



프랑스사회계좌 제도와 보편적사회계좌 보고서

김상배 (프랑스 파리제1대학교 박사과정(노동경제학))

■ 머리말

2012년 5월 출범한 사회당 정부는 그해 7월에 열린 사회 대토론회에서 국무총리의 언급을 통해 직업교육에 대한 개인 계좌(Compte personnel de formation) 제도 시행안을 공식적으로 발표했다. 그리고 이는 2013년 1월 합의에 도달한 이른바 고용안정화를 위한 노사 협약에 포함됐다. 또한 2013년 8월 말, 역시 국무총리에 의해 발표된 연금개혁안에는 주요 사항은 아니지만, 고위험 직종에 종사하는 근로자들을 위한 개인 계좌(Compte-pénibilité) 도입안이 포함됐다. ‘세대계약’, ‘미래의 일자리’가 적극적인 일자리 창출 정책이라면, 개인 계좌를 통한 구직자 및 취업자들의 관리는 경제활동인구의 직업적 안전망을 구축하는 것이라고 할 수 있다. 즉 구직자들에게는 실업 기간을 최소화하고, 취업자들에게는 직업활동을 안정적으로 유지할 수 있게 하는 대책이다. 노동 및 고용 정책과 관련된 개인 계좌에 대한 필요성은 이미 오래 전부터 제기된 바 있으며(Boissonat, 1995; Supiot, 1999; Quintin, 2011), 이미 다수의 제도가 운용되고 있다. 하지만 2012년 4월 발표된 프랑수아 다비(François DAVY)의 보고서(이하 다비 보고서)¹⁾는 노동하는 인구(잠재적 인구 포함) 개인에게 주어지는 보편적인 사회적 권리를 통합하여 운영하자는 주장을 담고 있다. 요약하자면, 보편적 사회계좌(Compte social universel)를 신설하자는 것이다. 이에 이 글은 이미 도입되어 있는 노동 관련 개인 계좌에 대한 간략한

1) 이 보고서는 사르코지 정권 말기 당시 노동부장관에게 제출된 것이다.

설명과 함께 다비 보고서 내용을 요약해서 소개하고자 한다.

■ 보편적 사회계좌를 통한 직업활동의 안전망 구축²⁾

다비 보고서는 7가지 분야에서의 1세 가지 제안으로 이루어진다. 그리고 이 제안들은 크게 ① 보편적 사회계좌³⁾ 마련, ② 직업교육 제도의 개선, ③ 고용 관련 기관 및 기업의 역할 변화, ④ 교육 제도의 개선 등 네 가지 범주로 나눌 수 있다. 하지만 보고서의 제목을 통해서도 알 수 있듯이, 주된 내용은 근로자들의 직업활동과 관련된 사회적 권리와 개인의 경력 및 능력에 관한 정보들을 보편적 사회계좌에 통합하자는 것으로 압축하여 이해할 수 있다. 이는 흡사 사회 보장 번호(Numéro de sécurité sociale)⁴⁾가 입력되어 있는 건강보험카드(Carte Vitale)⁵⁾와 같은 것을 노동인구 개인에게 도입하자는 취지로 읽힌다. 더 나아가, 교육기관을 벗어난 경제활동 인구 개인이 자신의 정보를 인터넷을 통해 수시로 확인할 수 있고, 노동계약의 여부 및 성격과 무관하게 이들의 권리가 지속적으로 유지되는 것을 목표로 한다. 즉 자신이 근무한 기업에서 누적된 직업교육 이수 권리가 이직 및 실업의 경우에도 소멸되지 않고, 정년퇴직 나이까지 유지될 수 있도록 하자는 것이다. 보고서 작성자는 이를 노동 및 고용과 관련된 개인에게 주어진 사회적 권리의 지참성(portabilité), 이전성(transférabilité)이라 명하며, 이를 직업 이동성(mobilité)의 핵심이라고 주장한다. 이러한 통합된 정보를 통해, 저자는 개인의 책임감을 고취

2) 다비 보고서의 제목(Sécuriser les parcours professionnels par la création d'un compte social universel)을 의역한 것으로, 직역을 하자면, '보편적 사회계좌를 신설하여 직업경로를 안정화하자'이다. 여기서 보편적 사회계좌란, 개인에게 보장된 (노동 관련) 사회적 권리를 적립시킬 수 있는 개인화된 계좌를 의미한다.

3) 다비 보고서에서 보편적 사회계좌는 '사회적 개인 계좌(Compte individuel social)'를 넘어서는 개념으로, 후자는 분리되어 운영되는 현재의 다양한 개인 계좌를 의미한다.

4) 이는 프랑스 통계청(INSEE)에서 관리하며, 일상에서는 한국의 주민등록번호와 같은 역할을 한다.

5) 국가 의료보험 체제에 등록되면 자동으로 발급되는 카드로, 카드 표면에는 사진과 성명, 그리고 발급 날짜가 기입되어 있지만, 카드에 부착된 칩에는 개인의 의료기록 및 담당의사뿐만 아니라 산업재해 및 직업병 경력 등과 같은 의료 정보들이 내장되어 있다.

시킴과 동시에 고용 관련 기관이 개인의 직업활동 경로의 안전망을 보다 효율적이고 적합한 방식으로 관리할 수 있다고 설명한다. 하지만 '통합'이라는 단어에서 유추할 수 있듯이, 현재 개인의 노동 및 고용과 관련된 사회적 계좌는 다수 존재한다.

■ 기존의 노동관련 개인 계좌 제도

장애인, 국가공무원 등 특수한 지위나 상황에 놓인 이들을 위한 제도를 제외하고, 일반적인 임금근로자들에게 적용되는 사회적 계좌로는 세 가지를 꼽을 수 있다.

먼저, 정년퇴직 연령을 계산할 수 있도록 개설된 개인 정년 계좌(Compte individuel retraite)가 있다. 2003년 연금개혁 관련법 개정⁶⁾을 통해 도입된 이 계좌는 노동가능연령에 도달한 개인이 자신의 직업활동 근속연수를 확인할 수 있는 정보 제공을 목적으로 한다. 직종 및 기업에 관계없이 노동활동 기간이 일정한 단계에 이르면 은퇴할 권리가 주어지는 현행 제도에서, 개인의 알권리를 보장한다는 취지인 것이다. 2004년 7월 출범한 공익연합(GIP: Groupement d'Intérêt Public)이 전국의 36개 정년퇴직 관련 기관의 정보를 취합하여 관리하고 있다. 퇴직과 관련하여 최근 논란의 중심에 있는 정년개혁안에 포함된 '고위험 직종 개인 계좌(Compte-pénibilité)'도 주목할 만하다. 이 제도는 육체적 제약, 작업환경, 그리고 노동속도와 관련하여 위험도가 높은 작업에 종사하는 근로자들의 근속연수를 별도로 적립하여 이들의 퇴직연령을 앞당긴다는 내용을 담고 있다.

둘째로 2008년 사회민주주의 혁신과 노동시간 개혁법안⁷⁾에 포함된 시간 저축 계좌(CET: Compte épargne-temps)가 있다. 이 계좌의 목적은 근로자가 자신에게 주어지는 유급휴가의 권리를 축적하고, 사용하지 않은 휴가에 대해 시간 혹은 화폐 형태로 적립할 수 있으며, 금전적 보상의 경우 일시불 혹은 차등의 형태로 지급받을 수 있도록 하는 것이다. 이 제도는 노동

6) Article 10 de la loi n°2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites.

7) Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail

법이 정한 최소한의 휴가 규정(한 달에 2.5일, 연간 5주 혹은 30일,⁸⁾ Article L3141-3)에 의거 하지만, 원칙적으로 기업 내 노사간 합의 혹은 산별협약에 의해 규정되고 관리된다. 또한 이 협약이 법이 정한 규정보다 근로자들에게 유리할 경우 협약의 내용이 적용된다.

마지막으로, 2013년 1월 합의에 이른 고용안정화를 위한 전국 전 직종 단체협약(ANI: Accord National Interprofessionnel)에 포함된 사항 중 하나인 직업교육의 개인 계좌(CPF: Compte personnel de formation)가 있다. 이 계좌는 2012년 7월 사회대토론회에서 장-마르크 애로 국무총리에 의해 발의된 것으로, 그 이후 11월에 발표된 갈로아 보고서(Rapport Gallois)에서 저자는 이 계좌의 도입을 지지하며 ‘개인의 직업교육 권리(DIF)’와 ‘직업교육을 위한 개인 휴가제도(CIF)’⁹⁾를 통합해야 한다고 제안했다(Gallois, 2012). 또한 고용안정화 노사합의 이후 ‘평생을 통한 직업교육 전국위원회(CNFPTLV)’ 역시 2013년 3월 이 계좌의 시행에 대한 긍정적인 의견이 담긴 보고서를 정부에 제출했다(CNFPTLV, 2013). 직업교육 개인 계좌(CPE) 제도의 구체적인 내용을 살펴보면 다음과 같다. 개인의 직업교육 권리(DIF)에 따라 근속연수 1년 이상의 모든 정규직 전일제 근로자¹⁰⁾는 해마다 최소한 20시간이라는 직업교육 이수의 권리가 주어지며, 미처 사용하지 못한 시간은 동일 기업 내에서 최대 120시간(6년)까지 적립 가능하다.¹¹⁾ 하지만 새로 도입될 직업교육 개인 계좌는 취업자뿐만 아니라 구직자에게도 직업교육의 권리를 보장하게 된다.¹²⁾ 또한 이직 혹은 실직을 하더라도 그가 사용하지 않은 직업교육 시간을 최대 120시간까지 적립하여 사용할 수 있게 하자는 것이다. 이에 대한 재원 마련에는 국가와 지방정부가 동참하게 된다.¹³⁾ 하지만 이 제도는 아직 시행 단계 전에 머물러 있

8) 휴가일 계산은 한 달=24일=4주라는 등식으로 이해된다.

9) 근속연수 2년 이상의 모든 근로자는 직업교육을 위한 휴직의 권리를 갖는다. 이에 대한 재정지원은 지역마다 설치된 직업교육을 위한 개인 휴가제도 운영기금(FONGCIF)이라는 기관에서 관리하며(국가에 의해 승인된 기관), 교육기간 동안 교육비, 통상임금의 80~90%, 교통비, 주거비를 지급한다.

10) 계약직의 경우에도 이 권리가 부여되지만, 계약기간, 노동일수에 따라 특별 규정에 의해 직업교육 시간이 정해진다.

11) 평생직업교육과 사회적 대화에 관한 법률(loi no 2004-391 du 4 mai 2004)에 의거한 것이며, 기업 내 협약 및 산별협약의 내용이 20시간 이상을 보장할 경우 협약에 의한 규정이 적용된다.

12) 이에 대한 내용은 2009년 직업교육에 관한 전국 전 직종 단체협약에서도 언급된 바 있다(ANI 2009: article 39, 40).

13) 구직자의 직업교육을 위해 중앙정부가 15억 유로, 고용센터가 13억 유로, 지방정부가 6억 유로의 재

으며, 지난 9월 24일 시작된 노사협상을 통해 노사는 2013년 말까지 이에 대한 구체적인 시행 방식을 논의하게 된다.

■ 보고서에 나타난 다양한 제안들

저자가 제안하는 보편적 사회계좌란 갈수록 직업적 이동 경로가 복잡해지고, 고용의 불안정성이 확대되는 상황에서 노동인구에 대한 관리를 기업 외부에서 시행해야 함을 의미한다. 또한 인터넷, 스마트폰과 같은 새로운 정보통신기술과 결합하여, 개인의 정보 및 권리를 통합적으로 관리하고, 이들에게 유익한 정보를 제공하는 서비스를 뜻한다. 이 계좌와 관련을 맺고 있는 여타 제도들의 개선을 위해 다비는 1두 가지 제안사항을 제시한다. 하지만 아래의 보고서 개요를 통해 알 수 있듯이, 그의 제안은 주로 직업교육 및 공교육 제도의 개선에 집중되어 있고, 나머지는 기업 및 고용과 관련한 기관의 역할 변화에 관련된 것이다.

개요 (밑줄 친 문장이 1세 가지 제안사항)

I. 직업적 사회안전망 차원에서 보편적 사회계좌 마련

1. 권리의 지참성, 이전성 확보가 직업 이동성의 핵심
2. 근로자들의 책임감을 강화시키고, 정보 접근을 쉽게 할 수 있음
3. 개인적 사회계좌를 넘어서
4. 각자의 사회적 권리에 대한 보편적인 접근

II. 개인적인 사회문서 작성

1. 개인의 평생 정보 계좌

정 지원을 할 예정이다. 근로자들을 위한 직업교육의 비용은 연간 105억 유로에 달하며 그중 80억 유로를 기업이 부담해 왔다. 2009년 이후 기업 역시 실직자들을 위한 직업교육에 동참하고 있지만, 여전히 소극적인 자세이며, 이에 대한 법적 강제 장치는 없는 상태이다(La Tribune).

2. 자율적이고 책임성을 지니며 보호받는 근로자
3. 정보통신 기술을 고용 서비스에 이용
4. 기업 외부에서 관리되는 계좌

III. 개인적이면서 보편적인 권리

1. 이동가능하며 이전 가능한 권리들 : 직업교육의 권리를 지참 가능하면서 이전 가능하게 해야 함
2. 사용하지 않은 실업보상금의 누적에 대한 건은 노사협의를 거쳐야 함

IV. 대책의 단순화, 궤도의 역동성

1. 직업교육휴가(CIF) 제도와 개인의 직업교육 권리(DIF)의 통합 운영 : 직업교육을 위한 유급휴가제도 발전
2. GPEC를 기업 및 작업장의 경계를 넘어, 지역, 국가 단위로 확대 시행
3. VAE 강화 : 개인의 VAE 권리를 자동으로 통보하는 제도 마련
4. 능력표에의 접근 간편화 : 개인 직업 능력표의 집중화

V. 근로자를 둘러싼 관계자들의 역할 강화

1. 고용센터의 효율성 강화, 치료가 아닌 예방과 동반자 역할
2. 직업교육 위탁 업체의 구조 단순화와 재정 구조 개혁
3. 기업을 위한 유인체제 확립
 - 기업이 견습생 교육 제도의 중심이 되게 하는 방안 모색
 - 해고 시 기업에 해고보상금을 넘어 당사자에 대한 개인적 지원을 강제하는 방안

VI. 개인과 그들의 지속적 취업능력 개발 도모를 위한 서비스 대책

1. 청년 구직자를 위한 대책, 저학력, 비숙련 청년 구직자를 위한 대안적 기회 보장/차별화된 직업교육의 권리 보장
 - 저학력, 무학력 청년 구직자를 위한 취업 기회 제공

-차별화된 교육 마련

2. 불평등, 차별 해소를 위한 수단

VII. 자발적 개인들의 경험으로부터 출발하여 널리 유포시키는 방식

먼저 직업교육에 관한 그의 제안은 대부분 현실화되었다는 점이 주목할 만하다. 앞서 소개한 바대로 직업교육의 권리를 노동계약의 지속/단절과 관계없이 유지시키는 법안이 2013년 6월 국회를 통과했고, 현재 구체적인 시행 방식을 위한 노사협의만을 남겨두고 있다. 덧붙여, 사용하지 않은 실업보상금의 누적 적용 역시 직업교육 계좌와 함께 노사합의 사항에 포함되었다.¹⁴⁾

GPEC,¹⁵⁾ VAE,¹⁶⁾ 직업능력표¹⁷⁾에 관한 그의 제안은 기존의 제도를 개선, 확대, 발전시키자는 것으로 요약할 수 있는데, 그 내용은 그다지 새로운 것이라고 할 수는 없으며 다소 원론적인 수준에 머물러 있다. GPEC의 경우 이러한 경영을 기업 단위를 넘어, 지역 및 국가 단위에서 시행하자는 제안이며, VAE의 경우 보편적 사회계좌를 통해 개인들에게 그들이 가지고 있는 VAE 권리에 대한 정보를 보다 적극적으로 알려줌으로써 이들의 직업 안정성을 강화할 수

14) 김상배(2013), 「프랑스 고용안정화를 둘러싼 노사합의안 도출과 그 내용」, 『국제노동브리프』 11(2), 한국노동연구원 참조.

15) 고용 및 역량에 관한 예측 경영(Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences)으로 2005년 사회적 응집을 위한 프로그램 법안(LOI n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale)에 의해 도입되었다. 갑작스런 구조조정을 피하기 위해 기업이 인적자원 관리, 기업 환경, 기업전략 등의 요소에 대해 미리 예측하고, 예방하는 경영방식으로, 매 3년마다 이에 대한 협상을 노동조합과 진행해야 한다.

16) 경험인정제도(Validation des acquis de l'expérience) : 임금근로자, 비임금근로자(자영업, 개인사업자 등), 그리고 자원봉사자 등 3년 이상의 활동 경력을 가지는 사람이면 누구나 나이, 지위, 국적에 상관 없이 이들의 경험을 인정, 인증서를 발급해주는 제도이다. 이러한 인증서를 통해 개인은 재취업 및 교육 기관에 등록할 수 있다.

17) Bilan de compétences : 근로자가 자신의 능력, 적성, 노동동기 등 자신의 현 상태를 평가, 측정하고, 직업활동 전망 및 직업교육 계획을 재설계할 수 있게 하는 제도이다. 노동경력 5년 이상의 근로자에게 주어지는 권한이며, 이 평가를 위해 근로자는 24시간의 유급휴가를 신청할 수 있다. 평가 서비스의 기관 및 재정담당 기관은 직업교육을 위한 개인휴가제도의 관리를 맡고 있는 FONGCIF이다.

있다는 것이다. 마지막으로 직업능력표 역시 보편적 사회계좌에 삽입함으로써 개인의 안정적 직업활동을 도모하는 관계기관들의 역할을 최대화할 수 있다고 강조한다.

이 외에 눈에 띄는 제안은 기업의 역할 변화에 관한 것이다. 그는 첫째, 직업활동과 교육을 병행하게 하는 견습생 제도의 중심에 기업이 들어 올 필요성을 역설한다. 둘째, 기업이 종업원을 해고할 경우 그에 대한 대책이 해고보상금 차원에서 머무는 것이 아니라, 해고 당사자에게 걸맞는 재취업 및 재교육의 대책을 마련하게 하는 강제조항을 신설해야 한다고 주장한다. 중소기업의 비중이 크게 높은 프랑스에서 견습생 제도는 기업에 매력적인 정책이다. 따라서 보편적 사회계좌를 통해 기업이 견습생 교육에 보다 적극적으로 가담하고, 재정지원을 할 수 있게 하자는 것이다. 기업이 해고를 시행할 경우 해고 당사자의 개인 계좌에 교육과 관련된 크레딧을 납입해야 한다면, 기업이 견습생 교육의 중심이 될 수 있을 것이라는 전망이 가능해진다.

마지막으로 그는 현행 교육 제도의 문제점을 지적한다. 브루디외(Bourdieu)를 언급하며 만인에게 동일한 교육을 제공하는 학교(교육기관)의 평등한 시스템이 실제로는 출발선상에 존재하는 기존의 불평등을 재생산하는 사회적 불평등의 지렛대가 된다는 점을 강조한다. 따라서 차별화된 교육이 필요하며, 보편적 사회계좌는 이러한 교육에 있어서 중요한 정보 제공자가 될 수 있음을 역설한다.

■ 맺음말

프랑스 직업교육의 문제점에 대한 지적은 오래 전부터 있어 왔고, 지금까지도 이어지고 있다. 이는 다수의 제도들이 따로 운영되고 있고, 이에 대한 관리, 감독 및 평가 작업이 제대로 이루어지지 못하고 있는 탓이다. 이러한 측면에서 다비가 제안하는 보편적 사회계좌는 충분히 매력적인 제도이다. 특히 전통적인 사회보장의 방식, 즉 근로자들이 지닌 노동 관련 사회적 권리들이 기업 내에서 관리되는 방식은 (비정규직, 간접고용 등의 증가로 인해) 점차 그 효력을 상실해 가고 있으며, 노동시장의 내부자-외부자의 간극을 넓히는 역할을 하기 때문이다. 따라서 경제활동인구에 포함되는 모든 개인에게 등등하게 지급되고, 노동관련 비영리단체가 관리하는 보편적 사회계좌는 많은 가능성을 내포하고 있다. 하지만 다비가 제시하는 여러 노동

관련 제도들이 이 계좌의 신설로 인해 개선될 것이라는 주장은 설득력을 그리 많이 가지지는 못한다. 프랑스 실정에 비춰 볼 때, 기존 제도들의 점진적 통합과 개선이 훨씬 현실적일 수 있기 때문이다. 내년부터 시행될 예정인 직업교육 개인 계좌(CPF)가 그 대표적인 예이다. 직업교육 개인 계좌(CPF)의 시행은 개인의 직업교육 권리(DIF)나 직업교육을 위한 개인 휴가제도(CIF)의 통합 혹은 폐지를 의미하지는 않는다. 하지만 직업교육 개인 계좌(CPF)의 시행을 통해 기존 두 제도의 존폐 여부는 결정될 것이다. 또 한편으론, 정보통신기술의 발달에 힘입어 개인 정보의 과도한 집중은 역으로 부작용의 잠재성을 그만큼 포함하고 있음을 의미하기 때문이다. 그러나 정보의 홍수 속에서도 정작 필요하고 유의미한 정보들의 접근에 취약할 수 있는 개인들을 위해, 적극적인 맞춤형 정보 제공을 강조하는 다비의 주장은 간과해서는 안 될 과제이기도 하다. **KLI**

참고문헌

- Alain SUPIOT(1999), *Au-delà de l'emploi : Rapport pour la commission européen*, Flammarion.
- ANI(2009), “Accord National Interprofessionnel sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels”.
- CNFPTLV(2013), “Réflexion sur la création d'un Compte individuel de formation”, Rapport au ministre en charge de la formation professionnelle.
- Jean BOISSONNAT(1995), “Le travail dans vingt ans”.
- Louis GALLOIS(2012), “Pacte pour la compétitivité de l'industrie française”, Rapport au Premier ministre 5 novembre 2012.
- Odile QUINTIN(2011), “Le travail et l'emploi dans 20 ans”, Centre d'Analyse Stratégique.
- La Tribune(2013. 9. 23), “Réformer la formation professionnelle, oui mais...” <http://www.latribune.fr/actualites/economie/france/20130923trib000786583/reformer-la-formation-professionnelle-oui-mais.html>