

# 프랑스의 社會福祉政策

## 金 世 源

(서울大學校 社會大 教授)

### <目 次>

I. 歷史的 發展	III. 勞動保護
1. 第1期(1800~1880年)	1. 雇傭政策
2. 第2期(1880年~2次大戰)	가. 勞動市場
3. 第3期(1945年~ )	나. 問題點 및 展望
II. 社會 및 經濟的 與件	다. 雇傭政策
1. 人口構造	라. 職業訓練制度
2. 職業階層別 構造	마. 失業補助政策
3. 社會政策의 經濟的 意義	

### I. 歷史的 發展

近代의 意味에서의 社會問題, 그리고 이를 解決하기 위한 諸政策 및 制度의 登場은 좀계는 새로운 生產樣式, 좀더 넓게는 產業資本主義의 탄생과 때를 같이 하였으며 그 後兩者的 發展은 平行을 이루어 있다. 이는 產業資本主義가 成熟해 갈에 따라 그 對象이 다른 活動領域으로 擴大하고 또 이와 함께 社會生活에 새로운局面을 가져오지 않을 수 없었다는 點에서 當然하다.

即 社會의 構造의 異動과 이에 따르는 諸問題의 登場은 이에 關聯된 社會諸階層으로 하여금 問題意識을 갖게 하였으며 나아가 반발, 저항 내지는 투쟁을 자극하였다. 또 이러한 社會階層 역시 初期 貨金勞動者에 局限하였으나 그 後 점차 擴大되어 오늘날 全貨金階層은 물론 小商人, 農民, 消費者學生 내지는 婦女者를 包含하게 되었다. 그 結果 組織의 公共力의 介入을前提로 하는 社會福祉政策은 單純히 勞動條件뿐만 아니라 社會保障制度, 所得分配體制, 消費 및 生活樣式의 改善等을 그 對象으로 삼게 되었다.

以下 프랑스 社會福祉政策의 發展을 第1期(1800~1880年), 第2期(1880~1945年) 및 第3期(1945年~)로 區分하여 살펴기로 한다.

### 1. 第1期(1800~1880年)

第1次 產業革命 以後 資本主義의 生產方式이나 競爭關係가 定着하고 勞動階層의 形成과 함께 勞動問題가 차츰 擡頭되기 始作하던 時期이다. 이期間 一部 機械가 登場하고 또 原始的 資本蓄積이 이루어지기 始作하였으나 이러한 技術 및 經濟與件의 變革은 極히 部分的으로만 社會生活에 影響을 가지왔다.

프랑스內 傳統產業이라 할 수 있는 織物工業, 鐵鋼工業 및 鐵道產業이 그基盤을 갖기 始作한 것도 바로 이 時期이다. 特히 低價와 급격한 需要의 增加에 힘입은 織物工業은 가장 重要한 部門으로서 1800年代 中半 全產業人口의 거의 50%를 차지하였다.

產業革命에 따르는 새로운 生產方式의 導入은 勞動人口의 擴大를 가져왔는데 19世紀 全般에 걸쳐 男女成人은 물론 兒童에 對한 가혹한 勞動條件이나 罷免이 있었다는 事實을 否認할 수 없으며 나아가 當時 大部分 모든 사람들에게 불가피한 現象으로 받아들여졌다.

Villermé의 調查發表에 따르면 1830年代 當時 프랑스의 63個 行政區域 就業人口 1,057천명中 254천명이 婦女者 및 131천명이 兒童이었다 하는데 生活環境의 最惡條件으로 因하여 평균수명은 業主(商業 및 製造業部門)의 경우 31年 10個月인데 反하여 勞動者의 경우 3年 10個月에 지나지 않았다.<sup>(1)</sup>

英國에 있어서는 이미 1802年的 兒童의 근로條件 改善에 關한 規定의 採擇을 비롯하여 19世紀初부터 勞動條件이 社會問題로 擡頭되기 始作하였는데 비하여 프랑스 내에서는 1840년에 이르러 具體化되었다. 即 Villermé의 調查가 公表된 以後 最初로 41年 3月 33日 法令이 制定됨으로써 비로소 勞動時間을 規制하기 始作하였다.<sup>(2)</sup> 1848年 同法이 多少 擴大되기는 하였으나<sup>(3)</sup> 勞動條件이 本格的으로 論議되고 또 이에 關한 重要한 法令이 制定되기 始作한 것은 勞組運動이 登場한 60年代부터라 할 수 있다.

(1) *Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie, Paris, J. Renouard, 1840.*

(2) 同法令은 20人 以上的 勞動者를 갖고 있는 工場에 限하여 勞動年齡은 8才以上으로 制限하고 또 勞動時間은 8~12才의 경우 8時間, 그리고 其他 12時間으로 規定하였다.

(3) 同法令은 前記 12時間은 巴黎 地域내에서는 10時間 그리고 그 以外 地域에 있어서는 11時間으로 단축시켰다.

英國內에서는 이미 1820年代 後半부터 勞動結社 或은 勞組가 形成되었으나 프랑스의 경우 1864年 國際勞動(Interationale Ouvrière)이 開催된 後 프랑스 分派가 탄생하였다. 이 分派는 一但 解體되었으나 散發의인 勞動運動의 形態로 存續하여 오다가 1884年 法令(Waldeck-Rousseau)에 依하여 單純한 「宣言」만으로도 勞組를 結成할 수 있는 現在의 權利가 正式으로 許容됨으로써 그 基盤을 굳혔다.

이로써 所謂 勞動者 階層이 탄생하였으며 政治運動과는 獨立的으로 勞組運動이 活潑히 展開되기 始作하였다.

1874年 婦女者 및 兒童의 勞動時間에 關한 法令은 1841年 法令의 內容을 改善하였을 뿐만 아니라 이를 實質的으로 遂行하기 위한 감독기관을 別途로 設置하였다.

## 2. 第2期(1880年~2次大戰)

電氣 및 鐵鋼工業의 發達을 中心으로 한 第2의 產業革命期로서 資本主義의 生產方式이 社會全體로 擴大되어감에 따라 勞使關係도 새로운 形態로 發展하였다. 兩次大戰을 비롯하여 戰爭이나 危機가 잇달았음에도 不拘하고 農業에 比한 工業 및 貿易의 비약적인 擴張 그리고 都市의 번영이 꾸준히 持續되었다.

이期間의 特徵으로서 勞動의 合理化, 即 賃金 및 勞動時間에 對한 고용주의 배타적인 權利의 壓抑, 勞組活動을 通한 勞動階層의 形成, 그리고 社會主義를 바탕으로한 政黨의 發展 等을 들 수 있다.

1880年代에 들어서서 勞組運動은 本格化하기 始作하였는데 初期 地域中心의 勞組形成과 鐵鋼 및 鐵道等 經濟部門別 勞組活動으로 二元化되었는데 前者は 1892年 그리고 後者は 1895年 各各 國家單位의 聯合體를 탄생시켰다. 그러나 地域單位의 勞組는 1902年 後者 即 CGT(全勞組聯合, Confédération générale du travail)로 合併되었다.

한편 政治的인 次元에서는 1882年 最初로 社會主義者가 議會에 進出하기 始作하였는데 한例外로 1893年 50名의 議員이 選出됨으로써 社會體制의 改善내지는 改革을 試圖하는 社會主義的政治組織體가 正式으로 登場하였다.

C.G.T는 1906年 行動原則의 樹立을 內容으로하는 아미엔憲章(charter d'Amiens)을 採擇하여 그 基盤을 굳혔는데 고용주에 대항하여 勞動條件의

改善을 要求하는 투쟁적 立場은 이때부터 始作되었다고 할 수 있다.

一次大戰 以後 重要工業部門의 國有化 및 國民經濟理事會(Conseil national économique)의 創設等을 通하여 한때 勞組運動은 比較的 온건한 傾向을 띠었다. 그러나 1919~20年 잇다른 大과업 및 異見對立을 契機로 勞組運動은 分裂을 맞이하였는데 20年代에 들어서서 社會主義者들이 中心을 이루며 共產黨에 가까운 C.G.T.U(Confédération générale du travail unitaire 全單一勞組聯合) 그리고 社會主義의 캐토릭主義의 영향을 받은 C.F.T.C(Confédération française des travailleurs chrétiens, 프랑스기독교 勞動者聯合)가 탄생함으로써 C.G.T와 함께 3個의 勞動聯合이 봉급者를 代表하는 기구로 存立하게 되었다.

이에 對抗하여 企業家들은 그들대로 C.G.P.F(Confédération générale de la production française, 全프랑스生産聯合)를 탄생시켰는데 1936年 名稱은 C.G.P.F(Confédération générale du patronat français, 全 프랑스 企業家聯合)로 바꾸었다.

이로서 勞使를 各各 代表하는 所謂 社會的 파트너가 形成되었는데 同年兩者間 1968년의 경우에 比할 수 있는 大規模의 과업이 있었으며 勞使間 協商을 通하여 結局 勞動條件의 改善이 이루어졌다.<sup>(4)</sup>

그後 Daladier 執權期間을 비롯하여 40年代初 한 때 勞組運動이 수난기를 맞았으나 페지스탕스 國民理事會가 國有化의 擴大 및 社會保障制度의 強化等을 內容으로하는 大經濟·社會改革을 推進함으로써 다시 活潑히 展開되었다. 특히 2次大戰 직후 좌익政黨의 執權期間中 勞使關係나 勞動 및 資本間力學關係가 逆轉되는 듯한 인상을 준 적도 있었다.

1880~1945年間 即 第3共和國 期間中 社會政策部門에 있어서 오늘날까지 持續되고 있는 根本的인 法規나 制度가 採擇되었는데 이를 綜合하면 다음과 같다.

#### 가. 勞動<sup>社</sup>

同期間 勞動에 對한 權利는 總體的으로 다음과 같은 세가지 側面으로 試圖, 그리고 補強되었다.

첫째 勞動保護에 關한 規定으로서 특히 勞動時間의 단축이 큰 爭點으로 登

(4) 労使間 協商을 거쳐 Matignon協約이 調印되었는데當時까지 勞組活動中 最大의 승리로 간주되고 있다. 이에 따르면 最初로 유급휴가制가 導入되었으며 그以外에도週 40時間 勞動原則 및 7~50% 봉급引上등이 實現되었다.

場하였다. 1892年 婦女者 및 兒童의 勞動에 關한 新法令의 制定에 이어 1906年 週間 定期休日의 設定, 1919年 一日 8時間 勞動 그리고 1936年 週間 40時間 勞動 및 유급휴가의 인정等이 實現되었다. 1936年부터 實施된 年 2週間의 유급휴가는 勞組權의 認定 以後 最大의 成功으로 간주되고 있다. 그 以後에도 위생施設, 勞動保障 및 最底賃金制 等이 1910年代 中半부터 具體的으로 論議되기 始作하였다.

둘째 勞組運動이 始作된 以來 最初로 勞使間 對話가 進行되고 이를 通한 紛爭의 解決이 試圖되었다. 1919年 集團協約에 關한 最初의 法令이 制定되었으나 法自體의 未備點과 勞組의 劣勢로 因하여 만족스러운 成果를 얻지는 못하였다. 反面 이를 계승한 1936年 法은 勞動분규의 解決에 도움을 주었으며 特히 2次大戰 即後 자주 援用되었다.

세째 비록 未熟하기는 하였으나 勞動者 감독制가 組織되기 始作하였다. 即 1890年 炭礦과 같은 위험지구內 勞動保護를 위하여 安全維持 代表委員會가 設置되었으며 그後 1936年에 이르러 모든 企業體內에 職員代表委員會가 각各 發足되어 勞動者의 감독보다는 그들의 要求를 傳達하는 機關으로 發展하였다.

#### 나. 社會保險

同期間 單純한 勞動條件의 改善뿐만 아니라 工業化, 都市集中化 및 需要의 多樣化가 進行됨에 따라 社會的인 保護나 所得再分配에 까지 集團的인 介入이 要求되기 始作하였다.

독일內에서는 이미 1880年代에 社會保險이 制度化된데 反하여 프랑스의 경우 이보다 늦게 試圖되었으나 광범위한 分野에 걸쳐 각各 相異한 制度가 마련되었다.

1900年 以前까지 주로 部門別로 「救護金庫」(Caisse de secours)가 設置되었는데 例로 炭礦을 비롯한 重要部門에 있어서 255個의 疾病 및 家族手當等 各種 民間金庫가 存在하였다. 1898年 勞動事故에 對한 保險이 義務化되었으며 1910年에 이르러야 비로소 은급制度가 탄생되었으나 規模나 對象이 制限되었다. 社會保險(疾病, 產母, 不具, 死亡 및 年老 保險)이 一般化된 것은 1928年부터이며 32年 家族手當까지 擴大되었다. 그러나 이는 봉급者만을 對象으로 하였으며 其他人에 對한 保險制度는 兩次大戰間 推進되어 오다가 1939年 「家族法」(Code de la famille)이 制定되면서 이에 包含되었다.

그以外 失業保險에 있어서는 1893年の 無料醫療保險 또는 1905年の 疾病年老保險에 依하여 部分的으로 保護되어 왔으며 2次大戰中 뉴질랜드나 英國의 制度(특히 Beveridge報告書)의 영향을 받아 광범위한 社會保障制度의 制定과 함께 解決을 보게 되었다.

한편 所得再分配의 問題는 同期間 크게 論議되기는 하였으나 實質的으로 法制化되지는 못하였다. 單只 1914年 累進稅가 制定되었으며 1936年 Jean Zay 教育改革案의 採擇과 함께 教育에 對한 同等機會의 提供이 實現되었다.

#### 다. 教育, 住居 및 여가

國民經濟의 必要로 因하여 1919年の Astier法이 技術熟練의 無料提供을 規定한데 反하여 中等教育의 義務化는 1930年代에 이르러 實現되었다.

한편 住宅問題에 있어서는 이미 1887年부터 영가住宅購入制度(H.B.M, habitations à bon marché)가 存在해 왔으나 低金利의 住宅資金融資制度가 實施된 것은 1928年の Loucheur法에 依해서이다. 그後 '30年代 經濟危機를 前後하여 同制度의 機能은 크게 弱化되었다.

끝으로 여가問題의 경우 많이 論議되었으며 1936年 具體的으로 Léon Blum政權下 여가담당部署까지 설치되었으나 何等의 結實을 보지 못하였다.

### 3. 1945年 이후

#### 가. 資本主義의 發展

2次大戰 以後 科學・技術의 급격한 發達은 이를 基礎로 한 資本主義의 生產樣式에 根本的인 變革은 물론 特히 프랑스에 있어서 國有化를 비롯한 政府介入의 擴大 및 市場規模의 大型化等을 가져왔다.

이미 1963年 프랑스 總企業數의 0.3%에 해당하는 봉급자 500人 以上을 고용하는 企業體가 總봉급자의 42.2% 그리고 總附加價值의 50.4%를 차지함으로써 企業의 大規模化現象을 보였다. 또 工業化의 深化에 따라 先進諸國中 農業國에 屬했던 프랑스內 農業部門의 比重이 相對的으로 弱化를 면치 못하였는데 한 例로 農業人口가 總勞動人口에서 차지하는 構成比는 1946年的 36.5%에서 1954年 26.7%, 1968年 14.9% 그리고 1975年 9.3%로 급격히 下落하였다. 그以外 市場內 競爭의 懣화에 따라 商業, 手工業 및 小企業等 所謂 中小企業의 比重은 特히 60年代 以後 급격히 減小하기始作하였다.

例로 62~75年間 小商人數는 年平均 1.7%의 減小率을 보였다.

反面 二次 및 三次產業 從事人口는 增加의 傾向을 나타내었는데 總勞動人口에 對한 構成比는 54年的 59%에서 75年 81%에 達하였다. 이에 比例하여 노동者數도 絶對的으로는 물론 相對的으로도 增加를 기록하여 75年 總勞動人口에 對한 百分比는 37.7%에 이르렀다.

經濟活動의 變革과 함께 몇가지 重要한 社會變動을 指摘할 수 있다.

첫째 都市集中이 급속히 進行되었다. 例로 總人口에 對한 都市人口의 構成比가 46年 53%에서 75年 73%로 擴大됨으로써 프랑스內 都市의 生活樣式이 支配的인 現象으로 登場하였다.

둘째 教育의 普及率이 加速化되었는데 特히 高等 및 大學教育의 경우 현저하였다.

그리고 消費가 급속히 擴大되었다는 點을 들 수 있다. 1914~54年까지 40年間 實質봉급의 增加가 20~50% 上昇한데 反하여 55~75年間 約 2倍에 達함으로써 消費構造의 變化를 가져왔다. 即 食料品 및 衣類에 對한 民間支出이 相對的으로 下落한데 反하여 交通, 住宅, 여가 및 衛生에 對한 支出이 相對的으로 擴大되었다.

#### 나. 새로운 形態의 壓力

2次大戰 以後 勞使間의 對立이 社會福祉의 增大에 있어서 계속 主導的인 役割을 擔當한 것은 事實이나 그 形態도 달라졌을 뿐만 아니라 나아가 工業以外 他部門 從事勞動者の 要求도 壓力を 加하기始作하였고 또 要求에 있어서도 社會生活 全般으로 擴大되었다.

우선 46年 組合形態의 C.G.C(Confédération générale des cadres, 간부一般勞組)가 탄생하였다. 그後 47~8年 鐵道, 鐵山 및 鐵鋼部門에 있어서 發生한 大社會紛爭을 契機로 C.G.T를 中心으로 한 勞組活動은 複雜한 樣相으로 展開되기始作하였다. 即 C.G.T로부터 分離하여 F.O(Force ouvrière, 근로자組織)가 새롭게 탄생하였으며 F.E.N(Fédération de l'éducation nationale 國民教育聯合)이 獨自性을 維持하기 위하여 別途로 發足하였다. 그後 基督教系統을 中心으로 한 C.F.T.C(Confédération française des travailleurs chrétiens, 프랑스基督教勞動者聯合)이 獨立하였고 64年 탄생한 C.F.D.T(Confédération française démocratique du Travail, 프랑스民主勞動聯合)와 共存하기始作하였다. 이로써 오늘날 프랑스內 存在하는 6個의 勞組가 訓 및

을 보게 되었는데 그 中 C.G.T.가 가장 오랜 歷史뿐만 아니라 幅闊은 基盤을 갖고 있음은 再言의 여지가 없다.

한편 企業家側에서는前述한 바와 같이 45年 C.N.P.F가 C.G.P.F를 계승한 後 이에 C.G.P.M.F(Confédération générale des petites et moyennes entreprises, 中小企業一般聯合)가 加入함으로써 單一體를 구성하였으나 初期單純한 協議機構에 지나지 않았다. 그러나 해를 거듭함에 따라 經驗과 訓練을 通하여 점차 名實共의 企業主 代表機關으로 登場하였으며 特히 69年 定款改定 以後 社會對立에 積極 介入하기는 하나 勞組에 對한 壓力보다는 紛爭解決에 中裁의役割을 擔當하고 있다. 團體協約의 當事者로서 勞使間締結된 協定의 主體가 된 例도 許多하다.

그 以外 資本主義的 發展이 深化됨에 따라 위협을 받게 된 特定部門들은 이에 對處하여 그들의 利益을 保護하기 위하여 獨自의인 組織을 갖기始作하였다. 그 主相對는 國家이다. 重要한 例로서 農業部門에 있어서 1946年 創設된 C.N.S.E.A(Confédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles 國民農業數經作者勞組聯合)와 中小企業部門에 있어서 C.G.P.M.E를 들 수 있다.

前期와는 달리 2次大戰 以後 勞組運動을 通한 要求나 主張은 多樣한 形態로 展開되고 있다. 即 C.G.T의 경우와 같이 共產黨의 立場과 비슷한 見解를 取하는 例도 있는가 하면 C.F.T.C 및 C.F.D.T는 경우에 따라 계급투쟁과 같은 과격한 態度를 유지하고 있다. 또 68年 5月 危機가 發生하였을 때 初期 大部分의 勞組는 資本主義 體制 自體의 改革을 要求하기도 하였다.

그러나 勞組運動의 展開에 있어서 共通의인 特徵內의 하나는 協商을 通하여 企業主側에게 要求事項을 관철시키고 또 紛爭을 解決하려는 傾向이支配의이라는 點이다. 이는 經濟發展에 따른 一般生活水準의 向上, 社會福祉政策의 擴大 및 드골執政 以後 政治·經濟的 與件의 安定 等 때문이라 할 수 있다.

#### 4. 社會政策의 擴大

2次大戰 以後 社會福祉의 增大를 위한 努力은 質적으로 보다 深化되었을 뿐만 아니라 그 對象에 있어서도 크게 擴大되었다.

우선 勞動問題에 있어서 從來 勞動條件의 改善으로부터 보다 經濟的인 接近으로 重點이 바뀌었으며 그 解決方法에 있어서도 政府의 介入보다는 勞使

間直接的인 協商에 크게 依存하여 왔다. 물론 週當 40時間 勞動이 아직까지 엄격히 施行되고 있지는 못하나 有給휴가가 1956年 3週로, 그리고 '69年 4週로 延長된 것은 하나의 커다란 成果라 아니할 수 없다. 그러나 經濟的인 侧面에서 取해진 數個의 基本的인 措置는 그 發展에 따라 向後 프랑스의 노동자에 대한 대우改善에 크게 기여할 수 있을 것으로 보인다.

첫째 労使間 協商을 通하여 1950年 S.M.I.G(Salaire minimum interprofessionnel garanti, 職業間最低保障賃金制)가 導入되 있으며 그 後 '68年 S.M.I.C(Salaire minimum interprofessionnel de croissance, 職業間上向調整可能最低賃金制)로 代替되었다.

둘째, 勞動者에 依한 감독制가 擴大되었는데 1959年 및 1967年 法令의 制定과 함께 「參與」(Participation) 或은 「利潤參與」(intéressement)制度가 樹立되었다. 물론 企業委員會(Comités d'entreprise)의 役割에 큰 進前이 없었으며 또 參與의 概念이 아직까지는 各企業의 活動結果, 即 利潤에 그 對象이 局限되고 있다. 그러나 企業의 運營에 있어서 勞動者の 參與意識을 高揚시킨다는 點에 그 意義가 있으며 西獨의 경우와 같이 「企業運營」에 直・間接으로 參與할 수 있는 機會로 發展될 수 있는 여지가 充分히 있을 것으로 보인다.

그 以外 58年 特히 67年 法令의 制定에 依해 失業에 對한 保障이 하나의 制度로 登場함으로써 勞動市場組織에 있어서 큰 成果를 거두었다. 67年 國民고용公社(Agence nationale pour l'emploi)가 創設되었고 70年 協約 그리고 71年 法令에 依하여 職業訓練制度의 導入等으로 補完되었다.

다음 勞動에 對한 社會的 保護에 있어서는 社會保障制度의 發展으로 要約되는데 74年 및 75年 法令의 制定으로 總體的인 윤파이 確定되었다.

即 아직까지는 退職保險만이 완벽하다고 할 수 있으나 同法令은 非봉급者에게까지 年老 및 疾病保險의 擴大로 試圖하고 있다.

여하간 現在 各種 社會保障制度는 그 對象에 따라 相異한 選擇을 주고 있으며 制限的으로 實施되고 있으나 最近 一連의 추세로 미루어 擴大될 것으로 보이며 또 統合, 單一化될 展望이다. 그러나 問題는 이에 必要한 財政의 確保라 하겠다.

總으로 프랑스內 社會政策은 單純히 勞動者에 대한 待遇나 社會保障制度와 같은 社會的 紿付의 提供뿐만 아니라 教育, 健康, 住宅, 交通, 地域開發文化 및 여가 또는 公害에 對한 保護等 社會生活全般으로 그 對象을 擴大

시키고 있다. 이러한 諸分野에 있어서 公共力의 集團的인 介入은 주로 行政部署를 通하여 行해지고 있는데 總體的인 評價를 내릴 수는 없으나 경우에 따라 크게 進展을 보고 있다.

## II. 社會 및 經濟的 與件

### 1. 人口構造

75年 셀서스에 依하면<sup>(1)</sup> 프랑스內 總人口는 52,600천名으로서 女子가 男子보다 많은데 특히 高令일수록 이러한 現象이 두드러진다. 過去 15年間 人口增加率은 15.8%로서 EEC 全體의 경우 11.5%를 크게 上廻하고 있다.

그리나 死亡率이 最近 10.5%로서 큰 變動을 보이지 않는데 比하여 人口增加率은 2次大戰 即後 年 2%의 記錄을 나타낸 後 점차 鋼化의 傾向을 나타내고 있다. 특히 女子의 出產可能期라 할 수 있는 15~50歲間 子女保有數는 63~4年の 2.9名에서 74년 2.1名 그리고 75년 1.9名으로 下落함으로써 다른 西歐諸國과 비슷한 추세를 보이고 있다.

한편 年齡別 人口分布를 보면 〈表 1〉과 같다. 即 過去 相對的으로 높은 人口增加에 따라 20才 미만의 人口가 다른 西歐諸國에 比하여 큰 比重을 차지하는데 反하여 就業年齡이라 할 수 있는 20~64才에 해당하는 人口의 構成

〈表 1〉 年齡別 人口構造(74年) (%)

	20 才 미만	20 ~ 64 才	65 才 以 上
西	獨	28.9	14.3
英	國	30.8	13.9
벨	지	30.5	13.8
프	朗	32	13.3
이	泰	31.4	12
화	蘭	34.2	10.7
북	셈	27.8	13
펜	부	30	13.3
아	아	40.3	11.2
일	랜	30.7	13.3
全	盤	56.7	

資料 : Economie et Statistique, Statistiques démographiques des Pays de la Communauté, 1960~1974., Juin 1977.

(1) I.N.E.D., cité par Economie et Statistique, Juin 1977.

比가 낮다. 이러한 추세는 80年代에도 큰變化가 없을 것으로 展望되는데 外國人의 移住를 假定한다면 64才以下의 構成比가多少擴大될 수 있을 것으로 보인다.<sup>(2)</sup>

끝으로 프랑스內 人口密度는 km<sup>2</sup>當 96名으로서 西獨, 英國, 華蘭 및 벨지움 等 北歐의 경우 250名에 比하여 극히 낮다. 特히 都市集中率은 68년의 70%에서 75년 73%로 上昇의 傾向을 꾸준히 나타내고 있어 地域別 人口分布의 不均衡이 深化되고 있다. 한 예로 빠리를 中心으로 한 Ile de France를 비롯하여 4個地域에 總人口의 40%가 集中되어 있으며 同地域內 人口密度가 km<sup>2</sup>當 290名을 上廻하는데 反하여 其他 地域에 있어서는 大部分 15名 以內에 지나지 않는다.

## 2. 職業階層別 構造

最近 프랑스內 勞動人口의 推移를 INSEE가 記定한 社會・職業分類에 따라 살펴면 〈表 2〉와 같다.

우선 農業部間 從事人口의 급속한 減少를 特徵으로 들 수 있다. 即 西歐內에서 農業國家에 屬한다고 할 수 있는 프랑스의 경우 50年代 初까지만 하여도 農業人口가 重要한 比重을 차지하여 왔으나 그 後 점차 商工部門의 봉급자로 轉職하는 現象을 엿볼 수 있다.

〈表 2〉 職業階層人口分布構造(%)

	總勞動人口에 대한구성비				total勞動人口에 대한 女性의 구성비			
	1954	1962	1968	1975	1954	1962	1968	1975
自農經營者	20.7	15.8	12.1	7.6	41.5	39.2	38.1	34.3
農業從事봉급자	6.0	4.3	2.8	1.7	15.0	11.5	10.3	11.6
商工部門企業主	12.0	10.6	9.6	7.8	37.2	36.7	35.2	33.4
自由職業 및 최고幹部	2.9	4.0	4.9	6.7	13.8	15.9	19.1	23.2
중경간부	5.8	7.8	9.8	12.7	36.7	39.6	40.6	45.2
고용원(사무직 및 商業從事)	10.8	12.4	14.7	17.6	52.8	58.8	61.0	63.9
勞動者	33.8	36.7	37.8	37.7	22.7	21.6	20.4	22.4
씨비스從事員	5.3	5.4	5.7	5.7	80.7	80.9	79.1	77.9
其他	2.7	2.9	2.6	2.4	26.1	23.4	20.7	19.1
總勞動人口	100.0	100.0	100.0	100.0	34.8	34.6	34.9	37.3

資料 : Economie et Statistique, juillet et août 1977.

(2) cf. La documentation française, La France et sa population, 1973.

한편 75年 現在 프랑스內 就業人口中 봉급자는 80% 內外에 達하여 絶對의 位位置에 있는데 그 中 勞動者의 구성비가 거의 半을 차지하고 있다.

〈表 2〉에 署列된 職業에 依한 分類를 좀 더 社會의 位基準에 依하여 다시 整理하면 다음과 같이 7個의 階層으로 要約될 수 있다.<sup>(3)</sup>

#### 가. 勞動者

75年 現在 8,207,000명으로서 總봉급者の 45%를 차지하고 있는 勞動階層은 收入面에서 본다면 最低의 地位에 있다고 하겠다.

그러나 總體의 位意味에서 低收入 階層이며 職業에 따라서는 中・高所得의 分類에 屬하는 경우도 許多하다. 뿐만 아니라 最近 20餘年間 이들의 年平均 名目賃金 上昇率은 10% 그리고 實質賃金上昇率이 5%에 達하므로 實質購買力은 크게 向上되고 있다. 特히 勞動者 階層의 構成을 살피면 熟練工 및 專門技術者の 比重이 점차 擴大되고 있어 所得水準의 上昇을 뒷받침하여 준다.

77年 10月 SMIC規定에 따라 時間當 最低賃金이 9.53프랑(=2.4달러)으로 案定되었으나 實質的으로 이 水準을 上廻하는 경우가 大部分이다.

現在 全勞動者 階層의 支出構造를 살피면 食料代가 40% 內外로 下落의 傾向을 나타내며 住宅 및 衣類費가 각각 18% 및 10%를 차지한다. 74年的 統計에 따르면 全勞動者の 68.8%가 自家用을 保有하고 있으며(53年的 경우 8%), 83%가 텔레비 그리고 84%가 냉장고와 같은 文明의 利器를 享有하고 있다.

이들 意識構造에 있어서 特徵의 하나는 연대의식이 强하다는 點이다. 歷史的으로 볼 때 이 階層을 代表하는 CGT 및 CFDT等 勞組의 꾸준한 壓力이 勞動者의 社會的 條件이나 地位의 向上에 크게 기여하여 왔다. 勞組加入員數는 約 3백만으로서 加入率은 비교적 낮으나 必要한 경우 많은 同調者가 이에 合勢하여 行動統一을 期하고 있다.

#### 나. 幹部階層

自營主나 自由職業의 경우와는 對照的으로 標給階層의 擴大와 함께 幹部職從事者數는 급속히 增加하고 있다. 1968年 및 '75年的 數值를 對比한다면 高位幹部數가 850,000名에서 1,300,000명으로, 그리고 中堅幹部數가

(3) 同分類는 J. Fournier et N. Questiaux, *Traité du social*, Dalloz, 1978, p. 125以下에서 再引用한 것임.

2,014,000名에서 2,700,000名으로 각각 增加하였다. 한 예로 62~75年間 企業主나 農業經營者數가 1,700,000명 減少한데 反하여 幹部職 從事者數의 增加는 同期間 1,900,000명에 達하였다. 그 中一般 公務員보다는 企業 및 教育職等 民間部門 從事者數가 더 빠른 速度로 擴大되고 있다.

民間部門에 있어서 同階層의 擴大는 經濟擴張에 따르는 社會的 需要의 多樣化에 比例하여 職業的 特殊性에 맞는 專門人의 要求에도 기인하나, 그보다는 企業主를 代身하여 部分的으로 受權事項을 處理할 수 있는 代表가 必要하기 때문인 것으로 풀이되고 있다.

그 以外 實際로 同階層이 擴大되는 要因中의 하나는 他階層에 比하여 相對적으로 높은 所得을 享有하고 있기 때문이다. 1974年 한 雜誌의 調查發表에 따르면 (*Nouvel observateur* 12月號) 當時 銀行 및 石油化學部門 幹部職의 平均 債給은 月 7,400F~30,000F(1,500~6,000달러)에 位置하였다고 한다.

同階層의 社會的 立場에 있어 特徵中의 하나는 統一性을 缺如하고 있다는 點이다. 即 가장 큰 同一組合이라 할 수 있는 幹部聯合體(*Confédération générale des cadres*)가 이들의 社會階層內 獨自의 地位를 수호함으로써 企業主와 協助的인 立場을 取하는 反面 業種別 幹部聯盟(*Unions des cadres*)은 勞組와 見解를 거의 같아하고 있다.

#### 다. 商工階層

總人口에서 商工階層이 차지하는 構成比는 점차 下落하고 있는데 그 理由는 同階層이 다른 職種(例로 一般 債給者 또는 幹部職 等)에로의 轉出이 比較的 容易한 一種의 中間 媒介過程과도 같은 役割을 擔當하고 있기 때문이다. 構成에 있어서는 小商人으로부터 大企業主에 이르기까지 多樣한 分布를 보이고 있다. 即 自由職業人이나 大規模商工人의 경우 거의 45%가 月收入 30,000F(6천달러)以上을 實現하고 있는데 反하여 其他 小商人 50% 以上的 月收入은 3,000F~20,000F(600~40,000달러)에 位置하여 中間 所得層에 屬한다(74年 基準).

이러한 多樣性에도 不拘하고 同階層은 傳統的으로 強한 유대意識을 갖고 있다. 資本主義的 經濟發展에 따라 共同利益을 옹호하기 위하여 이미 19世紀부터 組合聯盟(*Ligue syndicale*)을 形成하여 왔다. 70年代初 以後 C.I.D. U.N.A.T.I(Centre d'information et de défense 및 Union nationale des

travailleurs indépendants의 統合體)를 形成하여 情報交換은 물론 共同利益을 追求하고 있는데 同組織의 主張은 원만한 市場機能의 遂行을 위하여 同等한 租稅, 社會的 대우 및 社會的 負擔을 實現하여야 한다는 것이다.

#### 라. 農業從事 階層

西歐內 傳統의 農業國이라 할 수 있는 프랑스가 同部門에서 當面한 課題은 外國市場(주로 EEC 域內)維持를 위한 競爭力의 提高는 물론 이와 關聯하여 國內의 으로 現代化를 通한 生產性의 向上, 農民所得 保護 및 離農 現象에 對한 對策 等 許多하다.

例를 들어 特히 60年代에 들어서서 農業部門 從事人口는 급격히 下落하기始作하였는데 62年 및 75年間을 對比한다면 自農의 경우 約 50% 그리고 倖給者の 경우 거의 2/3가 減少하였다. 또 耕地面積에 있어서도 2ha.로부터 200ha. 以上에 이르기까지 아직 前近代的 形態를 벗어나지 못한 生產體制가 적지 않으며 農家所得도 70年代初 單位耕作地當 25倍 以上的 캡을 보이고 있다.

프랑스內 農民階層의 利益은 總體的으로 두 가지 經路를 通하여 대변되고 있다.

첫째, 一般的으로 農業政策은 政府와 農民代表機關間 協助體制에 依하여 運營된다고 할 수 있을 만큼 政府의 積極的인 支援이 뒷받침되고 있다. 이는 特히 對 EEC政策에 잘 나타나고 있는데 50年代 後半 工業部門에 있어서 競爭力의 弊勢에도 不拘하고 罗馬條約 協商過程에서 프랑스가 積極的으로 이에 參與한 理由中의 하나도 共同農業政策의 樹立에 依하여 域內市場을 確保함으로써 國內農業을 保護하고자 하였기 때문이다. EEC 共同農業政策의 樹立 및 實施 以後 프랑스는 獨自의 農輸入政策, 價格政策 및 各種 財政政策을 遂行할 수 없으나 EAGGF(European Agricultural Guarantee and Guidance Fund, 유럽農業保障指導基金)나 輸入에 있어서 共同負課金制度(Levy System)等에 依하여 同部門을 保護하고 있다. 프랑스는 共同農業政策의 遂行에 있어서 가장 강경한 立場을 取하고 있으며 또 同政策의 가장 큰 受惠國이기도 하다.

둘째, 農業部門 從事者들은 生產物別(소麦, 사탕무等) 또는 年齡階層別各種 勞組形態의 組合을 形成하여 社會的 條件의 改善을 試圖하고 있다. 約 70만의 組合員을 갖고 있는 國民農業勞組 및 耕作者聯合(Fédération nationale

des syndicats et exploitants agricoles), 또는 전위대役割을 맡고 있는青年基督教農業者會(J.A.C., Jeunesse agricole chrétienne)等이 代表의이며 協商對象이 주로 政府이기는 하나 EEC 設立 以後 價格政策 및 支援策 等은 共同政策의 태두리內에서 推進되고 있다.<sup>(4)</sup>

#### 마. 中產層

二次大戰 即後까지만 하여도 中產層이란 概念이 存在하였으며 P. Laroque 같은 學者는 프랑스人の 約 1/4이 同階層에 屬한다고 分析하였다.<sup>(5)</sup> 同分析에 따르면 商工人, 自由職業人, 技術者 및 幹部 그리고 公務員等이 이에 해당되며 共通點으로서 精神勞動, 職業에 對한 權威意識 및 勞動階層에 對한 우월감 等을 들고 있다.

그러나 傅給階層이나 三次產業의 擴大와 教育機會의 大衆化現象에 依하여 同階層이 갖고 있던 敎養人으로서의 自負는 점차 사라지고 있다. 特히 68年社會危機 以後 果然 同階層이 獨立的으로 區分될 수 있는지에 關하여 學者間 見解가 엇갈리고 있다.

#### 바. 指導層

經濟, 行政 및 文化 等 各分野에 있어서 權力이나 영향력을 行使하는 社會指導層으로서 正確한 規模를 파악하기는 事實 困難하다.

#### 사. 限界層

프랑스 人口의 約 6%에 해당하는 最低所得層으로서 좁은 意味에서 社會政策의 直接的인 對象이라고도 할 수 있다. 例로 마약중독자, 精神病者, 週期的失業者 및 疾病老人 等이며 이들은 利益을 代辦해줄 勞組와 같은 組織을 갖고 있지 못하다. 다른 先進工業國에 比하여 프랑스內에는 이러한 限界層이 相對的으로 많다.

### 3. 社會政策의 經濟的 意義

#### 가. 社會政策의 形態

社會問題을 解決하기 위한 政政의 市場介入政策은 經濟的인 側面에서 본다면 結局 市場經濟體制가 理想的으로 運營되지 못한다는데 起因한다. 即

(4) EEC의 共同農業政策의 內容에 關하여는 許多한 資料 및 刊行物이 있으나 最近 動向은 執行委員會의 年次報告書(Rapport général sur l'activité des Communautés Européennes)에도 잘 要約되어 있다.

(5) Les classes sociales, "Que sais-je?", 1972.

이를 다시 区分한다면 우선 市場經濟가 完全競爭을 前提로 本來의 原理대로 그 機能을 遂行할 수 없었기 때문에 發生한 諸問題를 指摘할 수 있는데 듯 과점 現象, 外部效果, 失業, 資源의 非移動性 및 經濟情報의 不完全性 等이 그 例라 하겠다. 다음 市場經濟가 가령 理論대로 원활히 運營되었다 하더라도 提起될 수 있는 諸폐단을 들 수 있는데 그 例로 公共財의 不足 및 所得分配의 不均衡을 들 수 있으며 이는 資本主義 經濟體制의 內在的인 矛盾에서 由來된다.<sup>(6)</sup>

따라서 社會政策은 이와같이 市場經濟體制의 運營過程에서 提起되는 諸社會的 問題의 是正에 기여한다는데서 그 意義를 찾을 수 있는데 프랑스의 경우 다음과 같은 세가지 形態로 大別될 수 있다.

### 1) 民間活動에 對한 規制

政府의 直接的인 規制는 물론 經濟主體의 行動에 直間接的으로 영향을 줄 수 있는 모든 措置가 이에 包含되는데 最低俸給制(S.M.I.C), 勞動條件規定, 衛生規則, 公害規制 및 所得政策 等을 그 代表的인 例로 들 수 있다.

同政策의 趣旨는 單純히 市場經濟에 맡겼을 경우 과생될 수 있는 諸 폐해를 公共力의 介入을 通하여 極小化하자는 데 있다. 即根本的으로 需給을 直接規制하는 것은 아니며 市場機構를 前提로 하되 單只 經濟主體가 준수할 一定한 泰斗리를 定하는 形態를 取하고 있다.

### 2) 貨物資源의 移轉

一部 社會階層으로부터 特定階層에로 所得移轉을 위한 公共力의 介入을 意味하며 社會保障制度, 國費장학금제도, 職業轉換補助金制度, 農業支援制度 및 불구老人補助金制度 等이 이에 屬한다.

財源은 租稅 및 社會的 分擔이며 公共力에 依한 規制에 比하여 그 規模가 뿐만 아니라 實質購買力에 直接 영향을 준다는 特徵을 들 수 있다. 受惠者の 間接的인 所得의 增加를 가져옴으로써 市場에 있어서 需要의 變化를 招來하며 結局 間接的으로 供給에 영향을 미치게 되며 이 點에서 所得再分配의 役割을 한다고 할 수 있다.

### ③ 財貨 및 用役의 提供

公共 및 準公共機關은 市場機構의 泰斗리 밖에서 特定財貨나 用役을 無料

---

(6) G.M. Pickersgill, Contemporary Economic Systems, Prentice-Hall, 1974,  
pp. 65 이하.

또는 極히 低價로 提供함으로써 社會福祉의 增大를 期하고 있다. 國防과 같은 傳統的인 主權維持수단 以外에도 教育, 保健衛生, 社會住宅 및 大衆交通便宜 等 社會的 厚生을 위한 供給이 그 代表의 例이다.

受惠者の 所得이 아닌 慾求를 基準으로 財貨 및 用役이 分配된다는 點에서 그리고 生產 및 供給이 公共財源에 依存함으로써 利潤動機와는 無關하다는 點에서 市場機構와는 獨立的으로 需給이 이루어진다.

同政策의 遂行에 必要한 財源의 大部分은 租稅에 依하여 그리고 一部는 社會의 分擔에 依하여 充當된다.

#### 나. 財源調達方法

以上 세가지 形態의 經濟・社會的 政策을 살펴보니와 民間經濟活動에 對한 規制의 遂行에 所要되는 費用은 正確히 測定될 수 없으나 그 以外 政策의 實施에 必要한 財源은 公共支出과 企業의 社會的 負擔(charges sociales)에 依하여 調達된다.

##### 1) 公共支出

社會福祉의 增大를 위한 公共支出은 다음과 같은 세가지 水準에서 파악될 수 있다.

첫째, 國民計定(comptabilité nationale)의 構成을 通하여 所謂 社會的 支出의 規模를 알 수 있다.

即 各種 行政<sup>(7)</sup>에 依한 總租稅 收入은 國內總生產(GDP)의 約 40%에 해당되는데 74年 收入 및 支出을 對比하면 〈圖 1〉과 같다. 收入面에서 中央 및 地方行政에 依한 直間接稅가 約 60%를 차지하며 殘與 40%가 社會的 分擔(企業主 및 一部 受惠者間 分擔, Cotisations sociales)으로 構成된다. 한편 支出面에서 본다면 民間서비스施設 및 運營이 約 30%에 해당하며前述한 社會政策에 所要되는 費用이 거의 47%로서 絶對의 比重을 차지하고 있다. 이에 더하여 民間서비스施設 및 運營中 所謂 社會福祉(例로 教育, 健康 및 公共施設 等)部門이 包含된 것을 감안한다면 그 構成比는 正確히 파악하기는 困難하나 거의 75%에 達할 것으로 推定되어 따라서 社會的 支出의 GDP에 對한 百分比는 30%(75% × 0.4)에 이르고 있다고 보아도 무방하다.

둘째, 1959年 財政法(loi des finances)의 導入 以後 프랑스 政府는 每年 國

(7) 프랑스의 경우 公共行政이라 함은 公共中央行政 및 公共地方行政뿐만 아니라 社會保障行政까지를 包含한다.

〈圖 1〉 公共收入 및 支出構造 (74年)



\*行政別總租稅收入의 구성은 다음과 같다.

國家: 51.2%, 地方行政: 7.4%, 社會保障: 40.2%,  
準經濟行政處(Offices Semi-publics d'administration): 1%.

民社會豫算(budget social de la nation)을 作成하고 있어 이를 通하여도 社會의 支出의 一面을 엿볼 수 있다. 그러나 同豫算은 前述한 세 形態의 經濟社會政策中 華폐적 資源의 移轉項目만을 주로 包含하고 있으며 其他 財貨및 서비스 提供을 위한 公共支出은 포함하지 않고 있다.

이러한 支出의 對 GDP 構成比는 1969年 20.7%에서 74年 23%로 上向됨으로써 GDP보다 빠른 速度로 增加하고 있다. 財源은 75% 以上이 企業主와 倉給者의 기여로 구성되며 또豫算의 80% 以上이 社會保障 및 이에 準하는 機關들에 依하여 執行된다.

세째의 情報源은 國家機能豫算(budget fonctionnel de l'Etat)으로서 同豫算에는 地方行政 및 社會保障 以外 實現된 諸支出이 包含된다.

最近 國家機能豫算의 項目別 추이는 〈表 3〉과 같다. 總體的으로 或은 大部分 순수히 社會的 性格을 갖는 支出로서 「社會部門, 保健 및 고용」은 물론 「教育 및 文化」와 「住宅 및 都市計劃」의 세 項目을 들 수 있다. 그 밖에도 거의 非社會的 性格을 띤 「外國」 및 「國防」을 除外한다면 大部分 社會政策과 큰 關聯을 갖고 있다.

이렇게 본다면 77年과 같은 경우 前述한 經濟・社會政策의 遂行을 위한 國家の 總支出은 國家豫算의 約 75%에 해당한다고 推定되고 있으며 最近 이러한 傾向은 큰 變動이 없다.

## 2) 企業支出

社會福祉를 위한 企業側의 負擔은 너무나 多樣하기 때문에 一律的으로 総

〈表 3〉 國家支出의 機能的配分 (%)

機 能	1971	1974	1977
公共行政 및 一般行政	10.9	11.7	11.7
教育 및 文化	23.3	24.9	25.8
社會部門, 保健 및 고용	18.3	17.3	17.6
農業 및 農村開發	3.3	3.8	3.7
住宅 및 都市計劃	4.7	5.1	5.5
交通 및 通信	5.5	5.9	5.3
工業 및 씨비스	6.7	5.3	5.3
外國部門	4.7	4.4	2.7
國防	18.2	18.2	18.1
非機能的支出	5.0	3.4	4.3
總 計*	100.0 (금액 : 단위, 10억 프랑)	100.0 (170) (228)	100.0 (348)

資料 : Service de l'information du ministère de l'Economie et des Finances.

註\* : 機能豫算에 비하여 國家豫算은 非定期支出 및 부속豫算이 포함되므로 그 규모가 더 크다. 한 예로 '77年 機能豫算이 3,480억 프랑인데 反하여 國家豫算은 4,340억 프랑에 達하였다.

합할 수는 없으며 또 現在 社會關係 諸法令이 經濟部門別로 相異한 規定을 갖고 있어相當히複雜하다.

가장 代表的인 例라고 할 수 있는 프랑스 企業主聯合(CNPF)에 依한 適用內容을 보면 아래와 같다.

#### i) 企業主의 社會負擔(charges sociales)

月所得	總俸給에 對한 百分比
a. 1,800F	58.66%
b. 3,000F	49.97%
c. 5,000F	40.50%

ii) 有給휴가나 疾病保險과 같이 基本的 社會欲求를 充足시키기 위한 諸惠擇

iii) 家族手當 및 年金과 같이 債給一部에 對한 社會化 措置

iv) 職業訓練 및 住宅提供과 같은 集團的 負擔.

#### 나. 經濟・社會政策의 違行

##### 1) 違行方法

프랑스內 社會福祉 全般을 規定하는 所謂 社會法이란 存在하지 않으며 또 이에 關한 法令이나 制度가 體系化되어 있지 않다. 單只 그 中 核心을 이

루는 것은 勞動法과 社會保障法으로서 그 受惠對象은 주로 備給者이다.

勞使關係를 個人的으로 或은 集團的으로 規制하는 勞動法은 그 起源을 19世紀에서 찾을 수 있으나 1973年 1月 2日 法改正 및 體系化를 通하여 新로운 形態를 갖추게 되었다. 이에 따른면 同法은 6個의 部門으로 構成되었는데 그 內容은 다음과 같다.

i) 勞動關係 諸協定, ii) 勞動規定, 職業알선 및 고용, iii) 職種別 그룹形成, 代表選定, 參與 및 受益配分, iv) 勞動爭議, v) 法令의 適用에 關한 감독 및 vi) 勞動規定에 對한 감독.

反面 社會保障法이 登場한 것은 比較的 最近의 일이나 급속히 發展하여 各種 社會危險에 對한 相異한 制度를 完備하고 또 成功的으로 그 機能을 발휘하고 있다. 1958年 憲法改正 以前에 法制화된 社會保障法은 最近 機能에 比하여 오히려 뒤진 인상을 주고 있다.

勞動法이 賃金이나 勞動條件 等 勞動保護의 具體的인 遂行에 있어서 當事者들間 相當히 伸縮性을 許容하는 反面 社會保障法은 그 惠擇의 適用에 있어서 詳細하고도 劃一의in 明文規定들을 갖고 있다. 그러나 總體的으로 볼 때 社會保障法은 勞動法의 對象인 勞動人口의 一部에 對한 具體的인 法令이라 할 수 있다.

그 以外 社會福祉와 關聯된 法令으로서 行政法(例로 教育, 住宅, 保健, 都市計劃에 關한), 經濟去來法(例로 消費者 保護와 關聯하여) 또는 家族法(例로 世代問題와 關聯된)等 許多한 例를 들 수 있는데 本報告書에서는 必要한 民眾內에서 이를 引用고자 한다.

한편 이러한 社會福祉關係 諸法令 및 制度를 遂行하는 過程을 要約하면 다음과 같다.

첫째, 必要한 諸規定을 設定함으로써 當事者들로 하여금 權利 및 義務에 입각하여 이를 지키게 한다. 例로 勞動時間, 安全守則, 해고條件, 保健規定 및 消費者保護規定들을 들 수 있다.

둘째, 對象者에게 必要한 또는 該當되는 現金이나 現物을 支給하는데 그 內容은 例로 社會保障, 社會補助, 장학금, 集團職業알선, 教育 및 健康保護 等 規定에 따라 供與된다.

세째, 社會的으로 弱勢에 있는 者들로 하여금 集團 또는 組織을 구성할 수 있는 權利를 認定함으로써 利害當事者間의 힘의 均衡을 維持케 한다. 勞組

나 消費者 團體는 그 좋은例라 하겠다.

글으로, 프랑스內 社會福祉의 增大를 推進하는 所謂 社會的 對話を 생각할 수 있다. 即前述한 바와 같은 經濟·社會政策의 實現을 促求하는 多樣한 채널이 必要한데 總體的으로 다음과 같은 세가지 形態를 들 수 있다.

첫째, 프랑스內에는 相異한 趣旨를 갖는 各種의 無數한 機構들이 存在하여 社會當事者間 對話가 이루어지고 있다. 政府水準에서 經濟社會理事會 經濟計劃과 關聯된 水平 및 수직委員會, 各部處別 자문理事會로부터 企業委員會나 職場代表長會議에 이르기까지 이루 헤아릴 수 없다.

둘째, 이러한 對話 當事者들은 特定의 決定權을 갖고 있으며 그 結果는 大部分의 경우 이에 參與하지 않은 利害關聯者들에게까지도 適用된다. 代表者인 例가 勞使機構가 勞動條件과 關聯하여 合意하는 集團協約으로서 그 決定은 行政措置를 通하여 調印當事者가 아닌 經濟部門 및 企業體까지도 該當된다.

세째, 最上의 단계로서 社會 當事者들間 協力이 完全히 制度化되는 경우를 생각할 수 있다. 이 단계에 이르면 獨自의인 特定權限을 갖는 關係 集團이나 機構의 代表者들로 構成되는 세로운 團體가 탄생되고 이 테두리內에서 持續的인 協力이 이루어진다. ASSEDIC(Associations pour l'emploi dans l'industrie et le commerce, 商工雇用協會), UNEDIC(Union nationale pour l'emploi dans l'industrie et le commerce, 商工部門 國民雇用聯盟) 및 社會保障金庫 等 그 例는 아직까지 制限되어 있으나 擴大一路에 있다.

## 2) 關聯機構

프랑스內 社會福祉와 關聯하여 壓力作用을 加하거나 또는 이를 遂行하는 各種 機構를 다음과 같이 여섯가지 形態로 大別할 수 있다.

### i) 中央 및 地方行政部署

社會福祉와 近接關聯을 갖는 核心的인 中央行政은 이미 1906年에 登場한 勞動省(ministère du travail)과 保健省(ministère de la santé, 1930年 發足)으로서 경우에 따라 社會省(ministère des affaires sociales)을 構成하여 社會政策 全般에 關한 問題를 論議, 調整 또는 實施하기도 한다.

그 以外 直間接的으로 關聯되는 部署로서 首相室, 教育·文化省, 農業省, 工業省, 經濟企劃廳 및 施設·住宅省 等을 들 수 있으며 各省에 해당되는 社會問題를 관장하고 있다. 그러나 總體의인 經濟·社會政策이 體系的으로 樹

立, 執行되지 않으므로 그業務가 多小 重複되고 또 散漫한 感을 주고 있다

ii) 公共서비스 機關

保健 및 教育機關, 住宅公司 또는 退職施設 等 專門機關이 이에 屬한다.

iii) 社會保障機構

各種의 一般金庫는 물론 獨立的인 或은 補助的인 特殊金庫나前述한 ASS EDIC等을 그 例로 들 수 있다.

iv) 民間機關

教育이나 保健部門에서 活動하는 營利目的의 民間機關을 말한다.

v) 民間專門施設

의료 및 藥士業에 從事하는 自由職業形態의 諸 施設을 包含한다.

vi) 非營利 民間團體

社會福祉의 增大와 關聯된 모든 經濟部門에 있어서의 壓力團體로서 勞組를 그 代表의 例로 들 수 있다.

이미 第一章에서 본 바와 같이 勞組構成에 關한 基本法은 1884年 3月21日法(그後 1920年 3月12日 改正)으로서 關聯部處에 定款 提出과 同時에 單純한 宣言만으로 充分하다. 그러나 勞組는 獨立된 主體로서 모든 法律行為를 할 수 있으며 勞動法에 따르면 一定會員, 獨立性, 會費徵收 및 經驗等의 與件를 갖추었을 경우 所屬 部門에서 代表權을 갖는다.

現在 프랑스內 CGT, CEDT, CFTC, CGT-FO 및 CGC等 5個의 代表의 勞組가 活動하고 있다.

그以外에 會員相互間 扶助를 目的으로 하는 多樣한 協會나 公社組合이 散在해 있다.

### III. 勞動保護

本章에서는 프랑스內 社會福祉政策의 一環으로서 우선 勞動에 對한 保護를 살피고자 한다. 여기서 政策이라 함은 단순히 政府나 公共機關에 依하여 遂行되는 内容뿐만 아니라 이미 본바와 같이 一般 私機關 또는 團體가 追求하고 있는 福祉改善을 위한 諸壓力도 包含된다.

廣範圍하게 볼 때 勞動에 對한 保護는 다음과 같은 몇가지 側面에서 고찰될 수 있다.

첫째, 고용増大를 위한 諸努力의 問題가 된다. 特히 74~5年을 契機로 30年代 以來 最大의 國際不況을 겪었으며 이에 따라 失業率은 다른 先進工業諸國의 경우와 같이 最高를 記錄하였다.

둘째, 이미 고용된 者에 대한 待遇改善問題 역시 社會福祉政策의 重要한目標가 되어야 한다. 實質賃金 및 債給引上을 비롯한 勞動條件의 向上은 물론 特히 '68年 社會危機를 前後로 活發히 論議되기始作한 勞動者의 企業運營에 對한 參與問題를 그 內容으로 들 수 있다. 이와 關聯하여 이러한 勞動待遇의 改善을 위한 社會的 努力도 檢討되어야 하는데 勞使關係라는 題目下에 이를 살피고자 한다.

끝으로 새로이 고용機會를 찾는 勞動人口는 물론 職場을 바꾸고자 하는勞動에 대한 職業再轉換 및 고용알선 政策을 생각할 수 있는데 고용정책에서 이를 綜合하고자 한다.

### 1. 雇傭政策

#### 가 労動市場

60年代의 以後 프랑스는 다른 工業先進國에 比하여 빠른 經濟成長을 持續하여 왔으나 (表 4) 고용增加는 이에 크게 미치지 못하고 있다. (表 5)에서도 볼 수 있듯이 年平均 고용增加率은 오히려 鈍化되는 인상을 주고 있으며 非農業部門에 있어서 附加價值生產의 擴大는 生產活動보다는 生產性의 上昇에 주로 依存하고 있다. 이러한 現象은 美國 및 日本과는 달리 西歐先進諸國內 一般化가 되는 傾向을 나타내고 있다. (表 6)

〈表 4〉 重要國別 經濟成長率 (%)

	'65~'66~ '75~'76年平均	前年對比			1979* <sub>4</sub>
		1977	1978		
美	國* <sub>1</sub>	2.7	4.9	3.75	2
日	本* <sub>1</sub>	8.2	5.2	5.75	4.75
西	獨* <sub>1</sub>	3.3	2.6	3	4
法	蘭 士* <sub>2</sub>	4.7	3.0	3	3.5
英	國* <sub>2</sub>	2.1	1.6	3	2.25
O E C D 諸國* <sub>3</sub>		4.1	3.7	3.5	3

資料 : OECD, Economic Outlook, Dec. 1978.

\*1. GNP 2. GDP 3. 國別 加重值에 依한 平均 4. OECD展望值

〈表 5〉 生產增加率(年平均%)

	1960~65	1965~70	1970~75
GDP	6.4	5.9	3.6
非農業部門附加價值* <sub>1</sub>	6.6	6.1	3.4
生産活動	1.8	0.9	-0.5
年勞動時間* <sub>2</sub>	-0.1	-0.6	-1.2
고용增加	1.9	1.5	0.7
生産性	4.7	5.1	3.9

資料: Commissariat général du plan, Perspectives macro-économiques associés au rapport sur le VII<sup>e</sup> plan.

註\* 1. GDP와 非農業部門附加價值의 差異는 農業部門의 成長에 起因함.  
2. 生產活動=年勞動時間+고용증가

〈表 6〉 重要國別 고용 및 生産性 (%)

	年 平 均		前 年 對 比		
	1964~73	1974~78	1977	78	79*
美 國 고 용	2.2	2.2	3.5	4	1.25
GNP/고용	1.8	0.1	1.3	-0.25	0.75
日 本 고 용	1.4	0.6	1.3	1.5	1
GNP/고용	8.9	3.4	3.9	4.25	3.75
西 獨 고 용	0	-1.4	-0.3	-0.25	0.25
GNP/고용	4.7	3.2	2.9	3	3.5
프랑스 고 용	0.9	-0.1	0.1	0	0.25
GDP/고용	4.5	3.0	3.0	3.25	3.25
英 國 고 용	-0.1	0	0.4	0.25	0
GDP/고용	3.2	0.8	0.3	2	1.25

資料: OECD, Economic Outlook, Dec. 1978.

註\* 展望值

고용構造의 추세를 살피면 企業의 集中化 및 大型화, 經濟活動의 變化 그리고 資本에 依한 勞動代替可能性의 擴大 等에 依하여 最近 큰 变모를 보이고 있는데 總體的으로 다음과 같은 特徵으로 要約할 수 있다.<sup>(1)</sup>

첫째, 一般 債給者の 빠른 增加로서 總고용人에 對한 百分比는 1968년 76.5%에서 '75年 거의 83%에 達하였다.

둘째, 다른 西歐諸國의 경우도 同一하나 農業部門에서의 고용이 下落하는 反面 工業部門, 特히 三次產業部門 從事人口는 급격히 擴大되고 있다. 〈表 7〉

(1) Cf. CEE, Commission, L'évolution de l'emploi dans les pays du Marché commun de 1958 à 1970, in Economie et Statistique, juin, 1973.

〈表 7〉 經濟部門別 고용(프랑스, 西獨 및 이태리)

	58~70年間 年平均 고용증가율 (%)			고 용 구 조(1976年)(%)		
	프 랑 스	西 獨	이 태 리	프 랑 스	西 獨	이 태 리
農 業	-3.6	-4.1	-5.1	10.8	7	15.5
工 業	+0.9	+0.6	+1.2	38.2	45.1	43.5
三 次 部 門	+2.4	+1.4	+1.2	51	47.9	41.1
總 計	+0.7	+0.4	-0.5	100.0	100.0	100.0

資料 : G. Bloch et M. Praderie, *La population active dans les pays développés*, Cujas, 1977.

이 이를 말하여주고 있는데, 最近 고용구조를 比較하면 이태리에 比하여 多小 뒤지기는 하나 아직도 農業口人が 重要한 比重을 차지하고 있으며 씨비스業 從事者가 絶對的인 位置에 있음을 알 수 있다. 60年代 後半 以後 部門別로 고용創出을 보면 工業部門에 있어서는 事實上 정체狀態에 있으며 第3次產業이 이에 決定的인 기여를 하여오고 있다. 即 '68~'73年間 고용창출에 對한 工業部門의 기여는 26%에 지나지 않으며 第7次 經濟計劃('76~'80年)에 따르더라도 同 기여율은 樂觀的인 假定下에서도 2%를 넘지 못한 것으로 보인다. <sup>(2)</sup>

끝으로 地域別로 工業部門의 고용인구는 크게 不均衡的인 分布를 나타내고 있는데 프랑스內 北東部에 集中된 反面 南西部는 過小現象을 빚고 있다.

한편 需要의 側面에서 살핀다면 勞動人口의 構成은 〈表 8〉과 같은데 OECD의 最近 發表에 따르면 이들의 經濟活動에 對한 參與는 總體的으로 不規則

〈表 8〉 年齡階層別 勞動人口 (단위 : 1,000名)

		總勞動人口	15才~19才	20才~24才	25才~54才	55才~64才	65才以上
男 子	1973	12,981.9	597.1	1,382.8	9,165.9	1,487.8	347.2
	1980	14,917.9	814.2	1,846.9	10,452.0	1,586.3	218.5
女 子	1973	7,984.8	457.4	1,292.2	5,120.1	870.0	245.0
	1980	8,803.9	661.5	1,344.1	5,575.1	1,028.5	194.7
合 計	1973	20,965.8	1,054.5	2,675.0	14,286.0	2,357.8	592.2
	1980	23,721.8	1,475.7	3,191.0	16,027.1	2,614.8	413.2

資料 : CEE, "Les tendances de l'emploi dans les Etats membres de la Communauté jusqu'en 1980," mai 1976.

(2) Cf. Documentation française, Rapport sur l'orientation préliminaire du VII<sup>e</sup> plan, juin 1975, pp. 46以下

〈表 9〉 年齡別 및 性別고용率 (%)

	男 子		女 子	
	1970	1976	1970	1976
15~24才	59	48.9	46.2	44.7
25~54才	97.1	96.4	49.3	57.1
55~64才	74	67.1	39.6	35.7
65才以上	15.4	9.9	7.5	4.7
15才以上	73.7	71.8	38.9	41.2

資料 : Annuaire Statistique de la France, 1978.

한 樣相을 띠고 있다.<sup>(3)</sup> 〈表 9〉에서 볼 수 있는 바와 같이 經濟活動人口<sup>(4)</sup>는 25~54歲가 主軸을 이루며 其他 年齡層은 오히려 相對的으로 下落하는 傾向을 나타내고 있다. 15~24歲의 경우 義務教育期間 以後에도 學業을 계속하는 階層이 擴大되고 있으며 또 55歲 以上 勞動人口中 退職年齡의 引下로 職場을 떠나는 例가 점점 많아진다는 事實이 이를 설명하여 준다.

그以外 두드러진 現象의 하나로서 女性(24~54歲)의 經濟活動 參與人口가 급격히 增加한다는 點을 指摘할 수 있다. 職場性質別로 比較하면 奉給者의 경우가 壓到的으로서 75年 現在 總 女性고용의 83.6%가 이에 해당한다. 總 奉給者에 對한 女性의 參與比率도 每年 擴大되며 '54年 31.7%, '67年 34%, '69年 38%에 이르고 있다.

#### 나. 問題點 및 展望

##### 1) 失 業

다른 工業先進諸國과 마찬가지로 70年代 初까지만 하여도 프랑스의 가장重要한 經濟目標은 완전고용에 두어져 왔고 短期的인 경우를 除外하고는 實質적으로 失業은 큰 問題를 야기하지 않았다. 그러나 國際不況을 契機로 經濟活動 參與人口는 相對的으로 下落하였는데 15~64歲의 參與率은 60年代 또의 70~1%線에서 74~5年 66~7%臺로 減少하였다. 물론 授業期間의 延長은 早期退職傾向 等 다른 要因에도 起因하나 失業의 急增도 그 큰 原因의 하나이다.

(3) OECD, Employment Policies, Incomes and Growth in the Medium Term, 1978, p. 51.

(4) 「經濟活動人口」라 함은 形態를 不問하고(自由職業 或은 非獨立職業이던)民間 或은 公共 그리고 家族 或은 社會的 經濟活動에 參與하는 人口를 總稱한다. cf. F. Sellier et A. Tiano, Economie du travail, P.U.F., 1970. p. 23.

〈表 10〉 生產國別 失業率\* (%)

	1955~73年中 最 高 值	1976年	1977年	1978年		
				1/4	2/4	3/4
美 國	58年 7月 (7.5)	7.5(7.7)	6.9(7.0)	7.3(6.2)	5.8(5.9)	5.9(6.0)
日 本	55年 10月 (1.9)	2.1(2.0)	2.1(2.0)	2.2(2.1)	2.4(2.2)	2.5(2.3)
西 獨	55年 3月 (4.9)	3.6(4.7)	3.6(4.6)	3.5(4.5)	3.5(4.5)	3.7(4.4)
法 蘭 斯	72年 9月 (2.4)	4.6(4.2)	5.2(4.8)	4.9(4.7)	5.3(5.1)	5.8(5.6)
英 國	72年 4月 (3.9)	6.3(5.4)	6.8(5.7)	7.0(5.8)	6.8(5.6)	6.8(5.6)

資料 : OECD, Economic Outlook, Dec. 1978.

註\* 괄호내는 各國의 相異한 定義에 따른 數值이며 괄호밖은 國家의으로 比較하기 위하여 總勞動人口에 대한 %로 再調整한 數值임. 프랑스의 경우 登錄된 失業者數를 基準으로 하고 定義하고 있음.

프랑스 内 失業을 測定하는데 있어서 여러가지 方法이 動員되고 있다.<sup>(5)</sup> 이 를 再調整하여 國際的으로 對比可能한 數值로 統一한 後 OECD가 發表한 重要國別 失業率의 最近 動向은 〈表 10〉에 要約되어 있다. 이 表에서도 볼 수 있는 바와 같이 經濟危機 以後 雇傭事情은 惡化一路에 있으며 78年에 이르러 失業率은 英國과 함께 戰後 最高值를 記錄하고 있다.

OECD에서도 인프레와 함께 失業問題를 심각히 다루고 있는데 75~85年間 프랑스는 勞動力 增加에 있어서 上位圈에 屬할 것으로 보인다.<sup>(6)</sup> 最近의 한 展望에 따르면 77~86年間 勞動力 人口의 增加를 吸收하기 위하여는 從前 10年間에 比할 때 最小限 4倍의 新로운 職場이 創出되어야 한다고 結論이 내려지고 있다.<sup>(7)</sup> 이를 要約하여 75~85年間 勞動力 增加와 이를 吸收하기 위하여 要求되는 經濟成長率을 프랑스를 비롯한 重要 先進諸國間 對比하

(5) cf. F. Sellier et A Tiano, ibid., p. 167以下, J. Fournier et N. Questiaux, op. cit., pp. 308-9.

첫째는 公共援助나 失業保險의 受惠者를 基準으로 하는 方法으로서 74年 262,300名이 이에 屬한다.

다음 月末 基準 國立고용會社에 登錄된 求職人數(demandeurs d'emploi inscrits à l'agence national pour l'emploi, D.E.N.S.)로서 同年 3月 438,900名에 이르렀다.

끝으로 人口센서스方法에 依하여 職場을 갖을 수 있는 可處分人口(population disponible à la recherche d'un emploi, P.D.R.E.)를 基準으로 하는 方法이 다. 同方法에 依한 失業人數는 74年 441,000名에 達하여 가장 많은 數를 나타내고 있다.

(6) cf. 例로 OECD, Demographic Trends 1970~85 in OECD Member Countries, 1974.

(7) R.A. Jeness, Manpower and Employment Trends, Problems and Prospects, OECD, 1978, pp. 110. 以下

〈表 11〉 75~85年間 労動力增加를 吸收하기 위한 經濟成長率推定 (%)

	勞動力增加		生產性增 (75~85)	加成長率要求值	
	1975~80	1980~1985		1975~80	1980~85
프 랑 스	1.21	1.27	5.4	6.2~6.8	6.3~6.9
西 獨	0.38	0.50	4.8	4.7~5.2	4.8~5.4
이 대 리	0.61	0.59	5.3	5.5~6.0	5.5~6.0
스 위 스	0.10	0.14	2.8	2.2~2.8	2.3~2.8
英 國	0.59	0.67	3.0	2.9~3.5	3.0~3.6
대 나 다	2.50	1.80	2.7	4.7~5.3	4.0~4.6
美 國	1.65	1.26	2.8	3.8~4.4	3.4~4.0
日 本	0.40	0.36	8.5	9.0~9.5	8.9~9.5

資料 : R.A. Jenness, "Manpower and Employment Trends: An Analysis of Problems and Prospects," OECD, 1978, p. 122.

여 整理하면 〈表 11〉과 같다.

## 2) 勞動市場의 行態<sup>(8)</sup>

經濟危機를 前後로하여 프랑스內 勞動市場에 있어서 몇가지 構造的인 變  
모를 찾아볼 수 있는데 이를 다음과 같이 要約할 수 있다.

첫째 大部分의 경우 生計를 維持하기 위하여 또는 더 낳은 部類의 消費生活을 營爲하기 위하여 職場에 臨하고 있는 것은 事實이나 「수단적인 價値로서의 勞動」(instrumental value of work)에 對한 概念의 부여에 있어서 새로운 傾向이 摧頭되고 있다. 即 職場을 生에 있어서 하나의 成功의 尺度로 간주함으로써 單純히 生計의 수단이나 福祉增大 方法으로 단은 생각치 않는다는 立場이다.

따라서 58~66年을 基準으로 INSEE(Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques, 國立統計・經濟問題研究所)가 非農業部門雇傭安定系數를 調査하여 平均 0.65를 얻음으로써 比較的 樂觀的인 結論을 내렸는데<sup>(9)</sup> 이러한 結果는 더 以上 有效하지 않다고 보아야 하겠다. 職業에 대한 價値觀의 定立와 함께 經濟部門別 및 地域別雇傭의 配分 또는 移動이 서서히 問題로 登場하고 있다.

다음 勞動市場이 熟練 및 單純勞動 또는 幹部 및 下級勞動 等 細分 定着化되는 傾向을 보임으로써 部門間 移動性(mobility)을 저해하고 있다. 이에

(8) cf., J. Delors, Employment Policies, Incomes and growth in the Medium Term, OECD, op. cit., pp. 11 以下; J. Vincens and D. Robinson, Research into Labor Market Behavior, OECD, 1974, pp. 111以下

(9) F. Sellier et A. Tiano, op. cit., pp. 163~4.

주로 大企業들에 依한 個別的인 雇傭政策이 追加되어 勞動市場의 歪曲現象을 引고 있다. 이의한 現象은 結局 政策當局으로 하여금 完全雇傭의 追求를 위한 巨視的 經濟政策의 遂行은 물론 勞組의 行動展開에도 支障을 招來할 것으로 보인다.

그리고 特定部門雇傭을前提로하는 專門的인 職業訓練制度에 對한 批判과 회의가 일고 있다. 15年間 労動結果 同訓練內容과 職場이一致하는 경우는 50% 未滿에 不過한 實情이며 '77~8年 프랑스內 5십만의 脱은失業者를 對象으로 實施한 調査에 따르면 大部分 特殊한 職業訓練으로 因하여 오히려 轉職의 機會를 잃고 있다고 不平하고 있다. 따라서 特殊分野를 위한 幅度은 專門訓練 보다는 一般教養, 自制力, 좋은趣味 및 環境에 對한 適應力等을 培養시킬 수 있는 全人格的인 教育과 研修過程後 一定期間에 過渡期의 設定이 必要하다는 結論에 到達한다.

#### 다. 雇傭政策

最近 높은失業率에直面하면서도 先進諸國이 고용확대를 위한 보다 積極的인 浮揚策을 採擇하지 못하는 理由는 '74~6年の 인플레 再燃을 우려한 때문이며<sup>(10)</sup> 프랑스도 이에서例外는 아니다.

76年 바르(R. Barre)首相은 物價安定을 主題旨로 하는 經濟回復計劃을 實施하기始作하였는데 이는 그內容에 있어서 '63年當時 지스까르財務相에依하여 採擇된 安定計劃과 大同小異하다. 한例로 '60年代 4%에 머무르던年平均消費者物價上昇率은 '71~75年間 8.8%, '77年 9.8% 그리고 '78年(10個月) 10.7%에 이르고 있다.

그러나 景氣침체의 延長, 特히前述한 바와 같이 失業의 急增에直面하자 '78年工產品物價凍結을強化하는一方 生產性投資部門의活動을 자극하기 위한 一連의措置를 取하였다.

이와같이 고용과 關係되는 中·短期 經濟政策以外 長期的인 그리고 制度的인 雇傭政策의 目標는 總體的으로 보아 다음과 같은 두가지 概念을 包含한다.

우선 完全雇傭으로서 相對的인 概念이기는 하나 第6次 經濟計劃(71~75年)雇傭委員會에 따르면 失業率을 總勞動人口의 1~1.5%로 最小限維持한

(10) cf. P.A. McCracken, Towards Full Employment and Price Stability, OECD Report, 1977, pp. 179以下

다는 것이다.

다음 「보다 낮은 雇傭」의 概念으로서 企業과 勞動 慾求相互間 適應 및 調整을 改善한다는 內容이다. 具體的으로 生產企業의 立場에서 본다면 職業訓練, 職業善導 및 勞動移動 等을 意味하며 勞動者의 立場에서는 勞動條件 및 企業體內 勞使關係의 改善 等을 그 趣旨로 한다.

本章에서는 雇傭增大, 職業訓練 및 勞動移動 等과 關聯된 長期的, 制度的 政策만을 살펴기로 한다.

### 1) 一般政策

#### ㄱ) 情報提供

프랑스內 雇傭과 關聯하여 統計 및 資料를 수집, 整理 그리고 分析・發表 하는 專門 公共機關은 다음과 같다.

① 國立統計經濟研究所(*Institut national de la statistique et des études économiques, INSEE*)

② 雇傭研究센터(*Centre d'études de l'emploi*)

勞動省 管轄下에 있다.

③ 統計局(*Division de la statistique*)

勞動省內 獨立된 하나의 局으로서 雇傭關係 資料를 取扱하고 있다.

④ 資格研究센터(*Centre d'études et de recherches sur les qualifications, CEREQ*)

勞動省 및 教育省 管轄에 있다.

#### ㄴ) 行政構造 및 役割<sup>(11)</sup>

① 主務部處는 労動省으로서 雇傭, 失業 및 職業訓練 等 管轄所屬機關들은 이미 兩次大戰中 점차적으로 現在의 行政體系는 2次大戰 以後 갖추어졌다.

同省內 雇傭問題만을 專擔하는 中心行政機關은 一般勞動・雇傭室(*Direction générale du travail et de l'emploi, DGTE*)인데 1957年 4月 10日 新設되었다. 1964年 5月 16日 間속에 따라 管轄 두개의 局에 別途로 탄생되어 各各 고용 및 職業訓練과 勞動移住問題를 擔當하고 있다. 그 以外 社會福祉, 地域間 經濟・社會開發의 均衡調整, 產業에 雇傭調和 및 젊은層 職業알선 等

(11) 行政構造 및 役割에 關하여는 *La documentation française, Social Welfare in France, 1966, pp. 611*以下 參照.

을 擔當하는 機關들이 存在한다.

한편 勞動省 直屬으로 勞動감독廳과 人力서비스廳(地方別로 支廳들이 散在해 있음)이 있어 地域的 雇傭 알선, 고용감독 및 職業訓練 等의 行政을 맡고 있다.

ⓐ 短期의인 次元에서 雇傭政策을 樹立하는 機構로서 프랑스政府는 71年 2月2日 閻令에 依하여 勞動省은 물론 經濟省 및 財務省 等 關係長官으로서 構成되는 雇傭連席委員會(Comité interministériel de l'emploi)를 新設하였다. 그러나 同委員會는 3~4年間 運營 後 그 機能을 喪失하였으며 代身 75年 雇傭問題 代表者會議가 創設되어 經濟動向에 따른 雇傭政策의 立案에 있어 써各省間 調整을 期하고 있다.

ⓑ 이터한 諸 行政機關과 併行하여 프랑스內에는 企業主 및 勞組代表로 構成되는 諮問機關들이 있다. 中樞機構로서 國民人力委員會(Comité national de la main d'oeuvre, 1959年 2月 16日 法令) 및 地域人力委員會(Comités départementaux de la main d'oeuvre, 1959年 1月 7日 法令)를 들 수 있다.

雇傭主 및 勞組代表의 同數로 組織된 國民人力委員會는 勞動省 長官의 要請에 따라 그 會議가 召集되는데 勞動市場條件의 改善, 勞動市場의 運營, 勞動의 再訓練 및 職業轉換 等 中·短期의 雇傭政策의 遂行에 있어서 야기되는 諸問題에 關한 意見을 傳達하고 있다.

同委員會는 地域別 小委員會를 갖고 있는데 機能이나 役割은 비슷하다. 한편 地域人力委員會는 프랑스內 行政區域別로 設置되어 있으며 地域의 特殊性을 考慮하여 具體의인 雇傭政策의 遂行에 關한 諮問을 맡고 있다. 산하 專門小委員會를 通하여 成人 職業訓練센터의 運營에도 간여하고 있다.

ⓐ 兩形態의 人力委員會에서 分析, 討議된 結果는 建議形式으로 直接 勞動省에 提出된다.

## 二) 中期政策

中期의인 雇傭政策은 주로 經濟計劃에 依하여 遂行되고 있는데 5次 計畫(1966~70年)때 부터 失業解消가 重要 內容으로 登場하고 있다. 同計劃樹立機關의 하나인 雇傭委員會는 勞動人口의 增加에 따르는 勞動市場의 需給展望과 이에 必要한 政策方向을 提示하고 있다.

'76年부터 始作된 第7次 經濟計劃은 그 間 노정된 심각한 雇傭問題를 反映하여 勞動을 雇傭에 適應시키는 在來式 政策을 脫皮하여 보다 果敢한 政

策의 轉換을 建議하고 있다. <sup>(12)</sup>

即 過去와는 反對로 雇傭을 勞動에 接近시키는 政策에 重點을 두고 있는  
데 우선 量的인 面에서 需要制限을 趣旨로 하는(例로 女性雇傭을 制限하는 것  
과 같은) 短期的인 미봉策보다는 供給을 調節하는 措置를 強調하고 있다.

다음 質的인 方面에서 프랑스人の 雇傭擴大를 위하여 勞動條件의 改善을  
建議하고 있다. 끝으로 有休 勞動人口가 集中된 地域의 支援策의 實施를 通  
하여 工場建設을 促進해야 한다고 強調하고 있으며 同政策의 效率的인 遂行  
을 위하여 公共雇傭政策의 強化, 青少年 職業訓練制度의 改革 및 勞動條件  
의 改善等의 趣旨를 갖는 세 行動計劃을 作成하였다.

同 七次計劃에 따르면 勞動時間의 短縮, 高速成長 및 雇傭問題를 감안한  
產業政策의 轉換 等의 德澤으로 年平均 260,000의 세로운 職場이 創出되는  
反面 雇傭에 對한 需要是 外國人 勞動의 減小와 早期隱退로 因하여 同期間  
200,000에 그침으로서 目標年度인 1980年 失業은 600,000~700,000名에 位  
置한 것으로 展望된다.

그러나 同計劃이 豫定하고 있는 年平均 經濟成長率 5.7%가 預測되는 경  
기침체로 實現되지 못하고 있을뿐만 아니라 豫算上 制約에 따르는 公共職擴  
大의 困難 等 諸要因으로 因하여 이러한 雇傭增大策은 難關에 逢着하고 있다.

여하간 77年 政府는 雇傭狀態의 惡化를 저지하기 위한 「國民雇傭協約」  
(Pacte national pour l'emploi)을 制定・發表하는데 同協約은 學業을 마  
치는 25歲 未滿의 젊은層의 職場을 確保하는데 力點이 주어지고 있다.

## 2) 市場介入政策

以上 一般政策 以外 프랑스는 具體的으로 勞動市場에 直接 介入함으로써  
雇傭을 保護하는 政策을 實施하고 있는데 이를 綜合하면 다음과 같은 세가  
지 形態로 分類된다.

### 1) 情報提供 및 職場알선

60年代 中半까지만 하여도 同業務는 勞動者 산하에 있는 人力局(bureaux  
de la main d'oeuvre)이 擔當하였는데 量的, 質的인 面에서 다른 西歐諸國에  
비하여 크게 뒤졌다. 한 例로 63年 雇傭問題擔當 公共서비스 從事員과 勞動

(12) 프랑스의 第7次 經濟計劃에 關하여는 韓國經濟企劃院에서도 資料를 수집 整  
理한 報告書가 있음.

프랑스經濟計劃制度研究, 研究資料 1, 1975, 10.

人 口數의 比率은 西獨 1:1,047 그리고 스웨덴 1:844였던데 反하여 프랑스의 경우 1:5,268에 達하였다.

그러나 67年 Ortoli 報告書 提出 以後 同年 7月 13日 法에 依하여 탄생된 國民雇傭會社(Agence nationale pour l'emploi, ANE)은 비록 勞動省의 감독下에 있기는 하나 獨立된 機構로 發足되었다는 點에서 一種의 革新이자 아니 할 수 없다. 當初 Ortoli報告書는 政府, 企業主 및 勞組代表에 依하여 共同으로 運營되는 所謂 三者參與 形態를 建議한 바 있으나 當事者들에 依하여 實現되지 못하므로서 순수한 公共行政機關으로 存續하고 있다.

國民雇傭公社(ANE)는 우선 그 間 成功的인 機能의 遂行을 通하여 雇傭의 需給에 關하여 보다 正確한 情報를 提供하여 있을뿐만 아니라 實際로 〈表 12〉에서 보는바와 같이 職場의 알선에도 크게 기여하였다.

〈表 12〉 國民雇傭廳(ANE)의 活動 (단위 : 名)

	1973	1974	1975	1976
등록된 고용 需要	2,172,859	2,628,899	2,950,000	2,900,000
등록된 고용 供給	2,023,320	1,847,399	1,395,000	1,552,000
職場알선	964,409	938,289	784,000	851,000
職業助言	131,642	151,098	174,745	209,709
個別情報提供	785,831	991,575	1,200,751	1,198,176
集團情報提供	10,725	13,569	14,822	14,955
職業訓練紹介	145,925	164,818	217,690	204,119
公共失業補助를 위한 労動省案내	504,559	705,054		
外國人 當事者の 労動省案내	219,595	179,717		

資料 : J. Fournier et N. Questiaux, op. cit.

機構도 擴張되어 全國的인 組織을 갖고 있는데 76年 7月 現在 556個의 支廳을 保有하며 第7次 計劃期間中 830個로 增加될豫定이다. 活動豫算도 '70年 260백만 프랑에서 '77年 560백만프랑으로 크게 擴大되었다.

그러나 總體的으로 볼 때 公共行政을 背景으로 한다는 點에서 利點을 갖고 있기는 하나 單純히 中裁의 役割만을 遂行한다는 側面以外에도 熟練勞動의 경우<sup>(13)</sup> 同公社와 接觸하기를 회피하는 傾向이 있으며 또 類似한 民間機關의 擴散에 比하여 크게 뒤지고 있다는 短點을 指摘하지 않을 수 없

(13) 74年 基準 非熟練勞動은 總勞動人口의 31%를 차지하나 國民雇傭廳에 對한 需要에 있어서는 55%에 해당하였다.

다. <sup>(14)</sup>

### ㄴ) 勞動移動에 對한 財政支援

職業間 勞動移動을 補助하기 위한 目的으로 1963年 12月 18日 法律에 依하여 國民雇傭基金(Fonds national de l'emploi, FNE)이 創設되였는데 勞動省에 依하여 運營되는 一種의 豊算基金으로서 獨立된 法人體나 行政機構는 아니다.

同基金의 機能은 두가지 形態를 取하고 있는데, 첫째는 一定條件을 갖추었을 때 債給者에게 財政惠擇을 提供하며 둘째는 行政當局과 該當 企業體間締結된 協約에 따라 補助金이 支給된다.

前者의 경우 새로운 職場의 選擇을 돋기 위하여 또는 職業移轉에 따르는 住居費用의 補償을 위하여 각各 支援이 行해진다.

다음 後者에 해당하는 協約에는 다음의 4種類가 있다.

① 職業轉換에 따르는 訓練을 目的으로 하는 協約

② 特定地域內 設立 또는 擴張되는 경우 現地雇傭의 過應訓練을 内容으로 하는 協約

③ 職業轉換으로 因한 債給 및 賃金下落의 補償을 目的으로 하는 協約

④ 職業轉換이 困難한 高齡의 勞動者가 해고되는 경우 이를 보상하는 内容의 協約.

그以外 '75年 以後 國民雇傭基金의 機能은 한층 擴大되어 後述하는 바와 같이 部分失業, 雇傭創出 및 職業教育契約 等에 對한 補助金 支給까지 맡고 있는데 同年末 現在 각各 104,000件, 38,000件 및 11,500件에 이르렀다.

그러나 參考로 同基金의 機能에 對하여는 많은 批判이 加해지고 있다. 情報의 提供이 充分치 못하며 基金의 使用에 必要한 條件 및 節次가 너무 까다롭다는 以外에도 巨視的 觀點에서 만족스러운 雇傭政策을 遂行하고 있지 못하다는 點을 指摘할 수 있다. 即 地域間 職業移動 및 企業體의 需要에 置重하는 뜻한 인상을 주고 있다.

끝으로 同基金의 活動을 살피면 支援額은 '72年 80,000,000프랑, 114,000,000프랑에서 '77年 402,000,000프랑으로 增加一路에 있으며 支援對象事業은 〈表 13〉과 같다.

(14) '77年 프랑스內 存在하는 類似한 民間機關의 規模는 國民雇傭廳 支廳數의 4倍 以上에 達한다.

〈表 13〉 國民雇傭基金의 支援內容\*

	1972	1973	1974	1975
젊은층 職業移動補助		551	2,191	2,584
居住移轉에 對한 補償	3,489	3,751	—	3,470
職業形成協約	5,760	5,080	5,608	5,597
職業適應協約	13,850	16,295	20,340	13,700
短期補助	2,290	2,075	1,222	1,900
特殊補助	4,325	1,313	1,926	1,584

資料 : J. Fournier et N. Questiaux, op. cit., p. 330.

註 : 受惠者數

## 二) 職場保障

1945年 5月 24日의 施行令에 따르면 大部分의 職種에 있어서 勞動契約의 締結 및 포기는 行政當局의 許可를 받어야만 했다. 그러나 그 後 政情의 不安으로 因하여 50年代까지 同施行令은 잘 지켜지지 않았으며 單只 集團解雇인 경우에 限하여 政府의 事前許可를 强要하여 왔다.

'60年代에 들어서서 同問題는 CNPF와 勞組들間 協商對象으로 구준히 登場하여 왔는데 '69年 2月 雇傭保障에 關한 國民職業條約이 調印되었다. 內容은 集團解雇를 斷行하는 企業의 義務와 勞使間 協議規定인데 CGT 및 CFDT는 同條約에 調印하기를 拒否하였다.

그後 '75年 1月 3日 法이 制定됨으로써 雇傭保障에 對한 名文 法制化가 實現되었다. 同法은前述한 '45年 施行令의 趣旨를 大部分 復活시키고 있는데 綜合的으로 要約하면 아래와 같다.

(i) 經濟的 集團失業인 경우<sup>(15)</sup>, 해당 企業은 事前에 企業委員會(Comité d'entreprise) 或은 最小限 被雇傭人 代表에게 이를 알리고 또 協議를 해야 할 義務를 진다. 協議의 期間은 前記 雇傭保障에 關한 國民職業條約의慣例가 그대로 適用되는데 普通 10日 대지 14週間으로서 解雇의 性格, 解雇者數 및 中裁機關의 調整 如否 等에 依하여 決定된다.

(ii) 同 協議過程에 있어서 企業主는 해당 勞動者の 職業轉換을 돋기 위한 具體的인 計劃을 提示하여야 한다.

(iii) 同 協議를 끝낸 後 企業體는 關係當局에 解雇에 關한 許可를 申請해야

(15) 同法에 依하면 集團失業은 30日間 最小限 10人 以上的 債給者가 失業狀態에 處하게 됨을 意味하며 經濟的 失業은 해당 債給者의 意思와 無關한 경우를 말한다.

한다. 이러한 許可制는 모든 形態의 解雇(集團 또는 個人, 經濟的 또는 非經濟的인)에 適用되는데 關係當局은 申請日로부터 30日 或은 7日 以內에 이에 同意하여야 한다.<sup>(16)</sup>

iv) 前記 國民職業條約 調印 當事者들은 勞使 同數로 구성되는 同等委員會(commissions paritaires)의 設置에 合意하였는데 職業部門別 國民委員會와 地域別 委員會의 水準에서 會合를 갖는다.

同委員會에서는 企業主 및 勞組代表가 解雇에 參加하는 對策에 關하여 各各勞使間 立場을 代辯하여 發表, 討議며 그 以外에도 具體的인 實例에 對한 中要的 役割도 擔當한다.

그리나 이와 같은 明文規定에도 不拘하고 政府가 個別의 企業體 水準의 政策決定過程에서 積極的으로 介入하지 않는 以上 實質的으로 큰 效果를 期待한다는 것은 無理가 아닐 수 없다. 또 政府의 介入 역시 市場經濟體制下에서 限界에 부딪치지 않을 수 없다. 實際運營을 보더라도 勞使間 協議期間이 韻을 뿐만 아니라 事前에 方針을 굳힌 企業主의 解雇決定을 通告하는 形式的인 모임에 그치는 경우가 許多하다.

그러나 '75年 1月 3日 法이나 國民職業條約의 存在自體가 勞組로 하여금合法化된 權限을 主張할 수 있는 根據를 마련해 준다는 長點을 否認할수는 없다.

#### 라. 職業訓練制度

##### 1) 沿 草

프랑스內 職業訓練을 위한 政府의 介入은 이미 1919年 7月 25日 Astier法에 依하여 始作되었으며 그 後 2~30年代에 걸쳐 계속 補完, 補強되어 왔다. 그러나 2次大戰 以後, 特히 '50年代에 들어서서 同制度는 큰 變革過程을 거치지 않을 수 없는데, 첫째의 要因은 급속한 經濟成長, 工業擴張에 適應할 수 없다는 點이며, 다음 同制度가 企業主들의 資本主義式 前近代的 思考方式에 依하여 傳統的인 家父長制度의 形態로 運營되어 왔다는 點을 들 수 있다.

'60年代 討議 및 協商過程을 거쳐 社會政策의 一環으로 現代式의 職業訓練制度를 갖추기 始作한 것은 '70年 國民教育 및 職業情報廳(Office national d'information sur les enseignements et les professions, ONISEP)이 탄생되면서부터였으며 同年 企業主 組織(CNPF 및 CGPME)과 勞組(CGT, CFDT

(16) 集團解雇인 경우 30日 그 以外 7日

및 FO)間 總體的인 合意에 이르렀다.

'71年부터 '74년까지 職業形成 및 見習制度 그리고 學制에 있어서 現在의 法體係가 整備, 組織, 補完됨으로써 그 基盤을 굳혔는데 學制에 關하여는 必要한 법위 内에서 後述하고자 한다.

## 2) 趣 旨

'71年 7月 16日 法(No. 71/575)은 一種의 職業形成에 關한 憲章이라 할 수 있는데 그 趣旨는 勞動者의 技術 및 勞動條件 變化에 對한 適應, 教養 및 職業의 資質의 具備를 通한 社會의 昇進機會의 獨特, 나아가 文化, 經濟 및 社會發展에 對한 기여를 促進하는데 있다.

同法令 및 그 後 制定公布된 諸法의 措置에 따르면 우선 職業訓練은 地域別 委員會에 依하여 遂行된다. 即, 教育省情報案內・擔當官들이 主管하는 地域委員會가 프랑스內에 散在해 있으니 이 委員會들이 具體적으로 職業訓練과 關聯된 모든 業務를 맡고 있다.

다음 職業訓練 期間中 有給휴가 規定이 適用된다.

한편, 同年 함께 制定된 見習工에 關한 No. 71/576法은 經濟的 與件 및 學制의 變化에 適應하기 위한 基本法으로서 教育義務를 完遂한 점은 勞動者로 하여금 2年間 各種 技能職에 關한 實務와 理論 過程을 거치게 한 後 技術資格證을 부여할 것을 內容으로 하고 있다. 教育期間中 一部는 企業體內에서 그리고 殘與期間은 見習訓練센터(Centre de formation et d'apprentis, CFA)에서 進行된다.

同法은 다음과 같은 세 가지 趣旨下에서 制定되었다.<sup>(17)</sup>

① 經濟的 目的：見習訓練센터 및 企業體內 教育의 混合을 通하여 技能工需要로 充足시킨다.

② 社會的 目的：充分한 基礎教育의 提供을 通하여 見習工에게 社會發展에 參與케하고 見習賃金과 家族手當을 支給함으로써 適正家庭所得을 維持케 한다.

③ 文化的 目的：이제껏 大部分 惠擇을 받지 못하여 有了技術教育의 擴散을 圖謀한다.

그 以外 同法은 이러한 目的을 實現하기 위하여 從前까지의 諸法令에 比

(17) cf. Commission of the European Communities, Apprenticeships in France, Social Policy Series, 29, 1976, p. 8.

하여 세가지의 根本的인 改革을 試圖하고 있다.

첫째 見習履儲證書는 一종의 履儲契約의 性質을 가지므로 教育後 即時 企業의 職員이 된다.

둘째 前述한 CFA만이 見習工의 一般 및 技術教育에 關한 責任과 獨占權을 갖는데 이는 見習訓練計劃을 標準化하고 機構를 單純화하기 위한 目的때문이다.

셋째 同訓練計劃의 遂行에 必要한 財政은 企業體가 負擔하는 見習稅의 一部에 依하여 充當된다.

### 3) 職業情報提供 및 案內

職場關係 情報나 案內 씨비스는 1967年 7月 13日 勞動省 算하 國民履儲會社(Agence national pour l'emploi, ANPE)의 創設과 70年 國民教育省의 職制改編에 依하여 급속히 發展하였다. 물론 이러한 制度의 變革自體가 單純히 情報提供만을 趣旨로 하지는 않으나 同部門에 있어서 가장 重要한 役割을 擔當하고 있다.

#### ㄱ) 情報擴散 및 案內機構

國民教育省 算하 71年 創設된 情報·案內센터(Centres d'information et d'orientation, CIO)는 學生은 물론 一般 労動者도 그 對象으로 하고 있으며 75年 末 現在 國內 400個 以上的 學區에 設置되어 있다. 각 센터마다 장학관이 運營責任을 맡으며 센터내에 있는 案內局들에 依하여 橫的인 調整이 이루어진다. 그 以外 案內諮詢委員, 學生諮詢委員, 社會補助員 및 行政要員等으로 구성되는데 75年末 全國內 從事員은 거의 4,200名에 이른다.

同센터의 중요 機能은 職場紹介, 會合場所提供 및 各種 教育施設과의 接觸等이다.<sup>(18)</sup>

이에 해당하는 勞動省側의 算하 機關이 ANPE로서 이 역시 職業情報提供하고 있다. ANPE는 國民教育省 算하 各機關, 軍隊, 企業體 및 履儲關聯機關들의 要請에 따라 個別的 或은 集團的으로 情報를 提供하는데 例로 74年 1年間 해당 件數는 백만을 超越하였다. 그 以外에서 求職人을 直接 職業訓練研修過程으로 連結시켜 주기도 한다.

그러나 ANPE는 適切하게 需要에 應하지 못하고 있는데 가장 큰 原因은

---

(18) cf. Commission des Communautés Européennes, *Exposé sur les activités d'orientation professionnelle dans la Communauté*, 1975, p. 29 et s.

要員確保의 困難에 있다. '75年の例를 든다면 職業諮詢委員數는 450名에 지나지 않으며 '74年の 경우 ANPE에 問議한 者는 무려 3백만名에 이르렀으나 實際로 職業諮詢의 惠擇을 본 數는 151,000名에 지나지 않았다.

그 以外에도 多數의 機關이 散在해 있는데 重要한 것으로서 成人職業形成聯合(Association pour la Formation professionnelle des adultes, AFPA), 青少年情報・資料센터(Centre d'information et de documentation jeunesse, CIDJ), 國民農業構造改善센터(Centre national pour l'aménagement des structures agricoles, CNASEA), 및 國民經濟發展情報센터(Centre national d'information pour le progrès économique, CNIPE)等을 들 수 있다. 이와 같이 許多한 機構가 存在하는 自體는 큰 問題가 될 수 없으나 機關間 效率的인 協助體制가 아직 이루어지지 않아 키다란 課題로 登場하고 있다.

#### ﹂) 情報研究 및 수집機關

單只 情報를 수집, 分析 및 整理하며 一般大衆과는 直接 接觸이 없는 研究機關으로서前述한 ONISEP를 비롯하여 雇傭 및 資格研究센터(Centre d'études et de recherche sur l'emploi et les qualifications, CEREQ), 와 雇傭研究센터(Centre d'études de l'emploi, CEE)等이 있다.

國民教育省 管下에 있는 ONISEP는 大學行政府處, 各種 職業團體 및 勞組의 協力아래 教育과 職業에 關한 情報를 수집, 分析 및 綜合한 後 地域代表를 通하여 一般에게 發表함으로써 젊은이에게 職場選擇을 도운다. 例로 國民學校에서 大學에 이르기까지 各種 教育機關이나 거의 1,000餘種에 達하는 職場을 紹介하고 있다.

이러한 資料수집은 單行本(例로 '72年 350만권 發刊), 리뷰(Avenirs, Readaptation)等 또는 情報ニュース 等의 形態로 出版, 配付된다.

그 活動을 評價한다면 아직까지 一般 正規教育過程에 置重하며 또 勞動現況을 正確히 파악하고 있지 못한다는 非難을 받고는 있으나 職業教育 案내에 크게 기여한 것만은 否認할 수 없으며 나아가 보다 젊은이의 需要에 應하기 위하여 同公社는 改革中에 있다.<sup>(19)</sup>

다음 '70年 ONISEP內 創設된 CEREQ는 勞動, 教育, 產業 및 農業省의 共同管下에 있는데 雇傭市場에 關한 科學的 接近을 試圖하고 있는 唯一한 專門機構라 할 수 있다. 巨視的인 바탕에서 部門別 職業條件, 雇傭需給 等을

(19) ONISEP의 活動에 關하여는 *Ibid.*, p. 107 et s.

取扱하고 있는데 代表의인 입적으로서 百科辭典 形態의 索引集(Répertoire)을 들 수 있다.

끝으로 CEREQ와 同時に 탄생한 CEE는 損儲市場의 運營 및 展望 그리고 領儲의 社會的 長・短期側面에 關한 研究 分析을 주로 擔當하고 있다.

以上 領儲과 關聯된 諸 研究 및 案內 機關들을 살폈거니와 이들의 機能에 對한 批評 역시 적지 않다. 代表의인 例가 71년의 Fougère 委員會 報告書로서 特히 機能의 重複과 努力의 分散에 對하여 批判을 加하고 있다. 이에 따르면 이 機關들에 依하여 發表된 研究結果는 職業案내나 紹介에 있어서 一般大眾의 慾求를 充足시켜 주지 못하고 있다는 것이다. 即 地域의인 水準에서 領儲市場, 領儲構造 또는 職場接近方法 等에 關한 情報나 知識을 體係的으로 且 實質的으로 利用 가능하게 整理하지 못하고 또 어떠한 機關도 이를 責任있게 取扱하고 있지 않다고 結論을 내리고 있다. 따라서 同報告書는 이러한 機能을 擔當할 수 있는 橫의인 調整機關을 (例로 國民職業情報公社, Office national de l'information professionnelle) 勞動省 산하에 創設할 것을 建議하고 있다.

現在 第7次 經濟計劃에서 同問題가 論議되고 있기는 하나 그 結果에 對하여 큰 期待를 걸 수는 없을 것으로 보인다.<sup>(20)</sup>

#### 4) 技術教育

이미 1919年 Astier法이 傳統의인 意味에서 技術教育에 關하여 規定하고 있으나 經濟・社會的 與件의 變化에 맞추어 現代式 技術教育이 登場, 體係化된 것은 前述한 1971年 7月 16日法이 制定되면서부터이다. 同法의 趣旨는 ① 技術教育의 正規過程化, ② 基礎技術教育制度의 擴散 및 現代生活과의 有機的인 連結, 그리고 ③ 高級 技術人力의 養成 및 就業에 對한 保障 等이다.

이러한 目的의 遂行을 위하여 教育者 關係機關이 運營하는 職業諮詢委員會가 탄생되었으며 同委員會는 勞組와의 共同作業을 通하여 職業訓練 및 職場實習 等을 制度化하는 具體的인 內容을 討議, 準備하고 있다.

74年 現在 프랑스內 各種 技術學校 졸업자 數는 約 30萬 內外에 이르나 總需要에 크게 미치지 못할뿐만 아니라 制度面에서도 西獨의 경우에 크게 뒤

(20) M. Pochard, L'Emploi et ses problèmes, P. U. F., 1976, p. 2.

지고 있다.

### 5) 見習訓練

前述한 1971年法에 따르면 見習契約은 하나의 公式的인 勞動契約으로서 見習工은 契約期間(6個月씩 2年間 延長可能)中 最小保障貸金規定(SMIC)<sup>(21)</sup>의 惠擇을 받는다.<sup>(22)</sup> 反面 企業主는 貸金의 支給을 비롯하여 모든 勞動法規定을 준수하여야 할 뿐만 아니라 見習期間中 見習訓練센터(Centres de formation d'apprentis, CFA)에서 教育시킬 義務가 있다.

CFA는 見習訓練을 遂行할 수 있는 唯一한 機關으로서 國家를 一方으로 그리고 地方行政, 商業裁判所, 關聯公共機關, 各種 職業組合 및 企業體를 地方으로하는 當事者間 協約의 締結에 依하여 탄생된다.

CFA에서의 訓練內容은 相當히 高水準으로서 實質的으로 職業訓練에 해당하며 프랑스 内에서 큰 成功을 거두고 있다. '73年 以後 CFA 修了者는 年平均 約 9萬名에 이르러 總職業訓練過程 졸업자數의 31~2%에 해당하여 大部分 生產工業部長에 거의 全部 設置되어 있다.

見習訓練에 對한 財源은 企業主가 負擔하는 見習稅에 依하여 充當되는데 課稅標準은 俸給으로서 稅率은 1925年 以來 0.6%였으나 '71年法의 制定과 함께 0.5%로 下向 調整되었다.

### 6) 職業訓練

職業訓練과 關聯시킬 때 勞動者의 受惠內容을 다음과 같이 네 가지 形態로 区分할 수 있다.

#### 1) 訓練휴가

71年法(8條 1項)에 따르면 「職業學校 졸업장을 갖고 있지 않거나 見習契約의 惠擇을 받지 않은 者는 근무 初期 2年間 만20才에 達할 때까지 그리고 國家로부터 이에相當한 資格證을 取得할 때까지 訓練過程을 履修하도록 휴가를 얻을 수 있다. 이러한 휴가의 惠澤은 拒否될 수 없다.」

同規定은 휴가期間을 最大限 年 100時間으로 定하고 또 最小限 6個月 근

(21) 6個月마다 貸金은 引上되는데 正規俸給에 對한 構成比는 다음과 같다.

初期 6個月 : 15%

二期 6個月 : 25%

三期 6個月 : 35%

四期 6個月 : 45%

(22) 프랑스 見習訓練制度에 關한 詳細한 內容은 Commission of the European Communities, Apprenticeships in France, op. cit.

무한 後에야 可能하다고 못박고 있다. 그러나 이러한 規定에도 不拘하고 아직까지 施行初期에 있어 實際로 엄격히 지켜지고 있다고 만은 할 수 없으며 向後 具體的인 內容이 補完되어야 할 것으로 보인다.<sup>(23)</sup> 例로 研修期間中 貸金을 비롯한 處遇規定, 또는 研修휴가를 充分히 活用할 수 있는 諸施設의 具備等이 뒤따르지 못하고 있는 實情이다.

#### ㄴ) 事前訓練 研修

이 역시 '71年法에 依하여 規定되고 있는데 趣旨는 16~8才에 해당하는 勞動契約을 갖지 못한 젊은이로 하여금 職業訓練이나 職場生活을 始作하기 前一定 水準의 職業教養을 갖추게 하자는 데 있다.

年項의 訓練期가 規定의 경우와는 달리 相當히 成功을 기두고 있는데 그理由는 研修生들에 對한 貸金의 惠澤이 있을뿐만 아니라 教育省이나 勞動省等 關聯 公共機關이 이 過程을 直接 management, 運營하고 있기 때문이다. 特히前述한 成人職業訓練協會(AFPA)는 每年 約 7,000名을 이 訓練過程에 參與시킴으로써 크게 기여하고 있다.

#### ㄷ) 轉換研修

產業轉換政策에 따라 새로운 職業的 資質을 갖추어야 할 경우를 위하여 所謂 轉換研修計劃이 推進되고 있다. 即 國民雇傭公社(ANPE)에 登錄된 者는 事前研修를 마친 後 또는 경우에 따라 直接 6~9個月間 同惠澤을 받을 수 있다.

이 以外에도 成人職業訓練協會(AFPA) 역시 轉換研修를 받고 있으며 '75年の 경우 對象人員은 約 6萬名에 이르렀는데 그 中 80%가 25才 以上的 젊은層 그리고 12%가 女性에 해당한다.

#### ㄹ) 適應研修

새로이 就職된 者에게 業務를 과악케 하기 위한 研修로서 政府의 國民雇傭基金(FNE)에 依하여 遂行된다.

#### ㅁ) 雇傭訓練 契約

以上의 諸職業訓練이 너무 단편적이고 또 企業의 需要를 充足시키지 못한다는 短點을 補完하기 위하여 '75年 雇傭訓練契約(Contrats emploi-formation)이라는 새로운 形態의 訓練制度가 탄생되었다. 制度의 內容은 雇傭初期 勞動者와 企業間 契約에 依하여 一定期間 體系적으로 職業訓練을 提供하는 것

(23) M. Pochard, op. cit., p. 39.

으로서 國家는 財政補助를 通하여 勞動者의 訓練期間中 SMIC의 범위內에서 그리고 作業期間中 SMIC의 30%를 支援해준다. 그 以外에도 職業訓練이 公共施設에서 行해지는 경우 無料이며 企業體나 民間施設에서 行해지는 경우一定 補助金<sup>(24)</sup>이 支給된다.

同制度가 成功的으로 遂行되고 있으며 또 勞動者들에게 人氣가 있는 것은事實이나 職業訓練 對象者の 地位 및 訓練의 內容 等이 보다 具體化되어야 할 뿐만 아니라 企業者 協會側의 公式的인 協助가 이루이쳐야 할 것이다.

結論的으로 프랑스內 職業訓練制度는 아직 만족스러운 단계에 있다고는 할 수 없으며 一元體係化된 制度의 實現, 求職 以前의 基礎教育制度의 確立 또는 企業需要의 勞動供給에 對한 適應 等이 當面 課題로 登場하고 있다.

#### 마. 失業補助政策

프랑스內 失業者에 對한 補助는 特殊한 경우 公共支援 그리고 勞使間 締結된 契約에 依하여 遂行되므로 一般 社會保障에 包含되기 보다는 履儲保護政策의 性格을 더 強하게 띠고 있다. 따라서 本章에서 概括的인 內容을 살피겠으며 必要한 범위 内에서 社會保障과 關聯 後述고자 한다.

失業者에 대한 補助는 1958年 勞使間 이루어진 失業保險協約에 依하여 最初로 登場하였으며 그後 '67년, '72년 및 '74년 각각 4遇에 걸쳐 改正되었는데 '78年 現在 施行中인 內容을 要約하면 總體的으로 다음 두가지 形態로 大分할 수 있다.

첫째 公共補助로서 地域別로 가장 失業이 問題되는 경우 行해지므로 이는 政府政策에 따라 決定된다. 事前 補助金 內容이 定해져 있으며 對象은 最近 12個月間 150日 以上 근무한 求職者이다.<sup>(25)</sup>

둘째 失業保險은 商工雇傭協會(Associations pour l'emploi dans l'industrie et le commerce, ASSEDIC) 主管下의 商工部門 國民職業雇傭聯盟(Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce, UNEDIC) 雇傭主 및 僱給者 代表 同數로 地域別 委員會에 依하여 運營된다.

財源의 構成을 보면(77年的 경우) 各 僱給의 2.2%로서 負擔率은 企業主

(24) 75年の 경우 時間當 6프랑

(25) 77年 補助金 內容을 보면 最初 3個月間 日當 15프랑, 그 後 13.8프랑으로서 每年 10%씩 減小한다. 그 以外 扶養家族數 1人當 日 6프랑이 追加될 수 있다.

80%, 그리고 被雇傭人 20%이다. 補助金 支給對象은 91日 以上 職場에 근무한 者로서 金額은 初期 3個月間 基準俸給(3個月 俸給平均)의 40%, 그後 35%인데 期間은 1年이다. 50才 以上인 者에 限하여 더 延長될 수 있다. 社會保障制度와 均衡을 맞추기 위하여 77年末 現在 1日 補助金 平均은 最高 168.56프랑, 그리고 最低 22.61프랑으로 定해져 있다.

한편 '72年 3月 勞使協約에 따라 60才 以上의 失業者에게는 準恩給制의 名目으로 基準俸給의 70%를, 그리고 '74年 10月 國民職業條約에 依하여 經濟的 失業인 경우에 限하여 基準俸給의 90%를 失業補助金으로 支給되고 있다.

그 以外 部分失業에 對하여도 補助金 制度가 適用되고 있는데 주로 週當 40時間 以下로 고용되는 경우 期間에 따라 時間當 3~4.5프랑과 別途로 企業主에 依하여 正規俸給의 50%(最低 日當 8.6프랑)가 支給된다('77年末 現在). 또 政府는 國民雇傭基金(FNE)을 通하여 困難에 處해 있는 企業들의 失業補助金 支給을 도와주고 있다.

이렇게 볼 때 프랑스의 失業補助政策은 西獨이나 베네룩스 諸國의 경우에 比較될 수 없는 단계에 이르기는 하였으나<sup>(26)</sup> 아직 制度의 一元化라는 課題가 남아 있다.

前述한 바와 같이 公共補助와 失業保險兩制度의 惠擇을 同時에 받는 경우 補償은 SMIC의 75% 內外에 位置하나 公共補助金만을 받을 경우 金額이 事前에 定해져 있으므로 高俸級 일수록 補償比率은 相對的으로 낮다.

兩制度의 受惠범위나 條件이 相異하므로 同時に 惠澤을 받는 失業者數가 限定되어 있다. '76年 10月의 例를 든다면 482,000名의 失業補助 對象者中兩制度의 惠澤을 同時に 받는者는 232,000명이며 143,000명이 公共補助를 그리고 107,000명이 ASSEDIC에 依한 支援을 받았다.

二元制度로부터 오는 不公平性이나 行政의 重復을 是正하기 위하여 쇤락(Chirac)政府는 '74年 하나의 保障基金으로 統一할 것을 試圖하였으나 財務省側의 反對로 實現되지 못하였다.

最近 失業補助 受惠者 動向은 〈表 14〉과 같은데 總體的으로 兩制度의 惠澤을 同時に 받는 者數를 감안할 때 求職者數가 受惠者數를 上廻할 뿐만 아니라 實質的으로 失業者數는 이보다 더 많을 것이라는 點을 指摘할 수 있다.

(26) cf. L'Europe des neuf face au chômage, Intersocial no.2, fév., 1975.

〈表 14〉 失業補償受惠者數 (단위 : 천명)

	1974. 4月	1976. 3月	1977. 3月
公共補助受惠者	150	452	526
ASSEDIC 保險受惠者	211	488	545
60才以上受惠者	46	82	93
經濟的失業補助對象者	—	120	116
求職者	416	938	1,020

資料 : J. Fournier et N. Questiaux. op. cit., p. 337