

프랑스의 능력개발을 위한 정책 : 제도적 장치와 거버넌스 그리고 OECD 지역경제고용개발(LEED) 프로그램

Xavier Greffe (프랑스 소르본 파리1대학 경제학과 교수)

오늘날 프랑스에서는 250만 명 이상의 국민이 실업문제에 직면해 있다. 지난 2년간 상황이 급속히 개선되기는 했으나 3년 이상 장기 실업자들 가운데 이력현상이 나타남에 따라 실업문제는 여전히 중요한 이슈로 남아 있다. 실업은 다양한 원인들에 의해 야기되고 있으나 특히 기술 수급의 불균형이 국가적 지역적 차원에서 주요 원인으로 지목되고 있다.

기술 수급의 불균형과 관련하여 프랑스 역시 다른 국가들과 마찬가지로 문제에 직면해 있다. 세계화와 기술의 변화 및 시장의 자유화로 인해 일의 근본적 성격 및 일의 조직이 변화하고 있다. 뿐만 아니라 새로운 일자리가 생겨남에 따라 근로자의 취약성 또한 확대되고 있다. 이와 같은 상황에서 노동력의 질은 기업, 근로자, 나아가 국가 경제의 경쟁력 및 적응력을 결정짓는 주요 요소가 되었으며 노동력의 질을 향상시키고자 하는 목표는 직업훈련 시스템과 직업교육에 있어 다음과 같은 다양한 도전과제들을 제기하고 있다.

- 근로자의 평생근로생애 동안 지속적인 직업훈련의 토대가 될 수 있도록 청년층에 전반적인 기초 직업훈련 및 양질의 직업교육 제공
- 현재 고용상태에 있는 근로자들 역시 새로운 기술과 역량을 갖출 수 있도록 하기 위해 변화하는 시장의 요구에 신속하고 유연하게 대처할 수 있는 능력을 배양시킬 수 있는 고용 중 지속적 직업훈련 시스템 개발
- 실업자 및 취약계층에 대한 직업훈련 접근성 확보

이와 동시에 프랑스에서는 고용 및 직업훈련정책의 강력한 탈집중화 현상이 두드러지고 있다. 따라서 실업문제에 대한 해결책 역시 자연스레 지역적 차원에서 마련되고 있다. 하지만 지역적 접근법을 통해 마련된 방안들이 모두 적절한 것은 아니며 목표와 거버넌스 간의 상충이 지속되고 있다. 이 상황에서 혁신이 상당히 중요한 의미를 지니며 새로운 길을 제시해 줄 수 있다.

■ 환경

프랑스의 실업률

ILO기준에 따르면 2007년 12월 말 프랑스의 실업률은 8.0%였으며 이는 약 2백만 명의 실업자를 의미한다(프랑스 자체적으로 집계한 실업률은 8.3%로 프랑스와 ILO의 수치는 약간의 차이가 있다). 이에 따르면 정규직을 찾고 있는 제1실업군의 비율이 0.5% 감소했다. 노동시장의 21.0%는 25세 미만의 청년층이 차지하고 있고, 7.3%는 25~49세, 그리고 5.4%가 50세 이상의 노년층이다. 지난 한해, 실업률이 10%(지난달 -1.2%) 감소했음을 의미한다. 이는 지난해 해고가 급격히 줄고 고용창출이 동반되었기에 가능했다. 이처럼 낮은 실업률은 과거 20년간 프랑스에서 찾아볼 수 없는 이례적인 현상이다.

실업자 가운데 장기 실업자가 거의 25%(533,000명)를 차지하고 있으나 지난 한해 이는 -21.5% 감소했다. 이를 개별 군별로 본다면, 1~2년의 장기 실업자의 경우 -25%로 감소폭이 조금 컸으며 2~3년의 장기 실업자수의 감소폭은 -15%로 상대적으로 작았으며 3년 이상의 장기 실업자수의 감소폭은 -10%로 훨씬 작았다. 상황은 전반적으로 개선되었으나 상당 기간 장기 실업자의 경우 상황은 더욱 심각해지고 있다. 대부분의 실업자(50%)는 과거 해고로 인해 실업의 고통을 겪고 있으며 10%는 취업을 한 경험이 전혀 없는 것으로 나타났다(2007년 6월 ANPE).

〈표 1〉 장기 실업 감소 비율 (2006년 5월- 2007년 5월) 2007년 6월 INSEE & ANPE

장기 실업	-21.5%
1년 이상 2년 이하 장기 실업자	-25%
2년 이상 3년 이하 장기 실업자	-15%
3년 이상 장기 실업자	-10%

고용 및 직업훈련정책의 주요 제도적 구조

중앙정부의 주도적 역할

프랑스에서 실업문제는 주로 국가적 이슈로 간주되었고 이에 따라 직업훈련 및 고용정책은 늘 중앙정부의 담당으로 여겨졌으며 다음의 두 가지 사실에 반하여 많은 실험 및 이니셔티브가 행해졌다.

- 프랑스에서는 개발문제를 국가경쟁력 측면에 초점을 맞추며 이를 중앙정부가 책임지고 있다.
- 프랑스에서는 평등의 근본적 원칙이란 지역 및 경제부문에 관계없이 모든 국민이 동등한 권리를 누리는 것을 의미하며 이는 경제정책의 중앙집중화를 의미한다. 따라서 중앙정부는 고용 및 노동시장정책 모두를 책임져야 한다고 여겨졌다. 이를 위해 중앙정부는 두 가지 유형의 기관을 두고 있다.
- 중앙정부 부처 : 모든 정부 부처의 노동 및 고용부서
- 현재 개혁 중인 중앙기관 : 프랑스 국립고용청(ANPE)-중앙기관과 지방기관으로 구성되며, 실업자의 경우 지방기관을 통해 문제 해결 ; 상공업고용조합(UNEDIC-ASSEDIC)-실업수당 관련 담당, 고용주 및 고용자 대표가 담당

분산화 추세

하지만 지역 및 지방 간 사회환경의 연관성에 대한 인식이 확대되고 노동시장정책보다 직업훈련정책의 중요성이 커지고 있다.

- 1980년대 초반, 지역 및 지방 차원의 측면이 인식되기는 하였으나 고용정책 결정에 있어 중

요한 역할을 하지는 못했다. 지방 주체가 인정되기는 했으나 정책결정 과정에서는 영향력을 행사할 수 없었다. 후에 특정 기관들이 설립되었으며 통계분석을 통해 고용문제가 해결되어야 할 특정 지역들이 정해졌다.

- 1980년대 중반에는 청년 및 성인의 직업훈련을 담당할 권한이 지역기관으로 이전되었다. 청년층의 경우 직업훈련의 80%가 중앙기관인 교육부에 의해 제공되고 있는 점 때문에 권한 이전은 상당히 점진적으로 진행되었다. 첫 번째 권한은 주로 분석 및 전망을 담당하는 역할로 이전의 국가교육부문에 부여했던 권한이었다. 하지만 새로운 거버넌스만이 변화를 만들어낼 수 있었다.

오늘날 다음의 두 권한이 결국 지방정부로 이전되었다.

- 직업훈련정책 : 광역자치단체
- 통합정책 : 지방기구 (지방부처 및 지방자치단체)

구체적인 이유로는 다음의 두 가지 측면이 고려되었다.

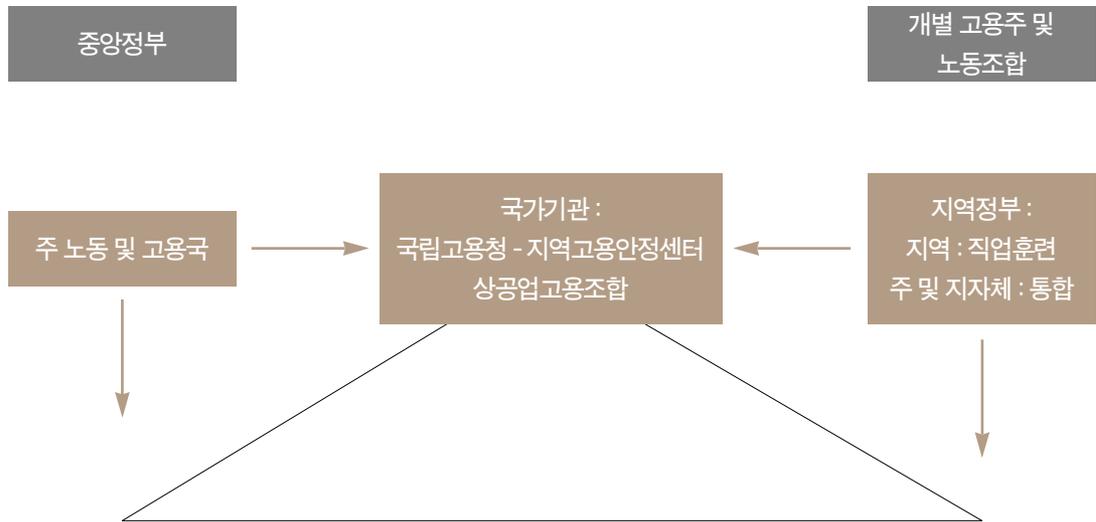
- 직업훈련정책이 분산화될 필요가 있을 경우, 편협하게 지리적인 기준으로 근로자들에게 제한이 가해져서는 안 된다.
- 통합정책은 정책이 목표로 하는 계층을 고려해 수립되어야 한다. 프랑스의 경우, 지자체가 상당히 다양한 유형을 띄기 때문에 많은 경우 상부 지방정부(예 : 부)의 지원을 받아야 한다.

개별 주체

요즘은 민간 주체의 활동이 국가적 · 지역적 차원에서 분명히 나타난다. 프랑스 제도의 특징은 오랜 기간 노동 및 직업훈련(분야 및 구체적 활동) 관리가 중앙 차원에서 이루어져 온 것이다. 사측과 노측 대표와 같은 ‘가장 중요한 사회적 파트너’가 협정에 서명한 경우, 해당 협정의 내용이 모든 분야의 기업에 적용된다. 이 제도는 상당 부분 유연하게 적용되었지만 세계화로 인한 문제들과 각 지역의 다양한 상황으로 인한 유연성 확대 요구로 인해 많은 문제들에 직면하게 된다. 직업훈련의 경우 이 시스템은 한편으로는 사회변화에 긍정적인 영향을 미치는 역할을 할 수 있으나 다른 한편으로는 기술 문제에 대한 관련 해결책을 제시하는 데 있어 굉장히 엄격할 수 있다.

프랑스 제도의 또 다른 특징으로는 노동 및 직업훈련시장의 거버넌스에 있어 민간 주체는 직접적인 책임을 거의 지지 않는다는 점을 들 수 있다. 유일하게 책임이 인정되는 분야는 실업수당 분야이다. 자금 제공 및 보조금 결정을 공동으로 관리하지만 중앙정부의 규제를 받는다.

이 제도는 다음과 같이 요약될 수 있다.



직업훈련 및 직업교육정책의 제도 구조

프랑스의 직업훈련 및 직업교육제도를 가장 쉽게 설명할 수 있는 방법은 연령별 구분이다.

- 18세 미만의 경우 80% 이상을 중앙정부가 관리하는 국가교육제도의 혜택을 받는다.
- 근로자는 1971년 이후 여러 차례 개정된 평생교육법에 근거하여 회사가 제공하는 프로그램에 참여한다.
- 실업자의 경우, 나이에 관계없이 중앙정부와 지방정부가 민간 주체와 공동으로 관리하는 다양한 특정 프로그램의 혜택을 받는다.

현재 직업훈련 및 직업교육 제도는 매우 복잡한 구조로 되어 있으나 이는 다음의 두 가지 기초에 근거한다.

- 조직 측면에서 지역정부의 시범적 역할은 자원 유입 및 자원 이용의 일관성 유지
- 기회의 측면에서 1971년 도입된 직업훈련을 위한 개인휴가

지역정부의 시범적 역할

프랑스에서는 직업훈련정책 이행 임무가 성인에 대한 정책의 경우 1983년, 청년층에 대한 정책은 1993년을 기점으로 점차 지역으로 이관되었다. 이에 따라 각 지역정부는 다년간의 직업훈련 프로그램을 수립하고 전문화된 프로그램 목록을 마련한다(지역별 직업훈련 계획). 프로그램 목록은 변화하는 수요에 따른 각 지역 고용시장의 필요를 반영하여 지역적 관심 주제에 따라 새로운 프로그램이 만들어질 수 있으므로 어느 정도 유연성이 있다. 이후 지역정부에 더욱 많은 역할을 부여하는 정책들이 생겨났으나 문제점이 존재한다.

- 직업훈련정책은 여전히 상당 부분 교육부가 만든 프로그램에 기반하고 있으므로 상당히 중앙 집중적이다. 따라서 관련 임무를 이관할 필요가 있으며, 이를 효율적으로 완성하기 위해서는 교육부와 지역정부의 협력이 필수적이다. 이에 훈련기관, 견습기관 및 성인 직업훈련기관 등 기타 관련 주체들의 협력이 더해진다면 더욱 순조롭게 진행될 수 있을 것이다.
- 고용, 직업훈련 및 통합관련 역할의 분리가 정책의 효율성을 저해한다는 의견이 지배적이다. 앞에서 언급되었듯이 일자리 제공은 정부의 임무다. 고용을 담당하는 측과 통합을 담당하는 측이 직업훈련의 임무를 분담해야 한다. 그 결과 훈련프로그램이 통합의 요건에 전적으로 부합하지 못할 수도 있다. 이제 막 기초교육을 마친 청년층의 경우가 이에 해당될 수 있다.
- 재정적 비용 분담도 문제가 된다. 대체로 지역 차원에서 교육부 산하 기관들을 유지하는 의무를 지며 이 과정에서 직업훈련비를 초과하는 비용이 초래된다. 이는 중앙정부가 재정적인 이유를 들어 산하기관들에게 제공하지 않는 비용을 벌 수 있는 지름길이다. 이는 영구적인 문제로 일부 지역정부는 기존의 구조를 따르기보다는 지역 고유의 직업훈련 구조 설립을 선호하기도 한다. 이는 분명한 예산 낭비이다. 하지만 장기적으로 상기 기관들의 관리문화 변화로 인해 협력 강화가 기대된다.

- 일부 지역은 새로운 자격 규정 및 요구에 관한 자체적 시스템을 마련하였다. 하지만 이는 너무 많은 비용이 들며 지방 차원에서 더 강력한 제도를 마련하는 방안이 더 효율적일 수 있다. 실제로 중앙정부가 자격연구센터와 같은 전망 기관의 일부 기능을 수정하였다. 이 기관들이 지역정부와 협력하기까지는 15년이라는 시간이 걸렸다. 요구된 문화의 변화가 자체의 주된 원인이었다.

직업훈련을 위한 개인 휴가

1971년 근로자의 직업기술을 향상시키기 위한 법이 채택되었다. 이 법에 따르면 각 기업은 임금의 1%를 직업훈련을 위한 기금에 할당해야 한다. 각 기업의 기금은 주로 고용주연합(FONGECIF)에 의해 공동으로 관리되거나, 근로자의 직업훈련 수요를 관리하는 기금과 공동 관리되어진다.

근로자들은 직업훈련 프로그램에 참여하기 위해 휴가를 낼 수 있으며, 휴가기간은 근무기간에 따라 달라진다. 이 법은 실업이 역사상 가장 기간 증가하던 시기 초반에 시의적절하게 대두되었으며 당시 이 법의 방침은 사회적 혁신으로 여겨졌다. 당시에는 중소기업만이 기대의 혜택 및 면제 혜택을 누렸다. 당초 1%가 목표였으나 처음에는 0.7%부터 시작해서 점차 증가해 나갔다. 최근에는 가장 중요한 회사의 경우 약 1.7%에 달한다.

하지만 이 법은 오해의 소지가 있고 목표가 중복되기도 했다. 고용주의 경우에는 상기 법을 자사와 관련된 기술생산에 맞게 적용하려는 반면, 근로자의 경우에는 전반적인 기술 습득을 목적으로 하고 있다. 이와 관련하여 중앙정부는 양측의 목적이 함께 고려되어야 한다고 밝혔다. 이러한 상황에서 본 제도는 다소 불안정하게 진행되었으며 최악의 경우는 혼란을 야기했다.

해결되지 못한 문제들

다른 서구 사회와 마찬가지로 프랑스 역시 고용정책의 핵심을 직업훈련에 두고 있다. 직업훈련은 개별 근로자가 담당 업무나 일자리에 변화가 있을 때 이에 적응할 수 있는 역량을 키우고 다양한 지식을 활용하며 평생 자가학습을 통하여 이를 증진시키도록 하고 있다. 직업능력을 향상시키는 지식, 기술 및 태도는 다음과 같이 분류될 수 있다.

- 진단, 분석, 혁신 및 학습을 위한 지적 기술

- 커뮤니케이션, 의사결정 및 팀워크와 관련된 사회적 기술 및 인간관계 기술, 적응력, 긍정적 태도 및 행동, 책임감
- 비즈니스 및 기업가적 기술. 적극적인 근무태도, 창의성, 혁신성, 기회 포착 및 창출능력, 위험 감수, 계산된 위험 감수, 생산성과 비용과 같은 기본적 비즈니스 개념에 대한 이해, 개인직업 능력 기술
- 직업이동성을 활성화하는 많은 직업에 핵심적인 다양한 기술능력
- 현재 프랑스가 직면한 문제들

프랑스의 직업훈련 및 직업교육은 근로자 조례 및 직업훈련 공급 압력을 고려해 고안된다. 다음의 사실들이 제도 실패의 원인이 될 수 있다.

- 직업훈련을 위한 예산의 적절한 배분에 있어서의 효율성 부족; 복잡한 행정절차를 간소화하고 수요 중심적인 제도를 위해 역할 이전이 진행되었으나 충분치 않음. 2002년 현대화를 위한 법안은 투명성과 엄밀함을 요구
- 많은 지역에서 나타나는 직업훈련의 수급 불균형
- 해고 예방 차원이 아닌 주로 해고 후 제공되는 직업훈련
- 기업적 기술의 간과 및 테크니컬 기술에 대한 지나친 강조
- 직업훈련을 수요한 근로자가 향상된 기술능력에 대해 인정을 받지 못하거나 그에 합당한 임금을 받지 못하는 경우

■ 더욱 효율적이고 역동적인 제도를 위하여

상기 이유들로 인해 제도를 더욱 효율적이고 역동적으로 만들기 위한 국가적 지역적 차원의 다양한 이니셔티브가 채택되었다. 새로운 목적은 다음과 같으며 대부분이 2004년 제정된 법에 반영되었다.

- 공급 중심에서 수요 중심 제도로의 변화, 근로자의 권리와 책임감 확대
- 평생학습제도 혜택

- 지역 및 지방 자원의 직업훈련 필요성에 대한 평가
- 근로자와 직업훈련을 규율하는 새로운 계약서 작성
- 인적 및 재정적 자원을 확대하기 위한 파트너십 마련

2004년에 제정된 법은 상기 원칙을 반영하였으나 이행이 보장되는 구조는 아니었다. 따라서 이의 이행을 위해서는 이니셔티브와 파트너십이 활용되었다.

1971년 법안	2004년 법안
공급 주도 접근	수요 주도 접근법 모색
고용을 위한 훈련	직업능력을 위한 학습
고용기간 중 훈련	평생학습 개념 도입
일시적 훈련	지속적 평생학습
특정 기술 전문화	다양한 기술 습득
훈련 기간 및 시험 결과에 따라 기술 습득 인정	능력 및 이전 학습에 따른 인정
임금 및 고용을 위한 직업훈련	임금 및 개인직업능력 기술을 위한 훈련
각 주가 주도하는 정책 및 집행	개별 시장 중심의 정책 및 집행
각 주가 주도하는 관리	참여 관리, 다양한 주체 인정, 사회적 대화

공급 중심에서 수요 중심으로의 제도 변화

수요 중심의 제도를 위한 전략의 첫 번째 요소는 바로 직업훈련 수혜자들이 자신의 프로그램에 적극적으로 참여하도록 하는 것이며, 여기에는 훈련비용의 일부를 담당하도록 하는 것도 포함된다. 기존 제도의 문제점은 바로 직업훈련의 기회가 주어진다 하더라도 근로자 본인이 적극적으로 참여할 수 있는 기회가 주어지지 않았으며 주로 공급자 중심으로 운영되었다는 점이다. 근로자가 본인의 직업훈련에 적극적인 역할을 할 수 없다면 책임감이 결여되고 훈련의 효율성이 떨어지게 된다. 개인에 중점을 두는 방안은 다음을 통하여 실현될 수 있다.

- 훈련기간 전후의 직업능력 발전 파악
- 근로자의 담당 업무외의 전문적 프로젝트 개발 능력
- 근로자가 휴가를 활용하여 직업훈련에 참여하려는 의지
- 직업훈련에 관한 개인의 권리 이행

직업훈련에 관한 개인의 권리 이행은 직업훈련을 위한 휴가의 원칙과 관련하여 매우 중요하다. 직업훈련에 대한 권리는 다음의 두 가지 특성을 띤다.

- 모든 근로자에게 부과되는 권리로서 직업훈련에 관심이 없거나 동기부여가 되지 않은 개별 근로자 및 관심을 보이지 않는 대중에게 훈련을 제공하는 것을 목적으로 함.
- 회사의 목적에 따른 직업훈련에 참여하기 위한 휴가와는 달리 근로자와 사용자 간의 합의에 따라 결정됨.

직업훈련을 위한 개인 휴가의 실행은 근로자와 사용자가 훈련의 성격과 상호 기대효과에 대해 상의하는 것을 원칙으로 한다. 근로자는 과거 권리에 대한 자본화에 근거하여 직업훈련을 요청할 권리가 있고, 사용주는 직업훈련을 기업의 수익 차원에서 접근한다. 근로자와 사용자 간 협의는 근로자가 직업훈련을 거부하거나 사용자가 비용을 지불하지 않는 상황을 피할 수 있도록 균형 잡힌 협의가 되어야 한다. 즉 어떠한 권리가 적용되어야 하는지가 협의되어야 한다.

이러한 선택들에 대해 준비하고 담당 프로젝트에 효과적인 내용을 제공하기 위하여 근로자들은 다음의 두 가지 수단을 활용할 수 있다.

- 기술 평가 : 관련법에 따르면 근로자는 회사측이 시행하는 평가와 별개로 개인이 직접 기술평가 과정에 참여할 수 있다. 이를 통해 개인의 기술 및 개인의 전문적 역량을 분석할 수 있다. 역량평가 결과는 개인의 소유며, 역량평가는 근무시간 내 혹은 근무시간 외에 행해질 수 있다.
- 근무 중 습득한 기술에 대한 인증 : 법에 따르면 근로자(혹은 비근로자)는 해당 기록 제출 혹은 인증시험을 보기 위해 특정 휴가(VAE 휴가)를 이용할 수 있다. 이를 위해 필요한 비용은 고용주연합(FONGECIF)이 부담한다. 2006년에는 기술인증을 위한 조치를 취한 여성 근로자수가 증가하여 남성 37%에 비해 63%를 기록했다. 연령별로 보면 30~44세가 가장 적극적이었으며 45세 이상의 근로자들도 증가 추세를 보였다. 제출된 서류는 전년도에 비해 5% 증가했으

며 인정된 경우는 4% 증가했다.

실업자를 위한 특별 제도

2001년 이후 실업자를 위한 맞춤형 보조 및 지원 제도가 도입되어 정기적으로 검토되고 있다. 이 제도는 '새로운 출발을 위한 맞춤형 지원프로젝트'로서 기본적으로 실업수당을 받는 모든 실업자를 대상으로 하지만 기타 구직자들도 지원을 받을 수 있다. 2001년에는 맞춤형 지원프로젝트의 적절성을 평가하고 개선하기 위하여 국립고용청 담당자와 실업자 간의 회의가 최소 6개월에 한번 개최되었으나 현재는 매달 한 번씩 개최되고 있다. 일반적으로 첫 회의는 국립고용청이 개최하며 그 후 지방기관 담당자가 구직을 위한 다음의 5가지 맞춤형 지원 유형 중 한 가지를 선택한다 (P1: 속성연구, P2: 연구 활성화, P3: 맞춤형 연구, P4: 실용 직업훈련, P5: 중소기업 설립). 상기 기회 중 제도적으로 직업훈련이 장려되었으나 자격 기술수준이 제한적이거나 너무도 일반적인 경우가 많았다. 맞춤형 지원 제도는 정기적으로 개선되었으며 현재 맞춤형 지원을 위한 세 가지 방안이 존재한다.

- 맞춤형 연구 : 구직자는 정보를 제공받고 일자리 기회에 대한 상담을 받을 수 있다.
- 새로운 기술에 관한 훈련에 중점을 둔 프로젝트 맞춤형 설정: 일자리 유형 및 이에 필요한 훈련을 정하기 위해 문제점을 상부 구조에서 찾는다.
- 직업 수요를 분석하고 이에 관련된 직업훈련을 개발하기 위해 민간 주체가 맞춤형 지원의 하도급 계약을 맺기도 한다.

상기 방안들에 대해서는 오랜 논의 끝에 일부 유보적인 입장이 있기는 하나 전반적으로 효율성을 인정받았다.

- 맞춤형 지원프로젝트가 일찍 결정될수록, 실업이 조기에 해소될 가능성이 커진다. 하지만 새로운 일자리를 빨리 구한 실업자 중 30%가 이전에 안정적인 직업을 가지고 있었던 경우라는 점을 참고할 필요가 있다.
- 민간 주체들에게 이양된 맞춤형 프로젝트가 가장 효율적으로 보인다. 하지만 공공기관을 선호하는 자들은 민간기관이 더욱 많은 예산을 가지고 기술수준이 상대적으로 높은 구직자를 대상으로 한다는 점을 지적한다.

일괄적인 직업훈련에서 평생학습제도로

근로자의 직업 경력이 지속적이지 않다는 점을 고려하여 '통로'의 개념이 종종 거론되는데, 여기에는 두 가지 측면이 있다.

- 직업훈련 활동의 편협한 시각을 확대하는 것이다. 직업훈련 자체를 넘어 직업기술 및 경력 등의 직업기술 분석 인증 서비스로 연계될 수도 있다. 하지만 많은 기업들이 연관될 수 있다는 점을 고려하면 직업훈련의 책임성에 관한 문제가 대두되기도 한다.
- 더욱 안전한 전문적 직업훈련 활동이 제공되도록 되어 있으며 실업자를 활동에 통합시키는 방안으로 제안되기도 한다.

또한 '통로'의 개념은 평생훈련 제도를 마무리하는 방안으로 여겨지기도 한다. 그리고 현재 취해진 조치들이 '통로'의 개념에 통합되기도 한다. 실업자 통합에 관한 합의, 실업수당에 관한 합의 등이 예가 될 수 있다.

프랑스에서는 평생직업훈련에 대한 권리가 사회 혁신 및 발전의 매우 중요한 요소로 여겨져 왔다. 1970년에 이 제도가 고려되었으나 이러한 방향으로 나아가지는 못 했다. 1971년에는 중요한 자원이 동원되고 많은 근로자들이 혜택을 받았다는 점에서 제도는 일부 성공적이었다. 하지만 실업자와 중소기업 근로자들에게는 많은 혜택이 돌아가지 못했다. 게다가 직업기술수준 향상은 기업의 특수한 필요성 차원에서 이루어졌다. 만약 근로자가 직장을 옮길 경우에 이는 무용지물이 되는 것이었다.

국가적 차원에서 이러한 문제들을 인식하게 되었으며 문제 해결을 위한 원칙들이 정립되었다. 다양한 법들이 제정되어 회사 내 평생직업훈련제도가 실시되었을 뿐 아니라 모든 개인 및 근로자들을 위한 평생직업훈련제도도 도입되었다. 문제는 당사자들의 다양한 목적이 상충될 때 이를 어떻게 해결해야 하는가이다.

이에 대해 일부 지역 기관들은 즉각 이니셔티브를 채택하였다(버건디, 일 드 프랑스, 푸와투 샤흐랑트). 최근의 예를 살펴보면 2004년 다음의 세 가지를 목표로 하나의 메커니즘이 만들어졌다.

- 청년층에게 두 번째 기회를 제공함으로써 기술수준을 향상시킨다.
- 근로자의 직장 규모에 따른 불평등한 대우를 개선한다.
- 회사 구조조정으로 인한 실업을 예방한다.

많은 지역 차원에서 두 가지 수단이 마련되었다.

- 개인 계정 설정: 평생직업훈련에 대한 권리의 가치를 평가하고 순환되는 훈련기간 동안의 권리 이용을 평가한다. 이에 따라 개인별로 기술수준 향상을 위한 전략을 세울 수 있다. 하지만 관련 자원의 사용 여부는 기술수요에 대한 검토 후에 허용되며 전문적 기술 신장의 경우에만 자금을 받게 된다. 또한 전문기술이 인정을 받는 경우에 한해 자금을 사용할 수 있다. 개인 '자금'은 초기 교육수준에 따라 중요성을 띤다.
- 교육기간 후반에 기술수준 향상 폭이 가장 큰 경우를 인정
- 직업훈련 프로그램의 지역 담당자간 회의. 개인별 계정을 설정하고 관리하는 것은 NGO의 역할
- 지방 여성들의 특수한 상황을 감안하여 일반적인 기술훈련을 제공할 수 있는 제도 시스템 마련. 이는 여성들의 일반 교육수준이 낮은 상황을 보완하기 위해 마련됨.

평생직업훈련에 대한 권리는 문서의 축적으로 구성됨으로 결과는 개인별이 아닌 규정에 근거하여 복잡하게 나타난다. 따라서 일부 유급 근로자 그룹은 직업훈련 필요성이 충족되지 못하는 경우도 있다. 예를 들어 자영업자, 중소기업 근로자 및 특정 계약 수혜자들은 이 제도의 혜택을 받지 못한다.

이중 제도에서 하나의 통합된 제도로 : 새로운 고용협약

지난 20년간 '자격 협약서'라는 특정 계약서가 사용되었다. 이 계약서의 틀 내에서 근로자를 고용하기 위해 고용주들은 고용안정청과의 협정을 체결해야 했다. 이 협정에 따르면 직업훈련 활동과 직업능력의 유효성이 명확하게 정의내려지며 이 협정은 근로자 채용 전 혹은 채용시에 서명되어야 한다. 이에 따라 고용주는 다음의 혜택을 받는다.

- 의무사항을 이행하는 데 드는 재정적 비용 지원, 최저 소득의 47%로 제한됨.
- 회사의 인력 산출시 근로자를 포함하지 않는 경우 새로운 편의 제공(하지만 안전조항은 실제 근로자의 수에 따라 처리됨)

하지만 자격 계약은 직업훈련기관에 의해 고안되고 이행되는 직업훈련 프로젝트에 달려 있으며 전문적 직업활동의 보완으로 여겨졌다. 새로운 계약은 회사의 역할을 바꾸어 직장에서 학습환경을 제공하도록 하였으며 직업훈련기관은 이를 지원하도록 하였다. 중심축이 외부 기관이 제공하는 직업훈련에서 직장 내 직업훈련으로 옮겨갔다. 따라서 재정적 혜택을 받기 위한 조건도 변했으며 다음의 세 가지 문제들이 해결되어야만 했다.

- 학위만을 기준으로 기술을 인정하여 연구를 지속할 수 있도록 계약을 바꿀 수 있는 위험이 있는 학위만을 기준으로 한 기술에 대한 특혜
- 전체 협정을 통해 인정되는 기술을 규정함으로써 다른 직장에서는 해당 기술이 유효하지 않는 상황이 발생하는 경우
- 이러한 상황과 관련하여 중앙정부를 지원한 분야 및 부문의 이론

청년층의 경우: 사회흡수협약

2005년에 처음 실시된 사회흡수협약은 청년층에게 장기적인 일자리를 찾을 수 있는 길을 열어 놓기 위한 수단으로서 청년고용 지방네트워크인 PAIO가 이를 시행한다. 이 프로그램 후 비슷한 성격인 '새로운 시작(New Start)'이라는 프로그램이 영국에서 시행되었다. 이에 따라 청년층은 일련의 회의 및 직업훈련 과정에 참여하고, 필요한 시험을 치르게 된 후 관련 정보가 국가고용청에 보내지며 3개월 과정에 300유로의 보조금이 제공된다. 첫 해에만 194,000명이 참여하였으나 당시 수혜자들은 해당 자격을 갖추지 못했다. 2005년 말에는 비자격자의 1/4, 구직을 희망하는 도시 지역의 청년 실업자가 이 프로그램의 혜택을 받았다. 주 수혜자는 외곽 지방에 거주하는 청년층이었다. 젊은 여성층 또한 주요 수혜자였으며(54%) 이는 여성들의 낮은 직업훈련 수준이 이유로 작용한 것이다. 적음 프로그램 기간 중 첫 6개월 동안 2005년 프로그램에 참여한 여성의 63%가 직업훈련을 받았거나 취직을 했다.

제도의 효율성 증진을 위한 역동적 파트너십

부문별 집단전략기획

고용주 및 근로자 간의 동등한 관리를 재정 관리로 축소하지 않을 필요가 있다. 기술개발에 있어

고용주 및 근로자 모두 역동적인 역할을 수행해야 한다. 이를 위해 2004년 전문가관들에게 직업기술 선정 및 훈련 이행의무가 부과되었다. 이러한 개혁은 무추얼 펀드 및 매칭 펀드를 통해 재정적 기회가 확대되는 결과를 낳았다. 이전에는 상호기금의 경우 기술훈련에 따라 매우 협소하게 확정되었고 실업수당의 확장에 중점을 두었다. 하지만 이제는 이 기금의 범위가 한정되어 있지 않고 직업기술훈련에 전적으로 사용될 수 있다. 이를 위한 유일한 조건은 분야별 차원에서 일반적인 합의가 이루어지면 되는 것이다. 이를 통해 지방 주체가 기술 관찰, 기술 평가, 고용계약, 기술훈련의 무이행 등과 같은 일을 담당하게 된다. 조금 더 구체적으로, 이 기회는 근로기간 동안 기술훈련의 권리를 활용할 수 있도록 하고 있다. 이는 2007년 12월 브리타니 지역 분야별 합의의 예를 통해 볼 수 있다. 건축업계는 87,000개의 일자리와 21,600개의 회사를 통합하였다. 이와 관련된 원자재 제공업체는 4,900개의 일자리 및 300개 회사가 해당된다. 근로자의 기술수준을 향상시키기 위해 건설 분야는 브리타니 지역 정부와 협정을 체결하여 기술훈련을 촉진하기로 결정했다. 첫 해에는 기술관리, 투자 및 지역적 지원 측면에서 다양한 목적들이 공동의 환경친화적 건물 전략의 이행과 연계되어야 한다고 여겨졌다.

지역적 차원의 프로그램

1993년, 각 지역에는 청년 및 성인층에 직업훈련을 제공할 일반적인 목표가 주어졌다. 이는 이전의 법을 통해서도 시도된 바 있으나 당시에는 실현되지 못하고 단지 희망사항에 그치고 말았다. 하지만 이 목표는 2004년 8월 13일 제정된 법에 의해 확정되었다. 이에 따라 각 지역은 청년 및 성인층에게 제공될 직업훈련의 계획을 세우게 되었다.

- 이 계획은 향후 지역과 관련하여 필요하게 될 기술을 파악하고, 청년 및 성인층에 제공될 중기 기술훈련 프로그램, 지역 정부기관이 직접 관리하는 견습생 제도, 지방 노동시장 정보의 우선 순위 결정, 인증정책 등을 포함하는 정치적 틀 내에서 구성된다.
- 이 계획은 직업전문기관과 체결한 계약에 명시된 오리엔테이션을 포함한다.

관련법이 명시한 내용에 따라 지역정부는 청년 및 성인층에 제공하는 프로그램을 확대하고 있다. 2006년 6월 1일 기준으로 26개 지역프로그램이 존재한다.

- 10개 지역프로그램 계획은 성인층에 확대되었으며 이 중 9개 프로그램은 다음해에 채택될 예

정이다.

- 14개 지역프로그램이 현재 개발 중이며 이 중 5개 프로그램은 2008년 말, 7개 프로그램은 10월과 12월, 나머지 2개 프로그램은 그 후 채택될 예정이다.
- 2개 프로그램은 내부 사정으로 유보 중이다.

이 지역프로그램은 3년에서 7년에 이르기까지 지속 기간이 다양하며, 프로그램 시작 시기가 다른 점을 고려하면 2006년에서 2013년 사이에 완료될 예정이나 많은 프로그램의 경우 완료 시기가 아직 정해지지 않았다. 지역에 따라 논의의 역점 부분도 조금씩 달랐다.

- 사회경제 주체와 당사자들은 실무그룹회의와 본회의를 통해 논의하였다.
- 중앙정부의 지방대표가 이 과정에 참여하였으나 일부 지역에서는 실무그룹을 활성화하며 적극적으로 참여한 반면, 의무적으로 참석해야 하는 정기회의에만 참여하고 진단 과정 외에는 거의 참여하지 않은 경우도 있었다.

발표된 주제 및 실무그룹은 직업기술, 직업기술 훈련프로그램과 대상, 직업기술 인증, 40세 이상 근로자에 대한 직업안전, 실업자에 대한 특정 훈련프로그램 및 지역계획들의 조정 등 다양한 분야들을 다루었다.

지방 차원에서의 프로그램 이행

지역적 차원에서 구체적으로 기획될 수 있는 프로그램의 계획, 추진 및 조정은 국가적 차원의 분야별 합의와 연관하여 지역적 차원에서 다루어져야 한다. 하지만 프로그램의 이행은 지방의 행동 및 조정을 통해서 이루어진다. 여기서 '지방'이란 다음을 포함한다.

- 도시
- 통계청이 사용하는 행정적 관념의 고용 지역, 출퇴근의 개념도 적용될 수 있음.
- 국가 : 지방자치단체와 지방세부지역이 함께 행동을 취할 수 있다는 1998년 법에 의해 도입된 정치적 개념.

지방 차원의 이행이라고 할 때 가장 효율적인 차원은 지방자치정부라고 생각하기 쉽다. 하지만 주요 혁신은 주로 도시와 국가 간의 조정을 통해 이루어진다.

브리타니 지역을 예로 들어볼 수 있다. 이 지역은 두 가지 이니셔티브를 채택하였다.

첫째는 특정 지역의 지방 주체를 포함하는 3년 기간의 지방 현장을 만든 것이다, 이는 2007년 12월 직업기술 훈련을 위한 주요 5개 파트너(교육부, 고용청, 청년실업 해결을 위한 지방기관, 기업의 기술훈련을 위한 자원관리 기관)가 체결한 지역 현장의 각 지역에 따른 변형이었다.

두 번째는 지방 차원에서의 직업훈련을 위한 기관을 설립한 것이다. 평생기술훈련에 대한 접근성이 높아지고 현장을 체결함에 따라 동등한 정보, 중요한 정보 및 훈련이 지역적으로 대중에게 제공된다. 이 기관은 전통적인 주체들과 NGO, 협회, 소액대출은행 등을 포괄하는 매우 다양한 주체들과 연계되어 있다.

하지만 경제개발 과정과 관련하여 주요 문제가 제기된다. 지식경제에 대한 분석은 주로 형식적인 경우가 많고, 지방 주체들은 내포된 의미를 이해하지 못하는 경우가 있다.

- 제도화된 지방 지역들이 항상 장기적 실업문제를 해결하는 데 적절한 것은 아니다. 중앙정부가 생각하는 지방 지역과 지방정부가 생각하는 지역이 일치하지 않는다. 또한 이는 일자리 문제를 해결하기 위해 연구되고 분석되어야 할 경제적인 지역과도 일치하지 않는다. 이러한 이유로 통계청은 주로 행정 구역을 따라 300여 개의 고용 지역을 설정하였다. 하지만 이 지역들이 장기 취업문제의 최전선에 놓여 있지는 않았다. 또한 이 지역들은 항상 중앙정부에 의해 확정되었으며 지방정부에 의해서는 잘 받아들여지지 않았다.

“지방”이라는 용어를 사용할 때에는 주의가 필요하다. 고용 동향이 지방 요소에 의해서만 결정되는 경우는 거의 없으므로 여기서 지방의 중점은 그 자체가 목적이라기보다는 수단에 있다고 할 수 있다. 주변 지역의 경우에 그렇게 적용되었다고 할지라도 이는 하나의 규칙이라기보다는 예외로 받아들여져야 한다. 지방차원의 고용 및 지방의 고용정책이라고 할 때 고용문제를 해결할 수 있는 지방 요소가 강조되어야지 고용문제가 지방 차원에서 단독으로 결정될 수 있다는 개념으로 이해되어서는 안 된다. **KLI**

참고문헌

- www.Europa.eu
- www.Datar.gouv.fr
- www.Info-europe.fr

- www.Inforegio.org
- www.Travail.gouv.fr

- ASSEDIC, (2001), Modernisation de l'assurance chômage, approches européennes et internationales, rapport.
- Balmory, D., (2004), Rapport de l'instance d'évaluation de la politique de l'emploi et recours à des opérateurs externes, Rapport du Commissariat Général du Plan, février.
- Berger, M., Black, D., Noel, B. et Smith, J., (2003), "Is the Threat of Reemployment Services More Effective than the Services Themselves? Evidence from Random Assignment in the UI System, Experimental Evidence from the UI System", *American Economic Review* 94(4): 1317~1327.
- Berger, M., Black, J. & Smith, J., (2001), "Evaluating Profiling as a Means of Allocating Government Services", mimeo.
- Black, D., Plesca, M., Shannon, S. & Smith, J., (2003), Profiling UI Claimants to Allocate Reemployment Services: Evidence and Recommendations for States, 최종보고서
- Boumahdi, R., Lattes, J.M. et Plassard, J.M., (2000), 《Discrimination et marché du travail : une lecture pluridisciplinaire》, note du LIRHE, n° 317, juillet.
- Bredgaard, T., Larsen, F. & Møller, L.R., (2005), Contracting-out the public employment service in Denmark: a quasi-market analysis, 사회정책의 변화, 위기, 및 새로운 방향에 관한 컨퍼런스에 제출된 보고서, 멜버른 대학교 공공정책 센터, 2월 23-25일.
- Bruttel, O., (2004), Contracting-out the Public Employment Service and the consequence for hard-to-place jobseekers: Experiences from Australia, the Netherlands and the UK, 제 2차 연례 ESPANet 컨퍼런스에 제출된 보고서, 옥스퍼드 대학, 9월 9-11일
- Bunt, S., Van Pijkeren, R. & Bouwmeester, J., (2000), De Kansmeter. Een evaluatie ten behoeve van de verdere ontwikkeling van het instrument, Den Haag: min SZW.
- Cahuc, P. et Kramarz, F., (2004), De la Précarité à la Mobilité : Vers une Sécurité Sociale Professionnelle, rapport du CAE.

- Castel, R., (1995), Les métamorphoses de la question sociale, Paris, Fayard, collection «L' espace du politique».
- CERC, (2005), Aider au retour à l' emploi, rapport n°6.
- COMMISSION EUROPEENNE, (1998), Moderniser les services publics de l' emploi pour soutenir la stratégie européenne p our l' emploi, communication 641.
- EUROPEAN COMMISSION, (2005), Profiling as an Instrument for Avoiding Long-Term Unemployment, EU 프로파일링 세미나, A. Kastrissianakis 발표, 1월 12-14일
- Decreuse, B. et DI Paola, V., (2002), «L' employabilité des chômeurs de longue durée : mise en perspective des littératures théoriques et empiriques.», Revue d' Economie Politique, n°2, pp.197-227.
- De Koning, J., (2004), The reform of Dutch public employment, 에라스무스대학, 로테르담, 1월
- Delarue, V., (2005), «Politiques et institutions néerlandaises d'aide au retour à l'emploi», Les Papiers du CERC, n°2005-03, décembre.
- Denys, J., De Koning, J., & Walwei, U., (1999), Deregulation in Placement Services: a Comparative Study of Eight EU Countries, Employment and European Social Fund, 유럽 집행위원회 제출 보고서, 1월.
- Eberts, R., (1999), «L' expérience américaine : le profilage», in La prévention du chômage de longue durée ; quels outils de détection? – Atelier n°1, Observatoire de l' ANPE.
- Eberts, R. et O' LEARY, C., (1997), Détection précoce des chômeurs de longue durée et placement dans des mesures de politique de l' emploi, BIT.
- Eberts, R. & O' LEARY, C., (2003), “A New WPRS Profiling Model for Michigan”, 미 업존 고용연구소 연구보고서 04-102호.
- Eberts, R., O' Leary, C. & Wandner, S., (2002), Targeting Employment Services, Kalamazoo, MI: W.E. 미 업존고용연구소.
- Esping-Andersen, G., (1990), The three Worlds of Capitalism, Polity Press, Cambridge.
- Farmer, B.A., (1993), “Profiling Unemployment Insurance(UI) Claimants”, 실업보험 프로그램

램 소식지 45-93호, 미 노동부

- Fougere, D., (2000), 《La durée du chômage en France》, in FITOUSSI, J.P., PASSET, O. et FREYSSINET, J., Réduction du chômage : les réussites en Europe, Rapport du Conseil d'Analyse Economique n°23, La Documentation Française, Paris, 239-259.
- Fretz, M., (2005), From chance meter to chance activation, chance exploration, chance observation, EU Profiling Seminar, January 12/14.
- Gazier, B. (ed), (1999), Employability. Concepts and Policies, CEE DGV, 응용 사회-경제 연구소, 베를린.
- Ghirardello, A., (2004), 《Pour une analyse économique positive de la Discrimination》, Économies et Sociétés, Série 《Socio-économie du travail》, AB, n°24, 11/2004, p. 1877-1902.
- Glynstrup, J.D. & Rosholm, M., (2005), Employability profiling toolbox, EU 프로파일링 세미나, 1월 12일-14일.
- Gratadour, C., (2005), 《Politiques et institutions britanniques d'aide au retour à l'emploi》, Les papiers du CERC, n°2005-04, décembre.
- Greffe, X. (2005), La Décentralisation, Paris: La découverte
- _____(2004), “National policies for local development”, 유럽연합 (2004): Horizontal Evaluation of Local Employment Development, DG Employment, 브뤼셀, pp. 59-89.
- _____(2003), 《La gouvernance des partenariats locaux pour l'emploi》, OECD, Local Partnerships for Local Governance (II), 파리 개최예정,
- _____(2003), “Decentralisation: What Differences does it Make? A Synthesis(분권: 어떤 차이를 만들어 내나? 종합)”, in: OECD (2003), Managing Decentralisation: A New Role for Labour Market Policy, 파리, pp. 31-64.
- _____(2002), L'évaluation des Pactes territoriaux pour l'emploi dans le cas de la France, Rapport à la Commission européenne, DG Emploi, Bruxelles
- _____(2002), Le développement local, Paris: Éditions de l'Aube
- _____(2001), “Devolution of Training: A Necessity for the Knowledge Economy”, in

- OECD (2001), Devolution and Globalisation Implications for Local Decision Makers, 파리
- Hammer, B., Rosholm, M. & Svarer, M., 2004, A Danish Profiling System, 노동연구원, IZA 연구보고서 No. 1418, 11월.
 - Hartog, J., (1999), “The Netherlands : So what’s so special about the Dutch model?”, ILO 심포지엄 “Social Dialogue and Employment Success” , ILO 고용 및 직업훈련에 관한 보고서, No.54.
 - Hasluck, C., (2004), Targeting Services in the Individual Customer Strategy: The Role of Profiling. A Review of Research Evidence, 영국고용센터 보고서
 - Herbillon, J.M., (2004), 《Le profiling des demandeurs d’emploi aux Pays-Bas》, Travail et Emploi, n°99, juillet.
 - Hipple, S., (1997), “Worker Displacement in an Expanding Economy”, 월간 Labor Review, 12월. pp. 26-39.
 - Inspection générale du travail et des affaires sociales Rapports annuels, 2000, 2001, 2002, 2004, 2005, 2006
 - Koning, P. & Van Leuvensteijn, M., (2000), “Duration dependence in employment insurance and social assistance: consequences of profiling for the unemployed”, CPB Research Memorandum No.163, Den Haag: CPB.
 - Lefebvre, A., (2005), 《Le modèle social danois》, Liaisons sociales Europe, Les synthèses, décembre. LIPP, R., 2005, Job Seeker Profiling, The Australian Experience, EU 프로파일링 세미나 1월 12-14일.
 - Lobet-Marais, C., (2000), Guichet unique, réalité plurielle. Résultats d’une enquête européenne, en collaboration avec Béatrice Van Bastelaer et Sylvie Nigot.
 - Mansuy, M., (2005), 《Politiques et institutions danoises d’aide au retour à l’emploi》, Les Papiers du CERC, n°2005-02, décembre.
 - OCDE, (1993), Perspectives de l’emploi, chapitre 3, “Long-term unemployment: selected causes and remedies”, 파리.
 - _____, (2000), Le service public de l’emploi aux Etats-Unis, OCDE, Paris.

- _____, (2006), Activation strategies and performance of employment services in the Netherlands, Germany and the United Kingdom, 고용서비스 이행 및 활성화전략에 관한 SZW/OECD 공동 세미나 OECD 보고서, 헤이그, 3월 29일.
- OCDE, (2007), L'activation des chômeurs telle que la pratiquent les pays, DELSA/ELSA/WP(2007)
- O' Leary, C., (2006), Profiling for Public Workforce Investment Programs in the U.S., EU 프로파일링 세미나, 10월 11-13일.
- Olsen, R. & Decker, P., (2001), "Testing Different Methods of Estimating the Impacts of Worker Profiling and Reemployment Services System", Mimeo, 6월. 워싱턴 D.C: Mathematica 정책연구소
- Payne, C. & Payne, J., (2000), "Early Identification of the Long-Term Unemployed(장기 실업자 조기진단)", PSI 연구보고서 No.4.
- Rosholm, M., (2006), Applied Profiling and Targeting, EU 프로파일링 세미나, 10월 11-13일.
- PLS RAMBOLL MANAGEMENT, (2001), Study on Early Identification of High-Risk Unemployed, 최종보고서.
- SANDERSON, I., (2005), Jobcentre Plus national customer satisfaction survey, 정책연구소, 리즈메트로폴리탄대학.
- Schmidt J., (1987), 《La notion d'égalité dans la jurisprudence de la Cour Suprême des Etas-Unis d'Amérique》, RIDC n°1, pp.43.
- SENAT, (2004), 《Fiche sur les Pays-Bas》, in L'organisation de l'indemnisation et du placement des chômeurs, Documents de travail, série législation comparée, n°LC 130, janvier.
- Simonin, B., (2004), 《Politique de l'emploi : trois réformes à l'étranger》, Connaissance de l'emploi, mai.
- Steurs, G. & Struyven, L., (2003), "The Competitive Market for Employment Services in the Netherlands", OECD 사회 고용 및 이주 연구보고서, No.13.
- TNO-ARBEID, (2003), Voorspellende waarde van fasering, TNO-boekrapport 25 324,

Hoofddorp : TNO.

- UNEDIC, (2002), 《La réforme de l'assurance chômage aux Pays-Bas》, Regard sur, Délégation aux Relations Institutionnelles et Internationales, décembre.
- UNEDIC, (2004), 《L' instrument de classification des demandeurs d'emploi en Australie》, Note d'information, Délégation aux Relations Institutionnelles et Internationales, février.
- 미 노동부, (1994), “The Worker Profiling and Reemployment Services System: Legislation, Implementation and Research Findings”. 워싱턴 D.C: U.S., 실업보험 보고서 No.94-4.
- Wandner, S., (1998), “Worker Profiling and Reemployment Services in the United States”, 장기실업 위험군의 구직자 조기 진단: 프로파일링의 역할, OECD.

부록 1 - 지역별 실업률

지역명	실업률
프랑스	9.9%
알사스	8.3%
아키텐	9.8%
오베르뉴	8.5%
부르고뉴	8.5%
버건디	8.0%
브리타니	8.6%
썩트르	10.2%
상파뉴 아르덴느	10.0%
코르시카	8.8%
프랑슈 콩떼	10.0%
일드프랑스	13.6%
랑그독 루씨옹	7.6%
리무쟁	9.6%
로렌느	9.6%
미디 프레네	12.9%
노르 빠 드 갈레	9.2%
바스 노르망디	10.7%
오뜨 노르망디	8.2%
삐까르디	10.7%
쁘와투 사뽁뜨	9.2%
프로방스-알프-코트다쥐르	11.7%
론 알프스	8.8%

출처 : INSEE(프랑스 국립통계청), 국가계정, 2004년 말.

부록 2 - 근로 계약 : 사용자 분석 (1)

		청년 (26세 미만)	총계	자격 취득 계약 2004 (2)	교대 계약 총계 2004 (3)	
성별	남성	51,8	52,6	49,8	53,4	
	여성	48,2	47,4	50,2	46,6	
이전 자격	I à III	22,8	23,4	15,6	22,6	
	IV (BAC)	41,0	38,9	47,7	42,5	
	V (CAP,BEP)	25,7	26,2	27,4	25,2	
	V bis et VI	10,5	11,5	9,3	9,7	
	최종 학위	Bac +3 et plus (고등교육 5년)	5,8	6,4	2,4	6,5
	Bac +2 (고등교육 4년)	12,8	12,8	7,9	11,8	
	직업, 기술, 일반 고졸, 기술 또는 직업 수료증 - 이 가운데 : 일반 고졸	40,0	38,0	47,2	40,1	
	CAP-BEP	16,2	15,5	n,d	n,d	
	수료증	23,4	24,0	25,5	23,4	
	일반 훈련 자격증	8,0	7,7	7,6	7,1	
이전 상황	학위 전무	1,0	1,1	0,9	1,0	
	고등학교 졸업	9,1	10,1	8,5	10,1	
	연수, 훈련, 직업 지원 계약	31,1	27,5	40,1	34,2	
	이 가운데 :	17,2	15,9	17,6	15,0	
	교대 훈련 계약 (4)	14,1	12,7	14,5	12,0	
	근로자	19,4	19,8	17,8	22,4	
	실업자	28,4	33,2	(5) 19,6	(5) 22,5	
	미활성 계층	3,9	3,7	(6) 4,8	(6) 5,9	
	계약 특성	특정기간 계약	86,0	83,9	-	83,7
		무한기간 계약	14,0	16,1	-	(8) 16,3
직업훈련 기간	6 - 11 개월	25,3	27,6	19,6	n,d	
	12 개월	11,7	11,5	14,0	n,d	
	13 - 23 개월	39,5	39,4	37,1	n,d	
	24 개월	23,5	21,5	29,4	n,d	
직업훈련 시간	200 시간 미만	8,1	9,6	0,3	(10) 0,3	
	200 - 499 시간	38,9	40,8	16,9	(10) 37,7	
	500 - 799 시간	18,8	18,3	21,5	(10) 16,4	
	800 시간 이상	34,2	31,4	61,3	(10) 45,6	

(1) 본 분포도는 2004년 10월부터 2005년 11월사이 체결된 계약과 연관된 것이다(79,905건.이 가운데 68,224건은 26세 미만 청년과 체결되었다). (2) 본 분포도는 2004년 체결된 계약과 연관된 것이다(119,840건. 이 가운데 111,559건은 6세 미만 청년과 체결되었다). (3) 자격취득 계약, 적응 계약 (38,834), 오리엔테이션 계약 (5,979) (4) 수습 계약, 자격 취득, 적응, 오리엔테이션 또는 직업 훈련 계약 (5) ANPE 에 등록된 구직자 (6) 기타 상황 (7) CPNE : 기업이 소속된 국립 고용 조정 위원회 (8) 주로 적응 훈련 계약 체결 (9) 일반, 직업, 기술 훈련 시간 (10) 오리엔테이션 계약 체결 제외

Source : DARES (프랑스 통계조사위원회)