



MVPR-2008-38

# VIP REPORT

2008. 10. 28.

- 저고용시대의 고용창출 증대 전략:  
유럽 고용창출모델의 비교분석과 한국의 도입가능성

발행인 : 김 주 현  
편집인 : 한 상 완  
편집위원 : 이장균, 백흥기, 이주량  
발행처 : 현대경제연구원  
서울시 종로구 계동 140-2  
Tel (02)3669-4334 Fax (02)3669-4332  
Homepage. <http://www.hri.co.kr>  
인쇄 : 서울컴퓨터인쇄사 Tel (02)2636-0555

- 본 자료는 기업의 최고 경영진 및 실무진을 위한 업무 참고 자료입니다.
- 본 자료에 나타난 견해는 현대경제연구원의 공식 견해가 아니며 작성자 개인의 견해를 밝혀 둡니다.
- 본 자료의 내용에 관한 문의 또는 인용이 필요한 경우, 현대경제연구원 산업전략본부(02-3669-4334)로 연락해 주시기 바랍니다.

# 목 차

---

■ 저고용시대의 고용창출 증대 전략: 유럽 고용창출모델의 비교분석과 한국의 도입가능성	
Executive Summary .....	i
1. 한국의 일자리 현황과 문제점 .....	1
2. 유럽의 사회적 대타협사례와 고용창출 .....	4
3. 유럽모델의 평가 .....	12
4. 한국의 도입가능성과 정책적 시사점 .....	14
■ HRI 경제 지표 .....	17

## 1. 한국의 일자리 현황과 문제점

**(고용률 및 신규 일자리 창출 능력 저하)** 2008년 9월, 한국의 15세 이상 경제활동인구에 대한 고용률은 전년 동월 대비 -0.4%p 감소한 59.8%로 지속적인 (+)아이뉴스 성장을 기록하고 있다. 특히 2009년 9월 신규 취업자 수는 2008년 2만 2,000명보다 18만 명이 적은 11만 2,000명으로 임시직과 일용직 등 비정규직과 자영업주 등 비임금근로자의 일자리가 감소한 것이 주원인이었다.

한국의 전체실업률은 2000년부터 현재까지 3%대를 유지하고 있으나 청년실업률은 2003년부터 8% 수준에 머물러 있는 점도 문제이다. 임시직과 상용직, 자영업주 등의 일자리 감소를 경기침체로 인한 단기현상이라고 치부한다 하더라도, 고학력 실업인 청년실업의 장기화는 실업자들이 고용시장에 영원히 진입할 수 없기 때문에 국가의 사회 복지비용을 발생시키고, 국가경제의 성장원천으로 활용할 수 없다.

이에 현 정부는 2008년 9월, 일자리 창출을 위한 신성장 동력 비전 발전전략에서 6분야 22개 신성장 동력군을 선정하여 '13년까지 88만개, '18년까지 226만개의 신규 일자리를 창출하겠다는 계획을 발표하였다. 이 계획을 보다 효과적으로 실천하고 고용창출을 늘이기 위해서는 노사간, 정부와 국민간 사회적 협약이 필요한 상황이다.

본고에서는 '사회적 대타협'을 통해 경제성장과 실업률 감소라는 두 마리 토끼를 동시에 잡은 네덜란드, 아일랜드, 독일, 스페인의 고용창출 모델을 비교하고 한국의 시사점을 살펴보기로 한다.

## 2. 유럽 4개국의 사회적 대타협과 고용창출 사례

**(네덜란드)** 1982년 노조는 기존의 물가연동 임금인상제도 포기 등 임금억제를 사용자 측은 근로자의 근무시간 축소와 작업재분배를 통해 비정규직의 일자리 창출을 약속하는 '바세나르 협약'을 맺었다. 이후 네덜란드는 비정규직과 시간제 고용률이 46%('06) 차지하게 되었고, 실업률도 14%('87)에서 5.5%('06)로 감소하는 등 비정규직의 천국이 되었다. **네덜란드의 성공 이유는 비정규직들이 정규직과 같은 사회보장 및 고용보장 권리를 얻을 수 있도록 법제도 등의 사회안전망의 확보가 가능하였기 때문이었다.**

**(아일랜드)** 1987년 노조는 3년간 임금인상률을 2.5%내로 억제하는 대신 정부가 노동자의 피해를 소득세 감면으로 보상해주는 국가재건 협약을 맺었다. 이후 실업률은 17.4%('87)에서 4.1%('05)로 감소하였고, 평균 GDP 성장률은 9%('95~'00)에 이르는 등 서유럽의 '가장 가난한 농업국가'였던 아일랜드는 1인당 국민소득 4만 3천 달러('07)의 '클트'의 호랑이'로 탈바꿈하게 된다. **아일랜드의 성공은 협의기구인 국가경제사회포럼에 노사정의 여성 및 시민단체 등이 포함되어 사회적 합의에 대한 공감대가 사회전반에 형성되고, 대학의 기업 맞춤형 교육 도입, 법인세율 인하 (40%→12.5%) 및 원천징수 폐지 등 정부의 성장을 통한 고용창출에 사회적 합의가 이루어졌기 때문이었다.**

**(독일)** 1998년 독일의 금속노조는 통일비용 지출로 증가하는 실업률 감소를 위해 임금을 억제하는 대신 정부는 사회복지지출 축소를, 사용자는 노동시간 유연화와 장기단체협상 허용 등을 약속하는 '일자리를 위한 동맹'을 맺었다. 이후 1.0~2%(96~98)였던 경제성장률은 3.2%(00)로 성장하였고, 9.7%(98)였던 실업률도 7.9%(00~01)로 감소하는 등 독일은 유럽의 '환자'라는 오명에서 '성장엔진'으로 회귀하는 기반을 확보하게 된다. 이러한 성과는 '일자리를 위한 동맹' 이후 노동시장 유연화를 위해 임시근로자 고용활성화와 유동성 강화, 고용보호 완화를 포함한 지속적인 고용정책 개혁 등 **사회복지(Welfare)의 감소 대신 임시근로자의 노동유연성을 높이는 근로복지(Workfare)로 정부의 정책 전환이 이루어졌기 때문이었다.**

**(스페인)** 1997년 스페인은 경직화된 노동법으로 정규직 고용을 회피했던 기업의 투자 유인을 위해 노조는 정규직 노동자들에 대한 해고비용을 낮추는 대신 기업은 신규고용과 임시직 노동자들의 정규직 전환에 합의하는 고용안정 협약을 맺었다. 이후 경제성장률은 1.7~3.9%(96~98)에서 5.0~7.6%(99~00)로 증가하고 실업률도 20.6~22.1%(95~97)에서 '07년 8.3%로 감소하는 등 스페인은 유럽의 실업국가에서 50만개의 일자리를 창출한 '고용 대국'이 되었다. 스페인의 성공에는 1997년 이후 EU가입으로 인한 기금 유입과 유로존 가입으로 인한 금리인화 효과 등 투자자본의 안정화와 에너지 전기·통신 등 54개의 공기업 민영화를 통한 기업의 경쟁력 강화 방안, 그리고 '01년 정규직 증진계약 유지와 임시직에 대한 해고수당 신설, 2006년 **새정규직 전환제도 실시 등 기업의 인력 해고를 자유롭게 해주는 대신 정규직화 시키는 정부의 노사간 상생정책 때문이었다.**

### 3. 유럽모델의 평가

**(모델 유형)** 앞서 소개한 유럽 4개국 사례를 고용시장의 수요와 공급차원을 고려한 일자리 창출방법과 유연한 노동시장의 지속성을 기반으로 볼 때, **아일랜드는 신규일자리 창출형, 네덜란드는 '사회안전망 확대형', 스페인은 해고비용 축소형, 독일은 근로복지 전환형'으로 분류할 수 있다.**

**(아일랜드모델 평가)** 아일랜드의 '신규일자리 창출형'은 신성장 주도의 청년 일자리 창출과 지속에는 성공적이다. 하지만 비정규직의 증가에 대비한 사회안전망 강화가 미흡했으며, **고령층을 산업인력으로 흡수하는 데에는 성공하지 못했다는 한계점을 가지고 있다.** 산업 인프라 미비를 해외기업 유치로 통해 보완하고, 정부주도의 성장군으로 선정한 IT·SW산업을 집중 육성하기 위해 '캠퍼스 비즈니스 인큐베이션 센터 아일랜드 포럼, 3년 학사제도 등 공교육 개혁을 추진했다는 점에서 청년층 일자리 생성에는 성공하였다. 그러나 사회대타협으로 인한 임금억제로 비정규직이 양성되었고, 청년층 중심의 고용정책으로 고령인력의 일자리 양산은 적었다.

**(네덜란드모델 평가)** '사회안전망 확대형'은 **일자리 공유와 사회안전망 확보로 여**

**성·고령자 중심의 일자리 창출에는 성공했지만 청년층의 신규 일자리 창출은 미흡했다.** 기존 산업체 정규직들의 시간 단축을 전제로 신규 고용을 늘렸다는 점에서 정부 주도의 신규성장 산업군 투자와는 거리가 멀다. 그러나 사회안전망을 중심으로 기간제·시간제·파견제 근로자의 권리 및 복지를 확보하였다는 점은 강력한 장점이라 하겠다.

**(독일모델 평가) 독일의 근로복지 전환형은 사회복지비용 축소 대신 시간제 등 일자리 창출을 통한 근로복지를 실현했다는 점은 긍정적이나, 청년 일자리 창출에는 미흡했다.** 통일로 인한 과다한 사회 복지비용을 일자리 창출로 대체한 것은 국가제정과 경제발전에 긍정적이나, Mini-Jobs 등이 대부분 주부, 학생, 연금 생활자의 일자리 창출에만 기여하고 일자리 창출이 기업의 해외이탈방지를 위해 한시적으로 이루어지고 있다는 점은 청년층의 일자리 제공에 한계가 있고 비정규직 등의 저임금부분 확대는 사회양극화를 초래하였다.

**(스페인모델 평가) 스페인의 해고비용 축소형은 기업 투자를 촉진하기 위한 정부 지원은 긍정적이지만 고용법제의 완고성으로 인해 경제위기 등 기업대응력이 취약하다는 단점이 있다.** 스페인은 적극적인 개방정책으로 유입된 EU기금을 국내 SOC사업에 투자하는 등 신산업육성보다는 기존기업 육성 성격이 강했다. 그러나 비정규직의 정규직 전환이 정부지원으로 이룩한 만큼 지속적인 정부지원이 필요하다는 점과 경제위기 시, 임시직 해고 등 기업의 대응력이 취약하다는 한계점을 안고 있다.

**< 유럽 4개국의 고용창출 모델 평가 >**

구분		일자리 창출 방법	
		사업개발 및 육성	일자리 공유
노동유연성의 지속성	장기적	- '신규 일자리 창출형': 아일랜드 · 특징: 신성장산업 육성으로 고용창출 · 주도: 정부 · 일자리: 청장년 중심 전문직 · 한계점: 고령인력의 고용창출 미흡, 사회안전망 미흡	- '사회안전망 확대형': 네덜란드 · 특징: 비정규직 허용대신 안전망완비 성장보다 일자리 공유 · 주도: 노사 · 일자리: 시간제등 비정규직 · 한계점: 청년 정규직 창출은 미흡
	단기적	- '해고비용 축소형': 스페인 · 특징: 정규직 인정대신 해고비용축소 · 주도: 정부 · 일자리: 기존산업의 정규직 · 한계점: 정규직 보호로 기업 대응력 취약	- '근로복지 전환형': 독일 · 특징: 사회복지에서 근로복지로 전환 · 주도: 노정 · 일자리: 고령자, 여성 등 시간제 · 한계점: 청년 정규직 창출은 미흡

**4. 한국의 도입가능성 및 정책적 시사점**

**(도입 가능성) 4가지 유럽모델 중 한국이 처한 상황을 고려해 볼 때 아일랜드의 정부 주도 '신규 일자리 창출형' 모델이 벤치마킹 모델로 적합한 것으로 판단된다.** 우선, 사회적 대타협을 이룬 협상자 측면에서 네덜란드형은 노사간, 독일은 노조가 주도한 반

면, 한국은 정부주도가 강해 아일랜드나 스페인의 경우에 해당된다. 또한 노동유연성의 지속성 측면에서도 한국은 청년실업이 주요 문제라는 점에서 청년층 중심의 장기적 고용을 유도한 아일랜드와 스페인의 경우가 적합하다. 그러나 한국은 신성장 중심의 고용 창출을 고려하고 있다는 점에서 국내기업 유인형의 스페인보다는 아일랜드의 IT·SW 집중육성 전략과 유사성이 높다. 특히 신성장군 중 한국이 취약한 에너지 환경 로봇 등은 초기 해외기업 유치가 예상되는 분야로 아일랜드 사례와 부합성이 높다 하겠다. 한편, 한국이 신규일자리 창출 모델을 추진하는데 아일랜드와 부합하지 못하는 한계점도 존재한다. 이미 한국은 비정규직의 정규직 전환이 의무화되어 있고, 임시직 시간제 고용에 대한 사회안전망이 미흡하며 고임금이 유지되고 있다. 따라서 아일랜드와 차별적인 점들은 다른 나라의 사례를 적용하여 보완할 필요가 있다.

**(정책적 시사점)** 한국이 지속적인 고용창출을 위해서는 **첫째, 신성장군 육성을 통해 일자리 창출에 성공한 아일랜드 모델을 기반으로 성장위주의 고용정책을 추진해야 한다.** 국내외 기업 유치를 위해 우선 기업투자 유치단을 설립하고 모든 행정 처리에서 사업 활동을 포함한 지원체제를 구축해야 한다. 또한 법인세 등 세금제도 및 기업규제 완화 등의 정책 수정과 신성장산업의 인력 육성사업을 통해 국내외 기업들의 투자 매력을 향상시켜야 한다.

**둘째로는 노사정간의 고통분담을 통한 노사관계 안정화와 임금동결 등에 대한 사회적 대타협을 유도함으로써 일자리 창출을 위한 기반을 조성해야 한다.** 유럽 국가들은 사회적 대타협을 통해 임금동결 등 고용창출 기반을 공통적으로 조성했으므로 한국도 노사정간 고통분담을 전제로 한 사회적 대타협이 필요하다. 이를 위해 현 노사정위원회의 역할을 단순 합의에서 해법 조율까지 권한을 확대시켜야 하며, 합의사항이 지역 노사까지 이행될 수 있는 방안도 모색해야 한다. 이외 아일랜드가 대학 동의하에 공교육을 개혁한 것처럼 노사정의 학계, 여성단체 등 참여기관의 폭도 확대해야 할 것이다.

**셋째로는 기업의 해고비용을 완화함으로써 기업의 경쟁력 향상과 일자리 생성을 촉진시켜야 한다.** 한국의 경우 비정규직을 정규직으로 전환하는 법안이 시행되고 있고, 기업의 직원 해고는 불가피한 구조조정에만 허용되어, 노동시장의 유연성 저하와 더불어 일자리 창출도 제한될 수 있다. 기업의 위기대응력 강화를 위해 정부가 기업의 해고비용 축소를 지원했던 스페인의 사례처럼 기업에 대한 지원정책도 필요하다.

**넷째로 계약직, 시간제 등의 고용형태가 활성화될 수 있도록 사회안전망을 구축해야 한다.** 2007년 한국의 65세 이상 고령인구는 전체 인구의 9.9%로 한국은 이미 고령화 사회에 진입한 상황이다. 또한 여성인력의 취업시장 유인도 필요하고 8%의 고학력 청년 실업 문제도 해결해야 한다. 따라서 이들을 위한 신규 일자리 창출을 위해서는 계약직 시간제 등 다양한 고용형태의 일자리를 활성화할 필요가 있다. 다만 네덜란드의 사례처럼 기간제·시간제·임시파견제에 대한 사회안전망을 강화하여 안정된 고용환경을 제공하는 것이 필요하다.

### < 저고용시대의 고용창출 증대 전략 >

#### 한국의 일자리 창출 현황과 문제점

- 고용률 및 신규 일자리 창출능력 저하: 고용률의 마이너스(-) 성장 및 높은 청년실업률
  - '08년 9월, 한국의 고용률은 전년동월 대비 -0.4%p 감소한 59.8%로 '08년 들어 지속적인 (-)성장 기록
  - '전체실업률은 '00년부터 3%대인 반면, 청년실업률은 '03년부터 7.9~8.3%를 유지
  - 정부가 '08년 9월, 6대 분야 22개 성장군 선정을 통해 '13년까지 88만개, '18년까지 226만개 고용창출 계획을 발표했지만 구체적인 실행방안은 미흡

#### 유럽 4개국의 사회적 대타협과 고용창출 모델

<p><b>네덜란드:</b> 사회 안전망 확보형</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>바세나르 협약('82) : 노사간 자율적으로 맺은 일자리 공유에 대한 협약</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>-(협약내용) 노조는 불가연동 임금인상제도 포기, 임금지체를, 사용자측은 근로자 근무시간 축소와 작업재분배를 통해 비정규직의 일자리 창출을 약속</li> <li>-(성공요인) 비정규직들의 사회보장 및 고용보장 권리 획득을 위한 사회안전망 구축</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>아일랜드:</b> 신규 일자리 창출형</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>국가재건협약('82) : 국가재건을 위해 정부주도의 노사정간 협약</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>-(협약내용) 노조는 3년간 임금인상률을 2.5%내로 억제하는 대신 정부가 노동자의 피해를 소득세 감면으로 보상</li> <li>-(성공요인) 정부의 성장위주 일자리창출 정책에 대한 폭넓은 사회적 공감대 형성</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>독일:</b> 근로복지 전환형</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>일자리를 위한 동맹('98) : 일자리 창출을 위한 노조주도의 노사정간 협약</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>-(협약내용) 실업을 감소를 위해 노조는 임금을 억제하는 대신 정부는 사회복지지출 감소를 통해, 사용자는 노동시간 유연화와 장기단체협상 허용을 통해 일자리 창출을 약속</li> <li>-(성공요인) 정부의 사회복지중심에서 근로복지 중심으로의 정책전환과 노조의 협조</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>스페인:</b> 해고비용 축소형</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>고용안정 협약('97) : 기업의 투자유인을 위한 정부주도의 노사간 협약</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>-(협약내용) 정규직 고용을 회피했던 기업의 투자유인을 위해 노조는 정규직 노동자의 해고 비용을 낮춰주는 대신 기업은 신규고용과 임시직 노동자들의 정규직 전환에 합의</li> <li>-(성공요인) 기업에 대한 해고비용 지원 등 정부의 노사간 상생정책 유도</li> </ul> </li> </ul>

#### 한국의 도입가능성과 정책적 시사점

<p><b>도입 가능성</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>한국의 고용창출 전략은 아일랜드의 해외기업 유치형이 적합</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 청년실업 해소를 위해 청장년층 중심의 장기적 고용을 유도한 아일랜드와 스페인이 적합</li> <li>- 신성장 중심의 고용창출 측면에서 스페인보다는 아일랜드의 IT/SW 집중육성 전략이 부합</li> <li>- 신성장군 중 에너지/환경/로봇 등은 초기 해외기업 유치가 예상되는 분야</li> <li>- 그러나, 한국은 고임금, 비정규직의 사회안전망 부족 등 노동시장의 유연성이 부족한 상황</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>정책적 시사점</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 아일랜드 모델을 기반으로 한 성장위주의 고용정책 추진</li> <li>• 노사정간 고통분담을 통한 사회적 대타협으로 일자리 창출 기반 형성</li> <li>• 기업 해고비용 축소 지원을 통한 일자리 창출과 기업경쟁력 강화 추진</li> <li>• 계약직, 시간제 등의 고용형태가 활성화될 수 있도록 사회안전망 구축에 노력</li> </ul>

# 저고용시대의 고용창출 증대 전략: 유럽의 고용창출 모델의 비교분석과 한국의 도입가능성

## 1. 한국의 일자리 현황과 문제점

- 2008년 9월, 한국의 15세 이상 경제활동인구에 대한 고용률은 전년 동월 대비 -0.4%p 감소한 59.8%로 2008년 들어 지속적으로 (-)마이너스 성장을 기록함
  - 2008년 9월, 한국의 경제활동인구는 전년 동월 대비 0.5%p 증가하였지만 경제활동 참가율은 전년 동월 대비 -0.4%p 감소함
  - 2008년 9월 신규 취업자는 11만 2,000명으로 2007년 월 대비 18만 명이 취업자가 감소하는 등 고용률이 지속적으로 감소함

### < 한국의 경제활동 참가율과 고용률 >

(단위: 천명, %, %p)

구분	'07. 9월	'08. 5월	'08. 6월	'08. 7월	'08. 8월	'08. 9월
경제활동인구 (전년동월비, %)	24,341 ( 1.0)	24,692 (0.6)	24,727 ( 0.5)	24,673 ( 0.5)	24,380 ( 0.7)	24,456 ( 0.5)
경제활동참가율 (전년동월차, %p)	62.0 ( 0.0)	62.4 (-0.3)	62.5 (-0.3)	62.3 (-0.3)	61.5 (-0.2)	61.6 (-0.4)
취업자 (전년동월비 증감률, %)	292 (1.3)	181 (0.8)	147 (0.6)	153 (0.6)	159 (0.7)	112 (0.5)
고용률 (%) (전년동월비 증감, %p)	60.2 (0.2)	60.5 (-0.2)	60.5 (-0.3)	60.3 (-0.3)	59.6 (-0.2)	59.8 (-0.4)

자료: 통계청, 2008년 9월 고용동향, 2008.10

- 고용률 감소의 주요원인은 임시직과 일용직 등 비정규직과 자영업주 등 비임금 근로자의 일자리가 감소하였기 때문임
  - 2008년 9월, 임금근로자 중 상용근로직의 취업은 31만 8,000명이었지만 이른바 비정규직인 임시직과 일용직이 15만 3,000명이 감소함
  - 비임금근로자 중 자영업주의 경우 2008년 8월 -0.8%, 9월 -0.7% 등 지속적으로 감소함

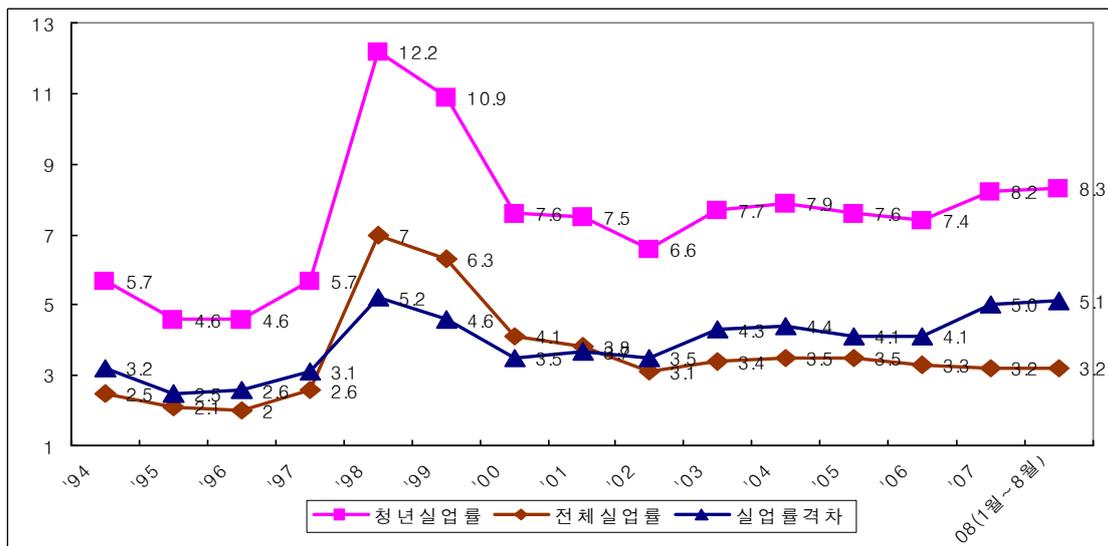
< 종사상 지위별 취업자 >

(단위 : 천명, %, 전년동월대비)

구분	'07. 9		'08. 8				'08. 9			
		%		%	증감	증감률		%	증감	증감률
< 전 체 >	23,622	100.0	23,617	100.0	159	0.7	23,734	100.0	112	0.5
○ 비임금근로자	7,567	32.0	7,514	31.8	-62	-0.8	7,513	31.7	-54	-0.7
- 자영업주	6,116	25.9	6,035	25.6	-89	-1.5	6,060	25.5	-56	-0.9
- 무급가족종사자	1,451	6.1	1,478	6.3	28	1.9	1,454	6.1	3	0.2
○ 임금근로자	16,056	68.0	16,104	68.2	221	1.4	16,221	68.3	166	1.0
- 상용근로자	8,823	37.4	9,107	38.6	344	3.9	9,142	38.5	318	3.6
- 임시근로자	5,100	21.6	4,970	21.0	-74	-1.5	5,015	21.1	-85	-1.7
- 일용근로자	2,132	9.0	2,027	8.6	-48	-2.3	2,064	8.7	-68	-3.2

- 보다 심각한 것은 한국의 전체 실업률이 2000년부터 현재까지 3%대를 유지하고 있는 데 반해 청년실업률이 2003년부터 8% 수준에 머물러 있다는 점임
- 2006년 이후 전체 실업률과 청년 실업률간의 격차는 2006년 4.1p에서 2007년 5.0p%로 증가한 다음 2008년 8월까지 5.1p%로 유지되고 있는 상황임
- 일용 및 임시직 고용의 일시적 감소는 단기현상으로 받아들일 수 있지만 청년실업의 지속적인 증가는 장기적으로 국가 경제성장을 훼손시키는 요인임

< 청년실업률과 전체실업률 추이 >



자료: 통계청 『경제활동인구조사』 각 년도.

- **현 정부는 2008년 9월, 일자리 창출을 위해 '신성장 동력 비전 발전전략'을 통해 6대 분야 22개 신성장 동력군을 발표함**

- 이를 통해 정부는 2013년까지 향후 5년간 88만개, 2018년까지는 226만개의 신규 일자리가 창출될 것으로 전망함
- 정부는 신성장 동력 확보를 위해 향후 5년간('09~'13) 민간을 포함해 99.4조 원을 투자하겠다고 발표함

**< 6대 분야 22개 신성장 동력군 >**

6대 분야	22개 신성장 동력
에너지·환경 (6)	무공해 석탄에너지, 해양 바이오 연료, 태양전지, 이산화탄소 회수 및 자원화, 연료전지 발전시스템, 원전 플랜트
수송시스템 (2)	Green Car, 선박·해양 시스템
New IT (5)	반도체, 디스플레이, 차세대 무선통신, LED 조명, RFID/USN
융합신산업 (4)	로봇, 신소재·나노융합, IT융합 시스템, 방송통신 융합미디어
바이오 (1)	바이오 신약 및 의료기기
지식서비스 (3)	문화콘텐츠, 소프트웨어, 디자인, Healthcare

자료: 지식경제부, 문화관광부 보도자료, 2008.9.22

주: 괄호안의 숫자는 분야별 신성장 동력군의 개수를 의미

- **이 계획을 보다 효과적으로 실천하고 고용창출을 늘이기 위해서는 기업 투자 등 실행방안 마련과 노사간, 정부와 국민간 사회적 협력이 필요함**

- 신성장 동력을 위한 총 투자금액 중 91.4조원이 민간부분으로 국내외 투자 유치 방안 등 효과적인 실행방안 등이 필요한 상황임
- 특히, 한국은 비정규직의 정규직 전환 등 노사관계의 불안정화와 노동시장의 유연성이 낮다는 점에서 성장을 위한 사회적 대타협이 필요함

- **본고에서는 고용창출을 위해 '사회적 대타협'을 이룬 유럽 4개국의 고용창출 모델비교를 통해 한국의 도입가능성과 정책적 시사점을 얻고자 함**

- 네덜란드, 아일랜드, 독일, 스페인 4개국은 사회적 대타협을 통해 경제성장과 실업률 감소라는 두 마리 토끼를 잡는 성공을 이룬 경우임
- 유럽 4개국은 '사회적 대타협' 직전 高임금과 비정규직, 불안정한 노사관계 등 고질적인 문제를 안고 있다는 점에서 현재 한국 상황과 유사했음

## 2. 유럽 4개국의 사회적 대타협과 고용창출 사례

### 1) 네덜란드

- (사회적 대타협) 네덜란드는 1982년 노사 간에 정규직의 근무시간 축소로 비정규직의 고용을 창출하는 '바세나르 협약'을 맺음
  - 노조는 기존의 물가연동 임금인상 제도 포기를 통해 임금억제를, 사용자측은 근로자의 근무시간 축소로 인한 고용창출을 노사 간 자율적으로 합의함
  - 정부는 정규직 노동자의 부담완화를 위해 세금을 감면해주는 대신 노사 간의 임금교섭에 간섭하지 않는 중재자 역할을 담당함
  
- (성과) 비정규직과 시간제 고용이 증가하면서 네덜란드는 '비정규직의 천국'이라는 찬사를 얻음
  - 협의내용 중 사용자측은 작업재분배에 의한 일자리를 제시함과 동시에 기존 노동자의 사회보장제도를 유지함
  - 비정규직들은 정규직과 같은 사회보장 및 고용보장 권리를 얻어 1987년 14%였던 실업률이 2006년 5.5%로 감소하고 시간제 노동자비중이 46%를 차지함

#### < 네덜란드의 1982년 바세나르 협약 >

구분	주요 내용
배경	- 네덜란드 병 치료 · '57년 발견된 세계 3대 천연가스 유전으로 사회복지 지출 급팽창 · 사회복지혜택으로 노동기피현상 팽배(70년대 실업자 160만명 → 350만명('85)) · 재정악화로 정부가 임금억제정책을 실시하면서 노사관계 악화 · 연속 마이너스 성장('81~'82)으로 제조업이 파산하면서 매달 1만 명의 실업자 양산
협약	- 노사간 바세나르 협약을 체결('82) · 임금억제 및 정규직의 근무시간 단축을 통한 고용창출
협의내용	- (노조) 임금억제를 위한 물가연동 임금인상 제도 폐지, 고용주의 사회보장세 부담경감 동의 - (사용자) 노동시간 단축, 작업재분배에 의한 고용창출, 사회보장제도 골격유지 - (정부) 조세 감면, 재정적자 실현, 규제개혁, 임금교섭 불간섭
성과	- 비정규직 노동자들이 정규직과 같은 사회보장과 고용보장 권리 획득 - 실업률 14%('87) → 5.5%('06), 시간제 노동자 비중이 46%를 차지('06)

- (성공 배경) 상시 협의기구 설치와 노사 간에 지속적인 사회적 협의를 통해 노동시장의 유연성 확보 및 안정성을 위한 사회 안전망<sup>1)</sup> 확보에 주력
  - (협의기구 설치) 정부국회자문기구로서 사회경제위원회(SER), 노사 간 협약체결기구로서 노동재단(FL)이 설치 운영됨
  - (지속적 합의) 신노선 협약('93), 유연과 안정협약('96), 2004-05 임금 동결협약('03) 등 노사 간 지속적인 타협을 통해 임금, 고용정책, 노사관계 등을 협의함
  - (협의기구 설치) 상용직이 아닌 기간제 및 시간제, 임시파견 근로자에 대한 차별금지와 권리확보 등 법적 근거 마련에 주력함

< 네덜란드의 노동시장 유연성을 위한 안전망 확보 내용 >

근로자 구분	안전망 조치
- 기간제 및 시간제 근로자	- 시간제 근로자에 대한 규정('90) <ul style="list-style-type: none"> <li>· 기간비례원칙 적용에 따라 계방형이나 전일제 근로자와 동일한 처우 적용</li> </ul> - 근로시간에 의한 차별금지법('96) <ul style="list-style-type: none"> <li>· 사용인이 차별에 대한 객관적, 정당한 사유가 존재하지 않는 한 근로시간 차이로 노동자의 고용계약을 체결, 연장, 해지할 때 차별을 하지 못하도록 금지</li> </ul> - 근로시간조정법('00) 등 <ul style="list-style-type: none"> <li>· 차별 및 일방적인 계약조건의 변경을 금지</li> </ul>
- 임시파견근로자	- 중개인을 통한 근로자 배분법안('97) <ul style="list-style-type: none"> <li>· 임시근로자 파견업체의 허가제도 폐지</li> </ul> - 임시근로자 파견업의 단체노동 협약('99~'03, '04~'09) <ul style="list-style-type: none"> <li>· 임시파견근로자는 재직기간에 따라 파견업체와 상용직 또는 기간제 계약 가능</li> <li>· 동일기업에 26주 이상 근무시, 임시근로자도 해당기업의 직원과 동일 임금취득</li> </ul>

자료: 한국노동연구원, 네덜란드식 유연안정성, 국제노동브리프, 2008.

1) 노동시장, 업무조직, 고용관계 등의 유연성과 고용안정 및 사회안정 등 안정성을 동시에 계획적으로 제고하기 위한 정책전략, Wiltshagen, T. and F. Tros(2004), " The Concept of 'Flexicurity' : a New approach to regulating employment and labour Markets," *Transfer*10(2),pp.166-186.

## 2) 아일랜드

- (사회적 대타협) 아일랜드는 1987년 노사정간 임금인상 억제 및 정부의 지원 등을 기초로 '국가재건 협약'을 맺음
  - 노조측은 3년간 임금인상률을 2.5%내로 억제하고 정부는 노동자의 피해에 대해 소득세를 감면해주는 협약을 맺음
  - 네덜란드가 노사 간의 자발적 협약을 통해 사회적 대타협을 이루었다면, 아일랜드는 정부의 국가재건 프로그램 하에 노사정간 타협을 이룬 경우임
  
- (성과) 서유럽에서 '가장 가난한 농업국가'에서 IMF 발표기준 2007년 1인당 국민소득 4만 3천 달러의 '켈트의 호랑이<sup>2)</sup>'로 탈바꿈함
  - 정부의 적극적인 해외기업의 유치 전략에 저렴한 임금, 공교육에 대한 투자가 이루어지면서 2005년 기준 1,000여개의 외국기업을 유치함
  - 1995년부터 2000년까지 평균 GDP 성장률이 9%였으며 실업률은 1987년 17.4%에서 2005년 4.1%로 감소함

### < 아일랜드의 국가재건협약(1987년)의 주요내용 >

구분	주요 내용
배경	- 국가재건 협약 · 80년대 중반 서유럽에서 가장 가난한 농업국가, 오일쇼크로 경기침체 확산 · 70~80년대 금융기관, 철도, 항만, 교원, 노조 등의 파업 지속
협약	- 국가경제사회위원회(NESC)를 통해 노사정간 국가재건협약을 체결('87) · 국가발전 전략을 노사대타협을 통해 형성
협약내용	- 사회경제정책·임금·고용 등 경제의 중장기 주요 목표 · (노조) 3년 동안 임금인상률 2.5%내로 제한 · (정부) 소득세를 감소를 통해 국민부담 감소
성과	- GDP 성장률 평균 9%('95~'00) - 80년대 말 이후 제조업 생산량 12% - 실업률 17.4%('87) → 4.1%('05) - 1,000여개 이상 다국적 기업, 15만 명 고용, 연 20억 달러 수준 - 외국기업이 수출의 70% 담당

2) 강명세, 아일랜드와 네덜란드의 대외경제정책, 세종정책연구, 2006.

- (성공 배경) 이해관계자 확대를 통한 공감대 형성, 인재육성, 투자기업 지원 등 정부 주도의 '정책 실행 리더십' 때문임

- (공감대 확대) 1997년 국가경제사회포럼에 기존 노사정 이외에 개발성파에서 소외된 단체들을 포함하여 사회적 합의에 대한 공감대를 강화함
- (인재육성) 유치한 해외기업의 인력조달을 위해 대학교육을 기업형 맞춤형 교육으로 전화하고 대학까지 무상교육을 실시
- (투자촉진) 기업 법인세 감소(40%→12.5%), 원천징수 폐지 및 자유로운 송출, 정부기관의 맞춤형 정보 및 행정처리 등 산업우대 조치를 시행

< 아일랜드의 해외투자 유치 실행 강화 방안 >

성공요인	실행 방안
- 공감대 형성	- 협약체결 및 이행점검 기관인 국가경제사회포럼의 구성원 확대 · 노사정 이외 종교, 여성, 청년단체, 실업자 단체 등 시민단체와 야당 참여
- 공교육 투자	- 경제에 부응하는 교육시스템 구축으로 대학까지 무상교육 · IT·SW분야 등 이공계 중심의 '캠퍼스 비즈니스 인큐베이션 센터' 지원 · 기업·대학·학부모가 참여해 기업의 인력수요를 진단하는 아일랜드 포럼 '운영'으로 맞춤형 인재 육성 · 3년 학사제도 등으로 학생들의 기업진출 지원
- 투자촉진	- IT·SW분야 기업에 대한 집중적인 투자 유치 · GDP의 30%가 IT, 14%가 소프트웨어 - 해외기업 유치를 위해 '해외 투자 산업개발청(IDA) 운영 · 해외기업의 투자신고·용지선정·자금조달·외국기업 자녀학교 문제 등 모든 기업을 지원 - 세금 제도 수정 · 법인세 인하(40% → 12.5%) · 이윤의 국외 송출 허용과 제조업 수출에서 파생된 이익의 100% 면세 · R&D 기업의 로열티에 대해 무관세 지원 - 유럽연합 화폐시스템 등 외국 투자기업에 맞춘 시스템 도입 - 국내기업 육성을 위한 엔터프라이즈 아일랜드(EI) 운영 · 창업 인큐베이션 센터 설립 및 지원 - 소프트웨어 기업 육성을 위한 소프트웨어 진흥청(ISA)과 정보통신기술원(ICT) 운영 · 대학을 포함 국내외 기술 발굴을 통해 국내기업에 전수하는 역할을 담당

### 3) 독일

- (사회적 대타협) 노조는 통일비용 지출로 증가하는 실업률 감소를 위해 임금 억제 대신 정부와 기업이 고용을 창출하는 '일자리 동맹'을 1998년 맺음
  - 노조는 임금을 동결하는 대신 정부에게 사회복지 지출 감소를 통해, 사용자에게는 노동시간 유연화와 장기단체협상 허용 등을 통해 일자리 창출을 제안함
  - 독일의 '일자리 동맹'은 노조가 먼저 정부의 재정상태 건전성을 위해 사회보장 제도 개혁을 유도하고 기업에게는 경쟁력 개선을 유도했다는 특징이 있음
- (성과) 일자리 동맹이후, 경제성장률과 실업률이 호전되면서 독일은 유럽의 '환자'에서 '성장엔진'으로 회귀하는 기반을 확보함
  - 1996년 1.0%, 1997년 1.8%, 1998년 2%였던 경제성장률이 1999년 2.0%, 2000년 3.2%로 성장함
  - 실업률도 1995년 10.1% 1996년 8.8%, 1997년 9.8%, 1998년 9.7% 정도를 유지하다가 1999년 8.8%, 2000년~2001년 7.9%로 감소함

#### < 독일의 일자리를 위한 동맹 협약의 주요내용 >

구분	주요 내용
배경	- 통일로 인한 사회보장비용의 지출로 실업률이 증가 · 80년대 초 경기불황으로 임금소득이 감소하면서 정부의 사회부조금 지출이 증대 (150억 마르크('80) → 340억 마르크('90)) · 통일비용 조달을 위해 긴축재정 및 사회보장제도와 잉여인력 감축으로 대량실업 발생 (실업률 90만 명('80) → 340만 명('93) → 400만 명('96)) · 통일 후 국채가 10조 마르크 → 15조 마르크
협약	- 노사정간 '일자리를 위한 동맹협약' 체결('98) · 노조가 임금인상 자제 대신 정부와 사용자에게 일자리 유지 및 창출을 협의
협약내용	- (노조) 임금억제, 고용관련 직업훈련, 노동시간 유연화, 미숙련공 취업기회 확대 요구 - (사용자) 장기적 단체협상 정책, 조기 퇴직제 마련, 탄력근무제 실시 - (정부) 저임금자 보조, 세금제도 개선, 사회보험분담금 완화, 청년 직업훈련원 등 지원
성과	- 경제성장률이 1.0%('96) → 1.8%('97) → 2.0%('98) → 2.0%('99) → 3.2%('00)로 성장함 - 실업률도 9.8%('97) → 9.7%('98) → 8.8%('99) → 7.9%('00~'01) 감소함

- (성공 배경) 사회복지(Welfare)에서 근로복지(Workfare)로의 정책전환과 기업 이탈 방지를 위한 노조의 노사관계 개선노력 때문임

- (고용정책 개선) 임시근로자 고용활성화와 유동성 강화, 고용보호 완화를 통해 고용정책을 사회복지 중심에서 근로 복지로 전환함
- (노사관계 개선) 기업의 해외이전을 막기 위한 노조측의 양보에 임시근로자의 허용 등을 포함 사용자측의 고통분담 자세로 협력적 노사관계가 정착됨

< 독일의 고용창출을 위한 노동개혁 방안 >

성공요인	실행 방안
- 임시근로자 고용 활성화	- 보조금 지급으로 고용재배치에 따른 실업 축소 추진 · 조기퇴직 고령근로자의 시간제 전환, 청년실업자를 시간제근무 채용 - '하르츠법[Hartz I('03)-IV('05)]'에 의한 임시근로자 확대 · Mini-jobs, Midi-jobs, '1 euro 일자리' 도입 <sup>3)</sup> - 인력파견회사(PSA)를 통한 실업자의 노동시장 편입 · 실업자와의 계약을 통해 민간 기업에 임시직 파견 - '1인 창업(Ich-AG)' 절차 간소화 · 단순직종의 장인(Meister) 자격증제도 폐지 등
- 고용유동성 강화	- '630 마르크 직업('99) <sup>4)</sup> 정책으로 비숙련 장기실업자 축소 - '텐마크 모델' 직업재교육제도 도입 - '적극적 일자리법('01)'으로 비정규직이 정규직으로 전환할 경우 12개월 임금지원 - '저임금 일자리를 수용하는 장기실업자에 3년간 보조금 지급('01)
- 고용보호 완화	- 해고로 노동법원에 제소가 가능한 사업장 규모 확대(5인 → 10인) - '아젠다 2010'으로 일자리 창출 위한 고용 경직성 완화 · '04년부터 신규고용 시, 해고보호 조항 적용대상 확대(5인 → 10인) · 창업 4년 이내 기업은 4년간까지 기간제 근로자 사용 가능 · 경영상 해고 시, 근로자에 보상금 청구권 신설(법원 부담 경감 목적) · '05.11월 신규 채용자의 수습기간*을 현행 6개월 → 24개월 연장 · 임금부대비용 및 사회복지분담금 축소
- 노사협력 제고	- 기업의 '생산입지논쟁(Standortsdebatte) <sup>5)</sup> ' 계기로, 임금협상체계 논의가 활성화 · 노조는 임금인상·근로시간 양보, 사용자는 고용 보장(주35시간→주40시간) - 산별단체협약에서 사업장별 교섭(예외조항 적극 활용)으로 전환 증가

자료: 노동부, 독일 노동시장 개혁사례, 근로기준 정책 브리프, 2008. 8

3) Mini job은 월 400euro 한도로 사회보험의무 면제 일자리를, Midi-jobs는 월 800euro 한도로 사회보험의무 부담·세금 대폭 경감 일자리를, 1 euro 일자리는 시간당 1euro 추가 임금보전 일자리를 의미  
4) 연금 및 의료보험 혜택에서 배제된 월 소득 630 마르크 미만의 약 150만 근로자 및 사용자에게 사회복지기금을 분담케 하여 사회보장체계에 포함하고 비숙련근로자가 저임금 일자리라도 받아들일도록 유도  
5) 세계화 시대에 기업 활동에 유리한 조건을 제시하는 지역으로 산업시설이 이동하므로, 독일 생산시설의 외국이전을 막기 위해 독일을 기업하기 좋은 지역으로 만들자는 논쟁

#### 4) 스페인

- (사회적 대타협) 스페인은 경직화된 노동법으로 정규직 고용을 회피했던 기업의 투자를 활성화시키기 위해 1997년 노사 간 '고용안정 협약'을 맺음
  - 노사는 정규직 노동자들에 대한 해고비용<sup>6)</sup>을 낮추는 대신 신규고용과 임시직 노동자들에 대한 새로운 정규직 계약 도입에 합의함<sup>7)</sup>
  - 스페인의 '고용안정협약'은 정부가 기업을 통한 투자 유치와 고용창출을 위해 정부 주도하에 노사 간에 합의를 유도해 내었다는 점이 특징임
- (성과) '실업국가'에서 국민소득 2만 달러 달성과 500만개 일자리 창출 등 '고용 대국'으로 전환함
  - 1996년 2.4%, 1997년 3.9%, 1998년 1.7%였던 경제성장률은 1999년 7.6%, 2000년 5%로 상승함
  - 1995년 22.9%, 1996년 22.1%, 1997년 20.6%였던 실업률이 1999년 15.6%, 2000년 13.9%로 감소하다가 2005년 9.2%, 2006년 8.5%, 2007년 8.3%로 감소함

#### < 스페인의 고용안정 협약의 주요내용 >

구분	주요 내용
배경	- 경제 활성화 · 사회당 집권기간('82~'96) 강화된 노동법규로 기업의 고용과 투자의욕 감퇴 · '94년 실업률 14%, '93년 재정적자 GDP의 7.3%를 기록하면서 (-)성장 · '96년 우파정권의 적극적인 경제개방에 앞서 노동법 개혁이 필요해짐
협약	- 1997년 노사간 '고용안정협약' 체결 · 기업의 투자를 위축하던 해고비용 등 고용계약의 새로운 틀 도입
협약내용	- 정규직 노동자의 해고비용 절감대신 신규고용과 임시직의 정규직 계약 도입 - 임시직에 대한 지원 및 견습직 계약의 폐지와 주당 12시간미만 시간제 계약의 보호 강화 - 임시직, 청년, 45세 이상, 장기실업자의 신계약에 대해 임금 중 40~60%에 대한 세금 삭감
성과	- 1인당 GDP 17,560 달러('93) → 21,570 달러('04) → 27,340달러('06) - '96~'04년까지 500만개 일자리 창출 - 실업률 20.6~22.9%('95~'97) → 8.3~9.2%('05~'07)로 감소

6) 기존의 경우 최대 42개월 고용기간에 대해 매년 55일치의 임금지급으로부터 최대 24개월 고용기간에 대해 매년 33일치의 임금지급으로 완화,

7) 자료: 조효래, 사회적 합의의 형성과 붕괴, 복원: 스페인의 사례, 창원대

- (성공 배경) 경제개방과 공기업 민영화 이외에 기업에게 해고비용을 절감해 주는 대신 정규직으로 전환시키는 정부의 노사간 상생정책 때문임
- (개방정책) 97년 이후 EU가입으로 인한 기금 유입과 유로존 가입으로 인한 금리 인화 효과가 발생하면서 투자자본의 안정화가 이루어짐
- (공기업 민영화) 에너지·전기·통신 등의 공기업 54개 민영화를 통해 공기업의 경쟁력 강화에 주력
- (노사상생 정책) 1997년 고용안정협약 이후 2001년 정규직 증진계약 유지와 임시직에 대한 해고수당 신설, 2006년 新정규직 전환제도 등 고용보호법제<sup>8)</sup>를 강화함

< 스페인의 경제 경쟁력 제고 방안 >

성공 요인	실행 방안
- 적극적 개방정책	<ul style="list-style-type: none"> <li>- EU 가입으로 인해 매년 20억 유로 이상의 기금 유입(86')                             <ul style="list-style-type: none"> <li>· 공항, 철도 등 SOC 건설에 집중 투자</li> </ul> </li> <li>- 유로존 가입으로 인한 금리인하 효과                             <ul style="list-style-type: none"> <li>· 연 16~18%의 스페인 국내 금리가 유럽 통합금리 적용으로 안정화</li> </ul> </li> <li>- 영업교육 활성화                             <ul style="list-style-type: none"> <li>· 영어 학교수업 및 영어교육을 위한 해외 연수 지원</li> </ul> </li> </ul>
- 공기업 민영화	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 에너지·전기·통신 관련 공기업의 독점적 지위를 폐지하는 경쟁법 시행</li> <li>· 텔레포니카(IT), 랩솔(석유), 가스내추럴(천연가스), 엔데사(전기) 민영화 등 5개 민영화</li> </ul>
- 노동시장 개혁 <sup>9)</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ('01) 4년 한시로 제공되던 정규직 증진계약의 시한만료관련 규정을 개선                             <ul style="list-style-type: none"> <li>· 정규직 증진계약 효력 계속유지</li> <li>· 임시직에 대한 해고수당 신설</li> </ul> </li> <li>- ('06) 새 정규직 증진제도 시행                             <ul style="list-style-type: none"> <li>· 비정규직을 정규직으로 전환하는 기업에게 지원근로자 1인당 사회보장기금 연간 800유로, 최대 3년간 감면</li> <li>· 동일기업에서 최소 2회 기간제 고용자 또는 최소 2개월 근무자들의 정규직 자동 전환 조건 설정</li> <li>· 여성 등 특정 부류 실업자 고용 시, 보조금 지급</li> <li>· 해고비용 삭감(연간 45일 → 30일로 감축)</li> </ul> </li> </ul>

8) 스페인의 정규직에 대한 고용보호법제는 OECD 국가 중 4번째로 높은 수준(터키, 포르투갈, 멕시코 다음 순서; 2004 OECD Employment Outlook)

9) 노동부, 스페인 노동시장개혁(정규직 증진제도) 시행, EU노동정책 동향, 2006.8

### 3. 유럽모델의 평가

- (평가기준) 고용시장의 수요와 공급차원을 고려한 일자리창출 방법과 유연한 노동시장의 지속성을 고려할 때 유럽 국가들은 4개 고용모델로 분류됨
  - (일자리 창출 방법) 고용시장의 수요측면으로 기업중심의 사업개발을 통해 또는 기존 일자리의 공유를 통해 일자리를 창출할 것인가 하는 것을 의미함
  - (노동유연성의 지속성) 고용시장의 공급측면으로 기업 등 산업에서 필요한 인력의 공급이 얼마나 지속성을 갖는지를 의미함
  - (고용정책 유형) 아일랜드의 '신규 일자리 창출형', 네덜란드의 '사회안전망 확대형', '스페인의 해고비용 축소형', 독일의 '근로복지 전환형'으로 분류됨

< 유럽 4개국의 고용창출 모델 평가 >

구분		일자리 창출 방법	
		사업개발 및 육성	일자리 공유
노동유연성의 지속성	장기적	- '신규 일자리 창출형': 아일랜드 · 특징: 신성장산업 육성으로 고용창출 · 주도: 정부 · 일자리: 청장년 중심 전문직 · 한계점: 고령인력의 고용창출 미흡, 사회안전망 미흡	- '사회안전망 확대형': 네덜란드 · 특징: 비정규직 허용대신 안전망완비 성장보다 일자리 공유 · 주도: 노사 · 일자리: 시간제등 비정규직 · 한계점: 청년 정규직 창출은 미흡
	단기적	- '해고비용 축소형': 스페인 · 특징: 정규직 인정대신 해고비용축소 · 주도: 정부 · 일자리: 기존산업의 정규직 · 한계점: 정규직 보호로 기업 대응력 취약	- '근로복지 전환형': 독일 · 특징: 사회복지에서 근로복지로 전환 · 주도: 노정 · 일자리: 고령자, 여성 등 시간제 · 한계점: 청년 정규직 창출은 미흡

- (신규 일자리 창출형) 신성장 주도의 청장년의 일자리 생성과 지속에는 성공하였지만 비정규직 양산과 고령층의 고용에 대한 사회안전망은 미흡함
  - (사업개발 및 육성) 미비한 산업 인프라를 보완하기 위해 해외기업을 적극 유치하되, 정부주도의 성장 전략군으로 설정한 IT·SW산업을 집중 육성함
  - (노동유연성의 지속성) IT·SW 산업의 청장년층 인력공급을 위해 '캠퍼스 비즈니스 인큐베이션 센터, 아일랜드 포럼, 3년 학사제도 등 공교육 개혁을 추진
  - (한계점) 사회대타협으로 인한 임금억제로 인해 비정규직 양성이 활발해졌고, 청장년중심의 일자리 창출로 고령인력의 일자리 양산은 미흡함

- **(사회 안전망 확대형) 일자리 공유와 사회안전망 확보로 여성 고령자 중심의 비정규직의 양산은 가능했지만 청장년층의 신규 일자리 창출은 미흡함**
  - (사업개발 및 육성) 기존 산업체의 정규직들의 시간 단축을 전제로 신규 고용을 늘렸다는 점에서 정부주도의 신규 성장산업군 투자와는 거리가 멀
  - (노동유연성의 지속성) 사회안전망을 중심으로 기간제·시간제 등 근로자의 사회복지를 구축함
  - (한계점) 노사중심의 협의 하에 기존 일자리 공유가 이루어져 여성, 고령자 중심의 고용은 이루어졌으나 국가중심의 대규모 사업으로 인한 청년고용은 미흡
  
- **(근로복지 전환형) 사회복지비용 축소 대신 시간제 등 일자리 창출을 통한 근로복지를 실현했다는 점은 긍정적이나, 청년 일자리 창출에는 미흡함**
  - (사업개발 및 육성) 독일기업의 생산입지논쟁으로 국내기업의 해외이탈 방지를 위한 노조의 제안으로 한정적인 비정규직 고용이 창출됨
  - (노동유연성의 지속성) Mini-Jobs 등의 급증은 대부분 주부, 학생, 연금 생활자의 일자리 창출에 기여함
  - (한계점) 기업이전 방지를 위한 노조의 희생이 강해 청년층의 일자리 부족은 지속적이고 비정규직 등 저임금부분 확대로 사회적 양극화를 초래함
  
- **(해고비용 축소형) 기업의 투자를 촉진하기 위한 지원 정책 하에 고용을 창출하였지만, 고용법제의 완고성으로 경제 및 기업위기 시, 대응력이 취약함**
  - (사업개발 및 육성) 적극적인 개방정책으로 인한 EU기금으로 SOC 국내사업의 육성을 이루는 등 신산업육성보다는 기존기업을 육성함
  - (노동유연성의 지속성) 정부 지원하의 비정규직의 정규직 전환을 유도하고, 정규직에 대한 고용보호법제를 강화시킴
  - (한계점) 비정규직의 정규직 전환을 정부지원으로 이룩한 만큼 지속적인 정부 지원이 필요하고 기업은 경제위기시, 임시직 해고 등 대응력이 취약함

## 4. 한국의 도입가능성과 정책적 시사점

### 1) 한국의 도입가능성

- (도입 가능성) 협상자, 국내 노동유연성의 지속성, 일자리 창출방법을 기준으로 볼 때, 한국은 아일랜드의 정부주도 '신규 일자리 창출형 모델'이 적합함
  - 우선, 사회적 대타협을 이룬 협상자 측면에서 네덜란드형은 노사, 독일은 노조가 주도한 반면, 한국은 정부주도가 강해 아일랜드나 스페인의 경우가 적합
  - 노동유연성의 지속성 측면에서도 한국이 청년실업 등이 주요 문제라는 점에서 청장년층 중심의 장기적 고용을 유도한 아일랜드와 스페인의 경우가 적합함
  - 한국은 성장 중심의 일자리 창출을 고려하고 있다는 점에서 국내기업 유인형의 스페인보다는 아일랜드의 IT·SW 집중육성 전략과 유사성이 높음
    - ⇒ 신성장군 중 한국이 취약한 에너지·환경·로봇 등은 초기 해외기업 유치가 예상되는 분야로 아일랜드의 해외기업 유치형 모델과 부합함
- (한계점) 한국이 아일랜드 모델을 벤치마킹하는데 비정규직의 정규직 전환 의무화 등 아일랜드와 부합하지 못하는 한계점들의 극복과제가 필요함
  - 이미 한국은 비정규직의 정규직 전환이 의무화되어 있고, 계약직·시간제 고용에 대한 사회안전망이 미흡하며, 고임금이 유지되고 있음
  - 아일랜드와 다른 차별점들은 타 국가의 사례를 적용하여 보완할 필요가 있음

### 2) 정책적 시사점

- (고용정책 방향) 신성장군 육성을 통해 일자리 창출에 성공한 아일랜드 모델을 기반으로 한 성장 위주의 고용정책을 추진해야 함
  - 이를 위해서는 국내외 기업 유치를 위해 우선 '기업투자 유치단'을 설립하고 모든 행정 처리에서 사업 활동을 포함한 지원체제를 구축해야함
  - 법인세 등 세금제도 및 기업규제 완등의 정책수정과 신성장산업의 인력조달을 위한 인력 육성사업을 통해 국내외 기업들의 투자 매력도를 향상시켜야 함

- **(사회적 대타협 유도) 노사정간 고통분담을 통한 노사관계 안정화와 임금동결 등에 대한 사회적 대타협을 유도해 고용창출을 위한 기반을 조성해야 함**
  - 유럽국가들은 사회적 대타협을 통해 임금동결 등 고용창출 기반을 공통적으로 조성했으므로 한국도 노사정간 고통분담을 전제로 한 사회적 대타협이 필요함
  - 이를 위해 현 노사정위원회의 역할을 단순한 합의에서 해법 조율까지 확대시키고 합의사항이 지역 노사까지 이행될 수 있는 실행방안 구축도 고려해야함
  - 이외 아일랜드가 대학의 동의하에 공교육을 개혁한 것처럼 노사정 이외의 학계, 여성단체 등 참여기관의 폭을 확대하는 방안도 실시해야함
  
- **(기업의 해고비용 축소) 기업의 해고비용을 완화함으로써 기업의 일자리 생성과 경쟁력 향상을 도모해야함**
  - 한국은 비정규직을 정규직으로 전환하는 법안이 시행되고 있고, 기업의 직원 해고는 불가피한 구조조정에만 허용됨
  - 기업의 위기대응력 강화와 일자리 창출을 위해 정부가 기업의 해고비용 축소를 지원했던 스페인의 사례처럼 기업에 대한 지원정책도 필요함
  
- **(고용형태) 계약직, 시간제 등의 고용형태가 활성화 될 수 있도록 사회안전망을 구축해야 함**
  - 2007년 한국의 65세 이상 고령인구는 전체 인구의 9.9%로 한국은 이미 고령화 사회에 진입한 상황임
  - 또한 여성인력의 취업시장 유인도 필요하고 8%의 고학력 청년실업 문제도 해결해야함
  - 이들을 위한 신규 일자리 창출을 위해서는 계약직, 시간제 등 다양한 고용형태의 일자리를 활성화할 필요가 있음
  - 다만 네덜란드의 사례처럼 기간제·시간제·임시파견제에 대한 사회안전망을 강화하여 안정된 고용환경을 제공하는 것이 필요함

연구위원 이철선 ([cslee@hri.co.kr](mailto:cslee@hri.co.kr), 02-3669-4128)

## HRI 經濟 指標

---

### 🔗 主要 經濟 指標 推移와 展望

---

주요 경제지표 추이와 전망							
		2007(P)	2008(E)	2009(E)	상반기	하반기	
국민계정	경제성장률 (%)	5.0	4.3	3.9	3.2	4.7	
	최종소비지출 (%)	4.7	2.7	2.3	2.0	2.6	
	민간소비 (%)	4.5	2.5	2.2	1.9	2.5	
	총고정자본형성 (%)	4.0	0.3	1.6	0.8	2.3	
	건설투자 (%)	1.2	-1.3	1.5	1.0	1.9	
	설비투자 (%)	7.6	1.2	2.3	1.2	3.4	
대외거래	통관기준	경상수지 (억 \$)	60	-103.5	-10	-30	20
		무역수지 (억 \$)	147	-90	-2	-10	8
	통관기준	수출 (억 \$)	3,715	4,410	4,917	2,360	2,557
		증가율 (%)	(14.1)	(18.7)	(11.5)	(10.3)	(12.6)
		수입 (억 \$)	3,568	4,500	4,919	2,370	2,549
		증가율 (%)	(15.3)	(26.1)	(9.3)	(7.4)	(11.1)
기타	소비자물가 (평균, %)	2.5	4.7	3.9			
	실업률 (%)	3.2	3.3	3.4			
	국제유가(Dubai, \$)	68	100	80			
금융	원/\$ 환율 (평균, 원)	929.0	1,060.0	1,040.0			
	국고채금리 (3년만기, 평균 %)	5.23	5.45	5.3			
	회사채금리 (3년만기 BBB+ 무보증, 평균 %)	6.11	7.5	6.9			