

프랑스의 고령자 고용정책

신선미*

* 한국여성정책연구원 연구위원

** 본고는 손유미(2011), 베이비붐 세대 제2 인생설계 구축 방안, 한국직업능력개발원 중 프랑스 사례를 발췌·정리한 것임.

프랑스의 고령자 고용정책

《요 약》

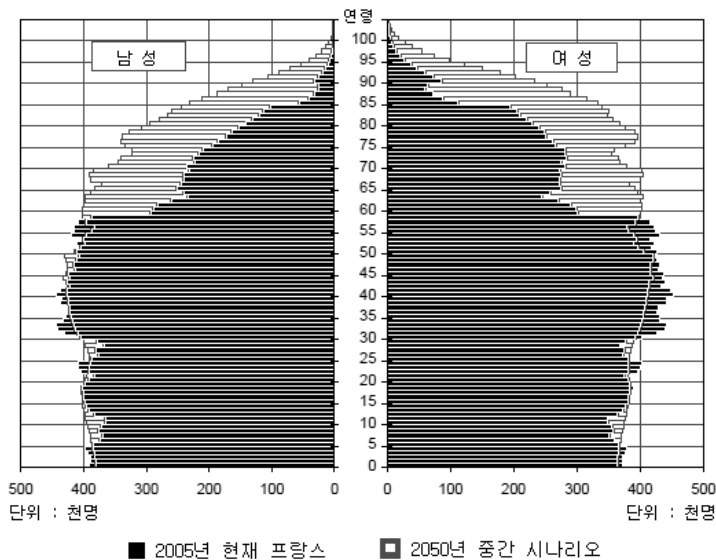
- 프랑스의 고령화 추세는 거스를 수 없는 상황이며, 유럽의 어느 국가에 비해 55세 이상 고령자의 고용률이 매우 낮아 고령자 고용 유지 및 재취업 정책을 적극적으로 추진하고 있음.
- 프랑스 고령자 고용정책의 가장 큰 장점은 국가, 기업, 지역사회 및 개인 간의 균형 잡힌 역할 분담이라고 할 수 있음.
- 프랑스 고령자 고용정책은 「2006-2010 고령자 일자리 정책 종합계획」에 열거되어 있음.
 - 동 계획에는 1)사회문화적 인식 개선 정책, 2)고령자 일자리 유지 장려 정책, 3)고령자 재취업 촉진 정책, 4)고령자 경력 관리 정책이 포함.
- 50인 이상 기업에게는 고령자 고용계획 수립 의무가 부과.
 - 해당 기업은 고령자 고용계획을 자체적으로 수립하거나, 고령자 고용계획을 포함한 산별 노사협정을 의무적으로 제출해야 함. 위반 시 강력한 제재 조치가 따름.
 - 동 계획은 1)고령자 채용, 2)직업경력 개발, 3)근로조건 개선, 4)능력 개발 및 교육훈련 기회, 4)퇴직 전 경력 조정 및 퇴직으로의 이행, 5)지식과 능력 전수 및 튜터제 확대 중에서 적어도 3가지를 포함해야 하며 각 영역별로 최소 1가지 이상의 양적 목표를 제시해야 함.
- 지역사회와 개인의 역할은 「“노년 잘 보내기” 국가계획」에 담겨져 있음.
 - 퇴직 이후의 여러 가지 위기 요인 예방, 건강 유지 및 올바른 의약품 사용, 세대 간 연대활동 장려 활동 등을 골자로 함

프랑스의 고령자 고용정책

I. 프랑스의 고령자 현황

▣ 2050년 60세 이상의 인구 비율이 전체 인구의 30% 이상일 것으로 예상

- 2011년 현재 프랑스 인구는 총 6,500만 명으로 추산됨. 그 중 20세 미만이 24.6%, 20세 이상 64세 이하가 58.6%, 65세 이상이 16.8%임⁸⁾.
- 프랑스의 고령화 추세는 거스를 수 없는 상태이며, 2050년에는 60세 이상 인구가 차지하는 비율이 전체 인구의 30% 이상일 것으로 예상.



출처: Toulemon et Robert-Bobée(2006). 프랑스 고용·사회통합부와 외교부(2007) 재인용.

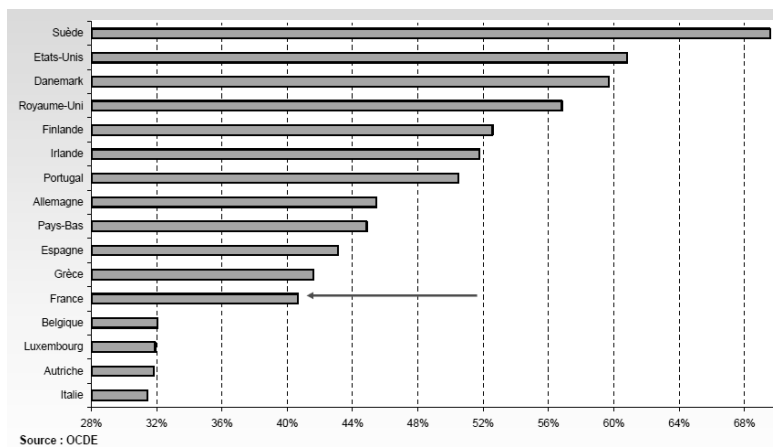
[그림 1] 2005년과 2050년 프랑스 인구의 연령별 피라미드

8) Pla, Anne & Catherine Beaumel(2011). "Bilan démographique 2010" INSEE première n° 1332.

- 경제활동인구 전망을 보면 2005년 기준 프랑스의 경제활동인구는 2,760만 명인데 2050년에는 2,850만 명으로, 45년 간 약 1백만 명이 증가할 것으로 예상.
- 60세 이하의 경제활동인구는 거의 증가하지 않는 반면에 60세 이상의 고령인구가 크게 증가할 것이므로, 60세 이하 인구 대비 60세 이상 인구의 비중이 2005년에 45%에서 2050년에는 78%로 높아질 것으로 보고 있음(프랑스 고용·사회통합부와 외교부, 2007).
- ⇒ 60세 이상이 모두 경제활동을 하지 않을 경우, 2050년에 프랑스 경제활동인구 100명이 60세 이상 인구 78명을 부양해야 함을 의미.

▣ 55~64세 고령자 고용률이 비교적 낮음

- 프랑스는 유럽 주요국이나 미국에 비해 55~64세 고령자 고용률이 낮은 것으로 나타남(DARES)⁹⁾.
- [그림 2]를 보면 스웨덴의 고령자 고용률은 70% 정도로 매우 높고, 미국, 덴마크, 영국, 핀란드도 50%를 상회하는데, 프랑스는 40%를 약간 상회하는 정도.
- ※ 우리나라의 2010년 55~64세 인구 고용률은 60.9%로 대다수 유럽 국가보다 높음¹⁰⁾.



주: 국가 명칭은 위에서부터 아래로 스웨덴, 미국, 덴마크, 영국, 핀란드, 아일랜드, 포르투갈, 독일, 네덜란드, 스페인, 그리스, 프랑스, 벨기에, 룩셈부르크, 오스트리아, 이탈리아임.

출처: DARES(2006).

[그림 2] 55-64세 인구의 고용률(2005)

9) 프랑스 정부의 고용통계 담당부서임. Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques.

10) 통계청 KOSIS 경제활동인구조사 DB 2010년 자료 참고. 55-64세 인구는 5,048,300명이고 해당 연령 층의 취업자 수는 3,073,800명임.

▣ 프랑스 고령인구의 사회참여 및 교육훈련 참여 현황

● 고령자의 단체활동 참여율

- 고령자들이 겪는 어려움 중 하나는 배우자의 사망 및 자녀들의 독립 이후 사회적으로 고립될 우려가 있다는 점임.
- 이를 예방하기 위한 방안으로 사회적 관계망을 유지하기 위한 단체활동 참여를 장려하는데, 프랑스 국가 통계 및 경제연구원(INSEE)에 따르면 2008년도에 1개 이상의 단체활동 참여율이 40~59세의 경우 34%, 60~74세의 경우 37%, 75세 이상의 경우 28%였음¹¹⁾.
- 60세 미만의 경우 우리나라보다 단체활동 참가율이 낮고 60세 이상인 경우 비슷할 것으로 보임.
 - ※ 우리나라의 단체활동 참여율은 50~59세의 경우 49.7%이며, 60세 이상은 32.0%임(통계청 KOSIS 사회조사 2009).

● 교육훈련 참여 수준

- 프랑스 고령자들의 교육훈련 경험을 조사한 결과에 따르면 40대의 경우 한 달에 0.2일, 50대의 경우 한 달에 0.1일 정도의 교육경험이 있는 것으로 조사.
- 최근 3개월간 한 가지 이상의 교육을 받은 사람의 비율은 40대의 경우 9~10%, 50대의 경우 5~8% 정도로 나타남.

〈표 1〉 프랑스의 연령층별 교육훈련 참여 정도

(단위: 일, %)

연령층	지난 달 교육 받은 날 수	최근 3개월간 1가지 이상 교육 받은 사람의 비율
25~29세	0.48	10.7
30~34세	0.41	10.9
35~39세	0.32	11.3
40~44세	0.28	10.0
45~49세	0.24	9.2
50~54세	0.15	8.3
55~59세	0.10	5.2

원자료: Insee, enquêtes Emploi du 1er trimestre 2003 au 4ème trimestre 2009.

출처: INSEE의 주제별 통계 DB.

¹¹⁾ INSEE의 주제별 통계DB 참조.

http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg_id=0&ref_id=NATnon05528

원자료는 Insee, statistiques sur les ressources et les conditions de vie (SRCV-SILC) 2008.

Ⅱ. 프랑스의 고령자 고용정책

1. 프랑스 정부의 「2006-2010 고령자 일자리 정책 종합계획」¹²⁾

- 프랑스는 55~64세의 고용률 제고의 필요성에도 불구하고 직업훈련 참여 기회, 고용 조정에 따른 해고, 실업으로부터의 탈출 기회 등, 여러 가지 측면에서 연령에 따른 보이지 않는 차별이 있다고 보고, 국가적 수준의 의견수렴을 거쳐 2006년에 「2006-2010 고령자 일자리 정책 종합계획」을 마련함.
- 이 계획은 정부 부처, 노사대표, 의회대표, 하원의 경제사회위원회 등이 공동으로 참여하여 마련.
- 이 종합계획의 궁극적인 목표는 55~64세의 고용률을 매년 2%p씩, 2010년에 50%까지 제고하는 것. 이를 위해 30가지 정책을 채택함. 그 내용은 다음과 같음.

〈표 2〉 프랑스 「2006-2010 고령자 일자리 정책 종합계획」의 내용

구 분	정 책
사회문화적 인식 개선 정책 (4가지)	1. 대중매체(신문, 라디오, TV 등)를 통해 고령자 활용을 널리 홍보 2. 기업체의 연령 관리, 고령자 일자리 유지 활동 촉진 3. 고령자 일자리 모니터링 활동, 특히 우수 실천 사례 발굴 강화 4. 일자리 관련 연령 문제 연구 관계자 동원
고령자 일자리 유지 장려 정책 (10가지)	5. 제2기 경력 관리 및 근로자 능력 진단 일반화 6. 고령자 대상의 새로운 직업훈련정책 개발 7. 고령자 친화적인 계약직 일자리 정책 시행 8. 예측적 인력 관리 및 능력 관리 협약을 확대, 지원 9. 직업훈련분야의 정책 수단 강화 10. 조기퇴직 등으로 경제활동에서 완전히 배제되는 것을 제한 11. 퇴직연령을 낮추는 노사협약이 더 이상 조인되지 않도록 제한 12. 고령자의 경제활동 유지를 촉진하기 위한 예방 활동 확대 13. 고용조건향상기금(FACT)을 연령 관리 활동에 활용하도록 함 14. 고용조건향상을 위한 국가기구(ANACT)의 네트워크 동원

<표 계속>

12) 프랑스 고용노동부 인터넷 홈페이지, 「Plan national d'action concerté pour l'emploi des séniors 2006-2010」, <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr> 참조.

구 분	정 책
고령자 재취업 촉진 정책 (10가지)	15. 고용안정센터(ANPE ¹³⁾ 의 고령자 대상 서비스 강화 16. 직업자격제도에 관한 고용서비스 확대 17. 고령자 대상의 취업지원제도 실시 18. 채용 시의 연령 차별 해소 19. 고령자 채용 기피 문제의 해결을 위해, 50세 이상 근로자를 해고할 경우 부과되는 Delaland ¹⁴⁾ 세금을 부분적으로 폐지 20. 최대 18개월을 지원하는 정부지원 계약직 일자리에 57세 이상인 자도 지원 가능하도록 함. 또한 1회 연장 계약이 가능하도록 함 21. 고령자의 창업 지원 22. 고령자에게 적합한 새로운 고용형태 개발 23. 고용주를 대상으로 50세 이상 구직자 채용 장려 방안 강화 24. 50세 이상 구직자의 재취업 촉진을 위한 지원 제도 마련
고령자 경력 관리 정책 (7가지)	25. 기업체 내에서 튜터제 시행 확대 26. 퇴직 후를 미리 준비하도록 촉진 27. 파트타임 전환 시에도 연금을 100% 수령할 수 있는 방안 마련 28. 경제활동이 왕성한 시기에 사용하지 않은 휴가(근로시간)를 모아, 경력 말기에 임금의 변화 없이 근로시간 조정에 활용할 수 있도록 함. 29. 점진적인 은퇴 장려 30. 연금 지급을 위한 최소 근로연수 이상으로 일했을 경우, 추가로 지급되는 연금 액수를 높여 60세 이상까지 일하도록 동기 부여를 강화

출처: 프랑스 고용노동부(2006). 「Plan national d'action concerté pour l'emploi des séniors 2006-2010」

- 위의 30가지 정책 중 몇 가지 정책의 세부 내용을 살펴보면 다음과 같음.

▣ 고령자 일자리 유지 정책

- 제2기 경력 관리와 근로자 능력진단 일반화

- 2005년 10월 13일자 고령자 일자리 관련 국가 수준의 사회적 합의안 제5조에 따르면, 45세 이상 근로자들은 5년마다 제2기 경력 개발을 위한 상담을 받을 권리를 가짐. 동 정책의 실행 방식, 상담 실시에 대한 정보 제공 방식, 상담 신청 방식, 상담의 결과 제공 방식 등은 산별 노사협상에서 정의함.
- 위의 사회적 합의안 제8조에 따르면, 20년 이상의 근로 경력이 있거나, 45세 이상 근로자로서

¹³⁾ Agence nationale pour l'emploi. 직역하면 “국가고용사무소”이지만 우리나라의 고용안정센터에 해당되는 기관이므로 “고용안정센터”로 번역.

¹⁴⁾ 국회의원 Jean-Pierre Delalande에 의해 1987년에 도입된 세금으로, 동 계획에서는 45세 이상을 신규로 고용한 다음 50세 이상이 되어 해고할 경우에는 이 세금을 면제해 주기로 함.

1년 이상 근로 경력이 있는 모든 근로자에게 제2기 경력개발계획 수립을 위한 능력 진단을 받을 수 있는 권리를 부여.¹⁵⁾

● 고령자 대상의 새로운 직업훈련정책

- 2005년 10월 13일자 고령자 일자리 관련 국가 수준의 사회적 합의안 제9조에 따르면, 직업 분야별로 근로자들의 제2기 경력 보강을 위해 기업체 내에서 경험학습인증¹⁶⁾에 관한 정보를 제공하며, 경험학습인증 비용은 기업 혹은 직업훈련비용 부담금 운용기관이 부담함¹⁷⁾.
- 동 합의안 제11조는 고령자 고용 유지 및 재취업을 위해 45세 이상 근로자를 대상으로 전문성 제고를 위한 직업훈련 프로그램 참여 기회 부여
- 동 합의안 제7조는 50세 이상 근로자에게 개인훈련휴가제도를 이용하여, 제2기 경력개발을 위해 의무적으로 실시한 인터뷰에서 결정한 직업훈련을 받을 권리 부여.

● 예측적 인력 관리 및 능력 관리(Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétence) 협약 확대

- 300인 이상 사업체(지역 수준의 사업체의 경우 150인 이상)는 고용 규모와 임금에 관한 사업체의 전략에 관해 기업위원회¹⁸⁾에 정보를 제공하고 심의를 받아야 하는데, 그 방식에 관한 노사협상을 3년마다 실시해야 함.
- 예측적 인력 관리 및 능력 관리를 위한 기구의 설치, 그와 관련된 교육훈련, 경험학습 인증, 능력 진단, 근무지 이동 등과 관련된 대책들도 협상내용에 포함할 수 있음¹⁹⁾.

15) 능력진단제도는 여러 가지 직업훈련제도 중 하나로 1986년부터 시범적으로 실시되었다가 1991년에 법제화되었다. 능력진단센터연합회의 인터넷 홈페이지에 따르면 프랑스 전국에 250개 이상의 능력진단센터가 설치되어 있는데, 프랑스 정부는 45세 이상 근로자의 능력 진단을 위해 능력진단센터연합회를 통해 각 센터에서 고령자 능력 진단을 확대 시행하도록 하였다. 다른 한편으로 구직자를 대상으로 하는 능력 진단은 고용안정센터(ANPE)에서 실시하는데, 45세 이상 구직자를 위한 능력진단 쿼터를 확보하도록 했다.

16) 경험학습인증제도(Validation des acquis de l'expérience)는 경험으로부터 학습한 바를 인정하여, 학력에 관계없이 근로자가 이수하기를 희망하는 교육-훈련 과정(각종 직업교육 및 대학 교육 포함)의 입학 자격을 주거나, 희망하는 학위나 자격의 전부 혹은 일부를 취득할 수 있도록 한 제도이다. 직업경험, 봉사활동경험, 기타 사회활동 경험이 모두 인정 대상이 된다.

17) 프랑스 기업들은 근로자 임금 총액의 일정 비율(10인 미만 기업 0.55%, 10인 이상 기업 1.6%)을 직접 직업훈련에 사용하거나, 직업훈련 부담금을 공동으로 관리하는 기관에 내야 한다.

18) 프랑스에서는 50인 이상 기업의 경우 의무적으로 "기업위원회(comité d'entreprise)"를 설치·운영하여야 하며, 동 위원회의 근로자 대표는 반드시 선거로 선출하도록 되어 있다. 노조 대표가 근로자 대표를 하는 경우 비 노조원의 의견도 대표해야 한다.

19) 프랑스 법령검색 사이트(www.legifrance.gouv.fr), 사회통합 프로그램법(LOI n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale-1) 참조. 참고로 프랑스에서는 산업별로 고용안정기금을 운영하는 기구에서 일종의 "직업전망대(observatoire des métiers)"를 의무적으로 운영하고 있는데, 이를 통해 해당 산업분야의 인력 수급 전망, 교육훈련과정 및 직업 자격 신설 등에 필요한 정보의 수집과 산출이 이루어지고 있다. 사업체별 혹은 산업별 예측적 인력관리 및 능력관리 협약도 그 자료를 활용하여 이루어진다. 하나의 직업전망대를 운영하려면 해당 산업에 종사하는 근로자의 수가 일정 수준 이상이어야 하므로, 근로자 규모가 작은 산업들은 여러 산업이 연합하여 직업전망대를 운영한다.

● 직업훈련 정책 강화

- 국가와 직업훈련위원회²⁰⁾ 간에 회의를 통해 산업 분야별 일자리 토론.
- 산업 분야별로 지역 수준에서 일자리 실태와 전망에 관한 분석 실시.

● 고령자 경제활동 유지를 위한 예방 활동

- 정부는 기업들이 근로자의 노동조건 개선에 투자하고, 연령 관리의 측면에서 보다 나은 근로조건을 나타내는 지표를 개발하도록 촉구할 것임.
- 근로조건 개선을 위해서는 새로운 평가제도 또한 필요하고, 근로자 단체 및 보건·안전과 관련된 근로자 대표들의 참여도 필요함.
- 제2기 경력개발을 위한 인터뷰가 고용 조건의 조정(직위 조정, 근로시간 조정, 튜터제, 기타 근로자의 직업 경험을 고려한 모든 조정)과 보수의 조정의 기회로 활용될 수 있음.

● 고용조건향상기금(FACT)을 연령 관리 활동에 활용

- 고용조건향상기금을 연령 관리 활동에 활용하는 것에 대해서는 2005년 10월 24일자 법령으로 이미 결정되었음.
- 동 기금의 사용 목적은 조기 진단, 인간공학 분야 컨설팅을 위한 연구 활동, 보건-안전-근로조건 위원회 위원 및 관계자 현장 교육활동 등을 지원하는 것임.
- 지원대상은 고령자 일자리 증대에 기여하고자 하는 중소기업임.

▣ 고령자 재취업 촉진 정책

● 직업자격제도에 관한 고용서비스 확대

- 성인직업교육연합회(AFPA²¹⁾)는 2004년부터 훈련을 통해 고령 근로자들이 적정 수준의 자격을 갖추도록 하는 일에 착수.
- AFPA는 2006년부터 45세 이상 경제활동인구의 자격훈련과정 9,600개를 운영하고, 45세 이상 인구를 대상으로 한 경험학습 인증제를 활성화 할 것임.

● 채용 시 연령차별 해소

- 2005년 10월 13일자 고령자 일자리 관련 국가 수준의 사회적 합의안 제13조에서는 채용 시 연

²⁰⁾ CPNEP(Comité paritaire national pour la formation professionnelle).

²¹⁾ AFPA(Association pour la formation professionnelle des adultes). www.afpa.fr

령차별을 금지하고 있음.

- 정부는 고용주들이 고령자 차별 금지를 준수하는지 모니터링할 것이며, 2006년부터 노사단체나 근로감독기구가 연령과 관련된 모든 조항을 체계적으로 감사하도록 함.
- 50세 이상 근로자를 해고할 시 부과되는 Delaland 세금의 부분적 폐지
 - 이 제도는 국회의원 Jean-Pierre Delalande에 의해 1987년에 도입된 것으로, 50세 이상 근로자를 해고하는 경우 고용주에게 분담금을 부과하는 제도임.
 - 그런데 이 제도가 고령자 채용의 방해 요인으로 작용하고 있으므로 2003년 8월 21일자 연금개혁 법에서, 채용 당시 45세 이상이었던 근로자를 해고할 경우에는 이 분담금을 면제해 주기로 함.
 - 새로운 제도에 대해 즉각적으로 언론 홍보를 하고 장기적으로 동 제도를 폐지하고자 함.
- 정부지원 계약직 일자리 지원 연령을 57세 이상으로 확대, 1회 연장 계약 허가
 - 2005년 10월 13일자 고령자 일자리 관련 국가 수준의 사회적 합의안 제17조에서는, 최대 18개월 기한으로 1회 연장이 가능한 계약직 고용계약의 대상을 57세 이상, 또한 구직 기간 3개월 이상인 자로 확대하였음.
 - 퇴직한 고령자가 경력 부족으로 퇴직연금을 100% 받지 못하는 경우, 위의 계약직 일자리를 통해 퇴직연금을 100%까지 채울 수 있음.
- 고령자 친화적 고용형태 개발
 - 일례로 여러 고용주가 한 명의 근로자를 공동으로 채용하는 고용형태를 들 수 있음.
- 고용주를 대상으로 한 50세 이상 구직자 채용 장려 방안
 - 본인의 업체에서 예전에 일한 적이 없는 50세 이상의 실업수당 수급자를 채용했거나, 12개월 이상의 실업수당 수급자를 고용한 고용주를 대상으로 지원.
- 50세 이상 구직자의 재취업 지원
 - 50세 이상으로, 예전에 일한 적이 없는 새로운 회사에 재취업한 자, 혹은 12개월 이상 실업수당 수급자가 재취업시 받게 된 보수가 이전 자리에서 받았던 보수에 비해 15% 이상 적은 경우 일정한 범위 내에서 일정 기간 동안 임금 감소분의 일부를 보상해 줌.

▣ 고령자 경력 관리 정책

● 기업체 내 튜터제 시행

- 기업체 내에서 세대가 다른 근로자들 간에 지식과 능력의 전수를 위한 수단으로, 45세 이상의 경험이 많은 근로자가 도움을 필요로 하는 다른 근로자에게 자신의 노하우를 전달하도록 함.
- Masingue(2009)의 보고서에 따르면 프랑스 내 튜터들의 연령대를 조사한 결과, 45세 이상이 많지 않았음. 통계자료의 산재로 인해 전국적인 통계를 제시하지 못하였는데, 종이산업의 경우 45세 이상의 튜터가 전체의 32% 정도로 추산되었고, 건설 및 공공토목공사 분야의 경우 49세 이상의 튜터가 전체의 20% 정도로 추산되었음.

※ Masingue는 45세 이상 튜터의 비율이 위와 같이 낮은 이유를 두 가지 제시. 1) 프랑스 취업자 중 50세 이상 인구의 비율이 24%이므로 45세 이상 튜터의 비율도 낮을 수밖에 없고, 2) 기술변화가 빠른 산업분야의 경우 중고령자보다는 35~40세, 경력 10년 정도의 인력이 튜터 역할을 맡는 경우가 많음. 요즈음 발달하고 있는 지식기반산업의 경우가 후자에 해당되는 사례임.

- 45세 이상 튜터 확대를 통해 고령자 일자리를 확대하려면, 우수 잠재인력의 발굴, 튜터 교육훈련 확대, 중고령 튜터의 긍정적 역할에 대한 사회적 인지도 제고 등의 정책이 필요함.

● 파트타임직을 위한 연금제도 개선

- 55세 이상 근로자가 희망할 경우 고용주와의 합의 하에 근로 시간을 조정할 수 있으며, 파트타임제로의 전환도 가능함.
- 이 경우에 기업은 근로 시간 조정으로 인해 근로자가 퇴직연금을 100% 지급할 수 있는 권리를 침해당하지 않도록 해야 함.

● 사용하지 않은 휴가(근로시간)를 미래 소득에 보충할 수 있는 방안 마련

- 경제활동을 왕성하게 할 수 있는 연령대에 축적한 휴가기간을 경력 말기에 임금의 변화 없이 근로시간을 조정하는데 활용할 수 있도록 함. 다만 조기퇴직을 위한 방편으로 활용하는 것은 불가능. 장기간 동안 휴가 일수를 축적할 수 있도록 고용주가 바뀌어도 지속적인 축적이 가능한 시스템을 마련.

● 점진적인 은퇴 장려

- 60세 이상의 근로자가 파트타임 일을 하면서 연금수당을 받을 수 있도록 함.

- 연금수령액 조정을 통한 60세 이상의 근로의욕 제고
 - 60세 이상 고령자가 경제활동을 연장할 경우 연금수급액을 높일 수 있도록 함(첫 해 3% 제고, 두 번째 해 4% 제고, 65세 이상의 경우 5% 제고).

2. 50인 이상 기업의 고령자 고용계획 수립 의무화²²⁾ 정책

- 프랑스의 사회보장법(code de la sécurité sociale)에 따라 2010년 1월 1일부터 50인 이상 기업은 고령자 고용계획을 자체적으로 수립하거나, 고령자 고용계획을 포함한 산별 노사협정을 의무적으로 제출하여야 함.
 - 이를 위반하면 전체 근로자 임금의 1%에 해당되는 벌금 부과.
 - 고령자 고용계획 혹은 산별 노사협정의 제출처는 시군구 자치단체 “협정” 제출처.
 - 고령자 고용계획 혹은 산별 노사협정의 유효기간은 3년을 초과할 수 없음.
- 기업별 고령자 고용계획 혹은 산별 노사협정에는 다음의 6가지 영역 중 최소 3가지 영역에 대한 합의안과 각 영역별로 최소한 1개의 양적 목표가 제시되어야 함. 양적 목표를 제시할 때에는 고용 유지와 관련해서는 55세 이상을, 채용과 관련해서는 50세 이상을 기준으로 제시.
 - 고령자 채용
 - 직업경력 개발
 - 근로조건 개선
 - 능력 개발 및 교육훈련 기회
 - 퇴직 전 경력 조정 및 퇴직으로의 이행
 - 지식과 능력 전수 및 튜터제 확대
- 프랑스 고용노동부는 고령자 일자리 전용 인터넷 홈페이지²³⁾를 개설하여 이 정책을 소개하고, 위의 6개 영역별로 구체적인 조치 사례와 양적 목표 사례를 제시하고 있음. 상세 내용은 <표 3>과 같음.

22) 프랑스 고용노동부 “고령자 일자리” 전용 인터넷 홈페이지 참조.

<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/emploi-des-seniors,599/1242,1242/dossiers,1243/accords-et-plans-d-action-seniors,8641.html>

23) 주소: <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/emploi-des-seniors,599/1242,1242/>

〈표 3〉 50인 이상 기업의 고령자 고용계획의 내용 및 양적목표 사례

고령자 고용계획 영역	고령자 고용확대 방안	양적목표 사례
고령자 채용	채용 시 연령차별 거부	<ul style="list-style-type: none"> - 반 연령차별에 관한 사항을 안건으로 한 기업위원회 개최 횟수 - 의사결정권자의 반 연령차별 활성화 활동 건 수 (예 : 채용 기준 객관화에 관한 활동 등) - 반 연령차별 활성화 수단 시행 및 확산 건수 (해당 수단의 성격 및 수)
	50세 이상 근로자 채용 장려	<ul style="list-style-type: none"> - 채용된 인력의 연령 구조를 관찰하여 50세 이상이 특히 적은 경우 50세 이상의 신규채용자 수를 증가 - 50세 이상 근로자 채용을 위한 정부지원제도 수혜(활용) 실적 - 퇴직자 채용 가능성 확대 및 관련 정보 제공 - 채용 시 “다양성” 제고를 위해 고용안정서비스 제공기관들과 협력
직업경력 개발	직업경력 쌓기 장려/ 고령 근로자 경력 개발 지원	<ul style="list-style-type: none"> - 훈련휴가제도²⁴⁾, 제2기 경력개발을 위한 상담제도²⁵⁾, 능력 진단제도²⁶⁾, 경험학습인증제도 등을 활용한 고령자 인적자원관리 정책에 참여한 45세 이상 근로자 수 - 위의 제도들에 대한 정보 제공 활동 실적, 제도 운영자 훈련 실적
	경험 및 능력 인증	<ul style="list-style-type: none"> - 경험학습인증에 참여한 45세 이상 근로자 수 혹은 근로자 비율 - 경험학습인증을 위한 가이드 실적, 타 기업이나 산업으로 경험학습인증 실천 사례 확산 실적
	직업 및 자격 전망 기구 설치	<ul style="list-style-type: none"> - 동 전망기구의 설치, 운영 방식, 성과물 - 기업 및 근로자를 대상으로 한 동 전망기구의 노력 확산
	전직을 위한 훈련 제공	<ul style="list-style-type: none"> - 동 훈련에 참여한 45세 이상 근로자 수 - 동 훈련을 받은 근로자의 전직 실적
근로조건 개선	위험 예방 활동 강화	<ul style="list-style-type: none"> - 위험 예방 및 근로자 건강관련 기관들과의 협력체계 수립 - 협력기관들과의 활동 점검

〈표 계속〉

24) 훈련휴가(Congé de formation)는 근로자가 스스로 선택한 훈련을 받을 수 있도록 하기 위한 제도로, 직업훈련이 고용주의 이해에만 부응하는 것이 아니라 근로자 개인의 직업적 지위 향상에 기여하도록 하기 위하여 생긴 제도이다. 훈련내용은 직업훈련으로서의 조건을 갖추어야 한다(즉, 지식 및 노하우의 습득, 유지, 향상, 기술발전에 따른 적응 등을 위한 훈련이어야 함).

25) 제2기 경력개발을 위한 상담제도(Entretien de deuxième partie de carrière)는 2004년에 처음으로 도입된 제도로 45세 이상 근로자를 대상으로 5년마다 실시하고 있다.

26) 능력진단제도(Bilan de compétences)는 직업계획(projet professionnel) 혹은 그것이 불가능할 경우 훈련계획(projet de formation)을 세우기 위한 것으로, 희망자의 직업적 능력, 개인적 능력, 태도, 동기에 대한 분석을 실시한다. 능력진단은 근로자 대상의 직업훈련의 일환으로도 널리 실시되고 있으며 표준화된 절차에 따라 이루어진다.

고령자 고용계획 영역	고령자 고용확대 방안	양적목표 사례
근로조건 개선	예방 문화 확산	<ul style="list-style-type: none"> - 실천을 위한 자료 제작 및 배포 - 위험 예방을 위한 교육훈련 개발 및 참여 - 피로 유발 활동에 대비한 컨디션 조절 활동의 확대
	예방 정책의 수립과 집행	<ul style="list-style-type: none"> - 열악한 근로요인 및 피로 발생 요인을 주기적으로 점검 - “고통”이 적절한 수준으로 조정된 일자리 수 - “고통스러운” 직무 여건에 노출되는 기간 단축
	장기간 열악한 근로조건 하에 있는 근로자 지원	<ul style="list-style-type: none"> - 장기간 열악한 근로조건 하에 일하는 근로자 수 - 고통이 덜한 직업으로의 전직을 위한 직업훈련의 결과 - 파트타임으로 전환을 희망하는 경우 우선적으로 전환 (파트타임으로 전환된 근로자 수) - 해당 근로자의 결근 상황 - 60세 이상 근로자 중 “점진적 퇴직²⁷⁾” 선택자 수
능력 개발 및 교육훈련 기회	교육훈련에 서 45세 이상 근로자 비중 확보	<ul style="list-style-type: none"> - 45세 이상 근로자에게 투입된 교육훈련 예산 규모
	연령군별 교육훈련 계획 홍보	<ul style="list-style-type: none"> - 교육훈련 참여자 중 45세 이상 근로자 수(혹은 비율)
	45세 이상 근로자 대상 교육훈련 우선 제공	<ul style="list-style-type: none"> - 전문성 제고를 위한 근로자직업훈련제도, 능력진단제도, 경험학습인증을 위한 휴가제도, 개인훈련휴가제도 등에 참여한 45세 이상 근로자 수(혹은 비율) - 동 제도에 참여한 결과로 발생한 직업 이동 건수
	근로자별 교육훈련 포트폴리오 작성	<ul style="list-style-type: none"> - 포트폴리오 작성을 지원 받은 45세 이상 근로자 수(혹은 비율)
퇴직 전 경력 조정 및 퇴직으로의 이행	근로시간 조정	<ul style="list-style-type: none"> - 일정 연령 이상의 근로자를 대상으로 파트타임직으로의 전환을 통해 근로시간을 조절하도록 함 - 동 제도를 선택한 근로자 수 - 파트타임직으로 전환된 근로자의 결근 상황 관찰
	새로운 퇴직 제도에 관한 정보 제공	<ul style="list-style-type: none"> - 새로운 퇴직제도 실시 건수 - 새로운 퇴직제도 실시를 위한 지원활동(정보제공을 위한 회의, 세미나, 교육훈련 등) - 새로운 퇴직제도 선택 근로자 수

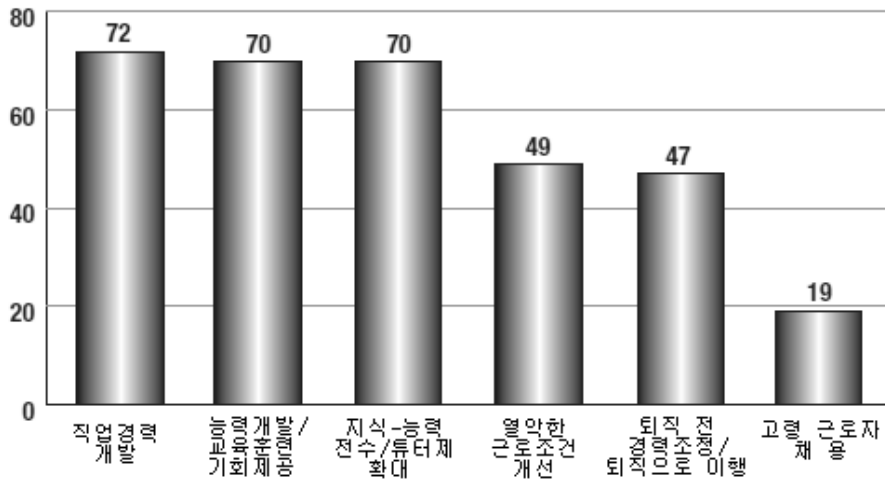
〈표 계속〉

27) 점진적 퇴직(retraite progressive)이란 60세 이상의 근로자가 파트타임으로 전환하면서 퇴직연금을 더 쌓아갈 수 있는 제도이다.

고령자 고용계획 영역	고령자 고용확대 방안	양적목표 사례
	55세 이상 근로자 대상 퇴직연금 진단	- 새로운 퇴직연금제도 하에서 수급 가능한 연금 진단에 참여한 근로자 수
	퇴직하는 근로자의 임시직 혹은 튜터제 참여 제안	- 임시직 혹은 튜터제에 참여하는 근로자 수
	복수고용주의 근로시간 분담 장려	- 동일 산업 혹은 동일 지역의 여러 고용주들이 근로자 1명의 근로시간을 분담하여 활용하는 제도에 참여하는 근로자 수
	고령 근로자의 평균 퇴직 연령	- 55세 이상 근로자의 평균 퇴직 연령 - 퇴직연금 100% 수급 조건이 완료되기 이전에 퇴직하는 근로자 수 감축
지식과 능력 전수 및 튜터제 확대	연령 혼합 직무팀 구성	- 여러 연령대의 근로자로 구성된 팀의 수 - 여러 연령대로 구성된 팀의 성과지표 정의 및 성과 점검
	50세 이상 근로자 대상 튜터 교육	- 튜터로서의 전제조건을 갖춘 50대 이상 근로자에게 튜터 역할 수행을 위한 교육훈련 참여기회를 우선적으로 부여 - 해당 교육에 참여한 50세 이상 근로자 수(혹은 비율)
	50세 이상 근로자의 경험학습인증 심사위원 활용	- 경험학습인증제의 심사위원으로 50대 이상의 경험 많은 근로자 참여를 촉진 - 심사위원으로 참여한 50대 이상 근로자 수(혹은 비율)
	튜터 역할에 대한 가치 부여	- 튜터 역할 수행자에게 면제해 준 근로시간 - 튜터가 지원한 근로자의 만족도를 점검하여 튜터의 개인 평가에 반영
	45세 이상 근로자의 신규직원 멘토링	- 신규직원을 대상으로 안내, 멘토 역할을 수행하는 45세 이상 근로자 수(혹은 비율)
	튜터 시스템 조직을 위한 실질적 수단 마련	- 동 수단의 마련 및 확산

출처: 프랑스 고용노동부(2006). “고령자 일자리” 인터넷 홈페이지.
www.travail-emploi-sante.gouv.fr/emploi-des-seniors,599/1242,1242/

- 프랑스 고용노동부(2011)는 이 같은 고령자 고용계획 의무화에 따라 50인 이상의 기업에서 실제로 계획이 얼마나 수립되었고, 어떤 내용의 계획이 많았는지를 분석하여 보고서를 발간.
 - 2010년 12월 31일 현재 고령자 고용계획이 포함된 산별 노사협정은 88개가 체결.
 - 그 내용을 위의 <표 3>에 제시된 영역별로 구분하면 직업경력 개발 72개, 능력 개발 및 교육 훈련 기회 제공 70개, 지식-능력 전수 및 튜터제 확대 70개 방안을 포함한 협정이 가장 많은 것으로 조사. 그 외에도 고령 근로자들이 일하기 쉽도록 열악한 근로조건을 개선하는 방안을 포함한 협정이 49개, 퇴직 전 경력 조정 및 퇴직으로의 이행 방안이 들어 있는 협정이 47개, 고령 근로자 채용 방안을 제시한 협정이 19개로 조사.



출처: 프랑스 고용노동부(2011). p. 389

[그림 3] 영역별 고령자 고용계획을 반영한 산별 노사협정 수

3. 「“노년 잘 보내기” 국가계획 2007-2009」 수립²⁸⁾

- 「“노년 잘 보내기” 국가계획(Plan national “Bien vieillir”) 2007-2009」
 - 고령화시대를 맞이하여 국민 모두가, 특히 55세부터 75세 연령대의 국민이 “성공적인 노년”을

²⁸⁾ Ministère de la Santé et des solidarités; Ministère délégué à la Sécurité sociale, aux Personnes âgées, aux Personnes handicapées et à la Famille; Ministère de la Jeunesse, des Sports et de la Vie associative. Plan national “Bien vieillir” 2007-2009.

보낼 수 있도록 돕기 위해 수립.

- 이 계획은 “성공적인 노년”을 “질병이 없고, 질병의 발생 가능성도 낮으며, 자율성이 매우 높은 상태”의 노년으로 정의.
- 이에 따라 동 계획은 다음의 9가지 정책 방향을 제시.

<ol style="list-style-type: none"> 1. 퇴직 시 노년의 위기 요인 예방 및 해소 2. 55세 이후까지 건강 유지를 위해 균형 있는 음식 섭취 장려 3. 신체적 운동 장려 4. 삶의 질에 영향을 미치는 위험 요인 및 질병 예방 5. 올바른 약품 사용 장려 6. 세대 간의 연대활동 장려 7. 지역사회 수준에서 “성공적인 노년” 정책 개발 8. “성공적인 노년”을 위한 연구 및 혁신 9. EU의 “건강한 노년보내기(Healthy ageing) 2004-2007” 프로젝트 참여
--

- 위의 각 정책 방향에 따른 구체적인 방안을 몇 가지 소개하면 다음과 같음.
 - ※ 첫 번째인 “퇴직 시 노년의 위기 요인 예방 및 해소”를 위한 구체적인 방안 중 하나로, 프랑스 예방 및 건강 교육연구원(INPES²⁹⁾)을 통해 “성공적인 노년” 소개 틀을 개발하여 퇴직 준비 교육프로그램 강사들에게 제공.
 - ※ 여섯 번째 “세대 간의 연대활동 장려” 방안으로는 고령자 주간에 관한 정보제공 및 홍보 활동 계획. 즉, 퇴직자와 고령자들이 경제, 사회, 문화생활에 기여한 바에 대해 널리 홍보하는 것이 목적.
 - ※ 일곱 번째 “지역사회 수준에서 성공적인 노년 정책 개발”을 위한 방안으로, 연간 3백만 유로(약 45억 원) 규모의 지방자치단체 프로젝트 공모사업이 선정. 동 프로젝트의 사업대상은 55세부터 75세이고, 사업기간은 3년 미만이며, 성공적인 노년의 개념이 전반적으로 반영되어야 함. 지원규모는 전체 사업비의 70% 미만이며 나머지 30% 자체분담금의 재원을 명확하게 밝혀야 함. 공모사업 결과로 2011년 6월 30일 현재, 프랑스 내 38개 도시가 “성공적인 노년-함께 사는” 도시로 인증을 받음. 이 중 프랑스 시장연합회(Association des maires de France)가 펴낸 우수 사례집 중 몇 가지를 소개하면 다음과 같음.

²⁹⁾ L' Institut national de prévention et d'éducation pour la santé

〈표 4〉 “성공적인 노년-함께 사는” 도시 인증사례

도시명	공모사업 내용
Agde	- 봉사활동가들이 담당하는 80개 체육, 문화 및 여가 활동반 운영, 5,450명의 퇴직자 참여, 퇴직자 출신 여가 활동 지도자 수 120명
Caluire et Cuire	- 13년째, 70세 이상의 노인을 대상으로 연 1회 “친구들과의 식사” 행사 개최. 2011년에 주민 1,500명 참여
Cognac	- 다양한 적응활동, 체육, 만들기, 세대 간 활동 등을 할 수 있는 노인공간 개설. 노인들과 더불어 살기, 노인들의 지역사회 의사결정 참여 촉진.
Dax	- 노인문화센터까지 운영하는 교통편 제공 - 노인문화센터에서 신체적 자율성 유지를 위한 가벼운 체조, 균형 잡기, 기억력 유지 활동, 따뜻한 물로 수영하기 등 다양한 프로그램 제공

출처: Association des maires de France(2011).

Ⅲ. 시사점

▣ 국가, 기업, 지역사회 및 개인 간의 균형 잡힌 역할 분담

- 프랑스에서는 이미 약 10년 전부터 베이비부머 세대의 은퇴가 시작되었고, 유럽 국가 중에서 55세 이상의 고령자 고용률이 매우 낮아, 고령자 고용 유지 및 재취업 정책을 적극적으로 추진하고 있음.
- 프랑스의 고령자 고용정책의 가장 큰 장점이라면 국가, 기업, 지역사회 및 개인 간의 역할 분담이 균형을 이루고 있다는 것이라고 하겠음.
- 우선 국가에게 주어진 역할은 「2006-2010 고령자 일자리 정책 종합계획」에 열거되어 있음.
 - 동 계획은 1)사회문화적 인식 개선 정책(4가지), 2)고령자 일자리 유지 장려 정책(10가지), 3)고령자 재취업 촉진 정책(10가지), 4)고령자 경력 관리 정책(7가지)을 포함하고 있음.
- 기업 측에는 고령자 고용계획 수립 의무가 부과됨.
 - 2010년 1월 1일부터 50인 이상 기업은 고령자 고용계획을 자체적으로 수립하거나, 고령자 고

용계획을 포함한 산별 노사협정을 의무적으로 제출해야 하고, 이를 위반하면 강력한 제재조치(전체 근로자 임금의 1%에 해당되는 벌금)가 따름.

- 동 계획은 1)고령자 채용, 2)직업경력 개발, 3)근로조건 개선, 4)능력 개발 및 교육훈련 기회, 4)퇴직 전 경력 조정 및 퇴직으로의 이행, 5)지식과 능력 전수 및 튜터제 확대 중에서 적어도 3가지를 포함해야 하며 각 영역별로 최소 1가지 이상의 양적 목표를 제시하도록 함.
- 마지막으로 지역사회와 개인의 역할은 「“노년 잘 보내기” 국가계획(Plan national “Bien vieillir”)」에 담겨져 있음.
- 동 계획은 퇴직 이후의 여러 가지 위기 요인 예방, 건강 유지 및 올바른 의약품 사용, 세대 간 연대활동 장려 활동 등을 골자로 함.

▣ 기업의 고령자 고용계획 수립 의무화의 조건 및 실현 가능성

- 정부, 기업, 지역사회 및 개인 간의 역할 분담 중 정부가 정책적 개입을 하기에 가장 어려운 부분은 기업이라고 할 수 있음.
- 따라서 50인 이상 기업의 고령자 고용계획 수립을 의무화하고 있는 프랑스의 경우, 어떻게 정부가 기업에게 이러한 의무를 부과할 수 있는지, 또한 설령 기업이 그 의무를 받아들여 계획을 수립했다 하더라도 실제로 그 계획이 실천될 가능성이 얼마나 있는지를 살펴볼 필요가 있음.
- 프랑스에서는 사회적 합의 제도가 발달되어 있어, 이 제도를 통해 정부가 기업들에게 모종의 역할이나 의무를 부과하고 있음. 즉, 노동관련 법안의 제정 및 개정은 대체로 노사단체의 사회적 합의에 따르며, 해당 법령의 시행 과정에서 산업별, 기업별로 구체화해야 할 사항도 노사 단체교섭을 통해 결정됨.
 - 위에서 살펴본 50인 이상 기업의 고령자 고용계획 수립도 산업별로 단체교섭을 통해 수립할 수도 있고, 개별 기업의 수준에서 노사 간의 단체교섭을 통해 수립하도록 하고 있음.
 - 이와 같이 노사 간의 단체교섭을 거쳤기 때문에 기업의 고령자 고용계획이 실제로 실현될 수 있는 가능성도 높을 것으로 판단.
 - 물론, 국가적 차원에서 고령자 고용계획의 주요 내용과 양적 목표의 예를 상세하게 제시하고 있어 노사 단체교섭이 효율적으로 이루어질 수 있도록 지원하고 있는 것도 주목할 부분임.
 - 근로자들은 단체교섭의 주체로 참여하기 때문에 정책의 수혜자이면서 동시에 정책 수립을 위

한 의사결정에 참여하는 셈. 이러한 상황은 근로자들의 정책 이해도나 참여도를 높이는 데도 도움이 될 것으로 보임.

- 고용계획의 내용 측면에서는 고령자 고용계획의 양적 목표의 연령 기준으로 교육훈련과 제2의 경력개발 지원의 경우는 45세부터, 고령자 채용은 50세부터, 고령자 고용 유지는 55세 이상을 채택한 점도 주목할 만함.

참고문헌

- Association des maires de France(2011). Remise du Label “Bien vieillir - Vivre ensemble” 38 villes labellisées.
- DARES(2006). L'emploi des seniors. www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc717.pdf
- Masingue, Bernard(2009). *Seniors tuteurs : comment faire mieux ?* Rapport au Secrétaire d'Etat chargé de l'Emploi.
- Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement/ Ministère des affaires étrangères(2007). Les changements de la structure par âge de la population et leurs conséquences sur le développement. Contribution de la France à la 40ème session de la Commission de la population et du développement de l'ONU.
- Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement convention collectives(2006). Accord national interprofessionnel du 9 mars 2006 relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi.
- www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2006/0023/CCO_20060023_0023_0013.pdf
- Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé(2011). Bilan et rapport : La négociation collective en 2010.
- Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé(2006). 「Plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors 2006-2010」 www.travail-emploi-sante.gouv.fr
- Toulemon, Laurent & Isabelle Robert-Bobée (2006). “Population française : vers une stabilisation à 70 millions d'habitants” *Population & Société*. n° 429.