

<제4차 아셈 노인인권 컨퍼런스>

주요내용 요약(1-2세션)

2019년 10월 1일(화) ~ 2일(수), 대한민국 서울

<세션 1> 고령 근로자에 대한 차별 금지

1. <독일 평등기구의 활동에서 나타난 시사점> - 라이너 스타커, 독일 차별방지 사무소

- 연령차별 관련 독일의 법체계
 - 일반 동등처우법
 - 2006년 제정, 유럽연합의 평등법을 독일에서 법제화한 것
 - 고용 관련 유럽연합의 지침 적용
 - 신념, 종교, 연령, 성적 지향에 의한 차별 금지
 - 연령을 차별금지의 근거로 도입한 첫 사례
 - 포괄적인 내용 포함
 - 민간 및 공공분야의 고용관계 포함, 근로의 모든 부분에 관여(근로조건, 해고, 기업연금 등)
 - 인턴십과 직업교육에도 관여
- 연령에 기반한 차별은 아직 존재
 - 정당한 노동시장의 목적을 달성하기 위해서는 연령차별이 허용되기 때문
 - 특히 고용시장 내 연령차별 관리에 어려움을 겪고 있음
- 유럽연합 지침은 회원국별 평등위원회 설립 요구
 - 독일은 차별방지사무소(FADA)가 존재하여 본 사무소에서 연령기반 차별방지를 위해 노력
- FADA 차별방지 사무소
 - 차별사유를 6가지로 세분화하여 법적 근거에 따라 상담
 - 차별 관련 연구 진행
 - 차별방지를 위한 노력(PR 등)
 - 독립적인 기관으로 운영

- FADA 사무소의 최근 카운슬링 내용
 - 연령기반 차별은 중장년층과 노년층 모두 경험
 - 차별은 장애, 인종, 성, 종교, 성적체성 등 다양
- FADA 사무소의 통계수치는 카운슬링을 위한 수치이며 노인관련 문제의 큰 틀을 이해하는 데에는 한계가 있음.
- 차별 방지를 위한 독일의 법규정에는 고용 관련 문제가 포함
 - 연령차별 사례의 절반 정도가 고용 관련
 - 최대 피해자는 노인
 - 카운슬링 요청의 대다수 차지 - 전체의 38%
 - 고용부문 연령차별 근절이 시급
- 독일 내 차별 경험에 관한 FADA 사무소 연구 결과
 - 연구는 개인적 차별 경험 기반
 - '연령으로 인해 차별을 받는 적이 있는지'를 묻는 질문에 대부분의 응답자들이 '그렇다'고 대답
 - 45~50세 응답자 중 11% 연령차별 경험
 - 젊은 연령층에서도 연령차별 경험 - 14세~29세
 - 연령차별은 65세 이상 노인들뿐만 아니라 전 연령층에서 발생. 연령차별이 절대적 나이가 아닌 사회적 인식에 기초함을 나타냄.
 - 새로운 법제도 및 국제협약을 마련함에 있어서 전 연령층이 혜택을 받을 수 있도록 염두에 두어야 함.
 - 연령차별은 노년층 구직활동에서 두드러짐.
 - 노인 응답자의 50% 정도가 노령으로 인해 고용시장에서 차별 경험
 - 젊은 층에 비해 크게 높은 수치
 - 노인 응답자의 48%는 기존 고용관계에서 차별을 경험한 적 있다고 응답
 - 성과 평가 저조, 차별적 급여 등
 - 연구 결과
 - 응답자들은 사회적 인식이 차별에 기인한다고 생각
 - 노인들은 연령과 성 등 복합적인 차별 위험에 노출되어 있다고 응답

- 차별 입증에 어려운 것으로 나타남. 고용주들은 문제 제기에 문서나 진술을 통해 대응하는 문화가 필요

■ FADA 사무소 활동 및 권고사항

● 연령차별 금지를 위한 프로젝트

- 구직활동 과정에서의 차별을 방지하기 위해 입사지원절차 개선
 - 지원자의 성명, 연령, 결혼의 유무 등 기재하지 않음.
 - 사진란 삭제

- 시범사업 참여자 중 246명이 과거의 차별을 딛고 성공적으로 입사

● 차별에 대한 적절한 보상

- 일반 동등처우법을 통해 연령기반 차별 금지를 위한 집중연도 지정 (2012~2017년)
- 권고안 마련

● 차별 입증

- 연령 뿐만 아니라 다른 차별 사유도 마찬가지로
- 피해자들이 차별을 입증할 수 있도록 법제도 개정 및 접근성 강화
- 2017년 독일 연방의회에 보고서 제출
 - 차별금지연합에 집단행동권 부여
- 지원자들에게 입사 거부사유 알 권리 부여
- 차별 신고 기간 연장 - 2개월 →6개월

■ 저희 사무소는 연령에 상관없이 모든 사람들이 평등한 고용기회를 가질 수 있도록 앞으로도 노력할 것임

2. <한국의 노인인권과 차별없이 일할 권리> - 송오영, 국가인권위원회 사회인권과 과장

- 대한민국의 노인인구 비율은 2017년 14%에서 2026년 20%이상까지 증가할 것으로 전망
- 유럽의 노인인구 비율은 현재 25%이며 2080년경 초고령 사회에 진입하게 될 것으로 예상
- 빠른 경제 발전으로 평균 기대 수명이 지속적으로 증가하면서 여러 사회문제 발생
 - 노인 빈곤과 자살이 대표적인 노인 문제

- 한국은 저출산과 고령화 문제를 바라보는 시각의 전환을 위해 지속적으로 노력
- 한국 노인들의 경제적 상황
 - 노인들의 상당수가 경제적으로 어려우며 이를 극복하기 위해 은퇴 이후에도 일을 하지만, 주어지는 일자리의 질은 높지 않고 취업 과정에서도 차별 등 많은 어려움을 겪는 것으로 나타남.
 - 65세 이상 노인의 1/3이 경제적 활동에 참여
 - 다른 OECD국들에 비해 높은 참여율
 - 단순 노무직이나 농림 및 어업이 대부분
 - 노년층 노동자 중 대부분이 나이 제한으로 취업에 어려움을 겪었거나 차별을 경험한 적이 있는 것으로 나타남.(노인인권 종합보고서)
 - 독일의 경우 나이로 인해 직장에서 차별을 겪어본 적이 있다는 응답이 15.5%였으나 한국은 44.3%의 응답자가 나이로 인해 차별을 경험한 것으로 나타남.(노인인권 종합보고서)
- 증가하는 저출산/고령사회 문제에 적극적으로 대응하기 위해 저출산고령사회기본계획 수립(보건복지부)
- 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행(2009년)
 - 연령에 기반한 고용 차별 금지법
 - 제3조에 따라 고용 과정에서의 연령차별 관행 해소를 위해 정책 수립 및 시행 필요
 - 제4조에 따라 사업주는 연령에 기반한 고용차별 불가, 능력에 맞는 고용 기회 제공 의무, 고령자 고용 확대 등을 위해 노력할 것
 - 연령차별 피해자는 국가인권위원회에 진정서 제출 가능
 - 차별 피해의 22%가 진정되었으며 이 중 6%가 연령차별에 해당
- 2009년 진정사건 주요 결정사항
 - 노인에 대한 최저임금 삭감은 ILO와 ICESCR의 국제인권규범 위반 소지가 있다고 판단
 - 위원회는 직위를 선발함에 있어서 나이를 기준으로 한 판단이 아닌 개별적인 능력에 대한 판단이 이루어져야 하며 연령기준 자격은 차별행위에 해당한다고 판단
 - 고용상 연령차별 행위에 대한 진정사건 조사, 구제 뿐만 아니라 법령, 정책, 관행 등에서의 개선을 통해 고용상 연령차별 행위 예방
- 노인인권 종합보고 관련 정책과제 소개

- 법령 개정 필요
 - 노인들은 열악한 일자리 환경과 낮은 급여의 상황에 처해있을 가능성이 매우 높음.
 - 도시에 거주하는 노인들은 대다수 경비원과 같은 직종에 근무. 휴식시간 등 노동 환경의 개선 필요
 - 기업이 고령 친화적 근로환경을 구축할 수 있도록 지원 필요
 - 인권위원회는 노인인권 종합보고서의 권고를 구체화하여 국회 등과 협업할 예정
- 사례
- 공무원시험은 응시연령 상한이 있었으나 본 위원회의 권고에 따라 2009년 폐지. 정년 이후 만 59세 나이로 서울시 7급 공무원 시험에 합격한 장윤수 서울시 주무관.
- 노인들이 연령에 따라 차별받지 않으며 능력과 기회의 평등함이 보장되고 실질적 평등이 구현되는 사회를 위해 대한민국 국가인권위원회는 여러분과 함께 고민하고 노력하겠습니다.

3. <노년기의 노동과 권리: 아시아 중저소득국가의 현황을 중심으로> - 에두아르도 클리앙, 헬프에이지 인터내셔널 아시아태평양사무소

- 아시아의 경우 노인들이 일하는 주요 이유는 소득
 - 노인에게 일자리는 재정의 원천으로 자리잡음.
 - 중견국을 대상으로 한 설문조사에서 네팔, 대만, 필리핀, 방글라데시 등의 국가에서 40-60세 노인 인구 중 60% 이상이 일을 하는 것으로 나타남.
- 아시아 내 정규직
 - 중견 OECD 국가들의 경우 정규직이 대부분의 일자리를 차지 - 한국도 70% 이상
 - 저소득 및 중간소득 국가들의 경우(특히 아시아) 비정규직이 2/3, 정규직이 1/3 이하를 차지, 전체 고용 인구의 32% 만이 정규직
 - 다양한 법안들이 연령에 따른 차별을 금지하고 있으나 적용이 어려움.
 - 아시아 노동법에서 연령차별은 성차별 등과 달리 강력히 언급 되어있지 않음.
- 아시아의 퇴직 연령
 - 일본, 한국, 싱가포르를 제외한 나머지 국가에서는 남성과 여성의 퇴직연령이 상이
 - 퇴직연령은 50~57세로, 2~30년 전에 비해 크게 늘어난 기대수명과 달리 제자리
 - 대부분 법적 퇴직연령이 의무화

- 퇴직연령은 은퇴권리라는 입장과 강제퇴직은 권리 침해라는 상반된 의견

■ 아시아 내 비정규직

- 전세계 13억 인구 중 70%에 달하는 인구가 비정규직 종사자
 - 비정규직 종사자의 65% 아시아 거주
 - 비정규직 종사자의 71% 개발도상국 거주
- 인도네시아 노령근로자의 70% 이상이 비정규직, 24%만이 정규직 종사자
- 인도의 경우 89%, 미얀마의 경우 60% 이상이 비정규직 종사자
- 선진 아시아 국가(한국, 일본 등)의 비정규직 비율은 21.7%
- 비정규직의 특징
 - 사회보장제도, 연금제도 등에 있어서 법에 의한 보호를 받지 못하거나 제한적인 보호, 낮은 고용안전성, 계약서 미제공, 노동조합 결성 불가 등
 - 많은 비정규직들은 자영업자
 - 대부분의 비정규직 여성들이 이에 속함.
- 아태지역 비정규직의 95%가 농업 종사자. 그 외 산업, 서비스 등이 있음.
- 관련 법안들이 비정규직 종사자들을 보호하기에 제한적인 것을 확인
- 노동의 계절성, 많은 종사자 수, 연금의 이동성 등의 문제들로 정규직 전환에 어려움을 겪고 있음.
- 광범위한 권리 보장 필요
 - 세계인권선언은 모든 사람에게 같은 인권과 자유 적용
 - 정책입안자들은 모든 사람들의 인권을 고려하여 사회보장서비스를 제공할 의무가 있음.

■ 권리에 대한 진보적 인식 필요

- 비정규직을 정규직으로 편입
 - 지난 10년간 비정규직이 정규직으로 편입된 경우는 극히 제한적
- 모든 근로자들에게 사회보장서비스, 보험, 연금 등 제공
 - 24%의 근로자만이 공식적 연금제도 수혜자. 연금제도 개선 필요
 - 아시아에서 보완적인 연금제도 관련 발전이 있었음. 비정규직 종사자들도 보호할 수 있을 것으로 기대

- 그러나 성공사례는 매우 제한적, 따라서 보다 광범위한, 사회 전역에 걸친 접근 필요
 - 기본 권리 보장, 보편적 의료 서비스 접근성 제공 등
 - 입법을 통해 노동조합 결성, 최저임금 수령 등을 보장해야 함.
- 이제는 20세기의 프레임워크가 아닌 새로운 사회접근법 고려 필요
 - 고정화된 인생의 3단계 성장 모델에서 벗어나야 함.
 - 시대에 맞는 모델 도입 필요 - 이직, 평생교육 등 고려
 - 상대적 고령화를 생각해야 함.
- 고령화는 특정 제약이 발생하여 사회적으로 할 수 있었던 일을 할 수 없게 되는 것이 아닌 삶과 일자리에 대한 유연한 접근이 가능해진 시기라는 인식 필요
- BMW 연구 결과, 동일한 공정을 노령근로자와 젊은 근로자가 함께 팀을 이루어 일을 했을 때 가장 생산적. 다른 그룹에 비해 13% 높은 생산성을 보임.
 - 일자리에 대한 인식 제고와 모든 근로자를 고려할 수 있는 포용력 필요

4. <노인을 위한 더 나은 일자리> - 티아고 올리베이라 하시구치, 경제협력개발기구(OECD)

- 경제협력개발기구(이하 OECD) 정부 간 정책연구 협력기구로서 전세계 사람들의 사회 경제적 상황을 개선하기 위한 정책 수립에 의무를 두고 있음.
- 기대수명에 반하여 출산율은 지속적으로 저하함에 따라 세계는 전례가 없었던 인구구조의 변화를 경험
 - 신흥 국가의 고령화 속도가 더욱 빠르게 나타나고 있음.
- 현재의 퇴직 연령을 유지한다면 2050년 전체 인구의 58%가 퇴직인구가 될 것으로 예상
 - 노동인구의 감소는 국가의 생활 수준이나 경제적 측면에도 영향
 - OECD 회원국 정부는 노령근로자들의 노동 참여율을 높이기 위해 노력하고 있으나 성과는 국가별로 상이
 - 룩셈부르크의 경우 노령근로자 노동 참여율이 50% 정도
- 현재의 퇴직연령은 30년 전 기대수명에 기반
 - OECD 국가들의 경우 1999년 이후 퇴직연령 상향
- 인구구조의 변화는 노동시장에도 영향
 - 정부, 고용주, 시민사회 모두가 참여해야 양질의 일자리 제공 가능

- 근로기간 연장을 통해 양질의 보상체계가 이루어질 수 있도록 해야 함.
- 노령근로자 환경 개선을 위한 아젠다(2015년)
 - 3개의 큰 정책
 - 유연한 퇴직 및 노령근로 유지를 위한 인센티브 제공
 - 퇴직은 고용주와 노동조합 간 긴밀한 협의를 통해 결정되어야 하며 실업급여와 장애급여가 조기 퇴직에 대한 인센티브가 되어서는 안됨.
 - 고용주들로 하여금 피고용인을 오래 유지할 수 있는 알맞은 환경을 제공하도록 함.
 - 노동비용과 생산성 간의 관계가 중요
 - 다양한 연령의 임직원을 보존할 수 있도록 도움
 - 채용의 장애 제거
- 노령 근무를 희망하는 노인들의 의사결정은 연금과 사회보장 혜택이 많은 부분 차지
 - 연금 제도와 사회보장제도의 개혁 필요
- OECD는 연령차별을 위해 노력하고 있으나 연령차별은 아직 OECD 국가 내에서 만연
 - 신흥국가 뿐만 아니라 미국, 호주, 브라질 등에서 동일한 상황
- 모든 형태의 연령차별 금지를 위해 강력한 차별금지제도 도입 절실
 - 네덜란드: 메이컨 시스 포울 에이전시 프로그램 도입. 인터넷이나 신문 구인광고에 연령차별이 존재하는지 검토
 - 프랑스: 개인적 특성을 고려하지 않는 인터뷰를 통해 스킬 기반의 입사 심사 진행
 - 사회정책면에서도 변화 필요
 - 생애 전반에 걸친 고령 근로자의 생산성과 복지 보장 필요
 - 근로의 질 향상을 위해 법제도 개선 필요
 - 연금제도 개선 필요
 - 적극적인 고용지원 카운슬링 및 교육 제공으로 장기적 고용 위험에 처해있는 노령근로자 지원 필요
- 각국 정부에서는 연령차별 금지를 위한 노력을 지속적으로 해야하고 고용 유지와 생산성 향상에 노력을 기울여야 함.
- OECD 회원국들은 혁신적인 노력 중

- 호주의 사례공유 프로그램과 같은 프로그램을 통해 사례 공유 기대
- OECD 포털에도 자료 공유

5. <노동시장에서의 연령주의 타파> - 리사 워츠, 유엔 유럽경제위원회(UNECE)

- 유엔 유럽경제위원회(이하 UNECE)
 - 56개 회원국(유럽 북미 지역 캐나다 등 포함)
 - 고령화 관련 정책적인 담론 진행, 유엔 고령화 실무그룹에서 진행된 논의 참조
 - 인구 고령화에 대한 조치와 노인의 인권 보호를 위한 활동 진행
- 연령주의는 단순한 연령차별을 넘어 광범위한 범위
- 오늘날의 연령차별 금지법은 연령에 대한 우리의 감정에 기반
 - 고정관념과 편견이 차별로 연결
 - 연령주의는 성차별, 인종차별과는 달리 안목적, 무의식적
- 노인에 대한 고정관념은 부정적인 고정관념과(변화 거부, 교육의 어려움, 건강 악화 등) 긍정적인 고정관념을(높은 충성심과 애사심, 안정적, 헌신적, 신뢰, 멘토 등) 모두 포함. 장점과 단점이 함께 존재
- 연령주의는 삶의 어떤 단계에서도 나타날 수 있음.
 - 다양한 단계에 걸쳐 연령차별 경험 가능
 - 절대적인 연령에 따른 차별이 아님.
- 유럽에서 실시한 연령차별 설문조사를 근간으로 새로운 시각을 제공하고자 함.
 - 대부분의 국가에서 연령에 따른 차별 경험이 성차별보다 더 두드러지게 나타남.
 - 노인의 정의는 상대적이며, 업종별로도 큰 차이를 보임.
 - ex) 모델, 운동선수 vs 교수, 판사
- 연령주의 타파를 위한 전략
 - 법조항, 규제, 정책 내의 차별 조항 제거
 - 유럽의 평등지침과 같은 해석 가능한 지침 마련
 - 사회에 실질적 적용
 - 법이라는 하드웨어와 실행이라는 소프트웨어 모두 필요

- 지식 축적과 인식 증진
 - 많은 연구과 데이터 수집을 통해 연령주의의 현황 파악이 중요
- 익명화된 면접, 익명화된 입사지원 방식 채택
- 세대 간 연대
 - 회사 내 직책에 다양한 세대 사람을 임명하여 세대 간 연대성 강화
 - 불가리아: 일자리 공유 체계를 마련하여 젊은 공무원이 퇴직 공무원과 한 팀이 되어 공무 수행. 좋은 성과를 거둠.
- 연령 포괄적인 직장 제공
 - 관리자들의 연령 민감적이고 포용적인 직장 문화 형성이 매우 중요
 - 캠페인을 통해 회사 내 환경 개선
 - 오스트리아: 네스타 프로그램을 통해 연령 포용적인 일자리 제공을 위해 노력
- 노인들이 고용 시장에서 동일하고 평등한 조건을 요구할 자긍심을 잃게 되는 경우 지속적인 교육을 통해 자신감 회복에 도움
- 사회화를 거치면서 발전된 내부적 연령주의를 극복하는 것이 매우 중요
- 법적 퇴직연령
 - 효과적인 노동시장 퇴출 시기: 남성 60~67세 (중간값 64.5), 여성 55~67세 (중간값 63.5)
 - 아시아: 노인 빈곤 문제로 인해 퇴직연령 뿐만 아니라 퇴직능력도 변수로 작용
 - 유럽: 노인의 10%만이 빈곤위험. 대부분의 노인들이 법적 퇴직연령에 은퇴 가능
 - 법적 퇴직연령과 실제 퇴직연령을 구분할 필요가 있음.
 - 강제 퇴직연령 시점은 직종마다 상이
- UNECE는 연령주의의 다양한 주제에 대한 정책보고서 발표
 - 잠재력 극대화, 연령친화적 고용달성 등

<세션 2> 근로자의 평생교육, 보수교육, 재교육 받을 권리

1. <평생 학습과 노동자의 재교육> - 마티아스 본 슈바넨플루겔, 독일 가족 사회 여성 및 청소년 부

- 기대수명의 증가는 사회의 긍정적 트렌드이나, 고령화는 유럽을 비롯한 전 세계의 사회인구

구조의 변화를 야기함.

- 독일연방정부는 노인들이 자기결정권을 가지고 독립적 생활을 할 수 있도록 지원
 - 독일은 유엔 고령화 실무그룹 등 관련 논의에도 적극적으로 참여
 - 노령 근로자의 권리 관련 논의도 진행 중
 - 평생교육도 노인에게 무척 중요 (2030 어젠다)
- 인구구조의 변화로 인한 독일 내 어려움
 - 인구구조의 변화는 지속적으로 진행 중이며, 베이비붐 세대가 퇴직연령을 맞이함.
 - 평균수명 증가 속도에 비해 출산율 속도는 느리게 증가
 - 2015년 출산율은 1.5명까지 감소하였으며 앞으로도 같은 수준에 머물 것
 - 독일 전체인구는 2029년까지 증가한 후 감소할 전망
 - 고속런 노동자 수요가 높아짐에 따라 사회보장시스템 관련 문제발생 예상
 - 청년층-노년층 관계가 크게 변화
- 독일의 정책 원칙
 - 인권은 기본적, 보편적, 영구적이어야 한다는 것이 기본 원칙
 - 모든 정치적 의사결정에 인권 중심의 접근법 적용하도록 노력
 - 고령화 문제의 주류화, 과거의 고정관념 타파, 연령 차별 근절의 기회
 - 고령자의 권리는 독일 여러 정책의 주요 영역 차지
- 고속런 노동자 수요가 높아짐에 따라 평생교육의 중요성 증가
 - 평생교육에 대한 인식변화 필요
 - 평생교육을 통해 원활한 사회 운영
- 유럽연합 설문조사에 의하면 고령자 60% 이상이 구직활동에 제한 경험 (2015년)
 - 노령 근로자들이 숙련도가 낮다고 인식하는 경향 때문
- 다양한 특성을 갖는 노년층을 하나의 집단으로 취급하는 오류가 사회 곳곳에서 발생
 - 교육이나 승진의 기회 불균등 야기
 - 55~67세 인구는 질병의 확률이 높다는 인식은 사실과 다름.
 - 노인 및 노령 근로자를 지원과 도움이 필요한 취약계층이 아닌 노동 시장과 시민사회에 기여할 수 있는 하나의 주체로 바라보는 인식 필요

- 본 부처에서는 인식개선을 위한 다양한 캠페인 진행
 - 'What's old anyway' 등: 사회에서 노년층이 중요한 역할을 해내고 있음을 강조하며, 고정관념 타파와 인식제고에 일조함.
- 노령 근로자의 채용 독려 필요
 - 노령 근로자들의 생산공정에 대한 지식과 담당자들과의 네트워크는 기업활동에 도움
 - 사회 변화에 발맞춘 고용주들의 대응이 중요. 노령 인구의 잠재적 능력을 최대한 활용하고 동기부여를 위해 노력해야 함.
- 노인들의 디지털 소외 현상
 - 사회적 포용이 매우 중요
 - 노동의 디지털화 속 노령 근로자들이 지속적으로 경제 활동에 참여할 수 있도록 기술적 지원 제공 필요
 - 노인들이 적극적으로 기술개발 과정에 참여하거나 현장 실습 교육(OJT) 등을 제공한다면 이들의 기술 활용도를 높일 수 있으며, 노인의 고립 방지에도 도움
 - 디지털화를 통한 혜택이 노인 포함 사회 전반에 돌아갈 수 있도록 해야 함.
 - 디지털 교육을 통한 노인들의 민간 및 공공서비스 접근성 개선
- 새로운 기술에 대한 접근성 강화를 위해 평생교육 필요
 - 노령 근로자의 기술 재교육이 평생교육의 초점
 - 변화하는 기술 요구와 글로벌 디지털화에 적응할 수 있는 기회 제공이 매우 중요
 - 근로자의 상황에 따른 맞춤형 프로그램 및 기술적 지원이 생애 전반에 걸쳐 제공되어야 함.
 - 접근성, 적응성, 알맞은 기회 제공 등 평생교육은 여러 도전과제 제기
 - 노령 근로자의 교육기회는 다른 연령층에 비해 적음.(G20 국가들의 데이터 기반)
 - 경력 카운슬링, 지원 서비스 등을 통해 노령 근로자들에게 기회제공 필요
- 기업의 연령 관련 프로그램 강화는 생산성과 근로자 보유율을 높이는 것으로 나타남.
 - 투명한 급여 결정과정 보장
 - 근로자의 다양성을 통해 지식 공유의 환경 조성
 - 근로자들의 지속적인 역량개발 가능성 제공
 - 독일: 기업에서 인센티브 및 다양한 혜택을 노령 근로자에게 제공

- 고령근로자 실직 시 집중 카운슬링 제공(2005-2015년까지 진행된 프로젝트)
- 지난 10년간 체계적 관리를 통해 관련 정책 등이 효과 발휘

2. <프랑스 노인의 디지털화와 교육> - 알렉시스 린켄바흐, 프랑스 사회, 보건 및 여성인권부

■ 프랑스의 노인인구 현황

- 2050년까지 전세계 인구의 22%가 50세 이상이 될 것으로 전망. 프랑스는 36%로 프랑스 전체 인구의 1/3에 도달할 것으로 전망(WHO)

■ 국제법과 상호 보완적인 틀 내에서 프랑스 국내법도 발전

- 프랑스는 마드리드 고령화 국제행동계획(MIPAA), 2030 어젠다 등 국제규범을 따름.
- 모든 연령대의 교육권 존중
- 의회 및 정책입안자들은 인구구성학적 변화를 예측하여 사전에 준비
- 퇴직 관련 법안도 논의 중이며, 장기요양 관련 정책들이 내년부터 시행될 예정

■ 디지털화와 노인

- 한국, 스웨덴, 에스토니아와 같은 국가들은 디지털 개혁이 급속도로 진행
- 프랑스는 세대 간 격차를 줄이기 위해 노인 대상 디지털 관련 교육 진행
- 디지털화는 노인의 중요성을 다시 인지하는 변곡점이 될 것
- 노인은 신기술을 사용하지 않는다는 편견이 종식되어야 할 때임.
 - 60세 이상 인구의 2/3가 인터넷 사용자
 - 프랑스는 최초로 디지털화 관련 국가계획 공표(2018년)
 - 포용적 디지털화, 디지털 불안정성 완화 등이 목표
 - 디지털 기술에 연령 격차는 없으며 오직 교육 격차만 존재
 - 연령이 상황을 악화시키고 있기는 하나 원인은 아님.

■ '디지털 버스' 프로그램

- 본 부처에서 추진하는 프로그램으로 Aquitaine(아키텐) 지방 마을에서 운영되는 버스
 - 버스 안에는 12대의 태블릿 PC 배치
 - 60세 이상 노인들에게 무상으로 인터넷 사용의 경험과 교육 제공
- 아키텐 지방 전역으로 확산될 예정

- 디지털 버스는 구시대에서 신세대로 넘어가는 상징처럼 여겨지고 있음.
- 60-70년대식 강의가 아닌 이동식 교육이라는 점에서 의미가 있음.
- '디지털 걸쳐 체크' 프로그램
 - 50-100유로 정도 바우처로 다양한 디지털 교육을 받을 수 있는 프로그램
 - 2017년 4개 도시에서 소규모로 진행이 되다가 프랑스 전역으로 확산
- '디지털 버스'와 '디지털 걸쳐 체크' 프로그램은 서로 유사하며, 효과성이 입증됨.
 - 법안 발의 → 지자체 실험 → NGO 도움으로 실험적 과제 수행 → 정부 도움으로 전역에 확산
- 장기요양과 평생교육 관련 국가 계획과 법안 제정
 - 80년대 노인들은 노동시장에 재편입이 어렵다는 인식이 있었으나 국가 계획과 법안을 통해 해결함.
 - 직업 인터뷰(l'entretien professionnel)
 - 의무적으로 시행되는 직원들의 권리로, 2년마다 고용주로부터 발전 상태를 평가받음.
 - 자기계발계정(compte personnel de formation)
 - 내 시간을 자기계발을 위해 활용, 근무시간 내/외 사용 가능
 - 민간 기업 근로자들에게 적용(자영업자나 공무원들에게는 적용되지 않음)
 - 올해 앱을 통해 가상공간에서도 제공될 예정
 - 경험획득 검증 과정(validation of acquisition of experience, VAE)
 - 근로자가 학위, 학점, 여러 분야의 전문성 등을 다양한 활동 내용을 통해 인정받는 과정
 - 일-공부 양립 지원
 - 노령 근로자들의 경험이 학위로 전환되는 방법으로 활용 가능
 - 경력 단절자들이 노동시장에 재편입될 수 있는 기회 제공
 - 파리의 소르본 대학
 - 노인을 위한 Inter-age 대학 설립
 - 철학, 문학, 미술, 음악 등 다양한 교육과정 제공
 - 졸업 시 학위 및 인증서 취득 가능
 - 최근에는 성인을 위한 전문 온라인 교육 프로그램을 통해 수백개의 교육과정이 제공되고

있음.

○ 미래 평생교육의 한 형태가 될 수 있을 것이라 기대

■ 높은 노인 실업률은 해결해야하는 과제

- 55~64세 인구 중 실업자는 프랑스 63%, 독일 53%
- 사회적 고정관념으로 인해 기업에서 노령 근로자 고용을 꺼려하는 것이 문제

■ 오늘과 같은 회의를 통해 이해당사자들의 인식 증진과 우수사례 공유 및 전세계 사람들의 인식전환 필요

3. <몽골의 고령자 보호 정책> - 몽공츠멕 산자, 몽골 노동사회보장부

■ 몽골의 인구구성학적 변화

- 노년층의 비중이 지속적으로 증가
- 머지않아 60세 이상 인구가 전체 인구의 6.4%에 도달할 전망

■ 국가정책 재구성 필요

- 출산장려, 권익증진, 복지, 수입보장, 사회통합, 인프라 접근성 등

■ 몽골 정부는 노인을 위한 '액션 플랜 2020' 프로그램 도입

- 자기계발, 사회보장, 차별금지권 등 지원
- 스포츠, 문화 활동, 컨설팅 서비스 제공

■ 고용 촉진 이니셔티브

- 노사관계의 데이터베이스 구축
- 고용 촉진, 창업 지원, 소액 대출 프로그램 운영

■ 노인 고용촉진 프로그램과 노인 경험공유 서비스를 접목한 프로그램 도입

■ 다양한 협력을 통해 '노령세대의 개발 및 보호'라는 국가사업 추진

- 노인의 건강, 생계, 재교육 보호 및 지원

■ 우수사례 상호 학습 중요하며, 본 회의를 통해 서로의 경험을 공유할 수 있을 것이라 기대

- 노령 인구의 고용촉진을 위해 국가정책 개선에 참고
- 장기요양 관련 서비스 강화

4. <노인의 교육받을 권리: 필리핀 노인의 경험> - 카렌 고메즈 덤핏, 필리핀 국가인권위원회

- 필리핀에서는 기본법을 통해 교육권 등 노인권리 보장의 기반을 마련
 - 필리핀 헌법은 비공식적, 공식적 성인교육 강조
 - 노령층에 대한 정부기관의 교육 지원 의무화
- 대안적 교육체제(Alternative Learning System, ALS)
 - 유소년기에 기본 교육을 받지 못한 성인을 위해 마련
 - 노인들의 프로그램 졸업 사례 공유로 편견 극복
- 노인들을 위한 고등교육, 석사교육은 지자체마다 정책이 상이하며 국립대학 인근에 거주하는 노인들에게만 용이하여 비균등한 제공
- 노인인권 사무국, 지자체, 단체, 연합체 등을 통해 인식증진 캠페인과 정보공유 프로그램 진행
- 산업, 무역, 기술, 교육, 역량강화 관련 정부기구 활동에 노인들이 참여할 수 있도록 독려
- 노인교육 관련 데이터는 제한적이며 최신 데이터가 반영되지 않음.
 - 가용 데이터는 최상위 학위취득에 집중되어 있음.
- 본 위원회는 교육 및 학습의 동기와 장애 요인 관련 설문조사와 SGI 포커스그룹 인터뷰 실시
 - 노인의 현황파악을 위한 노력의 일환으로, 유엔 고령화실무그룹 회의 패널로서 결과 발표
 - 학습 동기 요인
 - 교육수준이 높을수록, 나이가 적을수록, 건강 상태가 개선될수록 교육에 대한 의지 증가
 - 경제적 지위가 높을수록 추가교육에 대한 의지 증가
 - 장애 요소
 - 응답자들은 나이를 교육의 가장 큰 장애요소로 언급
 - 교육 프로그램에 대한 인식 부족, 지역 내 프로그램 부재, 접근성 결여 등이 나머지 차지
 - 추가교육에 대한 수요
 - 대부분 경영학 등 생계형 분야에 관심
 - 여성은 미술, 음악, 댄스 / 남성은 기술, 교육에 관심

- 평생교육 및 추가교육의 순기능에 대한 인식
 - 여성은 치매 발병위험 감소, 남성은 독립을 1순위로 응답
 - 그 외 교류 및 인간관계 형성 등
- 연령이 낮을수록 습득한 스킬과 지식을 타인에게 공유할 의향 증가
 - 60~64세 응답자 중 80%가 공유 의지 나타냄.
 - 85~89세 응답자의 10%, 90~94세 응답자의 25%만이 공유 의지 나타냄.
 - 교육 수준이 높을수록 공유에 대한 강한 의지
- 설문조사 결과
 - 교육과 학습은 노인들에게 소중
 - 개별적 경험은 삶 전체에 영향
 - 교육은 노인의 심리적, 신체적 기능과 연결. 기존 고령화 연구와 맥을 같이 함.
- 인권기반 접근법
 - 생애주기에 걸친 재교육, 평생교육 필요
 - 개개인의 상황에 따라 학습결과가 다를 수 있음을 인지해야 함.
 - 연령대별 교육 방식을 달리 해야 함.
- 국제협약, 국제법 등에 노인의 교육권에 대한 구체적 언급 필요
- 본 위원회는 노인의 교육권에 대한 규범적 격차 파악을 위해 노력 중이며, 오늘의 발표가 다른 인권기구 및 이해당사자들에게 도움이 되길 바램.
- 본 콘퍼런스가 국제노인권리협약 성안을 위한 체계 마련에 좋은 플랫폼이 되길 기대

5. <한국의 노인들을 위한 직업교육과 직업훈련> - 김진실, 한국산업인력공단 NCS기획부

- 노인 대상 평생교육은 지자체별 취미교육, 문예교육 등이 주를 이루고 있음.
- 직업능력 관련 교육 및 훈련 제도
 - 직업교육은 교육부의 정규 교육시스템 내 운영
 - 직업훈련은 고용노동부에서 관장
 - 프랑스와 같이 계좌 형태의 바우처 프로그램 운영
 - 실업자들이 계좌에 등록된 금액 내에서 훈련 프로그램 신청 가능

- 공공훈련
 - 고용노동부 주관이며, 중앙부처, 지방 고용노동청(6개), 지청 내 고용플러스센터로(40개) 운영
- 실업자 대상 훈련
 - 고용센터 방문→ 구직신청 등록→ 직업 상담사들과 상담→ 적성, 노하우, 경력에 맞춘 훈련 프로그램 제공→ 취업 지원
 - 15세 이상 모두에게 혜택 제공
 - 노인이나 여성 가장 등을 위한 특별 실업자 훈련 제공
- 재직자 대상 훈련
 - 고용보험 제도를 통해 제공
 - 1995년 도입, 기금 모금을 통해 사업주들이 훈련 프로그램 제공 후 환급 신청
 - 고용보험 제도 이전에는 훈련 제공을 하지 않는 사업주들에게 벌금 징계
 - 고용보험 기금은 실업급여, 직업능력개발 훈련비, 고용유지를 위한 훈련비 등에 사용
 - 양성훈련
 - 공공훈련기관, 민간훈련기관에서 진행
 - 직접적 지원 혹은 유급훈련으로 진행되며, 금융, 경영, 철강, 제조 등 분야 다양
- 중소기업(SME) 프로그램
 - 중소기업 운영에 도움
 - 기업의 핵심역량을 위해 다양한 훈련 제공
- 컨소시엄 훈련 사업
 - 대기업과 중소기업이 협력하여 중소기업에 부족한 시설, 장비, 트레이너들을 대기업에서 제공하고 이를 국가가 지원
 - 훈련기관과 과정이 점차 늘어가는 상태
- 향상훈련과 전직훈련
 - 한국은 교육과 훈련이 산발적으로 이루어지며 연계가 어려움.
 - 알맞은 훈련 제공과 교사 훈련 강화를 위해 노력 중
- 한국의 평생교육은 교육부 산하 프로그램에 집중. 직업훈련 제도 소개 기회에 감사

- 1967년 직업훈련법 도입 후 지속적 발전
- 노인인력은 중요한 인적 자원
- 훈련제도 관련 재정지원 필요
- 능력 있는 근로자 확보를 위해 직업학교 등을 통한 능력개발 지원 필요
- 전문적 직업훈련을 위해 다양한 프로그램과 트레이너 양성이 중요
- 고용유지와 직업능력 향상을 위해 제도적 지원이 지속적으로 필요