

프랑스의 고령자 고용지원 정책

International Labor Trends

국제노동동향 ③ - 프랑스

이준용 (프랑스 파리 사회과학고등연구원 정치학 박사과정)

■ 머리말

프랑스의 차기 연금 개혁은 베이비붐 세대의 정년 연령 도달과 기대수명 증가로 인한 인구 고령화의 맥락에서 실시될 예정이다. 국립 통계 경제 연구소의 최근 자료¹⁾에 따르면, 2013년 기준 프랑스 인구의 18%가 65세 이상이며 2040년에 26%, 2070년에는 29%에 도달한다. 기대수명의 지속되는 연장 추이가 불러온 이러한 인구 통계의 변화는 국민 개인의 삶과 현행 사회보장 제도를 다방면으로 변화시키고 있다. 개중에는 고령자 고용지원 정책과 고령 노동자의 정년 은퇴를 둘러싼 문제가 정치계를 비롯하여 사회 내 핵심 논의 대상으로 대두되었다.

2000년대 초반 프랑스 공공정책에서 “능동적인 고령사회” 구축이라는 개념이 등장하였으며, 고령자의 일자리 및 사회활동 지원사업이 정부의 핵심 정책으로 자리매김하였다. 인구구조의 변화는 개인과 사회의 잠재력과 역량을 적극적으로 활용하는 방향으로의 개혁을 요구하고 있다. 이 배경에는 국제사회가 개별 국가와 협력하여 인구 고령화에 공동 대응하고자 한 노력이 담겨 있다. 1990년대부터 UN과 EU를 비롯한 여러 국제기구는 고령사회를 의제로 한 공동 논의를 이어갔으며, 이러한 대응은 추후 개별 국가의 고령자 정책을 선도하는 의미와 기능을 가졌다.

1) Blanpain N., Buisson G.(2016), “Projections de population à l’horizon 2070. Deux fois plus de personnes de 75 ans ou plus qu’en 2013”, <https://www.insee.fr/> (2022.10.3).

고령자 고용을 둘러싼 문제는 비로소 새로운 차원에 놓여 있다. 고령화와 기대수명 연장은 고령층뿐만 아니라 사회 전체와 관련이 있으며 전 세대의 역할과 정체성, 연령대 구성에 대한 근본적인 질문을 제기한다. 그것은 사회를 구성하는 세대의 책임, 경제활동과 새로운 형태의 연대 필요성에 대한 논의를 낳았으며, 정년퇴직과 연금 제도에 대한 사회적 합의뿐만 아니라 고령 노동자의 고용 문제와 노동이 세대 간 분배되는 방식에 대한 개선 방안을 필요로 한다.

이 글에서는 고령자에게 부여된 능동적이고 사회적인 역할에 주목하여 인구 고령화에 대응하는 프랑스 정부의 고령자 고용지원 정책의 주요 내용과 현황을 살펴보고자 한다.

■ 고령자 고용지원 정책 현황

고령자 고용지원 정책의 현황을 살펴보면, 프랑스는 주변 유럽 국가들에 비해 뒤처져 있다. 2021년 12월 노동부 산하 연구통계부서 DARES가 공개한 연구²⁾에 따르면, 2020년 프랑스의 55~64세 국민의 경제활동 수치는 EU 27개 회원국과 비교하면 5.8% 정도 낮았다. 55~59세 연령대의 경우, 프랑스가 EU 평균보다 0.4% 높은 반면, 60~64세의 경우 12% 낮은 수치를 보였다. 이러한 프랑스 상황은 1970년대부터 장기간 프랑스 정부가 시행해온 고용정책에 기인한 것으로, 정부 당국과 민간 기업은 노동시장에서 청년 및 타 연령대의 고용을 촉진하기 위해 고령자를 비교적 배제하는 경향을 보여왔다. 또한 법정 정년을 65세에서 60세로 낮추는 조기퇴직 제도를 도입하면서 고령자의 고용률을 크게 낮추는 결과를 낳았다.

한편 1990년대 말에 접어들면서 정부의 고령자 고용지원 정책이 일종의 전환점을 맞게 되었다. 급속한 인구 고령화와 기대수명 연장을 감안하여 EU 회원국은 55~64세 연령층의 고용률을 50%까지 달성하기 위해 새로운 목표를 설정하고 정책 마련을 추진했다. 정책의 핵심에는 고령 노동자의 현 고용상태 유지와 복직 기회를 제공하기 위한 목표가 포함되어 있었으며 당시 정부 아젠다의 우선순위 중 하나가 되었다. 프랑스의 연금 개혁은 1993년, 2003년,

2) Ministère du Travail(2021), “Activité des seniors et politiques d’emploi”, <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/> (2022.10.3).

2010년, 2014년 총 네 차례 이뤄졌는데, 일련의 개혁은 고령자의 고용률을 크게 높이는 효과를 가져왔으며, 국립 통계경제연구소에 따르면 2007년에서 2017년 사이에 8.2% 급상승하는 긍정적인 결과를 얻게 되었다. 그러나 고령 노동자의 고용계약은 대부분 비정규직을 포함한 시간제 근로와 계약직에 머무르는 한계를 지녔다.

■ 고령 노동자의 고용률과 장기실업률

앞에서 보듯이 프랑스 정부의 고령자 고용 우대정책으로 55세 이상 국민의 고용률은 끌어올릴 수 있었지만, 60세 이상 국민의 고용률은 현저히 낮은 수준에 머물렀다. DARES의 연구에 따르면, 프랑스의 55~64세 고용률이 급격히 증가해 37%였던 2003년과 비교하면 2021년에는 56%까지 도달했지만, 다른 연령대와는 여전히 큰 격차를 보이는데, 2020년 기준 50~54세 고용률은 80%를 초과했다. 지난 20년간 55~59세의 고용률이 급격히 상승해 2020년에는 73%에 도달했고, 프랑스는 유럽의 주변국보다 높은 수치를 보였다. 반면 60세 이상 노동자의 비율은 급격한 감소세를 보였는데, 2020년 기준 60~64세는 33%, 65~69세는 7.5%에 머물렀다.

총노동인구의 실업률에 비하면 현저히 낮은 55~64세의 실업률은 2020년 기준 5.8%를 보였지만, 다른 연령대와 추이는 유사하다. 이 연령대의 경우, 고용센터에 구직자 등록이 점진적인 증가세를 보였다. 또한 고령자의 경우 실업 상태에 있는 기간이 다른 연령대에 비해 비교적 긴 것으로 나타났다. 2021년 3분기를 기준으로 55세 이상 구직자가 실업 상태에 있는 일수는 총 771일로 집계되어 총연령대 평균인 349일과 두 배 이상의 차이를 보였다.

■ 고령자 고용 촉진을 위한 조치와 제도

고령자의 노동시장 참여를 적극적으로 장려하고 고령자가 구직 단계에서 직면할 수 있는 여러 문제점에 대응하기 위해 마련된 특정 조치와 방안들을 살펴보고자 한다. 첫째는 고령 노

동자 계약직이다. 이 고용계약은 정년퇴직이 임박한 고령 구직자의 고용 복귀를 촉진하기 위해 마련되어, 일반적으로 계약직의 계약기간 연장이 최대 18개월로 제한되어 있는 반면 고령 노동자 계약직은 최대 36개월까지 연장이 가능하다. 최소연령 조건은 57세 이상으로, 고용센터에 구직자 신분을 등록한 지 3개월 이상이 되었거나 이전 직장으로부터 해고 이후 직업안정계약(CSP) 혜택을 받는 경우 계약을 체결할 수 있다. 둘째는 고령자경력고용(PEC)이다. 구직에 어려움을 겪는 고령자를 대상으로 하며, 2018년 1월부터는 비상업 분야를 대상으로 하는 고용동행계약(CUI-CAE)을 대체한다. 최소연령 50세 이상의 국민을 대상으로 하며, 기존의 계약 연장 최대 기간인 2년을 5년까지 확대했다. 58세 이상의 구직자의 경우, 연금을 수령하기 위한 최소 가입 기간까지 계약이 5년 이상 추가로 연장될 수 있다. 셋째는 전문화 계약이다. 고령 노동자가 국가가 인정하는 학위나 전문 자격증을 취득하도록 지원하는 고용정책에 따른 계약이다. 45세 이상의 구직자를 대상으로 하며 전문화 계약을 통해 노동자를 고용하는 사용자는 2,000유로 상당의 국가 지원금 혜택 대상이 된다. 넷째는 포괄 정규직이다. 이 계약은 12개월 이상의 경제활동, 필수 통합 프로그램을 이수한 57세 이상의 구직자를 대상으로 한다. 노동자의 정년퇴직 이전까지 장기고용상태를 유지하면서, 고령 노동자가 관련 분야의 경력을 쌓도록 지원하는 것을 목표로 한다.

■ 고령 노동자 대상 직업교육과 훈련 과정

프랑스는 EU 회원국 중 50세 이상 국민을 대상으로 하는 직업교육 및 훈련의 제공과 참여율이 저조한 국가 중 하나이다. 타 연령대와 마찬가지로 학력과 직장 경험 여부는 고령 구직자가 직업교육을 받기 위한 조건으로 영향을 미친다. Céreq가 공개한 연구³⁾에 따르면, 고령 노동자의 경우 직업교육의 필요성을 덜 체감하며 50세 미만 노동자의 74%가 향후 5년 이내에 직업교육 프로그램 이수를 희망하는 반면, 50세 이상의 경우 46%를 밀돌았다. 이와 관련

3) Céreq(2015), “Enquête 2015 Formations et parcours professionnels des salariés”, <https://www.cereq.fr/> (2022.10.5).

하여 고령 노동자는 직장에서 제공하는 교육 프로그램이 업무의 전문성 개발에 무익하다고 여기거나 향후 노동 기간이 비교적 짧게 남아 있다는 점을 지적했다. 또한 고령 노동자는 직장에서 요구되는 업무를 소화하기 위한 능력과 기술을 이미 갖추었다고 여기거나 고령을 이유로 직업교육 프로그램 참여 의사가 받아들여지지 않을 것이라고 덧붙였다. 고령 노동자를 대상으로 한 직업교육과 훈련 과정에 대한 접근을 개선하기 위해서는 민간 기업의 사내 지침과 공공정책이 함께 구현되는 방향을 고려할 필요가 있다.

고령자 고용 촉진을 위해 마련된 여러 조치와 제도 중 전문화 계약을 제외하면 고령 노동자를 대상으로 한 직업교육과 훈련 조치가 현저하게 부족한 상황이다. 한편 노동자 개인이 직업 경험을 통해 습득한 능력을 지속해서 개발하거나 고용상태를 유지하기 위한 세 가지 조치가 논의될 수 있다. 첫째는 체험 입사를 통한 재교육 또는 승진(Pro-A)으로, 정규직 혹은 단일통합고용(CUI) 계약을 체결한 노동자를 대상으로 하는 조치다. 둘째는 경력검증(VAE)이다. 특정 분야에 최소 3년 이상 종사한 경력이 있는 노동자를 대상으로 학위나 전문 자격증 취득을 위한 과정을 제공한다. 셋째는 능력 평가로, 고령 구직자가 본인의 경력과 적성, 입사 동기와 입사 후 프로젝트를 제시하도록 지도하는 것이다.

■ 맺음말

프랑스 정부는 사회 각 영역에서 고령자의 적극적 역할 및 고용시장 통합을 강조하며 이에 맞는 고령자 고용지원 정책을 마련하고자 한다. 인구 고령화는 기존의 노동시장과 연금 제도를 포함한 사회보장 시스템 개혁의 필요성을 부각하며, 고령층뿐만 아니라 사회구성원 모두를 포함하는 정책이 마련되어 사회적 차원의 연대 강화를 요구한다. 이러한 개혁은 경제, 사회 변화에 적합한 대응체계를 구축하는 것을 목표로 하며, 인구 고령화로 인해 예고되는 새로운 역할 및 책임 분담이 요구된다. 프랑스 정부는 연령 차별에서 벗어나 고령자를 사회에 통합하고 다양한 형태의 사회 참여를 유도하는 정책 마련의 중요성을 염두에 두며, 적극적으로 사회에 기여할 수 있는 연령층으로의 인식 전환을 촉구하고 있다. 고령자 고용을 확대하기 위한 고용정책은 노동시장의 수요와 공급에 유인을 제공하고, 고령자의 구직 활동을 위한 법적

보호 장치를 마련해야 할 것이다. 고령 노동자를 대상으로 한 직업교육과 훈련 제공이 주요 문제로 남아 있으며, 고령층을 대상으로 한 고용서비스 강화 및 기존 경력을 활용하는 방법으로, 고령층이 유사 직종에 재취업할 수 있도록 정부의 적극적인 지원이 필수적이다. **KLI**