

독일, 오스트리아, 프랑스의 고령자 고용정책이 주는 시사점

이경곤 (한국노동연구원 초빙연구위원)

우리나라는 현재 출산율 저하와 기대수명의 연장으로 인해 급속히 고령화 사회로 진행되고 있으며, 2016년을 기점으로 생산가능인구가 감소하기 시작할 것으로 예상된다. 이러한 고령화는 국민경제의 노동인력 수급 차질과 기업의 생산성 위기를 초래할 가능성이 있으며, 또한 피부양인구의 증가에 따른 전체 사회보장제도의 재정상태를 악화시킬 수 있다. 한국 사회는 노동력 부족 문제와 재정문제를 해결하기 위해 다양한 방면에서 많은 노력을 기울이고 있다. 올해 5월에 개정된 「고용상 연령차별 금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률」에서는 그동안 권고조항이었던 60세 정년조항이 의무조항으로 대체되었고, 2016년부터 단계적으로 의무화된다. 그동안 고령화 대책이 주로 노인복지와 노후 생활 향상에 중점을 두었으나, 고령화 사회에서도 지속적인 성장을 유지하기 위해서는 고령인구의 활용방안이 시급하다. 이런 점에서 60세 정년을 의무화한 정년연장 법안은 중고령 노동력 활용과 관련해서 진일보한 것으로 평가된다. 하지만 아직 이 법안에 대한 우려는 기대 못지않게 크다.

이번 호 국제노동브리프에서는 기획특집으로 우리나라보다 고령화를 먼저 경험하고 있는 독일, 오스트리아, 그리고 프랑스의 최근 고령자 고용유지 정책 현황을 소개한다. 비록 이들 국가의 경제여건과 사회보장제도 등은 우리나라와 매우 다르지만, 이들 국가 역시 고령화에 대응하여 각기 특색이 있는 고령자 고용유지 정책을 펴고 있다는 점에서 유익한 시사점을 얻을 것으로 기대된다.

독일에서는 2008년 세계경제위기 이후 화학산업에서 화학기업과 노조가 노동력의 고령화에 대한 대응과 근로생애 연장을 위해 상호신뢰를 바탕으로 한 공동의 해결방안을 모색했다. 독일 화학산업의 경우, 근로자들이 40세 이상의 연령대에 편중되어 있어 앞으로 10~20년 이내에 이 연령대의 근로자들이 새로운 숙련근로자로 대체되어야 하지만 인구고령화로 인해 쉽지 않을 것으로 예상하였다. 2008년에 사용자단체인 '독일화학사용자연맹'과 근로자단체인 '광산화학에너지노조'는 '근로생애 및 인구변화에 관한 단체협약'을 체결하였다. 이 단체협약을 체결하기 위해 노사는 인구변화 분석과 더불어 적정 수준의 숙련노동자 확보를 위해 각 기업들의 기술수준 역시 파악했다. 그리고 이를 바탕으로 근로자들의 근로생애를 연장하기 위한 부분퇴직, 장기적 시간계좌, 부분연금제도 등과 같은 다양한 장치를 마련하였다. 이 단체협약에서 '카페테리아 제도' 역시 큰 특징인데, 이것은 화학산업 내 기업이 근로자의 근로생애 연장을 위하여 다양한 조치 중에서 적합한 제도를 선택하여 실행할 수 있는 제도이다.

오스트리아의 연금지급 개시연령은 남성의 경우 65세이고 여성은 60세이지만, 40년 이상 연금 가입자에 대해서는 지급 개시연령 이전에 퇴직하여도 연금수령이 가능하였다.¹⁾ 이와 같은 연금제도의 특성으로 인해 오스트리아의 고령자 고용률과 실제 퇴직연령은 다른 EU 국가들에 비해 낮은 수준이었다. 이런 배경하에서 고령자의 고용가능성과 안정성을 확보를 위하여 노사 주도하에 '고령자들을 위한 정책패키지' 협약을 1999년에 체결하였고 이는 2000년에 법률로 제정되었다. 이 협약에 포함된 대표적인 정책은 파트타임 퇴직 보상제도로서, 일정 자격요건을 충족하는 고령 근로자가 사용자와의 합의에 따라 근로시간을 줄일 경우 파트타임 퇴직보상금과 더불어 사용자가 근로자의 임금 손실의 일정 부분을 보전해 주는 정책이다. 하지만 파트타임 퇴직 보상제도는 오스트리아 정부와 노사 당사자 간에 견해 차이가 크기 때문에 여전히 논란의 대상이다. 또한 공공재정문제, 고령 근로자가 종사하는 산업 및 직업별 그리고 기업규모별로 기대되는 고용유지 효과가 다르다는 점 등의 이유로 그 실효성 역시 명확하지 않다. 이런

1) 2005년 연금개혁 이후, 연금수급연령과 40년 근무자에 대한 퇴직연금 지급연령이 단계적으로 연장되었다.

단점에도 불구하고, 이 제도는 고령 노동자의 일자리 지속가능성과 소득수준의 유지, 그리고 숙련기술자의 고용을 촉진할 수 있다는 점에서 혁신적이라고 평가된다.

프랑스의 경우, 고령자 고용유지를 위한 정책의 주요 특징은 법제의 강행조치와 노사 간 자율원칙의 혼합이라고 할 수 있다. 2008년에 제정된 고령자 고용유지를 위한 「사회복지재정에 관한 법」은 근로자 50인 이상인 기업이 노사 간 교섭을 통해 55세 이상 고용유지 대상 근로자 수와 50세 이상 채용 대상 근로자 수를 결정하도록 강제하며, 이를 이행하지 않을 경우 총인건비의 1%에 해당하는 벌금이 부과된다. 이 외에 이 법안은 노사 당사자가 자율적으로 고령자 채용 이외의 고용관련 안건을 상정해 교섭하기를 강제하고 있다. 하지만 노조 측은 협약을 실행으로 이행시키기 위한 장치가 미비하다는 점에서, 그리고 사용자 측은 교섭 의무가 강화되었다는 점에서 이 제도를 부정적으로 평가하고 있다. 이런 부정적인 평가에도 불구하고, 이 법안이 노조와 사용자에게 고령자 고용문제의 인식을 전환했다는 점은 긍정적으로 평가된다.

우리나라의 빠른 고령화 추세에 비추어 볼 때, 60세 정년연장의 필요성은 충분한 사회적 공감대를 형성하고 있다. 하지만 정년연장의 부작용에 대한 우려 또한 여전히 존재하고 있다. 특히 우리나라의 기업은 임금이 연공적 성격을 가지기 때문에 임금조정을 수반하지 않는 정년연장은 기업의 노동비용 부담을 가중시켜 중고령자의 조기퇴직을 유도할 가능성이 있다. 또한 정년연장이 특정 산업과 직업군에만 한정될 경우에는 노동시장의 양극화를 확대할 수도 있다. 앞으로 고령자의 고용유지를 위한 60세 정년연장법 및 관련 법령이 안착하기 위해서는 독일의 화학산업에서처럼 근로자와 사용자가 인구구조의 변화가 장래에 어떤 문제점을 초래할지에 대한 인식을 공유해야 한다. 오스트리아와 프랑스의 경험이 시사하듯, 근로자와 사용자의 관심 사항을 법안에 포함할 수 있는 여지 확보 및 법제의 세밀한 조치와 집행의 강화는 장래 고령자 고용유지와 관련된 제도가 안착하는 데 중요한 역할을 할 것으로 기대된다. **KLI**