

EU 고령자 고용정책 국제비교

신 현 구

(한국노동연구원 책임연구원)

■ 머리말

EU 회원국 전반에 걸쳐 나타나는 출산율 저하와 기대수명의 연장은 급속도로 유럽 사회의 고령화를 진행시키고 있다. 1960년부터 1995년 동안 EU 회원국의 평균 기대수명은 남자가 8년, 여자는 7년 증가하여, 1996년에 60세인 남성은 19년, 여성은 24년의 추가적 수명이 예상된다. 고령화는 전체 인구와 노동가능연령 인구의 감소로 이어져 결국 노동력 공급 규모가 낮아질 가능성이 높다. EU 회원국은 이러한 인구 변화가 사회보장서비스의 비용 증가와 현재 또는 향후 고용되어 있는 사람들의 생산성 제고 부담으로 이어질 것이라는 우려를 가지고 있으며, 이러한 문제를 해결하기 위해 많은 고민과 노력을 기울이고 있다.

고령화에 대응하여 처음에는 개별 국가 수준에서만 고령화 관련 정책들이 시행되었으나, 1990년대 후반 들어서는 공동 정책이 필요함을 인식하고 EU 차원에서 공동 노력을 기울이기 시작하였다. 본고에서는 우리 사회보다 고령화 문제를 먼저 경험하고 있는 EU의 고령화 정책을 살펴보고자 하는데, EU 차원에서 공동으로 추진하는 고령자 고용 공동 목표와 정책들을 살펴보고, 이어서 영국, 프랑스, 핀란드 등 서로 다른 역사와 문화적 배경을 가진 유럽 3개국의 고령자 고용정책의 살펴보고자 한다.

■ 고령자 고용 공동 목표

EU는 고령자 고용과 관련하여 현재 스톡홀름 목표(Stockholm Target)와 바르셀로나 목표(Barcelona Target)를 설정하고 있다.

스톡홀름 목표는 2010년까지 55~64세의 고령자 고용률을 50% 수준으로 제고시키는 것이며, 바르셀로나 목표는 2010년까지 은퇴 연령을 5년 연장하는 것이다.

2003년 EU의 고령자 고용률은, 15개국 평균 고령자 고용률이 41.7%이며, 스웨덴이 68.6%로 가장 높은 것으로 나타났다. 덴마크, 포르투갈, 영국 등도 50% 이상이며, 그리스, 스페인, 아일랜드, 네덜란드, 핀란드는 40~50% 수준, 독일, 프랑스, 이탈리아, 룩셈부르크, 오스트리아는 30~40% 수준이고, 벨기에가 28.1%로 가장 낮은 수준이다. EU 회원국의 고령자 고용률은 1997년 이후 급속히 증가하였는데, EU 평균은 1997년 36.4%에서 2003년 41.7%로, 덴마크는 51.7%에서 60.2%로, 프랑스는 29%에서 36.8%, 핀란드는 35.6%에서 49.6%, 영국은 48.3%에서 55.5%로 증가하였다. 이러한 고령자 고용률의 증가는 대부분 파트타임 고용에 기인한 것으로 분석된다. 1997년부터 2001년까지 고령자 풀타임 고용 증가율은 1%였지만, 파트타임 고용률 증가는 4%였다.

고령자 고용률의 급속한 증가에도 불구하고 스톡홀름 목표(50%)를 달성하기 위해서는 2002년 수준(40%)에서, 향후 8년간 고령인구가 12% 증가한다고 예상한다면, 약 700만 개의 추가적인 고용창출이 있어야 한다. 참고로 급속한 고령자 고용 증가를 보였던 1995~2002년 동안 늘어난 고령자 일자리는 약 200만 개였다.

한편 바르셀로나 목표와 관련하여 은퇴연령을 살펴보면, 2001년 EU 평균 은퇴연령은 59.9세이다. 아일랜드가 62.9세로 가장 높고, 덴마크, 독일, 스페인, 네덜란드, 포르

투갈, 스웨덴, 영국 등은 60세 이상, 벨기에, 그리스, 프랑스, 이탈리아, 오스트리아 등은 60세 이하이며, 룩셈부르크가 56.8세로 가장 낮다. 바르셀로나 목표를 충족한다면 2010년에 평균 은퇴연령이 약 65세가 되는 것인데, 이를 위해서는 대략적으로 2001년 현재 46~55세 연령층의 2/3가 노동시장에 남아 있어야 한다. 기존의 경제활동참가율을 감안하면 2001년 55~64세 경제활동인구 1,700만 명을 고려할 때 바르셀로나 목표를 달성하기 위해서는 700만~900만 명이 추가적으로 노동시장에 잔류해 있어야 한다. 참고로 1991년 당시 46~55세가 2001년에 노동시장에 남아 있는 비율은 1/2이다.

2001년 통계로 EU 15개국을 비교하면 전반적으로 고용률이 높은 국가가 은퇴연령도 높은 것으로 나타났다. 스웨덴, 영국, 아일랜드, 덴마크, 포르투갈 등은 고령자 고용률 및 은퇴연령 두 기준에서 다른 국가에 비해 양호하지만, 룩셈부르크, 벨기에, 프랑스 등은 상대적으로 양쪽 다 낮은 상황이다. 이는 두 개의 목표가 상호 보완적이며, 이 목표들을 달성하기 위해서는 고령자의 경제활동참가율을 높이는 것이 관건이라는 점을 말해 준다.

■ EU의 고령화 관련 공동 정책

스톡홀름 목표나 바르셀로나 목표에서 나타나듯이, EU 회원국들도 고령화사회를 대비하기 위해서는 아직 '갈 길이 멀다'고 할 수 있다. 1990년대 후반부터 EU는 회원국 공동의 노력이 필요하다는 것을 인식하고, 개별 국가 차원에서 시행했던 고령화 관련 정책들을 EU 차원에서 공동으로 시행하고자

노력하였다. EU 국가들은 개별 국가 고령화 현황을 고려하면서 건전재정, 고용, 사회 보장, 지속 성장이라는 틀을 유지하는 정책을 시행하기로 합의하였다. 특히 EU 회원국들은 경제 및 사회적 측면에서 보다 통합적이고 포괄적인 시각에서 고령자 고용 문제를 인식하고, 상호 보완관계에 있는 여러 문제를 통합적으로 다루는 EU 이사회(EU Council)를 통하여 대응책을 모색하여 왔다. 특히 '적극적 고령화 정책과 수단(active ageing policies and practices)'들이 정책의 핵심 기조로 자리잡음으로써 고령자 문제를 고령자만의 문제가 아닌 모든 연령층 인구의 잠재적 가능성 제고라는 관점에서 접근하고 있다. 즉 더 오래 일하고 더 늦게 은퇴하도록 하며, 은퇴 후에도 경제활동에 참여하고 개인의 능력 제고와 건강 유지 활동에의 참여를 제고하는 것이라 할 수 있다.

적극적 고령화 정책 차원에서 실시하는 EU 회원국의 공동 정책은 다음과 같이 크게 네 가지로 나누어 볼 수 있는데, 구체적인 내용은 다음과 같다.

성장과 건전재정 확보

현재의 인구 변화 추이를 예상할 때 65세 이상 고령자 1명을 부담하는 노동가능연령 인구가 2000년 4명에서 2050년에는 2명으로 줄어든다. 대부분의 EU 회원국들은 2001~2005년까지 GDP의 3~5%를 노령연금에, 2~3%를 보건 및 장기요양서비스에 지출할 것으로 보인다. 경제성장과 건전재정 확보를 위해서 스톡홀름 EU 이사회는 2001년에 세 가지 전략 축을 채택하였다. 첫째, 고용률을 높여 수입원을 제고하고 이전 비

용을 감소하며, 둘째, 공공부채를 감소시켜 이자 부담을 줄임으로써 노령연금과 보건체계에 소요되는 비용을 상쇄하고, 셋째, 연금 개혁으로 건전한 재정 기반을 구축한다는 것 등이다.

고령화와 노동력 감소에 대응

EU 회원국들은 고령자 문제를 특정 연령층의 문제로 보기보다는 고연령층에 관심을 가지면서 전체 연령층의 참가율과 고용률을 제고하는 방법으로 해결하려는 기본적인 방침을 가지고 있다. 먼저 노동의 질을 높여 직업의 유인성을 제고하고, 세금과 사회보장 혜택의 순효과 조정으로 일에 대한 재정적 유인의 균형을 맞추고, 여성의 가사 책임을 관리하고 동시에 보수와 고용기회에의 접근이라는 측면에서 여성과 남성 간의 격차를 해소하며, 학업탈락률을 재검토하고, 변화에의 적응성을 높여 더 오랜 동안 일할 수 있도록 직장에서의 훈련을 강화하며, 노동에서의 질을 제고하기 위한 정부와 사회적 당사자간의 협력적 관계를 구축하는 것 등이 주요한 정책과제로 제시되고 있다. 특히 2003년 7월에 채택된 유럽 고용정책 가이드라인은 은퇴연령 연장을 위한 사회적 당사자(social partners)들의 역할을 강조하고 있다.

적정하고 지속가능하며 변화에 적응할 수 있는 연금체계 확보

현재 EU에서는 개방형 협조 방식(open method of coordination)을 통하여 연금 문제에 대해 공동 대응하고 있다. 개방형 협조 방식은 2000년 3월 리스본 EU 이사회에서

채택한 방식으로 개별 회원국의 상황을 고려하면서 EU 차원의 광범위한 공동 방향을 설정하고 현실적인 공동 목표를 설정한 후 국가별로 이를 반영하도록 노력하고, 그 결과를 상호간에 진과하고 학습하며 정기적으로 점검하는 방식이다.

2001년 6월 괴테부르크(Göteborg)에서 개최된 EU 이사회에서는 연금제도의 사회적·경제적 지속가능성을 확보하기 위한 세 가지 원칙을 채택하였다. 첫째, 연금의 사회적 목적을 달성하기 위해 연금체계 내 가용자원을 보전하고, 둘째, 연금체계의 재정적 지속가능성을 유지하며, 셋째, 연금체계를 변화하는 사회의 요구에 적응하도록 한다는 것이다.

재정적 활력이 유지되는 가운데 모든 사람들을 위한 높은 품질의 보건서비스 제공

기대수명의 증가와 고령자 비율 증가 속에서 EU는 수요에 적절히 대응할 수 있고 비용 대비 효과적인 건강한 고령화(healthy ageing) 정책을 찾기 위해 고민하고 있다. EU는 이 문제를 사회보장과 재정이라는 틀에서 다루고자 했는데, 괴테보리 EU 이사회의 결정에 따라 '보건과 고령자 보호의 미래'라는 제목으로 새로운 정책을 모색하게 되었다. 고령자의 삶의 질을 향상하고, 자율성과 사회통합을 증진시키기 위한 연구를 진행하기로 하였으며, 공공 보건 정책과 수단을 강구하고, 사회 참여, 보호(care), 자아실현, 고령자 존엄성을 증진시키기 위한 환경을 조성하고자 하였다. 또한 고용을 통한 적극적 고령화 정책을 확대하는 것도 건강한

고령화에 도움을 줄 것으로 보고 있다.

■ 프랑스 · 영국 · 핀란드의 고령자 고용 정책

비록 EU가 공동 목표와 정책의 원칙을 정하면서 고령화에 대응하고자 하지만, 각 국가의 역사적 배경, 경제적 상황, 사회문화적 분위기가 다를 뿐만 아니라 현재 처하고 있는 고령자의 고용 상황도 다르기 때문에, 실제 정책으로 구체화되고 있는 내용들은 국가마다 차이가 있다고 할 수 있다. 이에 아래에서는 영국, 프랑스, 핀란드 3개국의 고령화 정책을 살펴봄으로써 EU 회원국별 고령자 고용정책을 살펴보고자 한다. EU 15개 회원국의 고령자 고용률은 스톡홀름 목표인 50% 이상 국가, 40~50% 국가, 40% 이하 국가로 나누어 볼 수 있는데, 영국은 50% 이상, 핀란드는 40~50% 국가, 프랑스는 40% 이하의 국가에 해당된다. 더불어 영국은 앵글로색슨, 핀란드는 북유럽, 프랑스는 유럽 대륙의 역사와 전통을 이어받고 있어 각기 다른 특색을 보이고 있다고 할 수 있다.

프랑스

프랑스는 한 세대가 노동을 하여 다른 세대를 부양하는 대표적인 사례로 꼽을 수 있다. 청년층 및 고령층의 경제활동참가율은 중·장년층에 비해 많이 떨어지는데, 2001년의 경우 25~39세와 40~49세 남성의 경제활동참가율이 95% 내외인 반면, 15~24세, 50~59세의 경제활동참가율은 각각 33.1%, 80.5%를 기록하고 있으며, 60세 이상은 5.0%에 지나지 않는다. 이러한 불균형

은 여성의 경우 더 심한 것으로 나타났다.

현재 프랑스에서는 취약계층의 고용을 촉진하기 위한 다양한 정책을 시행하고 있다. 따라서 고령자만을 위한 고용촉진지원제도라기보다는 고령자를 포함하여 장기실업자, 극빈자, 부양책임이 있는 여성 등 취업이 어려운 취약계층을 대상으로 하는 제도의 하나로 시행되고 있다는 것이다.

민간부문 고령자 고용촉진을 위해서는 고용촉진계약(Contrat Initiative Emploi, CIE) 제도를 운영하고 있다. 민간기업이 수혜자격이 있는 50세 이상의 실직 고령자 등을 고용할 때 기업이 국가와 협정을 체결하여 일정액의 보조금을 받고 사회보장비의 일부를 지원받으며 직업훈련비용을 지원받는 제도이다. 국가와 고용촉진계약에 의해 노동자를 고용한 기업은 정액보조금, 사회보장보험 기여금 납부 면제, 직업훈련비용 지원, 근로자 후견(tutorat) 지원, 근로자수 계산시 제외 등의 혜택을 받는다. 최근 들어 고령자의 수혜비율이 늘고 있는 추세에 있다. 공공부문 고령자 고용촉진을 위해서는 고용연대계약(Contrat Emploi Solidarité, CES)과 고용강화계약(Contrat Emploi Consolidé, CEC)을 들 수 있다. 국가기관을 제외한 지자체, 비영리법인, 노사협의회, 노조 등 공공 성격을 띠는 기관들이 취업이 어려운 사람들을 고용하여 직업으로의 복귀를 지원하려는 목적을 위해 마련한 것이다. 수혜 해당자를 고용한 기관은 임금의 일부와 사회보장비, 직업훈련비 등을 지원받는다. 고용강화계약은 고용연대계약의 수혜를 입은 사람들이 수혜기간이 끝난 후 취업이 되지 못하였거나 직업훈련을 받고 있지 못하는 경우 이들의 고용을 지원한다. 이 역시 최근 들어 고령자의

비중이 높아지고 있는데, 고용연대계약은 전체 수혜자 가운데 50세 이상 수혜자 비율이 1998년 11.2%에서 2002년 14.3%로 증가하였고, 고용강화계약은 1998년 19.2%에서 2002년 29.2%로 증가하였다.

프랑스에서는 기업의 고령자 해고를 최대한 억제하기 위하여 법적 규제와 제도적 유인책을 동시에 병행하고 있다. 먼저 법적 규제를 살펴보면, 노동자가 퇴직연금 수령 가능연령인 60세가 넘었지만 재직 기간이 짧은 이유 등으로 퇴직연금을 100% 받을 수 있는 조건이 되지 않으면 고용주는 연령만을 이유로 노동자를 해고시킬 수 없다. 물론 노동자의 직무수행 능력 감퇴 등으로 인한 해고는 가능하다. 또한 기업이 경영악화 등 경제적인 이유로 노동자를 해고하는 경우에도 50세 이상 고령자에 대해서는 보다 엄격한 규제가 적용된다. 직접적으로 고용주의 고령자 해고를 막는 장치도 있는데, 해고시 ‘드라랑드(Delalande)’라고 불리는 기여금을 고용보험 관리기관인 상공업고용협회(ASSEDIC)에 납부해야 하는 규정이다. 50세 이상 고령자를 해고하려면 고령자 연령 및 회사 규모에 따라 정해진 특별기여금을 납부해야 한다.

영국

1990년대 이전까지 영국은 다른 유럽 국가들과 마찬가지로 고령자 노동시장에 대하여 별 관심을 가지지 않았다. 고령자 고용 문제보다는 오히려 청년층의 실업 문제를 해결하는 데에 더 큰 정책적 관심을 가지고 있었다고 보는 것이 맞을 것이다. 그러나 다른 유럽 국가들처럼 1990년대 들어 영국도

출산을 저하 및 인구 고령화의 추세 속에서 고령자의 경제활동참여율 하락에 따른 복지 비용 증가와 부양률 상승이 가져올 사회경제적 영향에 관심을 가지기 시작하였다.

영국에서 고령자 고용정책에 접근하는 기본적인 시각은 인위적인 정책을 시행함으로써 시장에 직접적으로 개입하기보다는 시장 참여자들의 자발적인 변화, 즉 고령자 고용을 기피하는 고용주들의 인식과 태도를 바꾸는 것을 더 선호한다는 점이다. 이러한 의도는 주로 홍보 캠페인을 실시하는 것으로 나타났는데, 홍보 캠페인에서는 연령차별이 결코 인적자원의 최적화를 이끌어 내지 못한다는 사실을 알리고, 연령차별과 상반되는 모범적인 경영 사례를 발굴하여 소개하는 방식으로 이루어졌다.

이처럼 시장원리를 해치지 않는 수준에서 고용주를 대상으로 한 홍보와 설득으로 고령자 고용 문제를 해결하려던 영국 정부는, 연령차별금지를 법으로 제정해야 한다는 요구에 직면하자, 1999년 6월에 법적 의무가 없는 '다양한 연령층의 고용을 위한 시행지침(Code for Practice for Age Diversity in Employment)'을 제정하였다. 근로자 모집, 선발, 승진, 훈련 및 능력개발, 해고, 퇴직 등에 대한 기준을 담고 있는 이 시행지침의 목적은 다양한 연령계층을 고용함으로써 그에 따른 혜택을 확대하고, 조기에 노동시장에서 은퇴하려는 사회·문화적 추세와 연령에 대한 그릇된 편견을 바꾸고자 하는 것이다.

영국 정부는 일단 이 시행지침을 지속적으로 홍보하고 시행하면서, 만약 그 효과가 여의치 않다면 2006년까지는 연령차별금지법을 제정하기로 하였다. 그러나 곧 다양한 연령층의 고용을 위한 시행지침의 효과는 미

미한 것으로 나타났다. 우선 이 시행지침을 알고 있는 고용주가 적었을 뿐만 아니라 설사 알고 있었다 하더라도 이 시행지침에 따라 기업의 방침이나 관행을 바꾸었다는 기업은 거의 없는 것으로 나타났다. 결국 영국 정부는 2006년 연령차별금지법을 제정할 것으로 보인다.

한편 영국에서 시행되고 있는 고령자 고용정책 가운데 가장 중요한 것으로 뉴딜(New Deal) 50+ 프로그램을 들 수 있다. 뉴딜 프로그램은 1997년 4월부터 시작된 이른바 '생산적 복지'라는 틀에서 이루어지고 있는 것으로, 현재 영국에서 이루어지는 가장 중요한 적극적 노동시장정책이라고 할 수 있다. 뉴딜 프로그램에서는 실업자 개인의 직업능력을 높이고 지역경제에서 요구되는 기술을 획득하여 취업이 용이하도록 개별적이고 실제적인 도움과 지원을 제공하는 것을 목표로 하며, 하나의 틀 안에서 생계지원, 직업상담, 직업훈련, 고용보조금 등을 포괄하고 있다. 뉴딜 50+ 역시 이러한 틀 속에서 2000년 4월부터 시행되고 있다.

뉴딜 50+ 프로그램 참가자에게는 거주지의 고용안정센터(Job Centre)에서 개인별 상담자(personal adviser)가 정해지는데, 개인별 상담자는 프로그램 참가자에게 취업계획, 이력서 작성법, 지원서 작성, 구직정보 검색, 훈련과정 선택, 기업에 지원하기 전 자신감 향상 등 고용가능성을 높일 수 있는 여러 가지 활동 등을 포함하는 서비스를 제공한다. 기업에 대한 지원으로는 뉴딜 프로그램에 참가한 50세 이상의 중고령자를 상용직 근로자로 채용한 기업은 1인당 주 75 파운드(주당 최소 30시간 이상 근무)를, 일용직 근로자로 채용한 기업은 1인당 주 50

파운드(주당 최소 16~29시간 근무)를 6개월 간 보조금으로 지급한다. 현재까지 뉴딜 50+ 프로그램에 대한 프로그램 참가자들의 평가는 전반적으로 긍정적이었으며, 이들의 취업률도 높은 것으로 나타나고 있다.

핀란드

핀란드는 다른 OECD 국가들에 비해 인구 고령화, 노동력 고령화 및 부족, 부양비 상승 등 고령화의 영향을 가장 먼저 겪는 사회라고 할 수 있다. 그러나 핀란드 역시 다른 유럽 국가들과 마찬가지로 청년층의 고용 기회를 확대하고자 중고령자의 조기퇴직을 장려하는 정책을 시행하여 왔으며, 1990년대 중반부터 고령화 사회에 대한 대책의 필요성을 인식하고 관련 정책을 실시하기 시작하였다. 핀란드의 고령화 정책의 특징은 고령화 사회를 대비한 포괄적이고 총체적인 성격을 가지고 있다는 것이다. 단순히 단기적인 고용정책을 파편적으로 시행하는 것이 아니라, 사회제도를 고령화 사회에 맞게 재편하여 고령자가 계속해서 일할 수 있는 사회적 환경을 만들고자 노력하는 것이라 할 수 있다.

핀란드의 고령자 고용정책은 고용(employment)보다는 고용가능성(employability)을 향상시키는 데에 중점을 둔다. 고용가능성을 향상시키는 정책은 고용정책뿐만 아니라 교육 및 은퇴 정책, 다양한 종류의 사회보장 및 보건 서비스, 그리고 연령차별에 대한 사회적 예방 등을 포함하며, 결과적으로 모든 연령집단의 고용을 향상시킬 수 있는 사회적 인프라를 의미한다. 고령자 고용은 사회가 가진 물리적 자본과 사회적 자본, 그

리고 개인이 가진 인적자본에 기초하여, 개인이 가진 근로능력과 함께 고용, 은퇴, 교육, 사회보장 등 다양한 정책에 의하여 만들어지는 고용가능성에 의해 영향을 받기 때문이다.

또한 고용가능성은 기본적으로 근로능력(work ability)을 기반으로 하는데, 개인의 근로능력은 개인의 건강 및 개인이 가진 경쟁력과 가치관, 그리고 근로환경에 의해 뒷받침된다고 할 수 있다. 이것은 어느 한 측면에 의해 결정되는 것이 아니라 사회적으로, 제도적으로 이를 떠받칠 수 있을 때 극대화될 수 있는 것이다. 핀란드에서는 이러한 문제의식을 가지고 고령자의 근로능력과 고용가능성을 향상시킬 수 있는 보다 근본적인 사회적 체계를 갖추고자 노력하고 있다.

핀란드의 대표적인 고령화 정책은 1998년부터 2002년까지 시행된 “고연령 근로자를 위한 국가 프로젝트(Finnish National Programme for Ageing Workers)”이다. 이 계획은 보건사회부(Ministry of Social Affairs and Health)를 주관부처로, 노동부(Ministry of Labour), 교육부(Ministry of Education), 통상부(Ministry of Trade and Industry)가 함께 참여하였으며, 더불어 다양한 노동 및 경영 관련 기관이 함께 프로그램을 추진하였다.

이 프로젝트는 근로생활의 향상, 일자리로의 복귀 촉진, 연금 및 기타 사회보장프로그램의 개혁 등으로 크게 세 가지 영역으로 분류하고, 각각의 영역에서 목표 수준을 세분화하여 개인 수준(작업능력 등), 작업장 수준(작업장 특성 및 환경 등), 노동생활과 노동시장 수준(고용에의 의무와 정당한 실업

등), 제도(system) 수준(연금, 노동시장 관련 법, 산업보건 및 안전 등) 등으로 나누어 추진되었다. 프로젝트 기간은 크게 세 시기로 나누어 볼 수 있는데, 초기(1998~99년)에는 법령 개정 및 홍보에, 중기(1999~2000년)에는 연구 및 프로젝트 개발에, 그리고 말기(2000~2001년)에는 근로능력훈련 관리 및 작업장 개선에 주력하였다. 핀란드의 고령화 국가 프로젝트는 성공적인 프로그램으로서 매우 긍정적인 평가를 받고 있으며, 11개 유럽 국가들이 참가하여 이 프로젝트의 성과에 대한 검토 회의가 개최되기도 하였다.

1998~2002년 동안 시행한 고연령 근로자를 위한 국가 프로젝트에 이어서 핀란드에서는 2003년부터 2007년까지 VETO 프로그램을 추진하고 있다. VETO 프로그램 역시 사회보건부가 주관 부처지만, 고연령 근로자를 위한 국가 프로젝트와 마찬가지로 통상부, 노동부, 교육부 그리고 노조 및 경영자 관련 조직이 참여하고 있다. 프로젝트의 목적은 일(work)과 근로생활(working life)의 매력을 증진시켜 사람들로 하여금 일 자리에 보다 오래 머물러 있도록 하는 것으로, 앞서 고연령 근로자를 위한 국가 프로젝트보다 훨씬 포괄적인 목표와 범위를 담고 있다. 2010년까지 생애 동안 일하는 평균 기간을 늘려서 2002년보다 사람들이 2~3년 더 일할 수 있도록 하며, 2007년까지는 병으로 인한 결근을 낮추어서 2002년과 비교하였을 때 손실분을 15% 감소시키고, 2010년까지 작업장에서의 안전사고와 산업재해 발생을 2002년 대비 40%까지 낮추는 것 등의 구체적인 목표도 설정해 놓고 있다.

■ 맺음말

고령화에 따른 사회경제적 영향력에 대비한 EU 회원국들은 나름대로 원칙을 공유하며 공동의 보조를 취하고 있다. EU의 공동 원칙은 ‘적극적 고령화 정책과 수단(active ageing policies and practices)’이다. 이는 고령자 문제를 단순히 고령자만의 문제가 아닌 모든 연령층의 문제로 인식하고, 지속적인 직능능력 개발과 함께 더 오래 일하고 더 늦게 은퇴하도록 하며, 더 나아가 은퇴 후에도 경제활동에 참여하고 개인의 능력 제고와 건강 유지 활동에의 참여를 제고하는 것이라 할 수 있다. 그리고 건전 재정, 고용, 사회보장, 지속 성장이라는 틀 속에서 고령화 문제에 대처하고 있다는 점도 주목해야 할 것이다.

그럼에도 불구하고 한편으로는 각 회원국들이 처한 상황에 따라서 서로 특징적인 정책을 시행하고 있다. 영국은 가급적 시장 원리를 해치지 않는 수준에서 고령화 문제를 해결하고자 하며, 뉴딜 프로그램을 통한 적극적 노동시장정책의 일환으로 고령자 고용 정책을 실시하고 있다. 프랑스는 국가가 개입하되 고령자만을 위한 정책을 실시하는 것이 아니라 취약계층 고용정책의 여러 대상 가운데 하나로서 고령자 고용촉진을 위한 각종 지원을 제공하고 있다. 마지막으로 핀란드는 전반적으로 사회제도를 고령화 사회에 맞게 재편하여 고령자가 지속적으로 일할 수 있는 환경을 조성하고자 하는 보다 포괄적인 정책을 구상하고 시행하고 있다고 할 수 있다.