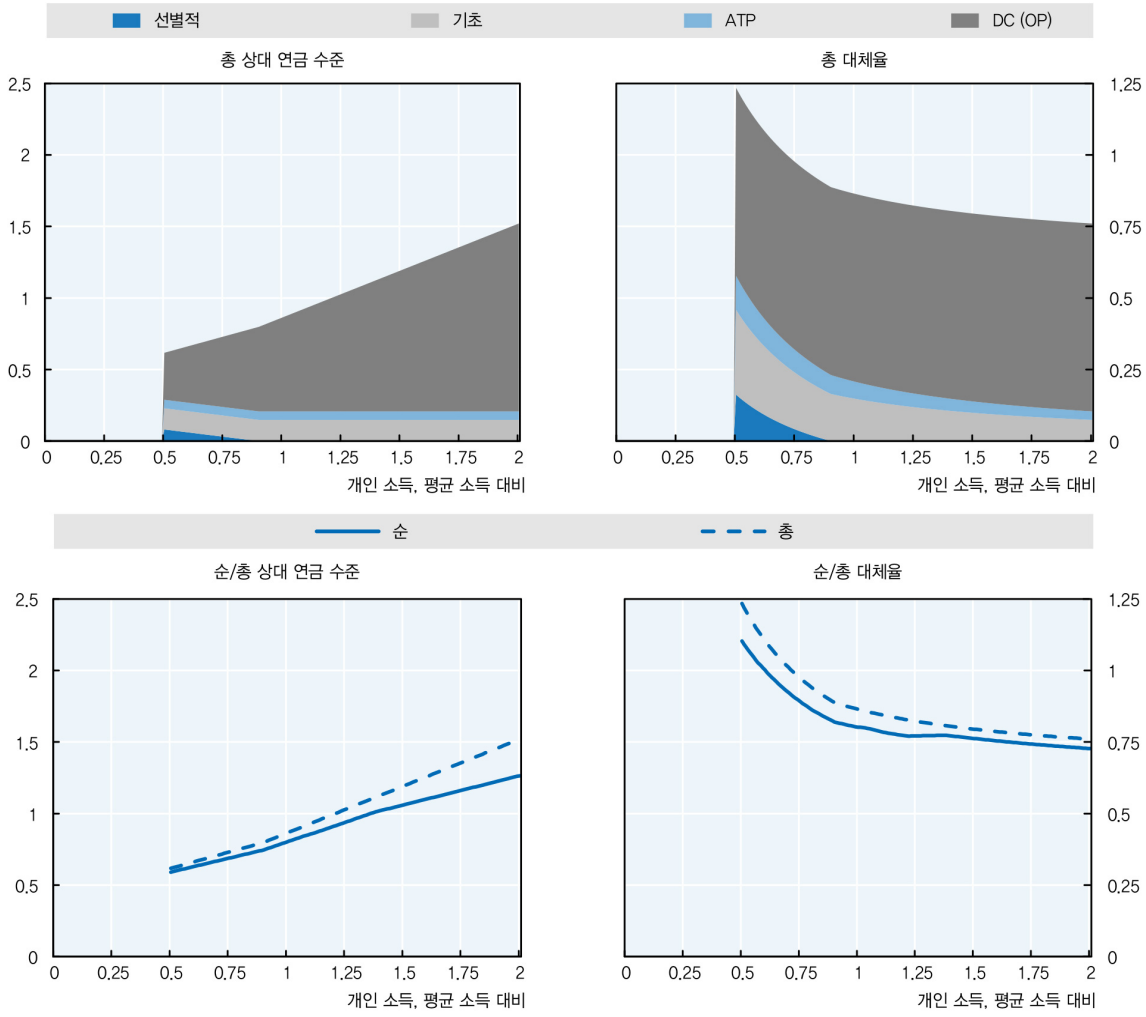
ATP, 기업연금 및 기타 사적연금 저축에는 ETT 세제가 적용된다.

적립식 연금제도에 따른 지급액은 일시불 인출에 대해 40%의 일률 과세가 적용된다. 1984년 이후 연금제도에서 자산 수익에 대해 특별세가 부과되었다. 1984년부터 1998년 중반까지 채권 수익은 변동세율로 과세되었다. 세율은 금리와 물가상승률(즉 실질-이자세)에 따라 달라진다. 대부분의 기간에 세율 범위는 40~50%이다. 1998년 중반부터 자기자본 수익은 5% 세율로 세금이 부과되었다. 2000년에 채권 수익에 대한 세금은 고정세율 26%, 자기자본 수익에 대한 세금은 5%로 변경되었다. 2001년 이후 현재까지 연금 저축으로 발생한 모든 수익은 15.3%의 세율로 과세된다.

연금수급자가 납부하는 사회보장기여금

연금수급자는 사회보장기여금을 납부하지 않는다.

연금 모형화 결과: 2070년에 74세가 되는 덴마크의 연금 수급연령



남성	개인 소득, 평균 소득의 배수					
여성(다를 경우)	0.5	0.75	1	1.5	2	3
총 상대 연금 수준	61.7	73.1	86.4	119.2	152.1	217.7
(% 평균 총 소득)						
순 상대 연금 수준	59.1	68.8	80.2	106.1	126.5	167.3
(% 평균 순 소득)						
총 대체율	123.4	97.4	86.4	79.5	76.0	72.6
(% 개인 총 소득)						
순 대체율	110.3	89.2	80.2	76.2	72.7	68.7
(% 개인 순 소득)						
총 연금자산	17.3	13.5	11.9	10.9	10.4	9.9
(개인 총 소득의 배수)	18.7	14.6	12.9	11.8	11.2	10.7
순 연금자산	15.5	12.4	11.1	10.5	10.0	9.4
(개인 순 소득의 배수)	16.7	13.4	11.9	11.3	10.8	10.1

가정: 실질수익률 3%, 실질소득증가율 1.25%, 물가상승률 2%, 실질할인율 2%. 모든 제도는 법령에 따라 모형화 및 연동됨. 해당하는 경우, 경과규정이 적용됨. DC 전환율은 90%임. 2016년 20세에 노동시장에 진입함. 최신 세금제도는 2015년임.

Statlink http://dx.doi.org/10.1787/888933635199

에스토니아

에스토니아: 2016년 연금제도

에스토니아의 연금제도는 소득비례 공적 연금과 강제 가입형 적립식 연금이 결합되어 있다. 또한 정액 기초연금 및 사회안전망 국가 연금도 있다.

핵심 지표: 에스토니아

		에스토니아	OECD
평균 근로자 소득(AW)	EUR	13 640	34 803
	USD	14 352	36 622
공적연금 지출	GDP 대비(%)	6.4	8.2
기대수명	출생 시	77.5	80.9
	65세 시점	18.0	19.7
65세 이상 인구	생산가능인구 대비(%)	31.0	27.9

Statlink http://dx.doi.org/10.1787/888933635218

수급요건

2016년 기준 남녀 연금 수급연령이 평등화되어 63세에 도달하였다. 연금 수급연령은 남녀 모두 2026년까지 점진적으로 65세까지 상승할 예정이다. 2017년 연금 수급연령은 63년 3개월이다. 연금 수급자격을 얻으려면 가입기간이 15년 이상이어야 한다.

급여 산정

기초연금

정액 기준 금액은 2017년 4월 기준 월 EUR 160.90이고, 이는 오직 소득비례 연금과 함께 지급 가능하다.

소득비례 연금

노령연금은 납부된 평균 기여금 대비 개인 명의로 납부된 기여금 금액으로 산정된다. 은퇴 시 보험 요소의 누적값에 가입 1년당 지급되는 연금액을 곱하여 연금 수급액을 산정한다. 가입 1년당 지급되는 연금액은 2017년 4월 기준 EUR 5.77이다.

기여금 또는 급여 목적의 소득 상한은 적용되지 않는다.

연금 수급액은 매년 4월에 소비자물가지수 20%와 기여금 수입 80%를 반영한다. 이는 기준 금액, 소득비례 요소에서 연간 연금 수급액, 선별적 제도하의 국가 연금액에 적용된다.

선별적 연금

최저연금 보장은 공적 연금에서 제공한다. 2017년 4월 기준으로 EUR 175.94였다.

최저연금은 연금 수급연령에 도달하였으나 노령연금 기여금 납부가 부족하고 에스토니아에 영구 거주하고 있는 대상 또는 연금을 신청하기 직전 5년 이상 에스토니아에 임시 영주권 또는 임시 거주권을 받고 에스토니아에 거주하고 있는 대상에게 지급된다.

소득이 일정 수준 미만인 경우 사회부조 급여에도 적용할 수 있다. 급여액은 가구 규모, 소득, 주거비 등에 따라 달라진다. 이는 지방 정부가 지급한다.

확정기여형 연금

적립식 옵션을 선택한 가입자는 소득의 추가 2%를 본인의 연금 기금에 납부해야 한다. 2011년에는 기여금의 절반만, 2009년 6월부터 2011년까지는 아무것도 납부하지 않다가 2012년부터 전액 기여가 재개되었다. 전체 사회보장기여금의 4%가 이 기금으로 전용된다. 노동시장 신규 진입자(1983년 및 이후 출생자)는 적립식 옵션을 선택해야 한다. 2011년부터 노동시장 신규 진입자만 2차 계층 연금에 가입할 수 있다. 66만 명 이상이 개인계정을 갖게 되었다.

2009~2011년 2층 기여의 일시적 중단으로 인해 약 28만 명이 2014~2017년에 2층(신청은 자발적)에 더 높은 기여액을 납부하게 된다. 국가가 내는 기여분은 4%에서 6%로 증가할 것이다. 106,000명이 개별 기여액을 2%에서 3%로 늘리는 것을 선택했다.

경력의 차이

조기수급

공적연금은 가입자가 은퇴하였고 기여년수 15년 조건을 충족한 경우, 기준 수급연령 최대 3년 이전에 수급할 수 있다. 연금은 조기 수급 1년당 4.8%씩 감액된다.

수급연기

공적연금은 공식 수급연령 이후로 수급을 연기할 수도 있다. 연금 수급을 연기하면 매년 10.8%씩 증액된다. 연기된 기간 동안 근로자가 계속 기여금을 납부하면 수급액을 높일 수 있다. 또한, 근로와 연금 수급을 결합하는 것도 가능하다. 이러한 경우 기여금을 다시 납부하면 연금이 매년 재산정된다.

육아

국가가 자녀 1명당 최대 3년간 육아수당 수급자를 위해 기여금을 대납해준다. 금액은 최저임금의 20%(2016년 기준 EUR 430)이다.

2013년부터 제도가 개선되었다. 2013년 이후 출생한 자녀에 대해 자녀 1명당 최대 3년간, 소득비례 연금제도에 전국 평균 임금의 4%에 해당하는 월 기여금을 한쪽 부모가 납부한 것으로 인정된다. 또한 2013년 이전에 출생한 자녀에 대해서는 자녀 1명당 최대 3년간 연금 대상 근속 년수를 획득한다. 이 규정은 정확한 출생일에 따라 적용되는데, 이는 이전 규정에 따라 자녀 1명당 추가 연금 대상 근속 년수를 받은 부모가 일부 있기 때문이다.

실업

실업기간에 대한 크레딧은 없다.

개인소득세 및 사회보장기여금

연금소득 과세

연금 급여액은 과세소득으로 인정된다. 그러나 2016년 일반 비과세 수당은 연간 EUR 2,040였던 반면, 연금소득에 대한 추가 비과세 수당은 연 EUR 2,700이었다. 따라서 월 EUR 395를 초과하는 연금소득에만 소득세

(20%)가 부과된다. 2017년 기준 각 금액은 EUR 2,160(일반 비과세 수당)과 EUR 2,832(연금소득에 대한 추가 비과세 수당)이고, 월 EUR 416까지 연금액은 세금이 면제된다.

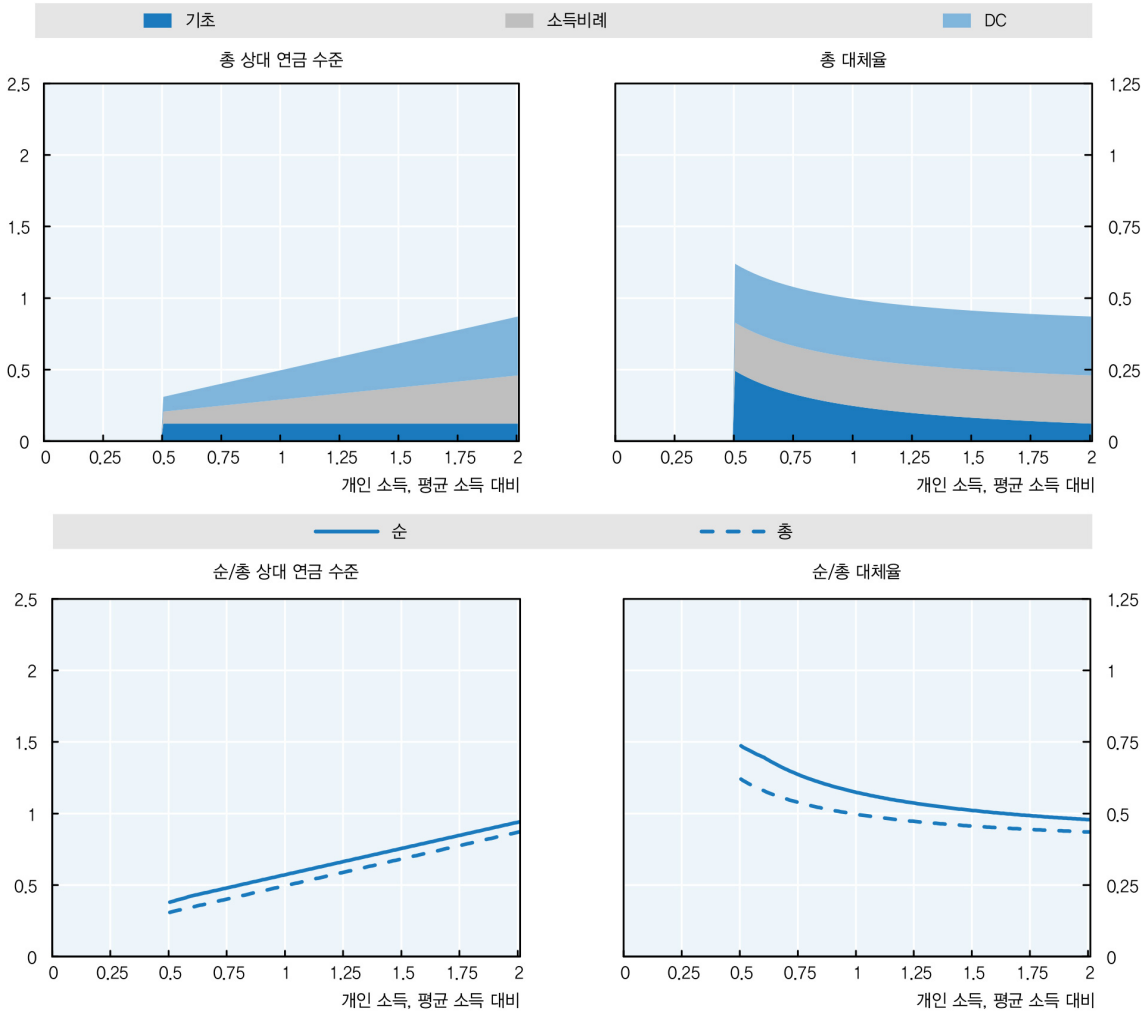
연금수급자 과세

위와 같은 과세 규정이 근로하지 않는 연금수급자에게 적용된다. 근로 중인 연금수급자는 연금소득에 따른 추가 비과세 수당의 혜택을 받지만, 일반 비과세 수당의 경우 연금소득 또는 근로소득 중 하나를 택해 적용해야 한다.

연금수급자가 납부하는 사회보장기여금

연금 수급액은 사회보장기여금을 부담하지 않는다.

연금 모형화 결과: 2061년에 65세가 되는 에스토니아의 연금 수급연령



남성 여성(다를 경우)	개인 소득, 평균 소득의 배수					
	0.5	0.75	1	1.5	2	3
총 상대 연금 수준 (% 평균 총 소득)	31.0	40.3	49.7	68.4	87.1	124.5
순 상대 연금 수준 (% 평균 순 소득)	38.1	48.2	57.4	75.7	94.1	130.8
총 대체율 (% 개인 총 소득)	62.0	53.8	49.7	45.6	43.5	41.5
순 대체율 (% 개인 순 소득)	73.7	63.5	57.4	51.1	47.8	44.6
총 연금자산 (개인 총 소득의 배수)	10.2	8.9	8.2	7.5	7.2	6.9
	12.3	10.7	9.9	9.1	8.7	8.3
순 연금자산 (개인 순 소득의 배수)	12.2	10.5	9.5	8.4	7.9	7.4
	14.6	12.6	11.4	10.2	9.5	8.9

가정: 실질수익률 3%, 실질소득증가율 1.25%, 물가상승률 2%, 실질할인율 2%. 모든 제도는 법령에 따라 모형화 및 연동됨. 해당하는 경우, 경과규정이 적용됨. DC 전환율은 90%임. 2016년 20세에 노동시장에 진입함. 최신 세금제도는 2015년임.

Statlink http://dx.doi.org/10.1787/888933635237

핀란드

핀란드: 2016년 연금제도

연금 소득조사를 실시하는 선별적 기초연금(국민연금+보장연금)과 대상자별로 매우 유사한 규정을 적용하는 다양한 법정 소득비례 연금제도가 있다. 민간부문 근로자를 위한 제도 중 일부는 부분적으로 사전 적립하고, 공공부문 제도는 부과식으로 재원이 마련된다(미래 연금 부담금 상승을 분산하기 위해 완충기금을 두고 있다). 사전 적립은 급여액 수준에 직접 영향을 미치지 않는다. 2017년 초부터 상당한 연금 개혁을 시행하였다.

핵심 지표: 핀란드

		핀란드	OECD
평균 근로자 소득(AW)	EUR	43 816	34 803
	USD	46 105	36 622
공적연금 지출	GDP 대비(%)	11.1	8.2
기대수명	출생 시	81.6	80.9
	65세 시점	20.1	19.7
65세 이상 인구	생산가능인구 대비(%)	35.0	27.9

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933635256

수급요건

국민연금은 거주조사(기여 의무 없음)를 통해 지급하며, 소득비례 연금에서 나오는 연금소득에 따라 지급된다. 국민노령연금(national old-age pension)은 65세부터 지급된다. 기대수명에 따라 연간 최대 2개월까지 수급연령이 상승한다. 노령연금을 전액 수급하려면 성인으로서 핀란드에 40년 거주한 이력이 있어야 하고 거주 기간이 짧은 경우 그에 비례해 금액도 조정된다.

소득비례 연금 수급권을 획득하기 위한 대기 기간이나 금액 한도는 없지만, 연금 보장을 위한 최소 소득 수준은 존재한다. 1961년 이후 출생자의 경우 18~68세까지 가입자의 근로소득을 기준으로 연금이 적립된다.

급여 산정

소득비례연금

여러 소득비례 제도 중 민간부문 근로자를 위한 제도(TyEL)를 여기에서 다룬다. 핀란드 근로자의 50% 이상이 이 제도에 가입되어 있다. 다른 소득비례 연금제도 규정은 TyEL과 매우 유사하다.

2005년부터 지급률은 18~52세 연금 대상 소득의 1.5%이며, 53~62세 1.9%, 63~67세 4.5%이다.

2017년에 연금을 개혁하면서 장기적으로 모든 연령대에서 지급률이 연간 소득의 1.5%가 된다. 2017~2025년에 가입 근로자의 지급률은 17세부터 53세 미만인 경우 1.7%, 53~62세는 1.5%, 63세 이상은 1.5%이다. 2026년부터 모든 사람에게 1.5%의 지급률이 일괄 적용된다.

초기 연금은 경제 전반의 소득 및 물가를 고려하여 재평가한다. 임금 상승은 80%의 가중치를, 물가상승률은 20%의 가중치를 적용한다. 은퇴 후 소득비례 연금은 소득상승률 20%와 물가상승률 80% 산식을 사용하여 상향 조정된다.

2010년 이후로 새로운 소득비례 연금의 수준은 2009년 이후 기대수명의 변화에 따라 조정된다. 이는 기대수명 계수라는 메커니즘을 적용하는데, 명목 확정기여형 제도와 비슷한 방법으로 연금의 계리적 현재가치(actuarial

present value)를 안정화하는 것이 목적이다. 이 계수의 산정에는 지난 5년간의 남녀 사망률 통계치를 사용하고 2%의 연간 할인율을 가정한다. 핀란드 통계청(Statistics Finland) 사망률 예측치에 따르면, 2009년에는 63세의 기대수명이 21년이지만 2059년에는 27.4년까지 증가한다. 이 기대수명 계수를 적용하면 2060년에 개혁 이전의 규정에 따른 가치의 80.1%로 급여가 감액될 것이다. 기대수명 계수는 각 인구집단에 대해 62세에 산정된다.

기여금이나 연금 대상 소득에 대한 상한선이나 하한선은 없다. 그러나 연금보험에 대한 최저 소득 한도는 있다. 이 한도 미만의 소득에 대한 자발적 기여는 가능하다.

핀란드연금센터(Finnish Centre for Pensions)에서 제도를 조정하는데, 서로 다른 소득비례 연금제도에 가입했던 사람도 연금센터를 통해 합산된 연금을 받는다.

기초연금(국민연금)

2016년 독신 연금수급자에 대한 완전 기초연금 월 급여액은 EUR 634.30였다. 국민연금은 다른 연금소득과 소액공제(small disregard) 간 차액의 50%까지 감액되는데, 공제액은 2016년에 1개월당 EUR 55.95였다. 핀란드와 다른 국가로부터 받는 다른 연금소득이 월 EUR 1,311.05 또는 EUR 1,167.71를 초과하면 국민연금은 지급되지 않는다.

선별적 연금(보증연금)

2011년부터 보장연금이 존재한다. 이 급여는 연금수급자들에게 월 EUR 766.85의 최저연금 수준을 보장하지만 국민연금과 소득비례 연금의 합산액이 언급된 수준 미만이어야 한다. 63세 이후 발생한 소득비례 (고용) 연금은 국민연금 수급액 산정 시 무시된다.

소득조사와 지불 가능한 연금의 매개변수인 국민연금과 보장연금은 물가에 맞추어 매년 인상된다.

경력의 차이

근로소득이 없는 시기가 있을 경우, 연금수급권이 부여된다. 급여액이 이전 임금을 근거로 한다면 이전 임금은 특정 비율까지 연금 지급에 산정된다(이 비율은 급여에 따라 달라진다). 아동 양육 수당과 학업 기간에 대해서는 정액 임금 기준이 사용된다.

조기 수급

조기 국민노령연금은 가입자의 63번째 생일 다음 달 초부터 수급이 가능하다. 1954년 이후 출생자는 65세에 도달할 때까지 연 3개월씩 증가하고, 그 이후부터는 기대수명과 연동된다. 금액은 공식 수급연령인 65세 이전에 연금이 지급되는 기간 중 매달 0.4%씩 (공식 노령연금에 비해) 감액되고 이는 기대수명에 따라 증가한다. 연금은 65세가 되어도 정규 수준으로 올라가지 않는다.

소득비례 연금은 조기 수급이 불가능하다. 63세이후부터는 연금이 감액 없이 지급된다.

수급 연기

국민연금은 공식 수급연령 이후로 연기할 수 있으며, 수급을 1개월 연기할 때마다 연금액이 0.6%씩 상승한다.

최소 연금 수급연령 이후 수급을 연기한 소득비례 연금에 대해 증액은 월 0.4%(연 4.8%)이다. 이전에는 최대

연금 수급연령이 적용되었으나 현재는 최소 연금 수급연령 이후로 변경되었다. 63세에서 68세 사이에는 조정이 이루어지지 않았는데, 이는 이전 제도에서 해당 연령의 연금 발생이 가속화되었기 때문이다.

연금 수급과 근로소득을 결합할 수 있다. 노령연금 수급 이후의 소득은 추가 연금을 발생시키며 지급률은 68세까지 연 1.5%이다.

육아

2005년부터 출산휴가, 남성의 배우자 출산휴가, 육아휴직 기간 중 연금은 임금의 1.17배를 기준으로 발생하고 이는 가족 급여의 기준이 된다. 유급 육아휴직 기간은 최대 11개월이다.

육아수당을 수급하는 무급 육아휴직 기간(아버지 또는 어머니)에 대해서는 휴직자가 평균 소득의 약 1/5에 상당하는 월 EUR 718.92(2016년 기준)를 받는 경우와 동일한 수준으로 연금이 발생한다. 이 조건은 자녀가 3세가 될 때까지 동일하다.

육아휴직 중인 사람은 연금 기여금을 납부할 의무가 없다. 유급 육아휴직 시 발생한 연금은 소득비례 연금제도에서 지급된다. 무급 육아휴직 기간에 대한 연금은 국가에서 지원한다.

무급 육아(학업) 기간에 기초한 연금 부분은 국민연금의 소득조사에 포함되지 않는다.

실업

2005년 개혁부터 소득비례 실업급여는 급여의 기준이 되는 임금의 비율(75%)에 준해 연금 수급권이 발생한다. 다만 63세 이전에 수급하는 실업급여만 연금 크레딧이 발생한다.

실업보험 급여는 500일간 지급된다(약 23개월, 월 평균 21.5일). 500일이 끝나기 전에 60세가 되는 경우(1957년 이후 출생자는 61세) 소득비례 실업수당이 65세까지 지급될 수 있다. 500일 이후에 수당을 수급하는 사람은 63세부터 노령연금 수급을 선택할 자격이 생기며(1958년 이전 출생자는 62세에 가능하고 이 경우 조기 수급에 대한 감액 없음), 소득비례 실업급여는 중단된다. 소득비례 실업수당 기간 이후에는 정액 또는 (다양한 조건의) 소득조사에 따른 실업부조(노동시장 지원 또는 기초 실업수당)를 신청할 수 있다. 이러한 급여 수급 기간은 연금 수급권에 반영되지 않는다.

개인소득세 및 사회보장기여금

연금수급자 과세

연금수급자 과세에 대한 특별한 규정은 없다. 그러나 연금소득은 특별 연금소득 공제를 받을 수 있다(아래 섹션 참조).

연금소득 과세

연금소득 수급자는 지방소득세에 따라 소득에서 수당을 공제받을 수 있다. 지방 과세에서 연금소득 공제 금액은 전체 저소득층에 대한 전액 국민연금과 기초 공제를 기준으로 한다. 2016년에 최대 공제액은 EUR 9,110였다. 공제액의 54% 비율로 인출되며, 공제액 전액을 초과하는 소득은 과세 대상이다. 즉 소득이 EUR 25,980를 초과하면 공제가 없다. 연금소득 공제는 연금액을 초과할 수 없다. 공제는 '불용', 즉 연금소득 공제가 연금소득 금액을 초과할 수 없다.

또한, 중앙 정부 소득세에도 연금소득 공제가 있다. 2016년에 최대 공제액은 EUR 12,230였다. 공제 금액의 44% 비율로 인출되며, 공제액 전액을 초과하는 소득은 과세 대상이다. 즉 소득이 EUR 40,026를 초과하면 공제가 없다. 연금소득 공제는 연금 금액을 초과할 수 없다.

어떤 사람이 완전 장애연금을 수급하는 경우, 중앙 정부 세금에서 EUR 115가 공제된다. 부분 장애연금의 경우, 이 금액의 절반이 공제된다.

근로자는 근로 관련 비용에 대한 공제를 받는데, 이는 연금수급자에게는 적용되지 않는다.

중앙 정부의 연금소득에 대한 추가 과세(2013년 이후): 연금소득 공제 이후 연금소득이 EUR 45,000를 초과하면 중앙 정부에 추가 세금을 납부해야 한다. 추가 세율은 EUR 45,000를 초과하는 금액의 6%이다.

지방의 근로소득 세금 공제

수급자의 근로소득 공제는 납세자의 근로소득(연금 아님)을 기준으로 산정한다. 공제 금액은 소득이 EUR 2,500~7,230인 경우 51%, EUR 7,230를 초과하는 경우 28%이다(최대 EUR 3,570까지). 근로소득에서 근로 관련 경비를 뺀 금액이 EUR 14,000를 초과하면 공제 금액은 4.5%까지 감소한다.

중앙 정부의 근로소득 세금 공제

중앙 정부 소득세에 대해 근로소득 세금 공제가 적용된다. 이 공제는 납세자의 근로소득(연금 아님)을 기준으로 산정된다. EUR 2,500를 초과하는 소득의 11.8%가 공제된다(최대 EUR 1,260까지). 근로소득에서 근로 관련 경비를 뺀 금액이 EUR 33,000를 초과하면 공제 금액은 1.146%까지 감소한다. 공제 금액은 점차 감소하다가 납세자의 소득이 EUR 120,000를 초과하는 시점이 되면 완전히 소멸된다.

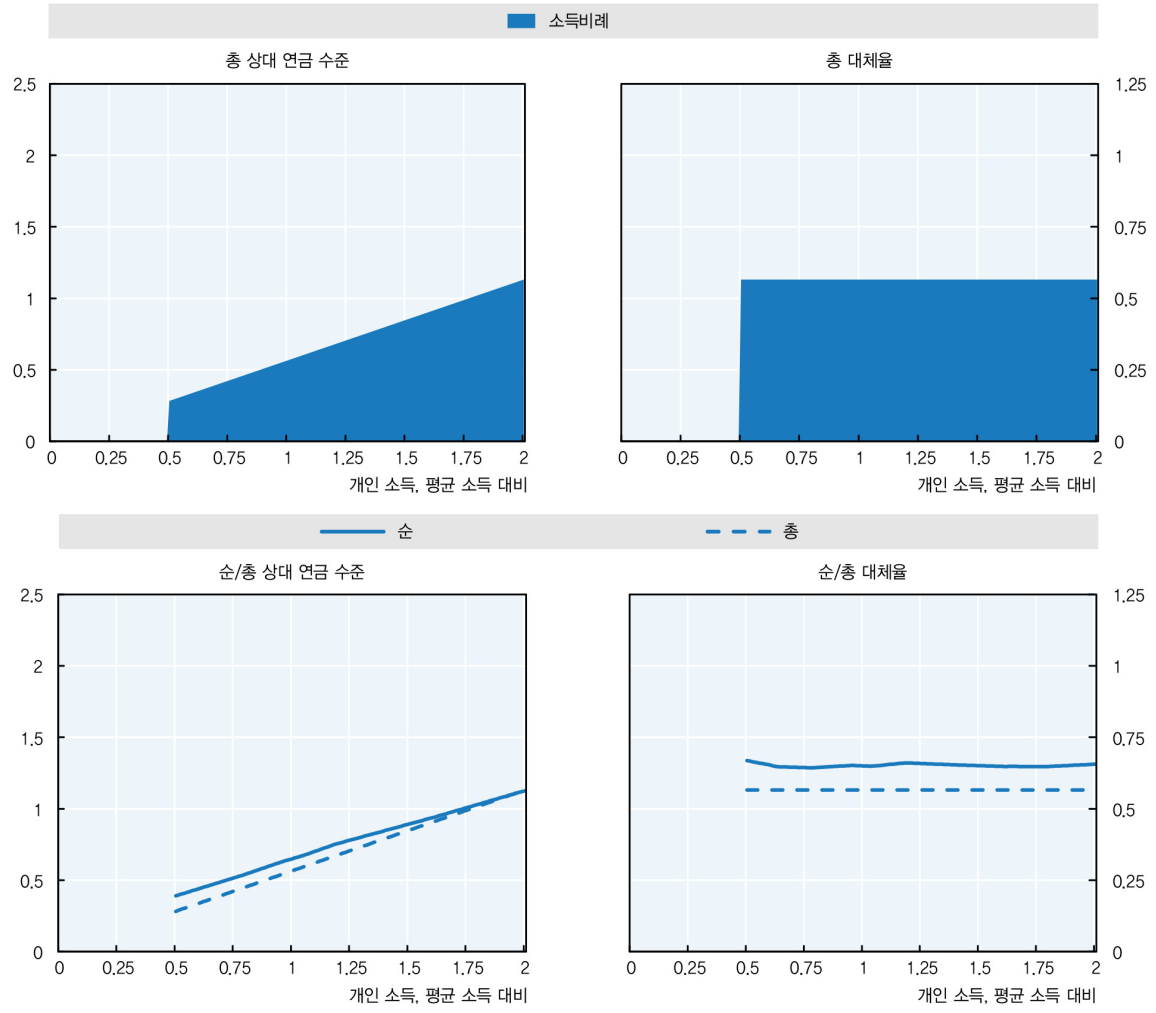
공제 금액이 중앙 정부 소득세보다 높을 경우, 나머지 공제 금액은 지방소득세, 교회세, 의료보험에 대한 건강보험 기여금에 대해 공제한다.

연금수급자가 납부하는 사회보장기여금

연금소득에 대한 연금 또는 실업 보험 기여금은 없다.

건강보험과 근로소득 보험에 대한 별도의 기여금이 있다(일일 수당). 가입자의 건강보험 기여금은 지방 정부 세제에서 정의하는 과세소득을 기준으로 한다. 근로소득 보험에 대한 가입자의 기여금은 근로소득을 기준으로 한다(임금 및 급여, 자영업자의 경우 연금 보험 기여금을 산정할 때 사용한 소득을 기준으로 한다). 2016년 기준, 건강보험 기여율은 연금소득 및 급여의 경우 1.47%, 근로소득의 경우 1.30%이다. 근로소득 보험에 대한 기여금은 0.82%이고 세금에서 공제 가능하다.

연금 모형화 결과: 2064년에 68세가 되는 핀란드의 연금 수급연령



남성	개인 소득, 평균 소득의 배수					
여성(다를 경우)	0.5	0.75	1	1.5	2	3
총 상대 연금 수준	28.3	42.4	56.6	84.8	113.1	169.7
(% 평균 총 소득)						
순 상대 연금 수준	39.1	51.6	65.0	89.2	112.6	159.3
(% 평균 순 소득)						
총 대체율	56.6	56.6	56.6	56.6	56.6	56.6
(% 개인 총 소득)						
순 대체율	66.9	64.4	65.0	65.1	65.6	68.0
(% 개인 순 소득)						
총 연금자산	9.8	9.8	9.8	9.8	9.8	9.8
(개인 총 소득의 배수)	11.1	11.1	11.1	11.1	11.1	11.1
순 연금자산	11.6	11.2	11.3	11.3	11.4	11.8
(개인 순 소득의 배수)	13.1	12.6	12.7	12.7	12.8	13.3

가정: 실질수익률 3%, 실질소득증가율 1.25%, 물가상승률 2%, 실질할인율 2%. 모든 제도는 법령에 따라 모형화 및 연동됨. 해당하는 경우, 경과규정이 적용됨. DC 전환율은 90%임. 2016년 20세에 노동시장에 진입함. 최신 세금제도는 2015년임.

Statlink http://dx.doi.org/10.1787/888933635275

프랑스

프랑스: 2016년 연금제도

민간부문에 적용되는 연금제도는 확정급여형 공적연금과 포인트 제도에 기반한 기업연금 제도로 구성되어 있다. 확정급여형 제도는 자산조사형 최저기여연금(minimum contributif)을 두고 있다. 또한 노인을 위한 선별적 최저소득보장제도(ASPA)가 있다.

핵심 지표: 프랑스

		프랑스	OECD
평균 근로자 소득(AW)	EUR	38 049	34 803
	USD	40 038	36 622
공적연금 지출	GDP 대비(%)	13.8	8.2
기대수명	출생 시	82.8	80.9
	65세 시점	21.6	19.7
65세 이상 인구	생산가능인구 대비(%)	33.3	27.9

Statlink http://dx.doi.org/10.1787/888933635294

수급요건

완전 공적연금을 수급하려면 최저 기여 기록(2016년 기준 1954년 출생자에 대해 41.25년)이 있고 최저 법정연금 수급연령(1954년 출생자의 경우 61세 7개월) 또는 66 세 7개월(1954년 출생자)에 도달해야 한다. 2010년 개혁에서 최저연금 수급연령이 60세에서 62세까지 점진적으로 상승하였고 전액연금 수급연령은 65세에서 67세로 상향 조정하는 것으로 계획하였다(이는 출생년도에 따라 달라진다).

2014년 개혁에 따라 최저 기여 기간은 1954년 출생자의 경우 165분기, 1973년 이후 출생자의 경우 172분기까지 점진적으로 증가한다.

최저기여연금(*minimum contributif*)은 퇴직자가 전액연금을 수급하는 법적 요건을 충족할 때 연금 수준을 보충하는 역할을 한다.

모형에서는 20세에 노동시장에 진입하고 172분기 동안 공적연금에 기여하다가 63세에 은퇴하는 것으로 가정했지만, ARRCO 연금은 감액을 피하기 위해 64세를 공식 연금 수급연령으로 적용한다.

급여 산정

소득비례

주요 공적연금제도(*regime general*)는 완전경력 기간(앞서 설명한 바와 같이 연장되는 중)을 충족하면 50%의 지급율을 보장한다. 완전경력 기간에 1분기가 모자랄 때마다 연금은 다음 두 가지 방법에 따라 감액된다.

- 연금 금액은 전액 기여 기간에 못 미치는 기여 기간만큼 그에 비례하여 감액된다(1분기 모자랄 때마다 0.58% (=1/N) – N = 완전경력 기간 분기 수).
- 또한, 연금 금액은 개인이 전액연금 수급연령이 되기 전에 은퇴하기로 결정할 경우, 빠진 분기당 1.25%씩 추가 감액된다(1년에 5%). 이 비율("décote")은 1953년 이후 출생자에게 해당되며 한도는 최대 25%이다.

연금 산정에서 기준 소득은 생애 기간 중 소득이 가장 높았던 25년간의 소득 평균을 적용하고 과거 소득은 물가상승률에 따라 재평가된다.

연금 급여 산정 시 포함되는 소득 지표의 년수에 대한 기준과 물가에 따른 재평가 정책으로 인해, 프랑스

공적연금제도의 대체율은 근로자의 경력 기간 내내 소득의 시간 프로파일에 민감하다. 연금 대상 소득에는 상한이 있는데, 2016년 기준 EUR 38,616이었다. 지급되는 급여는 물가에 연동된다.

최저기여연금("minimum contributif")

"일반 연금제도(regime general)" 및 관련 제도에는 비선별적 최저연금제도가 있다. 전액연금을 수급하려면 기여 기간이 41.25년(1954년 출생자)이거나 연령이 66년 7개월(1954년 이후 출생자)을 넘어야 한다(2020년부터 67세로 연장 예정). 최저연금은 기여 기간이 짧은 경우 시간에 비례하여 조정된다. 2016년에 연 급여액은 EUR 7,555.44였다. 이 금액은 연금수급자가 최소 120분기 동안 기여금을 납부하면 EUR 8,256으로 증가한다. 최저기여연금과 다른 기초연금의 합계는 연간 상한액 EUR 13,751.4를 초과할 수 없다. 최저연금액은 물가상승률에 연동된다.

강제 가입형 퇴직연금

ARRCO 제도는 민간부문과 농업 부문 근로자를 대상으로 한다("전문직/관리직 종사자 및 비전문직/관리직 종사자"). 또한, AGIRC 프로그램에서도 "전문직/관리직 종사자"에게 다른 규정을 적용한다. 2015년 10월에 서명된 국가적 단체협약으로, 이 두 제도는 2019년에 통합되어 민간부문 근로자를 위한 고유한 강제 가입형 기업연금 제도가 된다. "비전문직/관리직 종사자"에게 적용되는 규정은 다음과 같다.

급여는 주요 공적연금제도(regime general)의 상한선 미만에 대해 납부한 6.2%의 기여금과 이 상한선의 1~3배 사이로 납부한 16.2%의 기여금으로부터 발생한다. 따라서 ARRCO의 상한선은 공적연금제도의 3배인 EUR 115,858이다(전문직/관리직 종사자에 대한 AGIRC 제도 상한선은 주요 공적연금제도의 8배).

매년 적립한 포인트 수는 연금 포인트 비용으로 나눈 기여 가치이다. 적립된 포인트는 은퇴 시 연금 포인트 가치를 곱해서 연금 급여액으로 환산된다. 연금 포인트 가치는 2013년 4월부터 2017년 10월까지 EUR 1.2513였다. 연금 포인트 비용은 2016년 기준 EUR 15.6556였다.

연금 포인트 비용과 가치의 조정은 사회적 파트너 간에 합의한다.

2018년까지 유효한 현행 합의는 연금 포인트의 비용을 평균 소득에 맞추어 인상하고 가치는 물가 -1%p에 맞추어 인상하는 것이다(0 아래로 떨어질 수 없음). 2015년 10월에 사회적 파트너들은 일반 연금제도에서 전액을 수급받는 나이에 은퇴하는 근로자를 대상으로 연금 포인트의 가치를 3년간 임시로 낮추는 데(10%) 합의하였다. 근로자가 은퇴를 연기하면 감액은 적용되지 않는다.

이러한 두 변수를 조정하는 정책이 연금 수급 경로(여기에서는 "연동"으로 지칭)와 연금 발생 시점과 수급 시점 간 연금 수급액 가치 변화(소득비례 제도에서 "재평가" 절차와 유사)에 모두 영향을 미친다.

모델에서는 장기적으로 비용과 가치가 모두 물가에 따라 상승한다고 가정한다.

선별적 최저급여(Allocation de solidarité aux personnes âgées, ASPA)

2016년 4월 1일부터 독신의 경우 65세에 도달한 사람은 연 EUR 9,609.6(부부는 EUR 14,918.9)의 자산조사형 최저 소득 급여를 받을 수 있다. 이 급여는 물가에 맞추어 조정된다. 완전경력 근로자는 강제적 기업연금이 1계층 공적연금을 보충해주기 때문에 노령부조제도의 혜택을 받기는 어렵다.

노인들은 주거수당("aides au logement")을 받을 수 있다. 자격 기준은 소득 수준, 주거비, 부양 가족 수, 거주 장소에 따라 다르다.

경력의 차이

조기수급

조기수급, 즉 최저 법적 연금 수급연령 이전의 연금수급은 20세 이전에 근로 경력을 시작했고 완전 기여 기간을 채운 사람의 경우 주요 공적연금제도에서 60세부터 허용된다.

퇴직연금제도에서도 조기수급이 가능한데, 수급연령, 기여년수 또는 두 가지 모두에 따라 감액된다. 기여 기간이 부족한 경우 연금은 아래 표와 같이 연금 수급연령 또는 부족한 기간(년) 중 더 유리한 쪽에 맞추어 조정된다. 전액연금 은퇴연령보다 5년 앞서 수급하는 경우 연금은 전체 금액의 78%까지 줄어든다. 그러나 기여 기간이 1년 부족한 경우라면 96%까지만 감액된다. 기본 공적연금제도에서 감액 없이 조기수급 조건을 충족한 수급자는 기업연금도 전액 수급한다.

전액연금 수급연령(65세에서 67세로 상향 조정)까지 남은 기간	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
전체 기여년수에서 부족한 기간(년)						5	4	3	2	1
계수	0.43	0.50	0.57	0.64	0.71	0.78	0.83	0.88	0.92	0.96

수급연기

최저 법적 수급연령 이후에도 계속 일하면서 전액연금 기여 조건(1954년 출생자의 경우 2016년 기준 41년 3개월의 가입 기간)을 충족한 경우, 공적연금에서는 연금액이 추가되는 분기마다 1.25%씩(연간 5%) 증가한다. 수급이 연기된 기간에도 계속해서 ARRCO 포인트를 축적한다.

전액연금을 받는 경우 근로와 연금 수급을 한도 없이 결합할 수 있다. 그렇지 않을 경우 일정한 한도가 있다.

육아

2010년 이후 출생했거나 입양된 자녀에 대한 확정급여형 제도에서는 자녀 1명당 4분기의 크레딧이 자녀의 어머니에게 부여된다. 이 기간에 어머니가 근로를 계속하는지 여부는 관계가 없다. 또한, 생물학적 부모 중 한 명(또는 두 명이 분할)에게 4분기 동안 크레딧이 부여된다. 자녀가 16세가 되기 전 최소 9년 동안 3명 이상의 자녀를 양육한 경우, 확정급여형 제도에서는 부모 모두에게 최종 연금액을 10% 인상해준다. 육아로 인해 근로를 중단하거나 시간제로 근로한 기간 역시 공적연금제도와 퇴직연금제도에서 크레딧을 받을 수 있다(*Assurance Vieillesse des Parents au Foyer* – AVPF). 크레딧은 부모가 최저임금을 버는 것으로 가정해서 부여된다. 첫 두 자녀에 대해서는 최대 3년이 적용되고 그 이후부터는 크레딧을 받는 기간이 길어진다(가족 급여 수급 및 소득 조건 등의 조건을 충족해야 함). 이 크레딧은 공적제도에서 자녀 한 명당 2년씩(8분기) 누적된다.

실업

실업급여를 수급하는 경우 비자발적 실업 기간 50일을 기여 기간 1분기로 산정하며 연 최대 4분기까지 인정된다. 이 기간은 25년간의 최고 소득 기간을 기준으로 하는 평균 기준 임금(*salaire annuel moyen*) 산정에는 들어가지 않으므로 연금 산정에도 반영되지 않는다.

실업급여를 수급하지 않는 실업 기간에 크레딧을 제공한다. 실업급여가 없는 최초 실업 기간에 최대 1년 반까지 크레딧이 적용된다. 그 이후의 비자발적 실업 기간에 대해서는 실업급여를 수급하는 실업 기간 이후인 경우에만 최대 1년(55세 이상은 5년)까지 크레딧을 제공한다.

강제적 퇴직연금제도에서는 실업 기간 시작 이전에 강제적 기업연금제도 중 한 곳에 기여금을 납부했다면, 실업 기간 중에 연금 포인트가 쌓인다. 이러한 포인트는 "일일 기준 임금"(*salaire journalier de référence*)에 맞추어 산정되며, 일일 기준 임금은 마지막 임금(또는 연봉)을 365로 나눈 금액이다.

개인소득세 및 사회보장기여금

연금수급자 과세

노인을 위한 특별 공제가 없다.

연금소득 과세

과세소득에 적용되는 업무 경비 면제 10% 대신, 2016년 과세 연금에는 10% 공제가 적용된다. 이는 연금수급자 1명당 EUR 379이고 가구당 상한액은 EUR 3,715이다.

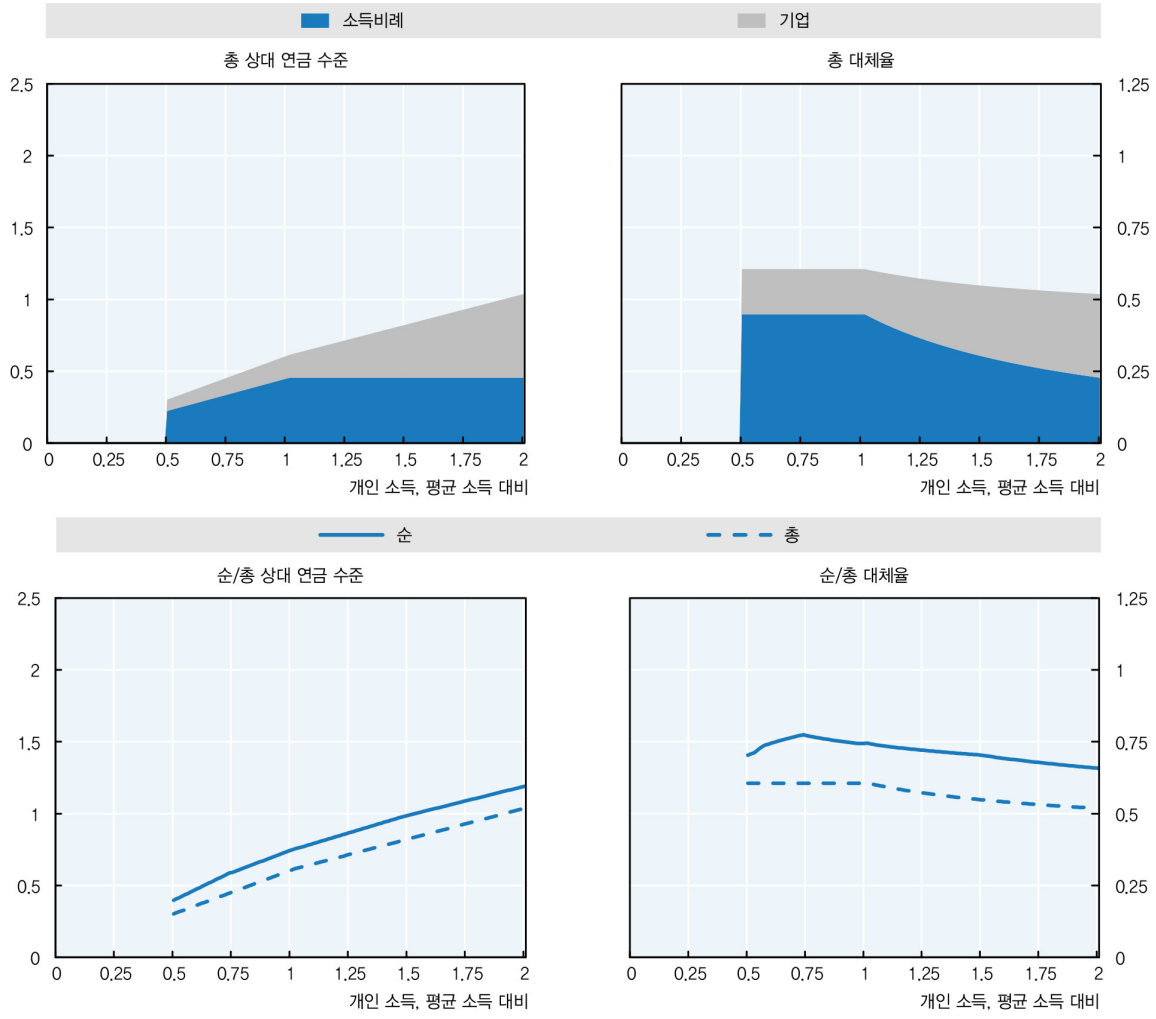
ASPA는 연금소득세에서 면제된다.

연금수급자가 납부하는 사회보장기여금

노인은 표준 사회보장기여금을 납부하지 않는다. 그러나 일반 사회 기여금(CSG, *contribution sociale généralisée*)을 6.6%(4.2%는 공제 가능, 2.4%는 공제 불가)로 납부하고 사회 부채 환급금(CRDS, *contribution pour le remboursement de la dette sociale*)에 0.5%의 기여금을 납부한다. 최저 소득 수급자(과세소득이 2017년 기준 EUR 10,996 미만 – 독신)는 CSG와 CRD가 면제된다. 과세소득이 최저 소득 이상이지만 2017년 기준 EUR 14,375 미만인 수급자(독신)는 CSG가 3.8%(공제 가능)이고 CRDS가 0.5%이다.

노인은 2013년 4월 1일부터 CASA (*contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie*) 0.3%를 납부해야 한다. 또한 강제적 퇴직연금에서는 사회보장기여금(질병) 1%를 납부해야 한다. 과세소득이 2017년 기준 EUR 14,375 미만인 수급자(독신)는 CASA와 질병 기여금이 면제된다.

연금 모형화 결과: 2060년에 64세가 되는 프랑스의 연금 수급연령



남성	개인 소득, 평균 소득의 배수					
여성(다를 경우)	0.5	0.75	1	1.5	2	3
총 상대 연금 수준	30.3	45.4	60.5	82.2	103.7	146.6
(% 평균 총 소득)						
순 상대 연금 수준	39.7	59.1	74.5	98.8	119.0	159.6
(% 평균 순 소득)						
총 대체율	60.5	60.5	60.5	54.8	51.8	48.9
(% 개인 총 소득)						
순 대체율	70.4	77.1	74.5	70.3	65.8	62.2
(% 개인 순 소득)						
총 연금자산	11.8	11.8	11.8	10.7	10.1	9.5
(개인 총 소득의 배수)	13.5	13.5	13.5	12.2	11.6	10.9
순 연금자산	13.7	15.1	14.5	13.7	12.8	12.1
(개인 순 소득의 배수)	15.7	17.2	16.6	15.7	14.7	13.9

가정: 실질수익률 3%, 실질소득증가율 1.25%, 물가상승률 2%, 실질할인율 2%. 모든 제도는 법령에 따라 모형화 및 연동됨. 해당하는 경우, 경과규정이 적용됨. DC 전환율은 90%임. 2016년 20세에 노동시장에 진입함. 최신 세금제도는 2015년임.

Statlink http://dx.doi.org/10.1787/888933635313

독일

독일: 2016년 연금제도

법적 공적연금제도는 단일 계층으로 구성되어 있으며 소득비례 PAYG(부과식) 제도이다. 연금 산정은 연금 포인트를 기반으로 한다. 모든 소득원으로부터 나오는 노후소득이 충분하지 않은 경우 자산조사에 기초한 사회부조 급여를 받을 수 있다.

핵심 지표: 독일

		독일	OECD
평균 근로자 소득(AW)	EUR	47 809	34 803
	USD	50 307	36 622
공적연금 지출	GDP 대비(%)	10.1	8.2
기대수명	출생 시	81.3	80.9
	65세 시점	19.7	19.7
65세 이상 인구	생산가능인구 대비(%)	34.8	27.9

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933635332

수급요건

현재 일반 노령연금은 기여년수가 5년 이상이면 65세 4/5개월(연금수급자의 출생년도에 따라 다름)부터 수급할 수 있다. 기여년수가 5년 미만이면 급여를 받을 수 없다. 법적 수급 연령은 점진적으로 증가하고 있으며, 1964년 이후 출생자의 경우 법적 수급연령이 67세가 될 것이다. 2014년 7월 기준으로 45년 이상 특별히 긴 기간 기여금을 납부한 근로자는 63세부터 연금을 수급한다. 1964년 이후 출생자의 경우, 2016년부터 이 수급연령이 65세까지 점차 증가한다.

급여 산정

소득비례

가입자가 평균 소득 수준으로 1년간 기여하면 1연금 포인트가 확보된다. 평균 소득은 국민 소득 계정상의 평균 소득과 거의 비슷하다. 2016년에 해당 소득은 EUR 36,267였다. 기여의 근거 소득이 그보다 높거나 낮으면 적립되는 연금 포인트도 그에 비례해서 크거나 작아진다. 기여금은 2016년 기준으로 EUR 74,400까지의 연 소득에만 부과된다.

은퇴 시에는 매년 획득한 연금 포인트가 합산된다. 연금 포인트의 합계를 "연금 포인트 가치"로 곱하는데, 이 가치는 2016년 기준 EUR 357.96였다. 연금 포인트 가치는 신규 퇴직자 및 기존 연금수급자 모두에게 적용된다. 연금 포인트 가치는 총 임금 상승을 기준으로 그에 비례해서 매년 조정된다. 그뿐만 아니라 "기여 계수(contribution factor)"는 법정 연금제도와 보조금을 받는 (자발적) 사적연금제도에 대한 기여율 변동을 반영한다. 기여율이 증가하면 연금 포인트 가치의 조정액도 감소한다. 표준화된 연금수급자 수 대비 표준화된 기여자 수 변화를 측정하는 "지속가능성 계수(sustainability factor)"는 연금 포인트 가치를 법정 연금제도의 부양비 변화에 연동한다. 이 부양비는 기여자 대비 수급자 비율이다. 연동 산식에서 이 두 가지 요소는 조정의 규모를 변화시켜 장기적으로 1인당 총 임금 대비 연금 포인트 가치 증가율이 점차 낮아진다.

동독 연금(East German pensions)은 연금 포인트 및 연금 포인트 가치를 산정하기 위한 평균 소득에 다소 차이가 있다. 현재 서독 수준 대비 동독 연금 가치 조정과 관련된 법안이 입법 중에 있다. 동독 연금 가치는 2024년에 서독 연금 가치에 도달하게 된다. 그 이후부터는 동독과 서독의 연금 규정에 차이가 없어진다.

사회부조

모든 소득원으로부터 나오는 개별 노후소득이 충분하지 않은 경우 부가적 자산조사에 기초한 사회부조 급여를 받을 수 있다. 이러한 급여는 개인의 기본적 필요를 충족하는 것이 목적이다. 자산조사형 급여는 개인의 욕구와 해당 가구소득(연금 급여를 포함) 간의 차액이다. 이러한 필요의 평균은 자산조사형 노령연금을 수급하는 모든 사람에 대해 2015년 기준 1인당 EUR 9,480이다.

자발적 사적연금

은행, 보험사 또는 투자 펀드에서 제공하는 부가적 사적연금(소위 리스터(Riester) 연금)도 있다. 리스터 연금은 세금 혜택이 있으며 정부 보조금을 받는다. 모형에서는 기여율을 4%로 가정한다.

경력의 차이

조기수급

가입 기간이 35년 이상이면 63세부터 조기수급이 가능하다. 그러나 연금 급여는 영구 차감으로 감액되는데, 법정 은퇴연령이 상승하면서 차감 폭도 커진다. 67세 이전에 수급을 개시하는 경우 급여는 연금수급자가 법정 연금 수급연령에 도달하기 전까지 매년 3.6%씩 영구 감액된다. 그리고 63세에 수급을 개시하면 67세에 개시할 때에 비해 연금 수급액이 훨씬 줄어드는데, 근로 년수가 4년 짧고 추가 연금 포인트를 얻지 못했기 때문이다.

개인이 45년의 가입 기간을 완료했다면 감액 없이 63세에 연금 수급을 개시할 수 있다(고용 기간, 자녀가 10세가 될 때까지 양육 또는 육아 기간, 단기 실업(UB1) 기간 등은 모두 연금 가입 기간으로 인정됨). 61~62세의 실직 기간은 인정되지 않는다. 1964년 이후 출생자의 경우, 2016년부터 이 수급연령이 65세까지 점차 증가한다.

수급연기

연금 수급연령을 연기하면 법정 연금 수급연령 이후 연금 지급액이 월 0.5%씩 늘어난다.

육아

1992년 또는 그 이후 출생한 자녀에 대해 한쪽 부모가 연금 포인트를 3년간 연 1포인트씩 얻는다(평균 소득에 근거한 기여 기간과 동일하게 취급). 1992년 이전에 출생한 자녀에 대해서는 2 연금 포인트를 얻는다. 이러한 혜택은 부모의 근로 여부와 관계없이 받을 수 있으며 부모 양쪽이 나눌 수 있다. 공적연금제도에서 육아 관련 급여는 과세된다. 10세 이하 자녀를 양육하는 기간에는 크레딧이 제공된다. 이 양육 기간은 연금 수급 요건에 필요한 기간(*"Berücksichtigungszeit"*)에 포함되고 연금 수급액에도 영향을 미친다. 한 자녀가 10세 미만이거나 두 자녀 이상이 10세 미만인 경우 (근로요건 없이) 근로하는 부모는 이 기간에 대해 연금액이 최대 50% 증가한다. 이 보너스는 0.33 연금 포인트를 초과할 수 없다. 그러나 전체 총액은 1 연금 포인트를 초과할 수 없다.

실업

실업보험은 실업자를 대신해 연금제도에 기여금을 납부한다. 1단계 실업급여를 받는 기간(UB1, *"Arbeitslosengeld I"*)에는 실업 직전 총 소득의 80%를 기준으로 기여금이 납부된다. 1단계 실업급여의 지급 기간은 연령 및 기여년수에 따라 6~24개월이 된다. 그 이후에는 자산조사에 따라 더 낮은 비율로 지급되는 두 번째 유형의 실업급여(UB2, *"Arbeitslosengeld II"*)로 넘어간다. 이 기간에는 실업보험이 연금제도에 재정적 기여를 하지 않는다.

개인소득세 및 사회보장기여금

연금수급자 과세

노인을 위한 특별 면제 조항은 없다. 법정 한도(*"Grundfreibetrag"*)까지의 소득은 면세된다. 이 한도는 2016년에 독신 기준 EUR 8,652였다. 이 규정은 연금 수급연령에 도달한 시민들과 근로연령의 시민들에게 똑같이 적용된다.

연금소득 과세

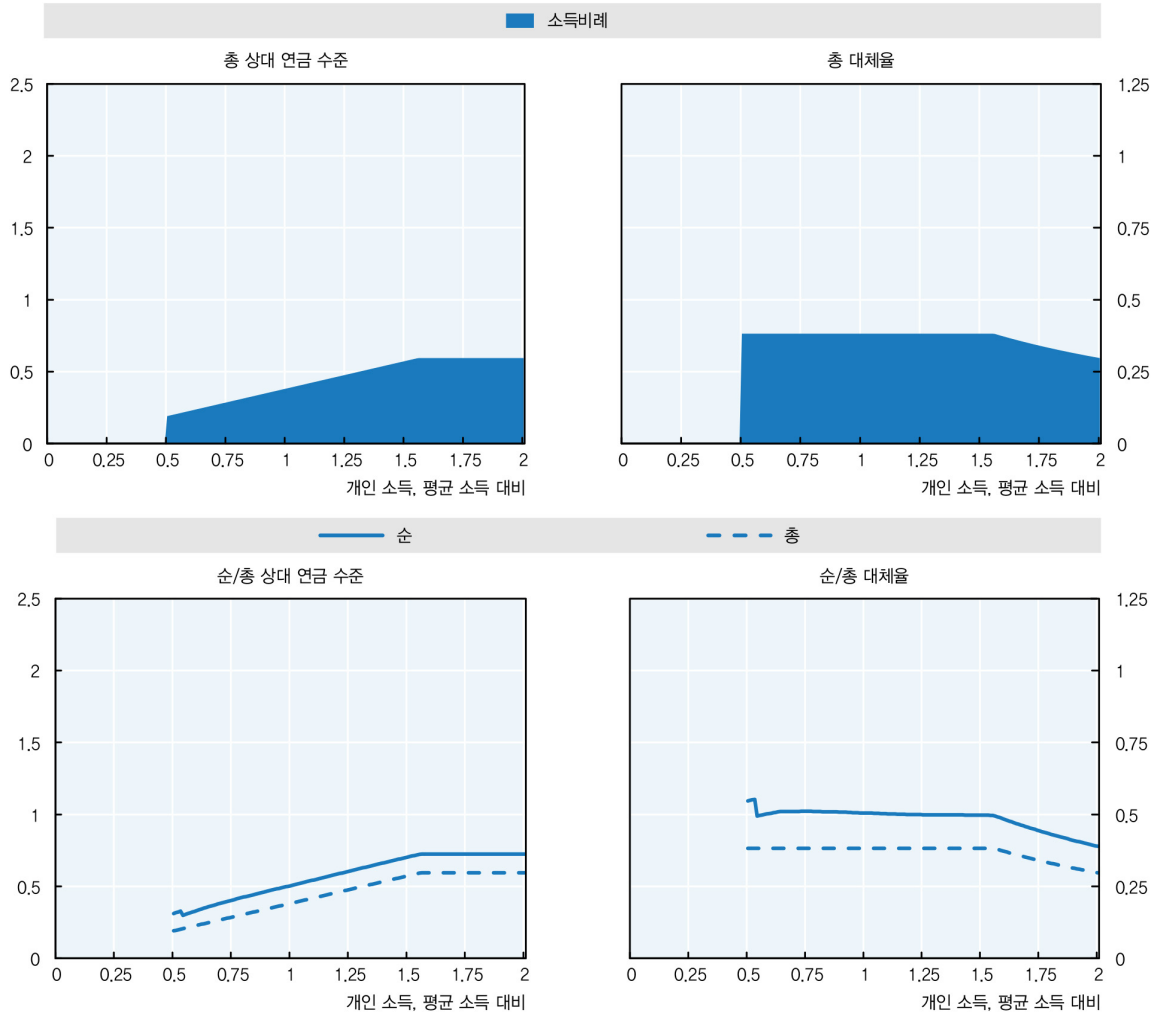
연금제도는 TTE 제도에서 EET 제도로 변경되는 과도기에 있다. 과세 대상 소득의 비율은 개인이 처음으로 연금을 수급하기 시작하는 퇴직 년도에 따라 달라진다. 2016년 기준으로 연금의 72%가 과세된다. 2020년까지는 과세 연금 비중이 연간 2%p씩 상승하고, 2020년부터 2040년까지는 연간 1%p씩 상승한다.

모든 연령에 대해 연금 수급액 합계 EUR 138까지는 추가로 세금이 면제된다. 또한, 법정 건강 및 장기 요양 보험 조항과 유사한 서비스를 제공하는 건강 및 장기 요양 보험 기여금은 과세소득에서 면세된다. 일반적으로 연금수급자는 이러한 기여금이 완전히 면세된다.

연금수급자가 납부하는 사회보장기여금

연금수급자는 건강보험제도(2016년 8.4%)와 장기요양제도(2016년 2.35%)에 연금소득에 대한 사회보장기여금을 납부한다. 그러나 연금수급자는 연금제도 및 실업보험에 대한 기여금은 납부하지 않는다.

연금 모형화 결과: 2061년에 65세가 되는 독일의 연금 수급연령



남성	개인 소득, 평균 소득의 배수					
여성(다를 경우)	0.5	0.75	1	1.5	2	3
총 상대 연금 수준	19.1	28.6	38.2	57.3	59.4	59.4
(% 평균 총 소득)						
순 상대 연금 수준	31.0	40.4	50.5	70.4	72.5	72.5
(% 평균 순 소득)						
총 대체율	38.2	38.2	38.2	38.2	29.7	19.8
(% 개인 총 소득)						
순 대체율	54.7	51.1	50.5	49.8	38.9	26.2
(% 개인 순 소득)						
총 연금자산	8.3	8.3	8.3	8.3	6.4	4.3
(개인 총 소득의 배수)	9.0	9.0	9.0	9.0	7.0	4.7
순 연금자산	11.8	11.1	10.9	10.8	8.4	5.7
(개인 순 소득의 배수)	12.9	12.1	12.0	11.8	9.2	6.2

가정: 실질수익률 3%, 실질소득증가율 1.25%, 물가상승률 2%, 실질할인율 2%. 모든 제도는 법령에 따라 모형화 및 연동됨. 해당하는 경우, 경과규정이 적용됨. DC 전환율은 90%임. 2016년 20세에 노동시장에 진입함. 최신 세금제도는 2015년임.

Statlink http://dx.doi.org/10.1787/888933635351

그리스

그리스: 2016년 연금제도

연금은 공적연금으로 제공되는데, 이는 국민연금과 기여형 연금으로 구성되어 있다.

핵심 지표: 그리스

		그리스	OECD
평균 근로자 소득(AW)	EUR	20 074	34 803
	USD	21 123	36 622
공적연금 지출	GDP 대비(%)	17.4	8.2
기대수명	출생 시	81.5	80.9
	65세 시점	19.8	19.7
65세 이상 인구	생산가능인구 대비(%)	33.0	27.9

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933635370

수급요건

2013년 1월 1일부터 연금 수급연령은 4,500일(15년) 미만의 기여 이력이 있는 남녀 모두 67세이다. 12,000 근로일(40년)의 기여 이력이 있는 근로자는 62세에 전액연금을 수급할 수 있다. 고되거나 비위생적인 직종에 종사하는 근로자와 부양 자녀나 장애 자녀를 둔 여성에게는 혜택이 있다. 최저 노령연금은 15년의 기여년수가 필요하다.

급여 산정

주요 연금제도는 다음과 같이 구성된다.

(a) 국가 예산으로 직접 재정을 조달하는 기초연금이 있다. 그리스에서의 거주 기간을 기준으로 한다(15세부터 연금 수급에 필요한 연령 한도까지 40년 거주하고 20년 이상 가입되어 있는 경우 EUR 384). 상기 금액은 20년에서 15년까지 가입 기간에서 1년이 모자랄 때마다 2%씩 감액된다. 15년 동안 가입한 국민연금 수급액은 EUR 345.60이다.

(b) 기여형 연금은 가입 기간에 따라 산정된다. 지급률은 차등이 있어서, 가입 기간 15년까지는 지급률이 연 0.77%이고 점차 증가하여 39년 이상이 되면 2%가 된다. 과거 소득은 그리스 통계청(Greek Statistical Authority)에서 확인된 임금으로 평가된다.

연금소득 상한액은 월 EUR 5,860.80이다.

법정 최저연금은 없으나 사실상 4387/2016호 법률 규정에 따라 산정한 연금 산정 방식에 상한이 존재한다.

특히, 지급되는 기여금에 대한 연금소득 상한이 존재하는데, 25세 이상 독신 근로자 기본 임금의 10배이다 (10* EUR 586.08 = EUR 5,860.80). 연금 수급액은 연금 대상 소득을 고려하여 산정되므로 사실상 지급 가능한 연금의 상한이 존재한다.

4387/2016호 법률 입법 이전에 적용된 조항에 따라 산정한 연금에 대해 2016년 1월 1일부터 최대 월 수급액은 EUR 2,000이며, 1개 이상의 연금을 수급할 경우에는 EUR 3,000이다.

경력의 차이

조기수급

조기수급은 남녀 모두 62세부터 가능하지만 67세가 될 때까지 1개월이 모자랄 때마다 1/200씩 감액된다. 2015년 8월 19일 이후부터 감액된 노령연금을 수급하게 되는 사람에게는 법적 수급연령에 도달할 때까지 10% 감액이 추가로 적용된다. 연금수급자가 새로운 정상수급연령에 도달할 때까지 법률에 따라 1/200만 감액된다.

수급연기

수급연기는 불가능하다.

육아

새로운 수급요건에 따라 적용되는 기간은 자녀 수에 따라 결정된다(첫째 자녀의 경우 300일, 그 이후로 자녀가 1명 늘어나면 600일이 추가되고 자녀가 3명이 되면 최대 1,500일이 적용된다). 이러한 기간은 연금 수급권과 산정을 목적으로 연금 수급요건에 포함시킬 수 있다.

위와 같은 기간을 연금 수급요건에 포함하기 위한 조건은 2011년 1월 1일 이후부터 최소 3,600 근로일 또는 12년의 가입 년수이다.

48~84개월의 가입 기간을 수급요건에 포함할 수 있다. 이미 수급요건에 포함된 다른 기간도 반영된다.

실업

2011년 1월 1일부터 발효된 더욱 엄격한 요건에 따라 노령연금 수급자격을 갖춘 가입자의 경우, 비자발적 실업 기간을 가상의 가입 기간으로 사용하여 최소 수급연령의 전제 조건을 충족할 수 있다. 상기 기간을 연금 수급요건에 포함하기 위한 조건은 2011년 1월 1일 이후부터 적용되는 노령연금 수급자격과 최소 3,600 근로일 또는 12년의 가입 년수이다. 처음 실업급여를 신청할 때는 실직 전 14개월 동안 125일 이상 근로하거나 실직 전 2년 동안 200일 이상 근로해야 한다. 기준 기간에서 최근 2개월은 제외한다.

첫 실업급여 신청 시 최근 2년 동안 최소 80 근로일의 추가 요건이 적용된다.

2014년 1월 1일부터 실업급여 수급을 개시하기 전 최근 4년에서 400일의 상한이 적용된다. 실업급여 수급자는 지난 4년 이내에 400일간 급여를 수급한 기록이 있으면 실업급여를 받을 수 없다. 수급 기간이 400일 미만이면 나머지 기간 동안 실업급여를 받을 수 있다.

연금 수급자격을 충족하기 위해 반영된 전체 가상 기간은 2014년 이후로 7년을 초과할 수 없다.

개인소득세 및 사회보장기여금

연금수급자 과세

노령자에 대한 특별 세금 공제나 크레딧은 없다.

연금소득 과세

연금수급액은 일반 과세 규정에 따라 연간 연금소득으로 과세된다. 상이 군인, 전쟁 피해자 및 그 가족, 시각장애인, 양측 하지 마비자는 일정 금액이 면세된다.

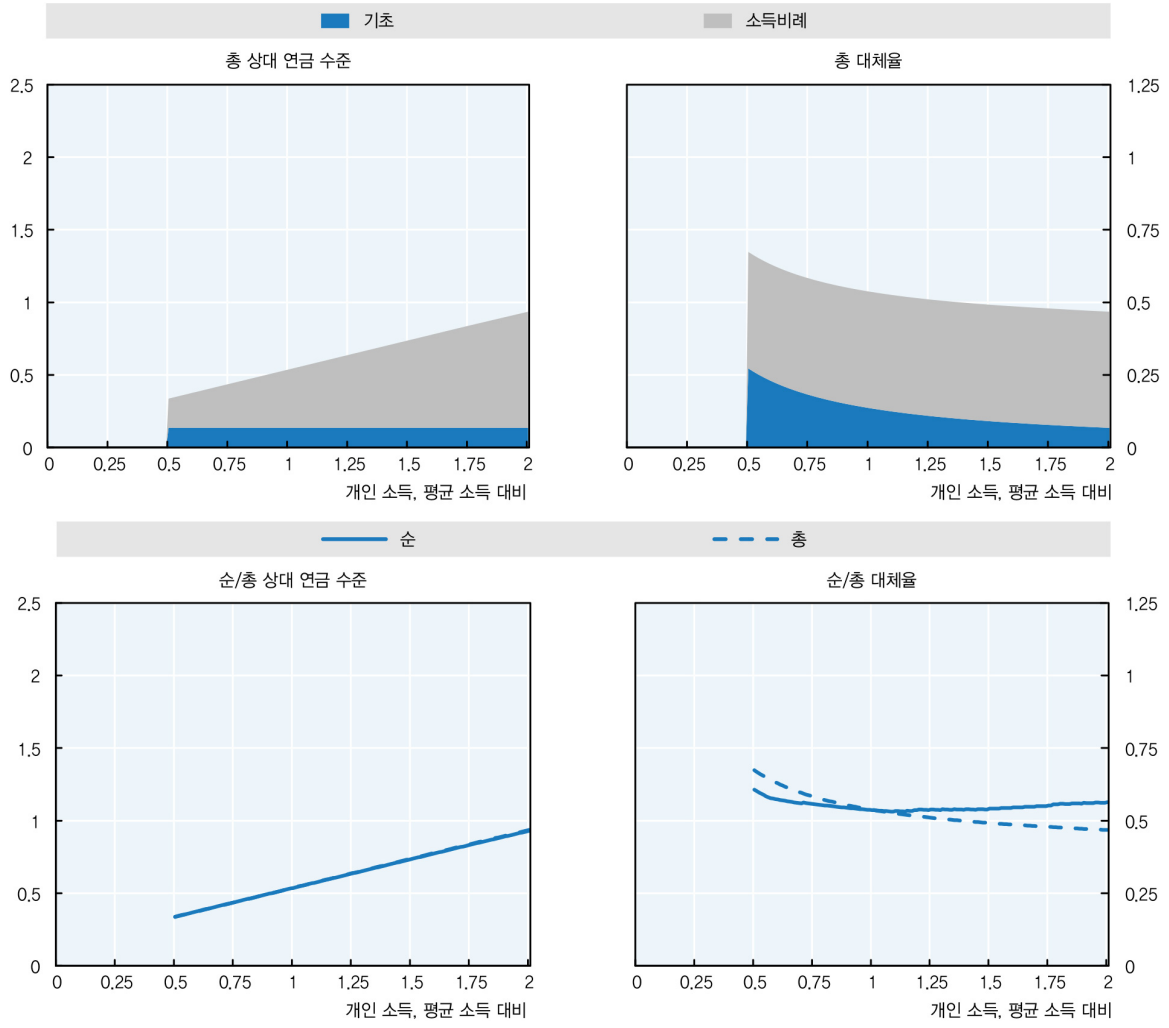
연금수급자가 납부하는 사회보장기여금

2010년 8월 1일부터 연금수급자는 매월 연금수급자 연대 기여금(Pensioner's Solidarity Contribution)을 납부한다. 이는 연금 수급액에서 공제되며 연금 규모에 따라 3%(연금 수급액 EUR 1,400.01~1,700)에서 14%(EUR 3,500.01 이상)까지 범위가 다양하다.

연금수급자는 소득비례 연금에 대해 건강 관리 기여금 7.10%를 납부한다(현물: 근로자 기여 2.15%, 고용주 기여 4.30% / 현금: 근로자 0.4, 고용주 0.25). 연금수급자는 근로 중일 경우 노령연금 기여금도 납부한다(새로운 연금 또는 연금 재산정 시 추가 고용 기간의 반영 여부와 관계없이).

그리스 정부와 EC/IMF/ECB 간 양해각서 체결 이후, (총) 노령연금 수급액에 일정 수수료와 부담금이 부과된다.

연금 모형화 결과: 2058년에 62세가 되는 그리스의 연금 수급연령



남성 여성(다를 경우)	개인 소득, 평균 소득의 배수					
	0.5	0.75	1	1.5	2	3
총 상대 연금 수준 (% 평균 총 소득)	33.7	43.7	53.7	73.8	93.5	132.0
순 상대 연금 수준 (% 평균 순 소득)	33.8	43.8	53.7	73.5	93.0	130.6
총 대체율 (% 개인 총 소득)	67.4	58.3	53.7	49.2	46.8	44.0
순 대체율 (% 개인 순 소득)	60.7	55.8	53.7	54.1	56.4	58.1
총 연금자산 (개인 총 소득의 배수)	13.5 14.8	11.7 12.8	10.8 11.8	9.9 10.8	9.4 10.3	8.8 9.7
순 연금자산 (개인 순 소득의 배수)	12.2 13.4	11.2 12.3	10.8 11.8	10.9 11.9	11.3 12.4	11.7 12.8

가정: 실질수익률 3%, 실질소득증가율 1.25%, 물가상승률 2%, 실질할인율 2%. 모든 제도는 법령에 따라 모형화 및 연동됨. 해당하는 경우, 경과규정이 적용됨. DC 전환율은 90%임. 2016년 20세에 노동시장에 진입함. 최신 세금제도는 2015년임.

Statlink http://dx.doi.org/10.1787/888933635389

헝가리

헝가리: 2016년 연금제도

헝가리의 연금제도는 최저연금과 소득비례 공적연금이 결합된 형태로 강제적이고 일원화되어 있으며 확정급여형 부과 방식이다.

핵심 지표: 헝가리

		헝가리	OECD
평균 근로자 소득(AW)	HUF(100만)	3.31	10.78
	USD	11 255	36 622
공적연금 지출	GDP 대비(%)	10.3	8.2
기대수명	출생 시	76.0	80.9
	65세 시점	16.7	19.7
65세 이상 인구	생산가능인구 대비(%)	27.9	27.9

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933635408

수급요건

노령연금 수급요건은 수급연령에 도달하여 최소 필수 기여기간을 채우고 소득 활동을 중단하는 것이다. 표준 연금 수급연령은 2016년에 63세이고 2022년까지 점차 증가하여 65세가 된다. 또한, 소득비례 연금과 최저연금을 받으려면 20년의 근로기간이 필요하다. 근로기간이 15년인 경우 최저연금의 수급 자격은 되지 않고 부분연금만 수급할 수 있다.

급여 산정

소득비례연금

소득비례 공적연금은 강제적 확정급여형 제도이다. 소득비례 연금은 가입 첫 10년 평균 소득의 33%로 산정된다. 11~25년은 연 2%, 26~36년은 연 1%, 37~40년은 연 1.5%, 그 이후에는 연 2%씩 추가된다.

소득 기준은 월간 순 임금(총 임금에서 기여금과 세금 제외)이다. 과거 소득은 은퇴 직전 연도의 경제 전반 평균 소득에 맞춰 재평가된다. 연금 급여는 소비자물가지수의 변화에 따라 조정된다.

최저연금

최저연금액은 월 HUF 28,500이다. 인상에 대한 결정은 정부가 한다. 최저연금액은 2008년 1월 이래 그대로 유지되고 있다.

표준 수급연령에 도달하였으나 사회보장연금을 수급할 자격이 없고 다른 충분한 소득원이 없는 사람은 자산 조사형 노령수당을 신청할 수 있다. 이 수당은 세금으로 재원을 조달하고 사회부조제도의 일부이다.

경력의 차이

조기수급

연령과 관계없이 적격 기간이 40년 이상이고 소득 활동을 중단한 여성에게 제공된다. 적격 기간에는 소득 활동 기간이나 산모 수당, 보육비, 아동 보육 수당, 육아 지원금, 간병비 등의 수급 기간이 포함된다. 최소 32년 이상의 소득 활동 기간이 필요하다(간병비의 경우 30년). 적격 기간은 5명 이상 자녀를 둔 가구의 경우 자녀 1명당 1년씩 감소한다(최대 7년).

수급연기

소득비례 연금은 수급을 연기할 수 있다. 연금은 추가 근로기간 1개월당 0.5%씩 증액된다. 최종 연금액은 수급 연령 이후 연금 가입자의 근로기간이 충분히 긴 경우 월 평균 소득을 초과할 수 있다.

육아

1998년부터 연금 기여금은 보육비, 양육 수당, 육아 지원금 등과 같은 급여에 기초하여 납부해야 한다. 그러므로 이러한 급여가 가입자에게 유리한 경우 연금 기준 산정에 고려해야 한다. 육아수당(*gyermekgondozási díj*)은 산모수당이 만료된 이후 부모 중 한쪽이 신청할 수 있으며 해당 부모의 보험 가입 기간만큼 제공되지만 자녀가 2세가 될 때까지만(최대 84주) 수급이 가능하다. 자녀가 6개월 이상이면 부모는 시간 제한 없이 소득 활동을 할 수 있다. 급여액은 전년도 일평균 총 소득의 70%로, 최저임금의 2배까지이다(2016년 HUF 155,400). 2016년 기준으로 개인 연금 기여금 10%를 의무적으로 납부해야 한다. 보육비는 과세 대상이다. '아동보육수당'(*gyermekgondozási segély*)(2015년 12월 31일까지)은 '양육 수당'(*Gyermekgondozást segítő ellátás*)(2016년 1월 1일부터)으로 이름이 변경되었으며, 부모 중 자녀가 3세(최대 36개월)가 될 때까지, 또는 쌍둥이의 경우 초등학교에 입학한 년도 말까지, 또는 중증 장애가 있거나 불치병을 앓고 있는 자녀가 10세(최대 120개월)가 될 때까지 양육을 담당하는 사람에게 지급된다. 수급자격은 보편적이다. 월 수급액은 가족 내 자녀 수와 관계없이 2008년 1월부터 HUF 28,500로, 최저 노령연금액과 동일하다. 다둥이 가정의 경우, 자녀 수에 따라 금액을 곱한다(쌍둥이의 경우 2배, 세 쌍둥이의 경우 3배 등). 2014년 1월 1일 이후 또 다른 자녀가 태어나서 부모가 수급 자격을 다시 획득하거나 자녀 두 명이 모두 2014년 1월 1일 이후에 태어난 경우, 육아수당은 최대 두 명의 자녀에 대해 지급할 수 있다. (동일 임신으로 태어난 자녀들(쌍둥이 등)은 다음 자녀가 태어날 때 한 자녀에 대한 수당 수급 자격이 발생한다. 이 경우 양육 수당이 다음 자녀에 대해서도 지급될 수 있다.) 자녀의 첫 번째 생일 이후에는 조부모가 급여를 신청할 수 있다. 자녀가 6개월 이상이면 부모는 시간 제한 없이 소득 활동을 할 수 있다. 2016년 기준으로 개인 연금 기여금 10%를 의무적으로 납부해야 한다. 육아지원금(*gyermeknevelési támogatás*)은 부모 중 자녀를 돌보는 사람에게 지급되는 수당으로, 가장 어린 자녀의 세 번째 생일과 여덟 번째 생일 사이 기간에 세 명 이상의 미성년 자녀를 키우는 부모가 수급한다. 수급자격은 보편적이다. 수급자는 시간 제한 없이 자택에서 주당 30시간까지 소득 활동을 할 수 있다. 월 지원액은 자녀 수와 관계없이 최저 노령연금액과 동일하다. 수급액은 자녀 수에 따라 달라진다. 2016년 기준으로 개인 연금 기여금 10%를 의무적으로 납부해야 한다.

근로를 중단한 기간은 해당 가구의 구성과 자녀 수 및 연령에 따라 달라지지만 중단 기간의 합에는 상한선이 없으며 급여액은 추가되지 않는다.

2016년 육아수당을 제외한 연금 기여금은 다음 기관에서 납부했다.

	개인	고용주	정부
보육비	X	–	
육아 수당	X	–	
육아 지원금	X	–	

실업

실업자의 경우 소득비례 연금제도가 적용된다. 일반적으로 실업 기간은 연금 가입 기간에 산입된다. 실업 기간에 대한 소득 지표는 i) 실업 급여액 또는 ii) 이전 및 이후 근로소득의 평균 중에서 가장 유리한 것으로 한다.

구직자 급여

구직자가 되기 전 3년간 360일 이상 근로한 구직자는 10일 근로할 때마다 1일분의 구직자 급여를 받을 수 있다. 즉 최소 수급 기간은 36일이고 최대 수급 기간은 90일이다.

법에서는 구직자 급여 지급 기간을 최대 90일로 지정하고 있으며, 수당은 이전 평균 급여의 60%와 동일하지만 최저임금의 100%(2016년 기준 HUF 111,000)를 초과할 수 없다. 이 급여액은 실직 직전 4개 분기의 평균 급여를 기준으로 산정된다. 구직자가 해당 기간에 1개 사업장 이상에서 일했을 경우, 급여액은 모든 고용주로부터 받은 평균 급여를 기준으로 산정된다.

연금 수급 전 구직자 지원금

노령의 실직자는 구직자 수당 외에도 연금 수급 전에 구직자 지원금을 받을 수 있다. 구직자 수당을 45일간 받았고 구직자 수당을 모두 소진했거나 고용으로 인해 구직자 수당 지급이 중단되어 다시 구직자 수당을 받을 수 없는 경우에 적용된다. 그 외에 추가로 구직자는 구직자 수당 지급이 종료되고 3년 이내에 수급연령이 5년 미만으로 남아 있고, 수급 개시에 충분한 기여 기간을 확보해야 한다(15년은 부분연금 수급, 20년은 전액연금 수급). 관련 법에서는 연금 수급 전 구직자 지원금은 노령연금이 지급될 때까지 수급할 수 있도록 규정한다. 보상금액은 신청 시점에서 최저임금의 40%(HUF 44,400)이다. 구직자 수당 산정 금액이 앞서 언급한 총액보다 낮을 경우, 지원금은 이 금액과 동일하다.

개인소득세 및 사회보장기여금

연금수급자 과세

연금수급자에 대한 추가 세금 감면은 없다.

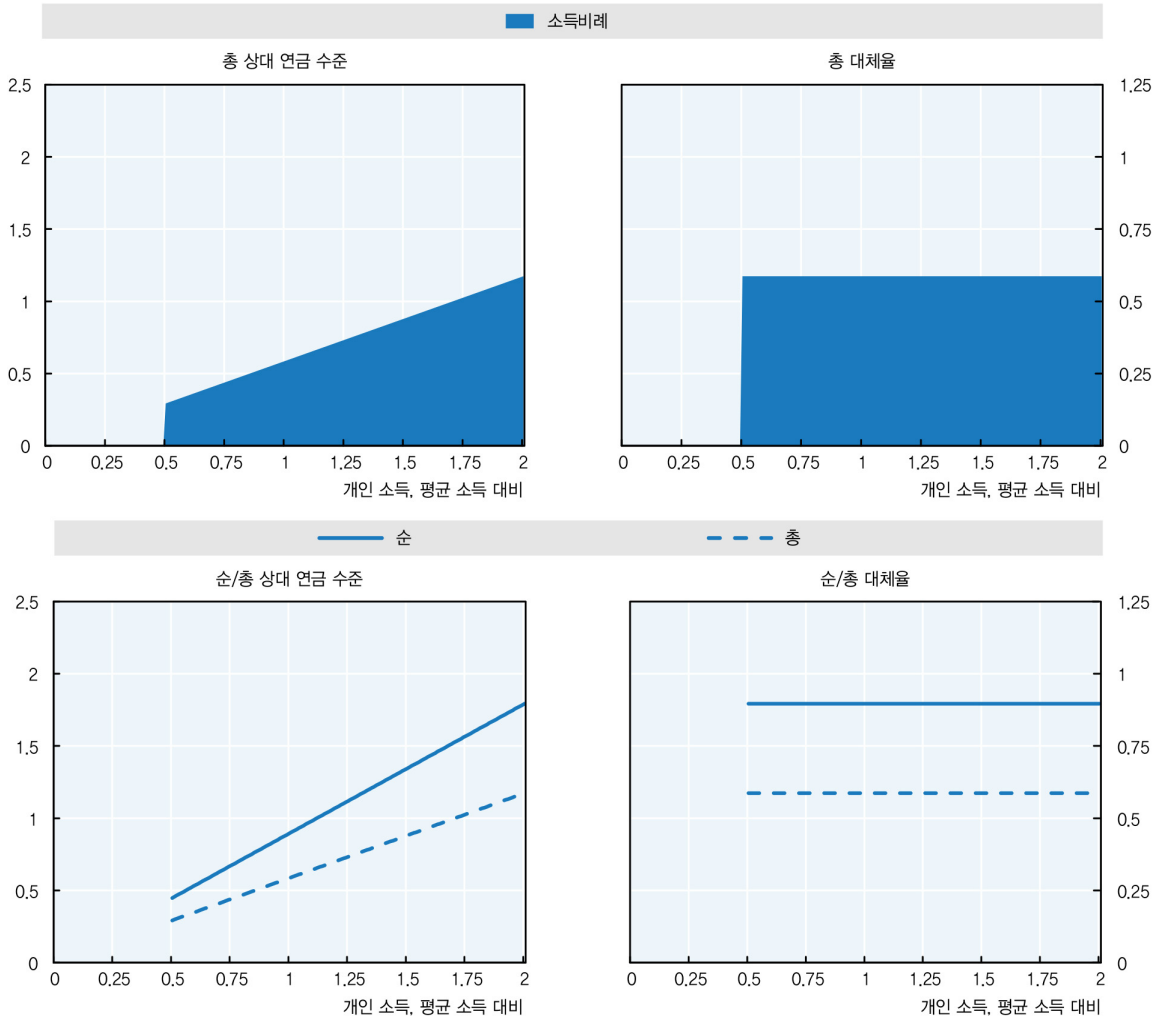
연금소득 과세

연금소득은 면세된다.

연금수급자가 납부하는 사회보장기여금

사회보장기여금은 연금 수급액에 부과되지 않지만 연금수급자가 받는 소득에는 연금 및 현물 건강보험 기여 책임(2007년 이후 연금 기여금 포함)이 발생한다.

연금 모형화 결과: 2061년에 65세가 되는 헝가리의 연금 수급연령



남성	개인 소득, 평균 소득의 배수					
여성(다를 경우)	0.5	0.75	1	1.5	2	3
총 상대 연금 수준	29.3	44.0	58.7	88.0	117.4	176.0
(% 평균 총 소득)						
순 상대 연금 수준	44.8	67.2	89.6	134.4	179.2	268.7
(% 평균 순 소득)						
총 대체율	58.7	58.7	58.7	58.7	58.7	58.7
(% 개인 총 소득)						
순 대체율	89.6	89.6	89.6	89.6	89.6	89.6
(% 개인 순 소득)						
총 연금자산	9.4	9.4	9.4	9.4	9.4	9.4
(개인 총 소득의 배수)	10.6	10.6	10.6	10.6	10.6	10.6
순 연금자산	14.4	14.4	14.4	14.4	14.4	14.4
(개인 순 소득의 배수)	16.1	16.1	16.1	16.1	16.1	16.1

가정: 실질수익률 3%, 실질소득증가율 1.25%, 물가상승률 2%, 실질할인율 2%. 모든 제도는 법령에 따라 모형화 및 연동됨. 해당하는 경우, 경과규정이 적용됨. DC 전환율은 90%임. 2016년 20세에 노동시장에 진입함. 최신 세금제도는 2015년임.

Statlink http://dx.doi.org/10.1787/888933635427

아이슬란드

아이슬란드: 2016년 연금제도

소득조사형 기초연금(국민연금)이 있다. 또한 강제적 퇴직연금이 있다.

핵심 지표: 아이슬란드

		아이슬란드	OECD
평균 근로자 소득(AW)	ISK(100만)	8.46	4.14
	USD	74 862	36 622
공적연금 지출	GDP 대비(%)	2.0	8.2
기대수명	출생 시	83.0	80.9
	65세 시점	20.6	19.7
65세 이상 인구	생산가능인구 대비(%)	23.1	27.9

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933635446

수급요건

정상 연금 수급연령은 67세이다. 전액 기초연금은 아이슬란드에 40년간 거주해야 수급할 수 있다. 거주 기간이 짧은 경우 연금액도 기간에 비례해서 감액되며 16~67세 사이에 3년 이상 거주해야 한다. 민간 퇴직 기업연금 가입자들도 연금 수급연령은 67세이나 해상에서 25년 이상 일한 어부는 60세이다. 사회보장제도는 모든 사람에게 최저연금을 보장하며 연금 기금에 납부한 금액이 거의 없거나 전혀 없는 경우에도 마찬가지이다.

급여 산정

기초연금

완전 기초연금 가치는 연 ISK 478,344로, 평균 근로자 소득의 6%에 해당한다. 다른 소득원이 있을 때 기초연금은 감액될 수 있으며 특정 금액을 초과하면 완전 환수된다. 이 경우 사회보장급여, 보충연금 또는 사회부조는 소득에 포함되지 않는다. 소득(근로소득 또는 자본소득)이 ISK 258만 또는 평균 소득의 31%에 상응하면 감액이 시작되고 ISK 449만 또는 평균 소득의 53%에 상응하면 지급액이 없다. 기초연금은 물가 또는 임금에 연동될 수 있다. 모형에서는 물가 연동을 가정한다.

선별적 연금

두 번째 요소는 보충연금이다. 이 급여의 최대 가치는 독신자의 경우 1인당 연 ISK 151만(평균 소득의 약 18%)이다. 이 급여는 근로소득이 연 ISK 132만(평균 소득의 약 16%), 보충연금이 ISK 328,800, 자본소득이 ISK 98,640를 초과하면 감액된다. 보충연금에서 소득조사에 따른 감액율은 ISK 258만까지 38.35%, 이를 초과하는 금액의 경우 13.35%이다.

사회부조법(Social Assistance Act)에 따라 특별한 상황이거나 수급자가 사회부조 없이는 생계 유지가 곤란한 경우에는 국민연금 외에 다양한 사회부조 급여가 제공될 수 있다. 예를 들어, 독신자에 대한 가구 보충 수당 등 추가적인 보충 및 지원을 위한 특별 보충 수당이 있다.

강제적 퇴직연금

모든 근로자는 연금 기금에 가입하고 임금의 특정 비율을 납부해야 한다. 고용주는 근로자를 위해 이러한 기금에 기여금을 납부해야 한다. 16~70세의 국민에게 강제 적용된다.

퇴직연금제도의 최저 기여율은 소득의 12%이다. 근로자는 총 임금의 4%를 납부하고 고용주가 8%를 납부한다. 공공 부문과 특정 기타 부문에서는 고용주의 기여분이 더 크다.

기여년수 40년에 대체율 56%를 목표로 하는 법이 제정되어 있으며 근로기간 1년당 지급률이 1.4%가 된다.

연금 산정 시 소득 기준은 생애 평균 소득이다. 연금 대상 소득에는 상한선이 없다. 과거 소득은 물가상승률에 3.5% 금리를 더해 재평가된다. 모형화에서 과거 소득은 소득성장률에 따라 재평가된다.

연금 지급은 67세에 시작하는 것으로 가정한다. 연금 수급 개시를 65세로 앞당길 수도 있고 70세까지 연기할 수도 있다.

경력의 차이

조기수급

강제적 퇴직연금제도에 따른 조기수급 규정은 기금마다 다르며 기금 가입자의 구조에 따라 달라진다. 민간부문에서는 공식 수급연령이 67세이며 65세부터 조기수급이 가능하다.

일반적으로 조기수급하는 경우 연 7%씩 연금이 감액된다. 기초연금이나 선별적 연금은 정상수급연령이 되기 전에는 수급이 불가능하다.

수급연기

기초연금과 보충연금을 최대 72세까지 연기할 수 있다(나중에 신청). 이 경우, 급여는 매월 0.5%씩 인상된다. 최대 30%까지 인상이 가능하다.

강제적 퇴직연금제도에서 근로자는 연금 수급을 최대 70세까지 연기할 수 있다. 수급을 연기하면 급여액은 연 8% 정도씩 인상된다.

육아

정부의 사회부조제도는 장기 질병이나 장애를 갖고 있는 자녀를 돌봐야 하는 부모에 대한 급여를 포함한다. 세 종류의 급여가 있는데, 즉 노동시장에서 근로하는 부모에 대한 급여, 학업 중인 부모를 대상으로 하는 급여와 기초 급여, 근로도 학업도 하지 않는 부모에 대한 급여가 있다.

실업

최소 10%의 기여금이 부과되는 기여 기준에는 소득과 실업보험 급여가 포함되지만, 그 외 다른 급여는 모두 제외된다.

개인소득세 및 사회보장기여금

연금수급자 과세

연금수급자는 생산가능인구와 동일한 방식으로 세금이 부과된다. 추가 공제는 없다.

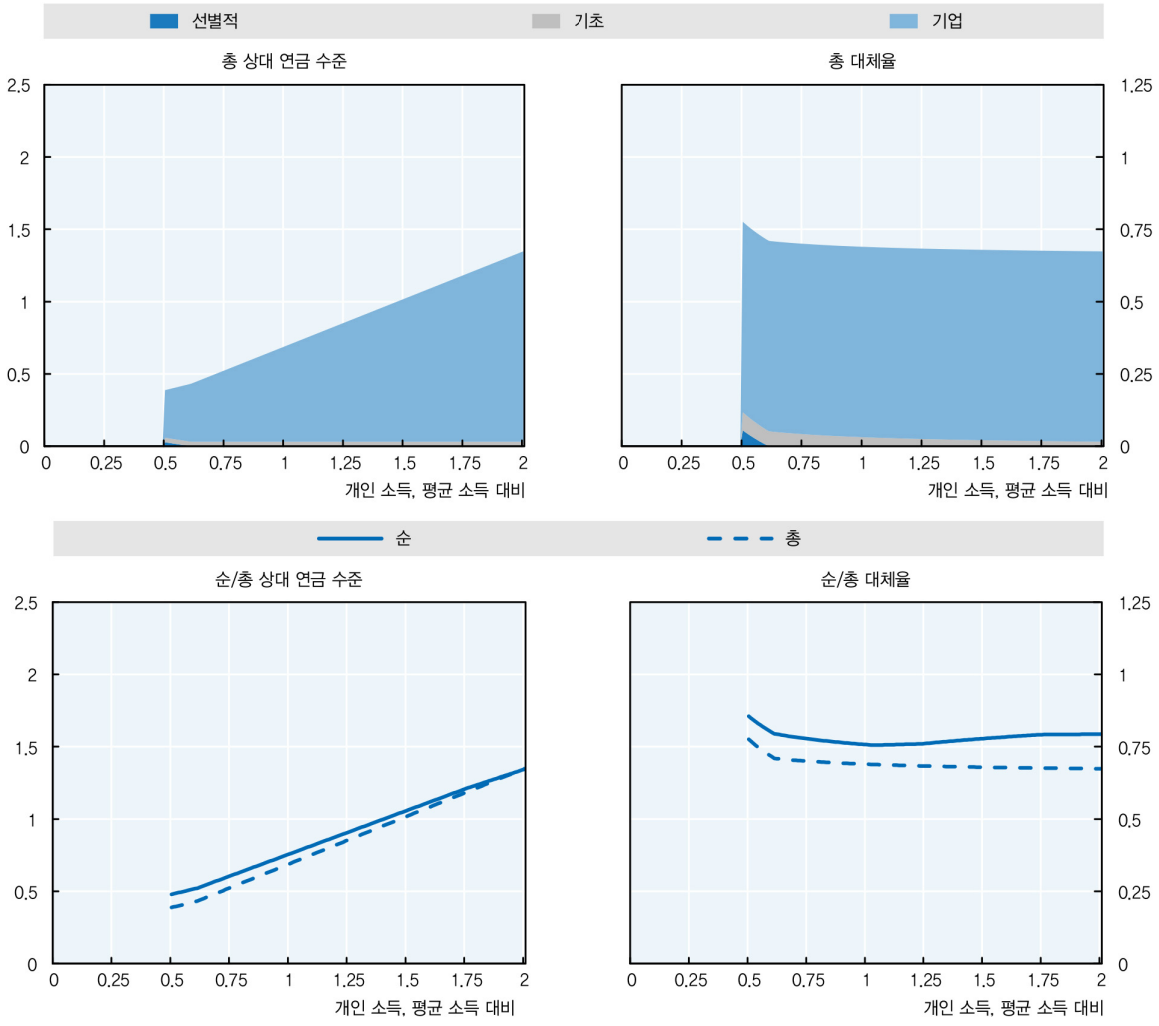
연금소득 과세

연금소득에 대한 특별 경감은 없다.

연금수급자가 납부하는 사회보장기여금

연금수급자는 사회보장기여금을 납부하지 않는다.

연금 모형화 결과: 2063년에 67세가 되는 아이슬란드의 연금 수급연령



남성 여성(다를 경우)	개인 소득, 평균 소득의 배수					
	0.5	0.75	1	1.5	2	3
총 상대 연금 수준 (% 평균 총 소득)	38.8	52.5	69.0	101.9	134.8	200.6
순 상대 연금 수준 (% 평균 순 소득)	47.9	60.7	75.7	105.8	134.4	188.1
총 대체율 (% 개인 총 소득)	77.6	70.0	69.0	67.9	67.4	66.9
순 대체율 (% 개인 순 소득)	85.5	77.7	75.7	77.8	79.3	79.7
총 연금자산 (개인 총 소득의 배수)	14.4 15.3	12.8 13.6	12.6 13.3	12.4 13.1	12.3 13.0	12.2 12.9
순 연금자산 (개인 순 소득의 배수)	15.9 16.8	14.3 15.1	13.9 14.7	14.2 15.0	14.5 15.3	14.5 15.3

가정: 실질수익률 3%, 실질소득증가율 1.25%, 물가상승률 2%, 실질할인율 2%. 모든 제도는 법령에 따라 모형화 및 연동됨. 해당하는 경우, 경과규정이 적용됨. DC 전환율은 90%임. 2016년 20세에 노동시장에 진입함. 최신 세금제도는 2015년임.

Statlink http://dx.doi.org/10.1787/888933635465

인도

인도: 2016년 연금제도

근로자는 EPFO(Employees Provident Fund Organization, 근로자 퇴직기금)에서 운영하는 소득비례 근로자 연금과 확정기여형 근로자 퇴직기금, 고용주가 운영하는 기타 퇴직기금에 가입된다. 2004년 1월 1일 이후에 임용된 중앙정부 공무원은 신연금제도(NPS, New Pension System)에 기초한 확정기여형 제도의 적용을 받는다.

핵심 지표: 인도

		인도	OECD
평균 근로자 소득(AW)	INR	99 349	2 489 090
	USD	1 462	36 622
공적연금 지출	GDP 대비(%)		8.2
기대수명	출생 시	69.0	80.9
	65세 시점	14.6	19.7
65세 이상 인구	생산가능인구 대비(%)	10.0	27.9

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933635484

수급요건

근로자 연금제도의 소득비례연금 급여에 대한 정상 수급연령은 기여년수가 10년 이상이면 58세이다. 소득비례 근로자 퇴직기금의 공식 수급연령은 55세이다.

2011년 인구조사에 따르면 근로자의 약 12%(약 5,800만 명)가 다양한 연금제도에 가입되어 있다. 가입된 개인은 조직화된 부문에 속하며 정부, 공기업, 공공 및 민간 부문 기업에 의해 고용된 상태로, 모두 EPFO(근로자 퇴직기금)에 의해 의무적으로 보장된다. 20인 이상의 종업원이 있는 고용주는 EPFO에서 보장된다. 나머지 88%의 근로자는 주로 비조직화된 부문(자영업, 일용직 근로자, 농부 등)에 속하며 일부는 조직화된 부문에 고용되어 있지만 EPFO에 의무적으로 가입되어 있지는 않다. 이 부문에 속한 근로자에게 전통적으로 장기적인 저축 수단은 공공퇴직기금(PPF, Public Provident Fund)과 우체국 저축(Postal Saving Schemes)이었지만 이 제도들은 해당 인구 중 상대적으로 적은 부분에만 서비스를 제공하고 있다.

급여 산정

근로자 퇴직기금(EPF, Employees Provident Fund)

1개월 기본 임금이 INR 15,000 이하인 근로자의 경우 월 급여의 12%를 납부하고 고용주가 3.67%를 납부한다. 이렇게 해서 한 번에 15.67%가 누적된다.

1개월 기본 임금이 INR 15,000를 초과하는 근로자는 월 급여의 12%를 납부하고 고용주가 동일한 액수를 기여한다. 이렇게 해서 한 번에 24%가 누적된다.

연금 형태의 급여는 제공되지 않으며 55세에 이르러 퇴직 시 누적액을 전액 지급한다. 다른 국가와의 대체율을 비교하기 위해 급여는 남녀 사망률에 근거하여 물가 연동 연금 형태로 지급되는 것으로 표시했다.

근로자 연금제도(EPS, Employees' Pension Scheme)

2014년 9월부터 월 기본 임금이 INR 15,000 이상인 신규 가입자의 경우 더 이상 EPS에 기여하는 옵션이 없다. 지금까지 이전의 INR 6,500를 임금 상한선으로 기여했던 기존 가입자는 INR 15,000로 증액된 임금 상한선을 기준

으로 계속 기여하는 옵션이 있지만, 상한선을 초과한 액수에 대해서는 1.16%의 정부 보조금도 납부해야 한다.

INR 15,000의 새 기본급 상한선 내에 속하는 기존 및 신규 가입자를 위해 고용주는 기본 임금의 8.33%에 해당하는 금액을 EPS 기금에 기여하며, 중앙 정부가 해당 임금의 1.16%에 해당하는 보조금을 EPS에 기여한다. 이 누적액은 퇴직 시 또는 조기퇴직 시 다양한 연금 급여의 지급을 위해 사용된다. EPS 제도에서 가입자가 받는 연금의 종류는 퇴직연령과 유자격 근로연수에 따라 다르다.

월 연금액 = (연금 대상 급여 × 연금 대상 근로연수) / 70

연금 대상 급여는 퇴직 전 마지막 60개월(예전에는 이전 12개월) 기여 기간의 평균 월 급여를 기준으로 산정된다.

가능한 최대 대체율은 약 50%이다.

2014년 9월부터 EPS 제도에 따라 월 INR 1,000의 최저연금이 지급되고 있다.

선별적 사회 안전망

전체 인구집단에 대한 사회안전망은 없다.

경력의 차이

조기수급

EPS는 기여년수 10년인 경우 50세부터 수급할 수 있으며, 조기수급의 경우 급여액은 연 3%씩 감액된다. 가입자가 근로연수 10년을 채우기 전에 퇴직하는 경우 급여를 인출할 수 있다. 인출 가능 금액은 퇴직일 기준 월 급여의 일정 비율에 해당하는 금액이다. 이 비율은 자격이 유지되는 근로연수에 따라 달라진다. 근로연수 10년을 채우지 못한 상태에서 근로기간이 중단되면 연금이 지급되지 않는다.

EPF의 경우, 누적액의 조기수급을 허용하는 몇 가지 시나리오가 있다. 결혼, 주택 자금, 생명 보험 가입, 가입자 및 가족의 질병 치료 등의 사유가 있으면 부분 수급이 허용되며, 퇴직 1년 전 등의 사유로도 수급이 허용된다. 허용되는 다양한 부분 인출 외에 가입자는 현 직장에서 다른 직장으로 이직하거나 조기 퇴직을 결정한 경우 계좌를 폐쇄하고 전액을 인출할 수 있다. 5년 미만으로 근무한 경우에는 퇴직금이 없다.

수급연기

공식 연금 수급연령 이후로 연금 수급을 연기할 수 없다.

개인소득세 및 사회보장기여금

근로자 과세

EPFO와 NPS의 퇴직기금과 연금제도 기여금은 과세 금액을 산정할 때 소득에서 공제할 수 있다. 사회보장기여금은 최대 INR 150,000까지 공제된다. 이 한도에는 생명 보험금과 공공 퇴직기금(자발적 가입 제도) 등의 다른 기여금도 포함된다.

NPS에 가입된 근로자도 고용주가 기여한 금액에 대해 세금 공제를 받는데, 급여의 10% 한도(기본 급여 + 실질임금 감소 보상(Dearness Allowance))가 적용된다. NPS에만 제공되는 이 혜택은 앞서 언급한 최대 INR 150,000

에서 추가로 공제되고 2011-2012 회계연도부터 제공된다. 그러나 이 조항은 고소득층 근로자가 NPS 계정에 추가 저축을 할 여력이 크고 최고 한계세율 30%에서 더 높은 금액의 세금을 저축할 가능성이 크므로 이들에게 더 유리하다.

최대 INR 15,000의 건강 보험료는 공제된다(모형에는 포함되지 않음). 월 INR 800의 교통비가 면세된다(모형에 포함).

추가 공제(모형에 포함되지 않음): 부모를 위해 납부한 의료 보험료. 최대 INR 15,000 공제. 의료보험정책에 가입된 부모가 노령일 경우, 공제 금액이 INR 20,000으로 상향 조정.

근로자 소득 과세

인도의 회계연도는 4월에 시작된다. 2016년에는 다음 세율이 적용된다.

모든 수입원에서 발생한 연간 소득(INR)	60세 미만 남녀 소득세율	교육세
250,000 미만	없음	없음
250,001 ~ 500,000	10%	3%
500,001 ~ 1,000,000	20%	3%
1,000,001 이상	30%	3%

총 소득이 INR 1,000만을 초과하면 10% 추가 적용된다.

연금수급자 과세

65세를 넘은 노령자의 경우 최대 INR 20,000의 건강보험료가 공제된다.

연금소득 과세

퇴직기금 계정 및 EPFO 연금에 대한 만기 급여는 세금이 완전히 면제된다. NPS의 경우 일시불 급여와 정기 연간 지급금 수령 시 과세된다. EPFO는 기여, 증가, 인출 단계에서 비과세하는 EEE(면제, 면제, 면제) 제도가 적용된다. 반면에 NPS는 만기 급여에 과세하는 EET(면세, 면세, 과세) 제도가 적용된다. 이는 새로 제안된 직접세법(Direct Tax Code)이 발효되면 변경될 예정이다. NPS는 아직 초창기이기 때문에 인출에 대한 과세 규정은 실질적 영향이 없다. 첫 가입자들이 인출 단계에 이르기까지는 아직 시간이 남아 있기 때문이다. 65세를 넘은 노령자에게는 다음과 같은 소득세 규정이 적용된다. 총 세액에 교육세 3%가 부과된다.

모든 수입원에서 발생한 연간 소득(INR)	노령자에 대한 소득세		교육세
	60~80세	80세 초과	
300,000 미만	없음	없음	없음
300,001 ~ 500,000	10%	없음	3%
500,001 ~ 1,000,000	20%	20%	3%
1,000,001 이상	30%	30%	3%

NPS에서 가입자가 60세에 이르면 NPS 계정에 누적된 잔액의 40% 이상에 해당하는 연금 보험에 의무적으로 가입해야 한다. 잔액은 60세에 일시불로 인출하거나 연기했다가 70세 이전에 언제든 인출할 수 있다. 연금 보험 가입도 최대 3년간 연기할 수 있다.

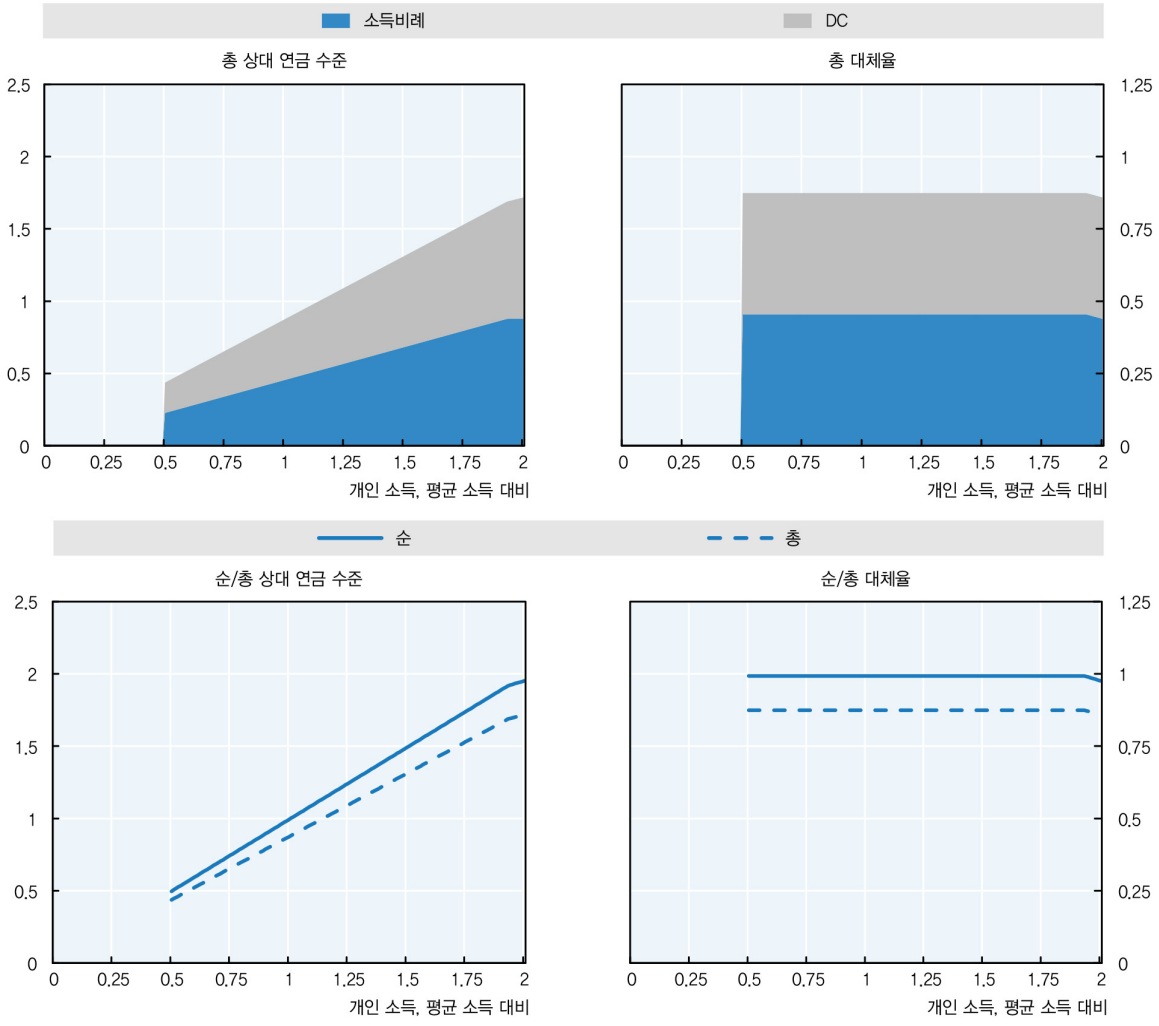
60세 이전에 잔액을 인출할 수 있으나 이 경우 인출 시점에서 누적된 총액의 80% 이상을 활용하는 연금 보험에 가입해야 한다.

NPS 가입자가 60세 이전에 사망할 경우, 지명된 사람이 계좌 보유자 사망 당시 누적된 총액을 인출할 수 있다. 지명된 자 또는 법적 상속자가 받는 금액은 완전히 면세된다.

연금수급자가 납부하는 사회보장기여금

연금수급자는 사회보장기여금을 납부하지 않는다.

연금 모형화 결과: 2054년에 58세가 되는 인도의 연금 수급연령(남성)



남성	개인 소득, 평균 소득의 배수					
여성(다를 경우)	0.5	0.75	1	1.5	2	3
총 상대 연금 수준	43.7	65.5	87.4	131.1	171.7	213.7
(% 평균 총 소득)	41.5	62.3	83.1	124.6	163.0	200.7
순 상대 연금 수준	49.7	74.5	99.3	149.0	195.1	242.8
(% 평균 순 소득)	47.2	70.8	94.4	141.6	185.3	228.0
총 대체율	87.4	87.4	87.4	87.4	85.9	71.2
(% 개인 총 소득)	83.1	83.1	83.1	83.1	81.5	66.9
순 대체율	99.3	99.3	99.3	99.3	97.6	81.0
(% 개인 순 소득)	94.4	94.4	94.4	94.4	92.6	76.1
총 연금자산	15.2	15.2	15.2	15.2	15.0	12.5
(개인 총 소득의 배수)	16.1	16.1	16.1	16.1	15.9	13.1
순 연금자산	17.3	17.3	17.3	17.3	17.0	14.2
(개인 순 소득의 배수)	18.3	18.3	18.3	18.3	18.0	14.9

가정: 실질수익률 3%, 실질소득증가율 1.25%, 물가상승률 2%, 실질할인율 2%. 모든 제도는 법령에 따라 모형화 및 연동됨. 해당하는 경우, 경과규정이 적용됨. DC 전환율은 90%임. 2016년 20세에 노동시장에 진입함. 최신 세금제도는 2015년임.

Statlink http://dx.doi.org/10.1787/888933635503

인도네시아

인도네시아: 2016년 연금제도

근로자는 소득비례 사회보험제도와 확정기여형 연금제도에 가입된다.

핵심 지표: 인도네시아

		인도네시아	OECD
평균 근로자 소득(AW)	IDR(100만)	19.20	494.38
	USD	1 422	36 622
공적연금 지출	GDP 대비(%)		8.2
기대수명	출생 시	69.5	80.9
	65세 시점	13.3	19.7
65세 이상 인구	생산가능인구 대비(%)	8.7	27.9

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933635522

수급요건

정상 연금 수급연령은 2016년 기준 56세이며, 3년마다 1년씩 증가하여 2043년까지 65세로 점차 상승할 것이다. 은퇴는 필수조건이 아니며, 기여년수가 15년 이상인 근로자는 정기적인 연금급여를 받을 수 있는 자격을 얻는 반면 기여년수가 15년 미만인 근로자는 일괄 지급 자격을 얻는다.

급여 산정

소득비례연금

2015년 7월 1일부터 민간부문 근로자는 사회보험에 가입된다. 현재 연금 지급률은 1%이다. 과거 소득은 물가상승률에 연동하여 평가된다. 기여금은 최대 월 IDR 730만 상한으로 지급된다(2016년 기준). 기여년수가 15년 이상일 때 최소 연금액은 월 IDR 300,000이고, 최대 수급액은 월 IDR 360만이다. 연금 지급액은 물가에 연동된다.

확정기여형 연금

민간부문 근로자는 확정기여형 연금제도가 적용된다. 1993년부터 2013년까지 이 제도는 근로자 사회보장제도(*PT Jamsostek*) 중 하나였으며, *Jaminan Hari Tua*(JHT) 또는 노령보장연금(Old Age Security, OAS)에 해당한다. JHT는 모든 근로자를 대상으로 하는 강제적 제도이며, 퇴직자가 일부는 일시불로 받고 일부는 사망 시까지 정기연금으로 받거나 또는 전액 일괄 지급을 선택할 수 있다. 근로자는 소득의 2%를 기여하고 고용주는 3.7%를 납부한다. 연금 잔액이 IDR 300만을 넘으면 연금은 일시불로 지급되거나 최대 5년까지 매달 지급된다. 다른 국가와의 대체율을 비교하기 위해 급여는 남녀 사망률에 근거하여 물가 연동 연금 형태로 지급되는 것으로 표시했다.

경력의 차이

조기수급

기여년수가 5년 이상이고 실업 기간이 6개월 이상이면 연금을 신청할 수 있다.

수급연기

급여는 상한 연령 없이 연기할 수 있다.

개인소득세 및 사회보장기여금

근로자 과세

독신자의 경우 IDR 15,840,000가 공제된다. 또한, 근로 관련 비용은 세금 공제가 가능하고 그 금액은 소득의 5%로, 최대 상한이 IDR 6,000,000이다. 연금 지급액은 5% 또는 IDR 2,400,000까지 세금 공제가 가능하다. 사회보장기여금은 세금이 공제된다.

근로자 소득 과세

다음 표는 근로자 소득에 적용되는 세제이다.

연간 소득(IDR 100만)	세율
50 이하	5%
51 ~ 250	15%
251 ~ 500	25%
500 초과	30%

근로자가 납부하는 사회보장기여금

근로자는 급여의 1%를 연금제도에 납부하고, 2%를 건강보험에 납부한다.

연금수급자 과세

연금수급자를 위한 추가적인 세금 감면이 없다.

연금소득 과세

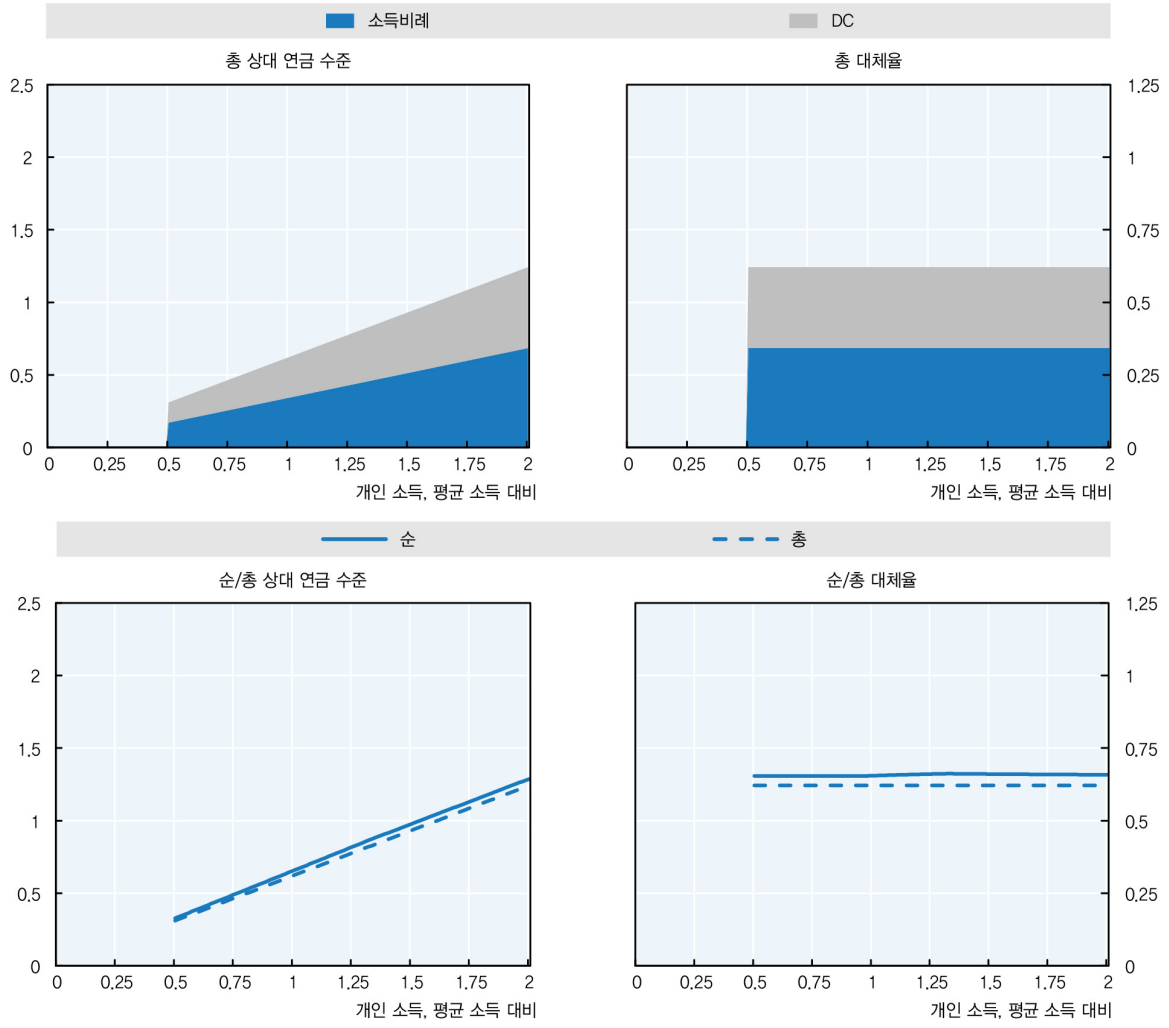
다음 표는 연금소득에 적용되는 세제이다.

연간 소득(IDR 100만)	세율
25 이하	없음
26 ~ 50	5%
51 ~ 100	10%
101 ~ 200	15%
200 초과	25%

연금수급자가 납부하는 사회보장기여금

연금수급자는 사회보장기여금을 납부하지 않는다.

연금 모형화 결과: 2061년에 65세가 되는 인도네시아의 연금 수급연령(남성)



남성	개인 소득, 평균 소득의 배수					
여성(다를 경우)	0.5	0.75	1	1.5	2	3
총 상대 연금 수준	31.1	46.6	62.1	93.2	124.3	184.4
(% 평균 총 소득)	28.9	43.3	57.8	86.7	115.6	171.4
순 상대 연금 수준	32.7	49.1	65.5	97.7	128.8	189.0
(% 평균 순 소득)	30.4	45.7	60.9	91.1	120.1	175.9
총 대체율	62.1	62.1	62.1	62.1	62.1	61.5
(% 개인 총 소득)	57.8	57.8	57.8	57.8	57.8	57.1
순 대체율	65.4	65.4	65.5	66.1	65.8	64.9
(% 개인 순 소득)	60.8	60.8	60.9	61.6	61.4	60.4
총 연금자산	7.8	7.8	7.8	7.8	7.8	7.7
(개인 총 소득의 배수)	8.6	8.6	8.6	8.6	8.6	8.5
순 연금자산	8.2	8.2	8.2	8.3	8.3	8.2
(개인 순 소득의 배수)	9.1	9.1	9.1	9.2	9.2	9.0

가정: 실질수익률 3%, 실질소득증가율 1.25%, 물가상승률 2%, 실질할인율 2%. 모든 제도는 법령에 따라 모형화 및 연동됨. 해당하는 경우, 경과규정이 적용됨. DC 전환율은 90%임. 2016년 20세에 노동시장에 진입함. 최신 세금제도는 2015년임.

Statlink http://dx.doi.org/10.1787/888933635541

아일랜드

아일랜드: 2016년 연금제도

공적연금제도는 기여요건을 충족하는 모든 이들에게 정액 급여를 지급하는 기초연금이다. 또한, 저소득 노인에게 안전망을 제공하는 자산 조사형 연금도 있다. 자발적 기업연금제도는 가입률이 높으며, 근로자의 절반 이상이 가입되어 있다.

핵심 지표: 아일랜드

		아일랜드	OECD
평균 근로자 소득(AW)	EUR	35 592	34 803
	USD	37 452	36 622
공적연금 지출	GDP 대비(%)	4.9	8.2
기대수명	출생 시	81.7	80.9
	65세 시점	19.6	19.7
65세 이상 인구	생산가능인구 대비(%)	22.3	27.9

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933635560

수급요건

기여형 국가연금(State Pension)은 66세부터 수급이 가능하다. 국가연금의 수급을 신청하는 연령이 2014년부터 66세로 표준화됨에 따라 과도기형 국가연금은 2014년 1월부터 폐지되었다. 국가연금 수급연령은 2021년 67세, 2028년 68세로 상향 조정되고 있다.

국가연금(기여형)을 전액 수급하려면 근로기간 전체에 걸쳐 연 평균 48주 이상의 기여 또는 크레딧이 필요하다. 기여 이력이 요건에 못 미치는 경우 연금액이 감액된다. 최소 520주의 총 납부 기간(크레딧과는 대조적)이 필요하다(즉 10년의 완전 가입 기간).

자산조사형 국가연금(비기여형)은 66세부터 수급 가능하다. 이 경우, 해당 제도에서 더 높은 비율로 가입될 수 있다.

급여 산정

기초연금

공적연금(기여형) 급여는 주당 EUR 233.30이고 수급자가 80세 이상인 경우 주당 EUR 10이 추가로 지급된다. 수급자가 혼자 사는 경우 주당 EUR 9가 추가로 지급된다. 피부양자가 있으면 소득조사에 따라 EUR 209(66세 초과) 또는 EUR 155.50(66세 미만)의 수당이 지급된다(피부양자에게 직접 지급).

선별적 연금

자산조사형 공적연금(비기여형) 급여는 독신자의 경우 주당 최대 EUR 222를 지급한다. 66세 미만의 피부양자가 있으면 EUR 150를 추가로 지급한다. 피부양자가 66세 이상이고 해당 연금에 대한 청구권이 있으면, 추가 지급액은 주당 최대 EUR 222이다. 자산조사 시 주당 EUR 30의 공제와 EUR 200의 추가 공제가 가능하다. 재산조사(가족 주택 제외) 시 산식을 사용해 자본이 EUR 20,000를 초과하면 자산으로 간주한다.

자발적 사적연금

추가적인 자발적 연금제도가 있는데, 이는 확정기여형으로 간주한다. 기여율은 10%로 가정한다.

경력의 차이

조기수급

기여형 및 비기여형 국가연금은 모두 66세부터 신청이 가능하며, 공식 수급연령 이전에 수급할 수 없다.

수급연기

과도기형 공적연금과 달리, 기여형 공적연금은 수급자가 은퇴할 필요가 없고 소득조사 대상이 아니다. 2014년에 과도기형 공적연금이 폐지됨으로써 수급연령 이후의 근로에 대한 커다란 저해 요소가 제거되었다. 연금 수급 연기와 관련된 규정은 없다.

육아

1994년 이후로 전체 근로기간 중 520주 이상에 걸쳐 기여금이 납부되었다면 최종적인 공적연금 수급액은 육아/간병을 위해 유급 근로를 중단한 기간의 영향을 받지 않는다. 연금 수급액 결정에 사용하는 평균 기여금 산정 시 육아 및/또는 간병 기간은 고려하지 않는다.

실업

전체 근로기간 중 최소 520주의 기여금이 납부되었다면 최종적인 공적연금 수급액은 실업 기간의 영향을 받지 않는다. 그러한 기간에 대한 크레딧이 인정되기 때문이다.

개인소득세 및 사회보장기여금

연금수급자 과세

2016년 기준으로 65세가 넘는 독신자의 경우 EUR 245의 추가 세금 공제가 있다. 이는 일반 공제에 추가되며, 2016년 기준 1인당 EUR 1,650이다.

65세가 넘는 사람에게는 더 높은 세금 면제 한도가 적용된다(그 이하는 면세). 65세가 넘는 독신자의 경우 2016년 기준 EUR 18,000가 면제된다.

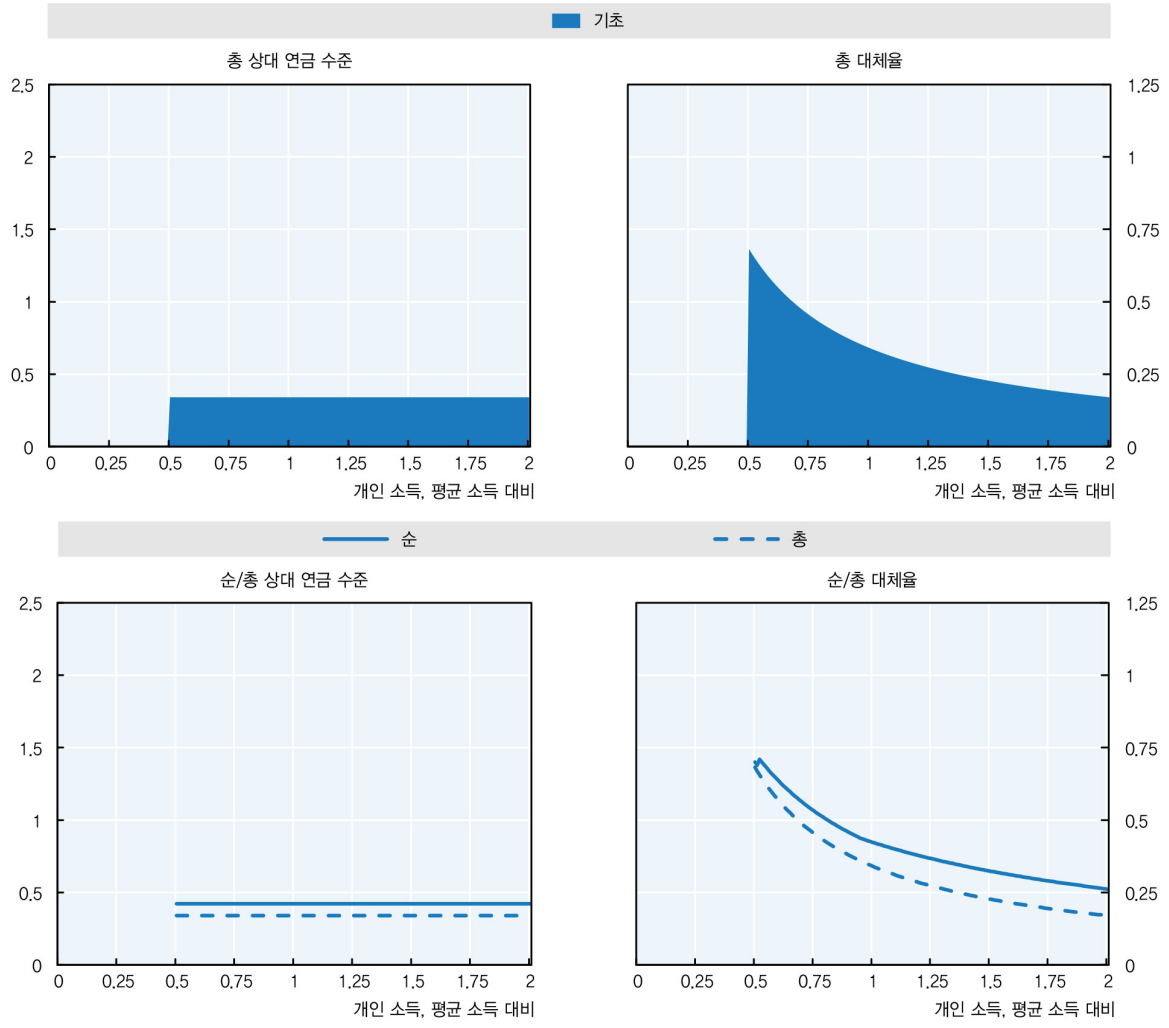
연금소득 과세

연금소득 과세에 대한 특별 규정은 없다.

연금수급자가 납부하는 사회보장기여금

연금수급자는 사회보장기여금을 납부하지 않는다. 2011년 1월 1일부터 건강 보험과 소득 부담금을 결합하여 보편적 사회세(Universal Social Charge)를 형성하였다. EUR 12,012 미만 소득에 대해서 1%, 그 다음 EUR 6,656에 대해서 3%, 그 다음 EUR 51,376에 대해서 5.5%, 그리고 70세 미만 인구를 위한 금액에 대해서는 8%를 납부한다. 해당 년의 총 소득이 EUR 60,000 이하인 인구의 경우 비율이 감소하여 2016년 기준 잔액의 3%였다.

연금 모형화 결과: 2064년에 68세가 되는 아일랜드의 연금 수급연령



남성	개인 소득, 평균 소득의 배수					
여성(다를 경우)	0.5	0.75	1	1.5	2	3
총 상대 연금 수준	34.1	34.1	34.1	34.1	34.1	34.1
(% 평균 총 소득)						
순 상대 연금 수준	42.3	42.3	42.3	42.3	42.3	42.3
(% 평균 순 소득)						
총 대체율	68.2	45.4	34.1	22.7	17.0	11.4
(% 개인 총 소득)						
순 대체율	70.0	53.2	42.3	32.4	26.2	18.2
(% 개인 순 소득)						
총 연금자산	13.3	8.9	6.7	4.4	3.3	2.2
(개인 총 소득의 배수)	14.6	9.7	7.3	4.9	3.7	2.4
순 연금자산	13.7	10.4	8.3	6.3	5.1	3.6
(개인 순 소득의 배수)	15.0	11.4	9.1	6.9	5.6	3.9

가정: 실질수익률 3%, 실질소득증가율 1.25%, 물가상승률 2%, 실질할인율 2%. 모든 제도는 법령에 따라 모형화 및 연동됨. 해당하는 경우, 경과규정이 적용됨. DC 전환율은 90%임. 2016년 20세에 노동시장에 진입함. 최신 세금제도는 2015년임.

Statlink http://dx.doi.org/10.1787/888933635579

이스라엘

이스라엘: 2016년 연금제도

공적연금은 자산조사형 소득 지원과 결합된 보편적 연금 보험으로 구성된다. 2008년 1월 1일부터 확정기여형 연기금에 대한 강제적 기여금이 도입되었다.

핵심 지표: 이스라엘

		이스라엘	OECD
평균 근로자 소득(AW)	ILS	142 247	141 060
	USD	36 930	36 622
공적연금 지출	GDP 대비(%)	4.9	8.2
기대수명	출생 시	82.7	80.9
	65세 시점	20.6	19.7
65세 이상 인구	생산가능인구 대비(%)	21.1	27.9

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933635598

수급요건

거주민은 연금 수급연령에 도달하면 국가보험공단(National Insurance Institute)으로부터 노령연금을 수급할 자격이 있다. 연금 수급연령은 2004년 이후 점진적으로 증가하여 남성은 65세에서 67세로, 여성은 60세에서 62세로 상향 조정된다. 남성의 은퇴연령은 2009년에 67세에 도달한 반면, 여성은 2022년까지 62세에서 64세로 연장된다. 남성은 70세까지 연금수급자에 대한 근로소득에 제한이 있다. 여성은 현재 제한 연령이 68세이지만 2020년까지 70세로 연장된다.

급여 산정

기초연금

산정 시 기준이 되는 기초 노령연금액은 2016년 기준으로 월 ILS 8,648이다. 연간 기초 노령연금은 독신 연금 수급자의 경우 ISL 18,372로, 기초 노령연금의 17.7%에 해당하고 부부의 경우 ISL 27,612을 수급한다.

80세 이상 독신자는 기초 노령연금이 ISL 19,404이고 부부는 ISL 28,644이다.

또한, 보험 가입 기간이 10년을 초과하면 연 2%의 가산금이 있으며 한도는 기초 노령연금의 50%이다.

기여금 목적의 최대 소득은 2016년 1월 1일 기준 국가 평균 임금의 5배이다. 기초연금은 물가와 연동된다.

노령연금에 가입되지 않은 거주민은 기초 노령연금과 동일한 특수 자산 조사형 급여를 수급한다.

안정전망

연금을 포함한 소득이 최저 생계 수준 미만이면 소득 보조금이 지급된다. 급여액은 개인의 나이, 결혼 여부, 가구 규모에 따라 달라진다. 지급률은 노령연금 기준액의 32.21~74.02%이며, 결혼 여부와 자녀 수에 따라 달라진다. 이 금액은 7% 인상되었다. 확정기여형 연금으로부터 나오는 소득이 있으면 소득 보조금이 감액된다.

또한 노인은 필수조건을 충족하면 난방보조금을 받을 수 있다.

확정기여형 연금

2008년 1월부터 모든 근로자의 소득에 대해 OECD 평균 임금의 약 80%까지 강제적 기여가 적용되었다. 처음에는 총 기여율이 2.5% 정도에 그쳤으나 2013년까지 15%로 인상되었다(5%는 근로자, 10%는 고용주가 부담). 2014년에 기여율이 17.5%까지 증가하였다. 고용주 기여금의 절반은 퇴직보험으로 들어가는데, 이 금액이 사용되면 연금이 줄어든다.

경력의 차이

조기수급

공식 수급연령 이전에는 연금을 수급할 수 없다.

수급연기

수급연기 시 연금은 연 5%씩 인상된다.

육아

출산 전 일했던 여성은 14주의 출산수당(Birth Allowance)을 받을 수 있다. 이 유급 기간은 노령연금에 대한 자격 기간 산정 시 고려된다.

실업

실업자는 노령연금(1층 연금) 수급자격을 유지하기 위해 최저 보험료를 납부해야 한다. 노령연금은 고정 금액이고 임금과 함수 관계가 없다. 동일한 자격 기간이 축적된 모든 사람은 동일한 급여를 받게 된다(고용 지위와 관계없음).

개인소득세 및 사회보장기여금

연금수급자 과세

연금수급자에 대한 특별 규정은 없다.

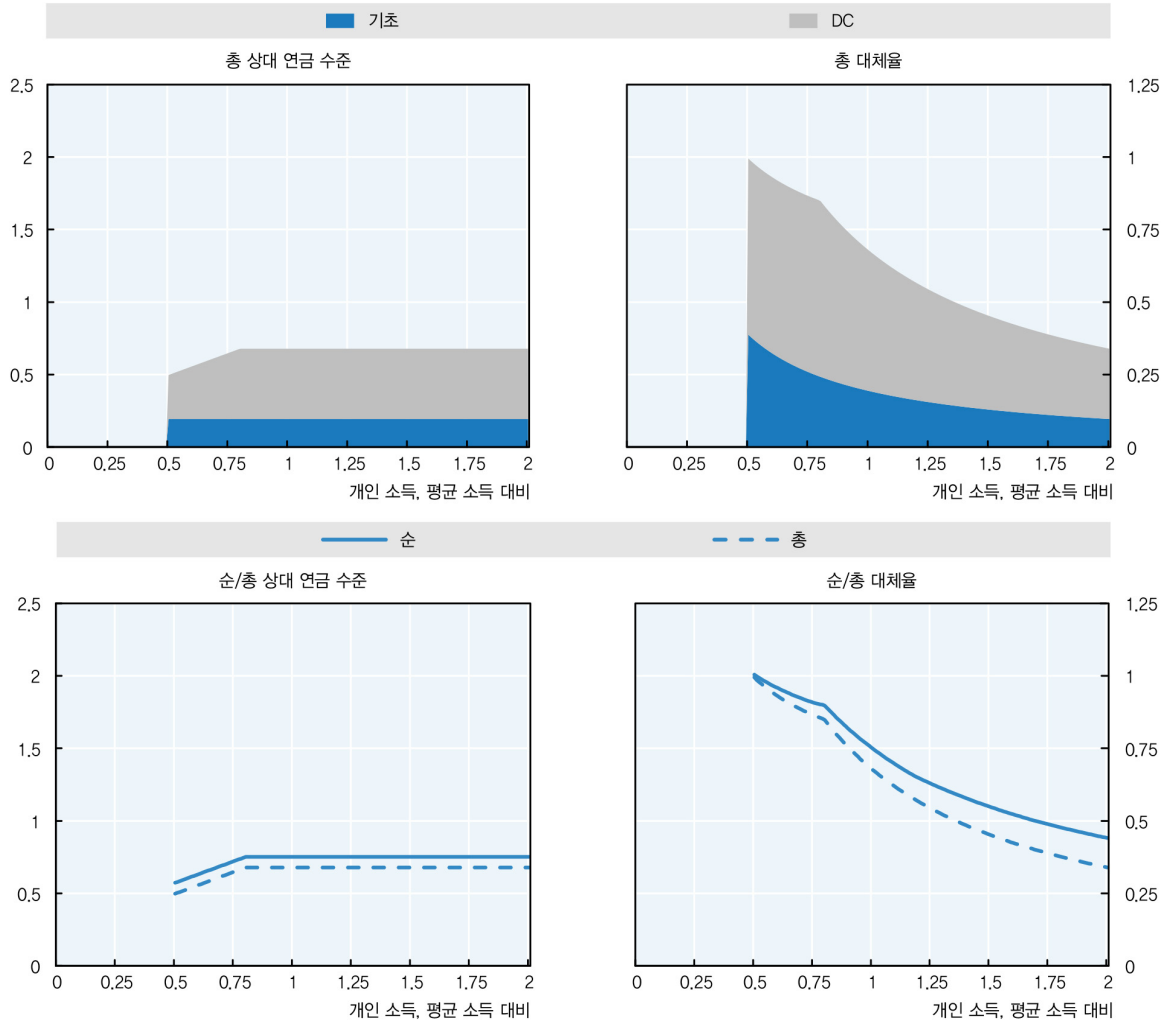
연금소득 과세

특별 공제는 없다.

연금수급자가 납부하는 사회보장기여금

건강보험 기여금은 개인의 경우 노령연금에서 ISL 196(2016년 1월 1일 기준) 공제되고 부부의 경우 ISL 283 공제된다. 소득 보조금을 수급할 자격이 있는 경우 개인과 부부 모두 건강 보험이 ISL 103 공제된다.

연금 모형화 결과: 2063년에 67세가 되는 이스라엘의 연금 수급연령(남성)



남성	개인 소득, 평균 소득의 배수					
여성(다를 경우)	0.5	0.75	1	1.5	2	3
총 상대 연금 수준	49.7	64.9	67.8	67.8	67.8	67.8
(% 평균 총 소득)	44.8	57.6	60.0	60.0	60.0	60.0
순 상대 연금 수준	57.3	72.2	75.1	75.1	75.1	75.1
(% 평균 순 소득)	52.4	65.0	67.4	67.4	67.4	67.4
총 대체율	99.4	86.5	67.8	45.2	33.9	22.6
(% 개인 총 소득)	89.7	76.8	60.0	40.0	30.0	20.0
순 대체율	100.4	90.8	75.1	54.9	44.1	31.8
(% 개인 순 소득)	91.9	81.7	67.4	49.3	39.6	28.6
총 연금자산	18.2	15.8	12.4	8.3	6.2	4.1
(개인 총 소득의 배수)	19.0	16.2	12.7	8.5	6.3	4.2
순 연금자산	18.4	16.6	13.7	10.0	8.1	5.8
(개인 순 소득의 배수)	19.4	17.3	14.3	10.4	8.4	6.0

가정: 실질수익률 3%, 실질소득증가율 1.25%, 물가상승률 2%, 실질할인율 2%. 모든 제도는 법령에 따라 모형화 및 연동됨. 해당하는 경우, 경과 규정이 적용됨. DC 전환율은 90%임. 2016년 20세에 노동시장에 진입함. 최신 세금제도는 2015년임.

Statlink http://dx.doi.org/10.1787/888933635617

이탈리아

이탈리아: 2016년 연금제도

연금제도는 명목계정에 기초한다. 기여금은 실질 GDP성장률과 연계하여 수익률을 얻는다. 은퇴 시 누적된 명목자본은 은퇴 시점의 평균 기대수명을 고려하여 연금으로 전환된다.

핵심 지표: 이탈리아

		이탈리아	OECD
평균 근로자 소득(AW)	EUR	30 642	34 803
	USD	32 243	36 622
공적연금 지출	GDP 대비(%)	16.3	8.2
기대수명	출생 시	83.2	80.9
	65세 시점	20.9	19.7
65세 이상 인구	생산가능인구 대비(%)	37.8	27.9

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933635636

수급요건

민간 및 공공 부문 근로자의 2016년 노령연금 수급연령은 66세 7개월로 기여년수 20년 이상이어야 한다. 민간 부문에 종사하는 여성의 연금 수급연령은 아직 65세 7개월, 자영업 여성은 66세 1개월로 고정되어 있으나 2018년까지 66세 7개월로 점차 상향 조정된다. 새로운 연금제도에 따라 정상 연금 수급연령은 남성과 여성 모두 점진적으로 상향 조정될 것이다. 연금 수급연령은 65세의 기대수명에 따라 자동으로 증가하는데, 2019년까지는 3년마다, 2021년부터는 2년마다 조정된다. 2018년 이후부터 기대수명 증가에 맞춰 연금 수급연령이 조정되면서 2019년에는 67세 이상에 이를 예정이다. 2011년 연금 개혁에서 기대수명 증가로 연금 수급시기를 62~70세에 탄력적으로 선택하는 제도를 도입하였다. 명목계정제도로 완전히 계산된 노령연금은 기여년수가 최소 20년이고 신청된 연금액이 명목 GDP의 5년 평균에 연동되는 2012년 노령사회수당의 1.5배 이상이어야 수급할 수 있다.

급여 산정

소득비례제도

명목계정제도는 기여율이 33%이며 그중 1/3은 근로자가 부담하고 나머지 2/3는 고용주가 부담한다. 은퇴 시 연금급여는 연금전환계수를 명목 GDP 성장률(5년 이동평균)로 재평가한 누적된 평생 기여액에 적용함으로써 산정된다. 전환계수는 사망 확률, 배우자를 잃을 확률, 유족급여 지급 년수에 근거한 함수이다. 따라서 급여는 은퇴연령과 관계가 깊다. 은퇴연령이 낮을수록 연금액도 감소한다.

연금전환계수는 2019년까지 3년마다 재검토되며 2021년부터는 2년마다 재검토하는 것으로 변경된다. 연금전환계수는 57~70세에 대해 적용할 수 있다. 가장 최근 계수는 2016년 1월 1일부터 2018년 12월 31일까지 적용 가능하며, 다음과 같다.

연령	제수	값	연령	제수	값	연령	제수	값
57	23.55	4.25%	62	20.593	4.86%	67	17.544	5.70%
58	22.969	4.35%	63	19.991	5.00%	68	16.922	5.91%
59	22.382	4.47%	64	19.385	5.16%	69	16.301	6.14%
60	21.789	4.59%	65	18.777	5.33%	70	15.678	6.38%
61	21.192	4.72%	66	18.163	5.51%			

할인율 = 1.5%

출처: Ministerial Decree 22.06.2015 - Gazzetta Ufficiale n. 154/2015.

2016년 기여 목적의 최저임금은 주당 EUR 200.76(최저연금의 40%)였다. 급여 산정을 위한 소득 상한액은 새로운 제도에서는 연 EUR 100,324이며, 이는 최저연금의 199%를 약간 웃도는 수준이다.

연금 지급액의 연동은 누진적이고 연금액이 낮을수록 좀 더 관대하게 연동된다. 2016년 연금 지급액 연동 규정은 다음과 같다. 최저연금의 3배까지는 "생계비(cost-of-life)" 지수의 100%, 최저연금의 4배까지는 "생계비" 지수의 95%, 최저연금의 5배까지는 "생계비" 지수의 75%, 최저연금의 6배까지는 "생계비" 지수의 50%, 최저연금의 7배까지는 "생계비" 지수의 45%에 연동한다.

사회부조

기존의 확정급여형 연금제도에서는 연금액이 기여금으로만 결정되었다. 그러나 기여형 연금이 최저 수준 미만(2016년 월 EUR 501.89)인 사람은 사회급여(최저연금 보조금(Minimum Pension Supplement))를 수급해서 연간 연금소득이 EUR 6,524.57에 도달할 수 있었다. 최저연금 보조금은 기여금에 따라 산정된 연금에는 적용되지 않는다.

기여형 연금급여가 없는 사람은 65세부터 자산조사형 비과세 사회부조급여(*assegno sociale*(노령사회수당))를 신청할 수 있다. 2016년 기준으로 이 연령은 65세 7개월이며 기대수명에 따라 상승한다. 2016년 독신자에 대한 사회부조급여(*assegno sociale*) 금액은 연 EUR 5,824.91이었고 1년에 13회(월 EUR 448.07) 지급된다. 70세 이상 사회부조급여 수급자는 월 최대 EUR 190.26까지 추가로 지급받으며 연간 급여가 EUR 8,298.29에 이른다.

자발적 사적연금

추가 보충적 기업연금제도가 존재한다. 이 제도는 개방형 기금과 폐쇄형 공동 합의 기금으로 구성된다. 폐쇄형 기금은 고용주 및 근로자가 재원을 조달할 수 있고 자발적 TFR(private severance pay, 개인 퇴직금) 전환으로 재원을 충당할 수 있다. 개방형 기금은 기여금에 기초해 연금을 제공한다. 현재 TFR 기여율은 총 급여의 6.91%이다. 투자된 기금은 고정 비율 1.5%과 가변 요소를 적용하여 매년 자본화하는데, 이는 소비자물가지수 연 인상분의 75%에 상당한다. 개인 연금 기금에 가입한 근로자 수는 아직 낮은 수준이다.

경력의 차이

조기수급

2016년 기준으로 남성의 경우 기여금을 42년 10개월 이상 납부하고 여성의 경우 41년 10개월 이상 납부하면 62세부터 감액 없이 조기 수급이 가능하다. 이러한 기간 요건은 기대수명에 맞춰 증가한다. 연금을 1년 조기 수급할 때마다 1%p가 감액된다. 최저연령인 62세를 2년 앞두고 수급을 개시하면 조기수급 기간 동안 연 2%p로 감액폭이 커진다. 그러나 2017년까지 기여 요건을 충족한 근로자에게는 페널티가 적용되지 않는다.

기여형 또는 혼합형 제도에서는 수급자가 기여요건을 충족하는 경우에만 연령에 따른 페널티 없이 조기수급이 가능하다. 또한, 이들 근로자는 근로년수가 20년 이상이며 연금 액수가 명목 GDP의 5년 평균에 연동된 2012년 노령사회수당의 2.8배 이상이면 63세 7개월에 수급을 개시할 수 있다.

수급연기

수급을 연기할 수 있다.

육아

자녀를 양육하는 어머니의 경우 보다 관대한 전환계수가 적용된다. 자녀가 1~2명인 여성은 연금수급액 산정을 위해 더욱 유리한 전환계수가 적용된다. 사용되는 연령은 실제 은퇴연령에 1년을 더한다. 자녀가 3명 이상인 여성은 실제 연령에 2년을 더한 연령이 적용된다.

또는, 기여형 제도에 가입된 근로 중인 여성은 자녀를 1명 출산할 때마다 조기수급이 가능하며 최대 12개월까지 당길 수 있다.

실업

어려운 상황에 처한 기업에 대해서는 공적부조가 개입해 CIG(*Cassa Integrazione Guadagni*)를 통해 근로자에게 소득을 제공한다. CIG는 임원, 실습생/견습생, 재택 근로자를 제외한 모든 근로자가 제공 받을 수 있다. 적용기간은 다양하지만 급여는 일반적으로 최대 12개월 또는 24개월간 지급된다. 금액은 마지막 임금의 80%이지만 한도가 있다. 2016년에 최대 급여 한도액은 임금이 월 EUR 2,012.24까지인 근로자의 경우 EUR 971.71였다. 소득이 더 높아지면 수당은 월 EUR 1,167.91까지 올라갈 수 있다. 지급액에서 사회 기여금 5.84%가 차감되며 최대 월 순 급여액은 각각 EUR 914.96와 EUR 1,099.70였다. 이 급여에는 소득세가 부과된다.

의도치 않게 실직한 사람의 경우 NASpI(*Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego*)라는 월 수당이 나온다. 실직 직전 4년 이내에 13주 이상 기여금을 납부하고 실직 직전 2년 이내에 유효한 근로기간이 30일 이상이어야 수당을 받을 수 있다. 건설이나 농업 부문의 실습생/견습생에게는 요건이 완화된다. NASpI는 최근 4년간 기여금을 납부한 주의 절반에 해당하는 기간까지 지급된다. 수당 제공 기준은 다음과 같다.

- 물가상승률과 연동된 고정 한도(2016년 EUR 1,195.00)보다 평균 임금이 낮으면 해고되기 직전 2년간 월 평균 임금의 75%이다.
- 2016년에 EUR 1,195.00의 75%이며, 그 외에는 월 평균 임금 및 한도 간 차액의 25%이다.

2016년에 급여 상한선은 월 EUR 1,300.00였다. 실직 4개월 이후에는 월 수당이 매월 3%씩 감소한다.

개인소득세 및 사회보장기여금

연금수급자 과세

기여형 공적연금은 과세된다. 2016년 소득 계층과 세율은 변동이 없다. 연금소득 EUR 15,000까지는 23%, EUR 15,001~EUR 28,000는 27%, EUR 28,001~EUR 55,000는 38%, EUR 55,001~EUR 75,000는 41%, EUR 75,000를 넘으면 43%이다. 연 EUR 7,500 미만(75세 이상 연금수급자는 EUR 8,000)의 연금에는 개인소득세가 부과되지 않는다. 공적연금제도에 납부하는 기여금은 세전 소득에서 완전히 공제된다.

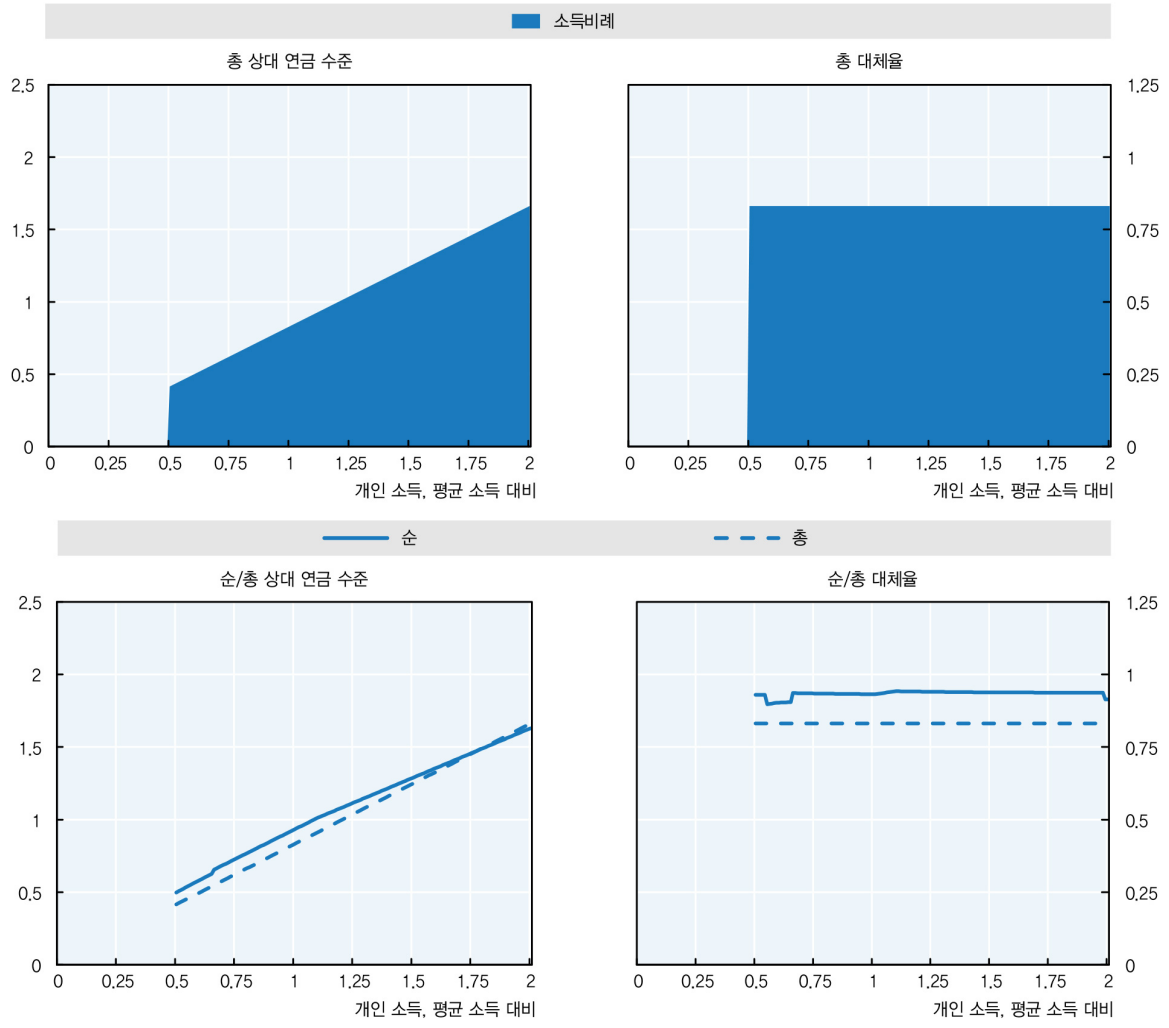
연금소득 과세

공적연금소득에 대한 특별 감면은 없다. 개인연금 소득은 연금 기금이 투자 수익에 대해 납부하는 세금을 반영해서 부분적인 과세만 가능하다.

연금수급자가 납부하는 사회보장기여금

연금소득에는 사회보장기여금이 부과되지 않는다.

연금 모형화 결과: 2067년에 71세가 되는 이탈리아의 연금 수급연령



남성	개인 소득, 평균 소득의 배수					
여성(다를 경우)	0.5	0.75	1	1.5	2	3
총 상대 연금 수준 (% 평균 총 소득)	41.6	62.3	83.1	124.7	166.2	247.1
순 상대 연금 수준 (% 평균 순 소득)	49.8	72.9	93.2	128.7	163.0	233.5
총 대체율 (% 개인 총 소득)	83.1	83.1	83.1	83.1	83.1	82.4
순 대체율 (% 개인 순 소득)	93.0	93.4	93.2	93.8	91.4	92.7
총 연금자산 (개인 총 소득의 배수)	13.3	13.3	13.3	13.3	13.3	13.1
	15.0	15.0	15.0	15.0	15.0	14.9
순 연금자산 (개인 순 소득의 배수)	14.8	14.9	14.9	15.0	14.6	14.8
	16.8	16.8	16.8	16.9	16.5	16.7

가정: 실질수익률 3%, 실질소득증가율 1.25%, 물가상승률 2%, 실질할인율 2%. 모든 제도는 법령에 따라 모형화 및 연동됨. 해당하는 경우, 경과규정이 적용됨. DC 전환율은 90%임. 2016년 20세에 노동시장에 진입함. 최신 세금제도는 2015년임.

Statlink http://dx.doi.org/10.1787/888933635655

일본

일본: 2016년 연금제도

공적연금제도는 2층, 즉 기초정액제도와 소득비례제도(근로자 연금제도)로 구성되어 있다.

핵심 지표: 일본

		일본	OECD
평균 근로자 소득(AW)	JPY(100만)	5.11	4.28
	USD	43 692	36 622
공적연금 지출	GDP 대비(%)	10.2	8.2
기대수명	출생 시	84.0	80.9
	65세 시점	22.0	19.7
65세 이상 인구	생산가능인구 대비(%)	46.2	27.9

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933635674

수급요건

기초노령연금은 기여년수가 25년 이상인 경우 65세부터 지급된다. 2017년 8월 1일부터는 기여년수가 10년 이상이면 기초노령연금이 지급된다. 기초연금 전액을 받으려면 기여년수 40년이 필요하며, 그보다 기간이 짧거나 긴 경우에는 해당 기간에 비례하여 급여액이 조정된다.

근로자 연금은 65세부터 지급된다. 근로자 연금은 연금수급자가 기초연금 수급 자격이 되는 경우, 최소 1개월의 기여 기간을 충족했을 때 기초연금에 더해 추가로 지급된다. "특별 제공" 근로자 연금 급여는 현재 단계적으로 사라지고 있으며, 이 급여에 대한 연금 수급연령이 점진적으로 상향 조정되고 있다. 정액연금에 대한 수급연령은 60세에서 65세로 올라갔다(여성은 2006년에서 2018년까지 상향). 소득비례연금의 수급연령도 남성은 2013년에서 2025년까지, 여성은 2018년에서 2030년까지 60세에서 65세로 상향 조정된다.

급여 산정

기초연금

2016년 완전 연간 기초연금 급여액은 JPY 780100이었다. 원칙적으로 기초연금은 연금수급자가 67세가 될 때까지는 순 임금에 연동되고, 68세 이후에는 물가에 연동된다.

소득비례연금

소득비례연금의 급여액은 보수와 기여년수에 따라 조정된다.[1] 월 기여액 상한은 월 JPY 620,000이다.

2025년까지 "특별 제공" 근로자 연금은 60~64세에 부분 지급이 가능하다. "특별 제공" 근로자 연금은 정액 부분과 소득비례 부분으로 구성되어 있다. 정액 급여액은 출생연도에 따라 다르다[2]. "특별 제공" 근로자 연금은 남성의 경우 2013년부터 단계적으로 폐지되고 있으며, 여성의 경우 2018년부터 단계적으로 폐지된다.

근로자 연금 급여액은 연금수급자가 67세가 될 때까지는 순 평균 소득에 연동되고, 그 이후에는 물가에 연동된다.

1) (평균 연금 대상 월 보수) × 0.7125% × (2003년 3월까지의 기여 기간) + (보너스를 포함한 평균 연금 대상 월 보수) × 0.5481% × (2003년 4월 이후의 기여 기간)

2) JPY 1,625 × (출생일에 따른 비율) × (기여 기간) × 0.961

사회부조

노인을 포함한 모든 시민이 평등하게 차별 없이 수급할 수 있는 사회부조제도가 있다. 사회부조는 연금 등의 다른 사회보장급여를 포함한 가용 자산과 능력이 있더라도 여전히 생계가 어려운 사람들의 최저 생활수준을 보장한다. 2016년 기준 도쿄에 거주하는 60~69세의 최저 생활수준 유지에 필요한 연간 금액은 1인당 JPY 970,380이다. 이 금액은 주택 지원, 의료 지원 및 기타 급여를 제외한 생활비이다.

적용제외

최소 1,000명 이상 근로자를 둔 고용주는 자체 퇴직연금제도를 가지고 있을 경우, 소득비례 제도에서 "적용을 제외"할 수 있다. 근로자의 약 6%가 이러한 제도에 참여하고 있다. 적용 제외 대상이 되려면 공적 소득비례제도가 제공하는 급여의 최소 150%를 고용주가 제공해야 한다. 적용제외에 필요한 연금 산정은 생애 평균 명목소득을 기준으로 한다. 연금액의 연동과 과거 소득의 재평가는 정부에서 재정을 지원한다.

적용제외제도의 기여율은 해당 근로자의 연령 구조와 계리적 가정에 따라 정부가 결정한다. 2005년 이후 기여율의 범위는 총 보수의 2.4~5%에 해당한다.

2001년부터 정부는 소득비례연금제도를 대체하기 위해 확정기여형(DC) 연금제도와 확정급여형(DB) 퇴직연금제도를 장려하고 있다. 2014년 4월부터 새로운 소득비례연금제도를 설립할 수 없게 되었다.

자발적 개인연금

추가적인 자발적 연금이 있으며, 이는 확정급여형으로 가정한다. 기여율은 5.06%로 가정하고, 조사 데이터 기준으로 연간 지급률은 0.5144%가 된다.

경력의 차이

조기수급

급여의 감액을 감수한다면 기초연금과 소득비례연금 모두 조기수급이 가능하다. 급여는 월 0.5%, 즉 연 6% 감액된다. 개별 수급자는 60~65세에 근로자 연금의 정액 부분을 수급할 수 있다. 연금지급액은 수급자가 67세가 될 때까지 순 평균소득에 연동되며, 68세 이후부터는 물가에 연동된다.

수급연기

수급연기가 가능하고, 연금 수급을 연기하면 수급액이 월 0.7%, 즉 연 8.4% 증가한다. 연금 수급권은 매년 납부하는 기여금에 대해 계속 발생한다.

2004년부터 65세 이후에 연금 수급과 근로를 결합하는 것이 가능해졌는데, 총 소득(근로소득 및 연금)이 JPY 470,000을 초과하지 않아야 한다. 이 한도를 초과하면 초과액의 절반이 소득비례 연금에서 삭감된다. 그러나 기초연금은 전액 지급된다. 70세가 넘는 근로자는 기여금을 납부할 필요가 없다.

육아

육아를 위해 유급 근로를 중단하는 경우 각 자녀에 대해 3년씩, 그리고 막내가 3세가 될 때까지 소득비례연금제도에 크레딧이 반영된다. 이 기간 중에는 육아 휴직 직전 소득을 기준으로 기여금이 납부된 것으로 간주된다. 전체 기간이 기여 기간으로 인정된다. 시간제 근무의 경우, 기여액은 현재 소득을 기준으로 하지만 연금 수급액은 이전의 소득을 기준으로 산정한다. 출산휴가는 사회보험료가 면제된다.

실업

실업 상태가 되거나 소득이 일정 수준 미만인 개인은 소득비례연금제도에 기여금을 납부할 필요가 없으나 기초연금에는 납부해야 한다. 실업인 경우, 가구 소득 수준에 따라 기초연금 기여금의 전부, 3/4, 1/2 또는 1/4만큼 기여금이 면제될 수 있다. 이전 연도의 소득이 JPY 570,000 미만인 독신자는 기여금 납부가 면제된다. 연 소득이 JPY 780,000 미만인 경우 기여금의 1/4, JPY 1,410,000 미만인 경우 1/2, JPY 1,580,000 미만인 경우 3/4를 납부한다.

완전 면제의 경우 기초연금의 절반을 수급할 수 있으며, 1/4을 납부하는 경우에는 기초연금의 5/8를 수급할 수 있다. 기여금 1/2을 납부하는 기간 중에는 기초연금의 3/4를 받으며, 3/4을 납부하는 경우에는 7/8을 받을 수 있다. 수급요건 평가 시 면제 기간은 전부 가입 기간으로 계산된다. 퇴직 후 받게 되는 연금액을 증액하기 위해서 10년 후까지 기여금을 추납할 수 있다.

개인소득세 및 사회보장기여금

연금수급자 과세

모든 연금수급자는 과세 대상 연금소득에서 정액으로 JPY 500,000이 공제된다. 연금소득에 대한 정액 공제는 JPY 3,600,000까지 25%(정액 공제 후), JPY 7,200,000까지 15%(정액 공제 후), 그 이후부터는 5%이다. 마지막으로 JPY 1,200,000의 연금소득에 대한 최저 보증 공제가 65세 이상 모든 연금수급자에게 적용된다. 65세 미만의 경우 JPY 700,000이다.

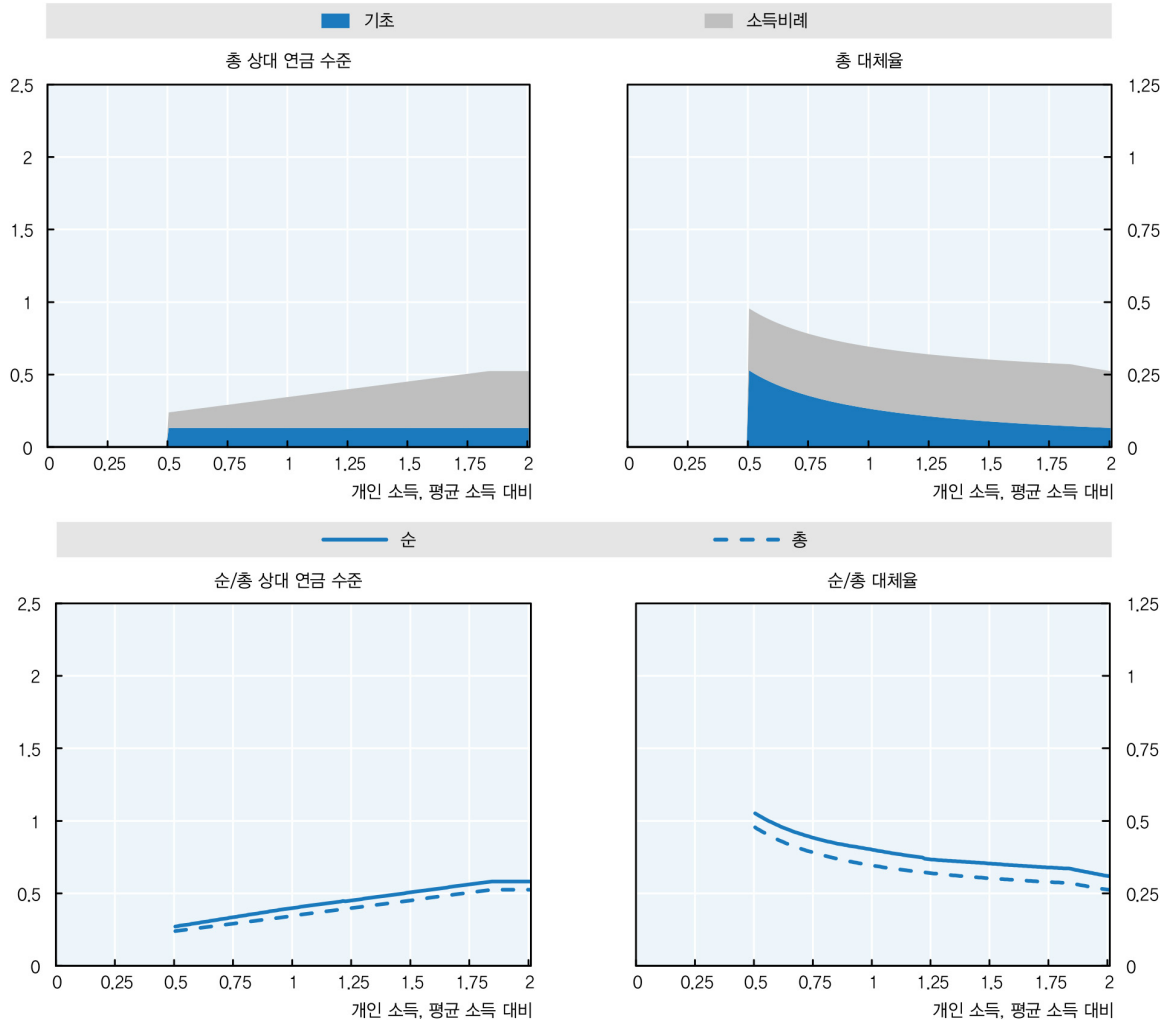
연금소득 과세

연금소득 과세에 대한 특별 규정은 없다.

연금수급자가 납부하는 사회보장기여금

건강보험 및 장기요양보험에 대한 기여금이 연금소득에 부과된다. 장기요양보험은 지방자치 정부에서 관리하며, 기여 금액은 서비스 비용, 도시 내 수급자 수와 소득 분포에 따라 결정된다. 2012년 기준 평균 기여금은 JPY 59,664이다.

연금 모형화 결과: 2061년에 65세가 되는 일본의 연금 수급연령



남성	개인 소득, 평균 소득의 배수					
여성(다를 경우)	0.5	0.75	1	1.5	2	3
총 상대 연금 수준	23.9	29.2	34.6	45.3	52.4	52.4
(% 평균 총 소득)						
순 상대 연금 수준	27.1	33.7	40.0	50.8	58.2	58.2
(% 평균 순 소득)						
총 대체율	47.8	39.0	34.6	30.2	26.2	17.5
(% 개인 총 소득)						
순 대체율	52.6	44.1	40.0	35.3	31.0	21.8
(% 개인 순 소득)						
총 연금자산	9.1	7.4	6.6	5.8	5.0	3.3
(개인 총 소득의 배수)	10.9	8.9	7.9	6.9	6.0	4.0
순 연금자산	10.0	8.4	7.6	6.7	5.9	4.2
(개인 순 소득의 배수)	12.0	10.1	9.2	8.1	7.1	5.0

가정: 실질수익률 3%, 실질소득증가율 1.25%, 물가상승률 2%, 실질할인율 2%. 모든 제도는 법령에 따라 모형화 및 연동됨. 해당하는 경우, 경과규정이 적용됨. DC 전환율은 90%임. 2016년 20세에 노동시장에 진입함. 최신 세금제도는 2015년임.

Statlink http://dx.doi.org/10.1787/888933635693

한국

한국: 2016년 연금제도

한국의 공적연금제도는 소득비례연금제도로, 이는 누진적 산식으로 산정하는데 개인 소득과 전체 가입자의 평균 소득 모두에 근거하여 급여를 산정하기 때문이다.

핵심 지표: 한국

		한국	OECD
평균 근로자 소득(AW)	KRW(100만)	43.86	44.21
	USD	36 328	36 622
공적연금 지출	GDP 대비(%)	2.6	8.2
기대수명	출생 시	82.3	80.9
	65세 시점	20.4	19.7
65세 이상 인구	생산가능인구 대비(%)	19.4	27.9

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933635712

수급요건

현재 연금 수급연령은 10년 이상 기여금을 납부한 경우 61세이다. 조기수급의 경우 56세부터 감액된 연금을 수급할 수 있다.

정상 수급연령은 점차 연장되어 2033년부터 65세가 되며, 조기 수급연령도 56세에서 60세로 상향 조정된다.

급여 산정

소득비례연금

소득비례연금의 목표 대체율은 2016년에 40년 가입 기준으로 46%이고, 이는 2028년에 40%가 될 때까지 2008년부터 매년 0.5%p씩 줄어들고 있다. 연금수급액은 명목임금 인상에 따라 재평가되는 개인의 생애 평균 소득의 절반과 물가에 따라 환산되는 수급 직전 3년간 전체 가입자 평균 소득의 절반(A 값)에 각각 목표 대체율을 곱한 값으로 산정된다. 연금 대상 소득의 상한선은 2014년 기준 월 434만원으로, 2016년 기준 A 값의 206%에 해당한다. 2016년에 A 값은 2,105,482원이었다.

연금급여액의 최대 수준은 개인 소득의 100%이다. 지급되는 급여액은 물가에 연동된다. 60세를 넘은 사람은 기여액을 납부하지 않으며, 이 연령 이후에는 급여액이 발생하지 않는다.

기초연금

65세 이상 노인의 약 70%는 "기초연금"을 받을 수 있다. 기초연금 급여가 2014년 7월 1일에 기초 노령연금을 대체했다. 최대 급여액은 국민연금(A 값) 가입자의 3년 평균 소득(A 값)의 약 10%에 해당하는 204,010원이다. 국민연금으로부터 매월 아무것도 받지 못하거나 월 306,015원 미만을 받는 노인은 매월 204,010원을 추가로 받는다. 나머지 노인은 다음 산식에 따라 급여를 받는다.

(204,010원 - 2/3 * 국민연금의 A 값) + 102,005원

부부의 경우 개인별 지급률은 독신자 지급액의 80%이다.

사회부조

국민기초생활보장(사회부조) 급여의 수급자로 선정되려면 두 가지 조건을 충족해야 한다. 첫째, 수급 가구의 인정되는 소득이 가구당 최저생계비 미만이어야 한다. 둘째, 수급자에게 부양 의무자가 없어야 한다. 부양 의무자가 있는 경우 부양할 능력이 없는 자이거나 수급자가 부양을 받을 수 없어야 한다.

생활보장급여에는 주거급여, 생계급여, 교육급여, 출산급여, 장례급여, 의료급여 등 7가지 형태의 급여가 있다.

경력의 차이

조기수급

조기 수급연령이 현재 55세에서 2033년에 60세로 연장된다. 조기수급 시 연금 급여액은 조기수급 1년마다 6%p씩 감액된다. 5년 일찍 받는 경우 조기 수급액은 노령연금의 70% 수준이 된다.

수급연기

수급연기가 가능하며, 공식 수급연령보다 1년 늦어질 때마다 7.2%의 연금이 증액된다. 연금 수급은 최대 5년까지 연기가 가능하다. 가입자 평균보다 소득이 높은 61세 이상 연금수급자는 노령연금 전액의 50%를 받고 연령이 상승하면서 급여액이 10%씩 증액된다. 이것은 "재직자 노령연금"으로 알려져 있다. 61~65세의 연금수급자가 근로하는 경우 "수급 연기" 또는 "재직자 노령연금" 중에서 선택할 수 있다.

육아

육아로 인해 근로하지 않는 경우에는 기여금 납부 면제 신청을 할 수 있으며, 신청 기간 동안 기여금 납부가 면제된다. 근로활동 재개 이후 추가로 기여금을 납부함으로써 가입 기간을 늘릴 수 있다.

자녀를 출산한 가입 여성에게는 연금 크레딧이 부여된다(첫째 자녀는 제외). 크레딧은 자녀 수에 따라 12개월에서 최대 50개월까지 부여된다.

실업

실업 상태의 개인은 기여금 면제를 신청할 수 있다. 근로를 재개한 이후에 면제된 기여금을 납부하면 가입 기간을 연장할 수 있다.

2016년에 실업크레딧이 도입되었다. 정부는 가입 기간에 포함된 기간에 최대 1년까지 기여금의 75% 수준으로 실업급여 수급자를 지원한다. 추가된 기간은 노령연금 수급액에 반영되지만, 장애연금 및 유족연금액에는 반영되지 않는다.

개인소득세 및 사회보장기여금

연금수급자 과세

연금수급자에 대한 별도의 과세 규정은 없다.

노인(70세 이상)은 표준 세금 공제(납세자 또는 부양자 1명당 150만원) 외에도 100만원의 추가 세금 공제를 받는다.

연금소득 과세

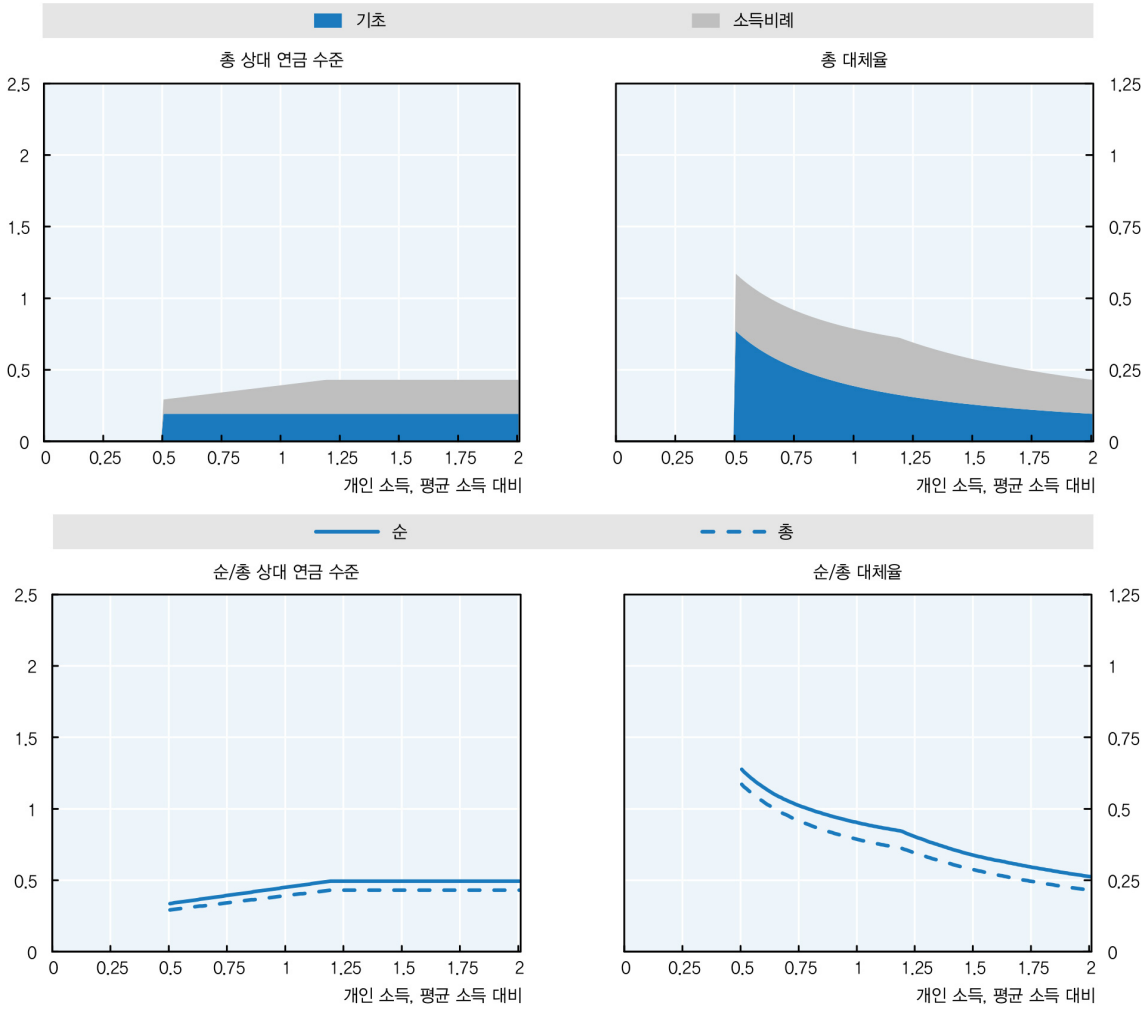
연금소득은 과세된다(2002년 이후에 발생한 모든 권리에 적용). 그러나 연금소득 공제가 있다. 350만원 미만의 모든 연금소득은 세금이 공제된다. 이 수준 위로는 한계 공제율이 40%, 20%, 10%까지 하락한다. 최대 공제한도는 연 900만 원이다.

하한(KRW)	0~350만원	350~700만원	700~1,400만원	1,400만원 이상
공제 적용(KRW)	총액	350만원	700만원	2,700만원
한계 공제율	100%	40%	20%	10%
공제한도(KRW) =	350만원	140만원	140만원	270만원

연금수급자가 납부하는 사회보장기여금

국민건강보험에 지역 가입자로 가입된 연금수급자는 연금소득에 대해 건강보험기여금을 납부한다. 건강보험기여금은 소득 수준에 따라 달라진다. 그러나 연금소득의 20%만 기여금 납부 대상이 된다.

연금 모형화 결과: 2061년에 65세가 되는 한국의 연금 수급연령



남성	개인 소득, 평균 소득의 배수					
여성(다를 경우)	0.5	0.75	1	1.5	2	3
총 상대 연금 수준	29.3	34.3	39.3	43.0	43.0	43.0
(% 평균 총 소득)						
순 상대 연금 수준	33.7	39.4	45.1	49.4	49.4	49.4
(% 평균 순 소득)						
총 대체율	58.5	45.7	39.3	28.7	21.5	14.3
(% 개인 총 소득)						
순 대체율	63.8	51.1	45.1	33.7	26.3	18.6
(% 개인 순 소득)						
총 연금자산	11.0	8.6	7.4	5.4	4.0	2.7
(개인 총 소득의 배수)	13.2	10.3	8.8	6.4	4.8	3.2
순 연금자산	12.0	9.6	8.5	6.3	4.9	3.5
(개인 순 소득의 배수)	14.3	11.5	10.1	7.6	5.9	4.2

가정: 실질수익률 3%, 실질소득증가율 1.25%, 물가상승률 2%, 실질할인율 2%. 모든 제도는 법령에 따라 모형화 및 연동됨. 해당하는 경우, 경과규정이 적용됨. DC 전환율은 90%임. 2016년 20세에 노동시장에 진입함. 최신 세금제도는 2015년임.

Statlink http://dx.doi.org/10.1787/888933635731

라트비아

라트비아: 2016년 연금제도

신 연금제도는 명목계정에 기초한 소득비례 공적연금과 적립식 연금에 대한 강제적 기여금이 결합된 형태이다. 안전망 연금도 있다.

핵심 지표: 라트비아

		라트비아	OECD
평균 근로자 소득(AW)	EUR	10 173	34 803
	USD	10 705	36 622
공적연금 지출	GDP 대비(%)	7.5	8.2
기대수명	출생 시	74.6	80.9
	65세 시점	16.3	19.7
65세 이상 인구	생산가능인구 대비(%)	31.5	27.9

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933635750

수급요건

62.9세에 도달하고 가입 기간이 15년 이상인 남녀는 노령연금을 수급할 수 있다.

2014년 1월 1일부터 연금 수급연령이 매년 3개월씩 증가하여 2025년 1월 1일에는 65세에 도달한다.

2014년 1월 1일부터 최소 가입 기간도 15년 연장되었고 2025년부터는 20년으로 늘어난다.

급여 산정

소득비례

새 연금제도는 "명목계정"에 기초한다. 연금 가치는 은퇴 시 명목자본 합계(가입 임금액에 맞춰 업데이트된 기여금)를 'G 값'(남녀 구분 없는 수명표를 적용하여 은퇴 시 예상 기대수명을 매년 산정)으로 나눈다.

2014년부터 개정된 연금 지수화 법안에 따라 소비자물가지수(CPI)에 임금증가분의 25%를 반영한다. 연금액 중 연동된 부분의 상한이 지정되어 있다. 2016년에 연동이 적용되는 연금액이 변경되었고, 새로운 지수가 도입되었다. EUR 332를 초과하지 않는 연금 또는 그 일부는 지수 1.0186을 적용한다.

명목계정에 대한 기여율은 2016년에 14%에 도달한다. 그 중간에는 확정기여형(아래 참조)에 명목계정 기여금을 더해 소득의 총 20%가 되도록 비율을 높였다.

선별적

최저 보증 노령연금은 사회보장급여에 따라 달라지며, 2016년에는 월 EUR 64.03였다. 이 연금 가치는 다음과 같이 연금 가입 기간에 따라 달라진다.

근로기간:	20년 미만	20~30년	30~40년	41년 이상
최저연금의 배수:	1.1	1.3	1.5	1.7

확정기여형

2001년 7월 1일 기준으로 30세 미만인 사람은 새로운 적립식 연금제도에 기여금을 납부해야 한다. 2001년 7월 1일에 30~49세인 사람은 공적 부과식 연금제도에 계속 가입한 상태로 있거나 공적연금과 적립식 연금에 모두 가입하는 방법 중에서 선택할 수 있다. 적립식 연금으로 전환되는 소득 비율은 6%이다.

은퇴 시 누적된 자본은 소득으로 전환되어야 한다. 첫째, 부과식 연금제도에서 누적된 명목자본에 기금 잔액을 더하고, g 값에 따라 급여를 받는다. 둘째, 생명 보험사에서 종신 연금에 가입한다(연동 또는 유족 급여 제공 등에 대한 제한 없음).

경력의 차이

육아

연령이 1년 6개월에 이르지 않은 자녀를 돌보는 사람을 대신하여 국가가 사회보장기여금을 납부한다(해당자는 1~1.5년 사이에서 휴직 기간을 선택할 수 있다).

실업

실업급여 수급자와 실업 장애인을 대신하여 국가가 사회보장기여금을 납부한다. 크레딧은 실업급여 가치를 기준으로 한다.

조기수급

가입 기간이 30년 이상이면 연금 수급연령에 도달하기 2년 전에 조기수급을 신청할 수 있다.

수급연기

공식 연금 수급연령 이후로 연금을 연기할 수 있다. 공식 연금 수급연령 이후에 노령연금을 수급하는 경우 연금액이 증가한다.

개인소득세 및 사회보장기여금

연금수급자 과세

1996년 1월 1일 이전 "국가연금(On State Pensions)" 법에 따라 지급된 연금은 과세하지 않는다. 1996년 1월 1일 이후 "국가연금" 법에 따라 연금을 받거나 재산정된 사람의 과세 최소 금액은 연 LVL 1,980이다.

연금소득 과세

2013년에 임계값을 초과하는 모든 소득에 대해 24%의 고정세율이 적용된다. 1996년 이전에 지급된 연금은 과세되지 않는다. 1996년 이후로 지급되거나 재산정된 연금은 과세된다.

2016년에는 임계값을 초과하는 모든 소득에 23%의 고정세율이 적용된다.

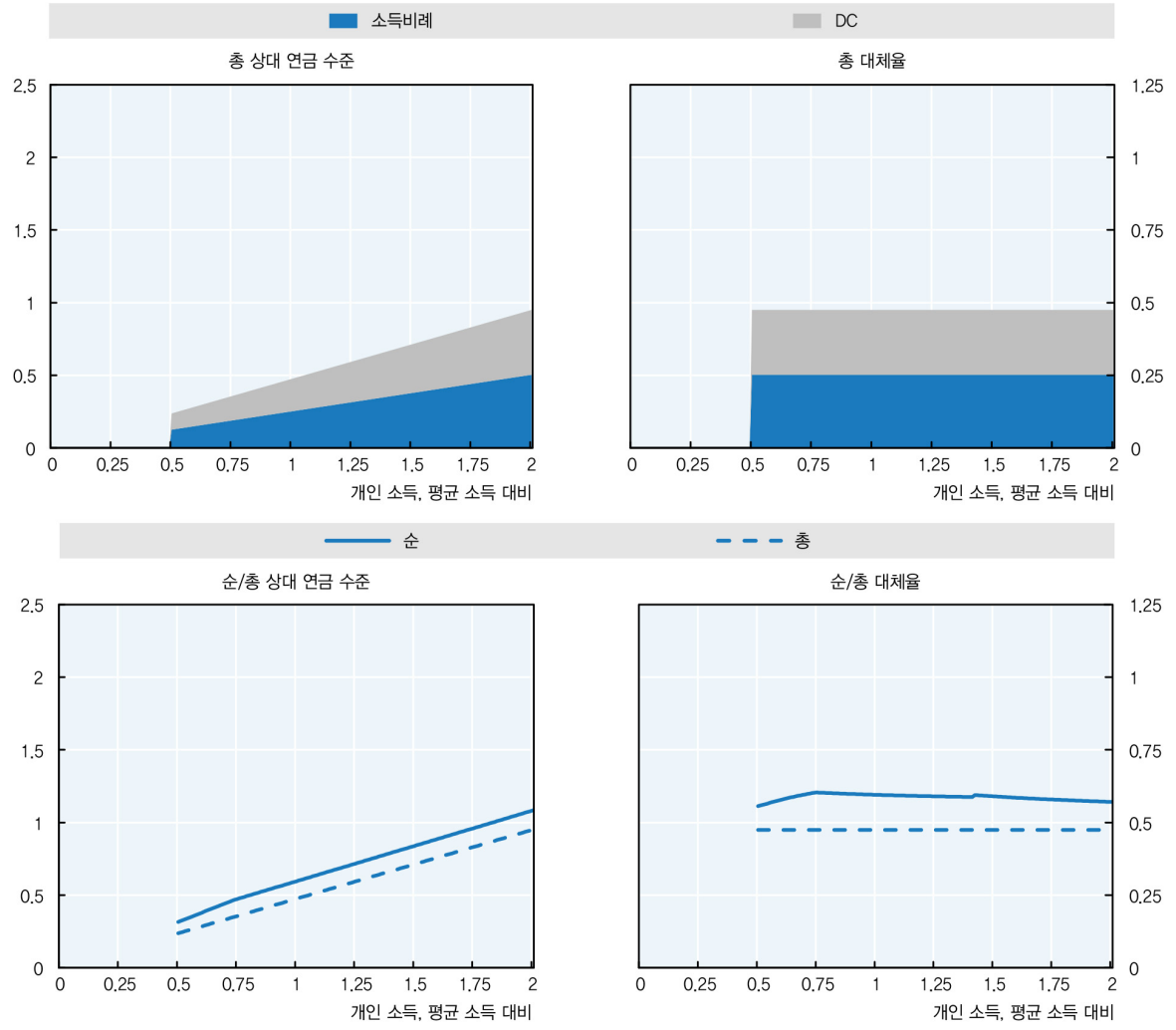
연금수급자가 납부하는 사회보장기여금

근로자가 노령연금을 수급할 수 있는 연령에 도달할 경우, 2016년 기준 사회보험 기여율이 28.75%이다(근로자 8.85%, 고용주 19.90%)

납부된 사회보장기여금은 소득세가 감면된다.

노령연금 수급연령에 도달한 근로자는 연금보험, 산업재해, 직업병보험, 출산 및 질병보험, 육아보험에 대해 사회보험 기여금을 납부하고, 폐질보험 및 실업보험에 대해서는 사회보험기여금을 납부하지 않는다. 근로하지 않는 연금수급자는 사회보장기여금을 납부하지 않는다.

연금 모형화 결과: 2061년에 65세가 되는 라트비아의 연금 수급연령



남성	개인 소득, 평균 소득의 배수					
여성(다를 경우)	0.5	0.75	1	1.5	2	3
총 상대 연금 수준	23.8	35.6	47.5	71.3	95.0	142.5
(% 평균 총 소득)						
순 상대 연금 수준	31.6	47.4	59.5	83.9	108.2	156.9
(% 평균 순 소득)						
총 대체율	47.5	47.5	47.5	47.5	47.5	47.5
(% 개인 총 소득)						
순 대체율	55.7	60.3	59.5	59.0	57.1	55.7
(% 개인 순 소득)						
총 연금자산	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3	7.3
(개인 총 소득의 배수)	8.6	8.6	8.6	8.6	8.6	8.6
순 연금자산	8.5	9.3	9.1	9.1	8.8	8.6
(개인 순 소득의 배수)	10.1	11.0	10.8	10.7	10.4	10.1

가정: 실질수익률 3%, 실질소득증가율 1.25%, 물가상승률 2%, 실질할인율 2%. 모든 제도는 법령에 따라 모형화 및 연동됨. 해당하는 경우, 경과규정이 적용됨. DC 전환율은 90%임. 2016년 20세에 노동시장에 진입함. 최신 세금제도는 2015년임.

Statlink http://dx.doi.org/10.1787/888933635769

룩셈부르크

룩셈부르크: 2016년 연금제도

공적연금제도는 기초(정액) 부분과 소득비례 부분으로 구성된다. 그 외에 최저연금도 있다.

핵심 지표: 룩셈부르크

		룩셈부르크	OECD
평균 근로자 소득(AW)	EUR	56 197	34 803
	USD	59 134	36 622
공적연금 지출	GDP 대비(%)	8.5	8.2
기대수명	출생 시	82.0	80.9
	65세 시점	20.2	19.7
65세 이상 인구	생산가능인구 대비(%)	22.0	27.9

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933635788

수급요건

65세 생일에 도달한 가입자는 (강제적이든 자발적이든) 120개월 이상의 기여 기간이 있으면 노령연금을 수급할 수 있다. 60세 생일에 도달한 가입자는 (강제적이든 자발적이든) 기여 기간과 비기여 기간을 합쳐 480개월의 기여 기간이 있으면 노령연금 조기수급이 가능하다. 단, 기여 기간이 120개월 이상이어야 한다. 57세 생일을 맞은 가입자는 의무적 기여 기간 480개월을 증빙할 수 있으면 노령연금을 조기 수급할 수 있다.

급여 산정

기초연금

2016년 기초연금은 가입 기간이 40년인 경우 월 EUR 458였다. 가입 기간이 그보다 짧은 경우에는 급여액이 그에 비례하여 감액된다. 공식적으로 기초연금 수준은 기준 소득의 일정 비율 지표로 표현되며, 2016년에 이 비율은 23.95%이고 기준 소득은 EUR 1.913였다.

기초연금에 부가적으로 지급되는 "연말수당(end-of-year allowance)"도 있는데, 이는 기여년수가 40년인 경우 월 EUR 61.27가 추가된다. 기초연금과 마찬가지로 부족한 가입 기간에 비례적으로 감액되어 가입 1년당 월 EUR 1.53 정도로 감액된다.

소득비례연금

소득비례연금의 지급률은 일정 비율 지표로 표현되며, 가입 1년당 1.825%(2016년)가 적용된다. 이는 총 누적 소득에 적용된다.

기여 기간이 길고 나이가 많은 근로자일수록 지급률이 높다. 개인의 연령과 기여년수의 합이 93을 초과하면 지급률이 연 0.012%p씩 증가한다. 두 변수는 2016년에 적용된 가치를 나타낸다. 최대 지급률은 연 2.05%이다.

2016년 기준 최대 연금은 월 EUR 7,969였다(공식적으로 기준 금액의 25/6로 규정).

급여는 생계비(물가 연동)와 실질 임금 상승(연간 재조정)에 모두 연동된다. 실질 임금 상승에 대한 조정 수준은 연금제도의 재정적 상황에 따라 달라진다.

최저

최저연금은(강제적, 자발적 또는 크레딧 기간 포함) 기여년수가 40년인 경우 월 EUR 1,721(기준 금액의 90%)이다. 최소 총 가입 기간이 20년이어야 수급이 가능하며, 가입 기간이 줄면 그에 비례하여 감액된다.

사회부조

사회부조 안전망 수준은 2016년 독신자의 경우 월 EUR 1,348이며 2명의 성인이 있는 가정은 월 EUR 2,022이다. 수급자격을 얻으려면 개인은 25세 이상이고 합법적 거주자여야 한다.

경력의 차이

조기수급

기여금 납입 기간이 40년이면 57세에 조기수급이 가능하고 자발적 또는 크레딧(비기여) 기간을 포함한 납입 기간이 40년인 경우에는 60세에 조기수급(예상 연금액)이 가능하다. 조기 수급자는 현재까지의 소득과 연금 수급액이 경력 기간 중 최고인 5년간 소득의 평균을 초과하지 않으면 근로를 병행할 수 있다. 조기수급 시 급여액에 대한 추가적인 계리적 조정은 없다.

그밖에 여러 조기수급 프로그램이 있다. 여기에서 본 내용과 관련된 제도는 조기수급 연대(pre-retirement solidarity) 및 조기수급 적응(pre-retirement adaptation) 제도이다. 조기수급연대 제도는 고용주가 고용 당국에서 할당한 구직자를 고용하는 조건으로 조기 수급을 허용하는 것이다. 현재 조기수급연대 제도를 폐지하기 위한 법안이 입법 중이다.

조기수급 적응제도는 고령 근로자가 구조조정이나 파산으로 일자리를 잃는 경우 조기 수급을 허용하는 것이다. 이 두 제도에서 근로자가 향후 3년 이내에 60세부터 조기 수급 조건을 충족할 수 있으면 57세부터 연금 수급을 허용하고 있다. 조기 수급 급여액은 1년차에는 이전 소득의 85%, 2년차에는 80%, 3년차에는 75%이다. 소득 기준은 앞선 3개월의 임금이다.

수급연기

연금급여는 해당 날짜에 자격 조건을 충족하면 65세에 신청해야 한다. 그러나 연금급여액의 삭감 없이 근로와 연금수급을 병행할 수 있다.

육아

최대 6개월(여러 가지 시간제 육아 휴직 옵션이 있음)까지 전일제 육아휴직(congé parental)을 신청할 수 있다. 이 기간 중 수급자는 이전 급여에 기초해 월 수당(기여금에 따른 대체 소득)을 받는다. 육아휴직 기간은 연금 수급자격에 반영되고, 개인연금의 기초(정액) 및 소득비례 부분에 모두 영향을 미친다.

육아 기간("Baby years")은 자녀가 4세가 될 때까지 1명당 24개월이 가입 기간으로 인정된다. 근로를 하지 않는 이러한 기간은 의무적 기여금, 즉 육아 기간으로 크레딧이 제공된다. 육아 기간은 연금 수급자격에 반영되고, 개인연금의 기초(정액) 및 소득비례 부분에 모두 영향을 미친다.

육아 기간을 신청하기에 기여년수가 충분하지 않은 근로자는 은퇴 시 자녀 1명당 월 EUR 81의 특별 수당을 받을 권리가 있다.

6세 미만 자녀를 양육하는 교육 기간("Périodes d'éducation")은 비기여 기간으로, 연금 수급 요건에 포함된다. 따라서 개인연금의 기초(정액) 부분에 영향을 미친다.

실업

실업급여는 대체 소득으로 간주되며 기여 대상이다. 따라서 해당 기간은 연금 수급자격에 반영되고, 개인연금에서 기초(정액) 부분 및 소득비례 부분에 모두 영향을 미친다.

개인소득세 및 사회보장기여금

연금수급자 과세

연금소득은 소득세가 부과된다. 수급자는 세금 공제(연 EUR 300) 혜택을 받을 수 있다. 또한, 연금수급자는 연 EUR 300의 금액을 취득비(frais d'obtention)로 공제받고 연 EUR 480 이상을 특별 경비(dépenses spéciales)로 인정받을 수 있다.

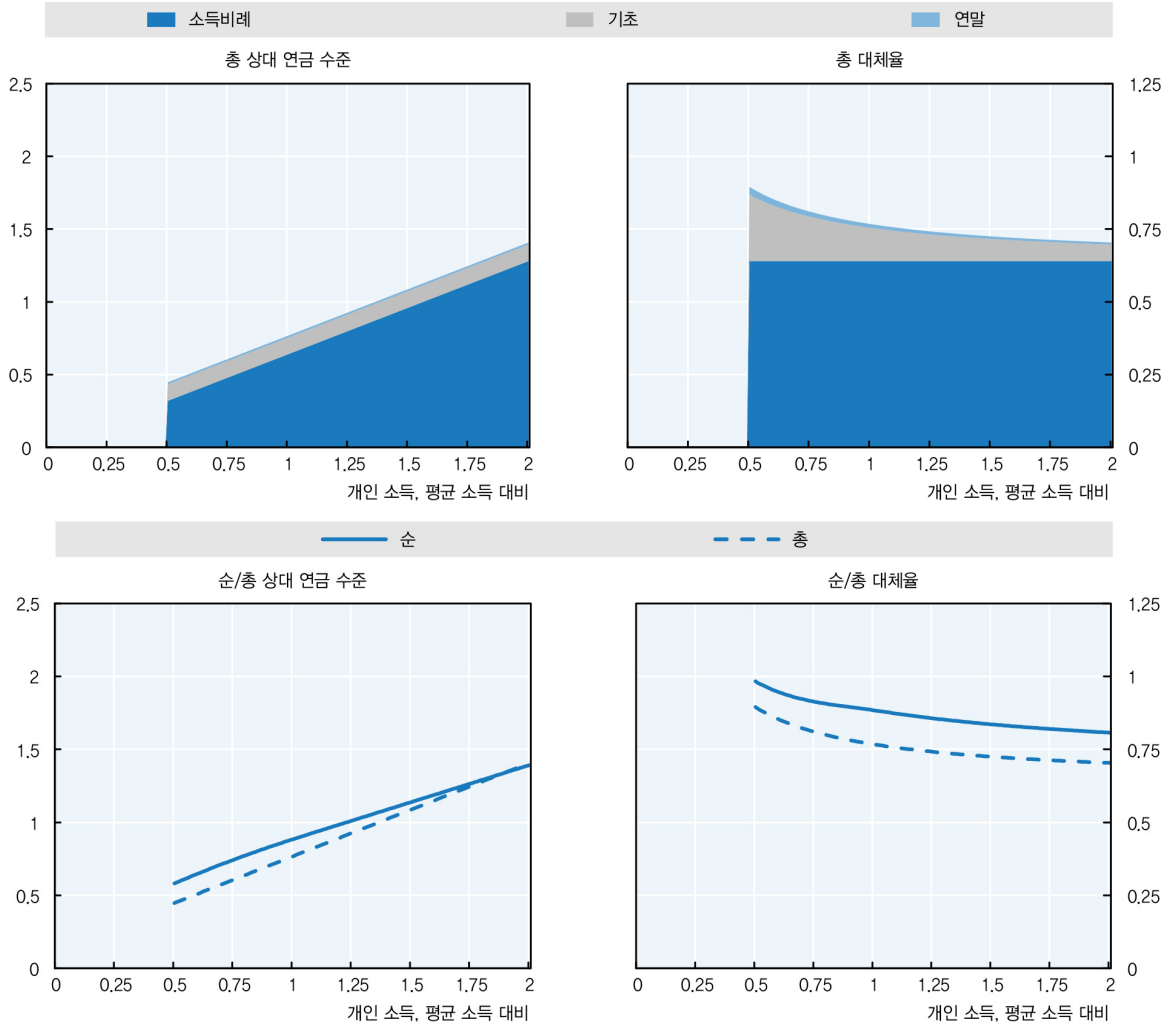
연금소득 과세

연금소득에 대한 특별 감면은 없다.

연금수급자가 납부하는 사회보장기여금

연금은 건강보험료(5.60%) 및 장기요양보험료(1.40%) 납부 대상이다. 건강보험료는 수급자(근로자 부분)와 연금제공자(고용자 부분)가 균등(각 2.80%)하게 납부한다. 또한, 수급자는 소득세 부담에서 7~9%의 연대 부가세(solidarity surcharge)를 통해 실업보험 제도에도 기여금을 납부한다.

연금 모형화 결과: 2056년에 60세가 되는 룩셈부르크의 연금 수급연령



남성	개인 소득, 평균 소득의 배수					
여성(다를 경우)	0.5	0.75	1	1.5	2	3
총 상대 연금 수준	44.7	60.7	76.7	108.7	140.7	182.9
(% 평균 총 소득)						
순 상대 연금 수준	58.2	74.4	88.4	113.9	139.3	172.8
(% 평균 순 소득)						
총 대체율	89.5	81.0	76.7	72.5	70.4	61.0
(% 개인 총 소득)						
순 대체율	98.3	91.3	88.4	83.6	80.7	69.2
(% 개인 순 소득)						
총 연금자산	22.7	20.5	19.4	18.4	17.8	15.5
(개인 총 소득의 배수)	24.8	22.5	21.3	20.1	19.5	16.9
순 연금자산	24.9	23.1	22.4	21.2	20.5	17.5
(개인 순 소득의 배수)	27.3	25.4	24.5	23.2	22.4	19.2

가정: 실질수익률 3%, 실질소득증가율 1.25%, 물가상승률 2%, 실질할인율 2%. 모든 제도는 법령에 따라 모형화 및 연동됨. 해당하는 경우, 경과규정이 적용됨. DC 전환율은 90%임. 2016년 20세에 노동시장에 진입함. 최신 세금제도는 2015년임.

Statlink http://dx.doi.org/10.1787/888933635807

멕시코

멕시코: 2016년 연금제도

멕시코의 연금제도는 세 가지 형태, 즉 65세 이상을 위한 자산조사형 노령연금, 최저연금이 포함된 강제적 확정기여형 연금, 기타 개인 및 기업의 사적연금제도로 구성된다. 또한 주, 지방정부 및 국립대학교는 자체적으로 독립된 연금제도가 있다.

핵심 지표: 멕시코

		멕시코	OECD
평균 근로자 소득(AW)	MXN	112 827	759 365
	USD	5 441	36 622
공적연금 지출	GDP 대비(%)	2.3	8.2
기대수명	출생 시	77.4	80.9
	65세 시점	19.3	19.7
65세 이상 인구	생산가능인구 대비(%)	11.4	27.9

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933635826

수급요건

민간부문 근로자의 경우 기여 기간이 1,250주(약 24년)이면 남녀 모두 65세에 정상적인 연금 수급이 가능하다.

확정기여형

개인연금계정에 대해 개인소득의 총 6.5%를 기여하는데, 근로자가 1.125%를 기여하고 고용주가 5.150%, 정부가 0.225%를 기여한다. 근로자주택기금계좌(INFONAVIT)를 통해 고용주가 추가로 5%를 기여하고, 개인이 이를 사용하지 않으면 퇴직연금 계정으로 들어간다. 기여액의 상한은 최저임금의 25배이다.

또한, 정부가 기여일마다 누진적 금액을 개인 퇴직연금계정에 납부하는데, 이를 사회급여(cuota social)라고 한다. 2016년 12월 기준 사회급여는 다음과 같다. 소득이 최저임금 정도인 근로자는 MXN 5.14119, 최저임금의 1.01~4배인 경우 MXN 4.92698, 4.01~7배인 경우 MXN 4.71275, 7.01~10배인 경우 MXN 4.49854이며, 마지막으로 10.01~15배인 경우에 MXN 4.28432이다. 이보다 더 높은 임금을 받는 근로자의 경우에는 사회급여가 없다. 사회급여는 3개월마다 물가상승률과 연동된다.

급여 산정

은퇴 시 개인은 계정에 누적된 잔액(유족급여 보험료 할인)을 물가연동연금 또는 프로그램화된 지급으로 전환할 수 있다. 연금지급률은 기대수명 증가가 반영되며, 성별에 따라 다르다.

프로그램화된 지급을 선택한 연금수급자는 월 종신연금액이 보장된 연금액보다 큰 경우에는 언제든 종신연금에 가입할 수 있다.

최저연금

은퇴 시 근로자가 65세이고 기여 기간이 1,250주(약 24년) 이상이지만 개인 계정에 누적된 재산이 최저연금에 상당하는 연금을 구입하기에 충분하지 않다면, 최저연금을 받을 자격이 부여된다. 이 최저보장연금은 개인 계정의 기존 잔액에서 시작하고, 잔액이 모두 소진되면 연방 예산에서 지급한다.

최저(보장)연금은 연 MXN 33,180.36(2016년 12월)이며 매년 물가상승률에 연동된다.

연금 지급불가 고지(Negativa de pension)

은퇴 시 기여 기간이 1,250주 미만이면 연금 수급 자격이 없으며 "연금 지급불가 고지(negativa de pension)"를 받는다. 그러면 퇴직자는 자신의 계정에 누적된 금액을 일시불로 받는다.

비기여 자산조사형 노령연금 또는 65세 이상 노인을 위한 안전망

65세에 도달하고 사회보장기관으로부터 연금을 받지 않는 모든 개인을 대상으로 하는 노령연금(65+)이 있다. 각 수급자에게 지급되는 금액은 월 MXN 580이다.

경력의 차이

조기수급

남성과 여성의 경우 모두 60세부터 64세까지 조기수급이 가능하다. 단, 고용상태가 아니고 1,250주 이상의 기여 기간을 충족해야 한다.

가입자는 계정에 누적된 금액으로 (각 부문의) 최저보장연금보다 최소 30% 더 높은 종신연금을 구매할 수 있다면 60세 이전에 언제든 수급을 개시할 수 있다. 이러한 경우에도 근로자는 최소 1,250주의 기여 기간을 채워야 한다.

수급연기

65세에 수급 개시는 의무적인 것이 아니다. 65세 이후로 연금 수급을 연기할 수 있다.

실업

근로자가 실직 상태가 되면 5년에 한 번 본인의 노령연금/퇴직연금 계정에서 돈을 인출할 권리를 가진다.

실직 상태인 가입자는 기여금을 납부한 마지막 250주간 평균 임금의 90일분 또는 노령연금/퇴직연금 계정 잔액의 11.5% 중 낮은 금액을 인출할 수 있다. 급여는 최대 6회의 월 할부로 지급될 수 있다. 개인 계정을 실업 기간에 앞서 최소 3년 전에 개설했고 2년 이상 기여금을 납부한 가입자는 최대 30일분의 임금(한도: 월 최저임금의 10배)에 상당하는 금액을 한 번에 인출할 수 있다.

개인소득세 및 사회보장기여금

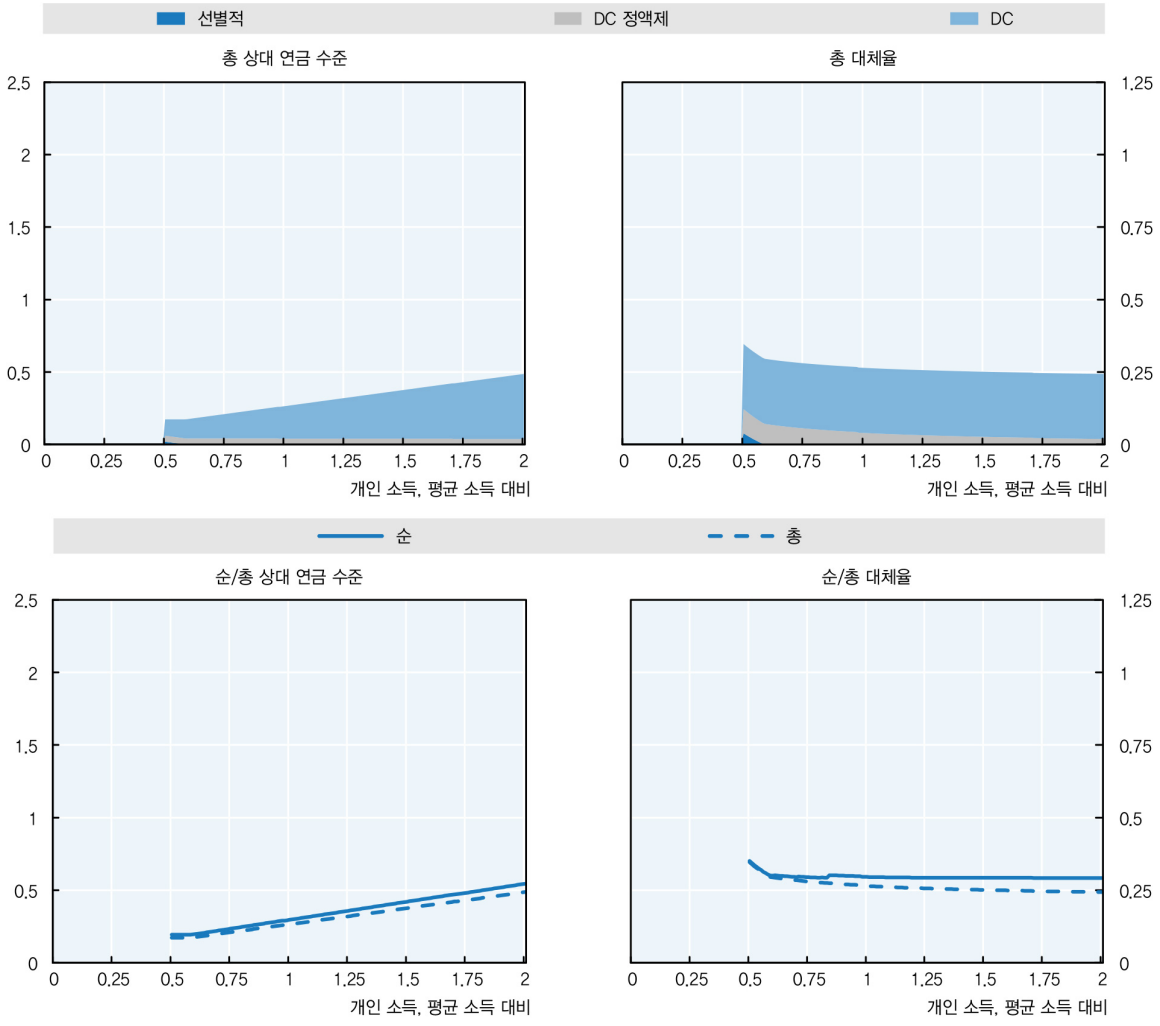
연금소득 과세

연금수급액은 최저임금의 15배까지 세금이 면제된다. 즉 이 수준까지는 세금을 내지 않는다.

일시불 인출의 경우, 기여금을 납부한 각 1년에 대해 최저임금 90회분에는 과세하지 않는다.

이 상한보다 높은 금액은 소득세법에 따라 과세된다.

연금 모형화 결과: 2061년에 65세가 되는 멕시코의 연금 수급연령(남성)



남성	개인 소득, 평균 소득의 배수					
여성(다를 경우)	0.5	0.75	1	1.5	2	3
총 상대 연금 수준	17.3	21.0	26.4	37.7	48.7	71.0
(% 평균 총 소득)		19.7	24.8	35.3	45.7	66.5
순 상대 연금 수준	19.4	23.5	29.6	42.1	54.5	79.3
(% 평균 순 소득)		22.0	27.7	39.5	51.1	74.4
총 대체율	34.7	28.0	26.4	25.1	24.3	23.7
(% 개인 총 소득)		26.3	24.8	23.5	22.8	22.2
순 대체율	35.1	29.5	29.6	29.3	29.2	29.3
(% 개인 순 소득)		27.7	27.7	27.5	27.3	27.4
총 연금자산	6.2	5.0	4.7	4.5	4.3	4.2
(개인 총 소득의 배수)	6.6	5.0	4.7	4.5	4.3	4.2
순 연금자산	6.3	5.3	5.3	5.2	5.2	5.2
(개인 순 소득의 배수)	6.7	5.3	5.3	5.2	5.2	5.2

가정: 실질수익률 3%, 실질소득증가율 1.25%, 물가상승률 2%, 실질할인율 2%. 모든 제도는 법령에 따라 모형화 및 연동됨. 해당하는 경우, 경과규정이 적용됨. DC 전환율은 90%임. 2016년 20세에 노동시장에 진입함. 최신 세금제도는 2015년임.

Statlink http://dx.doi.org/10.1787/888933635845

네덜란드

네덜란드: 2016년 연금제도

네덜란드의 연금제도는 3층, 즉 최저임금에 연동되고 급여세를 통해 재원이 마련되는 국가연금(AOW), 적립형 기업연금제도, 개인 저축제도로 구성된다. 고용주가 종업원에게 연금제도를 제공해야 할 법적 의무는 없지만 산업별 노사협약 덕분에 근로자의 91%가 가입되어 있다. 그러므로 이들 제도는 준강제적 제도라고 보는 것이 적절하다.

핵심 지표: 네덜란드

		네덜란드	OECD
평균 근로자 소득(AW)	EUR	50 853	34 803
	USD	53 511	36 622
공적연금 지출	GDP 대비(%)	5.4	8.2
기대수명	출생 시	82.0	80.9
	65세 시점	20.0	19.7
65세 이상 인구	생산가능인구 대비(%)	30.2	27.9

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933635864

수급요건

기초노령연금은 2016년에 65세 6개월부터 수급이 가능하다. 모든 거주자는 이 급여를 받을 수 있다. 법정 연금수급연령은 점차 상향 조정되어 2018년에 66세, 2021년에 67세가 된다. 그 이후에 표준 은퇴연령은 기대수명의 증가에 연계된다. 기업연금제도에서 목표 은퇴연령(*pensioenrichtleeftijd*)은 67세(2018년에 68세로 상향 조정)이다.

급여 산정

기초연금

독신자에 대한 기초연금 급여액은 2016년 기준 월 EUR 1,144.72였다. 1인당 EUR 72.48의 추가 휴가수당이 있다. 독신자의 경우 총 EUR 1,217.20, 부부의 경우 EUR 1,655.68를 받는다. 급여액은 격년마다 조정되는 순 최저임금의 변화에 연동된다.

기초급여는 개인이 네덜란드에서 살거나 일하는 기간의 매 1년에 대해 전액의 2% 수준으로 지급된다. 네덜란드 거주 기간이 50년 미만이고 다른 생계 수단이나 재산이 없는 노인/가구에 대해 자산조사에 따른 사회부조급여가 제공된다. 이는 기초연금과 퇴직연금에서 지급된 급여액을 보충하는데, 최대 금액은 순 기초연금과 동일하다.

퇴직연금제도

네덜란드는 가입률이 높은 사적 퇴직연금제도가 있다. 이 제도는 2015년 말 기준 319개의 연기금으로 구성되어 있었다. 이 가운데 67개가 업계 차원의 제도(industry-wide schemes)였고 240개가 고용주 단독 기여제도(single-employer plans) 였다. 특정 조건에 따라 네덜란드의 기업들은 직원에게 동등한 수준의 급여액을 지급하는 자사의 연금제도를 제공하는 경우, 업계 차원의 제도를 선택하지 않아도 된다.

근로자의 약 94%(2012년 초 기준)는 확정급여형제도에 가입되어 있다. 나머지는 확정 기여형제도에 가입되어 있다. 확정기여형 가입자의 비중이 점차 늘고 있다.

확정급여형제도 가입자의 99% 이상은 급여 산정을 위한 소득 지표가 생애 평균 소득에 근거하며, 1% 미만은 최종 임금에 근거하거나 생애 평균 소득과 최종 급여 두 가지를 결합하여 산정한다.

최종 임금 제도는 근무 1년당 소득에 대한 최대 지급률이 1.657%이다. 이는 42년 가입 시 목표 소득대체율이 약 70%에 달한다. 대부분 평균 임금 제도에서는 지급률이 근무 1년당 1.875%이며, 최대 EUR 101,519의 소득까지만 보장한다. 더 높은 소득에 대한 연금 기여금은 현재 과세 대상 기여금으로 지급되어야 한다.

상향 조정에 대한 법적 요건은 없지만 대부분의 연금 지급액은 매년 상향 조정된다. 연금 지급액의 거의 55%가 (산업별) 임금 인상을 따르는 것을 목표로 하고 있으며, 연금의 약 28%는 물가에 연동되고, 1%는 임금과 물가 인상에 연동되는 것을 목표로 한다.

이직할 경우에도 연금 수급권의 100% 이전이 보장된다. 연금액은 연동되어야 한다는 법적 규정과 함께, 은퇴 전에 연금제도를 떠나는 사람들의 연금 수급권도 연동되어야 한다는 법적 규정이 있다. 연금 수급권 부여 기간은 매우 짧다. 공적제도와 사적제도 모두 65세에서 최종 임금의 최대 100% 급여를 허용한다. 대부분의 제도는 총 대체율 목표를 최종 임금의 70%로 잡고 있어서 사적 급여는 기초 국가연금에 해당하는 특권액(franchise amount) 만큼 감액된다.

경력의 차이

조기수급

기초연금은 65세 6개월 이전에는 지급되지 않는다. 퇴직연금은 조기수급이 가능하지만 급여가 조정된다.

수급연기

기초노령연금의 수급을 65세 6개월(2021년에 67세까지 점차 상승) 이후로 연기하는 것은 불가능하다. 기초연금 수급과 근로를 결합하는 것은 가능하다.

연금 수급연기 규정은 퇴직연금제도마다 다르다. 퇴직연금제도와 근로를 결합할 수 있다. 실제로 일부 제도에서는 가입자가 연금을 수급하면서 동일한 직장에서 계속 일하는 것이 허용된다.

육아

기초노령연금제도에서 유급 근로를 중단한 기간은 자동적으로 제도가 적용된다. 퇴직연금제도에서는 육아를 위해 유급 근로를 중단한 기간에 대한 크레딧이 없지만, 연금 수급권 발생은 남은 근로 기간에 계속 이어진다. 그러나 많은 제도에서 육아로 인한 근로 중단 기간에도 자발적 기여금 납부를 허용한다.

실업

퇴직연금제도에서 실업 기간에 대한 크레딧은 없다. 반면 기초노령연금제도는 실업 기간을 자동으로 보장한다. 또한, 사회적 파트너들이 기금(FVP)을 통해 고령 근로자들이 실업 기간 중 특정 기간 동안 연금 발생(pension accrual)을 연장할 수 있도록 한다. 정부는 이 기금과 공식적 관련이 없다. FVP 기금은 현재 청산 중이며 새로운 기능은 맡지 않을 예정이다.

개인소득세 및 사회보장기여금

연금수급자 과세

65.5세 이상 가입자의 기본 세금 공제는 EUR 1,145이다. 이 세금 공제는 소득이 EUR 35,949 미만인 경우 EUR 1,413까지 올라간다. 또한, 독신 연금수급자는 EUR 436의 세금 공제를 받을 수 있다.

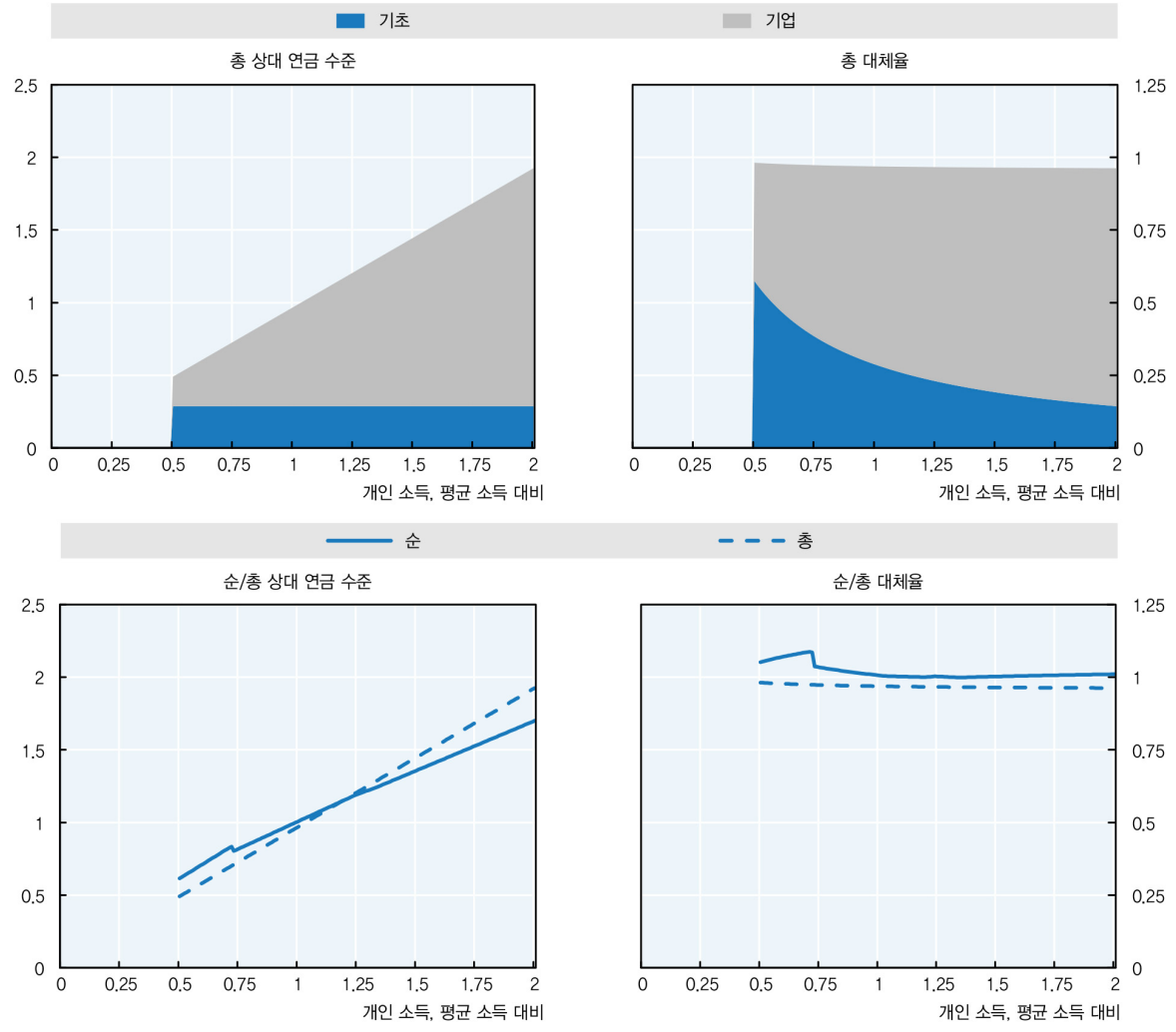
연금소득 과세

연금소득에 대한 특별 감면은 없다.

연금수급자가 납부하는 사회보장기여금

연금수급자는 일반 건강보험, 유족연금으로 과세소득의 10.25%를 납부한다(Wlz, ANW, 소득 EUR 33,715까지). 소득에 따라 각자 건강보험료를 납부한다. 사회보장기여금은 65.6세 미만의 수급자가 납부하는 기여금보다 적다(65.5세 미만 수급자는 노령연금, 실업보험 등을 납부).

연금 모형화 결과: 2067년에 71세가 되는 네덜란드의 연금 수급연령



남성	개인 소득, 평균 소득의 배수					
여성(다를 경우)	0.5	0.75	1	1.5	2	3
총 상대 연금 수준	49.1	73.0	96.9	144.7	192.5	288.1
(% 평균 총 소득)						
순 상대 연금 수준	61.4	81.9	100.6	135.7	169.9	238.4
(% 평균 순 소득)						
총 대체율	98.1	97.3	96.9	96.5	96.3	96.0
(% 개인 총 소득)						
순 대체율	105.1	103.4	100.6	100.2	101.0	99.7
(% 개인 순 소득)						
총 연금자산	17.1	17.0	16.9	16.8	16.8	16.8
(개인 총 소득의 배수)	18.5	18.3	18.3	18.2	18.1	18.1
순 연금자산	18.4	18.0	17.6	17.5	17.6	17.4
(개인 순 소득의 배수)	19.8	19.5	19.0	18.9	19.0	18.8

가정: 실질수익률 3%, 실질소득증가율 1.25%, 물가상승률 2%, 실질할인율 2%. 모든 제도는 법령에 따라 모형화 및 연동됨. 해당하는 경우, 경과규정이 적용됨. DC 전환율은 90%임. 2016년 20세에 노동시장에 진입함. 최신 세금제도는 2015년임.

Statlink http://dx.doi.org/10.1787/888933635883

뉴질랜드

뉴질랜드: 2016년 연금제도

공적연금은 거주조사에 기반한 정액 연금제도이다. 퇴직연금 가입률은 계속해서 감소하고 있다. KiwiSaver 자발적 직장저축제도의 가입률은 계속해서 증가하고 있다.

핵심 지표: 뉴질랜드

		뉴질랜드	OECD
평균 근로자 소득(AW)	NZD	57 649	52 897
	USD	39 912	36 622
공적연금 지출	GDP 대비(%)	5.1	8.2
기대수명	출생 시	82.1	80.9
	65세 시점	20.6	19.7
65세 이상 인구	생산가능인구 대비(%)	25.1	27.9

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933635902

수급요건

20세부터 10년간 뉴질랜드에 거주하면(50세 이후 5년 포함) 65세부터 공적연금을 수급할 수 있다.

급여 산정

기초

독신자의 경우 연금은 2016년 4월 1일 기준으로 주당 총 NZD 443.43였다. 2015/16년에는 NZD 431.10였다. 이렇게 연금액이 증가한 것은 부분적으로는 아래에서 설명할 정상 연간 조정 프로세스, 그리고 마찬가지로 아래에서 설명할 정부의 의지 때문이다. 이에 따라 총 연금액은 평균 총 소득의 약 40%에 해당하는 NZD 23,058가 된다.

지급될 공적연금 산정 시 다른 국가에서 받는 공적연금 수급액을 고려한다.

공적연금액은 소비자물가지수(CPI) 변동에 따라 매년 조정되지만, 세금 공제 후 평균 주급과의 관계도 유지되어야 한다. 부부의 경우, 관련 법에서는 매년 4월 1일 기준 세후 연금액이 조사된 (이전 12월 분기에 대한) 세후 주급 지표의 65% 이상 72.5% 이하가 되어야 한다고 규정하고 있다. 독신자의 세후 연금액은 부부의 세후 연금액의 65%(혼자 사는 경우)와 60%(주거지 공유 시)로 설정되어 있다. 물가 변동이 조사된 세후 주급의 변동보다 지속적으로 낮을 경우에는 실질적으로 세후 주급의 변동이 연금의 연동 지수가 된다.

현 정부는 매년 4월 1일 기준 세후 연금액이 세후 소득 지표의 65%가 아니라 최소 66%가 되도록 하겠다고 공약했다. 이는 혼자 사는 경우와 주거지를 공유하는 경우에도 영향을 미친다.

재산과 소득이 적은 노인은 주거보조금(Accommodation Supplement)을 수급할 수 있다. 주거 보조금은 일정 기준(혼자 사는 독신 연금수급자의 경우 2016년 4월 1일 기준 주당 NZD 96)을 초과하는 주거비의 70%를 보조하는데, 해당 보조금의 한도는 거주 지역과 가구 구성에 따라 다르다.

자발적 사적연금

퇴직연금제도의 가입률은 한동안 하락했다. 고용된 근로자 중 고용주가 후원하는 제도에 가입되어 있는 근로자의 비율은 2003년 13.89%에서 2012년 9.98%로 하락했다. 이들 제도는 세제나 기타 방식을 통해 정부의 보조금을 받지 않는다.

KiwiSaver는 정부가 보조하는 자발적 퇴직저축제도로서, 2007년 7월 1일에 도입되었다. 2016년 4월 31일 기준 18~64세 뉴질랜드인의 약 75%가 가입되어 있다. 이 제도에 대한 기본 최저 기여율은 2013년 4월 1일에 소득의 4%에서 6%로 증가했고, 고용주와 근로자가 반씩 납부한다. 근로자는 4% 또는 8%의 더 높은 개인 기여율을 선택할 수 있다.

자격을 갖춘 가입자에게는 연 최대 NZD 521의 정부 보조금이 지원된다. 또한, 2015년 5월 이전에 가입한 사람들은 가입 시 NZD 1,000를 받았다. KiwiSaver 가입자들은 65세부터 일시불로 인출할 수 있으며 연금의 형태로 수급하지 않는다. 기금은 대개 65세까지 '묶여(locked-in)' 있지만, 생애 첫 주택 구매에 도움을 주기 위해 기금의 일부를 인출할 수 있는 규정이 있다.

현재 이 제도는 도입된 지 비교적 얼마 안 되었기 때문에 인출 잔액이 적다. 2016년 3월 31일까지 '연령에 도달'한 KiwiSaver 가입자 20,300명이 평균 NZD 25,300를 인출했다.

경력의 차이

조기수급

강제적 수급 개시 연령은 없다. 그러나 공식 수급연령인 65세 이전에 연금을 수급할 수는 없다. 65세 이상 수급자에는 연금 수급자격을 갖추지 못한 파트너도 포함될 수 있으며, 이러한 경우 커플의 총 소득이 소득조사 대상이 된다.

수급연기

공적연금 수급은 은퇴 시에만 가능한 것은 아니다. 그러므로 연금과 고용을 결합할 수 있다. 2016년 6월에 65세 이상 인구의 23.3%가 유급 근로를 하고 있는 것으로 나타났다.

수급 가능 연령에 도달하더라도 공적연금을 반드시 수급할 의무가 있는 것은 아니지만, 수급을 연기해도 발생하는 이득이 없으며 연금의 소급도 허용되지 않는다.

육아

최종적인 공적연금 수급액은 육아를 위해 유급 근로를 중단한 기간의 영향을 받지 않는다.

실업

최종적인 공적연금 수급액은 실업 기간의 영향을 받지 않는다.

개인소득세 및 사회보장기여금

연금수급자 과세

뉴질랜드는 노령자를 위한 세금 감면은 제공하지 않는다. 65세 이상 인구를 대상으로 하는 SuperGold Card 제도는 카드 보유자가 중앙 및 지방정부로부터 혜택을 받을 수 있도록 한다. 예를 들어, 혼잡 시간대가 아닐 경우 대중교통을 무료로 이용할 수 있으며, 13,000개가 넘는 소매점에서 할인을 받을 수 있다.

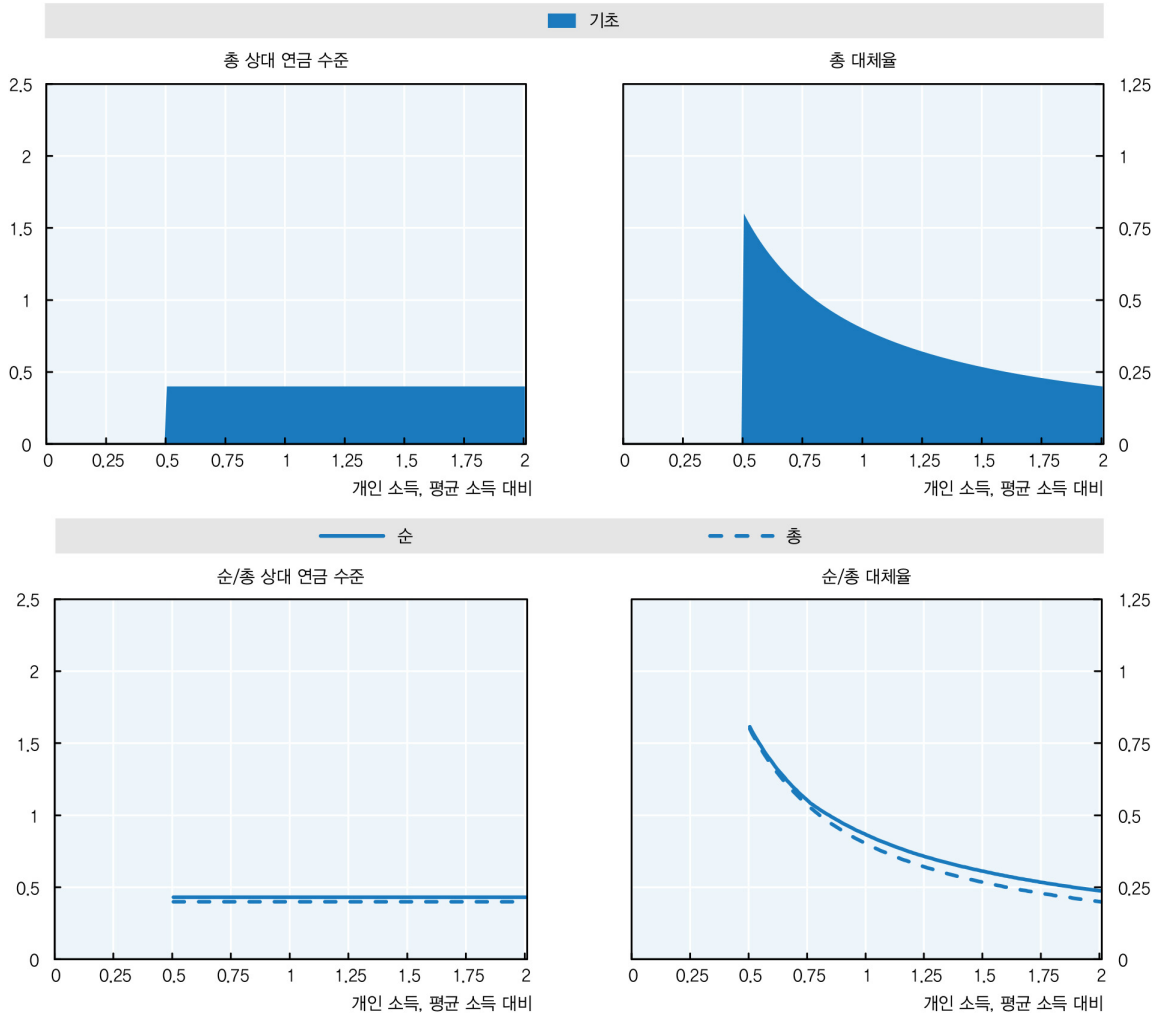
연금소득 과세

공적연금은 개인소득세 부과 대상이다(다른 연금소득과 동일한 방식으로). 근로자의 세금 산정은 OECD의 임금과세(Taxing Wages)에 보고된 것과는 다소 차이가 있다. 근로자의 경우, 2016년 4월 1일부터 1.39%로 규정된 사고보상공사(Accident Compensation Corporation) 부담금이 포함되며 연금소득에 대해서는 납부하지 않지만 연금수급자는 이 제도의 보장을 받는다. 따라서 연금 수급연령에 도달하지 못한 사람은 연금수급자보다 평균 실효세율이 다소 높다.

연금수급자가 납부하는 사회보장기여금

뉴질랜드의 공적연금제도는 일반 세입으로 자금을 조달하므로 특정한 사회보장기여금이 없다.

연금 모형화 결과: 2061년에 65세가 되는 뉴질랜드의 연금 수급연령



남성 여성(다를 경우)	개인 소득, 평균 소득의 배수					
	0.5	0.75	1	1.5	2	3
총 상대 연금 수준 (% 평균 총 소득)	40.0	40.0	40.0	40.0	40.0	40.0
순 상대 연금 수준 (% 평균 순 소득)	43.2	43.2	43.2	43.2	43.2	43.2
총 대체율 (% 개인 총 소득)	80.0	53.3	40.0	26.7	20.0	13.3
순 대체율 (% 개인 순 소득)	80.7	54.9	43.2	30.5	23.7	16.4
총 연금자산 (개인 총 소득의 배수)	17.8	11.9	8.9	5.9	4.4	3.0
	19.0	12.6	9.5	6.3	4.7	3.2
순 연금자산 (개인 순 소득의 배수)	17.9	12.2	9.6	6.8	5.3	3.6
	19.1	13.0	10.2	7.2	5.6	3.9

가정: 실질수익률 3%, 실질소득증가율 1.25%, 물가상승률 2%, 실질할인율 2%. 모든 제도는 법령에 따라 모형화 및 연동됨. 해당하는 경우, 경과규정이 적용됨. DC 전환율은 90%임. 2016년 20세에 노동시장에 진입함. 최신 세금제도는 2015년임.

Statlink http://dx.doi.org/10.1787/888933635921

노르웨이

노르웨이: 2016년 연금제도

2011년에 시작된 새로운 공적연금제도는 소득비례 연금과 소득비례 연금이 없거나 적은 사람들을 위한 최저보장연금으로 구성된다. 최저보장연금은 소득비례 연금에 대한 소득조사형 연금제도이다. 2006년에는 공적연금을 보충하기 위해 민간 부문에 강제적 퇴직연금이 도입되었다.

핵심 지표: 노르웨이

		아르헨티나	OECD
평균 근로자 소득(AW)	NOK	564 218	316 673
	USD	65 250	36 622
공적연금 지출	GDP 대비(%)	5.8	8.2
기대수명	출생 시	82.4	80.9
	65세 시점	20.3	19.7
65세 이상 인구	생산가능인구 대비(%)	27.4	27.9

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933635940

수급요건

16세에서 66세(포함) 사이에 노르웨이 거주 기간이 3년 이상인 경우, 새 제도의 최저보장연금을 수급할 자격이 생긴다. 거주 기간이 40년이면 최저보장연금이 전액 지급되며, 거주 기간이 그보다 짧으면 해당 기간에 비례하여 감액된다.

급여 산정

소득비례 연금

새 제도에서 연금 수급액은 13~75세에 발생하는 근로소득 등을 통해 누적된다. 개인은 연금 대상 소득의 18.1%부터 상한선까지의 수준에 해당하는 연금 수급권을 매년 적립한다. 연금 수급권은 매년 임금 상승률에 맞춰 증액된다.

국가보험제도(National Insurance Scheme)의 여러 급여는 기초금액(G)에 연동하여 결정되며 2016년 기준으로 NOK 91,740였다. 새로운 소득 연금제도의 상한은 기초금액의 7.1이다. 2016년 노르웨이 전일제 근로자 평균 임금은 OECD 추정치를 기준으로 약 NOK 542,386였다. 그러므로 연금소득 상한액은 평균 임금의 약 120%가 된다.

2011년부터 계리적 중립성을 바탕으로 하는 62~75세 연령집단의 유연퇴직이 공적연금제도에 도입되었다. 62세부터 소득조사 없이 근로와 연금 수급을 전적으로, 또는 부분적으로 병행할 수 있다. 또한, 2011년부터 신규 노령연금 수급자를 위한 연금의 기대수명 조정이 도입되었다. 기대수명의 제수(divisor)는 주로 잔존 기대수명에 근거하여 인구집단별로 설정된다. 제수는 인구집단이 61세가 되면 결정되고, 이후에는 조정되지 않는다. 각 인구집단은 62세부터 75세까지 일련의 기대수명 제수가 별도로 부여된다. 은퇴 시 연간 연금액은 누적된 기여금 적립액을 기대수명 제수로 나누어 산정한다.

은퇴 후 받는 소득비례연금은 임금과 연동되어 연 0.75%의 고정계수를 차감한 값으로 인상된다.

최저보장연금

최저보장연금은 기존 연금제도의 최저연금을 대체하게 된다. 이는 소득조사 시 소득비례 연금의 80%까지 반영한다.

독신 연금수급자의 경우 최저연금은 2016년 평균 NOK 179,745였으며, 이는 평균 소득의 약 33%에 해당한다.

최저보장연금은 임금에 연동되지만 67세에 기대수명 요인의 영향에 따라 조정된다. 노르웨이 통계청(Statistics Norway)의 장기 전망에서 67세의 기대수명은 약 0.5%씩 증가하는 것으로 가정한다. 이 전망에 따라 최저보장연금은 임금을 기준으로 조정된 후 기대수명 조정으로 대략 연 0.5%의 계수를 차감한다.

확정기여형 제도

2006년부터 고용주는 근로자 소득의 2%에 해당하는 최소 기여금을 확정기여형 연금제도에 납부해야 한다. 이를 대신하여 고용주가 확정급여형 제도를 제공하는 경우, 급여액은 2%의 강제적 기여금에 의한 예상 급여액과 동일한 수준 이상이 되어야 한다. 기여금은 기초 금액과 기초금액의 12배 금액 사이에 해당하는 소득에 대해서만 납부한다.

연금 개혁의 일환으로 62세부터 적용되는 유연퇴직이 2011년부터 확정기여형 제도에 도입되었다. 급여는 종신연금 형태로 인출되거나 최소 77세까지는 인출되어야 한다. 다른 국가와의 비교를 위해, 이 급여는 남녀 공용 사망률 표를 이용해 산정된 물가연동 연금을 수급하는 것으로 가정했다.

자발적 사적연금

공적연금과 기업연금을 보충하기 위해 자발적 연금에 가입할 수 있다.

경력의 차이(공적제도)

조기수급

전체 근로자의 약 2/3가 AFP(근로 계약에 따른 조기 수급 제도)에 참여하는 직장에 근무하고 있다. 1989년에 도입된 이 제도는 62세부터 연금 수급을 허용한다.

2011년부터 시행 중인 민간부문의 AFP 제도는 공적 노령연금제도의 종신 보충연금에 해당한다. 공적 노령연금에 더해 소득조사 없이 근로와 AFP 보충 연금 수급을 병행할 수 있다. 보충연금은 연금 대상 소득의 약 4.2%에 해당하며 최대 62세까지 누적될 수 있다. 보충연금은 계리적 중립성과 기대수명 조정을 토대로 62~70세에 인출할 수 있다.

민간부문 AFP 연금에는 일정한 수급요건이 있다. 첫째, 근로자는 62세에 지난 5년 중 3년간 사적 AFP 제도에 가입되어 있어야 한다. 둘째, 인출 연령을 기준으로 지난 3년간 AFP 제도에 가입한 직장에 고용되어 있어야 한다. 셋째, 은퇴 직전 연간 소득이 기초 금액 이상이어야 한다.

수급연기

67세 이후로 연금 수급을 연기하고 근로를 지속할 수 있으며, 연금 수급과 근로를 병행할 수 있다.

육아

육아를 담당하는 사람은 소득비례연금에 연 기초 금액의 4.5배 또는 2016년 기준 NOK 412,830에 해당하는 연금 소득을 적립할 수 있다. 이는 평균 전일제 임금의 약 76%에 해당한다. 대상자는 6세 미만의 자녀를 돌보는 부모와 가정에서 장애인, 환자 또는 노인을 무급으로 돌보는 개인이다.

연 소득이 기초 금액의 4.5배 미만인 부모는 이 금액까지 소득이 인정된다. 연 소득이 기초 금액의 4.5배를 넘는 부모는 해당되지 않는다. 연금소득은 가족 단위로 신청하며 어머니 대신 아버지가 수급하는 것으로 신청할 수도 있으나 특정 연도에는 부모 중 한 사람만 받을 수 있다. 다른 집단의 경우 연금소득은 개인 단위로 신청하여 수급한다.

실업

실업 직전 소득을 근거로 연금소득을 적립할 수 있으며, 상한선은 기초 금액의 7.1배이다.

개인소득세 및 사회보장기여금

연금수급자 과세

연금소득은 근로소득보다 적게 과세된다. 특별 세제에 따라 최저연금 수급자 및 최저연금을 약간 초과하는 수급자의 경우 소득세가 면제된다.

연금소득에 대한 세제는 2011년에 연금 개혁에 맞춰 세제를 조정하기 위해 개정되었다. 개정의 주된 목적은 연금을 인출할 때 근로하는 것이 더 이익이 되도록 근로소득에 대한 한계세율을 낮추는 것이었다.

노령 및 조기 연금수급자

노령 및 조기 연금수급자는 연금소득에 따라 특별 세금 공제를 받을 수 있다. 2016년에 최대 세금 공제액은 NOK 29,880이었다. 연금소득에 대한 세금 공제는 점점 축소되다가 2016년에 약 NOK 536,868의 연금소득에 대해서 완전히 폐지되었다.

2016년 기준 NOK 186,000 미만의 연금소득(노령 및 조기 퇴직연금)은 소득세가 완전 면제된다.

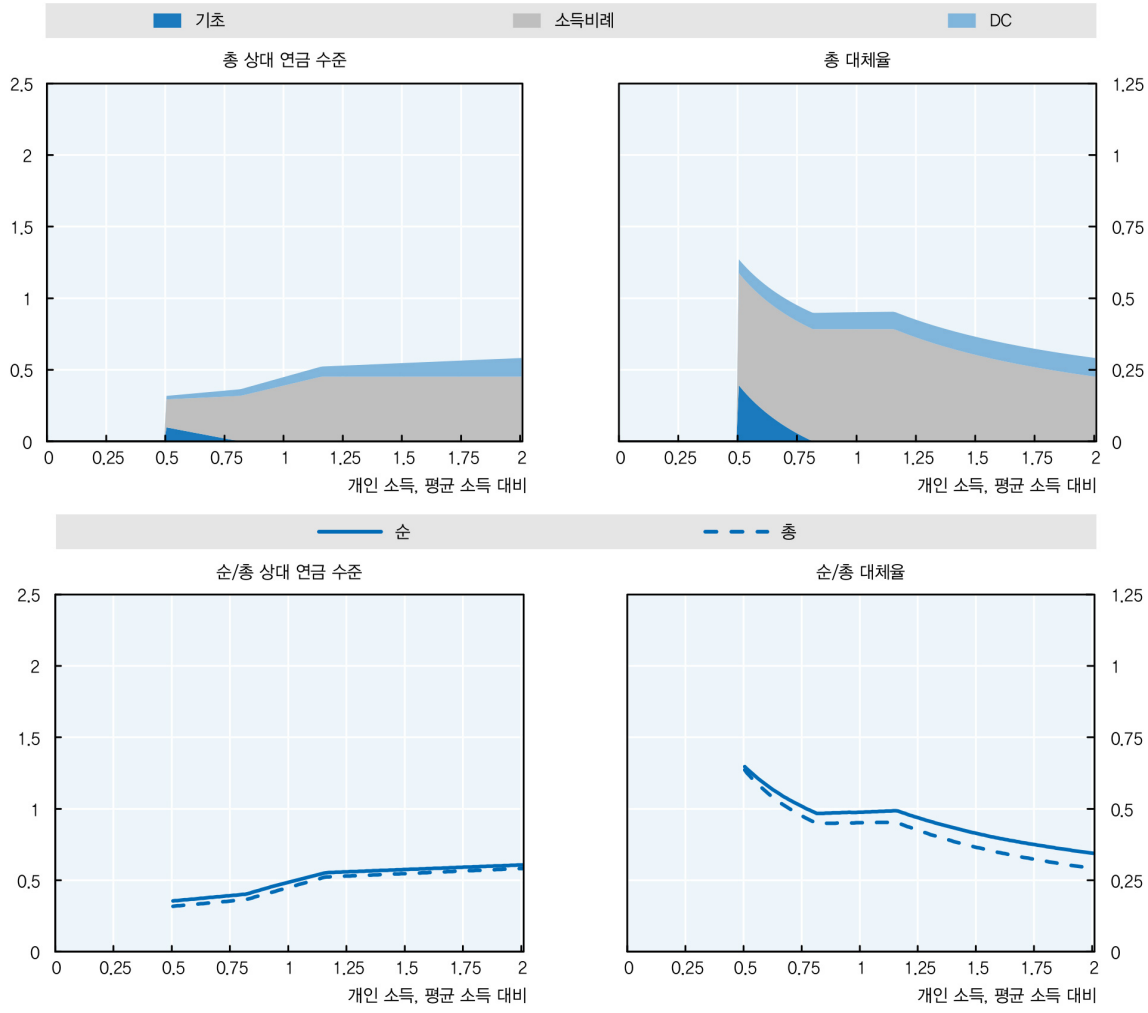
장애연금 수급자

장애급여는 임금 소득처럼 과세된다.

연금수급자가 납부하는 사회보장기여금

연금소득에 대해 사회보장기여금이 부과되지만, 임금 소득(8.2%)보다 그 비율이 낮다(5.1%).

연금 모형화 결과: 2063년에 67세가 되는 노르웨이의 연금 수급연령



남성	개인 소득, 평균 소득의 배수					
여성(다를 경우)	0.5	0.75	1	1.5	2	3
총 상대 연금 수준	31.8	35.5	45.1	54.7	58.3	59.1
(% 평균 총 소득)						
순 상대 연금 수준	35.5	39.3	48.8	57.5	60.8	61.5
(% 평균 순 소득)						
총 대체율	63.6	47.3	45.1	36.5	29.1	19.7
(% 개인 총 소득)						
순 대체율	64.8	50.7	48.8	41.3	34.4	24.5
(% 개인 순 소득)						
총 연금자산	13.0	9.6	9.1	7.3	5.8	3.9
(개인 총 소득의 배수)	14.0	10.4	9.9	7.9	6.3	4.2
순 연금자산	13.2	10.3	9.9	8.3	6.9	4.9
(개인 순 소득의 배수)	14.3	11.1	10.7	9.0	7.4	5.3

가정: 실질수익률 3%, 실질소득증가율 1.25%, 물가상승률 2%, 실질할인율 2%. 모든 제도는 법령에 따라 모형화 및 연동됨. 해당하는 경우, 경과규정이 적용됨. DC 전환율은 90%임. 2016년 20세에 노동시장에 진입함. 최신 세금제도는 2015년임.

Statlink http://dx.doi.org/10.1787/888933635959

폴란드

폴란드: 2016년 연금제도

새 연금제도는 명목계정체계에 기초한다. 개혁 당시 30세 미만(1969년 이후 출생자)자는 적립식 제도에 적용되었다. 30~50세(1949~1968년 출생자)는 적립식 옵션을 선택할 수 있었다. 그러나 이 선택은 1999년에 해야 했고 조기 수급자를 제외하고는 철회가 불가능하다. 2014년 이후로 적립식 제도에 대한 참여는 자발적으로 바뀌었다.

핵심 지표: 폴란드

		폴란드	OECD
평균 근로자 소득(AW)	PLN	47 782	153 306
	USD	11 414	36 622
공적연금 지출	GDP 대비(%)	10.3	8.2
기대수명	출생 시	77.8	80.9
	65세 시점	18.1	19.7
65세 이상 인구	생산가능인구 대비(%)	24.3	27.9

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933635978

수급 요건

연금 수급연령은 남성의 경우 66세, 여성의 경우 61세이다. 연금 수급연령은 점차 상승하여 남녀 모두 67세로 상향 조정될 예정이다. 2016년 11월에 의회에서 이전에 은퇴연령을 상향 조정했던 것을 되돌리기로 결정하였기 때문에 장기 은퇴연령은 남성 65세, 여성 60세이다.

급여 산정

소득비례연금

소득의 19.52%(1948년 이후에 출생하고 적립식 계층 연금에 계속 참여하기로 결정한 근로자는 16.6%)가 개인 명목계정에 기여된다. 명목금리는 적용된 임금상승률이지만, 물가상승률보다 높다. 이 명목금리는 2000년부터 계정에 소급 적용된다.

그러나 사회보장기금(ZUS)에는 하위 계정도 있다(이 변경 내용은 아래의 "확정기여형"에 설명하였다). 기여금을 하위 계정에 적립하는 것은 사회보장기금에 이미 존재하는 계정에 기여하는 것과 다르다. 또한, 이는 상속의 대상이 된다.

은퇴 시 누적된 명목자본은 "g 값"으로 나누어 연금 수급액을 산정한다. g 값은 은퇴연령 당시 평균 기대수명이다. 이 과정은 적립식 연금제도의 연금화 과정과 동일하다. g 값은 중앙통계청(Central Statistical Office)에서 발간하는 수명표를 이용해 산정한다.

기여 및 연금 대상 소득의 상한선은 전년도 평균 기준 금액의 2.5배로 설정되었다. 2016년에 상한선은 PLN 121,650였다.

연금급여는 물가상승률을 고려하여 계정에 정기적으로 연동된다.

최저연금

부과식 제도에 최저연금이 있다. 2017년 3월 1일 기준 최저보장 노령연금은 PLN 1,000.00였다.

연동 방식은 부과식 제도에서 나오는 연금과 동일하다.

새 연금제도에서 최저은퇴보장에 소요되는 재원을 국가 예산으로 지원하며, 총 강제적 노령연금이 최저연금보다 낮을 경우에 지급한다.

확정기여형

2014년 이후로 공적 NDC 제도가 기본 옵션이 되었다. 근로자는 총 임금의 2.92%를 사적으로 운용되는 DC 제도(OFE)에 할당할 수 있다.

2014년 2월, 사적으로 운용되는 연기금 순 자산의 51.5%가 사회보장기관(ZUS)으로 이전되었다. 또한, 사적으로 운용되는 기금에 남아 있기로 선택한 사람의 자산은 은퇴연령 10년 전부터 공적제도로 점차 이전된다.

사적으로 운용되는 연기금의 기능이 변경된 것 외에도, 해당 기금에 누적된 자산 지급 메커니즘도 설정되었다. DC 연금은 사회보장기관에서 산정되어 NDC 부분과 함께 결합해 지급된다.

경력의 차이

조기수급

일반 연금제도에는 조기수급에 관한 규정이 없다.

수급연기

연령 제한 없이 명목 확정기여형 연금 및 적립식 확정기여형 연금 모두 연기할 수 있다. 연금 수급을 공식 연금 수급연령 이후로 연기하는 경우 기여를 계속하면서 연금액을 증액할 수 있다.

근로와 연금 수급을 병행할 수 있다. 그러나 연금 전액을 수급하기 전에 고용 계약이 종료되어야 한다. 그런 다음 새로운 계약을 바탕으로 근로를 계속하면서 연금 전액을 수급할 수 있다. 현재 근로 중이며 법정 수급연령에 도달하기 전 연금을 수급하고 있는 사람, 또는 장애연금 수급자이면서 부분적으로 근로가 불가능한 것으로 인정받은 사람의 경우 근로소득과 연금소득을 병행해서 신청하는 데 일부 제한이 있다. 모든 소득(연금 급여 포함)은 과세 대상이다.

육아

출산휴가 기간 중에는 연금제도에 대한 기여금이 출산급여를 바탕으로 국가 예산에서 납부되는데, 이 출산급여는 지난 12개월간의 평균 임금에 사회보장기여금을 제한 값이다. 2009년부터 지급 기간은 자녀 수에 따라 달라지며 자녀 1명의 경우 20주, 2명의 경우 31주, 3명의 경우 33주, 4명의 경우 35주, 5명 이상의 경우 37주이다.

2010년 1월 1일부터 아버지나 어머니가 자녀 1명당 최대 6주까지 추가로 육아휴직을 사용할 수 있다. 다둥이의 경우 육아휴직 기간이 늘어난다. 추가적인 출산휴가 중인 부모는 시간제로 근로할 수 있다(단, 최대 50%). 이 경우 출산휴가는 근로시간에 대해 비례적으로 감소한다.

2010년 1월 1일부터 아버지가 2주간 육아수당을 수급할 권리가 생겼다. 육아휴직은 자녀 1명당 최대 36개월까지 가능하다. 이 기간에는 가입자로 있는 제도에 연금 기여금이 납부되며 사회복지급여가 연금, 장애 및 보건 기여금에 대한 기준(PLN 420)으로 사용되었다. 2009~2011년에는 기여금 지급에 대한 기준이 최저임금(평균 임금의 약 40%)이었다(그러나 기준은 지난 12개월 간의 평균 임금을 초과할 수 없다). 두 경우 모두 휴직 중인

부모를 대신해 정부가 기여금을 납부한다.

기여금이 납부되는 모든 기간이 최저연금 보장 조건에 포함된다.

실업

정리 해고된 사람들(청산, 파산, 구조조정으로 인한 실업)을 대상으로 하는 은퇴 전 수당 제도가 있다. 은퇴 전 수당은 국가 예산에서 지급되는데, 여성은 55세, 남성은 60세부터 연금 수급연령에 도달할 때까지 지급된다. 이 규정은 2004년 5월에 발효되었다. 이전의 은퇴 전 급여는 여성은 50세, 남성은 55세부터 지급되었다. 은퇴 전 급여는 연금제도에 대한 기여의 대상이 아니다.

실업급여 수급 기간에 대해 정부는 실업 급여액을 기준으로 연금제도에 기여금을 납부한다. 기여금이 납부된 모든 기간은 최저연금 보장 조건에 포함된다.

개인소득세 및 사회보장기여금

연금수급자 과세

연금수급자 과세에 대한 특별 규정은 없다.

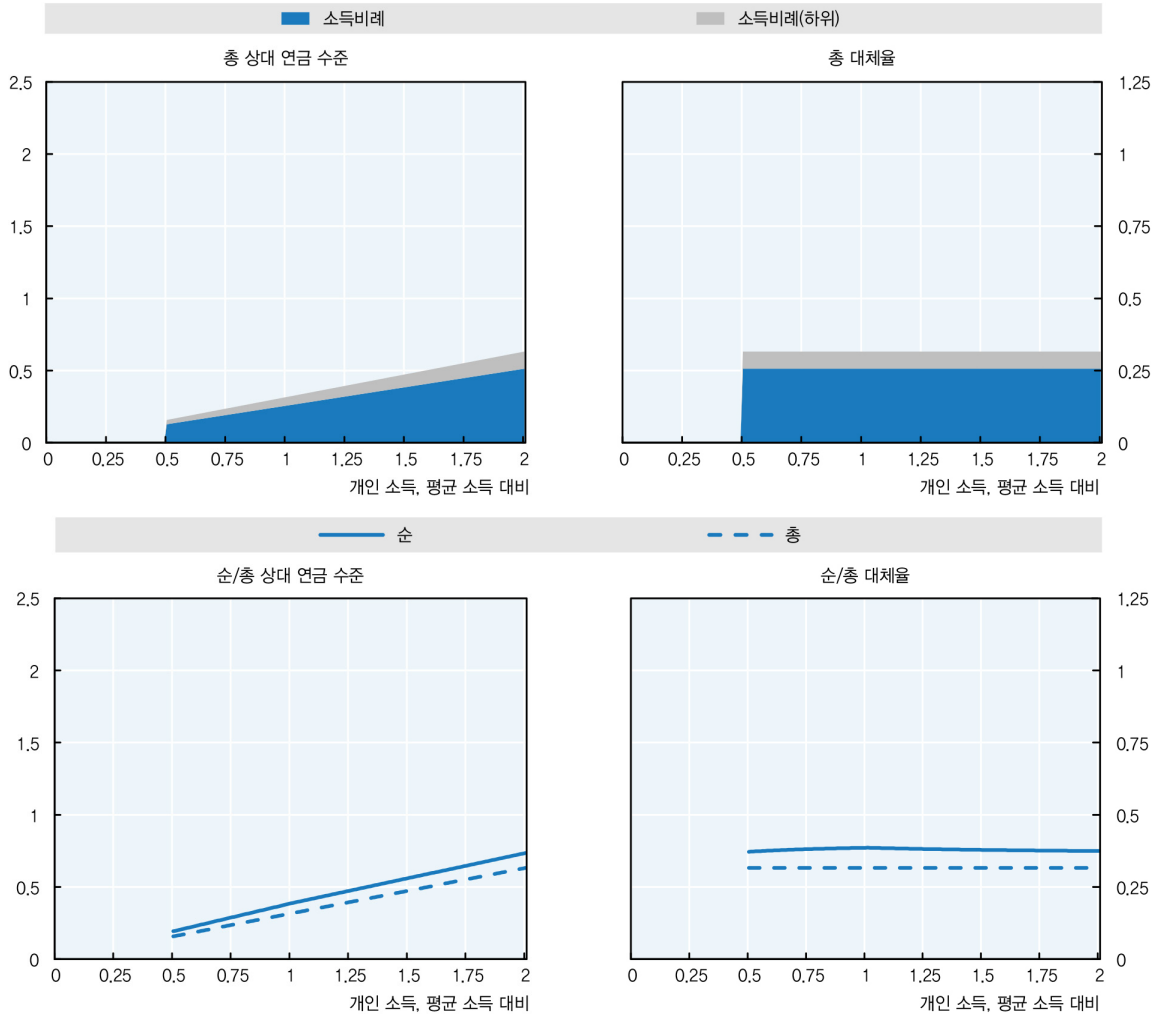
연금소득 과세

연금수급자에 대한 특정 세금 감면은 없다.

연금수급자가 납부하는 사회보장기여금

연금소득은 연금, 실업보험 등에 대한 기여금을 부담하지 않는다. 그러나 세금이 공제되는 건강보험 기여금은 9%이다.

연금 모형화 결과: 2061년에 65세가 되는 폴란드의 연금 수급연령(남성)



남성	개인 소득, 평균 소득의 배수					
여성(다를 경우)	0.5	0.75	1	1.5	2	3
총 상대 연금 수준	15.8	23.7	31.6	47.4	63.2	80.4
(% 평균 총 소득)	15.0	20.9	27.9	41.9	55.9	71.1
순 상대 연금 수준	19.3	28.9	38.6	56.1	73.5	92.5
(% 평균 순 소득)	18.3	25.6	34.1	50.0	65.4	82.3
총 대체율	31.6	31.6	31.6	31.6	31.6	26.8
(% 개인 총 소득)	30.0	27.9	27.9	27.9	27.9	23.7
순 대체율	37.2	38.1	38.6	37.9	37.5	31.2
(% 개인 순 소득)	35.3	33.7	34.1	33.8	33.3	27.7
총 연금자산	5.4	5.4	5.4	5.4	5.4	4.6
(개인 총 소득의 배수)	6.7	6.3	6.3	6.3	6.3	5.3
순 연금자산	6.4	6.5	6.6	6.5	6.4	5.4
(개인 순 소득의 배수)	7.9	7.6	7.7	7.6	7.5	6.2

가정: 실질수익률 3%, 실질소득증가율 1.25%, 물가상승률 2%, 실질할인율 2%. 모든 제도는 법령에 따라 모형화 및 연동됨. 해당하는 경우, 경과규정이 적용됨. DC 전환율은 90%임. 2016년 20세에 노동시장에 진입함. 최신 세금제도는 2015년임.

Statlink http://dx.doi.org/10.1787/888933635997

포르투갈

포르투갈: 2016년 연금제도

포르투갈은 자산조사형 안전망과 소득비례 공적연금제도를 보유하고 있다.

핵심 지표: 포르투갈

		포르투갈	OECD
평균 근로자 소득(AW)	EUR	17 521	34 803
	USD	18 437	36 622
공적연금 지출	GDP 대비(%)	14.0	8.2
기대수명	출생 시	81.4	80.9
	65세 시점	19.9	19.7
65세 이상 인구	생산가능인구 대비(%)	34.6	27.9

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933636016

수급요건

정상 연금 수급연령은 2014년과 2015년에 66세였다. 2016년에 66세 2개월로 연장되었다. 이러한 추이는 정상 수급연령을 앞서 2년간 증가한 65세 기대수명 평균의 2/3만큼 연장시키는 자동 프로세스에 따른 것이다. 정상 연금 수급연령은 수혜자가 65세가 되면 40년이 넘는 기여 기간 1년당 4개월씩 줄어들 수 있다.

연금수급자는 매년 7월과 12월에 자신의 월 연금에 해당하는 금액을 추가로 받는다. 2014년 이후로 12월의 추가 연금이 12개월로 나누어 매달 지급되었다. 2011년에는 월 EUR 5,000를 초과하는 연금소득에 대해 누진적 특별연대기여금(Extraordinary Solidarity Contribution, CES)이 도입되었다. 이 기여금은 보장 범위 변화와 적용되는 소득(기여금의 기초)의 증가에 따라 변경되었다. 2016년에는 월 EUR 4,611.42를 초과하는 연금소득에 적용되었다 (연금소득 EUR 4,611.42~7,126.74의 7.5% + EUR 7,126.74를 초과하는 연금액의 20%).

급여 산정

소득비례

연금액은 다음 산식에 따라 산정된다.

연금액 = 기준 소득 × 지급율 × 지속가능성 계수[1)]

사회보장제도에 등록되고 기준 소득 산정(RE)에 반영된 연 소득은 주택 가격이 제외된 소비자 물가 지수(CPI)에 따라 조정된다.

전체 기여 이력에 따라 연금을 산정하려는 목적으로 2002년 1월 1일에서 2011년 12월 31일 사이에 등록된 소득 금액은 CPI의 75%, 그리고 사회보장제도에 들어가는 기여금의 기초가 되는 소득의 평균 변동량이 CPI보다 클 경우 이 변화의 25%를 가중치로 추가한 지수를 적용하여 조정된다. 연간 조정 지수는 CPI + 0.5%보다 높을 수 없다.

조정은 고려 대상인 각 연도에 해당하는 계수를 기준 소득 산정에 반영된 연 소득에 적용하는 방식으로 이루어진다. 산정 기준 조정을 위한 지수는 재평가될 예정이다.

1) 2014년부터 지속가능성계수는 조기 연금 수급과 일부 폐질연금에만 적용된다.

소득 등록 기간이 40년을 초과하는 경우 기준 소득은 조정된 최고 소득 40년간의 연 소득을 고려하여 산정된다.

연금은 기여년수 20년 미만인 경우 기여 기간의 각 1년에 대해 소득 기준의 2% 수준에서 지급되며 하한은 30%이다. 기여년수가 21년 이상인 수급자의 경우, 지급률의 범위는 소득에 따라 2~2.3%이다. 지급률 스케줄은 IAS(*Indexante dos Apoios Sociais* – 사회적 지원 지수, 2016년까지 EUR 419.22)의 값에 비례한 개인소득에 따라 다르다. 소득 계층별로 서로 다른 비율로 연금 수급액을 발생시킨다. 연금은 최대 40년간 발생한다.

기준 소득/IAS	≤ 1.1	〉 1.1 – 2.0	〉 2.0 – 4.0	〉 4.0 – 8.0	〉 8.0
지급률(%)	2.3	2.25	2.2	2.1	2

연금 대상 소득 지표는 최종 15년 중 최고 소득을 올리는 10년간이었다. 현재 이 지표는 연장되고 있으며 2017년부터 생애 평균 소득이 되었다. 2002년 이후 가입한 사람은 새 규정에 따라 완전한 보장을 받는다. 기여년수가 40년 이상인 사람은 급여 산정 시 최고 40년만 반영된다.

지속가능성 계수는 수명 변동에 대한 연금제도의 적응 장치이다. 이 지수는 2000년(이전에는 2006년) 65세 인구의 평균 기대수명과 연금 청구 직전 연도의 평균 기대수명 간의 관계를 통해 산정된다.

정상수급연령은 현재 수명 증가에 연동된다. 매년 초에 연금 수급연령 이전 3년 중에서 첫 2년에 65세 인구의 평균 기대수명 간 비율을 반영한 조정이 적용된다.

지속가능성 계수는 현재 정상 수급연령 이전 연금 수급 시, 또는 장애연금(Invalidity pension)이 노령연금으로 전환되는 때에만 고려된다(이러한 전환은 연금수급자가 65세가 되는 시점에서 실행). 이 지속가능성 계수는 가입자가 다음의 경우에 해당되는 경우, 2007년 12월 31일까지 시작되는 장애연금의 전환으로 발생되는 노령연금이나 총 장애연금에는 적용되지 않는다.

- 가입자의 65번째 생일 전날을 기준으로 20년 이상 이 연금을 수급하고 있을 경우.
- 2007년 6월 1일에 사회보장제도에 등록되어 있었으며, 해당 일자부터 65번째 생일 전날까지 기간 중 절반 이상 이 연금을 수급했을 경우.

2016년 지속가능성 계수는 공식 수급연령 이전의 노령연금 수급에 대해 0.8617(페널티: 13.88%)였고, 65세에 장애연금에서 노령연금으로 전환 시 0.9291(페널티: 7.09%)였다.

연금 지급액 발생에 대한 물가 연동 메커니즘이 이미 존재하며 연금액이 적을수록 많이 증가하는 형태로 물가에 연동되었으나, 이 메커니즘은 2013년에 중단되었다가 2016년에 월 EUR 628.83 미만 연금에 대해 다시 적용되었다.

소득과 노령연금을 결합하는 경우, 연간 연금액은 등록된 총 소득의 2%씩 증가한다. 이러한 증가율은 매년 1월 1일 발효되며 전년도에 등록된 소득을 참조한다.

특별연대기여금(CES)은 그 출처(공적연금, 사적연금, 사적 사전적립식 은행 상품 등)와 관계없이 모든 종류의 연금소득에 부과되었다. CES 금액은 세전 소득 기준으로 산정된다. 2016년 상한은 2015년 상한과 동일하였으나 이전 연도에 비해 세금이 절반으로 감소하였다. 아래의 표는 연금소득에 대한 특별연대기여율 표이다.

연금소득 계층	연금소득 계층(EUR 기준)	특별연대기여금(CES) 2016년
1	〉 4,611 및 ≤ 7,126	7,5% x [PA – 4,611]
2	〉 7,126	7,5% x [2,515] + 20% x [PA – 7,126]

최저연금

이 사회연금은 소득비례제도에서 수급 자격이 없는 66.2세 이상 인구가 수급할 수 있으며, 2016년에 월 EUR 202.34였다.

이것은 독신자의 총 소득이 IAS의 40% 또는 부부의 경우 60%를 초과하지 않을 경우에만 지급된다. 또한 월 급여가 14회 지급되지만, 위기에 대처할 수 있도록 14번째 월 지급액은 12개월에 걸쳐 나누어 지급되었다.

사회연금 수급자들은 연금 외에 추가연대보충수당(Solidarity Extra Supplement)을 수급할 수 있다. 이 급여의 월 지급액은 70세 미만이면 EUR 17.61, 70세 이상은 EUR 35.20이다.

선별적 연금

노인 빈곤에 대응하기 위해 설립된 주요 선별적 급여제도인 노인연대보충급여(Solidarity Supplement for the Elderly, SSE)는 수급 자격을 65세 이상으로 확대하면서 2008년에 전면 시행되었다. 이 급여를 수급하기 위한 추가 조건은 노령연금이나 유족연금을 수급하고(자산조사 요건을 충족하지 못해 최저연금 수급 자격이 없는 국민 역시 수급 자격이 있음) SSE의 매우 포괄적 자산조사를 충족해야 한다.

SSE는 사회부조급여와 유사한데, 그 이유는 SSE 보충수당이 수급자의 소득과 해당 기준 간의 차이와 동일하고 그와 동시에 자산조사 조건에 해당하기 때문이다. 그러므로 SSE는 수급자의 소득과 다음의 기준 금액(RA) 간의 차이와 같다. 2016년에 상한이 두 번 상승하였다.

- 1월: 연 EUR 5,022.00
- 4월: 연 EUR 5,059.00

수급자의 소득은 본인 소득, 배우자 소득, "가족 연대(family solidarity)"라고 하는 자녀 가구소득의 일부로 구성된다. "가족 연대" 소득이 수급자의 소득에 합산되는 것은 SSE의 수급권과 수급액을 결정하기 위해서이다.

"가족 연대" 소득은 각 아들/딸 가구의 총 연소득을 구한 후 해당 가구에 속하는 성인 수로 나누어 산정한다(균등화 척도: 첫 번째 성인은 1, 이후 성인 1명당 0.7, 미성년자는 0.5). 그리고 다음 표에 따라 가족 연대 소득은 가구 균등화 소득의 비율로 결정된다. 자녀의 가구 균등화 소득이 네 번째 층에 속하는 경우 SSE를 수급할 수 없다.

계층	가구 균등화 소득	가족 연대(균등화 소득의 %)
1층	2.5 x RA	0%
2층	〉 2.5 x RA 및 ≤ 3.5 x RA	5%
3층	〉 3.5 x RA 및 ≤ 5 x RA	10%
4층	〉 5 x RA	SSE에서 제외

경력의 차이

조기수급

장기 기여 이력에 따른 조기 수급은 2012년부터 일시적으로 중단되었다. 이전에는 가입자가 55세 이상이고 소득 등록 기간이 55세 시점에 30년 이상이면 조기 수급이 가능했다. 고된 일을 하는 특정 직종에 속한 근로자들은 조기 수급이 가능하다(규정은 여기에 명시되지 않음, 장기 실업으로 인한 조기 수급에 대한 아래의 실업

섹션 참조).

2015년에 기여 이력이 40년 이상이고 60세 이상인 개인을 대상으로 재정비한 임시 조기 수급 제도가 도입되었다. 조기수급에 대한 페널티는 동일했는데, 공식 수급연령이 될 때까지 매달 0.5%씩 감액된다. 기여년수가 40년이 넘으면 1년을 초과할 때마다 페널티가 4개월씩 줄어든다. 2016년 이후에 2012년의 조기 수급 중단 이전의 규정이 재도입되었고 3월에 다시 중단되었다.

장기 기여 이력으로 인한 조기 수급(중단)으로 인해 사회보장제도 수혜자들은 공식 수급연령 이전에 연금을 신청할 수 있었다. 연금액은 1개월 앞당겨 조기 수급할 때마다 0.5%씩 감액된다.

장기 가입자의 경우, 예상 개월 수는 예상되는 연금 수급일과 정상 수급연령 사이에서 결정된다. 감액된 예상 연금을 수급하고 활동을 중단한 가입자는 연금액을 증액하기 위해 자발적으로 기여금을 계속해서 납부할 수 있다.

가입자가 감액 요인 적용 없이 예상되는 노령연금 수급에 필요한 조건을 충족한 경우 그리고 수급을 신청하지 않는 경우에 연금은 해당 요건이 충족된 달과 노령연금 수급을 신청한 날 사이의 개월 수에 0.65%를 적용하여 증액된다.

수급연기

가입자가 정상 수급연령을 초과한 시점에 노령연금을 신청하고 그 연령 시점에서 표준 수급 자격이 있다면, 연금액은 각 월별 증액 지급율에 연금 수급 시작 월부터 정상 수급연령 도달 월까지의 개월 수를 곱하여 증액된다. 연령 상한은 70세이다.

월 증액률은 연금 수급 시작일 이전까지 가입자가 완료한 소득 등록 연수에 따라 다음과 같이 달라진다.

연령	기여 이력(년)	월 증액률
65세 초과	15~24년	0.33
	25~34년	0.5
	35~39년	0.65
	40년 초과	1

전체적인 증액률을 산정할 때는 유효 근로에 따른 소득 개월 수가 고려된다. 증가한 연금액은 법정 연금 산정에서 기준으로 삼고 있던 기준 소득 중 최고 기준 소득의 92%를 초과할 수 없다. 수급자가 연기된 노령연금을 신청하기 전에 사망한 경우 수급 연기에 대한 보너스는 적용 가능한 경우 유족연금 산정에 사용될 것이다.

육아

출산휴가 기간(완전한 휴가 및 시간제 근로)은 연금 수급액 산정 시 포함된다. 이 기간은 수급 요건을 따질 때 포함된다. 이 기간의 연금 대상 소득은 휴가가 시작되기 두 달 이전의 6개월 동안의 임금을 기준으로 한다. 2002년부터 12세 미만 자녀를 돌보며 시간제로 일하는 경우 최대 3년까지 전일제 근로기간으로 간주한다.

실업

실업급여 수급 기간은 연금 수급액 산정 시 포함된다. 이 기간의 연금 대상 소득은 실업 기간이 시작되기 두 달 이전 6개월 동안의 임금을 기준으로 한다. 이는 실업보험급여 및 사회실업급여 산정 시에도 똑같이 적용된다.

장기 실업자에게 적용되는 특별 규정이 있다. 오랜 기간 실업 상태인 57세 이상인 사람은 62세에 감액 없이 연금 전액을 수급할 수 있다. 최저 기여 조건이 충족되어야 하며 실업 급여 수급이 종료되어야 한다는 조건이 있다.

또한, 실직 당시 52세 이상이고 22년간 기여했다면 57세부터 조기수급이 가능하다. 이 경우 연금은 월 0.5%씩 감액되며 최대 5년의 감소 기간이 적용된다. 다음 표는 실직된 날을 기준으로 한 규정을 제시한다.

실업급여 요건	조건		연금액에 대한 페널티/감액
	실직 날짜	연금 수급일	
2006년 12월 31일 이전	50세 이상, 최소 20년간 소득 등록(50세)	55세 이상 실업급여/실업부조급여 지급이 종료되었고 여전히 비자발적 실업 상태	60세까지 매월 0.5% 감액 예상
	55세 이상	60세 이상 노령연금 수급권(15년간 소득 등록) 실업급여/실업부조급여 지급이 종료되었고 여전히 비자발적 실업 상태	감액 없음
2007년 1월 1일 이후	52세 이상, 최소 22년간 소득 등록(50세)	57세 이상 실업급여/실업부조급여 지급이 종료되었고 여전히 비자발적 실업 상태	62세까지 매월 0.5% 감액 예상
	57세 이상	62세 이상 노령연금 수급권(15년간 소득 등록) 실업급여/실업부조급여 지급이 종료되었고 여전히 비자발적 실업 상태	감액 없음

실업이 합의된 근로 계약 종료로 인한 것이라면 연금액은 추가 감액률의 적용대상이 되며, 이는 연금수급자가 공식 수급연령에 도달할 때까지 지속된다. 등록 기여 기간이 실업 전 12개월 중 180일을 초과하고 실업 전 월 소득이 최저임금의 80% 미만이라면 자산조사형 실업부조 보조금이 지급된다. 이 수당은 수급자가 실업 상태가 되었을 때 50세인 경우, 조기 수급 요건을 충족할 때까지 연장할 수 있다. 2016년에는 장기 실업에 대한 새로운 급여가 도입되었다. 개인이 여전히 실업 상태이고 자산조사와 같은 나머지 조건을 충족할 경우, 실업 급여를 모두 받고 1년 후에 실업부조 급여를 다시 받을 수 있다.

개인소득세 및 사회보장기여금

연금수급자 과세

연간 연금소득이 EUR 7,070인 연금수급자에게는 특별 세금 공제가 있다. 해당 연도에 받은 개인 과세소득에서 국가 최저임금 1년분(14개월)을 뺀 금액에 3.5%의 특별 세율을 적용한다.

연금소득 과세

연금소득에 대한 특별 감면은 없다.

연금수급자가 납부하는 사회보장기여금

일반적으로 연금은 사회기여금에서 면제된다. 그러나 2011년부터 연금소득에 대한 특별연대기여금(CES)이 도입되었다. 이 기여금은 보장 범위 변화와 해당 기여 기준 증가에 따라 변경되었다. 2016년에는 월 EUR 4,611.42를 초과하는 연금소득에 적용되었다(연금소득 EUR 4 611.42~7 126.74의 7.5% + EUR 7,126.74를 초과하는 연금액의 20%).

65세 이상이고 기여 기간이 40년 이상인 근로자는 감액된 사회 기여세를 납부한다. 고용주는 17.3%, 근로자는 8%(합계 = 25.3%)를 납부한다.

근로 중인 연금수급자는 감액된 사회기여세를 납부한다. 고용주는 16.4%, 근로자는 7.5%(합계 = 23.9%)를 납부한다.

(새로운) 적격 기간 – 연금 산정과 연관된 연수 산정

연금 수급권과 관련된 적격 년수는 다음과 같다.

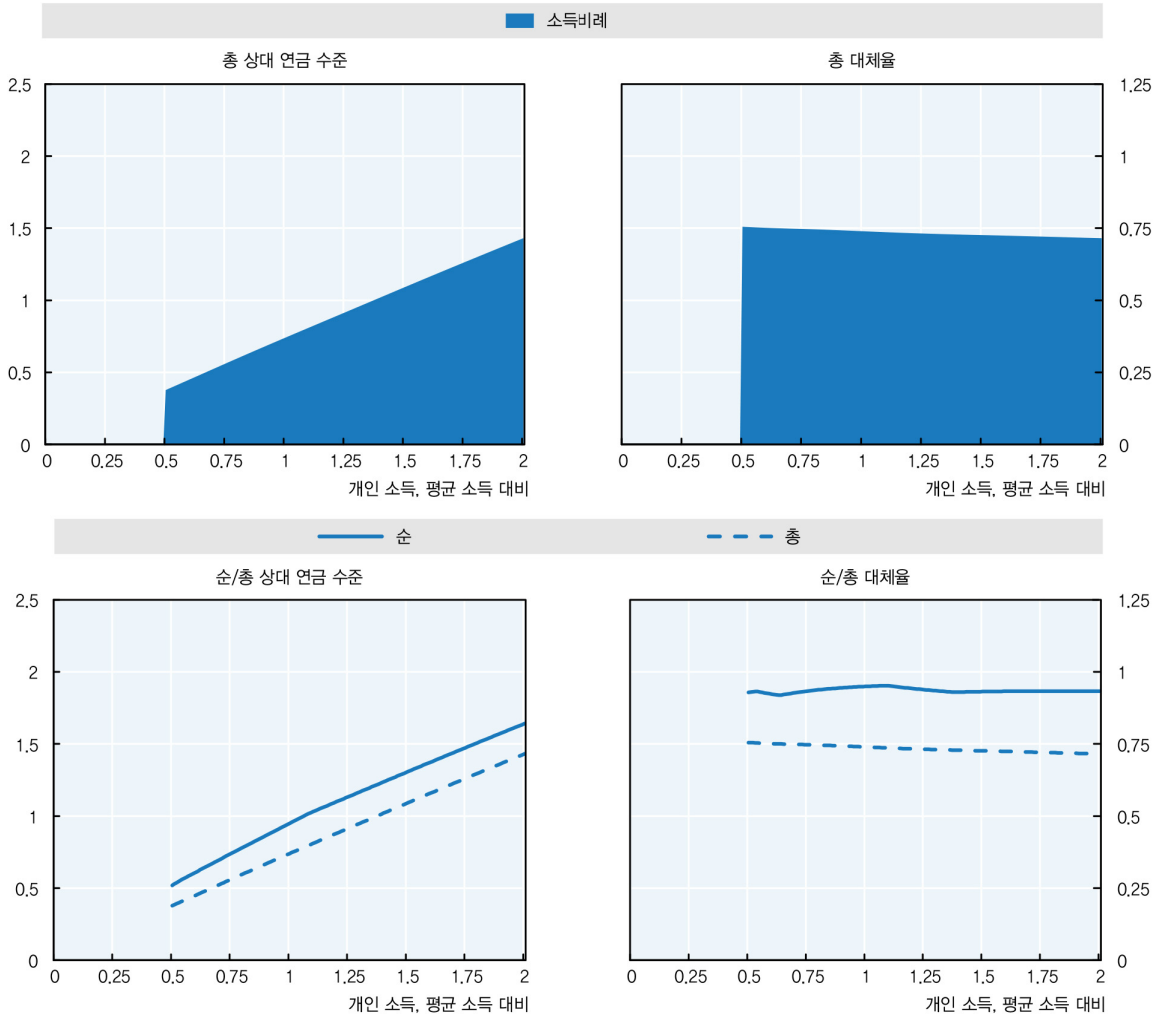
- 1년. 기여일이 120일 이상이거나 소득이 등록된 비기여 일수가 있어야 함[2] - 유효 근로 또는 그에 상응하는 상황의 소득 - (기여 밀도).
- 소득이 등록된 기간 중 120일 미만으로 해당 연도에서 남는 기간을 합쳐서 하나의 적격 년도로 완성할 수 있다.

연금 지급 시 그 외에도 고려되는 다른 적격 기간(이전에 발효된 법률에 따라 산정)이 있다. 보험 가입자가 이전 법령에 따른 필수 적격 기간을 완료하지 못했을 경우 1994년 이전에 완료된 보험 가입 기간에서 소득이 등록된 기간이 12개월이 되면 적격 년도 1년으로 간주한다.

적격 기간은 다른 국내외 사회보장제도에서 완료된 보험 가입 기간을 집계하여 산정한다. 단, 일반 제도에 따른 소득 등록 기간이 1년 이상 있어야 한다.

2) 특정 연도에 등록된 일수가 (개별적 또는 다른 날과 합쳤을 때) 120일 이상이면, 이를 초과하는 기간은 다른 적격 년도 산정 시 반영하지 않는다.

연금 모형화 결과: 2064년에 68세가 되는 포르투갈의 연금 수급연령



남성 여성(다를 경우)	개인 소득, 평균 소득의 배수					
	0.5	0.75	1	1.5	2	3
총 상대 연금 수준 (% 평균 총 소득)	37.7	56.1	74.0	108.9	143.1	209.7
순 상대 연금 수준 (% 평균 순 소득)	51.9	73.9	94.9	130.5	164.1	223.1
총 대체율 (% 개인 총 소득)	75.5	74.7	74.0	72.6	71.5	69.9
순 대체율 (% 개인 순 소득)	92.9	93.3	94.9	93.1	93.3	90.0
총 연금자산 (개인 총 소득의 배수)	12.6 14.4	11.9 13.4	11.8 13.3	11.5 13.0	11.4 12.9	11.1 12.6
순 연금자산 (개인 순 소득의 배수)	15.5 17.7	14.8 16.8	15.1 17.1	14.8 16.7	14.8 16.8	14.3 16.2

가정: 실질수익률 3%, 실질소득증가율 1.25%, 물가상승률 2%, 실질할인율 2%. 모든 제도는 법령에 따라 모형화 및 연동됨. 해당하는 경우, 경과규정이 적용됨. DC 전환율은 90%임. 2016년 20세에 노동시장에 진입함. 최신 세금제도는 2015년임.

Statlink http://dx.doi.org/10.1787/888933636035

러시아

러시아: 2016년 연금제도

법정 의무 연금보험제도의 노령연금에는 정액 급여와 포인트, 1967년 이후 출생자를 위한 개인 계정이 포함된다. 또한 법정 사회연금과 비국가 (사적) 연기금에서 운용하는 자발적 적립식 사적연금도 있다.

핵심 지표: 러시아

		러시아	OECD
평균 근로자 소득(AW)	RUB	440 948	2 243 700
	USD	7 197	36 622
공적연금 지출	GDP 대비(%)		8.2
기대수명	출생 시	71.2	80.9
	65세 시점	15.3	19.7
65세 이상 인구	생산가능인구 대비(%)	20.7	27.9

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933636054

수급요건

2016년에 노령연금의 정상 연금 수급연령은 가입 기간이 7년 이상인 남성의 경우 60세, 여성의 경우 55세이다. 가입 기간은 2024년에 최대 15년까지 점차 상향 조정된다. 근로 기간 이외에 보험 적격 기간에는 군 복무, 국가에 대한 기타 유형의 복무 기간, 사회보험급여 수급 기간, 육아 기간, 실업급여 수급 기간, 국가고용청이 명한 유급의 공공 근로 참여 기간이나 이동 기간, 부당한 감금 기간, 부당한 압제 기간, 부당한 재활 또는 부당한 망명 기간 등이 포함된다. 가장이 군 복무 또는 공무 수행 중인 경우 피부양자 역시 보험 자격 기간을 획득할 수 있지만 총 5년을 초과할 수 없다.

방사능이나 기타 인적사고로 인한 질병을 앓는 50세 이상 남성/45세 이상 여성은 근로 기간이 5년 이상이면 노령연금을 받을 수 있다. 공적연금의 수급 요건을 충족하지 못한 장애인이나 노인(남성 65세, 여성 60세 이상)에게는 국가사회연금이 지급된다. 국가사회연금은 해외로 지급되지 않는다. 은퇴하지 않아도 연금 수급이 가능하다. 연금 수급과 근로를 병행하는 수급자에 대한 소득조사는 없으나 이들의 연금은 연간 조정되지 않는다.

급여 산정

연금 급여는 의무적 연금보험 제도에 대한 기여금으로 재원이 마련된다. 2016년 고용주의 기여율은 RUR 796,000까지의 임금에 대해서는 22%, RUR 796,000을 초과하는 임금에 대해서는 10%였다.

노령보험연금

노령보험연금 = 포인트 수 × 1포인트의 가치(연금 신청연도, RUR) + 정액 급여

2016년 기준 1포인트의 가치는 RUR 74.27이다.

적립식 확정기여형연금 - 2016년에 6%의 기여율에 기반한 급여이며, 이자를 더하여 계산되는 개인 계정의 급여

2016년에 정액 급여는 월 RUR 4,558이었다. 80세 이상 수급자에게는 정액 "급여"의 2배를 지급한다.

노령연금은 방사능과 인적사고로 인한 질병을 앓는 사람에게 지급된다. 금액은 사회연금의 250%이다.

공식적으로 규정된 최저 또는 최대 월 연금은 없다.

국가사회연금

이 연금은 노령연금의 정액연금의 일부로 설정된다. 급여액은 물가상승률과 평균 임금의 변동에 따라 조정된다.

안전망 급여

모든 범주의 연금수급자에게 지급되는 다양한 사회부조 급여가 있지만, 그 유형과 금액은 러시아 연방의 지역에 따라 다르다(예: 교통비, 의료비 등). 연금수급자는 현물 또는 현금으로 급여를 선택할 수 있다.

근로하지 않는 연금수급자에게 지급되는 모든 사회부조 급여는 국가(연방)와 지역 단위로 나뉘는 러시아 내 최저 생활수준을 기초로 한다. 2016년에 연금수급자에게 지급된 연방 생계비 수준은 월 RUR 8,803이었다. 이는 지역에 따라 다를 수 있다.

총 소득이 연금수급자의 생계비보다 적은 비근로 연금수급자에게 지급되는 사회부조 급여에는 몇 가지 옵션이 있다.

1. 연금수급자가 받는 연방 생계비보다 소득이 낮은 개인을 위한 연방 보충 사회부조(연방 생계비 수준까지), 러시아 연방 연기금(Pension Fund of the Russian Federation)이 지급함.
2. 연금수급자가 받는 지역 생계비보다 소득이 낮은 개인을 위한 지역 보충 사회부조(지역 생계비 수준까지), 연방 부조보다 액수가 높고 지방사회보장 당국에서 지급함.

비근로 연금수급자의 총 소득에는 연금(또는 부분 연금), 보충 현금 급여, 월 현금 급여(사회적 서비스 금액 포함), 지방 규정에 따라 현금으로 지급된 기타 시회부조 급여(일시불로 지급된 사회부조 제외), 전화, 주거, 전기/수도/가스, 대중 교통비에 대한 사회부조 급여의 현금 등가물이 포함된다.

경력의 차이

조기수급

정상 연금 수급연령 이전에 연금을 수급하는 것은 불가능하다. 그러나 건강에 해로운 환경에서 근무하는 특정 집단의 가입자는 조기수급이 가능하다. 건강에 해로운 환경에서의 필수 근로년수는 근로조건과 직종에 따라 달라질 수 있다. 2016년 기준으로 특수한 조건을 가진 직종의 고용주와 조기연금 수급자격을 가진 근로자는 의무적인 연금보험 제도에 추가 보험 기여금을 납부할 의무가 있다. 근로조건 분류에 따라 그 비율은 6% 또는 9%가 된다. 근로조건이 개선되는 경우, 고용주 기여율은 0%부터 최대 8%까지 다양하다.

수급연기

노령연금은 수급을 연기할 수 있다. 수급을 1년 연기할 때마다 예상 연금 지급 기간이 1년씩 줄어들기 때문에 연금 급여액(보험연금 및 정액 급여)이 증가한다. 최저 예상 연금 지급 기간은 14년(234개월)이다.

육아

18개월 이하 자녀 1명당 최대 3년의 육아 기간이 보험 적용 기간에 포함된다.

육아수당: 지역별로 정해진 최저생계비 수준 미만 소득 가정에 지급된다. 자녀가 해당 가구에 거주하고 있어야

한다. 육아수당은 지역적 위치에 따라 다양하고 18개월부터 18세(전일제 학생의 경우 23세)까지 각 자녀에 대해 지급된다. 이혼 부모가 양육비를 지급하지 않는 경우 보조금이 지급된다. 편부모는 육아수당을 두 배로 받는다.

가족(모성 지원)보조금: 2007년 1월 1일 이후 둘째, 셋째 또는 그 이상의 자녀를 출산하거나 입양하는 여성에게 지급된다. 특별한 경우에 따라 두 자녀를 입양한 남성이 수급할 수도 있다. 2016년 기준 지급액은 RUB 453,026이었다. 법률로 정해진 자본 투자에 대한 4가지 옵션 중 하나는 어머니 또는 아버지의 의무적 적립식 연금의 재원을 조달하는 것이다.

실업

국가고용청의 제안이 있고 일자리가 부족한 경우, 실업자에게 최대 60세(남성)와 55세(여성)까지 연금이 지급될 수 있지만, 공식 수급연령 2년 앞선 시점부터만 지급이 가능하다. 보험 가입 기간이 남성은 25년, 여성은 20년을 넘어야 하고 회사나 사주의 파산, 직원 감축의 경우 조기수급의 근로 기간 조건을 충족해야 한다. 연금액은 노동노령연금 보험 부분의 경우 러시아 연방의 노동연금법(Law on Labour Pensions)에 따라 결정된다.

개인소득세 및 사회보장기여금

연금수급자 과세

일반 소득세가 과세된다.

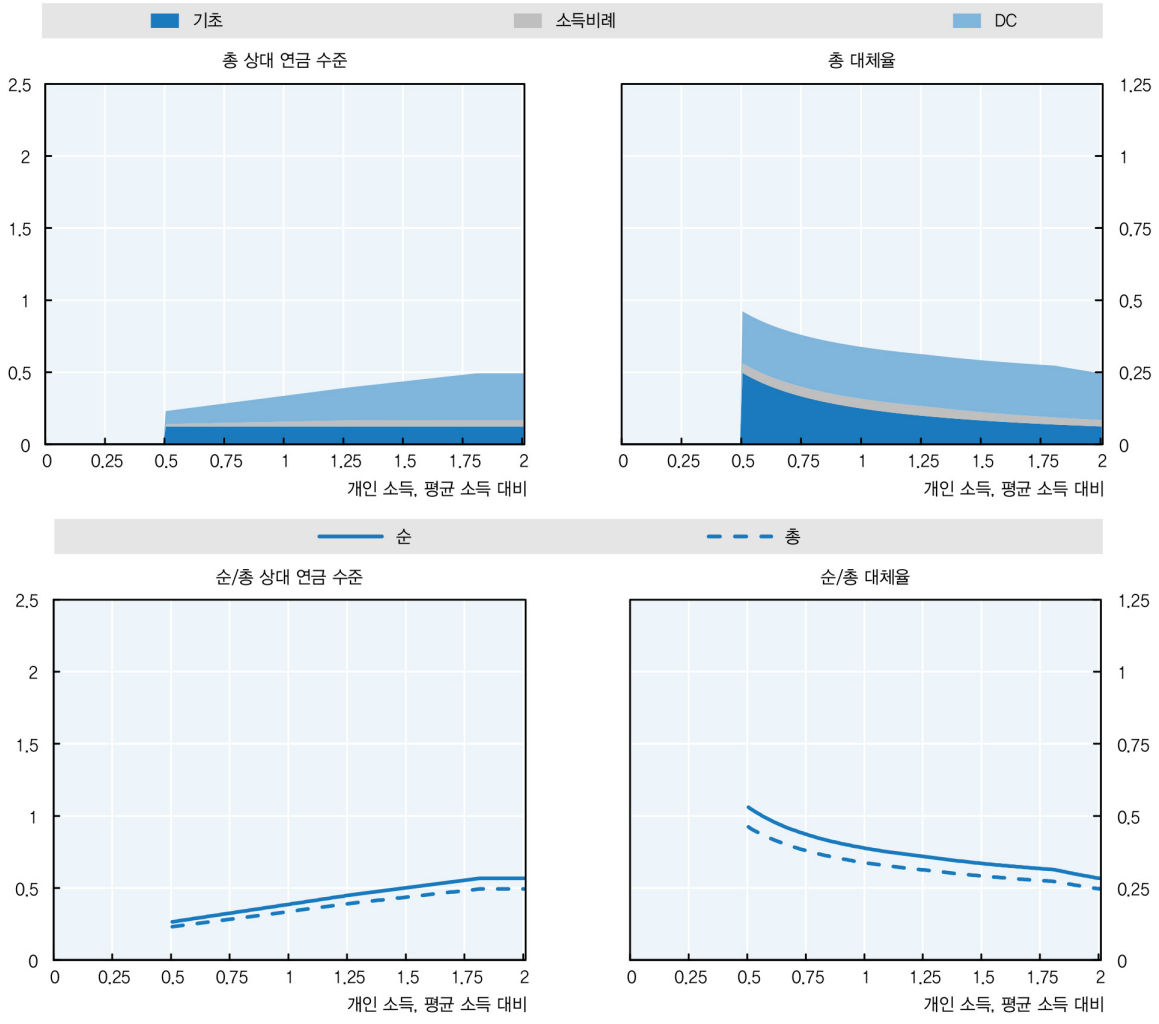
연금소득 과세

연금지급액은 비과세이다. 법원의 판결에 따라 잔류가 가능하다(이혼수당, 과도하게 지급된 연금 회수, 기타 청구액 회수(세금 청구액 포함). 이러한 목적에 따른 최대 감면액은 연금의 50% 이하여야 한다(예외적인 경우 최대 70%).

연금수급자가 납부하는 사회보장기여금

근로를 병행하는 연금수급자와 이들의 고용주는 의무적인 연금보험 기여금을 포함하여 모든 법정 세금 및 조세 의무를 이행해야 한다.

연금 모형화 결과: 2056년에 60세가 되는 러시아의 연금 수급연령(남성)



남성	개인 소득, 평균 소득의 배수					
여성(다를 경우)	0.5	0.75	1	1.5	2	3
총 상대 연금 수준	23.1	28.4	33.7	43.7	49.3	49.3
(% 평균 총 소득)	20.5	24.6	28.6	36.1	40.3	40.3
순 상대 연금 수준	26.5	32.6	38.8	50.3	56.6	56.6
(% 평균 순 소득)	23.6	28.2	32.9	41.6	46.3	46.3
총 대체율	46.1	37.9	33.7	29.1	24.6	16.4
(% 개인 총 소득)	41.0	32.8	28.6	24.1	20.1	13.4
순 대체율	53.0	43.5	38.8	33.5	28.3	18.9
(% 개인 순 소득)	47.2	37.7	32.9	27.7	23.1	15.4
총 연금자산	7.2	5.9	5.3	4.6	3.9	2.6
(개인 총 소득의 배수)	9.0	7.2	6.3	5.3	4.4	3.0
순 연금자산	8.3	6.8	6.1	5.2	4.4	3.0
(개인 순 소득의 배수)	10.4	8.3	7.3	6.1	5.1	3.4

가정: 실질수익률 3%, 실질소득증가율 1.25%, 물가상승률 2%, 실질할인율 2%. 모든 제도는 법령에 따라 모형화 및 연동됨. 해당하는 경우, 경과규정이 적용됨. DC 전환율은 90%임. 2016년 20세에 노동시장에 진입함. 최신 세금제도는 2015년임.

Statlink http://dx.doi.org/10.1787/888933636073

사우디아라비아

사우디아라비아: 2016년 연금제도

강제적 공적연금제도는 소득비례 노령연금과 노령일시금으로 구성된다.

핵심 지표: 사우디아라비아

		사우디아라비아	OECD
평균 근로자 소득(AW)	SAR	93 573	137 353
	USD	24 949	36 622
공적연금 지출	GDP 대비(%)		8.2
기대수명	출생 시	75.0	80.9
	65세 시점	15.4	19.7
65세 이상 인구	생산가능인구 대비(%)	4.8	27.9

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933636092

수급요건

노령연금 수급연령은 남성 60세, 여성 55세이며 납부기간 또는 크레딧 인정 기여기간이 120개월 이상이어야 한다. 300개월(25년)간 기여금을 납부한 경우 어느 연령이든 연금 수급이 가능하다.

급여 산정

노령연금

연금은 매 기여년수에 대해 가입자의 은퇴 직전 2년간 월 평균 소득의 2.5%를 기준으로 한다(최대 100%).

급여 산정을 위한 최저 월 소득은 SAR 1,500이고, 최대 월 소득은 SAR 45,000이다.

급여 산정을 위한 월 평균 소득은 최종 5년의 기여기간 시작 시점에서 가입자 월 소득의 150%를 초과해서는 안 된다.

가입자의 월 소득이 은퇴 전 마지막 2년간 감소한다면 급여 산정 목적으로 사용된 월 평균 소득을 조정하기 위해 특별 규정이 적용된다.

최저연금은 월 SAR 1,984이다.

노령일시금

기여기간 첫 5년에 대해서는 가입자의 은퇴 직전 2년간 월 평균 소득의 10%를 일시불로 지급한다(추가 기간에 대해서는 12%).

경력의 차이

조기수급

기여기간이 300개월 이상이고 더 이상 연금제도의 보장을 받지 못하는 경우 연령과 관계없이 조기 수급이 가능하다.

수급연기

수급연기는 불가능하다.

개인소득세 및 사회보장기여금

근로자 과세

소득세는 납부하지 않는다.

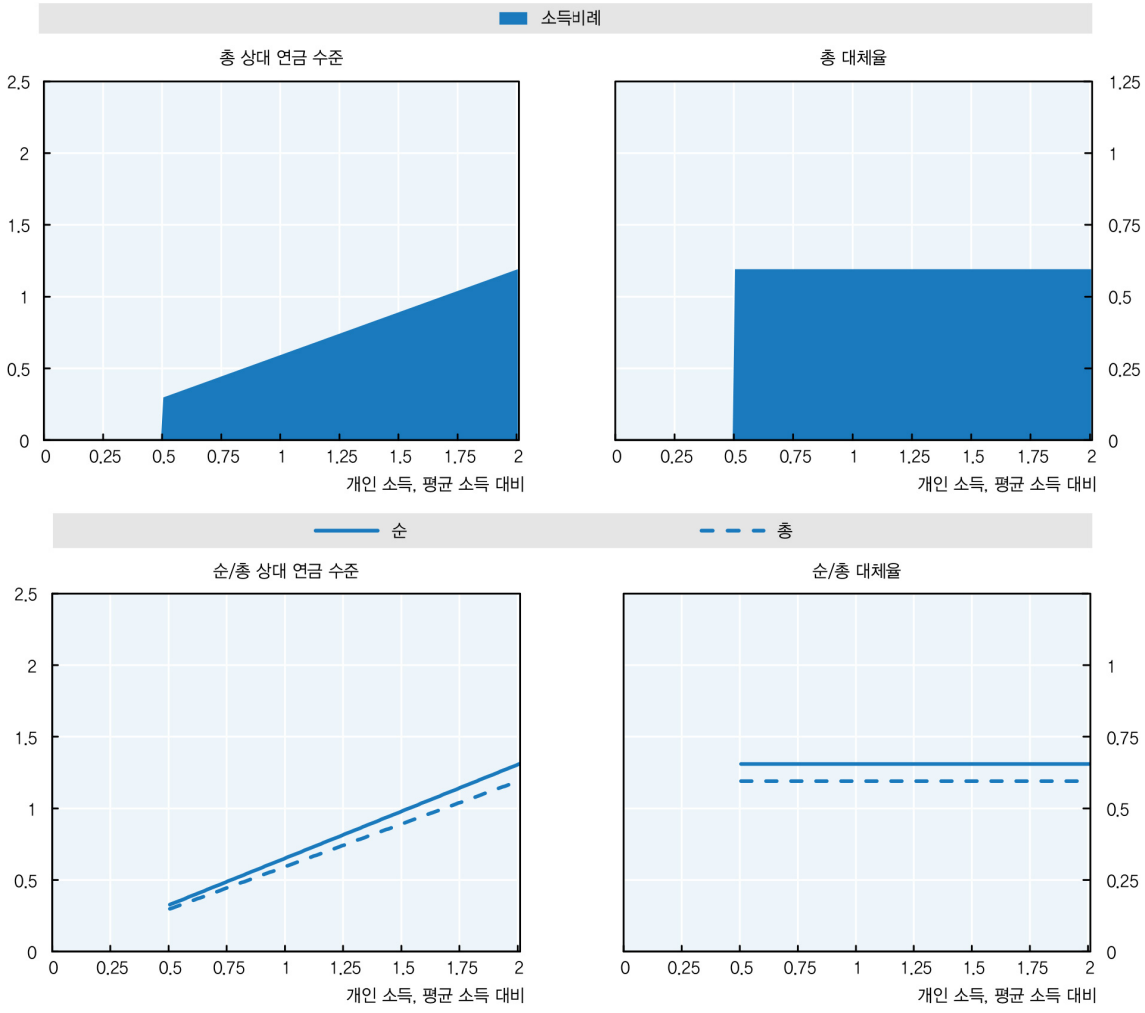
연금수급자 과세

소득세는 납부하지 않는다.

연금수급자가 납부하는 사회보장기여금

연금수급자는 사회보장기여금을 납부하지 않는다.

연금 모형화 결과: 2041년에 45세가 되는 사우디아라비아의 연금 수급연령



남성	개인 소득, 평균 소득의 배수					
여성(다를 경우)	0.5	0.75	1	1.5	2	3
총 상대 연금 수준	29.8	44.7	59.6	89.3	119.1	134.0
(% 평균 총 소득)						
순 상대 연금 수준	32.7	49.1	65.4	98.2	130.9	147.3
(% 평균 순 소득)						
총 대체율	59.6	59.6	59.6	59.6	59.6	44.7
(% 개인 총 소득)						
순 대체율	65.4	65.4	65.4	65.4	65.4	47.9
(% 개인 순 소득)						
총 연금자산	15.2	15.2	15.2	15.2	15.2	11.4
(개인 총 소득의 배수)	15.9	15.9	15.9	15.9	15.9	11.9
순 연금자산	16.7	16.7	16.7	16.7	16.7	12.2
(개인 순 소득의 배수)	17.4	17.4	17.4	17.4	17.4	12.8

가정: 실질수익률 3%, 실질소득증가율 1.25%, 물가상승률 2%, 실질할인율 2%. 모든 제도는 법령에 따라 모형화 및 연동됨. 해당하는 경우, 경과규정이 적용됨. DC 전환율은 90%임. 2016년 20세에 노동시장에 진입함. 최신 세금제도는 2015년임.

Statlink http://dx.doi.org/10.1787/888933636111

슬로바키아

슬로바키아: 2016년 연금제도

소득비례 공적연금제도는 포인트제도와 유사하며, 평균 소득 대비 개인 소득에 따라 급여가 달라진다. 저소득 근로자는 연금 급여 산정의 기초가 되는 최저 소득 금액을 통해 보호받는다. 모든 연금수급자는 사회부조 급여를 받을 수 있다. 2005년에 자발적 확정기여형 제도가 도입되었다.

핵심 지표: 슬로바키아

		슬로바키아	OECD
평균 근로자 소득(AW)	EUR	10 918	34 803
	USD	11 488	36 622
공적연금 지출	GDP 대비(%)	7.2	8.2
기대수명	출생 시	77.0	80.9
	65세 시점	17.0	19.7
65세 이상 인구	생산가능인구 대비(%)	21.5	27.9

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933636130

수급요건

현재 연금 수급연령은 62세로 기여 기간이 15년 이상이어야 한다. 자녀가 있는 여성의 연금 수급연령은 낮아진다. 예를 들어, 자녀가 5명 이상인 여성은 2016년 기준 58.25세에 수급이 가능하다. 여성의 연금 수급연령이 점차 상승하고 있으며, 2024년에는 모든 여성의 수급연령이 62세 이상이 될 전망이다. 2017년부터 법정 연금 수급연령은 은퇴연령 시점의 기대수명 증가에 연동된다. 실제 증가는 기준 기간 대비 평균 기대수명의 변화로 산정되며 결과는 일수로 나타난다. 2017년 기준 법정 은퇴연령은 62년 76일이다. 확정기여형 제도에서 연금 수급자격을 얻으려면 10년 이상의 기여 기간이 요구되었으나 이 규정은 2015년 1월 1일부터 폐지되었다.

급여 산정

소득비례

연금포인트는 경제 전반 평균 소득 대비 개인 소득의 비율로 산정된다. 또한 평균 연금포인트가 1.25를 초과하면 감액하는 "연대 요소(solidarity element)"가 존재한다. 감액 계수가 2013년 84%에서 2016년 68%로 점차 하락하였다. 1 미만의 포인트 값은 유사한 방식으로 증가했고 증액 계수는 같은 기간 16%에서 20%로 점차 증가했다.

은퇴 시 연금급여액은 기준 기간(일반적으로 1984년 이후)의 모든 연금 포인트 평균에 총 연금 가입 기간과 은퇴 시점의 연금포인트 값을 곱한다. 2016년 연금포인트 값은 EUR 10.993였다. 연금 포인트 값은 평균 소득 증가율에 연동된다(매년 3분기). 2016년에 전국 평균 소득은 월 EUR 910.00였다. 포인트 값을 소득으로 나누면 확정급여형 제도의 지급률이 나오는데, 이는 1.25%에 불과하다.

기여 소득에는 상한이 있으며 2017년에 평균 소득의 5~7배로 인상되었다. 소득 자료는 그보다 뒤처져 있다. 즉 상한이 평균 소득의 7배에 다소 못 미친다는 의미이다.

연금지급액은 평균 소득증가율과 물가상승률을 결합한 상승률에 연동된다. 2013~2017년까지 연금 급여액은 고정 금액만큼 증액되었다. 연금 연동에서 소득증가율과 물가상승률이 차지하는 비중은 2014년 40:60에서 2015년 30:70, 2016년 20:80으로 변동되었다. 그러나 2017년에 연금은 최저 비율인 2%에 연동되었다. 이는 소득증가율 및 물가상승률 비중이 10:90일 때보다 높은 비율이다. 각 유형의 연금(노령연금, 조기 노령연금, 장애연금, 고아연금, 유족 배우자연금 등)은 별도의 고정 (명목) 금액을 산정하여 각 연금 유형에서 중복 지급이 발생하지 않도록 했다. 2018년 연동은 연금수급자 가구에 대한 소비자 물가 추이를 따른다.

확정기여형 제도에 가입한 근로자는 공적 소득비례제도로부터 비례적으로 조정된 급여를 받는다.

최저연금

2015년 7월 1일부터 노인 및 은퇴은령에 도달한 취업 불능 연금수급자를 위한 최저연금 급여가 마련되었다. 수급자가 최저연금을 통해 연금액을 인상할 수 있는 조건은 다음과 같다.

1. 적격 연금 가입 기간이 30년 이상이어야 한다[1].
2. 총 연금소득 금액은 최저연금 금액보다 낮아야 한다.
3. 수급자격이 있는 모든 연금을 신청해야 한다.

적격 기간 30년의 최저연금액 수준은 1.36 x 최저생계비를 의미한다(2016년 기준 월 EUR 269.50). 적격 기간 중 기초 수준을 넘는 매 1년마다 최저연금이 증액된다.

- 31~39년에서는 1년마다 최저생계비 수준의 2%p
- 그 이후부터는 최저생계비 수준의 3%p.

최저연금 급여는 최저생계비 수준과 연동된다. 그 외에 자영업자의 경우 기여금 납부에 대한 최저 평가 기준이 있는데, 2년 전 평균 임금의 50%에 해당한다. 2016년 1월 1일 기준 전일제 근로자의 최저임금은 EUR 405.00였고, 자영업자의 연금 가입에 대한 최저 평가 기준은 EUR 429.00였다.

사회부조

저소득층 지원(Assistance in Material Need)은 생계 유지가 불가능한 저소득 또는 무소득 개인과 가구를 대상으로 한다. 급여는 보편적이고 비기여형이며 일반 과세를 통해 재정이 충당된다.

2016년 1월 1일 기준 노령연금 수급자를 위한 최저 소득 보장은 다음과 같다.

1) 월 급여액: EUR 61.60(독신 연금수급자) 및 EUR 107.10(무자녀 부부 연금수급자)

2) 월 주택수당(Housing Allowance): EUR 55.80(독신 연금수급자) 및 EUR 89.20(무자녀 부부 연금수급자)

3) 월 보호수당(Protection Allowance): EUR 63.07(독신 연금수급자) 및 EUR 126.14(무자녀 부부 연금수급자)

총 월 급여액은 EUR 180.47(독신 연금수급자) 및 EUR 322.44(무자녀 부부 연금수급자)이다.

연금 급여가 적은 개인은 저소득층 지원(Assistance in Material Need)을 받는데, 지원 자격을 따질 때 연금액의 25%는 고려하지 않는다. 연금 가입 기간 25년을 초과하면 1년마다 1%p가 추가로 고려되지 않는다(예를 들어, 연금을 40년간 납부하면 연금소득의 40%가 고려되지 않는다). 이는 위에서 언급한 급여액이 연금수급자에게 주는 최대 금액이 아니며, 급여액은 연금 가입 기간에 따라 다르다는 것을 의미한다.

자발적 확정기여형

자발적 확정기여형 연금제도의 기여율은 소득의 4.25%이다. 2012년 9월 1일에 기여율이 총 임금의 9%에서 4%로 낮아졌다. 그러나 2017년 1월 1일부터 기여율이 매년 0.25%p씩 인상되어 2024년에 목표 수준인 6%에 도달하게 된다. 2005년 1월 1일부터 노동시장에 처음 진입한 근로자는 확정기여형 연금제도에 의무적으로 가입해야 했다. 다른 근로자는 2006년 6월 1일까지 혼합형 연금제도에 가입하거나 공적 연금제도에 잔류하는 것 중

1) 적격 연금 가입 기간: 1993년 1월 1일 이전에 완료되었거나 개인 임금 포인트가 최소 0.241 수준(연간 소득이 평균 임금의 24.1% 이상)에 도달했을 경우 1993년 1월 1일부터 완료.

하나를 선택할 수 있었다. 2008년 1월 1일부터 2012년 3월 31일까지 혼합형 연금제도에 대한 참여는 노동시장 신규 진입자들의 자발적인 선택으로 이루어졌다. 이러한 변동으로 인해 해당 제도는 2년 이내에 탈퇴를 선택할 수 있는 기본적 자동 가입 제도로 변경되었다. 자동 가입 규정은 2012년 4월 1일부터 효력이 발생했다. 2013년 1월 1일부터 신규 근로자의 자발적 참여가 가능하며, 자발적 가입은 35세 미만이면 가능하다. 확정기여형 연금은 종신연금, 정기연금 또는 단계적 인출 형태로 수급할 수 있다. 종신연금 산정을 위해 남녀 공통 세대간 사망률표가 있는 현금 흐름 모형을 사용하고 제도의 비용률을 고려했다.

경력의 차이

조기수급

조기수급은 가능하며 연금 급여는 30일마다 0.5%씩 감액되는데 연 6.5% 수준이다. 조기수급 연금액은 성인 최저생계비의 1.2배에 해당하는 EUR 237.71보다 높아야 한다. 최저생계비는 EUR 198.09이며 2013년 7월 1일 이래 인상되지 않았다. 2011년 1월 1일부터는 노령연금을 조기에 수급하는 것과 강제적 연금보험에 가입하는 것도 불가능해졌다.

수급연기

수급연기는 가능하고 연금급여는 30일마다 0.5%씩 증액되는데, 연 6% 수준이다. 매년 또는 신청 시 연금을 수급하면서 근로를 지속하는 이들의 경우 해당 기간 중에 취득한 포인트의 절반을 추가하여 실제 은퇴 시점에 연금급여가 자동으로 계산된다.

육아

6세 이하의 자녀를 돌보는 사람은 국가가 납부하는 연금 크레딧을 받는다. 연금 기여금에 대한 평가 기준은 육아휴직 직전 평균 소득의 60%이다. 2011년 1월 1일부터는 평가 기준이 일반 상한선 규정에 맞춰 조정되었고 연 평균 임금으로 휴직연도 2년 전의 연 평균 임금을 적용한다. 동일한 규정이 확정기여형 연금제도(노령연금 저축제도)에도 적용된다.

실업

실업 기간은 연금제도에서 크레딧이 발생하지 않는다. 그러나 실업 상태에서 자발적으로 연금보험에 기여금을 납부할 수 있다.

개인소득세 및 사회보장기여금

연금수급자 과세

연금수급자에 대한 특별한 세금 공제나 크레딧은 없다.

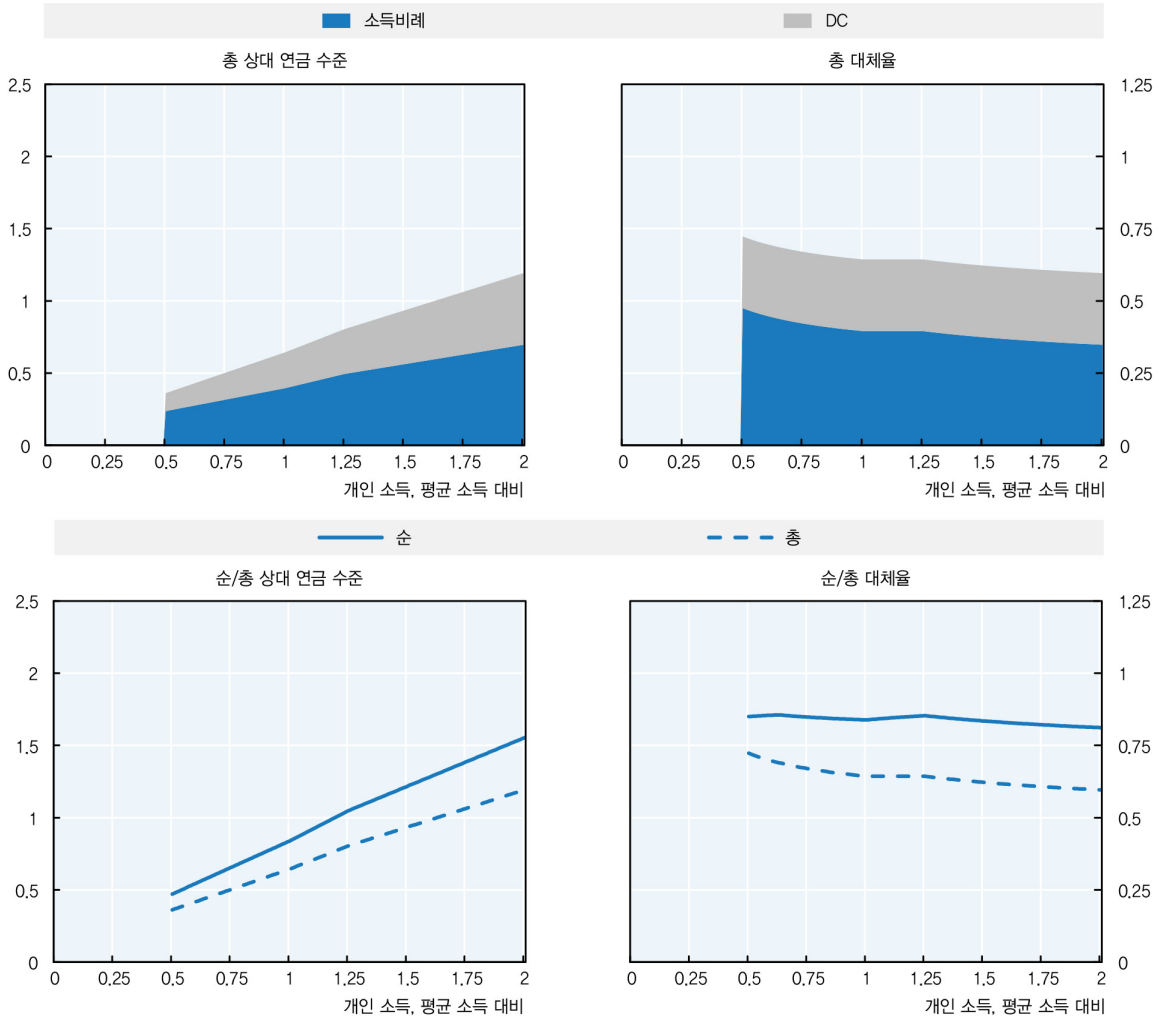
연금소득 과세

연금은 과세하지 않는다.

연금수급자가 납부하는 사회보장기여금

연금은 기여 대상이 아니다.

연금 모형화 결과: 2064년에 68세가 되는 슬로바키아의 연금 수급연령



남성	개인 소득, 평균 소득의 배수					
여성(다를 경우)	0.5	0.75	1	1.5	2	3
총 상대 연금 수준	36.1	50.2	64.3	93.4	119.2	170.9
(% 평균 총 소득)						
순 상대 연금 수준	47.1	65.4	83.8	121.6	155.3	222.6
(% 평균 순 소득)						
총 대체율	72.3	67.0	64.3	62.2	59.6	57.0
(% 개인 총 소득)						
순 대체율	85.0	84.8	83.8	83.5	81.1	80.1
(% 개인 순 소득)						
총 연금자산	10.6	9.9	9.5	9.2	8.8	8.4
(개인 총 소득의 배수)	12.1	11.2	10.8	10.4	10.0	9.5
순 연금자산	12.5	12.5	12.4	12.3	12.0	11.8
(개인 순 소득의 배수)	14.2	14.2	14.0	14.0	13.6	13.4

가정: 실질수익률 3%, 실질소득증가율 1.25%, 물가상승률 2%, 실질할인율 2%. 모든 제도는 법령에 따라 모형화 및 연동됨. 해당하는 경우, 경과규정이 적용됨. DC 전환율은 90%임. 2016년 20세에 노동시장에 진입함. 최신 세금제도는 2015년임.

Statlink http://dx.doi.org/10.1787/888933636149

슬로베니아

슬로베니아: 2016년 연금제도

연금제도는 소득비례 공적제도와 최저연금, 선별적 제도로 구성된다.

핵심 지표: 슬로베니아

		슬로베니아	OECD
평균 근로자 소득(AW)	EUR	18 292	34 803
	USD	19 247	36 622
공적연금 지출	GDP 대비(%)	11.8	8.2
기대수명	출생 시	81.1	80.9
	65세 시점	19.6	19.7
65세 이상 인구	생산가능인구 대비(%)	28.8	27.9

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933636168

수급요건

2017년 기준 남성의 연금 수급연령은 기여 기간이 40년이면 59세 4개월이고, 여성의 경우 기여 기간이 39년 4개월이면 59세이다. 연금 수급연령과 필요한 기여년수가 점차 증가하여 남성은 2018년, 여성은 2020년에 60세가 되고 40년의 기여 기간이 요구된다. 기여년수가 40년 미만이면 연금 수급연령은 2020년부터 남녀 모두 65세가 된다.

남성(2016년)	기여년수	15년	20년	40년
	연금 수급연령	65세	65세	59세 4개월
남성(2018년)	기여년수	15년	20년	40년
	연금 수급연령	65세	65세	60세
여성(2016년)	기여년수	15년	20년	39년 8개월
	연금 수급연령	65세	63세	59세
여성(2020년)	기여년수	15년	20년	40년
	연금 수급연령	65세	65세	60세

2013년부터 2019년까지 개인은 연금급여 수급을 위해 20년의 기여년수가 필요하다. 그 이후에는 15년의 보험 가입으로 충분하다.

급여 산정

소득비례연금

노령연금 급여는 세금을 공제하고 산정된다. 소득비례 연금제도는 최저 수급 요건(기여년수 15년)이 충족되면 남성은 연금 평가 기준의 26%, 여성은 29%를 지급한다. 그 이후 남성의 지급률은 연 1.25%이다. 여성은 2016년에 지급률이 연 1.38%였다. 여성에 대한 지급률은 점차 변화하고 있으며, 2023년에 목표율인 1.25%에 도달한다. 40년간의 기여 이후 총 지급률은 2016년 기준 남성은 57.25%, 여성은 63.5%였다. 결과적으로 여성의 경우, 1년이 추가될 때마다 총 지급률이 1.25%에 이르고, 40년간 기여에 대한 지급률은 60.25%가 된다. 연금 평가 기준은 순 임금의 최고 24년 평균을 사용하여 산정한다. 과거의 순 임금은 명목 순 임금의 상승에 따라 상향 조정된다. 2016년에 최고 22년의 연속 기간이 연금 평가 기준 산정에 사용되었다. 소득 지표는 1970년 이후 최고 연속

기간을 기준으로 한다. 평가 기간은 2013년 이래 연장되어 2018년에 24년이 된다.

모든 연금 대상 소득에 적용되는 최저연금 평가 기준이 존재한다. 최저연금 평가 기준은 매년 1월 1일로 설정되는데, 평균 임금의 76.5%이다. 2016년 12월에 이 임금은 세금과 기여금 공제 후 EUR 775.10였다. 연금 대상 소득에 대한 상한도 있는데, 이는 최저연금 평가 기준의 4배로 설정되었다. 2016년 12월에 월 EUR 3,100.40였다. 지급되는 연금 급여액은 총 평균 임금 상승률 60%와 소비자 물가 40%를 고려하여 연동된다. 2016년 1월에는 0.7% 반영되었고, 2016년 10월(비정기 연동)에 추가로 0.4% 반영되었다.

최저연금

최저연금은 남성의 경우 최저연금 평가 기준의 26%, 여성의 경우 29%로 규정된다.

선별적 연금

저소득 연금수급자에 대한 자산조사형 사회보장수당이 있었다(2011년 12월 31일까지). 2012년 1월 1일부터 이 수당은 사회보장법(social protection legislation)으로 이전되었다.

경력의 차이

조기수급

조기수급의 경우 연금급여는 다음과 같이 감액된다.

연령(하한) 2014년 여성	59세	60세	61세	62세	63세		
감액(월)	0.3%	0.3%	0.3%	0.3%	0%		
감액(연)	3.6%	3.6%	3.6%	3.6%	0%		
합계	14.4%	10.8%	7.2%	3.6%	0%		
연령(하한) 2016년 남성	59세 4개월	59세 8개월	60세 6개월	61세 6개월	62세 6개월	64세	65세
감액(월)	0.3%	0.3%	0.3%	0.3%	0.3%	0.3%	0%
감액(연)	3.6%	3.6%	3.6%	3.6%	3.6%	3.6%	0%
합계	18%(최대)	18%(최대)	16.2%	12.6%	9 %	3.6%	0%

연금급여의 감액 산정을 위한 상한은 65세로 설정된다. 그러나 과도기가 존재하므로 2016년에 상한은 여성의 경우 63세, 남성의 경우 65세이다. 이 상한은 매년 6개월씩 점차 증가하여 남녀 모두 65세가 된다. 남성과 여성에 대한 노령연금은 최대 18.0%까지 감액될 수 있다.

수급연기

수급연기는 가능하며 연금급여액은 연기된 기간에 대해 조정된다.

새로운 연금 급여 보너스는 개인이 연금 수급에 대한 연령 조건을 충족한 후 3개월 근로할 때마다 지급된다. 현재 수급연령은 60세이고 연금 수급 자격 기간(구매된 기간 없이)은 40년이다. 연금 수급 연기에 대한 최대 보너스는 12%(3년)이다.

2016년 기준 노령연금을 신청할 수 있는 최저연령이 남성은 59세 8개월이며, 수급자격 기간(구매된 기간 없이)이 40년이다. 여성의 경우 59세 4개월이며, 수급자격 기간은 39년 8개월이다. 2019년부터 60세로 균등화되는데,

수급을 연기하면 전액연금 수급연령에 도달할 때까지 가입 년도가 추가될 때마다 지급률이 높아진다.

구매된 기간이 없는 기여년수(하한)	2014년		
남성	41세	42세	43세
여성	40세 8개월	41세 8개월	42세 8개월
지급률	4%	8%	12%

육아

최대 1년의 출산휴가 기간은 연금제도에서 보장한다. 이 기간에 대한 급여액은 어머니(여성)의 근로소득을 기준으로 산정된다.

또한, 자녀가 3세 이하일 때 부모 중 한 쪽이 시간제 일자리로 옮긴 경우 전일제 근로를 한 것으로 간주된다. 기여금 납부에 대한 기준은 수급할 보상액 또는 급여액에 따른다. 휴직 기간에 자발적으로 기여금을 납부할 수도 있다(육아 기간에 대해서도 동일함).

실업

실업보험급여의 수혜자는 연금 크레딧을 받는다. 이때 기여금은 고용청(Employment Agency) 이 납부한다. 25년간 가입한 50세 이상은 19개월, 25년간 가입한 55세 이상은 25개월 동안 실업급여를 받는다.

실업급여 수급권이 소진된 장기 실업자를 위해서 국가는 연금 수급 요건을 충족하기 위해 필요한 기여금(실업 연장 기여금)과 크레딧을 최대 1년까지 지급한다. 최소 57세가 되었거나 35년 이상 가입한 실업 상태의 사람들을 위해 수급조건이 충족되기 2년 전까지로 실업연장 기여금(Unemployment Extension Contribution)을 확대하였다. 실업급여의 가치(보험 및 부조 지급 모두 포함)는 연금급여를 산정할 때 고려된다.

개인소득세 및 사회보장기여금

연금수급자 과세

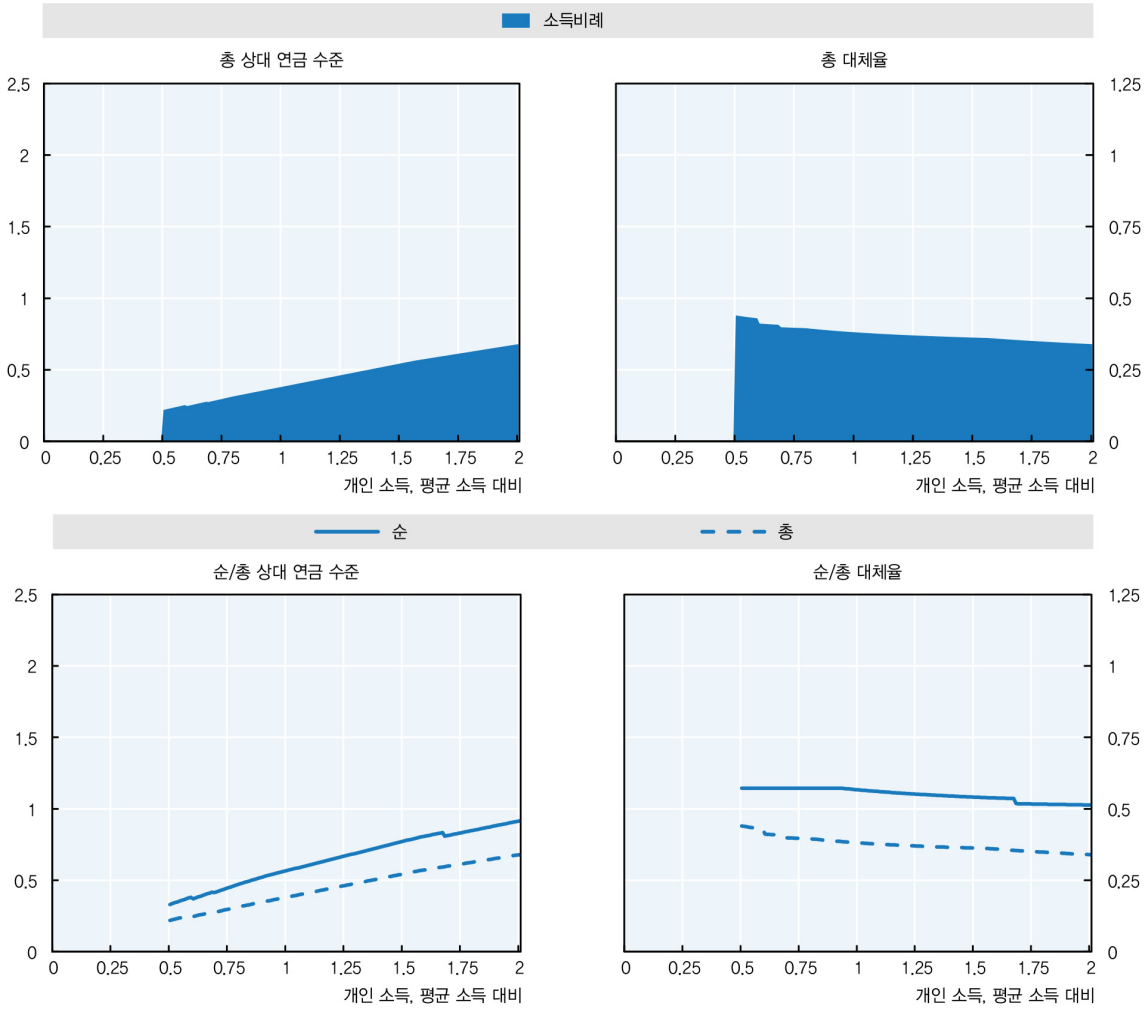
개인 거주자는 해외 소득을 포함하여 과세된다. 과세소득에는 연금 수령 형태의 모든 소득(필수 사회보험, 보조금 성격의 자발적 노령보험, 해외 연금)이 포함된다. 거주자는 세금 기준 공제로 일반 기초 공제를 받는다. 2014년에는 EUR 3,302.70였다. 과세소득이 EUR 10,866.37 미만이면 저소득층의 일반 공제로 EUR 6,519.82가 적용되고, 소득이 EUR 10,866.37~12,570.89이면 EUR 4,418.64의 공제가 적용된다. 거주자는 가족 공제도 받을 수 있다.

거주하는 연금수급자는 필수 연금 및 장애보험 외에 수령한 연금의 13.5%에 상당하는 크레딧을 받는다. 동일한 보험에서 산재 보상을 받은 거주자와 필수 보충 퇴직보험에서 퇴직연금을 수령하는 거주자에게도 동일한 크레딧이 부여된다.

연금수급자가 납부하는 사회보장기여금

연금수급자는 필수 건강보험의 보장을 받는다. 필수 연금 및 장애보험제도의 연금수급자는 사회보험제도에 기여금을 납부하지 않는다. 슬로베니아 공화국 연금 및 장애보험기관(Pension and Disability Insurance Institute)이 슬로베니아 건강보험기관(Health insurance Institute)에 기여금을 납부한다(총 연금의 5.96%).

연금 모형화 결과: 2056년에 60세가 되는 슬로베니아의 연금 수급연령(남성)



남성	개인 소득, 평균 소득의 배수					
여성(다를 경우)	0.5	0.75	1	1.5	2	3
총 상대 연금 수준	22.0	29.8	38.1	54.4	67.9	72.0
(% 평균 총 소득)	23.1	31.3	40.1	57.2	71.5	75.8
순 상대 연금 수준	33.0	44.7	56.7	77.2	91.5	93.5
(% 평균 순 소득)	34.8	47.0	59.2	80.8	93.0	97.7
총 대체율	44.0	39.7	38.1	36.3	34.0	24.0
(% 개인 총 소득)	46.3	41.7	40.1	38.2	35.7	25.3
순 대체율	57.3	57.2	56.7	54.1	51.3	37.8
(% 개인 순 소득)	60.3	60.3	59.2	56.6	52.2	39.5
총 연금자산	10.8	9.7	9.4	8.9	8.3	5.9
(개인 총 소득의 배수)	12.8	11.6	11.1	10.6	9.9	7.0
순 연금자산	14.1	14.1	13.9	13.3	12.6	9.3
(개인 순 소득의 배수)	16.7	16.7	16.4	15.7	14.5	10.9

가정: 실질수익률 3%, 실질소득증가율 1.25%, 물가상승률 2%, 실질할인율 2%. 모든 제도는 법령에 따라 모형화 및 연동됨. 해당하는 경우, 경과규정이 적용됨. DC 전환율은 90%임. 2016년 20세에 노동시장에 진입함. 최신 세금제도는 2015년임.

Statlink http://dx.doi.org/10.1787/888933636187

남아프리카공화국

남아프리카 공화국: 2016년 연금제도

공적연금은 거주조사를 기반으로 하는 정액 연금제도이다. 또한, 퇴직연금제도가 다수 존재하지만 저소득층 가입률은 높지 않다.

핵심 지표: 남아프리카공화국

		남아프리카 공화국	OECD
평균 근로자 소득(AW)	ZAR	112 488	503 086
	USD	8 189	36 622
공적연금 지출	GDP 대비(%)		8.2
기대수명	출생 시	63.7	80.9
	65세 시점	13.6	19.7
65세 이상 인구	생산가능인구 대비(%)	9.0	27.9

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933636206

수급요건

연금 수급연령은 남성과 여성 모두 60세이다.

급여 산정

노령연금

자산조사형 노령연금은 소득이 독신자의 경우 ZAR 73,800, 부부의 경우 ZAR 147,600 미만이고, 재산이 독신자의 경우 ZAR 1,056,000, 부부의 경우 ZAR 2,112,000를 초과하지 않아야 한다. 급여액은 독신자의 경우 월 ZAR 1,600, 부부의 경우 ZAR 3,200까지 지급된다. 75세를 넘은 사람의 경우 급여액이 ZAR 1,620로 증가한다.

자발적 사적연금

퇴직연금제도의 평균 기여율은 소득의 약 15%로, 근로자와 고용주가 분담한다.

경력의 차이

조기수급

공식 연금 수령연령인 60세 이전에는 공적연금을 수급할 수 없다.

수급연기

노령연금 수급은 은퇴 여부와 관계없다. 그러므로 수급자의 소득이 자산조사 기준을 초과하지 않는 한 연금 수급과 근로를 병행할 수 있다.

수급 가능 연령에 도달했다고 해서 공적연금을 수급해야 할 의무가 있는 것은 아니지만, 수급 연기로 인한 이점은 없다.

육아

최종적인 공적연금 수급액은 육아를 위해 유급 근로를 중단한 기간의 영향을 받지 않는다.

실업

최종적인 공적연금 수급액은 실업 기간의 영향을 받지 않는다.

개인소득세 및 사회보장기여금

연금수급자 과세

남아프리카 공화국은 생산가능인구보다 65세 이상 인구에 더 높은 세금 환급을 제공한다. 근로자는 ZAR 13,257의 세금 환급을 받을 수 있고, 연금수급자의 경우 추가로 ZAR 7,407를 받는다.

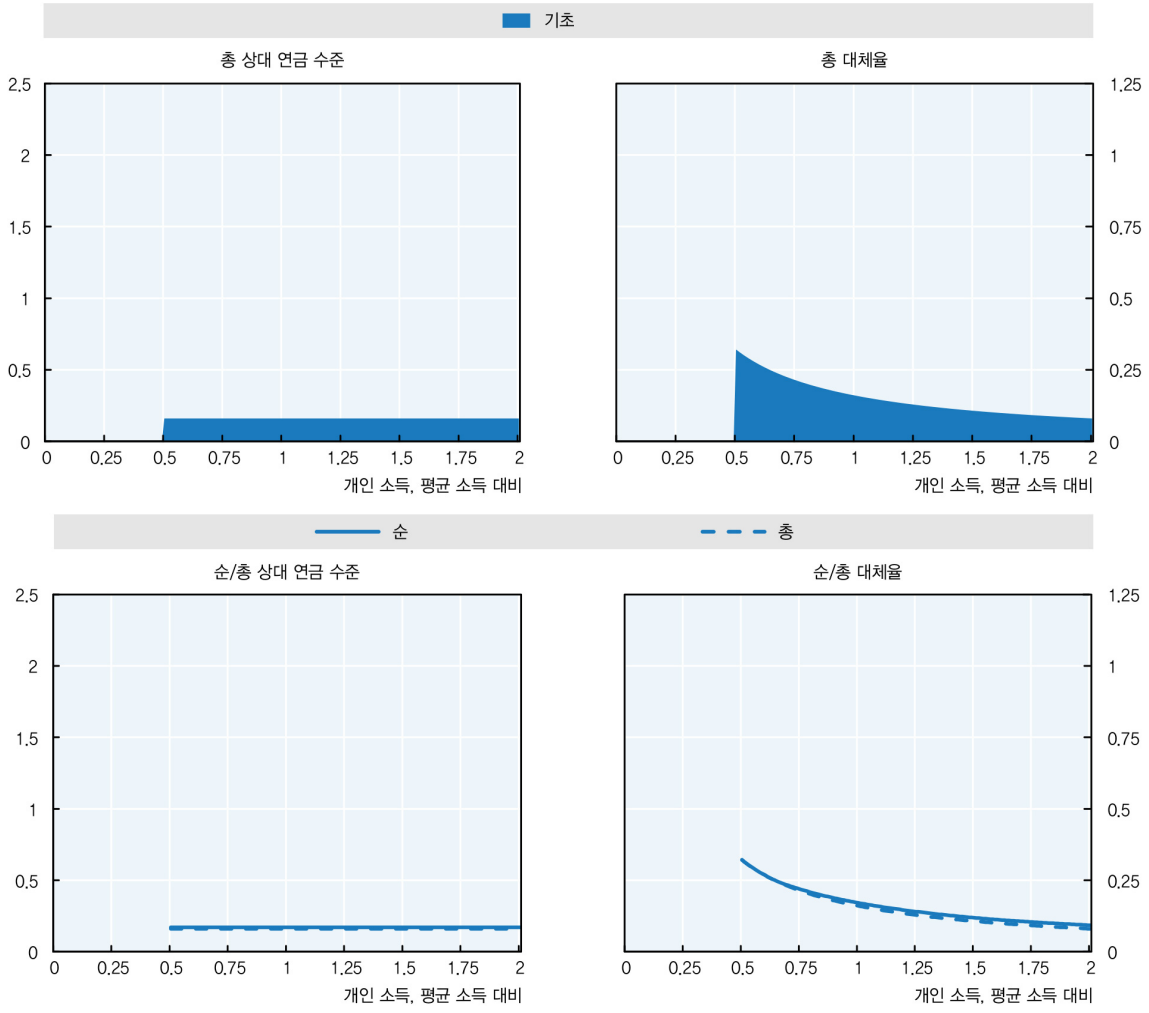
연금소득 과세

노령보조금 수급자는 소득이 과세 상한 미만이기 때문에 세금이 부과되지 않는다.

연금수급자가 납부하는 사회보장기여금

남아프리카 공화국의 연금제도는 일반 과세 제도를 통해 재원이 조달되며, 특정한 사회보장기여금은 없다.

연금 모형화 결과: 2056년에 60세가 되는 남아프리카 공화국의 연금 수급연령



남성	개인 소득, 평균 소득의 배수					
여성(다를 경우)	0.5	0.75	1	1.5	2	3
총 상대 연금 수준	16.0	16.0	16.0	16.0	16.0	16.0
(% 평균 총 소득)						
순 상대 연금 수준	17.1	17.1	17.1	17.1	17.1	17.1
(% 평균 순 소득)						
총 대체율	32.1	21.4	16.0	10.7	8.0	5.3
(% 개인 총 소득)						
순 대체율	32.1	21.9	17.1	11.9	9.3	6.5
(% 개인 순 소득)						
총 연금자산	9.3	6.2	4.7	3.1	2.3	1.6
(개인 총 소득의 배수)	11.6	7.7	5.8	3.9	2.9	1.9
순 연금자산	9.3	6.4	5.0	3.5	2.7	1.9
(개인 순 소득의 배수)	11.6	7.9	6.2	4.3	3.3	2.4

가정: 실질수익률 3%, 실질소득증가율 1.25%, 물가상승률 2%, 실질할인율 2%. 모든 제도는 법령에 따라 모형화 및 연동됨. 해당하는 경우, 경과규정이 적용됨. DC 전환율은 90%임. 2016년 20세에 노동시장에 진입함. 최신 세금제도는 2015년임.

Statlink http://dx.doi.org/10.1787/888933636225

스페인

스페인: 2016년 연금제도

스페인의 공적연금제도는 기여를 전제로 하는 단일 소득비례 연금과 자산조사형 최저연금으로 구성된다. 또한 비기여 자산조사형 연금제도도 있는데, 이는 기존의 특별사회부조제도를 대체한다.

핵심 지표: 스페인

		스페인	OECD
평균 근로자 소득(AW)	EUR	26 710	34 803
	USD	28 106	36 622
공적연금 지출	GDP 대비(%)	11.4	8.2
기대수명	출생 시	83.3	80.9
	65세 시점	21.3	19.7
65세 이상 인구	생산가능인구 대비(%)	30.6	27.9

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933636244

수급요건

2011년의 연금 개혁에 따라 전액연금 급여의 수급연령은 기여 기간이 36년 미만인 경우 2016년에 65세에서 65세 4개월로 연장되었다. 법적 수급연령은 2027년에 남녀 모두 67세가 된다. 그러나 38.5년간 기여금을 납부한 경우, 전액연금 급여를 65세부터 수급할 수 있다. 연금 급여를 받기 위해서는 15년 이상의 기여 기간이 필요하다.

급여 산정

소득비례연금

2011년 개혁에 따라 처음 15년간의 기여는 소득 기준의 50%이다. 37년 이상 기여하면 지급률이 100%에 도달한다. 15년 이후 1~248개월까지는 기여 기간이 1개월 추가될 때마다 지급률이 월 0.19%씩 증가하고, 그 이후에는 월 0.18%씩 증가한다. 최대 지급률은 소득 기준의 100%이다.

새로운 연금조정지수(Adjustment Pensions Index, IRP)가 2014년부터 적용되고 지속가능성계수(Sustainability Factor, FS)는 2019년에 도입될 예정이며, 이는 신규 연금급여에 적용된다. 이 계수는 신규 연금수급자들의 기대수명 증가를 반영한다. 정부추계에 따르면, 지속가능성계수는 2016년 기준 20세에 노동시장에 진입하는 사람의 경우 2061년에 0.88이 된다.

소득 기준은 퇴직 전 최종 19년간의 과거 소득이다. 2022년부터 소득 기준은 최종 2년을 제외한 과거 25년의 연 소득을 기준으로 하고, 물가에 따라 재평가된다. 이는 최종 급여 대비 최대 대체율이 100% 미만임을 의미한다.

2016년에 기여금과 급여 목적의 소득 상한은 EUR 43,704였다.

2014년 이래 연금 급여는 기여형 연금의 수, 평균 연금액의 차이, 사회보장제도의 수입과 지출 간 밸런스 등 여러 가지 다른 계수에 따라 산정된 새 조정지수(Adjustment Index)에 연동된다. 이 지수는 최소 0.25%에서 최대 소비자물가지수(Consumer Price Index)+0.50%까지 다양한 범위의 값을 산출할 것이다.

최저 및 최대연금

65세부터 지급되는 최저연금은 독신 수급자의 경우 월 EUR 636.1, 피부양 배우자가 있는 수급자의 경우 EUR 784.9이다. 연 14회 지급된다. 또한, 자녀가 있는 미망인을 위한 월 EUR 735.7의 최저연금과 고아를 위한 최저연금이 있다.

최대연금은 2016년 기준 월 EUR 2,567.28으로 연 14회 지급된다.

경력의 차이

조기수급

비자발적 실업인 경우 기여년수가 33년이면 수급연령 4년 전에 조기수급이 가능하다. 자발적 실업인 경우 기여년수가 35년이면 법적 수급연령 2년 전에 가능하다. 조기수급에 대한 연금 급여의 계리적 감액은 기여 기간에 따라 분기당 2%에서 1.5%까지 다양하다.

조기수급자에 대한 최저연금은 피부양 배우자가 없는 경우 월 EUR 595, 피부양 배우자가 있는 경우 월 EUR 735.7이다. 최저연금 급여는 65세 이후 증가한다.

신규 근로자의 경우 2016년 기준 61세 4개월부터 부분 수급이 가능하다. 2027년에 개혁이 완료되면 36년 6개월 기여한 경우 63세, 33년 이상 36년 6개월 미만 기여한 경우 65세에 부분 수급이 가능하다. 또는, 2014년 기준 65세 2개월(대체 없음)부터 가능하다. 신규 및 부분 수급 근로자 모두 연금제도에 완전히 기여하게 된다. 개혁 이전에 부분 수급자는 실제로 근로한 근로일 수에 비례하여 기여금을 납부했다.

수급연기

정상 수급연령 이후로 연금 수급을 연기할 수 있다. 기여년수가 15~25년이고 67세 이후에 계속해서 근로하는 경우, 연금 급여액은 추가된 1년당 산정 기준의 2%씩 증가한다. 기여년수가 25~37년이면 1년이 추가될 때마다 산정 기준의 2.75%, 37년이면 4% 증가한다.

67세부터는 부분 수급과 시간제 근로를 병행할 수 있다. 이 경우 남은 근로시간을 대체할 의무는 없다.

2013년 3월 이후 공식 수급연령이 지난 개인은 연금 급여의 수급과 근로를 병행할 수 있다. 그러나 이러한 경우 연금 급여는 50%까지 삭감된다.

육아

출산휴가와 육아휴직 기간이 반영된다. 퇴직연금, 영구장애연금, 미망인 및 고아연금, 출산휴가 및 육아휴직 급여 등에 3년간 기여금이 납부된다.

출산휴가의 경우, 2016년 1월 기준으로 퇴직, 미망인, 영구장애에 대한 기여형 연금에 보조금이 적용된다. 자녀가 2명인 경우 5%, 3명인 경우 10%, 4명 이상인 경우 15%의 추가 비율이 기여형 연금에 적용된다.

실업

실업수당 수급 기간 중에 정부는 고용주의 기여금을 납부하고 근로자는 개인의 기여금을 납부한다. 기여금에 대한 기준 급여는 실직 전 6개월간 평균 급여이다. 실업수당 수급 기간은 실직 전 6년간의 기여일수에 따라 다르며, 4개월에서 2년까지 다양하다. 이후 지급되는 실업부조는 기여금을 정부가 연금 수급연령까지 납부해주는 55세 이상인 개인을 제외하고 어떤 연금 크레딧도 발생하지 않는다. 이 기여금은 2016년 월 EUR 764.4인 최저 기준의 100%에 부과된다.

개인소득세 및 사회보장기여금

연금수급자 과세

연금급여는 과세된다. 새로운 세제에서는 연금급여가 적은 수급자가 매월 미리 세금을 납부하지 않아도 되도록 허용한다.

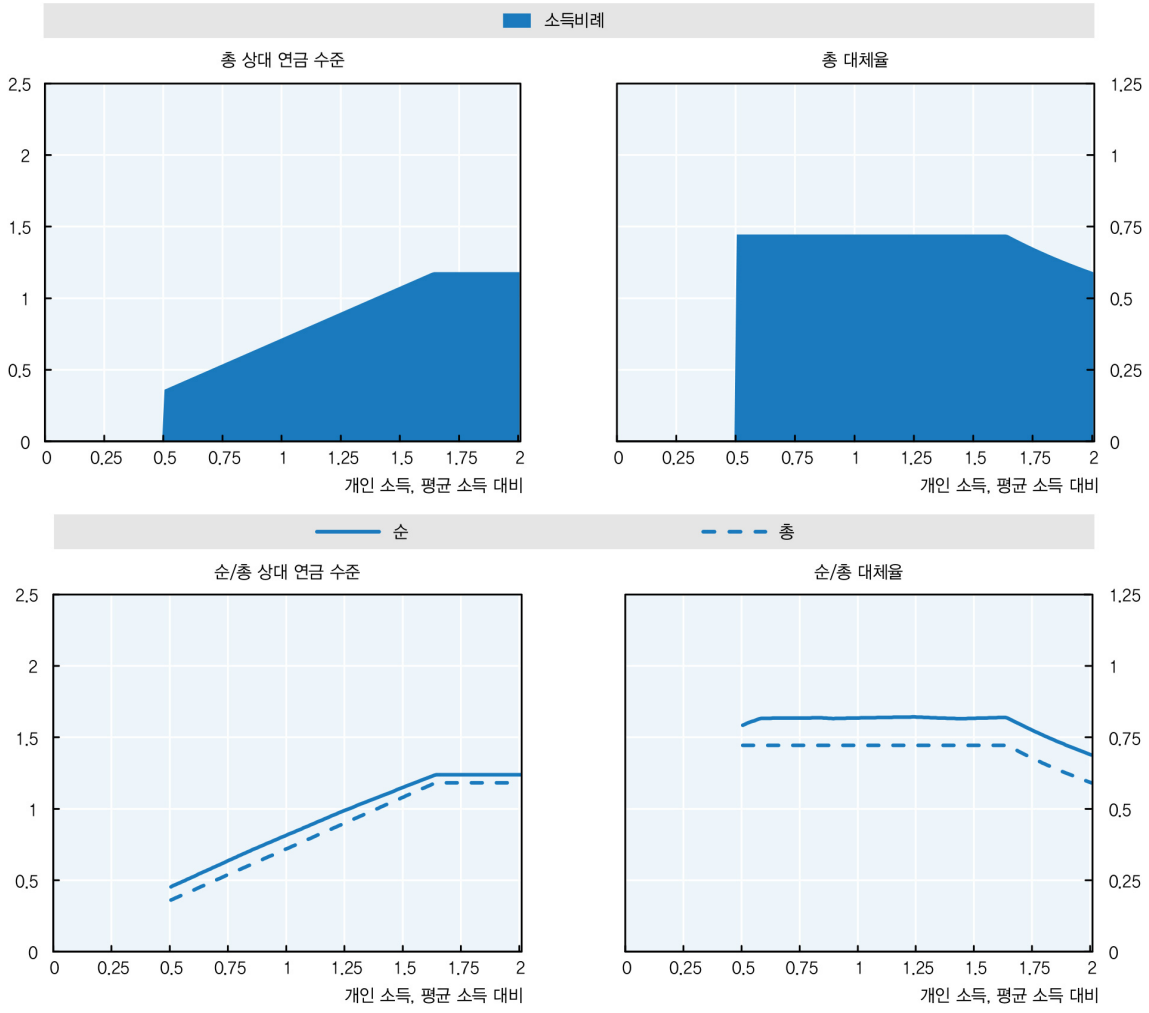
연금소득 과세

연금소득에는 특별 공제가 없으나 65세 이상인 자에게는 감면이 있고 75세 이상인 자는 더 많이 감면 받을 수 있다.

연금수급자가 납부하는 사회보장기여금

연금소득에 사회보장기여금은 부과되지 않는다.

연금 모형화 결과: 2061년에 65세가 되는 스페인의 연금 수급연령



남성	개인 소득, 평균 소득의 배수					
여성(다를 경우)	0.5	0.75	1	1.5	2	3
총 상대 연금 수준	36.1	54.2	72.3	108.4	118.2	118.2
(% 평균 총 소득)						
순 상대 연금 수준	45.4	64.0	81.8	115.2	123.9	123.9
(% 평균 순 소득)						
총 대체율	72.3	72.3	72.3	72.3	59.1	39.4
(% 개인 총 소득)						
순 대체율	79.3	81.8	81.8	81.7	68.8	48.9
(% 개인 순 소득)						
총 연금자산	13.6	13.6	13.6	13.6	11.2	7.4
(개인 총 소득의 배수)	15.7	15.7	15.7	15.7	12.9	8.6
순 연금자산	15.0	15.4	15.4	15.4	13.0	9.2
(개인 순 소득의 배수)	17.3	17.8	17.8	17.8	15.0	10.7

가정: 실질수익률 3%, 실질소득증가율 1.25%, 물가상승률 2%, 실질할인율 2%. 모든 제도는 법령에 따라 모형화 및 연동됨. 해당하는 경우, 경과규정이 적용됨. DC 전환율은 90%임. 2016년 20세에 노동시장에 진입함. 최신 세금제도는 2015년임.

Statlink http://dx.doi.org/10.1787/888933636263

스웨덴

스웨덴: 2016년 연금제도

공적연금은 부과식 명목계정제도, 강제적 적립식 확정기여형 연금, 소득조사에 기초하는 확정급여형 보충제도로 구성되어 있다. 확정급여형 및 확정기여형 요소를 갖춘 퇴직연금 제도의 가입률이 높다.

핵심 지표: 스웨덴

		스웨덴	OECD
평균 근로자 소득(AW)	SEK	423 065	333 530
	USD	46 453	36 622
공적연금 지출	GDP 대비(%)	7.7	8.2
기대수명	출생 시	82.7	80.9
	65세 시점	20.5	19.7
65세 이상 인구	생산가능인구 대비(%)	33.8	27.9

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933636282

수급요건

소득비례 국민연금은 61세부터 수급이 가능하다. 최저보장연금의 수급자격을 갖추려면 3년의 거주 기간이 필요하고, 최저보장급여는 65세부터 수급이 가능하다. 보장연금 최고액은 거주 기간이 40년이면 받을 수 있고, 그 기간보다 짧으면 비례적으로 감액된다.

급여 산정

기여율은 연금 대상 소득의 18.5%이며, 전국 평균 소득의 3년 이동 평균에 맞춰서 조정된다. 연금 대상 소득은 소득에서 연금제도에 대한 근로자 기여분을 제한 것(명목계정 제도와 확정기여형 제도 모두)인데, 근로자 기여분은 총 소득의 7%로 총 소득에 대한 유효 기여율은 17.21%이다. 여기에서 14.88%는 명목계정 제도에 대한 기여이고 2.33%는 확정기여형 적립식 연금에 대한 기여이다. 기여금은 연 소득이 2016년 평균 소득의 4%를 약간 넘는 SEK 18,739를 웃도는 경우에만 납부하며, 소득이 그 하한선을 넘는 모든 국민들에게 소득 전체에 대해 기여금이 부과된다. 연금 대상 소득 측면에서 산정된 급여에 상한이 있으며, 이는 2016년 기준 SEK 444,750이다. 총 소득 대비 실질 상한은 2016년에 SEK 478,551(평균 소득의 약 113%를 상회)였다. 고용주 기여분은 상한까지만 납부된다. 65세까지 상한을 초과하는 소득에 대해서는 추가적인 세금이 있으며, 이 세금은 연금 기여금과 비율이 동일하다.

소득비례연금

소득비례제도는 명목계정을 이용한다. 명목계정은 생존자와 같은 연령의 사망자 연금 잔액의 분포만큼 매년 증가한다(상속이익). 이때 상속이익(inheritance gains)은 연금 수급이 가능한 최저연령(61세) 이전에 사망한 사람들로부터 나온다. 이 연령 이후의 상속이익 요소는 이전 기간 동안 관찰된 사망률을 기준으로 추정된다(5년 단위 남녀 공통 사망률 표로 산정).

은퇴 시 누적된 명목자본이 연금으로 전환된다. 산정 시에는 개인 은퇴연령과 당시 기대수명(이전 5년간 남녀 공통 사망률 표에 근거)에 따른 계수를 사용한다. 연 1.6%의 실질할인율도 연금 산정에 포함된다.

은퇴 후 연금은 명목 평균 소득증가율에서 연금 제수의 귀속 이자율 1.6%를 뺀 값에 맞춰 조정된다. 또한 "재정균형 메커니즘(balance mechanism)"이 있는데, 이는 자산(완충기금(buffer fund)에 향후 기여 수입의 추정치를

합산한 금액)이 부채(발생한 명목 연금 자본과 향후 지출될 연금의 추정치) 수준 밑으로 내려가면 다시 균형이 회복될 때까지 연금 연동율과 명목계정에 반영되는 수익률을 자산 대비 부채 비율만큼 감소시킨다. t년에 대한 균형비는 t+2에 균형 메커니즘을 활성화하기 위해 필요 값 또는 균형값을 산정하는 데 사용된다. 활성화된 균형 메커니즘은 공적연금의 대체율이 낮아진 것을 의미하지만 연금 재정이 회복되고 균형값이 높아지면 더 좋은 결과가 산출된다(균형 지수는 회복 기간 중 소득 지수를 초과할 수 있다). 2014년 균형비와 2014년의 균형값은 1.0375이다.

	2014년	2013년	2012년	2011년	2010년	2009년	2008년	2007년
균형비	1.0375	1.004	0.9873	1.0198	1.0024	0.9549	0.9826	1.0026

모형화를 위해서 연금 계수는 위의 규칙과 UN 인구 데이터베이스의 관련 사망률 자료를 이용해서 산정했다. 또한, 균형 메커니즘이 급여 조정에 영향을 끼치지 않는 것으로 가정한다.

기초연금(최저보장연금)

"최저보장연금"은 명목계정에서 낮은 연금을 수급하는 사람에게 소득조사형 보충연금을 제공한다. 독신자의 경우, 2015년 기준 완전 보장 급여는 1938년 이후 출생자는 SEK 94,788였으며, 이는 총 평균 소득의 24%에 해당한다.

최저보장연금은 2015년 소득 기준으로 독신자의 경우 소득비례연금이 SEK 56,064까지는 100% 감액되며, 이를 초과하는 금액에 대해서는 48% 감액된다. 이 기준선은 평균 소득의 13%에 해당한다. 소득비례연금이 평균 소득의 32%에 해당하는 SEK 136,728를 초과하는 경우에만 최저보장연금 수급권이 소진된다. 최저보장연금은 매년 물가에 연동된다.

또한, 독신 연금수급자에 대해 제공되는 월 최대 SEK 5,000의 주택급여로 주택 비용의 95%를 충당할 수 있다. 2012년 1월 1일부터 1인당 SEK 170가 주택수당에 추가되었다. 2013년 1월 1일부터 가구당 SEK 340가 추가된다. 이 수당은 스웨덴 연금수급자의 최저 생활수준을 보장하는 데 중요한 역할을 한다. 이 자산조사형 급여는 모형화된 산정에 포함되지 않는다.

확정기여형연금

연금 대상 소득의 추가 2.5%(총 소득에 대한 실질 기여율은 2.33%)가 기금 투자처에 대한 폭넓은 선택권을 개인에게 제공하는 강제적 적립식 확정기여형 제도에 납부된다.

은퇴 시점에서 급여 인출 방법을 선택할 수 있다. 누적된 연금 계정은 투자 위험을 피하기 위해 종신연금으로 전환할 수 있다. 또는, 변액연금을 선택할 수도 있는데 이는 자신이 선택한 펀드매니저가 자금을 계속해서 투자하도록 하는 것이다. 이러한 연금은 수익률이 보장되지 않는다. 연금급여 산정 원칙은 계정의 가치를 연금 제수로 나누는 것이다(추정 평균 기대수명에 근거). 그리고 연금급여에는 추정된 미래 금리 3%에서 관리비를 뺀 값이 추가된다. 수익률이 3%를 초과하면 추가 지급이 있거나 계정 잔액이 높아져 연간 연금 산정에 대한 기준선도 높아진다.

준강제적 퇴직연금

퇴직연금제도의 가입률은 전체 근로자의 90%에 달한다. 주요 퇴직연금제도는 4개뿐이다. 모형화에서는 사무직

근로자를 위한 ITP 제도를 사용하는데, 이 제도는 1979년 이후 출생자에 대한 적립식 확정기여형 급여이다.

ITP1

2007년 1월 1일부터 1979년 이후에 출생한 임금 근로자의 경우 25세부터 새로운 ITPI 제도에 따른 퇴직연금이 적용되었다. 이 제도는 완전한 확정기여형 제도이다. 기여율은 임금의 4.5%이며 상한은 소득 기본액의 7.5배이다(2015년 기준 SEK 435,750). 소득 기본액의 7.5배를 초과하는 임금 부분(12로 나누어 1개월분 산출)에 대한 기여율은 30%이다. 연금 대상 소득은 실비 보상금을 제외한 현금성 임금 총액이다. 보험료는 모든 임금에 대해 부과된다.

근로자는 저축 형태와 펀드 매니저를 선택할 수 있다. 그러나 기여금의 최소 절반은 전통적인 연금보험에 투자된다. 또한 근로자는 5년, 10년, 15년, 20년 동안의 연간 물가 기준액의 1배, 2배, 3배 또는 4배의 상환 보장과 가족 보장을 선택할 수 있다. 선택하지 않는 경우에는 상환 보장이나 가족 보장 없이 전통적 연금보험에 투자된다. 이 기본 선택이 모형화에 반영되었다.

근로자의 연봉이 소득 기준액의 10배를 초과하는 경우(2015년 기준 SEK 581,000) 고용주와의 계약에 따라 새 제도를 적용하도록 선택할 수 있다. 이는 해당 근로자가 전통적인 ITP2 제도에 가입했는지, 아니면 대안적 ITP 제도를 선택했는지와 관계없이 적용된다.

경력의 차이

조기수급

소득비례 연금 인출은 국민연금제도에서 61세부터 가능하다. 정해진 수급연령은 없다. 명목계정과 연금 산정은 수급연령에 따라 자동 계리적 감액을 제공한다.

소득조사형 최저보증연금은 65세 이전에는 수급할 수 없다. 명목계정 연금을 65세 이전 또는 그 이후에 인출하는 경우 최저보장연금은 65세에 인출한다는 전제하에 산정된 명목계정 연금을 기준으로 산정된다.

새로운 ITP1 제도에서는 연금급여가 일반적으로 65세에 지급되지만 55세부터 일부 지급될 수도 있다. 연금은 평생 전액 지급되거나 5년 이상의 한정된 기간에 부분 지급될 수 있다. 연금은 평생 지급하는 것으로 모형화에 반영하였다. 연금의 규모는 납부된 보험료 금액과 수익률, 수수료와 세금, 연금 지급 기간 등에 따라 결정된다.

수급연기

명목계정 연금과 프리미엄연금은 연령 상한 없이 연기가 가능하며, 이 경우에도 자동 계리적 조정이 적용된다. 또한, 근로와 연금 수급을 병행할 수 있다. 마지막으로 연금은 부분적으로 인출할 수도 있다(연금 전액의 25%, 50%, 75%). 최저보장연금은 스웨덴 노령연금제도의 다른 연금 및 외국의 유사한 공적연금에 맞춰 조정되지만 임금소득, 자본소득, 퇴직연금 또는 사적연금보험에 따라 감액되지는 않는다. 그러므로 최저보장연금 수급과 근로를 결합하는 것도 가능하다.

65세 이후로 ITP1 퇴직연금 수급을 연기하는 것도 가능하다. 고용주와 특별 협약을 체결하지 않는 한 65세 이후에 추가적인 연금 수급권이 발생하지 않는다.

육아

4세 이하 자녀와 동거한 기간은 공적연금제도에 반영된다. 두 부모 가구의 경우 특별히 선택하지 않았다면 크레딧은 소득이 적은 쪽으로 간다. 크레딧 산정 방식에는 세 가지가 있는데 가장 유리한 방식이 적용된다. 첫째, 소득이 없거나 이전 소득보다 낮을 경우 크레딧은 자녀 출생 전년도 소득에 근거한다. 둘째, 저소득 근로자나 육아 책임이 발생하기 전에 근로하지 않고 있던 사람들의 경우 크레딧은 경제 전반 평균 소득의 75%에 근거한다. 셋째, 육아 책임이 시작되면서 소득이 실제로 증가하거나 크게 감소하지 않는다면, 크레딧은 소득 기준액의 100% 수준에 설정된다. 세 가지 경우 모두 정부가 소득비례 국가연금제도에 대한 기여금을 전액 납부한다(명목계정과 적립식 확정기여형 제도 모두 보장).

또한, 지급된 육아급여도 연금 대상 소득으로 간주된다. 수혜자는 육아급여 소득의 7%를 근로자 연금 기여금으로 납부한다. 정부는 육아급여가 포함된 사회보장으로 인한 소득의 10.21%인 "고용주 기여금"을 전부 납부한다.

육아급여는 다음과 같이 480일 동안 지급 가능하다.

- 부모 연 소득의 80% 수준에서 390일. 한도는 물가 기준액의 10배에 달하는 금액(2015년 기준 SEK 445,000)
- 보편적으로 적용되는 일일 SEK 180의 정액으로 90일

육아급여는 일일 기준으로 산정된다. 소득이 낮거나 전혀 없는 부모는 일일 SEK 180의 최저보장급여를 받는다. 480일의 현금 급여 지급일은 부모 양쪽에 똑같이 나누어 적용된다(부모 1명당 240일씩). 부모 한 쪽이 다른 한 쪽에 최대 180일까지 양도할 수 있다.

ITP 퇴직연금제도에서는 고용주가 보험을 통해 최대 13개월의 육아휴직 기간 동안 근로자의 연금에 기여금을 납부하도록 권고한다(대부분 이 권고대로 이행).

실업

노동시장 프로그램을 이수하는 실업자에게 지급되는 실업급여와 교육지원금은 연금 대상 소득으로 인정하고 정부는 "고용주" 기여금을 납부한다. 소득비례 실업급여는 처음 200일 동안은 이전 소득의 80% 수준이다. 201일부터 300일까지는 이전 소득의 70% 수준이 된다. 그 이후에는 급여 기간이 종료된다. 다만 급여 수혜자가 18세 미만 자녀를 둔 경우 급여는 150일 동안 이전 소득의 70% 수준으로 연장 지급된다. 실업급여는 처음 100일간 하루 최대 SEK 910까지 지급되며 그 이후에는 SEK 760가 지급된다. 최저 지급액은 일 SEK 365이다(수급자가 실직 전 12개월간 전일제로 근로한 경우에만 적용).

실업급여를 받으면 수급자는 직업개발보장프로그램에 등록할 자격을 얻게 된다. 직업개발보장프로그램 참가자는 활동지원금 또는 개발수당을 받을 수 있다. 구직자가 직업개발보장프로그램 등록 전에 실업급여를 받고 있었다면 이 수당은 실업 전 소득의 65% 수준이 된다(최대 일 SEK 760). 구직자가 이전에 실업급여를 수급하지 않았다면 하루 SEK 223를 수급한다.

개인소득세 및 사회보장기여금

65세 이상인 개인은 연초에 추가 기초 공제를 받는다. 기초 공제는 평가된 소득에 따라 달라진다. 표 1과 표 2는 65세 미만인 사람과 65세 이상인 사람에 대한 평가 소득과 물가 기준 금액에 근거한 기초 공제를 나타낸다. 추가 기초 금액은 소득원과 관계없이 제공된다. 근로소득의 경우, 65세 이상인 사람에게 더 많은 근로세금 크레딧을 제공한다.

표 1. 2016년 65세 미만에 대한 기초 공제

평가 소득(AI)	기초 공제
0.99 PBA 미만	0.423 PBA
0.99~2.72 PBA	0.423 PBA + 0.2 AI
2.72~3.11 PBA	0.770 PBA
3.11~7.88 PBA	0.770 PBA – 0.1 AI
7.88 PBA 이상	0.293 PBA

표 2. 2016년 65세 이상에 대한 기초 공제

평가 소득(AI)	기초 공제
1.11 PBA 미만	1.11 PBA
1.11~2.72 PBA	1.1 PBA +0.249 AI
2.72~3.77 PBA	1.511 PBA
3.77~5.4 PBA	1.511 PBA–0.1 AI
5.4~12.43 PBA	1.348 PBA – 0.09 AI
12.43 PBA 이상	0.715 PBA

참고: PBA = 물가 기준 금액. 2016년 PBA는 SEK 44,300였다. AI=평가 소득.

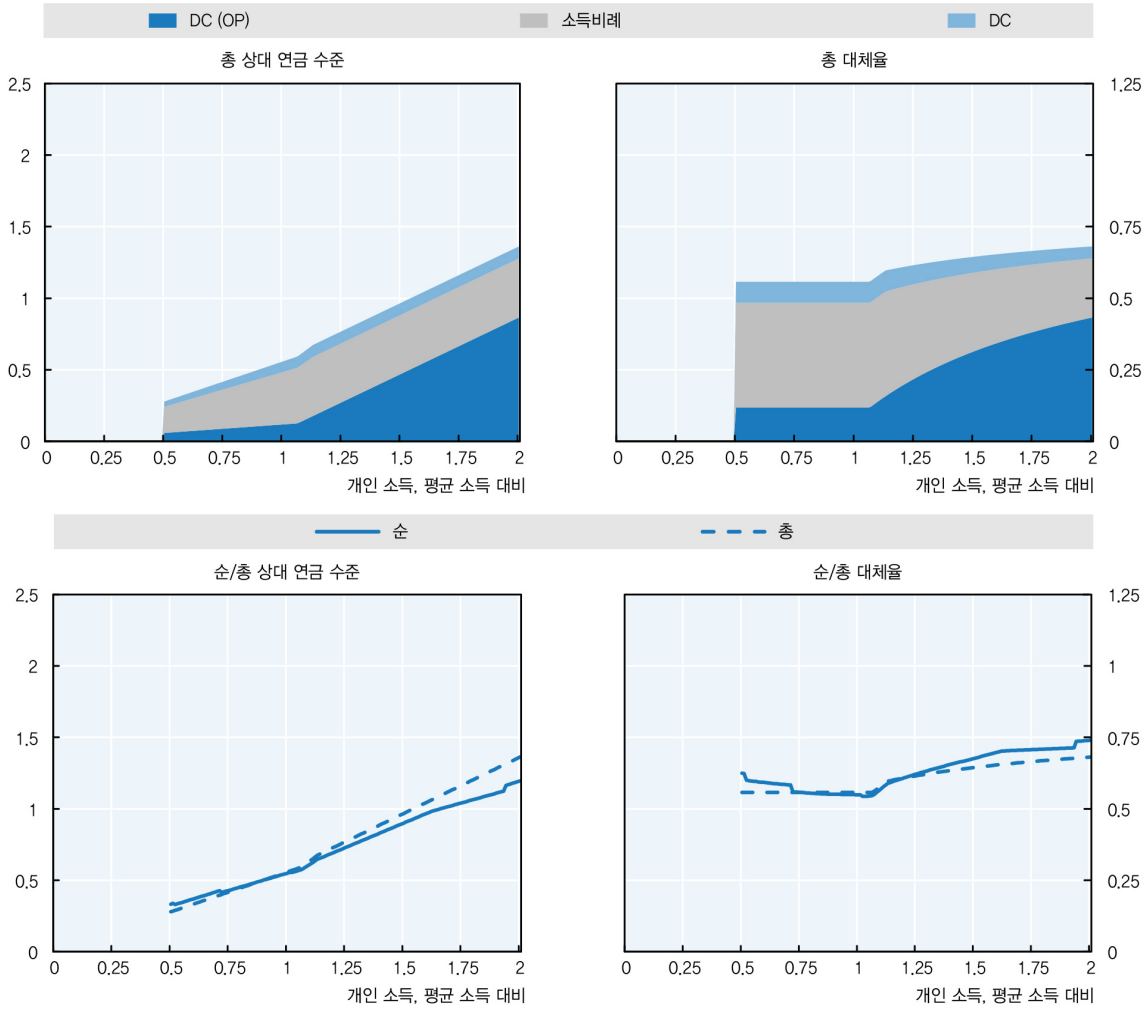
연금소득 과세

연금소득에 대한 특별 감면은 없다.

연금수급자가 납부하는 사회보장기여금

연금소득에 사회보장기여금은 부과되지 않는다. 1938~1943년 출생자의 근로소득에 대한 고용주 기여금은 10.21%(일반 기여율 31.42%)와 같다. 1938년 이전 출생자는 근로소득에 사회보장기여금이 부과되지 않는다.

연금 모형화 결과: 2061년에 65세가 되는 스웨덴의 연금 수급연령



남성	개인 소득, 평균 소득의 배수					
여성(다를 경우)	0.5	0.75	1	1.5	2	3
총 상대 연금 수준	27.9	41.8	55.8	96.7	136.2	215.1
(% 평균 총 소득)						
순 상대 연금 수준	33.2	42.9	54.9	90.0	119.4	165.8
(% 평균 순 소득)						
총 대체율	55.8	55.8	55.8	64.5	68.1	71.7
(% 개인 총 소득)						
순 대체율	62.4	55.7	54.9	67.6	73.9	75.9
(% 개인 순 소득)						
총 연금자산	10.4	10.4	10.4	12.2	12.9	13.7
(개인 총 소득의 배수)	11.1	11.1	11.1	13.0	13.8	14.6
순 연금자산	11.7	10.4	10.3	12.8	14.0	14.5
(개인 순 소득의 배수)	12.4	11.1	10.9	13.6	15.0	15.4

가정: 실질수익률 3%, 실질소득증가율 1.25%, 물가상승률 2%, 실질할인율 2%. 모든 제도는 법령에 따라 모형화 및 연동됨. 해당하는 경우, 경과규정이 적용됨. DC 전환율은 90%임. 2016년 20세에 노동시장에 진입함. 최신 세금제도는 2015년임.

Statlink http://dx.doi.org/10.1787/888933636301

스위스

스위스: 2016년 연금제도

스위스의 연금제도는 세 부분으로 구성된다. 공적연금은 소득비례 제도이며, 누진적 산식을 사용한다. 또한, 소득조사형 보충급여가 존재한다. 강제적 퇴직연금제도는 1985년에 도입되었다. 퇴직연금은 자발적으로 보충할 수 있다.

핵심 지표: 스위스

		스위스	OECD
평균 근로자 소득(AW)	CHF	85 536	37 333
	USD	83 908	36 622
공적연금 지출	GDP 대비(%)	6.4	8.2
기대수명	출생 시	83.5	80.9
	65세 시점	21.3	19.7
65세 이상 인구	생산가능인구 대비(%)	29.0	27.9

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933636320

수급 요건

공적연금과 강제적 퇴직연금의 수급연령은 현재 남성 65세, 여성 64세이다. 감액 없이 연금 전액을 수급하려면 남성 44년, 여성 43년의 기여 기간이 필요하다.

급여 산정

소득비례연금

공적 소득비례연금은 생애 평균 소득을 기준으로 한다. 생애 평균 소득은 기여금을 납부한 년수와 20세부터 연금 수급연령에 도달할 때까지의 평균 소득에 따라 달라진다. 급여액에는 상한과 하한이 있다. 이 두 기준 사이에서는 "two-branch" 급여 산정이 평균 소득에 유리하다. 급여 산정은 고소득에서 저소득으로 재분배되는 경향이 있다. 전체 기여 기간을 모두 채운 경우, 급여액은 CHF 14,100~28,200이다. 이는 각각 평균 소득의 16%와 33%에 해당한다. 최대 급여는 생애 평균 소득이 경제 전반 평균 소득의 99%에 해당하는 CHF 84,600일 때 수급할 수 있다. 부부에게 지급되는 급여는 독신에게 지급되는 최대 급여의 150%를 초과할 수 없다.

지급되는 연금급여는 2년에 한 번씩 조정되는데, 물가와 명목소득에 대해 각각 50%씩 적용된다.

강제적 퇴직연금

강제적 퇴직연금 보험제도는 1985년에 도입되었다. 이는 개인의 연금 계정에 대한 "확정 크레딧"을 중심으로 수립되었으며, 연 CHF 21,150 이상의 소득을 얻는 이들에게 적용된다. 확정 크레딧은 연령에 따라 다르다.

연령	25-34세	35-44세	45-54세	55-64/65세
노령 크레딧(조정된 급여의 비율(%))	7%	10%	15%	18%

은퇴 시 누적된 크레딧의 가치는 초기 년도의 기여금에 적용된 필수 이자에 따라 달라진다. 금리는 현재 1.25%이다. 노령 크레딧은 매년 조정된 급여의 비율로 산정된다. 이는 총 연간 소득에서 조정된 공제액(CHF 24,675)을 뺀 것으로, 최대 CHF 59,925이다. 금리가 조정된 급여의 인상률과 대체로 일치하는 경우, 완전 경력의 65세 수급자는 조정된 급여의 500%에 해당하는 누적 크레딧을 받을 수 있다. 그러나 금리가 조정된 급여의

인상률을 초과하면(밑돌면) 더 높은(낮은) 연금을 받을 수 있다. 모형에서는 크레딧에 적용된 금리가 조정된 급여의 인상률과 장기간 동안 동일할 것으로 가정한다.

고용주는 이러한 노령 크레딧의 절반 이상을 납부해야 하며, 종업원이 나머지를 납부한다.

개인 연금 계정은 은퇴 시 연간 퇴직급여로 전환되며, 6.80%의 전환율이 적용된다. 또한, 퇴직자는 퇴직 자산의 25% 이상을 일시불로 받을 수 있다.

강제적 연금제도는 법으로 보장하는 법정 최저연금을 제공한다. 등록된 연금기관은 법으로 정한 수준을 초과하는 급여액을 자유롭게 지급할 수 있다. 이러한 연금 급여를 "의무초과(over-obligatory)" 급여라고 한다. 강제적 연금제도에 가입한 근로자 대부분이 이러한 종류의 "의무초과" 급여를 받는다.

선별적 연금

기초 생계비를 충당할 수 없는 경우, AVS와 AI 급여 외에 보충급여가 지급된다. 소득비례 급여와 기타 소득원으로는 기초 생계비를 충당할 수 없을 때, 자산조사형 보충급여가 지급된다. 지급되는 연 급여는 인정된 지출액과 산정된 소득액(급여, 근로소득, 자산 수익 등) 간의 차액에 해당하는 금액이다. 개인의 경우 인정되는 비용은 다음과 같다.

보충급여(PC) 산정 시 고려 요인	연 금액(집에서 거주하는 개인)
생필품	CHF 19,290
총 집세 한도액	CHF 13,200
질병 및 장애 비용 환급 한도액	CHF 25,000

보충급여는 공적 노령연금과 같은 방식으로 연동된다. 저소득 연금수급자에 대해서는 주별로 재량적 부가수당이 있다.

사회부조

어려운 상황일 때 사회부조를 수급할 권리는 연방 헌법(Federal Constitution)에 의해 보장된다. 주에서 해당 제도를 시행하고 재정을 충당한다.

자발적 연금

기여금에 대한 비과세를 통해 자발적 연금 저축을 장려하고 있다. 기여금은 은행 계좌에 저축하거나 전용 보험증권에 납부할 수도 있는데 인출은 허용되지 않는다. 2016년 투자 가능한 최대 금액은 근로자 CHF 6,768, 자영업자 CHF 33,840이었다. 공식 연금 수급연령 이후 최대 5년까지 추가 기여금을 납부할 수 있다. 자발적 사적연금은 연금 수급연령 이전 최대 5년까지는 인출이 불가능하다. 자발적 사적연금 급여는 소득세 과세 대상이다.

경력의 차이

조기수급

공적연금은 남성 63세, 여성 62세에 조기수급이 가능하다. 조기수급 시, 전체 급여액은 1년당 6.8%씩 감액된다.

퇴직연금제도에서는 조기수급이 가능하며, 58세부터 청구할 수 있다. 조기수급의 조건을 정의하는 것은 연기금

이다. 일반적으로 연간 연금급여의 확보를 위해 근로자의 연금자산에 적용되는 전환율은 매년 0.15~0.2%p씩 감소한다. 0.2p 감소는 조기수급의 (전통적으로 측정되는) 연 2.95%의 계리적 조정에 해당한다(조기수급의 정도에 따라 증가). 조기수급의 결과로 발생하는 기여금과 크레딧 손실분도 반영하면, 이론적 급여액은 조기수급 기간 1년당 6.9%(1년)에서 6.2%(5년)씩 낮아진다. 연금 수급과 유급 근로는 어느 정도 병행할 수 있다.

수급연기

공적연금과 퇴직연금 모두 공식 연금 수급연령 이후로 수급을 연기할 수 있다. 공적연금은 최대 5년까지 수급을 연기할 수 있다. 공적연금은 다음 표에 따라 증액된다.

연기	1년	2년	3년	4년	5년
조정	5.2 %	10.8 %	17.1 %	24.0 %	31.5 %

소득이 연 CHF 16,800 미만인 경우 남성은 65세 이후, 여성은 64세 이후에 기여금이 부과되지 않는다. 소득이 이 수준을 초과하면 기여금은 부과되지만 추가적인 연금 수급권은 취득할 수 없다. 퇴직연금 급여는 70세까지 수급을 연기할 수 있다. 연기금에서 자체적으로 조건을 규정한다. 일반적으로는 연방사회보험청(Federal Social Insurance Office)의 권고에 따라 연기된 기간에 대해 0.2%p(66~67세) 또는 0.25%p(68~70세)씩 전환율이 증가한다. 수급연기 시 기여금을 포함한 이론적 급여는 연 7.25%(1년)~8.15%(5년) 더 높다. 기여금이 없을 경우, 수급연기 시 이론적 급여는 연 4.2%(1년)~4.6%(5년) 더 높다. 원칙적으로는 연금 수급과 근로를 병행할 수 있다. 공적연금제도에서는 65세 이후에 기여금을 납부하지 않는다.

육아

16세 미만 자녀의 육아 기간은 육아 크레딧의 취득이 가능하며, 육아 크레딧의 소득 인정액은 부모가 은퇴하는 연도 최저연금의 3배를 기준으로 한다. 2016년 육아 크레딧 소득 인정액은 CHF 42,300이었다. 위탁부모가 이 육아 기간 중 결혼하는 경우 크레딧은 배우자 또는 등록된 파트너와 똑같이 나누어 취득하게 된다. 육아에 대한 크레딧은 퇴직연금제도에서는 제공되지 않는다.

실업

실업급여는 사회보장기여금 대상이며, 본 급여는 공적연금 계산 시 소득으로 인정된다. 실업보험에서는 이전 소득의 80%를 지급한다. 피부양 자녀가 없고 하루 CHF 140을 초과하는 수당을 수급하거나 장애가 없는 경우 보장 급여의 70%를 수급한다. 실업보험 기간은 90일에서 640일까지 다양하다. 사회부조를 받는 개인은 기여금을 내지 않는다. 소득이 매우 낮은 경우 지방정부가 종종 최저 기여금을 납부한다.

일일 실업급여를 수급하는 실업자의 경우, 사망 및 장애 위험에 대비해 계속 퇴직연금제도의 보장을 받는다. 노령연금에 대해 기여금을 납부할 의무는 없으나 실업급여 수급자는 노령연금 기여금을 납부할 수 있다(근로자 분과 고용주분 모두).

질병/사고로 인해 수급한 일일 수당은 마찬가지로 기여금의 대상이 된다.

개인소득세 및 사회보장기여금

연금수급자 과세

스위스의 주들은 대개 연금수급자에게 추가 공제를 제공하지만, 연방 소득세에는 추가 공제가 없다. 모형화에서는 취리히 주의 취리히시 거주자로 가정한다.

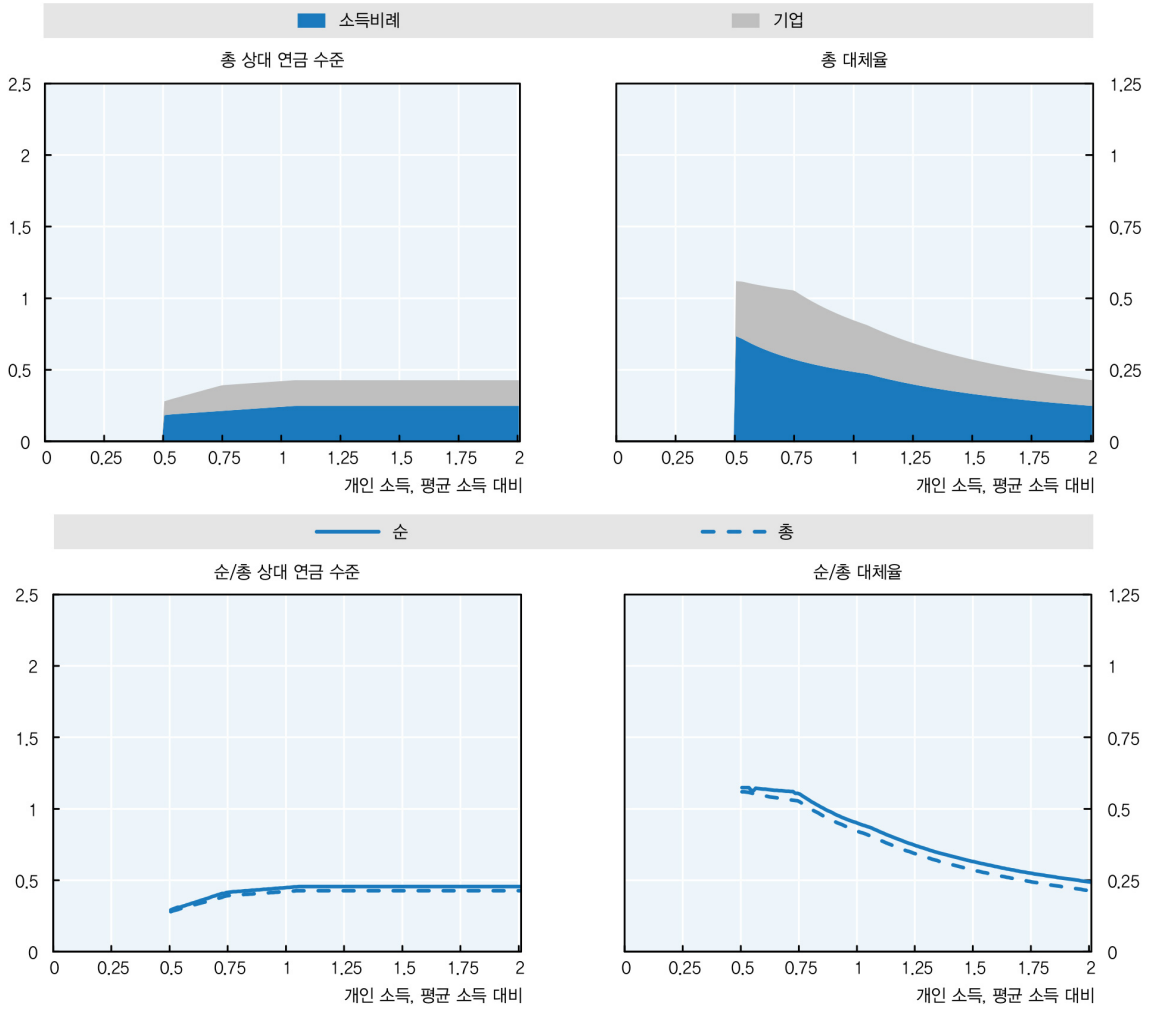
연금소득 과세

연금소득에 대한 특별 감면은 없다.

연금수급자가 납부하는 사회보장기여금

연금소득에 사회보장기여금은 부과되지 않으나, 연금수급자는 강제적 건강보험제도에 보험료를 납부한다.

연금 모형화 결과: 2061년에 65세가 되는 스위스의 연금 수급연령(남성)



남성	개인 소득, 평균 소득의 배수					
여성(다를 경우)	0.5	0.75	1	1.5	2	3
총 상대 연금 수준	28.0	39.3	42.1	42.7	42.7	42.7
(% 평균 총 소득)	27.7	38.9	41.8	42.4	42.4	42.4
순 상대 연금 수준	29.2	41.7	44.9	45.6	45.6	45.6
(% 평균 순 소득)	28.9	41.2	44.5	45.2	45.2	45.2
총 대체율	56.0	52.4	42.1	28.5	21.4	14.2
(% 개인 총 소득)	55.4	51.9	41.8	28.2	21.2	14.1
순 대체율	57.4	55.1	44.9	31.5	24.4	17.3
(% 개인 순 소득)	56.8	54.5	44.5	31.2	24.2	17.1
총 연금자산	11.4	10.6	8.5	5.8	4.3	2.9
(개인 총 소득의 배수)	12.8	11.9	9.6	6.5	4.9	3.2
순 연금자산	11.7	11.1	9.1	6.4	4.9	3.5
(개인 순 소득의 배수)	13.1	12.5	10.2	7.1	5.5	3.9

가정: 실질수익률 3%, 실질소득증가율 1.25%, 물가상승률 2%, 실질할인율 2%. 모든 제도는 법령에 따라 모형화 및 연동됨. 해당하는 경우, 경과규정이 적용됨. DC 전환율은 90%임. 2016년 20세에 노동시장에 진입함. 최신 세금제도는 2015년임.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933636339

터키

터키: 2016년 연금제도

터키의 연금제도는 소득조사형 안전망 및 정액 보충연금으로 구성된 소득비례 공적연금 제도이다.

핵심 지표: 터키

		터키	OECD
평균 근로자 소득(AW)	TRY	36 806	129 129
	USD	10 438	36 622
공적연금 지출	GDP 대비(%)	8.1	8.2
기대수명	출생 시	76.1	80.9
	65세 시점	17.2	19.7
65세 이상 인구	생산가능인구 대비(%)	13.4	27.9

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933636358

수급요건

현재 연금 수급연령은 기여일이 7,200일 이상이면 남성은 60세, 여성은 58세이다. 연금 수급연령은 점차 상승하여 남녀 모두 2036~2044년에 65세가 된다. 1999년 9월에서 2008년 10월 사이에 연금제도 신규 가입자는 기여기간이 7,000일 이상이면 남성은 60세, 여성은 58세에 수급이 가능하다. 또는, 기여일이 4,500일이고 가입기간이 25년이면 연금 수급이 가능하다. 2008년 10월 이후 기여기간이 최소 5,400일이면 65세에 수급이 가능하다. 자산조사형 연금 급여는 다른 사회보장급여 수급권이 없고 장애가 있는 사람 또는 65세 이상인 사람에게만 지급된다.

급여 산정

소득비례연금

1999년 9월 ~ 2008년 10월

제도상의 연금은 생애 평균 소득에 근거하며 실질 GDP 증가율과 CPI 변동에 따라 재평가된다[(1 + GDP) x (1 + CPI)]. 연금은 가입기간에 따라 비선형 산식으로 산정된다. 처음 10년은 임금의 35%의 연금을 받고, 이후 15년간은 연 2%, 그 이후에는 연 1.5%씩 추가된다.

2008년 10월 이후

새로운 제도상의 연금은 생애 평균 소득에 근거하며 실질 GDP 증가율과 CPI 변동에 따라 재평가된다[(1 + CPI + 30% GDP)]. 지급률은 가입기간 1년당 2%이며, 연금의 90%를 초과할 수 없다.

소득이 하한을 초과하면 기여금을 납부해야 한다. 이 하한은 2016년에 TRY 1,647.0였다.

연금 대상 소득 상한이 있으며, 2016년에 TRY 10,705.5였다.

2003년 이후 연금 지급액 연동은 예산법/기타법(Budget Laws/Other Laws) 또는 내각위원회(Board of Cabinet)에 의해 연 1회 또는 2회 결정된다. 개혁으로 인해 연금은 이전 6개월간의 CPI에 연 2회(1월, 7월) 연동된다. 연금은 2016년 상반기에 3.865% 증가했고 하반기에 3.632% 증가했다.

최저연금

최저연금 수준은 근로자의 경우 2016년 상반기에 TRY 1,242.5, 하반기에 TRY 1,287.6였다. 자영업자의 경우 상반기 TRY 875.7, 하반기 TRY 907.6였다. 공무원의 경우 상반기 TRY 1,555.9, 하반기 TRY 1,633.7였다.

가입자에게 피부양 배우자나 자녀가 있는 경우 소득을 하한 수준으로 반영하면, 대략적인 연금액은 신청 연도 1월에 결정된 평균 월 소득의 35% 또는 40% 이상이어야 한다. 따라서 최저연금은 가입자마다 다르다.

선별적 연금

자산조사형 연금은 분기별로 지급된다. 2016년에 연금은 월 TRY 217.28였다.

경력의 차이

조기수급

특정 산업(광산업 등)의 근로자 및 장애인은 조기수급이 가능하지만 그 외 근로자는 연금 수급연령 이전에 연금을 수급할 수 없다.

수급연기

연금 수급을 정상 연금 수급연령 이후로 연기할 수 있다. 공무원의 경우 법정 은퇴연령은 65세이며, 일부 특정 집단에 대한 예외가 존재한다.

육아

가입자가 기여금을 납부하는 경우, 자녀 1명당 2년씩 최대 3명의 자녀에 대한 육아 기간이 반영된다.

실업

실업 기간에 대한 크레딧은 없다.

개인소득세 및 사회보장기여금

연금수급자 과세

연금수급자 과세에 대한 특별 규정은 없다.

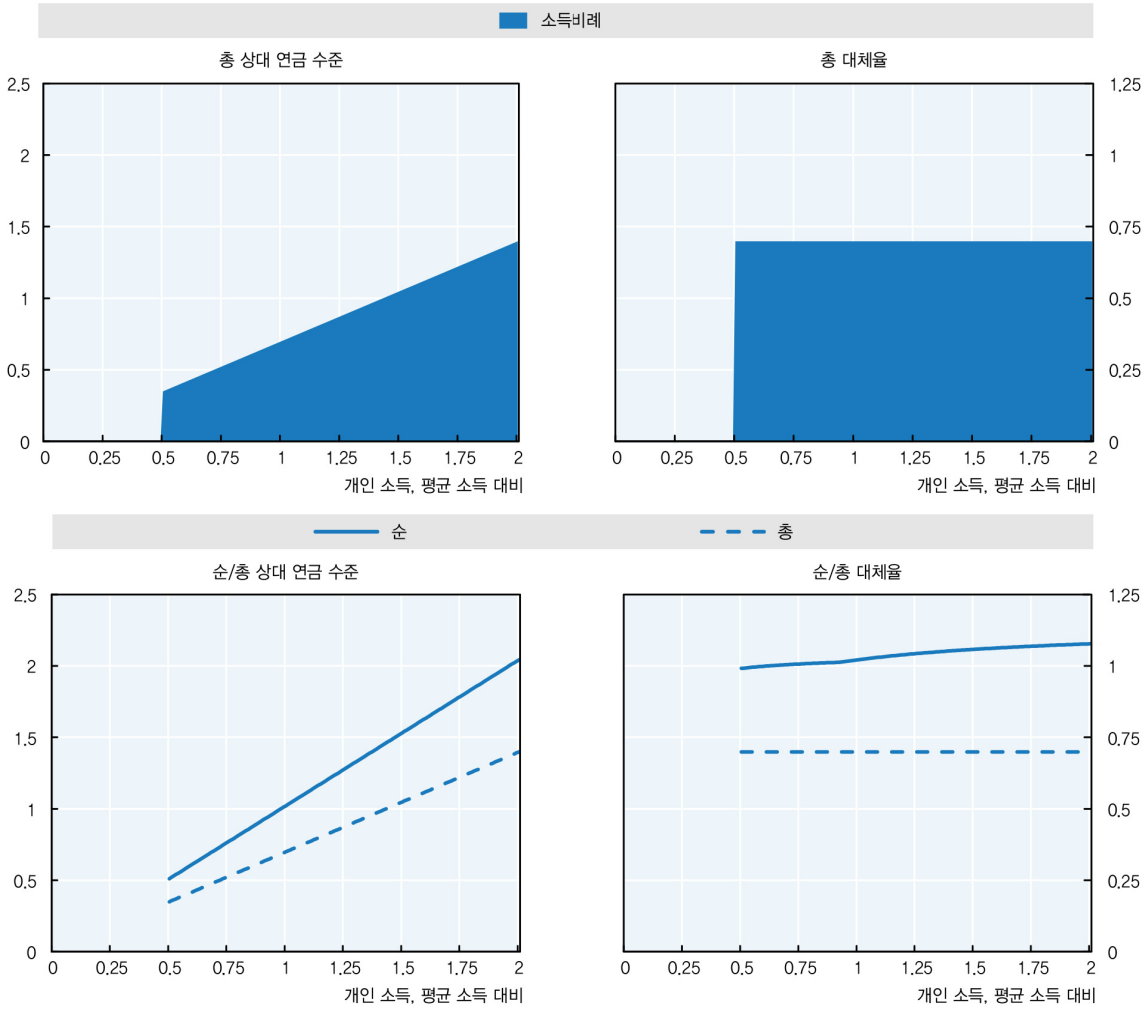
연금소득 과세

연금소득은 비과세이다.

연금수급자가 납부하는 사회보장기여금

연금소득은 사회보장기여금 납부 대상이 아니다.

연금 모형화 결과: 2057년에 61세가 되는 터키의 연금 수급연령(남성)



남성	개인 소득, 평균 소득의 배수					
여성(다를 경우)	0.5	0.75	1	1.5	2	3
총 상대 연금 수준	34.9	52.4	69.9	104.8	139.8	209.7
(% 평균 총 소득)	33.5	50.2	67.0	100.5	134.0	200.9
순 상대 연금 수준	51.1	76.6	102.1	153.2	204.2	306.4
(% 평균 순 소득)	48.9	73.4	97.9	146.8	195.7	293.6
총 대체율	69.9	69.9	69.9	69.9	69.9	69.9
(% 개인 총 소득)	67.0	67.0	67.0	67.0	67.0	67.0
순 대체율	99.1	100.7	102.1	105.8	107.7	107.9
(% 개인 순 소득)	95.0	96.5	97.9	101.4	103.3	103.4
총 연금자산	13.4	13.4	13.4	13.4	13.4	13.4
(개인 총 소득의 배수)	15.0	15.0	15.0	15.0	15.0	15.0
순 연금자산	19.1	19.4	19.7	20.4	20.7	20.8
(개인 순 소득의 배수)	21.3	21.6	21.9	22.7	23.2	23.2

가정: 실질수익률 3%, 실질소득증가율 1.25%, 물가상승률 2%, 실질할인율 2%. 모든 제도는 법령에 따라 모형화 및 연동됨. 해당하는 경우, 경과규정이 적용됨. DC 전환율은 90%임. 2016년 20세에 노동시장에 진입함. 최신 세금제도는 2015년임.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933636377

영국

영국: 2016년 연금제도

영국은 2016년 4월 6일에 해당 날짜 이후로 국가연금(State Pension) 수급연령에 도달한 사람을 대상으로 새로운 국가연금제도를 신설하였다. 이는 정액제도로, 일부 경과 조항이 있다. 해당 날짜 이전에 국가연금 수급연령에 도달한 사람은 2층의 연금(정액 기초연금 및 소득비례 부가연금)을 받는다. 두 연금은 모두 대규모의 사적연금 부문으로 보완된다. 소득 연계 급여(연금 크레딧)는 극빈층 연금수급자에 대한 추가 지출을 목표로 한다.

핵심 지표: 영국

		영국	OECD
평균 근로자 소득(AW)	GBP	36 571	29 697
	USD	45 100	36 622
공적연금 지출	GDP 대비(%)	6.1	8.2
기대수명	출생 시	81.7	80.9
	65세 시점	20.2	19.7
65세 이상 인구	생산가능인구 대비(%)	31.0	27.9

http://dx.doi.org/10.1787/888933636396

수급요건

국가연금 수급연령은 현재 남성의 경우 65세이고, 여성의 경우 점차 상향 조정되어 2018년 11월에 65세가 될 예정이다. 국가연금 수급연령을 2020년 10월까지 66세, 2026~2028년에 67세로 연장하는 법안이 입법되었다. 또한, 정부는 기대수명 변화를 토대로 이후에 국가연금 수급연령을 변경하도록 제안하였다. 구 제도에서 국가연금 수급연령에 도달한 사람들은 잠재적 근로기간 중 30년 간 국가보험(National Insurance) 기여금을 i) 납부하거나, ii) 납부했던 것으로 취급되거나, iii) 납부한 것에 상응하는 크레딧을 취득함으로써 기초 국가연금 전액을 수급할 자격을 얻게 된다. 30년 미만인 경우에는 비례적으로 감액된 기초 국가연금이 지급되며, 기여 또는 크레딧에 대한 최소 자격 유지 기간은 1년이다. 2016년 4월 6일부터 국가연금 수급연령에 도달한 사람이 새로운 국가연금 전액을 받으려면 35년간 기여금을 납부해야 하며, 최소 자격 유지 기간은 10년이 된다. 2016년 4월 6일에 기존 기록이 있는 사람들은 이를 반영하여 경과 조항을 적용한다.

급여 산정

기초 및 새로운 국가연금

2016/2017년에 독신자의 전액 기초 국가연금은 주당 GBP 119.30였다. 새 국가연금의 전체 금액은 2016/2017년에 주당 GBP 155.65였다.

직장 사적연금제도

2012년 10월에 정부는 직장연금제도의 자동 가입을 도입했다. 2018년 2월에 완료되면 모든 고용주는 2016/2017년 기준 GBP 10,000 이상 소득이 있는 22세부터 국가연금 수급연령까지의 모든 근로자를 직장연금제도에 가입시켜야 할 의무가 생긴다. 최저 기여금은 2019년 4월까지 2016/2017년 기준 GBP 5,824~43,000에 이르는 법정 소득 범위의 8%가 된다.

자동 가입을 지원하기 위해 정부는 신탁 기반 확정기여형 퇴직연금제도인 국민고용저축신탁(National Employment

Savings Trust, NEST)을 설립했다. NEST는 소득과 관계없이 연금제도에 가입하고자 하는 모든 근로자를 받아들일 공공 서비스 의무가 있다.

선별적 연금

연금 크레딧은 저소득층을 위한 비과세 주간 급여이며, 모든 연금수급자에게 특성 수준 이상의 소득을 보장한다. 연금 크레딧은 소득비례 급여로, 국가보험 기여금에 기반하지 않는다. 연금 크레딧에는 보장 크레딧과 저축 크레딧이 있다. 보장 크레딧은 적격 연령(아래 참조)에 도달했고 소득이 "적용 가능 금액" 미만인 사람에게 재정적 도움을 제공함으로써 소득의 최저 수준을 보장한다. 적용 가능 금액은 표준 최저 보장액(Standard Minimum Guarantee)과 같다(2016/2017년 기준으로 독신자는 주당 GBP 155.60, 부부는 주당 GBP 237.55). 이 금액은 중증 장애, 돌봄 책임 또는 특정 주거 비용이 있는 사람의 경우 더 높아질 수 있다.

저축 크레딧은 비교적 소액의 연금을 받는 65세 이상 사람들이 수급하는 추가 금액이다. 저축 크레딧은 저축 크레딧 상한(Savings Credit Threshold)을 초과하는 소득 GBP 1마다 GBP 0.6 비율로 지급한다(2016/2017년 기준으로 독신자는 주당 GBP 133.82, 부부는 주당 GBP 212.97). 최대 금액은 저축 크레딧 상한(Savings Credit Maximum)까지이다(2016/2017년 기준 독신자는 주당 GBP 13.07, 부부는 주당 GBP 14.75). 소득이 "적용 가능한 금액"(즉 보증 크레딧을 받을 수 없을 경우)을 초과하고 "적용 가능 금액"에서 GBP 1 초과할 때마다 저축 크레딧이 GBP 0.4씩 감소한다(저축 크레딧을 더 이상 받을 수 없는 시점까지).

연금 크레딧의 적격 연령은 여성의 국가연금 수급연령 상승과 함께 65세로 점차 연장되고 있으며, 국가연금 수급연령이 남녀 모두 65세를 넘어가고 있기 때문에 더욱 높아질 것이다. 저축 크레딧은 2016년 4월 6일 이후에 국가연금 수급연령에 도달하는 사람에게는 지급되지 않는다(즉 새로운 국가연금 수급 요건을 충족하는 동일한 인구집단).

경력의 차이

조기수급

국가연금의 조기 수급은 불가능하다. 자발적 연금 급여는 제도에서 허용하는 연령부터 청구 가능하다.

수급연기

국가연금 추가 증액을 위한 수급연기는 항상 가능했다. 이러한 추가 국가연금은 해당 수급자가 최초로, 또는 다시 연금을 수급할 때 공식 국가연금 외에 추가로 지급한다.

국가연금 수급을 연기한 기간에 따라 추가 연금이 발생한다. 2016년 4월 6일 전에 국가연금 수급연령에 도달한 사람은 다음 옵션 중 하나를 선택할 수 있다.

- 더 높은 주당 종신 국가연금(국가연금을 5주 이상 연기하는 경우). 2005년 4월 6일부터 국가연금 수급을 연기하면 1년 연기할 때마다 약 10.4%(또는 5주마다 1%)씩 증액되었다.
- 일회성 과세 대상 일시불 지급(국가연금이 1년 이상 계속해서 연기된 경우). 일시불 금액은 연기된 기간 중 받지 못한 국가연금에 (영국은행) 기준 금리보다 2%p 이상 높은 보장 금리를 더한 값이다.

이 옵션은 국가연금을 최종적으로 수급할 때 선택할 수 있다.

2016년 4월 6일부터 국가연금 수급연령에 도달한 사람은 일시불로 연금을 받을 수 없다. 더 높은 주당 종신 국가연금을 받으려면 국가연금을 9주 이상 연기해야 한다. 새로운 국가연금에서는 수급을 연기하면 1년 늦게 수급할 때마다 약 5.8%(또는 9주마다 1%)씩 증액된다.

육아

새 국가연금에 대한 국가보험 크레딧은 육아 기간에 보호를 제공한다. 유급 근로를 중단한 사람과 근로를 하고 있으나 소득이 소득하한선(lower earnings limit, LEL) 미만이어서 기여금을 납부하지 않는 이들을 대상으로 한다.

실업

새 국가연금에서 보험금이나 부조급여를 수급하는 실업 기간은 개인의 국가보험 기여 기록에 크레딧이 반영된다.

개인소득세 및 사회보장기여금

연금수급자 과세

연금수급자에 대한 특별 감면은 없다.

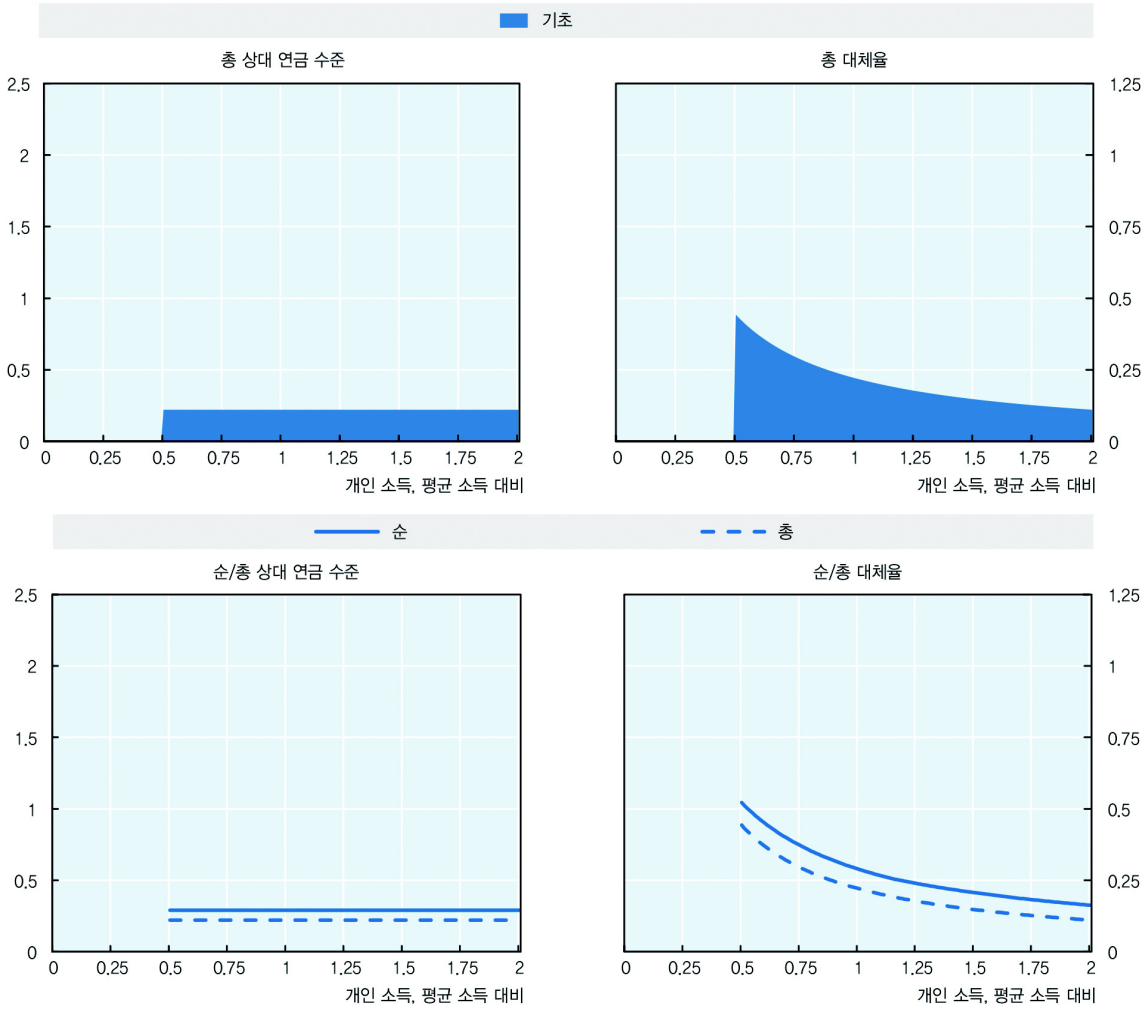
연금소득 과세

연금소득에 대한 특별 감면은 없다.

연금수급자가 납부하는 사회보장기여금

국가연금 수급연령을 넘은 사람에게는 소득에 대해 국가보험 기여금을 부과하지 않는다.

연금 모형화 결과: 2064년에 68세가 되는 영국의 연금 수급연령



남성 여성(다를 경우)	개인 소득, 평균 소득의 배수					
	0.5	0.75	1	1.5	2	3
총 상대 연금 수준 (% 평균 총 소득)	22.1	22.1	22.1	22.1	22.1	22.1
순 상대 연금 수준 (% 평균 순 소득)	29.0	29.0	29.0	29.0	29.0	29.0
총 대체율 (% 개인 총 소득)	44.3	29.5	22.1	14.8	11.1	7.4
순 대체율 (% 개인 순 소득)	52.1	37.2	29.0	20.7	16.3	11.7
총 연금자산	8.9	5.9	4.4	3.0	2.2	1.5
(개인 총 소득의 배수)	9.5	6.3	4.8	3.2	2.4	1.6
순 연금자산	10.5	7.5	5.8	4.1	3.3	2.4
(개인 순 소득의 배수)	11.2	8.0	6.2	4.4	3.5	2.5

가정: 실질수익률 3%, 실질소득증가율 1.25%, 물가상승률 2%, 실질할인율 2%. 모든 제도는 법령에 따라 모형화 및 연동됨. 해당하는 경우, 경과규정이 적용됨. DC 전환율은 90%임. 2016년 20세에 노동시장에 진입함. 최신 세금제도는 2015년임.

Statlink http://dx.doi.org/10.1787/888933636415

미국

미국: 2016년 연금제도

사회보장으로 알려진 공적연금은 누진적 급여 산식을 적용한다. 또한, 저소득 연금수급자에게는 자산조사에 따른 보조금이 지급된다.

핵심 지표: 미국

		미국	OECD
평균 근로자 소득(AW)	USD	52 543	36 622
	USD	52 543	36 622
공적연금 지출	GDP 대비(%)	7.0	8.2
기대수명	출생 시	79.6	80.9
	65세 시점	19.8	19.7
65세 이상 인구	생산가능인구 대비(%)	24.6	27.9

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933636434

수급요건

연금 수급연령(정상 은퇴연령 - NRA)은 2016년에 62세 근로자의 경우 66세이며, 2022년까지 62세 근로자에 대해 67세로 연장될 예정이다. 연금급여에 대한 자격요건은 기여년수에 따라 달라지며, 최소 10년의 기여년수가 필요하다.

급여 산정

소득비례

소득비례 연금급여의 산식은 누진적이다. 해당 소득 중 월 소득의 처음 USD 856는 90%의 대체율이 적용된다. 월 USD 856~5,157의 소득 범위에 대한 대체율은 32%이다. 이 기준선은 2016년 국가 평균 임금 지수의 각각 20%와 118%에 해당한다. 15% 대체율은 USD 5,157 기준선에서 소득 상한까지 적용된다. 50%의 피부양자 추가 연금이 부부에게 제공되는데, 이는 부소득자의 수급액이 더 적고 자격 요건을 갖춘 피부양 자녀가 있는 경우에 적용된다.

이전 소득은 수급자가 60세에 도달하는 연도까지 국가의 평균 소득 증가에 맞춰 재평가된다. 60세 이후 기간에 대해서는 소득 조정이 없다. 기초 급여는 62세에 지급하기 위해 산정된다. 그 이후에는 기초 급여가 물가 인상에 따라 조정된다. 급여는 재평가 후, 필요한 경우 소득이 없는 기간부터 총 35년까지 포함하여 최고 소득을 얻은 35년에 대한 생애 평균 소득에 근거한다.

기여금과 급여에 대한 소득 상한선은 연 USD 118,500이며, 이는 2016년 국가 평균 임금 지수의 226%에 해당된다. 이 지수는 경제 전반의 임금 증가율을 따른다.

연금지급액은 물가 상승에 맞춰 조정된다.

선별적 연금

보충보장소득(Supplemental Security Income)으로 알려진 노인에 대한 자산조사형 급여가 존재한다. 수급자격을 갖춘 배우자가 없는 65세 이상 개인은 재산 및 기타 소득에 따라 연 USD 8,796까지 받을 수 있다. 부부가 모두 조건을 충족하는 경우 최대 급여액은 USD 13,200(개인보다 50% 높음)이다. 이러한 급여율은 각각 2016년 국가 평균 임금 지수의 약 17%와 25%에 해당한다. 최대 급여액은 물가 상승에 연동된다.

자산조사는 엄격하게 실시된다. 적격 배우자가 없는 개인은 USD 2,000, 부부는 USD 3,000까지로 자산이 제한되며 개인 소유물, 주택, 자동차, 장례보험, 생명보험(2개 보험 모두 최대 USD 1,500까지)은 제외된다. 급여 산정 시 대부분 소득 유형에 대해 소규모(월 USD 20)의 "공제"가 적용된다. 월 USD 65의 소득과 나머지 소득의 절반에 대해 또 다른 공제가 제공된다. 해당 공제가 모두 적용된 후 급여액은 이 수준을 초과하는 총 소득에 대해 100%의 비율로 인출된다.

연방에서 결정한 최저연금을 각 주와 컬럼비아 특별구(District of Columbia)에서 보충할 수 있기 때문에 분석이 복잡해진다. 6개 주에서는 연방 최저연금만 지급하는 반면, 33개 주는 자체 제도를 운영하고 있고, 6개 주에서는 연방 사회보장국(Social Security Administration, SSA)에서 운영하는 보조금을 제공하며, 6개 주에서는 주와 연방 사회보장국 모두에서 운영하는 보조금을 제공한다. 이들 12개 주에서 사회보장국이 운영하는 평균 보조금은 적격 배우자가 없는 연금수급자의 경우 최대 연방 급여의 20%, 부부 둘 다 조건을 충족하는 경우 34%이다. 모형에서는 이들 추가 지급액은 포함하지 않는다.

자발적 사적연금

추가적인 자발적 연금제도가 있는데, 이는 확정기여형으로 간주한다. 기여율은 9%로 가정한다.

경력의 차이

조기수급

조기수급은 62세부터 가능하며, 계리적 감액 대상이 된다. 정상 수급연령 이전의 조기수급 기간 중 급여액은 연 62/3%씩 감액된다. 그러나 3년이 지난 후에는 감액률이 5%로 하락한다. 이는 65세 이상인 정상 은퇴연령(NRA) 수급자에게 적용된다.

수급연기

연금의 최초 수급은 정상 은퇴연령 이후까지 연기할 수 있으며, 크레딧은 최대 70세까지 연기된 경우에만 발생한다. 2012년 및 그 이후 62세에 도달한 경우, 계리적 증액은 연기 기간에 대해 연 8%가 적용된다.

근로와 연금 수급을 병행할 수 있으며, 소득조사의 대상이 된다. 공식 은퇴연령에 도달하는 연도 이전에 연금을 수급하는 경우, 연금은 USD 15,720를 초과하는 소득의 50%까지 감액된다. 공식 은퇴연령에 도달한 근로자는 소득에 근거한 급여액 감액이 없다.

육아

육아 기간 크레딧에 대한 조항은 없다(단, 젊은 나이에 장애인이 된 근로자의 경우 급여 산정 시 육아 기간을 배제한다).

실업

실업 기간 크레딧에 대한 조항은 없다. 그러나 급여 산정 시 최고 소득을 얻은 35년의 기간을 고려하므로 실업 기간은 급여 목적을 위한 소득 산정에서 제외되는 경우가 많다. 장애 기간은 고려 대상이 되는 소득 기간 35년에서 제외된다.

개인소득세 및 사회보장기여금

연금수급자 과세

노령자는 연방 소득세에서 추가적인 표준 공제를 받을 수 있다. 생산가능 연령의 독신자는 USD 6,300를 공제받고 65세 이상인 자는 USD 7,850를 공제 받는다. 두 사람이 모두 65세를 넘은 부부의 경우 USD 15,100를 공제받을 수 있고, 생산가능 연령의 부부의 경우 표준 공제 금액이 USD 12,600이다. 또한, 빈곤층 연금수급자와 장애인을 위한 세금 크레딧이 있다. 최대 크레딧은 1인당 USD 750(가구의 단독 세대주, 배우자와 사별한 사람)이지만 소득에 대해 인출되며, 총 소득이 USD 17,500를 초과하거나 비과세 공적연금 급여가 USD 5,000를 넘으면 소진된다.

연금소득 과세

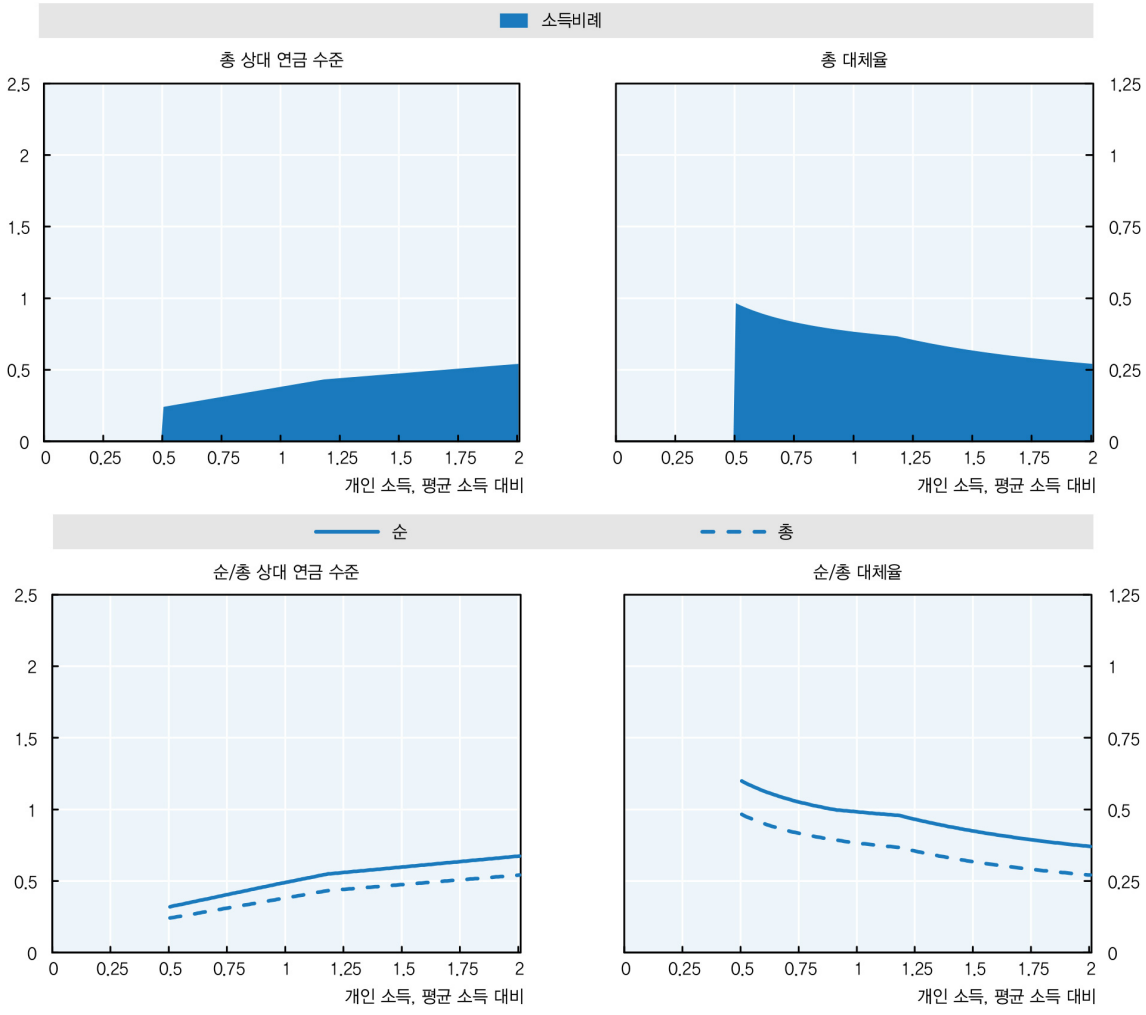
사회보장(공적연금) 급여의 일부에 과세할 수 있다. 소득에 포함된 금액은 급여의 1/2 또는 기준 금액을 초과하는 연금수급자 소득의 1/2(급여의 1/2 포함) 중 적은 금액이 된다. 기준 금액은 독신의 경우 USD 25,000(부부의 경우 USD 32,000)이다. 그러나 소득이 상향 조정된 기초 금액을 초과할 경우 사회보장 급여의 최대 85%까지 소득에 포함할 수 있다(급여의 1/2 포함). 상향 조정된 기초 금액은 독신의 경우 USD 34,000(부부의 경우 USD 44,000)이다. 소득이 조정된 기준 금액을 초과하는 연금수급자(사회보장 급여의 1/2 포함)는 (A) (1) 조정된 기준 금액을 넘는 소득 초과분의 85%(급여의 1/2 포함)에 (2) 85% 규정을 적용하지 않았을 때 포함 가능한 금액 또는 USD 4,500(부부의 경우 USD 6,000) 중 더 적은 금액의 합계나 (B) 사회보장 급여의 85% 중 더 적은 금액을 소득에 포함해야 한다.

미국은 주별로 개인소득세 구조가 달라서 분석이 복잡하다. 주요 실증적 분석 결과의 경우, 미시간 주 디트로이트에 거주한다고 가정하는 OECD 표준 분석법을 적용하였다. 미시간 주의 주 소득 세제는 65세 이상인 사람에게 USD 2,100의 비과세 공제를 추가로 제공한다(부부의 경우 USD 4,200). 공적연금은 주 소득세가 완전히 면제되고 사적연금에서 얻는 소득의 처음 USD 40,920까지 면세된다. 그러나 공적연금과 사적연금을 모두 수급하는 경우, 공적연금의 소득 금액으로 면세 금액 USD 40,920를 상쇄한다. 모든 연금소득은 디트로이트 소득세에서 면제된다.

연금수급자가 납부하는 사회보장기여금

연금소득에 대해 사회보장기여금을 부과하지 않는다.

연금 모형화 결과: 2063년에 67세가 되는 미국의 연금 수급연령



남성	개인 소득, 평균 소득의 배수					
여성(다를 경우)	0.5	0.75	1	1.5	2	3
총 상대 연금 수준 (% 평균 총 소득)	24.1	31.2	38.3	47.5	54.2	57.5
순 상대 연금 수준 (% 평균 순 소득)	32.0	40.6	49.1	59.8	67.4	71.3
총 대체율 (% 개인 총 소득)	48.3	41.6	38.3	31.7	27.1	19.2
순 대체율 (% 개인 순 소득)	59.9	52.5	49.1	42.4	37.1	26.8
총 연금자산	8.4	7.3	6.7	5.5	4.7	3.3
(개인 총 소득의 배수)	8.9	7.6	7.0	5.8	5.0	3.5
순 연금자산	10.5	9.2	8.6	7.4	6.5	4.7
(개인 순 소득의 배수)	11.0	9.6	9.0	7.8	6.8	4.9

가정: 실질수익률 3%, 실질소득증가율 1.25%, 물가상승률 2%, 실질할인율 2%. 모든 제도는 법령에 따라 모형화 및 연동됨. 해당하는 경우, 경과규정이 적용됨. DC 전환율은 90%임. 2016년 20세에 노동시장에 진입함. 최신 세금제도는 2015년임.

Statlink http://dx.doi.org/10.1787/888933636453

한 눈에 보는 연금 2017
OECD 회원국과 G20 국가의 노후소득보장제도

OECD 회원국과 G20 국가의 연금제도에 관해 OECD가 2년에 한 번씩 출판하는 보고서이다. 각 판은 OECD 국가의 연금 정책과 최근 개혁을 비교한 개요로 시작한다. 이후 적어도 1개의 주제와 관련한 장과 오늘날 근로자를 위한 연금 전망을 포함한 여러 지표들이 이어진다.

한 눈에 보는 연금 2017년 판은 지난 2년 동안 OECD 국가들이 시행한 연금 개혁을 강조한다. 특히 한 장에서는 OECD 국가의 유연퇴직 옵션에 초점을 맞추어 유연퇴직에 관한 사람들의 선호도, 관련 제도의 실질적 사용, 이것이 급여 수준에 미치는 영향에 대해 논의한다.

또한 이번 제7판에서는 OECD 국가에서 제공하는 연금의 주요 특징을 업데이트하고 오늘날의 근로자를 위한 연금제도의 전망을 제공한다. 뿐만 아니라 연금제도 설계에 적용되는 지표, 연금수급액, 연금제도가 운영되는 인구학적/경제적 상황, 노인의 소득 및 빈곤, 연금제도와 사적연금의 재정에 대해서도 알아본다.

각 국가의 연금제도를 자세히 설명하는 국가별 현황은 온라인 사이트 *http://oe.cd/pag*에서 확인할 수 있다.

본 간행물의 원본은 웹사이트 *http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2017-en* 에서 확인하실 수 있습니다.
이 원본은 OECD 서적, 간행물, 통계 데이터베이스가 모여 있는 OECD iLibrary에 게시됩니다.
자세한 내용은 *www.oecd-ilibrary.org*를 참조하십시오.

비매품/무료
93330
9 791186 043226
ISBN 979-11-86043-22-6